

# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

# 2022



**zal Mine**

# Sobre el reporte

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

Zamine elabora anualmente su informe de sostenibilidad, el cual condensa datos recopilados durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. Previo a su publicación, este informe fue sometido a la aprobación y revisión por parte de la Alta Dirección.

---

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

---



Para más información contactarse con  
Victor del Castillo  
Gerente de Operaciones  
[vdelcastillo@zamineperu.com](mailto:vdelcastillo@zamineperu.com)

# ÍNDICE

Carta del gerente general ..... 04

**01** ¿Quiénes somos? ..... 07

**03** Nuestro talento ..... 17

**05** Desempeño ambiental ..... 30

**07** Anexos ..... 36

Principales cifras ..... 06

**02** Nuestra organización ..... 13

**04** Bienestar y seguridad ..... 23

**06** Índice GRI ..... 32

# CARTA DEL GERENTE GENERAL

[GRI 2-22]

Con una experiencia de más de 20 años, proveemos soluciones de equipos, repuestos y servicios para la minería e industria, con la firme convicción de que nuestra labor no sólo brinda beneficios a nuestros clientes sino contribuye de manera significativa al desarrollo y bienestar de nuestros trabajadores, sus familias, y comunidad, promoviendo el empleo y aportando al crecimiento de la industria. En ese sentido, y con el propósito de reiterar nuestros compromisos económicos, sociales y medio ambientales presentamos el Reporte de Sostenibilidad del periodo 2022, en el cuál compartimos los conocimientos adquiridos en el año, así como las buenas prácticas que desarrollamos en todas nuestras operaciones.

El 2022 presentó desafíos económicos, sociales y políticos tanto a nivel mundial como nacional, esta situación impactó en el crecimiento económico del país que alcanzó un 2.7% de producto bruto interno (PBI), cifra inferior a la esperada. Alineada a esta tendencia, el sector minero experimentó una leve contracción del 0.3% respecto al año anterior. No obstante, Zamine logró consolidar nuevas oportunidades de negocio y mantuvimos la continuidad de nuestros servicios renovando contratos con clientes clave del sector minero reafirmando nuestra posición en el mercado.

Nuestros ingresos económicos incrementaron en un 9% respecto al 2021 lo cual es fruto de la calidad de nuestro trabajo y la confianza de nuestros clientes. Junto a nuestros avances económicos, reconocemos nuestras contribuciones en el ámbito social y ambiental, nuestras actividades se llevan a cabo con especial cuidado para minimizar impactos adversos. Además, priorizamos a nuestros trabajadores como pilar fundamental en nuestras relaciones, por ello implementamos programas de capacitación interna que fomentan su desarrollo profesional y garantizan su seguridad y bienestar laboral.

En consonancia con nuestros valores y misión, somos conscientes que la sostenibilidad es un proceso en constante evolución y que aún enfrentamos desafíos por superar. A medida que avanzamos hacia nuestra visión, en Zamine nos comprometemos a innovar en nuestras operaciones, colaborar estrechamente con nuestros clientes y atender las expectativas de todas las partes interesadas. Este compromiso se fundamenta en nuestro realineamiento interno de objetivos estratégicos, uno de los cuales promueve una producción responsable con el ambiente. Además, hemos reafirmado nuestras metas en remuneración competitiva, crecimiento profesional de nuestros trabajadores y la promoción de estilos de vida saludables.

Desde Zamine aceptamos los desafíos futuros y dirigimos nuestros esfuerzos hacia la construcción de un crecimiento sostenible a largo plazo. Por ello presentamos este segundo Reporte de Sostenibilidad, elaborado conforme al Estándar del Global Reporting Initiative, en el cual ratificamos nuestro compromiso como empresa resiliente, convencidos de que de esta forma contribuimos al desarrollo de nuestro país hacia un futuro más sostenible y prometedor.



**Yuji Tanaka**  
Gerente General

# PRINCIPALES CIFRAS

**100%**  
de participación



en el mantenimiento de  
equipos Hitachi en Perú

**44%**  
de market share



Para palas y excavadoras  
hidraulicas para gran  
minería

**92%**  
de engagement



de trabajadores, obtenido en la  
encuesta de Clima Laboral 2022

**0**  
accidentes fatales



y 866 298 horas hombre  
trabajadas

**12**  
años de trayectoria



y más de 20 años  
trabajando con la minería  
peruana

**Certificación  
ISO  
Tri-norma**



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



01

# ¿Quiénes somos?

---



[GRI 2-1]

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

## MISIÓN



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

## VISIÓN



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

# Valores



## ARMONÍA

Nos ganamos el respeto a través de la cooperación



## INTEGRIDAD

Hacemos lo que decimos, decimos lo que pensamos



## JUSTICIA

La equidad y el respeto inspiran nuestras acciones



## ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Consideramos las expectativas del cliente en cada actividad.



## INNOVACIÓN

Promovemos la creatividad, el espíritu emprendedor y la iniciativa



## SEGURIDAD

Las personas son lo más importante por eso cuidamos de ellas



## TRABAJO EN EQUIPO

Colaboramos activamente para conseguir mejores resultados

# Nuestra oferta

[GRI 2-6]

## Productos

Vendemos camiones, palas y excavadoras Hitachi, componentes para la gran minería, suministros para plantas mineras e industriales así como suministros para equipos móviles pesados

## Servicios

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



## Nuestras operaciones

### Norte

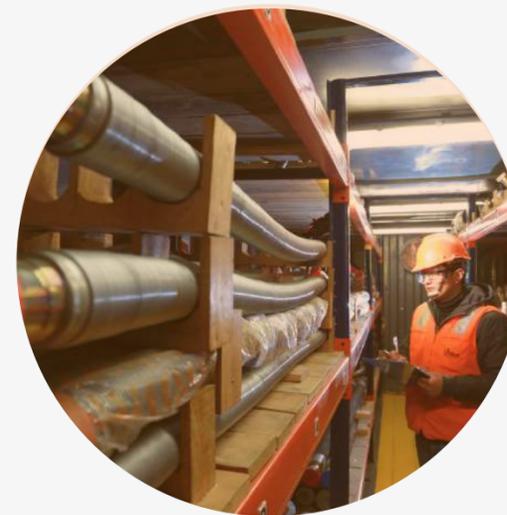
CAJAMARCA: Servicios de suministro logístico y mantenimiento  
ANCASH: Servicio de mantenimiento

