



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2023

Grupo ISM – Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C.
(GRI 102-1)

Sede principal:
Av. La Encalada 245, Santiago de Surco, Lima, Perú.
(GRI 102-3)

Contáctanos:
Eduardo Venegas Villanueva
Gerente de Comunicación y Sostenibilidad / Perú – Chile
Correo electrónico: eduardo.venegas@ism.global
(GRI 102-53)

Nuestro camino sostenible

Resultados que nos enorgullecen

1

Nuestra fórmula mundial

2

Comprometidos contigo

3

Excelencia en nuestro liderazgo

4

Orgullosos de nuestro talento

5

Protegemos nuestro planeta

6

Creamos valor social

7

Nuestra estructura sostenible

Nuestro camino sostenible

Desde hace 35 años, Industrias San Miguel (ISM) se ha dedicado a ofrecer calidad, excelencia y compromiso en todos los sectores de operación, distinguiéndose por ser una empresa líder en innovación que ha crecido sostenidamente en el tiempo. En esta línea, nos complace presentarles el Reporte de Sostenibilidad 2023 de ISM —elaborado bajo los estándares internacionales del Global Reporting Initiative (GRI)— que es testimonio de nuestro compromiso con la excelencia empresarial y la responsabilidad social, y refleja nuestros accionar bajo tres ejes estratégicos (económico, social y ambiental).

Alineamos nuestro accionar a nuestra estrategia de desarrollo sostenible, lo que nos ha permitido obtener impactos positivos notables en el eje ambiental, destacándose la reducción de los residuos generados, respecto al año anterior. Esto fue posible gracias a la puesta en marcha de campañas y concursos de reciclaje, además de realizar acciones para reducir el uso de plástico, tales como el monitoreo de la gestión de residuos desde la generación de este hasta su disposición final, realización de capacitaciones especializadas sobre el manejo de residuos, ejecución de proyectos de reducción de residuos, entre otros. El éxito de estas acciones no hubiera sido posible sin el apoyo de nuestros aliados estratégicos.

Además, en este periodo, continuamos con el programa Mejorando mi Bodega, mediante el cual dictamos nueve cursos orientados a potenciar las capacidades de los microempresarios peruanos. Hasta la fecha, hemos tenido un alcance de capacitación de 100 mil clientes a través del desarrollo de 70 charlas.

Reconocemos la importancia de identificar, prevenir y abordar posibles impactos negativos en los derechos humanos, por ello, en 2023, iniciamos con el proceso de Debida Diligencia en DD. HH. a fin de garantizar la ética y responsabilidad en nuestro marco operacional.

Los logros obtenidos en 2023 fueron posibles gracias al compromiso y colaboración de toda la familia ISM. Por ello, contribuimos con el desarrollo integral de nuestros colaboradores al impartir diversos programas de capacitación, acción que favorece su bienestar y crecimiento profesional. Este enfoque de gestión nos ha permitido obtener un 71 % de índice de clima laboral, resultado que representa un incremento del 4 % respecto al año anterior.

Mirando hacia el futuro, nuestros objetivos para el próximo año son aún más ambiciosos, y confiamos en contar con el apoyo continuo de nuestros grupos de interés para hacer que nuestra gestión sea cada vez más sostenible. Agradecemos sinceramente su compromiso y colaboración en este viaje hacia la sostenibilidad.

Katerina Añaños Alcázar
Gerente General ISM Corporativo

Resultados que nos enorgullecen



1.76 l/l bebida

ratio de agua consumida en
Huaura, menor a la meta
establecida de 1.85 l/l

**Sello de Producción
Limpia**

por ser una empresa comprometida
con la gestión integral de residuos

24 089 851.84 m³

Aguas residuales tratadas en
República Dominicana



S/. 355 000

Monto de **inversión social** en
Perú

**Proceso de
Debida Diligencia**

Iniciado en 2023

71 %

Índice de **clima laboral**



82.08 %

Cientes satisfechos

25 %

Proveedores auditados bajo
criterios ESG

1 398 434

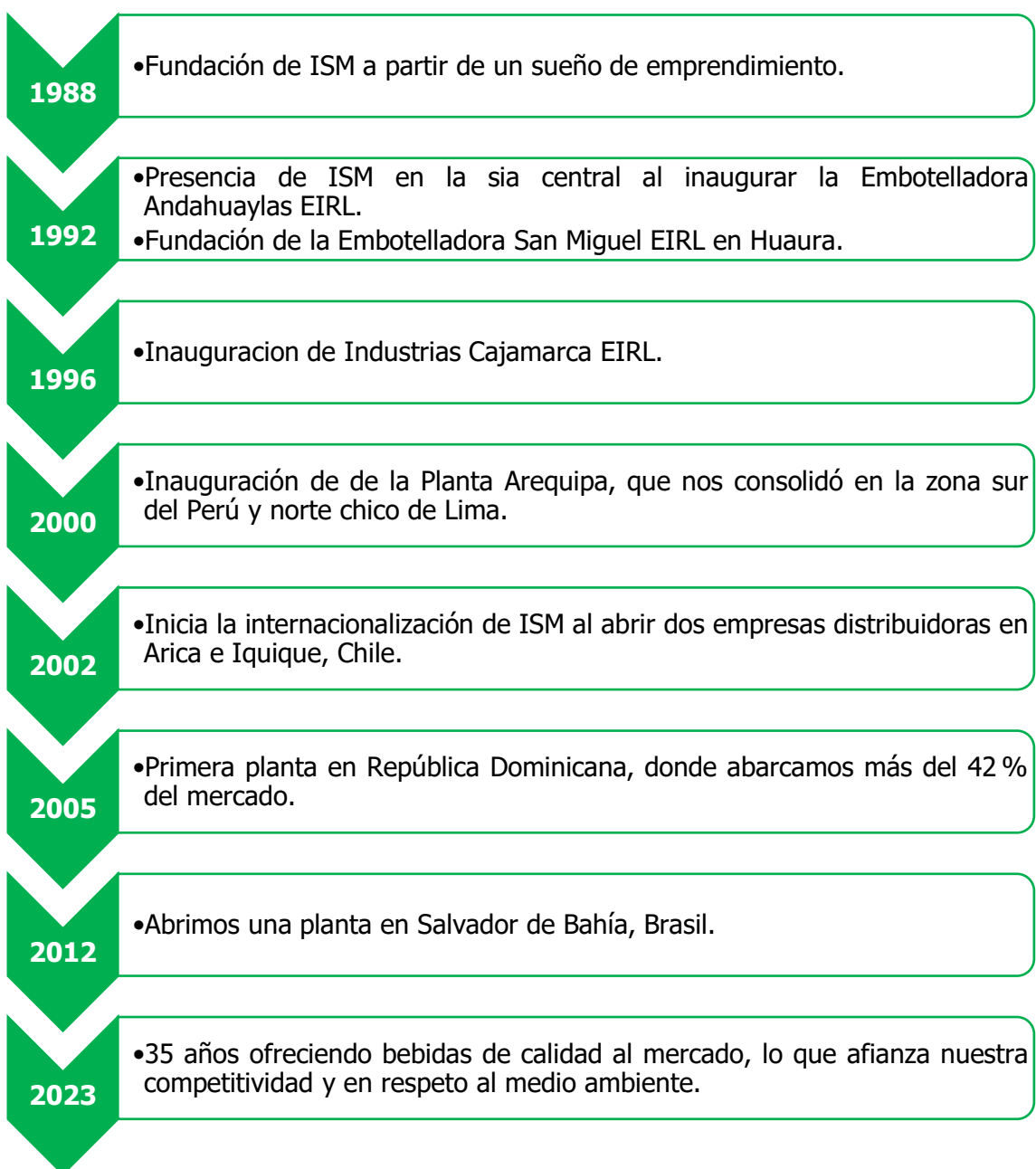
envases primarios fabricados con
materiales renovables

1. Nuestra fórmula mundial

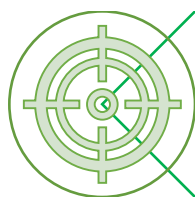
1.1. 35 años haciendo historia

Somos Grupo ISM (Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C.), y nuestra historia inicia en la ciudad de Ayacucho donde, en 1988, fundamos un emprendimiento familiar a la cabeza de Jorge y Eduardo Añanos, junto a sus respectivas esposas, quienes tuvieron el sueño de brindar productos de calidad que logre satisfacer a sus clientes.

Paulatinamente, emprendimos las siguientes acciones históricas que nos han permitido desarrollar productos exitosos en el marco de la responsabilidad social.

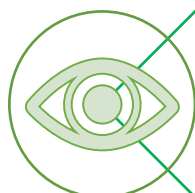


Luego de 35 años, continuamos con nuestros compromisos alineados a nuestra visión y propósito empresarial, además de mantener el respeto al medio ambiente y la sociedad.



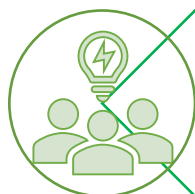
Misión

Ofrecer al mercado mundial bebidas y alimentos saludables para toda la familia, con calidad internacional y de manera competitiva.



Visión

Ser una organización global que trascienda en el tiempo, centrada en el desarrollo profesional y ético de sus colaboradores, siendo socialmente responsable.



Propósito

Dar todo nuestro espíritu emprendedor para alimentar un futuro próspero.

Estos lineamientos se adhieren a nuestros principios y valores, y realizamos esfuerzos constantes para alcanzar la satisfacción de nuestros grupos de interés y tener una gestión responsable e íntegra.

Nuestros valores

<p>Liderazgo con cercanía La gente es lo más valioso, valoramos por igualdad a nuestros colaboradores, a los clientes y a la comunidad.</p>	<p>Austeridad y pertenencia ISM es nuestra familia y la sociedad es parte de nuestro ADN. Cuidamos los recursos de ISM como si fueran propios y los administramos de forma responsable.</p>	<p>Integridad Nos esforzamos para que nuestra conducta dentro y fuera de la organización sea acorde con nuestros valores morales y éticos.</p>	<p>Excelencia Estamos 100 % comprometidos con generar y entregar valor a nuestros clientes.</p>	<p>Innovación y versatilidad Nos adaptamos a los mercados. Siempre estamos atentos a nuevas oportunidades y nos preocupamos por atender y conocer las necesidades de nuestros clientes y consumidores. Manjamos estándares internacionales reconocidos de primer nivel.</p>
--	--	---	--	--

1.2. Certificaciones

Buscamos satisfacer las expectativas de nuestros clientes a partir del cumplimiento de sus expectativas de calidad, por lo que nos esforzamos continuamente en fortalecer nuestro desempeño y posición en el mercado.



ISO 9001

Avala nuestra dedicación a la excelencia en la calidad de nuestros productos y eficiencia de nuestros procesos productivos.



ISO 14001

Refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental, implementando prácticas responsables en el manejo de aguas residuales y residuos sólidos durante nuestra producción.



ISO 45001

Subraya nuestro enfoque en un ambiente de trabajo seguro y saludable, asegurando que nuestro equipo tenga acceso a equipo de protección adecuado, minimizando así los riesgos laborales y asegurando la integridad de nuestros productos.



Certificación HACCP





Reafirma nuestro compromiso con la seguridad alimentaria, garantizando que nuestras bebidas se produzcan bajo los más rigurosos estándares de higiene y cuidado, asegurando así la entrega de productos seguros y de alta calidad a nuestros consumidores.

En 2023, nos galardonaron con cinco premios por la aplicación exitosa de la metodología 5S Kaizen en Perú (nuestras plantas de Arequipa y Huaura recibieron el premio Oro), Brasil (premio Plata), República Dominicana (premio Plata) y Guatemala (nueva operación con el premio Bronce). Este reconocimiento respalda nuestro liderazgo en producción y distribución de alimentos y bebidas no alcohólicas en América Latina.

2. Comprometidos contigo




2.1. Nuestros productos

En cada país donde tenemos presencia, nuestro sabor y calidad nos distingue, aspectos que nos permite estar a la vanguardia del mercado internacional. Asimismo, nos preparamos constantemente para continuar en esta línea. A continuación, presentamos nuestro catálogo de bebidas, según la marca.







Información nutricional	360 Energy Drink							
	Original		Frutos rojos		Frutos amarillos (maracuyá, aguaymanto y camu camu)		Gamer	
								
Mercado	Perú, Chile, República Dominicana, Haití							
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*
Energía	50 kcal 210 KJ	3 %	46 kcal 192 KJ	2 %	48 kcal 200 KJ	2 %	46 kcal 192 KJ	2 %
Azúcares totales (g)	8.4	9 %	9.8	11 %	6.4	7 %	8.0	9 %
Grasa total (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %

Sodio (mg)	110.8	5 %	32.2	1 %	108.8	5 %	101.4	4 %
------------	-------	-----	------	-----	-------	-----	-------	-----






Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Cool fresh					
	Cola		Piña		Cola amarilla	
						
Mercado	Perú					
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*
Energía	42 kcal 174 KJ	2 %	40 kcal 468 KJ	2 %	40 kcal 168 KJ	2 %
Azúcares totales (g)	9.8	11 %	8.8	10 %	9.2	10 %
Grasa total (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %
Sodio (mg)	17.4	1 %	17.4	1 %	19.0	1 %





Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	KR											
	Cola		Limón		Naranja		Fresa		Piña		Guaraná	
												
Mercado	Perú, Chile, República Dominicana											
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*
Energía	42 kcal 174 KJ	2 %	40 kcal 168 KJ	2 %	40 kcal 168 KJ	2 %	38 kcal 160 KJ	2 %	40 kcal 168 KJ	2 %	44 kcal 184 KJ	2 %
Azúcares totales (g)	9.8	11 %	6.4	7 %	6.8	8 %	9.0	10 %	8.8	10 %	8.6	10 %
Grasa total (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %
Sodio (mg)	17.4	1 %	16.6	1 %	22.0	1 %	15.2	1 %	17.4	1 %	24.0	1 %







Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Kris									
	Citrus Punch		Green Punch		Red Punch		Tropical Punch		Durazno Punch	
										
Mercado	Perú, Chile									
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*
Energía	48 kcal 202 KJ	2 %	56 kcal 234 KJ	3 %	48 kcal 202 KJ	2 %	58 kcal 242 KJ	3 %	30 kcal 126 KJ	2 %
Azúcares totales (g)	9.8	11 %	8.6	10 %	8.2	9 %	8.6	10 %	7.6	8 %
Grasa total (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %
Sodio (mg)	35.4	1 %	27.8	1 %	31.4	1 %	25.6	1 %	15.8	1 %

Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Generade							
	Mora		Mandarina		Tropical		Uva verde	
								
Mercado	Perú, Chile, República Dominicana							
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*
Energía	38 kcal 160 KJ	2 %	42 kcal 176 KJ	2 %	42 kcal 176 KJ	2 %	40 kcal 172 KJ	2 %
Azúcares totales (g)	9.4	10 %	9.6	11 %	9.0	10 %	8.8	10 %
Grasa total (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %
Sodio (mg)	99.8	4 %	100.0	4 %	100.0	4 %	81.2	3 %


Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Kero											
	Aloe Piña		Aloe Uva		Aloe Durazno		Camu Camu		Puña, Naranja y Camu Camu		Mango, Maracuyá y Camu Camu	
												
Mercado	Perú, Chile											
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*
Energía	40 kcal 168 KJ	2 %	41 kcal 172 KJ	2 %	40 kcal 168 KJ	2 %	4 kcal 16 KJ	0 %	26 kcal 108 KJ	1 %	32 kcal 135 KJ	2 %
Azúcares totales (g)	7.2	8 %	7.4	8 %	8.6	10 %	1.4	2 %	2.2	2 %	3.2	4 %
Grasa total (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %	0.0	0 %
Sodio (mg)	21.4	1 %	22.6	1 %	24.8	1 %	12.4	1 %	18.8	1 %	25.0	1 %


Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Sabor de oro	
		
Mercado	Perú-Chile	
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*
Energía	40 kcal 168 KJ	2 %
Azúcares totales (g)	9.2	10 %
Grasa total (g)	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %
Sodio (mg)	19.0	1 %



Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Energina	
		
Mercado	Perú	
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*
Energía	38 kcal 160 KJ	2 %
Azúcares totales (g)	8.0	9 %
Grasa total (g)	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %
Sodio (mg)	59.0	3 %



Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Black	
		
Mercado	Perú	
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*
Energía	38 kcal 160 KJ	2 %
Azúcares totales (g)	9.6	11 %
Grasa total (g)	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %
Sodio (mg)	22.8	1 %



Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Drink T			
	Manzana Pera		Limón	
				
Mercado	Perú, Chile, Brasil			
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*
Energía	40 kcal 168 KJ	2 %	38 kcal 168 KJ	2 %
Azúcares totales (g)	8.4	9 %	8.8	10 %
Grasa total (g)	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %	0.0	0 %
Sodio (mg)	11.6	1 %	13.6	1 %



Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Fruvi			
	Durazno		Mango	
				
Mercado	Perú, Chile			
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*
Energía	56 kcal 234 KJ	3 %	60 kcal 252 KJ	3 %
Azúcares totales (g)	9.4	10 %	9.6	11 %
Grasa total (g)	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %	0.0	0 %
Sodio (mg)	45.6	2 %	73.0	3 %


Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Sline			
	Piña		Limón	
				
Mercado	Perú			
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*
Energía	2 kcal 8 KJ	0 %	2 kcal 8 KJ	0 %
Azúcares totales (g)	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasa total (g)	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %	0.0	0 %
Sodio (mg)	17.0	1 %	17.0	1 %

Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Cielo			
	Sin gas		Con gas	
				
Mercado	Perú, Chile, República Dominicana			
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*	200 ml	% VRN*
Energía	0 kcal 0 KJ	0 %	0 kcal 0 KJ	0 %
Azúcares totales (g)	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasa total (g)	0.0	0 %	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %	0.0	0 %
Sodio (mg)	10.0	0 %	10.0	0 %

Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Información nutricional	Loa	
		
Mercado	Perú	
Cantidad por porción	200 ml	% VRN*
Energía	0 kcal 0 KJ	0 %
Azúcares totales (g)	0.0	0 %
Grasa total (g)	0.0	0 %
Grasas saturadas (g)	0.0	0 %
Sodio (mg)	10.0	0 %

Nota. (*) Valor Diario de Referencia de Nutrientes con base en 2 000 kcal (CODEX/FDA). Sus valores diarios pueden ser mayores o menores dependiendo de sus necesidades energéticas.

Otras bebidas

Bebidas no alcohólicas	EnerUp		<ul style="list-style-type: none"> • Mercado: Brasil • Sabores: Frambuesa - Tropical • Tamaño: 250 ml / 500 ml / 1 L / 2 L (PET) • 473 ml (Lata)
	Loa		<ul style="list-style-type: none"> • Mercado: Brasil • Sabores: con gas - sin gas • Tamaño: 500 ml / 1.5 L (PET)
	Kurios		<ul style="list-style-type: none"> • Mercado: Chile • Sabores: Uva - Piña • Tamaño: 300 ml (PET)
	Frutop		<ul style="list-style-type: none"> • Mercado: República Dominicana - Haití • Sabores: Uva - Jugo citrus punch - Manzana y Pera - Tropical punch • Tamaño: 200 ml / 300 ml / 450 ml / 1 L (PET)
	Cielo saborizada		<ul style="list-style-type: none"> • Mercado: Chile • Sabores: Limón - Piña • Tamaño: 500 ml / 1.5 L (PET)
	Goob		<ul style="list-style-type: none"> • Mercado: Brasil • Sabores: Guaraná sin azúcar - Guaraná - Cola sin azúcar - Cola - Limón - Naranja - Uva • Tamaño: 250 ml / 500 ml / 1 L / 2 L (PET)

	Yulo		<ul style="list-style-type: none"> • Mercado: Brasil • Sabores: Piña - Fresa - Limón - Naranja - Frutas cítricas • Tamaño: 1 L (Botella de vidrio). 250 ml / 400 ml (PET). 200 ml (Caja)
	Guaranup		<ul style="list-style-type: none"> • Mercado: Brasil • Sabores: Guaraná y Açai • Tamaño: 250 ml (PET)
	Cool Heaven		<ul style="list-style-type: none"> • Mercado: República Dominicana - Haití • Sabores: Agua purificada - Soda - Toronja - Limón • Tamaño: 500 ml / 625 ml (PET)
Bebidas alcohólicas	Glow		<ul style="list-style-type: none"> • Mercado: Brasil • Sabores: Limón • Tamaño: 269 ml (Lata)

Alimentos

DELI KRANCH



CEREAL

Mercado: Perú

Sabores: Dulcijuelas - Chocokopitos - Natujuelas - Tropiaritos - Chocobolitas

Tamaño: 18 g / 120 g / 135 g (Empaque)

KRUJIS



SNACK

Mercado: República Dominicana

Sabores: Papa queso - Papa clásica - Papa limón - Platanitos - Yuquitas

Tamaño: 25 g (Empaque)

Reconocemos la importancia de ofrecer opciones que promuevan hábitos de vida saludables que contribuyan con la reducción del consumo de azúcar en la población. Por ello, realizamos esfuerzos por innovar y desarrollar productos alternativos sin azúcar, que logren satisfacer el gusto y necesidades de nuestros clientes, y contribuya a su salud y bienestar.

Dentro de estos productos se encuentra nuestra marca **Kero Jugos**, que es una bebida a base de camu camu, caracterizada por su alto contenido en vitamina C, además de ser un antioxidante y energizante natural. Esta bebida es endulzada con estevia y fructosa, elaborada sin colorantes, preservantes ni saborizantes artificiales.

Como parte nuestro enfoque de sostenibilidad, utilizamos envases primarios fabricados con materiales renovables. En 2023, logramos el siguiente alcance:

Envases primarios fabricados con materiales renovables, 2023		
Material	UME	Ctd. En UME
Bot. Vidrio 475 ml Drink Tea	MLL	2 318.80
Bot. Vidrio 300 ml Fruvi	MLL	3 575.75
Bot. Vidrio 1000 ml Fruvi	MLL	30 741.44
Bot. PET 300 ml Cristal – Kero	MLL	15 344.68
Bot. PET 500 ml – Heat Set NB SMI	MLL	10 129.21
Bot. PET 1 000 ml –SMI	MLL	1 846.88
Total	MLL	63956.76

Envases primarios fabricados con materiales renovables, 2021-2022 (unidades)		
	2021	2022
Bot. Vidrio 475 ml Drink Tea	1 967 920	728 144
Bot. Vidrio 300 ml Fruvi	4 403 796	5 428 029
Bot. Vidrio 1000 ml Fruvi	3 381 419	3 183 284
Total	10 148 599	9 339 457

2.2. Gestión de proveedores

204-1

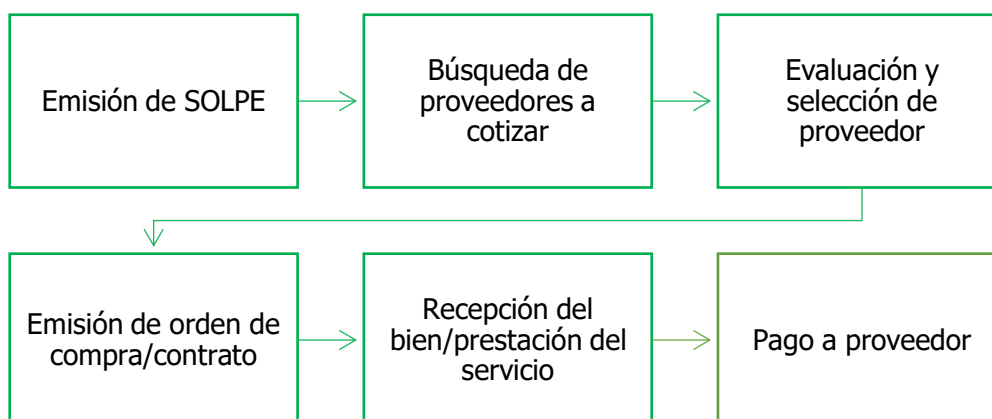
Nuestros proveedores representan una pieza esencial en nuestro negocio, ya que, ellos proveen de insumos (nacionales e importados) a todas las áreas de servicios. Al 2023, contamos con proveedores ubicados en países como Perú, Brasil, Argentina, México, Colombia, España, China, EE.UU. y Turquía, con quienes contribuimos al adquirir diferentes tipos de insumos.

Proveedores (Perú, 2022-2023)				
Tipo de proveedor	2022		2023	
	N.º	%	N.º	%
Proveedores internacionales	61	5.44 %	63	5.01 %
Proveedores nacionales*	1 061	94.56 %	1 195	94.99 %
Total	1 122	100 .00%	1 158	100 .00%

Nota. (*) Incluye los proveedores locales.

Buscamos un desarrollo sostenible en toda la cadena de valor de la empresa, por ello, contamos con procedimientos estrictos para evaluar el perfil respectivo del proveedor conforme a la función que cumplen, según distintas categorías, para garantizar que sus operaciones no afecten el medio ambiente, la calidad del producto, salud y seguridad en la cadena de valor. En esta línea, evaluamos a nuestros proveedores mediante criterios ESG para garantizar la integridad y responsabilidad en nuestra cadena de suministro. Esta evaluación permite identificar áreas de mejora, tanto en nuestras operaciones como en las prácticas de nuestros proveedores, y desarrollar relaciones sólidas con base en el compromiso y confianza mutua.

Proceso de compras del Sistema ISM



Criterios de evaluación a proveedores	Calidad	Relacionado a la conformidad de las especificaciones de los servicios y productos requeridos.
	Servicio	En términos de velocidad, eficiencia y flexibilidad en las entregas, lo cual afecta directamente el nivel de satisfacción del cliente.
	Precio y formas de pago	Siempre que un costo menor no implique el incumplimiento de los requisitos ni la calidad, se puede renegociar las condiciones de pago con el proveedor.
	Capacidad financiera y comercial	Implica facilitar condiciones de pago y mejores negociaciones a largo plazo.
	Medio Ambiente	Deben de usar criterios para practicar el compromiso ambiental, como sistemas, políticas, programas, procedimientos que aseguren el cuidado del medio ambiente dentro de sus operaciones.
	Salud y seguridad laboral	Incluye la verificación de certificación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional o su proceso de implementación de programas de salud ocupacional y seguridad. Resumen de factores de riesgo, actividades preventivas y plan de formación.
	Derechos humanos	Deben emplear los criterios del Código de Ética de ISM, y el Código de Conducta para proveedores de ISM. Asimismo, deben demostrar iniciativas o actividades para el respeto a los derechos humanos.

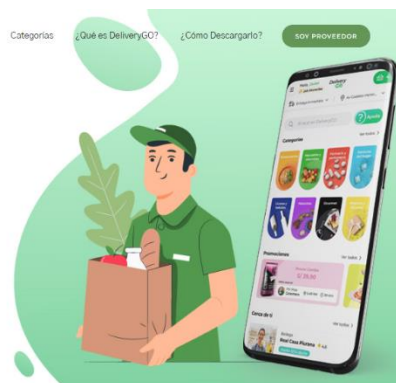
En esta línea, en 2023, realizamos una reevaluación de nuestros proveedores, obteniendo el siguiente alcance. Cabe destacar que, como parte de esta evaluación, en este periodo auditamos al 25 % de nuestros proveedores.

Proveedores evaluados			
	2021	2022	2023
Número total de proveedores	1 283	1 122	1 158
Número de proveedores evaluados	49	63	70
Porcentaje de proveedores evaluados	3.82 %	5.61 %	6 %

Programa de Negocios Competitivos

Gracias a este programa, fuimos reconocidos por nuestro socio implementador HumanizaRSE, junto a representantes del Global Reporting Initiative (GRI), al impulsar a 31 empresas proveedores a desarrollar sus reportes de sostenibilidad. La aplicación de este programa demuestra el compromiso de nuestros proveedores para trabajar alineados a nuestros objetivos.

Herramienta digital —de descarga gratuita en Google Play de Android y App Stores de IOS— que representa una iniciativa alineada a nuestro compromiso de apoyar a bodegueros peruanos, mediante la introducción de consumidores y microempresarios peruanos al comercio electrónico, de manera rápida y segura.



Al 2023, DeliveryGo cuenta con más de 50 000 mil descargas y 2 500 negocios afiliados, y tiene presencia en el norte (Piura, Chiclayo, Trujillo) y sur (Arequipa) del Perú. Actualmente, esta herramienta ha llegado a Lima, logrando posicionarse en el país.

+ 800 proveedores

ubicados en diferentes ciudades del Perú

+ 10 000 productos

a disposición de nuestros clientes, para que puedan acceder a ellos sin salir de casa

2.3. Seguridad alimentaria

Nos preocupamos por que nuestros productos cumplan con las normas nacionales e internacionales, según la información brindada por los fabricantes. Para los productos terminados consideramos como marco los límites máximos permitidos de uso, y estos son analizados a nivel microbiológico y nutricional en laboratorios de ensayos acreditados. Además, durante el 2023, se ha implementado un área específica de Regulatory de I+D especializadas en los marcos regulatorias de los mercados nacionales e internacionales.

A continuación, nuestros productos beneficiosos para la salud y nutrición de nuestros clientes:



- **Productos KERO**

- Sin preservantes, azúcares añadidos, con sabores naturales y endulzados con stevia. Estos productos se elaboran con jugos y pulpas de fruta, especialmente con pulpa de camu camu, fortalecida con vitamina C.

- **KERO Aloe**

- Bebida con pulpa y gajos de aloe vera, sin octógonos nutricionales ni preservantes, y altamente digestibles.

- **Jugos FRUVI y bebidas KRIS**

- Bebidas fortalecidas con vitaminas A, C y D.

- **GENERADE**

- Bebida rehidratante con aporte balanceado de electrolitos (sodio, potasio, fosfatos, calcio), que reduce la fatiga y devuelve la hidratación luego de realizar actividad física moderada.

- **SLINE**

- Aguas saborizadas fortalecidas con vitamina C y calcio. Estas bebidas no tienen azúcar, ni colorantes, además, es cero calorías. Ideal para consumidores que no quieren añadir calorías en su ingesta diaria.

- **Drink T**

- Sin octógonos nutricionales con extracto de té verde y antioxidantes naturales provenientes de esta planta.

2.4. Marketing responsable

El etiquetado de nuestros productos es un proceso a cargo de las áreas de Calidad, I & D, Marketing y Legal, encargadas de cumplir con los estándares y normas internacionales. En el **Perú**, nuestras acciones de etiquetado se rigen de la Ley N.º 29571, Código de Protección y Defensa del Consumidor, además de aplicar sistemas internos de gestión de calidad. En este marco, la declaración de nuestras etiquetas considera la declaración y el marco de origen de los componentes, y la advertencia de uso y consumo seguro. Además, el contenido de la información indica cómo las sustancias del producto podrían generar un impacto ambiental y social.

Contamos con un comité de revisión, conformado por miembros de las áreas aprobantes, encargado de identificar las contingencias del cumplimiento del rotulado de los productos antes de salir al mercado. Gracias a este comité y al trabajo de las áreas involucradas, en 2023, no tuvimos ningún caso de incumplimiento de etiquetado que haya dado lugar a advertencias, multas o sanciones, ni de códigos involuntarios relativos a la información y el etiquetado de nuestro productos y servicios. Esto es un reflejo de nuestros avances en materia de marketing responsable, a través de la implementación de un sistema digital para la revisión de etiquetas por parte de las áreas aprobantes. El objetivo es identificar algún tipo de contingencia sobre el cumplimiento del rotulado en nuestros

productos tanto en la revisión de partes y antes de salir al mercado, este mismo procedimiento se realiza para la revisión del material publicitario.

