

20 23 | REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



ZAMINE

Sobre el reporte

[GRI 2-2][GRI 2-3][GRI 2-14]

En Zamine Service Peru elaboramos anualmente el informe de sostenibilidad, el cual condensa datos recopilados durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, a excepción de algunos datos que serán especificados en el mismo reporte. Previo a su publicación, este informe fue revisado y aprobado por nuestra Alta Dirección.

Este reporte presenta los temas de mayor relevancia para nuestros grupos de interés, los cuales han sido reafirmados a través de nuestro análisis de materialidad (véase Anexo 1). Es importante destacar que en este informe no se incluye información relacionada con otras empresas asociadas o vinculadas a Zamine.



Para más información contactarse con
Victor Del Castillo
Gerente de Operaciones
vdelcastillo@Zamineperu.com

ÍNDICE

Mensaje del Gerente General

04

01 Sobre Zamine

06

03 Nuestro talento

18

05 Desempeño socio ambiental

35

07 Anexos

44

Principales cifras

05

02 Gobierno corporativo

11

04 Bienestar y seguridad

26

06 Índice GRI

40

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

[GRI 2-22]

Es un gran honor presentar nuestro tercer Reporte de Sostenibilidad, con la noticia de haber recertificado nuestro Sistema Integrado de Gestión en las normas ISO 45001, ISO 9001 e ISO 14001. Estas acreditaciones en calidad, gestión ambiental, y seguridad y salud en el trabajo, reflejan nuestro compromiso con la excelencia en el servicio para clientes y trabajadores. Además, demuestran que nuestras actividades contribuyen al desarrollo y bienestar de nuestros grupos de interés, incluyendo trabajadores, clientes, proveedores y comunidades, en línea con nuestra estrategia de sostenibilidad y Política de Responsabilidad Social.

En este contexto, el presente reporte ofrece información veraz sobre la gestión de temas materiales relacionados con la sostenibilidad durante el 2023 y se ha reportado siguiendo los lineamientos del estándar GRI. Difundimos la información de nuestro trabajo porque nos enorgullece demostrar el compromiso de la organización con la salud y seguridad, el medio ambiente, el entorno social y la diversidad de nuestros trabajadores y partes interesadas. Con miras al futuro, mantenemos nuestro firme compromiso con la sostenibilidad y la seguridad, convencidos de que solo así podemos tener un impacto positivo en nuestra área de influencia.

Al revisar este Reporte de Sostenibilidad, observará que hemos establecido nuevos objetivos estratégicos alineados a nuestra misión y visión involucrando a todos nuestros grupos de interés. Como parte de este esfuerzo, y gracias a la consolidación de nuevos negocios en más unidades mineras, hemos registrado un desempeño económico positivo en comparación con 2022, lo cual se refleja en un 84.9% de satisfacción del cliente.

En cuanto a la gestión del talento, hemos incrementado nuestro personal a 503 trabajadores a tiempo completo, quienes han recibido formación en salud y seguridad, habilidades blandas y temas de cumplimiento, con el fin de mejorar sus competencias y se encuentren alineadas con nuestros objetivos estratégicos. Finalmente, en relación con nuestra gestión socioambiental, destacamos el logro obtenido en 2023 al medir y verificar nuestra huella de carbono del año anterior, así como las acciones sociales de carácter educativo y comunitario realizadas en las regiones donde operamos.

En Zamine, estamos comprometidos a cumplir nuestra promesa de valor tanto en el país como en el mundo, con la vista puesta en las generaciones futuras. Confiamos en que, juntos, podemos superar cualquier obstáculo y continuar mejorando la vida de las personas, transformando nuestro entorno en bienestar.

Yuji Tanaka
Gerente General



PRINCIPALES CIFRAS

100%
de participación

en el mantenimiento de
equipos Hitachi en Perú



42%
de market share

para palas y excavadoras
hidráulicas para gran minería



89%
de engagement

de trabajadores, obtenido en la
encuesta de Clima Laboral 2023



0
accidentes fatales

y cero accidentes
ambientales



13
años de trayectoria

y más de 21 años trabajando
con la minería peruana



**Certificación
ISO
Tri-norma**

Nuestro SIG está
recertificado bajo ISO 9001,
ISO 45001 e ISO 14001



1

Sobre Zamine

- 1.1. Quiénes somos
- 1.2. Objetivos estratégicos
- 1.3. Nuestra oferta
- 1.4. Nuestra estrategia de sostenibilidad
- 1.5. Grupo de interés





1.1. Quiénes somos

[GRI 2-1]

Somos una empresa subsidiaria de Marubeni, corporación global presente en 65 países. Proveemos Palas Hidráulicas y Camiones Eléctricos de HITACHI para la industria minera, junto con servicios de soldadura, reparación de componentes y suministros especializados. Nos esforzamos por mejorar continuamente, ofreciendo productos de calidad que satisfacen las necesidades de nuestros clientes.

Misión

Proveer soluciones de equipos repuestos y servicios para la minería e industria, orientadas a generar valor para nuestros clientes y grupos de interés, siendo líderes apasionados por la seguridad, salud, medio ambiente y calidad

Visión

Ser reconocida como la mejor empresa en cumplir la promesa de valor para nuestros clientes y mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores y grupos de interés.

Valores



Armonía

Nos ganamos el respeto a través de la cooperación



Integridad

Hacemos lo que decimos, decimos lo que pensamos



Justicia

La equidad y el respeto inspiran nuestras acciones



Orientación al cliente

Consideramos las expectativas del cliente en cada actividad.



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 mejores resultados

1.3. Nuestra oferta

[GRI 2-6]

Productos

Vendemos camiones, palas y excavadoras Hitachi, componentes para la gran minería, suministros para plantas mineras e industriales así como suministros para equipos móviles pesados. Trabajamos con las siguientes marcas: Donaldson, KVX, KBJ, CMIPC, GMA, FRD, CR Mining, CR Digital, Berkeley Forge, Cepcor, ASGCO, Lorbrand, Fenner Dunlop y Sempertrans.

Servicios

Ofrecemos servicios de mantenimiento de equipos pesados de la marca HITACHI, soldadura y reparación de componentes. Actualmente brindamos servicios a unidades mineras en diferentes regiones del Perú.

Nuestras operaciones

Norte

Cajamarca: Servicios de suministro logístico y mantenimiento
Ancash: Servicio de mantenimiento

Centro

Lima:

- Centro de Operaciones Lurín
- Oficinas administrativas -Surco

Sur

Ica: Servicios de soldadura, reparaciones y mantenimiento
Arequipa Servicios de soldadura
Cusco: Servicios de mantenimiento, suministro y reparaciones
Moquegua: Taller de soldadura

1.2. Objetivos estratégicos

[GRI 2-1][GRI 2-23]

En 2023, hemos definido nueve objetivos estratégicos fundamentales que orientan a nuestra empresa hacia el logro de nuestra misión y visión. Estos objetivos, respaldados por la Alta Dirección, abarcan e integran todos nuestros procesos estratégicos, principales y de apoyo, garantizando que todos nuestros esfuerzos estén alineados con el cumplimiento de estas metas.



Con el propósito de comunicar la actualización de la misión y visión de la empresa, se llevaron a cabo talleres del ADN Zamine en todas nuestras operaciones, fomentando la participación activa de todos nuestros colaboradores.

COMPROMISOS DE LA POLÍTICA DEL SIG

Satisfacer las expectativas de nuestros clientes



1 Cumplir los alcances del contrato

Brindar condiciones de trabajo seguras y saludables



2 Prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales

Mantener la retribución a los trabajadores en función a su desempeño y condiciones del mercado

3

Brindar oportunidades de crecimiento del personal dentro de la empresa

Calidad de vida de nuestros trabajadores y grupos de interés



4

Promover buenos hábitos de vida en los trabajadores

Cuidado del medio ambiente



6 Promover una producción responsable con el medio ambiente

Promover la mejora continua y desempeño del SIG



7 Promover la mejora continua en los procesos del SIG

Generación de valor para nuestros clientes y grupos de interés



8

Mantener la salud financiera de operaciones

9

Ser reconocida como la mejor empresa en cumplir la promesa de valor

OBJETIVOS

1.4. Nuestra estrategia de sostenibilidad

[GRI 2-22][GRI 2-23][GRI 2-24]GRI 3-3]

La sostenibilidad es parte de nuestra estrategia de negocios, y refleja cómo hacemos las cosas para generar valor en Zamine y sus grupos de interés. Como parte de este proceso, en el 2023 definimos líneas de acción y actividades de prioridades ambientales, sociales y de gobernanza, fundamentales para lograr nuestro propósito corporativo. Estas líneas de acción se aplican considerando los compromisos de nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión y nos permite abordar asuntos de sostenibilidad con una visión a largo plazo y transversalmente a toda la organización.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Empresa con principios

Implementamos y difundimos las buenas prácticas de gobierno corporativo para una mejora continua.