### Centro

LIMA:  
Centro de Operaciones - Lurín  
Oficinas administrativas - Surco

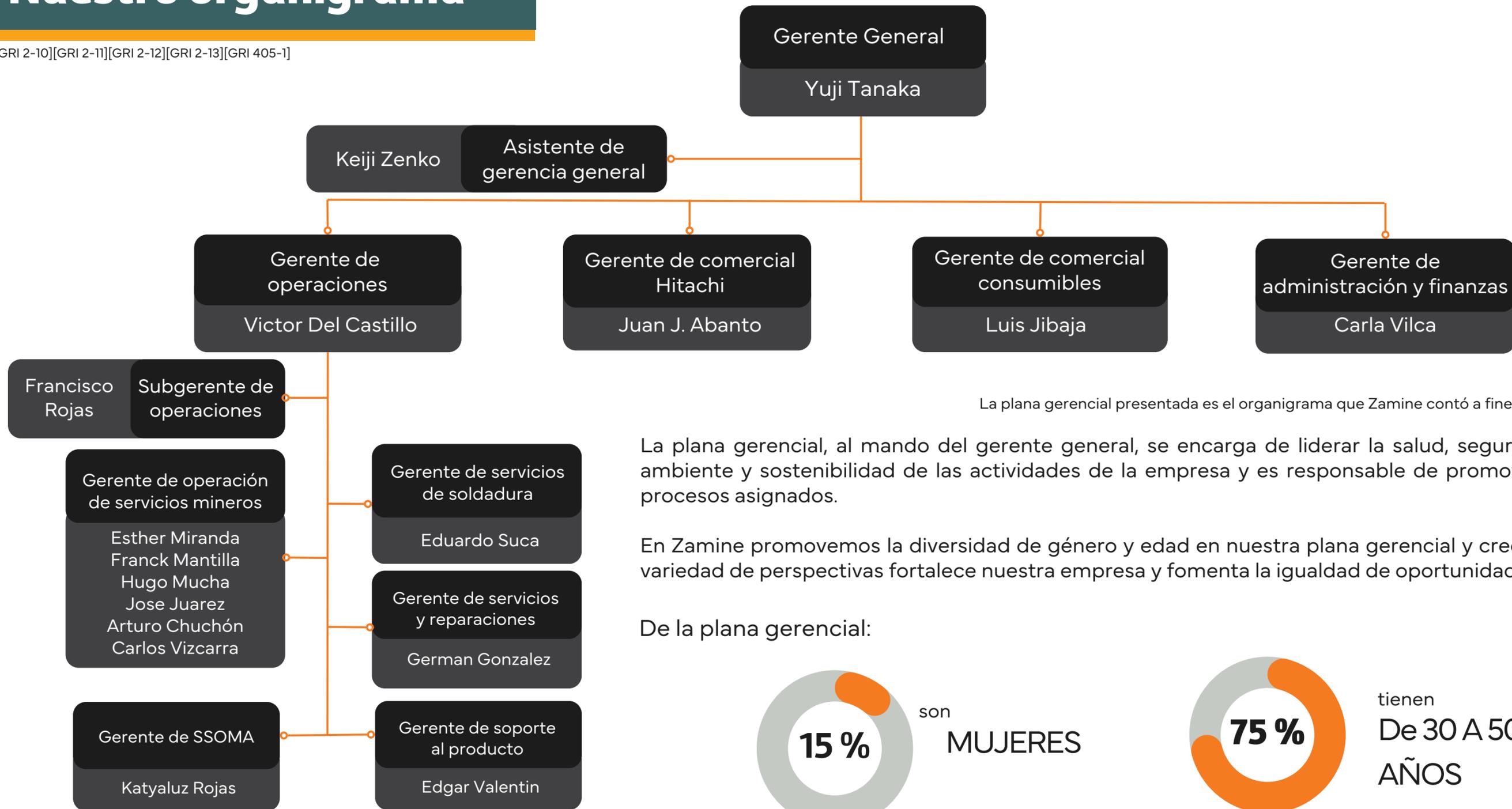
### Sur

ICA: Servicios de soldadura, reparaciones y mantenimiento  
AREQUIPA: Servicios de soldadura  
CUSCO: Servicios de mantenimiento, suministro y reparaciones  
MOQUEGUA: Taller de soldadura



# Nuestro organigrama

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

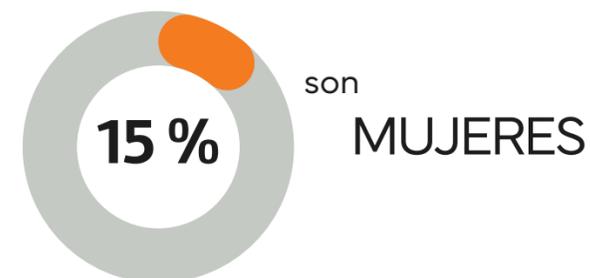


La plana gerencial presentada es el organigrama que Zamine contó a fines de mayo 2023.

La plana gerencial, al mando del gerente general, se encarga de liderar la salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad de las actividades de la empresa y es responsable de promoverla en sus procesos asignados.

En Zamine promovemos la diversidad de género y edad en nuestra plana gerencial y creemos que la variedad de perspectivas fortalece nuestra empresa y fomenta la igualdad de oportunidades.

De la plana gerencial:



# Nuestra estrategia sostenible

[GRI 2-23][GRI 3-3]

Consideramos que nuestra estrategia de negocio también debe incluir indicadores no financieros, adicionalmente, para conseguir un enfoque sostenible dentro de la compañía es imprescindible conectar a todos los grupos de interés y tomarlos en cuenta al momento de la implementación de cada línea de acción. En ese sentido, en el 2022 se planteó la incorporación de líneas de acción para generar valor compartido a partir de nuestros procesos.

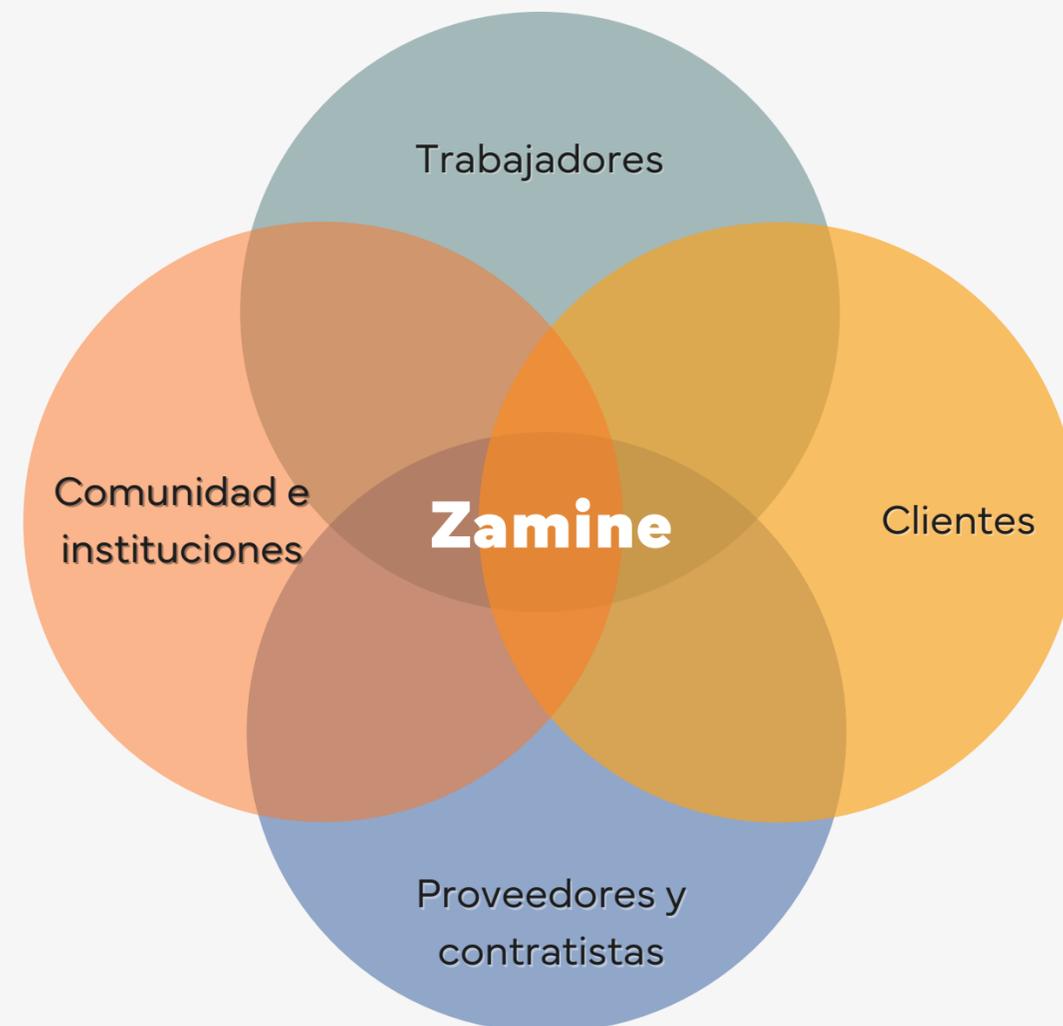
Estas líneas de acción vienen siendo aplicadas considerando los compromisos de nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión.



