

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024

MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN S. A.



CONTENIDO

CARTA DE BIENVENIDA4

¿QUIÉNES SOMOS?.....5

GOBIERNO CORPORATIVO10

NUESTRO ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD16

GESTIÓN ECONÓMICA18

GESTIÓN AMBIENTAL.....25

GESTIÓN SOCIAL.....36

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI62

SOBRE NUESTRO REPORTE

GRI 2-3, GRI 2-4

Estamos orgullosos de presentarles el sexto reporte de sostenibilidad de **Mantenimiento y Supervisión S.A.**, elaborado con referencia al Estándar GRI. Los datos asignados corresponden a la gestión realizada en el 01 de enero al 31 de diciembre del 2024.

Nuestro reporte es anual. Los datos consignados en este documento corresponden a la gestión realizada en el 2024. Hemos mantenido los contenidos del reporte anterior y se han agregado indicadores en base al principio de materialidad, el cual determina la importancia que tiene los temas para la empresa y sus grupos de interés.

Ante cualquier consulta sobre este informe, comunicarse con **Christiam Javier Pardavé Reto**, Jefe de Logística, al **correo electrónico** Christiam.pardave@myssa.com.pe y **teléfono** (511) 293 – 5483.



CARTA DE BIENVENIDA

GRI 2-22



Estimados socios, colaboradores y público en general. En esta oportunidad queremos iniciar expresando nuestro agradecimiento a todos los que hicieron posible que este 2024 sea un buen año. Dentro de los altibajos que siempre hay en toda empresa, el balance general fue satisfactorio, y por ello damos gracias.

Este año se ha caracterizado por un notable desempeño económico, reflejado en un modelo comercial sólido y responsable, el cual se ha visto alimentado por un entorno cada vez más desafiante, y manteniendo como siempre presente el cuidado del medio ambiente y el bienestar social del entorno que nos acoge.

Durante el 2024, la gestión de sostenibilidad alcanzó un mayor nivel de madurez, consolidándose como un eje estratégico de la organización. Este crecimiento y total soporte por parte de la empresa se ve reflejado en la creación de un área especializada, encargada de identificar oportunidades, impulsar iniciativas y promover

una visión integral y transversal que aporte valor tanto a nuestros clientes como a la comunidad. Nuestros lazos con socios comerciales y aliados estratégicos siguen siendo fundamentales para alcanzar nuestras metas, buscando relaciones sólidas, sostenibles y coherentes con nuestros principios, asegurando una cadena de suministro eficiente y totalmente comprometida con nuestras operaciones.

Asimismo, queremos reconocer el esfuerzo y dedicación de toda nuestra organización, conformada por nuestros colaboradores, quienes nuevamente demostraron creatividad, compromiso y una constante búsqueda de soluciones sostenibles. Ellos son el eje central para enfrentar el éxito del presente, ejecutando cada servicio con procedimientos de alta calidad que garantizan eficacia y valor para nuestros clientes.

En Mantenimiento y Supervisión S.A. reafirmamos nuestro compromiso con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible del entorno en el que operamos. El respeto por las personas, la preservación de su integridad y la promoción de prácticas responsables continúan siendo valores fundamentales para nuestra gestión. Por ello mantenemos rigurosos estándares de calidad, seguridad y cuidado ambiental, respaldados por certificaciones internacionales.

De cara al 2025, nuestro objetivo será afianzar aún más esta visión sostenible, fortaleciendo vínculos con aliados estratégicos que nos permitan contribuir de manera más significativa a la sociedad, al medio ambiente y especialmente, a la juventud. Estamos convencidos de que devolver parte del valor que hemos recibido es parte esencial de nuestra identidad y futuro.

¿QUIÉNES SOMOS?

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 2-23

Detalles organizacionales

(GRI 2-1)

Mantenimiento y Supervisión S.A. (MYSSA); identificada con RUC 20383086702, con domicilio legal en Av. Lima Nro. S/N Int. T8,9 Campamento de Atocongo (frente iglesia Atocongo, colegio Atocongo) lima - lima - Villa María del Triunfo; es una empresa privada de capitales 100% peruanos que se constituyó como sociedad anónima bajo el amparo de la Ley General de Sociedades Ley N° 26887, iniciando sus operaciones en el año 1998; Siendo nuestro principal sector empresarial el Industrial – Minero, con una población de 627 colaboradores para el presente año reporte.

Nuestras oficinas se sitúan en tres sedes, teniendo como nuestra sede central Atocongo, ubicado en Av. Lima S/N Tiendas 8 y 9 Campamento de Atocongo – Villa María del Triunfo, la sede anexa 1 Muelle Conchan ubicado en el Distrito de Villa El Salvador en la ciudad de Lima, y la sede anexa 2 Condorcocha, ubicado en el distrito de La unión Leticia, Provincia de Tarma, Región Junín; Todas nuestras actividades operacionales son desarrolladas en territorio nacional dentro del Perú.



Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

(GRI 2-2)

Mantenimiento y Supervisión S.A., es la única entidad que brinda la información documentada en el presente informe de Sostenibilidad.

Nuestra información financiera es sólida y cuenta con el respaldo de haber sido auditada por el estudio de abogados Ramírez, Enrique y Asociados.

No se excluye alguna entidad que forme parte de los estados financieros de la organización.

Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

(GRI 2-6)

Los sectores en donde realizamos nuestras actividades son el sector industrial, construcción, minería, entre otros; nuestros principales clientes están conformados por empresas industriales mineras del sector privado;



Nuestras principales actividades son mantenimiento mecánico, eléctrico y refractario de plantas industriales y mineras, contamos con capacidad de respuesta para una amplia gama de industrias, además de una extensa experiencia en plantas cementeras, minas y metalurgia a nivel nacional; brindamos soluciones basados en un equipo humano experimentado, capacitado; maquinaria y equipamiento especializado; cumpliendo con estándares y especificaciones nacionales e internacionales en forma oportuna, eficiente y segura para las personas y el medio ambiente avaladas con nuestras certificaciones **ISO 14001, 45001 e ISO 19001**;



Nuestra cadena de suministro inicia desde la planificación del servicio, a través, de la solicitud de nuestros usuarios y clientes; contamos con áreas de soporte para las operaciones como logística que involucra los procesos de compra, transporte, mantenimiento y almacén, quienes se encargan de cubrir las necesidades (productos, maquinaria, materia prima, artículos, servicios, etc.) tanto de nuestros clientes como propias de la organización;

Contamos con proveedores de diferentes rubros, locales y nacionales, nos brindan productos (Repuestos, productos ferreteros, insumos, Equipos de protección persona, equipos de rescate, equipos de medición, lubricantes, aceites, oxígeno, etc.) o servicios (Mantenimiento de máquina y unidades de transporte, trabajos con materiales de metal y/o acero, etc.) de acuerdo con la necesidad de nuestras operaciones; Ellos, pasan por una evaluación previa en donde, se evalúan ciertos criterios en cuanto a la atención, sus estados financieros y la constitución formal como empresa, con ello, se inicia el proceso de cliente - proveedor para el abastecimiento según la necesidad de nuestra organización.

No se presentan cambios significativos en cuanto a nuestra cadena de valor y relaciones comerciales en el periodo objeto del informe; Se mantiene al total de nuestros proveedores en cuanto a relaciones comerciales y nuestras operaciones reflejan un flujo constante de operaciones.

Compromisos y políticas

(GRI 2-23)

Conscientes de nuestra responsabilidad empresarial con nuestras partes interesadas, **Mantenimiento y Supervisión S.A.** cuenta con su **Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiental y de Calidad**, en donde contempla sus compromisos:

- Cumplir permanentemente los requisitos establecidos por los clientes y demás partes interesadas a fin de lograr su satisfacción; Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir los riesgos de seguridad y salud, a fin de eliminar o reducir las lesiones y enfermedades ocupacionales como consecuencia de las operaciones de la empresa;
- Prevenir la contaminación, proteger el medio ambiente mediante el uso racional de recursos, controlando sus aspectos ambientales desde la perspectiva de ciclo de vida a fin de minimizar la generación de impactos, como consecuencia de las operaciones y actividades; Cumplir permanentemente las normas legales, requisitos regulatorios, normas internas y otros requisitos que suscriba la organización en materia de Calidad, Seguridad, Salud, Ambientales; Garantizar que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, AMBIENTAL Y DE CALIDAD

POLÍTICA ANTISOBORNO

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

POLÍTICA DE NEGATIVA AL TRABAJO INSEGURO

Actualmente, para nuestro enfoque de conducta empresarial contamos con la **Política Antisoborno**, dentro de ella contempla los compromisos que, como organización hemos determinado hacer frente a los riesgos internos y externos, con la proyección a implementar un Sistema de Prevención del Delito.

Dentro de dicha política nos comprometemos a:

- Cumplir permanentemente los requisitos establecidos por nuestros clientes y demás partes interesadas; Cumplir las prácticas Antisoborno, evitando regales, atenciones, y/o beneficios ofrecidos por nuestras partes interesadas;
- Cumplir las leyes Antisoborno, requisitos regulatorios, normas internas y otros requisitos que apliquen a nuestra organización; Garantizar y promover en nuestros colaboradores sus planteamientos de inquietudes de buena fe o sobre la base de una creencia razonable en confianza y sin temor a represalias.

Contamos con la **Política de Responsabilidad social**, que hace referencia al respeto de los derechos humanos, teniendo un alcance en todas nuestras actividades y lugares donde Mantenimiento y Supervisión S.A. realice operaciones.

La política en mención contempla los siguientes puntos:

- Acoger como parte integral la responsabilidad social como parte de nuestro negocio y las operaciones; Promover el comportamiento ético; Respeto al medio ambiente; Respeto y cumplimiento de los derechos humanos básicos;
- Considerar los impactos sociales como parte de nuestra estrategia organizacional; Tener en cuenta la relación trabajador – empresa – comunidad, para mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores y contribuir a la comunidad priorizando las zonas donde Mantenimiento y Supervisión S.A. realice operaciones.
- Nuestro compromiso se centra en nuestros colaboradores y comunidades, para la contribución a la mejora y desarrollo de estos, buscando alianzas con organizaciones para sumar fuerzas y brindar mejores oportunidades a los más jóvenes.

Nuestra organización difunde sus políticas a todas nuestras partes interesadas entre colaboradores, proveedores, clientes y otros; A través de, murales, Pasaporte SIG, correos electrónicos y nuestra página web a través del siguiente enlace: [Políticas - Mantenimiento y Supervisión S.A.](#); Las políticas son aprobadas por nuestro máximo nivel dentro de la organización, el gerente general y revisada como mínimo una vez al año.

En términos generales, la política de **Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiental y de Calidad**, proporciona un marco de referencia para establecer los **objetivos y metas** de **Mantenimiento y Supervisión S.A.** En el cual, se establecen los **compromisos** para proteger y promover la seguridad y salud de las personas, prevenir la contaminación ambiental y fomentar el uso racional de recursos desde la perspectiva del ciclo de vida de los productos, mitigación de impactos ambiental y las regulaciones según las legislaciones vigentes nacionales.

GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-26, GRI 2-27

Empleados

(GRI 2-7)

Mantenimiento y Supervisión S.A., se dedica al mantenimiento mecánico, eléctrico y refractario, por ello necesitamos equipo humano capacitado y con experiencia, por ello, les presentamos la distribución de nuestros colaboradores.

A continuación, detallamos el número general de empleados de toda la organización, por categoría, género y por sus tres regiones (sedes):

Sedes:

- **Atocongo**, sede central, ubicado en el distrito de Villa María del Triunfo, región Lima.
- **Condorcocha**, sede *anexa* ¹, ubicado en el distrito de la Unión, región Tarma, departamento Junín.
- **Muelle Conchan**, sede *anexa* ², ubicado en el distrito de Villa el Salvador, región Lima.

Desglose, de colaboradores por género y sedes:

		AÑO: 2024		
		GÉNERO		
		FEMENINO	MASCULINO	NO DECLARADO
# GENERAL		42	585	0
SEDES	ATOCONGO	30	358	0
	CONDORCOCHA	8	159	0
	MUELLE CONCHAN	4	68	0

A continuación, vemos un cuadro comparativo de nuestro personal clasificado por tipo de contrato laboral entre personal administrativo y operativo, como se puede evidenciar en el siguiente cuadro, el 80% de nuestro personal operativo, y el menos porcentaje del personal administrativo. La variante corresponde a, la necesidad de trabajo, por ejemplo, aumenta la cantidad de personal en general siendo el de mayor porcentaje la operativa, porque surge cubrir las plazas a plazo dijo para los trabajos de parada de planta de nuestros clientes.

	AÑO: 2024		AÑO: 2023		AÑO: 2022	
	#	%	#	%	#	%
ADMINISTRATIVO	75	12%	98	17%	78	13%
OPERATIVO	552	88%	481	83%	510	87%
Total, Colaboradores:	627	100%	579	100%	588	100%

En el siguiente cuadro, desglosamos por categoría a los empleados de nuestra organización, teniendo en cuenta, las sedes y el género según corresponda:

AÑO: 2024									
	SEDE: ATOCONGO			SEDE: CONDORCOCHA			SEDE: MUELLE CONCHAN		
	GÉNERO			GÉNERO			GÉNERO		
	FEMENINO	MASCULINO	NO DECLARADO	FEMENINO	MASCULINO	NO DECLARADO	FEMENINO	MASCULINO	NO DECLARADO
Número de empleados a Plazo Indeterminado	13	90	0	2	15	0	1	3	0
Número de empleados a Plazo Fijo	18	268	0	6	144	0	3	65	0
Número de empleados a tiempo completo	30	358	0	8	159	0	4	68	0
Número de empleados a tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total, Colaboradores:	388			167			72		

Para la toma de información de empleados, del presente reporte, se ha solicitado toda la información pertinente a nuestra área de Recursos Humanos, quienes son, los que llevan el control de todo el personal ingresante, cesante y todo lo que corresponde a sus actividades propias del área; La totalidad de empleados, por categoría, región y género, corresponden el reporte de cierre de año objeto del periodo del presente informe.



Trabajadores que no son empleados

(GRI 2-8)

Nuestra organización mantiene solo personal empleado y a tiempo completo, ello, está regulado por nuestro personal de planillas del área de recursos humanos.

Estructura de gobernanza y composición

(GRI 2-9)

La junta directiva de Mantenimiento y Supervisión S.A., está compuesta por cuatro miembros (directores), cada uno de los cuales representa un número igual de accionistas. Un presidente de la junta es elegido por elección interna para que actúe como moderador de las decisiones y tenga voto dirimente en caso de empate.

	MIEMBROS DEL DIRECTORIO		
	COMITÉ	GÉNERO	
		FEMENINO	MASCULINO
ÍTEM			
1	ADMINISTRACIÓN	-	2
2	FINANZAS	1	1
TOTAL:		1	3

Como organización y en representación de los empleados y empleadores, tenemos dos (02) comités según la legislación nacional peruana vigente:

- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento D.S. N° 005 – 2012 TR y sus modificatorias.
- El 50% de los miembros que representa a los son elegidos por votación universal por todos los colaboradores y el otro 50% designado la gerencia; las reuniones del CSST se realizan mensualmente y se emite un informe de los acuerdos tomados a la gerencia, los mismos que son de carácter vinculante.
- **Funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST):**
 - o Aprobar el reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo; Aprobar el Programa Anual de Seguridad Salud Ocupacional y Medio Ambiente; Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la Seguridad y Salud en el lugar de trabajo; Participar en inspecciones de Seguridad Salud Ocupacional y Medio Ambiente realizadas por el empleador y/o la autoridad en el lugar de trabajo; Asegurar que los trabajadores conozcan el reglamento, las instrucciones, especificaciones técnicas, estándares, procedimientos de trabajo, y demás materiales relativos a la prevención de riesgos.

- Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva; Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de estos; Cumplir las demás funciones como integrante del Comité de Seguridad.

