



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2022

Grupo ISM - Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. GRI (102-1)
Sede Principal: Av. La Encalada 245, Surco, Lima GRI (102-3)

Contacto

Cuéntanos tu opinión: GRI (102-53)
Eduardo Venegas Villanueva
Gerente de Comunicaciones y Sostenibilidad
E-mail: eduardo.venegas@ism.global

Elaborado con la asesoría de **AC Sostenibilidad S.A.C.**
www.acsostenibilidad.com



Comprometidos contigo

Nuestro legado

- **1 ISM espíritu emprendedor**
- **2 Futuro Sostenible**
- **3 Liderazgo con cercanía**
- **4 Talento con propósito**
- **5 Nuestra huella en el planeta**
- **6 Impulsando nuestra comunidad**
- **7 Transparencia en nuestro reporte**



1. ISM espíritu emprendedor

GRI (102-16)

En Grupo ISM (Embotelladora San Miguel del Sur SAC), soñamos, creemos y perseveramos con el fin de dejar una huella imborrable en la historia. Nos dedicamos a ofrecer productos de calidad a precios justos, siempre con un compromiso firme hacia la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente. Este enfoque nos permite construir un legado significativo y duradero en el tiempo.

Somos una empresa familiar que se enorgullece de su espíritu emprendedor y su legado de éxito empresarial. Nuestra pasión, que surge de nuestras raíces familiares Añaños – Alcázar, es la fuerza que impulsa nuestra identidad y enfoque en el negocio. Nos dedicamos a fortalecer una cultura organizacional donde cada uno de nosotros, como parte de la familia ISM, compartimos y vivimos ese espíritu innovador.

Con el mismo ímpetu que nos caracteriza, nos esforzamos por alcanzar y superar cada objetivo, asegurándonos de que nuestros valores se manifiesten en todas nuestras acciones.

1.1. Nuestra Misión, Visión y Valores



VALORES



Liderazgo con cercanía

La gente es lo más valioso, valoramos por igualdad a nuestros colaboradores, a los clientes y a la comunidad



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



Integridad

Nos esforzamos para que nuestra conducta dentro y fuera de la organización sea acorde con nuestros valores morales y éticos



Excelencia

Estamos 100% comprometidos con generar y entregar valor a nuestros clientes



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. Manejamos estándares internacionales reconocidos de primer nivel

1.2. 34 años contigo

GRI (102-2), GRI (102-5)



Comenzamos nuestra trayectoria empresarial en 1988 en la ciudad de Ayacucho, donde surgimos como un emprendimiento familiar dedicado a brindar productos de calidad, con respeto al medio ambiente y firmemente comprometidos con la satisfacción de nuestros grupos de interés.

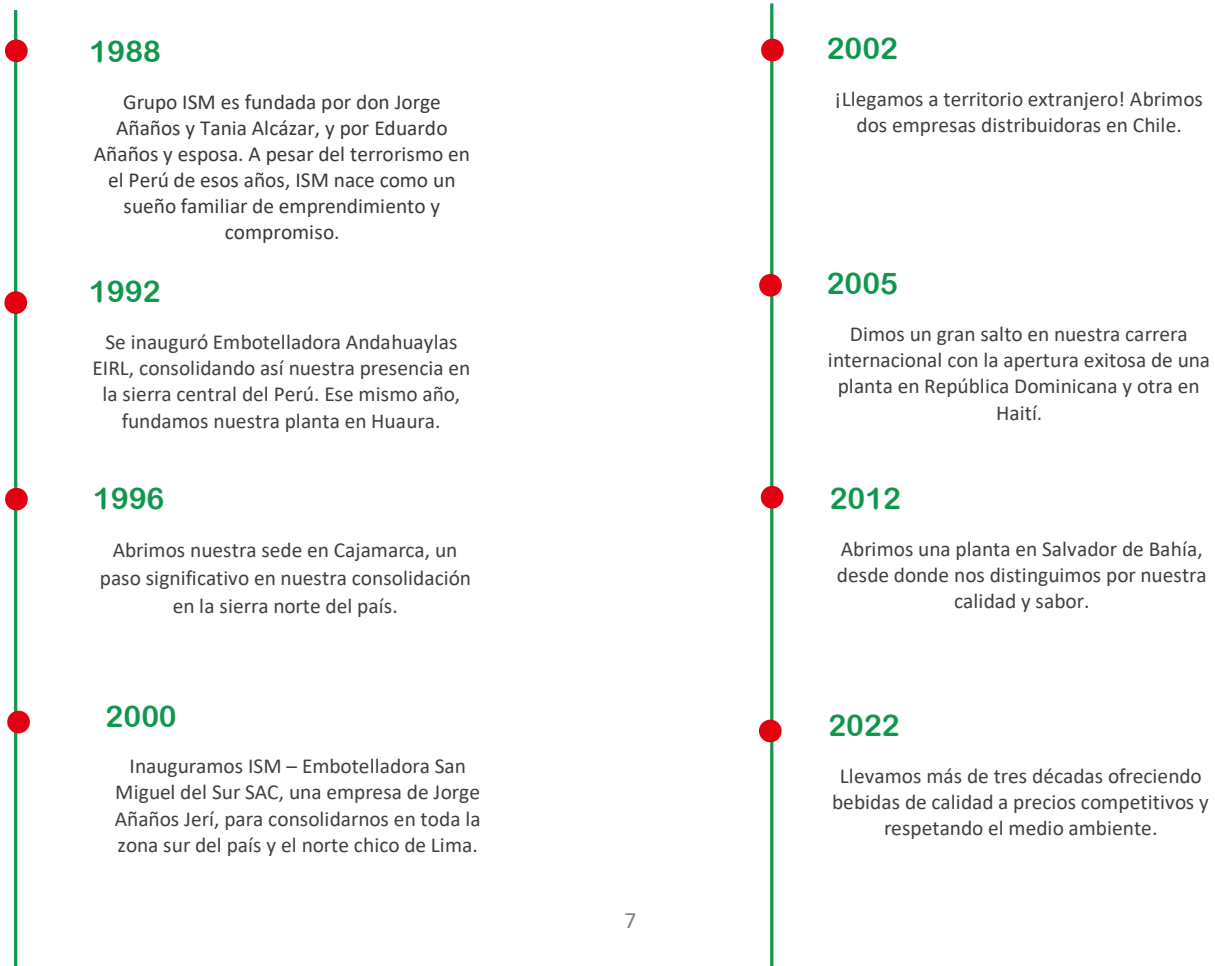
Al celebrar nuestro 34º aniversario de fundación en 2022, reflexionamos sobre nuestro camino lleno de desafíos superados y valiosos aprendizajes; una trayectoria que nos ha fortalecido y nos permitió posicionarnos como una de las empresas más prestigiosas y de alta calidad a nivel nacional e internacional.

Desde nuestro humilde comienzo, anhelábamos ser una empresa familiar que perdurara en el tiempo. Con este objetivo, en 1992, fundamos nuestra planta de producción en la ciudad de Huaura, y en el año 2000, ampliamos nuestra presencia abriendo una nueva planta en Arequipa. Nuestro sueño de internacionalización se hizo realidad en 2002, cuando inauguramos dos empresas distribuidoras en Chile, y en 2005 dimos un salto significativo con nuestra planta de producción internacional en República Dominicana, en donde el éxito y popularidad de nuestra bebida estrella, Kola Real, nos impulsó a seguir creciendo, llevándonos a establecer una planta en Brasil en 2012 y luego a consolidar nuestra presencia en Haití, fortaleciendo así nuestro impacto en el mercado internacional y concretando el sueño de afianzarnos en el sector.

Más de tres décadas después, seguimos fieles a nuestra visión y propósito originales, manteniendo un profundo compromiso con el medio ambiente y las personas. Nuestros objetivos se han vuelto cada vez más ambiciosos, ya que buscamos siempre estar a la vanguardia en los mercados de los sectores donde operamos.

Nuestro esfuerzo constante para garantizar la satisfacción de todos nuestros grupos de interés nos motiva a continuar siendo una empresa responsable, adherida a nuestros valores y principios. Esta integridad ha sido la característica distintiva de nuestra empresa y de todos nuestros colaboradores desde el principio.

1.3. Trayectoria ISM, construyendo un futuro sostenible



1.4. Desempeño económico

GRI (102-7), GRI (102-45), GRI (201-1)

En 2022, continuamos creciendo con la misma fuerza y energía que nos caracteriza, gracias a ello, logramos incrementar nuestras ventas a comparación de años anteriores. Asimismo, realizamos una inversión de 73 195 000 USD en gastos operacionales, que nos permitió seguir avanzando positivamente.

Seguimos integrando la ética, responsabilidad y sostenibilidad corporativa a la gestión de nuestra operación, con el objetivo de generar valor compartido para millones de familias en Perú, Brasil, República Dominicana y Haití.

Para asegurar la transparencia y fiabilidad de nuestra información financiera, esta es auditada por una de las firmas Big Four. Este proceso de auditoría externa refuerza nuestra dedicación a la integridad y a las mejores prácticas empresariales, alineándonos con los estándares internacionales de rendición de cuentas y gobernanza.

A continuación, se muestra el valor económico directo generado y distribuido en 2022, que refleja nuestra solidez financiera y nuestro compromiso con el crecimiento sostenible y responsable:

Valor económico directo generado y distribuido	Total corporativo 2022 (cifras en miles de dólares USD)
Valor económico directo generado	108 311
Ingresos	108 311
Valor económico distribuido	83 563
Costes operacionales	73 195
Salarios y beneficios de los colaboradores	10 284
Pagos a proveedores de capital	2
Pago al gobierno (impuestos, multas)	57
Inversiones en la comunidad (responsabilidad social)	25
Valor Económico Retenido (VER)	24 748
Ganancias antes de Intereses Impuestos Depreciación y Amortización (EBITDA)	3 023

La información es referida a Embotelladoras San Miguel del Sur SAC.

1.5. Nuestros principios de Gobierno Corporativo

GRI (102-18), GRI (2-19)

La responsabilidad principal de nuestro directorio, que es el cuerpo de gobierno encargado del liderazgo y la dirección estratégica de la empresa, reside en la formulación y ejecución de la estrategia empresarial, además de realizar funciones de supervisión y control. La dirección efectiva de sus integrantes nos permite progresar y realizar cambios significativos

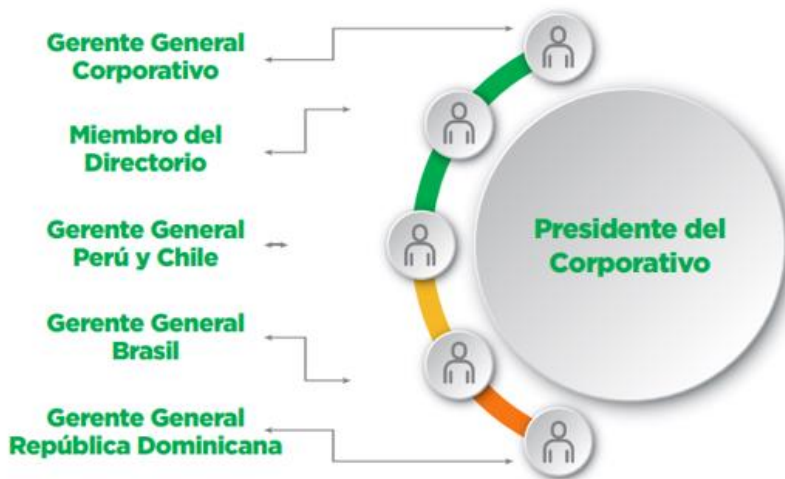
para afrontar eficientemente los desafíos complejos, al mismo tiempo que aportamos valor. Esto asegura el crecimiento sostenible de la empresa y el cuidado del medio ambiente.

Continuando con esta línea de acción, nuestro Directorio, en colaboración estrecha con el equipo Gerencial y con apoyo externo, ha desempeñado un papel crucial en el desarrollo, aprobación y despliegue de nuestra declaratoria de Propósito, Valores, Misión y Visión. Estos elementos son revisados periódicamente para asegurar su alineación con nuestras estrategias y operaciones.

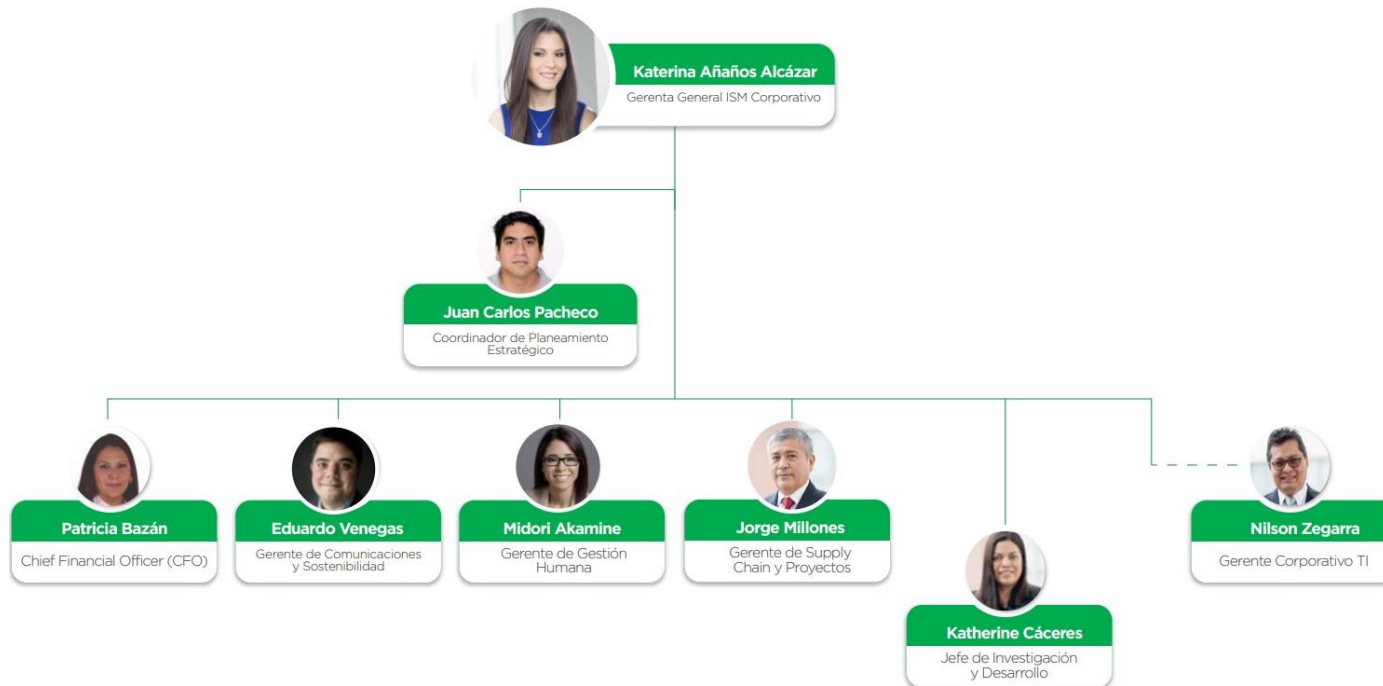
En esta misma dirección, el Directorio es responsable de definir los objetivos anuales a alcanzar, mientras que el equipo Gerencial –mediante un planeamiento estratégico meticuloso– establece el plan anual y las estrategias para un desarrollo sostenible. Este plan se orienta a cumplir con los objetivos fijados y está alineado con nuestros principios y declaratorias.

Además, hemos identificado y mapeado a nuestros grupos de interés con el fin de desarrollarlos y mejorar nuestra comunicación, lo que demostró que las buenas prácticas y la transparencia son fundamentales en nuestras actividades empresariales. El máximo órgano de gobierno ha delegado responsabilidades específicas para gestionar los impactos de la empresa en la economía, el medio ambiente y las personas. El Gerente de Comunicaciones y Sostenibilidad, junto con las Gerencias de Operaciones y Auditoría, informa al Directorio sobre los avances y logros en áreas clave. Nuestro enfoque estratégico, que integra la sostenibilidad como un elemento esencial, impacta positivamente en todos nuestros grupos de interés, y para mitigar cualquier impacto adverso, implementamos una gestión de riesgos con una perspectiva proactiva.

El Directorio de nuestra empresa se compone actualmente de la siguiente manera:



Nuestro equipo ISM CORPORATIVO



Nuestro equipo ISM PERÚ - CHILE



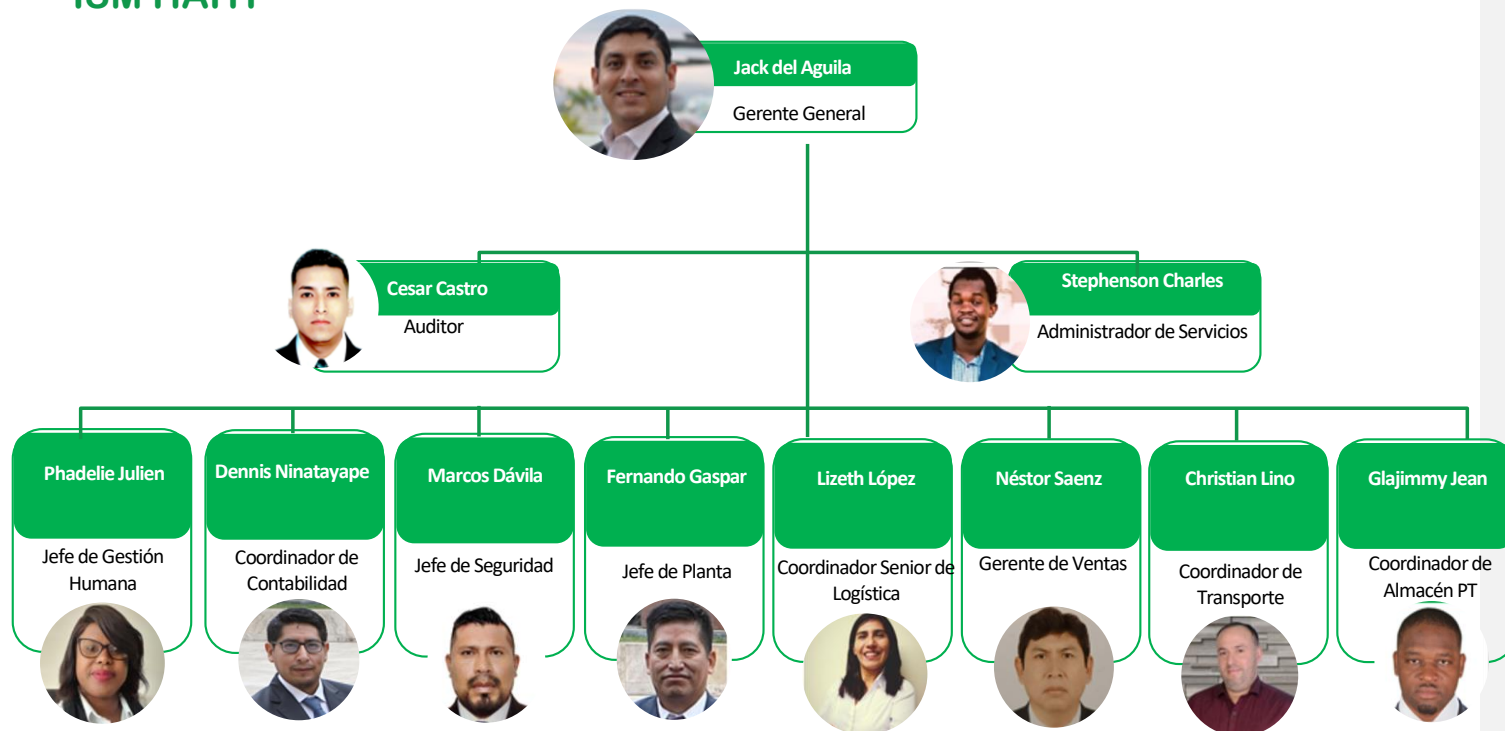
Nuestro equipo ISM REPÚBLICA DOMINICANA



Nuestro equipo ISM BRASIL



Nuestro equipo ISM HAITÍ



1.6. Ética y transparencia

(GRI 102-11)

En Industrias San Miguel (ISM) la ética y la transparencia son pilares que nos impulsan a ser una empresa más integral, transparente y honesta con nuestros grupos de interés. Conformamos nuestro Comité de Ética, facultado para dar resolución a las denuncias presentadas y para establecer medidas correctivas que se deriven de las mismas.

Actualmente, nuestro Comité de Ética se encuentra compuesto por los siguientes representantes:



Las medidas que establece el Comité de Ética garantizan el cumplimiento del código, así como lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y las leyes laborales establecidas.

Para reforzar estas medidas, contamos con los siguientes procedimientos éticos:

- ✓ Código de ética
- ✓ Política Anticorrupción
- ✓ Manual de Ética
- ✓ Línea de Denuncia

Asimismo, para establecer relaciones de confianza y respeto con nuestros grupos de interés, nuestro Código de Ética establece las pautas y reglamentos que rigen su comportamiento. Además, informamos a nuestros colaboradores a través de los distintos medios de información sobre nuestras normas éticas, que incluyen temas sobre igualdad de oportunidades, salud y seguridad en el trabajo, uso de información confidencial, anticorrupción, participación comunitaria, protección medioambiental, entre otros temas

de valor. Adicionalmente, nuestro Código de Ética aborda medidas específicas para asegurar la mitigación de posibles conflictos de interés.

Las denuncias y/o consultas se pueden comunicar por medio del siguiente correo:

correo electrónico:
comiteetica@ism.global

Además, en Perú tenemos la Línea Ética, la cual se gestiona por la consultora BDO. Adicionalmente, en nuestra sede de Brasil se mantiene activo el canal de Defensoría Interna para atender cada denuncia y fomentar las buenas prácticas. Asimismo, en República Dominicana, se maneja una línea telefónica de denuncias.

Se puede acceder al Sistema de Denuncias a través de los siguientes medios:

Número telefónico:
0-800-00626 o (01) 622-3103

correo electrónico: lineaetica@bdo.com.pe

Página web:
www2.bdolineaetica.com/ism

Conversación directa con especialista BDO:
Av. Antonio Miro Quesada 425, piso 10, oficina
1005 – Magdalena del Mar

Comentado [jp1]: Información obtenida de:
<https://group-ism.com/ism-lanza-sistema-de-linea-etica/>

Con relación a la Línea de Denuncia, la participación de nuestros grupos de interés vigila permanentemente que nuestra gestión se realice con transparencia. Las denuncias que se reciben son tratadas con el mismo interés y el denunciante se encuentra informado de cómo evoluciona su caso.

Los casos registrados en la Línea de Denuncia fueron atendidos al 100 %

Los casos encontrados en nuestra Línea de Denuncia se han atendido al 100 %, donde el 60 % de los casos son corroborados con las pruebas suficientes para determinar responsabilidades y el 40 % no fueron documentadas por los denunciantes. Gracias a ello, se ha tomado nota y se mejoraron los procesos asociados a los casos presentados.

Para que nuestro sistema de denuncias tenga mayor fortaleza, se difunde el Código de Ética y la Línea de Denuncia en la empresa. Durante el 2022, se inició la difusión de la Política Anticorrupción, la cual tuvo como objetivo –para el siguiente año– realizar la capacitación a todo el personal y personas relacionadas, con el fin de prevenir y evitar cualquier tipo de acto de corrupción que involucre a la empresa.