# Grupo de interés

[GRI 2-29]

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



# Lineamientos

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

Zamine cuenta con políticas internas, procedimientos y estándares que están alineados a cumplir nuestra misión y visión considerando siempre nuestros valores corporativos. En ese sentido, nuestros lineamientos implementados son los siguientes:



- Política del sistema integrado de gestión
- Política salarial
- Política de anticorrupción
- Manual de anticorrupción
- Manual de cumplimiento
- Manual de prevención y gestión de los riesgos del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo
- Código de conducta para la prevención de lavado de activos y el financiamiento al terrorismo

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

En caso de algún incumplimiento de alguna de nuestros lineamientos y/o políticas, nuestros trabajadores u otros grupos de interés pueden comunicar sus quejas o alertas al siguiente canal: [compliance@zamineperu.com](mailto:compliance@zamineperu.com)



## Canales de comunicación

[GRI 2-16]

Que nos permiten mantenernos en contacto:



Reuniones presenciales y virtuales



Notas de prensa



Redes sociales



Página web



Grupos de WhatsApp



Buzón de sugerencias



Correo electrónico:

02

# Nuestra organización



## Desempeño económico

{GRI 201-1}

Para Zamine es de suma importancia contribuir significativamente a nuestra casa matriz. Por ello, nos enfocamos en presentar información financiera fiable y oportuna, siempre en cumplimiento de las regulaciones locales e internacionales.

Para el año 2022, el valor de nuestras ventas incrementó en un 9% respecto al año 2021 y, de la misma forma, nuestras utilidades a distribuir aumentaron en un 4%. Respecto a nuestras ventas, estas se distribuyeron en ingresos por servicios de mantenimiento, reparaciones, soldadura y suministro, por venta de equipos, por venta de consumibles y por venta de partes.

Este incremento refleja nuestra eficiencia y éxito en la gestión de recursos en consideración de los factores internos y externos que impactan en nuestro desempeño.

## Satisfacción al cliente



Realizar una evaluación de satisfacción al cliente brinda a Zamine la oportunidad de comprender la calidad del servicio que ofrecemos, así mismo nos da un panorama más amplio sobre los procedimientos que debemos mejorar.

Por otro lado, la interacción con el cliente y hacerle partícipe de nuestra mejora continua fortalece nuestro vínculo.



Nuestro mecanismo de evaluación fue a través de llamadas telefónicas a representantes clave de cada cliente, este representante debía tener un cargo de responsabilidad y afín a nuestros servicios brindados.

Satisfacción del cliente en el año 2022: **75%**

# Cumplimiento legal

[GRI 2-27]{GRI 2-16}



Nos preocupamos por salvaguardar los derechos e intereses de la empresa y con el objetivo de cumplir nuestras obligaciones legales, así como de minimizar las contingencias de forma preventiva. En ese sentido, mediante una matriz legal, documento vivo que compila los requisitos normativos exigibles a la empresa, monitoreamos nuestras actividades de alineación y cumplimiento normativo aplicable, las cuales son validados en nuestros procesos de auditoría internas y externas.

## En el año 2022:

- No se registraron casos de incumplimiento de la legislación y/o normativa.
- No hemos registrado pago de multas significativas a organismos fiscalizadores.

Para poder obtener estos resultados exitosos, venimos trabajando con un enfoque preventivo y la estrategia es una adecuada gestión de riesgos.

# Gestión de riesgos

[GRI 2-26]

A través del Sistema Integrado de Gestión llevamos a cabo la administración de riesgos al identificar, analizar, evaluar y tratar los riesgos externos e internos que afectan el cumplimiento de nuestra estrategia de negocio y el rendimiento de nuestras operaciones. Para un análisis efectivo contamos con la participación de la alta dirección y los responsables de cada área.

Como seguimiento, se realizan auditorías tanto a nuestros procesos internos como a nuestros proveedores críticos para identificar oportunidades de mejora en todas las operaciones de la empresa. Así mismo, recibimos auditoría y procesos de homologación de nuestros clientes, de nuestra casa de matriz (Corporación Marubeni) y auditorías en cumplimiento al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



(\*) Semestralmente, por cada proceso

# Anticorrupción

[GRI 2-15][GRI 205.-2]

En Zamine, la integridad y la ética empresarial son la base de nuestra cultura. Consideramos que la anticorrupción es un principio fundamental que promovemos activamente y estamos comprometidos con los más altos estándares de comportamiento ético en todas nuestras actividades y en todas nuestras interacciones con clientes, socios comerciales y empleados.

A través de nuestra Política Anticorrupción y Manual Anticorrupción, fomentamos una cultura de transparencia, rendición de cuentas y cumplimiento de las leyes y regulaciones anticorrupción aplicables. Creemos firmemente que el respeto a estos principios fortalece nuestra reputación y es esencial para el crecimiento sostenible de nuestra empresa.

## Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos de Anticorrupción

Indicadores de comunicación y formación	Nº	%
Miembros de plana gerencial capacitados en las políticas y procedimientos de anticorrupción	9	45%
Trabajadores capacitados en las políticas y procedimientos de anticorrupción	292 (*)	98.3%

(\*) La capacitación se realizó en febrero 2022 con el personal vigente hasta esa fecha.

### Debemos cumplir con ...



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



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



**Comité de Cumplimiento:** Tiene la función de velar por el cumplimiento conductual de la empresa y se compone del gerente general, gerente de operaciones, gerente de administración y finanzas y el jefe de relaciones laborales.



**Línea directa de anticorrupción de ZAMine Service Peru S.A.C.:** Para informar asuntos relacionados al cumplimiento, Zamine pone a disposición el siguiente correo: [compliance@zamineperu.com](mailto:compliance@zamineperu.com).