Sobre nuestros productos en **República Dominicana**, nos basamos en lo establecido por el Instituto Dominicano para la Calidad (INDOCAL), mediante la Norma Dominicana de Etiquetado General de los Alimentos Preenvasados, que establece la obligatoriedad de la siguiente información:

Nombre del alimento	Lista de ingredientes	Cantidad neto y peso escurrido
Nombre y dirección del fabricante, envasador, distribuidor, importador, exportador o vendedor del alimento	Número de registro industrial y sanitario	Número de registro industrial y sanitario
País de origen	Identificación del lote	Marcado de fecha de instrucción para la conservación
	Instrucciones para el uso	

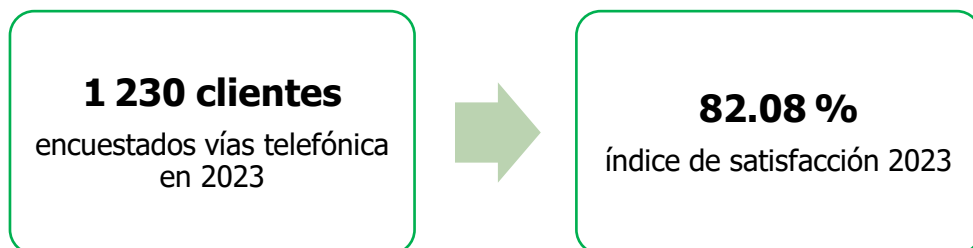
2.5. Satisfacción del cliente

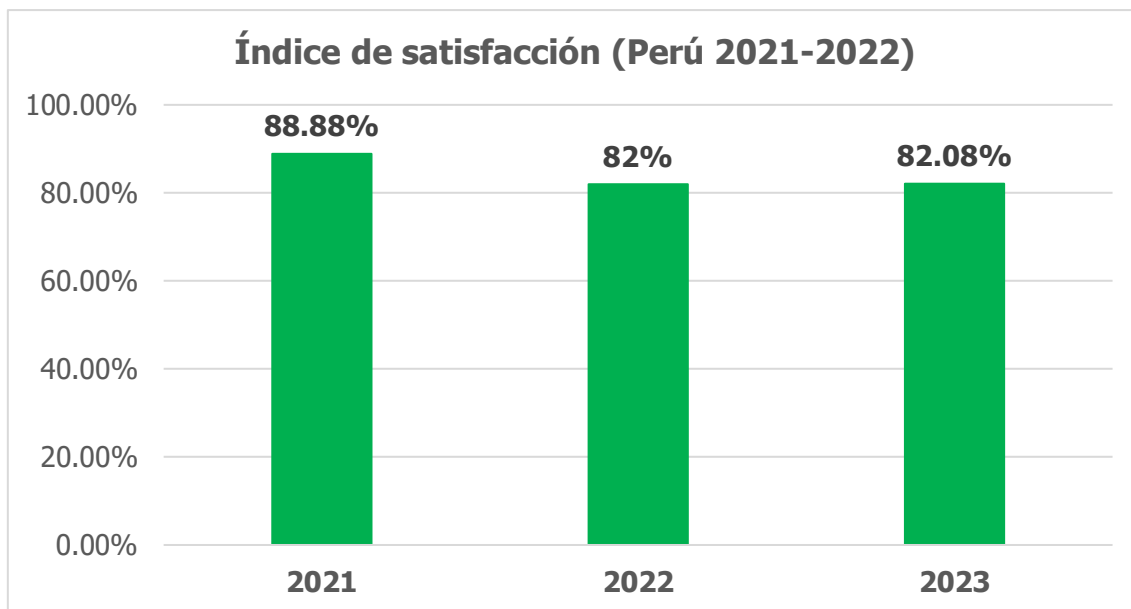
Nuestro principal objetivo es brindar un servicio de calidad a nuestros clientes, que cumpla con sus más altas expectativas, por ello, buscamos tener una comunicación directa con ellos a través de canales de atención cuyas direcciones de acceso estuvieron disponibles en el sitio web de la empresa y en las etiquetas de los productos fabricados:



Atendemos las consultas de nuestros clientes a través de un encargado capacitado en los productos, servicios e historia de ISM, quien anota los datos del cliente (nombre, DNI, país, dirección, número de teléfono, entre otros).

Identificamos oportunidades para mejorar nuestras estrategias mediante encuestas de satisfacción realizadas entre todas nuestras transaccionales. De esta manera, aseguramos una experiencia positiva del cliente respecto a los productos y servicios ofrecidas, con base en la comprensión de sus demandas.





En **Brasil**, el proceso de atención es realizado por una asistente administrativa, quien completa la hoja de registro del Servicio de Atención al Cliente (SAC) con la información necesaria para validar la comunicación establecida. La asistente realiza un análisis preliminar de los datos y envía las notas vía correo electrónico al sector que corresponda para gestionar las necesidades del cliente. Este proceso es monitoreado de forma constante por los asistentes, quienes reciben *feedback* del sector para luego establecer contacto con el cliente e informarle sobre los avances realizados.

Anualmente, actualizamos y evaluamos nuestros procedimientos de atención al cliente, desde la compra del producto hasta que este es entregado al cliente final, y analizar su satisfacción según las recomendaciones recogidas.

servicios. Además, se reveló que los clientes valoran la calidad de los productos y la claridad en la comunicación. Nos emociona saber que nuestros clientes se sienten apreciados y respaldados, lo que demuestra su fuerte vinculación con la empresa.

En **República Dominicana**, en caso registremos alguna llamada de nuestros clientes para realizar una solicitud o queja por una situación en específico, como acción preventiva, llamamos aleatoriamente a otros clientes que pertenezca a la misma zona donde se ha presentado la situación. Cabe destacar que, los clientes de esta sede destacaron la prontitud de respuesta, amabilidad, atención personalizada, resolución de problemas, entre otros, lo que demostró un alto nivel de satisfacción por nuestros

En **Haití**, mantenemos contacto con los clientes mediante la visita que realiza nuestro vendedor (vendedor-cliente), así como por medio de las visitas de los jefes de ventas al mercado (jefe de ventas-cliente). Estas acciones han generado índices positivos de satisfacción en nuestros clientes, al ser la única empresa que trata de llegar —mediante todos los canales de venta— hasta sus negocios.

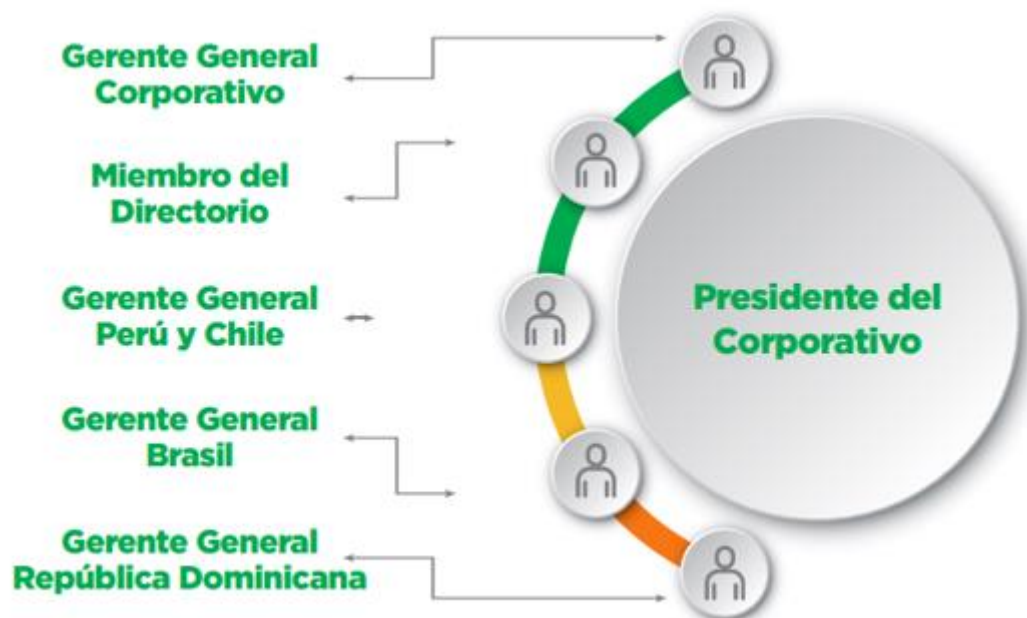
A nivel corporativo, ante posibles reclamos, actuamos acorde al Procedimiento Operativo para la Gestión de Reclamos y/o Quejas, el cual establece los lineamientos y pasos a seguir para el cumplimiento a la atención de reclamos y/o quejas. En esta línea, ponemos

a disposición de nuestros clientes diversas vías para realizar sus reclamos, tales como correo electrónico, *call center*, redes sociales. Es de destacar que todo trabajador que tome conocimiento de un reclamo y/o queja, debe asegurar la comunicación inmediata al Coordinador de Atención al Cliente, a fin de que este pueda gestionar y tratar el caso.

3. Excelencia en nuestro liderazgo

3.1. Gobierno corporativo

La responsabilidad de formular y ejecutar la estrategia empresarial, así como realizar acciones de supervisión y control, recae en nuestro Directorio, el cual nos ha permitido progresar y afrontar los retos y desafíos que se nos presentan, además de aportar valor a la sociedad y asegurar nuestro crecimiento sostenible y cuidar al medioambiente. A continuación, la composición de nuestro Directorio.



Directores	
Accionistas y asesores	Nombre
Ejecutivos	Jorge Añaños Jerí
	Tania Alcázar de Añaños
	Cintya Añaños Alcázar
	Katherina Añaños Alcázar
	Hans Añaños Alcázar
	Arturo Marroquín Alcázar
Asesores de Alta Dirección	Miguel Ferré
	José Garrido Lecca

Jorge Añaños Jerí

Fundador y Presidente del Directorio de ISM

Nacionalidad: Peruana

Formación académica: Lic. en Ingeniería Agrónoma por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga en Ayacucho.

Doctor Honoris Causa por la Universidad San Cristóbal de Huamanga.



Empresario de referencia en el Perú por su exitoso emprendimiento: Industrias San Miguel (ISM), la cual se ha posicionado como el primer exportador de bebidas no alcohólicas en el país y una de las más grandes multinacionales en Latinoamérica.

Tania Alcázar Serna de Añaños

Vicepresidenta del Directorio de ISM

Nacionalidad: Peruana

Formación académica: Ingeniera Química por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.



Programa para propietarios de empresas, por el PAD Escuela de Negocios de Universidad de Piura.

Programa de especialización para Directorios por el PAD Escuela de Negocios de Universidad de Piura.

Programa de Dirección General por el PAD Escuela de Negocios de Universidad de Piura.

Doctora Honoris Causa por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

Ingeniera Química de profesional, creadora de la exitosa fórmula de la gaseosa Kola Real y cofundadora de ISM. Debido a su trayectoria profesional y empresarial, ha sido distinguida como Doctora Honoris Causa de la Universidad San Cristóbal de Huamanga, siendo una fuente de inspiración para miles de jóvenes peruanos.

Katerina Añaños Alcázar

Directora y Gerente General Corporativo de ISM

Nacionalidad: Peruana

Formación académica: Lic. en Administración y Marketing en la UPC.

MBA en la Escuela de Negocios de Madrid.



Se ha involucrado en el negocio de las bebidas no alcohólicas desde muy pequeña, y se ha desempeñado como Directora Comercial de ISM. Actualmente, ha consolidado la presencia de la compañía en 9 países.

Cintya Añaños Alcázar

Gerente General ISM Perú-Chile

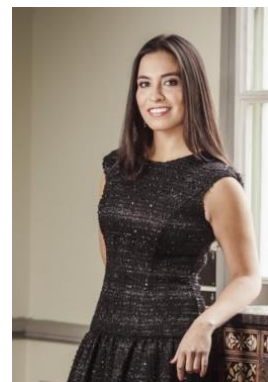
Directora de ISM

Nacionalidad: Peruana

Formación académica: Lic. en Finanzas por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Cursos de posgrado en la Universidad de California, en el IEDE Business School International.

MBA en el PAD Escuela de Dirección de la Universidad de Piura.



Cuenta con experiencia previa como directora financiera y, actualmente, dirige un equipo de más de 1 500 personas, además de estar a cargo de las operaciones de producción, gestión de ventas y distribución de *soft drinks* de la más alta calidad en el mercado de Perú y Chile.

Arturo Marroquín Alcázar

Director de Industrias San Miguel (República Dominicana)



Nacionalidad: Peruana
Formación académica: Lic. Administración de Empresas en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
MBA Barna Business School.

Su primer contacto con el mundo de las bebidas fue en 1988. Para garantizar el éxito en República Dominicana, se enfocó en la adaptación al mercado, creación de productos al gusto de los clientes y el manejo de un buen canal de distribución, así como un equipo eficiente de colaboradores.

José Garrido – Lecca

Asesor de Alta Dirección



Nacionalidad: Peruana
Formación académica: Máster en Dirección de Empresas, MEDEX Executive MBA por el PAD.
Es PhD. en Cultura y Gobierno de las Organizaciones por la Universidad de Navarra, España.

Programas de especialización en Kellogg School of Management, Harvard Business School.

Ha sido director general del PAD y se desempeña como profesor invitado de IDE (Ecuador), INALDE Business School (Colombia), UNIS Business School (Guatemala) e IPADE Business School (México). Es profesor ordinario del Área de Dirección Comercial del PAD. Fue gerente general de Arellano Investigación de Marketing S.A. en el Perú y presidente de Arellano Marketing Ecuador y C.O.O. South Cone Trading Co., con operaciones en USA, Argentina y Perú. Además, ha sido gerente general de KARPA S.A. y ARMCO Peruana. Es vicepresidente de Mercadeo Latinoamérica de Seguros, director de Mercadeo ARMCO Venezuela y vicepresidente corporativo del Grupo TDM.

Actualmente participa como consejero en diferentes roles (presidente de directorio, presidente de comité de estrategia y consejero independiente) en empresas multilatinas (con operaciones en México, República Dominicana, Colombia, Perú, Ecuador, Chile y Brasil) en diferentes industrias (farmacéutica, bienes de consumo, agropecuario, servicios profesionales, centros comerciales, ingeniería y construcción).

Hans Añaños Alcázar

Director de Nuevos Negocios de ISM

Nacionalidad: Peruana
Formación académica: Ingeniero Industrial por la Universidad de Lima. Con una especialización en Proyectos.

MBA en la Escuela de negocios de la Universidad de Piura - PAD, Lima, Perú.

Digital Marketing Strategies: Data, Automation, AI & Analytics for Kellogg School of Management in Northwestern University.

Participó en el inicio de la internacionalización de ISM en República Dominicana y la expansión a Brasil, Haití y a otros países de la región. Lideró las iniciativas de mejora, expansión y diversificación desde el Área Corporativa, además de tener un puesto en el Directorio. Dirigió la operación de ISM en Brasil, donde se cuenta con una planta de producción en Salvador de Bahía.



Miguel Ferré Trezano

Asesor de Alta Dirección

Nacionalidad: Española
Formación académica: Doctor en Ingeniería por el Politécnico de la Universidad de Barcelona (España).

Llevó un Programa de Alta Dirección de Empresa en IESE Business School, de Barcelona (España).



Fundador del PAD y exdirector general. Ha sido decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura y administrador de la misma casa de estudios, y se ha desempeñado como asesor y director de empresas como el grupo ISM, entre otros. Es profesor del Área de Control Directivo y director del Centro para la Investigación Aplicada y Desarrollo (CARD). Es consultor y asesor de empresas, y articulista en distintos diarios y revistas especializadas; además de ser miembro del Consejo Económico de la Universidad de Piura y profesor visitante de INALDE Business School (Colombia). Es dueño de MFT Consulting, consultora de planeamiento estratégico.

Nuestro Directorio se encarga de establecer los objetivos anuales y el equipo gerencial establece el plan anual y las estrategias para un desarrollo sostenible, ello a partir del planeamiento estratégico. Este plan se enfoca en cumplir con los objetivos de la empresa. Es de destacar que, el equipo gerencial colabora estrechamente con nuestro Directorio, en la aprobación y aplicación de nuestros lineamientos (misión, visión, propósito y valores corporativos), los cuales son revisados periódicamente para garantizar su alineación con nuestras operaciones y estrategias. Para garantizar la gestión efectiva de nuestro Directorio, este es evaluado permanente mediante el monitoreo del cumplimiento de las metas trazadas. Esta evaluación se realiza, por lo menos, cuatro veces al año.

Identificamos y mapeamos a nuestros grupos de interés para ayudarlos en su desarrollo y comunicarnos con ellos efectivamente. Este accionar ha demostrado la importancia de la transparencia y buenas prácticas en nuestras actividades empresariales.

Nuestro enfoque estratégico considera la sostenibilidad como un elemento fundamental, lo cual impacta positivamente en nuestros grupos de interés y favorece la mitigación de impactos adversos, además, implementamos una gestión de riesgos con perspectiva proactiva. Esto gracias a que, nuestro Directorio ha delegado responsabilidades específicas para la gestión de los impactos de la empresa en la economía, medioambiente y personas. La Gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad, en conjunto con las gerencias de operaciones y auditoría, debe informar al Directorio los logros y avances en áreas clave.

3.1.1. Comité de Riesgos

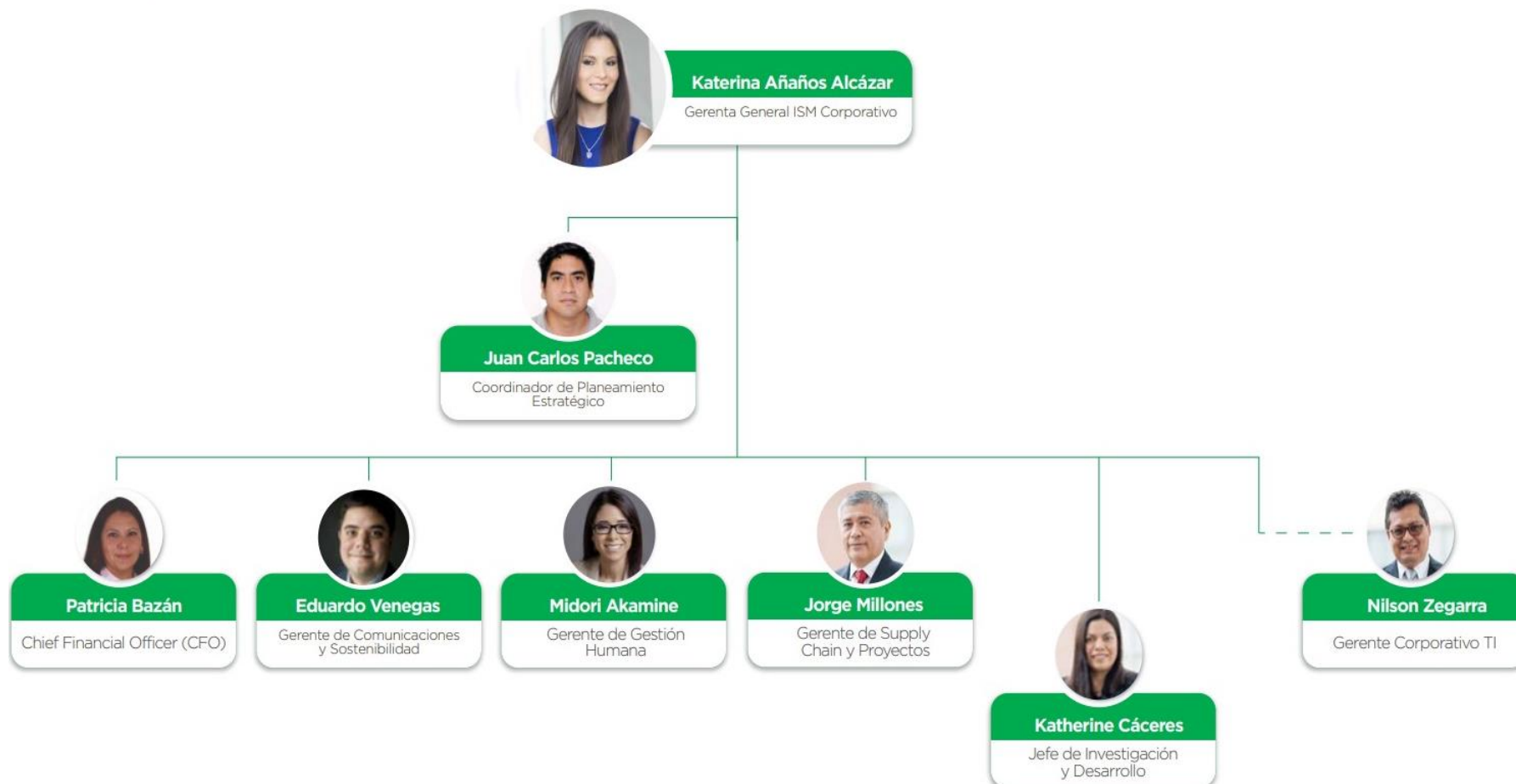
Objetivo

Promover la identificación, análisis y gestión de los riesgos a los que está expuesta la compañía, permitiendo una adecuada definición del apetito del riesgo.

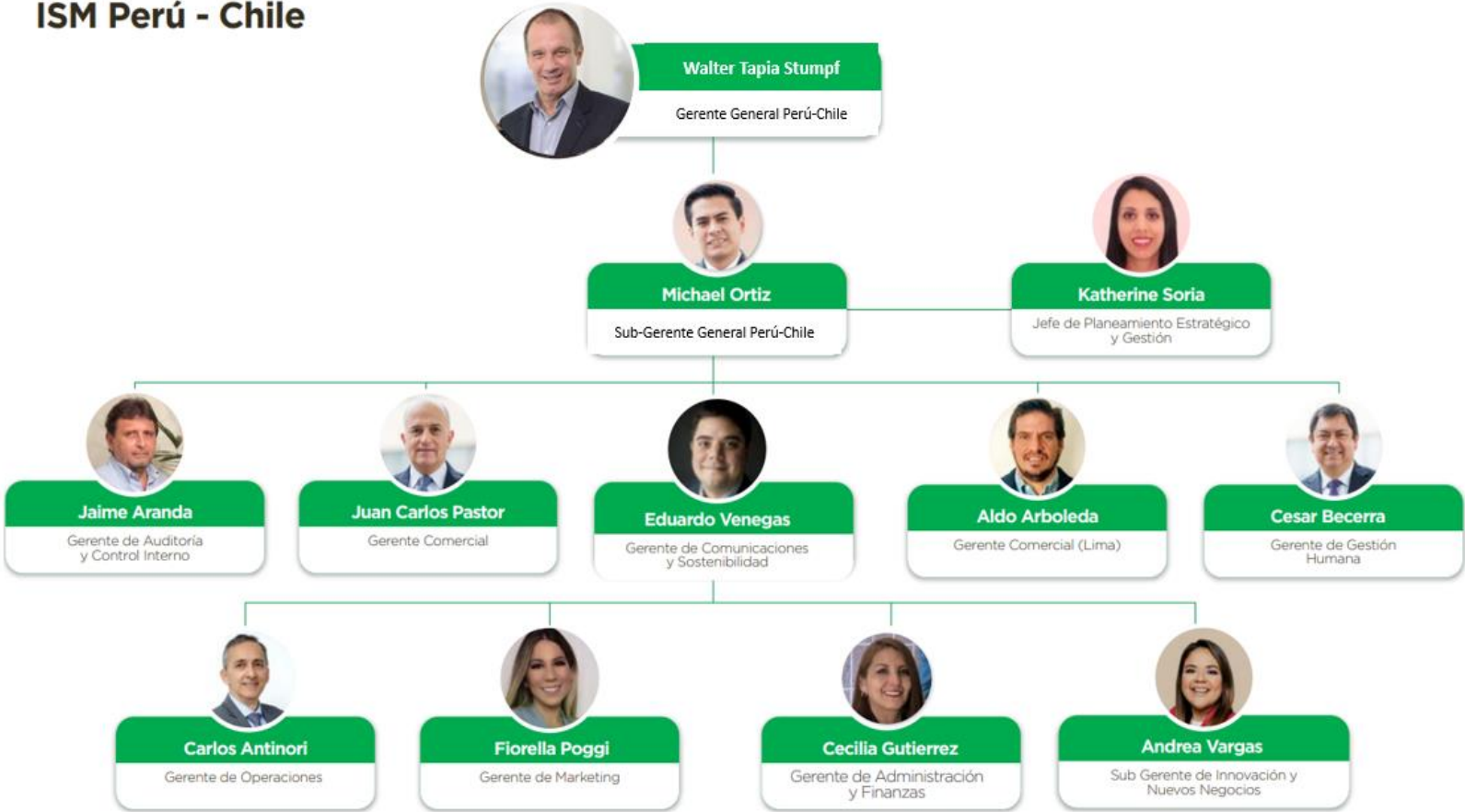
Miembros del Comité de Riesgos	
Cargo	Rol en el comité
Gerencia General	Miembro (presidente)
Gerencia de Auditoría y Control Interno	Miembro (secretario)
Gerencia de Administración, Finanzas y TI	Miembro
Gerencia de Operaciones	Miembro
Gerencia Comercial	Miembro
Gerencia de Gestión Humana	Miembro
Gerencia de Marketing	Miembro
Gerencia de Comunicaciones	Miembro
Subgerencia de TI	Invitado permanente
Subgerencia de Nuevos Negocios	Invitado permanente

3.1.2. Organigrama

Corporativo



ISM Perú - Chile



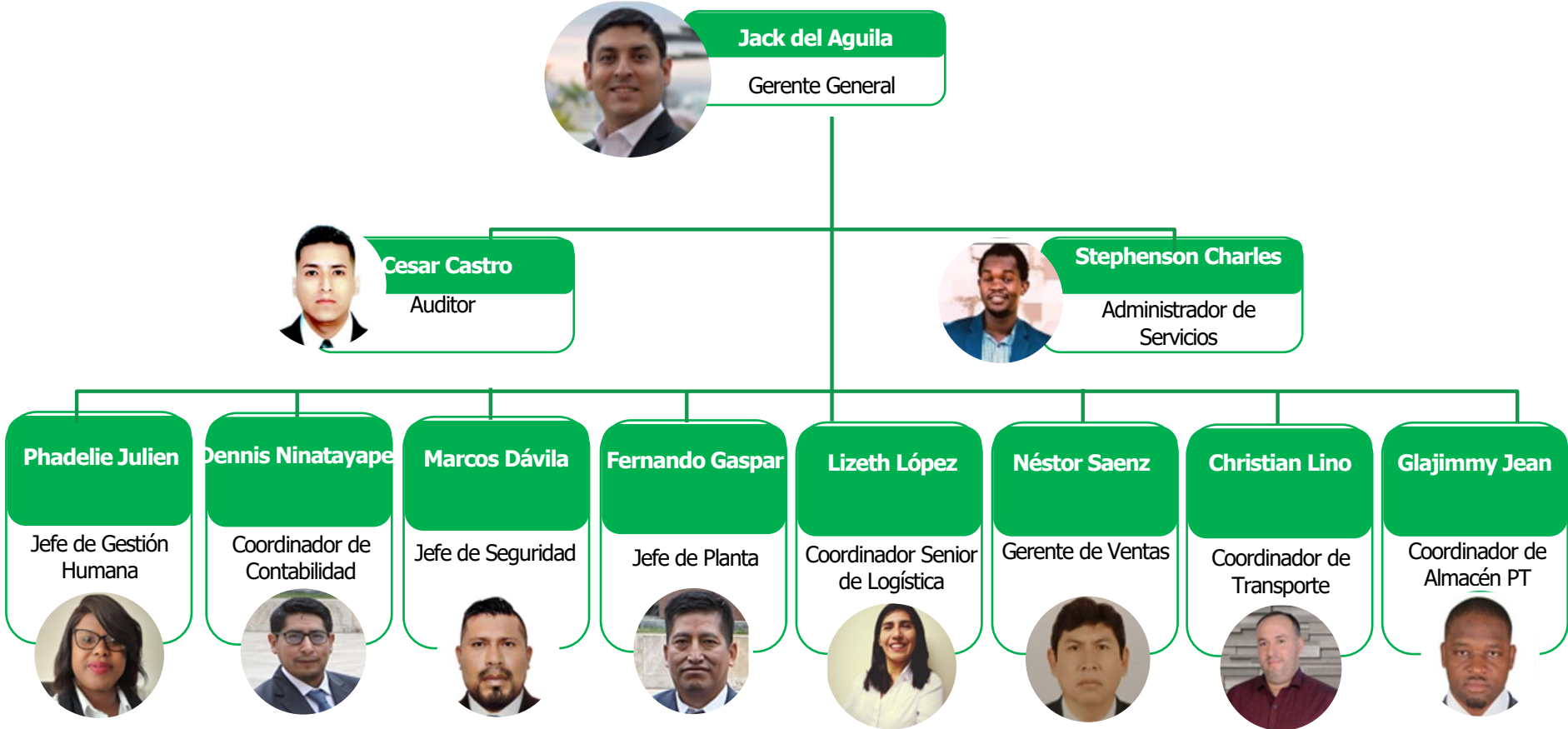
ISM Brasil



ISM República Dominicana



ISM Haití



3.2. Ética y transparencia

La ética y transparencia son pilares que nos impulsan a ser más honestos e íntegros con nuestros grupos de interés. En este marco, establecimos los siguientes lineamientos éticos:

- Código de Ética
- Manual de Ética
- Política Anticorrupción
- Reglamento Interno de Trabajo
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Manuales de organización y funciones.

Además, contamos con un Comité de Ética compuesto por la Gerencia General, Directorio, Gerencia de Gestión Humana y Gerencia de Auditoría y Control Interno, el cual tiene como función garantizar el cumplimiento del Código de Ética y dar solución a las denuncias presentadas y establecer medidas de corrección ante ellas.

3.2.1. Código de Ética

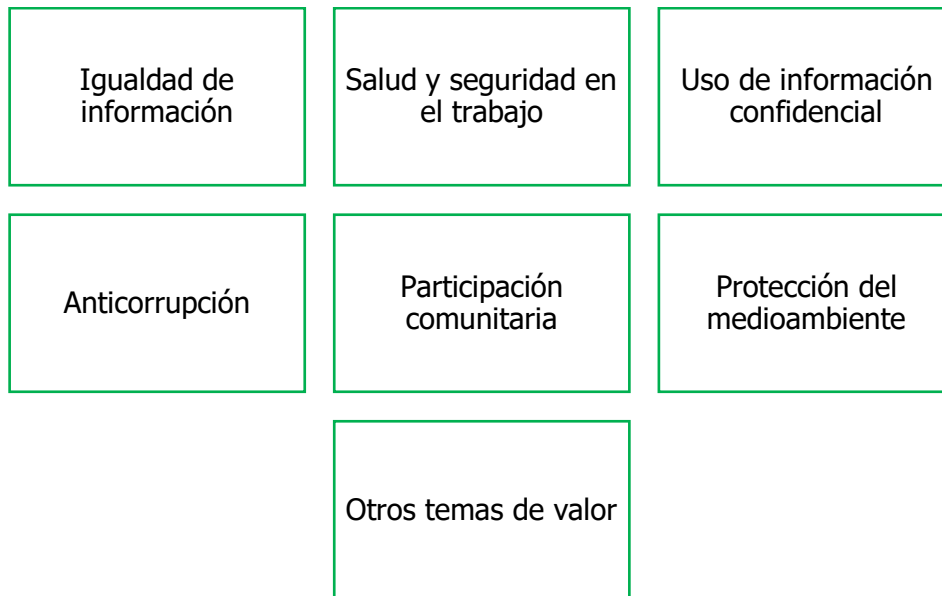
Nuestro Código de Ética establece las pautas que rigen nuestro comportamiento, y aborda medidas específicas para garantizar la mitigación de posibles conflictos de interés. En específico, este documento tiene los siguientes objetivos:

- Mejorar la capacidad de autogestión de cada trabajador, ya que somos referentes de la empresa, teniendo claro nuestro rol en la construcción de una mejor sociedad.
- Construir una empresa que proyecte al mundo el trabajo, desarrollo y compromiso de sus integrantes, siendo un referente de emprendimiento, que atrae, desarrolla y retiene talentos capaces de satisfacer las necesidades de nuestros consumidores.
- Fortalecer la imagen de la empresa y llevarla a ser la clase de empresa con la que la gente quiera hacer negocios.
- Entender claramente los estándares éticos de integridad que deseamos mantener, a identificar y resolver retos en los diferentes roles que desempeñamos.



Para acceder a nuestro Código de Ética, puede visitar el siguiente enlace: <https://group-ism.com/wp-content/uploads/2023/06/ISM-Codigo-de-etica.pdf>. Además, contamos un correo electrónico para realizar denuncias y/o consultas éticas: comiteetica@ism.global.

