


The SGS logo is displayed in the top left corner. It consists of the letters 'SGS' in a bold, white, sans-serif font. A thin orange vertical line is positioned to the right of the 'S', and a thin orange horizontal line is positioned below the 'S' and 'G', forming a partial crosshair.A photograph of a person in full PPE (hard hat, safety glasses, face mask, high-visibility vest, and gloves) kneeling by a stream to collect a water sample. The person is wearing a white hard hat with the SGS logo and the slogan 'WHEN YOU NEED TO BE SURE'. They are wearing a blue surgical mask, safety glasses, a dark jacket with orange reflective stripes, and teal gloves. They are holding a white plastic bottle to collect water from the stream. The background shows a lush, green, hilly landscape with some dry grasses in the foreground.

Reporte de
sostenibilidad
2021–2022

Contenido



| | | | |
|---|-----------|--|-----------|
| Carta del Gerente General | 3 | Impactos económicos indirectos | 35 |
| 1. SGS Perú – Creando un futuro sostenible | 4 | Voluntariado | 35 |
| Nuestro enfoque | 5 | 5. Gobierno corporativo | 36 |
| Propósito | 5 | Directorio | 37 |
| Valores | 5 | Comités | 38 |
| Principios de negocio | 5 | 6. Transparencia | 39 |
| Propuesta de valor | 6 | Código de integridad | 40 |
| Nuestros servicios | 6 | Comités | 41 |
| Áreas de negocio | 7 | Canal de integridad | 41 |
| Certificaciones | 8 | Respeto a los derechos humanos | 41 |
| Afiliación a asociaciones | 8 | Gestión de riesgos | 42 |
| Alianzas | 8 | Conflictos de interés | 42 |
| Nuestra estrategia de sostenibilidad | 8 | Anticorrupción | 42 |
| Sustainability Ambitions 2030 – líneas de acción | 9 | Cumplimiento | 42 |
| 2. Calidad | 11 | 7. Nuestro compromiso con el ambiente | 43 |
| Cadena de suministro | 12 | Gestión del agua | 44 |
| Gestión de calidad | 12 | Gestión de la energía | 46 |
| Marketing responsable | 13 | Gestión de emisiones | 48 |
| Protección de datos personales | 13 | Gestión de residuos | 50 |
| 3. Gestión humana | 14 | Gestión de proveedores | 57 |
| Colaboradores | 15 | Evaluación ambiental y social de proveedores | 59 |
| Contrataciones y ceses | 21 | 8. Sobre el reporte | 60 |
| Beneficios | 23 | Participación de grupos de interés | 61 |
| Capacitación | 24 | Análisis de materialidad | 62 |
| Evaluación de desempeño | 24 | 9. Índice GRI | 64 |
| Salud y seguridad de los colaboradores | 25 | | |
| Remuneración | 33 | | |
| 4. Impactos económicos | 34 | | |
| Desempeño económico | 35 | | |

Carta del Gerente General

(GRI 2-22)

A nuestros grupos de interés,

Tenemos el agrado de compartir con ustedes una nueva edición de nuestro *Reporte de Sostenibilidad*, detallando el desempeño de SGS del Perú para los años 2021 y 2022.

Este documento, elaborado de acuerdo a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), describe cada una de nuestras acciones en el marco del compromiso por generar un impacto positivo a largo plazo, según la estrategia internacional *Sustainability Ambitions 2030*. Esta estrategia cuenta con tres pilares: Mejor Gobernanza, Mejor Sociedad y Mejor Planeta, cada uno con un enfoque específico sobre nuestras prácticas comerciales, relaciones con colaboradores y el uso responsable de recursos, junto con la gestión eficiente de nuestros residuos.

Las más de 2800 personas que, al cierre del 2022, trabajamos en SGS del Perú, vivimos el compromiso con una Mejor Gobernanza en el día a día: desde la excelencia y eficiencia en nuestras operaciones de laboratorio, la articulación con proveedores estratégicos para acompañarlos en su ruta hacia operaciones más sostenibles, hasta una gestión más completa de la protección y la privacidad de datos. Una mención aparte requiere el conjunto de avances registrados en la gestión de derechos humanos e integridad. Esto comprendió la implementación de un programa de Compliance y Ética Empresarial pionero en la región, la capacitación de nuestros colaboradores en temas de derechos humanos y la formación en nuestro Código de Integridad.

No podemos hablar de una gestión sostenible sin la protección de la integridad y el bienestar de nuestros colaboradores, en todas las sedes donde operamos. En los años 2021 y 2022, la gestión de los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo exhibió una importante mejora, gracias a la implementación del programa #YoDecidoSeguro, el cual enfatizó la difusión de prácticas para la prevención de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, y le dio a cada persona un rol de liderazgo para gestionar los riesgos a los que se pueda enfrentar. Con la ayuda de soportes tecnológicos, mejoramos la inspección de los lugares de trabajo y de las actividades que allí se realizan, además del reporte de condiciones o actos inseguros.

Del otro lado de la gestión humana, mejoramos nuestro desempeño en temas de diversidad y relación con la comunidad. Con el proyecto Mujeres en Acción, buscamos incorporar mujeres profesionales en ingeniería y ciencias, brindándoles oportunidades de crecimiento dentro de la empresa: fomentamos que puedan alcanzar su máximo potencial en una industria que les ha sido históricamente adversa. De cara a las comunidades, impulsamos distintas actividades de voluntariado con impacto social y ambiental, involucrando a 453 colaboradores y beneficiando a más de mil personas a nivel nacional.

En lo referido al impacto ambiental de nuestras operaciones, continuamos mejorando la gestión de los residuos generados a través del reciclaje y valorización de materiales como vidrio, muestras de

laboratorio, aceites y lubricantes, al mismo tiempo que buscamos reducir su volumen. Por otro lado, reforzamos las capacitaciones en cursos ambientales e implementamos sistemas automatizados para la medición de nuestras emisiones de carbono en tiempo real. Esta plataforma tecnológica nos permite identificar oportunidades para reducir el impacto medioambiental de la empresa, además de las que ya se encuentran en marcha (por ejemplo, para reducir el consumo de energía, principalmente, en nuestra sede del Callao).

Conscientes de que la sostenibilidad es antes un camino que una meta, les invitamos a revisar el detalle de cada actividad, y a comunicarnos las oportunidades de mejora presentes en nuestra cadena de valor. Los desafíos éticos, sociales y ambientales a los que nos enfrentamos colectivamente requieren de la cooperación entre actores, y en SGS del Perú estamos dispuestos a seguir poniendo de nuestra parte para crear valor positivo en el país y en el mundo, por las generaciones futuras.

Alvaro López Derpich
Gerente General

01

SGS Perú – Creando un futuro sostenible

(GRI 2-1)



En SGS del Perú S.A.C., en adelante SGS, tenemos como propósito crear valor positivo en la sociedad, hacer del mundo un lugar más seguro e interconectado y, de esa manera, asegurar un futuro sostenible para las generaciones futuras.

Comenzamos a operar en la ciudad de Lima en el año 1986, con un pequeño equipo de 40 empleados. Hoy estamos presentes en 28 ciudades del Perú, con más de 2800 empleados. La sede peruana de SGS es una de las más importantes de la región sudamericana, donde todas las actividades son centralizadas y coordinadas.

Estamos comprometidos con ofrecer servicios de inspección, verificación, análisis y certificación siguiendo los más altos estándares de calidad e integridad. Ayudamos a nuestros clientes a mejorar sus operaciones, reducir riesgos y desarrollar soluciones inteligentes.

Desde su fundación en 1878 como centro de inspección de cereales en Suiza, SGS se ha caracterizado por su pasión y espíritu innovador, los cuales nos han permitido un crecimiento constante y consolidar nuestro liderazgo alrededor del mundo y en cualquier sector. Nuestros clientes confían en nuestros equipos de expertos para lograr una mayor rapidez, sencillez y eficacia en sus negocios.

Nuestra sede principal en Perú está ubicada en la Avenida Elmer Faucett N° 3348 Urbanización Industrial Bocanegra, Callao, y cual forma parte de una red global de 2650 oficinas y laboratorios y 97 000 empleados. Aspiramos a ser la organización de servicios más competitiva y productiva del mundo.

Asimismo, brindamos un rango amplio de soluciones a prácticamente cualquier sector e industria, incluyendo agricultura, automotriz, industrial, medioambiente, minería, pesca, petróleo y gas, productos de consumo y químicos.

Nuestro enfoque

Propósito

Nuestro propósito es permitir un mundo mejor, más seguro y más interconectado.

Valores

Buscamos ser reconocidos por nuestra pasión, integridad e innovación, por nuestro pensamiento en equipo y estar centrados en el cliente. Estos valores nos guían en todo lo que hacemos y son los cimientos sobre los que se ha construido SGS.

Principios de negocio

Los principios de negocio son la piedra angular sobre la que se asienta toda nuestra actividad; guían nuestros comportamientos y decisiones, y nos permiten encarnar la marca SGS en todo lo que hacemos.



Integridad

Nos aseguramos de generar confianza. Actuamos con integridad y de forma responsable. Nos regimos por las normas, leyes y reglamentos de los países donde trabajamos. Tenemos la suficiente confianza e inteligencia como para formular cuestiones, sin por ello dejar de considerar otras que se nos planteen.



Salud, seguridad y medio ambiente

Nos aseguramos de establecer puestos de trabajo seguros, saludables y que protejan el medio ambiente. Cuidamos activamente a todos los empleados, contratistas, visitantes y colaboradores, así como a los activos físicos y al entorno natural de cualquier incidente relacionado con el trabajo, la exposición y cualquier tipo de daño.



Calidad y profesionalidad

Nos aseguramos de actuar y comunicarnos responsablemente. Plasmamos la marca SGS y su independencia en nuestra actitud y comportamiento diario. Nos centramos en el cliente y estamos comprometidos con la excelencia. Somos siempre claros, concisos y exactos. Nos esforzamos por mejorar continuamente la calidad y fomentamos la transparencia. Respetamos la confidencialidad de nuestros clientes y la privacidad de los individuos.



Respeto

Tratamos a todas las personas con equidad, velamos por los derechos humanos y nos responsabilizamos por crear un entorno de trabajo basado en la dignidad, la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo. Fomentamos la diversidad en nuestro personal y no toleramos la discriminación de ningún tipo.



Sostenibilidad

Nos aseguramos de añadir un valor de larga duración a la sociedad. Utilizamos nuestra escala, conocimientos y experiencia para construir un futuro más sostenible. Reducimos lo más posible nuestro impacto en el medio ambiente en toda la cadena de valor. Somos buenos ciudadanos corporativos e invertimos en las comunidades en las que trabajamos.



Liderazgo e innovación

Nos aseguramos de trabajar juntos y pensar en el futuro. Somos emprendedores apasionados con un incesante deseo de aprender e innovar. Trabajamos en una cultura abierta donde el trabajo inteligente se reconoce y recompensa. Fomentamos el trabajo en equipo y el compromiso.

Propuesta de valor

Nuestra empresa ofrece una propuesta de valor única e inigualable basada en la confianza y la satisfacción de nuestros clientes. Esto se debe en gran parte a nuestra imparcialidad en los servicios de verificación y certificación, lo que garantiza una evaluación objetiva y confiable. Además, nos especializamos en una amplia gama de sectores, brindando servicios completos de principio a fin en la cadena de suministro. Combinamos un enfoque global con una acción local, con lo cual podemos responder eficazmente a las necesidades de nuestros clientes en todo el mundo. Por último, utilizamos tecnología de vanguardia en todos nuestros servicios.



Nuestros servicios

(GRI 2-6)

Nuestros servicios se encuentran divididos en cinco categorías:



Inspección

Tanto nuestra cartera integral de servicios de inspección y verificación como la comprobación del estado y el peso de los productos comercializados en los transbordos ayudan a nuestros clientes a controlar la cantidad y la calidad, a cumplir con los requisitos reglamentarios de diferentes regiones y mercados.

Ensayos

Nuestra red mundial de instalaciones de ensayos, donde trabaja un personal formado y experto, permite a nuestros clientes reducir riesgos, disminuir el tiempo de acceso al mercado y probar la calidad, la seguridad y el rendimiento de sus productos, según las normas aplicables de salud, seguridad y reglamentación.



Certificación

Ayudamos a nuestros clientes a comprobar que sus productos, procesos, sistemas y/o servicios sean conformes con los estándares y reglamentos nacionales y/o internacionales, o bien que se ajusten a las pautas definidas por el cliente.

Verificación

Garantizamos que los productos y servicios cumplan con los estándares internacionales y las regulaciones locales. Combinando nuestra cobertura mundial con el conocimiento regional, así como nuestros inigualables conocimientos técnicos y experiencia en casi todos los sectores, en SGS abarcamos toda la cadena de suministro.



Formación

Nuestros programas educativos han sido creados por expertos en cada materia para apoyar a las empresas y a sus trabajadores en el perfeccionamiento de sus habilidades y competencias.

Áreas de negocio

Desarrollamos nuestro negocio alineándolo a las siguientes áreas:



Connectivity & Products

Nuestras soluciones innovadoras brindan a los clientes la posibilidad de acceder a productos y servicios seguros y de excelencia, tanto en tiendas físicas como en línea. Garantizamos una conexión segura, disminuimos los riesgos y creamos confianza con el cliente.



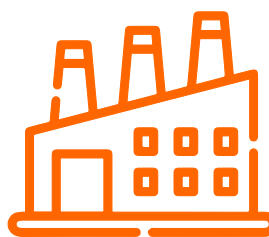
Digital Solutions

Nuestros servicios brindan la capacidad de avanzar de manera rápida y segura en el ciclo de producción, asegurando la eficiencia, el cumplimiento, la productividad y la innovación en toda la cadena de suministro.



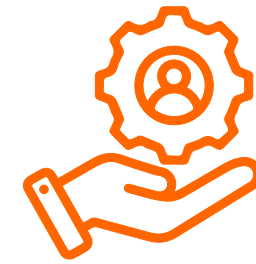
Health & Nutrition

Apoyamos a lo largo del ciclo de creación de productos, asegurando eficacia, conformidad, rendimiento y novedad a lo largo de toda la cadena de abastecimiento.



Industries & Environment

Ofrecemos soluciones innovadoras que permiten a nuestros clientes asegurar la integridad, seguridad y confiabilidad de sus actividades, maquinarias y procesos. Al mismo tiempo, brindamos la opción de adoptar enfoques más sostenibles en infraestructuras, transporte y actividades comerciales.



Knowledge

Ayudamos a nuestros clientes a controlar los riesgos en las cadenas de abastecimiento y asegurar eficiencia en la operación, ahorros de costos y sostenibilidad.



Natural Resources

Apoyamos a nuestros clientes a asegurar procesos sostenibles y cumplir con las regulaciones a lo largo de todo el ciclo de vida, mientras mejoran la eficiencia, la calidad y la confianza de sus clientes.



Sustainability Solutions

Alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y los Principios de Inversión Responsable, nuestras soluciones integrales permiten a los clientes reevaluar su camino hacia la sostenibilidad.





Certificaciones

(GRI 2-28)

Como parte de nuestro proceso de mejora continua, nuestras oficinas y laboratorios son constantemente evaluados para garantizar la calidad de nuestros servicios. Es por ello que contamos con diversas certificaciones y acreditaciones, incluyendo:

- ISO 9001: Sistemas de Gestión de la Calidad
- ISO 14001: Sistemas de Gestión Ambiental
- OHSAS 18001: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- NTP-ISO/IEC 17020: Criterios generales para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección
- NTP-ISO/IEC 17025: Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración
- NTP-ISO/IEC 17065: Organismos de Certificación de Productos

Afiliación a asociaciones

(GRI 2-28)

Pertecemos a más de 15 diversas asociaciones y organismos con el objetivo de entender las problemáticas y necesidades de nuestros grupos de interés, en especial de nuestros clientes. De esta manera podemos desarrollar e innovar en soluciones a la medida. Las cámaras y asociaciones a las que pertenecemos son las siguientes:

- Cámara de Comercio Americana del Perú - Amcham
- Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía - SNMPE
- Cámara de Comercio de Canadá, somos activos en sus respectivos comités de sostenibilidad

Alianzas

(GRI 2-28)

- Asociación de Ayuda al Niño Quemado - Aniquem: ayuda para niños que han sufrido quemaduras y de bajos recursos económicos.
- JC Glass: educación para niños en condiciones de vulnerabilidad a través de la ONG United Way de Owens Illinois.
- G&S: las muestras de laboratorio se transforman en alimento para animales.
- Cilsa: simbiosis industrial de aceites y lubricantes, reinsertándolos y extendiendo su vida útil.

Nuestra estrategia de sostenibilidad

(GRI 2-23, 2-24, 2-28)

En SGS nuestras operaciones se realizan en conformidad con los estándares más exigentes de eficiencia, excelencia y sostenibilidad, a través de prácticas empresariales seguras, justas, transparentes y responsables. Como resultado, hemos obtenido por 5to año consecutivo el Distintivo ESR¹, el cual reconoce nuestro compromiso con el desarrollo del país a través de buenas prácticas en gestión empresarial siguiendo los criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza).

Esto último es posible gracias a que todas nuestras iniciativas en la materia están alineadas a los [Sustainability Ambitions 2030](#), objetivos que marcan nuestro camino hacia la sostenibilidad y que cubren toda nuestra cadena de valor en base a los criterios ASG.

¹ El Distintivo Empresa Socialmente Responsable es una herramienta de gestión que evalúa aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en los negocios a través de indicadores específicos alineados a estándares internacionales de sostenibilidad.

Sustainability Ambitions 2030 - Líneas de acción

Objetivos



Entre las actividades realizadas por cada línea de acción en los años 2021 y 2022, destacamos las siguientes:

Mejor gobernanza

Fuimos el primer país del grupo SGS en la región en implementar el Programa de Compliance y Ética Empresarial con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los estándares de integridad y excelencia más elevados en nuestras operaciones. Asimismo, fuimos los primeros en Latinoamérica en implementar el Programa World Class Services (WCS), un programa distintivo de mejora continua que aplica los rigurosos métodos y estándares de World Class Manufacturing² (WCM).

² World Class Manufacturing (WCM) nació como un modelo de origen japonés para promover la mejora continua en los procesos de producción y logística y se ha ido modernizando consolidándose como un sistema integrado de gestión para promover la total competitividad de las empresas. Está basado en la filosofía Kaizen y toma en consideración otros modelos o programas como Total Quality Control (TQC), Total Productive Maintenance (TPM), Just in Time (JIT), Lean o Seis Sigma, entre otros.

Mejor sociedad

Como resultado de todas las acciones realizadas en pro del bienestar de nuestros colaboradores, en el 2022 hemos obtenido:

- 74 puntos en el apartado Work Life Balance de la encuesta Catalyst a empleados (16 puntos más que en el año 2021).
- 78 puntos en el apartado *Engagement* (Compromiso) de la encuesta Catalyst a empleados.
- 73 puntos en el apartado *Well-Being* (Bienestar) de la encuesta Catalyst a empleados (7 puntos más que en el año 2021).
- En cuanto a nuestros esfuerzos para promover la diversidad, cerramos el 2022 con el 70 % de la plana gerencial y 46 % de la plana de liderazgo conformadas por mujeres.

Asimismo, aportamos valor a la sociedad invirtiendo en las comunidades en las que vivimos y trabajamos; beneficiamos directamente a más de mil personas con nuestros programas de voluntariado, en los que participaron 453 colaboradores.