03

# Nuestro talento

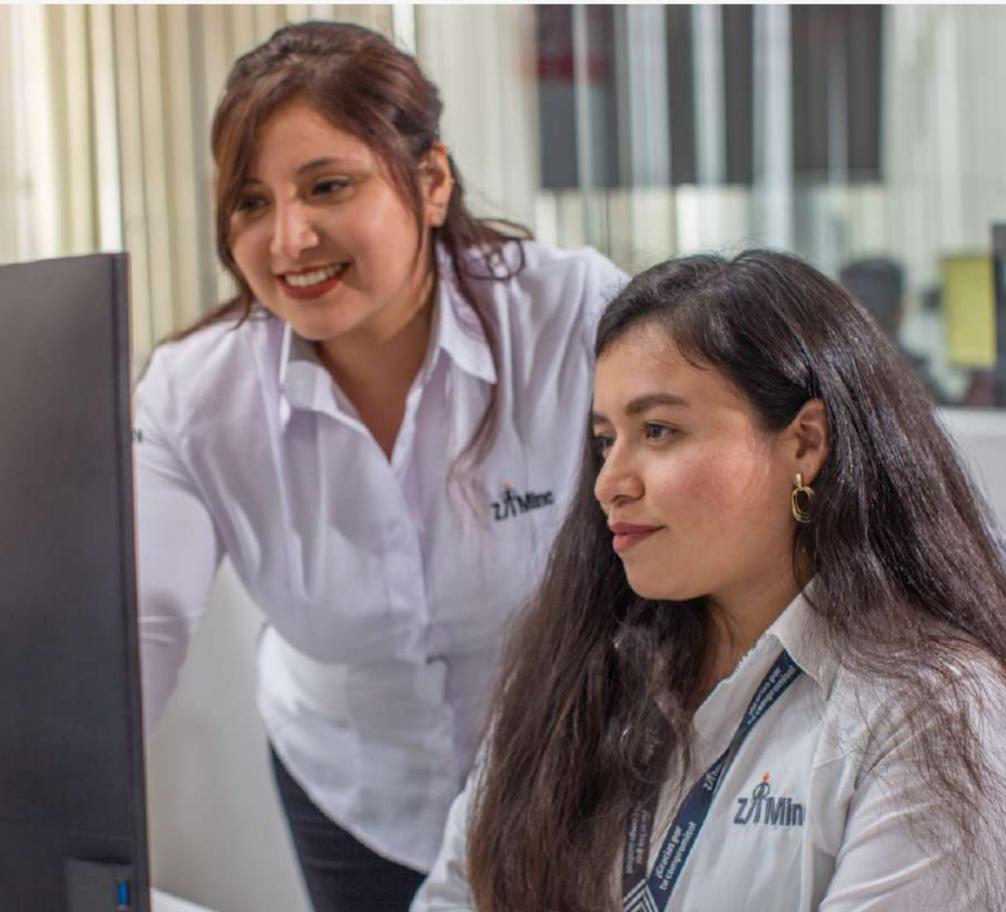
---

# Composición laboral

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

Conscientes de que el talento no tiene fronteras, nos esforzamos por atraer profesionales de diferentes edades y regiones del país. Así mismo, valoramos la experiencia y conocimientos de los profesionales al igual que su pasión y creatividad.

Al cierre del 2022, contamos con 427 trabajadores. Respecto a la distribución por género, el 13.11% es representado por mujeres.



### Número de trabajadores al cierre del 2022

Género	Rango de edad			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Hombre	82	272	17	371
Mujer	32	21	3	56
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>293</b>	<b>20</b>	<b>427</b>

Así mismo, destacamos la diversidad en la procedencia de nuestros trabajadores. Dentro de esta estadística, después de Lima, la procedencia de nuestra mayor fuerza laboral se concentra, con un 39.8%, en Arequipa y Cajamarca, regiones en las que se ubican dos de nuestras operaciones lo que reafirma nuestro compromiso con el desarrollo económico local.

Del total de trabajadores, 87 de ellos cuentan con un contrato fijo a tiempo completo y representan un 20.37% del total. Mientras que el 79.3% cuentan con un contrato temporal.

### Número de trabajadores al cierre del 2022, por género y región

Nº de trabajadores por región y por género	Hombre	Mujer
Lima y Callao	136	39
Zona Norte: Ancash, La Libertad, Cajamarca, Lambayeque, Piura, Tumbes	118	8
Zona Sur: Huancavelica, Ica, Ayacucho, Arequipa, Moquegua, Tacna, Puno, Cusco, Apurímac	104	9
Zona Centro: Huánuco, Pasco, Junín	8	0
Zona Oriente: Loreto, San Martín, Ucayali, Madre de Dios	2	0
Extranjero	3	0
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>56</b>

# Composición laboral

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

Durante el 2022, tuvimos un ingreso de 255 trabajadores quienes se comprometieron con el cumplimiento de nuestros objetivos organizacionales y sumaron su capacidad técnica a diferentes áreas y procesos.

De estos 255 trabajadores, 225 son hombres lo que significó un 88.2% de la composición laboral ingresante y 30 son mujeres, con una representación del 11.8% del total. Así mismo, el 53.3% de nuevos ingresos tienen menos de 30 años.

Cantidad de nuevas contrataciones en el 2022, por edad, género y tipo de función

Género	Grupo etario			Tipo de función	
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Operativos	Administrativos
Hombre	111	110	4	189	36
Mujer	25	5	0	2	28
Total	136	115	4	191	64

Del total de nuevas contrataciones, el 74.9% ingresaron a puestos operativos y el 25.1% fueron contratados para puestos administrativos.

Respecto a los nuevos integrantes, en su mayoría provienen de Lima y Arequipa con un 32.9% y 30.2% respectivamente.



Por otro lado, en 2022, cesaron 111 trabajadores, 92 de puestos operativos y 19 de puestos administrativos, significando un índice anual de rotación de personal de 29.64%, menor valor en comparación al 34.8% del año 2021.

Tasa de rotación del personal en el 2022, por edad y género

Género	Grupo etario			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Hombre	13.08 %	14.16 %	0.0%	27.24 %
Mujer	1.87 %	0.53 %	0.0%	2.40 %
Total	14.95%	14.69%	0.0%	29.64%

# Remuneración y clima laboral

## Política salarial

[GRI 2-19][GRI 2-20]

Esta política establece un proceso de gestión adecuada de los salarios y tiene el objetivo de ofrecer una remuneración equitativa a todos los trabajadores de acuerdo a sus responsabilidades y exigencias.



Nuestra política se rige bajo dos principios:

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

Así mismo, la evaluación de las remuneraciones se realiza de acuerdo a cinco criterios y la importancia de cada criterio dependerá del nivel laboral del trabajador: Los criterios de evaluación son los siguientes:

- Educación
- Experiencia
- Formación
- Responsabilidad del puesto
- Condiciones del trabajo

## Clima laboral

Zamine tiene como objetivo crear un entorno laboral en el que se fomente una relación positiva entre los trabajadores, así como promover el compromiso y la motivación de cada uno de nosotros.

Por esta razón, a través de un consultor externo, en el primer semestre del 2022 se realizó la medición de nuestro clima laboral y del engagement, para evaluar el nivel de satisfacción en el trabajo.

### Nuestros resultados

**86 %**

**Clima laboral**



**92 %**

**Engagement**

### Dimensiones de evaluación

1. Alineamiento estratégico
2. Confianza en los líderes
3. Relación con jefe directo
4. Relación con el equipo
5. Oportunidades de desarrollo
6. Reconocimiento
7. Remuneración y beneficios
8. Ambiente laboral