Con base en su importancia, informamos nuestras normas éticas a todos nuestros colaboradores, incluyendo los siguientes temas:



Nuestro enfoque ético no solo guía nuestras decisiones diarias, sino que desempeña un papel crucial en la prevención de conductas antiéticas. Bajo este enfoque, nos complace informar que, durante el 2023, no hemos recibido denuncias de competencia desleal. Este logro refleja nuestro compromiso continuo con la realización de prácticas comerciales éticas y nuestro firme rechazo a cualquier comportamiento anticompetitivo.

Asimismo, reconocemos que mantener altos estándares éticos nos ha permitido prevenir situaciones en las que los intereses personales puedan influir en decisiones empresariales objetivas. En esta línea, en 2023, no hemos recibido denuncias de conflictos de interés. Seguiremos trabajando diligentemente para mantener este estándar de integridad y garantizar la gestión adecuada de las políticas y procesos éticos.

3.2.2. Política Anticorrupción

Reconocemos que uno de los riesgos más importantes que enfrentan las empresas es el incremento en responsabilidad para afrontar casos de corrupción, fraude o de cualquier conducta no ética. Bajo esta premisa, en 2022, aprobamos nuestra Política Anticorrupción, que tiene como objetivo evitar ser parte de cualquier acto de corrupción en nuestras relaciones diarias, ya sea entre privados o con cualquier entidad estatal, comprometiéndonos en conducir nuestras actividades en cumplimiento de las normas anticorrupción a nivel nacional.

Esta política garantiza que nuestros proveedores (contratistas y socios comerciales) sean contratados a través de un proceso justo y formal, quienes deben cumplir con tres requisitos básicos: cumplimiento de leyes anticorrupción (conducta ética), no participar en transacciones que generen conflictos de interés, y que mantengan integridad financiera. Cabe resaltar que nuestra Política Anticorrupción no admite excepciones de ningún tipo, y no debe ser puesta en riesgo ni limitada por personas que actúan por sí solas o en representación de la empresa.

Para acceder a nuestro Código de Ética, puede visitar el siguiente enlace: <https://group-ism.com/wp-content/uploads/2023/06/ISM-Politica-anti-corrupcion.pdf>.

3.2.3. Línea Ética

Ponemos a disposición de la comunidad diversos canales de denuncia mediante la línea ética, a donde puede acceder cualquier persona que quiera reportar conductas no éticas que atenten contra los valores de la empresa. La denuncia recibida es de carácter anónima, confidencial, independiente y segura.

ISM Perú

- Línea Ética, gestionada por la consultora BDO.

ISM Brasil

- Defensoría Interna

ISM República Dominicana

- Línea telefónica de denuncias.

Además, brindamos los siguientes medios para acceder a la Línea Ética:



Formulario web

www2.bdolineaetica.com/ism



Número gratuito y buzón de voz

0-800-00626 o (01) 622-3103



Correo electrónico

lineaetica@bdo.com.pe



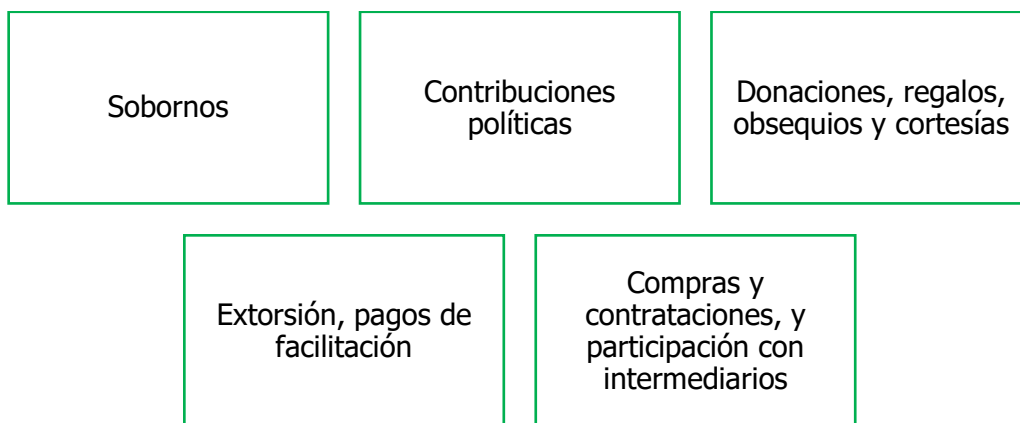
Conversación presencial con un especialista de BDO

Av. Antonio Miro Quesada 425, piso 10, oficina 1005 – Magdalena del Mar

Con el objetivo de afianzar nuestro Sistema de Denuncias, difundimos nuestro Código de Ética, la Línea de Denuncia y nuestra Política Anticorrupción a todos los miembros de nuestra empresa (miembros del Directorio, gerencias, jefaturas, administrativos, operativos y grupos de interés). Además, capacitamos a nuestros proveedores y algunos clientes del Estado, como municipalidades y ministerios.

Nuestra Línea de Denuncia permite que nuestros grupos de interés vigilen la transparencia de nuestra gestión, y tratamos las denuncias con especial interés, además de informar al denunciante sobre la evolución de su caso.

Brindamos programas de formación y buscamos informar y fomentar un compromiso y comprensión profunda de nuestros principios éticos en nuestro marco operacional. En estas capacitaciones, abordamos los siguientes temas y conductas prohibidas:



A partir de la Línea de Denuncia, si alguno de los casos denunciados es corroborado con pruebas suficientes de responsabilidad, separamos a los colaboradores involucrados en casos aislados de malas prácticas y fraudes, y reforzamos los procedimientos de control.

3.2.4. Política sobre Protección de Datos Personales

Salvaguardamos el derecho de toda persona a controlar la información que comparte con terceros, y que esta sea utilizada de forma apropiada, sin que la perjudique. En esta línea, contamos con una Política sobre Protección de Datos Personales, que tiene como objetivo promover la intimidad —personal o familiar—, así como la imagen y la identidad, frente al peligro que representa el uso y la eventual manipulación de los datos.

Cabe resaltar que esta política se apoya en nuestro Código de Ética, y sirve de guía para informar los principales lineamientos y normativas en materia de protección de datos personal, a fin de que los miembros de la empresa conozcan los conceptos y procedimientos en esta materia, y que sean aplicados cuando sea necesario. Con base en este accionar, en 2023, no registramos casos de denuncias por violación de privacidad de los clientes.

3.3. Desempeño económico

201-1

Nuestra gestión económica se alinea a nuestros lineamientos éticos y de sostenibilidad corporativa, a fin de generar valor compartido para la comunidad de influencia en Perú, República Dominicana, Brasil y Haití. Este objetivo nos permite tener solidez financiera y evidencia nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Políticas y compromisos asociados a nuestra gestión económica				
Mantener la paz laboral y la eficiencia operativa.	Apostar por el control y el seguimiento del presupuesto.	Reducir mermas en los procesos.	Cuidar los recursos.	Trabajar como equipo dinámico y capaz de lograr los objetivos trazados.

Es de destacar que, durante el 2023, enfrentamos constantes bloqueos de carreteras, subida del costo del azúcar y demora de la llegada de línea Sidel, entre otros. Ante este panorama, enfocamos la gestión económica en el control de gastos con base en el cumplimiento del presupuesto y, ante desviaciones, se corregían los gastos a ejecutar para mantener lo presupuestado y lograr las metas trazadas. Esta acción, aunada al comportamiento favorable del tipo de cambio y a una mejor negociación de los precios en las compras, nos permitió generar mayor rentabilidad.

Valor económico directo generado y distribuido	Total corporativo, 2023 (cifras en miles de USD)
Valor económico directo generado	125 460
Ingresos	125 460
Valor económico distribuido	122 235
Costes operacionales	104 276
Salarios y beneficios de los colaboradores	15 375
Pagos a proveedores de capital	1 484
Pago al gobierno (impuestos, multas)	913
Inversiones en la comunidad (responsabilidad social)	187
Valor Económico Retenido (VER)	3 225
Valor Económico Retenido (VER)	3 225
Ganancias antes de Intereses Impuestos Depreciación y Amortización (EBITDA)	10 821
EBITDA	10 821

Nuestros grupos de interés participan activa y positivamente en las medidas adoptadas para la gestión económica y, para garantizar la fiabilidad y transparencia de nuestra información financiera, esta es auditada externamente. Esta acción se alinea a estándares internacionales en materia económica y de gobernanza.

4. Orgullosos de nuestro talento

El trabajo en conjunto con nuestros colaboradores es lo que ha impulsado a la familia ISM durante más de tres décadas; es por ello que buscamos atraer, desarrollar y mantener el potencial de cada uno a través de programas de bienestar social. Además, estamos firmemente comprometidos con impulsar la diversidad, el desarrollo integral y el respeto en la empresa para generar un ambiente más confortable para todos.

4.1. Colaboradores con liderazgo

GRI 2-7, GRI 102-8, GRI 401-1, IPN-7

Nuestra prioridad es promover el desarrollo de las comunidades, por este motivo, generamos puestos de trabajo en las localidades donde operamos. Según grupo etario, en el 2023, el 31% de colaboradores tuvieron menos de 30 años; mientras que, el 61 % fue del grupo de 30 a 50 años, y el 9 %, mayor a 50 años. A continuación, se detalla nuestro talento humano por tipo de contrato, sexo y región:

Tipo de contrato	Colaboradores por tipo de contrato, sexo y región				
	Sexo	Perú*		República Dominicana	Haití
		Huaura	Arequipa		
Fijos	Hombres	198	249	2 909	362
	Mujeres	11	12	204	30
Temporal	Hombres	179	101	-	-
	Mujeres	32	25	-	-
Total		420	387	3 113	392

Nota. ()* En Perú, no contamos con contratistas.

Tipo de jornada	Colaboradores por tipo de jornada, sexo y región				
	Sexo	Perú		República Dominicana	Haití
		Huaura	Arequipa		
Jornada completa	Hombres	377	350	2 909	362
	Mujeres	43	37	204	30
Media jornada	Hombres	0	0	-	-
	Mujeres	0	0	-	-
Empleados por horas no garantizadas*	Hombres	0	0	-	-
	Mujeres	0	0	-	-
Total		420	387	3 113	392

Nota. ()* Trabajador que no tiene asegurado un número mínimo o fijo de horas de trabajo por día, semana o mes, pero que, posiblemente, tenga que estar disponible para trabajar cuando sea necesario.

GRI 2-8

En **Haití**, como trabajadores que no son empleados, en 2023, se contrató una persona para trabajar de forma eventual en obras civiles. Es de destacar que, años anteriores, contamos con mayor cantidad de trabajadores eventuales, sin embargo, para el 2023, estos fueron contratados. Además, contratamos a un médico de planta mediante un contrato tercero por tres días semanales, tal como se encuentra establecido en la ley haitiana por el número de personal.

4.1.1. Atraemos talento innovador

GRI 3-3, GRI 401-1

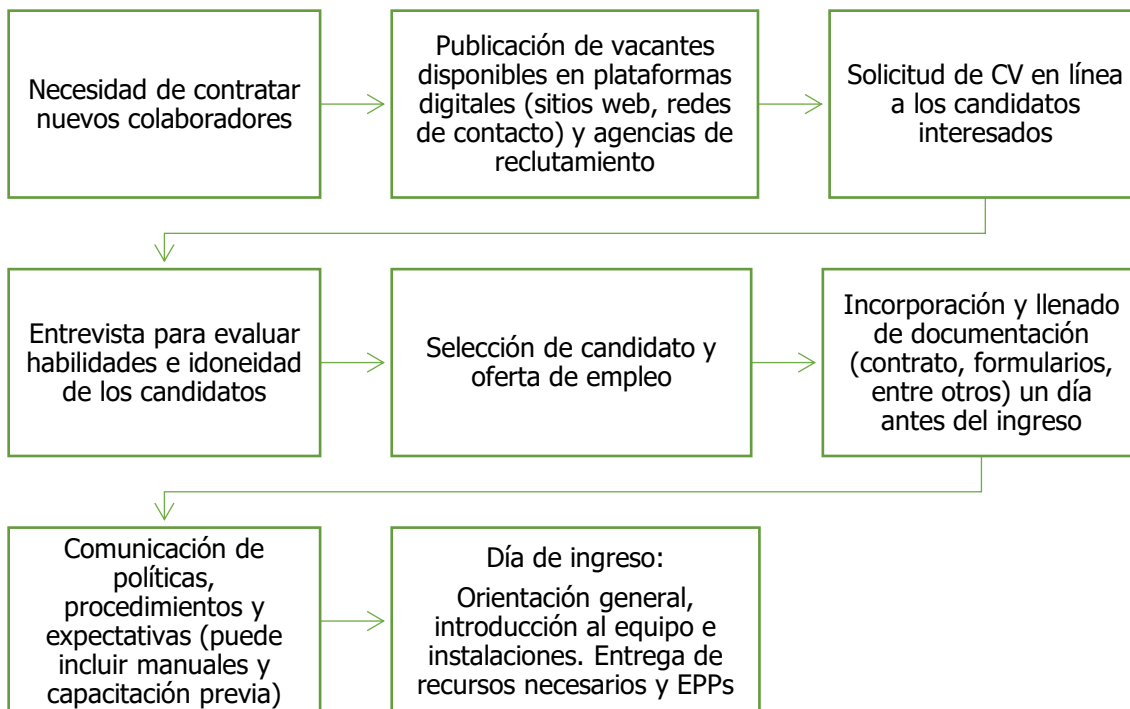
Nuestra prioridad es asegurar que nuestros colaboradores vivan una experiencia de trabajo agradable en todas nuestras instalaciones y que este ambiente de respeto y compromiso permita atraer nuevos talentos a la familia ISM.

En 2023, las nuevas contrataciones por edad, sexo y región fue el siguiente:

Grupo etario	Nuevas contrataciones por edad, sexo y región						
	Sexo	Perú				Haití	
		Huaura		Arequipa		N.º	%
		N.º	%	N.º	%		
Menores de 30 años	Hombres	68	81 %	31	70 %	20	21 %
	Mujeres	12	86 %	13	30 %	1	8 %
Entre 31 y 40 años	Hombres	14	16 %	16	59 %	58	62 %
	Mujeres	2	14 %	11	41 %	10	77 %
Entre 41 y 50 años	Hombres	2	1%	2	100 %	11	12 %
	Mujeres	-	-	0	0 %	2	15 %
Entre 51 y 60 años	Hombres	1	1%	1	100 %	5	5 %
	Mujeres	-	-	0	0 %	0	0 %

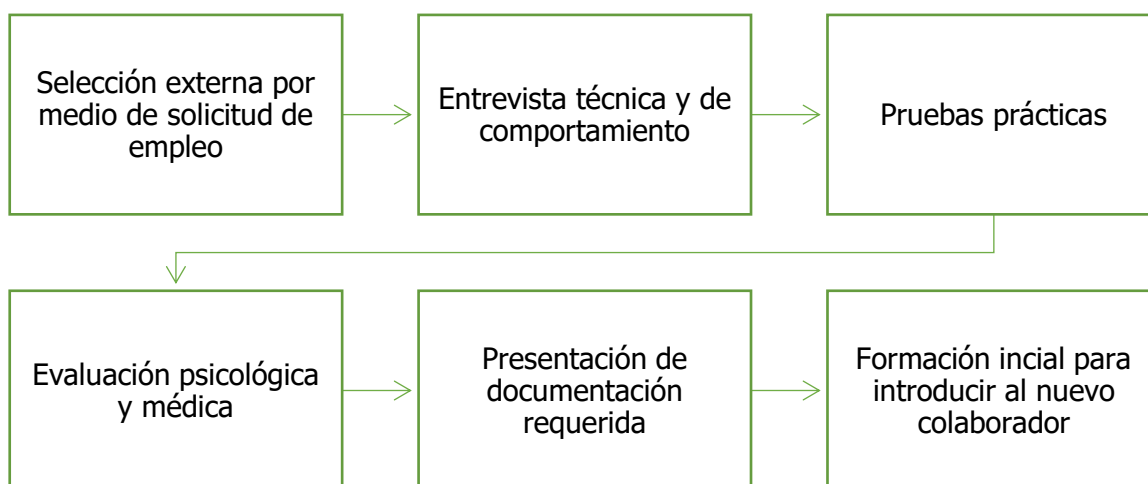
En ISM buscamos promover la atracción del talento, por este motivo se cuenta con diferentes maneras de realizar el reclutamiento por sedes, la cuales detallamos a continuación:

Perú



Brasil

El proceso es gestionado por el Departamento de Recursos Humanos (RRHH) y es aprobado por la Dirección General de la Operación.



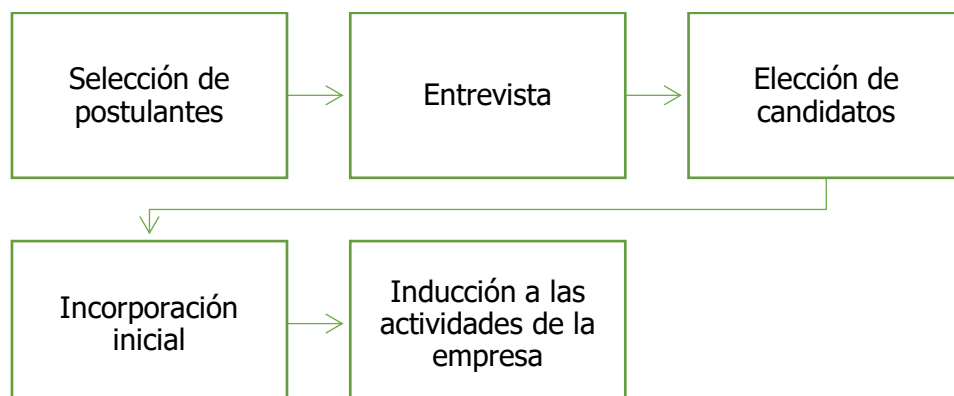
República Dominicana



Haití

Como medidas de gestión para la rotación y contratación de trabajadores, utilizamos indicadores KPI como apoyo para la retención de talentos por línea de carrera y controlar la salida de personal; asimismo, aplicamos indicadores de control (cese, movimiento interno, nuevo ingreso) y un proceso de selección selectiva y apropiada. Cabe destacar que nuestros grupos de interés influyen positivamente en estas medidas, ya que, la labor de ISM involucra un trabajado en equipo, donde cada persona que participe en los procesos organizacionales tiene responsabilidad.

A continuación, se describe el proceso dirigido al nuevo personal que ingresa a ISM en la sede de Haití.



4.1.2. Políticas de compensaciones

En **Perú**, contamos con una política de compensaciones que define los lineamientos y procedimientos que permiten una mejor gestión, y que asegure el cumplimiento de la equidad interna y la competitividad externa. Esta política está diseñada bajo la metodología Hay Group para empleados y Factores y puntos para obreros, y tiene como objetivo motivar, atraer y retener talento humano comprometido.

A cada gerencia se le mide con indicadores de gestión: cumplimiento de objetivos estratégicos, presupuesto, proyectos e innovación; y, de acuerdo con su resultado, al cierre del año se le asigna un bono por desempeño que va hasta su primera línea (jefaturas), este bono puede alcanzar hasta una remuneración.

Cuando los MOF han sido valorados con alguno de estos métodos, al puesto se le asigna una categoría y banda salarial. Para implementar ambas metodologías, se contrató a dos consultores, uno para puestos de colaboradores y otro para obreros, y se creó un comité de compensaciones donde participan gerentes y jefes, en el cual se deciden los criterios y factores de valoración de puestos. Actualmente, ambos puestos son totalmente implementados, por lo que el coordinador de compensaciones realiza las valoraciones de puestos y asigna la estructura salarial según corresponda.

En 2023, el ratio de compensación anual de la persona mejor pagada con respecto a la mediana de la compensación total anual de los colaboradores fue de 90 %. Por otra parte, el ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de los colaboradores fue de 10 % (máximo incremento que recibió un colaborador).

En **República Dominicana**, a nivel económico, mantuvimos una política salarial anual en función a un estudio de mercado y de acuerdo al índice de inflación y desempeño. Esto nos ha permitido mantener un crecimiento sostenible enmarcado en la estrategia de la empresa, al promover la estabilidad laboral y paz sindical.

4.2. Rotación y retención del talento

GRI 404-1

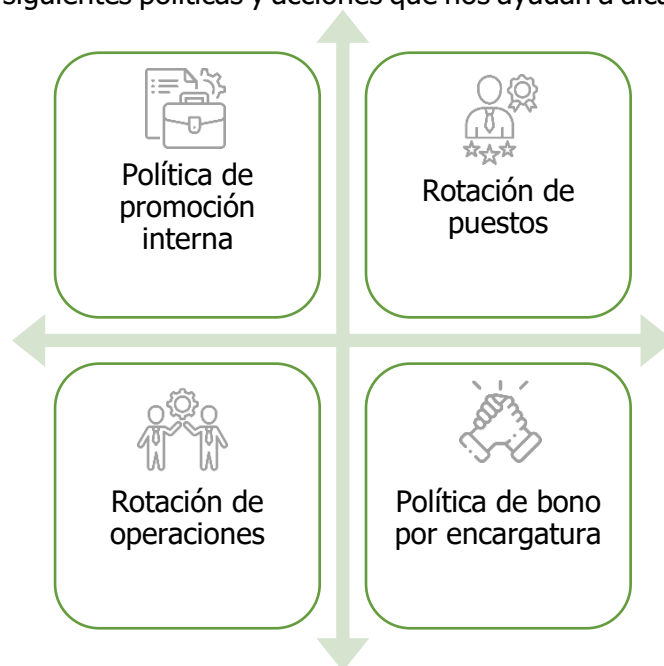
En **Perú**, anualmente identificamos las principales causas de despidos voluntarios a través de entrevistas de salida estructuradas para adoptar las medidas necesarias y gestionar la rotación y contratación de nuevos colaboradores, donde destacan las siguientes:

- **Capacitación y Desarrollo Continuo:** Ofrecemos oportunidades de capacitación y desarrollo para fomentar el crecimiento profesional y el compromiso con la empresa. Esto puede incluir programas de capacitación interna, cursos externos y programas de mentoría.
- **Evaluación de Clima Laboral:** Realizamos encuestas de clima laboral para obtener *feedback* de nuestros colaboradores con el fin de identificar y abordar problemas antes de que generen rotación

- **Entrevistas de Salida:** Realizamos entrevistas de salida con los colaboradores que deciden cesar sus labores en la empresa para entender sus motivos y aprender de sus experiencias.

Para lograr una correcta gestión, definimos los Indicadores Clave de Desempeño (KPIs), identificamos los indicadores clave de ISM que se utilizarán para medir la eficacia de las medidas tomadas. Estas pueden incluir tasas de rotación, tasas de retención, satisfacción del empleado, promociones internas, entre otros.

Asimismo, nos comprometemos a gestionar un mejor ambiente laboral, para ello contamos con las siguientes políticas y acciones que nos ayudan a alcanzar este objetivo:



Medidas de gestión aplicadas para la retención del talento (Perú)

Programas de Desarrollo Profesional

Implementamos programas de desarrollo y capacitación para nuestros colaboradores. Esto les brindó oportunidades de crecimiento, lo que ayudó a retener a aquellos que buscaban avanzar en sus carreras.

Mejoras en las Condiciones Laborales

Nos esforzamos para mejorar las condiciones a través de la seguridad y el bienestar de los colaboradores. Esto contribuyó positivamente en la rotación y la satisfacción en el trabajo.

Comunicación Transparente

Mejoramos la comunicación entre la dirección y nuestros colaboradores. Para lograrlo, realizamos reuniones regulares con el fin de mantener a los colaboradores informados sobre los cambios y objetivos de la empresa.

En 2023, uno de nuestros principales retos estuvo relacionado con la incertidumbre económica y la inflación, ya que, estos afectaron los presupuestos y los aumentos salariales, lo que complicó la retención de talento en el entorno competitivo actual. No

obstante, esto nos sirvió como base para continuar con acciones que nos ayuden a mejorar y alcanzar metas a corto y largo plazo.

En la actualidad, nuestras metas incluyeron un aumento en el número de colaboradores que completaron los programas de capacitación, así como un incremento en las promociones internas. Del mismo modo, nuestros objetivos específicos se relacionaron con la mejora de competencias y la preparación para roles de liderazgo.

En este periodo, ejecutamos las acciones detalladas a continuación:

- Programas de formación y capacitación para el desarrollo de habilidades y competencias de nuestros colaboradores
- Fomento de la promoción interna y la adquisición de nuevas habilidades

La participación de nuestros grupos de interés es importante debido a que garantiza que nuestras decisiones (área de Gestión Humana), sean más equitativas, éticas y alineadas con las expectativas de la sociedad. Por este motivo, la cooperación es beneficiosa tanto para ISM como para la comunidad.

De manera similar, la rotación en **Brasil** es manejada por el Área de Gestión Humana, siendo esta área la que solicita los despidos para proceder a analizar los presupuestos, el cumplimiento de políticas sobre sanciones disciplinarias y los objetivos de rotación antes de aceptarlos. Asimismo, se realiza un análisis de estudio de mercado para puestos estratégicos y talentos, y desarrollamos un programa de formación y desarrollo de líderes además de otros colaboradores.

La opinión de nuestros grupos de interés es menester para garantizar que las decisiones del Área de Gestión Humana sean éticas y equitativas.

En el caso de **República Dominicana**, se coordinan reuniones con líderes y Gestión Humana para revisar indicadores *turnover* y analizar las medidas correctivas para resolver conflictos con colaboradores. Asimismo, se ejecutaron proyectos de bienestar, sensibilización de normas y políticas de ISM y programas de reconocimiento. En 2023, se implementaron programas de desarrollo y la herramienta *Ninebox* con los

colaboradores de alto potencial. Los indicadores de rotación fueron divididos en fábrica, comercial y administración.

Finalmente, en **Haití**, gestionamos la rotación a través del Indicador Clave de Rendimiento (KPI) para retener talento por línea de carrera y controlar salidas. Del mismo modo, se toman en cuenta el *feedback* de las encuestas de clima laboral y el proceso de selección.

A continuación, se detalla la rotación generada en 2023 según edad, sexo y región:

Grupo de edad	Rotación por edad, sexo y región						
	Sexo	Perú				Haití	
		Huaaura		Arequipa		N.º	%
		N.º	%	N.º	%		
Menores de 30 años	Hombres	45	74 %	8	67 %	62	23 %
	Mujeres	8	53 %	4	33 %	5	16 %
Entre 31 y 40 años	Hombres	14	23 %	4	50 %	136	2 %
	Mujeres	6	40 %	4	50 %	24	80 %
Entre 41 y 50 años	Hombres	-	-	0	0 %	52	5 %
	Mujeres	1	7 %	0	0 %	-	-
Entre 51 y 60 años	Hombres	2	3 %	0	0 %	9	3 %
	Mujeres	-	-	0	0 %	1	0 %
Mayores de 61 años	Hombres	-	-	0	0 %	1	0 %
	Mujeres	-	-	0	0 %	-	-

4.3. Formación de colaboradores

GRI 404-1

En 2023, reforzamos nuestro compromiso con el crecimiento integral de nuestros colaboradores al invertir (por cada colaborador) S/ 86.00 en programas de desarrollo, lo que representa un significativo aumento respecto al año anterior, con S/ 67. Esta inversión refleja nuestra dedicación al desarrollo de habilidades y capacidades de nuestro equipo, además de subrayar la importancia estratégica que atribuimos a la formación y crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores.

Universidad Corporativa USM

- Desde enero del 2022, se han subido 15 cursos a la plataforma.
- Las capacitaciones realizadas por proveedores han sido grabadas y subidas a la plataforma para ser aprovechadas por nuestros colaboradores.
- Todas las capacitaciones de ley están incluidas en esta plataforma.
- Los videos subidos a la USM cuentan con exámenes para garantizar la efectividad de la capacitación.

A continuación, se detalla el número de colaboradores capacitados y el promedio de horas empleadas. En el caso de Haití, el promedio de horas de formación por empleado fue de 5.63.

Promedio de horas de capacitación anuales por colaborador, desglosado por sexo y categoría laboral, 2023

	País / planta						
	Categoría laboral	Perú				Haití	
		Huaura		Arequipa		H	M
		H	M	H	M		
Cantidad de personal capacitado	Alta Gerencia	-	-	0	0	-	-
	Gerentes	-	-	1	1	-	-
	Administrativos	90	43	74	38	48	6
	Comercial	-	-	-	-	-	-
	Operativos	286	0	281	0	32	-
Horas de capacitación	Horas de formación de la Alta Gerencia	-	-	0	0	-	-
	Horas de formación de Gerentes	-	-	0	0	-	-
	Horas de formación de Administrativos	5 011.4	3 780.56	3 320	2 900	236	32
	Horas de formación de Comercial	-	-	-	-	-	-
	Horas de formación de Operativos	3 762	0	3 162	0	248	-
Promedio de horas de formación por colaborador	Promedio de horas de formación de la Alta Gerencia	-	-	0	0	-	-
	Promedio de horas de formación de Gerentes	-	-	0	0	-	-
	Promedio de horas de formación de Administrativos	80	80	45	76	5	5
	Promedio de horas de formación de Comercial	-	-	-	-	-	-
	Promedio de horas de formación de Operativos	2	0	11	0	7.75	
Total		66.00		57.00		5.63	

A continuación, presentamos el promedio de horas de capacitación anuales por colaboradores, desglosado por género y categoría laboral, según sede.

Promedio de horas de capacitación por colaborador, según género y categoría laboral (Perú, 2021-2023)					
País / planta		2021	2022	2023	
Perú	Huaura	Hombres	2.79	2.00	66.00
		Mujeres	0.31		
	Arequipa	Hombres	2.37	3.00	57.00
		Mujeres	0.42		

Logramos un promedio de horas de capacitación por colaborador de 66.00 en Huaura y, en Arequipa, de 57.00, gracias a nuestros convenios institucionales, que representa un beneficio para nuestros colaboradores.