Adicionalmente, colaboramos con nuestros proveedores para garantizar altos estándares de calidad, integridad y sostenibilidad, impulsando la innovación. En ese sentido, hemos desarrollado proyectos colaborativos para la adquisición de insumos que utilicen componentes de material reciclado. Implementamos indicadores de sostenibilidad en su evaluación, reconociendo a los de mayor desarrollo sostenible. Cabe resaltar que el 100 % de nuestros proveedores estratégicos realizan autoevaluaciones en sostenibilidad.

En el caso de nuestros clientes, los ayudamos a adoptar y desarrollar prácticas empresariales más sostenibles y confiables que, a su vez, les permitan crear productos, tecnologías y servicios que proporcionen un valor añadido a la sociedad.

Mejor planeta

Apoyamos la transición hacia un mundo con bajas emisiones de carbono y resistente al cambio climático a través de la innovación, la eficiencia energética, la compensación de carbono y la promoción de energías renovables. Es así que somos la primera empresa del sector en ser parte del Programa Vuela Neutral de LATAM³, compensando 254 toneladas de CO₂ provenientes de nuestros vuelos corporativos realizados durante el 2022.

Además, impulsamos el uso de los recursos naturales de forma responsable, y gestionamos de forma eficaz 129 toneladas de residuos a través de nuestro Programa de Valorización de Residuos. Como resultado, obtuvimos por segundo año consecutivo el reconocimiento Yanapay en la categoría Mejor Producto Ambiental por la donación de 60 toneladas de residuos a la ONG Aniquem.

También hemos realizado auditorías energéticas e inspecciones de flujos de energía en la sede Callao con miras a la implementación de tecnologías ecoamigables que permitan un consumo más eficiente de la energía. Hemos logrado reducir en un 20 % la energía utilizada a través de la adquisición de nuevos equipos e implementación de sensores y luces LED.

Finalmente, mencionamos el reconocimiento del Ministerio del Ambiente, el cual nos otorgó la segunda estrella del Programa de Huella de Carbono Perú, dirigido a entidades que implementan acciones para minimizar el impacto ambiental. Apuntamos a recibir la tercera estrella en los próximos meses, teniendo como alcance las sedes de Arequipa, Cajamarca y Callao.

Estos son solo algunos de los proyectos realizados en materia de sostenibilidad. Nuestras acciones y sus resultados, que serán descritos con mayor detalle a lo largo del presente reporte, se deben gracias al esfuerzo, valores y profesionalismo de cada uno de nuestros colaboradores.

³ Por cada tonelada compensada, LATAM retribuye una tonelada adicional a 2 proyectos: el Parque de Energía Solar ubicado en Chile y el Bosque de Captura de CO₂ ubicado en Ucayali.





02

Calidad

(GRI 3-3: Confianza en calidad del servicio)



En SGS somos reconocidos por la calidad de los servicios de certificación, inspección y ensayo que brindamos. Para ello contamos con distintas certificaciones o acreditaciones que brindan una garantía y reconocimiento al soporte brindado al cliente, que puede aplicarse a temas tales como la gestión de la calidad y del antisoborno. A solicitud de entidades gubernamentales y otros grupos de interés, podemos gestionar la acreditación de otros servicios ofrecidos por la empresa.

2.1. Cadena de suministro

(GRI 2-6)

Brindamos nuestros servicios a organizaciones públicas y privadas, en todas las industrias y/o sectores. Para ello, contamos con nuestra cadena de valor, que nos brinda productos y servicios de soporte a las diferentes áreas operativas. Contamos con aproximadamente 1300 proveedores a nivel nacional en categorías como gestión de instalaciones, logística, viajes, material operativo, equipamiento, servicios profesionales y tecnologías de la información.

El trabajo conjunto con nuestros proveedores nos permite:



Mejorar la calidad y reducir el riesgo



Agilizar la velocidad de comercialización de nuestros clientes



Mejorar la seguridad, la eficiencia, la productividad y la sostenibilidad de nuestros clientes



Generar confianza entre clientes y usuarios finales

Según el riesgo de suministro e impacto financiero, los proveedores son clasificados en cuatro segmentos: estratégicos (24 empresas), apalancados (307), cuello de botella (188) y no críticos (781). En algunos casos, nuestros proveedores han sido aliados para la formación de consorcios que brinden servicios especializados a diversos clientes.

2.2. Gestión de calidad

(GRI 3-3: Relación con el cliente)

En línea con nuestra Política de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, tenemos como objetivo la satisfacción total de nuestros clientes bajo las premisas de la calidad y el profesionalismo, actuando con integridad e imparcialidad en todos los niveles donde prestemos servicios. Nos encargamos de mejorar continuamente nuestro Sistema de Gestión de la Calidad y de realizar auditorías internas que evalúen las prestaciones ofrecidas por nuestras distintas unidades de negocio. Además, en caso no alcancemos las expectativas de nuestros clientes, contamos con un mecanismo de gestión de registro y atención de quejas.

(GRI 416-1)

El impacto de nuestros servicios se evalúa por unidad de negocio, regulación y necesidades del sector hacia el cual está dirigido. Así, por ejemplo, actividades transversales como ensayos, inspecciones y certificaciones cuentan con la Certificación ISO 9001. Nuestros servicios de ensayos para distintos sectores e industrias (alimentos, ambientales, minerales, etc.) cuentan con la Acreditación ISO 17025. Los servicios de inspección cuentan con la Acreditación ISO 17020.

Los servicios de certificación de productos y sistemas de gestión cuentan con las Acreditaciones ISO 17065 y 17021 respectivamente. Nuestros servicios de ensayo para laboratorios de alimentos cuentan con autorizaciones emitidas por GMP+, y las autoridades gubernamentales SENASA y SANIPES.

La calidad de estos servicios se mide mediante indicadores de reclamos y tiempo de respuesta. Cada año se trazan metas para cada uno de ellos.

(GRI 416-2)

Durante los años 2021 y 2022, no se identificaron incumplimientos de la normativa en salud y seguridad exigible a nuestros servicios.

2.3. Marketing responsable

(GRI 417-1, 417-2, 417-3)

Proporcionar servicios de calidad con tecnología de vanguardia no sería posible sin el soporte de nuestros grupos de interés. Para obtenerlo, debemos comunicarnos y posicionarnos con ellos, lo que logramos mediante medios especializados y nuestros especialistas. Son estos últimos quienes comparten tendencias e innovaciones de las industrias relevantes para nuestros clientes. Nuestro conocimiento de los sectores productivos, junto a nuestra imparcialidad y rigurosidad, son elementos que construyen la sólida reputación de la empresa. En caso no cumplamos las expectativas de nuestros clientes, estos pueden realizar un reclamo. De forma complementaria, hacemos encuestas para recibir retroalimentación de nuestros servicios e implementar mejoras.

(GRI 417-1)

Las condiciones de nuestros servicios se señalan en cada contrato firmado con los clientes. Asimismo, [en nuestro sitio web](#) se encuentran nuestras Condiciones Generales de Servicio y para Servicios de Certificación, el Reglamento que rige el uso de la marca de Certificación de Sistemas de SGS, nuestra Declaración de Imparcialidad, y nuestros Códigos de Práctica. En todo momento y contacto con el cliente nos aseguramos de compartir información sobre el uso seguro de nuestro servicio.

El enlace con el cliente se encuentra protegido en el sistema CertiQ W2, donde se encuentran almacenados todos los paquetes de archivos para cada una de nuestras auditorías.

(GRI 417-2, 417-3)

Durante el período del reporte no se han registrado incumplimientos de la normativa aplicable a la publicidad de nuestros servicios, ni a la comunicación de las condiciones en las que los desarrollamos, así como de las obligaciones que contraemos con nuestros clientes. Nos aseguramos de que el detalle de las mismas sea claro y previamente revisado.

2.4. Protección de datos personales

(GRI 3:3 – Privacidad del cliente y ciberseguridad)

Nuestro **Plan de Contingencia de IT** indica los controles de seguridad aplicables para una adecuada gestión de riesgos. Sobre estos últimos, cabe resaltar que derivan de una serie de factores: el uso de sistemas informáticos, la protección de los datos personales de nuestros clientes, y de la privacidad de los documentos y archivos que nos confían y que son gestionados mediante aplicaciones y sistemas propios. Estos lineamientos, además, están alineados con las mejores prácticas aplicables en otras sucursales de SGS en el mundo para prevenir perjuicios directos o indirectos a nuestros clientes.

Monitoreamos la eficacia de nuestras medidas mediante:

- 1** | Seguimiento de eventos reportados mediante el Security Operations Center (SOC) de escala global
- 2** | Análisis de vulnerabilidades de servidores físicos y en la nube, de aplicaciones web e internas
- 3** | Análisis del Índice de Riesgo de Ciberseguridad para la región Latinoamérica
- 4** | Simulaciones de ciberataque a nuestros sistemas
- 5** | Análisis de incidentes por *malware* o sospecha de ataque en equipos de usuarios y servidores
- 6** | Análisis de amenazas o vulnerabilidad de comunicaciones

Para actuar de forma preventiva, ofrecemos formación y entrenamiento en ciberseguridad, concientizamos y sensibilizamos sobre la importancia de la seguridad de la información y el actuar frente al phishing. Globalmente, tanto nuestras acciones tecnológicas como de comportamiento hacen posible reforzar la seguridad de la información que poseemos, y nos permiten estar alineados a una estrategia internacional en el tema.

Durante el 2022, el Índice de Riesgo de Ciberseguridad para las operaciones de SGS en Perú presentó una mejora, pasando de un valor de 2.30 a uno de 2.25, interpretado como riesgo medio. Esto ha sido posible gracias a las reformas internas de procesos en el área correspondiente, así como actualizaciones de soluciones de seguridad. Otro hito a destacar para el 2022 es el cumplimiento del Plan de Seguridad en sus hitos críticos, identificados luego de auditorías realizadas en el 2021.

(GRI 418-1)

Durante el 2022, no se presentó ninguna reclamación relacionada a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.

03

Gestión humana

(GRI 3-3: Retención de talento y personal especializado)



3.1. Colaboradores

Al cierre del 2021, SGS del Perú contó con 2767 trabajadores; 28.8 % de ellos era de género femenino. En el 2022, la dinámica de negocio nos llevó a expandir nuestras operaciones y, consecuentemente, nuestro cuerpo de trabajadores. Se llegó así a las 2861 personas, con un porcentaje femenino de 29.6 %.

La mayor parte de nuestros trabajadores labora en la sede del Callao. El segundo mayor grupo se encuentra distribuido entre las distintas sedes de nuestros clientes, de acuerdo a los servicios brindados.

Es importante mencionar que todos los trabajadores de SGS del Perú laboran a tiempo completo.

(GRI 2-7)

Trabajadores según género y sede

| Sede | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|--------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | M | F | Total | M | F | Total | M | F | Total |
| Callao | 807 | 430 | 1237 | 911 | 468 | 1379 | 957 | 530 | 1487 |
| Arequipa | 32 | 20 | 52 | 52 | 21 | 73 | 54 | 18 | 72 |
| Cajamarca | 28 | 8 | 36 | 33 | 12 | 45 | 40 | 15 | 55 |
| Otros SGS | 384 | 179 | 563 | 398 | 185 | 583 | 280 | 122 | 402 |
| Otros Onsite | 432 | 60 | 492 | 576 | 111 | 687 | 683 | 162 | 845 |
| Total | 1683 | 697 | 2380 | 1970 | 797 | 2767 | 2014 | 847 | 2861 |



La mayor parte de los trabajadores es empleada de forma permanente. En 2021, el 74.1 % del total de trabajadores tenía contrato permanente, en 2022, el 81.6 %. En la empresa, los trabajadores temporales tienen la condición de contrato intermitente.

Trabajadores permanentes según género y sede

| Sede | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|--------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | M | F | Total | M | F | Total | M | F | Total |
| Callao | 659 | 388 | 1047 | 725 | 420 | 1145 | 766 | 475 | 1241 |
| Arequipa | 21 | 15 | 36 | 44 | 18 | 62 | 52 | 17 | 69 |
| Cajamarca | 24 | 8 | 32 | 24 | 12 | 36 | 33 | 15 | 48 |
| Otros SGS | 125 | 26 | 151 | 122 | 29 | 151 | 127 | 36 | 163 |
| Otros Onsite | 407 | 60 | 467 | 546 | 111 | 657 | 652 | 162 | 814 |
| Total | 1236 | 497 | 1733 | 1461 | 590 | 2051 | 1630 | 705 | 2335 |

Trabajadores temporales según género y sede

| Sede | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | M | F | Total | M | F | Total | M | F | Total |
| Callao | 148 | 42 | 190 | 186 | 48 | 234 | 191 | 55 | 246 |
| Arequipa | 11 | 5 | 16 | 8 | 3 | 11 | 2 | 1 | 3 |
| Cajamarca | 4 | 0 | 4 | 9 | 0 | 9 | 7 | 0 | 7 |
| Otros SGS | 259 | 153 | 412 | 276 | 156 | 432 | 153 | 86 | 239 |
| Otros Onsite | 25 | 0 | 25 | 30 | 0 | 30 | 31 | 0 | 31 |
| Total | 447 | 200 | 647 | 509 | 207 | 716 | 384 | 142 | 526 |





Asociación sindical

(GRI 2-30)

Nuestra empresa respeta el derecho a la asociación sindical de sus trabajadores. Entre los años 2020 y 2022, el número de trabajadores pertenecientes al sindicato pasó de 41 a 53, equivalente al 2 % del total de trabajadores de la empresa. Cabe señalar que, en los años 2021 y 2022, el número de trabajadores masculinos pertenecientes al sindicato fue de 48, mientras que las trabajadoras sindicadas pasaron de tres en el 2021 y a cinco en el 2022. A la fecha, la empresa aún no ha firmado un convenio colectivo con el sindicato.

Trabajadores que no son empleados

(GRI 2-8)

SGS del Perú también cuenta con el apoyo de empresas prestadoras de servicios varios como seguridad, mantenimiento, alimentación, entre otros. El cuadro de abajo exhibe el detalle sobre la evolución histórica del número de trabajadores no empleados por SGS, pero que nos brindan las prestaciones antes señaladas dentro de la organización. Estas cifras se basan en distintas fuentes de información tales como registro de servicios, control de personal, certificados de operatividad, entre otros.

Trabajadores no empleados por SGS según género, función y sede

| Tipo de labor | Sede / Ubicación | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|--------------------|--|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | M | F | Total | M | F | Total | M | F | Total |
| Seguridad | Ed. principal, Local Scharff 2, Fameca, Link | 224 | 24 | 248 | 214 | 18 | 232 | 197 | 29 | 226 |
| Dispensado de agua | Callao | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Mantenimiento | Callao | 120 | 0 | 120 | 140 | 0 | 140 | 168 | 0 | 168 |
| Mantenimiento SCI | Callao | - | - | - | 6 | 0 | 6 | 7 | 0 | 7 |
| Limpieza | Callao | - | - | - | 14 | 190 | 204 | 16 | 320 | 336 |
| Servicio CCTV | Callao | - | - | - | - | - | - | 10 | 0 | 10 |
| Alimentación | Callao | - | - | - | - | - | - | 30 | 5 | 35 |
| Total | | 345 | 24 | 369 | 375 | 208 | 583 | 429 | 354 | 783 |

Entre los años 2020 y 2022, el número de trabajadores externos pasó de 369 a 783, un crecimiento relativo del 112 %. Esto se explica por la reactivación de actividades luego del estado de emergencia sanitaria nacional, así como la expansión de nuestro negocio y la de nuestras instalaciones (laboratorios, por ejemplo), además de la conversión de puestos y rotación de personal.

3.1.1. Igualdad de género

(GRI 405-1)

En un sector como el nuestro, con ocupaciones donde los hombres históricamente han tenido una presencia predominante, impulsamos mayores oportunidades para lograr un equipo diverso y que abrace la igualdad de género. Ello comienza con nuestro Directorio, donde dos de los seis integrantes durante el bienio de 2021 y 2022 han sido mujeres.¹

La voluntad de la empresa por impulsar la igualdad de género continúa con nuestro cuerpo de trabajadores. El programa *Mujeres en Acción* busca incorporar el talento femenino en profesiones de ciencias e ingeniería, así como generar las condiciones idóneas para que las trabajadoras realicen sus actividades de forma óptima en nuestra empresa, brindando lo mejor de su potencial y habilidades. Bajo este programa se realizaron dos promociones de trabajadoras, se recibieron 1371 candidaturas de empleo y se contrató a 41 mujeres. Además, realizamos dos espacios de acercamiento para el público externo, donde invitamos a 50 profesionales a visitar nuestras instalaciones de Laboratorio y Operaciones.

En los próximos años, reforzaremos nuestros esfuerzos por incorporar talento femenino a SGS del Perú, así como por involucrarlo en nuestras distintas actividades de forma transversal.

Al cierre del año 2021, un promedio de 34 % de los cargos de gerentes, jefes y coordinadores fueron mujeres, porcentaje que se elevó al 37 % al año siguiente. La representación femenina en la categoría Supervisor fluctuó entre 11 % y 16 % entre los años 2020 a 2022 y, en el caso de las categorías de Analista, entre 39 % y 42 %. Para la categoría Otras, la representación promedio fue de 28 %.

¹ Ver más detalle en el capítulo 5.

Número y porcentaje de trabajadores por categoría laboral y género

| Categoría laboral | 2020 | | | | 2021 | | | | 2022 | | | |
|-------------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | M | % | F | % | M | % | F | % | M | % | F | % |
| Gerentes | 19 | 65.5 | 10 | 34.5 | 19 | 61.3 | 12 | 38.7 | 18 | 60.0 | 12 | 40.0 |
| Jefes | 37 | 72.5 | 14 | 27.5 | 44 | 68.8 | 20 | 31.3 | 42 | 63.6 | 24 | 36.4 |
| Coordinador | 71 | 62.3 | 43 | 37.7 | 91 | 67.4 | 44 | 32.6 | 95 | 64.6 | 52 | 35.4 |
| Supervisor | 119 | 83.2 | 24 | 16.8 | 171 | 88.1 | 23 | 11.9 | 148 | 83.6 | 29 | 16.4 |
| Analista | 159 | 57.2 | 119 | 42.8 | 195 | 61.1 | 124 | 38.9 | 201 | 57.9 | 146 | 42.1 |
| Otras Categorías | 1280 | 72.5 | 485 | 27.5 | 1450 | 71.6 | 574 | 28.4 | 1510 | 72.1 | 584 | 27.9 |
| Total | 1685 | 70.8 | 695 | 29.2 | 1970 | 71.2 | 797 | 28.8 | 2014 | 70.4 | 847 | 29.6 |

Nota: Porcentajes con respecto al total de cada categoría laboral.

Cuando se analiza la representación de trabajadores y trabajadoras según grupo etario, encontramos que la mayoría fluctúa entre los 30 y 50 años, indistintamente de la categoría.