	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	GÉNERO		
	FEMENINO	MASCULINO	NO DECLARADO
Miembros titulares	1	5	0

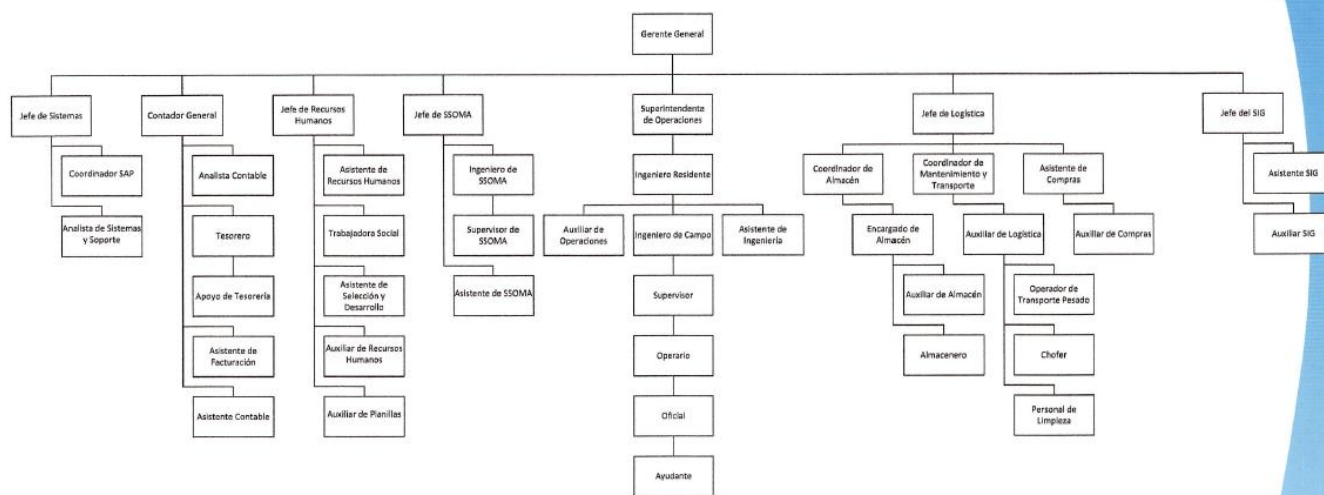
- Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, bajo la Ley 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento D.S. N°014-2019-MIMP Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la Ley N° 29430 Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- **Funciones del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS):**
 - El comité está compuesto por representantes de la empresa y de los trabajadores, en la misma proporción y garantizando la paridad de género.
 - Responsable de recibir las quejas o denuncias, de dictar medidas de protección, de la investigación y emisión de recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual.

	COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
	GÉNERO		
	FEMENINO	MASCULINO	NO DECLARADO
Miembros titulares	2	2	0

A continuación, representación gráfica de la estructura de gobernanza de nuestra organización, todos los niveles de puestos que tiene **Mantenimiento y Supervisión S.A.**



ORGANIGRAMA GENERAL DE LA EMPRESA



Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos (GRI 2-12)

El Gerente General es el máximo órgano de gobierno de nuestra organización conocido como la Alta Dirección, responsable de poner en marcha la toma de decisiones y la gestión estratégica empresarial, teniendo en cuenta los **enfoques de Sostenibilidad** dentro del **Sistema Integrado de Gestión**. Sus decisiones están centradas en los contratos que representen a la empresa y, lleva a cabo las pautas emanadas para cumplir con las metas establecidas por el directorio.

La alta dirección de **Mantenimiento y Supervisión S.A.**, demuestra liderazgo y compromiso con respecto al **Sistema Integrado de Gestión (SIG)**, asumiendo responsabilidad y obligación de rendir cuentas con relación a la eficacia del SIG en reuniones anuales, asegurando la integración de los requisitos en los procesos del negocio de la organización; Determina y respalda los procesos necesarios para el SIG y su aplicación a través de la organización considerando las cuestiones externas e internas establecidas en el **Análisis FODA (GGE-REG-006)**, y las necesidades y expectativas de las partes interesadas en los **Requisitos de Partes Interesadas (GGE-REG-005)**.

Desde la Gerencia General y los jefes de procesos, se lleva a cabo la Revisión por la Dirección con una periodicidad anual del SIG. Proceso en donde se valida el avance y cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión y su relación con la dirección estratégica de **Mantenimiento y Supervisión S.A.**, ello, a través del **Acta de Revisión por la Dirección (GGE-REG-002)**. En el cual, se deben reflejar las mejoras de la eficacia del SIG; La mejora del servicio con relación a los requisitos del cliente y partes interesadas, y; Las necesidades de recursos.

Cumplimiento de la legislación y las normativas

(GRI 2-27)

Mantenimiento y Supervisión S.A., durante el periodo objeto del presente informe, no presenta incumplimientos ante alguna legislación y/o normativa en toda la organización, en los años anteriores no se ha tenido algún registro de multas u otro tipo de sanciones de cualquier índole.

NUESTRO ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD

GRI 2-29, GRI 3-1, GRI 3-2

Enfoque para la participación de los grupos de interés

(GRI 2-29)

Mantenimiento y Supervisión S.A., identifica a los grupos de interés mediante un análisis sistemático de las relaciones que mantenemos en nuestras operaciones, cadena de valor y entorno social. Listado de grupos de interés:

- Colaboradores;
- Clientes;
- Comunidades;
- Proveedores;
- Accionistas.

La identificación se realiza considerando el grado de influencia, interés y potencial impacto mutuo en temas económicos, sociales y ambientales.

El objetivo principal de involucrar a nuestros grupos de interés es fortalecer la toma de decisiones, fomentar la transparencia y construir relaciones de confianza. A través de esta participación, buscamos impulsar la mejora continua en nuestras prácticas de sostenibilidad.

Para garantizar que la participación sea efectiva y beneficiosa, implementamos mecanismos como:

- Consultas periódicas, encuestas y entrevistas;
- Canales de comunicación accesibles y transparentes;
- Procesos de retroalimentación y seguimiento.

Proceso de determinación de los temas materiales

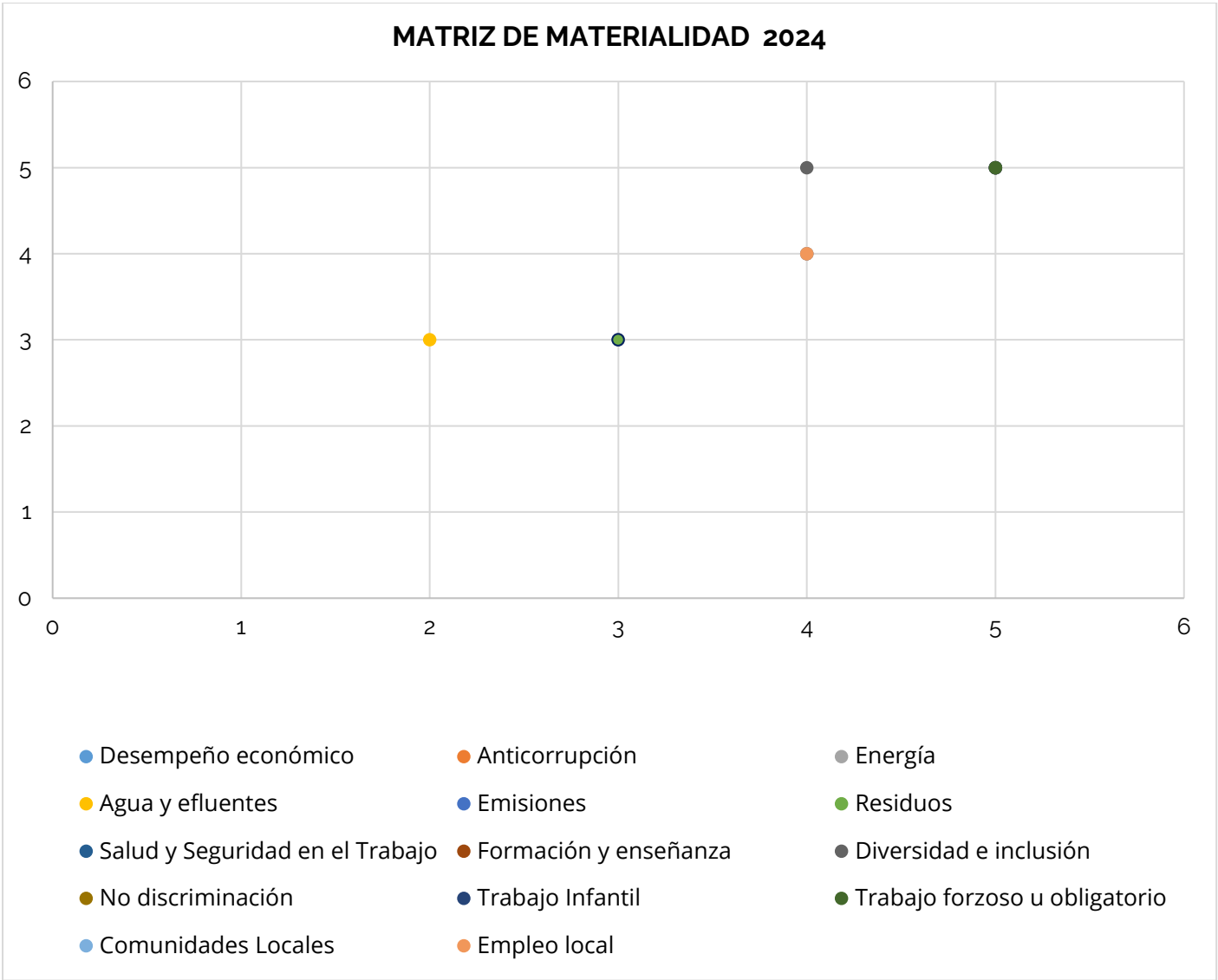
(GRI 3-1)

Para la elaboración del Reporte de Sostenibilidad de la Cadena de valor de UNACEM, se ha tomado en cuenta la lista de temas materiales proporcionada por nuestro socio implementador UNACEM PERÚ, quien nos ha extendido la invitación para elaborar nuestro Reporte de Sostenibilidad siguiendo la metodología GRI (Global Reporting Initiative). Esta decisión reafirma nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, fortaleciendo nuestra capacidad para comunicar de manera clara, confiable y estratégica nuestro desempeño en sostenibilidad y responsabilidad social corporativa. Al hacerlo, no solo cumplimos con nuestros valores, sino que también generamos confianza y valor para nuestros grupos de interés.

Posteriormente, llevamos a cabo una evaluación rigurosa para identificar los temas materiales y los indicadores GRI más relevantes, en alineación con los impactos económicos, ambientales y sociales que inciden directamente en nuestros grupos de interés. Este proceso nos permitió definir con precisión nuestra materialidad, asegurando que nuestras acciones y reportes respondan a las expectativas y necesidades reales de quienes se relacionan con nuestra organización.

Lista de temas materiales
(GRI 3-2)

A continuación, presentamos nuestra Matriz de Materialidad:



Para el presente año objeto de informe, se ha definido implementar los siguientes temas materiales, Energía, Agua y efluentes y Empleo Local.

GESTIÓN ECONÓMICA

A continuación, presentamos nuestros
impactos económicos 2024

GESTIÓN ECONÓMICA

DESEMPEÑO ECONÓMICO

Gestión de los temas materiales

(GRI 3-3)

Los resultados financieros de **Mantenimiento y Supervisión S.A.**, generan un impacto positivo en la comunidad, al traducirse en beneficios tangibles que fortalecen el avance económico y social local. A través de la creación de empleos directos e indirectos, contribuimos significativamente al bienestar de las personas, mejorando su calidad de vida y promoviendo la inclusión económica, y, donaciones que realiza a través de las diferentes solicitudes recibidas de colegios, municipalidades, organizaciones y actividades tradicionales.

Además, nuestras decisiones de compra de bienes y servicios impulsan el crecimiento de negocios locales, fomentando el emprendimiento y la diversificación productiva. Este dinamismo económico fortalece la resiliencia de la comunidad y promueve un desarrollo sustentable dentro de nuestra área de influencia, alineado con nuestros valores corporativos y compromiso con la sostenibilidad.

En nuestra organización, entendemos que la responsabilidad fiscal es parte fundamental de nuestro compromiso con la comunidad. Por eso, cumplimos rigurosamente con nuestras obligaciones tributarias, incluyendo el pago de impuestos, tasas y contribuciones. Cada acción que tomamos está alineada con nuestro propósito de generar valor compartido y construir un entorno más justo y sostenible.

Nuestra organización adopta un enfoque proactivo y responsable para gestionar los impactos asociados a nuestras operaciones, con el objetivo de prevenir, mitigar y remediar cualquier efecto adverso que pueda surgir en el ámbito económico, social o ambiental.; Implementamos medidas preventivas como evaluaciones de riesgos, análisis de impacto ambiental y social, controles operativos, y capacitación continua al personal. Estas acciones nos permiten anticipar posibles efectos adversos y reducir su probabilidad o severidad antes de que ocurran.; Cuando se identifican riesgos significativos, desarrollamos planes de acción específicos que incluyen la colaboración con partes interesadas, el fortalecimiento de procesos internos y la implementación de mecanismos de monitoreo.

Contamos con nuestro Sistema de Gestión Integrado (SIG) que nos permiten monitorear, evaluar y responder de manera oportuna a impactos reales. Esto incluye la aplicación de medidas correctivas, la revisión de políticas y procedimientos, y la comunicación transparente de los resultados. Asimismo, promovemos la mejora continua para asegurar que nuestras prácticas cumplan con las expectativas de nuestros grupos de interés.

Los procesos usados para hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas:

- Auditorías internas y externas periódicas para verificar el cumplimiento de políticas y procedimientos;

- Revisión de indicadores clave de desempeño (KPIs) mediante nuestro registro de Control de Cumplimiento de Objetivos y Metas de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (GGE-REG-003);
- Encuestas y retroalimentación de partes interesadas (empleados, clientes);
- Reuniones de revisión estratégica - gerencial para analizar resultados y tomar decisiones.

El seguimiento de los objetivos organizacionales se realiza con el cumplimiento de los indicadores específicos asignada a cada área, los cuales detallamos:

- Mejorar las competencias del equipo humano de la organización;
- Optimizar la utilización y disponibilidad de Equipos y Herramientas;
- Incrementar los servicios brindados;
- Mejorar el Nivel de Efectividad y Eficiencia de los Servicios;
- Mejorar el grado de Satisfacción de los Clientes,
- Prevenir los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales eliminando o minimizando los riesgos;
- Proteger el medio ambiente mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos, ello dentro de una perspectiva de ciclo de vida con la finalidad de mejorar el desempeño ambiental;
- Minimizar la ocurrencia de eventos con implicancias legales para la empresa,
- Mejorar el nivel de participación de los trabajadores en el Sistema Integrado de Gestión;
- Mejorar el desempeño del Sistema Integrado de Gestión;
- Disminuir las fallas (desviaciones o no conformidades) en los procesos.

Durante el proceso de monitoreo y evaluación, se identificaron varias áreas de mejora que han sido abordadas mediante ajustes en las políticas y procedimientos operativos. Estas mejoras se plantean en nuestro registro Planes de Mejora del SIG (GGE-REG-004), mejoras provenientes de nuestra evaluación externa como interna del FODA (GGE-REG-006) y La Revisión por la Dirección (GGE-REG-002), en donde, se detallan las necesidades para el correcto funcionamiento de nuestro SIG.

La revisión de los indicadores se realiza de forma mensual con la participación de la Gerencia y jefes de procesos para abordar los avances y correcciones que se necesiten en cuanto al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Dentro de dichas reuniones, se plantea la importancia de la comunicación interna como externa para mejorar la efectividad de las medidas a implementar, y la necesidad de simplificar ciertos procesos operativos para una mejora continua.

Gracias a esta interacción constante, se ha fortalecido la confianza en el sistema de gestión integrado y se ha promovido una cultura de corresponsabilidad en la mejora continua. Validando los resultados y dando respaldo ante nuestros grupos de interés.

Valor económico directo generado y distribuido
(GRI 201-1)

Estamos comprometidos a continuar haciendo una contribución positiva al desarrollo económico, ambiental y social de las comunidades donde **Mantenimiento y Supervisión S.A.**, realiza operaciones, fomentando el crecimiento de las empresas locales y mejorando la calidad de vida de las personas que nos rodean a través del empleo local. Nuestro impacto es tangible y tiene beneficios tangibles para todos los involucrados en nuestro entorno empresarial.

Se muestra los ingresos generados en soles, los valores económicos distribuidos, como pago a proveedores que representa el **25.05%** equivalente a nuestros ingresos; Pago a trabajadores que representa el **54.46%** de los ingresos generales y el pago al estado como impuestos que tiene una representación del **6.35%** de nuestro **100% de ingresos** como organización.

Valor Económico Generado	Soles	
<i>Ingresos</i>	S/. 61,665,677	
<i>Valor Económico Distribuido</i>	Soles	%
<i>Pagos a proveedores</i>	S/15,444,281	25.05
<i>Pagos a trabajadores (salarios y beneficios sociales)</i>	S/. 33,585,429	54.46
<i>Pagos al Estado (Impuestos)</i>	S/3,915,582	6.35

Los resultados mostrados son la representación a nuestra organización en general, en la moneda nacional vigente.

