

**ANEXO ASG
GRUPO UNACEM**

2022





**GRUPO
UNACEM**

CONTENIDO

GOBERNANZA

05

1	Independencia del Directorio	06
2	Matriz de competencias del Directorio del Grupo UNACEM	09
3	Compensación del CEO - Métricas de éxito	11
4	Compensación del CEO - Alineamiento con el desempeño en el largo plazo	12
5	Riesgos emergentes	13
6	Proceso de materialidad	14
7	Compromiso fiscal	18
8	Código de conducta de proveedores	19
9	Programa ASG y sistemas de evaluación de proveedores	20
10	Capacitación para compradores de la empresa sobre sus roles en el programa ASG de proveedores	23
11	Evaluación y desarrollo de proveedores	24

MEDIO AMBIENTE

25

12	Política y compromisos ambientales	26
13	Consumo de agua en áreas con estrés hídrico	28
14	Gestión de los riesgos climáticos	29
15	Precio interno de carbono	33
16	Evaluación del riesgo de la biodiversidad	34
17	Compromiso con la biodiversidad	35
18	Atributos de los materiales de construcción	37

SOCIAL

38

19	Discriminación y acoso	39
20	Programas de apoyo al trabajador	42
21	Proceso de debida diligencia en derechos humanos	43
22	Mitigación y remediación de derechos humanos	46
23	Política de seguridad y salud en el trabajo	49
24	Programas de seguridad y salud en el trabajo	53
25	Gobernanza de participación de partes interesadas	54
26	Encuesta de clima laboral	55
27	Programas de desarrollo de trabajadores	56

CONTENIDO

INDICADORES AMBIENTALES, SOCIALES Y GOBERNANZA

57

Tabla 1: Matriz resumen con temas de derechos humanos relevantes para la cadena de suministro de UNACEM Perú	44
Tabla 2: Oportunidades de mejora y las acciones propuestas de mitigación para la cadena de suministro de UNACEM Perú	47
Tabla 3: Procesos implementados para mitigar los riesgos de los Derechos Humanos (DDHH) en la cadena de suministro de UNACEM Perú	48
Tabla 4: Tasa de co-procesamiento	58
Tabla 5: Consumo de agua en áreas de estrés hídrico	59
Tabla 6: Incentivos de gestión relacionados con el clima	60
Tabla 7: Indicadores de discriminación y acoso 2022 - Indicadores Públicos DJSI por Grupo	61
Tabla 8: Indicadores de capacitación y desarrollo 2022 - Evidencia DJSI por Grupo: Desglose por sexo, edad y nacionalidad	62
Tabla 9: Retorno de inversión de capital humano - Evidencia DJSI por segmento	63
Tabla 10: Contratación de trabajadores - Evidencia DJSI por grupo: Desglose por sexo, edad y nacionalidad	64
Tabla 11: Tasa de rotación de trabajadores - Evidencia DJSI por grupo: Desglose por sexo, nacionalidad y nivel de gestión	65
Tabla 12: Evaluación en derechos humanos - Contratistas y proveedores de nivel 1 - UNACEM Perú	66
Tabla 13: Tipo de actividades filantrópicas 2022 - Indicadores DJSI por segmento	66
Tabla 14: Actividades del Grupo UNACEM elegibles - Taxonomía colombiana	68
Tabla 15: Tiempo de permanencia promedio del Directorio	69
Tabla 16: Casos de corrupción y soborno 2022 - Indicadores Públicos DJSI por grupo	69
Tabla 17: Casos de infracciones al Código de Ética y Conducta 2022 - Indicadores Públicos DJSI por grupo	70
Tabla 18: Contribuciones y otros desembolsos - Indicadores Públicos DJSI por grupo	71
Tabla 19: Cobertura y progreso del programa de selección de proveedores de UNACEM Perú	72
Tabla 20: Cobertura y progreso del programa de evaluación de proveedores de UNACEM Perú	73

GOBERNANZA

- 1 Independencia del Directorio
- 2 Matriz de competencias del Directorio del Grupo UNACEM
- 3 Compensación del CEO - Métricas de éxito
- 4 Compensación del CEO - Alineamiento con el desempeño en el largo plazo
- 5 Riesgos emergentes
- 6 Proceso de materialidad
- 7 Compromiso fiscal
- 8 Código de conducta de proveedores
- 9 Programa ASG y sistemas de evaluación de proveedores
- 10 Capacitación para compradores de la empresa sobre sus roles en el programa ASG de proveedores
- 11 Evaluación y desarrollo de proveedores

Independencia del Directorio

UNACEM CORP tiene en cuenta los criterios para calificar a un director independiente basados en la Resolución de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) N° 016-2019-SMV/01 (página 13) <https://www.gob.pe/institucion/smv/normas-legales/3947725-016-2019>



LOS TRES MIEMBROS INDEPENDIENTES DEL DIRECTORIO DEL GRUPO UNACEM CUMPLEN CON 7 DE LOS REQUISITOS (DE UN TOTAL DE 11) DEL CORPORATE SUSTAINABILITY ASSESSMENT DEL ÍNDICE DE SOSTENIBILIDAD DOW JONES (DJSI).