# Beneficios laborales

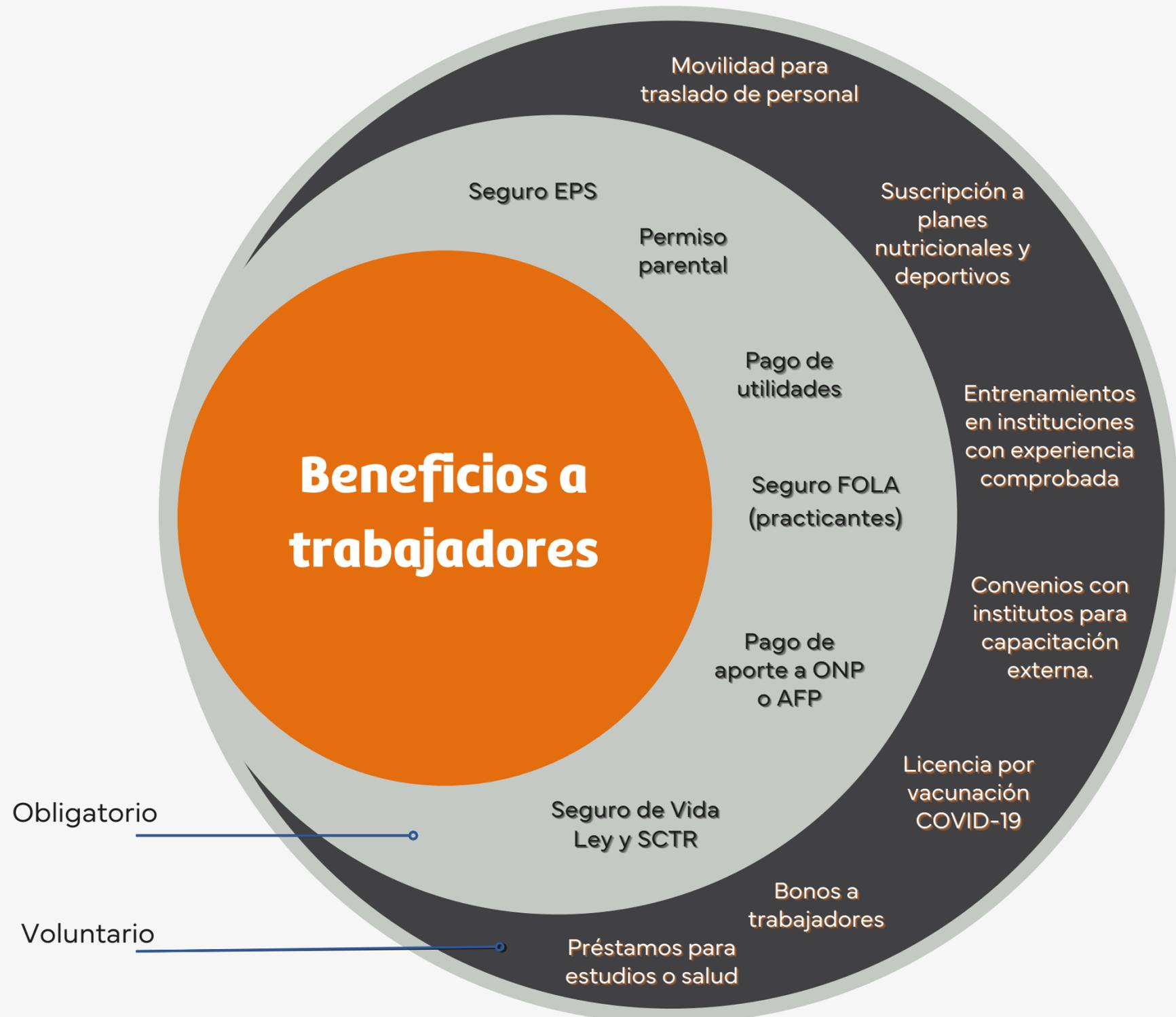
[GRI 401-2][GRI 401-3]

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

## Permiso parental

Tenemos en cuenta que la licencia por paternidad es un derecho regulado por la Ley N° 30807 y que es aplicable para el sector público y privado. Cumpliendo con esta ley, durante el 2022 tuvimos una tasa de 100% de personas reincorporadas al trabajo después de la licencia dada por maternidad o paternidad.

Año 2022	Hombres	Mujeres
N° de empleados que han tenido derecho y se acogieron al permiso parental	32	2
N° de empleados que se regresaron al trabajo luego de acogerse al permiso parental	32	2
Tasa de regreso al trabajo y retención	100%	100%



# Desarrollo profesional

## Capacitación y desarrollo

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

Entrenamos a nuestros trabajadores para generar mayor competitividad en nuestro capital humano y para el 2022, contamos con un Programa Anual de Capacitaciones y Entrenamiento (PACE) y un Programa Anual de Capacitaciones de SSOMA (PASSO) que está dirigido a todos los trabajadores de la organización y contiene temas dictados por personal especializado interno así como proveedores externos de instituciones con experiencia comprobada para el mejoramiento de sus perfiles, cumplimiento legal y aseguramiento de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Consolidando todos nuestros alcances, el PACE y el PASSO, brindamos 58 horas promedio de capacitación a nuestros trabajadores en el 2022, este promedio incrementó en un 45% respecto a lo brindado en el 2021. A continuación presentamos la disgregación por género, por tipo de función y categoría laboral

Promedio de horas de capacitación por trabajador según categoría laboral			
Categoría laboral	Sexo	2021	2022
Gerencias	Hombre	38	107
	Mujeres	36	69
Jefaturas	Hombre	36	57
	Mujeres	37	75
Analistas y Asistentes	Hombre	29	31
	Mujeres	22	31
Técnicos	Hombre	49	66
	Mujeres	8	33
TOTAL		40	58



Promedio de horas de capacitación por trabajador según función			
Tipo de función	Género	2021	2022
Administrativos	Hombre	31	31
	Mujeres	23	31
Operativos	Hombre	49	60
	Mujeres	8	12
TOTAL		40	58