Número y porcentaje de trabajadores por categoría laboral y grupo etario

| Categoría laboral | 2020 | | | | | |
|-------------------|------------------|-------------|--------------|-------------|----------------|------------|
| | Menos de 30 años | % | 30 y 50 años | % | Más de 50 años | % |
| Gerentes | 0 | 0.0 | 20 | 69.0 | 9 | 31.0 |
| Jefes | 2 | 3.9 | 41 | 80.4 | 8 | 15.7 |
| Coordinador | 12 | 10.5 | 93 | 81.6 | 9 | 7.9 |
| Supervisor | 17 | 11.9 | 120 | 83.9 | 6 | 4.2 |
| Analista | 121 | 43.5 | 153 | 55.0 | 4 | 1.4 |
| Otras Categorías | 652 | 36.9 | 1021 | 57.8 | 92 | 5.2 |
| Total | 804 | 33.8 | 1448 | 60.8 | 128 | 5.4 |

| Categoría laboral | 2021 | | | | | |
|-------------------|------------------|-------------|--------------|-------------|----------------|------------|
| | Menos de 30 años | % | 30 y 50 años | % | Más de 50 años | % |
| Gerentes | 0 | 0.0 | 22 | 71.0 | 9 | 29.0 |
| Jefes | 0 | 0.0 | 58 | 90.6 | 6 | 9.4 |
| Coordinador | 23 | 17.0 | 106 | 78.5 | 6 | 4.4 |
| Supervisor | 23 | 11.9 | 161 | 83.0 | 10 | 5.2 |
| Analista | 149 | 46.7 | 166 | 52.0 | 4 | 1.3 |
| Otras Categorías | 763 | 37.7 | 1162 | 57.4 | 99 | 4.9 |
| Total | 958 | 34.6 | 1675 | 60.5 | 134 | 4.8 |

| Categoría laboral | 2022 | | | | | |
|-------------------|------------------|-------------|--------------|-------------|----------------|------------|
| | Menos de 30 años | % | 30 y 50 años | % | Más de 50 años | % |
| Gerentes | 0 | 0.0 | 22 | 73.3 | 8 | 26.7 |
| Jefes | 1 | 1.5 | 54 | 81.8 | 11 | 16.7 |
| Coordinador | 17 | 11.6 | 122 | 83.0 | 8 | 5.4 |
| Supervisor | 15 | 8.5 | 146 | 82.5 | 16 | 9.0 |
| Analista | 145 | 41.8 | 193 | 55.6 | 9 | 2.6 |
| Otras Categorías | 835 | 39.9 | 1164 | 55.6 | 95 | 4.5 |
| Total | 1013 | 35.4 | 1701 | 59.5 | 147 | 5.1 |

Nota: Porcentajes con respecto al total de cada categoría laboral.



3.2. Contrataciones y ceses

(GRI 401-1)

Los siguientes cuadros exhiben el número de contrataciones y rotación de personal en SGS del Perú entre los años 2020 y 2022. En cuanto a las primeras, las cifras del año 2020 son menores a las del 2021 y 2022 debido a la menor dinámica en nuestras actividades, algo que se relaciona con la emergencia sanitaria y su consecuente impacto en los ingresos de la empresa.

Con respecto a la rotación de personal, las cifras del 2022 se explican, principalmente, por la culminación de contratos de servicios que requerían un importante número de trabajadores.

La tasa de contrataciones se ha mantenido estable entre el bienio del 2021 y 2022, elevándose desde un 41.9 en el 2020 para llegar al 53.2 en el 2022. A nivel de grupo etario, la tasa exhibió aumentos en todas las categorías. Según el género, las tasas se han estabilizado entre los años 2021 y 2022 en 54.0 para los trabajadores masculinos y 51.0 para las mujeres.

Número y tasa de contrataciones según grupo etario

| Grupo etario | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Número | Tasa | Número | Tasa | Número | Tasa |
| Menores de 30 años | 506 | 63.0 | 719 | 75.1 | 766 | 75.6 |
| Entre 30 y 50 años | 479 | 33.1 | 733 | 43.8 | 732 | 43.0 |
| Mayores a 50 años | 12 | 9.4 | 19 | 14.2 | 25 | 17.0 |
| Total | 997 | 41.9 | 1471 | 53.2 | 1523 | 53.2 |

Número y tasa de contrataciones según género

| Género | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Número | Tasa | Número | Tasa | Número | Tasa |
| Masculino | 757 | 45.0 | 1072 | 54.4 | 1088 | 54.0 |
| Femenino | 240 | 34.4 | 399 | 50.1 | 435 | 51.4 |
| Total | 997 | 41.9 | 1471 | 53.2 | 1523 | 53.2 |

Entre los años 2020 y 2022, el número de contrataciones en la sede Callao fue el más alto entre las sedes de la empresa. A nivel agregado, el total de las otras sedes fue mucho más alto en los tres años.

Número y tasa de contrataciones según sede

| Sede | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Número | Tasa | Número | Tasa | Número | Tasa |
| Callao | 426 | 34.4 | 552 | 40.0 | 609 | 41.0 |
| Arequipa | 31 | 59.6 | 48 | 65.6 | 47 | 65.3 |
| Cajamarca | 30 | 83.3 | 26 | 57.8 | 22 | 40.0 |
| Otros | 510 | 48.3 | 845 | 66.5 | 845 | 67.8 |
| Total | 997 | 41.9 | 1471 | 53.2 | 1523 | 53.2 |

La tasa de rotación entre trabajadores y trabajadoras menores de 30 años se mantuvo entre 60.3 y 54.4 entre 2020 y 2022, con una baja al 45.6 en el 2021. La rotación en el género femenino ha sido constantemente menor a la del masculino durante los años reportados. Las sedes Callao y Cajamarca exhibieron reducciones en las tasas de rotación de los años 2020 y 2022.

Número y tasa de rotación según grupo etario

| Grupo etario | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Número | Tasa | Número | Tasa | Número | Tasa |
| Menores de 30 años | 485 | 60.3 | 437 | 45.6 | 551 | 54.4 |
| Entre 30 y 50 años | 650 | 44.9 | 631 | 37.7 | 840 | 49.4 |
| Mayores a 50 años | 48 | 37.5 | 33 | 24.6 | 40 | 27.2 |
| Total | 1183 | 49.7 | 1101 | 39.8 | 1431 | 50.0 |

Número y tasa de rotaciones según género

| Género | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Número | Tasa | Número | Tasa | Número | Tasa |
| Masculino | 922 | 54.8 | 797 | 40.5 | 1,045 | 51.9 |
| Femenino | 261 | 37.5 | 304 | 38.1 | 386 | 45.6 |
| Total | 1183 | 49.7 | 1101 | 39.8 | 1431 | 50.2 |

Número y tasa de rotaciones según sede

| Sede | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Número | Tasa | Número | Tasa | Número | Tasa |
| Callao | 507 | 41.0 | 416 | 30.2 | 508 | 34.2 |
| Arequipa | 22 | 42.3 | 26 | 35.6 | 47 | 65.3 |
| Cajamarca | 36 | 100.0 | 18 | 40.0 | 13 | 23.6 |
| Otros | 618 | 58.6 | 641 | 50.5 | 863 | 69.2 |
| Total | 1183 | 49.7 | 1101 | 39.8 | 1431 | 50.0 |



3.3. Beneficios

(GRI 401-2)

SGS del Perú brinda diversas prestaciones y beneficios a sus trabajadores, desde el inicio de su contrato, independientemente de su condición de permanente o temporal. Por normativa vigente, se otorga el Seguro de Vida Ley, Seguro contra Accidentes de Trabajo, Cobertura por Incapacidad e Invalidez, Seguro de Salud EPS (a trabajadores con contrato permanente) y EsSalud (a trabajadores con contratos permanente y temporal). Además, se brindan préstamos a condiciones atractivas, se suscriben convenios corporativos para la compra de bienes y servicios, así como para proyectos de formación profesional.

Permiso parental

(GRI 401-3)

Según la normativa vigente, SGS del Perú brinda el beneficio de permiso parental para todos sus trabajadores, independientemente del plazo de su contrato. Los siguientes cuadros brindan información sobre el número de trabajadores que tuvieron derecho a gozar de este permiso, cuántos efectivamente se acogieron al mismo, y cuándo regresaron a sus actividades.

La tasa de retención de los trabajadores que se acogieron al permiso parental en el 2019 fue de 78 %, versus un 73 % en el 2020. Se considera que el principal motivo de la variación es la emergencia sanitaria. Por otro lado, en el año 2020, el principal motivo de cese del personal fue la renuncia voluntaria (60 %), seguida de la no renovación de contrato (43 %). En el 2019, los motivos de cese fueron idénticos.

Entre las medidas que se realizaron para abordar los ceses se encuentran las facilidades de teletrabajo, la mejora y actualización de beneficios de la compañía, y el fortalecimiento del soporte y acompañamiento médico.

Estadísticas de permiso parental según género

| Concepto | 2021 | | | 2022 | | |
|---|------|----|-------|------|----|-------|
| | M | F | Total | M | F | Total |
| Trabajadores que tuvieron derecho al permiso parental | 45 | 29 | 74 | 71 | 21 | 92 |
| Trabajadores que se acogieron al permiso parental | 45 | 29 | 74 | 71 | 21 | 92 |
| Trabajadores que volvieron a sus labores luego del permiso parental | 45 | 29 | 74 | 71 | 21 | 92 |

| Concepto | 2021 | | | 2022 | | |
|---|------|------|-------|------|------|-------|
| | M | F | Total | M | F | Total |
| Trabajadores que volvieron a sus labores luego del permiso parental otorgado en periodos anteriores | 31 | 19 | 50 | 61 | 38 | 99 |
| Trabajadores que volvieron a sus labores luego del permiso parental otorgado en periodos anteriores, y que siguieron laborando 12 meses después de volver | 23 | 16 | 39 | 46 | 26 | 72 |
| Tasa de retención de los trabajadores que se acogieron al permiso parental | 74 % | 84 % | 78 % | 75 % | 68 % | 73 % |

3.4. Capacitación

(GRI 404-1, 404-2)

El continuo desarrollo profesional de nuestros trabajadores es clave para seguir brindando servicios de excelencia. Para gestionar dichas prácticas, contamos con procedimientos para capacitaciones específicas que surgen de acuerdo a la necesidad de entrenamiento de cada una de nuestras unidades de negocio. Contamos también con un programa llamado Líderes en Acción, cuyo principal objetivo es impactar en la formación y desarrollo de capacidades de dirección de equipos de alto desempeño y cultura de aprendizaje permanente.

Este programa fue implementado para que los líderes de la compañía pudieran desarrollar sus habilidades blandas. Además, gestionamos las capacitaciones obligatorias para todos los trabajadores por requerimiento legal y/ o disposición de la empresa.

Monitoreamos el desarrollo de estas actividades de capacitación a partir del cumplimiento de contenidos, así como de la aplicación de lo aprendido en los procesos diarios de los trabajadores. Identificamos, por ejemplo, un cumplimiento promedio del 83 % para cursos de Derechos Humanos, Cumplimiento, Ética Empresarial e Integridad, de carácter obligatorio para la empresa. Este indicador de cumplimiento fue 70 puntos mayor al registrado en el 2021 (13 % del total de trabajadores).

(GRI 404-1)

Durante el 2021 la media de horas de formación por colaborador correspondió a 48.36 horas; durante el 2022, la media fue de 8.58 horas; en el 2021, el total de horas de capacitación fue de 133 807, y en el 2022 fue de 24 537. La disminución de horas de capacitación se debió principalmente a que el planeamiento de desarrollo de conocimientos y habilidades se determina de acuerdo a los requerimientos que las diversas áreas realizan para mejorar el desempeño de sus trabajadores. Por ello, es posible que durante un año se tenga un gran número de horas de capacitación y al siguiente disminuya.

3.5. Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

La revisión del desempeño de nuestros trabajadores es también un elemento importante para nuestra mejora continua como organización. Para reforzar esta práctica, lanzamos en el 2022 el Programa de Gestión del Desempeño y Desarrollo Crecer, un proceso que busca medir el aporte de los colaboradores al logro de los objetivos de la organización.

Crece es el resultado de la unificación de tres programas de evaluación distintos aplicados en unidades de negocio diferentes (Yo Me Encargo para Operaciones, Lab Champion para Laboratorios, y un proceso de desempeño aplicable a Back Office), con lo que se consiguen criterios objetivos de evaluación y oportunidades para todos.

Crece cuenta con cuatro hitos: (1) fijación de objetivos, (2) revisión de medio año, (3) evaluación de fin de año y (4) calibración. El programa busca promover la transformación natural a través de la evaluación de conductas asociadas a los valores organizacionales de SGS del Perú.

Los niveles de cobertura de evaluaciones del desempeño según género se han mantenido estables entre los años 2021 y 2022, con tasas alrededor del 70 % para hombres y mujeres. Del mismo modo, por categoría laboral, la cobertura tiene un nivel similar tanto a nivel de porcentaje como de número de trabajadores y trabajadoras evaluados/as. En la sede Arequipa, el número de trabajadores evaluados registró un importante ascenso.

Porcentaje de trabajadores evaluados en su desempeño por género

| Año | Masculino | Femenino | Total |
|------|-----------|----------|-------------|
| 2021 | 66.5 | 71.6 | 67.9 |
| 2022 | 66.7 | 69.0 | 67.4 |

Porcentaje de trabajadores evaluados en su desempeño por categoría laboral

| Categoría Laboral | 2021 | 2022 |
|-------------------|-------------|-------------|
| Back Office | 76.1 | 77.5 |
| Operaciones | 67.2 | 67.7 |
| Laboratorio | 65.2 | 62.3 |
| Total | 67.9 | 67.4 |

3.6. Salud y seguridad de los colaboradores

(GRI 3-3: Salud y seguridad) (GRI 403-1)

En SGS del Perú hemos implementado un Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional, Calidad, Medio Ambiente y Sostenibilidad (en adelante, Sistema de Gestión), aplicable a todos los trabajadores y contratistas que ejerzan labores en nuestras instalaciones a nivel nacional. Se encuentra alineado no solo a la normativa nacional en el tema, sino también a los estándares corporativos y los parámetros de las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 37001. Uno de los objetivos del Sistema de Gestión es brindar y asegurar un ambiente de trabajo, condiciones y equipamiento seguros, además del entrenamiento y capacitación que brinde el conocimiento necesario para llevar a cabo sus funciones.

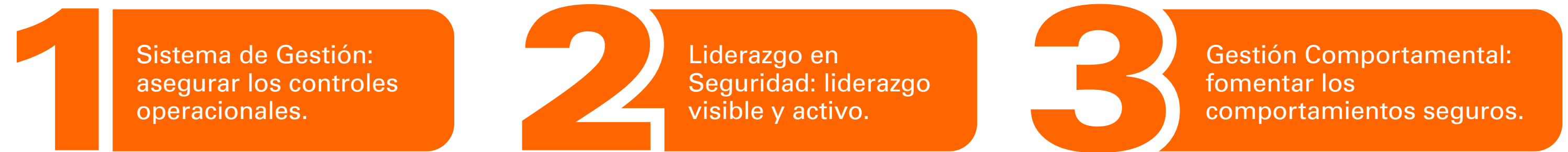
Es importante señalar que, para los trabajadores que laboran en instalaciones controladas por nuestros clientes, nos adherimos al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional dispuesto por él, previa evaluación y verificación de las condiciones de seguridad.

Gestión de impactos

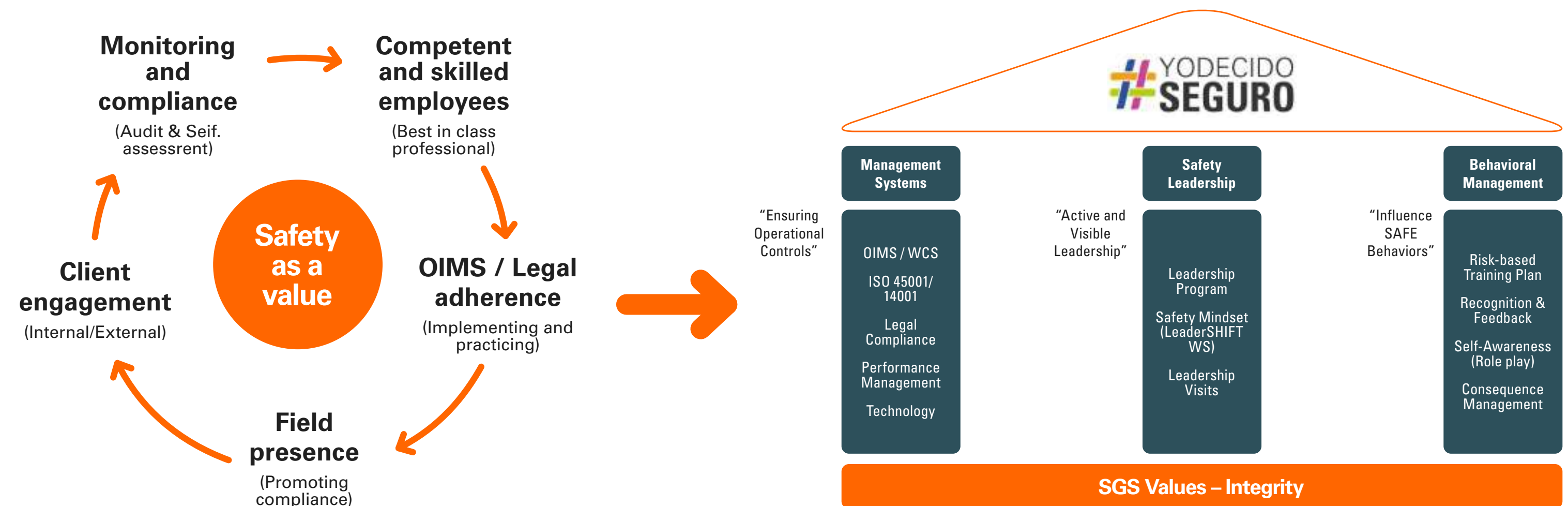
(GRI 403-7)

Con miras a mantener altos estándares de calidad y buenas prácticas profesionales en los servicios brindados, SGS del Perú se encarga de gestionar adecuadamente la Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores, así como su relación con los encargados del tema en las instalaciones de nuestros clientes.

Al señalar la integridad como valor en nuestro modelo de integridad operacional, nos basamos en tres pilares de trabajo:



Peru OI Operating Model



Sin distinción de modalidad de contrato.

Actividades cubiertas por el SG: servicios de inspección, verificación, análisis, certificación, formación, mantenimiento y supervisión para diferentes sectores económicos e industrias diversas.

Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento. Ley N° 30222. RM N° 375-2008 – Norma Básica de Ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico. DS N° 024-2016-EM – Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, y otras medidas complementarias en Minería (Anexos asociados). DS N° 023-2017- EM – Modifican diversos artículos y anexos del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. DS N° 043-2007-EM - Reglamento de seguridad para actividades de hidrocarburos. DS N° 015-2005-MINSA – Reglamentos sobre valores límites de agentes químicos en ambientes de trabajo.

Avances en los últimos años

En los años 2021 y 2022, nuestro Sistema de Gestión presentó los siguientes importantes avances:

- Mayor visibilidad del liderazgo de la organización y sus decisiones basadas en los criterios de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Reducción de las tasas de incidentes registrables en el 2022 con respecto al 2021: TRIR (6 %), LTIR (29 %) y MVIR (41 %).
- Participación récord de trabajadores en las elecciones del Comité de SST: 1437 trabajadores a nivel nacional. Se logró, además, una mayor participación de mujeres como representantes de los trabajadores en el Comité.
- Capacitación de 111 gerentes y supervisores en liderazgo de Seguridad y Excelencia Operativa.
- Visita del vicepresidente global y del gerente regional de Operational Integrity (OI), quienes identificaron oportunidades de mejora en temas de Salud y Seguridad Ocupacional.
- Ejecución de encuesta para medir el nivel de cultura de seguridad en la empresa.
- Ejecución exitosa de auditorías internas y externas en salud y seguridad ocupacional.
- Ejecución del programa de reconocimiento para laboratorios Segurilab 2.0 que permitió una reducción del 66 % en lesiones con tiempo perdido, en comparación al 2021.
- Implementación del programa de control de fatiga para conductores a través del sistema MixVision.
- Implementación del proyecto 3S de orden y limpieza en laboratorios de medio ambiente en las sedes Callao, Cajamarca y Arequipa.
- Implementación de los subcomités de Seguridad y Salud.
- 64 800 horas hombre de capacitación realizadas en el año 2022.