Responsabilidad social

Tenemos el compromiso de contribuir a nuestros grupos de interés a partir de acciones tangibles.



Medioambiente

Cumplimos con nuestros compromisos ambientales y buscamos promover una producción responsable



Personas, salud y seguridad

Buscamos mejorar nuestro entorno laboral priorizando la seguridad en nuestros procesos y el buen clima laboral.



1.5. Grupo de interés

[GRI 2-29] [GRI 2-16]

Nuestro objetivo es construir una relación basada en la confianza con los actores que conforman nuestros grupos de interés, por ello es fundamental mantenerlos involucrados en nuestro propósito y tener, como resultado, una buena relación basada en la confianza. Los siguientes grupos de interés han sido identificados a partir de una matriz de riesgos y oportunidades.

Grupo de interés	Mecanismo de comunicación	Acciones
Clientes	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones periódicas• Visitas a operaciones• Página web y correo	<ul style="list-style-type: none">• Realizar encuestas de satisfacción• Participar en auditorías• Cumplir con los requisitos contractuales
Alta dirección	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones gerenciales• Correo corporativo	<ul style="list-style-type: none">• Asegurar el buen funcionamiento del sistema integrado de gestión• Cumplir con los objetivos estratégicos
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none">• Correo corporativo• Comunicación directa• Página web• Paneles de información• Buzón de sugerencias• ZAPCOD	<ul style="list-style-type: none">• Realizar encuestas de clima laboral• Organizar campañas de sensibilización y bienestar social• Brindar capacitaciones• Fomentar el cumplimiento de compromisos y políticas
Comunidades	<ul style="list-style-type: none">• Página web y correo• Participación en eventos	<ul style="list-style-type: none">• Ejecutar proyectos de desarrollo social• Realizar acciones de voluntariado corporativo
Proveedores y contratistas	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones• Correo	<ul style="list-style-type: none">• Establecer términos y condiciones• Fomentar su mejora continua a través de auditorias
Gobierno	<ul style="list-style-type: none">• Plataformas de seguimiento y correos	<ul style="list-style-type: none">• Declarar y pagar impuestos• Cumplir con las obligaciones pertinentes

2

Empresa con principios

- 2.1. Nuestro organigrama
- 2.2. Lineamientos
- 2.3. Desempeño económico
- 2.4. Gestión de riesgos
- 2.5. Anticorrupción



2.1. Nuestro organigrama

[GRI 3-3][GRI 2-9][GRI 2-10][GRI 2-11][GRI 2-12][GRI 2-13][GRI 405-1]

La organización de Zamine está liderada por la Alta Dirección, junto con las gerencias operativas, comerciales y de administración y finanzas, conformando en su conjunto la plana gerencial presentada en este reporte. Desde ese nivel, se promueve la diversidad de género y edad para contar con una variedad de perspectivas que fortalezca nuestra empresa y así se fomente la igualdad de oportunidades. Durante el 2023, la plana gerencial estuvo conformada por quince hombres (79 %) y cuatro mujeres (21 %). De este total, el 73.68 % pertenece al grupo etario de 30 a 50 años, el 21 % supera los 50 años y el restante 5.26 % es menor de 30 años.

La plana gerencial de Zamine, liderada por el gerente general Yuji Tanaka, se destaca por su experiencia, conocimiento del sector, liderazgo y valores alineados con la organización. Ellos gestionan la salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad, promoviendo estos principios en todos los procesos de la empresa.

Para asegurar que cada nivel de la organización esté alineado con nuestros compromisos de misión y visión, en Zamine hemos asignado las responsabilidades de manera jerárquica y estructurada:

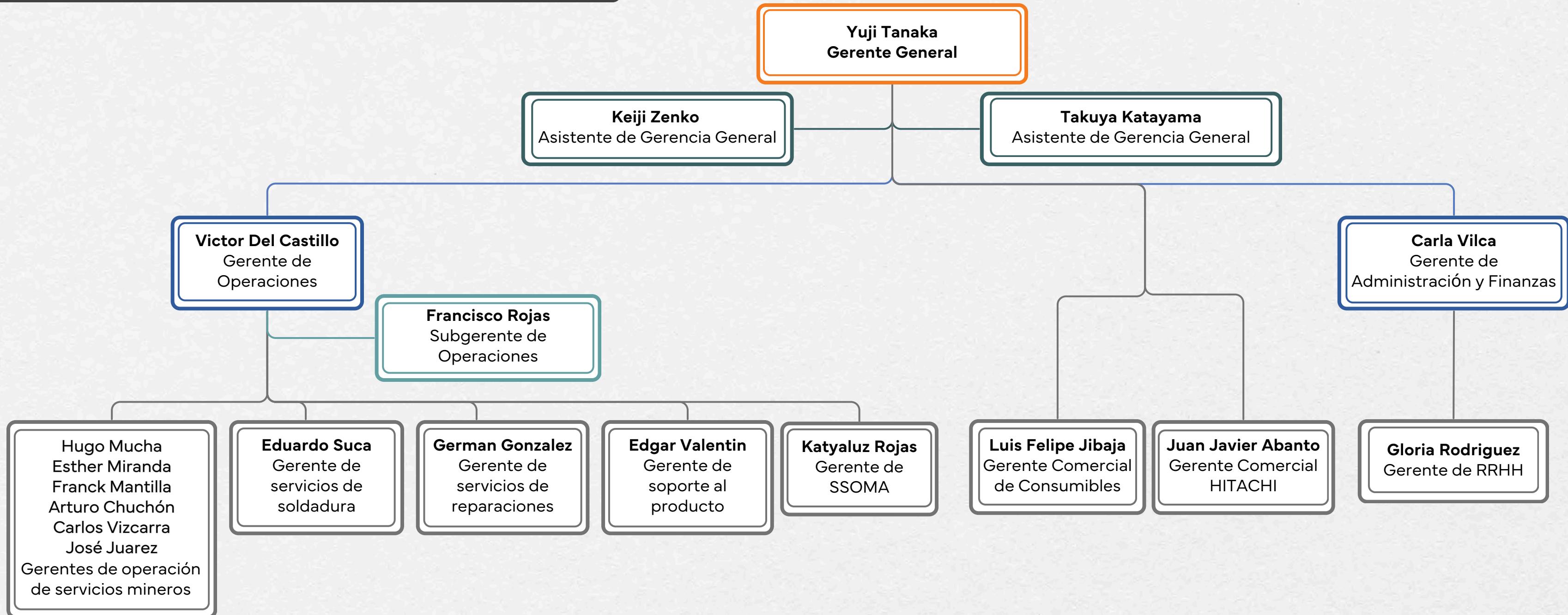


Alta Dirección	Se encargan del alineamiento estratégico conforme a la misión, visión y compromisos, además de establecer las políticas y lineamientos del sistema integrado de gestión.
Gerentes y jefes de área	Traducen los objetivos estratégicos en indicadores de gestión, supervisan la implementación de políticas y aseguran el cumplimiento de los compromisos.
Supervisores	Cumplen y hacen cumplir los procedimientos operativos y logran los indicadores que se alinean con las políticas y objetivos departamentales. Se encargan de la supervisión diaria y orientación al personal.
Personal Operativo	Ejecutan las tareas diarias siguiendo los procedimientos establecidos y es responsable de cumplir con los indicadores de desempeño específicos de su área.

2.1. Nuestro organigrama

[GRI 2-9][GRI 2-10][GRI 2-11][GRI 2-12][GRI 2-13][GRI 405-1]

Organograma de la plana gerencial de Zamine en el 2023



2.2. Lineamientos

[GRI 2-23][GRI 2-24][GRI 2-27]

La integración de nuestros compromisos se realiza de la siguiente manera:

- Estrategias organizativas: Los compromisos se integran en las estrategias organizativas con la definición de objetivos estratégicos a largo plazo, alineados con la misión y visión. Estos objetivos son desglosados en metas específicas y medibles.
- Políticas y procedimientos operativos: Las políticas son la base para cumplir con los objetivos estratégicos. Los procedimientos operativos detallan cómo se deben llevar a cabo las actividades para cumplir con estos compromisos. Cada política se traduce en procedimientos específicos de actuación y medidas preventivas.



Nuestros lineamientos implementados son los siguientes:

- Política del SIG
- Política del derecho a decir No
- Política de ambiente de trabajo libre de alcohol y/o drogas
- Política de prevención de accidentes por causa de fatiga y somnolencia
- Política de responsabilidad social
- Política y manual de anticorrupción
- Manual de cumplimiento
- Manual de prevención y gestión de los riesgos del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo
- Código de conducta para la prevención de lavado de activos y el financiamiento al terrorismo



Todos estos documentos han sido aprobados por la alta dirección de Zamine y, una vez validados, son difundidos frecuentemente a nuestros trabajadores a través de nuestros distintos mecanismos de comunicación.