Convenios institucionales



PAD

Escuela de Dirección
Universidad de Piura



UPC
Universidad Peruana
de Ciencias Aplicadas

UPC

Universidad Peruana de
Ciencias Aplicadas



UCV

Universidad César Vallejo



Ingenium

Escuela de formación
profesional



**UNIVERSIDAD
DE LIMA**

Universidad de Lima

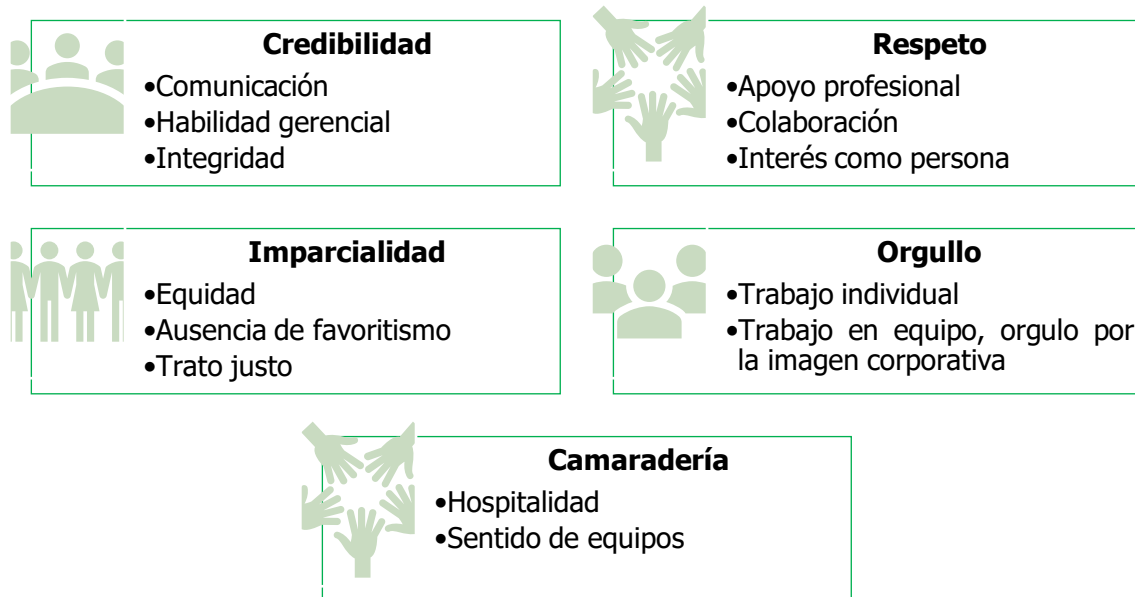


UPN

Universidad Privada del
Norte

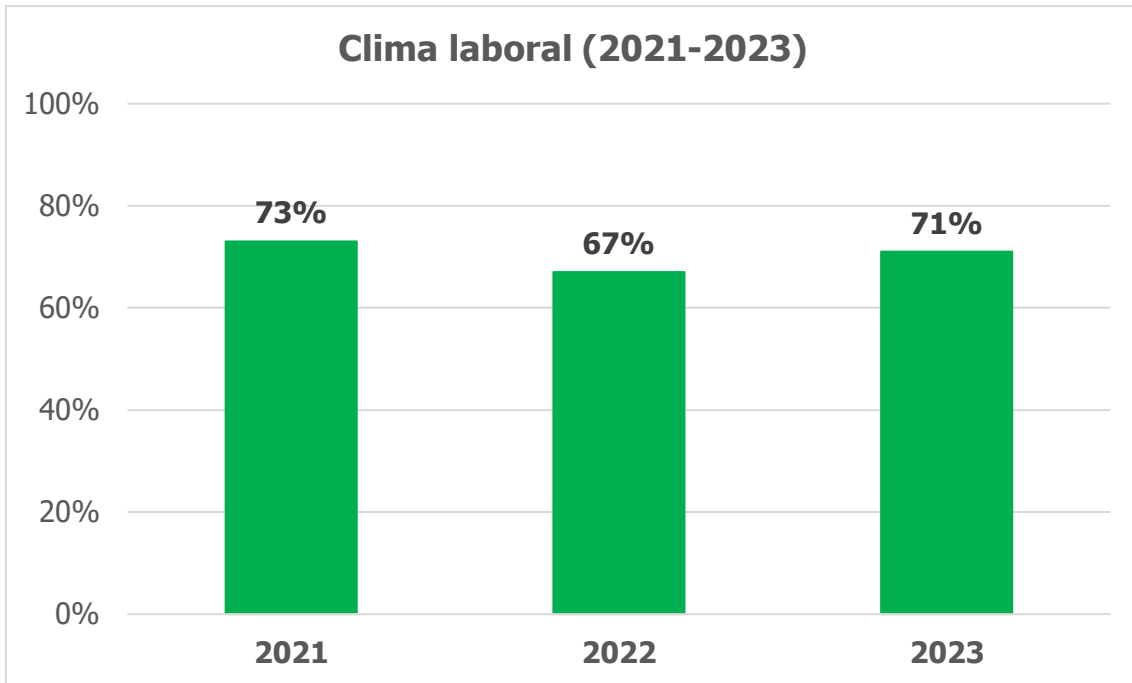
4.4. Clima laboral

Realizamos encuestas de clima laboral para obtener un *feedback* por parte de nuestros colaboradores y, de esta manera, gestionamos acciones que promuevan mejoras positivas en la empresa. Para ello, consideramos las siguientes dimensiones:

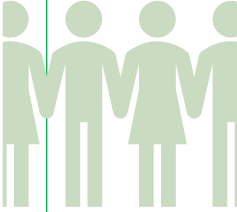


Como resultados, en el 2023 encuestamos a un total de 2 239 colaboradores, con una tasa de respuesta del 85 % (1 915 respuestas), y obtuvimos un índice de clima laboral del 71 %. Los encuestados destacaron el orgullo como una de las fortalezas de ISM, y la dimensión con mayor oportunidad de mejora es la imparcialidad.

En 2023, obtuvimos un índice de clima laboral del 71 %, que representó una mejora del 4 % respecto al año anterior.



Es fundamental destacar la estrecha relación entre el clima y los beneficios laborales ofrecidos por nuestra empresa. Creemos firmemente que un clima laboral positivo, caracterizado por el respeto, la colaboración y el bienestar de nuestros colaboradores, nos ha permitido para maximizar el impacto y la eficacia de los beneficios que brindamos.



Beneficios laborales

- Flexibilidad de jornada laboral
- Teletrabajo
- Vacaciones
- Apoyo a la familia de nuestros colaboradores
- Permisos por maternidad, lactancia
- Programas relacionados con la promoción de la salud y bienestar de nuestros colaboradores
- Actividades de voluntariado y servicios sociales del colaborador
- Beneficios sociales
- Otras medidas (vales de consumo, escolaridad, alimentación, entre otros)

Al cultivar un ambiente donde se valora y se promueve el desarrollo profesional, la inclusión y el equilibrio entre la vida laboral y personal, no solo fortalecemos el compromiso y la satisfacción de nuestros colaboradores, sino que también potenciamos la retención del talento y fomentamos una cultura organizacional arraigada en valores de responsabilidad y sostenibilidad.

4.5. Desempeño de nuestros colaboradores

El desempeño de nuestros colaboradores es un factor importante en el desarrollo de las actividades de ISM, es por este motivo que brindamos *feedback* constante a todo nuestro talento para impulsar su crecimiento personal y profesional.

Promovemos el liderazgo con cercanía a través del reconocimiento, escucha y vinculación con nuestros colaboradores.

En todas nuestras sedes —y con el acompañamiento de los líderes de Recursos Humanos— evaluamos el desempeño de nuestros colaboradores a través de la plataforma Success Factor, ya que, esta herramienta nos permite analizar competencias y objetivos para validar los resultados. Nuestro propósito es garantizar que el proceso de evaluación sea completamente justo, transparente e imparcial, de esta manera, promovemos un *feedback* honesto que nos ayude a mejorar aspectos de la gestión que requieran de acciones eficaces.

En **Perú**, en nuestra planta de Huaura, definimos los objetivos con cada jefatura y los validamos con los gerentes de línea, de esta manera, mejoramos el desempeño de nuestros colaboradores. Asimismo, la evaluación de desempeño de nuestros nuevos colaboradores se gestionó de la siguiente forma:

Establecimiento de expectativas claras

- Desde el inicio es fundamental establecer nuestras expectativas de forma clara, lo que oncluye definir los objetivos y metas del puesto, las competencias requeridas y los estándares de desempeño.

Definición de criterios de evaluación

- Se debe identificar los criterios específicos para la evaluación de desempeño de nuestros colaboradores, los que cuales pueden incluir calidad del trabajo, cumplimiento de plazos, habilidades técnicas, habilidades de comunicación, adaptación a la cultura de la empresa, entre otros.

Realizamos un *feedback* continuo junto a planes de desarrollo para reducir las brechas. Asimismo, brindamos capacitaciones constantes para reforzar las políticas y procedimientos de evaluación, y contamos con el acompañamiento de los líderes de las diferentes áreas para garantizar el cumplimiento y la mejora continua. Involucramos a toda la familia ISM en las evaluaciones de desempeño. En las decisiones y capacitaciones abordamos los procedimientos de los cuales surgen preguntas y algunas recomendaciones para mejorar el proceso. Como empresa, nos comprometemos a tener un sistema de evaluación propio mediante una plataforma interna y realizar seguimiento y *feedback* continuo.

En **Haití**, realizamos acciones para mejorar el desempeño de nuestros trabajadores, tal como el reforzamiento de los objetivos, establecimiento de metas y KPIs, además de brindar formación, capacitación continua, acompañamiento y *feedback*. Asimismo, evaluamos solo al personal de alto rango mediante una evaluación de desempeño anual.

Como medida de control para los nuevos trabajadores, luego de tres meses, el jefe debe evaluar al nuevo ingreso, a fin de determinar si requiere capacitación.

A continuación, detallamos el número y tasa de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño, por sede:

Colaboradores que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional							
Categoría laboral	Sexo	Perú				Haití	
		Huaura		Arequipa		N.º	%
		N.º	%	N.º	%		
Gerentes	Hombres	-	-	-	-	2	100 %
	Mujeres	-	-	-	-	-	-
Administrativos	Hombres	107	30.8 %	46	18 %	18	5 %
	Mujeres	36	100 %	24	16 %	2	20 %
Operativos	Hombres	240	69.16 %	209	81.96 %	5	4 %
	Mujeres	0	0 %	0	0 %	-	-
Total	Hombres	347	100 %	255	100 %	25	27 %
	Mujeres	36	100 %	24	100 %	2	-

4.6. Negociación colectiva

GRI 2-30

En **Perú**, los beneficios a colaboradores dependen de la Política Salarial de la Empresa. En Arequipa, el Sindicato Unificado cubre el 28.83 % de colaboradores, mientras que el Sindicato Democrático tiene cubiertos al 34.29 %; en el caso de Huaura, el Sindicato de Trabajadores cubre el 30.28 % de colaboradores.

En 2023, el Sindicato Democrático de Arequipa y el Sindicato de Trabajadores de Huaura, lograron importantes gestiones que resultaron en lo siguiente:

- Aumento salarial
- Bonificación por laborar en jornada nocturna
- Asignación anual económica por estudios
- Bonificación por antigüedad
- Asignación de movilidad
- Asignación y licencia por fallecimiento
- Bonificación por alimentación
- Donación de bebidas y préstamo para compra de productos
- Bonificación y préstamo vacacional
- Licencia sindical
- De la paz laboral
- Ratificación de convenios colectivos
- De los reintegros
- Cierre de pliego.

De manera independiente, el Sindicato de Trabajadores logró la incorporación de minutos de refrigerio a la jornada laboral.

4.7. Derechos humanos

Respetamos y promovemos los derechos humanos (DD. HH.) en todas las etapas de nuestra actividad empresarial y, con base al reconocimiento de la importancia de un enfoque integral en esta materia — además de cumplir con las leyes y regulaciones locales e internacionales— adoptamos prácticas proactivas para prevenir y abordar posibles violaciones de derechos humanos en nuestro marco operacional, y trabajamos en estrecha colaboración con nuestros grupos de interés para abordar potenciales riesgos.

Gracias a nuestros accionar, en los últimos dos años no hemos recibido denuncias en materia de derechos humanos, ni por temas de hostigamiento o violencia laboral.

En esta línea, contamos con una Política de Derechos Humanos que tiene como objetivo minimizar el riesgo de infringir los DD. HH., a través del establecimiento de principios y pautas de actuación en materia de debida diligencia con los DD. HH., que permita identificar, prevenir, mitigar y reparar posibles impactos negativos que las operaciones de ISM pudieran causar en los grupos de interés. Es de destacar que, en 2023, comenzamos el proceso de debida diligencia en derechos humanos.

Nuestra Política en Derechos Humanos, aprobada por nuestro máximo órgano de gobierno, establece lineamientos claros que abarcan a todos nuestros colaboradores, proveedores y aliados comerciales; además de incluir aspectos fundamentales como el rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzoso y la trata de personas, así como la eliminación de la discriminación y el acoso. Cabe destacar que capacitamos a nuestros colaboradores en materia de DD. HH., y esta capacitación abarca, entre otros temas, la prevención del hostigamiento laboral, subrayando nuestro compromiso con la promoción de un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos.

En consonancia con nuestra política y en aras de promover un entorno laboral libre de hostigamiento, hemos implementado una Política de Hostigamiento Sexual Laboral, la cual incluye medidas de prevención y acción ante la ocurrencia de casos, así como el procedimiento y sanción, que involucra al área de Recursos Humanos, al Comité de Intervención frente al Hostigamiento y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ante la ocurrencia de un evento de hostigamiento laboral, se sigue el siguiente procedimiento:



Contamos con un Comité de Intervención frente al hostigamiento laboral, conformado por dos representantes de los trabajadores (un hombre y una mujer) y dos representantes del empleador (uno del Área de Recursos Humanos y uno designado por el empleador), el cual se encarga de investigar y emitir recomendaciones de sanción y medidas adicionales para evitar la ocurrencia de nuevos casos de hostigamiento laboral, además de garantizar la intervención de los trabajadores en el procedimiento descrito.

Diversidad, equidad e inclusión

Buscamos crear un entorno de trabajo inclusivo donde todas las personas se sientan seguras, respetadas y empoderadas para alcanzar su máximo potencial. Nos esforzamos por garantizar que todas las personas, tengan igualdad de oportunidades y sean valoradas por sus contribuciones dentro de nuestra empresa y en nuestras cadenas de suministro. Bajo esta premisa, implementamos una Política de Diversidad e Inclusión que tiene como objetivo establecer las directrices para promover una cultura que respete y valore las diferencias, que promueva la diversidad, la dignidad, la igualdad, la no discriminación e inclusión laboral a fin de garantizar un mejor ambiente laboral, el cual faculte a los colaboradores a contribuir con su máximo potencial para el éxito global de la empresa.

La igualdad de género no solo es un principio fundamental de los derechos humanos, sino también un motor clave para la innovación, la creatividad y el éxito empresarial. Nuestra dedicación a la igualdad de género no solo es un imperativo moral, sino también una piedra angular de nuestra visión de sostenibilidad. Bajo este enfoque, promovemos activamente la diversidad de género en todos los niveles jerárquicos, siendo el porcentaje de mujeres directivas del 50%, y no tenemos diferencias salariales de acuerdo al género.

Por otro lado, en el marco de nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad, es importante destacar que actualmente no contamos con colaboradores con discapacidad en nuestra planilla. Sin embargo, reconocemos la importancia de promover un entorno laboral inclusivo y accesible para todos, y estamos comprometidos en incorporar activamente a personas con discapacidad en nuestra empresa. En este sentido, hemos realizado adaptaciones significativas en nuestra infraestructura para garantizar que

todas las personas puedan acceder y desenvolverse de manera adecuada en nuestro espacio de trabajo.

4.8. Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)

4.8.1. Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST)

403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-7

Contamos con una Política de Calidad, Inocuidad, Medio Ambiente, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional¹, que incluye los siguientes compromisos con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en todas nuestras sedes de operación:



Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores mediante la eliminación de peligros, reducción de riesgos y prevención de incidentes, para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables

Garantizar la participación y consulta activa de los colaboradores y sus representantes en los aspectos del Sistema de Gestión de la Seguridad Industrial y la Salud Laboral regulados por la legislación vigente



En cada país donde operamos, aplicamos un SGSST que sigue los estándares establecidos por la norma ISO 14001:2018, además de guiarnos de las siguientes directrices:

Perú

- Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley N.º 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (N.º 29783).
- Ley N.º 26842, Ley General del Salud en el Perú.
- Decreto Supremo 005 - 2012 – TR, Reglamento de seguridad y salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo 006 – 2014 – TR, Modificatoria del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo: 005 - 2012 – TR.
- Decreto Supremo 016 – 2016 – TR, Modificatoria del Reglamento de seguridad y salud en el trabajo: Decreto Supremo 006 - 2014 – TR.

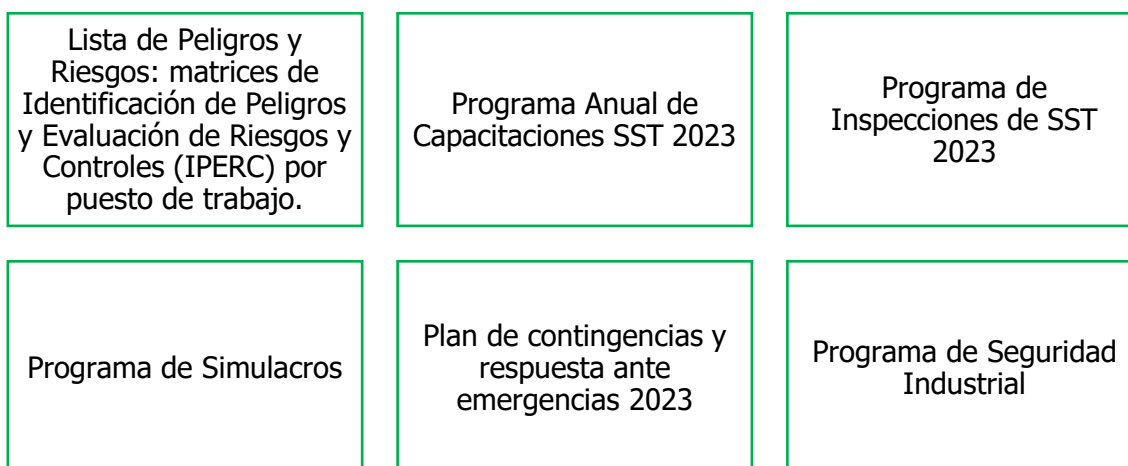
¹ Para acceder a la Política de Calidad, Inocuidad, Medio Ambiente, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, puede acceder al siguiente enlace: <https://group-ism.com/wp-content/uploads/2023/06/ISM-Politica-de-calidad-2022.pdf>

- Resolución Ministerial 245-2021-TR, Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el comité de seguridad y salud en el trabajo; el sub comité de seguridad y salud en el trabajo, de ser el caso; o, del/de la supervisor/a de seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución Ministerial 311 - 2011 – MINSA, Aprueban documentos técnicos protocolo de exámenes médicos ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad.
- Resolución Ministerial 375 – 2008 – TR, Aprueban la norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico.
- R.M. 050 – 2013 – TR, que aprueba los formatos referenciales que contemplan la información mínima que debe tener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo 020-2019-TR, que modifica el reglamento de la Ley N°29783, el reglamento de la ley 28806, ley general de inspección de trabajo, el DS 017-2012-TR y el DS 007-2017-TR.

En específico, el SGSST se ejecuta con base en el art. 25 de la Ley N.º 29783 e involucra los siguientes registros obligatorios:

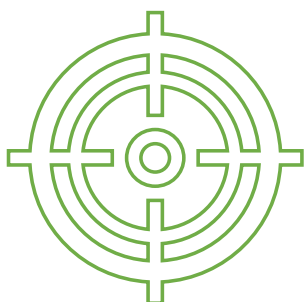
- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligros y otros.
- Registro de exámenes médicos ocupacional.
- Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- Registro de auditorías.

Asimismo, planificamos nuestro SGSST de acuerdo con el Plan y Programa Anual de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo, que engloba las siguientes directrices:



Cabe resaltar que nuestro SGSST cubre las actividades de fabricación y comercialización de agua de mesa con o sin gas, así como de agua gasificada saborizada baja en calorías, bebidas gasificadas saborizadas, bebidas saborizadas no gasificadas, bebidas de fruta adicionadas de vitaminas, bebidas gasificadas con cafeína, bebida de aloe vera

adicionada de vitaminas, bebidas de té, envasados en Polietileno Tereftalato (PET) y vidrio.



Plan y Programa Anual de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo

Las actividades comprendidas en estos documentos abarcan todos los procesos desarrollados en las instalaciones de la empresa, como procesos estratégicos, operativos y de apoyo; por tanto, se incluye sin excepción a todos los trabajadores que se interrelacionan con el proceso operativo en sus diferentes etapas.

República Dominicana

En este país, el SGSST se basa en la normativa del reglamento 522-06, que es la única ley vigente en el país, y abarca todas las plantas a nivel nacional de la empresa, como a la planta en Santiago Rodríguez.

Brasil

En esta sede, el SGSST se basa en el Capítulo V – Seguridad y Medicina del Trabajo, que engloba las siguientes disposiciones:

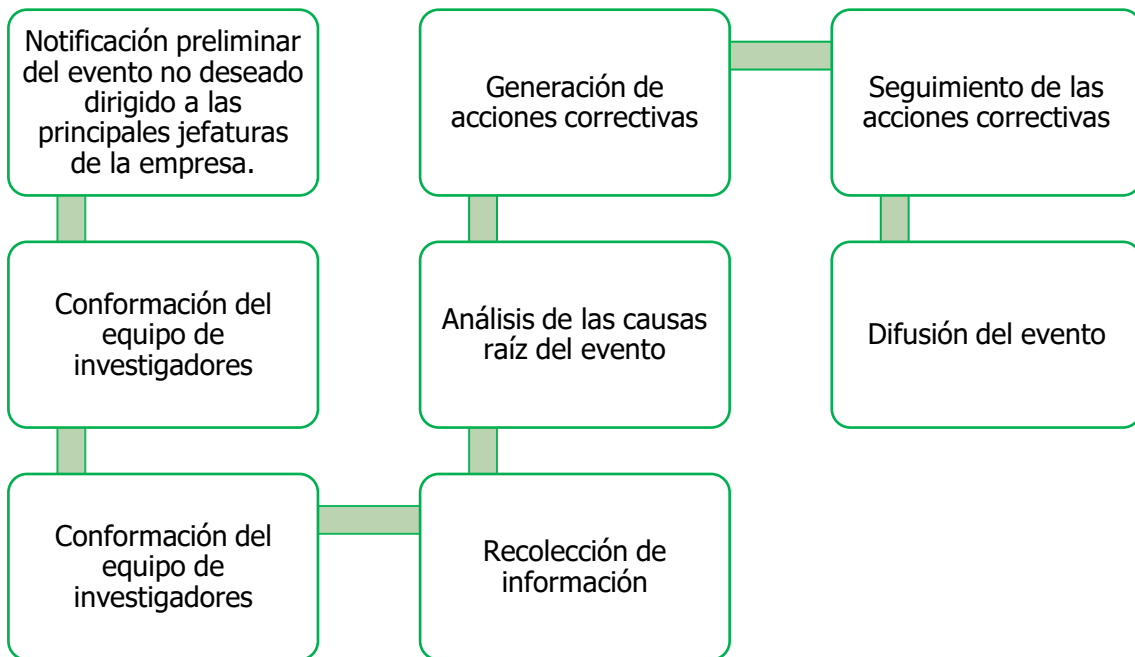
- N.º 1: Disposiciones generales
- N.º 4: Servicios especializados en ingeniería de seguridad y medicina del trabajo
- N.º 5: Comité interno de prevención de accidentes
- N.º 6: Equipos de protección individual
- N.º 7: Programa de control médico de salud laboral
- N.º 8: Edificios
- N.º 9: Programa de prevención de riesgos medioambientales
- N.º 10: Seguridad en instalaciones y Servicios eléctricos
- N.º 11: Transporte, movimiento, almacenamiento y manipulación de materiales
- N.º 12: Seguridad en el trabajo en máquinas y equipos
- N.º 13: Calderas y recipientes a presión
- N.º 15: Actividades y operaciones insalubres
- N.º 16: Actividades y operaciones peligrosas
- N.º 17: Ergonomía
- N.º 23: Protección contra incendios
- N.º 24: Condiciones sanitarias y de confort en el lugar de trabajo
- N.º 25: Residuos industriales
- N.º 26: Señalización de seguridad
- N.º 35: Trabajo en altura

Nos comprometemos a garantizar la seguridad, en todos los ámbitos, de nuestras operaciones y equipo de trabajo, por ello, los colaboradores de todas nuestras sedes se encuentran cubiertos por nuestro SGSST.

4.8.2. Detección de peligros y marco de acción

403-2, 403-7

En **Perú**, contamos con el Procedimiento de Reporte e Investigación de Accidentes de Trabajo e Incidentes Peligrosos, donde se consideran los siguientes pasos:



Damos acceso a nuestros contratistas sobre los procedimientos para la elaboración de la matriz IPERC e investigación de accidentes, a fin de que estos sean utilizados como referencia. Sin embargo, cada contratista es libre de utilizar alguna otra metodología que considere aplicable para sus actividades. De igual forma, la validación de esta metodología es realizada por el personal de ISM, previa verificación de los documentos de los contratistas. Caso similar ocurre con los informes mensuales, ya que, se hace seguimiento a los indicadores de accidentabilidad junto a diversos registros ejecutados en el mes de trabajo, dentro de los cuales se debe tener alcance de las investigaciones de accidentes y sus respectivas medidas.

Es preciso señalar que los contratistas cuentan con el Procedimiento de Gestión de Contratistas y Visitantes cuyos requerimientos son los siguientes:

- Listado de colaboradores
- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)
- Currículum Vitae documentado de prevencionista que garantice competencias, experiencias y/o formación.
- Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS)
- Matriz IPERC

- Registro de difusión de Matriz IPERC
- Registro de entrega de Equipos de Protección Personal (EPP)
- Documentación para trabajos de alto riesgo: Certificado de capacitación del personal para trabajos de alto riesgo
- Certificado de operatividad de equipos
- Certificado del operador de equipo
- Examen Médico Ocupacional (EMO)
- Control de Aptitud Médica Ocupacional (CAMO)

En **Huaura**, la evaluación y determinación de peligros son procesos continuos que deben ser revisados y actualizados periódicamente, especialmente cuando se introducen cambios en los procesos, la tecnología y se producen incidentes. Cabe destacar que la determinación de peligros se realiza mediante la matriz IPERC, informes de monitoreo ocupacional, exámenes médicos, y consulta y participación de colaboradores. En este proceso, es esencial cumplir con las regulaciones y estándares de seguridad laboral.

En 2023, no registramos enfermedades laborales. Al no haberse generado estas desviaciones, los controles se enfocaron en lo siguiente:

<p>Temas administrativos</p>	<p>Desarrollo de charlas y capacitaciones para el personal administrativo y operativo.</p>
<p>Educación y entrenamiento</p>	<p>La capacitación es fundamental para que los colaboradores comprendan los peligros y sepan cómo utilizar el EPP de manera efectiva. La capacitación en seguridad en el trabajo es esencial para fomentar la conciencia de seguridad.</p>
<p>Supervisión y seguimiento</p>	<p>Garantiza la implementación efectiva de las medidas de control, y que los trabajadores sigan prácticas seguras en el trabajo.</p>

Es importante destacar que la jerarquía de control sugiere que las medidas más efectivas se encuentran en la parte superior de la lista y deben considerarse primero; sin embargo, en muchos casos, puede ser necesario combinar varias medidas de control para lograr un nivel aceptable de seguridad. La elección de medidas dependerá de la naturaleza de los peligros, la viabilidad técnica-económica y la necesidad de proteger la seguridad de los trabajadores.

En 2023, no tuvimos impactos negativos relacionados a nuestra gestión de salud y seguridad en actividades comerciales

La gestión en **Huaura** se alineó a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales a través de la concientización de colaboradores en capacitaciones y talleres. Además, contamos con el programa ALERTA, que busca identificar oportunidades de mejora para fortalecer la seguridad del trabajador mediante la participación activa de los representantes de los trabajadores, así como de cada uno de ellos. Aunado a ello, revalidamos el SGGST mediante la ISO

45001:2018, vigilamos medicamente a todo nuestro personal mediante un servicio médico, y colocamos una línea de vida para el encarpado de camiones. A nivel de productos, contamos con el proyecto REDAZ, que hace referencia a la reducción de azúcar en cada uno de nuestros productos.

Estas acciones generaron un ambiente de trabajo seguro, puesto que, si bien hubo accidentes, estos no generaron lesiones limitantes hacia nuestros colaboradores. En 2023, se cumplió con el 100 % de actividades programadas en el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), lo que consideramos como un logro destacable en nuestra gestión SST.

Cabe mencionar que uno de nuestros obstáculos fue la rotación de nuestros colaboradores; no obstante, nuestra programación adecuada evidenció que es posible asegurar que las actividades programadas sean extensibles a todos nuestros colaboradores.

Por otra parte, se implementó una reorganización de seguridad industrial con el fin de empoderar al personal a realizar actividades de inspecciones, que buscaban identificar oportunamente los riesgos y peligros no mapeados. Además, nuestro equipo de salud ocupacional realizó campañas para identificar enfermedades ajenas a las laborales, con la intención de ampliar el nivel de protección hacia nuestros colaboradores.

La medición de nuestro alcance en SST se realiza de forma semanal y mensual, a través de indicadores alineados a los objetivos PASST, la revisión semanal de la información nos permitió tomar acciones correctivas más ágiles a fin de evitar futuras desviaciones en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Los indicadores establecidos en ISM fueron los siguientes:

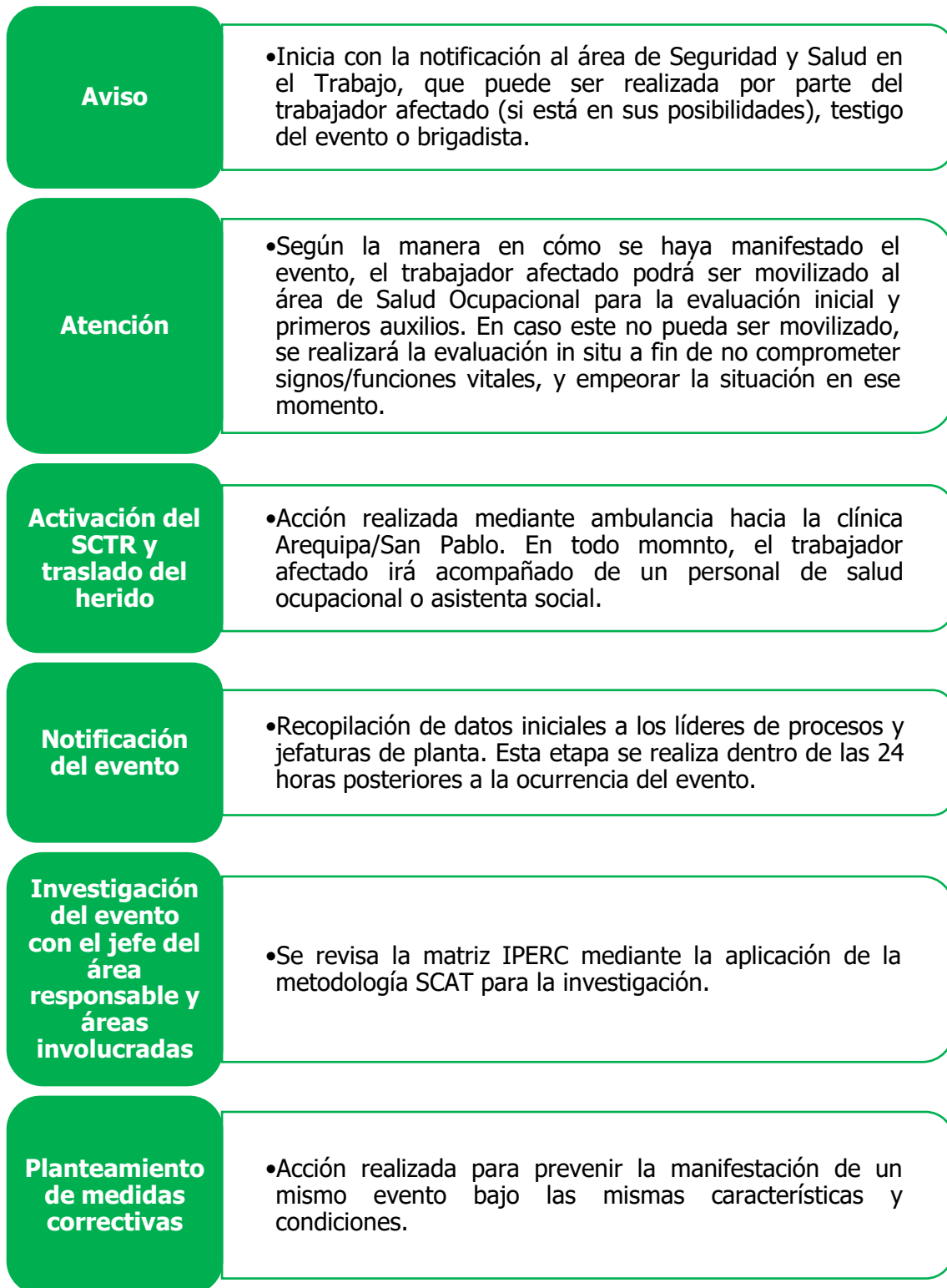
- Porcentaje de cumplimiento del PASST
- Indicador de frecuencia
- Indicador de severidad
- Indicador de accidentabilidad
- Índice de prevalencia de lesiones osteomusculares
- Número de inspecciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)
- Charlas de seguridad
- Actividades del CSST, según cronograma

Garantizamos la eficacia de nuestras medidas de seguridad y salud a través de los indicadores de gestión que revisamos semanalmente para una verificación oportuna, sumado a las labores de inspección en campo. Estas medidas aseguran una formación de cultura de prevención en nuestros colaboradores.