Reconocemos la importancia de mantener los más altos estándares éticos, por lo que capacitamos continuamente a nuestro equipo. A través de estos programas de formación,

buscamos no solo informar, sino también fomentar una comprensión profunda y un compromiso con los principios éticos que guían nuestras operaciones. En nuestras capacitaciones, hemos abordado de manera detallada una serie de directrices enfocadas en conductas prohibidas, como:

- ✓ Sobornos
- ✓ Contribuciones políticas
- ✓ Donaciones, regalos, obsequios y cortesías
- ✓ Extorsión, pagos de facilitación
- ✓ Compras y contrataciones, y participación de intermediarios

Se ha comunicado y capacitado sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de ISM a miembros del órgano de gobierno, gerencia, jefaturas, administrativos, operativos y grupos de interés. Asimismo, se capacitó a proveedores y algunos clientes del Estado como municipalidades y ministerios.

Nuestra gestión ética nos ha permitido identificar casos aislados de malas prácticas y fraudes[1], que derivaron en la separación de colaboradores que estuvieron involucrados. Como medidas tomadas se reforzaron los procedimientos de control.

Para tener mayor conocimiento sobre nuestros compromisos relacionados con nuestra gestión ética y anticorrupción, proporcionamos los siguientes enlaces:

- ✓ **Enlace a la Política Anticorrupción:** <https://group-ism.com/wp-content/uploads/2023/06/ISM-Politica-anti-corrupcion.pdf>
- ✓ **Enlace al código de ética:** <https://group-ism.com/wp-content/uploads/2023/06/ISM-Codigo-de-etica.pdf>
- ✓ **Enlace de Línea de Denuncia** en Portal Web de la Empresa

[1] Por cifras no relevantes

2. Futuro sostenible

2.1. Nuestra estrategia de sostenibilidad

GRI (102-45), GRI (201-1), IPN-1

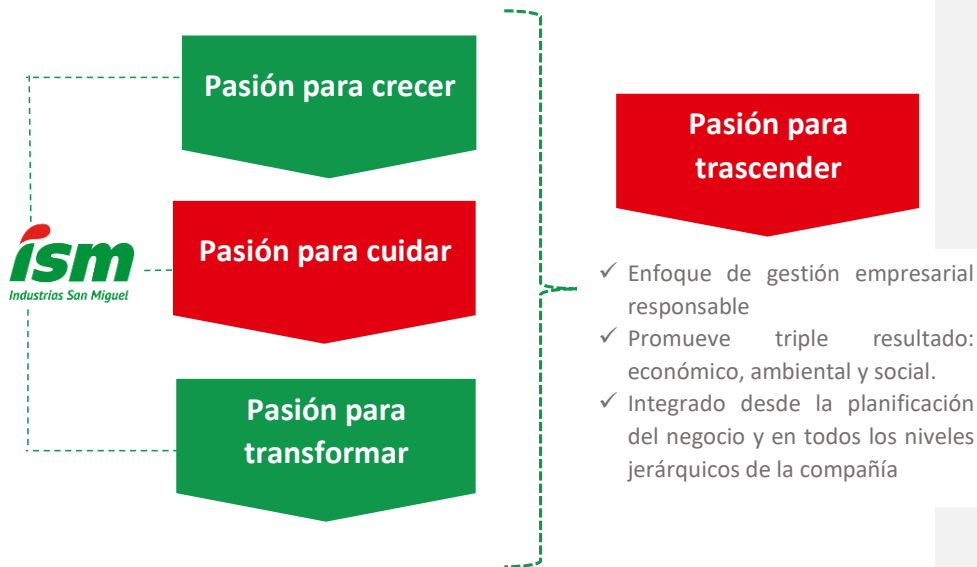
Bajo el lema “Pasión para Trascender”, nuestra estrategia de sostenibilidad se centra en un enfoque de gestión empresarial responsable, que es crucial para fortalecer el logro de todos nuestros objetivos estratégicos. Esta estrategia promueve un triple resultado: el éxito económico, el cuidado del ambiente y el progreso social; lo cual nos permite crear un valor compartido que beneficia tanto a nuestra empresa como a la sociedad y al planeta.

Esta estrategia no solo está integrada desde la planificación del negocio, sino que también se extiende a todos los niveles jerárquicos de la empresa para asegurar un compromiso uniforme en todas nuestras operaciones. Los pilares de acción de nuestra estrategia incluyen áreas clave como la gestión sostenible del agua, la eficiencia energética, la reducción y manejo adecuado de residuos, el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, y el desarrollo de las comunidades con las que interactuamos.

Durante el 2022, nos enfocamos en la implementación efectiva de nuestro plan de sostenibilidad, donde alineamos nuestras acciones y proyectos a nuestros pilares estratégicos. Esto nos ha permitido lograr resultados significativos en nuestras metas de sostenibilidad.

Al enfocarnos en estos pilares reafirmamos nuestro compromiso con prácticas empresariales que no solo buscan el éxito financiero, sino que también fomentan un impacto positivo y duradero en el entorno y en la sociedad. De esta manera, “Pasión para Trascender” se convierte en más que una estrategia: es un compromiso para un futuro más sostenible y responsable.

Nuestra estrategia de sostenibilidad



Pilares de acción



2.2. Comprometidos con los ODS

Nuestro enfoque hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU) se centra en tres objetivos específicos que se alinean estrechamente con nuestra estrategia de sostenibilidad, demostrando así nuestro papel activo en el fomento del desarrollo sostenible.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



En ISM, impulsamos el **ODS 8** a través de iniciativas clave en nuestros países de operación, como fortalecer el empleo y promover entornos de trabajo seguros. Hemos implementado programas de desarrollo profesional y mejoras en las condiciones laborales, lo que contribuye a la satisfacción de nuestros colaboradores. Las evaluaciones de desempeño 360° han unificado criterios de liderazgo y desarrollo, promoviendo una cultura de reconocimiento y mejora continua.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



En ISM, estamos comprometidos con el **ODS 12**, ya que aseguramos patrones de consumo y producción sostenibles. En Huaura, superamos nuestras metas de eficiencia energética, implementamos la logística inversa y aumentamos el uso de materiales reciclados, alcanzando un 95% de reciclaje. Esta gestión responsable se extiende a nuestras operaciones en Arequipa, donde hemos reducido significativamente el consumo energético. A través de estas iniciativas, incluido el reúso de agua tratada, demostramos un compromiso firme.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Nuestro enfoque en el **ODS 17** se manifiesta en nuestra capacidad para construir relaciones y acuerdos sólidos con distintos actores, lo cual es crucial para el éxito de nuestros proyectos de RSE y sostenibilidad, como nuestro programa de formación "Mejorando Mi Bodega" y el programa de mejora del acceso al agua en la frontera entre República Dominicana y Haití. Estas iniciativas subrayan nuestra dedicación a forjar alianzas estratégicas que promuevan objetivos sostenibles compartidos.

En 2022, reforzamos nuestro compromiso con los ODS desde la alta dirección de nuestra empresa, debido a que nuestra gerente general, Cintya Añaños Alcázar, tuvo un papel destacado en el encuentro anual del 11 PRME Capítulo Latinoamérica y el Caribe. El evento, titulado “Educación en negocios responsables y con impacto en los ODS”, fue organizado por el Centrum PUCP y la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP). En este espacio, compartió la experiencia de ISM en la ejecución de proyectos sociales y ambientales, su participación no solo refleja la importancia que damos a la educación en negocios responsables en relación con los ODS, sino que también subraya la influencia del liderazgo en la promoción de estas iniciativas cruciales para el desarrollo sostenible, sirviendo además como fuente de inspiración para nuestros colaboradores.



Comentado [jp2]: Información obtenida de:
<https://group-ism.com/impulsamos-proyectos-alineados-a-las-ods/>

3. Liderazgo con cercanía

3.1. Marcas ISM

Nuestras marcas ISM son un distintivo de calidad y sabor en cada país en el que tenemos presencia y nos preparamos constantemente para que continúe de la misma manera, ya que nuestro objetivo es estar a la vanguardia del mercado internacional.

Contamos con un catálogo variado en bebidas no alcohólicas (bebidas gasificadas, agua de mesa, bebidas energéticas, entre otros). Asimismo, distribuimos una marca de bebida alcohólica en Brasil (Glow) y dos líneas de alimentos, una distribuida en Perú (Deli kranch) y la otra en República Dominicana (Krujis).

✓ **Bebidas no alcohólicas**

ENERUP	BLACK	LÔA
		
BEBIDA ENERGÉTICA Mercado: Brasil Sabores: Frambuesa - Tropical Tamaño: 250 ml / 500 ml / 1 L / 2 L (PET) 473 ml (Lata)	BEBIDA GASIFICADA Mercado: Perú Sabores: Cola clásica Tamaño: 400 ml / 500 ml / 2 L / 3 L (PET)	AGUA DE MESA Mercado: Brasil Sabores: con gas - sin gas Tamaño: 500 ml / 1.5 L (PET)

Comentado [jp3]: Validar información. Obtenida de: <https://group-ism.com/nuestras-marcas/>

SLINE



AGUA SABORIZADA

Mercado: Perú

Sabores: Limón - Piña

Tamaño: 200 ml / 220 ml / 500 ml (PET)

KURIOS



BEBIDA DE ALOE VERA

Mercado: Chile

Sabores: Uva - Piña

Tamaño: 300 ml (PET)

FRUTOP



BEBIDA DE FRUTA

Mercado: República Dominicana - Haití

Sabores: Uva - Jugo citrus punch - Manzana y Pera - Tropical punch

Tamaño: 200 ml / 300 ml / 450 ml / 1 L (PET)

ENERGINA



BEBIDA GASIFICADA

Mercado: Perú

Sabores: Hierbaluisa

Tamaño: 400 ml / 500 ml / 2 L / 3 L (PET)

COOL FRESH



BEBIDA GASIFICADA

Mercado: Perú

Sabores: Piña - Cola negra - Cola amarilla

Tamaño: 350 ml (PET)

CIELO SABORIZADA



AGUA SABORIZADA

Mercado: Chile

Sabores: Limón - Piña

Tamaño: 500 ml / 1.5 L (PET)

GOOB



BEBIDA GASIFICADA

Mercado: Brasil

Sabores: Guaraná sin azúcar - Guaraná - Cola sin azúcar - Cola - Limón - Naranja - Uva

Tamaño: 250 ml / 500 ml / 1 L / 2 L (PET)

LOA



AGUA DE MESA

Mercado: Perú

Sabores: Agua ligera

Tamaño: 625 ml / 2.5 L (PET). 20 L (Caja)

YULO



BEBIDA SABORIZADA

Mercado: Brasil

Sabores: Piña - Fresa - Limón - Naranja - Frutas cítricas

Tamaño: 1 L (Botella de vidrio). 250 ml / 400 ml (PET). 200 ml (Caja)

ORO



BEBIDA GASIFICADA

Mercado: Perú - Chile

Sabores: Limón

Tamaño: 300 ml (Botella de vidrio). 220 ml / 400 ml / 1 L / 1.3 L / 2 L / 2.65 L / 3 L (PET)

GUARANUP



BEBIDA ENERGÉTICA

Mercado: Brasil

Sabores: Guaraná y Açai

Tamaño: 250 ml (PET)

COOL HEAVEN



AGUA DE MESA

Mercado: República Dominicana - Haití

Sabores: Agua purificada - Soda - Toronja - Limón

Tamaño: 500 ml / 625 ml (PET)

GENERADE



BEBIDA REHIDRATANTE

Mercado: Perú - Chile - República Dominicana

Sabores: Blueberry y mora - Mandarina - Tropical - Uva verde con extracto de Aloe

Tamaño: 500 ml / 1 L (PET)

FRUVI



BEBIDA DE FRUTA

Mercado: Perú - Chile

Sabores: Mango - Durazno

Tamaño: 300 ml (Botella de vidrio). 1 L (PET)

KOLA REAL



BEBIDA GASIFICADA

Mercado: Perú- Chile - República Dominicana

Sabores: Cola - Limón - Naranja - Frambuesa - Piña - Uva - Maracuyá - Papaya - Merengue

Tamaño: 250 ml (Botella de vidrio). 220 ml / 450 ml / 1 L / 1.3 L / 2 L / 3 L (PET)

COOL



BEBIDA GASIFICADA

Mercado: Perú

Sabores: Negra - Naranja - Amarilla

Tamaño: 400 ml / 500 ml / 2.25 L / 3 L

360 ENERGY DRINK



BEBIDA ENERGÉTICA

Mercado: Perú - Chile - República Dominicana - Haití

Sabores: Guaraná - Frutos rojos

Tamaño: 300 ml / 450 ml (PET). 269 ml (Lata)

DRINKT



TÉ

Mercado: Perú - Chile - Brasil

Sabores: Limón - Manzana y pera

Tamaño: 475 ml (Botella de vidrio). 300 ml / 1.5 L (PET)

KEROALOE



BEBIDA DE ALOE VERA

Mercado: Perú

Sabores: Uva - Piña

Tamaño: 300 ml (PET)

KRIS



Refresco líquido

Mercado: Perú - Chile

Sabores: Citrus punch - Red punch - Green punch - Fruit punch - Durazno punch

Tamaño: 400 ml / 1.5 L / 3 L (PET)

CIELO



AGUA DE MESA

Mercado: Perú - Chile - República Dominicana

Sabores: Con gas - Sin gas

Tamaño: 625 ml / 1 L / 2.5 L / 7 L (PET). 20 L (Caja)

KEROJUGOS



BEBIDA DE FRUTA

Mercado: Perú - Chile

Sabores: Mix de mango, maracuyá y camu camu - Mix de naranja, piña y camu camu - Camu camu

Tamaño: 300 ml / 475 ml (Botella de vidrio)



Bebidas alcohólicas

GLOW




CÓCTEL
Mercado: Brasil
Sabores: Limón
Tamaño: 269 ml (Lata)



Alimentos

DELI KRANCH

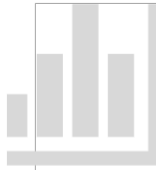


CEREAL
Mercado: Perú
Sabores: Dulcijuellas - Chocokopitos - Natujuellas - Tropiaritos - Chocobolitas
Tamaño: 18 g / 120 g / 135 g (Empaque)

KRUJIS



SNACK
Mercado: República Dominicana
Sabores: Papa queso - Papa clásica - Papa limón - Platanitos - Yuquitas
Tamaño: 25 g (Empaque)



República Dominicana

- Total de bebidas producidas en 2022: 505 370 393.94 l.
- El producto de mayor producción fue la Kola Real, que obtuvo un índice de producción del 344 631 051.8 l, en el mes de diciembre de 2022.



Arequipa

- Total de bebidas producidas en 2022: 231 187 053.95 l.
- El producto de mayor producción fue la Kola Real, que obtuvo un índice de producción del 344 631 051.8 l, en el mes de octubre de 2022.

3.2. Nuevos negocios

En la actualidad contamos con diferentes soluciones para desarrollar nuevas prácticas que ayuden en la expansión de ISM a nivel nacional, tales como:

- ✓ **Ahorra+Go:** Ofrecemos soluciones de abastecimiento de mercadería a nuestro mercado objetivo HORECA (Hoteles, Restaurantes y Cafeterías)
- ✓ **DeliveryGo:** Brindamos ayuda a las empresas para administrar sus ventas digitales y servicios al cliente a través de miniaplicaciones
- ✓ **PideGO:** Facilitamos una aplicación para recibir pedidos de clientes

Asimismo, buscamos ingresar a nuevos mercados a nivel mundial, para lograr una mejor gestión de proyectos de expansión y capitalizar nuevas oportunidades de negocio. Nuestro mercado actual es el siguiente:

- ✓ **Agro ISM:** Cultivamos arándanos y granadas en distintas épocas del año para su exportación

3.3. Certificaciones y mejora continua

Nuestro compromiso con la excelencia nos ha llevado a conservar la triple certificación ISO y la certificación HACCP, lo cual demuestra nuestra dedicación por satisfacer las expectativas de calidad de nuestros clientes. Este logro subraya nuestro empeño continuo por ofrecer productos de calidad certificada y fortalecer nuestra posición en el mercado.

En 2022, nos posicionamos como líderes en Perú en la implementación del sistema de gestión japonés 5S, una metodología centrada en el orden y la limpieza para impulsar nuestra competitividad. Nuestras plantas de producción en Huaura y Arequipa fueron distinguidas con el prestigioso trofeo de Diamante, el más alto reconocimiento otorgado por la fundación japonesa AOTS en Perú. La unidad operativa de Huaura recibió este honor en la VIII edición del Premio Nacional 5S Kaizen, siguiendo el reconocimiento de Arequipa el año anterior.

GRI (102-12), GRI (417-1)

“Estos logros es gracias a la capacidad y dedicación de todos los colaboradores de ISM. Además, tenemos planificado lograr el galardón de Oro en Brasil y República Dominicana, e incluir a nuestra planta de Haití en el premio 5S Kaizen”

Jorge Millones

Gerente corporativo de Suply Chain, Operaciones y Proyectos de ISM

Comentado [jp4]: Información obtenida de:
<https://group-ism.com/reconocimiento-nacional-para-ism/>



3.4. Servicio al cliente

IPN-2

En ISM nos importa la comunicación directa con nuestros clientes para ofrecer un servicio de calidad que cumpla con las expectativas más altas, es por ello que nos acercamos continuamente a través de las redes sociales, el correo electrónico, la página web y el teléfono.

El nivel de satisfacción de nuestros clientes crece positivamente en todas nuestras sedes

En cada canal se anotan los datos de los clientes como el nombre, DNI, dirección, país, celular, entre otros datos. Las consultas se atienden de forma personal por un encargado especializado y capacitado en la historia, servicios y productos de ISM.

Con la finalidad de conocer las necesidades de nuestros clientes, realizamos una encuesta virtual de satisfacción dos veces al año y otras encuestas transaccionales a lo largo del año. Gracias a los resultados de las encuestas que se realizan en todas nuestras sedes podemos identificar oportunidades para mejorar nuestras estrategias y de esta manera impulsar positivamente la experiencia del cliente en relación con nuestros productos y servicios; del

mismo modo, nos ayuda a comprender sus dificultades y aspiraciones para establecer metas que correspondan con sus sugerencias.

Fuimos seleccionados como mejor proveedor por la asociación de bodegueros en Perú

En **Perú**, según el *Customer Satisfaction Score* (CSAT), el 82 % de nuestros clientes se sienten satisfechos con nuestros servicios; asimismo, según el *Customer Effort Score* (CES) menos del 3 % considera que realizan muchos esfuerzos para comunicarse con nosotros. Finalmente, el *Net Promoter Score* (NPS) dio como

resultado que el 32 % recomendaría nuestros servicios a un amigo o familiar.

Nuestros compromisos se ven reflejados en la calidad y satisfacción de nuestros clientes, por lo que para seguir mejorando realizamos las siguientes acciones:

- ✓ Digitalización de consultas, quejas y sugerencias
- ✓ Disminución de quejas en un 4 % en comparación al año anterior
- ✓ Implementación de plataforma de atención para los distribuidores de ISM

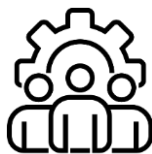
En el caso de **República Dominicana**, nuestros clientes expresaron su satisfacción con nuestros servicios, destacando nuestra amabilidad, prontitud de respuesta y resolución de problemas.

Por otra parte, en **Brasil** nuestro proceso de atención comienza con la validación de la comunicación establecida a través de la Asistente Administrativa quien llena la hoja de registro del Servicio de Atención al Cliente (SAC), posteriormente analiza los datos y envía las notas al departamento correspondiente que gestiona la necesidad del cliente. Todo el proceso es supervisado por los asistentes y, una vez recibido el *feedback* del departamento, nos contactamos nuevamente con el cliente para informarle nuestra respuesta y solución. La encuesta es el resultado del esfuerzo en conjunto entre el Departamento de SGI y el Departamento de Comercialización. En 2022 tuvimos una participación total de 733 clientes con un índice de satisfacción del 94.74 %.

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

ISM PERÚ → 82 %

ISM BRASIL → 94.74 %



Finalmente, en **Haití** la comunicación es directamente entre el vendedor y el jefe de ventas. De esta manera los clientes tienen información de primera mano que los ayudará a esclarecer sus dudas y quejas eficientemente. Cabe resaltar que nuestros clientes se muestran agradecidos por nuestra iniciativa de ir hasta sus negocios para fortalecer la comunicación.

En ISM le damos valor al resultado, ya que podemos conocer las gestiones que debemos mantener y las que necesitamos mejorar. Para lograr un mayor alcance, cada año actualizamos y evaluamos el procedimiento de atención al cliente desde el momento de la compra hasta la entrega y satisfacción del producto, en función a las recomendaciones recogidas anteriormente.

3.4. Somos responsables con nuestros clientes

GRI (416-1), GRI (417-1), GRI (417-2)

Velamos por la seguridad y salud de nuestros clientes, por lo que todos los insumos que utilizamos cumplen tanto con normativas nacionales como internacionales, de acuerdo con la información brindada por los fabricantes.

Para nuestros productos terminados, tomamos como marco los límites máximos permitidos de uso, las cuales son analizadas mediante estudios nutricionales y microbiológicos en laboratorios de ensayos acreditados. Para ello, durante este periodo contamos con la asesoría de nuestras consultoras especializadas en el marco regulatorio nacional e internacional.

3.4.1. Productos nutritivos

Contamos con productos beneficiosos para la nutrición y salud de nuestros clientes, en los cuales destacan:

- ✓ **Productos KERO:** Productos con sabores naturales, sin preservantes, endulzados con Stevia, sin azúcares añadidos, con jugos y pulpas de fruta en especial pulpa de Camu Camu fortalecida con vitamina C.
- ✓ **Productos de portafolio:** Sin octógonos nutricionales con extracto de té verde, DRINK T, con antioxidantes naturales provenientes del té verde.
- ✓ **Jugos FRUVI y bebidas KRIS:** Fortalecidas con vitaminas A, C y D.
- ✓ **Aguas saborizadas SLINE:** Con minerales como el calcio y vitamina C, sin azúcares, sin colorantes, cero calorías, ideal para consumidores que no quieren optar por calorías en su ingesta diaria.
- ✓ **KERO ALOE:** bebida con gajos y pulpa de aloe vera, altamente digestible, sin octógonos nutricionales ni preservantes.
- ✓ **Bebida rehidratante GENERADE:** Con aporte balanceado de electrolitos (sodio, potasio, fosfatos, calcio) el cual devuelven la hidratación y reducen la fatiga por actividad física moderada.

3.4.2. Etiquetado responsable

Nuestros procedimientos de rotulado cumplen con normativas y estándares nacionales e internacionales. En cuanto a la normativa nacional nos basamos en la Ley N.º 29571 Código de Protección y Defensa del Consumidor y Sistemas Internos de Gestión de Calidad.