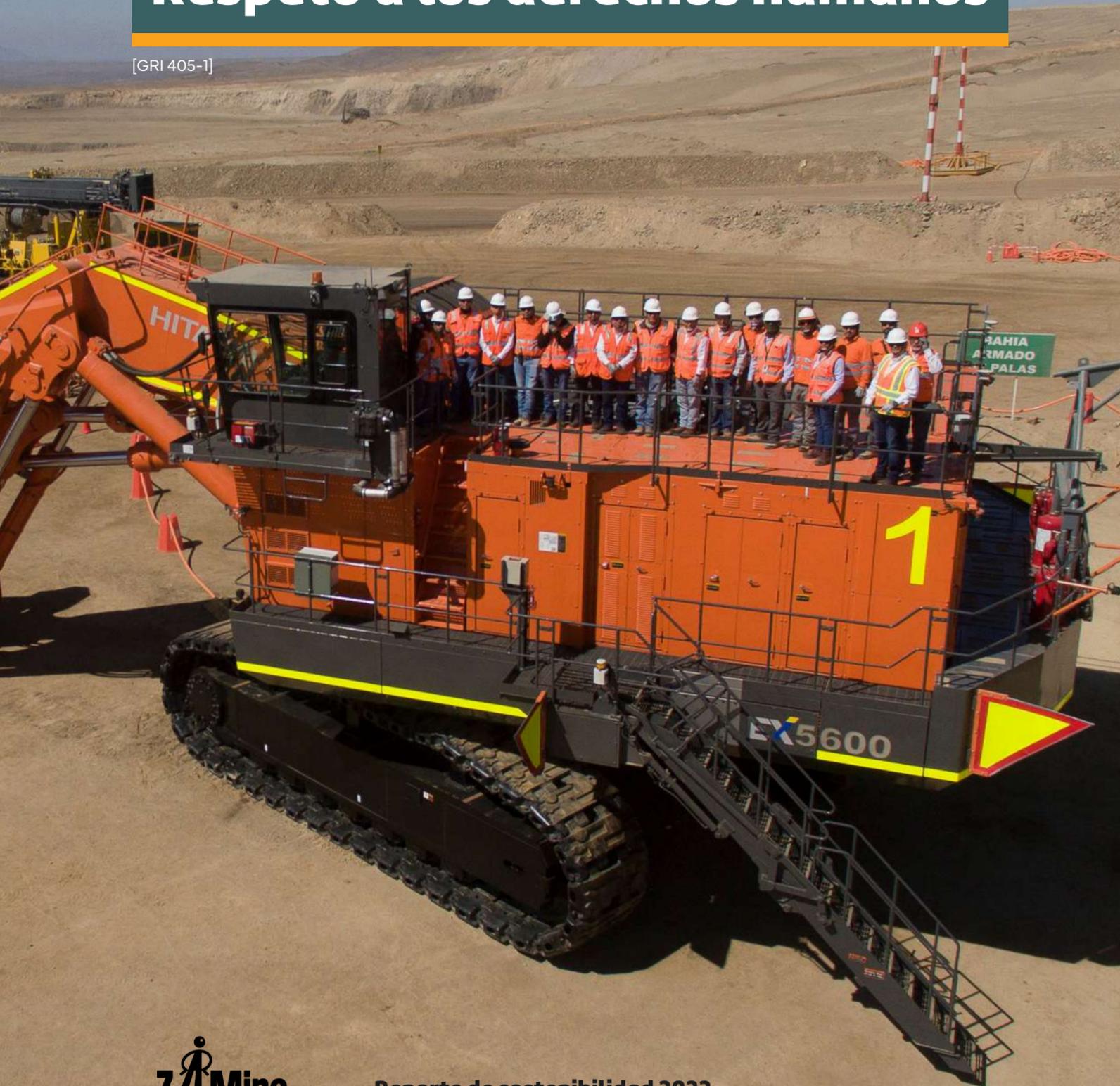
04

# Bienestar y seguridad



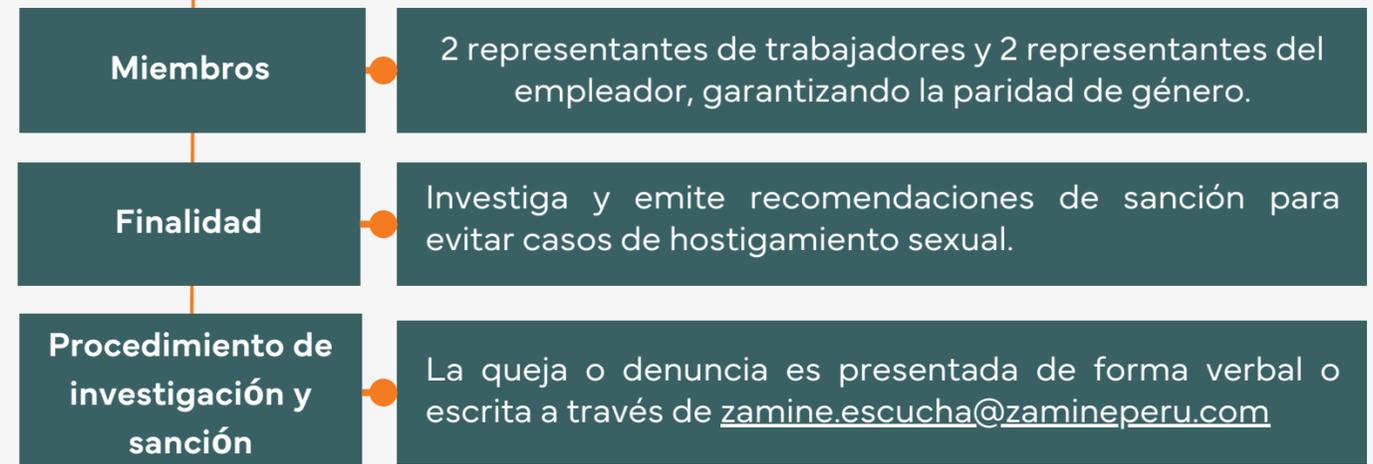
# Respeto a los derechos humanos

[GRI 405-1]



Nosotros interiorizamos y fomentamos el respeto a los derechos humanos, es por ello que adoptamos medidas o protocolos para evitar, reducir y, en caso necesario, solucionar cualquier efecto negativo que pueda surgir directamente de nuestras actividades. Por esta razón, contamos con el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual desde el 2020. Nuestro actual Comité se ha conformado en enero del 2022 y tiene una vigencia de dos años.

## Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual



De acuerdo con nuestro **Manual de Cumplimiento**, en Zamine

- ⚙ Evitamos cualquier forma de discriminación basándose en raza, color de piel, credo, religión, nacionalidad, edad, sexo, origen, discapacidad mental o física.
- ⚙ No cometemos ningún acoso sexual.
- ⚙ No participamos en conductas que dañen el entorno laboral en el lugar de trabajo.
- ⚙ Abstenernos de actos que sugiera acoso relacionado con el embarazo, parto, cuidado de niños o atención de enfermería.
- ⚙ Hacemos el esfuerzo sostenido para cumplir con las leyes y ordenanzas laborales para crear un buen ambiente de trabajo.

# Seguridad y salud en el trabajo

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

En Zamine nuestra máxima prioridad son las personas, por lo cual fomentamos iniciativas para garantizar la seguridad de nuestros trabajadores en todas nuestras operaciones y proyectos. Utilizando la innovación, buscamos lograr nuestros objetivos de manera eficiente, implementando acciones que abarcan la prevención de accidentes mediante una gestión adecuada de los riesgos laborales. De esta forma, nos aseguramos de que todos los empleados regresen a casa en las mismas condiciones en las que llegaron a trabajar, al mismo tiempo que se promueve una alta productividad



**Nuestro compromiso de la Política del SIG referido a Salud y Seguridad en el Trabajo**



Brindar condiciones de trabajo seguras y saludable para prevenir lesiones y el deterioro de la salud de los trabajadores dentro de las operaciones, analizando su contexto y naturaleza en cada lugar de trabajo

## Gestión de la prevención

Contamos con un sistema de gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo el cual ha sido implementado a partir del 2019 con base en el estándar ISO 45001:2018 y se encuentra certificado por un verificador externo que garantiza que nuestro sistema cuenta con una estructura de alto nivel.

Nuestro sistema de gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, el cual forma parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión, involucra al 100% de nuestros trabajadores y también a los trabajadores de nuestros contratistas. Como parte de este involucramiento, cada trabajador recibe una inducción obligatoria de nuestra Política del SIG y se socializan nuestros compromisos a cumplir.



# Seguridad y salud en el trabajo

## Identificación de peligros

Zamine cuenta con un Estándar de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC) que establece los criterios operacionales asociados a nuestras actividades. Contamos con un Formato de IPERC línea base que se actualiza con periodicidad anual o excepcionalmente cuando haya algún cambio relevante. A continuación, se presenta el flujograma del proceso:



Así mismo, contamos con una serie de documentos a los que los trabajadores pueden acudir en caso de enfrentar diferentes circunstancias laborales relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Estos son:

- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST)
- Política al Derecho a decir NO
- Política de Ambiente de Trabajo Libre de alcohol y/o drogas
- Política de Prevención de accidentes por causa de fatiga y somnolencia
- Plan de Seguridad y Respuesta a emergencias