Medidas ante impactos potenciales

- Se mantiene una comunicación directa con el personal de la organización, por lo que se puede garantizar una oportuna identificación de algún posible impacto negativo producto de una acción ejecutada por el equipo de seguridad industrial. Asimismo, contamos con programas que garantizan la identificación de impactos negativos como el programa ALERTA y reuniones periódicas programadas con el CSST.
- En caso se identifique algún aspecto negativo, este será verificado en participación de los colaboradores o representante de los mismo, considerando una reevaluación a fin de corregir las desviaciones identificadas.
- La elaboración e implementación de programas, simulacros y capacitaciones se ejecutan en coordinación de los representantes de los trabajadores. En caso se identifique un aspecto negativo, este será corregido con base en el área usuaria en el tiempo real.
- Implementación de controles de ingeniería, capacitaciones y procedimientos seguros de trabajo.

Por otro lado, en **Arequipa**, ante un accidente, se aplica el siguiente procedimiento de atención:



Es de destacar que, en esta planta, el enfoque de prevención y mitigación de impacto se desarrolla mediante el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Política Integrada, y tiene como objetivo garantizar la protección de los trabajadores de ISM tanto en los procesos como subprocesos. En 2023, se planteó el siguiente objetivo:

Subproceso	Objetivo general del subproceso	Meta	Indicador	Frecuencia	
Gestión de riesgos	Mantener el índice de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo e índice de accidentabilidad	IF < 1.92	$IF = \frac{N.^{\circ} \text{ de accidentes} \times 2\,000\,000}{N.^{\circ} \text{ horas} - \text{ hombre}}$	Anual	
		IS < 10.85	$IS = \frac{N.^{\circ} \text{ días de descanso médico} \times 2\,000\,000}{N.^{\circ} \text{ horas} - \text{ hombres}}$		
		IA < 0.105	$IA = \frac{\text{índice de frecuencia} \times \text{índice de severidad}}{200}$		
	Objetivos específicos del subproceso	Indicador		Meta	Frecuencia
	Fortalecer la cultura positiva de SST	$\% \text{ de cumplimiento del Programa de Capacitaciones de SST} = \frac{N.^{\circ} \text{ capacitaciones ejecutadas}}{N.^{\circ} \text{ capacitaciones planeadas}}$		100 %	Mensual
		$\% \text{ trabajadores que participaron en las 4 capacitaciones anuales} = \frac{N.^{\circ} \text{ trabajadores que participaron en las 4 capacitaciones anuales}}{N.^{\circ} \text{ total de trabajadores}}$			
	Verificar el cumplimiento in situ de los estándares de SST	$\% \text{ cumplimiento del Programa de Inspecciones de SST} = \frac{N.^{\circ} \text{ inspecciones ejecutadas}}{N.^{\circ} \text{ inspecciones planeadas}}$		95 %	
Ejecutar las acciones correctivas de los incidentes y accidentes de trabajo reportados e investigados	$\% \text{ cumplimiento de acciones correctivas por incidentes y accidentes de trabajo} = \frac{N.^{\circ} \text{ acciones correctivas ejecutadas por incidentes y accidentes de trabajo}}{N.^{\circ} \text{ acciones correctivas planeadas por incidentes y accidentes de trabajo}}$		98 %		
Corregir las condiciones inseguras subestándar reportadas	$\% \text{ condiciones inseguras o subestándares levantadas} = \frac{N.^{\circ} \text{ condiciones inseguras o subestándares corregidas}}{N.^{\circ} \text{ condiciones inseguras o subestándares reportadas}}$		90 %		
Cumplir los acuerdos del CSST	$\% \text{ cumplimiento de acuerdos del comité de SST} = \frac{N.^{\circ} \text{ de acuerdos ejecutados del comité de SST}}{N.^{\circ} \text{ acuerdos propuestos del comité de SST}}$		90 %		

Además de implementar la medida IPERC, realizamos un seguimiento a los controles existentes relacionados con los incidentes y accidentes, de esta manera, obtenemos resultados que nos ayudan a velar por el cuidado de la salud y seguridad de manera más eficaz. La aplicación del procedimiento IPERC es liderado por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuenta con profesionales especialistas y competentes en materia de SST, con la interacción de los líderes y responsables de los procesos y participación activa de los trabajadores que realizan cada actividad en los procesos. En este marco, para determinar los peligros, aplicamos el siguiente proceso:

1. Identificación de proceso y/o actividad (reconocimiento de etapas, actividades operativas o administrativas y puestos de trabajo).
2. Elaboración de la lista de peligros y riesgos identificados en el proceso y/o actividad.
3. Registro de actividades y asociar el peligro identificado, los valores de probabilidad y consecuencia lo determinará el equipo responsable de la elaboración de la matriz IPERC, a fin de obtener los valores de riesgo alto, medio o bajo. La evaluación se denomina Evaluación del Riesgo Puro.
4. Para la implementación de controles, se considera la jerarquía de control como lo son eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y EPP.
5. Se realiza una segunda evaluación denominada Riesgo Residual para conocer la exposición después de la aplicación de los controles propuestos.

A continuación, los peligros representativos identificados en la planta de Arequipa y las medidas de control aplicadas:

Peligro		Tipo	Medidas de control
Equipos/herramientas energizadas	Atrapamiento Contacto directo/indirecto con electricidad	Eléctrico	Capacitación Seguridad con Herramientas Manuales y Poder Entrega de EPP Señalética de advertencia
Trabajos en caliente	Contacto con superficies calientes Quemaduras Incendios	Mecánico	Señalización y/o delimitación PTM ATS
Uso de equipos o herramientas manuales	Golpes en distintas partes del cuerpo		Capacitación de Seguridad con Herramientas Manuales y de Poder
Herramientas y/u objetos punzo cortantes (cuchillas, vidrio, entre otros)	Contacto con objetos punzo cortantes Exposición a bordes filosos		
Superficies u objetos calientes	Contacto con superficies u objetos calientes		Señalización de advertencia Entrega de EPP

Trabajos en altura (encima de 1.80 m del suelo)	Caídas a distinto nivel		
Operación de equipos de izaje c/s carga suspendidas	Caída de carga suspendida Aplastamiento por carga Volcaduras en maniobra Colisión con equipos móviles o fijos		Permiso de trabajo multipropósito (PTM) Análisis de Trabajo Seguro (ATS)
Espacio confinado	Atmosfera deficiente	Locativo	
Presencia de insumos químicos	Inhalación, ingesta, contacto con la piel y contacto con los ojos Derrame Exposición a nivel 0.2 ppm ozono	Químico	Hoja de seguridad del material Entrega de respirador media cara, cara completa, filtros de polvo y gases
Soluciones químicas	Contacto con soluciones químicas, derrames		

Asimismo, en **Brasil**, utilizamos una matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) que afianza nuestra gestión en SST. Para aplicar este procedimiento, primero, los encargados del área de Seguridad Industrial deben revisar y actualizar el Listado de Peligros y Riesgos, el cual debe ser validado por cada responsable del proceso, así como por los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Luego, se procede a identificar los peligros asociados a actividades, productos o servicios de la empresa, en esta etapa participa el personal operativo y administrativo. La información obtenida es registrada en la matriz IPERC, y se evalúan los riesgos mediante puntuaciones obtenidas en los campos de frecuencia de exposición, probabilidad de ocurrencia y severidad.

Para efectos de planificación, implementación, operación y mantenimiento, el líder de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional debe asegurarse de que los elementos de riesgo cuenten con controles operativos, los cuales deben estar asociados al peligro acorde a la jerarquía de determinación de controles operativos:



Es de destacar que, tanto nuestros colaboradores como las partes interesadas externas deben cumplir con los controles operativos implementados en los espacios laborales. Asimismo, realizamos una evaluación del riesgo residual, previa revisión de la aplicación de las medidas de control.

Fomentamos la participación activa y el apoyo de nuestro equipo en temas de gestión SST, descritos en nuestra política de Sistema de Gestión Integrado (SIG) y en las normas vigentes de los países donde operamos —en Brasil, en el subpunto 1.4.3. y 1.4.3.1. de la NR-01. Bajo esta premisa, en caso de identificar algún peligro, nuestros colaboradores pueden reportarlo directamente a los técnicos de seguridad laboral, a su supervisor directo o, en todo caso, en las reuniones del CIPA.

En caso la situación peligrosa no sea atendida, nuestros colaboradores tienen el derecho a negarse a laboral como una garantía jurídica en defensa de la vida del trabajo y, por ello, está prohibida cualquier represalia contra el colaborador. En esta línea, adoptamos medidas administrativas para asegurar la descripción al recibir la denuncia del peligro y evaluar el evento de negativa del colaborador.

Ante la ocurrencia de un accidente laboral típico, la víctima, superior o cualquier colaborador que presencie el accidente debe comunicar inmediatamente el hecho al área de seguridad o, a más tardar, dentro del primer día hábil posterior al incidente. Si corresponde, los brigadistas brindarán primeros auxilios a la víctima y evaluarán, junto con la seguridad laboral, la gravedad de las lesiones del accidentado, para trasladarlo al centro médico más cercano. Investigamos los accidentes laborales típicos mediante la evaluación de su causa raíz y demás causas posibles, a fin de documentarlos en el parte de accidentes y en el expediente de investigación con el respectivo plan de acción.

Luego de realizar la investigación, los accidentes son publicitados en campañas de concientización donde se realice la actividad laboral, a fin de evitar nuevos sucesos. Para ello, se utiliza el formato Alerta de Seguridad, que resume lo sucedido, las causas y qué hacer para evitarlo. Asimismo, contabilizamos los accidentes ocurridos en las estadísticas del SGSST mediante indicadores mensuales.

Cabe destacar que la gestión de la SST se rige a través de la siguiente estructura jerárquica: un supervisor del Sistema Integrado de Gestión (SGI) y tres técnicos de seguridad en el trabajo, quienes tienen como objetivo garantizar la aplicación del Plan de Seguridad Laboral 2023, con el fin de prevenir accidentes o situaciones potencialmente peligrosas para la salud de los colaboradores.

A pesar de que la falta de disponibilidad de presupuesto para nuevas inversiones en el sector, este tuvo un alto índice de éxito en la realización de actividades de prevención y en la implementación del sistema de gestión, con un resultado del 100 %.

Objetivos	Indicadores	Metas 2023	Resultado 2023	Análisis
Promover continuamente acciones y control de salud y seguridad en el trabajo	Efectividad de las inspecciones	≥ 95 %	100 %	Se logró la meta 2023, gracias a la prevención de riesgos y el enfoque a las inspecciones para regularizar disconformidades

Para alcanzar esta meta, se implementó un pequeño cambio en el Plan de Inspecciones de Seguridad en el Trabajo, con el objetivo de establecer con anticipación el Técnico de Seguridad responsable de realizar cada una de las inspecciones programadas para el año 2023. Este cambio contribuyó a dirigir con mayor precisión la actividad del responsable y facilitar la actividad del supervisor de monitorear el desempeño de las actividades.

Las medidas adoptadas e implementadas por la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo fueron seguidas y respetadas debidamente por todas las partes interesadas. Cualquier objeción debe ser discutida directamente con el responsable del sector de SST para que aporte una mayor aclaración a la situación.

El sector de seguridad utiliza los siguientes indicadores para supervisar la eficacia de nuestras acciones referidas a Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Para monitorear y medir las acciones de seguridad y salud en el trabajo, utilizamos los siguientes indicadores:

- Frecuencia/proporción
- Tasa de gravedad
- Efectividad de las inspecciones
- Cumplimiento del SGSST propuesto.

Nuestras acciones, como la evaluación de actividades de riesgo, nos permiten tomar medidas sobre seguridad en el trabajo. Las medidas aplicadas por la Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo son seguidas por todos nuestros grupos de interés, y si existe algún desacuerdo son discutidas con el responsable del Departamento SST para solucionarlo.

Mientras que, en **República Dominicana**, el proceso de identificación de peligros inicia con una reunión con los colaboradores directos, quienes evalúan cada actividad que realiza —rutinaria y no rutinaria—, para evaluar los riesgos y colocarlo controles de acuerdo a la jerarquía. Esta información es colocada en el registro Pre-IPERC, para luego ser vaciada en el Registro de Identificación de Peligro y Evaluación de Riesgos y Control,

validada por su jefe inmediato. Respecto a los contratistas, se tiene una reunión previa a la actividad y se dicta una charla de seguridad a todos los trabajadores (antes de iniciar el trabajo) y, junto a ellos, se llena el Registro de Análisis de Riesgo Operacional (ARO), así como el Registro de Permiso Multipropósito (PTM) y la Liberación del Permiso de Trabajo de Riesgo.

En caso de que los trabajadores identifiquen situaciones de riesgo o peligros, colocamos códigos QR en varios sectores de la empresa para que el personal pueda reportar libremente situaciones de actos y condiciones inseguras. Además, en la charla de inducción, indicamos a nuestros trabajadores que pueden reportar cualquier situación peligrosa a nuestra oficina, quien se encarga de evaluar y verificar si se cuenta con los controles necesarios para realizar la actividad laboral de forma segura.

Además, utilizamos un Instructivo de Investigación de Incidentes de Accidentes de Trabajo donde se reciben las manifestaciones de los implicados, de los colaboradores expertos en el tema y —en caso ser necesario— de los encargados de los procesos. Estos datos se consignan y analizan mediante el método de Análisis Sistemático de la Cadena Casual (por sus siglas en inglés, SCAT) para conocer las causas inmediatas y básicas para, luego, junto al encargado del proceso, establecer medidas correctivas según la jerarquía de control.

Finalmente, en **Haití**, sensibilizamos a nuestros colaboradores sobre seguridad y salud mediante charlas, carteles e inspección planificada y no planificada.

Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo

País / planta		Nombre del comité	Descripción	Periodo de reunión
Perú	Huaura	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Conformado por 10 persona, quienes cumplen las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en la identificación y evaluación de riesgos laborales. - Colaborar en la elaboración de políticas y programas. - Revisar y proponer medidas de prevención. - Investigar incidentes y accidentes. - Promover la capacitación en seguridad y salud. - Promover la participación y consulta de los trabajadores. - Realizar inspecciones. - Revisar y emitir informes y recomendaciones. 	<p>Mensual</p> <p>Reunión de emergencia en caso se requiera, convocada por el presidente o secretario</p>
	Arequipa	Comité SST	<p>Conformado por 12 miembros titulares de forma paritaria: seis miembros son trabajadores y otros seis son representantes de la empresa. Este comité tiene las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajado que sean necesaria para cumplir con sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de SST. - Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad del empleador y el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica, evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la SST, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. - Promover que los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos. - Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas técnicas y las especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo. 	<p>Mensual</p>

Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo			
País / planta	Nombre del comité	Descripción	Periodo de reunión
		<ul style="list-style-type: none"> - Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, además de que estos participen en la solución de problemas de seguridad, inducción, capacitación, entrenamiento, concursos, entre otros. 	
Brasil	Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA)	<p>Conformada por un grupo de representantes de empleadores y trabajadores. Este comité tiene como objetivo prevenir accidentes laborales y promover la salud de los colaboradores. Para ello, realizan las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar puntos que representan un riesgo en la empresa. - Observar las normas en relación con el trabajo realizado y si hay algún desacuerdo que deba mejorarse. - Establecer un plan de acción que considera la adecuados de los puntos de desacuerdo. - Proponer acciones para prevenir accidentes. <p>Este comité cuenta con autonomía jurídica para realiza sus actividades durante la gestión.</p>	Mensual
República Dominicana	Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo	Conformado por 10 miembros: 5 representantes de los trabajadores y 5 del empleador. Luego de cada reunión, se hace un acta donde se colocan los temas concernientes a seguridad.	Mensual

Impulsamos la participación de nuestros colaboradores en el SGSST, por ello, realizamos las siguientes actividades:

Perú	<p>Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), encargado de asegurar la participación constante de los trabajadores. Además, a través de las reuniones de este comité se comunica la normativa vigente en materia de SST.</p> <p>Programa ALERTA, que fomenta la participación del personal en la identificación de nuevos peligros y riesgos.</p> <p>Presencia de integrantes del CSST en el equipo encargado de realizar la investigación de los accidentes de trabajo.</p> <p>Comunicación de la auditoría interna para evaluación del desempeño del SGSST hacia el comité y exposición de sus resultados.</p> <p>Realización de encuestas de satisfacción de las capacitaciones ejecutadas por el área de Seguridad Industrial para el mejoramiento de las mismas.</p> <p>Modificación y validación de la matriz IPERC con la participación de los colaboradoras.</p> <p>Ejecución de simulacros.</p> <p>Los canales de comunicación se basan en los periódicos murales, correos corporativos, grupos de WhatsApp, que aseguran una comunicación ágil y horizontal con los colaboradores.</p> <p>Difusión de la matriz de participación y consulta, liderada por el SGI y relacionada directamente con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
República Dominicana	<p>Grupos de trabajo como el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (conformado por representantes de los trabajadores y del empleador), quienes realizan reuniones mensuales y que participa en eventos de seguridad industrial.</p> <p>Charlas y capacitaciones para los trabajadores, donde se interactúa con ellos e intercambia información sobre seguridad.</p> <p>Murales informativos colocados en la empresa.</p> <p>Código QR para el reporte de actos y condiciones inseguras.</p>
Brasil	<p>Reuniones del CIPA</p> <p>Semana Interna de Prevención de Accidentes de Trabajo (SIPAT) 2023 - Comportamiento Seguro en el Tráfico.</p> <p>Actualización del IPERC.</p> <p>Conocimiento del SIG.</p> <p>Campaña por el Día Mundial de la Limpieza.</p> <p>Campaña Rosa (octubre 2023)</p> <p>Campaña Azul (noviembre 2023).</p> <p>Campaña Roja (diciembre 2023)</p> <p>Diálogos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Capacitación a Brigadas y Socorristas 2023.</p> <p>Encuesta de clima laboral.</p>

En ISM tomamos en cuenta las opiniones de nuestros grupos de interés en materia de seguridad y salud, ya que, gracias a sus comentarios mejoramos la efectividad de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, fortalecemos la cultura de seguridad y contribuimos positivamente a la reputación y el desempeño general de nuestra empresa. Los consideramos como socios clave en nuestra gestión SST.

4.8.3. Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

403-5

Para capacitar a nuestros colaboradores en materia de SST, actuamos acorde a nuestro programa de capacitaciones descrito en el Plan Anual de Capacitaciones, dentro del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, que abarca los siguientes cursos de formación:

Perú

Funciones y responsabilidades del CSST	Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
IPERC/Mapa de riesgo	Manejo seguro de herramientas, manuales y poder	Capacitación y entrenamiento básico de brigadas de emergentica (primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación y rescate)
Manejo de montacargas	Ergonomías en actividades productivas y factores de riesgo ocupacionales	Capacitación MAPTEL I, II y III
Trabajos de alto riesgo: trabajo en altura, trabajos en caliente, bloqueo y etiquetado	Manipulación de sustancias químicas	Hábitos saludables/importancia de las pausas activas
Riesgos psicosociales	Higiene Ocupacional	

Brasil

Entrenamiento de la Brigada de Emergencia	Capacitación NR-05 Comité Interno de prevención de accidentes internos	Capacitación NR-10 Seguridad en instalaciones y servicios eléctricos
Capacitación NR-11 Transporte, movimiento, almacenamiento y manipulación de materiales	Capacitación NR-12 Seguridad laboral en maquinaria y equipos	Capacitación NR-13 Calderas, depósitos a presión, tubos de almacenamiento metálicos y cisternas
Capacitación NR-18 Seguridad y salud en el trabajo en la industria de la construcción	Capacitación NR-20 Seguridad y Salud en el trabajo con productos inflamables y combustibles	Capacitación NR-34 Condiciones y medio ambiente de trabajo en la industria de la construcción, reparación y desmantelamiento de buques
Capacitación NR-35 Trabajo de altura		

República Dominicana

Nuevos ingresos <ul style="list-style-type: none">•Inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo	Personal específico <ul style="list-style-type: none">•IPERC por área•Uso de EPP por puesto de trabajo•Uso de EPP para manejo de químicos.
Personal fijo <ul style="list-style-type: none">•IPERC•Accidentes ocurridos•Procedimientos de emergencia•Manejo de productos químicos (SDS)•Manejo defensivo en motores•Ergonomía	

Sobre **República Dominicana**, al personal comercial se aplica un programa de capacitaciones sobre las actividades que realiza —manejo defensivo en motor, manejo defensivo en camión, ergonomía, entre otros— con el objetivo de que estos puedan efectuar su trabajo adecuadamente. Además, les damos campañas de adquisición de casco para motor, entrega de carritos para repartir los productos, mangas para el sol, entre otros, los cuales les sirven como controles de seguridad para mitigar los riesgos a los peligros a los que pueden encontrarse expuestos.

En **Haití**, el Departamento de Salud Industrial ofrece charlas y cursos en este tema a todos los colaboradores —aunque sean eventuales—, quienes reciben capacitaciones de sensibilización sobre riesgo laboral y uso adecuado de los EPPs.

4.8.4. Promoción de la salud y bienestar

403-6

Somos una empresa considerada de alto riesgo, por ello, en el **Perú**, todo el personal de **Huaura** cuenta con SCTR que garantiza una atención oportuna frente a alguna lesión producto del trabajo, para los casos que ameriten la asistencia médica por lesiones o accidentes no relacionados con el trabajo por normativa nacional (Ley N.º 26790). En este sentido, cumplimos con afiliar a todo el personal al Seguro Social de Salud (EsSalud). Esta información es compartida por el personal de gestión humana en los procesos previos de contratación y, sobre el personal que ya forma parte de la empresa, estos cuentan con el apoyo de la asistenta social.

Sobre el equipo de Salud Ocupacional, en busca de la prevención de otros males ajenos a las actividades que ejecutan los colaboradores en plan, se desarrollan periódicamente las siguientes campañas de salud, priorizando la atención dentro de las instalaciones de la empresa, a fin de garantizar la participación de todo el personal:

Huaura
<ul style="list-style-type: none"> •Descarte de cáncer de colon •Descarte de cáncer de próstata •Descarte de VIH •Descarte de hepatitis B •Vacunación de influenza, antitetánica, hepatitis

Arequipa
<ul style="list-style-type: none"> •Plan de vida saludable •Plan de nutrición y control de sobrepeso (control de dislipidemias) •Seguimiento de casos de índice de masa corporal (IMC) •Campañas para el control visual

Videos con hábitos saludables²



Campaña de obesidad y sobrepeso



En **Brasil**, en 2023, impulsamos las siguientes campañas para promover la salud de nuestros colaboradores:

- Campaña Rosa (octubre 2023).
- Campaña Azul (noviembre 2023).
- Campaña Roja (diciembre 2023).

Además, contamos con el Diálogo Semanal de Seguridad, Medio Ambiente y Salud (DSSMS), metodología enfocada en orientar a nuestros colaboradores –en reuniones breves de 5 a 15 minutos de duración– sobre riesgos laborales y acciones a realizar para prevenirlos. Asimismo, a partir del DSSMS, tratamos cuestiones relacionadas con medidas de seguridad y prevención, temas de medio ambiente, higiene, salud mental, organización, limpieza, rutinas de trabajo y comunicación en el entorno profesional. A partir de estas reuniones, alcanzamos los siguientes objetivos:

- Mejorar la productividad
- Instruir y formar al personal
- Reducir accidentes
- Crear rutinas de trabajo más saludables
- Aumentar la concientización
- Aumentar la calidad de actividades
- Fomentar el compromiso de equipo
- Reforzar conocimientos adquiridos
- Recordar los procedimientos de emergencia
- Mejorar la salud
- Promover la integración entre los gestores y el equipo
- Ser un espacio seguro

² Link de acceso: <https://www.youtube.com/watch?v=uU1eIqZtUMo>.

En **República Dominicana**, los colaboradores cuentan con el ARS de su preferencia, el cual les permite realizar cualquier consulta de salud. Asimismo, se mantiene coordinación con las áreas para efectuar programas de orientación como la Jornada Cardiovascular, así como la de nutrición. Además, mantenemos cercanía con Salud Pública, ente que ayuda a la realización de campañas de vacunación preventiva para enfermedades coyunturales, tales como el tétano, influenza y COVID-19.

4.8.5. Servicios de salud y relacionados

403-3

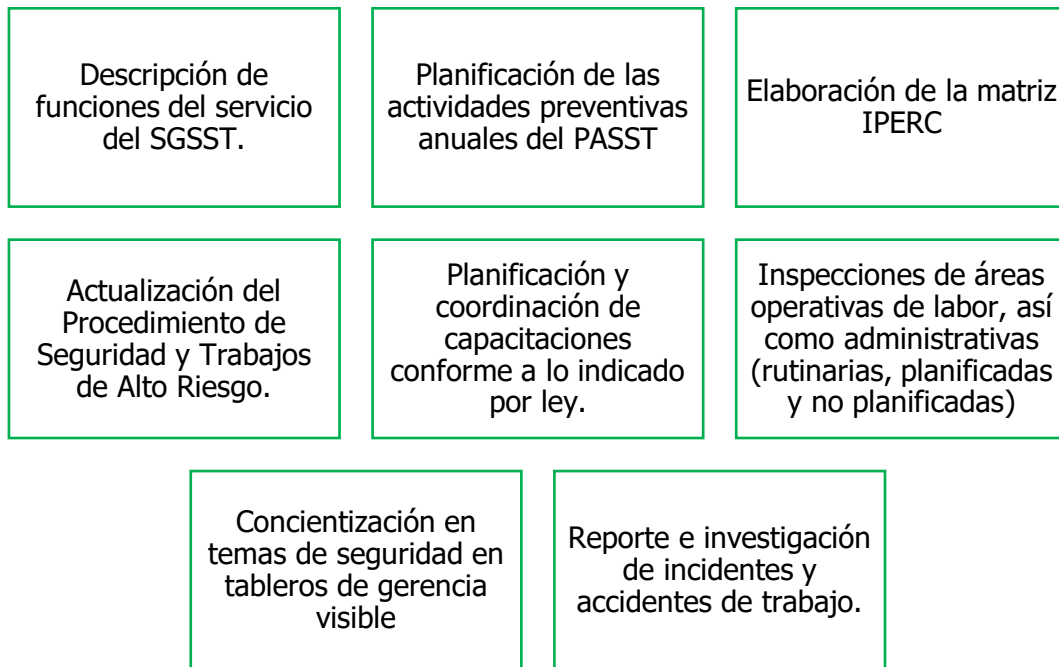
La salud y el bienestar de nuestro equipo son fundamentales no solo para su calidad de vida individual, sino también para el rendimiento y la productividad de toda nuestra empresa. Por ello, proporcionamos los siguientes servicios de salud de calidad a todos nuestros colaboradores, acción que fortalece los lazos con nuestros colaboradores.

En **Huaura**, contamos con un área de Salud Ocupacional conformada por personal capacitado para dichas actividades. La atención de este equipo se enfoca en brindar servicio de gestión, más no de asistencia médica. Es decir, parte de la información generada por los exámenes médicos pre-ocupacionales o periódicos para la elaboración de programas de prevención y cuidado:

- Programa de conservación auditiva.
- Programa de protección musculoesquelética.
- Entre otros.

El personal de salud cumple con un programa de recorridos y entrevistas con el personal para la identificación de peligros y posterior evaluación de riesgos.

En **Arequipa**, la garantía de la calidad de información y acciones en el marco de las funciones de los servicios de salud se sustentan en la capacidad y competencia de los miembros del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, el acceso a la información es pleno y a solicitud de las partes interesadas como el comité de SST, auditorías internas, entes de fiscalización, entre otros. En este sentido, las funciones de estos servicios se enmarcan en los siguientes aspectos:



En **Brasil**, tenemos vigente un contrato con el Servicio Social de Industria (SESI), proveedor de servicios relacionados a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este servicio nos ayuda a desarrollar las siguientes actividades jurídicas:

- Programa de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO)
- Programa de Gestión de Riesgos (PGR)
- Certificado de Salud Ocupacional (ASO)

Anualmente, nuestros colaboradores pasan exámenes ocupacionales sobre su estado de salud para determinar si son aptos para las actividades laborales a realizar y, finalmente, emitir el ASO. Además, proporcionamos a nuestros colaboradores planes de salud para que puedan someterse a evaluaciones médicas no relacionadas con el trabajo. En 2023, cambiamos la empresa que nos brinda estos planes, siendo actualmente HAPVIDA.

Por otro lado, en **República Dominicana**, se cuenta con un consultorio médico validado por el ente fiscalizador del país (Salud Pública) que garantiza su calidad, el cual es de atención abierta a los colaboradores que laboren dentro de las instalaciones de la empresa (lunes a viernes de 07:00 a. m. a 06:00 p. m., y los sábados de 07:00 a. m. a 03:00 p. m.).

Además, contamos con un área de Salud Ocupacional encargada de prevenir cualquier tipo de enfermedad a consecuencia de actividades laborales, para ello, esta área se encarga de realizar inspecciones periódicas a la planta para validar las buenas prácticas ergonómicas, además de efectuar monitoreos ocupacionales anuales para revisar el ambiente laboral al que se encuentran expuestos los colaboradores y, por último, realizar jornadas médicas de prevención relacionadas a las actividades laborales, además de coyunturales por enfermedades estacionarias y de seguimiento, a fin de verificar el estado de salud del trabajador como su evolución al pasar el tiempo.

Mientras que, en **Haití**, contamos con un departamento de Salud Ocupacional abierto para todos nuestros colaboradores —aun siendo terceros y eventuales— donde les brindamos atención en primeros auxilios. En caso de un evento de fuerza mayor, referimos a los trabajadores al centro de salud.

4.8.6. Lesiones por accidente laboral

403-9, 403-10

En ISM promovemos que todos nuestros colaboradores laboren en ambientes seguros, donde las lesiones ocasionadas por actividades dentro de la empresa se prevengan o se mitiguen en la mayor medida posible. En esta línea, en 2023, se registraron las siguientes lesiones por sede:

Tipos de lesiones por accidente laboral, 2023			
Perú		Haití	Brasil
Huaura	Arequipa		
Lesiones extremidades superiores	en Corte superficial del pulpejo del dedo índice (mano izquierda) Esguince de rótula (pie derecho) Corte del pulpejo del dedo medio (mano izquierda)	Heridas Contusión Excoriación	Contusión Dislocación Excoriación Corte Lesión Picaduras de abeja

Cabe resaltar que, anualmente, mediante el proceso de identificación de peligros por todas las áreas de la empresa, actualizamos los peligros a los que pueden verse expuestos nuestros colaboradores. Esta actualización es realizada a partir de reuniones con líderes del sector, donde se enumeran los principales riesgos y se establecen acciones correctivas para los riesgos que consideran importantes y que pueden tener mayores consecuencias para el sector.

Peligros identificados y medidas aplicadas, 2023		
País	Peligros identificados	Medidas para reducir riesgos y peligros
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - Manipulación de equipos de producción (etiquetadora, empacadora, llenadora y pasteurizados, entre otros). - Manejo de montacargas - Calderos - Subestación - Sala de fuerzas - Tableros de control eléctrico - Tanques de CO₂, GLP, nitrógeno y amoniaco 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones previas de los indicadores, registros y monitoreos ocupacionales, participación de los colaboradores en los procesos de identificación de peligros, en conjunto con la experiencia del personal de seguridad industrial. - Unificación y estandarización de procedimientos de trabajo a nivel Perú, se reforzó la señalética dentro de la planta de Huaura. - Estandarización del uso de EPP de acuerdo a cada puesto de trabajo. - Colocación de líneas de vida para los trabajos de encarpado - Colocación de micas para el encapsulado de equipos - Instalación de nuevas guardas en los motores de planta.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - Superficie resbaladiza - Rejillas de canal abierto 	<ul style="list-style-type: none"> - Intensificar de las inspecciones de seguridad laboral.