Para las declaraciones en nuestras etiquetas, nos basamos en lo siguiente:

- ✓ El marco de origen de los componentes
- ✓ La declaración de componentes
- ✓ La advertencia de uso y consumo seguro

Eso quiere decir que el 100 % de nuestros productos contiene la información sobre:

Origen de los componentes del producto o servicio

Contenido, especialmente en relación con las sustancias que podrían generar un impacto ambiental y social

Uso seguro del producto

El etiquetado de nuestros productos es un proceso que involucra a las áreas de Calidad, I&D, Legal y Marketing. Gracias al trabajo en conjunto con cada una de estas áreas logramos no tener ningún caso de incumplimiento por etiquetado que hayan dado lugar a multas, sanciones o advertencias. Tampoco tuvimos casos por incumplimiento de códigos voluntarios relativos a la información y el etiquetado de nuestros productos y servicios.

Para ello, instauramos en 2022 un comité de revisión conformado por miembros de las áreas aprobantes para identificar cualquier tipo de contingencia del cumplimiento del rotulado en nuestros productos, antes de salir al mercado. Esto también se cumple para nuestro material publicitario.

En el caso de nuestros productos producidos en **República Dominicana** nos regimos a lo establecido por el Instituto Dominicano para la Calidad (INDOCAL) mediante la Norma Dominicana de Etiquetado General de los Alimentos Preenvasados en el que se establece como información obligatoria en el etiquetado lo siguiente:

- ✓ Nombre del alimento
- ✓ Lista de ingredientes
- ✓ Contenido neto y peso escurrido

- ✓ Nombre y dirección del fabricante, envasador, distribuidor, importador, exportador o vendedor del alimento.
- ✓ Número de registro industrial y sanitario
- ✓ País de origen
- ✓ Identificación del lote
- ✓ Marcado de fecha e instrucción para la conservación
- ✓ Instrucciones para el uso

4. Talento con propósito

Nos sentimos orgullosos del equipo humano que es parte de nuestra familia ISM, ya que consideramos que es el trabajo de todos nuestros colaboradores lo que nos ha permitido el éxito de la empresa.

Gracias a que buscamos atraer, mantener y desarrollar el potencial de cada uno de nuestros colaboradores mediante programas de bienestar social, es que podemos gestionar las mejores prácticas laborales, donde destacamos nuestro trabajo en impulsar la diversidad, el respeto, el desarrollo integral y la incorporación de una cultura humanística.

Cabe mencionar que muchos de los beneficios que brindamos a nuestros colaboradores también favorece a sus familias, ya que reconocemos la importancia de fortalecer su bienestar en cada aspecto de su vida.

Promovemos el liderazgo con cercanía, la gestión de cambio y la innovación como pilares de nuestro programa de cultura organizacional

4.1. Generamos empleo

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

Creamos puestos de trabajo en las localidades donde operamos; de esta manera, brindamos oportunidades para impulsar el desarrollo de las familias y la comunidad.

A continuación, presentamos una descripción de nuestro talento humano por tipo de contrato y tipo de jornada:

Colaboradores por tipo de contrato, sexo y región						
Tipo de contrato	Sexo	Perú		República Dominicana	Brasil	Haití
		Huaura	Arequipa			
Fijos	Hombres	179	249	2300	591	300
	Mujeres	13	16	143	85	30
Temporal	Hombres	149	115	0	10	0
	Mujeres	23	15	0	11	0
Total		364	395	2443	697	330

Colaboradores por tipo de jornada, sexo y región						
Tipo de jornada	Sexo	Perú		República Dominicana	Brasil	Haití
		Huaura	Arequipa			
Jornada Completa	Hombres	328	364	2300	591	300
	Mujeres	36	31	143	85	30
Media Jornada	Hombres	-	-	-	10	0
	Mujeres	-	-	-	11	0

Empleados por horas no garantizadas*	Hombres	-	-	-	-	0
	Mujeres	-	-	-	-	1
Total		364	995	2443	697	331

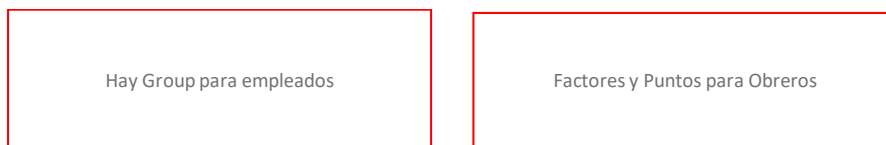
4.1.1. Políticas de compensaciones

Respecto a nuestras políticas de compensaciones, en Perú, definimos los lineamientos y procedimientos que permiten una gestión efectiva, para asegurar el cumplimiento de la equidad interna y competitividad externa. Estas políticas tienen como finalidad atraer, motivar y retener a los colaboradores.

Cada gerencia es medida según los indicadores de gestión, que son el cumplimiento de objetivos estratégicos, el presupuesto y los proyectos de innovación.

De acuerdo con su resultado se le asigna un bono al cierre del año por desempeño (hasta una remuneración), la cual va hasta su primera línea (jefaturas).

El diseño de la política de remuneraciones se hace bajo las siguientes metodologías:



Una vez que los MOF han sido valorados con alguno de estos métodos, al puesto se le asigna dentro de una categoría y banda salarial. Para implementar eficientemente ambas metodologías se contrató a dos consultores, uno para puestos de empleados y otro para obreros, y se creó un comité de compensaciones donde participan gerentes y jefes quienes deciden los criterios y factores de valoración de puestos.

Actualmente, el Coordinador de Compensaciones realiza las valoraciones de puestos y asigna la estructura salarial según corresponda.

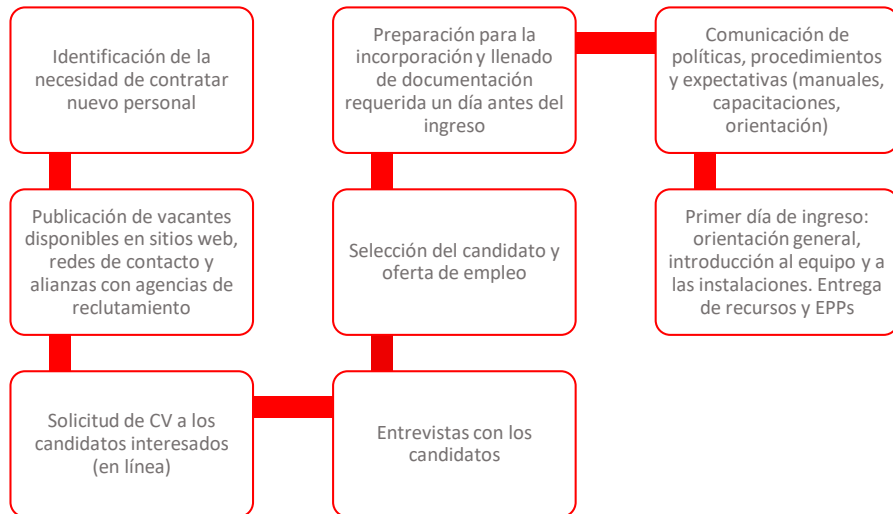
En **Brasil**, la política de remuneración de la alta dirección se basa en escalas salariales que se reajustan en función de los porcentajes definidos en los convenios anuales.

4.1.2. Atraemos nuevo talento

GRI (3-3) GRI (401-1)

Como parte de nuestro proceso de atracción de nuevo talento, cada sede sigue criterios específicos para reclutar nuevos colaboradores.

El proceso de contratación en nuestra sede de **Perú** se realiza de la siguiente manera:



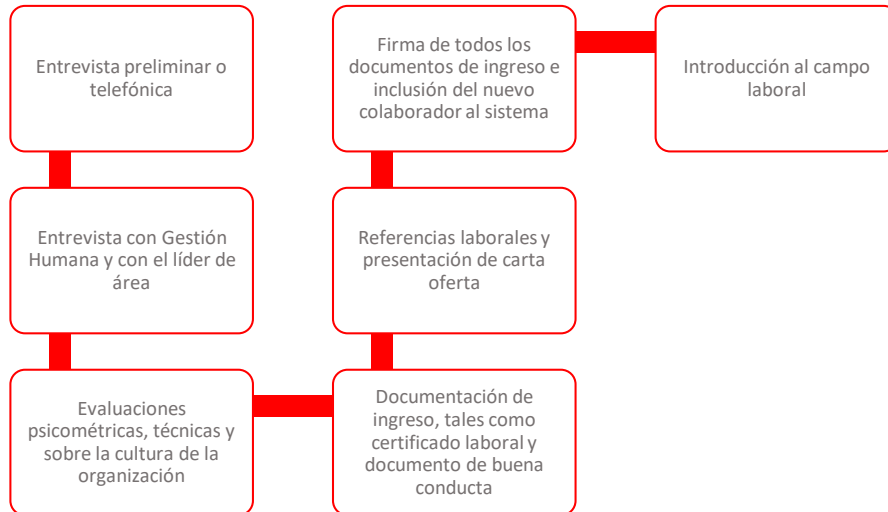
Cabe resaltar que para todos nuestros colaboradores se implementaron planes de sucesión y promociones.

Por otra parte, en **Brasil** nuestro proceso de contratación se realiza de la siguiente forma:



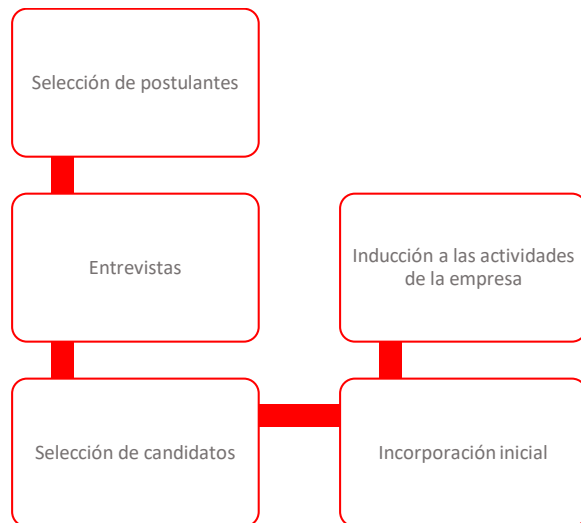
Este proceso lo gestiona el Departamento de Recursos Humanos y es aprobado por la Dirección General de la Operación.

En República Dominicana, el proceso de contratación se realiza de la siguiente forma:



Actualizamos la inducción de los nuevos colaboradores para que nuestras medidas sean más eficientes; además, se reestructuró el Área de Gestión Humana para crear posiciones de Gestores de Personas, con el objetivo de tener un acercamiento más estrecho con nuestros colaboradores.

En Haití, el proceso se realiza de la siguiente manera:



A continuación, se muestran las nuevas contrataciones por grupo de edad, sexo y región:

Grupo de edad	Nuevas contrataciones por edad, sexo y región								
	Sexo	Perú				República Dominicana		Brasil	
		Huaura		Arequipa		N.º	%	N.º	%
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
Menores de 30 años	Hombres	46	14 %	46	12.76 %	211	93 %	66	39 %
	Mujeres	7	19.44 %	7	22.58 %	16	7 %	23	14 %
Entre 31 y 40 años	Hombres	12	4 %	19	5.23 %	76	94 %	41	24 %
	Mujeres	3	8.33 %	3	9.68 %	5	6 %	9	5 %
Entre 41 y 50 años	Hombres	2	1 %	2	0.55 %	16	89 %	24	14 %
	Mujeres	-	-	-	-	2	11 %	1	1 %
Entre 51 y 60 años	Hombres	-	-	-	-	-	-	5	3 %
	Mujeres	1	2.78 %	-	-	-	-	1	1 %
Mayores de 61 años	Hombres	-	-	-	-	1	50 %	-	-
	Mujeres	-	-	-	-	1	50 %	-	-
Total		71	49.55 %	77	50.8 %	328		170	100 %

4.1.3. Rotación de talento

GRI (404-1)

Cada año, en Perú, identificamos las principales causas de despidos voluntarios mediante entrevistas de salida estructuradas, las cuales nos permiten adoptar medidas efectivas que puedan prevenir la pérdida de talento.

Es por ello que, en 2022, incluimos las siguientes gestiones para la retención de talento:

- ✓ **Programas de Desarrollo Profesional:** Enfatizamos el desarrollo y capacitación de nuestros colaboradores. Estos programas les brindaron oportunidades de crecimiento e impulsó a aquellos que buscaban avanzar en sus carreras
- ✓ **Mejoras en las condiciones laborales:** Mejoramos la seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores, con el objetivo de aumentar la satisfacción en el trabajo y reducir la rotación de talento
- ✓ **Comunicación transparente:** Mejoramos la comunicación entre la dirección y los colaboradores a través de reuniones regulares para mantener a todos informados sobre los cambios y los objetivos de la empresa

Nos comprometemos a gestionar políticas de promoción interna y rotar los puestos operacionales para generar menos rotación de talento

Además, realizamos encuestas de clima laboral para obtener retroalimentación por parte de nuestros colaboradores con el fin de identificar y abordar problemas antes de que generen rotación y, si se genera rotación, realizamos entrevistas de salida para entender sus motivos y aprender de sus experiencias.

En 2022 nos enfrentamos a desafíos como la incertidumbre económica y la inflación del país, que afectaron los presupuestos y aumentos salariales, la cual complicó la retención de talento en el entorno competitivo actual.

En **Brasil**, nuestra rotación lo maneja el Área de Gestión Humana, quienes analizan el cumplimiento de las políticas de sanciones disciplinarias. Asimismo, adoptamos un análisis de estudio de mercado para puestos estratégicos y talentos, adicionalmente, desarrollamos un programa de formación y desarrollo de líderes y otros colaboradores. Nuestra principal acción fue elaborar Indicadores Claves de Rendimiento (KPI) para controlar la rotación, realizar entrevistas de despido, *feedback* continuo a líderes y controlar el PDI de talento.

Es importante mencionar que la influencia de la participación y colaboración activa de nuestros grupos de interés es sustancial para garantizar que las decisiones de nuestra área de gestión humana sean equitativas, éticas y alineadas con las expectativas de la sociedad en general.

Finalmente, para asegurar la eficacia del seguimiento de las medidas utilizamos los KPI, las cuales pueden incluir tasas de rotación, tasas de retención, satisfacción del colaborador, promociones internas, entre otros.

En **República Dominicana**, se coordinaron reuniones con los líderes y con Gestión Humana, donde se revisaron los indicadores *turnover* y las medidas correctivas para resolver conflictos con los colaboradores. Del mismo modo, se ejecutaron proyectos de bienestar, programas de reconocimiento y sensibilización de las normas y políticas de la empresa, tales como el Reglamento Interno y el Código de Ética. Para lograr el correcto funcionamiento de estas medidas, se realizaron seguimientos mensuales a los indicadores de gestión con el fin de identificar desviaciones y poder corregirlas a tiempo. Asimismo, se implementó la herramienta *Ninebox*, con los colaboradores de alto potencial, y programas de desarrollo. Finalmente, se contó con indicadores de rotación divididos en fábrica, comercial y administración.

Nuestras medidas son eficaces gracias a la creación de dos posiciones de Jefatura de Gestión Humana a cargo de equipos de gestores; además, asignamos nuevas funciones para brindar soluciones directas a los colaboradores y se asignaron indicadores de gestión a los gestores, las cuales son medidos mensualmente.

Nuestros compromisos que abarcan tanto rotación como contratación de talento incluyen la Política de Gestión Humana, el Reglamento Interno, el Código de Ética y el Pacto Colectivo.



En **Haití**, gestionamos la rotación a través de los KPI, ya que nos ayudan a retener los talentos por línea de carrera y controlar las salidas, mediante indicadores de control que siguen los registros de cese, movimiento interno y personal de nuevo ingreso. Tomamos en cuenta las encuestas de clima laboral y el proceso de selección apropiada.

A continuación, se muestra la rotación por grupo de edad, sexo y región:

Rotación por edad, sexo y región											
Grupo de edad	Sexo	Perú				República Dominicana		Brasil		Haití	
		Huaora		Arequipa		N.º	%	N.º	%	N.º	%
		N.º	%	N.º	%						
Menores de 30 años	Hombres	127	39 %	84	23.14 %	287	95 %	48	29 %	62	23 %
	Mujeres	14	38.89 %	15	48.39 %	15	5 %	10	6 %	5	16 %
Entre 31 y 40 años	Hombres	97	30 %	107	29.48 %	210	96 %	59	36 %	136	2 %
	Mujeres	15	41.67 %	12	38.71 %	9	4 %	7	4 %	24	80 %
Entre 41 y 50 años	Hombres	76	23 %	150	41.05 %	36	90 %	30	18 %	52	5 %
	Mujeres	4	11.11 %	3	9.68 %	4	10 %	6	4 %	0	0 %
Entre 51 y 60 años	Hombres	24	7 %	23	6.34 %	7	100 %	6	4 %	9	3 %
	Mujeres	3	8.33 %	1	3.23 %	-	-	-	-	1	0 %
Mayores de 61 años	Hombres	4	1 %	-	-	1	100 %	-	-	1	0 %
	Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0 %
Total		364	200 %	395	200 %	569		166	100%	290	

4.2. Desempeño de nuestros colaboradores

GRI (404-3)

En ISM realizamos evaluaciones periódicas de desempeño a nuestros colaboradores. Nuestro propósito es retroalimentar a todo nuestro talento humano para impulsar su desarrollo y crecimiento profesional.

A continuación, se muestra la cantidad y tasa de colaboradores evaluados por sedes:

	Colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional							
	Huaura				Perú			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Cantidad de colaborador evaluado	Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño	Cantidad de colaborador evaluado	Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño	Cantidad de colaborador evaluado	Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño	Cantidad de colaborador evaluado	Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño
Administrativos	107	30.8 %	36	100 %	46	18 %	24	16 %
Operativos	240	69.16 %	-	-	209	81.96 %	-	-
Total	347	100 %	36	100 %	255	100 %	24	16 %

Colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional				
República Dominicana				
	Hombres		Mujeres	
	Cantidad de colaborador evaluado	Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño	Cantidad de colaborador evaluado	Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño
Gerentes	15	0.70 %	2	0.09 %
Administrativos	190	9 %	75	3 %
Operativos	1400	65 %	41	2 %
Total	1 605	74.70 %	118	5.09 %

Colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional				
Brasil				
	Hombres		Mujeres	
	Cantidad de colaborador evaluado	Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño	Cantidad de colaborador evaluado	Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño
Gerentes	4	1 %	2	1 %
Administrativos	18	25 %	9	13 %
Operativos	126	23 %	64	12 %
Total	148	49 %	75	25 %

En ISM, evaluamos el desempeño de nuestros colaboradores a través de la plataforma SuccessFactors, donde analizamos competencias y objetivos para validar resultados. Asimismo, realizamos un *feedback* continuo, gestionamos planes de desarrollo para reducir brechas y contamos con el apoyo constante de Recursos Humanos.

En **República Dominicana** se logró la participación del **92 %** de colaboradores. Además, implementamos programas de formación y desarrollo para mejorar sus habilidades y competencias. Incluimos también un sistema de reconocimiento y recompensas para destacar y premiar el buen desempeño. Del mismo modo, cuando identificamos ejes o áreas en los que deban mejorar, proporcionamos capacitaciones personalizadas y programas de desarrollo profesional.

Nuestro propósito es garantizar que el proceso sea justo, imparcial y transparente; por ello, mantenemos la confidencialidad y privacidad de todos nuestros colaboradores participantes. Mejoramos el desempeño a través de la definición de objetivos claros con cada jefatura y la validación con los gerentes en línea. Asimismo, optamos por involucrar a todos los miembros de nuestra empresa, tanto en las evaluaciones de desempeño como en las decisiones y capacitaciones para seguir creciendo positivamente.

En el caso de **Brasil**, garantizamos que el **100 %** del grupo elegible participe en la evaluación de desempeño; además, garantizamos la fiabilidad de respuestas, la construcción de un Plan de Desarrollo Individual (PDI) y una campaña de orientación para todos.

Para mejorar el desempeño elaboramos un programa de formación para el responsable de ISM, que abarca todas las competencias definidas por la política de gestión, así como la contratación de consultores para llevar a cabo la formación técnica, la tutoría, la formación interna y las acciones definidas en los PDI para otros colaboradores. Del mismo modo, nos aseguramos de su eficacia mediante el seguimiento de los gestores en el cumplimiento del PDI.

En ISM Perú nos comprometemos a tener un sistema de evaluación propio (plataforma interna) para realizar un seguimiento, continuo y eficaz, del desempeño de nuestros colaboradores

En **Perú**, respecto a nuestros nuevos colaboradores, establecemos expectativas claras desde el inicio de su labor, la cual incluye definir objetivos y estándares de desempeño. Por otra parte, especificamos los criterios de evaluación, las cuales comprenden calidad del trabajo, cumplimiento de plazos, habilidades técnicas y de comunicación, adaptación a la cultura de la empresa, entre otros.

En **Brasil** presentamos toda la política del proceso de evaluación de rendimiento a los nuevos colaboradores, así como también las competencias sobre las que serán evaluados el año siguiente.

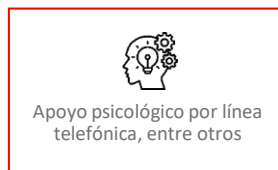
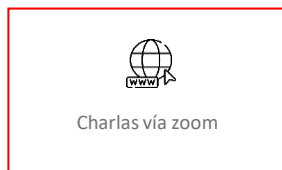
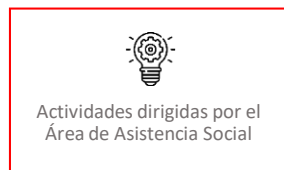
En ISM generamos un liderazgo más cercano con nuestros colaboradores a través del reconocimiento, escucha y vinculación con todo el equipo de trabajo, la cual impulsa el crecimiento no solo de la empresa, sino de la sinergia colectiva.



4.2.1. Clima laboral

En todas nuestras sedes realizamos encuestas de clima laboral para obtener *feedback* de nuestros colaboradores con el fin de gestionar mejoras de forma eficaz e informada.

Con los resultados obtenidos en la encuesta de clima laboral, pudimos realizar mejoras que impactaron positivamente en nuestros colaboradores. Ejecutamos reuniones de equipo, capacitaciones para brindar un buen *feedback*, fortalecimiento de liderazgo, entre otros. Asimismo, reforzamos el clima laboral y la motivación de los colaboradores positivamente, mediante acciones de sensibilización como las siguientes:



4.3. Protegemos la seguridad y salud de nuestros colaboradores

GRI (3-3), GRI (403-9), GRI (403-10), GRI (404-1), GRI (403-2), GRI (403-3), GRI (403-5), GRI (403-7)

En ISM velamos por la seguridad y la salud de nuestros colaboradores por medio de la identificación de peligros a través del Registro de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control (IPERC), documento que es llenado por cada puesto de trabajo con el apoyo y participación de nuestros colaboradores.

Además, se detallan las actividades para evaluar cuales implican mayor probabilidad de riesgos, con el objetivo de eliminar o mitigar la mayor cantidad de incidencias posible.

Nuestro compromiso con la seguridad y salud de nuestros colaboradores son firmes y se rigen bajo los siguientes principios:



- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores mediante la prevención de incidentes, lesiones y deterioro de la salud relacionado con el trabajo, eliminando los peligros y reduciendo los riesgos, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Asegurar la participación y consulta de los trabajadores y sus representantes activamente en los aspectos del Sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, regulado por la legislación vigente.