La recopilación de la información presentada en base a los resultados de Estados Financieros del año 2024 es validada por nuestra área contable y está sujeta a verificación externa.

ANTICORRUPCIÓN

Gestión de los temas materiales

(GRI 3-3)

Nuestro compromiso con la seguridad y la ética se refleja en una gestión proactiva de riesgos internos y externos, orientada a garantizar que todas nuestras operaciones se desarrollen en un entorno seguro, respetuoso y transparente. Fomento de una cultura ética, mediante formación, canales de denuncia y políticas claras de integridad.

Este enfoque incluye la Identificación y evaluación continua de riesgos, tanto operativos como reputacionales a través de nuestra **Matriz de Identificación y Evaluación de Riesgos del Proceso (SIG-REG-034)**.

Además, aseguramos el cumplimiento riguroso de todas las regulaciones y normativas aplicables, lo que refuerza nuestra responsabilidad corporativa y contribuye a:

- La sostenibilidad ambiental, mediante prácticas responsables y el respeto por los ecosistemas.
- La protección de los derechos humanos, garantizando condiciones laborales justas y seguras.

La transparencia operativa, que fortalece la confianza de nuestros grupos de interés.

Este enfoque integral no solo minimiza impactos negativos, sino que también genera valor compartido para la sociedad y el medio ambiente.

Contamos con la Política Antisoborno, donde describimos los compromisos que adoptamos como organización conscientes de nuestra responsabilidad con las partes interesadas. En ella, declaramos nuestro actuar ético, con cero tolerancia en actos de corrupción, cumplimiento de normas internas y externas de nuestra organización. Las acciones anticorrupción promueven la equidad, la inclusión y el respeto por los derechos humanos. Al garantizar procesos transparentes y justos, se mejora la calidad de vida, se protege la dignidad humana y se fortalece la confianza en las instituciones.



POLÍTICA ANTISOBORNO

En MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN S.A. nos dedicamos al mantenimiento mecánico, eléctrico y refractario de plantas industriales y mineras brindamos soluciones basadas en un equipo humano experimentado y capacitado, maquinaria y equipamiento especializado y cumpliendo con estándares y especificaciones nacionales e internacionales en forma oportuna, eficiente y segura para las personas y el medio ambiente, declarando públicamente nuestro actuar ético y transparente en la conducción de nuestros negocios bajo la filosofía de Cero Tolerancia y/o de prohibición a los riesgos de soborno en las cuestiones internas y externas de nuestra empresa.

Conscientes de nuestra responsabilidad con las partes interesadas, nos comprometemos a cumplir los requisitos del sistema de gestión Antisoborno, para lo cual:

1. Cumpliremos permanentemente los requisitos establecidos por los clientes y demás partes interesadas a fin de lograr su satisfacción, dando cumplimiento a nuestras prácticas Antisoborno evitando regalos, donaciones, atenciones y beneficios similares que pudieran ser ofrecidos por todas nuestras partes interesadas.
2. Cumpliremos permanentemente las leyes Antisoborno, requisitos regulatorios, normas internas y otros requisitos que apliquen a nuestra organización.
3. Garantizar y promover en nuestros colaboradores sus planteamientos de inquietudes de buena fe o sobre la base de una creencia razonable en confianza y sin temor a represalias.
4. Nos comprometemos a mejorar continuamente en nuestro sistema de gestión Antisoborno.

Dentro de nuestra organización se privilegia la actuación de quienes están encargados del cumplimiento de la función Antisoborno, mismos que están facultados para actuar con total autoridad e independencia contra aquellos que no cumplan con la presente política Antisoborno, pudiendo accionar punitivamente respetando el marco sancionador establecido en la Ley y en nuestros Reglamentos Internos de Trabajo.

Villa María del Triunfo, 01 de septiembre del 2019.

Para el año objeto del informe, se ha trabajado con un Programa de Prevención del Riesgo de Corrupción y Soborno, con ubicación en la Sede Muelle Conchan, teniendo como objetivo general Cumplir con los requisitos exigidos por el cliente para empresas contratistas NO BASC, dentro del programa se establece lo siguiente:

- Establecer pruebas para detectar el consumo de alcohol al personal que ocupa cargos críticos, como mínimo cada dos años o cuando se presenten sospechas.
- Verificar el cumplimiento del código de ética, conducta y política de compromiso social de la empresa.
- Prevención los delitos relacionados con el comercio internacional
- Prevención de Adicciones que incluyan avisos visibles y/o material de lectura.
- Prevención del riesgo de corrupción y soborno.
- Identificar las Políticas relacionadas con el SGCS BASC y su difusión.

Conscientes de seguir el proceso de mejora continua y adoptar medidas para gestionar el tema a nivel de toda la organización y estar centralizado en una sola sede, se ha previsto incluir como Plan de Mejora del SIG la implementación de un **Sistema de Prevención del Delito (SPD)**, donde se van a trabajar los temas éticos y Corrupción para tener un mayor alcance para su aplicación y seguimiento ante los hechos que se puedan suscitar. Generar una matriz en donde se aborde los impactos negativos potenciales a los que nos podamos exponer y que medidas se necesitan implementar y/o mejorar para evitar los riesgos éticos.

El seguimiento realizado se ha dado a través del cumplimiento del Programa de Prevención del Riesgo de Corrupción y Soborno, se realizó mediante las actividades en concordancia a los objetivos específicos, las metas, los responsables y fechas propuestas para su ejecución.

La eficacia del cumplimiento del Programa se debe a los resultados evidenciados post auditoría del cliente, quien vela porque se cumplan los requisitos mínimos NO BASC dentro de su centro portuario en donde realizamos actividades y a que, nuestros colaboradores cuenten con las capacitaciones para reforzar la alianza cliente – empresa – colaborador.

Dentro de todo el proceso, hemos evidenciado que falta reforzar los temas éticos y Anticorrupción a nivel organizaciones, teniendo un enfoque amplio en concordancia con la Sostenibilidad y con su eje Gobernanza para un desarrollo óptimo de nuestra organización.

La influencia en la participación de las medidas adoptadas en el Programa de Prevención de corrupción se ha trabajado en conjunto cliente – empresa – colaborador. Ha guiado en el cumplimiento riguroso de todas las regulaciones y normativas aplicables, lo que refuerza nuestra responsabilidad corporativa.

Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción

(GRI 205-1)

Las operaciones que fueron evaluadas en función de los riesgos relacionados a la corrupción se centralizaron en la sede de Muelle Conchan y como mención sobre el CODEC y políticas del cliente a nivel organizacional. La evaluación realizada pertenece con enfoque a los requisitos del BASC el cual se trabaja dentro del Campamento Portuario de nuestro cliente UNACEM. Nuestro cliente nos realiza una auditoría interna como contratista NO BASC para cumplir ciertos objetivos que **Mantenimiento y Supervisión S.A.**, planifique dentro del alcance de sus operaciones.

Los riesgos encontrados que llevan relación entre nuestras operaciones y las instalaciones del cliente, tienen significancia alta, ya que la exposición es alta al tener cercanía con personas externas dentro de las operaciones portuarias en el embarque y desembarque de minerales, para ello, se hace un seguimiento riguroso a las capacitaciones, difusión y verificación del cumplimiento de las actividades descritas en el programa de Prevención del Riesgo de Corrupción y soborno que ha ejecutado nuestra organización.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (GRI 205-2)

Desglose, difusión al máximo órgano de nuestra organización.

REGIÓN	CARGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Atocongo	Gerente General	1	100 %
TOTAL		1	100%

Desglose, difusión a los empleados por regiones (sede).

NOMBRE DE LA REGIÓN	PERMANENTES		TEMPORALES	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Atocongo	388	62%	-	-
Condorcocha	167	27%	-	-
Muelle Conchan	72	11%	-	-
TOTAL	627	100%	-	-

Desglose, difusión a los proveedores general.

REGIÓN	CARGO	NÚMERO	PORCENTAJE
General	Proveedores	93	100 %
TOTAL		93	100%

Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas (GRI 205-3)

Durante el periodo objeto del presente informe, no se ha presentado ningún caso de corrupción ni sospechas de prácticas corruptas, de ninguna índole. Asimismo, en años anteriores tampoco se han registrado incidentes relacionados con corrupción dentro de la organización. Esto refleja el firme compromiso de nuestra organización con las leyes y/o normativas Anticorrupción.

GESTIÓN AMBIENTAL

A continuación, presentamos nuestros
impactos ambientales 2024

GESTIÓN AMBIENTAL

Energía

Gestión de los temas materiales

(GRI 3-3)

Mantenimiento y Supervisión S.A., se dedica al mantenimiento mecánico, eléctrico y refractario en las sedes que opera, el consumo de energía no es un impacto potencial que se tenga como organización, pero si somos conscientes de su importancia sobre el medio ambiente.

Por medio, de nuestras relaciones comerciales con los clientes, dichos consumos han sido asumidos en parte por los mismos, dado que nuestras operaciones se realizan dentro de sus instalaciones, y lo que tenemos como organización es tener en cuenta la sensibilización por el cuidado y uso racional del recurso natural como lo es la energía eléctrica.

Nuestro compromiso rige a través de nuestros procedimientos y estándares en "Prevenir la contaminación, proteger el medio ambiente mediante el **uso racional de recursos**, controlando sus aspectos ambientales desde la perspectiva de ciclo de vida a fin de minimizar la generación de impactos, como consecuencia de las operaciones y actividades".

Dentro de las medidas generales tenemos la Sensibilización de "Uso de energía eléctrica" a través de stickers en los diferentes ambientes dentro de nuestra organización; Reportar e internar en mantenimiento todo equipo eléctrico / electrónico en mal estado; La No sobrecarga de tomacorrientes; El Uso de focos Led, apagar los focos al término del horario laboral.

Los resultados y medidas a adoptar dependen de nuestra medición en la Huella de Carbono anual, con ello, medimos que nuestro consumo no sea potencial y no tenga mayor alcance con los efectos del cambio climático. Mantenimiento y Supervisión S.A., entiende la importancia del recurso natural de la energía y toma conciencia de ello, y mantiene sus controles operacionales establecidos buscando la mejora continua y la contribución en la mitigación del Cambio Climático.

La influencia de nuestros grupos de interés en este caso clientes – colaboradores, es dar a conocer la importancia que se tiene como organización, si bien es cierto, nuestras operaciones no tienen mayor significancia en el uso de este recurso, pero queremos contribuir con acciones que contribuyan a mitigar los efectos del Cambio Climático.

Consumo energético dentro de la organización

(GRI 302-1)

Los consumos que se presentan a continuación nacen de nuestro taller ubicado en la sede de Atocongo y Condorcocha, y la casa administrativa de la sede de Condorcocha, ambas fuera de las instalaciones de nuestro cliente, por ende, se tiene una cifra real de lo consumido para ir afianzando nuestro compromiso con lo que si podemos medir teniendo en cuenta la Sostenibilidad en la eficiencia energética producto de nuestras operaciones externas.

Para el caso del consumo de combustible, se tiene el reporte organizacional del año en objeto, los cuales se clasifican en Gasohol y diésel, ambos utilizados en todas las operaciones de

Mantenimiento y Supervisión S.A.

Para la conversión de gal (galón) a kWh (kilovatio hora), se utilizó la siguiente fórmula:

- $1 \text{ gal} * 1 \text{ kWh} (40.7) = 40.7 \text{ kWh}$.

Para la conversión de kWh (kilovatio hora) a J (julios), se utilizó la siguiente fórmula:

- $1 \text{ kWh} * 1 \text{ J} (3,600,000) = 3,600,000 \text{ J}$.

CONSUMO ENERGÉTICO	DATOS 2023		DATOS 2024	
	CIFRAS EN kWh	CIFRAS EN JULIOS	CIFRAS EN kWh	CIFRAS EN JULIOS
Combustible no renovable consumido	654,731.946	2'357'035'005'600	561,819.137	2'022'548'893'200
Electricidad comprada consumida	39,903.00	143'650'800'000	80,484.00	289'742'400'000
TOTAL, DE CONSUMO	694,634.946	2'500'685'805'600	642,303.137	2'312'291'293'200

AGUA Y EFLUENTES

Gestión de los temas materiales

(GRI 3-3)

La interacción de la organización con el recurso hídrico se realiza exclusivamente a través del consumo de agua suministrada por un tercero (SEDAPAL), utilizado en el taller ubicado fuera de las oficinas administrativas. Las instalaciones operativas y administrativas se encuentran dentro de las instalaciones del cliente, lo que implica que la responsabilidad directa sobre el uso y gestión del agua en dichas instalaciones recae en el cliente, según lo estipulado en el contrato de arrendamiento.

Debido a la naturaleza de nuestras actividades, no genera un impacto negativo, ya que, no se registra interacción con el recurso hídrico para la ejecución de estas, y de manera positiva realizamos la sensibilización a nuestro personal operativo y administrativo en los diferentes proyectos u obras para su cuidado y uso racional.

Nuestra política de Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiental y de Calidad, precisa el compromiso con: "Prevenir la contaminación, proteger el medio ambiente mediante el **uso racional de recursos**, controlando sus aspectos ambientales desde la perspectiva de ciclo de vida a fin de minimizar la generación de impactos, como consecuencia de las operaciones y actividades"; Aplicación de Estándares y Procedimientos para la Prevención de la Contaminación ambiental, producto de nuestras operaciones u los Aspectos e Impactos ambientales.

Nuestra iniciativa en las medidas de prevención para gestionar el uso racional del recurso hídrico (agua) se basa en la sensibilización a nuestros colaboradores, tener stickers en los diferentes caños y puntos de agua potable. Procesos de difusión y/o concientización del consumo del agua; Gestión de consumo de agua para la medición de la Huella de Carbono organizacional, proceso voluntario que ha adoptado **Mantenimiento y Supervisión S.A.**, para contribuir en las acciones de Mitigación del Cambio climático.

Las medidas adoptas en cuanto al consumo del recurso hídrico ha sido influenciada positivamente por nuestras partes interesadas, en el caso de clientes el ejemplo en la contribución de medidas de

mitigación para el cambio climático, en nuestros colaboradores para tomar consciencia y responsabilidad en el uso y consumo racional del agua, manteniendo la razón de ser de la Sostenibilidad, que el uso de nuestros recursos deben satisfacer nuestras necesidades sin afectas los recursos de nuestras futuras generaciones.

Consumo de agua
(GRI 303-5)

Detalle de consumo medido (en megalitros) de nuestra organización.

CONSUMO DE AGUA	CIFRAS EN mL 2023	CIFRAS EN mL 2024
Agua de terceros (SEDAPAL)	1.431	0.459
TOTAL DE CONSUMO	1.431	0.459

La información presentada en el cuadro anterior ha sido recopilada de los recibos emitidos por el tercero que suministra el recurso hídrico procedente de la medición de dicha entidad.

EMISIONES

Gestión de los temas materiales (GRI 3-3)

Mantenimiento y Supervisión S.A. es una empresa consolidada en el sector industrial, especializada en el mantenimiento mecánico y electromecánico, así como en la fabricación y montaje de estructuras metalmecánicas. Su equipo de profesionales altamente capacitados cuenta con una sólida experiencia en la ejecución de proyectos de mantenimiento y reparación en entornos industriales complejos, garantizando altos estándares de calidad, seguridad y eficiencia operativa. A lo largo de su trayectoria, la empresa ha desarrollado soluciones especializadas para diversas industrias, abarcando sectores como el cementero, minero y metalúrgico, en los cuales ha adquirido un profundo conocimiento técnico y operacional. La confianza depositada por sus clientes le ha permitido consolidar una presencia tanto a nivel nacional como en mercados internacionales, respondiendo con rapidez y eficacia a los desafíos que presenta cada industria.

Comprometido con contribuir en la mitigación del Cambio Climático, ha adoptado diversas medidas en cuanto a los residuos que es nuestro mayor generador de impacto ambiental producto de nuestras operaciones, pero requiere consolidar estas medidas a través de la Medición de su Huella de Carbono Organizacional, ha previsto cuantificar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de acuerdo a la naturaleza de sus actividades, identificando las fuentes con mayor emisión GEI, bajo la metodología establecida por la Norma ISO 14064-1:2018.

Para cuantificar nuestra Huella de Carbono (HC), se ha considerado el enfoque de control operacional que es el más adecuado para nuestra organización. Definiendo los límites, las incertidumbres de cálculo, el cálculo de GEI, las estrategias de mitigación y la presentación de resultados y planes de gestión basada en los resultados.