Procesos de identificación de peligros

(GRI 403-2)

La empresa implementa varios procesos que permiten la identificación de peligros y la evaluación de riesgos. Estos son revisados y actualizados de acuerdo a la frecuencia establecida por la regulación vigente, los compromisos asumidos en las certificaciones internacionales, o bien por situaciones propias de las operaciones. A través de la mejora continua, buscamos incrementar el nivel de protección de la seguridad y salud de nuestros colaboradores.

La evaluación de riesgos está a cargo de un equipo que en todo momento mantiene un mínimo de tres personas y un máximo de cinco : un encargado que realiza la tarea/operación, un especialista en la evaluación de riesgos, y un técnico especializado en caso sea necesario. Además, se puede considerar a otra persona no relacionada con la tarea que se está evaluando.

El proceso de identificación y evaluación de riesgos contempla las siguientes actividades, herramientas y protocolos:

- Evaluación de riesgos para la salud (solo aplicable al personal de SGS).
- Identificación de peligros/aspectos y evaluación de riesgos/impactos en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
- Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles continuos – IPERC.
- Checklist continuo de inspección de IPERC.
- Verificación de Riesgos Críticos (VRC).
- Checklist de actividades críticas.
- Uso de la aplicación *Check Status* para verificar la implementación de control de operaciones previo al inicio de tareas; aplicación de permisos de trabajo para actividades de alto riesgo, con la oportunidad de pasar por un flujo de aprobaciones y revisión de varios niveles de autoridad.

Evaluación de efectividad

La efectividad de las medidas implementadas se verificó a través de autoevaluaciones y auditorías realizadas por nuestros clientes. Durante el 2022, con el fin de mejorar dicha efectividad, así como las competencias del personal a nivel de mandos medios, se realizaron cambios a nivel organizacional en cada unidad de negocio. Esto se hizo en línea con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Otras herramientas utilizadas para medir la efectividad de los protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- Evaluaciones de desempeño.
- Capacitaciones seguidas de evaluaciones.
- Evaluación de tendencias a partir de Reportes de Actos y Condiciones Seguras (RACS).
- Evaluación de tendencias a partir de los reportes Intalex (plataforma de reporte de actos y condiciones).
- Evaluación de los indicadores de accidentes e incidentes.

De forma complementaria realizamos inducciones, charlas diarias, capacitaciones de riesgos críticos, planes de emergencia, formación de auditores internos SSMA, e inspecciones periódicas. Todas estas acciones buscan que nuestros trabajadores recuerden que deben reportar toda situación peligrosa y así evitar eventos no deseados que afecten su integridad. De este modo, se garantiza la calidad y efectividad de nuestros procesos y protocolos.

Con el fin de eliminar peligros y minimizar riesgos en orden de prioridad, nuestra jerarquía de controles se detalla a continuación:

- a. Eliminación de los peligros y riesgos. Combatirlos y controlarlos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador; todo esto privilegiando el control colectivo con respecto al individual.
- b. Programar la sustitución progresiva de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias o productos peligrosos por aquellos que produzcan un riesgo menor o nulo para el trabajador. Esta labor debe realizarse a la brevedad.

- c. Tratamiento, control o aislamiento de los peligros, adoptando medidas técnicas y/o administrativas.
- d. Minimizar los peligros y riesgos adoptando sistemas de trabajo seguros que incluyan disposiciones administrativas de control.
- e. En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, y asegurar que los trabajadores los utilicen y conserven de forma correcta.

Todos nuestros colaboradores pueden participar en la elaboración y actualización de las matrices de identificación de peligros y aspectos ambientales, así como en la evaluación de los riesgos e impactos ambientales que sus operaciones, actividades y/o servicios pueden generar en perjuicio de su seguridad, su salud o del medio ambiente.

Clasificación de peligros

En SGS del Perú, clasificamos los peligros según el asunto al que refieren (origen): Sa (salud, incluido el riesgo psicosocial), distinguido con color rojo, y/o Se (seguridad), con color azul.

En el caso de que nuestros colaboradores identifiquen una situación que consideren insegura, pueden aplicar el sistema *Stop Work Authority*, que los faculta a ejercer su derecho a detener cualquier actividad que pudiera ponerles en riesgo. El uso de esta herramienta cuenta con el respaldo de la Alta Dirección de la empresa: los colaboradores tienen la confianza que, al detenerse, pensar y actuar de forma responsable, están tomando la decisión correcta.

Exhortamos que nuestros trabajadores evalúen la situación y el contexto en el que trabajarán mediante las siguientes tres preguntas: *¿qué podría pasar si procedo?, ¿estaría completamente seguro?, ¿tengo las herramientas, la capacitación, la protección y el equipo correcto para hacer el trabajo?* Según las respuestas a estas preguntas, podrá elegir entre:

- Continuar: si no hay riesgos presentes y puede hacer el trabajo de manera segura.
- Proceder con precaución: si pueden presentarse riesgos y es necesario tomar precauciones adicionales.
- Ejercer su autoridad para detener el trabajo: si identifica riesgos que no están controlados.

Investigación de incidentes

Nuestro proceso de investigación de incidentes se enfoca en identificar las oportunidades de mejora en la gestión del SG, además de aplicar acciones preventivas y/o correctivas para que los eventos no vuelvan a ocurrir. Todos los accidentes e incidentes deben ser comunicados y registrados en nuestra plataforma Crystal, lo que permite que la empresa trate el caso y le realice seguimiento. El esquema de acción aplicable es como sigue:

- Registro en plataforma Crystal
- Llenado de Formato de Alerta de Incidente (AP-R-OI.238)
- Llenado de Formato de Lecciones Aprendidas (AP-R-OI.239)
- Llenado de Reporte de investigación de incidentes (AP-R-OI.235)

La siguiente tabla describe la clasificación según severidad, así como los plazos de notificación e investigación.

| Según severidad [OI-14-305-06] | Plazo de notificación | Plazo investigación |
|---|--|---------------------|
| SIF: Hubo una fatalidad REAL o una lesión o enfermedad que puso en peligro a vida, un daño significativo al medio ambiente. | Inmediato al supervisor y OI 2 horas a Global OI 24 horas en Crystal | 15 días |
| HIPO: Hubo una fatalidad POTENCIAL una lesión enfermedad que puso en peligro la vida, o un daño significativo medio ambiente | Inmediato al supervisor y OI 24 horas en Crystal | 15 días |
| Not SIF nor HIPO: No hubo fatalidad REAL, NI POTENCIAL o lesión o enfermedad que ponga en peligro la vida, o daño significativo al medio ambiente | Inmediato al supervisor y OI 24 horas en Crystal | 7 días |

En las etapas de investigación del incidente y de identificación de peligros y evaluación de riesgos, intervienen una serie de políticas: Investigación de Accidentes e Incidentes SSMA, Identificación de Peligros, Aspectos y Evaluación de Riesgo e Inspecciones de SSMA.

Para trabajadores

Nuestros trabajadores pueden registrar actos y condiciones que consideren peligrosas en la plataforma Intalex, incluyendo detalles que permitirán la investigación oportuna, la valoración del riesgo, y el registro de acciones correctivas por parte de una persona encargada. Los trabajadores también cuentan con las herramientas Check Status y el protocolo Stop Work Authority, que les permitirá llamar la atención de su superior directo a fin de lograr un ambiente de trabajo seguro.

Como ya se mencionó anteriormente, todas estas medidas cuentan con el respaldo clave de la alta dirección, lo que permite que el empleado pueda activar los mecanismos con confianza. Además, nuestro Código de Ética protege a quienes realizan informes o advertencias de buena fe.

Para contratistas

Los trabajadores empleados por empresas contratistas están sujetos a un proceso de gestión general, que incluye el cumplimiento de requisitos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, también revisados durante la ejecución de sus tareas. Los contratistas no están exentos de los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos, como tampoco de la investigación de incidentes. Entre las labores que deben realizar se encuentran:

- Contar con una matriz IPERC actualizada y específica para cada servicio / proyecto.
- Aplicar el análisis preliminar de riesgos antes de iniciar cada tarea.
- Solicitar permisos de trabajo para actividades de alto riesgo.
- Realizar inspecciones a equipos y herramientas antes de usarlos.
- Investigar sus incidentes, bajo el acompañamiento de SGS siguiendo el análisis de causas y acciones correctivas implementadas.

Los documentos y requisitos asociados a la seguridad de los contratistas se gestiona mediante la plataforma SELERIA, donde son supervisados

y validados por distintas áreas de SGS del Perú y un Líder de Seguridad y Salud a cargo de los contratistas. Esta revisión es también parte de la evaluación anual del desempeño aplicada a los contratistas. Los resultados nos permiten valorar su desempeño general e identificar oportunidades de mejora.

Es importante señalar que los contratistas también cuentan con acceso a las distintas herramientas existentes para notificar peligros en el sitio de trabajo. Esto se encuentra alineado con nuestra política de proteger la integridad de trabajadores propios, contratistas y visitantes por igual, siempre bajo un enfoque de comunicación oportuna y detención de tareas si resultase necesario.

La cultura laboral es también un componente importante para lograr que nuestros trabajadores y contratistas tengan un hábito de prevención. Por ello, fortalecimos nuestro equipo de Seguridad y Salud con perfiles alineados a nuestras necesidades y a la complejidad de nuestras operaciones. Este equipo no solo investiga e identifica los riesgos y peligros, también encarna el valor de la prevención y lo reitera a los trabajadores cada día.



Servicios de salud ocupacional

(GRI 403-3)

Contamos con dos médicos ocupacionales, quienes gestionan y vigilan preventivamente los riesgos potenciales para nuestros trabajadores, monitorean indicadores clave, y supervisan el cumplimiento de nuestro programa de Salud y Seguridad. El recurso humano está acompañado de instalaciones apropiadas como un Tópico, además de un Lactario.

Otras actividades bajo responsabilidad de nuestros médicos ocupacionales son:

- Supervisión del Plan de vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo
- Revisión y ejecución de protocolos de exámenes médico-ocupacionales
- Ejecución del programa de la madre gestante y lactante
- Capacitación y charlas sobre patologías que afectan a la población laboral con mayor frecuencia
- Realización de actividades preventivas, promocionales y de rehabilitación de la salud
- Seguimiento de las enfermedades crónicas y de población vulnerable
- Promoción de la vacunación para evitar enfermedades

Los médicos ocupacionales tienen acceso a la plataforma SELERIA, desde donde gestionan los documentos y evidencias relevantes a las acciones preventivas, informes, alertas, investigaciones, etc. Además, interactúan frecuentemente con nuestros contratistas para recordarles las acciones de prevención y los riesgos principales.

Algunas de las acciones relevantes desarrolladas por los médicos ocupacionales en los años 2021 y 2022 son:

- Identificación y seguimiento de la población vulnerable frente al Covid-19.
- Gestión de campañas de vacunación mensuales en la sede Callao, en coordinación con el Ministerio de Salud, contra la hepatitis, el sarampión, el tétano, la rubeola y la COVID-19.

- Campañas médicas para concientizar sobre las enfermedades crónicas.
- Implementación de la plataforma SELERIA para la programación de exámenes médicos.
- Comunicados preventivos y promotores de salud y bienestar.
- Centralización de los exámenes médicos a través de una sola clínica a nivel nacional.

Promoción de la salud

(GRI 403-6)

El área de Salud Ocupacional, con la participación de los médicos ocupacionales, fomenta y facilita el acceso a los servicios de salud no relacionados al trabajo, prestados con recursos propios o de terceros (clínicas, Ministerio de Salud, empresas aseguradoras, etc.). Entre ellos se encuentran las campañas de protección visual, vacunación y vida saludable, así como programas de vida saludable, protección auditiva y respiratoria.

Por el contexto de emergencia sanitaria, continuamos brindando información e implementando actividades preventivas frente a la COVID-19, en complemento de la identificación y seguimiento de la población vulnerable entre nuestros trabajadores.

Estas actividades solo fueron aplicables a los trabajadores de SGS.

Participación de los trabajadores

(GRI 403-4)

Los trabajadores de SGS del Perú constituyen una parte esencial de la gestión del Sistema de Salud y Seguridad de la empresa. Su participación es posible mediante la plataforma Intalex, donde reportan los incidentes y riesgos, el Buzón de Sugerencias, y el Comité de SST (siendo este último el medio más importante).

El Comité de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (CSSMA) es conformado de forma paritaria por doce miembros: seis de ellos representando a los trabajadores y seis representando a la empresa mediante designación de la Gerencia General. Todos disponen de un mandato de dos años. Los representantes de los trabajadores son

elegidos por voto electrónico y la autoridad máxima del Comité la ejerce su presidente. La toma de decisiones se lleva a cabo por consenso de los miembros, quienes se reúnen cada mes de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando resulte necesario. Las responsabilidades del Comité están señaladas en el Reglamento Interno de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en el Trabajo (RISSMA).

El mandato más reciente del Comité inició el 28 de noviembre de 2022. Sus labores cuentan con el respaldo del Sindicato.

Funciones

Las principales funciones del Comité son:

- a. Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Aprobar y vigilar el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (ambos documentos elaborados por la empresa).
- c. Conocer, aprobar y dar seguimiento al cumplimiento del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Programa Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, y del Programa Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- e. Promover que, al inicio de la relación laboral, los/las trabajadores/as reciban inducción, capacitación y entrenamiento sobre la prevención de riesgos laborales presentes en el lugar y puesto de trabajo.

Para contratistas

Los trabajadores externos participan en la gestión de los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al nivel de riesgo de las labores que realiza la empresa contratista de la que forman parte. Así, si el trabajo es de alto riesgo, se espera que su gestión se encuentre asociada a los lineamientos y políticas operativas de SGS del Perú.



En el resto de casos, la expectativa es que cuente con normas y procedimientos propios para controlar los riesgos de sus actividades. En ambos casos, SGS del Perú supervisará y verificará el adecuado desempeño de la contratista y sus trabajadores.

Capacitaciones en salud y seguridad ocupacional

(GRI 403-5)

Como parte de nuestra cultura corporativa de aprendizaje y desarrollo continuo, cada año se realizan varias acciones de capacitación en Salud y Seguridad en el Trabajo, las cuales comienzan desde la incorporación del trabajador a la empresa con las inducciones corporativa y general de seguridad (que incluyen temas como 15 reglas para la vida, Primeros Auxilios, IPERC, Plan de Emergencia, Operational Integrity Awareness Session (OIAS) for managers o gerentes). Antes y después del inicio de sus labores, nos aseguramos de que el personal nuevo reciba las instrucciones específicas a su posición.

Los trabajadores que realicen actividades en campo reciben capacitaciones de su supervisor, coordinadores de seguridad de laboratorio, jefes zonales, contactos de Operational Integrity (OI), coordinadores o jefes de campamento en temas SSMA básicos: Análisis Preliminar de Riesgos (APR), IPERC (específico de su actividad) y trabajos de alto riesgo (según aplique). Según el caso, se pueden realizar capacitaciones a cargo de externos.

Los cursos específicos son diseñados y elegidos según el perfil de riesgo del puesto, las necesidades de capacitación de las unidades de negocio, así como las tendencias de causas raíz de investigación de incidentes y reportes de peligros y riesgo. Algunos de los temas

abordados en estas capacitaciones son: trabajos en altura, riesgo eléctrico, ergonomía en actividades operativas y administrativas, y control de sustancias peligrosas.

Sean de carácter general o específico, los cursos y sus contenidos son evaluados en el corto plazo mediante un examen de conocimientos, con nota mínima aprobatoria de 14 sobre 20 puntos. En el largo plazo, la evaluación se lleva a cabo mediante inspecciones, supervisiones, exámenes orales, charlas y otras actividades. En ambos casos, los responsables son los jefes directos y coordinadores.

Para contratistas

El personal tercero, así como los visitantes, debe participar de una inducción general de seguridad antes del inicio de sus actividades. La administración de los contratistas contempla, además, la verificación de los certificados técnicos que acreditan las competencias específicas de su personal para determinadas tareas.

Mejoras

Durante los años 2021 y 2022, reforzamos nuestras acciones de capacitación en seguridad. La plataforma SGS CAMPUS fue relanzada con contenidos en temas de SST, contenido virtual, dinámico e interactivo de inducciones para nuevos trabajadores, así como en seguridad en el transporte. Además, se designó un coordinador de entrenamiento de Operational Integrity (OI) para la administración del proceso de capacitaciones, se reforzaron los contenidos de cursos externos, y se creó un esquema de acompañamiento denominado Mentor SGS para otorgar herramientas de liderazgo en seguridad a supervisores de laboratorios.

ESTADÍSTICAS

(GRI 403-8)

Los siguientes cuadros brindan información sobre el número de trabajadores cubiertos por nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, así como el número de accidentes y enfermedades vinculadas con las actividades de la empresa reportadas al mismo.

Toda la información ha sido extraída de la plataforma de gestión humana SGS Connect, así como de las plataformas específicas para la gestión del tema, ya mencionadas anteriormente.

Cobertura del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo según sede

| Sede | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------|------|------|------|
| Callao | 1237 | 1379 | 1487 |
| Arequipa | 52 | 73 | 72 |
| Cajamarca | 36 | 45 | 55 |
| Otras instalaciones | 1055 | 1270 | 1247 |

Notas:

- Solo se consideran trabajadores de SGS del Perú
- Sistema objeto de auditorías interna y externa para todos los trabajadores señalados en el cuadro

(GRI 403-9)

Fallecimientos y lesiones por accidente laboral, según Sede

| Concepto | Sede | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|---------------------|------|------|------|
| Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral | Callao | 0 | 0 | 0 |
| | Arequipa | 0 | 0 | 0 |
| | Cajamarca | 0 | 0 | 0 |
| | Otras instalaciones | 0 | 0 | 0 |
| Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias | Callao | 0 | 0 | 0 |
| | Arequipa | 0 | 0 | 0 |
| | Cajamarca | 0 | 0 | 0 |
| | Otras instalaciones | 0 | 0 | 0 |
| Lesiones por accidente laboral registrables | Callao | 16 | 16 | 16 |
| | Arequipa | 0 | 4 | 3 |
| | Cajamarca | 0 | 1 | 0 |
| | Otras instalaciones | 6 | 3 | 6 |



Cantidad de horas trabajadas, según Sede

| Sede | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| Callao | 3 066 535 | 2 795 043 | 3 362 917 |
| Arequipa | 100 829 | 120 335 | 175 894 |
| Cajamarca | 86 409 | 101 586 | 116 295 |
| Otras instalaciones | 2 319 112 | 2 556 457 | 2 717 194 |

Tasa de lesiones por accidente laboral por cada 200,000 horas trabajadas, según Sede

| Concepto | Sede | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---------------------|------|------|------|
| Lesiones por accidente laboral registrables | Callao | 1.04 | 1.14 | 0.95 |
| | Arequipa | 0.00 | 6.65 | 3.41 |
| | Cajamarca | 0.00 | 1.97 | 0.00 |
| | Otras instalaciones | 0.52 | 0.23 | 0.44 |

Notas:

Tasa calculada utilizando la fórmula $Tasa = \frac{(\text{Número de lesiones por accidente laboral})}{(\text{Número de horas trabajadas})} \times 200\,000$

Entre las principales lesiones registradas en el periodo del reporte se encuentran las contusiones (54 %), torceduras / esguinces (23 %), traumatismos (7 %) y fracturas (4 %).