En ISM tenemos una cultura humanística que nos ayuda a velar por el bienestar de nuestros colaboradores, sus familias y las comunidades donde operamos

En 2022, logramos gestionar los siguientes aspectos en materia de salud y seguridad en **República Dominicana**:

- ✓ Mantenimiento Sistema Contra Rayos en Planta.
- ✓ Ampliación y modificación del Sistema Contra Incendio
- ✓ Contratación de un nuevo supervisor de seguridad industrial para planta (en total son tres supervisores)
- ✓ Aprobación de uso de APP "auditor" para el levantamiento de la información de inspecciones
- ✓ Certificación de Autorización de Funcionamiento de los Bomberos en Planta y Centros Operativo de SDO, SDE, SCA, LRO e HIG
- ✓ Agregar un coordinador de seguridad vial
- ✓ Adquisición de kit para espacio confinado

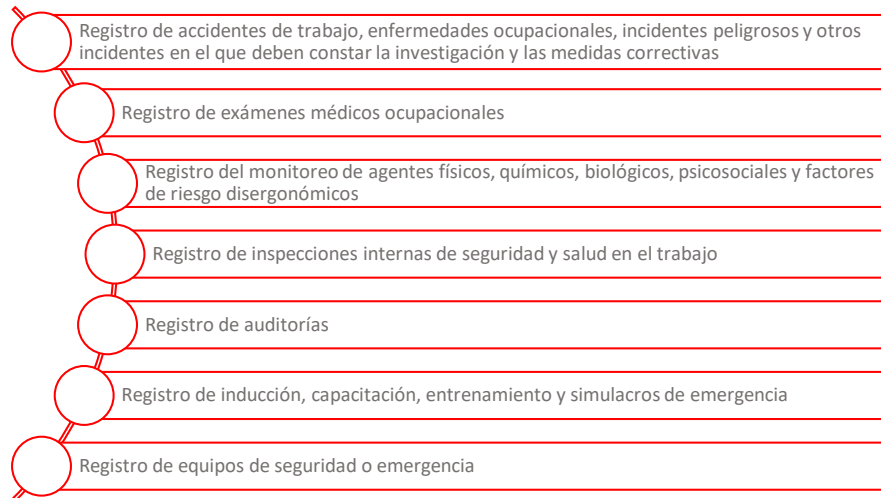
Asimismo, implementamos las siguientes estrategias para asegurar la salud y seguridad de nuestros colaboradores:

- ✓ Actualizamos nuestros registros de inspección, para tener una mejor data y seguimiento de las desviaciones que se pudieran encontrar.
- ✓ Iniciamos un mayor despliegue a los centros operativos a través de visitas más periódicas para lograr una mayor cobertura en nuestras inspecciones de SST.
- ✓ Programamos reuniones semanales y presentaciones mensuales con el objetivo de revisar el avance de cada colaborador del Área de Seguridad Industrial.

Realizamos la Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC), para garantizar la eficacia de nuestras medidas, además, hacemos un seguimiento continuo a los controles existentes en relación con los incidentes y accidentes.

En ISM consideramos que es importante la participación de nuestros grupos de interés en las medidas adoptadas para la gestión de la salud y seguridad, por ello tomamos en cuenta su opinión y en conjunto evaluamos las oportunidades de mejora. Esto permite que nuestros colaboradores estén más integrados a la meta y al objetivo del área, influyendo de manera positiva en el logro de los resultados.

En **Perú**, nuestras medidas se basan en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) la cual se ejecuta con base al Art. 25 de la Ley N.º 29783, donde dictamina que el empleador debe implementar el SGSST, en función del tipo de empresa u organización, el nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de colaboradores puestos. Por lo mencionado, existen los siguientes Registros Obligatorios del SGSST:



Asimismo, el SGSST se planifica de acuerdo con el Plan y Programa Anual de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo, la cual cuenta con los siguientes anexos:

- ✓ Lista de Peligros y Riesgos
- ✓ Programa Anual de Capacitaciones SST
- ✓ Programa de Inspecciones de SST
- ✓ Programa Anual de Salud en el Trabajo
- ✓ Programa de Simulacros
- ✓ Plan de contingencias y respuestas ante emergencias

En nuestra planta de **Arequipa**, las actividades comprendidas y planificadas en el Plan y Programa Anual de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo, abarcan todos los procesos desarrollados en las instalaciones de la empresa como procesos estratégicos, operativos y de apoyo. Se incluyen, sin excepción, a todos los colaboradores interrelacionados con el proceso operativo en sus diferentes etapas.

En **Huaura**, la gestión se basó en la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, mediante la concientización de colaboradores a través de capacitaciones y talleres, que permitieron generar un ambiente de trabajo más seguro. Se logró cumplir el 100 % de las actividades programadas en el PASST; no obstante, nuestro principal obstáculo fue la rotación del personal, por lo que trabajamos en una programación adecuada que haga que las actividades programadas sean extensibles a todos los colaboradores.

Nuestras estrategias para identificar de forma oportuna peligros y riesgos no mapeados es contemplar las campañas de salud para identificar enfermedades ajenas a la actividad laboral –con ayuda del equipo de salud ocupacional– y realizar una medición semanal y mensual, por parte del Área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, mediante indicadores alineados a los objetivos PASST.

Contamos con indicadores de gestión y labores de inspección, que se revisan semanalmente para garantizar una formación de cultura de prevención en los colaboradores. En ISM se establecieron los siguientes indicadores:

- ✓ Cumplimiento del plan anual de SST
- ✓ Indicador de frecuencia, severidad y accidentabilidad
- ✓ Índice de prevalencia de lesiones osteomusculares
- ✓ Números de inspecciones de CSST
- ✓ Charlas de seguridad
- ✓ Actividades del CSST según cronograma

Consideramos a nuestros grupos de interés como socios clave para la gestión de seguridad y salud en el trabajo

La opinión de nuestros grupos de interés es esencial para mejorar la efectividad de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, fortalecer la cultura de seguridad y contribuir positivamente a la reputación y el desempeño general de la empresa.

En **Brasil**, la seguridad y salud se rige por un supervisor de IMS y tres técnicos de seguridad laboral. Aquí, los colaboradores tienen como objetivo garantizar la aplicación del Plan de Seguridad Laboral 2022 para evitar accidentes o situaciones que pudieran comprometer la salud. El área tuvo éxito en las actividades de inspección e implantación del sistema de gestión.

Del mismo modo, se han iniciado nuevas acciones, como la evaluación de actividades de riesgo, que permiten obtener información y pruebas que avalan la necesidad de tomar medidas de seguridad en el trabajo.

Las medidas adoptadas y aplicadas por la Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo son seguidas y respetadas por nuestros grupos de interés. Cualquier desacuerdo son discutidas directamente con el responsable de SST para obtener una solución.

En el caso de **Haití**, nuestra gestión se desarrolló en torno a la sensibilización de colaboradores a través de charlas, carteles e inspecciones planificadas y no planificadas. En 2022, logramos finalizar el año sin accidentes mortales o casos de COVID-19. No obstante, debido a circunstancias externas –relacionadas con huelgas cercanas a las instalaciones– se registró un accidente grave hacia uno de nuestros colaboradores.

Finalizamos el año sin accidentes mortales o casos de COVID-19

Nuestros compromisos con la SST en **todas nuestras sedes** son:



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

Garantizar la participación 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



4.3.1. Servicios de salud

GRI (403-1), GRI (403-2), GRI (403-4), GRI (403-5), GRI (403-6)

En **Perú**, consideramos que es menester cuidar la salud de nuestros contratistas, por lo que facilitamos el acceso a servicios médicos mediante la comunicación y convocatoria a los siguientes planes:



Plan de vida saludable



Plan de nutrición y control de sobrepeso



Campañas para el control visual

En nuestra planta de **Arequipa**, se siguen las funciones de los servicios de salud que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y la minimización de riesgos. Estos son los expuestos a continuación:

- ✓ Descripción de funciones del Servicio SGSST
- ✓ Planificación de las Actividades Preventivas Anuales PASST

- ✓ Elaboración de Matriz IPERC
- ✓ Actualización de Procedimiento de Seguridad y Trabajos de Alto Riesgo
- ✓ Planificación y coordinación de capacitaciones de Ley
- ✓ Inspecciones de áreas operativas de labor y administrativas
- ✓ Concientización en temas de Seguridad en Tableros de Gerencia Visible
- ✓ Reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

La garantía de la calidad de la información y acciones se sustenta en la capacidad y competencias de los miembros del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, el acceso a la información es pleno y a solicitud de partes interesadas como el Comité SST.

En **Huaura**, nuestros colaboradores cuentan con un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) que garantiza la atención oportuna ante alguna lesión producida en el trabajo, y, por normativa nacional, se cumple con afiliar a todos nuestros colaboradores al Seguro Social de Salud (EsSalud). Esta información se comparte por medio del personal de gestión humana en los procesos previos de contratación.

Por otra parte, el equipo de salud ocupacional desarrolla campañas de salud periódicas dentro de las instalaciones con el fin de garantizar la participación de todos nuestros colaboradores, estas son las siguientes:

- ✓ Descarte de cáncer de colon
- ✓ Descarte de cáncer de próstata
- ✓ Descarte de WIH
- ✓ Descarte de hepatitis B
- ✓ Vacunación de influenza, antitetánica y hepatitis

Nuestra Área de Salud Ocupacional conformado por personal capacitado, brinda servicios de gestión mas no de asistencia médica, ya que parte de los exámenes médicos ocupacionales o periódicos para la elaboración de programas de prevención y cuidado, tales como el Programa de Conservación Auditiva, Programa de Protección Musco-esquelética, entre otros. Adicionalmente, el personal de salud cumple con un programa de recorridos y entrevistas para la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

En **República Dominicana**, el SGSST se basa en la normativa del reglamento 522-06, única vigente en la ley del país que abarca las doce sedes a nivel nacional. Todos nuestros colaboradores tienen Administradoras de Riesgo de Salud (ARS) de su preferencia, con el que pueden realizar consultas médicas. Adicionalmente, realizamos campañas médicas y de vacunación (tétano, influenza, COVID-19) en colaboración con Salud Pública. Los programas de orientación son sobre nutrición y jornada cardiovascular.

Además, contamos con un consultorio médico disponible de lunes a viernes de 7:00 am a 6:00 pm y los sábados de 7:00 am a 3:00 pm. El personal de Salud Ocupacional tiene la función de prevenir cualquier enfermedad ocupacional; por ello, realiza inspecciones periódicas para validar las buenas prácticas ergonómicas, monitoreos ocupacionales anuales para supervisar el ambiente laboral y, por último, se realizan jornadas médicas de prevención, enfermedades estacionarias y seguimiento del estado de salud.

En **Brasil**, facilitamos la organización y acceso a servicios médicos, mediante un contrato con el Servicio Social de Industria (SESI), que es proveedor de servicios relacionados con la SST, para llevar a cabo las siguientes actividades legales:

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

Cada año, todos nuestros colaboradores se someten a exámenes ocupacionales para emitir el Certificado de Salud Ocupacional (ASO), comprobar su estado de salud y determinar si son aptos o no para llevar a cabo sus actividades. También proporcionamos un seguro médico UNIMED para que puedan realizarse evaluaciones médicas externas.

En **Haití**, el Departamento de Salud Ocupacional está a disposición de todos para atender primeros auxilios.

4.3.2. Consultas y participación

Los contratistas en **Perú** pueden realizar sus consultas o participar en el desarrollo, aplicación y evaluación del SGSST, en los siguientes aspectos:

Arequipa:

- ✓ Difusión de la matriz de participación y consulta liderada por el SGI y relacionada directamente con el Área SST
- ✓ Comunicación de la normativa vigente en materia SST a través de las reuniones del Comité SST
- ✓ Participación y consulta para el desarrollo de las matrices IPERC por el personal involucrado
- ✓ Comunicación de la auditoría interna para la evaluación del desempeño del SGSST hacia el comité y exposición de sus resultados.

Huaura:

- ✓ Participación en el CSST conformado por diez miembros
- ✓ Integrantes del CSST están encargados de realizar las investigaciones de los accidentes de trabajo
- ✓ Programa Alerta para identificar nuevos peligros y riesgos
- ✓ Encuestas de satisfacción de las capacitaciones en materia de seguridad industrial
- ✓ Participación en la modificación y validación de la matriz IPERC
- ✓ Simulacros
- ✓ Canales de comunicación como correos corporativos y grupos de WhatsApp

En el caso de Brasil y República Dominicana, su participación se focaliza en las siguientes acciones:

Brasil:

- ✓ Reuniones del CIPA
- ✓ 7° SIPAT "¡Hacia cero accidentes con seguridad seleccionada!"
- ✓ Actualización del IPERC
- ✓ Sensibilización sobre el Sistema Integrado de Gestión
- ✓ Campaña del Día Mundial de la Limpieza
- ✓ Campaña Octubre Rosa 2022
- ✓ Campaña Noviembre Azul 2022
- ✓ Diálogos sobre salud y seguridad en el trabajo
- ✓ Formación en brigadas y primeros auxilios 2022
- ✓ Encuesta de clima laboral

República Dominicana:

- ✓ Reunión mensual de grupos de trabajo con representantes de los colaboradores y del empleador, como el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Participación en eventos de seguridad industrial
- ✓ Capacitaciones y charlas

4.3.3. Comités formales

En **Arequipa**, nuestros contratistas tienen un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, formado por doce miembros titulares de forma paritaria. Este comité se una vez al mes para abordar temas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los representantes de los colaboradores son seis miembros, los cuales cumplen con las siguientes funciones:

- ✓ Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de SST
- ✓ Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del Empleador y el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Participar en la elaboración, aprobación, práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de SST, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales
- ✓ Aprobar el Plan Anual de Capacitación de los Trabajadores sobre SST
- ✓ Promover que los nuevos colaboradores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos
- ✓ Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la SST y su Reglamento Interno
- ✓ Garantizar que los colaboradores conozcan los reglamentos, instrucciones, técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos
- ✓ Promover el compromiso, cooperación y participación de los colaboradores en la prevención de riesgos laborales mediante la comunicación eficaz, la solución de

problemas de seguridad, inducción, capacitación, entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros

En **Huaura** el comité está conformado por diez miembros, quienes son convocados por el presidente o secretario y realizan las siguientes funciones:

- ✓ Participar en la identificación de evaluaciones de riesgos laborales
- ✓ Colaborar en la elaboración de políticas y programas
- ✓ Revisar y proponer medidas de prevención
- ✓ Investigar incidentes y accidentes en el trabajo
- ✓ Promover la capacitación en seguridad y salud
- ✓ Promover la participación y consulta de los colaboradores
- ✓ Realizar inspecciones
- ✓ Revisar y emitir informes con recomendaciones

En **Brasil**, contamos con una Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA) para debatir cuestiones de salud y seguridad en el trabajo. Lo conforman representantes empresarios y otros colaboradores, que se reúnen una vez al mes y tienen autonomía legal para realizar sus actividades durante su mandato. Su principal objetivo es prevenir los accidentes laborales y promover la salud de los colaboradores. Para ello, la comisión lleva a cabo diferentes actividades como:

- ✓ Identificar los puntos que presentan riesgos en la empresa
- ✓ Observar las normas en relación con el trabajo realizado y realizar mejoras
- ✓ Establecer un plan de acción que tenga en cuenta la adecuación de los puntos en desacuerdo
- ✓ Proponer acciones para prevenir accidentes

Asimismo, contamos con el Diálogo Semanal de Seguridad, Medio Ambiente y Salud (DSSMS), la cual consiste en una reunión de orientación sobre los riesgos laborales y las prácticas que deben adoptarse para evitarlos; así como también, las cuestiones relacionadas con la seguridad y las medidas de prevención. El DSSMS puede abordar temas como el medio ambiente, la higiene, la salud mental, la organización, la limpieza, rutinas de trabajo y la comunicación. Estas reuniones ayudan positivamente en lo siguiente:

- ✓ Crear rutinas de trabajo más saludables
- ✓ Mejorar la productividad
- ✓ Instruir y formar al personal
- ✓ Reducir los accidentes
- ✓ Aumentar la concientización
- ✓ Fomentar el compromiso de equipo
- ✓ Aumento de la calidad de actividades
- ✓ Reforzar conocimientos adquiridos en conferencias y cursos
- ✓ Recordar los procedimientos de emergencia
- ✓ Mejorar la salud de los colaboradores

- ✓ Promover la integración entre el equipo y los gestores
- ✓ Ser un espacio seguro para el intercambio

En el caso de **República Dominicana**, contamos con un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo que se reúnen mensualmente, cuyos miembros son cinco representantes de colaboradores y cinco del empleador.

4.3.4. Capacitaciones sobre salud y seguridad

En **Perú**, tenemos un programa de capacitaciones detallado en el Plan Anual de Capacitaciones, que es parte del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Contamos con los siguientes cursos de formación:

- ✓ Funciones y responsabilidades del CSST
- ✓ Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
- ✓ Manejo de montacargas
- ✓ Trabajos de alto riesgo: Trabajos de altura, en caliente, bloqueo y etiquetado
- ✓ Manipulación de sustancias químicas
- ✓ Capacitación y entrenamiento básico de brigadas de emergencia (primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación y rescate)
- ✓ Capacitación MAPTEL I, II y III
- ✓ Riesgos psicosociales
- ✓ Ergonomía en actividades productivas y factores de riesgo ocupacionales
- ✓ IPERC/Mapa de riesgo
- ✓ Hábitos saludables y la importancia de las pausas activas
- ✓ Plan COVID-19

En **Brasil**, destacamos los siguientes:

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

En **República Dominicana**, los temas de capacitación se dividen de acuerdo con los colaboradores. Los de nuevo ingreso tienen Inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo; el personal fijo se centra en temas relacionados a los accidentes ocurridos, procedimientos de emergencia, manejo de productos químicos - SDS, manejo defensivo de motores, ergonomía y criterios IPERC; y, el personal específico, recibe capacitaciones sobre IPERC según el área de actividad, el uso de EPPs por puesto de trabajo y para manejo de químicos.

En **Haití**, tenemos el Departamento de Salud Industrial que brinda charlas y cursos sobre seguridad y salud industrial, donde se exponen temas de sensibilización y uso adecuado de equipos de protección.

En nuestra planta de **Perú** todos los contratistas que ejecuten algún tipo de actividad en ISM cuentan con el Procedimiento de Gestión de Contratistas y Visitantes donde se señalan los siguientes requerimientos:

- ✓ Listado de colaboradores
- ✓ Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), pensión y salud vigente
- ✓ Currículum Vitae documentado por prevencionista que acredite competencias, experiencias y/o formación. Para trabajos de riesgo general el supervisor puede realizar funciones de prevencionista en caso cuente con cursos de formación en SST
- ✓ Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS)
- ✓ Matriz IPERC
- ✓ Registro de difusión de PETS
- ✓ Registro de difusión de Matriz IPERC
- ✓ Registro de entrega de Equipo de Protección Personal (EPP)
- ✓ Para trabajos de alto riesgo como altura, eléctrico, izaje; se considera la siguiente documentación:
 - Certificados de capacitación del personal para trabajos de alto riesgo
 - Certificado de operatividad de equipos como grúas, camiones, andamios, entre otros
 - Certificado del operador del equipo
 - Examen Médico Ocupacional (EMO)
 - Control de Aptitud Médica Ocupacional (CAMO)

Nuestra Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo se ha puesto en marcha según los siguientes estándares:

- ✓ Ley N.º 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Ley N.º 30222 que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (N.º 29783)
- ✓ Ley N.º 26842 Ley General de Salud
- ✓ DS 005 – 2012 – TR Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ DS 006 – 2014 – TR Modificatoria del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ DS 006 – 2016 – TR Modificatoria del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ R.M. 245 – 2021 – TR Procedimiento para la elección de los representantes de los colaboradores ante el Comité de seguridad y salud en el trabajo, subcomité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo

- ✓ R.M. 311 – 2011 – MINSA Aprueban documentos técnicos, protocolo de exámenes médicos ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad
- ✓ R.M. 375 – 2008 – TR Aprueban la norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgos disergonómico
- ✓ R.M. 050 – 2013 – TR Que aprueban los formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben tener los registros obligatorios del Sistema SST
- ✓ DS 020 – 2019 – TR Modifica el reglamento de la ley N.º 29783, el reglamento de la ley 28806, ley general de inspección de trabajo, el DS 017-2012-TR y el DS 007-2017-TR

Además, todos nuestros colaboradores están cubiertos por el SGSST, en las actividades de fabricación y comercialización de agua de mesa con y sin gas, agua gasificada saborizada baja en calorías, bebidas gasificadas saborizadas, bebidas saborizadas no gasificadas, bebidas de fruta adicionadas de vitaminas, bebidas gasificadas con cafeína, bebidas de aloe vera adicionada en vitaminas, bebidas de té, envasados en PET y vidrio.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sigue los estándares establecidos por la norma ISO 45001:2018.

En **Brasil**, todos los requisitos legales relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo han sido adoptados en cada uno de los centros mediante la aplicación de las siguientes normas reglamentarias del capítulo V de Seguridad y Medicina del Trabajo:

- ✓ 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

Asimismo, nuestros colaboradores, actividades y lugares están cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Departamento de Seguridad Laboral vela por la seguridad de todos los que trabajan en las siguientes áreas:

- ✓ Sistema Integrado de Gestión
- ✓ Gestión
- ✓ Producción
- ✓ Logística
- ✓ Comercialización
- ✓ Medio Ambiente
- ✓ Compras
- ✓ Seguridad Civil
- ✓ Gestión Humana
- ✓ Tecnología de la Información
- ✓ Mantenimiento Industrial
- ✓ Contabilidad y Finanzas
- ✓ Calidad
- ✓ Seguridad Industrial
- ✓ Salud Laboral
- ✓ Auditoría Interna

4.3.5. Detección de peligros

El proceso empleado para la detección de peligros en **Perú** se desarrolla mediante el procedimiento IPERC, la cual se desenvuelve de la siguiente manera:

- ✓ **Evaluación de Riesgo Puro**
Implementación de controles como eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y equipos de protección personal
- ✓ **Evaluación Residuo Residual**, utilizado para conocer la exposición después de la aplicación de los controles propuestos
Identificación de proceso y/o actividad (etapas, actividades operativas o administrativas y puestos de trabajo)
- ✓ **Elaboración de Lista de Peligros y Riesgos**
Registro de actividades para asociar el peligro identificado. Los valores de riesgo alto, medio o bajo de probabilidad y consecuencia los determinará el equipo responsable de la Matriz IPERC.

Garantizamos su calidad mediante la aplicación del procedimiento IPERC liderado por el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo que cuenta con profesionales especialistas competentes en el área, la interacción de los líderes y los responsables de los procesos de participación de los colaboradores que realizan actividades en los procesos.

Detectamos los peligros a tiempo para brindar soluciones eficaces

Los resultados de evaluación en matriz IPERC nos permite identificar las necesidades de capacitación y entrenamiento, establecer inspecciones inopinadas y planificadas con el fin de verificar controles, implementar los procedimientos específicos –para las actividades de riesgo–, ampliar y detallar la Lista de

Peligros y Riesgos desarrollados en cada actividad y fomentar el incremento de la cultura de seguridad preventiva.