En caso de algún incumplimiento de uno de nuestros lineamientos y/o políticas, nuestros trabajadores u otros grupos de interés pueden comunicar sus alertas al siguiente canal:

zamine.alerta@zamineperu.com



Comités de trabajo en Zamine

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	Encargado de promover la salud y seguridad en el trabajo a nivel de organización, velando por el cumplimiento de los criterios aplicables de la normativa legal.
Sub Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo	Distribuidos uno en cada operación, encargados de promover la salud y seguridad en el trabajo.
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.

2.3. Desempeño económico

[GRI 201-1]

Para Zamine es de suma importancia contribuir significativamente a la casa matriz y garantizar el éxito de la empresa. Por ello, nos enfocamos en presentar información financiera confiable y oportuna, cumpliendo siempre con las regulaciones locales e internacionales. En 2023, nuestras ventas aumentaron un 32.8% en comparación al 2022, y nuestras utilidades tributarias a distribuir se incrementaron en un 7.3%. Los ingresos provinieron de: servicios de mantenimiento, reparaciones, soldadura, venta de equipos, repuestos y de consumibles. Este crecimiento refleja nuestra eficiencia y éxito en la gestión de recursos, considerando los factores internos y externos que afectan nuestro desempeño.

Crecimiento económico de Zamine

Crecimiento en:	2021 vs 2022 (%)	2022 vs 2023 (%)
Ventas totales	9.0%	32.8%
Utilidad tributaria	4.0%	7.3%

Porcentajes de satisfacción al cliente

Satisfacción al cliente	2022	2023
	75.0%	84.9%



Además, nuestro crecimiento económico se debe al estricto cumplimiento de nuestros compromisos en las relaciones comerciales, lo cual se evidencia en:

Transparencia y comunicación

Establecemos canales de comunicación claros y abiertos para informar sobre nuestras políticas y compromisos en calidad, seguridad, medio ambiente y responsabilidad social.

Acuerdos y contratos

Incorporamos nuestros compromisos en los términos y condiciones de los contratos con cláusulas específicas que aseguran el cumplimiento de nuestras políticas y satisfacen las expectativas de los clientes.

Encuestas de satisfacción

Contactamos directamente a nuestros clientes para evaluar su satisfacción, asegurar el cumplimiento de sus expectativas y necesidades, e identificar áreas de mejora en nuestros compromisos.

2.4. Gestión de riesgos

{GRI 2-16} [GRI 2-25]

A través del Sistema Integrado de Gestión identificamos, analizamos, evaluamos y tratamos los riesgos externos e internos que afectan el cumplimiento de nuestra estrategia de negocio y el rendimiento de nuestras operaciones. Para un análisis efectivo contamos con la participación de la alta dirección y los responsables de cada área. Para identificar oportunidades de mejora en nuestras operaciones, realizamos auditorías a nuestros procesos internos y a nuestros proveedores críticos. Así mismo, recibimos auditorías y procesos de homologación de nuestros clientes, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la casa certificadora.



Auditorías recibidas por la organización en el 2023

Tipo de auditoría	Objetivo	Mes de ejecución	Total
Auditoría interna MTPE	Evidenciar el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST reguladas por el D.S. 024-2016-EM, 023-2017-EM, 016-2009-EM, Ley 29783, etc.	Marzo	8
Homologación de clientes	Validar nuestros cumplimientos con el sistema de gestión del cliente	Mayo	1
Auditoría interna de área SIG	Evidenciar el cumplimiento del Sistema de Gestión en cuanto a los normas ISO 9001, ISO 45001 e ISO 1400	Junio - Julio	9
Auditoría externa de recertificación	Obtener la recertificación en la ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001	Noviembre - Diciembre	1

Cumplimiento legal

Protegemos los derechos e intereses de la empresa y cumplimos con nuestras obligaciones legales, minimizando contingencias de forma preventiva. Para ello, seguimos el Procedimiento de Identificación, Seguimiento y Evaluación de Requisitos Legales. Mantenemos y actualizamos periódicamente una matriz de requisitos legales integrada en nuestros sistemas de gestión, validando su cumplimiento en auditorías internas y externas.

En 2023, se registraron tres casos significativos de incumplimiento impuestos por OEFA, con un valor total de 2.27 UIT. Actualmente, estos pagos han sido efectuados y se están ejecutando planes de acción para evitar que tales incidentes se repitan.

2.5. Anticorrupción

[GRI 2-15][GRI 2-27][GRI 205-2]

En Zamine, la integridad y la ética empresarial son pilares fundamentales de nuestra cultura por lo que consideramos la anticorrupción un principio esencial que promovemos activamente, comprometiéndonos a mantener los más altos estándares de comportamiento ético en todas nuestras actividades e interacciones con clientes, socios comerciales y trabajadores. A través de nuestra Política y Manual Anticorrupción, fomentamos una cultura de transparencia, responsabilidad y cumplimiento de las leyes y regulaciones anticorrupción aplicables. Creemos firmemente que el respeto a estos principios fortalece nuestra reputación y es esencial para el crecimiento sostenible de nuestra empresa.



¿Qué menciona nuestro Manual de Cumplimiento?

- No proporcionar, proponer ni prometer un beneficio ilícito a funcionarios públicos.
- No ayudar ni conspirar con otras entidades comerciales.
- No proporcionar regalos ni entretenimiento a un socio comercial que excedan las normas aceptadas.

Para denuncias y consultas, contamos con dos mecanismos internos de gestión:



Comité de cumplimiento

Su función es velar por el cumplimiento conductual de la empresa.

Línea de anticorrupción

Para informar asuntos sobre el cumplimiento de Zamine, pueden escribir a:
compliance@Zamineperu.com

Indicadores de formación sobre anticorrupción

Indicadores de comunicación y formación	2023
Miembros de plana gerencial capacitados en las políticas y procedimientos de anticorrupción	11 (64.7%)
Trabajadores capacitados en las políticas y procedimientos de anticorrupción	424 (96.8%)

(*) La capacitación se realizó entre marzo y junio 2023 con el personal vigente hasta esa fecha, la plana gerencial se componía de 17 personas.



3

Nuestro talento

- 3.1. Gestión de recursos humanos
- 3.2. Beneficios laborales
- 3.3. Capacitación y desarrollo



3.1. Gestión de recursos humanos

[GRI 2-7][GRI 2-8][GRI 2-20][GRI 3]

Nuestro proceso de gestión

Fomentamos la armonía en el centro de trabajo, basándonos en el respeto mutuo, el reconocimiento de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones. Para ello, establecemos políticas y normas internas, cumpliendo rigurosamente con las leyes aplicables. Cada jefe actúa como el primer administrador del personal a su cargo, siendo responsables de promover la armonía laboral y de difundir los principios y valores de la empresa.

El área de Recursos Humanos atiende, tramita y resuelve los asuntos laborales, enfocándose en el desarrollo y bienestar de los trabajadores. En el 2023, se creó la Gerencia de Recursos Humanos, la cual supervisa dos jefaturas: Administración de Personal, que lleva a cabo los procedimientos de administración de personal, nómina, bienestar social y relaciones laborales; y Gestión de Talento, que se ocupa de los procedimientos de reclutamiento y selección, evaluación de desempeño y medición del clima laboral.

Encuesta de clima laboral y engagement

El objetivo de Zamine es crear un entorno laboral que fomente una relación positiva entre los trabajadores, promoviendo el compromiso y la motivación de cada uno.

Para evaluar los resultados e identificar oportunidades de mejora medimos el clima laboral una vez al año y en el 2023 se realizó en el primer trimestre, esta encuesta de clima y engagement fue realizada por una empresa consultora externa para garantizar la confidencialidad del trabajador.



Resultados de las encuestas

Año	Clima laboral	Engagement	Participación
2022	86%	92%	100%
2023	92%	89%	100%



3.1. Gestión de recursos humanos

Demografía [GRI 2-7][GRI 2-8][GRI 2-20]

Al cierre de 2023, Zamine contaba con un total de 503 empleados en planilla y 5 practicantes profesionales y preprofesionales; de estos, 447 (88.9%) son hombres y 56 (11.1%) mujeres. El 100% de nuestros trabajadores tiene un contrato a tiempo completo, y el 15.3% de nuestra fuerza laboral posee un contrato fijo.