La participación de nuestros colaboradores ha sido importante para realizar nuestra medición de GEI como organización, gracias a la información remitida desde las diferentes sedes a través de los jefes de procesos y los colaboradores en general por su aporte dentro de la encuesta realizada para una de las mediciones de la categoría transporte de personal, han servido para tener un mayor alcance y lograr tener un resultado óptimo de nuestra medición para la Huella de Carbono.

La huella de carbono para el 2024, fue de: 1,014 tCO₂e (Mil catorce toneladas de dióxido de carbono equivalente) (redondeado de 1,013.60 tCO₂e). De la siguiente tabla y gráfico, se visualiza que la mayor cantidad de emisiones fueron generadas en la Categoría 3 reporta 832.87 tCO₂e que representa el 82.17% del total de las emisiones de GEI. la Categoría 1 representa el 16.28% (165.03 tCO₂e). La Categoría 2 reporta un total de 13.75 tCO₂e y representa el 1.36% del total de la Huella de Carbono. Finalmente, la Categoría 4 representa el 0.19% (1.94 tCO₂e).

Categoría - Subcategoría	Emisiones GEI [tCO ₂ e]	Participación [%]
Categoría 1: Emisiones y remociones directas de GEI	165.03	16.28%
Categoría 2: Emisiones indirectas de GEI provenientes de energía importada	13.75	1.36%
Categoría 3: Emisiones indirectas de GEI provenientes del transporte	832.87	82.17%
Categoría 4: Emisiones indirectas de GEI causadas por productos que utiliza la organización	1.94	0.19%
Total, de toneladas de dióxido de carbono equivalente	1,013.60	100%

Emisiones directas de GEI (alcance 1)

(GRI 305-1)

Para la cuantificación de la huella de carbono 2024, se han incluido las emisiones de GEI de **MYSSA** a nivel organizacional, desde un enfoque operacional. Se aplica el protocolo internacional GHG Protocol, elaborado por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD); el Quinto Informe de Evaluación (AR5) del IPCC, y, además, el Estándar Internacional ISO 14064, basado en las directrices IPPC (GL2006).

Para el cálculo de emisiones de GEI se ha considerado el método de nivel 1, el cual considera las siguientes variables:

- Datos sobre la cantidad de nivel de actividad en cada fuente de emisión
- Factor de emisiones por defecto de cada fuente de emisión

Alcance 1 (Emisiones directas) – **165.03 tCO₂e** (16.28% del total)

Categoría 1

Incluye fuentes de emisión que provienen directamente de la organización:

- Transporte propio: 131,79 tCO₂e (13%)
- Fuentes móviles biogénicas: 0,01 tCO₂e (0,001%)
- Uso de acetileno: 5,97 tCO₂e (0,59%)
- Uso de extintores: 0,58 tCO₂e (0,06%)
- Otras fuentes: 26,69 tCO₂e (2,63%)

Alcances	Gases de efecto invernadero - GEI							Emisiones GEI	
	Dióxido de carbono [tCO ₂]	Metano [tCH ₄]	Óxido Nitroso [tN ₂ O]	Hexafluoruro de azufre [tSF ₆]	Hidrofluorocarbonos [tHFC]	Perfluorocarbonos [tPFC]	Trifluoruro de nitrógeno [tNF ₃]	Total [tCO ₂ e]	Participación general [%]
Alcance 1								165.03	16.28%
Transporte propio	129.71	0.0092	0.0068					131.79	13.00%
Fuentes móviles biogénicas		0.0002	0.0000					0.01	0.001%
Uso de acetileno	5.97							5.97	0.59%
Uso de extintores	0.58	0.0000	0.0000					0.58	0.06%
Otras fuentes: Lubricantes	26.69							26.69	2.63%

Emisiones biogénicas de CO2 en toneladas métricas de CO2 equivalente del año 2024.

Fuente	Dióxido de carbono [tCO ₂]	Participación general [%]
Biocombustible 100%	3.75	91.56%
Etanol	0.35	8.44%
TOTAL HUELLA DE CARBONO	4.10	100%

Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
(GRI 305-2)

Para la cuantificación de la huella de carbono 2024, se han incluido las emisiones de GEI de **MYSSA** a nivel organizacional, desde un enfoque operacional. Se aplica el protocolo internacional GHG Protocol, elaborado por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD); el Quinto Informe de Evaluación (AR5) del IPCC, y, además, el Estándar Internacional ISO 14064, basado en las directrices IPPC (GL2006).

Para el cálculo de emisiones de GEI se ha considerado el método de nivel 1, el cual considera las siguientes variables:

- Datos sobre la cantidad de nivel de actividad en cada fuente de emisión
- Factor de emisiones por defecto de cada fuente de emisión

Alcance 2 (Emisiones indirectas por electricidad) – **13,75 tCO₂e** (1,36% del total)

Categoría 2

- Consumo de electricidad del SEIN: 13,75 tCO₂e

Alcances	Gases de efecto invernadero - GEI							Emisiones GEI	
	Dióxido de carbono [tCO ₂]	Metano [tCH ₄]	Óxido Nitroso [tN ₂ O]	Hexafluoruro de azufre [tSF ₆]	Hidrofluorocarbonos [tHFC]	Perfluorocarbonos [tPFC]	Trifluoruro de nitrógeno [tNF ₃]	Total [tCO ₂ e]	Participación general [%]
Alcance 2								13.75	1.36%
Consumo de electricidad del SEIN	13.70	0.0008	0.0001					13.75	1.36%

Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
(GRI 305-3)

Para la cuantificación de la huella de carbono 2024, se han incluido las emisiones de GEI de **MYSSA** a nivel organizacional, desde un enfoque operacional. Se aplica el protocolo internacional GHG Protocol, elaborado por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD); el Quinto Informe de Evaluación (AR5) del IPCC, y, además, el Estándar Internacional ISO 14064, basado en las directrices IPPC (GL2006).

Para el cálculo de emisiones de GEI se ha considerado el método de nivel 1, el cual considera las siguientes variables:

- Datos sobre la cantidad de nivel de actividad en cada fuente de emisión
- Factor de emisiones por defecto de cada fuente de emisión

Alcance 3 (Otras emisiones indirectas) – **834.82 tCO₂e** (82.36% del total)

Este alcance abarca las emisiones indirectas generadas en la cadena de valor:

Categoría 3:

- Transporte de materiales: 3,74 tCO₂e (0,37%)
- Transporte casa-trabajo: 556,86 tCO₂e (54.94%)
- Transporte aéreo: 238,85 tCO₂e (23.56%)
- Transporte terrestre: 33,43 tCO₂e (3,30%)

Emisiones indirectas, causadas por productos que utiliza la organización

Categoría 4:

- Consumo de papel: 1,19 tCO₂e (0,12%)
- Generación de residuos sólidos: 0,59 tCO₂e (0,06%)
- Consumo de agua potable de la red pública: 0,16 tCO₂e (0,02%)

Alcances	Gases de efecto invernadero - GEI							Emisiones GEI	
	Dióxido de carbono [tCO ₂]	Metano [tCH ₄]	Óxido Nitroso [tN ₂ O]	Hexafluoruro de azufre [tSF ₆]	Hidrofluorocarbonos [tHFC]	Perfluorocarbonos [tPFC]	Trifluoruro de nitrógeno [tNF ₃]	Total [tCO ₂ e]	Participación general [%]
Alcance 3								834.82	82.36%
Transporte de materiales	3,718.14	0.0073	0.0994					3.74	0.37%
Transporte casa-trabajo	552.95	0.0187	0.0126					556.86	54.94%
Transporte aéreo	238.85							238.85	23.56%
Transporte terrestre	33.17	0.0003	0.0009					33.43	3.30%
Consumo de papel	1.19							1.19	0.12%
Generación de residuos sólidos		0.0211						0.59	0.06%
Consumo de agua potable de la red pública								0.16	0.02%

Reducción de las emisiones de GEI

(GRI 305-5)

Para la reducción de nuestras emisiones de GEI se tiene como referencia el año base 2023 que fue definido por **Mantenimiento y Supervisión S.A.**, con ello, realizamos la comparación de cuanto se ha reducido para el año 2024 año objeto del presente reporte. Para las medidas de mitigación y contribución, se ha propuesto estrategias en la reducción de uso de transporte por parte de colaboradores desde los diferentes puntos hacia las oficinas de **MYSSA**, es una medida que tendrá que pasar por una evaluación planeada por la gerencia para ver la viabilidad. Dentro, de las medidas indirectas contamos con las campañas de reciclaje, la adecuada segregación de residuos y contar con un proveedor con fines de tratamiento de residuos, con la finalidad de que, los residuos no vayan directamente a la eliminación, sino un reciclaje adecuado para la recuperación y reúso de estos.

La reducción en mayor parte se debe a, los limites organizaciones operacionales de nuestra organización, ya que, a mayores proyectos u obras, se incrementa nuestros GEI en el alcance tres (número de colaboradores y recursos), que refleja una alta generación de Dióxido de carbono (CO2) debido a las Emisiones indirectas de GEI provenientes de transporte. El transporte es el principal contribuyente a las emisiones totales, representando aproximadamente el 82.17% de la huella de carbono.

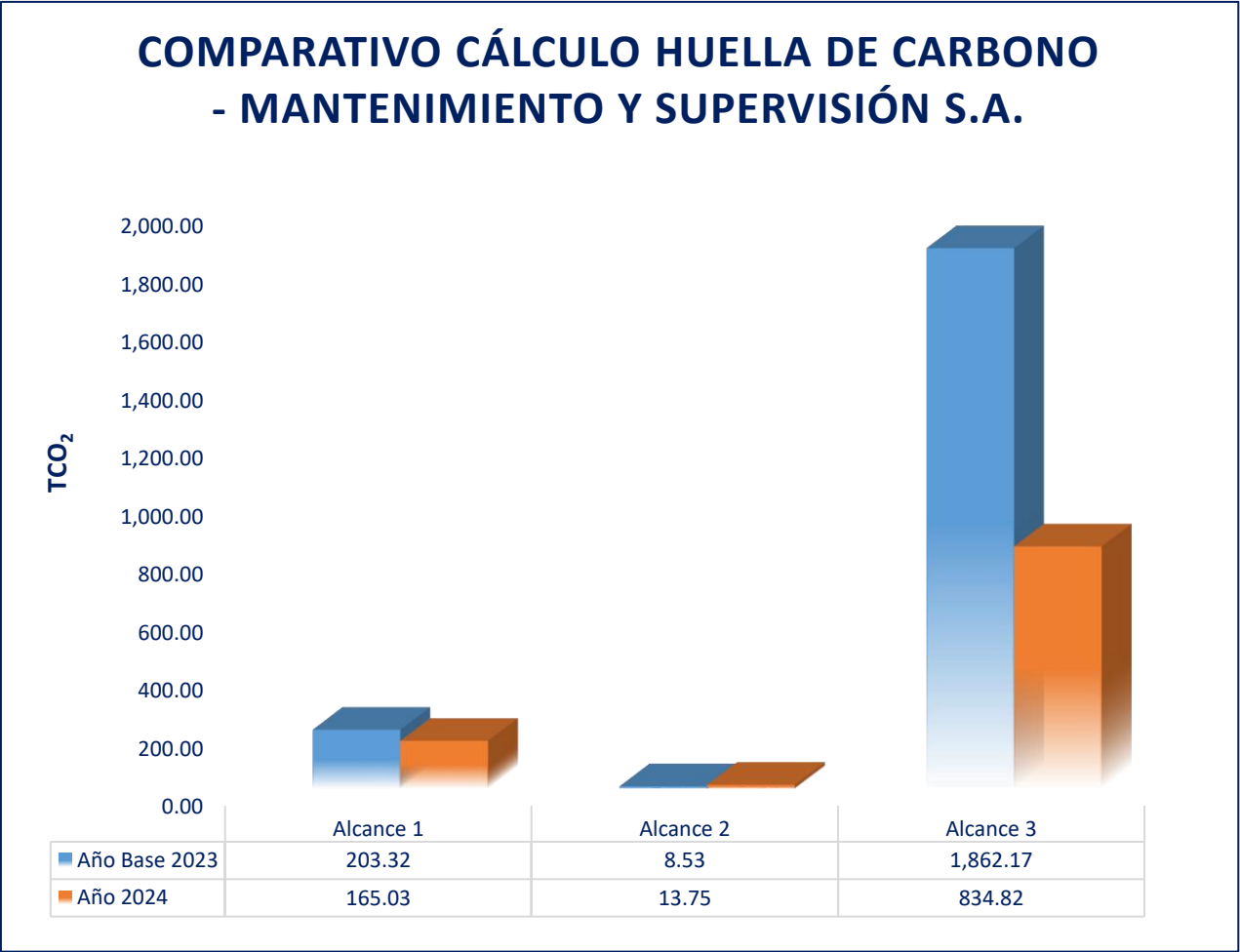
Los gases incluidos en el cálculo son los siguiente: Dióxido de carbono (CO2), Metano (CH4) y Óxido nitroso (N2O). siguiendo las bases metodológicas para la cuantificación de emisiones de GEI y los factores de emisión considerados en el cálculo de emisiones de GEI han sido tomados de fuentes oficiales como el MINAM y las directrices del IPCC, y los potenciales de calentamiento global utilizados en la cuantificación de emisiones de GEI han sido tomados del Quinto Informe de Evaluación (AR5) del IPCC.

En comparativa con las emisiones generadas en el presente año 2024 al de nuestro año base 2023, podemos apreciar lo siguiente:

- Reducción de **1060 tCO2e/año** (redondeado de 1,060.41 tCO2e).

Los alcances en los que se redujeron emisiones son las que detallamos a continuación y comparamos con un gráfico sobre el total de nuestras emisiones al año base:

- Emisiones directas (alcance 1): **38.28 tCO2e.**
- Otras Emisiones indirectas (alcance 3): **1027.35 tCO2e.**



RESIDUOS

Gestión de los temas materiales

(GRI 3-3)

Mantenimiento y Supervisión S.A., ha identificado como un impacto real y significativo la generación de residuos sólidos, tanto en sus trabajos operativos como oficinas administrativas teniendo como principal generador la sede de Atocongo, ubicado en la región Lima. Los residuos controlados, son aquellos que, se disponen fuera de las instalaciones del cliente, lo demás es controlado y asumido por nuestro cliente. También, contamos con la certificación ISO 14001:2015 la implementación del Sistema de Gestión Ambiental certificado (integrado).

Para controlar los impactos negativos de la generación de residuos sólidos, se tiene alianza con la asociación de recicladores del distrito de Villa María del Triunfo, para el reciclaje de residuos sólidos no peligrosos, y para los residuos sólidos peligrosos la contratación de una empresa acreditada para la disposición final de estos residuos.

Dentro de nuestros compromisos como parte de nuestra política ambiental, se busca Prevenir la contaminación, proteger el medio ambiente mediante el uso racional de recursos, controlando sus aspectos ambientales desde la perspectiva de ciclo de vida a fin de minimizar la generación de impactos, como consecuencia. Para ello, contamos con diferentes indicadores, programas y campaña anual interna para mantener la concientización de nuestros colaboradores en el tiempo.

Manejamos indicadores ambientales tales como: Prevenir la Contaminación del Suelo con Residuos Sólidos incluye RAEE, con una correcta segregación de residuos sólidos para su disposición final; Optimizar el consumo de recursos, con la reducción de compra de papel; Adquisiciones amigables con el medio ambiente, la compra de papel con sello FSC y otros productos biodegradables; Mejorar el mantenimiento preventivo de los equipos y herramientas, para minimizar los RAEE; Ello, tiene como seguimiento y resultado anual presentado a los jefes de procesos y gerencia, los resultados de cumplimiento y la mejora continua de la organización.

La participación por parte de nuestros colaboradores ha sido recibida de una manera que sea de integración entre áreas, a través del concurso interno de la Navidad Sostenible, que consistió en realizar una decoración alusiva a las fiestas navideñas con el uso de papel reciclado, obteniendo un reconocimiento al área ganadora; Por la parte externa, la colaboración con los recicladores de la zona quienes realizan la recolección y reaprovechamiento mensual de los residuos no peligrosos reciclables los cuales sirven de donación para la Asociación de Recicladores y Segregadores (RECYLIM).

Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

(GRI 306-1)

La generación de los residuos en general de Mantenimiento y Supervisión S.A., se deben a las actividades operativas y administrativas que resultan en:

- Cartón + papel
- Madera
- Plástico
- vidrio
- metal
- RAEE
- Chatarra

Los cuales son reaprovechados o dispuestos por terceros como Asociación de Recicladores y Segregadores (RECYLIM) y empresas que realizan evacuación de residuos no peligrosos como madera y la empresa Operadora de Residuos sólidos que maneja RAEE.

También, se cuenta con residuos provenientes de nuestra cadena de valor, como lo son nuestros proveedores, como embalajes y/o envases de productos, ya sea, cartón, plásticos u hojas (aguas abajo).

Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
(GRI 306-2)

Nuestra gestión principal se basa en la concientización de nuestros colaboradores en el consumo óptimo de papel, el uso responsable de los envases y la segregación adecuada de los residuos generados producto de las diferentes actividades de nuestra organización incluido los residuos que se puedan obtener por parte de nuestros proveedores con la entrega de productos con respecto a los tipos d envases y/o embalajes.

La Gestión de disposición final es trabajada por un tercero, quien debe estar autorizado de acuerdo con las disposición y autoridades pertinentes y registradas como empresas u asociaciones operadoras de residuos afines. Cada proveedor cuenta con su Registro Autoritativo de Empresa Operadora de Residuos Sólidos emitido por el MINAM. El proceso con el cual cuenta Mantenimiento y Supervisión S.A., para recopilar los datos sobre los residuos generados, son las constancias y certificados emitidos por estos operadores de residuos en donde consta el nombre de nuestra organización y la cantidad de residuos recolectados.

Residuos generados
(GRI 306-3)

La generación de Residuos sólidos producto de nuestras operaciones, se clasifican en Peligrosos (RAEE) y No Peligrosos (cartón y papel, madera, plástico, metal, y chatarra) de los cuales **Mantenimiento y Supervisión S.A.**, tiene alcance de segregación y disposición final, tiene un total de **9.593 toneladas**; en los cuales clasificamos en. Para el caso de los residuos no peligrosos son segregados por una asociación de recicladores de la zona de José Gálvez y nos emiten una constancia de donación mensual con el cual validamos la información presentada, y, para el caso de los residuos peligrosos como el RAEE se disponen a una empresa recolectora de residuos certificada y avalada por DIGESA y de igual forma nos emite un certificado con el detalle de la disposición final.



GESTIÓN SOCIAL

A continuación, presentamos nuestros
impactos sociales 2024

GESTIÓN SOCIAL

EMPLEO

Gestión de los temas materiales

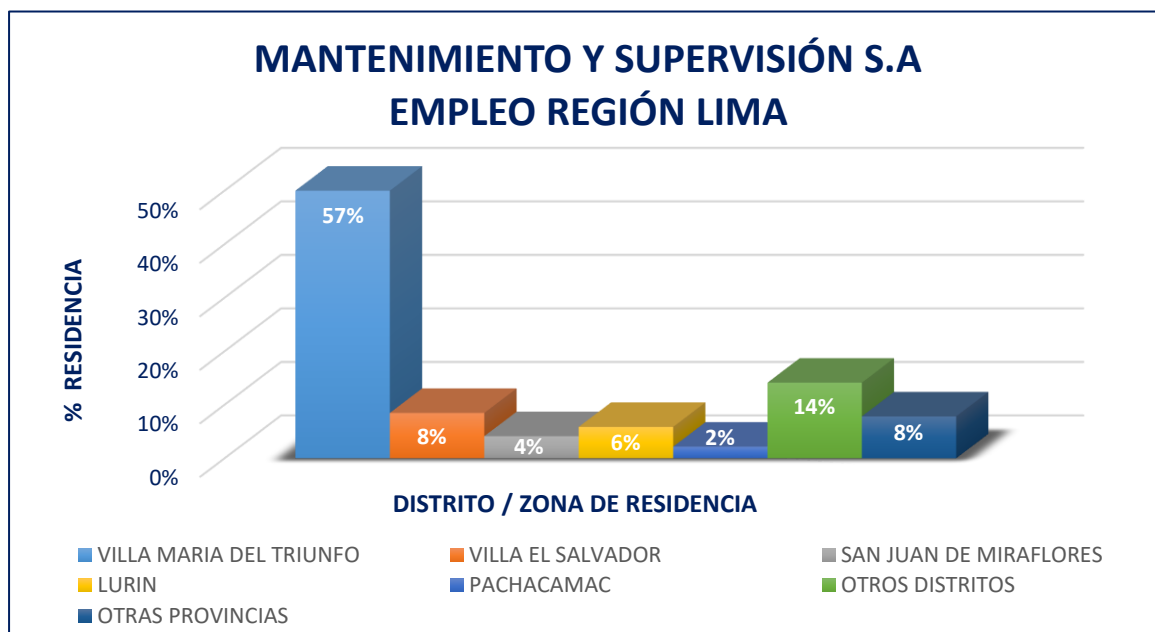
(GRI 3-3)

Para Mantenimiento y Supervisión S.A., el factor humano (las personas) son importantes porque forman parte de nuestro recurso principal, debido a la naturaleza de nuestra organización el de realizar servicios como mantenimiento mecánico, eléctrico y refractario. Uno de nuestros impactos positivos para nuestros grupos de interés, es la contratación de personal de las comunidades donde operamos y alrededores, siendo éstas en nuestra región Lima los distritos alrededores y en la región de Tarma – Junín lo mismo, ello, con la finalidad de crear empleos y de esa manera, las familias pueden mejorar su calidad de vida y salud.

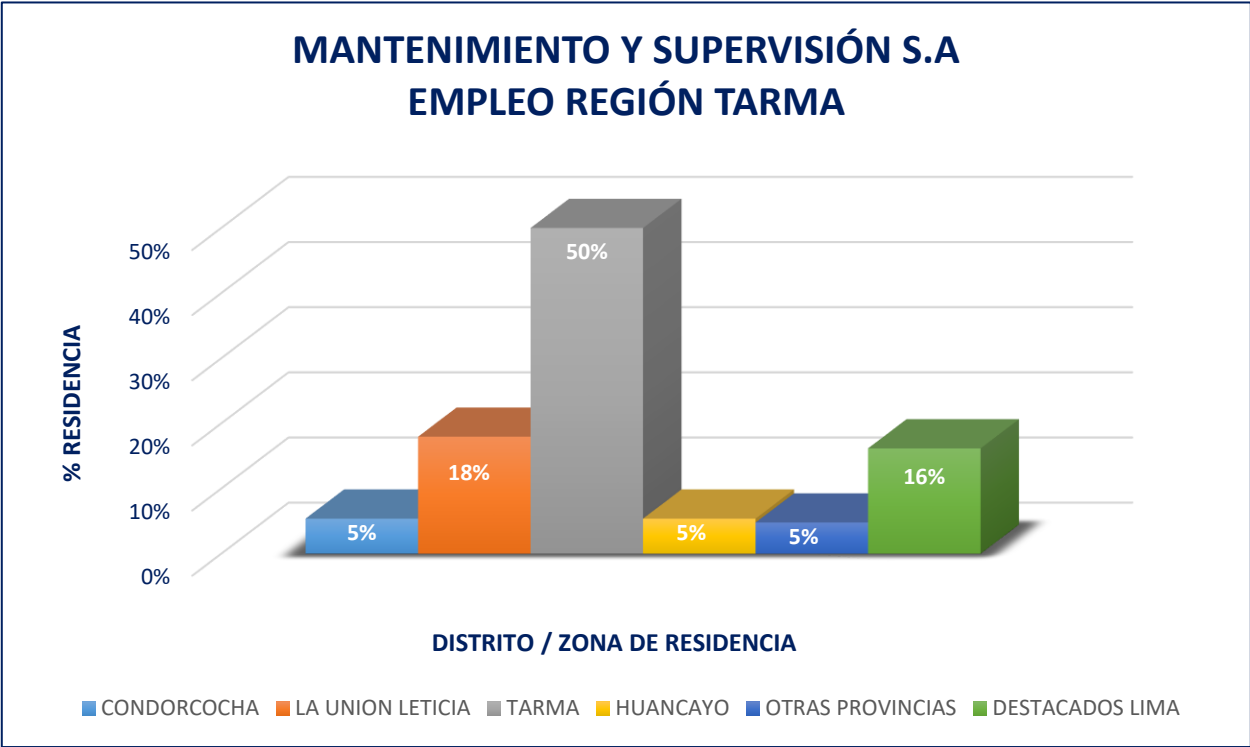
Nuestras actividades en las regiones donde operamos no tienen un impacto negativo, ya que la empleabilidad de las personas se basa como uno de los requisitos mínimos el ser mayor de edad, de esa manera se erradica el trabajo infantil y forzoso; Como uno de nuestros compromisos de mejorar la calidad de vida de las personas se basa en elevar la empleabilidad en las comunidades donde operamos y ello, se ve reflejado en los porcentajes de residencias para cada región.

Dentro de las medidas que como organización adoptamos para mantener el nivel de empleabilidad de las comunas alrededores, es la formación específica de acuerdo con los puestos, para generar personal competente y estabilidad laboral en beneficio de los hogares. Se ha realizado una contabilización del porcentaje de residencia de nuestros empleados con relación a la región asignada.

Para el caso de la región Lima, se puede reflejar que el 57% de nuestros empleados dentro de la región son de la misma comunidad de Villa María del Triunfo, sede principal donde tiene sus operaciones dentro de la planta Atocongo de UNACEM (sede Atocongo) y el Terminal Portuario Muelle Conchan (sede Muelle Conchan), otro 21% dentro de las comunidades más alrededores a las sedes operacionales; Se tiene 460 empleados, que representa el 100% en la región Lima, ello, se ve reflejado en el siguiente gráfico:



Para nuestra región Tarma – Junín, donde opera la sede Condorcocha se tiene empleados que forman parte de la misma comunidad, teniendo el 74% de residencia, y el otro 16% significativo son personal destacado de la región Lima, asignados por nuestra organización para realizar labores dentro de la sede a un total de 167 empleados que reflejan el 100%, según el grafico que se muestra a continuación:



La participación de la empleabilidad dentro de las comunidades / zonas donde **MYSSA** realiza operaciones ha sido de gran aceptación, y ha servido para atraer nuevos y jóvenes talentos que contribuyan al crecimiento de nuestra organización tanto en sus inicios como en traer sus experiencias, métodos de trabajos y otro enfoque para la mejora continua de todos nuestros procesos, y ello, se refleja en los reconocimientos que se nos otorga y lo que amerita seguir trabajando para mantenernos en el mercado competitivo que hoy en día viene creciendo.

Nuevas contrataciones del empleados y rotación de personal

(GRI 401-1)

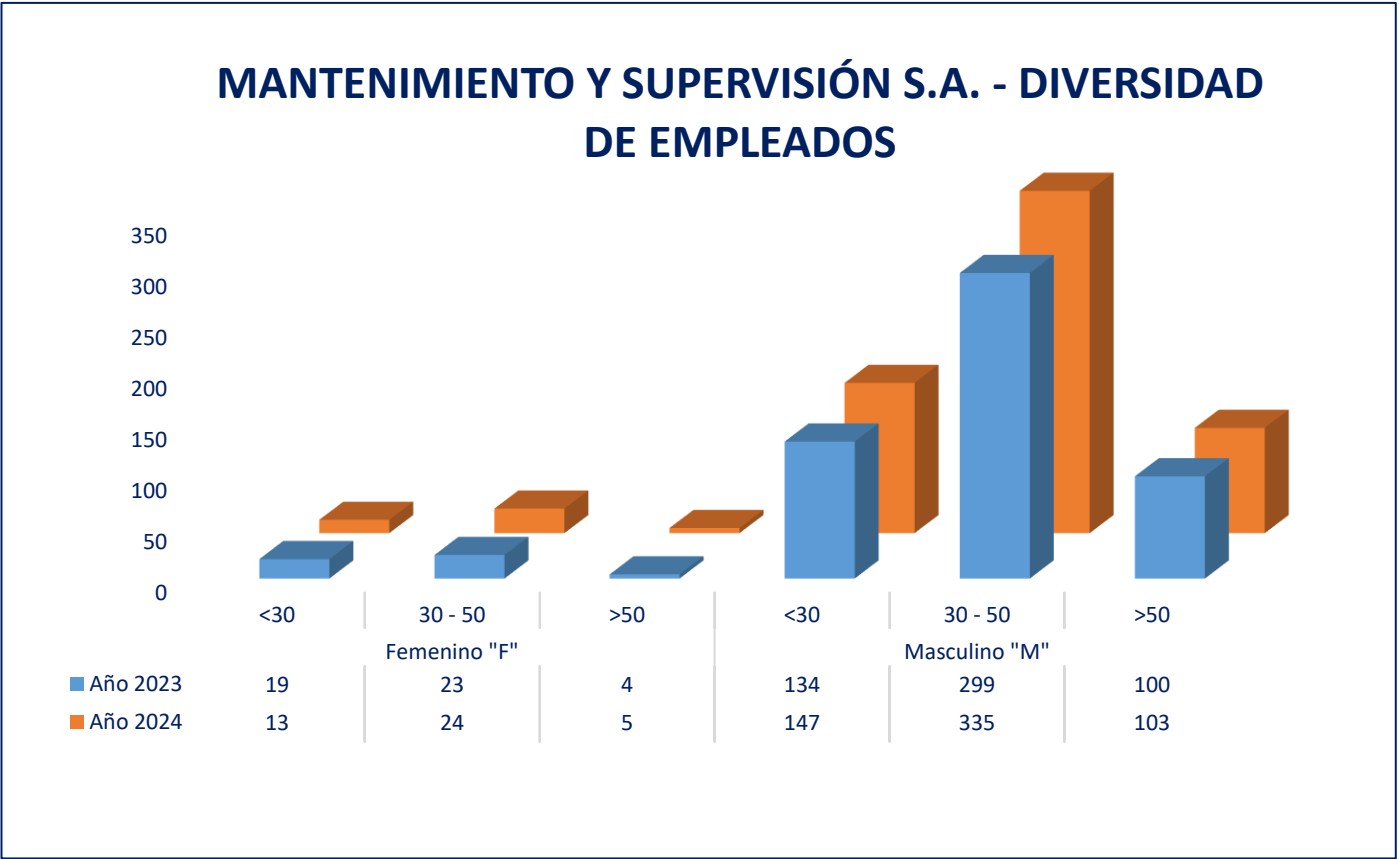
A continuación, se detalla un cuadro y gráfico la data de nuestros empleados del año 2024 objeto del informe, en comparación del año anterior 2023 a nivel organizacional. Se clasifica en personal administrativo y operativo:

	MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN S.A. (EMPLEADOS POR CATEGORÍA)								
	Género								Total
	Femenino "F"				Masculino "M"				
Grupo de edad	<30	30 - 50	>50	Total "F"	<30	30 - 50	>50	Total "M"	Total
Administrativo	12	18	4	34	8	26	7	41	75
Operativo	1	6	1	8	139	309	96	544	552
Total General	13	24	5	42	147	335	103	585	627

Como se podrá apreciar en el siguiente cuadro, en el género femenino se ha tenido una variación mínima entre la contratación y rotación del personal, para el caso del género masculino ha tenido alta contratación debido a la creciente demanda de las operaciones de la organización, ello, se ve reflejado en los datos a presentar:

	MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN S.A. (EMPLEADOS ANUALES)					
	Género					
	Femenino "F"			Masculino "M"		
Año	<30	30 - 50	>50	<30	30 - 50	>50
2023	19	23	4	134	299	100
2024	13	24	5	147	335	103
Contratación	-	1	1	13	36	3
Rotación	6	-	-	-	-	-

Cuadro comparativo de la diversidad de empleados, por grupo de edad y género a nivel organizacional.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Gestión de los temas materiales

(GRI 3-3)

En Mantenimiento y Supervisión S.A., empresa dedicada al mantenimiento mecánico, eléctrico y refractario, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) representa un pilar fundamental para el desarrollo sostenible de nuestras operaciones. La correcta gestión del sistema de SST genera un impacto positivo a nivel organizacional, promoviendo ambientes laborales seguros, saludables y eficientes.

Una gestión deficiente en SST, por el contrario, puede ocasionar consecuencias negativas que repercuten en todos los niveles de la organización, afectando no solo la productividad y el bienestar de los trabajadores, sino también la reputación de la empresa como referente en su sector. Además, se generan implicaciones económicas significativas y se comprometen los derechos humanos de las personas, al no garantizar condiciones laborales adecuadas.