Para la empresa, los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión con grandes consecuencias son: (1) incumplimiento de procedimientos, (2) manipulación inadecuada de equipos/herramientas, (3) posturas incorrectas y el (4) incorrecto o inadecuado uso de EPP. Estos peligros fueron identificados mediante la investigación de incidentes a través de la metodología de análisis sistemático de causas, el análisis de resultados de reportes de actos y condiciones, y la revisión de la tendencia de las categorías del riesgo. Los peligros que finalmente ocasionaron las lesiones arriba señaladas fueron:

- Incumplimiento de procedimientos
- Maniobras inadecuadas
- Condiciones del entorno
- Identificación y evaluación inadecuada de exposición a pérdidas

Para el caso de trabajadores no empleados por SGS, no se han registrado ni fallecimientos ni lesiones.

Riesgos de Dolencias y Enfermedades Laborales

(GRI 403-10)

Para la empresa, los peligros laborales identificados que presentan un riesgo de dolencias y enfermedades son las enfermedades endémicas, vectoriales y metaxénicas de la zona de operación. Estos peligros han sido identificados luego de una evaluación de los riesgos y características del medio de trabajo, así como de la revisión del mapa de enfermedades endémicas publicado por el Ministerio de Salud, y de la información disponible en el portal web del Centro Nacional de Epidemiología. Las medidas tomadas han sido el control físico y químico de posibles vectores, la entrega de equipos de protección personal, y la realización de capacitaciones. Otras acciones de control incluyeron la aplicación de repelentes y evaluaciones visuales de piel.

Entre los años 2020 y 2022, no se han registrado enfermedades ocupacionales entre nuestros trabajadores.

3.7. Remuneración

(GRI 405-2) (GRI 2-20)

Contamos con una Política de Compensaciones que define los lineamientos para el desarrollo de la estructura salarial de la empresa, así como las bandas salariales y estructuras de pago vigentes a partir de información salarial de mercado provista por una consultora externa y la equidad interna de nuestra organización. Con esta información, se determina anualmente la remuneración para cada posición, bajo la supervisión del área de Recursos Humanos y Compensaciones.

(GRI 2-19)

La política de remuneración aplicable para el Directorio de SGS del Perú contempla un componente fijo y otro variable, de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos operativos y financieros de la empresa.

Por otro lado, nuestra Política de Compensaciones define los lineamientos para el desarrollo de las distintas bandas salariales y estructuras de pago. Además, se contemplan incentivos a largo plazo, asociados también a objetivos operativos y financieros.

Otro concepto previsto en la política de remuneración es una indemnización por rescisión del contrato, obligatoria por ley y equivalente a 1.5 sueldos por año de permanencia en la empresa. La política no contempla prestaciones de jubilación adicionales a las ofrecidas por ley.

La última actualización de nuestra Política de Compensaciones fue en el 2018.

(GRI 2-21)

Además de la remuneración básica, se otorgan las gratificaciones de acuerdo a ley, bonificaciones, comisiones y asignaciones, además de otros conceptos remunerativos y no remunerativos.





04

Impactos económicos

(GRI 3-3: Impactos económicos)

Nuestra capacidad para generar valor a largo plazo radica en el buen manejo de recursos económicos. Con el fin de lograr este objetivo, nuestra área de Finanzas realiza un control estricto del presupuesto de costos; nuestras unidades de negocio trabajan en conjunto para lograr ingresos de forma estable y predecible, siempre basados en la vprestación de servicios de calidad.

En SGS monitoreamos nuestro desempeño económico mediante indicadores alineados a nuestros lineamientos estratégicos como país y de forma global. Las medidas tomadas se evalúan mensualmente en su eficacia, por unidad de negocio y mediante un comité de gerencia. En caso de desviaciones de costos con respecto al presupuesto establecido, el comité es el encargado de definir el plan de acción para corregir la tendencia. También se desarrollan auditorías externas e internas para que los principios financieros de la compañía se cumplan.

Durante los años 2021 y 2022, mantuvimos una gestión adecuada del presupuesto gracias al control de gastos y el seguimiento de ingresos pendientes de cobro. Así, cumplimos con los indicadores estratégicos para el tema.

4.1. Desempeño económico

(GRI 201-1, 201-4)

Valor Económico Directo Generado y Distribuido (VEGD) (en miles de soles)

| Concepto | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| Ingresos | 231172.00 | 328 581.00 | 367 029.00 |
| Valor económico directo generado | 231 172.00 | 328 581.00 | 367 029.00 |
| Costos operacionales | 103 275.00 | 158 471.00 | 145 937.00 |
| Salarios y beneficios de los empleados | 126 962.00 | 155 911.00 | 170 655.00 |
| Pagos a proveedores de capital | | | |
| Pagos al gobierno | 3392.00 | 13 049.00 | 11 374.00 |
| Inversiones en la comunidad | | | |
| Valor económico distribuido | 233 629.00 | 327 431.00 | 327 966.00 |
| Valor económico retenido | -2457.00 | 1150.00 | 39 063.00 |

4.2. Impactos económicos indirectos

(GRI 203-1, 203-2)

Como impactos económicos indirectos de las actividades de la empresa, se han identificado la generación de empleo de calidad y la mejora del bienestar y calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familias. Una adecuada gestión de los negocios de SGS nos permite continuar empleando a más peruanos y peruanas, mientras que aquellos que ya forman parte de nuestra fuerza laboral expresan sus expectativas con respecto a un mayor bienestar.

Durante los años 2021 y 2022 realizamos distintas inversiones para mejorar el bienestar de nuestros trabajadores en nuestras operaciones. Así, por ejemplo, invertimos S/ 2.1 millones en mejora de oficinas, S/ 800 000 en mejoramiento de laboratorios, S/ 53 000 en renovaciones de infraestructura para nuestros servicios, entre otros. Estas inversiones permitieron que el personal de la empresa cuente con áreas de trabajo adecuadas y adaptadas para el trabajo híbrido, así como la continuidad de nuestras operaciones; todo esto permite mantener niveles estables de empleo.

4.3. Voluntariado

Para impulsar la igualdad, el bienestar y la prosperidad de nuestros colaboradores y la sociedad en la que operamos de forma descentralizada, impulsamos actividades de voluntariado alineadas con nuestra Estrategia de Responsabilidad Social para el año 2022.

Por medio de las actividades que desarrollamos, logramos una participación de 453 de nuestros colaboradores, 10 de los cuales fueron líderes de organización. Invertimos 539 horas y beneficiamos a 1,065 personas en el 2022, un impacto mayor a los 520 beneficiados en el 2021. Entre los programas que impulsamos se encuentran:

- **Abrígalos con Amor:** recolección de ropa abrigadora y mantas polares en nuestras instalaciones de Arequipa, Cusco, Chimbote, Cajamarca, Callao y Piura para ayudar a más de 300 niños en Ayacucho, en alianza con la organización Ángeles Unidos. Participaron 45 trabajadores.
- **Tú Puedes Regalar Vida:** campaña de donación voluntaria de sangre en las instalaciones de Arequipa, Cajamarca y Callao que benefició a más de 90 niños pacientes de cáncer, en alianza con el Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja. Participaron 43 trabajadores.
- **Limpia Challenge:** recolección de más de una tonelada de residuos en jornadas de limpieza en zonas cercanas impactadas por la mala disposición de residuos. Participaron 165 colaboradores.
- **Dona un libro, dona un mundo:** recolección de 146 libros para la implementación de 2 bibliotecas móviles en la institución educativa inicial 140 del Centro Poblado Santa Cruz de Villacuri, Ica, en alianza con la ONG Sembrando Cultura. Participaron 32 colaboradores.

Somos conscientes del impacto que podemos tener en las comunidades locales. Nuestro reto para los próximos años es consolidar la sensibilización de nuestros trabajadores en el tema.

05

Gobierno corporativo



La Junta General de Accionistas de SGS está compuesta por dos entidades principales: SGS S. A. y SGS SOCIÉTÉ GÉNÉRALE DE SURVEILLANCE S. A.

5.1. Directorio

(GRI 2-9) (405-1)

Durante los años 2021 y 2022, nuestro Directorio estuvo conformado por cuatro hombres (67 %) y dos mujeres (33 %). De ellos, el 66.67 % pertenece al grupo etario de 30 a 50 años, y el restante 33.33 % supera los 50 años. Todos ellos son ejecutivos de la empresa, por lo que ninguno cuenta con la condición de independiente.

| Nombre | Cargo(s) | Edad | Género | Año de ingreso | Nacionalidad |
|--|--|------|--------|--------------------|--------------|
| Luis Felipe Elias Sacio | COO SGS Latin America, Presidente del Directorio de SGS del Perú | 63 | M | 2007 | Peruana |
| Diego Bravo | CFO SGS Latin America ^{1/} | 43 | M | 2018 ^{2/} | Argentina |
| Johan Cinthya Vitaliano Saldarriaga | Finance and Administration Manager | 39 | F | 2022 ^{3/} | Peruana |
| Oscar Eduardo Saco Hatchwell | Industries and Environment Business Manager | 41 | M | 2021 | Peruana |
| Alvaro Alberto Lopez Derpich ^{4/} | Managing Director | 49 | M | 2018 | Peruana |
| Clotilde Cecilia Zuloaga Gotuzzo | Gerente de Control de Calidad | 65 | F | 2012 | Peruana |

1/ Hasta Julio 2022. Luego, pasaría a ejercer el cargo de Managing Director para SGS Brasil.

2/ Hasta el 31/08/2022

3/ Desde el 31/08/2022

4/ Además de miembro del Directorio, es Gerente General

(GRI 2-10)

Los miembros del Directorio fueron elegidos por la Junta General de Accionistas de la empresa, a partir del grupo de gerentes de nuestras unidades de negocio. Entre los criterios para dicha selección se encuentran la experiencia y conocimientos en la compañía y su rubro, capacidad de liderazgo y valores tales como la honestidad, el compromiso, la pasión, la integridad, la innovación y el espíritu emprendedor. La paridad de género también ha sido un criterio tomado en cuenta para la elección. Al cierre del año 2021, solo se contaba con una integrante mujer, situación que cambió en el 2022 con la incorporación de otra miembro.

(GRI 2-11, 2-16)

Nuestro Directorio está presidido por Luis Felipe Elías, quien también ocupa el cargo de COO para SGS Latinoamérica. Su elección se basó en su amplia experiencia como ejecutivo de la empresa, su conocimiento de la estructura del negocio y los procesos del mismo. Realizar dicha elección bajo altos criterios de conducta ética nos permite minimizar el riesgo de conflictos de interés. El presidente del Directorio, además, se encuentra al tanto de los potenciales impactos negativos de nuestras actividades.

(GRI 2-17) (205-2)

Los integrantes del Directorio, en tanto ejecutivos de SGS, se encuentran bajo el ámbito de nuestro programa de capacitaciones. Por ello, recibieron formación en temas como ética, compliance, salud y seguridad en el trabajo, sostenibilidad y ciberseguridad.

Evaluación del desempeño

(GRI 2-18)

Anualmente, el Directorio de SGS define los objetivos de la empresa de acuerdo a la estrategia nacional y global en tres ámbitos: negocio, seguridad y liderazgo. A lo largo del año, los miembros encargados de sus respectivas unidades de negocio revisan sus actividades y las alinean a la estrategia. Hacia fines del año, cada líder de unidad realiza una autoevaluación de su desempeño, junto con el CEO a nivel país. En forma consecuente, el CEO de la región América Latina se reúne con el CEO de Perú a inicios y mediados de año para el seguimiento y retroalimentación respectivas.

Así, la evaluación del desempeño de los miembros del Directorio se realiza de forma interna, entre líder y superior, con el acompañamiento del equipo regional de Recursos Humanos. Este ha sido el caso en el año 2021 con respecto al 2020, y a inicios del 2022 con respecto al 2021. En el 2021, se implementó la iniciativa Talent Sessions, espacios en los que el CEO regional y el CEO Perú, junto con los líderes regionales de Recursos Humanos y Finanzas, comparten los logros, fortalezas y oportunidades a nivel país, generando compromisos de acción para el resto del año.



5.1. Comités

(GRI 2-9)

Para asegurar una apropiada gestión y supervisión de distintos aspectos dentro de nuestra empresa, se han conformado los siguientes tres comités.

1. **Comité de Ética:** encargado de la gestión de la cultura ética y de integridad, incluyendo la generación de recomendaciones y la toma de decisiones frente a incumplimientos o irregularidades por parte de nuestros trabajadores, clientes, proveedores y cualquier otro tercero con vínculo comercial o laboral con nuestra compañía. Está presidido por Andrea Arango (Gerente de Excelencia Operacional) y cuenta con otros tres integrantes, electos por votación.
2. **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:** a cargo de investigar y emitir recomendaciones de sanción y medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, garantizando la participación de nuestros trabajadores en los procedimientos de investigación y sanción. Presidido por José Luis Moisés Neira Hau Yon (Jefe de Administración de personal y compensaciones), cuenta con otros tres integrantes quienes, junto con el Presidente, conforman una representación balanceada del empleador y de los trabajadores.
3. **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:** encargado de garantizar la participación de nuestros trabajadores en todos los aspectos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente (RISSMA), y la normativa nacional al respecto, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo de nuestro equipo de trabajo. Presidido por Christian Martínez Pacheco (Jefe de Mantenimiento), está conformado por doce representantes por parte del empleador y otros doce por el lado de los trabajadores.
4. **Comité de Sostenibilidad:** responsable por el desarrollo de iniciativas de triple impacto (gobernanza, sociedad y medio ambiente) en SGS, alineadas a los objetivos denominados Sustainability Ambitions 2030. Está liderado por la Gerente de Recursos Humanos y cuenta con integrantes de las gerencias de Integridad Operativa y Finanzas.

El capítulo 6 brinda mayor detalle sobre la labor de los Comités de Ética y de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, así como de su conformación.

06

Transparencia

(GRI 3-3: Ética e integridad)



La integridad forma parte de nuestro ADN y permite que nuestros clientes y partes interesadas confíen en nosotros, lo que es clave para nuestro éxito a nivel individual como colectivo. Además, la transparencia en nuestros estándares y principios de comportamiento e integridad profesional, mencionados en el Código de Integridad de la empresa, permiten a nuestro personal y otras partes interesadas que actúen en nuestro nombre o representación decidir correctamente cuando se enfrenten a un dilema ético.

Código de integridad

Para guiar el actuar de nuestros empleados, el Código de Integridad establece los lineamientos necesarios para que puedan realizar su trabajo con liderazgo, justicia y honestidad. Es del más alto interés de la empresa el proteger la marca SGS y su reputación. Cada relación comercial que nuestros empleados realicen debe regirse por principios de actuación claros, directos y transparentes. En el marco de una cultura abierta, contamos con canales de consulta que permiten resolver cualquier caso de duda.

Nuestros Principios de Integridad



Confianza: el activo máspreciado, base de nuestra marca y de nuestra reputación. Los clientes confían en nuestra integridad y esta confianza se debe cuidar y proteger cada día. Es muy fácil arriesgar perderla en un instante.



Honestidad y transparencia: en todo lo que hacemos debemos ser sinceros con nosotros mismos, con los clientes y nuestros colegas. No hay circunstancias que justifiquen la mentira, el engaño o la falta de honestidad.



Responsabilidad: cada una de nuestras acciones y omisiones tiene consecuencias, las cuales estamos dispuestos a aceptar sin culpar a otros.



Principios: creemos en la ética, la justicia y el respeto hacia los demás. Nuestras decisiones serán guiadas por los principios y estándares del buen comportamiento, no por elecciones arbitrarias o preferencias personales.



Comités

La empresa cuenta con dos comités relevantes para una gestión ética:

- 1. Comité de Ética:** encargado de la gestión de la cultura ética y de integridad, incluyendo la generación de recomendaciones y la toma de decisiones frente a incumplimientos o irregularidades por parte de sus trabajadores, clientes, proveedores y cualquier otro agente con vínculo comercial o laboral con la compañía. Está presidido por Andrea Arango (Gerenta de Excelencia Operacional). Cuenta con otros tres integrantes, electos mediante votación y/o designación por la Gerencia General.
- 2. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:** se encarga de investigar y emitir recomendaciones de sanción y medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, garantizando la participación de los trabajadores en su procedimiento de investigación y sanción. El Comité está compuesto por representantes de SGS y de los/las trabajadores/as en la misma proporción garantizando la paridad de género. Los representantes de los/las trabajadores/as se eligen por votación de los trabajadores.

Canal de integridad

(GRI 2-25, 2-26)

Exhortamos a nuestros grupos de interés a denunciar cualquier sospecha o preocupación acerca de un acto realizado por una persona vinculada a SGS que implique una violación de nuestro Código de Integridad. Quienes deseen realizar una consulta sobre una presunta infracción o denunciarla, puede comunicarse a través de una línea telefónica dedicada a ello, o de un sitio web operado por un proveedor externo. Nos aseguramos de que quienes hayan solicitado asesoramiento o denunciado una infracción del Código no sufran ninguna represalia o consecuencia adversa por ello.

Alternativamente, los trabajadores pueden realizar consultas sobre potenciales infracciones directamente a sus superiores, al departamento de Recursos Humanos o al área legal. Cuando no sea posible o apropiado tratar el asunto con un superior jerárquico, el Jefe Ejecutivo de Compliance de SGS estará disponible.

El equipo de Cumplimiento solo examina y tramita las quejas vinculadas a una auténtica violación del Código. Las denuncias de mala fe, las reclamaciones comerciales, las quejas que no impliquen cuestiones de integridad y las consultas comerciales no serán tratadas por dicho equipo. Además, las preocupaciones generales de gestión, las disputas salariales y las cuestiones específicas sobre un responsable no relacionadas con un incumplimiento del Código, deben abordarse por otros canales más apropiados con el tema.

Respeto a los derechos humanos

(GRI 2-23, 2-24)

SGS del Perú tiene un compromiso con el respeto a los derechos humanos, materializado en la Política de Derechos Humanos que reconoce el rol del Estado en el tema, así como el de las compañías y de la gestión de los impactos negativos que puedan generar sus relaciones de negocio. Esta política desarrolla los requisitos dentro del Código de Integridad de SGS, en los principios de negocio de la empresa, y las políticas dirigidas a tratar con equidad, dignidad y respeto a todos con quienes tenemos contacto.

Nuestros Compromisos

- 1** | Estamos comprometidos a conducir nuestras actividades de una manera que respete los derechos y dignidad de todos aquellos afectados por nuestras actividades de negocio.
- 2** | Honramos los principios guías contenidos en los principios rectores de las Naciones Unidas.
- 3** | Cumplimos con todas las leyes aplicables y respetamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente.
- 4** | Las políticas y códigos de SGS están informadas en la carta internacional de derechos humanos y la declaración de la OIT.
- 5** | Respetamos los derechos de las personas en comunidades impactadas por nuestras actividades.
- 6** | Consideramos el acto de causar o contribuir a graves abusos contra los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento legal.
- 7** | Nos esforzamos por tratar a todos con quienes entramos en contacto de manera justa y sin discriminación.
- 8** | Respetamos la libertad de asociación cuando nuestros empleados deseen ser representados por sindicatos o comités de la empresa.
- 9** | Nuestras acciones son guiadas por la transparencia, la toma de decisiones basada en hechos y un enfoque preventivo, precautorio e integrado para el manejo ambiental.
- 10** | En nuestros tratos comerciales, esperamos que nuestros socios cumplan con los estándares de conducta.

Estos compromisos son aplicables y referenciados en evaluaciones de impacto y riesgo, evaluaciones de proveedores, auditorías de los acuerdos de seguridad locales y otros procesos de debida diligencia necesarios para identificar, prevenir, mitigar y explicar nuestros impactos en los derechos humanos. Con ello, hacemos tangible la expectativa de que los socios de la empresa tengan una conducta alineada con nuestros principios.