En **República Dominicana**, identificamos los peligros mediante una reunión con los colaboradores, donde se evalúa la actividad con la finalidad de evaluar riesgos e implementar controles de acuerdo con la jerarquía. Esta información se registra en un Pre IPERC; posteriormente, se valida por un jefe inmediato a través del registro IPERC.

Los peligros se determinan también a través de las actualizaciones del registro IPERC, la cual es llenado por puesto de trabajo y colaboradores para indicar las actividades que se realizan, identificar los peligros y evaluar cuáles son los de mayor riesgo. Con la información obtenida, implementamos controles reales para ayudar a disminuir riesgos o eliminarlos. Estos valores suben o bajan según las eventualidades por periodo.

En nuestra planta de **Huaura** contamos con el Procedimiento IPERC (SGI.PRO.18.01O-PE V01) que establece la metodología a seguir para identificar los peligros con base al conocimiento técnico de los colaboradores del Área de Seguridad Industrial. Con la validación del personal operativo se procedió a evaluar los riesgos y generar las medidas de control más adecuadas.

En el caso de los colaboradores externos que realicen actividades con base al Procedimiento Gestión de Contratistas y Visitantes se clasifican en dos: contratistas permanentes y contratistas por proyectos, donde la revisión y validación de documentos de gestión, en ambos casos, está a cargo del personal de seguridad industrial, ya que para la ejecución de actividades se tienen estándares sobre el perfil del personal que se encarga de la prevención respectiva. Por otro lado, los contratistas permanentes, deben ejecutar actividades constantes y, mensualmente, presentan un informe de cumplimiento en base a su PASST. Por parte del Área de Seguridad Industrial, se ejecutan auditorías internas anuales para la revisión general de su sistema de gestión.

El perfil del personal a cargo de la validación se encuentra definida en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la empresa, donde se estipula los conocimientos técnicos de formación y experiencia profesional.

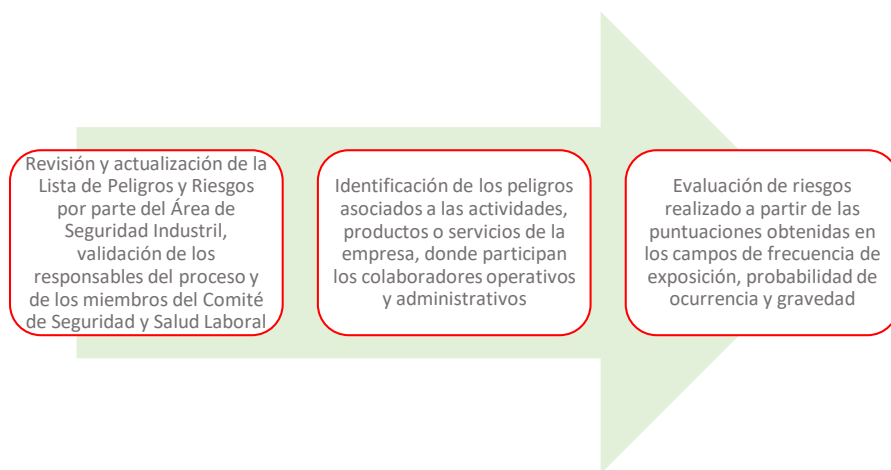
Finalmente, la revisión de la matriz IPERC se ejecuta anualmente. Su modificación se hace de manera anticipada en caso se registre algún accidente laboral, se modifiquen los procesos o se considere una ampliación de funciones de los colaboradores.

En **Brasil** contamos con las áreas de Seguridad Laboral para realizar la matriz **IPARC** con el fin de llevar una correcta identificación de peligros, evaluación de riesgos y establecimiento de medidas de control. El procedimiento comienza con la revisión y actualización de la Lista de Peligros y Riesgos por parte de los colaboradores del Área de Seguridad Industrial y la

validación realizada con cada responsable del proceso y los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CIPA).

Una vez elaboradas las matrices **IPARC**, se organizan sesiones de formación con los colaboradores para aclarar la metodología utilizada, explicar los cambios de la nueva actualización y reforzar la importancia de cumplir los controles operativos. Asimismo, se distribuyen copias de las matrices **IPARC** a todas las áreas para que los colaboradores puedan acceder a la información.

El procedimiento se realiza de la siguiente manera:



Para efectos de planeación, implementación, operación y mantenimiento, el jefe de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional asegura que los elementos de riesgos cuenten con Controles Operacionales, los cuales deben estar asociados a los peligros y respetar la jerarquía para determinar los controles operacionales, estos son los siguientes:

- ✓ Eliminación
- ✓ Sustitución o reducción
- ✓ Controles administrativos
- ✓ Equipos de protección individual

Todos los colaboradores y partes interesadas externas deben cumplir los controles operativos aplicados en el trabajo. Asimismo, se llevará a cabo una evaluación del riesgo residual tras revisar la aplicación de las medidas de control.

En el caso de **República Dominicana**, mantenemos una reunión de seguridad previa a cualquier actividad y se llena el Registro de Análisis de Riesgo Operacional (ARO), el Riesgo de Permiso Multipropósito (PTM) y la Liberación del Permiso de Trabajo de Riesgo.

4.3.6. Lesiones por accidente laboral

GRI (403-9), GRI (403-10)

Entre los indicadores del área de Salud y Seguridad, evaluamos y controlamos los siguientes:

Indicadores del área de Salud y Seguridad	2022									
	Perú		República Dominicana		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	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0	14	0	1	0	0	0	1	2
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0	*	*	0.03 %	0	0	0	0.20 %	0.40 %
Número de lesiones por accidente laboral registrables.	0	0	14	0	18	0	16	27	5	
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables*	0	0	*	*	0.51 %	0	11.22 %	5.39 %	1 %	

*Los índices de SST son contabilizados mediante índice de frecuencia, severidad y accidentabilidad.

En **Brasil**, los índices de frecuencia de accidentes de trabajo se calculan por cada 1 000 000 horas trabajadas, a base de una fórmula establecida por la legislación brasileña.

$$\text{(Frecuencia = N° accidentes con pérdidas x 1000000/ Hora Hombre)}$$

Esta fórmula nos ayuda a establecer un indicador de seguridad ocupacional para monitorear los accidentes de trabajo durante el año. Se calcula mensualmente y orienta sobre las medidas a adoptar para minimizar los accidentes en la empresa.

A continuación, los principales tipos de lesiones por sede:

Arequipa:

- ✓ Hematoma en mano izquierda
- ✓ Fractura en pierna derecha
- ✓ Esguince en hombro derecho

Brasil:

- ✓ Contusión
- ✓ Dislocación
- ✓ Excoriación
- ✓ Corte
- ✓ Lesiones
- ✓ Accidentes de tránsito

República Dominicana:

- ✓ Contractura muscular
- ✓ Laceraciones
- ✓ Esguince de tobillo
- ✓ Atrapamiento
- ✓ Contacto eléctrico
- ✓ Caída a desnivel

Haití:

- ✓ Heridas
- ✓ Contusiones
- ✓ Excoriación

En **Haití**, los principales peligros laborales con grandes consecuencias son producto de las superficies resbaladizas, golpes con objetos y los disturbios callejeros. Este último nos llevó a elevar el nivel de seguridad en los perímetros de la instalación, además de sensibilizar a nuestros colaboradores en tiempos de huelga.

Respecto a nuestros contratistas, obtuvimos los resultados a continuación:

Indicadores del área de Salud y Seguridad	2022									
	Perú		República Dominicana		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	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	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	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables.	6	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables*	1.22	0	0	0	0	0	0	0	0.40 %	0.40 %

En Arequipa, República Dominicana y Brasil no presentamos lesiones por accidente laboral

En Arequipa, República Dominicana y Brasil no se presentamos lesiones por accidente laboral. No obstante, en Huaura si hubo incidencias por caídas al mismo nivel u golpes en las manos, así como también, en Haití, se presentaron lesiones como heridas, contusiones y escoriaciones.

La tasa en Huaura y República Dominicana se midieron por 200 000 horas trabajadas. Además, la recopilación de datos en República Dominicana se realizó mediante registros de accidentes y bajo la metodología 5M. **En este resultado no se excluyó a ningún colaborador.**

Asimismo, utilizamos la metodología SGI/PRO/18/010-PE-Procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control (IPERC).

En **Huaura**, los principales peligros identificados fueron: manipulación de equipos de producción (etiquetadora, empacadora, llenadora, pasteurizadora, entre otros), manejo de montacargas, sustancias químicas, calderos, subestación, sala de fuerzas, tableros de control eléctrico, tanques de CO2, GLP, nitrógeno y amoníaco. Estos peligros fueron identificados mediante indicadores, registros de monitoreos ocupacionales y la participación de colaboradores en conjunto con el personal de seguridad industrial.

**Los planes de acción
garantizaron la
mitigación de accidentes
de trabajo**

Las medidas tomadas para eliminar otros peligros laborales fueron:

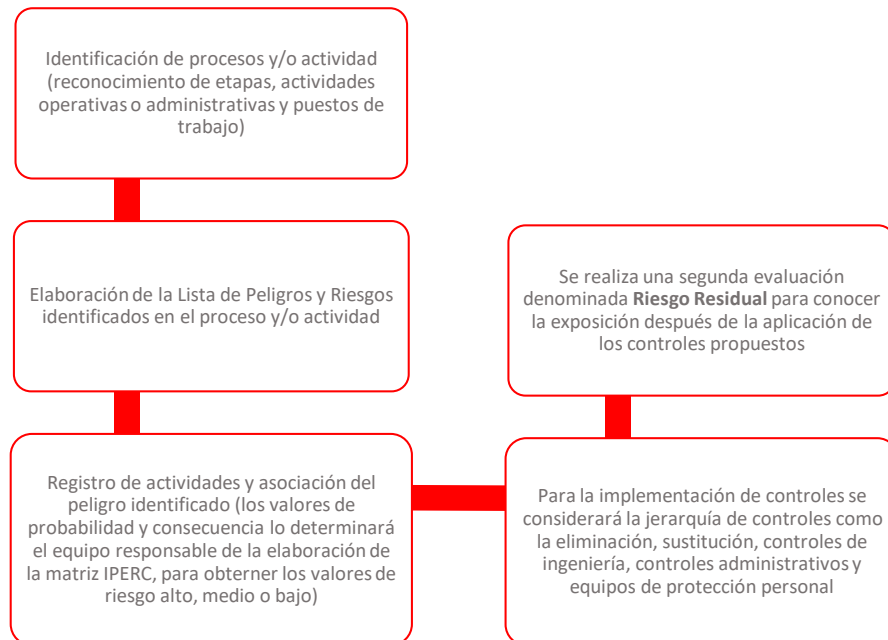
- ✓ **Ingeniería:** Se colocó líneas de vida para los trabajos de encarpado, micas para el encapsulado de equipos e instalación de nuevas guardas en los motores de planta
- ✓ **Control administrativo:** Se unificaron y estandarizaron procedimientos de trabajo (en todas las sedes de Perú), se reforzó la señalética dentro de la planta
- ✓ **EPP:** Se estandarizó el uso de EPP de acuerdo con cada puesto de trabajo

En **República Dominicana**, los principales peligros identificados fueron atrapamiento, contacto eléctrico, caída a desnivel, entre otros. Asimismo, las medidas de control ejecutadas fueron la colocación y seguimiento a sensores de bloqueo y botones de emergencia para máquinas, permisos de trabajo multipropósitos y uso de EPPs correspondiente a la actividad a realizar.

Las medidas tomadas para eliminar otros peligros laborales fueron:

- ✓ Actualización de procedimientos de máquinas
- ✓ Inspecciones diarias de uso de EPPs
- ✓ Reportes rápidos de actos y condiciones inseguras, entre otros.

En **Perú**, nos preocupamos por los peligros laborales que presentan un riesgo potencial de lesión. Por este motivo, determinamos los peligros, identificamos los que han provocado alguna lesión grave y tomamos medidas para eliminarlos o minimizar el riesgo. Para este efecto seguimos un procedimiento, la cual consta de lo siguiente:



En **Brasil**, velamos por la seguridad de nuestros colaboradores mediante las inspecciones de seguridad laboral, el aumento de frecuencia de formación y la sensibilización a nuestros colaboradores. Del mismo modo, garantizamos la entrega de Equipos de Protección Personal (EPP) e implementamos acciones de ingeniería en las máquinas de producción como sensores y escaleras.

Contamos con el Programa de Control Médico y Salud Ocupacional para velar por la salud de todos nuestros colaboradores

En ISM tenemos el Programa de Control Médico y Salud Ocupacional (PCMSO), cuyo objetivo es preservar la salud de los colaboradores frente a las enfermedades y riesgos laborales.

A continuación, se presentan el número de dolencias o enfermedades laborales registradas en 2022:

Dolencias o enfermedades laborales	2022									
	Perú		República Dominicana		Brasil		Haití			
	Huaura		Arequipa							
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de dolencia o enfermedad laboral registrables.	575	30	0	0	0	0	0	0	304	27

Los principales tipos de enfermedades laborales fueron las siguientes:

Huaura

- ✓ 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

Haití

- ✓ Cefalea
- ✓ Dismenorrea
- ✓ Faringitis
- ✓ Gastritis
- ✓ Gastroenteritis
- ✓ Lumbalgia
- ✓ Procesos alérgicos
- ✓ Procesos gripales
- ✓ Síndrome febril
- ✓ Mialgia

En **Huaura**, consideramos como peligros potenciales la exposición de productos químicos, al CO₂ y al ruido; así como también, riesgos ergonómicos, de calor y psicosociales. La evaluación de riesgo y determinación de peligros son procesos continuos, revisados y actualizados periódicamente, especialmente cuando se producen cambios en los procesos, en la tecnología u ocurre un incidente. La determinación se realiza mediante la matriz IPERC, informes de monitoreo ocupacional, exámenes médicos, consulta y participación de colaboradores.

Cuando no se producen incidentes, los controles se orientaron a carácter administrativo, como el desarrollo de charlas y capacitaciones para los colaboradores administrativos y operativos.

- ✓ **Educación y entrenamiento:** La capacitación es esencial para comprender los peligros y para conocer cómo se utiliza el EPP de manera correcta. Además, la capacitación es fundamental para fomentar la conciencia de seguridad
- ✓ **Supervisión y seguimiento:** La supervisión adecuada es esencial para garantizar que las medidas de control se implementen de manera efectiva y que los colaboradores sigan prácticas seguras en el trabajo

Cabe resaltar que la jerarquía de control muestra la lista que se debe priorizar; sin embargo, en muchos casos puede ser necesario combinar varias medidas para lograr la seguridad requerida. La elección dependerá de la naturaleza de los peligros, la viabilidad técnica, económica y la necesidad de proteger la salud y seguridad de nuestros colaboradores.

La información recopilada es con base al SGSST, a través de informes mensuales del Área de Seguridad Industrial, informes CSST, el resultado del monitoreo ocupacional y el informe anual del Área de Salud Ocupacional.

A continuación, se presenta las dolencias o enfermedades laborales en contratistas:

Dolencias o enfermedades laborales	Perú		República Dominicana		Brasil		Haití	
	Huaura	Arequipa	H	M	H	M	H	M
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	17	0

Las principales enfermedades laborales en Haití fueron la cefalea, faringitis, gastritis, gastroenteritis y mialgia.

En **Brasil**, contratamos el Servicio Social de la Industria (SESI) para recopilar datos y evaluar los agentes de riesgo previstos en la legislación de seguridad social y existentes en el trabajo. Con el objetivo de realizar las mediciones cuantitativas se utilizaron equipos calibrados y métodos certificados. Los resultados cuantitativos y cualitativos se recogen en un informe normalizado LTCAT elaborado por un ingeniero de Seguridad en el Trabajo.

En Perú, República Dominicana y Brasil, no registramos ningún tipo de dolencia o enfermedad ocupacional

Asimismo, actualizamos el Informe Técnico sobre las Condiciones del Entorno de Trabajo (LTCAT) siempre que es necesario. Este documento exigido por el Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) sirve para identificar los agentes nocivos a los que ha estado expuesto un colaborador durante su tiempo de trabajo y que pueden afectar su salud potencialmente. Según nuestro último documento, hemos enumerado los siguientes peligros potenciales:

- ✓ Vibración
- ✓ Calor
- ✓ Ruido
- ✓ Químicos

Tras evaluar el informe técnico, el Área de Seguridad Laboral identificó que los resultados no superaban los niveles de actuación y, por este motivo, no se llevaron a cabo acciones de sensibilización (formación y cualificación), entrega de equipos de protección individual y seguimiento de los cambios en las actividades relacionadas con los riesgos enumerados anteriormente.

En el caso de **Haití**, los peligros potenciales detectados fueron:

- ✓ Trastorno del sueño
- ✓ Calor

✓ Ruido

Consideramos estos puntos porque las altas temperaturas hacen que los equipos generen ruido y emitan calor al ambiente; asimismo, la posición durante las actividades de nuestros colaboradores puede ocasionar problemas ergonómicos, y la rotación de horario de trabajo puede causar problemas del sueño. Cabe resaltar que los datos se recogen del registro de atención del tópico.

4.3.7. Notificación de situaciones peligrosas

En **Perú** tenemos una comunicación directa con el Área de Seguridad, Comité SST y Líderes de proceso, con el objetivo de realizar una notificación eficaz de situaciones peligrosas. Posterior a la comunicación, se procede a realizar el informe de condiciones inseguras para el tratamiento y corrección de este. Además, garantizamos que el reporte de condiciones peligrosas no supone represalias de ningún tipo.

Estamos convencidos que la protección de nuestros colaboradores es prioritaria; por ello, la promoción de ambientes seguros de trabajo es activo en coordinación con líderes de proceso, el Comité SST y el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En **ISM** contamos con la política de no exposición al peligro, especificado en el reglamento interno de trabajo, que respalda al colaborador si presenta una negativa para realizar cualquier actividad que sea potencialmente peligrosa, en caso no se haya realizado una evaluación adecuada y no se le brinde las herramientas necesarias. Además, contamos con un área independiente de relaciones laborales para la atención y protección de los colaboradores.

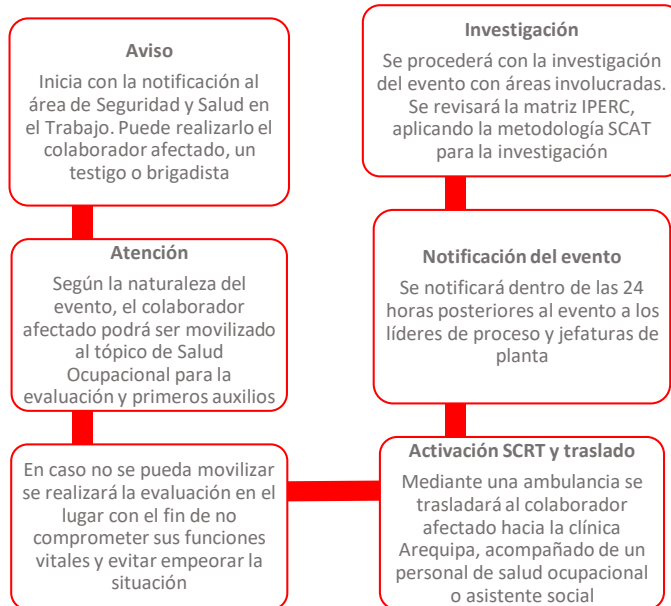
Nuestra política de no exposición al peligro respalda al colaborador en situaciones potencialmente peligrosas

Los reportes de condiciones que fortalecen la cultura de seguridad son reconocidos de forma positiva mediante nuestra metodología SBC Tarjetas P.A.R.E.

En 2022, no se presentó ningún retiro de trabajadores por exposición a alguna condición que pueda provocar lesiones o consecuencias a su salud.



El procedimiento para la atención de incidentes en nuestra planta de **Arequipa** se realiza de la siguiente forma:



En **Huaura**, los contratistas cuentan con un supervisor de operaciones, quien es el primer contacto para notificar cualquier accidente o incidente laboral. Adicionalmente, el Área de Seguridad Industrial cuenta con un canal de participación denominado “Alerta”, que consta de buzones ubicados en la planta de producción para notificar situaciones o condiciones peligrosas. La notificación puede realizarse de forma anónima, de manera que protegemos el derecho a la privacidad del colaborador.

Nos comprometemos a fomentar la participación y la implicación activa de todos los colaboradores en los aspectos del Sistema de Gestión Industrial y Salud Ocupacional, según el SGI

Por otra parte, en **Brasil** existe una normativa que prohíbe cualquier tipo de represalia contra los colaboradores que denuncien situaciones peligrosas en el trabajo. Por ello, las situaciones peligrosas son notificadas directamente a los técnicos de seguridad laboral o al supervisor directo. Otra forma de notificar los peligros es a través de las reuniones del CIPA.

Cabe resaltar que nuestros colaboradores pueden retirarse de una actividad que represente un peligro amparándose en el Derecho de Rechazo al Trabajo, descrito en las Normas Reglamentarias Brasileñas como la NR-01, la cual determina que no se podrá exigir al

colaborador a trabajar si no se han adoptado las medidas correctivas necesarias para iniciar la actividad de forma segura.

El derecho a negarse es una garantía legal en defensa de la vida de los colaboradores, por lo que en ISM adoptamos medidas administrativas para garantizar que se tome en cuenta la negativa del colaborador



El procedimiento para la atención e investigación de incidentes por sedes se realiza de la siguiente forma:

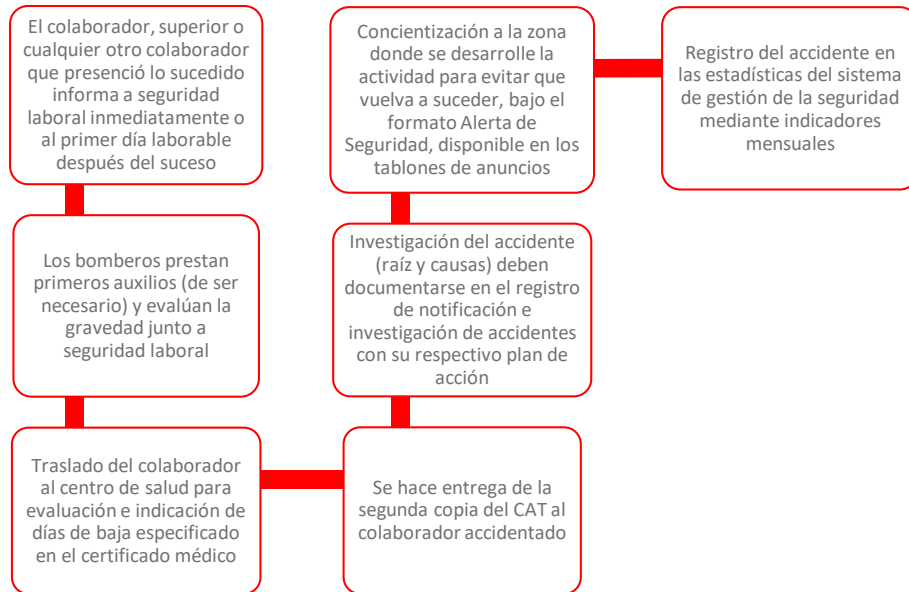
Huaura:



En el caso de los contratistas se brinda acceso al procedimiento para la elaboración de la matriz IPERC e investigación de accidentes, pero son libres de utilizar otra metodología que consideren aplicable a sus actividades.