Trabajadores al cierre del 2023, por género y grupo etario

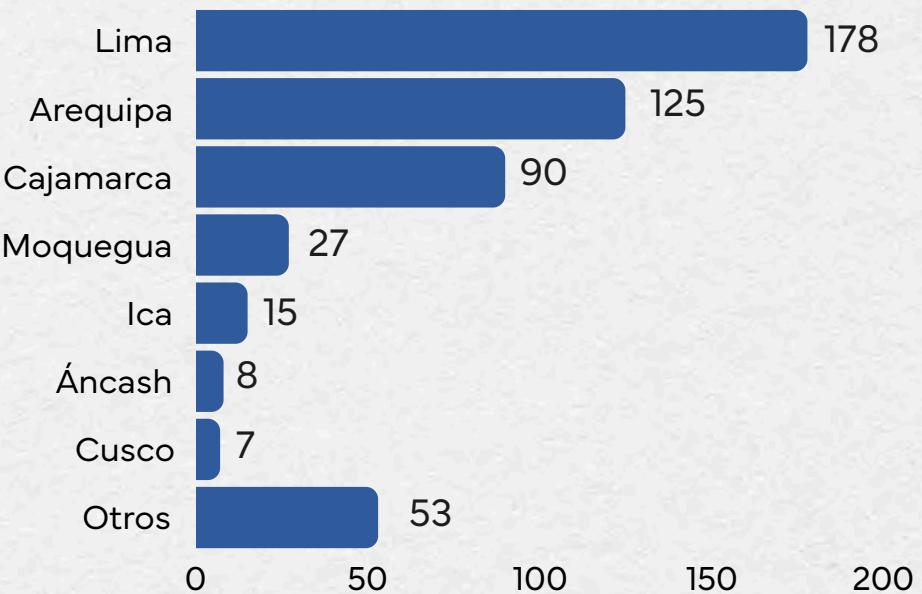
Categorías laborales	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Gerencias	Mujeres	0	4	0	4
	Hombres	1	16	6	23
Jefaturas	Mujeres	2	7	0	9
	Hombres	10	59	1	70
Asistentes y analistas	Mujeres	26	11	2	39
	Hombres	23	29	4	56
Técnicos	Mujeres	2	1	1	4
	Hombres	83	206	9	298
Total		147	333	23	503

Trabajadores con contrato fijos y temporales al cierre del 2023

Indicador	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Nº de trabajadores fijos	Mujeres	3	10	3	16
	Hombres	0	53	11	64
Nº de trabajadores temporales	Mujeres	27	13	0	40
	Hombres	117	257	9	383

Cantidad de trabajadores por lugar de origen

En 2023, nuestra fuerza laboral estuvo compuesta por personas de diversas regiones. El 89.4% (450 trabajadores) provienen de regiones en las que desarrollamos servicios, como Áncash, Arequipa, Cajamarca, Cusco, Ica, Moquegua y Lima. Esto es el resultado de nuestra constante búsqueda de talento local.



3.1. Gestión de recursos humanos

Nuevas contrataciones y rotación de personal [GRI 401-1]

Durante el 2023, tuvimos un ingreso de 296 trabajadores quienes se comprometieron con el cumplimiento de nuestros objetivos organizacionales y sumaron su capacidad técnica a diferentes áreas y procesos.

De estos 296 ingresos, 275 son hombres lo que significó un 92.9% de la fuerza laboral ingresante y 21 son mujeres, con una representación del 7.1% del total. Así mismo, el 42.9% de nuevos ingresos tienen menos de 30 años.

Nuevas contrataciones durante el periodo 2023

Indicador	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Nº de ingresos al cierre del 2023	Mujeres	14	7	0	21
	Hombres	113	156	6	275

Tasa de rotación del personal durante el periodo 2023

Indicador	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Tasa de rotación de personal	Mujeres	3.7%	1.3%	0%	5.0%
	Hombres	17.4%	26.5%	0%	43.9%



Por otro lado, en 2023, cesaron 227 trabajadores, 204 hombres y 23 mujeres, significando un índice anual de rotación de personal de 48.9%, este porcentaje se incrementó en comparación al 29.64% del año 2022.

Remuneración salarial [GRI 2-19][GRI 2-20]

En Zamine, busca ofrecer una remuneración equitativa a todos los trabajadores según sus responsabilidades en base a dos principios:

1. No discriminación y
2. Igualdad de oportunidades y de remuneración entre hombres y mujeres

Así mismo, para la asignación salarial se toma consideran criterios como: educación, experiencia, formación, responsabilidad del puesto y condiciones de trabajo.

3.1. Gestión de recursos humanos

Evaluación de desempeño [GRI 404-3]

Evaluamos el desempeño de todos los trabajadores con más de tres meses de antigüedad. En 2023, los trabajadores bajo la gerencia de operaciones fueron evaluados semestralmente, mientras que los de administración y comercial recibieron evaluaciones anuales. Los líderes revisan el desempeño, los objetivos cumplidos y el desarrollo de competencias, promediando estos aspectos para obtener una calificación final. Posteriormente, cada líder lleva a cabo una sesión de retroalimentación con cada trabajador evaluado.

Trabajadores que recibieron evaluación de desempeño

Indicador	Género	Programadas	Ejecutadas
Nº de trabajadores que recibieron evaluación de desempeño	Mujeres	34	34
	Hombres	349	332
	Categoría laboral	Programadas	Ejecutadas
	Gerencias	18	18
	Jefaturas	61	61
	Analistas y asistentes	56	56
	Técnicos	248	231

Permiso parental [GRI 401-3]

En cumplimiento con la ley, todos nuestros colaboradores tienen acceso a licencias de paternidad y maternidad. La Ley 30367 garantiza a las mujeres 49 días de descanso prenatal y 49 días postnatal, mientras que los hombres reciben 10 días. En 2023, logramos una tasa de reincorporación al trabajo del 100% y una retención del 100% después de 12 meses.

Indicadores de permiso parental

Indicador	Hombres	Mujeres
Nº de trabajadores con derecho al permiso parental.	23	1
Nº de trabajadores que se acogieron al permiso parental.	23	1
Nº de trabajadores que regresaron al trabajo al término del permiso parental	23	1
Nº de trabajadores que continuaron siendo trabajadores 12 meses después del término del permiso parental	23	1
Tasa de reincorporación al trabajo	100%	100%

3.2. Beneficios laborales

[GRI 401-2]

Zamine proporciona una variedad de prestaciones y beneficios a sus trabajadores desde el inicio de su contrato, independientemente de su naturaleza. A continuación, presentamos los beneficios que brindamos segmentados en obligatorios y voluntarios.

Beneficios ley, de salud y seguridad

- Seguro de vida y SCTR.
- EPS Pacífico al 100% para trabajadores y familiares directos.
- Licencia por paternidad, laboral por adopción, por fallecimiento de familiar, y a trabajadores con familiares directos con enfermedades graves.
- Derecho de latencia del seguro EPS y/o EsSalud de hasta 12 meses después de la desvinculación.
- Descanso pre-natal y post-natal para la gestante.
- Permiso por lactancia materna.



Beneficios voluntarios

- Canasta navideña en tarjeta VISA.
- Descuentos en comida, viajes, ocio, entretenimiento, otros.
- Descuentos en centro odontológico.
- Licencia por vacunación frente al COVID-19.
- Préstamos por salud, educación o emergencia.
- Suscripción a planes de vida saludable.



3.3. Capacitación y desarrollo

[GRI 3-3][GRI 404-1][GRI 404-2]

La capacitación de los trabajadores es crucial para su desempeño y para alcanzar nuestros objetivos estratégicos. Por ello, buscamos desarrollar integralmente a nuestro talento humano a través de capacitaciones y otras herramientas, impactando más allá de sus actividades. Las capacitaciones en Zamine se dividen en dos programas:

- Programa Anual de Capacitación y Entrenamiento (PACE), y
- Programa Anual de Capacitación en Seguridad, Salud y Medio Ambiente (PASSO).

Gestión del PASSO

El área de Capacitación y Desarrollo, en coordinación con SSOMA y el área solicitante, se encarga de la ejecución y seguimiento de los cursos para asegurar que el personal tenga el conocimiento y las competencias necesarias para trabajar de forma segura.

Gestión del PACE

El área de Capacitación y Desarrollo se reúne con gerencias y jefaturas para revisar diversos inputs, como evaluaciones de desempeño, conocimientos técnicos y objetivos estratégicos. Con esta información, determinan las necesidades de capacitación para el próximo año, las cuales se plasman en el PACE. Esta área también se encarga de la ejecución y seguimiento de los cursos, en colaboración con las áreas solicitantes y el equipo de Compras Locales.

El Programa Anual de Capacitación y Entrenamiento de Zamine abarca una temática destinada a mejorar integralmente las competencias de los trabajadores. En este sentido, contemplamos tres tipos de capacitación:

Capacitaciones legales

Estas sesiones están vinculadas a los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como a las directrices establecidas por nuestra casa matriz, el grupo Marubeni.