La debida diligencia es un proceso continuo que requiere de atención particular en ciertas etapas de nuestras actividades, como cuando se forman nuevas asociaciones o cuando nuestras condiciones operativas cambian. Según corresponda, también realizamos debida diligencia adicional en ciertos países donde existen riesgos sistémicos y particularmente altos de abusos contra los derechos humanos.

Como se puede ver, nuestros principios de acción son la transparencia, el análisis de los hechos, la prevención y la integración. Estos cumplen y, en ocasiones, exceden los requisitos de las regulaciones nacionales e internacionales, lo que nos motiva a invertir en tecnologías ambientales y mantener una filosofía de diálogo continuo e informado con las partes interesadas.

La gestión de los derechos humanos se basa en una política global corporativa, aplicable en todos los países donde SGS cuenta con operaciones. Su contenido solo se encuentra disponible en los sistemas internos de la empresa.

Gestión de riesgos

(GRI 2-12, 2-13, 205-1)

SGS del Perú identifica los diversos riesgos aplicables al 100 % de sus operaciones (incluidos los riesgos por corrupción) y los gestiona teniendo en cuenta su Política de Sostenibilidad. Cada gerencia dispone de los recursos necesarios para ejecutar las acciones correspondientes, en línea con las directrices aprobadas en el Directorio.

Los riesgos operativos y financieros asociados a servicios de alto valor son evaluados por el Directorio, que finalmente aprueba o rechaza la prestación de los mismos. De este modo, realizamos una debida diligencia de estos servicios significativos, teniendo en cuenta los impactos en distintos pilares.

Conflictos de interés

(GRI 2-15)

Además de la evaluación que realiza el Directorio sobre los servicios de alto valor solicitados a nuestra empresa y de sus potenciales riesgos, también se miden los potenciales conflictos de interés que estos puedan involucrar. Las acciones que se toman tienen carácter reservado para la empresa, por lo que no son comunicados al exterior salvo requerimiento legal.

Neutralidad para evitar escenarios de conflicto

(GRI 415-1)

Mantenemos una política de estricta neutralidad con respecto a asuntos políticos y religiosos. Por ello, SGS no contribuye con recursos a la promoción de partidos políticos o candidatos a un cargo de elección popular. Tampoco financiamos organizaciones con fines religiosos. En la misma línea, tampoco se realizan donaciones solidarias con el objeto de ejercer cualquier tipo de influencia sobre autoridades o terceras partes para que la empresa obtenga algún tipo de ventaja.

Anticorrupción

Además del Código de Integridad establecido por SGS a nivel global, instituímos de forma local una Política de Prevención de Corrupción, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. En ella, nos comprometemos a combatir y prohibir estas prácticas, además de cumplir con el marco legal vigente alineado al mismo objetivo. También establecemos la importancia de una cultura de confianza donde nuestros trabajadores puedan realizar consultas e inquietudes sobre un hecho o conducta bajo sospecha de soborno, siempre en estricta confidencialidad y bajo protección de amenazas o coerciones.

Finalmente, nos comprometemos a asignar un responsable de cumplimiento que supervise su implementación y mantenga actualizado el sistema de gestión antisoborno.

(GRI 205-2)

En los años 2021 y 2022, el 48 % y 86 % de trabajadores respectivamente fueron capacitados en nuestro Código de Integridad; y el 97 % y 88 % fueron capacitados en el respeto a los derechos humanos.

(GRI 205-3)

Asimismo, reportamos que en los años 2021 y 2022 no se registró ninguna falta al Código de Integridad que estuviese relacionada con actos de corrupción.

Cumplimiento

(GRI 3:3 – Cumplimiento incluyendo gestión de nuevas regulaciones)
(GRI 2-27)

Durante el 2021, se registraron 3 casos significativos de incumplimiento de legislación y/o normativas. En todos los casos la empresa recibió multas monetarias por un total de S/ 317 239.34, según detalla el siguiente cuadro.

Detalle de multas administrativas registrados en el 2021

| Número de expediente sancionador | Descripción | Multa impuesta (en Soles) |
|----------------------------------|--|---------------------------|
| 143-2020-SUNAFIL/IRE-CAL | Infracción a la labor inspectiva | 977.08 |
| 00104-2019-SUNAFIL/IRE-AQP | Incumplimiento de normas sociolaborales | 32,507.11 |
| 027-2020-SUNAFIL/IRE-CAL | Incumplimiento de normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo | 283,755.15 |

Al cierre de la edición del reporte, no se han confirmado incumplimientos del tipo descrito en el año 2022.



07

Nuestro
compromiso
con el
ambiente

El gran avance económico que ha tenido el Perú en los últimos años ha hecho que las diferentes industrias crezcan en su producción y, por lo tanto, aumente el consumo de energía, combustibles y agua. En nuestro caso, los consumos están directamente relacionados a la cantidad de servicios que realizamos, es por ello que estamos en constante revisión de nuestros procesos y operaciones para poder identificar alternativas que involucren un uso más eficiente de nuestros recursos.

Durante el 2022, incrementamos las actividades de procesamiento de muestras dentro de nuestros laboratorios en las sedes del Callao, Arequipa y Cajamarca en un 35 %, 84 % y 9 % respectivamente, lo que tuvo como consecuencia un mayor uso de recursos.

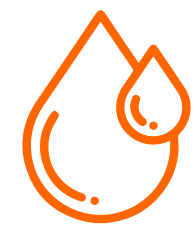
A lo largo del capítulo explicamos las iniciativas que se vienen desarrollando. Hemos seleccionado el año 2021 como base de medición ya que en el 2020 hubo una ruptura del esquema de trabajo tradicional debido a la pandemia generada por el virus de la COVID-19. A partir del 2021, empezamos a retomar la normalidad y nos adaptamos a nuevas formas de trabajo a través de la modalidad híbrida.

7.1 Gestión del agua

(GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5) (GRI 3-3: Agua y efluentes)

La escasez de agua es un problema a nivel mundial. Nosotros buscamos contribuir a su conservación y gestión responsable, ya que sabemos que la falta de acceso al agua potable afecta a diversas comunidades en todo el globo. El agua que extraemos y consumimos está directamente relacionada con las actividades de procesamiento de muestras que realizamos en nuestros laboratorios.

En cada una de las sedes, el agua proviene y se vierte a la red de agua de la entidad prestadora de servicio correspondiente a cada ciudad¹.



Entre 2021 y 2022
extrajimos un total de
57 166.00
metros cúbicos de agua

Entre 2021 y 2022
consumimos un total de
11 478.72
metros cúbicos de agua



¹ En el Callao es Sedapal, en Arequipa Sedapar y en Cajamarca es Sedacaj.

Eficiencia hídrica

Implementamos diversas medidas para disminuir nuestra extracción. A continuación, mencionamos las más importantes:

- ✓ Para nuestras sedes, identificamos los impactos relacionados al agua y actualizamos las matrices ambientales de cada laboratorio.
- ✓ Brindamos cursos de sostenibilidad ambiental a nuestros trabajadores a través de la plataforma SGS Campus que enseña acciones para gestionar recursos como el agua.
- ✓ Sensibilizamos a nuestros colaboradores mediante afiches de sostenibilidad pegados en el laboratorio, los cuales incluyen medidas para el cuidado del agua.
- ✓ Realizamos campañas virtuales enfocadas en concientizar sobre el uso eficiente del agua. Este material también fue compartido con nuestros proveedores para que puedan difundirlo a sus trabajadores.
- ✓ Contamos con una plataforma para realizar reportes ambientales donde se pueden registrar anomalías relacionadas a fugas de agua o grifos con gotera, con el fin de que estas sean subsanadas y se les pueda hacer seguimiento.

Además, en el 2021 decidimos evaluar nuestra huella hídrica en la provincia del Callao, según los requisitos de la norma ISO 14046:2014. A partir de este estudio, el cual culminó en el 2022, estamos considerando: (i) instalar reguladores de caudal con la finalidad de reducir el consumo de agua hasta en un 40 %, (ii) implementar detectores de fugas en tuberías, e (iii) instalar medidores de consumo de agua en diferentes áreas de la sede Callao.

Gestión de efluentes

Nuestros efluentes están compuestos por el agua residual generada luego de la ejecución de nuestras actividades. Estos son vertidos al alcantarillado público.



Entre 2021 y 2022 vertimos un total de
45 687.28
 metros cúbicos de agua

Dentro del contexto de nuestra zona de trabajo, en SGS Perú dependemos de las redes de alcantarillado administradas por empresas terceras para la disposición de nuestros efluentes. Por lo tanto, de no brindar un adecuado tratamiento a nuestra agua residual, esta podría contaminar los efluentes debido a su alta concentración de metales, pH, DQO y sulfatos provenientes del lavado de materiales empleados en el laboratorio. Para evitar este riesgo, en SGS contamos con procedimientos para eliminar cualquier elemento que se encuentre fuera de lo establecido por los Valores Máximos Admisibles (VMA²).

El detalle de las cifras de extracción, consumo y vertimiento de agua por cada operación es el siguiente:

Consumo de Agua - Sede Callao (en metros cúbicos)

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Agua extraída | 21 707.67 | 25 635 | 27 492 |
| Agua vertida | 17 366.14 | 20 489.97 | 21 966.11 |
| Consumo de agua | 4341.53 | 5145.03 | 5525.89 |

Consumo de Agua - Sede Arequipa (en metros cúbicos)

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------|--------|--------|--------|
| Agua extraída | 856 | 811 | 1,092 |
| Agua vertida | 684.80 | 648.80 | 873.60 |
| Consumo de agua | 171.20 | 162.20 | 218.40 |

Consumo de Agua - Sede Cajamarca (en metros cúbicos)

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------|--------|--------|--------|
| Agua extraída | 978 | 516 | 528 |
| Agua vertida | 782.40 | 412.80 | 422.40 |
| Consumo de agua | 195.60 | 103.20 | 105.60 |

² Entiéndase por Valores Máximos Admisibles (VMA) como aquel valor de la concentración de elementos, sustancias o parámetros físicos y/o químicos que caracterizan a un efluente no doméstico, el cual va a ser descargado a la red de desagüe o alcantarillado sanitario que, al ser excedido, causa daño inmediato o progresivo a las instalaciones, infraestructura sanitaria, maquinarias y equipos de los sistemas de alcantarillado y tratamiento de aguas residuales.

7.2 Gestión de la energía

(GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5) (GRI 3-3: Energía)

Una de las formas en que gestionamos el uso eficiente de la energía es a través del procedimiento de gestión energética, la Política de Emisiones Vehiculares y la Política de Sostenibilidad. Asimismo, realizamos diversas acciones con el propósito de reducir nuestro consumo. Estas acciones se alinean con las directrices de nuestra sede global, la cual impulsa y financia iniciativas de eficiencia energética para nuestra infraestructura.



Entre 2021 y 2022 nuestro consumo total de energía fue de **45.37 gigajoules**

Consumo de energía, según ubicación y tipo

| | Callao | | | Arequipa | | | Cajamarca | | |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| GLP | - | - | - | - | 0.22 | 0.54 | 0.18 | 0.12 | - |
| Gas Natural | 5.87 | 5.34 | 5.78 | - | - | - | - | 0.17 | 0.38 |
| Consumo de combustibles | 5.87 | 5.34 | 5.78 | - | 0.22 | 0.54 | 0.18 | 0.29 | 0.38 |
| Consumo de electricidad | 14.47 | 15.10 | 16.13 | 0.45 | 0.51 | 0.58 | 0.15 | 0.23 | 0.28 |
| Consumo total de energía | 20.34 | 20.43 | 21.91 | 0.45 | 0.73 | 1.12 | 0.32 | 0.52 | 0.66 |

Nota:

- Actualmente se generan 0.048 kWh de energía renovable a través de paneles solares. Esta misma cantidad se ha generado en los años 2020, 2021 y 2022.
- Para calcular los valores de consumo nos basamos en los recibos emitidos por los proveedores de Callao y Cajamarca en el caso de gas natural. Sin embargo, para Cajamarca durante el periodo de 2020 hasta julio 2021, nos basamos en las órdenes de compra emitidas al proveedor, ya que usamos GLP durante ese periodo, esto último replicamos en Arequipa.

Intensidad energética

| Indicador unificado para las 3 sedes | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|------|------|
| Intensidad energética (kWh/muestra procesada) | 4.76 | 3.01 | 2.38 |

Nota: Dentro de la organización, el ratio representa el 95 % de las actividades significativas realizadas en nuestros laboratorios. Puesto que el trabajo híbrido se ha oficializado y se viene impulsando por parte de SGS, la asistencia de nuestros colaboradores de back office es de una vez por semana.



Nuestro consumo neto energético ha tenido un incremento, pero esto es consecuencia del crecimiento operacional de la empresa. Al analizar nuestra intensidad energética vemos que el indicador decrece, por ende concluimos que nuestros procesos vienen siendo más eficientes.



Nuestra reducción del consumo energético fue de 21 % (2022) y 37 % (2021), superando significativamente la meta de reducción para 2022 (5 % de kWh consumido por muestra procesada).

Nota: La reducción energética se ha calculado con base en los kWh facturados en los recibos de consumo de nuestras 3 sedes y el reporte de muestras procesadas en los laboratorios de cada sede.



Eficiencia energética

Consideramos que la reducción del consumo de energía también se debe a las iniciativas que implementamos. A continuación, mencionamos las más importantes:

✓ Charlas de cinco minutos con el objetivo de generar mejores hábitos de uso energético en nuestros colaboradores.

✓ Trabajamos en la separación de los sistemas eléctricos, es decir, la utilización de tableros y circuitos independientes para llevar a cabo un mejor control. Por ejemplo, en el laboratorio de medio ambiente, compuesto por dos áreas continuas, ya contamos con interruptores de energía separados por área. Con esta independencia en los circuitos y sistemas eléctricos, se hace uso de la energía necesaria solo en los espacios que se requiera por trabajos.

✓ Instalamos un banco de capacitadores para la eliminación de la energía reactiva en dos locales de la sede Callao. Establecimos el uso de temporizadores en el almacén de la misma sede. Finalmente, instalamos techos que permiten el paso de la luz para evitar el derroche de energía eléctrica.

✓ Desde el cuarto trimestre del 2022, estamos analizando la viabilidad de la implementación de paneles solares para el área de oficinas como opción de migración hacia una fuente de energía renovable, la cual, por temas contractuales, aún está pendiente de implementación.

Para medir nuestro desempeño, mensualmente le pedimos a los gestores de información de nuestras operaciones en el Callao, Arequipa y Cajamarca que nos compartan los consumos facturados en los recibos de energía para comparar esas cifras con el número de muestras procesadas. Analizamos cualquier variación significativa observada para identificar la causa y determinar si la variación es consecuencia del aumento de alguna actividad o si es que hay una oportunidad de mejora por implementar. Hasta el momento, el 100 % de variaciones se debió al aumento de trabajo.

Asimismo, en el 2022 llevamos a cabo una auditoría energética en la sede Callao. A través de aquella, buscamos identificar los picos de consumo energético y determinar la causa para proponer soluciones o alternativas de mejora.

7.3 Gestión de emisiones

(GRI 201-2, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7) (GRI 3-3: Emisiones)

Los fenómenos producidos por el cambio climático³ pueden afectar la continuidad del negocio, es por ello que en nuestra matriz de riesgo-oportunidad se ve plasmado el análisis de identificación, evaluación y gestión de los impactos relacionados con el cambio climático en nuestras operaciones y cadena de valor.

Además, desde el 2014 nuestra casa matriz se ha propuesto ser NET ZERO⁴. Por ello, en SGS medimos nuestra huella de carbono con la finalidad de identificar su mayor impacto y generar planes de acción sobre este. Los esfuerzos están enmarcados en nuestra estrategia de sostenibilidad (para mayor detalle, revisar el capítulo Quiénes Somos).

Asimismo, en línea con nuestra Política de Emisiones Vehiculares, tenemos como meta reducir las emisiones derivadas del uso de combustible para el transporte en un 10 % para el 2023, e incluir tecnologías bajas en emisiones en el 10 % de nuestra flota vehicular⁵.

Huella de carbono (alcances 1, 2 y 3)

| Indicador unificado para las 3 sedes | 2020 | 2021 |
|--------------------------------------|----------------|--------------|
| Alcance 1 | 319.95 | 488 |
| Alcance 2 | 661.87 | 845 |
| Alcance 3 | 249 | 196 |
| Total | 1230.82 | 1,529 |

Nota: La principal y única actividad que representó la huella de carbono de alcance 3, fueron los viajes de negocio por vía aérea y terrestre.

³ El cambio climático es consecuencia de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que se originan en diversas actividades antropogénicas, principalmente derivadas de la quema de combustibles fósiles, el cambio de uso de suelo, las actividades agrícolas y ganaderas, y de los desechos.

⁴ Cero emisiones de CO₂ generadas.

⁵ También tenemos el objetivo para el 2030 de reducir 40 % de todas las emisiones vehiculares asociadas al consumo de combustible e incluir tecnologías bajas en emisiones en el 50 % de nuestra flota vehicular.



Posterior al 2020, se incrementaron los servicios ofrecidos y la demanda por estos; en consecuencia, nuestro consumo energético (en su mayoría asociado al uso de energía eléctrica) se elevó, y junto con ello las emisiones de gases de efecto invernadero aumentaron.

Otras emisiones significativas

| | Callao | | | Arequipa | | | Cajamarca | | |
|-------------------------|--------|--------|--------|----------|-------|-------|-----------|-------|-------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Óxidos de nitrógeno | <2.05 | 0.74 | 3.85 | 109 | 66.60 | 64.90 | 18.86 | <2.05 | <2.05 |
| Material particulado | 0.67 | 8.77 | 4.67 | | | | 5.37 | 10.43 | 13.21 |
| Monóxido de carbono | 331.91 | 679.53 | 190.22 | | | | <0.00014 | 0.02 | 0.00 |
| Ácido sulfúrico (gas) | 9.77 | 0.02 | 0.04 | | | | <1.25 | 13.05 | <1.25 |
| Ácido clorhídrico (gas) | 0.79 | 0.05 | 0.04 | 1.67 | – | 1.93 | 4.36 | 6.87 | 0.28 |
| Plomo | 0.01 | 0.02 | 0.16 | | | | 0.07 | 0.07 | 0.44 |

Nota

- **Sede Callao:** Las emisiones de ácido sulfúrico y clorhídrico se generan por un ensayo llamado “digestión de muestras ácidas”. El resto de las emisiones son generadas durante la preparación de muestras inorgánicas (uso de hornos de secado y chancado) y para los ensayos al fuego.
- **Sede Arequipa:** Las emisiones de óxidos de nitrógeno, y monóxido de carbono, se generan en las chimeneas ubicadas en el laboratorio de minerales.
- **Sede Cajamarca:** Las emisiones de óxido de nitrógeno, material particulado, plomo y monóxido de carbono, son generadas en el proceso de preparación de muestras inorgánicas y las emisiones ácidas se generan en el laboratorio de medio ambiente.



Intensidad de emisiones

| Indicador unificado para las 3 sedes | 2020 | 2021 |
|--------------------------------------|------|------|
| Intensidad emisiones (tCO2e/ventas) | 4.4 | 3.72 |

Si bien el consumo neto de emisiones de gases de efecto invernadero se incrementó, la generación asociada a los servicios o ventas realizadas ha disminuido por la implementación de eficiencias implementadas (para mayor detalle revisar el apartado de “eficiencia energética” dentro de la sección “gestión de la energía) con el propósito de reducir eficientemente la huella de carbono asociado a nuestros servicios. Estas acciones acompañan a las ya mencionadas en los apartados de gestión hídrica y energética.