Los tres miembros independientes del Directorio del Grupo UNACEM cumplen con 7 de los siguientes requisitos (de un total de 11) del Corporate Sustainability Assessment del Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI):

- El director no debe haber sido contratado por la Compañía como ejecutivo en los últimos cinco años.
- El director no debe haber sido socio o empleado del auditor externo de la empresa durante el año pasado.
- El director no debe ser un miembro de la familia de una persona que haya sido empleada por la empresa o por cualquier empresa matriz o subsidiaria de la empresa como funcionario ejecutivo.
- El director no debe estar afiliado con un cliente o proveedor significativo de la empresa.
- El director no debe ser (y no debe estar afiliado a una compañía que sea) un asesor o consultor de la compañía o un miembro de la alta gerencia de la compañía.
- El director no debe tener ningún otro conflicto de interés para el cual la junta determine que no podría considerarse independiente.
- El director no debe tener contratos de servicios personales con la compañía o ser miembro de la alta gerencia de la Compañía.

REQUISITOS PARA DIRECTOR INDEPENDIENTE DEL CORPORATE SUSTAINABILITY ASSESSMENT DEL DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX (DJSI):	RESOLUCIÓN NO. 016 - 2019 DE LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO Y VALORES (SMV)
--	---

El director no debe haber sido empleado por la empresa en calidad de ejecutivo en el último año.	No haber sido Director, miembro de la Alta Dirección, empleado de la sociedad, de una sociedad del mismo grupo económico o en cualquier sociedad accionista de la sociedad con participación igual o superior al cinco por ciento (50%) de su capital social, salvo que hubieran contado con tres (3) años, desde el cese de dicha relación. Esta restricción no se aplica en el caso de un Director que haya tenido un estatus independiente en los últimos tres (3) años.
--	---

El director no debe aceptar ni tener un "miembro de la familia que acepte pagos de la compañía o cualquier matriz o subsidiaria de la compañía que exceda los US\$ 60,000 durante el año fiscal actual", que no sean los permitidos por las Definiciones de la Regla 4200 de la SEC, incluidos i) pagos que surjan únicamente de inversiones en valores de la compañía; o ii) pagos bajo programas no discrecionales de igualación de contribuciones caritativas. Los pagos que no cumplan con estos dos criterios no están permitidos	
--	--

El director no debe ser un "miembro de la familia de un individuo que es [...] empleado por la compañía o por cualquier matriz o subsidiaria de la compañía como oficial ejecutivo".	
--	--

El director no debe ser (y no debe estar afiliado a una compañía que sea) un asesor o consultor de la compañía o un miembro de la alta gerencia de la compañía.	
---	--

El director no debe estar afiliado a un cliente o proveedor significativo de la empresa.	No tener, o haber tenido en los últimos tres (3) años una relación comercial o contractual comercial, directa o indirecta, y de carácter significativo, con la empresa o cualquier otra empresa del mismo grupo.
--	--

El director no debe tener contratos de servicios personales con la compañía o ser miembro de la alta gerencia de la compañía.	
---	--

El director no debe haber sido socio o empleado del auditor externo de la empresa durante el último año.	No haber sido durante los últimos tres (3) años, socio o empleado del Auditor Externo o del Auditor de ninguna empresa del mismo grupo.
--	---

1. Directores independientes: son consejeros no ejecutivos que son independientes al cumplir al menos 4 de los 9 criterios (de los cuales al menos 2 de los 3 primeros criterios) enumerados a continuación

REQUISITOS PARA DIRECTOR INDEPENDIENTE DEL CORPORATE SUSTAINABILITY ASSESSMENT DEL DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX (DJSI):

RESOLUCIÓN NO. 016 - 2019 DE LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO Y VALORES (SMV)

El director no debe estar afiliado a una entidad sin fines de lucro que reciba contribuciones significativas de la empresa.

No participar simultáneamente como Director independiente en más de cinco (5) empresas que cuenten con al menos un valor registrado en el Registro Público del Mercado de Valores (RPMV). Excepcionalmente, un Director independiente podrá mantener esta condición en más de cinco (5) sociedades con valores inscritos en la RPMV, en el caso de que todas pertenezcan al mismo grupo económico.

El director no debe tener ningún otro conflicto de interés que la propia Junta determine que no puede considerarse independiente.

No ser accionista en un porcentaje mayor al uno por ciento (1.0%) del capital social de la sociedad, no tener capacidad para ejercer el derecho de voto en dicho porcentaje o tener un(os) acuerdo(s) que le permita(n) ejercer el derecho a adquirir acciones de la sociedad en dicho porcentaje.

No tener más de diez (10) años continuos o alternos durante los últimos quince (15) años, como Director independiente de la empresa o de cualquier empresa de su grupo económico.

No ser cónyuge, ni tener una relación de parentesco en primer o segundo grado de consanguinidad, o en primer grado de afinidad, con accionistas, miembros del Consejo de Administración o Alta Dirección de la sociedad.

No ser consejero o miembro de la Alta Dirección de otra sociedad en la que cualquier consejero o miembro de la Alta Dirección de la sociedad forme parte del Consejo de Administración.