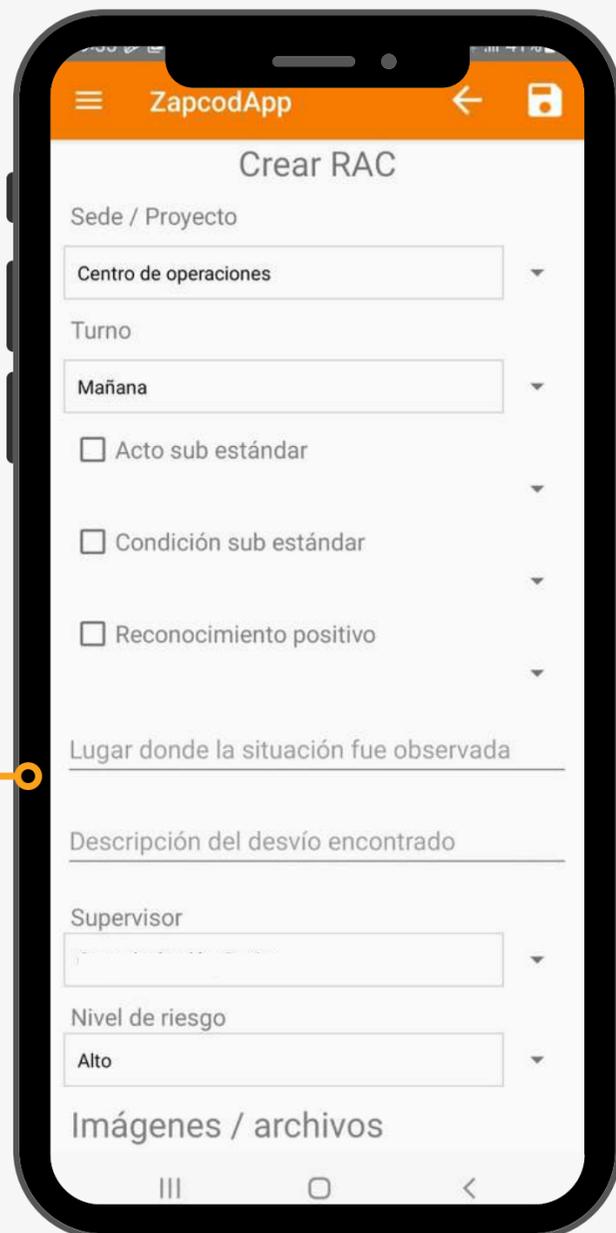
# Seguridad y salud en el trabajo

## Participación de nuestros trabajadores

La seguridad es tarea de todos en la empresa por eso tenemos mecanismo de participación a través de nuestra plataforma interna ZAPCOD. Este mecanismo permite registrar un Reporte de Actos y Condiciones Subestándar (RAC) con imágenes de evidencia, desde cualquier dispositivo móvil, y tiene la finalidad de comunicar al supervisor los actos y condiciones sub estándar así como reportar reconocimientos positivos sobre las buenas prácticas de SST.

Aplicativo móvil de uso interno: ZapcodApp

Adicionalmente, existen dos mecanismos más de participación los cuales son el Buzón de Sugerencias y el Comité de SST, siendo este último el medio de comunicación más importante.



The screenshot shows the 'ZapcodApp' interface for creating a RAC (Reporte de Actos y Condiciones Subestándar). The form includes the following fields and options:

- Sede / Proyecto:** Centro de operaciones
- Turno:** Mañana
- Acto sub estándar
- Condición sub estándar
- Reconocimiento positivo
- Lugar donde la situación fue observada:** (Empty text field)
- Descripción del desvío encontrado:** (Empty text field)
- Supervisor:** (Empty dropdown menu)
- Nivel de riesgo:** Alto
- Imágenes / archivos:** (Empty field)



## Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)

En el marco de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783 y el Reglamento de Seguridad y Salud ocupacional en Minería, Zamine cumple su compromiso a través del Comité (CSST) y Sub-Comité de Seguridad y Salud en Trabajo (SCSST). Se denominan Sub-Comité de SST al equipo constituido en cada operación minera donde ejecutamos servicios ya que Zamine cuenta con un Comité SST Central. Mientras que, si la operación cuenta con menos de 20 trabajadores se considera un Supervisor de SST.

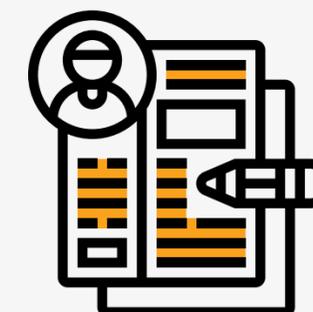


### DESIGNACIÓN

El CSST y SCSST se designan una vez al año mediante votación secreta, se instala en el primer mes del año y está conformado por 12 miembros (6 titulares y 6 suplentes), con igual número de representantes del titular de la empresa y de los trabajadores.

### FUNCIONES

- Hacer cumplir el RISST.
- Reunirse ordinariamente una vez al mes para analizar y evaluar el avance del Plan SST y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan.
- Realizar inspecciones mensuales de todas las instalaciones, recomendar con plazos para su implementación y verificar el cumplimiento de las mismas.
- Analizar mensualmente las causas y las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, emitiendo y verificando el cumplimiento de las recomendaciones pertinentes
- Imponer sanciones a los trabajadores, jefaturas, que infrinjan las disposiciones del RISST, disposiciones legales vigentes y resoluciones que emita la autoridad minera.



# Seguridad y salud en el trabajo

## Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nuestras capacitaciones de SST están integradas en nuestro Programa Anual de Capacitación, el cual es adaptado a las necesidades de cada sede considerando los riesgos presentes en las operaciones, las posibles emergencias y las principales funciones operativas.

Nuestro objetivo es brindar un entrenamiento completo y efectivo en SST, garantizando que todos los empleados estén preparados para enfrentar los desafíos en su entorno de trabajo.

Este programa de capacitaciones se desarrolló en cumplimiento del DS N° 024-2016-EM y su modificatoria DS N° 023-2017-EM.

Así mismo, durante el 2022 se realizaron capacitaciones exclusivas a nuestros brigadistas y a los miembros de nuestro CSST.

En el 2022 obtuvimos:

# 13 648

**HORAS HOMBRE CAPACITADAS  
EN TEMAS DE SST**

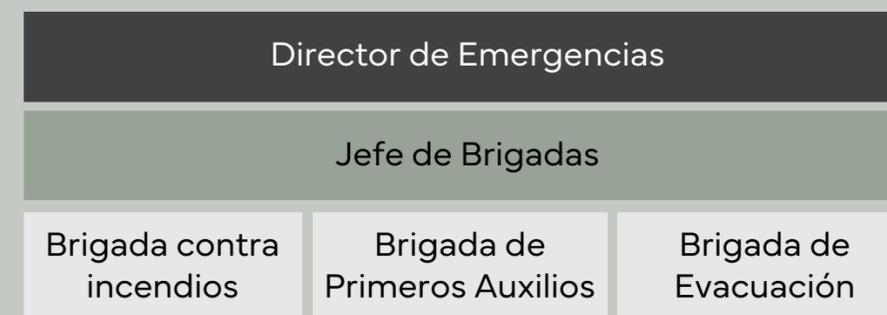


## Sistema de Respuesta a Emergencias

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

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

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



### Listado de capacitaciones adicionales de SST

Público objetivo	Temas de capacitación
Brigadas de respuesta ante emergencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales peligrosos y control de derrames</li> <li>• Soporte vital básico</li> <li>• Uso de equipos contra incendios</li> <li>• Rescate y evacuación</li> </ul>
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reglamento interno de SSO y Programa Anual de SSO</li> <li>• Funciones del comité de SST según nuestro estándar.</li> </ul>

# Seguridad y salud en el trabajo

## Servicios de salud ocupacional

Disponemos de un Estándar de Gestión de Exámenes Médicos que establece criterios para llevar a cabo exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores. Nuestro propósito es asegurar y promover el bienestar integral de los empleados, abarcando su salud física, mental y social. En este sentido, todas nuestras acciones ejecutadas durante el año se han enfocado en cumplir con este objetivo.

### ACCIONES



En 2022 implementamos campañas para promover el cuidado de la salud en nuestras sedes en Lima:

1. Dos campañas de control de peso, talla y evaluación nutricional
2. Una campaña de vacunación contra el COVID y contra la influenza.

Durante el año, se ejecutaron monitoreos ocupacionales anuales de: agentes biológicos, vapores orgánicos, vibración, ruido ocupacional, radiación UV, iluminación, ergonómico, etc.