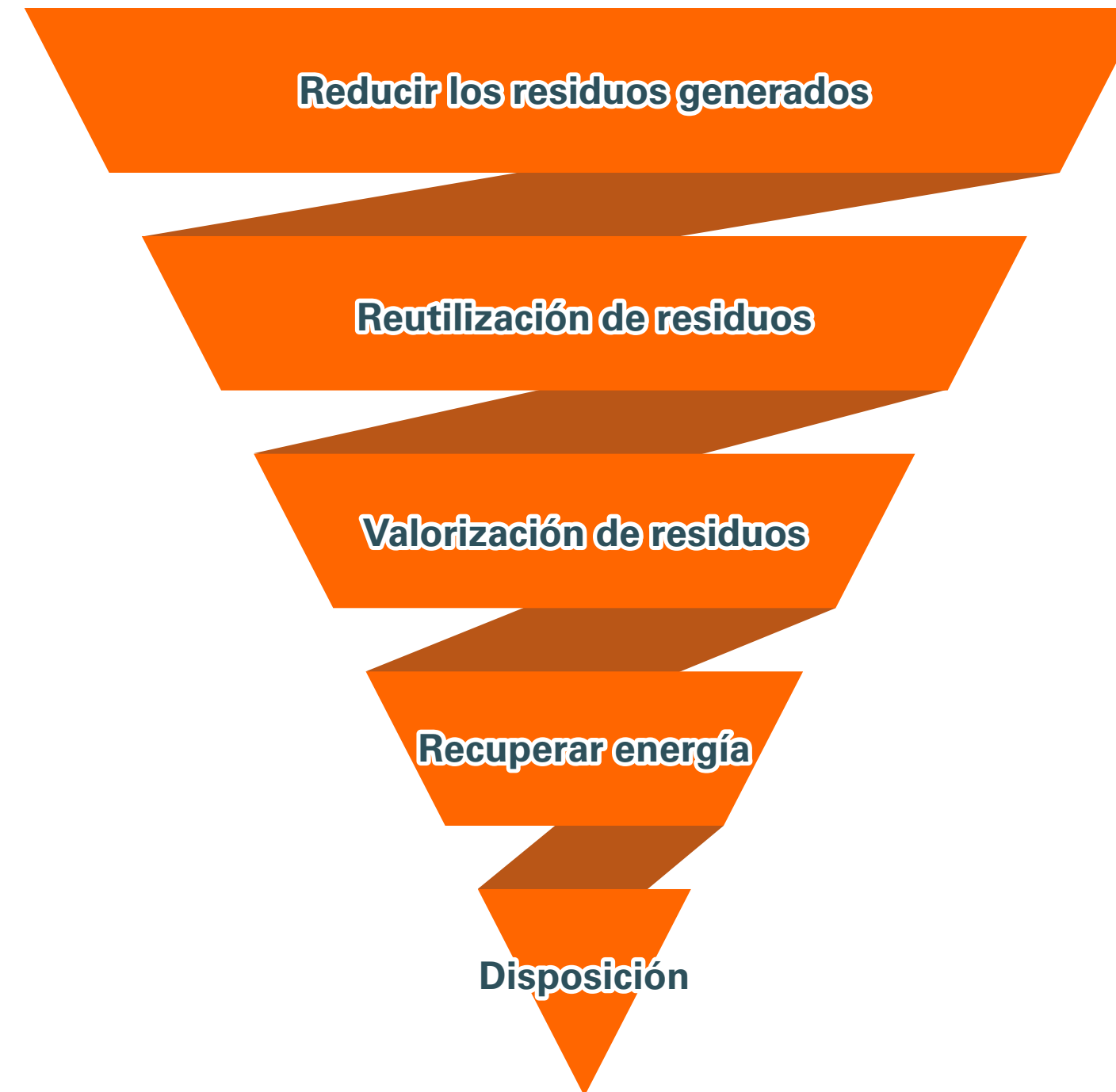
- ✓ Renovamos equipos antiguos por maquinas que cuentan con la etiqueta verde de ecoeficiencia.
- ✓ Realizamos el mantenimiento y cambio de filtros para mejorar el control de nuestras emisiones generadas.
- ✓ Publicamos la Política de vuelos, la cual permite una mayor planificación y evaluación de necesidad de los viajes.
- ✓ Transformamos nuestra forma de trabajo tradicional un sistema de trabajo virtual, el cual disminuye el consumo energético operativo.
- ✓ Implementamos sistemas automatizados de control que miden el consumo de energía y las emisiones de CO2 en tiempo real.
- ✓ Ejecutamos capacitaciones en sostenibilidad y en cambio climático.

Como medida de mitigación, compensamos el CO2 proveniente de vuelos corporativos. Por cada tonelada compensada, LATAM retribuye una tonelada adicional a dos proyectos; el Parque de Energía Solar, ubicado en Chile, y el Bosque de Captura de CO2, localizado en Ucayali.

7.4 Gestión de residuos

(GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5) (GRI 3-3: Residuos)

La prioridad de nuestra gestión integral de residuos es la minimización y valorización de residuos, teniendo como última opción la disposición final usando la escala de Lansik. El orden de prioridad, de mayor a menor, es el siguiente: minimizar, valorizar y disponer.



Nos aseguramos de emplear una correcta gestión y manejo de los residuos sólidos, sanitarios y ambientalmente adecuados a través del desarrollo de un Plan de Manejo de Residuos Sólidos en todas nuestras sedes (Callao, Arequipa y Cajamarca). Esto es de especial importancia para nuestra organización ya que, para hacer una correcta valorización de residuos, es importante realizar un buen trabajo de caracterización y segregación de estos.

Del mismo modo, nos adecuamos a los estándares y procedimientos en las locaciones de nuestros clientes en materia de gestión de residuos.

En línea con esto, y de acuerdo a nuestro Plan de Manejo de Residuos Sólidos, en todas nuestras sedes gestionamos adecuadamente los residuos y nos aseguramos de que no causen impactos al agua, aire ni suelo, dependiendo del tipo de residuo.

| Sede | Insumos, actividades y productos resultantes | Tipo de impacto evitado | Tipo de residuo generado |
|------------------|---|---|--|
| Callao | Soluciones ácidas usadas para la digestión de metales. Crisoles y copelas usados en el proceso de fundición y copelación de metales. | Generación de residuos peligrosos y posible contaminación del agua y suelo. Generación de residuos peligrosos y posible contaminación del suelo. | Disoluciones ácidas con metales. Crisoles y copelas con contenido de plomo. |
| Arequipa | Disolventes usados en los análisis del laboratorio. | Generación de residuos peligrosos y posible contaminación del suelo. | Soluciones disolventes. |
| Cajamarca | Soluciones ácidas usadas en los análisis de laboratorio | Generación de residuos peligrosos y posible contaminación del suelo. | Disoluciones ácidas |





Además, contamos con un almacén de residuos peligrosos, donde son almacenados de acuerdo con su peligrosidad en envases adecuados, incluyendo los efluentes de lavado que puedan exceder los Valores Máximos Admisibles para descarga de aguas residuales al alcantarillado.

Los residuos peligrosos son transportados por una empresa operadora de residuos sólidos (EO-RS) hacia un relleno de seguridad para su disposición final. Los residuos no peligrosos generales son transportados por una EO-RS y dispuestos en un relleno sanitario.

En Lima, durante el 2022, por primera vez valorizamos residuos peligrosos como aceites lubricantes. Los residuos reciclables como papel, cartón, plástico y vidrio fueron donados a diversas ONG con el objetivo de que se generen beneficios sociales y ambientales. Además, intentamos minimizar nuestros residuos al reutilizar algunos materiales de embalaje o empaque.

En el caso de nuestras sedes en Arequipa y Cajamarca, los residuos no peligrosos reciclables se entregaron a los programas de segregación municipal en donde los residuos generales son derivados a los programas de reciclaje municipal y los residuos peligrosos son transportados por una EO-RS especializada hacia un relleno de seguridad para su disposición final. Para cada método de disposición, el ente encargado del mismo no brinda una constancia del hecho. Para el caso de las disposiciones a rellenos sanitarios, se nos brindan los manifiestos y constancias de manejo de residuos peligrosos y no peligrosos. Del mismo modo, esto aplica para las donaciones y procesos de valorización realizados cuya constancia se registra en los certificados correspondientes.

Generación de residuos por sede, composición y área de origen (2022)

| Sede | Composición | Origen | Residuos peligrosos (toneladas) | Residuos no peligrosos (toneladas) |
|--|--|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Callao | Residuos comunes | Todas las áreas | – | 152.24 |
| | Residuos muestras minerales | Laboratorios PMI y metalurgia | – | 157.27 |
| | Papel (valorizado) | Laboratorios | – | 0.44 |
| | Cartón (valorizado) | Laboratorios y almacén | – | 0.90 |
| | Plástico (valorizado) | | – | 9.34 |
| | Vidrio (valorizado) | | – | 20.00 |
| | Residuos de harina y aceite de pescado (orgánicos) | Laboratorios | – | 88.67 |
| | Residuos peligrosos no valorizables | | 498.66 | – |
| | Residuos peligrosos valorizables (aceite, combustible y frascos) | | 6.30 | – |
| | Arequipa | Residuos comunes | Todas las áreas | – |
| Residuos muestras minerales | | Laboratorios | – | 3.35 |
| Residuos de papel y cartón (valorizado) | | | – | 1.17 |
| Residuos de plástico (valorizado) | | | – | 3.44 |
| Residuos de vidrio (valorizado) | | Todas las áreas | – | 0.27 |
| Otros residuos valorizados (chatarra no peligroso) | | | – | 0.03 |
| Residuos peligrosos | | Laboratorios | 8.37 | – |
| Cajamarca | No peligrosos - Residuos comunes | | | 5.18 |
| | No peligrosos - Residuos de papel y cartón (valorizado) | | | 0.25 |
| | No peligrosos - Residuos de plástico (valorizado) | Todas las áreas | | 0.36 |
| | Residuos peligrosos | | 3.87 | – |
| Total | | | 517.20 | 444.78 |

Generación de residuos por sede, composición y área de origen (2021)

| Sede | Composición | Origen | Residuos peligrosos (toneladas) | Residuos no peligrosos (toneladas) |
|--------------|--|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Callao | Residuos comunes | Todas las áreas | – | 171.17 |
| | Residuos muestras minerales | Laboratorios PMI y metalurgia | – | 39.11 |
| | Papel (valorizado) | Laboratorios | – | 51.02 |
| | Cartón (valorizado) | Laboratorios y almacén | – | 2.43 |
| | Plástico (valorizado) | | – | 6.63 |
| | Vidrio (valorizado) | | – | 16.42 |
| | Residuos de harina y aceite de pescado (orgánicos) | Laboratorios | – | 166.15 |
| | Otros residuos valorizados (chatarra y madera no peligroso) | | – | 1.31 |
| | Residuos peligrosos no valorizables | | 389.60 | – |
| | Residuos peligrosos valorizables (aceite, combustible y frascos) | | 4.00 | – |
| Arequipa | Residuos comunes | Todas las áreas | – | 1.51 |
| | Residuos de muestras minerales | Laboratorios | – | 1.52 |
| | Residuos de papel y cartón (valorizado) | | – | 1.40 |
| | Residuos de plástico (valorizado) | Todas las áreas | – | 1.14 |
| | Residuos de vidrio (valorizado) | | – | – |
| | Otros residuos valorizados (chatarra no peligroso) | | – | 0.23 |
| | Residuos peligrosos | Laboratorios | 6.12 | – |
| Cajamarca | No peligrosos - Residuos comunes | | | 3.74 |
| | No peligrosos - Residuos de papel y cartón (valorizado) | Todas las áreas | | 0.06 |
| | No peligrosos - Residuos de plástico (valorizado) | | | 0.03 |
| | Residuos peligrosos | | 2.80 | – |
| Total | | | 402.52 | 465.40 |

Generación de residuos totales por tipo en toneladas

| (Residuos en las 3 sedes) | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Residuos peligrosos | 243.47 | 402.52 | 517.20 |
| Residuos no peligrosos | 699.42 | 465.40 | 444.78 |



Entre 2021 y 2022 el total de residuos peligrosos fue de **919.72 toneladas**

Entre 2021 y 2022 el total de residuos no peligrosos fue de **910.18 toneladas**



La generación de residuos peligrosos en el periodo 2021-2022 fue mayor que en 2020 debido a que el número de muestras procesadas y analizadas incrementó. Asimismo, desde octubre del año 2021 se dejaron de autoclavar⁶ los residuos biocontaminados, lo cual generó que estos se dispongan como peligrosos.



Entre 2021 y 2022 derivamos al reciclaje un total de **381.96 toneladas** de residuos

⁶ Una autoclave es un recipiente metálico de paredes gruesas con cierre hermético que permite trabajar con vapor de agua a alta presión y alta temperatura, y que sirve para esterilizar materiales e instrumentos.

Disposición de residuos no destinados a eliminación

| Residuos <u>no destinados</u> a eliminación (toneladas) | Callao | | | Arequipa | | | Cajamarca | | |
|---|--------|--------|--------|----------|------|------|-----------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Residuos peligrosos | | | | | | | | | |
| Reutilizados | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Reciclados | 5.50 | 4 | 6.30 | - | - | - | - | - | - |
| Residuos no peligrosos | | | | | | | | | |
| Reutilizados | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Reciclados | 108.72 | 243.95 | 119.35 | 0.65 | 2.77 | 4.89 | 0.51 | 0.09 | 0.61 |



Disposición de residuos no destinados a eliminación

| Residuos destinados a eliminación (toneladas) | Callao | | | Arequipa | | | Cajamarca | | |
|---|--------|--------|--------|----------|------|------|-----------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Residuos peligrosos | | | | | | | | | |
| Traslado a relleno de seguridad | 229.26 | 389.60 | 498.66 | 7.56 | 6.12 | 8.37 | 1.15 | 2.80 | 3.87 |
| Residuos no peligrosos | | | | | | | | | |
| Traslado a relleno sanitario | 234.78 | 210.28 | 309.51 | 2.07 | 3.03 | 5.21 | 3.22 | 3.74 | 5.18 |



Entre 2021 y 2022 derivamos a rellenos sanitarios o peligrosos un total de **1446.37 toneladas** de residuos



08

Gestión de proveedores

(GRI 3-3: Compras sostenibles)



En SGS del Perú lideramos la sostenibilidad a través de toda nuestra cadena de producción y reportamos su desempeño periódicamente. Los proveedores son un grupo de interés esencial para nuestra empresa: nos llevan a comprometernos en un diálogo y soporte continuo para que juntos alcancemos los máximos estándares sociales, económicos y ambientales. Parte de ello es el cumplimiento del Código de Conducta de Proveedores, documento que define los estándares mínimos no negociables y que expresan los valores que, en conjunto, practicamos en SGS.

Estructura del Código de Conducta de Proveedores de SGS

| | |
|--|--|
| Excelencia profesional - garantía de integridad | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de leyes y reglamentos • Soborno y corrupción • Conflictos de intereses • Registros financieros, blanqueo de capitales y operaciones con información privilegiada • Protección de los bienes, información y propiedad intelectual de SGS • Representación • Conducta de ética empresarial |
| Personas | <ul style="list-style-type: none"> • Prevención del trabajo forzoso y trata de seres humanos • Promoción de la diversidad y evitar la discriminación • Prevención del trabajo infantil y protección de empleados jóvenes • Salarios justos • Trato justo • Horas de trabajo • Libertad de asociación y negociación colectiva • Prevención de lesiones ocupacionales • Condiciones de trabajo • Prevención de la exposición a materiales y productos peligrosos • Procedimientos y sistemas de seguridad ocupacional |
| Medio ambiente | <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de gestión medioambiental • Hacer más con menos • Invertir en un futuro libre de carbono |
| Comunidades | <ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento y desarrollo social y local • Mejora de las condiciones de vida de la comunidad |

Anualmente, evaluamos a nuestros 19 proveedores estratégicos en sus políticas y actividades. Desde el 2022, dicha evaluación incorpora criterios de sostenibilidad, evaluando los impactos sociales y ambientales. SGS del Perú tiene por política reconocer a aquellos proveedores que impacten positivamente en el entorno en el que operamos, además de apoyarlos en su desarrollo con actividades complementarias tales como la medición de su huella de carbono, y de exigirles el cumplimiento del Código de Conducta de Proveedores.

Criterios de sostenibilidad incluidos en la Evaluación Anual de Proveedores

| Pregunta | Ponderación (de 100 %) |
|---|------------------------|
| ¿Tiene política o procedimiento relacionado a la equidad de género? | 25 % |
| ¿Cuenta con algún programa de apoyo comunitario/social? De ser el caso, brindar detalle | 15 % |
| ¿Realiza campañas de reutilización, reciclaje o reducción de residuos? De ser el caso, brindar detalle | 10 % |
| ¿Tiene alianzas con empresas de doble impacto (social y ambiental)? De ser el caso, brindar detalle | 15 % |
| ¿Cuenta con una política de sostenibilidad? De ser el caso, adjuntarla | 15 % |
| ¿Su empresa está comprometida con la erradicación del trabajo infantil? | 10 % |
| ¿Ha realizado alguna vez un Reporte de Sostenibilidad? De ser el caso, adjuntarlo | 10 % |
| ¿Ha realizado alguna vez una medición de su huella de carbono? De ser el caso, adjuntarlo | 10 % |

Nuestro objetivo corporativo para los próximos años es que el 20 % de nuestros proveedores estratégicos realice la medición de su huella de carbono con el soporte técnico del Ministerio del Ambiente, y que el 75 % de nuestras licitaciones de proveedores incorporen criterios de sostenibilidad en su evaluación.

Criterios de sostenibilidad incluidos en la licitación de proveedores

Su empresa declara y se compromete con?...

- Respetar los derechos humanos de conformidad con las normas internacionalmente reconocidas, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Combatir todas las formas de fraude, corrupción, extorsión y soborno.
- No discriminar por motivos de raza, género, discapacidad, idioma o situación económica.
- No emplear trabajadores por debajo de la edad legal de trabajo ni recurrir al trabajo forzoso en sus actividades.
- Prohibir cualquier forma de trabajo forzado (trabajo por contrato, trabajo en condiciones de servidumbre u otras formas).
- Proporcionar a los trabajadores un paquete de compensación total que incluya salarios, pago de horas extras, beneficios y licencia pagada que cumpla o exceda los estándares mínimos legales, o bien los estándares apropiados de la industria.
- Prohibir cualquier forma de abuso (acoso físico, sexual, psicológico, verbal, etc.) o intimidación.
- Reconocer el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y apoya la libertad de asociación.
- Identificar, evaluar y controlar las condiciones de los trabajadores, la exposición a agentes químicos, biológicos y físicos peligrosos, así como garantizar el manejo seguro de estos.
- Minimizar la generación de residuos sólidos, desechos de agua y emisiones al aire como resultado de sus actividades comerciales.
- Fomentar la participación de la comunidad para ayudar a fomentar el desarrollo social y económico, y contribuir a la sostenibilidad en la que opera.

Al cierre del 2022, se logró comprometer al 45 % de proveedores estratégicos en la medición de su huella de carbono. Además, un 36 % de licitaciones ejecutadas ese mismo año incorporaron criterios de sostenibilidad en la evaluación de las propuestas¹. Ambos objetivos son pilares fundamentales para el **Programa Anual de Cadena de Valor Sostenible**, que inició su desarrollo en el 2022 con 8 proveedores estratégicos.