	Ricardo Rizo Patrón De La Piedra	Alfredo Gastañeta Alayza	Marcelo Rizo Patrón De La Piedra	María Elena Rizo Patrón De La Piedra	Carlos Ugás Delgado	Jaime Sotomayor Bernós	Diego De La Piedra Minetti	Martín Ramos Rizo Patrón	Jorge Ramirez Del Villar López De Romaña	José Antonio Payet Puccio	Elmer Cuba Bustinza
Cuenta con estudios de alto nivel en temas financieros, administrativos, económicos o relacionados al sector	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓
Cuenta con habilidades analíticas o gerenciales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cuenta con experiencia en sistemas digitales y ciberseguridad						✓	✓	✓	✓		
Cuenta con conocimiento o experiencia relacionada con gobierno corporativo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Conocimiento o experiencia relacionada con planeación estratégica				✓	✓	✓	✓	✓			✓
Cuenta con conocimiento o experiencia relacionada con innovación						✓	✓	✓	✓		

3

Compensación del CEO - Métricas de éxito

En 2022, y según el lineamiento para el pago del Incentivo de Corto Plazo de la Política Corporativa del Bono Anual por Desempeño, el Resultado de la Unidad de Negocio o *Business Unit* (Resultado BU) representaba una parte importante del objetivo del bono del CEO, Gerente General Corporativo.

Este Resultado BU, al ser un rol corporativo, estaba en función del desempeño de las Unidades de Negocio y se midió en función del cumplimiento de cuatro Indicadores: dos indicadores financieros y dos indicadores no financieros:

- Los Indicadores Financieros estuvieron alineados a la estrategia de negocio: el EBITDA consolidado del Grupo, con mayor relevancia dentro de la estructura, y el Ratio de Liquidez consolidado del Grupo.
- Los Indicadores No Financieros fueron: el Indicador de seguridad que se priorizó por la relevancia para vivir el valor de cultura organizacional del Grupo y la medición se alineó al programa Vida Primero a través de las Interacciones Visibles de Liderazgo (IVLs) a cargo de todo el equipo corporativo. El segundo Indicador fue ambiental (ASG) a través del diseño del plan de carbono neutralidad del Grupo.



LOS INDICADORES FINANCIEROS ESTUVIERON ALINEADOS A LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO:

EL EBITDA CONSOLIDADO DEL GRUPO, CON MAYOR RELEVANCIA DENTRO DE LA ESTRUCTURA, Y EL RATIO DE LIQUIDEZ CONSOLIDADO DEL GRUPO.

Compensación del CEO - Alineamiento con el desempeño en el largo plazo

El Grupo UNACEM cuenta con un Programa de Incentivos de Largo Plazo que busca establecer los lineamientos del programa de incentivo de largo plazo para la gestión del Ciclo Estratégico 2021 – 2023, según la Política Corporativa del Programa de Incentivo de Largo Plazo definido por la VP Corporativa de Talento y Cultura, evaluado y aprobado por el Gerente General Corporativo en coordinación con el Comité de Nombramientos y Compensaciones.

De acuerdo con lo establecido en la Política Corporativa del Programa de Incentivo de Largo Plazo, este beneficio tiene como fin recompensar el cumplimiento de objetivos alineados con la estrategia de las unidades de negocio y el plan estratégico corporativo durante cada ciclo estratégico definido para el Grupo UNACEM. El incentivo se paga al cierre del ciclo estratégico de la empresa, cuyo plazo es de tres años, siendo el primer ciclo la gestión del periodo 2021 – 2023, a pagarse en marzo del 2024 luego del cierre de resultados del año 2023.

El programa para el primer ciclo estratégico 2021 - 2023, y según el lineamiento de la política corporativa, está conformado por 4 indicadores, 2 indicadores financieros y 2 indicadores no financieros. En los indicadores financieros, el de mayor relevancia es el de Rendimiento del Capital Invertido (ROIC) como Grupo y los Ingresos consolidados de las unidades de negocio, que medirán el desempeño como Grupo. En los indicadores no financieros, se priorizó el enfoque de sostenibilidad ASG a través de la medición del clima organizacional en las unidades de negocio, y la seguridad,

a través de la medición de las Mejores Prácticas Internacionales (MPI) según los 13 elementos de gestión del sistema realizado por DuPont Sustainable Solutions (DSS) en el contexto de Liderazgo y Cultura de Seguridad que son parte del programa corporativo Vida Primero.



EL GRUPO UNACEM CUENTA CON UN PROGRAMA DE INCENTIVOS DE LARGO PLAZO

QUE BUSCAN ESTABLECER LOS LINEAMIENTOS DEL PROGRAMA DE INCENTIVO DE LARGO PLAZO PARA LA GESTIÓN DEL CICLO ESTRATÉGICO 2021 – 2023.