Peligros identificados y medidas aplicadas, 2023		
País	Peligros identificados	Medidas para reducir riesgos y peligros
	<ul style="list-style-type: none"> - Manipulación de objetos punzocortantes - Alto flujo de vehículos motorizados (conductor) - Conducir motocicletas en pistas mal conservadas - Calles resbaladizas por la lluvia - Presencia de animales peligrosos 	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementar la frecuencia de formación y sensibilización de los colaboradores que prestan servicios para la empresa. - Asegurar la entrega de equipos de protección personal (EPP). - Implementar acciones de ingeniería en las máquinas de producción. - Entre otros.
Haití	<ul style="list-style-type: none"> - Disturbios callejeros - Superficie resbaladiza - Golpe con objeto - Intoxicación con sustancias químicas 	<p>El caso de intoxicación por sustancias químicas ha sido el peligro que ha provocado la mayor consecuencia durante el 2023. Como medida de control, se renovaron los EPPs, en específico respiradores de cara completa y guantes nitrilos 18p, además de tomar medidas administrativas, como charlas de sensibilización y letreros sobre la manipulación de sustancias químicas peligrosas.</p>

En 2023, evaluamos y controlamos los siguientes indicadores de salud sobre lesiones laborales, sobre nuestros colaboradores directos. Cabe destacar que, en el caso de Brasil, estos indicadores son calculados mensualmente, y nos orienta en relación a las medidas que se deben adoptar para minimizar la ocurrencia de accidentes en la empresa. En el caso de Haití, los datos son recopilados mediante registros de accidentes, además de utilizar la metodología 5M; además, sobre las dolencias o enfermedades laborales registrables, la información fue obtenida mediante los registros de atención al tóxico. Mientras que, en **Huaura**, los datos se calculan a partir de la revisión de los informes mensuales del área de Seguridad Industrial, informes por parte del CSST, resultado del monitoreo ocupacional e informe anual del área de Salud Ocupacional, realizados durante el periodo 2023.

Lesiones laborales sobre colaboradores directos, 2023								
Indicadores del área de Salud y Seguridad	Perú				Brasil		Haití	
	Huaura		Arequipa		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres				
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0	0	0	1	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0.00	0.00	0	0.00	21.19	0.00	0.00	0.00
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de dolencia o enfermedad laboral registrables.	0	0	0	0	0	0	2 076	220
Número de lesiones por accidente laboral registrables.	16	0	13	0	23		37	1
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	16.00	0.00	0.67	0.00	17.84		68.52 %	1.85 %
Número de horas trabajadas	938332.80	70627.20	1033794.75	57600.00	1 289 174.91		11	

Nota. En Brasil y en Huaura, los índices de frecuencia de accidentes laborales se calcular por 1 000 000 horas trabajadas, como lo establece la normativa vigente del país. En el caso de Haití y Arequipa, las tasas son calculadas por cada 200 000 horas trabajadas.

Asimismo, obtuvimos los siguientes resultados respecto a los contratistas (trabajadores que no son empleados):

Lesiones laborales en contratistas, 2023								
Indicadores del área de Salud y Seguridad	Perú				Brasil		Haití	
	Huaura		Arequipa		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres				
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de dolencia o enfermedad laboral registrables	0	0	0	0	0	0	50	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0	0	0	0	0	0.00	0.00
Número de lesiones por accidente laboral registrables.	0	0	0	0	0	0	5	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables*	0	0	0	0	0	0	9.26 %	0.00 %
Número de horas trabajadas	0	0	0	0	0	0	8	8

Nota. En Brasil y en Huaura, los índices de frecuencia de accidentes laborales se calcular por 1 000 000 horas trabajadas, como lo establece la normativa vigente del país. En el caso de Haití y Arequipa, las tasas son calculadas por cada 200 000 horas trabajadas.

Como resultados a nuestra gestión, en 2023, no registramos accidentes fatales. En cuanto a la tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP), presentamos el detalle según colaboradores directos y contratistas durante los últimos tres años:

TFLTP (Perú, 2021-2023)			
		Huaura	Arequipa
2021	Colaboradores directos	4.16	-
	Contratistas	-	0
2022	Colaboradores directos	6.08	8.89
	Contratistas	-	0
2023	Colaboradores directos	14.86	9.16
	Contratistas	-	0

A continuación, detallamos las enfermedades y/o dolencias laborales registradas en 2023 por sede:

Huaura (Perú)	Brasil	Haití
<ul style="list-style-type: none"> •Enfermedades del sistema osteomuscular •Enfermedades del sistema respiratorio •Enfermedades del sistema digestivo •Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo •Enfermedades del ojo y sus anexos 	<ul style="list-style-type: none"> •Ninguna 	<ul style="list-style-type: none"> •Colaboradores directos: cefalea, dismenorrea, faringitis, gastritis, gastroenteritis, lumbalgia, procesos alérgicos, procesos gripales, síndrome febril, infección respiratoria, mialgia. •Contratistas: cefalea, faringitis, gastritis, gastroenteritis, mialgia, proceso gripal.

Por otro lado, registramos los siguientes peligros potenciales por sede:

Perú	Brasil	Haití
<ul style="list-style-type: none"> •Exposición a productos químicos •Riesgos ergonómicos •Exposición al CO2 •Riesgos de calor •Exposición a ruido •Riesgos psicosociales 	<ul style="list-style-type: none"> •Vibración •Calor •Ruido •Químicos: ácido acético, fosfórico, nítrico, sulfúrico; hidróxido de sodio, trementina, PNOS, hidróxido de potasio, GLP, aceite mineral, cemento, gasóleo, peróxido de hidrógeno, amoníaco, óxido de hierro, humos y/o polvos metálicos, metiletilcetona y xileno. 	<ul style="list-style-type: none"> •Alta temperatura: las maquinarias y equipos, al estar en marcha, generan ruidos y emiten calor en el ambiente. •Ergonomía: durante actividades como mantenimiento a los equipos, el personal puede presentar problemas ergonómicos por permanecer en una posición inadecuada. •Trastorno del sueño: a consecuencia del trabajo rotativo (día-noche), que puede resultar en problemas de sueño por el cambio de rutina a la hora de dormir.

Cabe destacar que, en **Brasil**, contamos con el apoyo del Servicio Social de la Industria (SESI) para evaluar cuantitativa y cualitativamente los agentes de riesgo previstos en la legislación sobre seguridad en el trabajo. Los resultados se recogen en un informe estandarizado denominado Informe Técnico sobre las Condiciones del Entorno de Trabajo (LTCAT) elaborado por un ingeniero de seguridad en el trabajo.

Actualizamos el LTCAT en concordancia con las necesidades presentadas. Este informe de carácter obligatorio y exigido por el Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) sirve para identificar agentes nocivos a los que ha estado expuesto un colaborador durante su jornada laboral, y que tiene potencial para afectar su salud. Tras evaluar este informe, Seguridad Laboral identificó que los resultados no superaban los niveles de actuación, por lo que no se llevaron a cabo acciones de concientización (capacitación y habilitación), entrega de EPPs y seguimiento de los cambios en las características de las actividades relacionadas con los riesgos potenciales identificados. En consecuencia, en noviembre de 2023, iniciamos el proceso de medición de los agentes de riesgo para emitir un nuevo LTCAT; de esta manera, en el 2024, comprobaremos si se han producido cambios significativos en los niveles de riesgo existentes.

5. Protegemos nuestro planeta

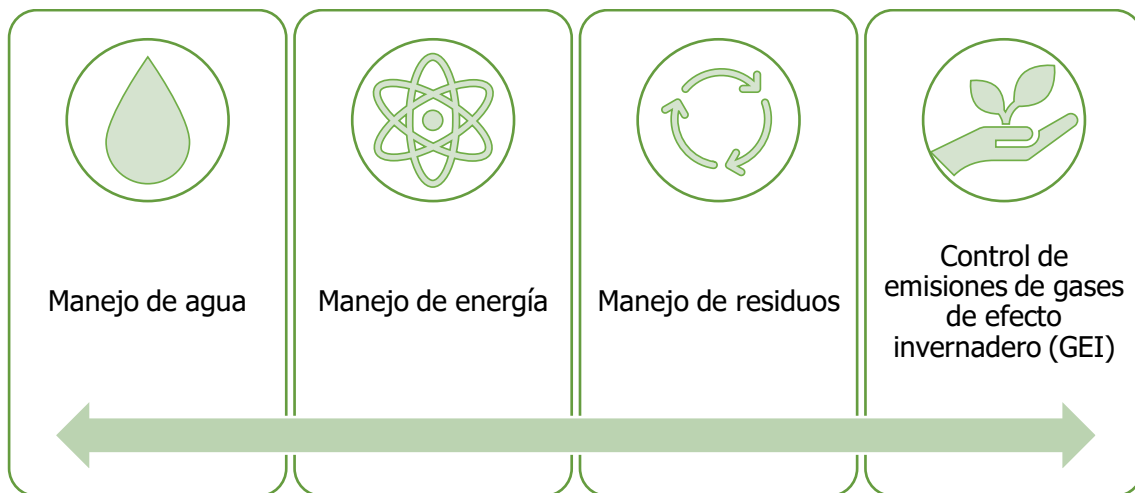
5.1. Sistema de gestión

Nuestro principal compromiso es proteger al medioambiente a partir del uso eficiente y sostenible de los recursos naturales en nuestras operaciones; ello con base en nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI) y la certificación ISO 14001 de Sistema de Gestión Ambiental —validada por Bureau Veritas—, que nos permite realizar acciones de mitigación del cambio climático.

Implementamos controles para reducir nuestro impacto ambiental, a partir del uso racional de recursos y buenas prácticas para prevenir la contaminación a consecuencia de nuestras operaciones.

En esta línea, nuestra gestión ambiental se encuentra acorde a nuestra Política de Calidad, Inocuidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, y la gerencia ha incluido en la política de la empresa un artículo sobre el cuidado y protección del medio ambiente, lo cual refleja su compromiso e interés por alcanzar y mantener nuestra certificación en la norma ISO 14001.

Para garantizar resultados efectivos de gestión, contamos con una estrategia de cambio climático denominada *Cuidando nuestro futuro*, gestionada por nuestra Gerencia de Sostenibilidad, la cual considera los siguientes ejes de acción:



En 2023, no registramos ninguna denuncia en materia ambiental, lo cual refleja nuestro compromiso por lograr una gestión ambiental responsable y nuestra dedicación por implementar prácticas sostenibles que minimicen nuestro impacto en el medio ambiente.

5.2. Gestión de la energía

Sabemos que el consumo de energía eléctrica conduce al agotamiento de los recursos naturales; por ello, uno de los objetivos de nuestra política de SGI es reducir nuestro consumo energético, es así que realizamos un seguimiento efectivo (diario, semanal, mensual y anual) de las medidas energéticas como parte del programa de gestión lo que nos permite lograr las metas referente al indicador de ahorro en energía, estas son acciones realizadas por los proceso de gestión ambiental, sostenibilidad y mantenimiento. En esta línea, implementamos y controlamos los estándares de calidad en la fabricación de nuestros productos.

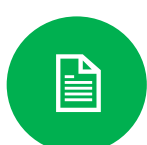
La eficacia de las medidas se mide en relación al consumo de energía eléctrica (kWh) el volumen en litros de bebida producida (l), cuyo resultado fue menor a la meta de ≤ 0.05 kWh/l, lo que evidencia el cumplimiento del objetivo sobre el consumo eficiente de la energía eléctrica. Este resultado fue logrado por el liderazgo de los procesos involucrados y las herramientas de gestión que utilizamos como son:



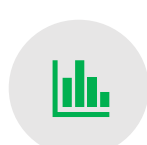
Procedimientos



Planes



Registros



Indicadores



Charlas de sensibilización

Asimismo, la gestión energética es parte de nuestro Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2015 (implementado y certificado), que es uno de nuestros objetivos ambientales. En nuestro instructivo de identificación de aspectos y evaluación de impactos ambientales, se concluye que el consumo de energía eléctrica ambiental tiene un impacto negativo significativo el cual influye en el agotamiento de los recursos naturales, sin embargo, se encuentra controlado.

La gestión del recurso energético permite mejorar y mantener la satisfacción de nuestros clientes, mediante la aplicación y control de los estándares de calidad en la fabricación de nuestros productos. Esto va ligado con nuestro compromiso en la protección y el cuidado del medio ambiente mediante el establecimiento de controles que permiten minimizar los impactos ambientales, mediante la aplicación de las buenas prácticas ambientales y el uso racional de los recursos, lo cual se alinea con el objetivo de prevenir la contaminación asociada a nuestras actividades.

Tenemos el compromiso de ser una empresa más sostenible. En esta línea, consideramos la protección y cuidado del medio ambiente como enfoque integral de nuestra política general, la cual tiene como objetivo ambiental la reducción del consumo de energía.

Nuestros grupos de interés participan activamente en las decisiones y medidas adoptadas en gestión energética, y consideramos a nuestros colaboradores como los

actores más importantes en esta materia, ya que, ellos influyen sobre el uso de este recurso en nuestras actividades. Por ello, planteamos un Programa de Gestión de Energía Eléctrica orientado a nuestros grupos de interés internos, y brindamos charlas y sensibilizaciones a fin de impulsar la realización de buenas prácticas de consumo de energía. Aunado a ello, promovemos estándares para reforzar nuestra gestión energética en grupos de interés externos.

Contamos con un Comité de Seguridad que, junto a nuestros colaboradores, se encargan de reportar las fallas eléctricas en las instalaciones y, según la situación, evaluar si se deben adquirir equipos más eficientes, además de realizar el mantenimiento que corresponda. En la siguiente tabla, detallamos el consumo energético según cada sede:

Sede		Suministro de energía eléctrica	Consumo de energía 2021-2023 (kWh)		
			2021	2022	2023
Perú	Huaura	Enel Distribución Perú	8 782 026	9 772 097.80	11 763 433.30
	Arequipa	SEAL	9 110 429	10 171 341.77	10 247 397.79
República Dominicana		EDENORTE (Energía Calle)	32 502 800.0	32 502 800.00	36 194 640.00
		Generadores Eléctricos		654 465.00	1 222 464.12

Perú

Planteamos metas trianuales para reducir nuestro consumo de energía eléctrica, el periodo actual abarca 2021-2023, y tiene como objetivo lograr la meta de 0.050 kWh. Para lograr ello, aplicamos herramientas de gestión y control, charlas de sensibilización, procedimientos, planes, indicadores y registros. Además, para realizar un seguimiento adecuado, utilizamos como indicador el ratio de consumo de energía eléctrica.

Cabe señalar que en nuestra planta en **Huaura** tuvimos que enfrentar dos principales obstáculos:

- Incumplimiento de las actividades en los proyectos planificados con impacto directo en el consumo del recurso energético debido a la pandemia.
- Fortalecimiento de la cultura del personal de planta en temas de ahorro de energía, para ello trabajamos arduamente en concientizarlos y mejorar sus competencias en esta materia.

Para enfrentar estos obstáculos, establecimos como objetivo el uso eficiente del consumo de energía eléctrica en la planta, con base en programa ambiental para reducir el consumo energético.

Huaura

- Efectividad en las actividades de mantenimiento planificadas para los compresores de la planta de producción. Por ejemplo: El mantenimiento preventivo general del compresor de alta presión WHS0H3N (motor eléctrico de 750 HP), el cual es consumidor de energía eléctrica más grande de nuestra planta que cuenta con un variador de frecuencia ABB.
- Mejoras en el uso eficiente de los compresores de alta presión Beellis & Marcom, como resultado de la gestión de seguimiento de los consumidores altos de energía.

Además, establecimos se las siguientes medidas para la gestión de los impactos relacionados a la gestión de energía. Estas buenas prácticas fueron comunicadas por medios de comunicación interna y externa.



Es así como nuestros grupos de interés influyen en la gestión de la energía, en el caso de nuestros trabajadores están involucrados mediante distintas actividades plasmados en nuestro programa de gestión de energía eléctrica, que tiene gestionar el uso eficiente

de este recurso. Nuestros grupos de interés externos están involucrados mediante los siguientes temas:

Política legal

- La cual promueve estándares de normas y leyes para reforzar la gestión de la energía. Además se toma en consideración las herramientas brindadas en referencia a los estándares mínimos de eficiencia energética de equipos establecidos por el Ministerio de Energía y Minas.

Social y cultural

- El consumo de energía eléctrica global, lo cual se ve influenciado por la falta de cultura en el cuidado y aprovechamiento de la energía de la sociedad.

Economico

- Tendencia en el creciente costeo de la energía por kwh establecida por la autoridad competente.

Medios de comunicación

- Resaltan las buenas prácticas ambientales que fortalecen nuestra responsabilidad social de manera coordinada.

Proveedores y tecnología

- Se alinean a las necesidades ambientales.

En **Arequipa**, implementamos medidas de eficiencia energética, traducidas en ahorros operativos y una huella de carbono más baja, y promovimos una cultura de ahorro en todos los niveles de la empresa. Estas acciones nos permitieron lograr un ratio de consumo de 0.414, valor que se acerca a nuestro indicador de reducción de consumo de energía, que tiene como meta alcanzar 0.0420 Kw-h/l de bebida elaborada.

Además, con el objetivo de reducir nuestro consumo de energía eléctrica, realizamos la medición mediante un indicador mensual de reducción de consumo de energía, el cual se alimenta de registros diarios de consumo. Desde la implementación del indicador, se tuvieron desviaciones que han ido reduciendo en frecuencia gracias al compromiso integral de las áreas y al seguimiento realizado por el Área de Mantenimiento Mecánico y Eléctrico, el cual se enfoca en el cumplimiento de los acuerdos establecidos para alcanzar la meta del indicador de ahorro de energía. Con base a nuestros compromisos y acuerdos, hemos logrado un proceso más eficiente y reducir el consumo de energía. En esta línea, tenemos el desafío futuro de implementar tecnologías de mayor eficiencia energética y la transición a fuentes renovables, acciones que requieren inversiones significativas.

Uno de nuestros principales retos en este periodo fue la adopción de prácticas de eficiencia energética con base en el cambio de la mentalidad y procesos en la empresa, lo cual hemos enfrentado a partir de capacitaciones y sensibilizaciones. Parte de estas buenas prácticas incluye apagar las luces en ambientes con iluminación natural, desconectar los cargadores cuando no se estén utilizando. Asimismo, para lograr una reducción significativa del consumo de energía, se tomó como medida la renovación de equipos y aparatos electrónicos para oficinas y salas de procesos.

Como medida adicional, promovemos la mejora continua y productividad de los procesos, lo cual nos ha permitido lograr procesos más eficaces que requieren menor cantidad de tiempo y, por ende, de energía. Para el seguimiento de esta medida, contamos con Mentor Monitor, indicador que brinda la eficiencia general de las máquinas por turno de trabajo. Esta herramienta permite medir el OEE, que es una métrica que mide la eficiencia operativa y refleja la capacidad productiva real de equipos industriales, además de poner al descubierto los despilfarros del proceso (rechazos, interrupciones, averías, baja velocidad) que impiden que funcione a pleno rendimiento.

Cabe resaltar que, en 2023, nos enfocamos en la implementación de tecnologías con mayor eficiencia energética y lograr la transición a energías renovables, lo cual implica realizar inversiones significativas. Asimismo, capacitamos y sensibilizamos a nuestro personal sobre la eficiencia energética y planteamos iniciativas de concientización para generar una cultura de ahorro de energía. Estas acciones demuestran nuestro compromiso hacia el desarrollo de prácticas más sostenibles y respetuosas con el medio ambiente. A continuación, detallamos el consumo de energía, según fuentes renovables y no renovables, durante el periodo 2022-2023 para Perú.

Sede	Año	Consumo de energía, según fuente (kWh)		
		Renovable*	No renovable**	Total
Huaura	2022	5 442 081.26	4 330 016.54	9 772 097.80
	2023	6 280 497.04	5 482 936.26	11 763 433.30
Arequipa	2022	5 664 420.23	4 506 921.54	10 171 341.77
	2023	5 471 085.68	4 776 312.11	10 247 397.80

Nota. (*) Energía provenientes de fuentes Hidroeléctricas, Solar y Eólica. (**) Energía provenientes de fuente Termoeléctrica.

Brasil

Nos preocupamos por cumplir con los requisitos establecidos por los órganos competentes. Por ello, analizamos el consumo de energía a lo largo del proceso productivo y realizamos las siguientes acciones de gestión energética:

Concientización sobre el uso adecuado de los recursos naturales.	Supervisión continua de los equipos en uso.	Control del consumo de energía de maquinarias.
Uso de generadores de energía en horas punta.	Disponibilidad de las máquinas por encima del 90 %.	Mantenimiento de equipos para mejorar su productividad.
Control del consumo por zonas y líneas de producción.	Mejora de la iluminación y lámparas LED.	Implementación de programas de preservación socioambiental

República Dominicana

Mantenemos nuestro compromiso con el medio ambiente, por ello, contamos con un Plan de Ahorro de Energía que tiene como objetivo reducir el consumo de energía eléctrica en nuestras instalaciones y, con ello, contribuir con el ahorro del recurso no renovable (combustible fósil) que abastece a la instalación para la producción de nuestros productos. En este marco, para medir el ratio de consumo con base en nuestro objetivo de consumo de energía eléctrica en las instalaciones, consideramos el indicador kWh / caja. Cabe resaltar que este plan se enfoca en hacer un uso más eficiente de la energía y, con la misma cantidad de energía eléctrica, aumentar la producción de más litros de bebidas. Al día de hoy, el plan se encuentra en ejecución y desarrolla las siguientes actividades:

Evaluación y empleo de tragaluzes	Evaluación de iluminación	Plan de Mantenimiento Preventivo de las Instalaciones.
Renovación de lámparas cambiándolas por lámparas de inducción LED, debido a que tienen mejor desempeño a diferencia de los fluorescentes anteriormente utilizados, lo cual permite obtener un menor consumo energético.	Mantenimiento de los compresores de alta tensión cada 4 000 y 8 000 horas trabajadas.	Verificar el correcto funcionamiento del secuenciador de los compresores de alta presión.
Mejor aprovechamiento de maquinaria de menor consumo.	Cambio de los secadores de los compresores #2 y #3.	Instalación del Sistema de Medición del Caudal de Aire en los compresores de alta presión.

Nuestros grupos de interés participan en las decisiones y medidas adoptadas para la gestión energética a través del reporte individual, o por medio del Comité de Seguridad, sobre la ocurrencia de fallas eléctricas o incidentes. Ante esta problemática, contamos con el apoyo de la gerencia para adquirir equipos más eficientes energéticamente y asignar recursos para los mantenimientos.

5.3. Gestión del agua

GRI 303-1

Sabemos la importancia del agua, por ello, dentro de la política de la empresa se encuentra establecido el compromiso de proteger el medio ambiente, lo cual incluye una

adecuada gestión y uso del recurso hídrico. Para este fin, guiamos nuestro accionar con base en los siguientes lineamientos nacionales e internos, alineados a la norma ISO 14001:

- Ley N.º 29338, Ley de Recursos Hídricos, donde se establecen los permisos y regulación a cumplir.
- Programa de Reducción de Consumo de Agua, que establece un indicador de ahorro de agua que nos permite registrar nuestro consumo diario.
- Matriz de Identificación de Aspectos Ambientales y Evaluación de Impactos Ambientales, utilizada en todas nuestras sedes y lugar de operación.

Perú

En Huaura, nuestro programa para usar eficientemente el agua y controles operacionales —Planta de Tratamiento de Aguas Residuos (PTAR) industrial y doméstica— nos permite minimizar los impactos ambientales a través de buenas prácticas y el uso racional de recursos.

Diariamente, monitoreamos nuestro consumo de agua de los pozos 1 y 2, y reportamos cada mes los resultados al ALA-Huaura, a fin de cumplir con las resoluciones de licencia de uso de agua por pozo. Asimismo, realizamos registros continuos del indicador de ratio de consumo de agua, por día, semana, mes y año, con el propósito de alcanzar la meta del indicador de ratio de consumo, que considera el volumen de agua utilizado por el volumen de bebida envasada.

En **Arequipa**, contamos con un indicador de reducción de consumo de agua, que tiene como meta lograr 1.92 litros de consumo de agua/litros de bebida producida, valor que medirá la cantidad de litros requeridos para la elaboración de bebidas incluyendo otros procesos intermedios y necesarios como la limpieza o desinfección. El seguimiento y cumplimiento del indicador está a cargo del Área de Sostenibilidad, la cual, además, se encarga de sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre las buenas prácticas de consumo de agua. Ante desviaciones de la meta del indicador, se planifican reuniones en las que se evalúan las causas y se plantean medidas correctivas que regulen el consumo del agua para no sobrepasar la meta planteada.

Brasil

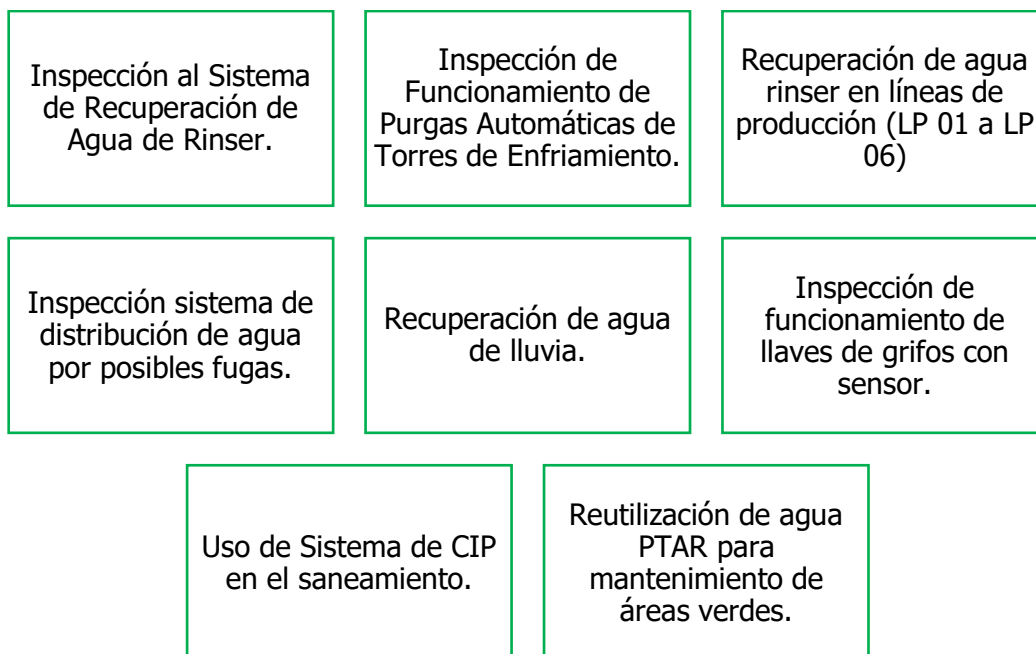
En esta sede, la Alta Dirección se encarga de establecer objetivos alineados al cuidado de agua, los cuales se ajustan a las normativas, requisitos, licencias y permisos medioambientales, controlado por los órganos de competencia. Además, basamos nuestras acciones de mitigación según el Programa de Gestión del Consumo de Agua, que tiene como objetivo optimizar el consumo de agua por litro de agua producido. Estos datos son registrados a diario, y segmentados por turnos laborales. Inspeccionamos la Estación Depuradora de Aguas (ETA) y, ante posibles desviaciones, estos son discutidas en las reuniones de la Comisión Técnica de Garantía Medioambiental (CGTA).

República Dominicana

Realizamos inspecciones del estado de los componentes del sistema de recuperación de agua, con el objetivo de reducir la tasa de consumo de este recurso. Además, a nivel corporativo, se ha establecido una meta de ratio de consumo que ayuda en la evaluación, implementación y mantenimiento de controles actuales y/o implementación de nuevas medidas. Seguimos la metodología SMART para establecer nuestros objetivos de gestión,

que considera una proyección de tres años y que considera la data histórica de cada objetivo. En esta línea, nuestros colaboradores, junto al Comité de Seguridad, nos ayudan a reportar fugas o incidentes de agua, además de realizar acciones de gestión para lograr el objetivo de mantener el ratio de consumo igual o menor al 1.94 l/l.

Adoptamos las siguientes medidas de gestión para enfrentar los impactos negativos en materia de gestión hídrica. Es de destacar que mantenemos el sistema de lavamanos automático, el cual se activa al detectar la cercanía de un elemento. Además, como medida para evaluar la eficacia de consumo de agua/litro producido, realizamos charlas de cinco minutos a los colaboradores, además de inspeccionar semanalmente las áreas para evitar fugas y el uso incorrecto del recurso hídrico.



5.3.1. Consumo de agua

GRI 305-3, GRI 303-5

El agua es fundamental en todas nuestras áreas y procesos, especialmente en nuestro sector y la producción de bebidas, y depende de cada planta el manejo de este recurso. Por ello, todas nuestras sedes tienen pozos de donde extraemos agua subterránea, de manera controlada.

Sede		Consumo de agua 2021-2023 (m ³)		
		2021	2022	2023
Perú	Huaura	339 459	371 779	407 582
	Arequipa	438 413 000	432 871	467 908
	Total	438 752 459	804 650	875 490
República Dominicana	Pozos		199 556 584	402 636.96
	Río		120 047 454	692 420.83

	Total	913 251.35	319 604 037.7	1 095 057.79
--	--------------	-------------------	----------------------	---------------------

Perú

Para la extracción y uso del agua de pozos, contamos con los permisos correspondientes otorgados por la Autoridad Nacional del Agua. En este sentido, el agua extraída de los pozos, en la planta Huaura pasa por un tratamiento y se utiliza para limpieza de planta, saneamiento de equipos, preparación de jarabe, producción de agua ozonizada, entre otros.

A continuación, se detalla la cantidad de agua utilizada por tipo de consumo, tanto para la planta de Huaura como de Arequipa.

Fuente de agua	Destino	Unidad/año	Total	
			Huaura	Arequipa
Agua subterránea (pozo)	Uso doméstico	m ³	12 512.77	-
	Uso para producción		391 930.85	60 731
	Áreas verdes		3 138.38	-
	Total		407 582.00	60 731

Somos conscientes de nuestro compromiso por mejorar y mantener la satisfacción de nuestros clientes, por ello en base los estándares de calidad de la fabricación de nuestros productos buscamos proteger el medio ambiente. Más aun siendo el agua es nuestro principal recurso para la producción de bebidas, para ello en contamos con 2 pozos de agua subterránea autorizados para su extracción por la Autoridad Nacional del Agua (ANA), cuyo volumen máximo de extracción es de 415 226 m³ que se determina previo estudio hidrogeológico, este año cumplimos con este límite.

Antes de usar el agua, esta pasa por un proceso de tratamiento para luego ser usado principalmente en el envasado de las bebidas, saneamiento de los equipos, como vapor en los sistemas de enfriamiento en los distintos procesos de producción.

Como parte de nuestra medida de gestión hídrica monitoreamos de forma diaria los consumos de nuestros pozos IRHS N°51 Y IRSH N.º 54, luego reportamos de manera mensual al Administración Local del Agua (ALA) en Huaura sobre el cumplimiento de las resoluciones de licencia de uso de agua por cada pozo. Además, realizamos seguimiento del programa de uso eficiente de agua mediante registros diarios, semanales y anuales del indicador (ratio de consumo de agua).

Logramos en este periodo cumplir con el ratio de consumo de agua (volumen de agua cruda extraída para envasar un litro de bebida) en 1.76 l/l bebida siendo nuestra meta 1.85 l/l bebida para este año. Este resultado es un reflejo de nuestro compromiso con la óptima gestión de este recurso, para ello continuamos con la implementación de equipos y máquinas modernas que permiten evitar pérdidas de agua, además buscamos trazarnos metas más rigurosas para el cuidado del agua.

	Huaura
Meta	1.85 l/l bebida

Indicador	Ratio de consumo de agua
Objetivo	Uso eficiente del agua en la planta Huaura
Logro	1.76 l/l bebida

Además, establecimos controles que nos permiten minimizar los impactos ambientales, establecidos en el instructivo de identificación de aspectos ambientales y evaluación de impactos ambientales, en el cual se determinó que el aspecto ambiental consumo de agua genera un impacto negativo significativo y para su minimización se ha establecido un programa para el uso eficiente del agua y controles operacionales (PTAR industrial y doméstica), entre otros. También, aplicamos buenas prácticas ambientales y usamos de manera racional este recurso para prevenir la contaminación asociada a nuestras actividades. Sumado a ello, involucramos a nuestros proveedores a través del establecimiento del requisito sobre las buenas prácticas de consumo de agua en las instalaciones de nuestra empresa. Entre otras acciones realizadas tenemos:

Acciones para garantizar buenas prácticas de consumo de agua

Optimizar el uso del agua en los procesos de limpieza de pisos, paredes y maquinarias con la instalación de válvulas reductores en el sistema de mangueras.