Capacitaciones técnicas

Estas actividades se centran en el desarrollo de habilidades técnicas relacionadas con las funciones específicas de los trabajadores, tanto en actividades administrativas como operativas.

Capacitaciones de habilidades blandas

Estas sesiones están dirigidas al desarrollo de competencias como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la gestión de conflictos, la supervisión eficaz, el liderazgo y la inteligencia emocional, entre otros aspectos relevantes.

Considerando la planilla de cierre del 2023, hemos sumado un total de 32 031 horas de formación y un promedio de 63.81 horas de capacitación por trabajador, este indicador aumentó en un 10% respecto al promedio de horas capacitadas en el 2022. Así mismo, los cargos gerenciales y de jefatura recibieron capacitaciones de liderazgo, mejoramiento de perfil y legales en un promedio de 16 y 21.35 horas al año, respectivamente.

3.3. Capacitación y desarrollo

[GRI 404-1]

Principales indicadores de capacitación

Indicadores por género	Hombres	Mujeres	Total
Total de horas de capacitación según el PACE y PASSO	29912	2119	32031
Promedio de horas de capacitación por trabajador	67.22	37.18	63.81
Total de horas de formación de acuerdo al PACE	23435	1344	24779
Promedio de horas de capacitación por trabajador, según el PACE	14.56	13.60	14.45

Indicadores por categoría laboral	Gerencias	Jefaturas	Analistas y asistentes	Técnicos
Promedio de horas de capacitación de acuerdo al PACE y PASSO	57.38	71.72	38.04	70.42
Promedio de horas de capacitación por trabajador, según el PACE	16.00	21.35	11.90	13.33



4

Bienestar y seguridad

- 4.1. Respeto a los derechos humanos
- 4.2. Seguridad y salud en el trabajo



4.1. Respeto a los derechos humanos

[GRI 405-1]

En Zamine, interiorizamos y promovemos el respeto a los derechos humanos, adoptando medidas y protocolos para prevenir, mitigar y, de ser necesario, solucionar cualquier impacto negativo derivado de nuestras actividades.

En cumplimiento con la Ley N° 27943, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establecimos el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS) desde el 2020. El último estuvo vigente desde enero de 2022 hasta diciembre de 2023. Al finalizar el año, se realizó la elección de nuevos representantes de los trabajadores para el periodo 2024-2025.

Según nuestro Manual de Cumplimiento nos comprometemos a:

- ▶ Evitar cualquier forma de discriminación basándose en raza, color de piel, credo, religión, nacionalidad, edad, sexo, origen, discapacidad mental o física.
- ▶ No cometer ningún acto de acoso sexual.
- ▶ No participar en conductas que dañen el entorno laboral en el lugar de trabajo.
- ▶ Abstenerse de actos que sugiera acoso relacionado con el embarazo, parto, cuidado de niños, etc.
- ▶ Hacer el esfuerzo sostenido para cumplir con las leyes y ordenanzas laborales para crear un buen ambiente.



Internamente, hemos dispuesto un correo para que los trabajadores se comuniquen con el CIFHS en caso de querer realizar una denuncia o queja por hostigamiento sexual en el trabajo para su debida investigación:

Zamine.escucha@Zamineperu.com  [GRI 2-26]



4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

La gestión de la salud y seguridad ocupacional en Zamine involucra al 100% de nuestros trabajadores y contratistas asegurando su bienestar y la eficiencia operativa de las actividades. Por esta razón, implementamos procesos orientados hacia la minimización de cualquier riesgo laboral a partir de un adecuado sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SST) que tiene en cuenta dos pilares esenciales: la política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y los objetivos estratégicos de la organización. La política del SIG establece compromisos clave para gestionar eficazmente la salud y seguridad en el trabajo, mientras que tres de los nueve objetivos estratégicos se enfocan en la prevención y promoción de la salud y seguridad en nuestras actividades.

El área de SSOMA de Zamine, bajo su gerencia, es responsable de supervisar y asegurar el cumplimiento de las prácticas en seguridad, salud en el trabajo y medioambiente, conforme a los estándares y procedimientos establecidos por la ley, el cliente y la empresa, además de fomentar una cultura de comunicación positiva y participación activa, donde cada trabajador se siente valorado y escuchado, contribuyendo así a un entorno laboral seguro y saludable. Es importante señalar que para nuestro personal que labora en las instalaciones de nuestros clientes, seguimos el sistema de gestión de este, previa evaluación y verificación de las condiciones de seguridad.



Hemos recertificado nuestro
Sistema de Gestión de Salud y Seguridad
hasta el año 2027.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1

Cumplir con los alcances del contrato



2

Prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales



5

Promover hábitos de vida saludable en los trabajadores



Compromisos de la Política del SIG

“

1. Brindar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones, dolencias y el deterioro de la salud de los trabajadores; eliminando los peligros, reduciendo los riesgos e identificando oportunidades, analizando su contexto y naturaleza en cada lugar de trabajo.
2. Promover la consulta y participación activa de todos los trabajadores en el desarrollo de las actividades de prevención de lesiones, enfermedades ocupacionales y demás temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo.

4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]



Normas aplicables sobre salud y seguridad en el trabajo

- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783
- Ley N° 30222, Modificatoria de la Ley N° 29783
- D.S. 003-98 SA-SCTR
- D.S. N° 016-2016-TR, Modificatoria del Reglamento de la Ley N° 29783
- DS N° 024-2016-EM, modificado por DS N° 023-2017-EM: Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería.
- D.S. N° 006-2014-TR, Modificatoria del Reglamento de la Ley N° 29783
- Ley N° 31572 - Ley del teletrabajo y su reglamento (D.S. N° 002-2023-TR).
- Ley N° 26842, Ley General de Salud
- Entre otros.

En cumplimiento con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como otras normativas relevantes, con el objetivo de salvaguardar la integridad y bienestar de nuestro personal. Bajo este contexto, contamos con una serie de documentos a los que los trabajadores pueden acudir en caso de enfrentar diferentes circunstancias laborales relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

1	Plan Anual de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (PASSO)
2	Herramientas para identificar, registrar, evaluar y controlar riesgos (IPERC) y Análisis Seguro de Trabajo (AST).
3	Procedimientos y herramientas para notificar peligros o riesgos laborales, incidentes o situaciones inseguras y enfermedades ocupacionales
4	Políticas, manuales, procedimientos, instructivos y registros para atender las labores ocupacionales.
5	Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO) y descarte de enfermedades ocupacionales de todos los trabajadores.

4.2. Seguridad y salud en el trabajo

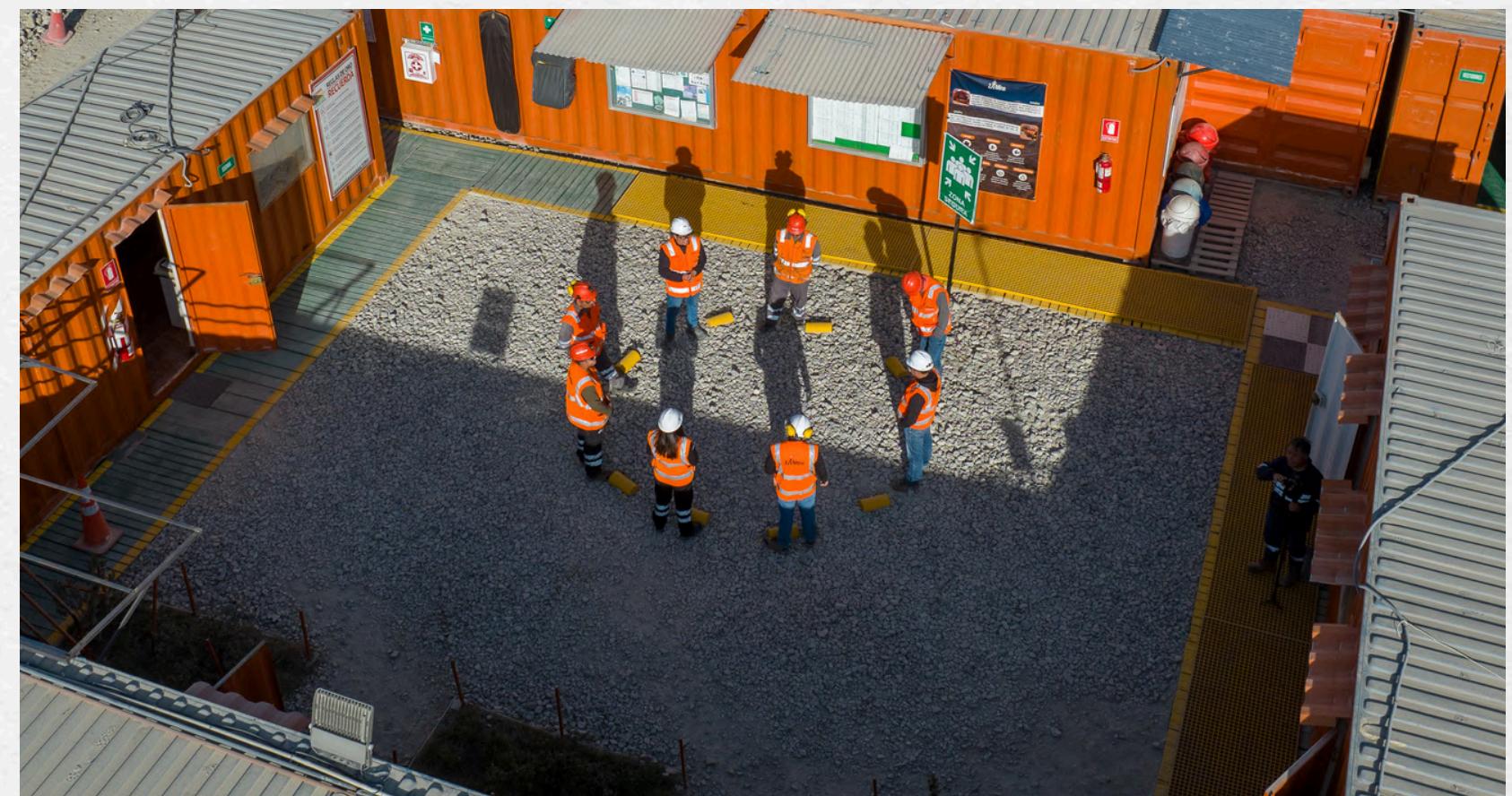
[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