## Indicadores de salud y seguridad

Gracias a nuestro exitoso sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el año 2022 no hemos tenido ningún registro fatal y hemos reducido los valores de nuestros dos indicadores principales: frecuencia y severidad de accidentes

Indicador	2021	2022
Índice de frecuencia de accidentes (*)	5.15	1.15
Índice de severidad (*)	15.45	3.46
Índice de accidentabilidad (*)	0.08	0
Fatalidades por accidentes de trabajo	0	0
Nº de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0
Nº de lesiones por accidente laboral registrables	3	1
Cantidad de horas trabajadas	582 512	866 298

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

PULSADOR  
CONTRA  
INCENDIOS

FIRE  
PUSH BAR  
PULL HANDLE  
At. Mircom

CUIDADO  
NO MANIPULAR  
Estación Para  
el control de  
ROEDORES  
N° 00  
↓

05

# Desempeño ambiental



# Gestión de residuos

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

## Plan de Gestión Integral de Residuos

Contamos con un Programa de Gestión Integral de Residuos el cual se base en dos principios: reducción en la fuente y valorización de residuos. Así mismo, estas son las actividades que seguimos para su adecuada gestión:



## Residuos sólidos generados, aprovechados o dispuestos

Indicador	Cantidades, en toneladas	Porcentaje de residuos aprovechados
Residuos sólidos destinados a un relleno sanitario o de seguridad	8.789	51.96%
Residuos sólidos vendidos/reciclados/utilizados	9.508	
Residuos sólidos generados, en total (*)	18.297	

## Residuos sólidos generados, por peligrosidad

Indicador	Cantidades, en toneladas
Residuos sólidos peligrosos generados	5.313
Residuos sólidos no peligrosos generados	12.983
Residuos sólidos generados, en total (*)	18.296

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

06

# ÍNDICE GRI

# Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Nº	Contenido	Páginas	Explicación
Declaración de uso		Zamine ha elaborado el reporte de acuerdo a los estándares GRI para el periodo entre el 1/07/2022 y 31/12/2022		
GRI 1 usado		GRI 1: Fundamentos 2021		
GRI 2: Contenidos generales	2-1	Detalle de la organización	8-9	
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	2	
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2	
	2-4	Actualización de información	-	Este reporte contempla un nuevo análisis de materialidad, según el estándar GRI 3.
	2-5	Verificación externa	-	El reporte de sostenibilidad no cuenta con verificación externa
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9	
	2-7	Empleados	18	
	2-8	Trabajadores que no son empleados	-	En 2022, 39 trabajadores de nuestros contratistas realizaron servicios en nuestras instalaciones
	2-9	Estructura de gobernanza	10	
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	10	
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	10	
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	10	

Estándar GRI	Nº	Contenido	Páginas	Explicación
GRI 2: Contenidos generales	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	10	
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	2	
	2-15	Conflictos de interés	16	
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	12	
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo gobierno	-	El perfil de la plana gerencial cuenta con especializaciones y perfil de liderazgo
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	-	
	2-19	Políticas de remuneración	20	
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	20	
	2-21	Ratio de compensación total anual	-	Se omite información por razones de confidencialidad
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4-5	
	2-23	Compromisos de política	11	
	2-24	Incorporación de compromisos políticos	11-12	
	2-25	Procesos para remediar impactos negativos	15, 25	
	2-26	Mecanismo para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	15	

# Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Nº	Contenido	Páginas	Explicación
	2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	15	
	2-28	Asociaciones de miembros	-	No hemos tenido convenios con asociaciones
	2-29	Enfoque para la participación	11	
	2-30	Convenios de negociación colectiva	-	En Zamine no se han identificado grupos de negociación colectiva como sindicatos
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1	Proceso para determinar temas materiales	Anexo 1	
	3-2	Lista de temas materiales	Anexo 1	
Tema material: Desempeño económico				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	14	
GRI 201: Desempeño económico	201-1	Valor económico directo y distribuido	14	Se presentan porcentaje de los ingresos generados y de utilidades
Tema material: Anticorrupción				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	16	
GRI 205	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	16	
	205-3	Incidentes de corrupción confirmadas y medidas tomadas	-	Durante todo el año no se registró ningún incidente significativo de corrupción dentro de la organización.
Tema material: Satisfacción del cliente				
NO GRI		Porcentaje de satisfacción del cliente	14	

Estándar GRI	Nº	Contenido	Páginas	Explicación
Tema material: Reclutamiento y capacitación				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	22	
GRI 404: Formación y educación	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	22	
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	22	
Tema material: Igualdad de oportunidades				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	10	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	10	
Tema material: Relación laboral				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	18	
GRI 401: Empleo	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	18	
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	21	
	401-3	Permiso parental	21	
Tema material: Seguridad y salud en el trabajo				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	25	

# Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	N°	Contenido	Páginas	Explicación
Tema material: Seguridad y salud en el trabajo				
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	25-26	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidente	26	
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	29	
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	27	
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	28	
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	28	
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	25	
	403-9	Lesiones por accidente laboral	29	
Tema material: Reciclaje y residuos				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	31	
GRI 404: Formación y educación	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	31	
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	31	
	306-3	Residuos generados	31	
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	31	
	306-5	Residuos destinados a eliminación	31	



07

# ANEXOS

# ANEXO 01

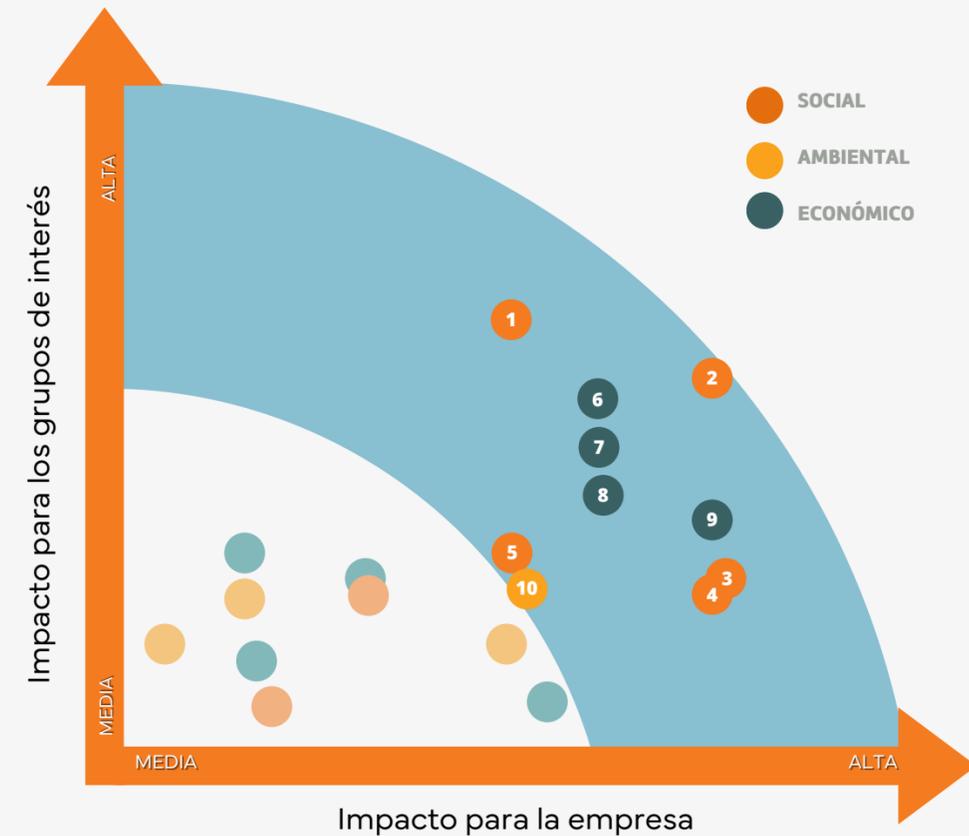
Para determinar los temas materiales con un enfoque sostenible se realizó un análisis de materialidad siguiendo la metodología del estándar GRI 3, el proceso fue el siguiente:



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

## Matriz de temas materiales

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



### Lista de temas

1	Relación laboral	6	Satisfacción al cliente
2	Salud y seguridad en el trabajo	7	Cumplimiento legal
3	Remuneración y beneficios	8	Anticorrupción
4	Reclutamiento y capacitación	9	Desempeño económico
5	Igualdad de oportunidades	10	Reciclaje y residuos

# Reporte de Sostenibilidad

2022

[www.zamineperu.com](http://www.zamineperu.com)