Su validez lo realiza el personal de ISM en la verificación previa de los documentos de los contratistas. Dentro de los informes mensuales se hace seguimiento a los indicadores de accidentabilidad, cuyos alcances deben considerar las investigaciones de accidentes y sus medidas de control.

Brasil:



Los accidentes de trabajo deben ser evaluados y documentados en el Registro de Notificación e Investigación de Accidentes junto a su plan de acción, de acuerdo con las siguientes premisas:

- ✓ **Datos del colaborador:** Datos que identifiquen al colaborador como nombre, área, puesto, entre otros; así como también, la inclusión del campo trabajador subcontrato
- ✓ **Datos del accidente:** Datos correspondientes al lugar del suceso como fecha, hora, descripción del accidente, clasificación del accidente, días de baja, parte del cuerpo afectada, naturaleza de la lesión, agente causante, situación generadora del accidente y descripción de las acciones inmediatas
- ✓ **Análisis de la causa del accidente:** Realizado para detectar la causa y la raíz relacionadas al evento. Se realiza con el método del por qué o el diagrama de Ishikawa, entre otros; seleccionado al criterio del responsable de la investigación
- ✓ **Plan de acción:** Acción para corregir y eliminar las causas analizadas

En **Haití**, implementamos códigos QR en varios sectores de la empresa para que nuestros colaboradores puedan reportar situaciones inseguras con total libertad. Además, en la charla de inducción se comunica que pueden realizar cualquier notificación, con el fin de evaluar la situación y ejecutar los controles necesarios para realizar el trabajo de forma segura.

Se tiene también un Instructivo de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo, donde los implicados pueden notificar accidentes para ser investigados. Los datos son analizados a través del método **Análisis Sistemático de la Cadena Causal (SCAT)** para ver las causas básicas e inmediatas y, posteriormente, ejecutar las medidas correctivas según la jerarquía de control y el dueño del proceso.

Comentado [CP5]: Validar nombre de acrónimo

4.3.8. Prevención y mitigación de impactos

GRI (403-7)

Nuestro objetivo general es garantizar la protección de todos nuestros colaboradores

El enfoque de **ISM** se desarrolla mediante el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y Política Integrada. Para el periodo 2022, en **Arequipa** se han planteado objetivos generales asociados a los procesos inmersos en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Subproceso	Objetivo general	Meta	Variable	Frecuencia
Gestión de Riesgos	Mantener el Índice de Frecuencia de Accidentes de trabajo	IF < 2.06	N.º de accidentes x 200000 / N.º Horas Hombre	Anual
Gestión de Riesgos	Mantener el Índice de Severidad	IS < 12.8	N.º de días de descanso médico x 200000 / N.º Horas Hombre	Anual
Gestión de Riesgos	Mantener el Índice de Accidentabilidad	IA < 0.13	Índice de Frecuencia x Índice de Severidad / 200	Anual

Para la gestión de riesgos se presentan los siguientes objetivos específicos:

Subproceso	Objetivos específicos	Meta	Variable	Frecuencia
Gestión de Riesgos	Analizar correctamente los incidentes reportados, visando adoptar medidas para mitigar los impactos a la empresa	98 %	N.º Incidentes cerrados / N.º Incidentes Reportados	Mensual
	Analizar correctamente las condiciones inseguras reportados, visando adoptar medidas correctivas para mitigar los impactos a la empresa	90 %	N.º Condiciones cerrados / N.º Condiciones Reportados	Mensual

Seguimiento del Cumplimiento de los acuerdos de Seguridad y Salud en el Trabajo	95 %	% Cumplimiento de los acuerdos del CSST	Mensual
Programa de Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo	95 %	% Cumplimiento del Programa de Inspecciones de SST	Mensual
Generar competencias al personal de la empresa en materia de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo	95 %	% Cumplimiento del Programa de Capacitaciones SST	Mensual

En nuestra planta de **Huaura** contamos con las siguientes operaciones relacionadas a prevenir y mitigar impactos negativos:

- ✓ Capacitaciones sobre prevención de incidentes y accidentes, así como también, sobre el deterioro de la salud a todos los niveles de la empresa
- ✓ Promover el programa “Alerta”, la cual busca identificar oportunidades de mejora a fin de fortalecer la seguridad del colaborador mediante la participación de sus representantes
- ✓ Revalidación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el ISO 45001:2018
- ✓ Campañas de prevención
- ✓ Vigilancia médica
- ✓ Línea de vida para encarpado de camiones
- ✓ Impulsar el Proyecto Redaz que ayuda a la reducción de azúcar en nuestros productos

Asimismo, se mantiene una comunicación directa con los colaboradores para garantizar la identificación oportuna de un posible impacto negativo producto de una acción ejecutada por el equipo de seguridad industrial; del mismo modo, contamos reuniones periódicas con el CSST. En caso se llega a identificar un impacto negativo, se corregirá a través de una evaluación, la participación de los colaboradores o representantes y según el área usuaria en tiempo real.

En **Brasil** contamos con la matriz **IPARC** para identificar los peligros, riesgos y medidas de control pertinentes. Para ello. Realizamos una revisión y actualización de la Lista de Peligros y Riesgos por parte de los colaboradores del Área de Seguridad Industrial y la validación de cada responsable del proceso y de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Es indispensable la participación de los colaboradores operativos y administrativos, con el objetivo de identificar los peligros asociados a la empresa desde sus puestos de trabajo. El proceso de registro se realizará dentro de la Matriz IPERC.

La información sobre los riesgos de cada área se actualiza anualmente en nuestra planta de **Brasil**. Por ello, se organizan reuniones con los responsables del área en las que se enumeran los principales riesgos y se establecen medidas correctivas para aquellos riesgos que se consideran importantes y podrían tener consecuencias significativas para el área. Además, el Área de Seguridad en el Trabajo utiliza indicadores para supervisar y medir la eficacia de las actuaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, las cuales son:

- ✓ Índice de frecuencia
- ✓ Índice de gravedad
- ✓ Eficacia de las inspecciones

En **República Dominicana**, priorizamos la salud de nuestros colaboradores mejorando las actividades ejecutadas en cada área, por ello, prevenimos los impactos negativos mediante capacitaciones según las actividades que realicen. Asimismo, se hace entrega de los instrumentos necesarios para mitigar posibles riesgos.

4.4. Desarrollamos talento

GRI (404-1)

En ISM somos conscientes de la importancia de la formación de nuestros colaboradores, es por ello que, en 2022, capacitamos a nuestro personal en temas enfocados a la seguridad y salud ocupacional a nivel operativo. Asimismo, ofrecemos oportunidades de capacitación y desarrollo a nuestros colaboradores actuales para fomentar su crecimiento profesional y su compromiso con la empresa. Dichas capacitaciones incluyeron en su mayoría capacitaciones internas, cursos externos y programas de mentoría.

A continuación, se muestra el número de colaboradores capacitados y el promedio de horas:

Promedio de horas de capacitación anuales por colaborador, desglosado por sexo y categoría laboral	Año										
	2022										
	País	Perú				República Dominicana		Brasil		Haití	
	Planta	Huaura		Arequipa		H	M	H	M	H	M
Sexo	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Cantidad de personal capacitado	Alta Gerencia	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
	Gerentes	-	-	-	-	15	2	15	5	-	-
	Administrativos	74	17	79	17	102	86	17	21	15	-
	Comercial	-	-	-	-	-	-	207	9	-	-
	Operativos	242	1	282	-	1 447	37	117	20	115	-
	Horas de formación de la Alta Gerencia	-	-	-	-	-	-	66	-	-	-
Horas de capacitación	Horas de formación de Gerentes	-	-	-	-	48	70	473	429	-	-
	Horas de formación de Administrativos	68	68	74	74	2.050	3.470	323	370	13	-
	Horas de formación de Comercial	-	-	-	-	-	-	735	45	-	-
	Horas de formación de Operativos	78	78	80	-	9.020	154	1 213	151	101	-
	Promedio de horas de formación de la Alta Gerencia	-	-	-	-	-	-	66 %	-	-	-
	Promedio de horas de formación de Gerentes	-	-	-	-	3	35	32 %	86 %	-	-
Promedio de horas de formación por colaborador	Promedio de horas de formación de Administrativos	2	2	3	3	20	40	19 %	18 %	1	-
	Promedio de horas de formación de Comercial	-	-	-	-	-	-	3.5 %	2.4 %	-	-
	Promedio de horas de formación de Operativos	3	3	4	-	6	4	10.4 %	7.6 %	-	-
Promedio de horas de formación por colaborador		2.00		3.00		6.18		9 %		0.87	

5. Nuestra huella en el planeta

GRI (102-11), GRI (307-1), GRI (3-3)

En ISM nos mantenemos firmes en nuestro compromiso por proteger el medio ambiente, a través de la prevención de la contaminación. Por ello, mantenemos nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI) mediante la certificación ISO 14001 de Sistema de Gestión Ambiental. Gracias a este, apostamos por la utilización eficiente y sostenible de los recursos naturales en cada una de nuestras operaciones para enfocarnos en las acciones mitigadoras del cambio climático.

En 2022, desarrollamos un liderazgo proactivo en la gestión ambiental de nuestras operaciones, impulsado desde nuestra estrategia de sostenibilidad. Además, cada una de nuestras acciones está ceñida a nuestros instrumentos de gestión ambiental. Para ello, llevamos a cabo procesos y controles de manera efectiva para cumplir la normativa ambiental y minimizar los impactos.

Nos comprometemos a mejorar y mantener la satisfacción de nuestros clientes aplicando estándares de calidad en la fabricación de nuestros productos; asimismo, proteger el medio ambiente, a través de controles para minimizar los impactos ambientales, mediante la aplicación de buenas prácticas y el uso racional de los recursos para prevenir la contaminación asociadas a nuestras actividades.

5.1. Gestión ambiental

Dentro de la gestión ambiental positiva destacamos la reutilización del agua residual para riego, la optimización del uso de agua, la mejora y cuidado en el uso energético, la reutilización y reciclaje de residuos, así como también el correcto tratamiento de nuestros residuos peligrosos y el logro de metas de las ratios de consumo de agua y energía.

La medición de la calidad de aire es parte de nuestros compromisos en nuestros instrumentos de gestión ambiental, los cuales se realizan de manera semestral y anual en los meses de marzo y setiembre respectivamente. Actualmente, contamos con dos estaciones de muestreo en los calderos pirotubulares.

En ISM nos comprometemos a seguir esforzándonos por construir un futuro mejor, donde la sostenibilidad, la igualdad y la innovación sean pilares fundamentales en el corazón de nuestra empresa

5.2. Emisiones y calidad de aire

GRI (305-1)

Desde el año 2019, en nuestro compromiso por mitigar el cambio climático, hemos implementado un riguroso proceso de cálculo de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), una iniciativa que nos valió el reconocimiento de la Primera Estrella de la Huella de Carbono por parte del Ministerio del Ambiente (MINAM). Esta acción nos ha permitido evaluar detalladamente las emisiones generadas en cada una de nuestras operaciones y actividades e identificar áreas clave con el fin de fortalecer oportunidades de mejora y estrategias efectivas para la reducción de nuestras emisiones.

En 2022, avanzamos en esta trayectoria calculando la Huella de Carbono de los años 2020 y 2021, gracias a ello, obtuvimos nuevamente los reconocimientos de la Primera Estrella por parte del MINAM para ambos periodos. Estas evaluaciones, verificadas por ICONTEC – una entidad certificadora acreditada– confirmaron el éxito de nuestras acciones de reducción, situándonos en espera de la certificación que precede al reconocimiento de la Segunda Estrella para los periodos 2021 y 2022.

Este proceso de verificación no solo validó la eficacia de nuestros planes de reducción, que resultó en una disminución significativa de nuestras emisiones GEI para el año 2021 en comparación con el 2020, sino que también marcó el inicio de una nueva fase en nuestro compromiso ambiental. Actualmente, estamos en proceso de presentar al MINAM nuestras estrategias y planes implementados, con el objetivo de alcanzar el reconocimiento de la Tercera Estrella para demostrar nuestra continua evolución y compromiso con la sostenibilidad ambiental.

Para el año 2023, iniciaremos el cálculo de nuestra Huella de Carbono correspondiente al año 2022, y nos comprometemos a intensificar nuestros esfuerzos para continuar mitigando nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. Este enfoque reafirma nuestro compromiso con la acción climática, tanto a nivel nacional como global, en concordancia con nuestras metas de sostenibilidad.

En nuestra gestión de emisiones, adoptamos varias estrategias, incluidos los análisis de calidad del aire y programas de capacitación para nuestros colaboradores, junto con la implementación de planes preventivos específicos. Además, el mantenimiento anual de nuestras calderas garantiza el cumplimiento de los parámetros establecidos por la legislación ambiental vigente.

Destacamos la importancia de las prácticas preventivas para minimizar las emisiones provenientes del uso de maquinaria, equipos y vehículos. Entre estas prácticas se incluyen:

- ✓ Planes de mantenimiento preventivo para maquinaria, vehículos, montacargas, generadores y calderas.
- ✓ Análisis rigurosos de la calidad del aire.
- ✓ Capacitación especializada para los operadores de calderas, enfocada en asegurar su eficiencia y correcta operación.

Estas medidas forman parte de nuestra estrategia integral para gestionar y reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, demostrando nuestro liderazgo y compromiso con un futuro más sostenible.

5.3. Consumo responsable de energía

GRI (302), GRI (302-1)

La reducción del consumo de energía eléctrica es uno de los objetivos de nuestro Sistema Integrado de Gestión, el cual es responsabilidad del Área de Mantenimiento.

En **Perú** nos trazamos metas trianuales de reducción de energía eléctrica. El actual periodo trianual 2021-2022-2023 tiene como meta 0.050 kWh por litro de bebida producido (kWh/l), al final del primer periodo del año 2021 hemos logrado 0.047 kWh/l, lo cual indica que hemos cumplido con la meta establecida. Este resultado positivo fue logrado por el liderazgo de los procesos involucrados y las distintas herramientas de gestión y de control como procedimiento, planes, registros, indicadores y charlas de sensibilización.

Cumplimos con nuestra meta trianual de reducción de energía eléctrica

En nuestra planta de **Huaura**, nuestros mayores logros en cuanto a efectividad de algunas actividades fueron:

Mantenimiento del variador de frecuencia ABB

Mantenimiento del compresor de alta presión WH50H3N, que tienen un motor eléctrico de 750 HP

Uso eficiente de los compresores de alta tensión Bellis & Morcom

Ejecutamos nuestro programa ambiental para reducir el consumo de energía

Por otra parte, nuestro mayor obstáculo fue que en contexto de pandemia no se pudo realizar todas las actividades en los proyectos que se planificaron y que tenían impacto directo en el consumo de energía eléctrica y en la cultura de los colaboradores en temas de ahorro de energía; no obstante, seguimos trabajando en la concientización y en mejorar sus

competencias.

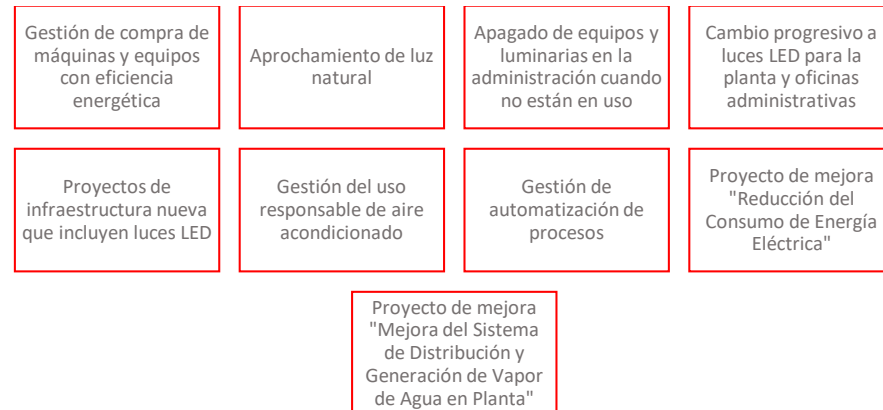
Para 2022, nuestra meta es lograr una cifra menor o igual a 0.051 kWh/l para obtener un uso eficiente del consumo de energía. Y para hacer un correcto seguimiento, empleamos como indicador el ratio de consumo de energía eléctrica.

Somos conscientes de que el consumo de energía eléctrica puede tener un impacto significativo que influya en el agotamiento de recursos naturales. Por este motivo, en ISM garantizamos el seguimiento efectivo de nuestras medidas energéticas, a través de un programa de gestión que monitorea el uso eficiente de energía eléctrica con seguimiento diario, semanal, mensual y anual, que son realizados por los procesos de mantenimiento y sostenibilidad. Su eficacia se mide en relación del consumo de energía eléctrica (kWh) y el volumen de litros de bebida producida.

Por otra parte, la gestión energética se encuentra contemplada en la política de SGI para mejorar y mantener la satisfacción de nuestros clientes, mediante la aplicación y control de estándares de calidad en la fabricación de nuestros productos.

**Contamos con
certificación ISO
14001:2015 validada
por Bureau Veritas**

Las medidas que adoptamos para la gestión de energía fueron las siguientes:



Tomamos muy en cuenta nuestros grupos de interés interno, ya que nuestros colaboradores influyen en el uso eficiente de energía a través de distintas actividades plasmadas en nuestro Programa de Gestión de Energía Eléctrica. Por otra parte, nuestro grupo de interés externo promueven estándares a través de normas y leyes para reforzar la gestión energética. Las cuáles son las detalladas a continuación:

Político legal: Promueven estándares a través de normas y leyes para reforzar la gestión energética. Además, se toma en consideración las herramientas brindadas en referencia a los estándares mínimos de eficiencia energética de equipos establecidos por el MINEM

Social y cultural: Consumo de energía eléctrica global; no obstante, la principal dificultad es que la sociedad carece de cultura en el cuidado y aprochamiento de energía

Económico: Tendencia creciente del costo por kWh de consumo de energía eléctrica 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**, se implementó un indicador de reducción de consumo de energía que busca alcanzar el 0.0420 kWh/l. A comparación del 2021, se pudo reducir el 0.0420 kWh/l gracias a medidas eficientes, que provocaron ahorros operativos y una huella de carbono más baja. Por otra parte, la medición de energía funciona de manera mensual y recolecta información diaria. Asimismo, la empresa ESMS cuenta con la certificación ISO 14001 desde 2012 hasta la actualidad.

Reducimos el indicador de consumo de energía a comparación del periodo 2021

alcanzar el 0.0420 kWh/l. A comparación del 2021, se pudo reducir el 0.0420 kWh/l gracias a medidas eficientes, que provocaron ahorros operativos y una huella de carbono más baja. Por otra parte, la medición de energía funciona de manera mensual y recolecta información diaria. Asimismo, la empresa ESMS cuenta con la certificación ISO 14001 desde

Nuestro mayor desafío para el próximo año es implementar tecnologías con mayor eficiencia energética y lograr la transición a energías renovables, las cuales suponen inversiones significativas. Del mismo modo, buscamos adoptar prácticas de eficiencia energética mediante capacitaciones y sensibilización en nuestra empresa, de las cuales ya contamos con iniciativas, como la concientización en el uso de iluminación natural, desconexión de cargadores que no estén en uso, entre otros; promoviendo, de esta manera, una cultura del ahorro de energía.

Otra medida aplicada para reducir el consumo de energía fue la renovación de equipos y aparatos eléctrico-electrónicos para oficinas y salas de procesos. Para los procesos contamos con el **Mentor Monitor**, que es un indicador que permite medir el OEE, métrica que mide la eficiencia operativa, refleja la capacidad productiva real de equipos industriales y expone el desaprovechamiento del proceso, como averías, baja velocidad o rechazos; que impiden el rendimiento pleno.

Promovemos la mejora continua y la productividad de los procesos para ahorrar energía

El seguimiento del indicador de ahorro de energía está a cargo del Área de Mantenimiento Mecánico y Eléctrico, esto incluye a su vez el cumplimiento de los acuerdos establecidos

para alcanza la meta del indicador. El compromiso integral de las áreas involucradas nos ayuda a mejorar las desviaciones que podrían ocurrir.

Nos comprometemos a ser una empresa sostenible y reducir el consumo de energía

La participación de nuestros grupos de interés es clave en las decisiones de la gerencia, y esta se refleja en la política sobre el cuidado y protección del medio ambiente, además del ímpetu por mantener la certificación ISO 14001. Asimismo, nuestros colaboradores participan activamente en las buenas prácticas de consumo de energía.

En **Brasil**, se analiza el consumo de energía de todo el proceso de producción con el indicador KW-hora/l. Nuestra meta es alcanzar la media de 0.08 en 2022.

Nuestras principales acciones y medidas adoptadas para el uso eficiente de energía fueron:

Control del consumo de energía de maquinarias	Mantenimiento de equipos para mejorar su productividad	Uso de generadores de energía en horas punta	Mejora de la iluminación y lámparas LED
Supervisión continua de los equipos en uso	Control del consumo por zonas y líneas de producción	Concientización del uso adecuado de los recursos naturales	Mantener la disponibilidad de las maquinas por encima del 90 %

Garantizamos el seguimiento a través de la concientización del cuidado de la energía a nuestros colaboradores y la evaluación de nuevas medidas para mejorar la eficiencia del recurso. Asimismo, priorizamos la implementación de programas de preservación socioambiental y el cumplimiento de los requisitos descritos en las licencias ambientales emitidas por los órganos competentes.

Nuestra política contempla el uso eficiente de los recursos naturales

En **República Dominicana**, nuestro objetivo es reducir el consumo de energía en las instalaciones de ISMC, para ahorrar combustible. Desarrollamos, además, el Plan de Ahorro de Energía para medir el ratio de consumo con base a nuestros objetivos, divididos según la producción (Kw-H / Caja). Para gestionar eficientemente la energía, realizamos las siguientes acciones:

Cambio de luminaria a LED	Implementación de tragaluces	Evaluación de iluminación
Plan de mantenimiento preventivo de instalaciones cada 50 000 operaciones	Mantenimiento de los compresores de alta tensión cada 4 000 y 8 000 horas trabajadas	Uso de maquinarias de menor consumo
Evaluación de funcionamiento del secuenciador de compresores de alta tensión	Cambio de secadores de los compresores	Instalación del sistema de medición del caudal de aire en compresores de alta tensión

El Comité de Seguridad y nuestros colaboradores realizan reportes si se encuentran fallas eléctricas dentro de las instalaciones y, dependiendo de la situación, se evaluará la adquisición de equipos más eficientes y el mantenimiento correspondiente.

La energía eléctrica, en todas nuestras sedes, se distribuyó de la siguiente manera:

Sede	Suministro de energía eléctrica	Unidad	Total
Huaura	Enel Distribución Perú	kWh	9 772 097.80
Arequipa	SEAL	kWh	10 171 341.77
República Dominicana	EDENORTE (Energía Calle)	kWh	32 502 800.00
	Generadores Eléctricos	kWh	654 465.00
Brasil	-	kWh	9 179 605.32

5.4. Gestión de nuestros residuos

GRI (306), GRI (306-3)

Incentivamos el reciclaje y la circularidad en colaboración con las municipalidades locales. Además, hacemos entrega de herramientas para el correcto manejo de los residuos.