Identificación de peligros y evaluación de riesgos

Como una herramienta de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, contamos con un Estándar de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC) que establece los criterios operacionales asociados a nuestras actividades. Contamos con un Formato de IPERC línea base que se actualiza con periodicidad anual o excepcionalmente cuando haya algún cambio relevante, además contamos con herramientas como IPERC continuo y las autorizaciones para trabajos de alto riesgo (PETAR) que nos ayudan a aplicar las jerarquías de control para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. Los pasos a seguir del estándar son:

1. Identificación	Por puestos de trabajo, actividades, tareas, peligros, riesgos y consecuencias.
2. Evaluación del riesgo inicial	De acuerdo a la probabilidad y severidad.
3. Identificación de controles existentes	Basado en la jerarquía de controles
4. Evaluación del riesgo residual	Probabilidad y severidad considerando el índice de eficacia de control.
5. Determinación de nuevos controles	Acciones a tomar por nivel de riesgo

Así mismo, en caso de que ocurra algún evento, contamos con el estándar de "Notificación, Investigación y Gestión de Incidentes, Incidentes Peligrosos, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales." El cual establece responsabilidades y lineamientos para asegurar que todos los accidentes laborales sean reportados, investigados y, cuando corresponda, escalados. Revisamos periódicamente la información histórica de accidentes para identificar oportunidades de mejora, implementar cambios y supervisar los controles establecidos.



4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

Participación de trabajadores en la gestión de SST

La seguridad es responsabilidad de todos en Zamine. Contamos con diversos mecanismos de participación y consulta para la gestión de seguridad y salud. Entre ellos, tenemos el reporte de actos y condiciones (RAC) mediante la cual los trabajadores registran y reportan los peligros y riesgos existentes en su lugar de trabajo, esta herramienta se encuentra en nuestra plataforma ZAPCOD. Así mismo, contamos con la "Política del derecho a decir no", en la que todo trabajador puede intervenir frente a una condición y/o acto inseguro, interrumpiendo una labor o negándose a realizar un trabajo que ponga en riesgo su vida o la vida de otras personas. Adicionalmente contamos con un Buzón de Sugerencias virtual en ZAPCOD para que los trabajadores puedan brindar recomendaciones o retroalimentar la gestión de SST. Finalmente, los trabajadores tienen el derecho de notificar ante sus representantes en el Comité de seguridad y salud en el trabajo (CSST) o Sub-Comité de Seguridad y Salud en Trabajo (SCSST), cualquier incumplimiento o preocupación relacionada a la seguridad y salud ocupacional.

El CSST y el SCSST se designan anualmente mediante votación secreta y se instalan en el primer mes del año. Cada comité está compuesto por 12 miembros (6 titulares y 6 suplentes), con igual representación de la empresa y de los trabajadores. Los representantes de los comités se reúnen mensualmente para abordar temas relevantes relacionados con la seguridad y la salud en la empresa.



Plan de respuesta a emergencias

Sistema de respuesta a emergencias de las sedes administrativa y operativa en Lima:

Director de Emergencias

Jefe de Brigadas

Brigada contra incendios

Brigada de Primeros Auxilios

Brigada de Evacuación

Contamos con un Plan de Preparación y Respuesta a Emergencias en cada operación, así como en nuestra sede administrativa y operativa en Surco y Lurín, respectivamente.

Cada operación cuenta con una Brigada de Primera Respuesta a Emergencias, mientras que las sedes en Lima cuentan con tres brigadas y son lideradas por un jefe de brigadas y un director de emergencias.

4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

Principales indicadores de salud y seguridad en el trabajo

Indicador	2023
Índice de frecuencia de accidentes (*)	0
Índice de severidad (*)	0
Índice de accidentabilidad (*)	0
Fatalidades por accidentes de trabajo	0
Nº de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0
Nº de lesiones por accidente laboral registrables	4
Cumplimiento de capacitaciones programadas	100%
Nº de incidentes sin lesiones de gravedad	7
Cantidad de horas trabajadas	1'093,954

(*) Las tasas se han calculado según 1 000 000 horas hombre trabajadas



En el 2023 logramos:

1'093,954

Horas hombre trabajadas
sin accidentes con días perdidos

Realizamos evaluaciones mensuales y anuales de nuestros indicadores de accidentabilidad (IA), frecuencia (IF) y severidad (IS). Estos indicadores monitorean los días de trabajo perdidos debido a accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo por cada millón de horas trabajadas.

Para el 2023, establecimos objetivos específicos para el IF e IS: el índice de frecuencia debía ser menor o igual a 2.6 y el índice de severidad menor o igual a 25. Gracias a una gestión eficaz del sistema, estos índices resultaron ser 0 ya que no se registraron accidentes laborales con días perdidos. Sin embargo, sí se reportaron cuatro accidentes menores que fueron clasificados como primeros auxilios o casos médicos, y se documentaron siete incidentes sin lesiones de ninguna gravedad para el personal.

Por otro lado, se registraron 1,093,954 horas-hombre trabajadas y se llevaron a cabo el 100% de las capacitaciones programadas durante el año. Esto demuestra el compromiso de los líderes para asegurar que todos los trabajadores reciban formación en Salud y Seguridad, y contribuyan a la cultura de seguridad que se vive en la organización.

4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

Cultura de la prevención

Nuestra cultura de la prevención se refuerza a partir de dos mecanismos: capacitación en temas de SST y campañas transversales en temas de seguridad laboral.

Como parte del programa de capacitaciones, contamos con un Programa Anual de Capacitación en SSOMA. El cual tiene como objetivo equipar a nuestros trabajadores con conocimiento y habilidades necesarias para promover una cultura de prevención de accidentes, incidentes y otros riesgos laborales en Zamine. Así mismo, los cursos de formación están basados en el Anexo N.º 6 Capacitación básica en salud y seguridad ocupacional del D.S. 024-2016-EM modificado por D.S. 023-2017-EM Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería, aplicable a los trabajadores que se encuentran laborando dentro de las unidades mineras.

En ese sentido, considerando la fuerza laboral al cierre del 2023, contabilizamos 24,779 horas hombre direccionaladas a capacitar en salud y seguridad ocupacional, este valor significó un incremento del 81.7% del año 2022.

Horas de capacitación en SST en el periodo 2023

Indicadores por género	Hombres	Mujeres	Total
Cantidad de horas de capacitación en SST	23435	1344	24779
Promedio total de horas de capacitación en SST por trabajador	52.66	23.58	49.36

En 2023, llevamos a cabo exitosas campañas de sensibilización en temas de seguridad, logrando la participación del 100% de nuestros trabajadores. Estas campañas incluyeron dinámicas, charlas, difusión de infografías y concursos.