Implementar sistemas automáticos de reducción de agua en los lavaderos de los servicios higiénicos y salas de proceso.

Reparar las fallas de los grifos de agua en todo el establecimiento mediante check de inspecciones.

Contar con dispositivos de volúmenes de agua que nos permitan cuantificar el consumo diario.

Concientizar al personal sobre el ahorro de agua.

Así también, nuestros proveedores y trabajadores (grupos de interés internos) influyen en el uso eficiente de este recurso mediante distintas actividades que son plasmadas en nuestros procedimientos y programa de gestión de recursos hídricos. Mientras que, nuestros grupos de interés externos, influyen en la gestión del registro hídrico de la siguiente manera:

- Político legal: Promueve estándares a través de normas y leyes que permiten reforzar el control del recurso hídrico.
- Social y cultural: Los agricultores aprovechan nuestras aguas residuales previamente tratadas y autorizadas por la autoridad competente. Sin embargo, aún la sociedad carece de una cultura de cuidado y aprovechamiento del agua.
- Económico: Tendencia creciente del costo por metro cúbico de consumo de agua establecida por la autoridad competente.
- Medios de comunicación: Resaltan las buenas prácticas ambientales que fortalecen nuestra responsabilidad social de manera coordinada.
- Proveedores y tecnología: Se alinean a las necesidades y ambientales.

En **Arequipa**, para este periodo, el volumen anual autorizado para la extracción de agua de nuestros tres pozos³ era de 735 431 m³, sin embargo, durante el 2023, solo extrajimos

³ Los pozos de ISM en Perú cuentan con los permisos correspondientes otorgados por parte de la Autoridad Nacional del Agua (ANA).

467 908 m³. El agua residual es conducida hacia un sistema de tratamiento fisicoquímico, para luego pasar al alcantarillado.

Un impacto del consumo de agua es el agotamiento de este recurso natural, somos conscientes del impacto originado, por ello, tenemos como objetivo reducir nuestro consumo de agua mediante el establecimiento de medidas de control a través del Programa de Reducción del Consumo de Agua. En esta línea, por cada área de trabajo, se han elaborado matrices de identificación de aspectos ambientales y evaluación de impactos ambientales. La identificación de aspectos ambientales se realiza en todas las actividades —desarrolladas en procesos y subprocesos— y productos que la empresa puede controlar, así como en aquellos en los que puede influir, y sus impactos ambientales asociados desde una perspectiva de ciclo de vida. Para elaborar esta matriz, todo el personal del área participa en la identificación y evaluación de impactos en el que se incluye el tema de consumo de agua.



Programa de Reducción de Consumo de Agua

A través de este programa, se implementó un indicador que permite evaluar el ahorro de agua, junto a registros que documentan el consumo diario del recurso hídrico.

Somos conscientes de las implicaciones generadas y las que enfrentamos al establecer el propósito medioambiental de disminuir nuestro consumo de agua. Por lo cual, para realizar con éxito esta iniciativa, implementamos medidas de supervisión para la instauración de este programa.

Definimos metas y objetivos hídricos de forma integral y con base en diversos factores, que incluyen las políticas públicas y las zonas de estrés hídrico. Como punto de partida, realizamos una revisión de estas políticas relacionadas con la gestión del agua en las áreas donde operamos, a fin de comprender las regulaciones propuestas por el ANA. Implementamos prácticas de gestión del agua que nos permitieron mejorar la eficiencia de consumo de este recurso a partir de la reducción de uso. Esto incluye la optimización de nuestros procesos de producción, tales como la reducción en la frecuencia de saneamiento de los filtros de carbón, reducción de los tiempos de lavado y enjuague de los tanques de mezcla, entre otros. No obstante, aún tenemos desafíos a futuro, como continuar con la optimización de los procesos garantizando la inocuidad y calidad de los productos.

Sobre la participación de nuestros grupos de interés, todos nuestros colaboradores participan activamente en la realización de prácticas de ahorro de consumo de agua. Además, el Área de Calidad realiza pruebas para la reducción de los tiempos de saneamiento, sin afectar la inocuidad de los productos. Cabe destacar que no contamos con clientes o proveedores con impactos significativos en el agua.

Brasil

Esta planta tiene un pozo profundo, limpio y vallado, que no acumula residuos ni materiales peligrosos, gracias a ello, este tiene un impacto positivo en la revegetación de las zonas aledañas, que cubre taludes y relleno de obras. El área verde total es de 12 838.00 m².

5.3.2. Vertido de efluentes

GRI 303-1

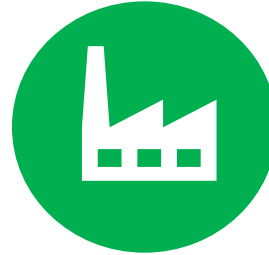
En **Huaura**, los efluentes que generamos son clasificados en dos tipos según la fuente de la que provienen.



Domésticas

Provenientes de:

- Actividades del comedor
- Servicios higiénicos.



Industriales

Provenientes de:

- Actividades productivas

Para ello, contamos con un plan de manejo ambiental contemplado en el instrumento de Gestión Ambiental mediante el ITS "Actualización del PMA del DAP", en el cual se establecen los parámetros que debemos cumplir acorde a la normativa, según tipo de efluente.

Cabe señalar que tratamos nuestros efluentes de acuerdo a sus características (domésticas e industriales) que, finalmente, son reusados para riego de cultivo en los sectores aledaños de la planta. Para garantizar la calidad de los efluentes, consideramos criterios para su tratamiento, acordes a nuestro Programa de Monitoreo Ambiental, en cumplimiento con los siguientes documentos:

- Normativa vigente
- Directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS).
- Valores indicados en las guías de la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial, sobre el medio ambiente, salud y seguridad.
- Instrumento interno de gestión ambiental.
- Autorización para reutilizar aguas residuales tratadas.

En cada zona de operación, aplicamos las siguientes medidas de tratamiento:

Perú

- Aplicamos un tratamiento biológico secundario modernizado para tratar aguas residuales.
- En Arequipa, conducimos el agua residual hacia un sistema de tratamiento fisicoquímico que, luego, pasa al alcantarillado.
- En Huaura, en 2023, tratamos 8 621.372 m³ de agua.

República Dominicana

- El agua es tratada a partir de una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR). En 2023, tratamos biológicamente 24 089 851.84 m³ de agua, cantidad que fue utilizada para regar nuestras áreas verdes y el pasto consumido por el ganado de agricultores de la zona.

Además, realizamos acciones de gestión para contrarrestar los impactos negativos producto del vertido de efluentes, los cuales describimos a continuación, según lugar de operación:

País/planta		Medidas de gestión de vertido de efluentes
Perú	Huaura	<p>Monitoreamos los efluentes por volumen tratado, y realizamos un registro diario de este. Además, contamos con una autorización de reúso de efluentes tratados, a favor de la junta de regantes de Ingenio.</p> <p>Además, contamos con un Plan de Manejo Ambiental contemplado en el Instrumento de Gestión Ambiental, que establece los parámetros a cumplir según cada tipo de efluente.</p> <p>En este marco, clasificamos los efluentes según la fuente generadora:</p> <ul style="list-style-type: none">• Domésticas, los efluentes deben cumplir con los Límites Máximo Permisibles (LMP) según el Decreto Supremo 003-2020-MINAM, que considera parámetros como pH, temperatura, SST aceites y grasa, demanda biológica de oxígeno (DBO5), SS coliformes termotolerante, nemátodos intestinales.• Industriales, los efluentes deben cumplir con los LMP establecidos por el Banco Mundial en 2017, que considera parámetros como pH, temperatura, SST aceites y grasa, DBO5, SSS. <p>Dentro de los parámetros internos se encuentran establecidos los caudales de los insumos para el tratamiento fisicoquímico y biológico y medición de parámetros pH, temperatura, conductividad eléctrica y cloro residual.</p>
	Arequipa	<p>Consideramos los criterios establecidos según la normativa vigente sobre descarga de aguas residuales no domesticas en el sistema de alcantarillado (Decreto Supremo 010-2019-VIVIENDA).</p> <p>Dentro de los parámetros establecidos, se considera la demanda bioquímica de oxígeno (DBO5), demanda química de oxígeno</p>

	(DQO), sólidos suspendidos totales, temperatura, pH, aceites y grasas.
Brasil	<p>Considera los criterios establecidos en la Resolución N.º 430 establecida por el Consejo Nacional del Medio Ambiente (CONAMA), así como la Ley del Gobierno Federal, que establece directrices para la gestión de efluentes.</p> <p>Monitoreamos continuamente los efluentes en un laboratorio interno y externo, acreditados por las entidades competentes.</p>

5.4. Gestión de residuos

GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

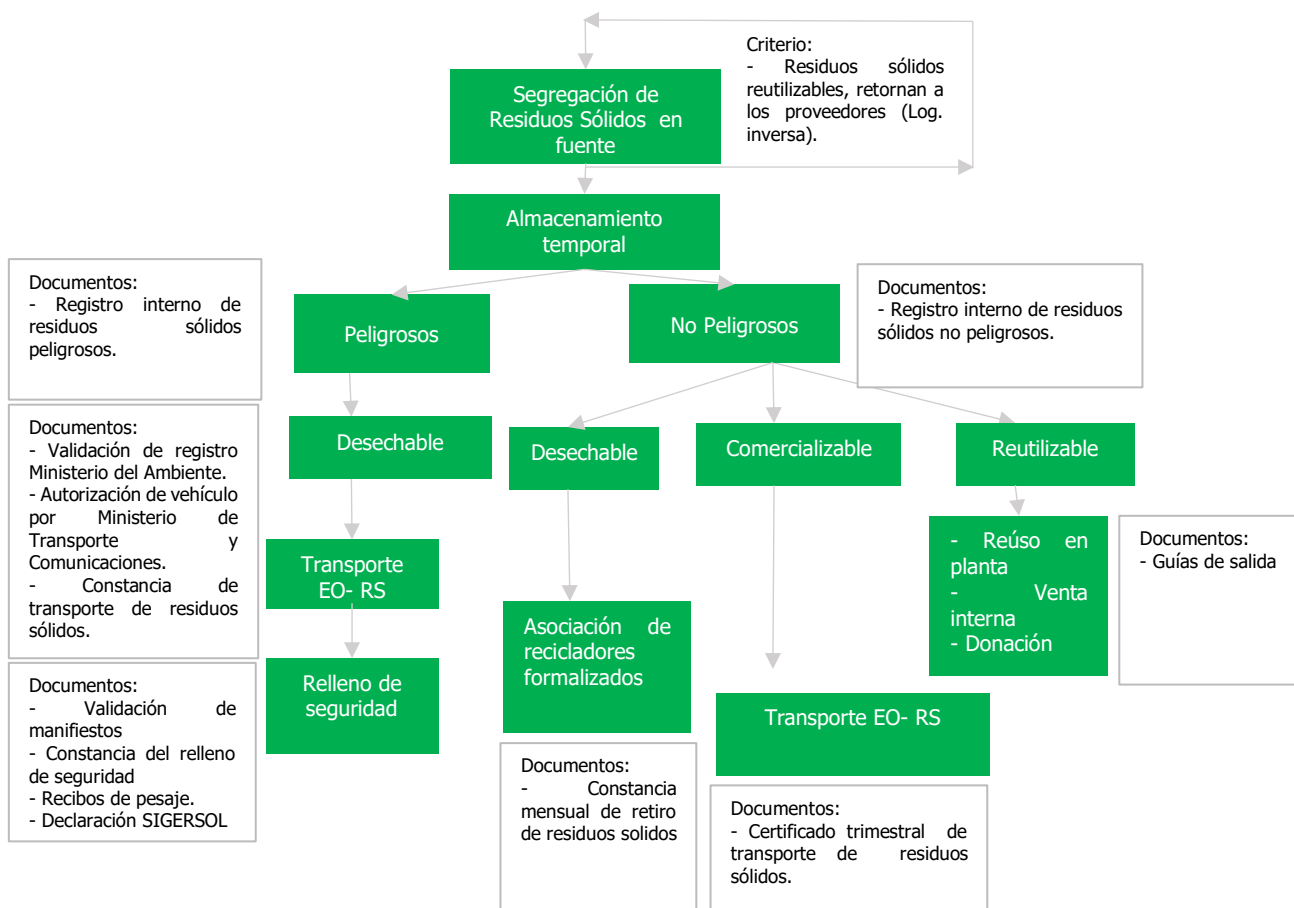
Realizamos acciones de reciclaje y circularidad, en concordancia con la Ley N.º 1278, Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos, Reglamentado por Decreto Supremo N.º 014-2017-MINAM, además de entregar herramientas a municipalidades locales para manejar correctamente los residuos. Aunado a ello, realizamos las siguientes medidas complementarias:

- Programas ambientales de reducción y aprovechamiento de residuos.
- Planes de minimización en el consumo y generación de residuos de papel.
- Minimización en el tóner y tintas.
- Reutilización de cajas de cartón y bolsas.

Perú

Nuestra política empresarial establece el compromiso de proteger el medio ambiente, lo cual incluye una adecuada gestión integral de los residuos sólidos generados. Para este fin, actuamos acorde al Reglamento de la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos, Decreto Legislativo N.º 1278, que establece las acciones y medidas a realizar. Es de destacar que contamos con la certificación de la norma ISO 14001, la cual certifica los procesos y actividades realizadas en materia de protección al medio ambiente y sus componentes. Gracias a ello, avanzamos hacia una operación más sostenible y la reducción del impacto ambiental originado, además de lograr una mayor valorización y reaprovechamiento de residuos como plástico, cartón, madera, entre otros. Este accionar nos permite cumplir con las regulaciones y normativas ambientales vigentes en Perú, y evitar sanciones legales y problemas regulatorios.

Para una gestión efectiva de residuos, contamos con un Plan de Minimización y Manejo de Residuos Sólidos, que establece los procedimientos e instructivos para el manejo de residuos sólidos peligrosos, no peligrosos y similares a los domiciliarios, desde su generación hasta su disposición final. Esto último realizado con una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS) autorizada por el Ministerio del Ambiente (MINAM) y el Ministerio de Transporte y Comunicaciones (MTC), y permiso municipal para el caso de las asociaciones de recicladores.



En **Huaura**, somos generadores de residuos no municipales, los cuales se clasifican en residuos sólidos peligrosos y no peligrosos, según la normativa indicada. Promovemos el reciclaje de nuestros residuos, es así que en la planta Huaura logramos reciclar 83 % de nuestros residuos no peligrosos, siendo los lodos (no peligrosos) el único residuo que se destina eliminación a través de una empresa operadora de residuos sólidos certificada por el Ministerio del Ambiente, así como nuestros residuos peligrosos.

N.º	Tipo de residuo	Reciclado (sí/no)	Indicar si es de tipo municipal o industrial	Total (t)
				Huaura
1	Peligroso	No	Industrial	3.01
2	Lodos (no peligrosos)	No	Industrial	213.74
3	Plástico	Sí	Industrial	114.60

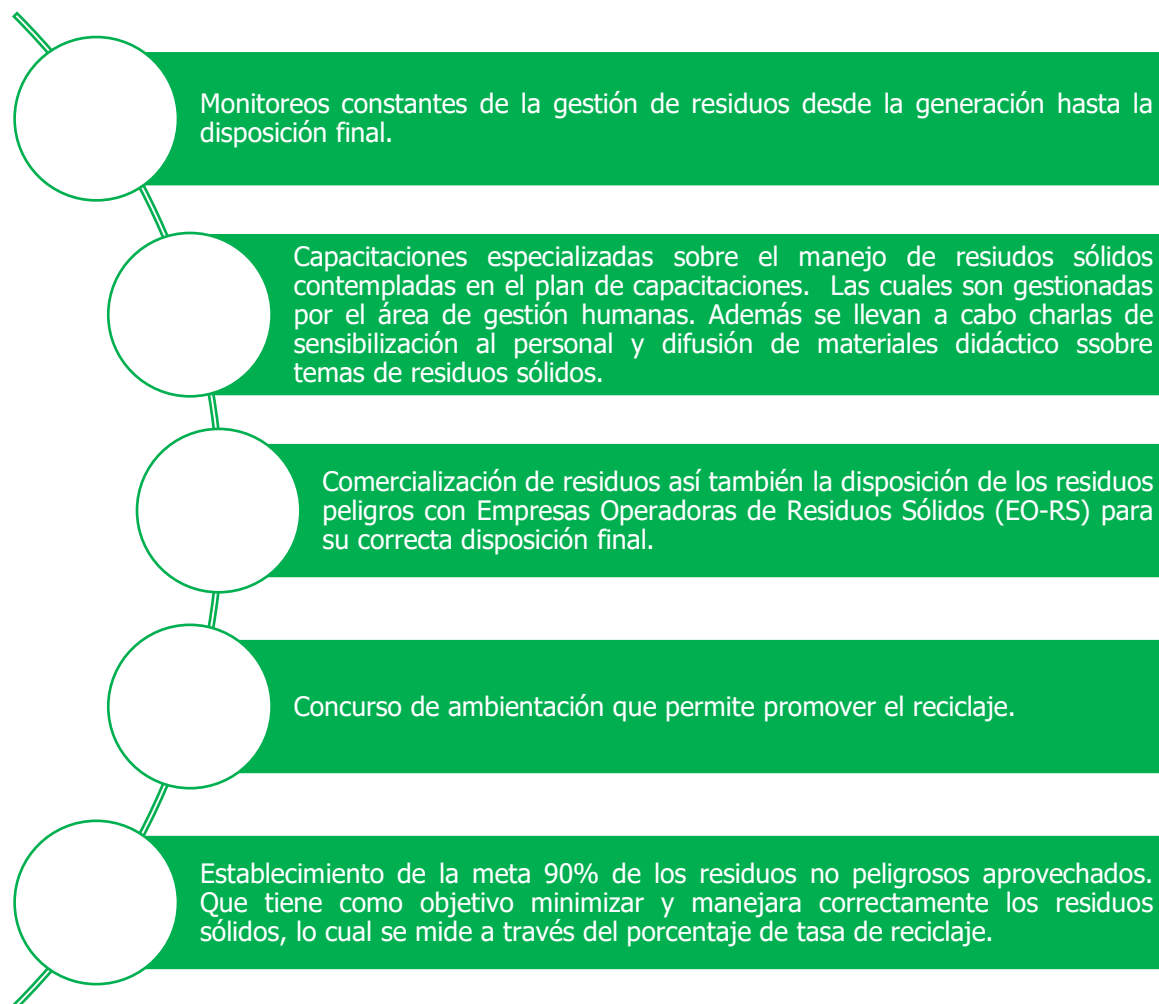
4	Cartón	Sí	Industrial	140.97
5	Metal	Sí	Industrial	63.89
6	Madera	Sí	Industrial	39.04
7	Similar a municipal	Sí	Similar a municipal	90.95
Total				666.21

Nuestro compromiso con la gestión de residuos es mejorar y mantener la satisfacción de nuestros clientes mediante la aplicación y control de los estándares de calidad en la fabricación, así mismo, proteger el medio ambiente mediante el establecimiento de controles que nos permitan minimizar los impactos ambientales, a través de la aplicación de buenas prácticas ambientales y uso racional de los recursos, para así prevenir la contaminación asociadas a nuestras actividades.

Consideramos la participación de nuestros grupos de interés en nuestras medidas y decisiones para la gestión de residuos: nuestros colaboradores y contratistas influyen en el control y manejo de los residuos sólidos a través de distintas actividades plasmadas en nuestros procedimientos y Plan de Minimización y Manejo de Residuos Sólidos.

Realizamos un seguimiento constante mediante monitoreos periódicos de la correcta segregación. Y contamos con registros según el tipo de residuo, así también, tenemos vales de salida por la comercialización de los residuos aprovechables, constancias de recojo similares a los municipales los cuales son emitidos por la asociación de recicladores formalizados. En el caso de residuos peligrosos contamos con los manifiestos de disposición final.

Con respecto a la gestión de residuos sólidos logramos cumplir la tasa de residuos reciclados en un 90 %, esto a partir de las actividades de minimización y reutilización de residuos sólidos. Asimismo, realizamos la optimización del PET para preformas, así también el HDPE y el LDPE para embalajes. Esto se logró a pesar de los desafíos que enfrentamos con respecto a mantener una cultura empresarial del buen manejo de residuos sólidos en todos nuestros procesos.



En **Arequipa**, los residuos no peligrosos (plásticos, cartón, madera y no aprovechables) representan, aproximadamente, el 94% de la totalidad de residuos generados. A continuación, presentamos un detalle de los residuos generados en planta:

	Residuos generados	Actividades o procesos que los generan
Residuos sólidos no peligrosos	<ul style="list-style-type: none"> • Plásticos • Cartón • Madera • No aprovechables 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades generales de oficina • Sanitarios • Tratamiento de agua • PTAR • Mantenimiento de planta • Mantenimiento de montacarga • Elaboración de preformas • Elaboración de jarabe • Sala de jugos • Llenado de productos • Soplado • Elaboración de producto • Producto terminado

		<ul style="list-style-type: none"> • Almacén de suministros • Impresión de documentos en oficinas
Residuos sólidos peligrosos	<ul style="list-style-type: none"> • Trapos, waypes, cartuchos de aditivos, tóner • Cilindros, bidones, baldes con aceite de cocina usado y/o goma • Envases con residuos de amoníaco, filtros usados, baterías usadas, insumos vencidos y/o contaminados • Latas, bochas, cintas y desechos impregnados con pintura • Descartables, reflectores, luminarias y tubos fluorescentes usados, repuestos y herramientas usadas impregnados con aceites y gradas, sacos vacíos de sulfato ferroso, cal hidratada e hidróxido de sodio. 	

Además, contamos con un indicador que mide la tasa de reciclabilidad, el cual es un coeficiente expresado en porcentaje para la medición de residuos reciclables y desechables. Este indicador proporciona información cuantitativa sobre el desenvolvimiento de la empresa en la generación de residuos sólidos. Los resultados se expresan en porcentaje de residuos reciclables, así como de residuos desechables, y se tiene como meta lograr un 92 % de reciclabilidad en residuos generados.

El seguimiento y cumplimiento de este indicador está a cargo del Área de Sostenibilidad, la misma que se encarga de realizar la sensibilización y concientización a nuestros colaboradores sobre el manejo adecuado de los residuos, basado en la Ley General Integral de Residuos Sólidos. Además, se realizan inspecciones periódicas para garantizar la correcta gestión de los residuos.

N.º	Tipo de residuo	Reciclado (sí/no)	Indicar si es de tipo municipal o industrial	Total (t)
				Arequipa
1	Metal	Sí	Industrial	4.77
2	Papel / cartón	Sí	Industrial	92.59
3	Plástico	Sí	Industrial	148.14
4	Peligrosos	No	Industrial	7.32
5	No aprovechables	No	Industrial	9.24
6	Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)	No	Industrial	0.60
7	Madera	Sí	Industrial	96.96
Total				359.65

Dentro de nuestros desafíos se encuentra la capacitación y sensibilización al personal operativo acerca de la importancia de la gestión de residuos, con énfasis en la correcta segregación y almacenamiento primario de los residuos sólidos peligrosos y no peligrosos. Además, realizar un seguimiento para garantizar el cumplimiento continuo y mejora en la gestión de residuos.

En esta línea, continuamos con los convenios de devolución de envases con terceros, que aplican el principio de responsabilidad extendida del productor a los residuos que sean aplicables. Al 2023, tenemos un acuerdo de devolución de envases de hipoclorito de sodio. Además, contamos con acuerdos comerciales para el reúso de materiales, similar a la acción que realizamos con los pallets de las preformas y la adquisición de productos de menor gramaje como envases y embalajes (tapas, etiquetas, stretch film, preformas). Dentro de los residuos sólidos con potencial de reutilización se encuentran las bolsas plásticas, cajas de cartón y pallets de madera. Las acciones implementadas para reusar estos materiales consisten en el retiro del almacenamiento central de estos para ser reutilizados, previo registro del retiro, según las necesidades que se presenten.

Para garantizar la participación activa de nuestros grupos de intereses, establecimos requisitos obligatorios de medio ambiente para nuestros contratistas y colaboradores, por tanto, según la actividad que vayan a realizar, se les solicitan los siguientes documentos:

- Matriz de aspectos e impactos ambientales.
- Plan de caracterización y manejo de residuos sólidos.
- Evidencias de la correcta disposición de residuos sólidos.
- Registros de capacitación sobre manejo de residuos sólidos y buenas prácticas de consumo de agua y energía.
- Plan de respuesta en caso de derrame o fuga de sustancias químicas peligrosas.

A continuación, presentamos la cantidad de residuos generados durante los últimos tres años.

País/planta		Unidad	Residuos generados		
			2021	2022	2023
Perú	Huaura	t	546.41	642.65	666.21
	Arequipa		505.72	539.98	359.65
Total			1 052.13	1 182.63	1 025.86

Sello de Producción Limpia

En 2023, marcamos un hito en el camino de circularidad al obtener el Sello de Producción Limpia, otorgado por el Ministerio del Ambiente (MINAM), por ser una empresa comprometida con la gestión integral de residuos sólidos en nuestras operaciones y entorno.

Para lograr este sello, asumimos compromisos con el MINAM y el Programa Nacional de Diversificación Productiva (PRODUCE), y ejecutamos proyectos como la reducción del uso de plásticos en el empaquetado y paletizado de productos, la reducción de gramaje de los envases de plásticos, utilización de botellas 100 % reciclables para la marca de energizantes, alianza con asociaciones de recicladores y seis municipalidades. Aunado a ello, implementamos el programa **Bodega Verde** en nuestras plantas de Huacho y Arequipa.

Economía circular en nuestros procesos

Basamos nuestras acciones de economía circular en el principio de responsabilidad extendida del producto a los residuos aplicables. Por ello, actualmente, contamos con un acuerdo de devolución de envases de hipoclorito de sodio, realización de *pallets* de las proformas, acuerdos comerciales para el reúso de materiales, y adquisición de productos de menos gramaje. En este marco, integramos la economía circular en nuestros procesos mediante:

Logística inversa de materiales en embalajes de preformas PET y envases de alcohol etílico.



Uso de resinas recicladas en botellas PET. Nuestras botellas PET contiene el 15% de resina reciclada

Gestión de recursos hídricos (tratamiento y reúso de efluentes industriales y domésticos) para el tratado de riego de cultivos agrícolas.



Reducción del gramaje de plataforma y embalajes para reducir el consumo de plástico.

- Reducción del espesor del plástico film automático de 14 micras a 12 micras.
- Reducción en gramaje, preformas de 13 g a 11 g y 50.7 g a 42.7 g



En efecto, aplicamos las siguientes medidas para la gestión de impactos de nuestros residuos:

- Mantener los acuerdos comerciales.
- Minimización de los residuos sólidos peligrosos.
- Concientización de generación, manejo y disposición de residuos.
- Continuar con la adquisición de productos de menos gramaje como envases y embalaje.
- Continuar con la disposición de residuos sólidos, a través del EO-RS.
- Contamos con un almacén de residuos peligrosos, según la matriz de compatibilidad química.
- Evitar desviaciones para mantener un sistema que asegure la calidad en el proceso.
- Compra de productos menos peligrosos.

República Dominicana

En esta sede, los residuos sólidos son gestionados según el Procedimiento Operativo de Residuos, que establece que estos ingresen al Almacén de Desmedros, a fin de que sean clasificados y gestionados hasta su disposición final, conforme a lo indicado a continuación:

El residuo desechable no aprovechable es enviado al vertedero.

El residuo comercializable es vendido a compradores en el mercado nacional, estos nos entregan una certificación de disposición final y poseen permiso ambiental para la realización de sus operaciones.

Con la venta de residuos también obtenemos un descuento por la venta de residuos de paletas plásticas al mismo proveedor.

El residuo reutilizable y reciclable es entregado al usuario que lo solicita, y también es utilizado dentro de la planta.

N.º	Tipo de residuo	Reciclado (sí/no)	Indicar si es de tipo Municipal o industrial	Total (t)
				República Dominicana
1	Cartón	Sí	Industrial	0.52
2	Plástico	Sí	Industrial	142.22
3	Metal	Sí	Industrial	22.52
4	Orgánico	Sí	Industrial	210.95
5	Residuos peligrosos	Sí	Industrial	5.88
Total				382.12

Como punto de acopio para el almacenamiento, clasificación y compactación de los residuos, habilitamos un área de desmedro. Capacitamos continuamente a nuestros colaboradores sobre gestión de residuos sólidos y clasificamos los residuos según códigos por color en el lugar donde son generados, mediante zafacones identificados, y registramos la cantidad producida según su categoría. En adición a ello, inspeccionamos el cumplimiento de reciclaje en todas las áreas y procesos.

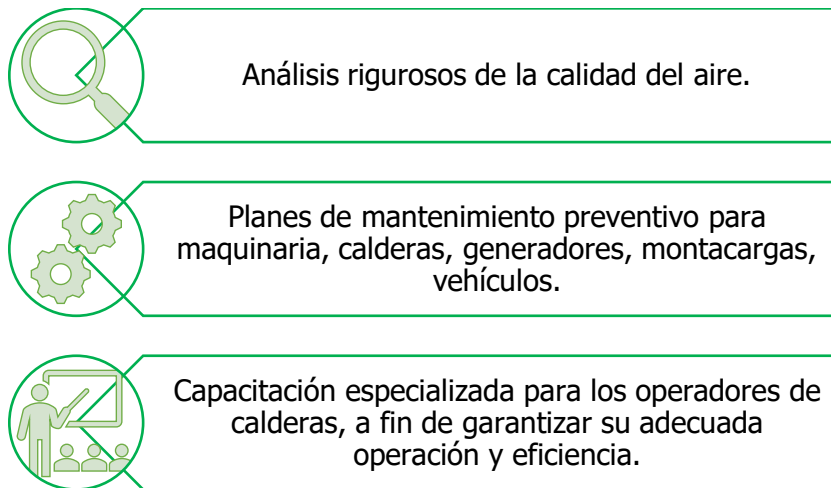
El personal que labora en las instalaciones de la sede, así como terceros, participan en la correcta clasificación al momento de generar un residuo. Para afianzar nuestro enfoque de gestión, realizamos limpiezas de ríos y playas junto a los colaboradores y demás instituciones, como el Ministerio de Medio Ambiente y centro educativos.

5.5. Gestión de emisiones

Como parte de nuestro compromiso ambiental, aplicamos estrategias de gestión de emisiones, análisis de la calidad de aire y programas de capacitación, además de planes preventivos específicos y mantenimiento anual, que nos permite cumplir con la normativa ambiental vigente.

Como parte de nuestro compromiso por contribuir a la mitigación del cambio climático, estamos comprometidos con lograr cero emisiones al 2040.

En este marco, desde el 2019, realizamos un proceso de cálculo riguroso sobre los gases de efecto invernadero (GEI) que nos permite evaluar las emisiones derivadas de nuestras actividades operativas, además de identificar las áreas donde debemos fortalecer las estrategias las prácticas para reducir las emisiones. Dentro de las prácticas de prevención, destacamos las siguientes:



Durante los años 2021-2023, como parte de nuestro compromiso sostenible, hemos realizado mediciones exhaustivas de la huella de carbono a nivel corporativo. Los resultados obtenidos demuestran una tendencia alentadora de reducción progresiva de nuestra huella de carbono durante este periodo, esto gracias a la implementación de iniciativas enfocadas en la eficiencia energética, la optimización de procesos y el aumento del uso de fuentes de energía renovables.