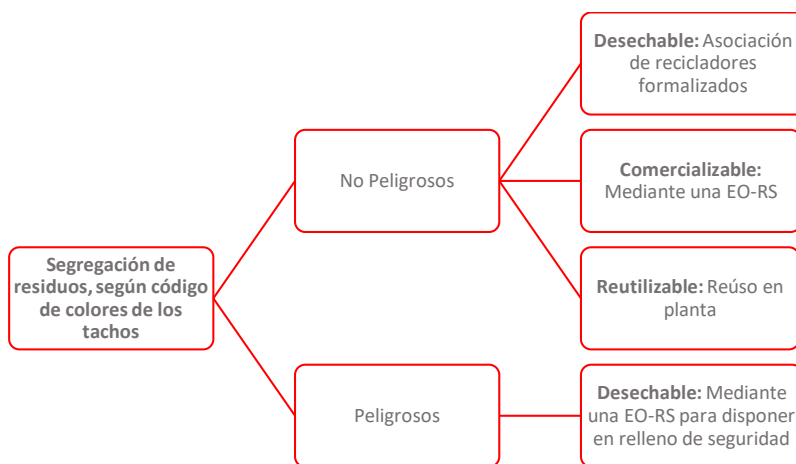
Dentro de nuestras operaciones se ha iniciado con la segregación de algunos residuos como papel, plástico y cajas de cartón. También, tenemos programas ambientales de reducción y aprovechamiento de residuos, así como planes de minimización en el consumo y generación de residuos de papel, minimización en el tóner y tintas, y reutilización de bolsas y cajas de cartón.

Realizamos la valorización de nuestros residuos reciclables mediante el seguimiento del mercado en cuanto a las prácticas de valores monetarios, según la categoría, las características y el destino de los residuos al segmento adecuado. Posterior a ello, los valores se ajustan previamente con los proveedores a los que se le enviarán los residuos.

A continuación, mostramos como se gestionan los residuos en nuestras sedes por tipo de residuo:

Tipo* de residuo	Reciclado (Sí/No)	Unidad	Total		
			Huaura	Arequipa	República Dominicana
Peligroso	No	kg	15 630.00	19 290.60	13 582.84
No peligroso	No	kg	118 830.00	-	-
Plástico	Sí	kg	159 496.34	117 271.32	312 165.13
Papel / cartón	Sí	kg	256 220.00	149 122.66	12 879.12
Metal	Sí	kg	63.340	1 969.20	43 852.67
Madera	Sí	kg	51 420.00	239 725	-
Similar a municipal	Sí	kg	41 000.00	-	-
Vidrio	Sí	kg	-	210	-
Orgánico	No	kg	-	-	261 030.00
No aprovechable	No	kg	-	12 170	-
Residuos y aparatos eléctrico y electrónicos (RAEE)	No	kg	-	225.62	-

En ISM se gestionaron los residuos de la siguiente forma:



Los residuos sólidos se gestionaron bajo nuestro Plan de Minimización y Manejo de Residuos Sólidos en cumplimiento de la Ley General de Residuos Sólidos DL 1278 en referencia a las obligaciones de generador de ámbito no municipal.

Se aprovechó el 95 % del total de residuos generados en 2022

Actualmente, nuestro desafío es mantener la cultura del buen manejo de residuos con todos nuestros colaboradores.

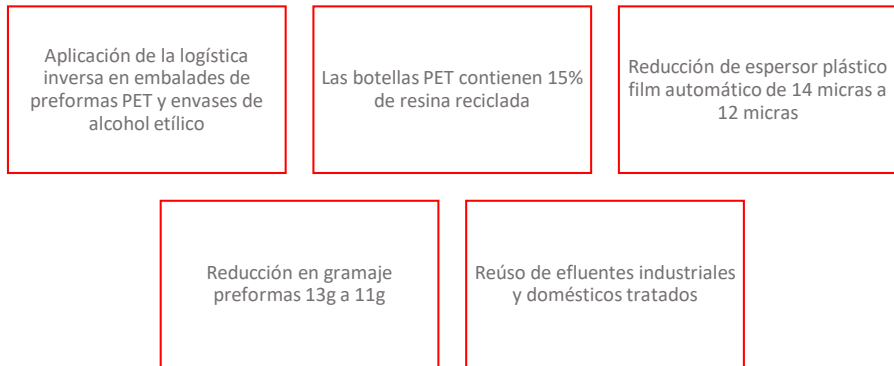
En **Huaura**, realizamos constantes monitoreos desde la generación hasta la disposición final del residuo. Del mismo modo, dirigimos capacitaciones especializadas sobre el manejo de residuos sólidos contempladas en el plan de

capacitaciones a cargo del proceso de gestión humana, charlas de sensibilización al personal y difusión de materiales didácticos en materia de residuos sólidos.

Por otra parte, continuamos con la gestión de comercialización de residuos; así como también, la disposición de residuos peligrosos con la Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS). Nuestra meta es lograr que el 90 % de residuos no peligrosos sean aprovechados, además de minimizar y manejar correctamente los residuos sólidos. Asimismo, utilizamos la tasa reciclable como indicador de nuestra buena gestión de residuos.

Integramos la economía circular en los procesos mediante la logística inversa de materiales, gestión de recursos hídricos basada en el tratamiento de los efluentes y la gestión para el reúso de efluentes tratados para el riego de cultivos, así como el uso de resina recicladas en botellas PET y se viene trabajando en la reducción de gramajes de preformas y embalajes con la finalidad de disminuir el consumo de plásticos como los mencionados a continuación:

Promovemos el reciclaje con concursos de ambientación



La generación de residuos se da en todos los procesos de producción, en especial en la preparación de jarabes, seguido del proceso de envasado donde se generan residuos

plásticos como botellas, tapas, etiquetas, entre otros; así como también, en las actividades auxiliares en las que se generan residuos sólidos.

Para gestionar de manera eficiente el impacto significativo de residuos seguimos el Plan de Minimización y Manejo de Residuos Sólidos, donde se establecen medidas de manejo desde la generación de residuos hasta la disposición final. Asimismo, se cuenta con un procedimiento e instructivos sobre manejos de residuos sólidos peligrosos, no peligrosos y similares a los domiciliarios.

El EO-RS –empresa que nos ayuda en la disposición de residuos– cuenta con los permisos y las autorizaciones necesarias para el manejo de residuos sólidos, las cuales son entregadas por el Ministerio del Ambiente (MINAM) y el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC) o mediante un permiso de la municipalidad en el caso de asociación de recicladores.

Nuestro seguimiento es continuo, ya que realizamos monitoreos diarios de la correcta segregación, registro según el tipo de residuo, vales de salida de comercialización de los residuos aprovechables, hasta las constancias de recojo de residuos similares a los municipales por una asociación de recicladores formalizados y los manifiestos de disposición final de los residuos peligrosos.

Consideramos la participación de nuestros grupos de interés en nuestras decisiones y medidas para la gestión de residuos. Por una parte, nuestros colaboradores y contratistas influyen en el manejo y control de los residuos sólidos a través de distintas actividades plasmadas en nuestros procedimientos y plan de minimización y manejo de residuos sólidos. Por otra parte, nuestro grupo de interés externo se desenvuelve de la siguiente manera:

Político legal: Promueven estándares a través de normas y leyes para el adecuado manejo de los residuos sólidos y plataformas digitales para un mejor control

Social y cultural: Los consumidores intervienen en el manejo de los residuos a través de campañas de reciclaje; no obstante, la sociedad carece de cultura para la minimización y manejo de los residuos sólidos

Económico: Tendencia creciente del costo por disposición de residuos peligrosos no aprovechables

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 2022, logramos una mayor valorización y reaprovechamiento de los residuos sólidos.

**Avanzamos hacia una
operación más
sostenible**

Asimismo, cumplimos con las normativas y regulaciones vigentes en Perú. Actualmente, nos proponemos garantizar el cumplimiento y mejora de nuestra gestión de residuos, además de gestionar capacitaciones y sensibilizar a nuestros colaboradores sobre el tema, con énfasis en la correcta segregación y almacenamiento primario de residuos sólidos peligrosos y no peligrosos.

El indicador de la tasa de reciclabilidad nos proporciona información cuantitativa sobre el desenvolvimiento de la empresa en la generación de residuos sólidos. Los resultados se expresan en porcentajes, uno de residuos reciclables y el otro de residuos desechables. Nuestra meta es lograr que el 92 % de residuos generados sean reciclables.

El cumplimiento del indicador se realiza de forma periódica y está a cargo del Área de Sostenibilidad, también encargada de la sensibilización y concientización del manejo adecuado de residuos sólidos basado en la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos. Si un tercero gestiona nuestros residuos, garantizamos a su empresa la documentación legal que incluye permisos y autorizaciones –para la gestión de residuos–, del MINAM y las autoridades competentes.

Para generar una economía circular aplicamos el principio de responsabilidad extendida del productor a los residuos aplicables. En la actualidad, contamos con un acuerdo de devolución de envases de hipoclorito de sodio, acuerdos comerciales para el reúso de materiales y la realización de pallets de las preformas y adquisición de productos de menor gramaje.

Los residuos sólidos reutilizables son las bolsas plásticas, cajas de cartón y pallets de madera. Para reutilizarlos se retiran del almacenamiento central, previo registro de retiro, y se reutilizan según sea la necesidad.

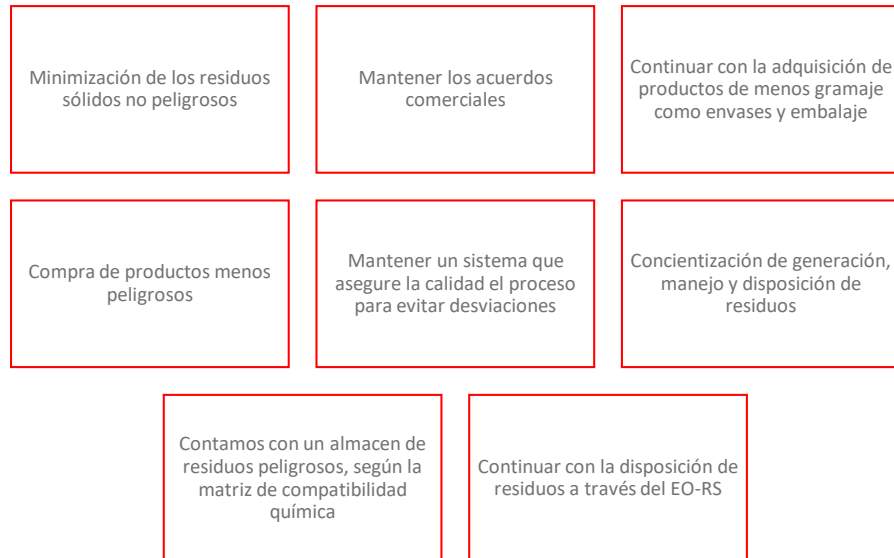
**El 94 % de residuos son
no peligrosos**

En ISM tratamos de mitigar el impacto negativo en la medida de lo posible, esto se hace a través de la correcta gestión del Plan de Manejo y Minimización de Residuos Sólidos.

Los residuos no peligrosos como plásticos, cartón, madera, entre otros; provienen de actividades generales de oficina, mantenimiento de planta, elaboración de preformas, llenado de productos, entre otras actividades.

En cambio, los residuos sólidos peligrosos son trapos, cartuchos de aditivos, cilindros, baterías usadas, material punzocortante, tubos fluorescentes usados, cal hidratada, hidróxido de sodio, grasas, entre otros.

Las medidas empleadas para gestionar el impacto fueron:



Nuestros grupos de interés tienen una participación activa, la cual se ve reflejada en el compromiso de la gerencia por establecer, en la política de la empresa y en un artículo sobre el cuidado del medio ambiente. En esta línea, nuestros colaboradores son constantemente capacitados en materia de gestión de residuos. Además, se han establecido requisitos obligatorios de medio ambiente para todos los contratistas y proveedores y de acuerdo con la actividad que vayan a realizar se les solicita los siguientes requisitos:

- ✓ 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.

En el caso de **República Dominicana**, contamos con el Procedimiento Operativo de Gestión de Residuos, la cual establece que los residuos sólidos entran al Almacén de Desmedros, se clasifican según el tipo y son gestionados para su disposición final. En 2022, clasificamos 13.07414 toneladas de residuos, clasificados en residuos de manejo especial y peligrosos.

**Nuestros residuos
peligrosos los gestiona
empresas con permiso del
MINAM**

Realizamos capacitaciones sobre gestión de residuos continuamente a nuestros colaboradores; asimismo, clasificamos los residuos por código de color en el lugar donde se generan mediante zafacones identificados y se registra la cantidad producida según su categoría; además, realizamos inspecciones de cumplimiento de reciclaje en todas las áreas y procesos.

Nuestros compromisos llegan a nuestros grupos de interés quienes participan de la correcta clasificación de residuos; además, realizamos limpieza de ríos y playas de la mano de nuestros colaboradores, centros educativos y el Ministerio del Ambiente (MINAM).

5.5. Gestión sostenible del agua

GRI (303), GRI (303-1), GRI (303-5)

**En ISM nos enfocamos en
los impactos ambientales
alineados a una
perspectiva de ciclo de
vida**

En ISM somos conscientes de la importancia del agua; es por este motivo que nuestro objetivo es reducir su consumo a través de medidas de control como el Programa de Reducción de Consumo de Agua, el cual nos ayuda a tener un registro de consumo diario mediante un indicador de ahorro de agua.

En todas nuestras sedes, la identificación de aspectos ambientales se realiza en todas las actividades y productos que podemos controlar y en aquellos que podemos influir. Nos enfocamos en los impactos ambientales asociados a una perspectiva de ciclo de vida.

Nuestra política de protección al medio ambiente, en **Perú**, incluye la adecuada gestión y protección del recurso hídrico, en alineación con la Ley 29338 donde se establecen los permisos y regulaciones por cumplir.

La metodología utilizada para identificar y gestionar aspectos ambientales, en todas nuestras sedes, es la Matriz de Identificación de Aspectos Ambientales y Evaluación de Impactos Ambientales, la cual es gestionada de acuerdo con el lugar de operación.



En **Huaura**, se logró un ratio de agua de 1.82 l/l beb, cuyo resultado fue positivo al no exceder nuestra meta de 1.90 l/l. Este avance nos impulsó a seguir mejorando, por ello, en el próximo periodo implementaremos equipos modernos para evitar pérdidas de agua.

Cumplimos con los valores autorizados por el ANA

Tratamos de minimizar los impactos ambientales, a través de nuestras buenas prácticas y el uso racional de recursos. Además, mediante el programa para el uso eficiente del agua y controles operacionales (PTAR industrial y doméstica), podemos mitigar dichos impactos.

Nuestros proveedores cumplen con buenas prácticas de consumo del agua

Las metas trazadas se establecen mediante el indicador de ratio de consumo de agua que considera el volumen de agua utilizado por el volumen de bebida envasada.

A continuación, nuestras principales acciones:

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

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

Reparación de fallas de los grifos de agua en todo el establecimiento mediante *check* de inspecciones

Implementación de dispositivos de medición de volúmenes de agua que nos permiten cuantificar el consumo diario

Concientización del personal sobre el ahorro de agua

Reforzamiento de los procedimientos de limpieza

Como medida de gestión hídrica monitoreamos de forma diaria los consumos de agua de los pozos 1 y 2, las cuales son reportados de forma mensual al ALA-Huaura en cumplimiento de las resoluciones de licencia de uso de agua por cada pozo. De igual manera, se hace el seguimiento en cumplimiento del programa de uso eficiente de agua mediante registros diarios, semanales, mensuales y anuales del indicador ratio de consumo de agua.

Nuestros grupos de interés juegan un rol determinante en nuestras decisiones y medidas para la gestión hídrica. Por una parte, nuestro grupo de interés interno (colaboradores y contratistas) influyen en el uso eficiente del agua a través de distintas actividades plasmadas en nuestros procedimientos y programa de gestión de recursos hídricos. Por otra parte, nuestro grupo de interés externo se alinea a los siguientes ejes:

Político legal: Promueven estándares a través de normas y leyes para reforzar el sistema de control del recurso hídrico

Social y cultural: Los agricultores aprovechan nuestras aguas residuales previamente tratadas y autorizadas por la autoridad competente

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 ambientales

En **Arequipa**, implementamos prácticas de gestión de agua para reducir el consumo, la cual incluyó la optimización de procesos de producción, como la reducción en la frecuencia de saneamiento de filtros de carbón, tiempos de lavado, entre otros. En 2023, queremos seguir optimizando nuestros procesos para garantizar la inocuidad y la calidad de nuestros productos; asimismo, perseguimos el objetivo de adoptar buenas prácticas mediante programas de capacitación y sensibilización para todo nuestro personal.

En 2022, revisamos las políticas públicas relacionadas a la gestión del agua para entender las regulaciones propuestas por la Autoridad Nacional del Agua; posteriormente, mejoramos la eficiencia de consumo en nuestra planta, que incluyó la implementación de mejor tecnología y capacitaciones.

Contamos con un indicador de reducción de consumo de agua, cuya meta es de 1.92 l por litro de bebida producida, valor que medirá no solo la cantidad de litros necesarios para la elaboración de bebidas, sino que incluirá los procesos necesarios para limpieza o desinfección. Su seguimiento lo realiza el área de sostenibilidad, misma que se encarga de sensibilizar y concientizar a nuestros colaboradores. Si en caso existiesen desviaciones, se planifican reuniones para plantear medidas correctivas.

En **Brasil**, nuestros objetivos son establecidos por la alta dirección, en concordancia con los últimos resultados obtenidos en materia de cuidado del agua. Estos objetivos pretenden ajustarse a los requisitos, licencias y permisos medioambientales, controlados por los organismos competentes.

Mitigamos impactos mediante el Programa de Gestión del Consumo de Agua, cuyo objetivo es optimizar el consumo de agua por litro de bebida producido. Los datos se registran diariamente y se segmentan por turnos de trabajo. Si en caso existieran desviaciones detectadas en las inspecciones de la Estación Depuradora de Aguas (ETA), se tratan y discuten en las reuniones de la Comisión Técnica de Garantía Medioambiental (CTGA).

En **República Dominicana**, realizamos inspecciones del estado de los componentes del Sistema de Recuperación de Agua. Además, contamos con una meta de ratio de consumo que nos ayuda a evaluar los controles actuales.

Nuestros objetivos se establecieron siguiendo la metodología *smart* con una proyección de tres años, considerando los antecedentes de cada objetivo. Para lograr nuestros objetivos con mayor eficacia, realizamos las siguientes acciones:

- ✓ Charlas con nuestros colaboradores
- ✓ Inspecciones semanales para evitar pérdidas de agua
- ✓ Inspección al Sistema de Recuperación de Agua de Rinser y al Funcionamiento de Purgas Automáticas de Torres de Enfriamiento
- ✓ Recuperación de agua rinser en líneas de producción (LP 01 a LP 06)
- ✓ Reducción de tiempo de enjuague durante saneamientos
- ✓ Recuperación de agua de lluvia
- ✓ Salida de mangueras usada para saneamiento en la línea con pistones de agua
- ✓ Inspección de funcionamiento de llaves de grifo con sensor
- ✓ Uso Sistema de CIP en el saneamiento
- ✓ Reutilización de agua PTAR para mantenimiento de áreas verdes

Nuestro objetivo principal es mantener el ratio de consumo igual o menor al 1.94 l / l. Para lograrlo, nuestros colaboradores y el Comité de Seguridad nos ayudan a reportar fugas o incidentes de agua, y se evalúa la adquisición de equipos más eficientes.

5.5.1. Vertido de efluentes

En **Huaura**, los efluentes se monitorean por volumen tratado y se registran los parámetros de control de forma diaria. Del mismo modo, se cuenta con resolución de autorización de reúso de efluentes tratados a favor de la junta de regantes de "Ingenio".

Los efluentes generados en la planta fueron clasificados en dos tipos de acuerdo con las fuentes generadoras. Por una parte, las domésticas para efluentes provenientes de las actividades de comedor y servicios higiénicos; por otra parte, los industriales para actividades productivas.

Nuestra Planta de Huaura cuenta con un plan de manejo ambiental contemplado en el Instrumento de Gestión Ambiental mediante el ITS (actualización de PMA del DAP), que establece parámetros que debemos cumplir acorde a la normativa según el tipo de efluente, las cuales son las siguientes:

- ✓ **Efluentes domésticos:** deben cumplir con los LMPs según el DS 003-2020-MINAM con los parámetros de pH, T°, SST aceites y grasas, DBO5, SS coliformes termotolerante y nemátodos intestinales.
- ✓ **Efluentes industriales:** deben cumplir con LMP de banco mundial 2017 con los parámetros de pH, T°, SST aceites y grasas, DBO5 y SSS.

Dentro de los estándares internos se encuentran establecidos los caudales de los insumos para el tratamiento fisicoquímico, biológico y medición de parámetros pH, temperatura, conductividad eléctrica y cloro residual.

En Arequipa nuestros criterios de vertido de efluentes se determinaron según la normativa vigente de descarga de aguas residuales no domésticas en el sistema de alcantarillado (DS.010-2019-VIVIENDA). Las principales características que se deben cumplir son la Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO5), Demanda Química de Oxígeno (DQO), sólidos suspendidos totales, PH, temperatura, aceites y grasas.

En el caso de **Brasil**, los criterios para el vertido de efluentes atienden a la Resolución N.º 430 del Consejo Nacional del Medio Ambiente (CONAMA), la ley del gobierno federal que establece condiciones, normas y directrices para su gestión. Para su seguimiento se realizan monitoreos en un laboratorio interno y otro externo, acreditados por el organismo competente.

5.5.2. Calidad de las aguas residuales

GRI (303-2), GRI (303-4)

Consideramos varios criterios de calidad de efluentes domésticos e industriales tratados para el cuerpo receptor. Estos criterios de calidad están establecidos en nuestro Programa de Monitoreo Ambiental, y cumplen con:

- ✓ Nuestro instrumento de gestión ambiental.
- ✓ La regulación vigente.
- ✓ La autorización para la reutilización de aguas residuales tratadas.
- ✓ Las directrices de la Organización Mundial de la Salud – OMS.
- ✓ Los valores indicados en las guías de la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial sobre medio ambiente, salud y seguridad.

En **Perú** contamos con un tratamiento secundario biológico modernizado en nuestra planta de tratamiento de aguas residuales. En **Arequipa**, el agua residual se conduce hacia un sistema de tratamiento fisicoquímico y, posteriormente, pasa al alcantarillado.

En el caso de **República Dominicana**, el agua tratada pasa por un Tratamiento de Aguas Residuales y es utilizado para regar las áreas verdes de ISM y el pasto para ganado de algunos productores de la zona.

En **Huaura**, respecto al agua residual industrial, en 2022, se trató 126 977.00 m³, mientras que en la gestión del agua residual doméstica se trató 9 278.664 m³.