La implementación de un sistema de SST requiere recursos humanos y financieros, así como el cumplimiento de lineamientos legales acordes al tamaño de nuestra organización y a las actividades que realizamos. Por ello, es indispensable contar con una política orientada a la SST, Proceso estructurado y una cultura organizacional orientada a la prevención de riesgos laborales. Buscamos cumplir con nuestro compromiso de **Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir los riesgos de seguridad y salud, a fin de eliminar o reducir las lesiones y enfermedades ocupacionales como consecuencia de las operaciones de la empresa.**



Se cuenta con la **Política de Seguridad, Salud Ocupacional, ambiental y de Calidad (SIG-OTD-002)** y el **Plan de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio ambiente (SEG-OTD-005)**, por el lado de Seguridad en el que se trabajan los objetivos y metas, La evaluación de Riesgos e Impactos, las capacitaciones en Seguridad, los Procedimientos y estándar, Inspecciones internas en SST; en Salud Ocupacional los programas y capacitaciones trabajadas por el médico ocupacional, basado en los resultados de exámenes médicos de los colaboradores para reforzar el cuidado de la salud y el seguimiento de la salud de nuestro personal.



POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, AMBIENTAL Y DE CALIDAD

En MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN S.A. nos dedicamos al mantenimiento mecánico, eléctrico y refractario de plantas industriales y mineras brindamos soluciones basado en un equipo humano experimentado y capacitado, maquinaria y equipamiento especializado y cumpliendo con estándares y especificaciones nacionales e internacionales en forma oportuna, eficiente y segura para las personas y el medioambiente,

Conscientes de nuestra responsabilidad con las partes interesadas, nos comprometemos a:

1. Cumplir permanentemente los requisitos establecidos por los clientes y demás partes interesadas a fin de lograr su satisfacción.
2. Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir los riesgos de seguridad y salud, a fin de eliminar o reducir las lesiones y enfermedades ocupacionales como consecuencia de las operaciones de la empresa.
3. Prevenir la contaminación, proteger el medio ambiente mediante el uso racional de recursos, controlando sus aspectos ambientales desde la perspectiva de ciclo de vida a fin de minimizar la generación de impactos, como consecuencia de las operaciones y actividades.
4. Cumplir permanentemente las normas legales, requisitos regulatorios, normas internas y otros requisitos que suscriba la organización en materia de Calidad, Seguridad, Salud, Ambientales.
5. Garantizar que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
6. Mejorar continuamente la eficacia del Sistema Integrado de Gestión de la empresa.
7. La organización promueve la gestión de riesgos para prevenir posibles desviaciones o no conformidades en el Sistema Integrado de Gestión con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

Para el proceso de seguimiento y medición de objetivos y metas, se tienen diferentes enfoques para supervisar el cumplimiento de nuestro Sistema de SST, los que detallamos a continuación:

- Revisión de indicadores mensuales con los jefes de procesos;
- Las actas de comité de SST mensuales, donde se vela por el cumplimiento de todos los procesos y se realiza la consulta y participación de nuestros colaboradores para la mejora del Sistema de SST;
- Revisión por la Dirección con periodicidad anual, que revisa y busca mejorar del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Las auditorías del MINTRA;
- Las auditorías externas de certificación de la ISO 45001:2018, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Seguridad y Salud en el trabajo, es un proceso de mejora continua y en Mantenimiento y Supervisión S.A., se ve reflejado en el liderazgo de nuestra Gerencia General, quien brinda los recursos necesarios para el continuo avance del proceso de Seguridad en la organización, y eso, se ha visto reflejado en los reconocimientos que hemos recibido por parte de nuestro cliente UNACEM, y el reconocimiento que se le hace a nuestros colaboradores por su desempeño en Seguridad.



RECONOCIMIENTO SSOMA



Comportamiento Seguro 2024

Por su valioso y destacado desempeño en SEGURIDAD



**Javier Anapan
Valenzuela**
Refractario - Turno Día



**Renzo Barros
Liñan**
M. Mecánico - Turno Día



**Jossimar Vargas
Carnero**
M. Eléctrico - Turno Día



**Javier Chalco
Ancco**
M. Mecánico - Turno Noche



**Raphael Peña
Retes**
Refractario - Turno Noche



**Enrique Huisa
Larota**
M. Mecánico - Turno Día



**Modesto Taipe
Alca**
M. Mecánico - Turno Día



**César Esteban
Torres**
M. Mecánico - Turno Día



**Roberto
Huaranca Duran**
Ingeniería - Turno Día



**Santiago Carrera
Jimenez**
M. Mecánico - Turno Día



**Javier
Cotaquispe Nuñez**
Ingeniería - Turno Día



**Luis Carrión
Alanya**
Ingeniería - Turno Día

En Mantenimiento y Supervisión S.A., se viene fortaleciendo el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante capacitaciones técnicas, campañas de concientización, programas de liderazgo para mandos medios, cursos especializados con SENATI y reconocimientos al cumplimiento de buenas prácticas. Estas acciones buscan garantizar condiciones laborales seguras y saludables, reduciendo progresivamente los riesgos, lesiones y enfermedades ocupacionales.

Aunque aún se registran accidentes laborales, se continúa trabajando en la mejora de procesos y en la sensibilización de todo el personal, con el objetivo de minimizar y eventualmente eliminar los incidentes. Los resultados reflejan el compromiso de la empresa con la protección de sus colaboradores y la mejora continua en SST.

Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

(GRI 403-1)

Mantenimiento y Supervisión S.A., tiene implementado su **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**., cumpliendo con la Ley, 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que parte desde el diagnóstico de línea base del Sistema de Gestión de acuerdo la RM 050 – 2013 TR Anexo 1 Formatos Referenciales con la Información Mínima que Deben Contener los Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las normativas legales aplicables.

Se cuenta con la certificación Internacional del estándar **ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**, y cuenta con las siguientes normativas legales nacionales como base:

- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria vigente (Ley 30222)
- Ley 28551, Ley que establece la obligación de elaborar y presentar Planes de Contingencia.
- D.S. 005 – 2012 TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias vigentes.
- R.M. 050 – 2013 TR Formatos Referenciales con la Información Mínima que deben Contener los Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- R.M. 245 – 2021 TR, Procedimiento para la Elección de los/las Representantes de los trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- R.M. 375-2008 TR, Norma Básica de Ergonomía.
- DS 42-F Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial
- Norma ISO 45001 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- NTP 900.058 -2019 Gestión de Residuos
- **Relativas al estado de emergencia:** SEG-OTD-008 Plan de vigilancia, prevención y control de COVID19 en el trabajo realiza las auditorías de la Ley 29783.

El alcance del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiental de **MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN S.A.** comprende los Servicios de Mantenimiento Mecánico, Eléctrico y Refractario que se desarrollan en la planta industrial Atocongo - Villa María del Triunfo, Lima y en planta industrial Condorcocha - La Unión Leticia, Tarma, Junín; incluyendo las actividades en las oficinas administrativas. Y, aplica también a las diferentes sedes o proyectos donde opera, salvo aquellos casos donde se indique la diferencia.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(GRI 403-2)

En **Mantenimiento y Supervisión S.A.** definimos la metodología a emplear para elaborar la identificación de peligros y aspectos y evaluación de riesgos e impactos mediante el Procedimiento **SIG-PRO-02 Procedimiento de Identificación de Peligros y Aspectos Ambientales Evaluación y Controles**.

Nuestro procedimiento nos indica el proceso donde se registra la identificación de los peligros o aspectos asociados a los procesos, la evaluación de los riesgos e impactos, así como las medidas de control establecidas para eliminarlos o minimizarlos es el **SIG-REG-028 Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (IPERC)**, La identificación de peligros y evaluación de riesgos se lleva a cabo centrándose en las tareas realizadas en cada puesto de trabajo, dentro de los procesos definidos para el Sistema Integrado de Gestión. En este proceso, se consideran los siguientes aspectos:

- Identificación de peligros y riesgos asociados;
- Evaluación de riesgos sin controles;
- Establecimiento de Jerarquía de Controles y Medidas de Control;
- Evaluación de riesgo con controles;
- Acciones de Mejora;
- Registro y publicación de los IPERC, elaborados y actualizados.

Los colaboradores tienen la responsabilidad de participar de manera activa en la elaboración y actualización la **“Matriz IPERC”** de su puesto de trabajo; Informar a su jefe/supervisor inmediato de la existencia de peligros y riesgos no identificados en la **Matriz IPERC** de su puesto de trabajo; El comité de SST quien, a su vez, son los representantes de los colaboradores, son responsables de revisar y validar las **Matrices IPERC** generadas.

La evaluación de riesgos se debe actualizar una vez al año como mínimo o cuando se realicen cambios en los procesos, equipos, materiales, insumos, herramientas y ambientes de trabajo que afecten la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores o cuando se produce daño a la salud y seguridad en el trabajo u ocurran incidentes peligrosos o se dicten cambios en la legislación.

Los principales riesgos identificados en **Mantenimiento y Supervisión S.A.** son analizados en el **Programa de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SIG-REG-027)**. Actualmente los riesgos significativos se encuentran controlados, es decir, los riesgos importantes identificados fueron reducidos y aquellos controles considerados futuros son hoy por hoy controles presentes. Por lo tanto, no amerita la elaboración del Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo hasta la inclusión de algún riesgo significativo en nuestras actividades.

Contamos con la Política de Negativa al Trabajo Inseguro (SIG-OTD-010), donde expresamos nuestro compromiso al derecho de nuestros colaboradores a negarse a realizar cualquiera actividad en donde se puedan suscitar situaciones que afecten su integridad física o la de otros, incumpliendo las normativas en donde se brinden situaciones seguras en Seguridad y Salud en el Trabajo.

POLÍTICA DE NEGATIVA AL TRABAJO INSEGURO

Todos los colaboradores de la empresa MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN S.A., tienen el derecho a la NEGATIVA AL TRABAJO INSEGURO, donde existan situaciones que atenten contra su integridad física y/o la de otros que implique la omisión o violación a las normas seguras de trabajo.

1. Estos colaboradores podrán negarse a realizar dicha actividad hasta que los riesgos hayan sido controlados.
2. Es deber de todo colaborador retirarse de cualquier lugar o zona de trabajo donde haya un peligro inminente que constituye un riesgo importante para su seguridad o salud, y reportar de inmediato a su supervisor y/o responsable del proceso con la finalidad de tomar las medidas correctivas y/o preventivas.
3. El supervisor a cargo y/o responsable del proceso tomará las acciones correctivas y verificará "in situ" el levantamiento de la condición subestándar, dando su aprobación para el reinicio de las actividades.
4. Si a pesar de ello, el colaborador continúa con su negativa al trabajo por el riesgo existente, se convocará al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes evaluarán la situación, plantearán las medidas de control y recomendaciones frente a la labor a desarrollar.
5. Los responsables de los procesos, ingenieros residentes, supervisores e ingenieros no podrán intimidar o amenazar en ninguna circunstancia a ningún colaborador, por no haber realizado un trabajo ordenado de manera insegura por ellos, incumpliendo nuestras políticas, estándares y procedimientos de seguridad.
6. Los colaboradores tienen el derecho de informar a los responsables de la empresa cuando se les exijan bajo amenaza realizar un trabajo que ponga en riesgo su vida y/o la vida de otras personas.
7. Promover el ejercicio del Derecho a decir NO por parte de todos los colaboradores cuando su estado de salud y/o condición física se encuentra mermada por causa de la fatiga y somnolencia o consumo de medicamentos, situación que debe ser comunicada de inmediato al supervisor o su responsable del proceso y verificada por el área médica ocupacional de la empresa MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN S.A.
8. En el caso de que la negativa a realizar la tarea sea injustificada, el caso se comunicará al responsable del proceso y Recursos Humanos.
9. Ningún colaborador será sancionado o amonestado por acogerse a la NEGATIVA AL TRABAJO INSEGURO.

Los puntos señalados líneas arriba están en concordancia con los compromisos de la Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiental y de Calidad y la Política de Responsabilidad Social que MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN S.A. tiene establecida para la protección de sus colaboradores.

En caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, todo trabajador puede interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar físico donde se desarrollan las labores. No se puede reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado sin estar sujeto a sanción alguna por dicha actitud. Esto último reforzado en el artículo 47 del RISSOMA.

En Mantenimiento y Supervisión S.A. el proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes está regulado por el procedimiento SIG-PRO-12 Procedimiento de Investigación de Incidentes Accidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección de Mantenimiento y Supervisión S.A. a tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de estos. Estos incidentes incluyen los Medio Ambientales; La metodología a usar es mediante el análisis sistemático de causa y se identifican en el desarrollo del formato **SEG-REG-006 Accidentes de Trabajo**.

La identificación de incidentes, accidente debe contemplar los siguientes procesos:

- Respuesta Inicial al Incidente / Accidente: El reporte por parte del o los colaboradores sobre lo ocurrido, aplicar el plan de contingencia y/o las acciones pertinentes de primeros auxilios de ser el caso;
- Recopilar información pertinente sobre el Incidente / Accidente: Proceso a cargo del área de SSOMA de **MYSSA**, el Comité de SST y Supervisor a cargo, con la finalidad de obtener la información y registros necesarios para la investigación pertinente y, desarrollar e implementar acciones correctivas temporales y permanentes de acuerdo con las causas básicas identificadas;
- Formar el equipo de investigación: Ello, dependerá del sí ocurrió un Accidente leve, incidente, accidente ambiental o accidente con daño material, Accidente Incapacitante o Accidente Mortal, teniendo de manera obligatoria la presencia del encargado SSOMA y Supervisor a cargo;

- Dar seguimiento, efectividad y Mejora continua: El personal SIG, SSOMA o representante del comité de SST deberá tomar medidas y acciones necesarias para corregir las actividades que presenten riesgo de acuerdo con los análisis de la investigación, el SIG realizará el seguimiento y verificación de eficacia de estas medidas.

De ser el caso, informar a la autoridad competente: Para los accidentes mortales y los incidentes peligrosos se reportarán a la autoridad competente según lo estipulado en el D.S. 006-2022 TR Decreto Supremo que aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, o versiones más actuales o leyes que la reemplacen en su vigencia.

Todos los accidentes ocurridos deben ser registrados en el formato SEG-REG-003 Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que lo realizará SSOMA para llevar un control estadístico de todos los accidentes mes por mes

Servicios de salud en el trabajo

(GRI 403-3)

Mantenimiento y Supervisión S.A. tiene implementado su programa de vigilancia médica, a cargo del médico ocupacional y la enfermera técnica, los cuales, están a disposición de nuestro personal para cualquier duda o consulta, siguiendo los horarios establecidos dentro de la organización. Este servicio se encarga de proteger al trabajador o reasignarlo de tareas o actividades con la finalidad de salvaguardar su salud física y emocional, regidos por las normativas vigentes nacionales e internacionales se tiene marcado un programa anual de Salud Ocupacional con las siguientes actividades:

- Elaboración de la base de Vigilancia Médico Ocupacional Anual;
- Revisión, seguimiento y cumplimiento de la aplicación de exámenes médicos según las programaciones y protocolos establecidos;
- Entrega y seguimiento a los colaboradores sobre los controles a realizar, producto de resultados de exámenes médicos;
- Identificar y registrar enfermedades relacionadas al trabajo y la Revisión y/o actualización del IPERC en base a la salud ocupacional;
- Capacitar en prevención de enfermedades ocupacionales a todos los niveles de la organización;

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-4)

Mantenimiento y Supervisión S.A. busca asegurar la participación de todos los trabajadores en la Gestión de Seguridad, es decir, fomenta la participación positiva en las charlas de seguridad, el compartir experiencias o vivencias propias al grupo de trabajo, en observar actos y condiciones subestándares u otros relacionados. Las capacitaciones o charlas para concientizar a los trabajadores (principalmente a los líderes operativos) sobre la importancia de cumplir con sus funciones y responsabilidades y las consecuencias de no hacerlo.

La organización lleva a cabo los lineamientos de convocatoria e instalación del comité de Seguridad y Salud en el trabajo, quienes serán los representantes de los colaboradores ante el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al artículo 31° de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el artículo 49° del Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley ni 29783 (RLSST), en ello se tiene como principales actividades lo siguiente:

- Conformación de la junta electoral;
- número de representantes titulares y suplentes (artículo 43° RLSST);
- Los requisitos para postular como miembros del CSST;
- Periodo y hora de inscripción de candidatos, inscripción de candidatos, publicación de listado de candidatos aptos;
- Y la fecha, hora y lugar para la elección a nivel organizacional en todas sus sedes.