5

Riesgos emergentes

DESCRIPCIÓN	IMPACTO	ACCIONES MITIGANTES
<p>Restricciones en el acceso al capital y financiación de modelos de negocio intensivos en emisiones de CO₂</p>	<p>Los aspectos ASG están adquiriendo una importancia general y la urgencia con respecto al cambio climático y las preocupaciones medioambientales se ponen de manifiesto, entre otras cosas, por el peligro de los "stranded assets" o recursos que ya no pueden obtener una producción económica debido a cambios en la política o la viabilidad económica, por ejemplo, aquellos dados por una transición hacia una economía baja en carbono. En el caso de una economía baja en carbono, las reservas de combustibles fósiles en el inventario de las empresas productoras de combustibles fósiles quedarían varados o disminuirían su valor en el mercado, afectando otras industrias. Adicionalmente, dado el desarrollo de productos financieros a largo plazo con compromisos de reducción de emisiones de CO₂, puede haber en ellos, incrementos en el costo de la deuda o la imposibilidad de acceder al crédito, además de una mayor preferencia de los inversores por sectores con menores niveles de emisiones.</p>	<p>Aspiramos a alcanzar la neutralidad de carbono para 2050 mejorando la eficiencia energética, migrando a energías alternativas, utilizando nuevas e innovadoras tecnologías que contribuyan a la descarbonización de la generación de energía e incorporando la captura de carbono en nuestros procesos operativos y de servicio. Como parte de este objetivo, buscaremos alcanzar los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 100% del transporte en nuestras operaciones será eléctrico y/o híbrido. • Al menos el 200% del combustible utilizado en el proceso de producción provendrá del co-procesamiento de combustibles alternativos. • El 100% de la electricidad en nuestras operaciones será carbono neutral. • Captura y/o compensación de carbono con activos naturales utilizando soluciones tecnológicas. • Certificado de neutralidad de carbono corporativo para el Grupo UNACEM.

6

Proceso de materialidad

PRIMERA ETAPA:

ANÁLISIS E IDENTIFICACIÓN DE TEMAS MATERIALES PARA EL SECTOR



Revisión de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) priorizados por el DJSI y SASB para el sector de materiales de construcción

Análisis de tendencias en grupos empresariales del sector

SEGUNDA ETAPA:

ESPACIOS DE DIÁLOGO Y PRIORIZACIÓN DE TEMAS MATERIALES



Entrevistas validación con líderes corporativos

Talleres de ponderación con líderes corporativos



La priorización de los temas materiales y su respectiva evaluación se realizó en función a la posibilidad que tiene cada asunto material de afectar la condición financiera, el desempeño operativo o el perfil de riesgo de las empresas en el contexto actual. Para ello, cada tema fue ponderado según una escala del 1 al 5; en donde la calificación mayor (5 puntos) estuvo referida a una **relevancia muy alta**, es decir, temas de divulgación de sostenibilidad que a la fecha afecten significativamente la condición financiera, el rendimiento operativo o el perfil de riesgo del Grupo. La calificación con menor puntaje (1) hizo referencia a **relevancia muy baja**, es decir, tema de divulgación que a la fecha no afecta la condición financiera, el rendimiento operativo o el perfil de riesgo de la empresa.



LA PRIORIZACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES Y SU RESPECTIVA EVALUACIÓN SE REALIZÓ EN FUNCIÓN A LA POSIBILIDAD QUE TIENE CADA ASUNTO MATERIAL DE AFECTAR LA CONDICIÓN FINANCIERA, EL DESEMPEÑO OPERATIVO O EL PERFIL DE RIESGO DE LAS EMPRESAS EN EL CONTEXTO ACTUAL.

Los temas priorizados según la ponderación realizada por los líderes corporativos:



COMPROMISO CLIMÁTICO



GESTIÓN FINANCIERA Y GENERACIÓN DE VALOR



ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO



GESTIÓN DEL RIESGO Y COMPLIANCE



INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL



ECOEficiencia OPERATIVA



TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO



GESTIÓN DEL TALENTO Y DIVERSIDAD



INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD

Talleres de ponderación con líderes corporativos

Los ejes de contenido de cada uno de los temas validados y ponderados en los talleres abarcan:

TEMA MATERIAL	EJES DE CONTENIDO
Transformación cultural y gestión del cambio	Interiorización de la nueva cultura organizacional en función en función del propósito, aspiración y valores del Grupo UNACEM
Gestión del talento y diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del desarrollo • Modelo de competencias de liderazgo del Grupo UNACEM • Programa Voces UNIDAS: Plan de Diversidad e Inclusión • Gestión de evaluación de desempeño • Medición de clima laboral y planes de acción • Programa de Seguridad Corporativa Vida Primero (desarrollo de liderazgo visible como motor de la seguridad)
Compromiso climático	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de ruta corporativa al 2030 • Estrategia climática de las subsidiarias y avances 2022 • TCFD - Avances 2022 • Análisis de brechas en torno a la preparación de la organización para tratar riesgos climáticos
Ecoeficiencia operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos destacados en la gestión eficiente de recursos y conservación de la biodiversidad: UNACEM Perú: Área de Conservación Privada UNACEM Ecuador: El Uso de biomasa como combustible CELEPSA: Reserva hídrica de Cañete y Reserva hídrica Nor Yauyos
Innovación y transformación digital	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación centrada en el cliente • Cultura de innovación y desarrollo de capacidades digitales • Innovación en procesos de producción y generación • Soluciones para ciudades sostenibles
Gestión financiera y generación de valor	<ul style="list-style-type: none"> • Uniformización y definición de políticas • Gestión de activos • Financiamiento verde