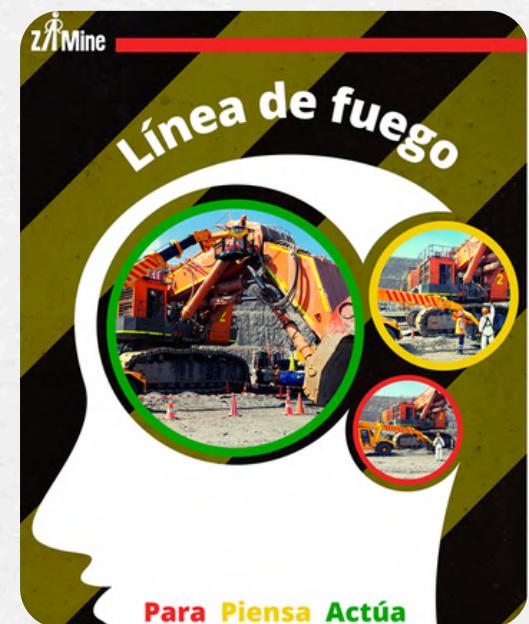
Campañas:

“Línea de Fuego”

“Comportamiento seguro”

“Despierta al volante”

“Riesgo delimitado”



4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

Servicios de salud ocupacional

Nuestro propósito es asegurar y promover el bienestar integral de los empleados, incluyendo su salud física, mental y social. En este sentido, todas nuestras acciones se han enfocado en cumplir con este objetivo. Como herramientas de gestión, disponemos de un Estándar de Gestión de Exámenes Médicos que establece criterios para llevar a cabo exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores. Así mismo, tenemos el Plan y Programa anual de vigilancia médica en el que se plasman las actividades de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y control de los riesgos profesionales y condiciones médicas existentes.

Como parte de promover una vida saludable en nuestros trabajadores, en el 2023 ejecutamos exitosamente dos campañas de nutrición para nuestras sedes de Lima (Centro de Operaciones y oficinas de Surco) y nuestro reto para el año 2024 es ejecutar las campañas de salud a nivel de todas las operaciones. Estas campañas constaron de la toma de muestras de sangre, control de talla y peso y asesoría nutricional.

Por otro lado, como parte del monitoreo y control de riesgos ocupacionales hemos implementado cuestionarios que son enviados a cada trabajador de forma periódica y estos deben ser llenados de acuerdo a su estado de salud. Además, a fines del año se realizó un monitoreo psicosocial utilizando la metodología CENSOPOAS COPSOQ que abarcó las dimensiones de: exigencias psicológicas en el trabajo, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad y liderazgo.

Frecuencia de cuestionarios de salud ocupacional

Nombre de cuestionario	Frecuencia
Cuestionario de síntomas osteomusculares	Mensual
Cuestionario de salud mensual	Bimensual
Cuestionario de fatiga y somnolencia	Mensual



5



Desempeño socioambiental

- 5.1. Gestión social
- 5.2. Gestión ambiental

5.1. Gestión social

[GRI 413 -1][GRI 3-3]

Buscamos mantener una gestión responsable que integre el aspecto social en la toma de decisiones, alineando los objetivos del negocio con los intereses y expectativas de las comunidades locales en las áreas de influencia de nuestras operaciones. Por ello, en 2023 creamos nuestra Política de Responsabilidad Social, la cual promueve el empleo y la adquisición de bienes y servicios locales, así como la ejecución de acciones sociales en beneficio de comunidades vulnerables. Estas iniciativas son parte de nuestra gestión social y se alinean con los compromisos sociales de nuestros clientes, con quienes tenemos requisitos contractuales relacionados y abarcan el 44% del total de nuestras operaciones.

Así mismo, la finalidad de nuestros esfuerzos en este tema material coincide con nuestro compromiso de contribuir al bienestar de la población y su desarrollo local a partir de diferentes actividades que se encuentran plasmadas en el plan de responsabilidad social anual el cual es gestionado por el equipo de sostenibilidad y RSE.

En 2023, centramos nuestras acciones sociales en la educación, medio ambiente y desarrollo comunitario a través de voluntariado, donaciones y capacitaciones técnicas. Las iniciativas en educación se dirigieron a colegios e institutos públicos de Moquegua, Cajamarca y Arequipa, donde se encuentran nuestras operaciones y se implementan Planes de Gestión Social en coordinación con nuestros clientes. Las donaciones a instituciones públicas de educación primaria y secundaria constaron de la entrega de kits escolares y a las comunidades se les brindaron insumos para la construcción de su centro comunal y realizamos donaciones de residuos sólidos a Aniquem. En tanto, las capacitaciones técnicas brindadas fueron direccionadas a estudiantes de carreras técnicas afines a nuestros servicios como soldadura, mecatrónica automotriz y administración y comercio.



Indicadores de gestión social

Indicadores	Total
Número de contratos con planes de gestión social ejecutados	4
Nº de capacitaciones técnicas brindadas a la comunidad a nivel nacional	3
Nº de personas beneficiadas por la asistencia a las capacitaciones	118
Nº de acciones sociales ejecutados a nivel nacional (donaciones, capacitaciones, voluntariado, etc.)	12
Presupuesto asignado para la ejecución de acciones sociales	S/. 55,900.00

5.1. Gestión social

[GRI 413 -1] GRI 3-3]

Voluntariado corporativo

Afín de fomentar el bienestar de comunidades, en el 2023 creamos el programa de Voluntariado Corporativo Zamine para fomentar la contribución de nuestros trabajadores y de la empresa a poblaciones que requieran apoyo. Como resultado de este programa, invertimos 80 horas de trabajo en la ejecución de dos acciones sociales llevadas a cabo en el distrito de Ate.

Una de estas acciones sociales se realizó en alianza con la ONG TECHO con la finalidad de responder a la Emergencia por el Ciclón YAKU. Gracias a ello logramos contribuir con la Olla Común Ucv 177 D Hijos de la Zona N en Huaycán, Ate, que ahora cuenta con una mejor infraestructura y una solución de agua para poder brindar un mejor servicio a la comunidad.

Logramos impactar en:



\$ 5,000

De inversión social



68

Personas beneficiadas



1

Local comunitario +
solución de agua



5.2. Gestión ambiental

[GRI 3-3][GRI 306-1][GRI 306-2][GRI 306-3][GRI 306-4][GRI 306-5]

Nuestra gestión de residuos sólidos

Como parte de nuestra certificación ISO 14001:2015 y en cumplimiento con la normativa ambiental contamos con un Programa de Gestión Integral de Residuos el cual se basa en la reducción en la fuente y la valorización de residuos. Estas son las actividades que seguimos para su adecuada gestión:



Segregación en la fuente

Clasificación de residuos y es responsabilidad de cada generador (trabajador)

Almacenamiento interno

Pequeños contenedores que reciben residuos directamente depositado por el personal

Almacenamiento central

Se tiene un espacio que consolida y acumula temporalmente los residuos provenientes del almacenamiento interno

Aprovechamiento de residuos

Los residuos metálicos, de madera, de papel y cartón son reaprovechados. Los aceites usados son comercializados con una EO-RS

Disposición final

Los residuos no aprovechables son transportados a un relleno sanitario o de seguridad.

Indicadores de gestión de residuos, periodo 2023

Indicadores	Total
Toneladas de residuos sólidos destinados a un relleno sanitario o de seguridad	9.96
Toneladas de residuos sólidos vendidos/reciclados/utilizados	25.54
Toneladas de residuos sólidos generados, en total (*)	35.50
% total de residuos sólidos aprovechados	71.95%

Indicadores	Total
Toneladas de residuos sólidos peligrosos generados	7.74
Toneladas de residuos sólidos no peligrosos generados	28.76
Toneladas de residuos sólidos generados, en total (*)	35.50

(*) La cantidad de residuos sólidos presentados en el reporte pertenece solo a lo generado en nuestra sede de operaciones ubicada en Lurín, Lima.

5.2. Gestión ambiental

[GRI 3-3][GRI 306-1][GRI 306-2][GRI 306-3][GRI 306-4][GRI 306-5]

Como parte de nuestras iniciativas de sostenibilidad ambiental, en el 2023 Zamine participó en el programa RECICLAR PARA AYUDAR, desarrollado por ANIQUEM. En este contexto, en 2023 realizamos tres donaciones de residuos: la primera en enero, con 2,000 kg de papel; la segunda en agosto, con 8,665.4 kg de chatarra; y la tercera en octubre, con 58.6 kg de RAEE.

Estas donaciones fueron dirigidas a ANIQUEM porque esta organización los comercializa a una EO-RS para obtener fondos destinados a obras sociales en beneficio de pacientes infantiles con quemaduras que reciben atención integral y rehabilitación.



Producción responsable con el ambiente

Comprometidos con nuestra producción responsable y alineados con nuestro objetivo estratégico 6, en el 2023 recibimos dos reconocimientos del Programa Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente por haber medido y verificado externamente nuestra huella de carbono organizacional a nivel nacional del año 2022.