Nuestros colaboradores son representados por sus miembros elegidos a través del Comité SST, siendo éstos los responsables de participar y realizar las consultas pertinentes relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente. La participación y consulta de los trabajadores a través de sus representantes se evidenciará a través del "Libro de Actas de Comité SST" y los acuerdos serán reflejados en este documento.

**ELECCIONES COMITÉ SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO - 2024**



 CRUZ CAYLLAHUA CHRISTIAN MUELLE OPER. MANIOBRISTA	 RUIZ FLORES BRYAN FELIPE MUELLE OPER. ELECTRICISTA	 CHUNQUE RAMOS ROBERTH SMITSK MUELLE OPER. MECÁNICO	 HUAMÁN RIVERA DENNIS SUSY CONDORCOCHA AYUDANTE MECÁNICO	 MEDINA CAHUANA MISTICA MILDRI CONDORCOCHA AUXILIAR DE ALMACÉN	 16 y 17 MAYO 2024 HORA: 7:00 A 16:30 HRS LUGARES: SEDE ATOCONGO Domo MYS (Planta) Oficina de RRHH SEDE CONDORCOCHA SEDE MUELLE
 AMAYA VASQUEZ JOE RUBEN CONDORCOCHA OPERARIO MECÁNICO	 CCOSCCO CASTILLO CARLOS ENRIQUE CONDORCOCHA OPERARIO MECÁNICO	 ESPINOZA MUÑOZ WALTER EUSEBIO ATOCONGO OFICIAL MECÁNICO	 FLORES VARGAS OSCAR ATOCONGO OPERARIO MECÁNICO	 BARRIENTOS LUNA JIMMY ATOCONGO OPERARIO MECÁNICO	
 MENDIETA MARCELO GABRIEL ATOCONGO OPERARIO MECÁNICO	 RAMOS CAYCHO FRANCESCA E. ATOCONGO OFICIAL MECÁNICO	 LEON DURAND SAMUEL ORLANDO ATOCONGO SUPERVISOR	 DÍAZ BENITES FELIPE ATOCONGO AYUDANTE MECÁNICO	 TASAYCO MOZOMBITE JESUS SIMON ATOCONGO AYUDANTE MECÁNICO	

¡PARTICIPA PARA ELEGIR A TUS REPRESENTANTES!



El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), es quien actuará como representante de los trabajadores ante la organización, el CSST se reúne por lo menos una vez cada mes y las funciones de este y sus miembros se encuentran en concordancia con la ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento D.S. N° 005 – 2012 TR y sus modificatorias. Lleva sus actas en forma digital y es compartido vía electrónica, teniendo un registro, ello, cuidando el consumo de papel como gestión sostenible.

Como parte de sus funciones se tiene lo siguiente:

- Aprobar el reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Programa Anual de Seguridad Salud Ocupacional y Medio Ambiente;
- Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la Seguridad y Salud en el lugar de trabajo;

- Asegurar que los trabajadores conozcan el reglamento, las instrucciones, especificaciones técnicas, estándares, procedimientos de trabajo, y demás materiales relativos a la prevención de riesgos;
- Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva;
- Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de estos;
- Cumplir las demás funciones como integrante del Comité de Seguridad.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-5)

El programa de inducción está dirigido al personal ingresante y tiene como objetivo garantizar un trabajo seguro mediante la enseñanza de medidas de seguridad, salud ocupacional y cuidado ambiental. La inducción general es presencial, tiene una duración mínima de 2 horas y se realiza en el Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, incluyendo una evaluación para verificar su efectividad.

La inducción específica es técnica-operativa, se da de manera interna y externa según sea el caso, para la inducción interna esta será impartida por ingenieros residentes y supervisores en el lugar de trabajo antes de iniciar labores, y la externa se realiza a través de instituciones especialistas según las necesidades de las áreas. Todas ellas, son brindadas con inducciones breves de seguridad.

El programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo es flexible y puede ajustarse según la coyuntura o eventos imprevistos, con validación del Comité Paritario y el área de SSOMA. Los temas son los siguiente:

 CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
TEMA: SEGURIDAD EN TRABAJOS EN ALTURA FORMADOR: TERCERO PERSONAL: OPERATIVO	TEMA: SEGURIDAD EN TRABAJOS EN CALIENTE FORMADOR: TERCERO PERSONAL: OPERATIVO	TEMA: AISLAMIENTO DE ENERGÍA (LOTOTO) FORMADOR: TERCERO PERSONAL: OPERATIVO	TEMA: HERRAMIENTAS MANUALES FORMADOR: SSOMA PERSONAL: OPERATIVO
TEMA: IPERC Y MATRICES AMBIENTALES FORMADOR: SSOMA O TERCERO PERSONAL: OPERATIVO / ADMINISTRATIVO	TEMA: SEGURIDAD EN TRABAJOS EN ESPACIOS CONFINADOS FORMADOR: TERCERO PERSONAL: OPERATIVO	TEMA: ESTÁNDAR DE HERRAMIENTAS FORMADOR: SSOMA O TERCERO PERSONAL: OPERATIVO	TEMA: DOCUMENTOS DE SEGURIDAD FORMADOR: SSOMA O TERCERO PERSONAL: LOGÍSTICO / OPERATIVO
TEMA: SEGURIDAD EN TRABAJOS DE OFICINAS Y VISTAS A PLANTAS INDUSTRIALES. FORMADOR: SSOMA O TERCERO PERSONAL: ADMINISTRATIVO	TEMA: ESTÁNDARES AMBIENTALES (MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS, OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS, ETC.) FORMADOR: SSOMA O TERCERO PERSONAL: OPERATIVO / ADMINISTRATIVO	TEMA: PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES FORMADOR: SSOMA O TERCERO PERSONAL: OPERATIVO / ADMINISTRATIVO	TEMA: PLAN DE CONTINGENCIAS Y RESPUESTAS ANTE EMERGENCIAS FORMADOR: SSOMA O TERCERO PERSONAL: OPERATIVO / ADMINISTRATIVO

Promoción de la salud de los trabajadores

(GRI 403-6)

Se tienen capacitaciones y campañas de salud previa coordinación con el área de recursos humanos, la trabajadora social, la parte médica de **MYSSA** y las jefaturas, para la participación de todo nuestro personal, se realiza la distribución de horarios flexibles para acceder a las capacitaciones y todo nuestro personal pueda ampliar su conocimiento y el cuidado para la prevención de las enfermedades ocupacionales. Las campañas médicas se realizan en las diferentes sedes y tienen como finalidad facilitar el acceso a nuestros colaboradores y sus familias al sector salud, a través de campañas de vacunación, chequeo médico general y test psicológicos, estas llevadas a cabo gracias a las buenas relaciones comerciales con nuestros proveedores de salud como las clínicas de **MEPSO** para la sede Lima y **Pulso Salud** para la sede Tarma.

Atocongo:



EVALUACIÓN MÉDICA



VACUNACIÓN



PARTICIPACIÓN

Condorcocha:



EVALUACIÓN MÉDICA FAMILIAR



CHARLA NUTRICIONAL FAMILIAR

Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
(GRI 403-8)

Mantenimiento y Supervisión S.A. cuenta con la implementación y certificación de la norma internacional ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo validado por la certificadora SGS del Perú, alineado con la legislación nacional Ley 27893 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, cuyo seguimiento lo realiza el área del Sistema Integrado de Gestión (SIG).

Nuestro alcance del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo comprende los Servicios operativos y administrativos de Mantenimiento Mecánico, Eléctrico y Refractario en nuestras sedes de Atocongo, Muelle Conchan y Condorcocha situados en Lima y Tarma respectivamente.

El sistema de SST está implementado y controlado a nivel organizacional por el área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA), cubriendo al total de nuestros empleados, el cual tiene seguimiento a través de las auditorías internas y externas que realiza MYSSA para medir el avance y la eficacia de nuestro Sistema de Gestión, cuyos resultados son validados por nuestra Alta Gerencia y el comité de SST.

Lesiones por accidente laboral
(GRI 403-9)

A continuación, presentamos y detallamos las lesiones laborales presentadas en comparativo del año 2023 y el año objeto del informe 2024:

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL	DATOS DEL 2023		DATOS DEL 2024	
	Empleados	Trabajadores que no son empleados	Empleados	Trabajadores que no son empleados
La cantidad y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	-	0	-
La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	2 1.41	-	12 8.31	-
La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables.	4 2.82	-	3 2.08	-
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Fracturas	-	Fracturas y Heridas	-
La cantidad de horas trabajadas	1420665	-	1443199.31	-

Las acciones por realizar provenientes de los accidentes e incidentes, producto de las investigaciones posteriores son ejecutadas principalmente por el área SSOMA con el apoyo de las áreas involucradas, ello, se hace a través de seguimiento de acciones de SSOMA, donde representa la cantidad de acciones definidas a realizar:

 MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN		SEGUIMIENTO DE ACCIONES SSOMA	Código : SEG-REG-022 Versión: 02 Fecha : 02-01-17
Actualizado por: Mario Tello			
STATUS	#	Cumplimiento: 100%	
TOTAL ACCIONES CERRADAS =	133		
TOTAL ACCIONES PENDIENTES =	0		

FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

Gestión de los temas materiales

(GRI 3-3)

Las competencias de nuestros colaboradores es un impacto real, positivo e influye sobre la imagen de nuestra organización al brindar el servicio a nuestros diferentes clientes, el tener personal capacitado y los programas de sensibilización y coaching que permiten elevar el potencial de nuestro personal nos permite seguir encaminándonos a cumplir nuestra visión para consolidarnos como empresa líder y sostenible en el mantenimiento de plantas industriales a nivel nacional y a largo plazo, salir al plano internacional en uno de nuestros servicios de Mantenimiento Mecánico, Eléctrico y Refractario.

Como parte de nuestra política y nuestros objetivos organizacionales tenemos como objetivos específicos el Garantizar la efectividad del programa de capacitaciones y Ejecutar Capacitaciones según el Programa de Capacitaciones del Plan Anual SSOMA, ellos tienen definido sus metas periodo de medición y responsable con seguimiento mensual a través de nuestras reuniones de indicadores liderado por el área del SIG de **MYSSA**.

Se brinda programas y/o cursos de actualización en convenio con SENATI dirigido a todos nuestros colaboradores y el programa de sucesión con énfasis en la parte operativa, teniendo en cuenta el talento joven con el que cuenta **MYSSA**, personal que cuenta con las competencias y habilidades necesarias para asumir cargos de supervisión y se encuentran en la suma de experiencia en campo para asumir nuevos retos laborales en corto o mediano plazo. A ello, se le suma el programa Anual de Capacitaciones definido para todas las sedes de **Mantenimiento y Supervisión S.A.**

MYSSA brinda la oportunidad de solicitar la necesidad de capacitación de acuerdo con la naturaleza del puesto conforme a los avances en la actualidad sobre procesos y/o tecnologías, que se tramita a través del área de Recursos Humanos, ello, con la finalidad de conocer las necesidades de capacitación del personal a su cargo, con el propósito de cumplir con los proyectos y metas de la empresa.

La participación de nuestros colaboradores es fundamental para nuestra organización, ya que se emplea recursos humanos y financieros pensando en el crecimiento corporativo a través del desarrollo y la entrega de los servicios que se miden con la satisfacción de los clientes, y su efectividad se mide con la evaluación de Eficacia de la Capacitación.



Promedio de horas de formación al año por empleado

(GRI 404-1)

A continuación, se evidencia en el siguiente cuadro el promedio de horas de capacitación de los empleados del año objeto del informe 2024 clasificado por sedes (Atocongo, Condorcocha y Muelle conchan), género y categoría laboral:

	CUADRO HORAS PROMEDIO DE CAPACITACIÓN MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN S.A. 2024								
	SEDE: ATOCONGO			SEDE: CONDORCOCHA			SEDE: MUELLE CONCHAN		
	GÉNERO			GÉNERO			GÉNERO		
	FEMENINO	MASCULINO	NO DECLARADO	FEMENINO	MASCULINO	NO DECLARADO	FEMENINO	MASCULINO	NO DECLARADO
ADMINISTRATIVO	5.33	5.36	0	5.25	4.27	0	2.20	2.50	0
OPERATIVO	5.67	5.36	0	4.86	4.94	0	1.00	3.09	0

Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición

(GRI 404-2)

El área de Recursos Humanos planifica actividades dentro de su plan anual diferentes actividades en conjunto con actividades de Bienestar Social, dentro de ello, se trabaja el ámbito personal y profesional.

El programa de desarrollo personal tiene tres enfoques: El diagnóstico individual, Las Herramientas para fortalecer el equipo y Planes de trabajo grupal. Y, el programa de desarrollo profesional se enfoca en realizar Coaching de Formación para Residentes y Supervisores Operativos.

¿Qué busca Mantenimiento y Supervisión S.A. con el desarrollo de los programas?



Se cuenta con el Programa de Sucesión, el cual, se desarrolla en varias etapas donde se busca: Evaluar las necesidades actuales y futuras, identificación de Candidatos Potenciales, Evaluación de Competencias y Brechas, Desarrollo Personalizado y Desarrollo Profesional continuo, cada etapa tiene un desarrollo que refleja las actividades a realizar para que nuestro programa cumpla con el objetivo de prepararlo para el cambio en el Liderazgo manteniendo una comunicación efectiva y se ajuste a los cambios dentro de la organizacional y todo su personal.

El desarrollo del Programa de Coaching de Formación para Residentes, Ingenieros de campo y Supervisores Operativos tiene como objetivo principal el fortalecimiento del equipo de trabajo que forma parte del programa a través de talleres de coaching para obtener la mejora del desempeño organizativo. Dirigido y realizado en las tres sedes operacionales Atocongo (30 participantes), Condorcocha (18 participantes) y Muelle conchan (13 participantes), con 12 horas lectivas distribuidos en sesiones según coordinación de cada sede.



SEDE:
ATOCONGO



SEDE:
MUELLE CONCHAN



SEDE:
CONDORCOCHA

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

(GRI 404-3)

Mantenimiento y Supervisión S.A. mantiene un procedimiento para la evaluación del desempeño de su personal, el cual, se divide en tres categorías: jefes de áreas, personal administrativo – supervisor y personal operativo. Dicha evaluación se desarrolla y su tratamiento se da por el área de recursos humanos quien utiliza la información de las evaluaciones, para planificar las actividades de capacitación del año siguiente.

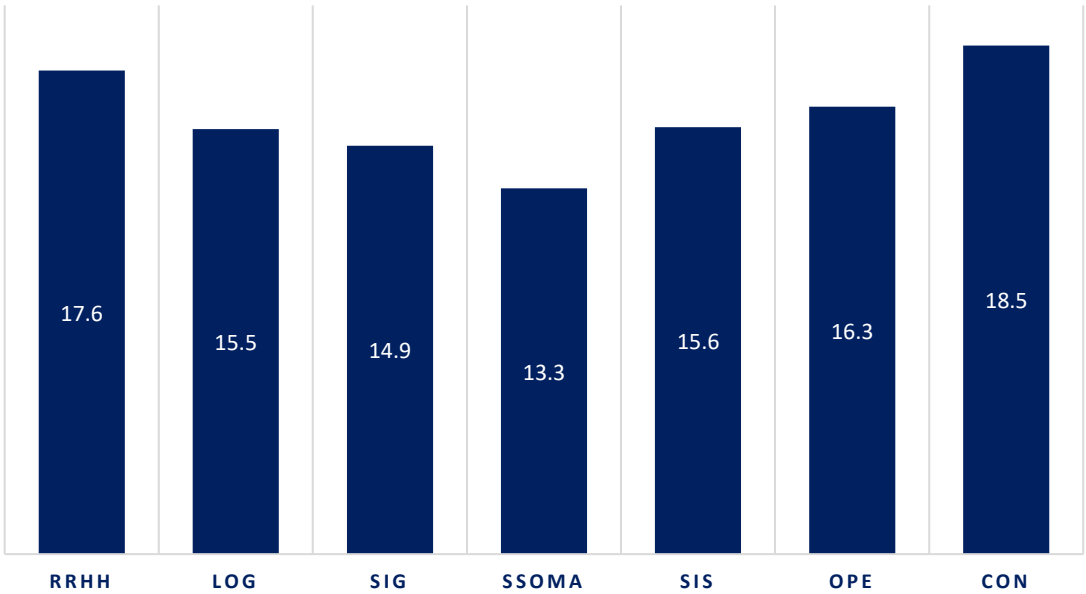
La evaluación se da por cada área de la organización a cargo de cada jefe, se presenta el promedio de desempeño organizacional general y el promedio de desempeño por áreas.