TEMA MATERIAL	EJES DE CONTENIDO
Ética y gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión integral y emisión de nuevos Reglamentos Internos del Directorio y Comités del Directorio • Desarrollo y despliegue de lineamientos transversales a nivel de gobierno corporativo • Revisión integral y emisión del nuevo Código de Ética y Conducta (CODEC) • Desarrollo e implementación de estándares éticos a nivel de todas las Unidades de Negocios • Mayor presencia de directores independientes en los directorios directorios de la Unidad de Negocio
Gestión del riesgo y compliance	<ul style="list-style-type: none"> • Dotación de recursos humanos para funciones de riesgo y cumplimiento a nivel corporativo y unidades de negocios • Desarrollo e implementación de Políticas Corporativas de Gestión Integral de Riesgos • Desarrollo e implementación del programa de compliance a nivel corporativo y de unidades de negocio • Determinación del apetito de riesgo. • Inicio del despliegue de la construcción de matrices integrales para la gestión de riesgos
Inversión en la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura social • Educación, salud y medioambiente • Desarrollo socioeconómico • Relaciones comunitarias para proyectos operativos e inversión social • Alianzas en inversión social privada, con la comunidad, con el sector público

Compromiso fiscal

La gestión fiscal del Grupo UNACEM se orienta al cumplimiento de la normativa legal de los países en los que opera buscando cumplir sus obligaciones tributarias, combatir la erosión fiscal y transferencia de utilidades producto de prácticas elusivas y evasivas. En línea con ello, el Grupo UNACEM asume los siguientes compromisos:

- Cumplir con la interpretación literal y con el espíritu de las normas tributarias en los diferentes países donde el Grupo UNACEM mantiene operaciones.
- No transferir el valor creado a paraísos fiscales o países de baja o nula imposición, ni utilizar estructuras destinadas a reducir la transparencia de las operaciones, evadir o eludir el pago de tributos.
- Aplicar el principio de libre concurrencia (arm's length²) en las operaciones entre subsidiarias del Grupo y en concordancia con las normas relacionadas con precios de transferencia de cada país donde el Grupo UNACEM mantiene operaciones.



LA GESTIÓN FISCAL DEL GRUPO UNACEM

SE ORIENTA AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL DE LOS PAÍSES EN LOS QUE OPERA BUSCANDO CUMPLIR SUS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS, COMBATIR LA EROSIÓN FISCAL Y TRANSFERENCIA DE UTILIDADES PRODUCTO DE PRÁCTICAS ELUSIVAS Y EVASIVAS.

2. Las transacciones entre empresas relacionadas deben realizarse como si fueran partes no relacionadas, considerando valores de mercado. OECD, 2006, Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Conducting Business in Weak Governance Zones, OECD, and Paris.

Código de conducta de proveedores

El Grupo UNACEM tiene como objetivo desarrollar y mantener un modelo de gestión de clase mundial, mediante la especialización y la integración de sus grupos de interés. En tal sentido, tiene como propósito desarrollar una cadena de abastecimiento integrada y sostenible que impulse sus negocios.

Las prácticas de compra hacia los proveedores se revisan continuamente para garantizar la alineación con el Código de Ética y Conducta (CODEC) del Grupo. El Grupo UNACEM cuenta con un Código de Conducta en el que establece la expectativa de que los proveedores cumplan con las leyes de cada país en donde operan, entre otras, el respeto por las normas ambientales, de seguridad y salud ocupacional, anticorrupción, laborales, tributarias y derechos humanos. Asimismo, promueve con ellos el desarrollo de prácticas socialmente responsables y su adherencia al Código de Ética y Conducta del Grupo³.

Adicionalmente algunas de nuestras unidades de negocio, como UNACEM Perú, cuenta con Códigos de conducta para proveedores y contratistas⁴ y procedimientos de evaluaciones que buscan evitar posibles conflictos con los requisitos ASG.



EL GRUPO UNACEM TIENE COMO OBJETIVO

DESARROLLAR Y MANTENER UN MODELO DE GESTIÓN DE CLASE MUNDIAL, MEDIANTE LA ESPECIALIZACIÓN Y LA INTEGRACIÓN DE SUS GRUPOS DE INTERÉS. EN TAL SENTIDO, TIENE COMO PROPÓSITO DESARROLLAR UNA CADENA DE ABASTECIMIENTO INTEGRADA Y SOSTENIBLE QUE IMPULSE SUS NEGOCIOS.

3. https://grupounacem.com/wp-content/uploads/2023/07/CODEC-110523-ENG_web.pdf

4. <https://unacem.pe/wp-content/uploads/2023/04/Codigo-de-Conducta-para-Proveedores-y-Contratistas.pdf>

Programa ASG y sistemas de evaluación de proveedores

El Grupo UNACEM está buscando establecer criterios de homologación a nivel de grupo para la evaluación ambiental, social, de cumplimiento y de gobernanza de los proveedores en las unidades de negocio de los diversos países en los que opera, focalizando esfuerzos durante el 2023 en las unidades de negocio de Perú y Ecuador.