En 2023:

Logramos 2 estrellas en el [Programa Huella de Carbono Perú](#)

Este logro significó un hito en nuestra gestión responsable con el medio ambiente y a partir de ello se ha desarrollado un plan de mitigación de nuestros Gases de Efecto Invernadero, priorizando las fuentes de emisión con mayor actividad

Al término de la edición de este reporte, Zamine se encuentra calculando la huella de carbono organizacional del 2023 siguiendo la metodología de la Norma ISO 14064-1:2018, en el que hemos identificado fuentes de emisión de categoría 1, 2, 3 y 4. En la categoría 1 incluimos emisiones directas a partir del consumo de gases de soldadura y de combustible de fuentes móviles y estacionarias. En la categoría 2 incluimos las emisiones indirectas de GEI causadas por energía importada; y en las categorías 3 y 4 incluimos emisiones indirectas causadas por la generación de residuos, transporte de productos, desplazamiento del personal, viajes aéreos, importaciones, consumo de papel y consumo de agua potable.

6

índice GRI



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Nº	Contenido	Páginas	Explicación
Declaración de uso		Zamine ha elaborado el reporte de acuerdo a los estándares GRI para el periodo entre el 1/01/2023 y 31/12/2023		
GRI 1 usado		GRI 1: Fundamentos 2021		
GRI 2: Contenidos generales	2-1	Detalle de la organización	7, 8	
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	2	
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2	
	2-4	Actualización de información	-	Este reporte contempla un dos temas más incluido a partir del análisis de materialidad del 2022.
	2-5	Verificación externa	-	El reporte de sostenibilidad no cuenta con verificación externa
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9	
	2-7	Empleados	19	
	2-8	Trabajadores que no son empleados	-	
	2-9	Estructura de gobernanza	12, 13	
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	12	
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	12, 13	
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	12	

Estándar GRI	Nº	Contenido	Páginas	Explicación
GRI 2: Contenidos generales	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	13	
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	12	
	2-15	Conflictos de interés	16	
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	16, 17	
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo gobierno	-	El perfil de la plana gerencial cuenta con especializaciones y perfil de liderazgo
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	-	No se realiza evaluación de desempeño para la plana gerencial
	2-19	Políticas de remuneración	21	
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	21	
	2-21	Ratio de compensación total anual	-	Se omite información por razones de confidencialidad
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	10	
	2-23	Compromisos de política	8	
	2-24	Incorporación de compromisos políticos	10, 14	
	2-25	Procesos para remediar impactos negativos	16	
	2-26	Mecanismo para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	10, 14, 27	

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Nº	Contenido	Páginas	Explicación
GRI 2: Contenidos generales	2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	14	
	2-28	Asociaciones de miembros	-	No hemos tenido convenios con asociaciones
	2-29	Enfoque para la participación	10	
	2-30	Convenios de negociación colectiva	-	En Zamine no se han identificado grupos de negociación colectiva como sindicatos
	3-1	Proceso para determinar temas materiales	Anexo 1	
GRI 3: Temas materiales 2021	3-2	Lista de temas materiales	Anexo 1	
Tema material: Desempeño económico				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	15	
GRI 201: Desempeño económico	201-1	Valor económico directo y distribuido	15	Se presentan porcentaje de los ingresos generados y de utilidad tributaria
Tema material: Anticorrupción				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	17	
GRI 205	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	17	
	205-3	Incidentes de corrupción confirmadas y medidas tomadas	-	Durante todo el año no se registró ningún incidente significativo de corrupción dentro de la organización.
Tema material: Satisfacción del cliente				
	NO GRI	Porcentaje de satisfacción del cliente	15	

Estándar GRI	Nº	Contenido	Páginas	Explicación
Tema material: Reclutamiento y capacitación				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	19, 24	
GRI 404: Formación y educación	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	25	
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	24	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	22	
Tema material: Igualdad de oportunidades				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	12	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	12, 13	
Tema material: Relación laboral				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	19	
GRI 401: Empleo	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	21	
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	20	
	401-3	Permiso parental	22	

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Nº	Contenido	Páginas	Explicación
Tema material: Seguridad y salud en el trabajo				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	28	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	28	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidente	30	
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	35	
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	32, 34	
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	34	
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	35	
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	28	
	403-9	Lesiones por accidente laboral	33	
Tema material: Reciclaje y residuos				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	39	
GRI 306: Efluentes y residuos	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	39	
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	39, 40	
	306-3	Residuos generados	39	

Estándar GRI	Nº	Contenido	Páginas	Explicación
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	39	
	306-5	Residuos destinados a eliminación	39	
Tema material: Producción responsable con el ambiente				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	39	
Tema material: Gestión social				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	37	
GRI 413: Comunidades locales	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	37, 38	



7

Anexos

ANEXO 01

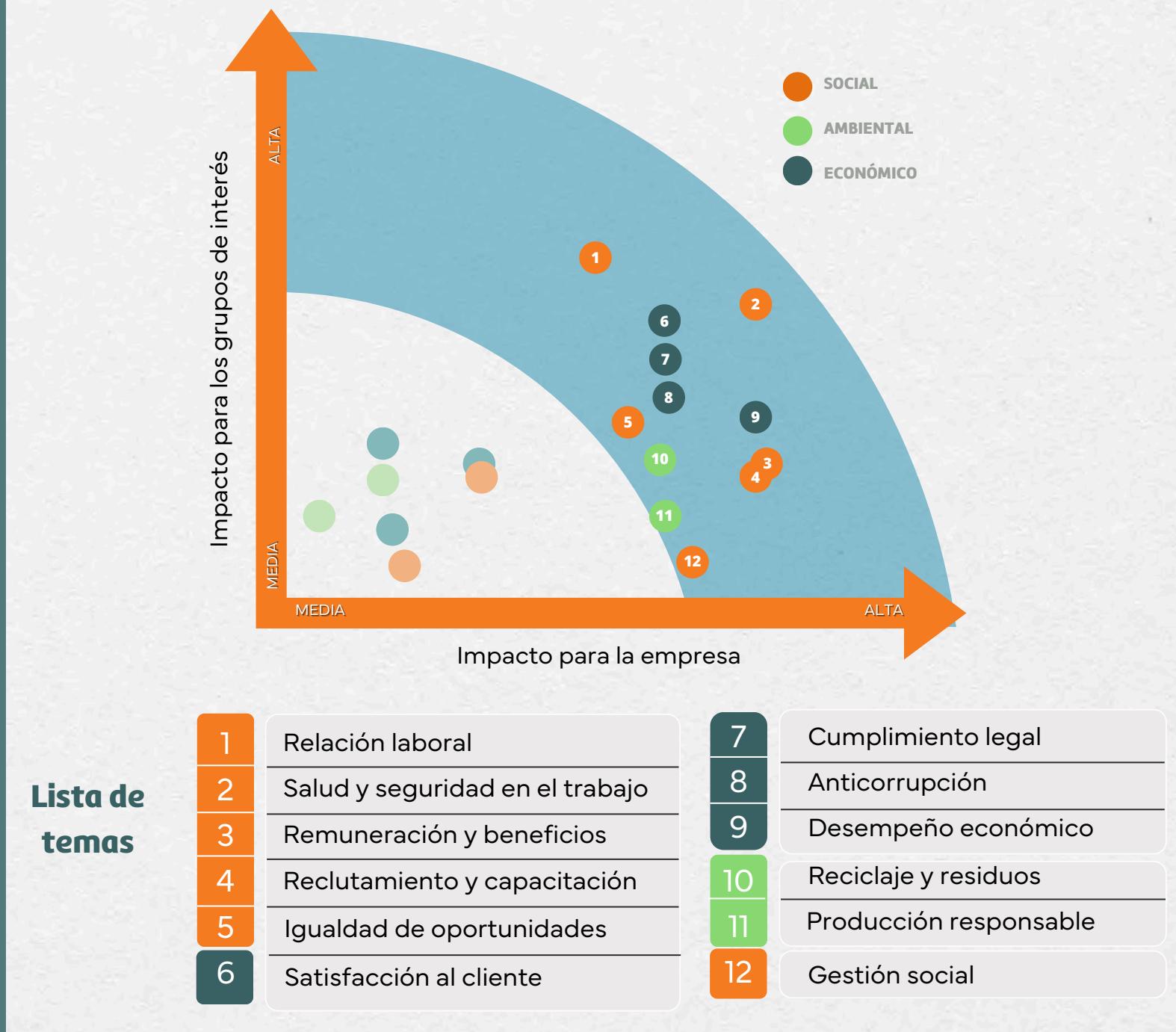
Para determinar los temas materiales con un enfoque sostenible se realizó un análisis de materialidad siguiendo la metodología del estándar GRI 3, el proceso fue el siguiente:



En el análisis de materialidad se consideró la revisión de documentos corporativos, información de otras fuentes, benchmarking con empresas del rubro, entrevistas y encuestas online a nuestros grupos de interés. Así mismo, la información incluida en este reporte fue validada por la alta dirección de Zamine.

Matriz de temas materiales

Considerando los temas de mayor impacto para Zamine y para nuestros grupos de interés, los temas de impacto son los siguientes





z/R Mine