	RESUMEN GENERAL DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2024	
NÚMERO DE EVALUACIONES REALIZADAS EN GENERAL:		440
PROMEDIO GENERAL		16.27

a.

En el siguiente gráfico, se muestra el resultado promedio de las evaluaciones realizadas por cada área de Mantenimiento y Supervisión S.A.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL
ÁREAS - MYS 2024



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Gestión de los temas materiales

(GRI 3-3)

En Mantenimiento y Supervisión S.A. reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas nuestras operaciones, incluyendo la contratación de personal a todo nivel y las alianzas comerciales con nuevos proveedores. Este compromiso se extiende a garantizar condiciones equitativas para todas las personas, sin distinción de condición física, origen étnico, estado civil, género, raza, religión u otras características protegidas por la ley.

Reconocemos que nuestras actividades pueden generar impactos tanto positivos como negativos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo los derechos humanos. Entre los impactos positivos se encuentran la generación de empleo, el fortalecimiento de proveedores locales y la promoción de prácticas sostenibles. Sin embargo, también identificamos riesgos potenciales como el uso ineficiente de recursos, afectaciones ambientales y situaciones laborales que pudieran vulnerar derechos fundamentales. Por ello, nos encontramos en la necesidad de buscar mecanismos de prevención para reducir cualquier efecto adverso producto de la necesidad de nuestras operaciones.

En caso de que se identifique un impacto negativo derivado de nuestras operaciones o de relaciones comerciales, asumimos la responsabilidad de actuar con transparencia y prontitud. Esto incluye revisar las actividades propias y las de nuestros socios estratégicos y proveedores, para garantizar que sus prácticas estén alineadas con nuestros principios éticos y normativos. Nos hemos visto en la necesidad de implementar un sistema de prevención de delitos en donde se gestione la aplicación de medidas correctivas y, cuando sea necesario, a suspender relaciones que contravengan nuestros estándares.

Nuestra política de responsabilidad social empresarial establece lineamientos claros para promover la diversidad, la inclusión y el respeto por los derechos humanos. Este compromiso voluntario forma parte integral de nuestra estrategia corporativa y se sustenta en los siguientes pilares:

- **Ética y transparencia** en todas las operaciones.
- **Respeto por el medio ambiente**, fomentando prácticas sostenibles.
- **Prevención y gestión de riesgos sociales y laborales**, garantizando entornos seguros e inclusivos.
- **Mejora continua** en la calidad de vida de nuestros grupos de interés internos y externos.



Con estas acciones, buscamos consolidar una cultura organizacional basada en la equidad, la sostenibilidad y el respeto, contribuyendo al bienestar de la sociedad y al desarrollo responsable de nuestras actividades.

La participación de nuestros grupos de interés (empleados, clientes y comunidades) ha sido fundamental para definir y ajustar nuestras medidas. Recibimos retroalimentación mediante encuestas, reuniones y/o canales de comunicación digitales, lo que nos permite identificar áreas de mejora y validar la pertinencia de nuestras acciones. Esta interacción nos ha ayudado a buscar implementar programas más inclusivos, fortalecer la capacitación en derechos humanos y optimizar procesos ambientales. Para evaluar la efectividad de estas medidas, realizamos revisiones periódicas basadas en indicadores de desempeño, auditorías internas y consultas con los mismos grupos de interés, asegurando que las acciones adoptadas respondan a sus expectativas y generen impactos positivos sostenibles.

Diversidad en órganos de gobierno y empleados
(GRI 405-1)

a. Gráfico con dato porcentual de los órganos de gobierno:

Diversidad de Órganos de Gobierno - 2024 (Porcentajes)									
Género	Femenino "F"				Masculino "M"				Total
Grupo de edad	<30	30 - 50	>50	Total "F"	<30	30 - 50	>50	Total "M"	
Gerencia	0	0	0	0	0	0	100	100	100
Total General	0	0	0	0	0	0	100	100	100

b. Gráfico con dato porcentual de empleados por categoría laboral:

Diversidad de Empleados - 2024 (Porcentajes)									
Género	Femenino "F"				Masculino "M"				Total
Grupo de edad	<30	30 - 50	>50	Total "F"	<30	30 - 50	>50	Total "M"	
Administrativo	1.91	2.87	0.64	5.42	1.28	4.15	1.12	6.54	11.96
Operativo	0.16	0.96	0.16	1.28	22.17	49.28	15.31	86.76	88.04
Total General	2.07	3.83	0.80	6.70	23.44	53.43	16.43	93.30	100

NO DISCRIMINACIÓN

Gestión de los temas materiales

(GRI 3-3)

Nuestra organización ha identificado impactos reales dentro de la economía, medio ambiente, las personas y los derechos humanos positivos como negativos; La generación de empleo estable y programas de capacitación para Líderes fortalece la productividad, la afectación al medio ambiente con la generación de impactos potenciales derivado de nuestras operaciones y un impacto negativo si se vulnera su derecho a la No Discriminación, a la igualdad de oportunidades y a recibir orientación psicosocial, para ello, manejamos mecanismos de confidencialidad con nuestro personal de psicología.

Aquellos compromisos se tienen definidos dentro de nuestras política de Responsabilidad Social y nuestro Reglamento Interno de trabajo en donde, se prescribe que Mantenimiento y Supervisión S.A. no consiente ninguna norma de personal o práctica discriminatoria contra los trabajadores, con énfasis en la reclutación de nos aseguramos de no aplicar criterios de exclusión en la contratación de trabajadores y proveedores basados en discapacidades, diversidad étnica, estado civil o familiar, género, raza, religión o cualquier otra característica que la ley ampare, respetando los derechos humanos de todos nuestros colaboradores. Dentro de nuestras operaciones con respecto a personal no se hace distinción con el género, raza o religión, nos basamos en los requerimientos del puesto con respecto a sus competencias.

Reafirmamos nuestro compromiso de tolerancia cero a los actos de Discriminación dentro de **MYSSA**, en todo nivel de la organización, se cuenta con medios de comunicación abierta a nuestros colaboradores para que puedan denunciar dichos actos, con la certeza de mantener la confidencialidad y protección del personal involucrado.

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

(GRI 406-1)

En el periodo objeto del presente informe el año 2024, nos complace seguir comunicando que nuestra organización no ha registrado caso alguno sobre temas de discriminación. Reafirmamos nuestro compromiso en mantener un entorno saludable y seguro para todos nuestros colaboradores.

TRABAJO INFANTIL

Gestión de los temas materiales

(GRI 3-3)

Mantenimiento y Supervisión S.A. es consciente del impacto potencial que puede generar el tema trabajo infantil dentro de sus operaciones ya sea de forma interna o externa, la responsabilidad social legal que puede afectarnos como organización tanto en la contratación de empleados como proveedores. Nuestra organización tiene un impacto positivo sobre el tema material, dando cumplimiento a las normativas legales en los territorios donde opera.

Para mitigar estos impactos se tiene como compromisos el cumplimiento de nuestra política de Responsabilidad Social donde se tiene plasmado el compromiso de Erradicar cualquier relación con el trabajo infantil, para ello se cuenta con nuestro Reglamento Interno de Trabajo se tiene como primordial requisito para la reclutación el ser mayor de edad, y para los proveedores se tiene el procedimiento de Evaluación y Selección de Proveedores, en donde se tiene como primordial requisitos ser una empresa constituida jurídicamente, sin contar con procesos legales, ni multas de cualquier índole.

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

(GRI 408-1)

Dentro de nuestras operaciones se maneja la contratación de personal con experiencia de acorde a la naturaleza de nuestros servicios que varía entre los 20 a 50 años dependiendo el cargo, no sin tener en cuenta, que se tiene la disposición de captar a personal joven a través de la realización de prácticas profesionales, todo ello, dentro de las normativas legales nacionales y los requisitos exigidos por nuestros clientes a los que adoptamos de manera voluntaria, y, siempre cumpliendo nuestro reglamento interno de trabajo en la admisión de personas mayores de edad.

Nuestros proveedores deben cumplir ciertos requisitos legales, como su constitución jurídica y la contratación de su personal se debe reflejar en planilla, si bien es cierto, aún no se profundiza en el tema, se tiene previsto la implementación de un programa de visita a nuestros proveedores el que será desarrollado por nuestra área logística.

TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

Gestión de los temas materiales

(GRI 3-3)

Nos dedicamos al Mantenimiento Mecánico, Eléctrico y Refractario de plantas industriales y mineras, nuestras operaciones van regidas de acuerdo con las normas legales nacionales y las normas que adoptamos voluntariamente con nuestro Sistema Integrado de Gestión y las de nuestros clientes; La provisión de personal para la mano de obra que se adquiere dentro de las localidades en donde operamos se rigen bajo lo legal respetando los derechos humanos.

Todas nuestras operaciones se rigen con los principios éticos propios y los de nuestros clientes, con el compromiso de operar sin implicar el trabajo forzoso u obligatorio en nuestros colaboradores, rechazamos todo acto en donde se amenace, coaccione u obligue el realizar actividades que no contemplen medidas del cuidado integral de nuestros colaboradores. Se tiene implementado canales de denuncias para denunciar estos u otros casos en donde la organización desconozca y deba actuar para erradicar a empleados o proveedores en donde se valide estos actos, ya sea dentro y fuera de nuestras instalaciones y que mantenga relación alguna con la empresa.

Nuestra organización cumple con las normativas legales en cuanto a su personal y grupos de interés externos, vela por el cuidado y la integridad, ello, se plasma en nuestros documentos de gestión, un compromiso referente lo encontramos en nuestro art. 52° se tiene estipulado lo siguiente: Retirarse de cualquier sector de operación cuando haya un peligro grave para su seguridad o salud, dando aviso inmediatamente a sus superiores y/o responsables designados.

Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

(GRI 409-1)

Nuestras operaciones son realizadas en territorio nacional peruano, en las regiones de Lima y Tarma, reconocemos a nuestros empleados como el recurso más valioso de nuestra empresa. Nuestro compromiso es regirnos por las normas establecidas en la legislación nacional vigente para garantizar una administración justa y adecuada de nuestros servicios.

En nuestra organización, fomentamos un ambiente laboral en el que cada uno de nuestros empleados pueda involucrarse en su trabajo de manera libre y sin temor a ser sancionado o sufrir represalias. Valoramos la transparencia, la honestidad y el respeto en todas nuestras relaciones laborales, promoviendo la participación de nuestros colaboradores en la toma de decisiones colectiva y la expresión de sus ideas.

No se han presentado casos de trabajo forzoso u obligatorio en el año objeto del presente informe 2024.

COMUNIDADES LOCALES

Gestión de los temas materiales (GRI 3-3)

Nuestras oficinas administrativas se encuentran situadas dentro de los campamentos de nuestro cliente UNACEM, ubicadas en las regiones de Lima y Tarma, esta ubicación nos ha permitido entablar una buena relación empresa – comunidad, basado en el cuidado, respeto y el apoyo social que como organización podamos entablar para el crecimiento social y económico de las comunidades en donde operamos.

Como parte de nuestra responsabilidad social dentro de nuestra política tenemos como compromiso mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familias, en la fomentación y contratación de personal residentes de las comunidades y alrededores, contribuyendo en el crecimiento comercial, participando de sus actividades sociales, costumbristas y prestando el apoyo solicitado por los diversos entes en favor de la comunidad y su desarrollo.

Reafirmamos nuestro compromiso de operar respetando y cuidando el medio ambiente, el apoyo para el crecimiento social y económico de las comunidades, seguir entablando relaciones amistosas y armoniosas con sus representantes y comunas de las regiones. Las comunidades locales son referentes principales para nuestra organización y aliados estratégicos para la operación de nuestra organización dentro de los territorios colindantes.

La participación de la comunidad como parte de nuestras actividades ha sido parte fundamental para adoptar medidas necesarias que, buscan contribuir al crecimiento de las comunidades con los diferentes apoyos que desde Mantenimiento y Supervisión S.A. se pueda brindar, las cuales vienen siendo aceptadas por las comunidades.

Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo (GRI 413-1)

La participación de Mantenimiento y Supervisión S.A. en la contribución social en favor de las comunidades en donde operamos se da a través de la aceptación de solicitudes con motivos de donación para las diferentes instituciones educativas y municipios en festividades sociales que requieran. Sin embargo, se tiene la iniciativa de buscar alianzas estratégicas que desarrollen programas sociales que favorezcan a la comunidad en su desarrollo.

Como parte de las donaciones realizadas en nuestras sedes operacionales, tenemos las siguientes:

 REPORTE DE SOLICITUD DE DONACIONES - MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN S.A.					
ítem	Año	Motivo	Descripción donaciones	Beneficiados	Sede
1	2024	Capacitación para Brigadistas de MYSSA	Donación de reflector + batería para la compañía de bomberos	Compañía de Bomberos Nuevo Milenio N° 155	Muelle Conchan

2	2024	Donación Encendido de luces Atocongo	Donación de diez (60) cajas de panetón para las actividades en conmemoración del encendido de luces para fiestas navideñas del Campamento Atocongo	Centro Poblado Condorcocha - Tarma	Condorcocha
3	2024	Solicitud Aniversario I.E. Antenor Rizo	donación de tres canastas para premiación del aniversario de la I.E. Antenor Rizo Patron Lequerica del Centro Poblado Condorcocha (Viveres)	tres (03) familias de la I.E. Antenor Rizo	Condorcocha
4	2024	Solicitud festividad Día del Padre	donación de cinco (05) canastas por conmemoración del Día del Padre en el C.P. Condorcocha (viveres)	cinco (05) familias de la comunidad	Condorcocha
5	2024	Solicitud Promoción i.e. José Carlos Mariátegui	donación de doce (12) juguetes para los integrantes de la promoción del aula conejitos, de la i.e. José Carlos Mariátegui - Tarma	doce (12) niños de la I.E. José Carlos Mariátegui	Condorcocha
6	2024	Solicitud Donación Municipio C.P. Condorcocha	donación de diez (10) cajas de panetón para las actividades en conmemoración de fiestas navideñas del centro poblado Condorcocha	Centro Poblado Condorcocha - Tarma	Condorcocha



I.E. ANTEGOR RIZO PATRON LEQUERICA



I.E. JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales

(GRI 413-2)

Nuestra organización no ha presentado impacto negativo alguno por parte de las comunidades, por el contrario, hemos recibido cartas de gratitud por los apoyos sociales – económicos brindados en favor de la comunidad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	Mantenimiento y Supervisión S.A ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero al 31 de diciembre del 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 - Detalles organizacionales	5			
	2-2 - Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6			
	2-3 - Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3			
	2-4 - Actualización de la información	3			
	2-6 - Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6			
	2-7 - Empleados	10			
	2-8 - Trabajadores que no son empleados	12			
	2-9 - Estructura de gobernanza y composición	12			
	2-12 - Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	14			
	2-22 - Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4			
	2-23 - Compromisos y políticas	8			
	2-27 - Cumplimiento de la legislación y las normativas	15			
	2-29 - Enfoque para la participación de los grupos de interés	16			

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 - Proceso de determinación de los temas materiales	16			
	3-2 - Lista de temas materiales	17			
Gestión Económica					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	19			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 – Valor económico directo generado y distribuido	21			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	22			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 - Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	23			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 – Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	24			
	205-3 - Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	24			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	26			
GRI 302: Energía 2016	302-1 – Consumo energético dentro de la organización	26			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	27			
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 – Consumo de agua	28			

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	29			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 - Emisiones directas de GEI (alcance 1)	30			
	305-2 - Emisiones directas de GEI (alcance 1)	31			
	305-3 - Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	31			
	305-5 - Reducción de las emisiones de GEI	32			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	34			
GRI 306: Residuos 2020	306-1 - Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	34			
	306-2 - Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	35			
	306-3 - Residuos generados	35			
Gestión social					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	37			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 - Nuevas contrataciones del empleados y rotación de personal	38			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	40			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 - Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	43			
	403-2 - Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	44			
	403-3 - Servicios de salud en el trabajo	46			

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
	403-4 – Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	46			
	403-5 - Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	48			
	403-6 - Promoción de la salud de los trabajadores	49			
	403-8 - Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	50			
	403-9 - Lesiones por accidente laboral	50			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	51			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 - Promedio de horas de formación al año por empleado	52			
	404-2 - Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	52			
	404-3 - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	54			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	55			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 - Diversidad en órganos de gobierno y empleados	56			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	57			

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 - Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	57			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	58			
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 - Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	58			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	59			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 - Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	59			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 - Gestión de los temas materiales	60			
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 – Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	60			
	413-2 - Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	61			