Cabe destacar que las subsidiarias de Ecuador y Perú que tienen los mayores avances en la gestión ambiental, social y de gobernanza de la cadena de suministro, llegan a niveles de adquisición que representan el 80.0% de compras del Grupo UNACEM.

UNACEM Perú

UNACEM Perú cuenta con una clasificación de proveedores: críticos y no críticos que pasan por procesos de homologación externos e internos. Los proveedores críticos y aquellos que puedan tener un impacto negativo en la salud y la seguridad del personal o en el medio ambiente deben pasar obligatoriamente por estas evaluaciones⁵.

El proceso de homologación actual está separado de acuerdo con la valoración del riesgo actual del proveedor. Los proveedores de alto riesgos son evaluados en la plataforma CIAL de Dun & Bradstreet y los proveedores de bajo riesgo internamente por UNACEM Perú.

Homologación externa

UNACEM Perú evalúa el cumplimiento de los requisitos administrativos y de la legislación laboral, el desempeño en materia de seguridad a través de inspecciones de los contratistas, el desempeño en salud ocupacional utilizando los registros de salud del personal recibidos de los contratistas. Asimismo, se consulta si los proveedores toman medidas para evitar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas, el respeto a los derechos humanos, toman medidas para erradicar el trabajo infantil, cuentan con códigos para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y garantizar la libertad de asociación.

En lo referido al desempeño ambiental, realizan inspecciones de gestión ambiental de los contratistas y se consulta sobre la realización de estudios de huella hídrica, huella de carbono, el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Las evaluaciones externas bajo la plataforma CIAL de Dun & Bradstreet Inc. consideran:

- **Homologación Financiera "Supplier qualified report-SQR"**

Incluye la evaluación de aspectos financieros como: Margen bruto, crecimiento de la utilidad neta, crecimiento del patrimonio neto, margen operativo, Lliqui-

5. Para mayores detalles referirse a la página 128 del Reporte Integrado 2022 de UNACEM Perú: <https://unacem.pe/wp-content/uploads/2023/07/Reporte-integrado-2022.pdf>

dez corriente y endeudamiento; y aspectos no financieros como: Comportamiento de pago y cumplimiento de obra/servicio/producto, empleados, impuestos, demandas, certificados ISO o manuales/políticas/planes.

- **Homologación de Compliance “Compliance finding report-CFR”**

Incluye la evaluación del status de operación, la revisión de sanciones y listas de organizaciones observadas, revisión de noticias adversas y personas expuestas políticamente.

- **Homologación en Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) (solo si lo requiere)**

Las homologaciones SST contienen ponderaciones generales asignadas que dependerán del tipo de empresa (fabricante, comercial, servicios y/o contratista) y del nivel de criticidad de cada una que se evalúa en función al impacto que tiene el servicio para UNACEM Perú. Algunos aspectos evaluados con alta ponderación en proveedores que realizan trabajos dentro de instalaciones de UNACEM Perú son: la organización y planificación, medición y seguimiento de la gestión de seguridad y salud ocupacional, preparación ante emergencias y auditorías de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

- **Homologación en Transporte (solo si lo requiere)**

Estas homologaciones evalúan el sistema de gestión de transporte y sistemas de gestión integral

Homologación interna

UNACEM Perú incluye la presentación de fichas RUC, licencia municipal de funcionamiento, la evaluación del estado de situación en la central de riesgos financiera, comercial (para proveedores nacionales), una homologación baja SST (solo si corresponde), la suscripción de una declaración jurada vinculada a: Sistemas de Gestión Integrada, sistemas de seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente, derechos humanos, responsabilidad, la suscripción al Código de Ética y Conducta (CODEC) de UNACEM Perú S.A. y financiamiento del terrorismo y lavado de activos.



LAS HOMOLOGACIONES SST

CONTIENEN PONDERACIONES GENERALES ASIGNADAS QUE DEPENDERÁN DEL TIPO DE EMPRESA (FABRICANTE, COMERCIAL, SERVICIOS Y/O CONTRATISTA) Y DEL NIVEL DE CRITICIDAD DE CADA UNA QUE SE EVALÚA EN FUNCIÓN AL IMPACTO QUE TIENE EL SERVICIO PARA UNACEM PERÚ.

UNACEM Ecuador

Por su parte, en UNACEM Ecuador, el proceso de calificación de proveedores permite evaluar variables financieras, medioambientales, sociales, trabajo infantil, seguridad industrial, esta evaluación lo hace un proveedor externo para proveedores cuyo monto anual supera los 15 mil dólares al año.

Se cuentan con criterios y ponderaciones que evalúan a proveedores- personas naturales en relación a si el proveedor efectúa reciclaje y manejo de desperdicios, si cumple con lo dispuesto en el código de la niñez y adolescencia en cuanto al no empleo de menores de 15 años, si la empresa toma acciones para corregir situaciones de trabajo infantil que pudiesen presentarse entre sus proveedores.