Alcances	Categoría	Huella de carbono corporativo 2021-2023 (tCO ₂ eq)		
		2021	2022	2023
Alcance 1	Categoría 1	1 754.58	2 894.91	2 657.23
Alcance 2	Categoría 2	3 138.57	3 468.95	3 828.56
Alcance 3	Categoría 3	51 249.74	25 953.90	29 277.19
	Categoría 4	79 364.98	45 649.07	28 547.36
	Categoría 5	-	-	-
	Subtotal	130 614.72	71 602.97	57 824.55
Total		135 507.87	77 966.83	64 310.34

Un aspecto clave en la disminución de nuestras emisiones es el uso de energía de fuentes renovables, acción que se encuentra marco de nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental. A continuación, presentamos los resultados obtenidos en esta materia durante el 2022-2023.

Sede		Emisiones por fuente de energía	Emisiones por consumo de energía (tCO ₂ eq)	
			2022	2023
Perú	Huaura	Hidroeléctrica	863.31	976.41
		Termoeléctrica	752.99	953.70
		Solar	24.82	33.56
		Eólica	58.47	82.46
		Subtotal	1 699.75	2 046.13
	Arequipa	Hidroeléctrica	898.58	850.57
		Termoeléctrica	783.76	830.79
		Solar	25.83	29.23
		Eólica	60.86	71.83
		Subtotal	1 769.20	1 782.43
Total		3 468.95	3 828.56	

Tenemos el compromiso de esforzarnos para continuar con la mitigación de nuestras emisiones de GEI, acorde a nuestras metas de sostenibilidad. Por ello, en 2023, realizamos el cálculo de la Huella de Carbono, que corresponde al año 2022. Es de destacar que, calcular nuestra huella de carbono nos ha permitido obtener nuestra Primera, Segunda y Tercera Estrella de la Huella de Carbono, por parte del Ministerio del Ambiente (MINAM), para los años 2020, 2021, 2022.

Contamos con una estrategia integral que integra medidas de gestión para la reducción del impacto ambiental de nuestras operaciones, lo que demuestra nuestro compromiso sostenible.

6. Creamos valor social

6.1. Gestión social

Nuestras acciones se enfocan en consolidar la confianza de la población de nuestra área de influencia, a fin de trabajar conjuntamente para el crecimiento conjunto con la comunidad, brindar beneficio a la sociedad y generar valor compartido. En este marco, escuchamos las necesidades de la comunidad para contribuir a nuestros grupos de interés.

En **Perú**, tanto en nuestras operaciones en Huaura y Arequipa como en la sede central (Lima), actualizamos el mapeo de nuestros *stakeholders* según su influencia y poder en el sector industrial, así como en la zona geográfica. Esta acción nos permite priorizar los temas de mayor importancia, diseñar la estrategia y ejecutar programas de responsabilidad social, comunicaciones y sostenibilidad, con base en los pilares de sostenibilidad.

En esta línea, se hace seguimiento a cada grupo de interés mediante la realización de charlas periódicas, y compartimos un boletín externo para informar las acciones en el eje social, y mantenemos actualizadas nuestras redes sociales sobre lanzamiento y actividades en esta materia. Cabe destacar, en 2023, no registramos ningún caso de mala reputación, lo que nos ha permitido mantenernos dentro de las 100 empresas del marcador de reputación Monitor Merco.

Grupos de interés en el eje social

- Municipalidades distritales y provinciales.
- Ministerio del Ambiente, Ministerio de Producción, entre otros ministerios.
- Medios de comunicación.
- Organizaciones No Gubernamentales (ONGs).
- Entre otros.

Mantenemos las buenas relaciones con nuestros grupos de interés, por lo cual, constantemente realizamos programas que los ayuden en el mejoramiento de sus capacidades y competencias, tal como el FOPER para periodistas.

En 2023, uno de nuestros principales obstáculos ha sido la deficiente capacidad de gestión para ejecutar actividades de sensibilización. A pesar de ello, gracias a nuestro enfoque social, logramos una alta capacidad de relacionamiento para generar acuerdos con distintos públicos y garantizar el éxito de nuestros programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y de sostenibilidad, además de mejorar en los rankings de Reputación y RSE otorgado por el Monitor Merco, Cero presencia de crisis, entre otros.

Contamos con las siguientes afiliaciones en el marco nacional e internacional:

República Dominicana

- Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP)
- Nueva Vida al Plástico (NUVI)
- Asociación Nacional de Empresas e Industrias de Herrera (ANEIH)
- Red Nacional de Apoyo Empresarial para la Protección Ambiental (ECORED)
- Asociación de Industriales de la Región Norte (AIREN)
- Asociación de Inversionistas Extranjeros (ASIEX)
- Junta Agroempresarial Dominicana (JAD)
- Industriales de República Dominicana (AIRD)
- Cámara Americana de Comercio (AMCHAMDR)
- Alianza por el bienestar y la Alimentación Consciente

Perú

- Asociación de la Industria de Bebidas y Refrescos sin Alcohol (ABRESA)
- Sociedad Nacional de Industrias (SIN)
- Cámara de Comercio de Huaura
- Cámara de Comercio de Arequipa
- Alianza Latinoamericana de Asociaciones de la Industria de Alimentos y Bebidas (ALAIAB)
- Perú Sostenible
- Nexos +1
- Hombro a Hombro

Brasil

- Asociación Brasileña de Refrescos y Bebidas No Alcohólicas (ABIR)
- Asociación de Supermercados de Bahía (ABASE)
- Asociación Brasileña de Mayoristas y Distribuidores de Productos Industrializados (ABAD)

Ponemos a disposición de la comunidad un canal de reclamos vía web⁴, que representa una plataforma accesible para colocar quejas o denuncias. En esta línea, durante el 2023, no se registraron denuncias o quejas por parte de las comunidades locales ni hacia el procedimiento de atención de sugerencias o quejas, resultado que refleja nuestro compromiso continuo con la transparencia, la responsabilidad y el diálogo abierto con las comunidades en las que operamos, y sugiere que nuestras prácticas y operaciones están en armonía con sus expectativas y necesidades. Continuaremos fomentando la comunicación abierta y receptiva para fortalecer nuestras relaciones con las comunidades locales y promover la sostenibilidad en todas nuestras actividades.

⁴ Link de acceso: <https://www2.bdolineaetica.com/ism>.

6.2. Acciones con la comunidad

Invertimos en programas sociales que impacten positivamente en la comunidad de influencia, a fin de mejorar y contribuir con el desarrollo comunitario. Por ello, a partir de la escucha activa de las necesidades y opiniones de los miembros de la comunidad, realizamos inversiones sociales que nos permiten fortalecer los programas sociales en los países donde operamos y contribuir significativamente en las comunidades. Esta acción refleja nuestro compromiso con el desarrollo económico-social en los países donde operamos. A continuación, el detalle de nuestros programas sociales, según el país.

Perú

Programa	Descripción	Alcances y beneficiarios	Inversión
Foro de Periodismo y RSE	Capacitar a estudiantes y profesionales de Comunicación Social sobre tendencias.	3 000 participantes en 20 foros virtuales en universidades y colegios de periodistas.	S/ 10 000.00
Mejorando Mi Bodega	Programa de formación en convenio con CENTRUM PUCP sobre desarrollo de emprendimientos para nuestros clientes. Para medir el éxito del programa, consideramos cuatro indicadores clave alineados a cinco Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) específicos, a fin de demostrar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y el empoderamiento empresarial en Perú.	100 000 bodegueros capacitados.	S/ 16 000.00
Programa de Donaciones	Aportes económicos y/o en productos para las diversas iniciativas de instituciones o la sociedad civil.	Donación de productos: 55 mil litros donados y siete toneladas en alimentos.	S/ 300 000.00
Programa de reciclaje en la comunidad	Cumplimiento de compromisos establecidos en convenios	Entrega de 10 contenedores a los distritos de Sachaca y Yanahuara	S/ 8 000.00

Programa certificado azul	Concientizar a la población sobre el cuidado del recurso hídrico y su importancia	Más de 100 ciudadanos concientizados en los distritos de Huacho (Huaura-Lima) y Sachaca (Arequipa)	S/ 15 000.00
Compañía de sensibilización para el cuidado del agua en colegio: Arequipa y Huaura Programa EDUCCA del Ministerio del Ambiente (MINAM)	Concientizar y sensibilizar a estudiantes de diversos colegios de Arequipa y Huaura sobre el cuidado del agua y del reciclaje, en alianza con las municipalidades de Huacho y Sachaca	Participación de 5 000 estudiantes y docentes	S/ 2 000.00
Voluntariado	Hacer parte de las acciones de responsabilidad social de la empresa a nuestros colaboradores y reforzar su compromiso con esta iniciativa.	Realización de cuatro acciones de voluntariado donde participaron, aproximadamente, 106 colaboradores.	S/ 5 000.00
Cineclaje	Sensibilizar a niños y padres de los diversos pueblos y urbanizaciones de distritos de Arequipa y Huaral.	5 000 personas sensibilizadas	S/ 3 500.00
Programa de Negocios Competitivos	Sensibilizar a las empresas proveedores sobre la medición, gestión y comunicación de los aportes e impactos en sostenibilidad, generando valor a la empresa y a sus grupos de interés, quienes requieren gestionar riesgos y promover la competitividad a lo largo de la cadena.	31 empresas proveedoras lograrán elaborar su reporte de sostenibilidad (GRI)	S/ 0.00
Gaseosada	Llevar alegría a niños de extrema pobreza con obsequios y show infantil. Se entregaron regalos gracias a la solidaridad de los colaboradores de la planta de Huaura.	2 000 niños de la zona.	S/ 500.00
Total			S/ 355 000.00

Mejorando Mi Bodega

Programa emblemático desarrollado desde el 2016, el cual se enfoca en la formación de nuestros clientes y emprendedores, de manera general. En 2020, debido a la emergencia sanitaria, el programa pasó de ser un evento realizado en un espacio físico al mundo digital.

En 2023, al igual que en la edición pasada, el programa se dictó de manera *online* y consideró dos componentes de formación: *webinars* y cursos formativos. Este segundo componente se conforma por un programa formativo de nueve cursos, donde microempresarios y emprendedores pueden profundizar sus conocimientos. Al culminar y aprobar cada uno de los cursos, los participantes pueden recibir una certificación a nombre de Centrum PUCP. Cabe destacar que contamos con una alianza con MIBANCO.

Mejorando Mi Bodega es un programa orientado a potenciar las capacidades de los microempresarios del Perú. Desde el 2016, más de 100 mil clientes han sido capacitados mediante este programa, a través del desarrollo de más de 70 charlas maestras y nuestro programa formativo virtual.

6.3. Voluntariado corporativo

En 2023, fortalecimos nuestra iniciativa de voluntariado corporativo, donde nuestros colaboradores dedicaron su tiempo y esfuerzo a cuatro programas que generaron un impacto positivo tangible en el medio ambiente y la sociedad, demostrando nuestro compromiso por contribuir en el desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos.

Día de la Tierra

Actividad de limpieza y reforestación realizada el 22 de abril en conmemoración del Día Internacional de la Tierra, en la ciudad de Sachaca (Arequipa). Esta actividad se realizó simultáneamente en ocho sectores del distrito y contó con la participación de 40 voluntarios, quienes lograron recuperar cerca de 5 t de residuos sólidos, y la siembra de 100 plántones.



Gaseosada Navideña

En Arequipa, esta campaña tuvo el objetivo de apoyar a las familias más necesitadas, por lo que entregamos canastas de víveres en el distrito de Pocsi, con productos de primera necesidad. Además, tanto en Arequipa como Huaura, llevamos alegría y regalos a más de 1500 niños, quienes recibieron panetones, gaseosas y regalos, además de participar en un show navideños.



En Puno, compartimos más de 500 juguetes a los niños de diversas comunidades de la región; mientras que, en Lima, presentamos una experiencia navideña única para toda la familia: La Casa de Papa Noel, en la Plaza de Armas de Surco. Para estas actividades, contamos con el apoyo de la Policía Nacional del Perú (PNP) y la Municipalidad de Santiago de Surco, respectivamente.



Casa Ronald Mc Donald

Esta actividad tuvo la participación de 26 voluntarios de ISM, quienes desarrollaron diversas actividades en la Casa Ronald Mc Donald, tales como manualidades, "comparte una lonchera", "creando una ciudad sostenible", mantenimiento de jardines, y preparación de la cena para las familias.



Cruzada Verde Empresarial

Campaña de jornada de arborización liderada por el Ministerio del Ambiente (MINAM) y la Asociación de Bebidas y Refrescos Sin Alcohol del Perú (ABRESA). Esta campaña fue realizada en Pachacútec, Ventanilla, donde logramos plantar 300 árboles en el parque Bicentenario.



La participación activa de nuestro voluntariado no solo ha contribuido al bienestar de la sociedad, sino que también ha fortalecido el sentido de pertenencia y compromiso de nuestro equipo con los valores de responsabilidad social y ambiental de nuestra empresa.

7. Nuestra estructura sostenible

7.1. Estrategia de sostenibilidad

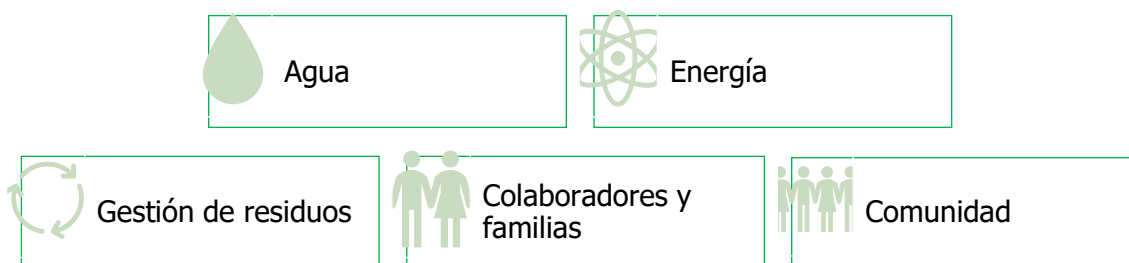
Contamos con un Plan de Sostenibilidad Corporativo, alineado a nuestra estrategia y pilares que sustentan la sostenibilidad, que nos permite generar valor compartido para el medio ambiente, la sociedad y la empresa. Esta estrategia se basa en tres objetivos estratégicos: pasión por crecer, pasión por cuidar, pasión por transformar.

Tenemos *Pasión para Trascender*, que representa una estrategia de compromiso para un futuro más sostenible y responsable. Con base en esta premisa, nuestro enfoque de gestión empresarial promueve un triple resultado (económico, ambiental y social), el cual se integra desde la planificación del negocio y en todos los niveles jerárquicos de la compañía, con el objetivo de garantizar un compromiso uniforme en nuestro marco operacional.



Nuestros pilares de acción

Contamos con pilares estratégicos que nos han permitido alcanzar resultados satisfactorios en nuestras metas de sostenibilidad. Estos pilares reafirman nuestro compromiso por desarrollar prácticas enfocadas no solo en la búsqueda del éxito financiero, sino también en impactar —de manera duradera y positiva— en el entorno y la sociedad.



Es de destacar que nuestro **Plan Corporativo de Sostenibilidad** tiene un Plan de Acción a Largo Plazo, hacia el 2040, y presenta los siguientes compromisos y acciones transversal:

Propuesta de compromisos al 2040

- Ser una empresa 100 % carbono neutral.
- Uso eficiente del recurso hídrico a través de la reutilización, tratamiento, cuidado y educación.
- Recoger y reciclar el 100 % de nuestros envases y empaques.
- Ser los abanderados de economía circular en todas nuestra cadena de valor.
- El 100 % de nuestro portafolio serán productos saludables que cuiden y alarguen la vida de nuestros consumidores.
- Promover el cuidado y preservación de nuestros recursos naturales protegiendo nuestra biodiversidad.
- Ser uno de los principales impulsores del emprendimiento en todas nuestras operaciones.
- Ser una de las principales empresas generadoras de desarrollo y bienestar para sus colaboradores y familias.

Acciones transversales

- Medición de la Huella Hídrica y Huella de Carbono a nivel corporativo.
- Sensibilización a nuestros grupos de interés (semana de sostenibilidad: público interno; campañas: público externo).
- Política de Sostenibilidad
- Comité de Sostenibilidad corporativo
- Reportes de Sostenibilidad corporativos
- Generación de memorias integradas: resultados económicos, sociales y ambientales.
- Gestión de proveedores y cadenas de valor.
- Participación en proyectos de reducción de consumo de agua y energía.
- Alianza con instituciones públicas y privadas.
- Innovación con propósito.

7.2. Aporte a los ODS

Tenemos un papel activo en el fomento del desarrollo sostenible, lo cual se demuestra en nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a fin de contribuir con la Agenda 2030. Bajo esta premisa, promovemos un negocio responsable que apuesta por la gestión operativa sostenible impulsada a generar bienestar social y armonía con el medio ambiente.



Este compromiso se enmarca tres ODS alineados a nuestra estrategia de sostenibilidad.

ODS	Descripción
	<p>Nos comprometemos a proteger los derechos laborales, promover un entorno laboral seguro y garantizar la salud y la integridad de nuestros colaboradores. A través de políticas sólidas y medidas de seguridad, buscamos proporcionar condiciones laborales justas y seguras para todos. Valoramos la diversidad y la igualdad de oportunidades, asegurando un ambiente donde cada empleado se sienta respetado y protegido. Nuestro compromiso con el ODS 8 refleja nuestra dedicación a un crecimiento económico equitativo y sostenible, donde el bienestar de nuestros trabajadores es una prioridad</p>
	<p>En ISM, protegemos los derechos laborales y fomentamos un entorno de trabajo seguro, cuidando la salud e integridad de nuestros colaboradores. Además, nuestra estrategia de sostenibilidad prioriza el medio ambiente, promoviendo la mejora continua de procesos y el uso sustentable de recursos. A través de la reutilización, reciclaje de insumos y la firma del Acuerdo de Producción Limpia, nos comprometemos voluntariamente a reducir nuestro impacto ambiental y promover prácticas ecoamigables.</p>
	<p>Firmamos el Acuerdo de Producción Limpia con el MINAM y PRODUCE, reconociendo la importancia de las alianzas para el desarrollo de proyectos de impacto. Nuestra colaboración conjunta nos permite cumplir metas de manera efectiva y promover prácticas sostenibles en nuestro sector. Estamos comprometidos con la cooperación interinstitucional para impulsar el desarrollo sostenible y crear un impacto positivo en nuestra comunidad</p>

7.3. Nuestros grupos de interés

Nuestros grupos de interés representan un pilar para nuestra gestión, por ello, brindamos programas que favorezcan el alcance de sus metas y establecemos mecanismos de comunicación que garanticen la transparencia, lo cual nos permite mantener óptimas relaciones con ellos.



Para mantener una comunicación efectiva con nuestros grupos de interés, utilizamos con siguientes mecanismos de diálogo y frecuencia de comunicación:

Grupo de interés	Mecanismo de diálogo	Frecuencia de comunicación
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones virtuales • Correos electrónicos • Atención telefónica • Reportes 	Semanal
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de clima de laboral / evaluación de desempeño • Eventos • Talleres • Capacitaciones • Reuniones • Medios de comunicación interna • Línea y buzón de denuncia • Intranet 	Semanal
Cliente	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción • Línea de atención (denuncias, reclamos, sugerencias) • Eventos • Capacitaciones 	Semestral Diaria

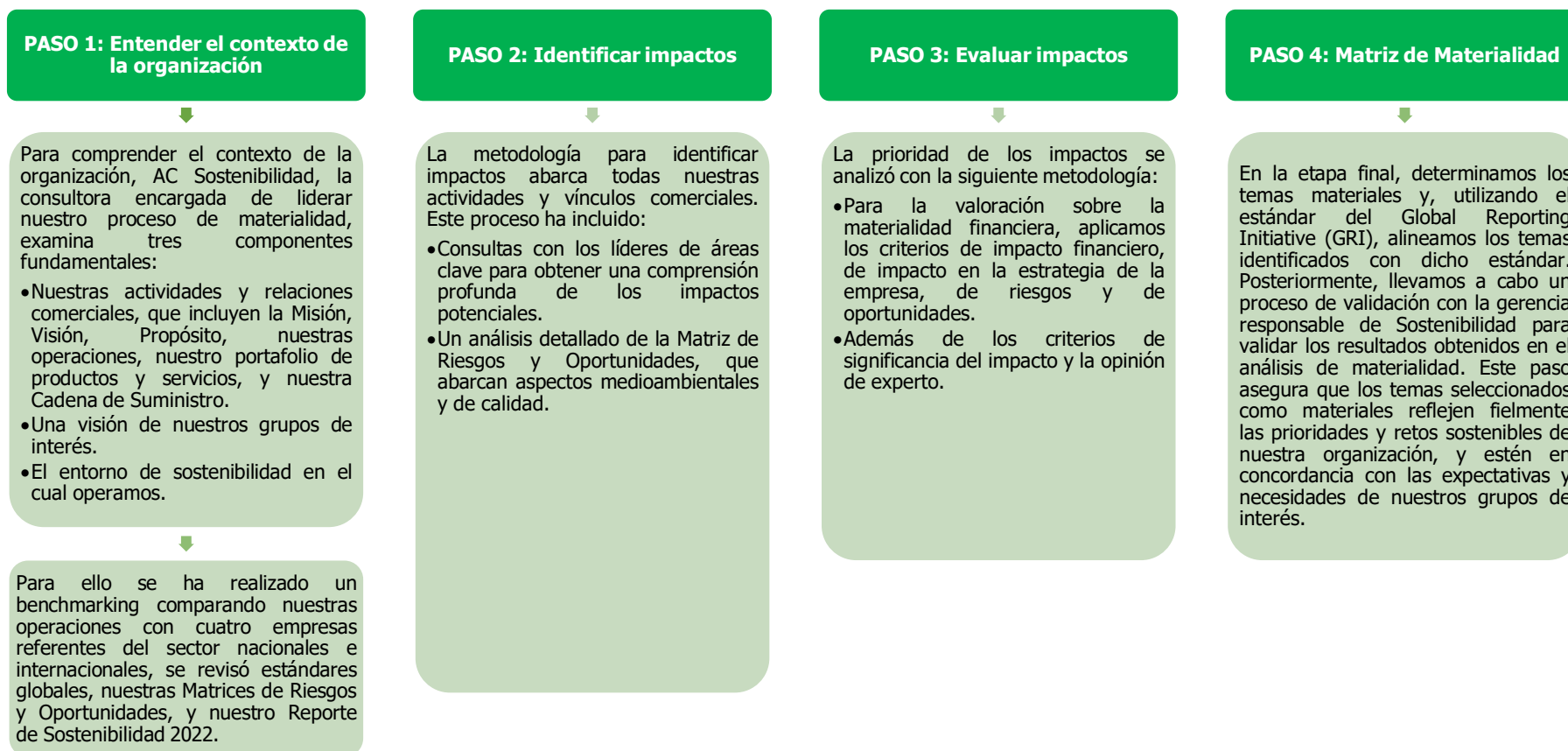
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Correos electrónicos • Llamadas telefónicas 	Ocasional
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de gestión social • Eventos • Reuniones • Talleres 	Semestral
Gobierno y Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones virtuales • Correo electrónico • Atención telefónica • Eventos • Alianzas 	Mensual
Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos • Alianzas • Informes 	Trimestral Mensual
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico • Atención telefónica • Eventos • Alianzas • Capacitaciones • Entrevistas 	Mensual

7.4. Nuestra materialidad

La materialidad refleja la base de nuestro esfuerzo, ya que, a partir de este, identificamos los aspectos críticos para realizar una gestión eficaz, tanto a corto como mediano plazo. Bajo esta línea, analizamos íntegramente nuestra gestión mediante una doble materialidad que nos ha permitido identificar los elementos fundamentales de nuestra gestión, en el eje económico, ambiental y social.

7.4.1. Proceso de materialidad

A continuación, presentamos los pasos a seguir en el proceso de materialidad:



Es de destacar que nos preocupamos por tener un constante relacionamiento y cercanía con nuestros grupos de interés, lo que nos ha permitido captar una amplia gama de perspectivas y prioridades que refuerza nuestra capacidad para responder a sus intereses y preocupaciones. En consecuencia, anualmente invitamos a nuestros grupos de interés a participar en el proceso de materialidad mediante consultas.

Consultas con líderes de áreas clave

- Tienen como objetivo comprender los impactos potenciales de nuestras operaciones en los ejes de desarrollo sostenible.
- Aplicación de cuestionarios específicos dirigidos a líderes de Perú.

7.4.2. Temas materiales

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

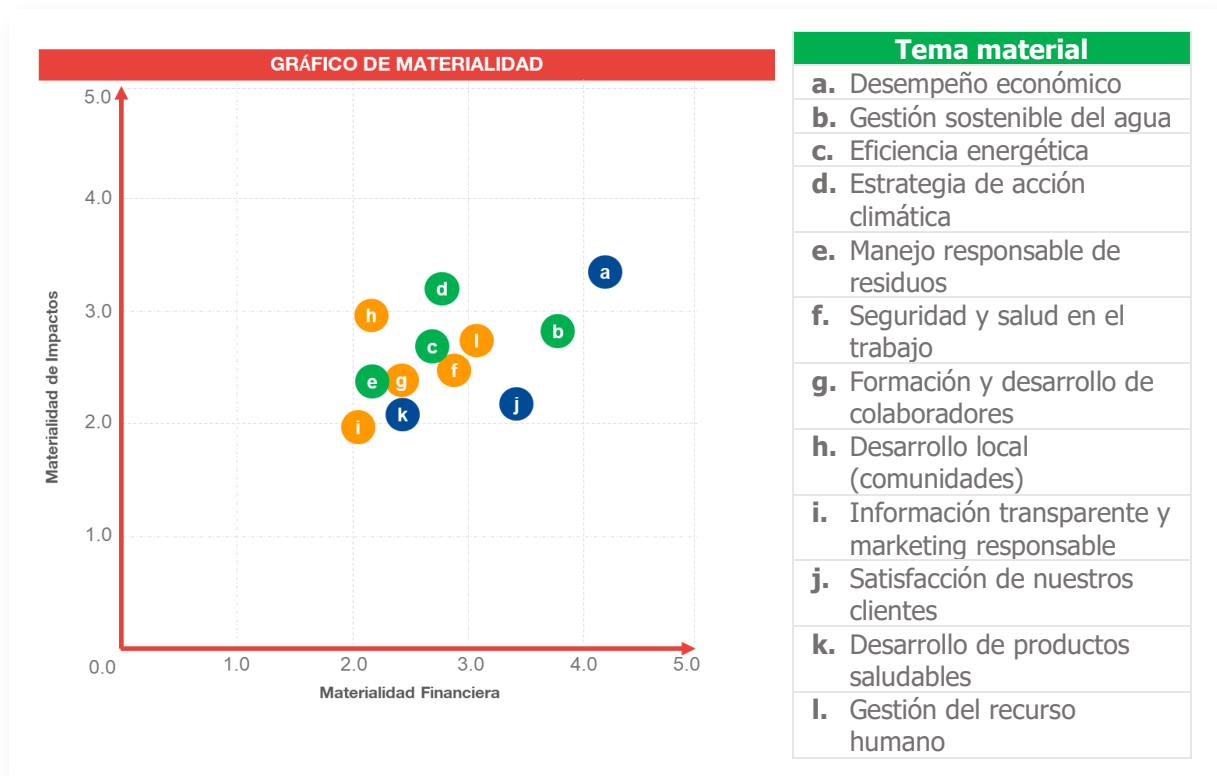
Mediante el proceso de materialidad, establecimos temas materiales que responden a nuestra gestión, además de vincular los temas materiales e indicadores GRI.

Lista de aspectos materiales y cobertura

Tema material	Estándar serie	Cobertura	Grupo de interés
a. Desempeño económico	GRI 201-1	Interna	Accionistas
b. Gestión sostenible del agua	GRI 303-1 GRI 303-2 GRI 303-3 GRI 303-5	Externa	Ambiente, comunidad, gobierno y sociedad
c. Eficiencia energética	GRI 302-1 GRI 302-4	Externa	Ambiente, comunidad, gobierno y sociedad
d. Estrategia de acción climática	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	Externa	Ambiente, comunidad, gobierno y sociedad
e. Manejo responsable de residuos	GRI 306-3 GRI 306-4	Externa	Ambiente, comunidad, gobierno y sociedad
f. Seguridad y salud en el trabajo	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 GRI 403-10	Interna y externa	Colaboradores y proveedores
g. Formación y desarrollo de colaboradores	GRI 404-1 GRI 404-3	Interna	Colaboradores
h. Desarrollo local (comunidades)	GRI 413-1	Externa	Comunidad

i. Información transparente y marketing responsable	GRI 417-1 GRI 417-2	Externa	Clientes
j. Satisfacción de nuestros clientes	IPN-1	Externa	Clientes
k. Desarrollo de productos saludables	IPN-2	Externa	Clientes
l. Gestión del recurso humano	GRI 401-1 GRI 401-2	Interna	Colaboradores

Gráfico de materialidad



Índice GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de página
Indicadores generales		
GRI 102: Contenidos generales 2016	Perfil de la empresa	
	102-1. Nombre de la empresa	p.
	102-2. Actividades, marcas, productos y servicios	p.
	102-3. Ubicación de la sede principal	p.
	102-4. Ubicación de la sede operativa	p.
	102-5. Propiedad y forma legal	S.A.C.
	102-6. Mercados servidos	p.
	102-7. Dimensiones de la organización	p.
	102-8. Información sobre colaboradores y otros colaboradores	p.
	102-9. Cadena de suministro	p.
	102-10. Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se presentaron cambios significativos
	102-11. Principio de precaución	p.
	102-12. Iniciativas externas	p.
	102-13. Membresía en Asociaciones	p.
	Estrategia	
102-14. Declaración de la alta dirección	p.	
Ética e integridad		
102-16. Valores, principios, estándares y normas de conducta	p.	
Gobierno		
102-18. Estructura de gobierno	p.	
GRI 102: Contenidos generales 2016	Participación de los grupos de interés	
	102-40. Lista de grupos de interés	p.
	102-41. Acuerdos colectivos de negociación	p.
	102-42. Identificación y selección de los grupos de interés	p.
	102-43. Enfoque de la participación de los grupos de interés	p.
	102-44. Temas y preocupaciones clave mencionados	p.

	102-45. Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	p.
	102-46. Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	p.
	102-47. Lista de temas materiales	p.
	102-48. Re-expresión de información	No contiene aclaraciones de información o correcciones respecto a informes anteriores
	102-49. Cambios en la información reportada	No hay cambios
	102-50. Período del reporte	01 de enero al 31 de diciembre del 2022
	102-51. Fecha del informe más reciente	2021
	102-52. Ciclo de reportaje	Anual
	102-53. Contacto para preguntas sobre el informe	p.
	102-54. Declaración del reporte de acuerdo con los estándares GRI	p.
	102-55. Índice de contenidos GRI	p.
	102-56. Verificación externa	No hay Verificación externa
Indicadores específicos		
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	p.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	p.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	p.
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido.	p.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	p.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	p.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	p.
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo energético dentro de la empresa	p.
	302-4: Reducción del consumo energético	p.

GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	p.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	p.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	p.
GRI 303: Agua 2018	303-1: Captación total de agua según la fuente	p.
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	p.
	303-3: Agua reciclada y reutilizada	p.
	303-5: Consumo de agua	p.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	p.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	p.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	p.
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI	p.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	p.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	p.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	p.
GRI 306: Efluentes y residuos 2020	306-3: Residuos generados	p.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	p.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	p.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	p.
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	p.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	p.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	p.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	p.

GRI 401: Empleo 2016	401-1: Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal.	p.
	401-2 Beneficios para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales	p.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	p.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	p.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	p.
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	p.
	403-3 colaboradores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	p.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	p.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	p.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	p.
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1: Media de horas de formación al año por colaboradores	p.
	404-3: Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	p.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	p.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	p.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	p.
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	p.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	p.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	p.

	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	p.
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1: Transparencia en la Información: Requerimientos para la información de productos y servicios	p.
	417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	p.
Indicadores propios del negocio		
IPN-1	Satisfacción de los clientes	p.
IPN-2	Desarrollo de productos saludables	p.