5.5.3. Consumo de Agua

GRI (303-3)

En Perú, contamos con permisos de extracción y uso de agua otorgados por la Autoridad Nacional del Agua

El agua que empleamos en nuestras distintas sedes es utilizada en áreas y procesos diferentes, puesto que depende del manejo y gestión del agua de cada planta.

Conocemos que el agua es el principal recurso para la producción de bebidas, por lo que todas nuestras sedes cuentan con pozos de agua subterránea donde se extrae, de manera controlada, dicho recurso hídrico.

A continuación, el consumo de agua de pozo en 2022:

Sede	Número de Pozo	Unidad	Total
Huaura	IRHS 51 - 1	m ³	129 200.00
	IRHS 51 - 2	m ³	242 579.00
Arequipa	1	m ³	0
	2	m ³	112 724.00
	3	m ³	154 882.00
	4	m ³	165 265.00
	1	m ³	185 432 564.00
República Dominicana	2	m ³	2 655 222.00
	3	m ³	2 942 996.00
	4	m ³	8 525 802.00
Brasil	Río	m ³	120 047 453.74
	1	m ³	182 437 000.00

La fuente de agua en nuestra planta de **Huaura** tiene un volumen límite de 415 226 m³, este pasa por un proceso de tratamiento y es usado principalmente en el envasado de bebidas, saneamiento de los equipos (vapor) y en sistema de enfriamiento de los distintos procesos de producción. Los efluentes generados son tratados acordes a sus características domésticas e industriales y, finalmente, son reusados para riego de cultivo en los sectores aledaños a la planta.

Por otra parte, en **Arequipa** la extracción es de tres pozos con un volumen autorizado de 735 341 m³; no obstante, en 2022 solo extrajimos 432 871 m³.

En nuestra planta de **Brasil**, contamos con un pozo profundo, vallado y limpio, sin acumulación de residuos ni materiales peligrosos. Nuestro impacto positivo radica en la revegetación de las zonas aledañas, cubriendo taludes resultantes del corte y relleno de obras. El área verde total es de 12 838.00 m²

Concluimos nuestro capítulo de gestión hídrica reafirmando nuestro firme compromiso con la preservación de este vital recurso, promoviendo su uso eficiente y sostenible en todas

nuestras operaciones. Nuestra dedicación a la gestión responsable del agua refleja nuestro compromiso con el bienestar de nuestro planeta y las generaciones futuras.

6. Impulsando nuestra comunidad

GRI (203-1), GRI (203-2), GRI (413-1)

En ISM reafirmamos nuestro compromiso por seguir trabajando en el crecimiento conjunto con nuestras comunidades, generar valor compartido y brindar beneficio a la sociedad, ya que de esta manera consolidamos relaciones de confianza.

En 2022, ejecutamos diversas iniciativas sociales para conocer las necesidades y peticiones de la comunidad y, de esta manera, contribuir en el desarrollo de nuestros grupos de interés.

En Perú, se cuenta con un mapeo actualizado de *stakeholders* que nos permite priorizarlos, esto nos ayuda a diseñar la estrategia y ejecución de nuestros programas de responsabilidad social, de sostenibilidad y de comunicaciones, basados en nuestros pilares de sostenibilidad.

Además de nuestro mapeo de *stakeholders* de seguimiento continuo, tenemos un boletín externo donde informamos sobre nuestras acciones a nuestros grupos de interés; asimismo, mantenemos actualizadas las redes sociales sobre actividades y nuevos lanzamientos. Nuestro marcador de reputación es el Monitor Merco donde nos mantenemos dentro de las 100 mejores empresas. Además, mejoramos en los rankings de Reputación y RSE otorgado por el Monitor Merco; cero presencia de crisis, entre otros.

6.1. Nuestros grupos de interés









Nuestros grupos de interés son un pilar importante en nuestra gestión, es por ello que mantenemos buenas relaciones con ellos, a través de programas que ayuden en su formación, donaciones para el logro de sus objetivos y lo que ellos requieran. Asimismo, actuamos siempre con transparencia en nuestras comunicaciones.

En el marco de nuestra gestión sostenible hemos realizado una actualización de nuestra priorización de grupos de interés, lo que nos permitió tener una identificación clara de los grupos prioritarios. Nuestros principales grupos de interés son las municipalidades distritales y provinciales, ministerios, instituciones educativas y superiores, clientes (bodegueros), medios de comunicación, ONGs, entre otros.

A continuación, presentamos los grupos de interés identificados:



Los canales y la frecuencia de comunicación con nuestros grupos se realizaron de la siguiente manera:

Grupos de interés	Espacios de diálogo	Frecuencia de comunicación
 Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones virtuales • Correos electrónicos • Atención telefónica • Reportes 	Semanal
 Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción • Línea de atención: sugerencias, reclamos y denuncia. • Eventos/Capacitaciones 	Semestral Diaria
 Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de clima laboral/Evaluación de desempeño • Eventos/Talleres/Capacitaciones • Reuniones • Medios de comunicación interna • Línea y buzón de denuncia • Intranet 	Semanal
 Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de gestión social • Eventos y Reuniones • Talleres 	Semestral
 Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Correos electrónicos • Llamadas telefónicas 	Ocasional
 Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Alianzas, eventos • Informes 	Trimestral Mensual
 Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico • Atención telefónica • Eventos/Alianzas/Capacitaciones • Entrevistas 	Mensual
 Gobierno y Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones virtuales • Correo electrónico • Atención telefónica • Eventos, alianzas 	Mensual

Además, anualmente invitamos a nuestras partes interesadas para que participen en el proceso de materialidad a través de encuestas y consultas. Esto nos permite captar su visión general y sumar aquellos temas que consideran de mayor relevancia. Este año, logramos una significativa participación de nuestros grupos de interés, internos y externos, mediante los siguientes ejes:

- **Consultas con líderes de áreas clave:** Implementamos un cuestionario específico dirigido a 18 líderes de área en Perú, Brasil, República Dominicana y Haití, con el objetivo de obtener una comprensión profunda de los impactos potenciales que nuestras operaciones tienen en los diversos ámbitos de sostenibilidad.
- **Encuestas a nuestros grupos de interés:** Realizamos más de 380 encuestas. En Perú, estas fueron dirigidas a nuestros colaboradores, distribuidores, comunidad, proveedores y medios de comunicación. En Brasil y República Dominicana, nos enfocamos en recoger las opiniones de nuestros colaboradores.

Nuestro constante relacionamiento y cercanía, nos permitió captar una amplia gama de perspectivas y prioridades, reforzando así nuestra capacidad para integrar y responder a los intereses y preocupaciones de nuestros *stakeholders*.

6.1.1. Afiliaciones a entidades

GRI (2-28)

En este periodo, nuestro principal logro fue la alta capacidad de relacionamiento para la generación de acuerdos con diversos públicos que permiten el éxito de los programas de Responsabilidad Social Empresarial y de Sostenibilidad.

Actualmente, nuestras plantas de Perú, República Dominicana y Brasil se encuentran afiliadas a las siguientes entidades nacionales e internacionales del sector:

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

República Dominicana:

- ✓ Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP)
- ✓ Asociación Nacional de Empresas e Industrias de Herrera (ANEIH)
- ✓ Asociación de Industriales de la Región Norte (AIREN)
- ✓ Nueva Vida al Plástico (NUVI)
- ✓ Red Nacional de Apoyo Empresarial para la Protección Ambiental (ECORED)

- ✓ Junta Agroempresarial Dominicana (JAD)
- ✓ Asociación de Inversionistas Extranjeros (ASIEX)
- ✓ Cámara Americana de Comercio (AMCHAMDR)
- ✓ Industriales de República Dominicana (AIRD)
- ✓ Alimentación Consciente

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)

6.2. Inversión en programas sociales

En ISM consideramos las inversiones como el principal motor de mejora y desarrollo de las comunidades, por ello, cada año procuramos que estas inversiones sean destinadas a programas sociales que generen valor e impacto positivo en las comunidades donde operamos.

En el caso de **República Dominicana**, nuestro Programa más importante es la mejora del acceso sostenible a agua y medios de vida en la frontera entre República Dominicana y Haití.

Asimismo, las capacitaciones **que realizamos son:**

- ✓ Comité de Desarrollo de Arroyo Blanco
- ✓ Comité de Agua de El Guanal
- ✓ Junta de Vecinos de El Caimito

Todas recibieron orientación técnica para su fortalecimiento institucional en términos de manejo del agua:

- ✓ 885 familias recibieron orientación sobre higiene, saneamiento y tratamiento de agua como parte de una campaña de higiene preventiva y manejo del agua
- ✓ 23 personas (22 hombres y 1 mujer) recibieron capacitación especializada en electricidad para sistemas de agua de comunidades objetivo
- ✓ 19 personas (17 hombres y 2 mujeres) recibieron capacitación especializada en electricidad para sistemas de agua de comunidades objetivo

En 2022, los programas sociales online nos permitieron multiplicar nuestro impacto y alcance en las comunidades. Del mismo modo, continuamos con nuestros programas sociales para promover el desarrollo y fortalecimiento de las comunidades.

En ISM, nos comprometemos con escuchar las necesidades y opiniones de los miembros de las comunidades en las que realizamos operaciones. En 2022, realizamos una inversión de 25 mil USD para apoyar y contribuir en el desarrollo de la comunidad.

En **República Dominicana**, se ejecutaron los programas a continuación:

Programa	Objetivo	Beneficiarios	Inversión
Mejora del acceso sostenible al agua y medios de vida en la frontera de República Dominicana y Haití	Aumentar el acceso sostenible de agua potable en comunidades de Santiago Rodríguez	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El Caimito, el Guanal, Arroyo Blanco y comunidades aledañas en Santiago Rodríguez ✓ 2 783 personas beneficiadas con el servicio de agua potable en Arroyo Blanco y El Guanal ✓ 50 hogares (178 personas) con acceso mejorado al agua en Arroyo Blanco. ✓ 1 800 personas de comunidades aledañas 	USD 248 456
Parque recreativo de la industria de la comunidad	Crear un programa que sirva de marco y metodología para que las industrias de manufactura local apadrinen y contribuyan con la construcción o readecuación de parques recreativos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 3 351 personas beneficiadas ✓ Niños de Santiago Rodríguez y Sabaneta 	DP\$ 11 719 254.30

En **Perú**, nuestro programa "Mejorando Mi Bodega", desde su lanzamiento en 2016, ha evolucionado significativamente, adaptándose a las necesidades cambiantes de nuestros clientes y emprendedores. La transición al entorno digital en 2020, motivada por la emergencia sanitaria, marcó un hito importante, permitiéndonos ampliar nuestro alcance y eficacia. Hasta la fecha, hemos capacitado a más de 50 mil clientes, con 40 mil de ellos participando en la edición más reciente del año 2022.

El programa se estructura en dos componentes principales: el primero ofrece webinars informativos y el segundo, cursos formativos a través de nuestra plataforma de formación. Entre agosto de 2021 y julio de 2022, el primer componente proporcionará conocimientos esenciales, mientras que el segundo ofrecerá un programa intensivo de nueve cursos diseñados para que microempresarios y emprendedores profundicen en áreas clave. Al completar satisfactoriamente estos cursos, los participantes recibirán una certificación avalada por CENTRUM PUCP.

Hemos establecido cuatro indicadores clave para medir el éxito del programa, enfocándonos en la línea base, el impacto generado y el alineamiento con cinco Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) específicos, demostrando nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y el empoderamiento de las comunidades empresariales en Perú.

En el contexto de nuestro compromiso social en Perú, a continuación, presentamos los programas sociales implementados en 2022:

Programa	Objetivos	Alcances y beneficiarios	Inversión
Foro de Periodismo y RSE	Capacitar a estudiantes y profesionales de Comunicación Social sobre tendencias	3 mil 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 los clientes de ISM	50 mil	S/ 16,000.00
Programa de Donaciones	Aportes económicos y/o en productos para las diversas iniciativas de instituciones o sociedad civil organizada.	Donación de productos 45 mil litros donados	S/ 260,000.00
Programa de reciclaje en la comunidad	Alianza con municipios distritales (Huaura y Végueta) para la instalación de contenedores en puntos estratégicos.	Se entregó 10 contenedores a los distritos de Sachaca y Yanahuara y 5 a Huaura.	S/ 10,000.00
Concurso de reciclaje en colegios	Sensibilizar a estudiantes de colegios sobre la cultura del reciclaje	Participación de 10 mil estudiantes y docentes	S/ 15,000.00
Programa certificado azul	Concientizar a la población sobre el cuidado del recurso hídrico y su importancia	Se ha concientizado a más de 100 mil ciudadanos de los distritos de Huacho (Huaura-Lima) y Sachaca (Arequipa)	S/ 15,000.00
Campaña de sensibilización para el cuidado del agua en colegios: Arequipa Y Huaura: Programa Educca del Ministerio del Ambiente	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 10 mil estudiantes y docentes	S/ 2,000.00

Acuerdo de Producción Limpia	Firma del APL con los ministerios del Ambiente y Producción.	ISM propone siete compromisos basados en innovación de embalaje y empaçado del producto final, ecodiseño de envases PET, reducción de gramaje de botellas de plástico, capacitación a clientes y colaboradores, alianza con gobiernos locales, programa Bodega Verde, instalación de contenedores para segregación de botellas plásticas en las ciudades, entre otros.	Se obtuvo SELLO LIMPIO
Voluntariado	Hacer parte de las acciones de responsabilidad social de la empresa a los colaboradores y reforzar su compromiso con ello.	Se han realizado cuatro acciones de voluntariado, donde han participado aproximadamente 45 colaboradores	S/ 5,000.00
Cineclaje	Sensibilizar a niños y padres de los diversos pueblos, urbanizaciones de distritos de Arequipa y Huaura	Se ha logrado sensibilizar a 5 mil personas	S/ 3,500.00
Programa de negocios competitivos	Sensibilizar a nuestras empresas proveedoras que midan, gestionen y comuniquen los aportes e impactos en sostenibilidad, generando valor a la empresa y a sus grupos de interés, quienes requieren gestionar riesgos y competitividad a lo largo de la cadena.	Logramos que 31 empresas proveedoras lograran elaborar su reporte de sostenibilidad (GRI)	S/ 0.00

Estas acciones reflejan nuestro firme compromiso con el desarrollo social y económico en los países donde operamos, demostrando la amplitud y profundidad de nuestras iniciativas. Continuaremos fortaleciendo estos programas, contribuyendo así de manera significativa al bienestar de nuestras comunidades y a su progreso sostenible.

7. Transparencia en nuestro reporte

GRI (102-50), GRI (102-52), GRI (102-53), GRI (102-54)

Con el propósito de avanzar hacia un futuro sostenible, hemos desarrollado nuestro Reporte de Sostenibilidad, a través del cual ofrecemos datos transparentes a nuestros stakeholders en aspectos sociales, ambientales y económicos. Este reporte se ha preparado de conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), garantizando así que los datos presentados reflejan de manera fiel el desempeño integral en los temas clave para nuestra operación, durante el periodo de enero a diciembre de 2022.

7.1. Proceso de materialidad

Nuestro Informe de Sostenibilidad, se basan en un análisis exhaustivo de doble materialidad, que nos permitió identificar los elementos fundamentales en nuestra gestión relacionados con aspectos sociales, ambientales y económicos. Creemos firmemente que el proceso de materialidad constituye la base de todo nuestro esfuerzo, ya que es este el que nos facilita la identificación de los aspectos críticos para llevar a cabo una gestión eficaz a corto y mediano plazo.

PASO 1: Entender el contexto de la organización

Para comprender el contexto de la organización, AC Sostenibilidad, la consultora encargada de liderar nuestro proceso de materialidad, examina tres componentes fundamentales:

- Nuestras actividades y relaciones comerciales, que incluyen la Misión, Visión, Propósito, nuestras operaciones, nuestro portafolio de productos y servicios, y nuestra Cadena de Suministro.
- Una visión de nuestros grupos de interés.
- El entorno de sostenibilidad en el cual operamos.

Para ello se ha realizado un benchmarking comparando nuestras operaciones con cuatro empresas referentes del sector nacionales e internacionales, se revisó estándares globales, nuestras Matrices de Riesgos y Oportunidades, y nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021.

PASO 2: Identificar impactos

La metodología para identificar impactos abarca todas nuestras actividades y vínculos comerciales. Este proceso ha incluido:

- Consultas con los líderes de áreas clave para obtener una comprensión profunda de los impactos potenciales mediante un cuestionario dirigido a 18 líderes de área en Perú, Brasil, República Dominicana y Haití.
- Un análisis detallado de la Matriz de Riesgos y Oportunidades, que abarcan aspectos medioambientales y de calidad.
- Encuestas a nuestros grupos de interés, con un total de más de 380 encuestas. En Perú, estas encuestas fueron dirigidas a colaboradores, distribuidores, comunidad, proveedores y medios de comunicación, mientras que, en Brasil y República Dominicana, se realizaron con colaboradores.

PASO 3: Evaluar impactos

La prioridad de los impactos se analizó con la siguiente metodología:

- Para la valoración sobre la materialidad financiera, aplicamos los criterios de impacto financiero, de impacto en la estrategia de la empresa, de riesgos y de oportunidades.
- Para la evaluación en la materialidad de impactos, empleamos los resultados de las encuestas a grupos de interés donde se valoró el grado de importancia que los grupos de interés otorgaron a los impactos percibidos. Además de los criterios de significancia del impacto y la opinión de experto.

PASO 4: Matriz de Materialidad

En la etapa final, determinamos los temas materiales y, utilizando el estándar del Global Reporting Initiative (GRI), alineamos los temas identificados con dicho estándar. Posteriormente, llevamos a cabo un proceso de validación con la gerencia responsable de Sostenibilidad para validar los resultados obtenidos en el análisis de materialidad. Este paso asegura que los temas seleccionados como materiales reflejen fielmente las prioridades y retos sostenibles de nuestra organización, y estén en concordancia con las expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés.

7.2. Análisis de materialidad

GRI (102-44), GRI (102-46), GRI (102-47)

Se establecieron temas materiales que responden a la gestión de Industrias San Miguel, y se instituyó un vínculo entre los temas materiales y los indicadores del GRI.

7.3. Indicadores materiales

GRI (3-2), GRI (3-3)

Lista de aspectos materiales y cobertura

Tema material	Estándar serie	Cobertura	Grupo de interés
a. Desempeño económico	GRI 201-1	Interna	Accionistas
	GRI 303-1		
b. Gestión sostenible del agua	GRI 303-2	Externa	Ambiente, comunidad, gobierno y sociedad
	GRI 303-3		
	GRI 303-5		
c. Eficiencia energética	GRI 302-1	Externa	Ambiente, comunidad, gobierno y sociedad
	GRI 302-4		
d. Estrategia de acción climática	GRI 305-1	Externa	Ambiente, comunidad, gobierno y sociedad
	GRI 305-2		
	GRI 305-3		
e. Manejo responsable de residuos	GRI 306-3	Externa	Ambiente, comunidad, gobierno y sociedad
	GRI 306-4		
	GRI 403-1		
	GRI 403-2		
f. Seguridad y salud en el trabajo	GRI 403-3	Interna y externa	Colaboradores y proveedores
	GRI 403-4		
	GRI 403-5		
	GRI 403-6		
	GRI 404-7		
g. Formación y desarrollo de colaboradores	GRI 404-8	Interna	Colaboradores
	GRI 404-9		
	GRI 404-10		
h. Desarrollo local (comunidades)	GRI 413-1	Externa	Comunidad
i. Información transparente y marketing responsable	GRI 417-1	Externa	Clientes
	GRI 417-2		
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	Interna	Colaboradores

GRI 401-2

Nuestro constante relacionamiento y cercanía, nos permitió captar una amplia gama de perspectivas y prioridades, reforzando así nuestra capacidad para integrar y responder a los intereses y preocupaciones de nuestros *stakeholders*. Al reflexionar sobre los logros de este año, nos sentimos inspirados por el impacto positivo de nuestras acciones y el valor generado para nuestros *stakeholders*. Con vista hacia el futuro, nos comprometemos a continuar innovando y mejorando nuestras prácticas de sostenibilidad y reforzar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social. Con confianza en nuestra estrategia y la colaboración de nuestro equipo, socios y comunidades, avanzaremos hacia un futuro más próspero y sostenible para todos.

ÍNDICE GRI

GRI (102-55)

Estándar GRI	Contenido	Número de página
INDICADORES GENERALES		
Perfil de la empresa		
	102-1. Nombre de la empresa	Pág.
	102-2. Actividades, marcas, productos y servicios	Pág.
	102-3. Ubicación de la sede principal	Pág.
	102-4. Ubicación de la sede operativa	Pág.
	102-5. Propiedad y forma legal	S.A.C.
	102-6. Mercados servidos	Pág.
	102-7. Dimensiones de la organización	Pág.
	102-8. Información sobre colaboradores y otros colaboradores	Pág.
	102-9. Cadena de suministro	Pág.
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-10. Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se presentaron cambios significativos
	102-11. Principio de precaución	Pág.
	102-12. Iniciativas externas	Pág.
	102-13. Membresía en Asociaciones	Pág.
Estrategia		
	102-14. Declaración de la alta dirección	Pág.
Ética e integridad		
	102-16. Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág.
Gobierno		
	102-18. Estructura de gobierno	Pág.
Participación de los grupos de interés		
	102-40. Lista de grupos de interés	Pág.
	102-41. Acuerdos colectivos de negociación	Pág.
	102-42. Identificación y selección de los grupos de interés	Pág.
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-43. Enfoque de la participación de los grupos de interés	Pág.
	102-44. Temas y preocupaciones clave mencionados	Pág.
	102-45. Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Pág.
	102-46. Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Pág.
	102-47. Lista de temas materiales	Pág.

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	Pág.
102-54. Declaración del reporte de acuerdo con los estándares GRI	Pág.
102-55. Índice de contenidos GRI	Pág.
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.	Pág.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	Pág.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	Pág.
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido.	Pág.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	Pág.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	Pág.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	Pág.
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo energético dentro de la empresa	Pág.
	302-4: Reducción del consumo energético	Pág.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	Pág.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	Pág.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	Pág.
GRI 303: Agua 2018	303-1: Captación total de agua según la fuente	Pág.
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Pág.
	303-3: Agua reciclada y reutilizada	Pág.
	303-5: Consumo de agua	Pág.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	Pág.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	Pág.

	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	Pág.
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI	Pág.
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	Pág.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	Pág.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	Pág.
GRI 306: Efluentes y residuos 2020	306-3: Residuos generados	Pág.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	Pág.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	Pág.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	Pág.
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Pág.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	Pág.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	Pág.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	Pág.
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal.	Pág.
	401-2 Beneficios para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales	Pág.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	Pág.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	Pág.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	Pág.
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág.
	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	
	403-3 colaboradores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Pág.
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	

	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	Pág.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	Pág.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	Pág.
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1: Media de horas de formación al año por colaboradores	Pág.
	404-3: Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pág.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	Pág.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	Pág.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	Pág.
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	Pág.
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura.	Pág.
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes.	Pág.
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión.	Pág.
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1: Transparencia en la Información: Requerimientos para la información de productos y servicios	Pág.
	417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Pág.
INDICADORES PROPIOS DEL NEGOCIO		
IPN-1	Satisfacción de los clientes	Pág.
IPN-2	Desarrollo de productos saludables	Pág.