En cuanto a los proveedores- personas jurídicas, se evalúa y pondera en la evaluación si cuentan con programas de reciclaje y manejo de desperdicios, políticas de gestión ambiental, procedimientos de inducción y contratación de personal.

En lo referido a la seguridad industrial se evalúa y pondera si cuentan con el certificado del Ministerio de Transporte y Obras Públicas (Ministerio de Ecuador) de inscripción del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, evaluaciones de prevención de riesgos del trabajo y capacitación.

Durante 2022, UNACEM Ecuador evaluó a 148 proveedores bajo parámetros ambientales; 19 fueron identificados con potencial impacto ambiental en caso de derrame debido a su función como transportistas de combustible. Estos proveedores cuentan con pólizas que cubren derrames por un monto de US\$ 400,000, además se han reforzado responsabilidades para ambas partes, en los contratos de prestación de servicios.

En 2022, se evaluaron 172 proveedores bajo parámetros sociales. Ninguno de los proveedores presentó riesgo de impacto social ni fue desvinculado por esta razón.



EN 2022, SE EVALUARON
PROVEEDORES BAJO

PARÁMETROS SOCIALES.

NINGUNO DE LOS PROVEEDORES
PRESENTÓ RIESGO DE IMPACTO
SOCIAL NI FUE DESVINCULADO POR
ESTA RAZÓN.

Capacitación para compradores de la empresa sobre sus roles en el programa ASG de proveedores

En 2022, UNACEM Perú capacitó a 23 miembros de su equipo de compras en adquisiciones sostenibles; dicha capacitación tuvo como objetivo reconocer términos, definiciones, principios y materias fundamentales de las compras sostenibles e interpretar los lineamientos de la GTC-ISO 20400 para gestionar las compras sostenibles en una organización.

El mismo desarrolló los siguientes contenidos:

- Introducción a las compras sostenibles.
- Lineamientos de la GTC-ISO 20400 para gestionar las compras sostenibles.
- Sostenibilidad, política y estrategia de compras
- Función de compras e integración de la sostenibilidad en el proceso de compras



**EN 2022,
UNACEM PERÚ
CAPACITÓ A
23 MIEMBROS
DE SU EQUIPO
DE COMPRAS EN
ADQUISICIONES
SOSTENIBLES.**

Evaluación y desarrollo de proveedores

Evaluación periódica

En UNACEM Perú, los contratistas deben ser evaluados al menos cada seis meses por los respectivos departamentos usuarios. Dicha evaluación incluye aspectos de seguridad, salud y medio ambiente. Si no se alcanza la nota mínima de aprobación indicada en el formulario, la persona responsable de la evaluación informará a la Sección de Logística, que suspenderá al contratista en el sistema SAP.

Desarrollo de proveedores

En 2022 UNACEM Perú participó en el programa de Negocios Competitivos de la Global Reporting Initiative – GRI, logrando que 29 socios de su cadena de valor elaboren y publiquen su reporte de sostenibilidad. En línea con ello, y como segundo componente se convocó a este grupo de empresas a diseñar planes de mejora para el cierre de brechas ASG, los tiempos priorizados fueron: anticorrupción, gestión de derechos humanos, relaciones comunitarias y consumo responsable de los recursos.

Algunos de los resultados fueron:



27

EMPRESAS PROVEEDORAS IDENTIFICARON SUS BRECHAS EN GESTIÓN ECONÓMICA, AMBIENTAL Y SOCIAL, Y PROPUSIERON PLANES DE MEJORA PARA INCREMENTAR O MEJORAR SU GESTIÓN EN SOSTENIBILIDAD EN EL CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.



A PARTIR DE SUS PLANES, SE GENERARON

143 PROYECTOS

E INICIATIVAS PARA ABORDAR BRECHAS EN ASG.



73.0%

DE AVANCE EN CUANTO AL CIERRE DE BRECHAS EN RELACIÓN CON LAS DECLARACIONES DE ÉTICA, ANTICORRUPCIÓN Y DERECHOS HUMANOS, Y CON LA MATRIZ DE RIESGOS DE DERECHOS HUMANOS.

MEDIO AMBIENTE

12	Política y compromisos ambientales
13	Consumo de agua en áreas con estrés hídrico
14	Gestión de los riesgos climáticos
15	Precio interno de carbono
16	Evaluación del riesgo de la biodiversidad
17	Compromiso con la biodiversidad
18	Atributos de los materiales de construcción

Política y compromisos ambientales

2022 fue un año importante para la organización porque iniciamos una etapa corporativa como Grupo UNACEM. Hoy, somos un grupo empresarial con un portafolio de compañías diversificado en negocios de cemento, concreto, energía eléctrica y servicios relacionados, con presencia en 5 países: Perú, Ecuador, Chile, Colombia y EE. UU. Como resultado de esta nueva estructura, ahora contamos con dos niveles de políticas que cubren los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza de la organización. Por un lado, tenemos políticas y compromisos a nivel de Grupo que rigen las actividades de todas nuestras subsidiarias de manera estratégica; y por otro, contamos con políticas y compromisos a nivel de cada subsidiaria que rigen las actividades de todas nuestras subsidiarias de manera operativa en línea al entorno y particularidades que cada una de ellas enfrenta.