Debemos señalar que la empresa no realiza un seguimiento de la eficacia de las acciones tomadas a partir de los resultados de las evaluaciones anuales y de sus criterios de sostenibilidad incorporados (sociales y ambientales). Sin embargo, el programa de cadena de valor sostenible constituye una manera de acompañar a los proveedores en la mejora de su gestión sostenible; asimismo, los acompañamos mediante el **Programa de Negocios Competitivos y Cadena de Valor** en su edición del año 2021. SGS del Perú ejerció como empresa ancla de 4 proveedores estratégicos, apoyándolos en la elaboración de su primer Informe de Impactos de Sostenibilidad. Nuestra expectativa es replicar dicha actividad en el 2023.

Evaluación ambiental y social de proveedores

Es política de SGS del Perú admitir a nuevos proveedores previa evaluación de criterios ambientales y sociales. Así, en los años 2021 y 2022, todos ellos fueron revisados con base en estos aspectos.

(GRI 308-1, 414-1)

Indicadores de filtro de nuevos proveedores

| Criterio | 2021 | 2022 |
|---|------|------|
| Nuevos proveedores | 1653 | 1643 |
| Nuevos proveedores que han pasado filtros de criterio ambiental | 1653 | 1643 |
| Nuevos proveedores que han pasado filtros de criterio social | 1653 | 1643 |

(GRI 308-2, 414-2)

En los años 2021 y 2022, la empresa no ha identificado proveedores con impactos ambientales y/o sociales significativos negativos. Consecuentemente, no se han realizado acciones de cancelación de contrato o de acuerdo de mejoras.

¹ A partir de diciembre 2022 se incorporaron licitaciones con cotizaciones mayores a US\$ 10 000.



09

Sobre el Reporte

(GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14)

El presente Reporte de Sostenibilidad es parte del proceso de transparencia que SGS del Perú realiza hacia sus partes interesadas a fin de comunicar sus impactos económicos, sociales y ambientales, así como de sus temas de gobierno corporativo en los años 2021 y 2022. El contenido del Reporte está basado en los Estándares Universales del Global Reporting Initiative (GRI), así como en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

El último reporte fue publicado en el año 2021 con información correspondiente a los años 2019 y 2020. La frecuencia de este documento es bienal, siendo el presente nuestro tercer reporte. En lo que refiere a los cambios con respecto a su edición anterior, resaltamos el uso de los nuevos Estándares Universales del GRI, publicados en el año 2021.

Para que el lector pueda reconocer cada contenido al que se hace alusión, al inicio de cada sección se encontrarán los códigos respectivos del estándar GRI (GRI 2-8, por ejemplo) u ODS. De igual manera, puede dirigirse al índice de contenidos ubicado al final del informe.

| | |
|--------------------------------|--|
| Razón Social | SGS DEL PERÚ S.A.C. |
| Oficina Administrativa | Av. Elmer Faucett 3348, Callao – Perú |
| Sitio Web | https://www.sgs.com/es-pe |
| Persona Responsable | Claudia Nogueira |
| Elaboración del Reporte | Personaz S.A.C. |
| Contacto | Milagros Zamudio Romero (milagros@milagroszamudio.com) |

La cobertura de este Reporte comprende las operaciones de todas las sedes de SGS en el Perú. Asimismo, el Gerente General de la empresa es el responsable de aprobar el Informe de Materialidad y el Reporte de Sostenibilidad. La información que contiene el Reporte no presenta verificación de parte de un tercero.

Participación de grupos de interés

(GRI 2-29)

En los años 2021 y 2022, identificamos, clasificamos y priorizamos los siguientes grupos de interés a través de entrevistas con representantes de distintas áreas de la empresa. El siguiente cuadro contiene los grupos de interés identificados y priorizados, la frecuencia con la que nos comunicamos con ellos, y los medios de comunicación que empleamos para ello.

| Grupos de interés | Frecuencia | Medio de comunicación |
|-------------------|--------------------------------------|------------------------------|
| Gobierno | Mensual | Virtual |
| Comunidad | A la implementación de cada programa | Redes sociales |
| Proveedores | Mensual | WhatsApp |
| | | Correo electrónico |
| | | Medios digitales |
| Colaboradores | Diario | Instagram, Yammer |
| | | LinkedIn |
| | | Correo electrónico |
| Clientes | Permanente | Teléfono, correo electrónico |

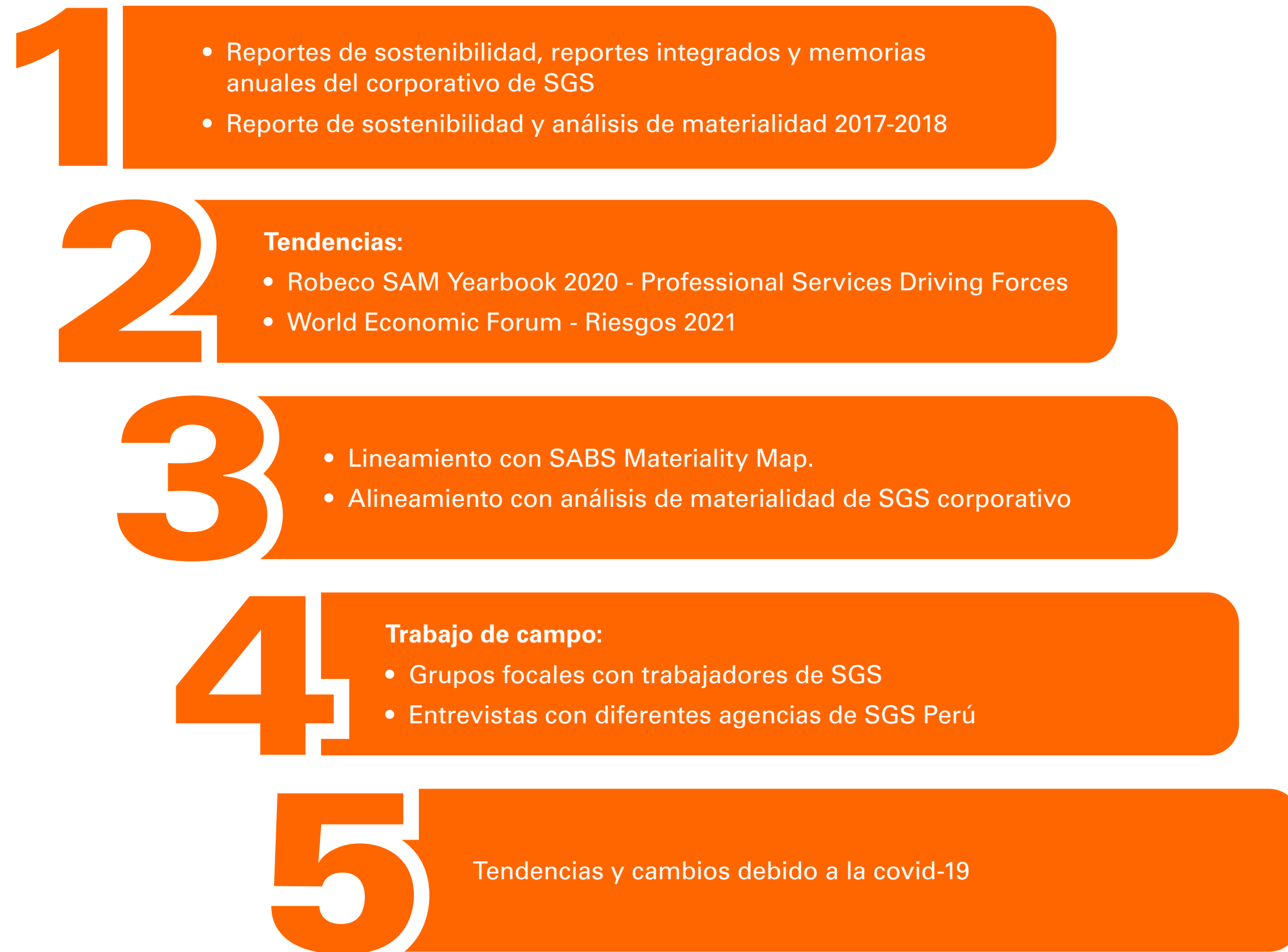
Las comunicaciones con nuestros grupos de interés se basan en un Plan de Relacionamiento, el mismo que, complementado con una comunicación estratégica, nos permite compartir nuestro desempeño de manera eficaz, transparente y clara.

Análisis de materialidad

(GRI 3-1, 3-2)

Nuestro proceso de análisis de materialidad implica identificar, clasificar y priorizar temas de importancia para la gestión de sostenibilidad de la empresa. Esto se realiza con la ayuda de estudios que permitan identificar tendencias en el sector, las cuales fueron validadas mediante reuniones y entrevistas con los equipos de las diferentes gerencias de la empresa.

El siguiente gráfico describe los pasos del proceso de análisis y priorización de temas materiales.



En el periodo 2021-2022, actualizamos nuestros temas materiales en comparación a la anterior edición del Reporte. Esto se hizo a partir de un análisis comparativo de mejores prácticas con base en los documentos del Corporate Sustainability Assesment, el Foro Económico Mundial y en los análisis de nuestras principales competencias.

Temas materiales de SGS del Perú

1. Impactos económicos
2. Confianza en calidad del servicio
3. Retención de talento y personal especializado
4. Privacidad del cliente y ciberseguridad
5. Ética e integridad
6. Compras sostenibles
7. Salud y seguridad
8. Agua y efluentes
9. Energía
10. Emisiones
11. Residuos
12. Cumplimiento (incluyendo gestión de nuevas regulaciones)
13. Innovación y tecnologías sostenibles
14. Relación con el cliente



Índice GRI

Índice GRI

| | |
|-------------------------------------|---|
| Declaración de uso | SGS del Perú ha realizado este Reporte de conformidad con los Estándares GRI, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2022. |
| GRI 1 Utilizado | GRI 1: Fundamentos 2021 |
| Estándar Sectorial Aplicable | No aplica |

| Estándar GRI | Contenido | ODS | Página | Omisión | | |
|---|-----------|---|--------|-----------------------|-------|-------------|
| | | | | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| Contenidos Generales | | | | | | |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | 2-1 | Detalles organizacionales | – | 5-6 | | |
| | 2-2 | Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | – | 6 | | |
| | 2-3 | Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | – | 61 | | |
| | 2-4 | Actualización de la información | – | 61 | | |
| | 2-5 | Verificación externa | – | 61 | | |
| | 2-6 | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | – | 12 | | |
| | 2-7 | Empleados | 8, 10 | 15 – 16 | | |
| | 2-8 | Trabajadores que no son empleados | 8 | 17 – 18 | | |
| | 2-9 | Estructura de gobernanza y composición | 5 | 37, 38 | | |
| | 2-10 | Designación y selección del máximo órgano de gobierno | 5, 16 | 37 | | |
| | 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 16 | 37 | | |
| | 2-12 | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | 16 | 42 | | |

| Estándar GRI | Contenido | ODS | Página | Omisión | | | |
|---|---|--|--------|-----------------------|-------------------|------------------|---|
| | | | | Requerimiento omitido | Razón | Explicación | |
| Contenidos Generales | | | | | | | |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | 2-13 | Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos | - | 42 | | | |
| | 2-14 | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | - | 61 | | | |
| | 2-15 | Conflictos de interés | 16 | 42 | | | |
| | 2-16 | Comunicación de preocupaciones críticas | - | 37 | | | |
| | 2-17 | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | - | 37 | | | |
| | 2-18 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | - | 37 | | | |
| | 2-19 | Políticas de remuneración | - | 33 | | | |
| | 2-20 | Proceso para determinar la remuneración | 16 | 33 | | | |
| | 2-21 | Ratio de compensación total anual | - | - | Todo el contenido | Confidencialidad | Información bajo reserva según política corporativa |
| | 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | - | 3 | | | |
| | 2-23 | Compromisos y políticas | 16 | 8 – 10, 41 – 42 | | | |
| | 2-24 | Incorporación de los compromisos y políticas | 16 | 8 – 10, 41 – 42 | | | |
| | 2-25 | Procesos para remediar los impactos negativos | - | 41 | | | |
| | 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 16 | 41 | | | |
| 2-27 | Cumplimiento de la legislación y las normativas | - | 42 | | | | |

| Estándar GRI | Contenido | ODS | Página | Omisión | | |
|---|-----------|---|--------|-----------------------|-------------------|--|
| | | | | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| Contenidos Generales | | | | | | |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | 2-28 | Afiliación a asociaciones | - | 8 – 10 | | |
| | 2-29 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | - | 61 | | |
| | 2-30 | Convenios de negociación colectiva | 8 | 17 | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-1 | Proceso de determinación de los temas materiales | - | 62 | | |
| | 3-2 | Lista de temas materiales | - | 62 | | |
| Impactos Económicos | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | - | 35 | | |
| GRI 201: Desempeño económico 2016 | 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 8, 9 | 35 | | |
| | 201-4 | Asistencia financiera recibida del gobierno | - | - | Todo el contenido | No aplica La empresa no recibe ayuda económica del Estado |
| GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016 | 203-1 | Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | 9, 11 | 35 | | |
| | 203-2 | Impactos económicos indirectos significativos | 1, 8 | 35 | | |
| Confianza en Calidad del Servicio | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | - | 12 | | |
| GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes 2016 | 416-1 | Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | 2 | 12 | | |

| Estándar GRI | Contenido | ODS | Página | Omisión | | |
|---|---|-------------|-------------|-----------------------|------------------|---|
| | | | | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| Retención de Talento y Personal Especializado | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 Gestión de los temas materiales | – | 15 | | | |
| GRI 201: Desempeño económico 2016 | 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | – | – | | | |
| GRI 401: Empleo 2016 | 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 5, 8, 10 | 21 – 22 | | | |
| | 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 3, 5, 8 | 23 | | | |
| | 401-3 Permiso parental | 5, 8 | 23 | | | |
| GRI 404: Formación y Enseñanza 2016 | 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado | 4, 5, 8, 10 | 24 | | | |
| | 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 8 | 24 | | | |
| | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 5, 8, 10 | 24 | | | |
| GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016 | 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados | 5, 8 | 18 – 20, 37 | | | |
| | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 5, 8, 10 | – | Todo el contenido | Confidencialidad | Información bajo reserva según política corporativa |
| Privacidad del Cliente y Ciberseguridad | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 Gestión de los temas materiales | – | 13 | | | |
| GRI 418: Privacidad del Cliente 2016 | 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | – | 13 | | | |

| Estándar GRI | Contenido | ODS | Página | Omisión | | |
|--|--|----------|---------|-----------------------|-------|-------------|
| | | | | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| Ética e Integridad | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 Gestión de los temas materiales | – | 40 – 41 | | | |
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción | 5, 9, 11 | 42 | | | |
| | 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 1,3,8 | 37, 42 | | | |
| Compras Sostenibles | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 Gestión de los temas materiales | – | 58 – 59 | | | |
| GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores 2016 | 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | 5, 8, 16 | 59 | | | |
| | 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | – | 59 | | | |
| GRI 414: Evaluación Social de Proveedores 2016 | 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales | 5, 8, 16 | 59 | | | |
| | 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 5, 8, 16 | 59 | | | |
| Salud y Seguridad en el Trabajo | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 Gestión de los temas materiales | – | 25 | | | |
| GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018 | 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 3, 8, 16 | 25 – 26 | | | |
| | 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 8 | 26 – 28 | | | |
| | 403-3 Servicios de salud en el trabajo | 8 | 29 | | | |
| | 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 8, 16 | 29 – 30 | | | |
| | 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 8 | 30 | | | |

| Estándar GRI | Contenido | ODS | Página | Omisión | | |
|--|-----------|---|--------------|-----------------------|-------|-------------|
| | | | | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| Salud y Seguridad en el Trabajo | | | | | | |
| GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018 | 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | 3 | 29 | | |
| | 403-7 | Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales | 8 | 25 – 26 | | |
| | 403-8 | Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 8 | 31 | | |
| | 403-9 | Lesiones por accidente laboral | 3, 8, 16 | 31 – 33 | | |
| | 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | 3, 8, 16 | 33 | | |
| Agua y Efluentes | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | – | 44 – 45 | | |
| GRI 303: Agua y Efluentes 2018 | 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | 6, 12 | 44 – 45 | | |
| | 303-2 | Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | 6 | 44 – 45 | | |
| | 303-3 | Extracción de agua | 6 | 44 – 45 | | |
| | 303-4 | Vertido de Agua | 6 | 44 – 45 | | |
| | 303-5 | Consumo de Agua | 6 | 44 – 45 | | |
| Energía | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | – | 46 – 47 | | |
| GRI 302: Energía 2016 | 302-1 | Consumo de energía dentro de la organización | 7, 8, 12, 13 | 46 – 47 | | |
| | 302-2 | Consumo de energía fuera de la organización | 7, 8, 12, 13 | 46 – 47 | | |

| Estándar GRI | Contenido | ODS | Página | Omisión | | |
|--|-----------|--|-------------------|-----------------------|-------|-------------|
| | | | | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| Energía | | | | | | |
| GRI 302: Energía 2016 | 302-3 | Intensidad energética | 7, 8, 12, 13 | 46 – 47 | | |
| | 302-4 | Reducción del consumo energético | 7, 8, 12, 13 | 46 – 47 | | |
| | 302-5 | Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios | 7, 8, 12, 13 | 46 – 47 | | |
| Emisiones | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | – | 48 – 50 | | |
| GRI 201: Desempeño económico 2016 | 201-2 | Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático | 13 | 48 – 50 | | |
| GRI 305: Emisiones 2016 | 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 3, 12, 13, 14, 15 | 48 – 50 | | |
| | 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 3, 12, 13, 14, 15 | 48 – 50 | | |
| | 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 3, 12, 13, 14, 15 | 48 – 50 | | |
| | 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | 13, 14, 15 | 48 – 50 | | |
| | 305-5 | Reducción de las emisiones de GEI | 13,14,15 | 48 – 50 | | |
| | 305-6 | Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS) | 3, 12 | 48 – 50 | | |
| | 305-7 | Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire | 3, 12, 14, 15 | 48 – 50 | | |
| Residuos | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | – | 50 – 56 | | |

| Estándar GRI | Contenido | ODS | Página | Omisión | | |
|--|-----------|---|------------------|-----------------------|-------|-------------|
| | | | | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| Residuos | | | | | | |
| GRI 306: Residuos 2020 | 306-1 | Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 3, 6, 11, 12 | 50 – 56 | | |
| | 306-2 | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 3, 6, 8, 11, 12 | 50 – 56 | | |
| | 306-3 | Residuos generados | 3, 6, 11, 12, 15 | 50 – 56 | | |
| | 306-4 | Residuos no destinados a eliminación | 3, 11, 12 | 50 – 56 | | |
| | 306-5 | Residuos destinados a eliminación | 3, 6, 11, 12 | 50 – 56 | | |
| Cumplimiento y gestión de nuevas regulaciones | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | – | 42 | | |
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | 205-3 | Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | 16 | 42 | | |
| GRI 415: Políticas Públicas 2016 | 415-1 | Contribuciones políticas | 16 | 42 | | |
| GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes 2016 | 416-2 | Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios | 16 | 12 | | |
| GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016 | 417-2 | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | 16 | 13 | | |
| | 417-3 | Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing | 16 | 13 | | |

| Estándar GRI | Contenido | ODS | Página | Omisión | | |
|---|---|-----|--------|-----------------------|-------|-------------|
| | | | | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| Innovación y Tecnologías Sostenibles | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 Gestión de los temas materiales | – | | | | |
| Relación con el cliente | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2022 | 3-3 Gestión de los temas materiales | – | 12 | | | |
| GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016 | 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | 12 | 13 | | | |