En materia ambiental, como Grupo UNACEM contamos con una Declaración de Sostenibilidad aprobada en 2021 por la Junta de Accionistas que establece el compromiso a largo plazo del Grupo de brindar a la sociedad un futuro más sostenible, con un sistema de gobernanza sólido, así como un enfoque ambiental centrado en la reducción de nuestra huella de carbono y el impulso a la conservación de la biodiversidad. A través de esta Declaración el Grupo establece como uno de sus pilares el Pilar de Ambiente y Biodiversidad cuyos objetivos abordan los temas de calidad ambiental, recursos naturales y culturales, certificaciones ambientales y fortalecimiento de capacidades.

Respecto a nuestras subsidiarias, cada una viene desarrollando en diferentes niveles de avance sus políticas y sistemas específicos de gestión ambiental, alineados a sus propios contextos y a los objetivos del Grupo. El nivel de avance en materia ambiental está bastante centrado con la cantidad y magnitud de actividades que podrían gene-



NUESTRA DECLARACIÓN DE SOSTENIBILIDAD

ESTABLECE EL COMPROMISO A LARGO PLAZO DEL GRUPO UNACEM DE BRINDAR A LA SOCIEDAD UN FUTURO MÁS SOSTENIBLE, CON UN SISTEMA DE GOBERNANZA SÓLIDO, ASÍ COMO UN ENFOQUE AMBIENTAL CENTRADO EN LA REDUCCIÓN DE NUESTRA HUELLA DE CARBONO Y EL IMPULSO A LA CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.

rar impactos en el ambiente. En ese sentido, el negocio de cemento es el que mayores impactos potenciales podría generar en el entorno por sus actividades que van desde la extracción de la materia prima hasta la elaboración del producto final.

Es importante mencionar que nuestro principal negocio es el de cemento y cuenta con los mayores ingresos y EBITDA a nivel de todo el Grupo. En 2022 nuestro negocio de cemento generó el 56.0%⁶ de los ingresos y representó el 75.0% del EBITDA del año. Estos resultados fueron liderados por UNACEM Perú y UNACEM Ecuador que juntos representaron Ingresos por 52.0% y 74.0% del EBITDA.

Teniendo en cuenta lo expuesto, nuestros mayores y principales avances en materia ambiental se ven representadas por nuestras subsidiarias UNACEM Perú y UNACEM Ecuador; no obstante, el resto de las subsidiarias del negocio de cemento y de los demás negocios también tienen progresos ambientales y mantienen firmemente sus compromisos para alcanzar los más altos estándares y cumplir con la regulación local.

Ambas subsidiarias cuentan con políticas ambientales^{7,8} que guían su Sistema de Gestión Ambiental certificado con la ISO 14001:2015. Estas políticas son revisadas por representantes de la Alta Dirección y se enmarcan en las mejores prácticas y regulaciones ambientales de sus países. Estas políticas también cuentan con compromisos de mejora continua y establecen objetivos ambientales específicos para sus operaciones, asegurando la participación y capacitación activa de los trabajadores.

Respecto a nuestras subsidiarias del negocio de cemento en Estados Unidos y Chile, ambas cumplen a cabalidad con todas las regulaciones ambientales de sus países; sin embargo, todavía se encuentran trabajando en el diseño e implementación de sus políticas ambientales que se estima podrían estar listas en 2023.



ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE NUESTRO PRINCIPAL NEGOCIO ES EL DE CEMENTO Y CUENTA CON LOS MAYORES INGRESOS Y EBITDA A NIVEL DE TODO EL GRUPO. **EN 2022 NUESTRO NEGOCIO DE CEMENTO GENERÓ EL**

56.0%

DE LOS INGRESOS Y REPRESENTÓ EL 75.0% DEL EBITDA DEL AÑO.

6. Valor encontrado usando la información de los EEFF consolidados 2022: [ESP-EEFF-anual-consolidado-2022.pdf \(grupounacem.com\)](https://www.grupounacem.com/ES-EEFF-anual-consolidado-2022.pdf)

7. Política SIG UNACEM Perú: https://unacem.pe/wp-content/uploads/2023/03/GG-POL-002_v01_PoliticaSIG.pdf

8. Política SIG UNACEM Ecuador: [Sistema de Gestión Integrado SGI | Unacem Ecuador](https://www.unacem.com.ec/Sistema-de-Gestion-Integrado-SGI-Unacem-Ecuador)

Consumo de agua en áreas con estrés hídrico

Como se mencionó en el apartado de política y compromisos ambientales, en el año 2022 se inició una nueva etapa corporativa como Grupo UNACEM, identificando los mayores impactos ambientales potenciales en el negocio de cemento. En este sentido nuestras subsidiarias de UNACEM Perú y UNACEM Ecuador han presentado mayores avances en el tema de gestión de cantidad, calidad y riesgos relacionados al agua; sin embargo, el resto de las subsidiarias del negocio de cemento y de los demás negocios también tienen progresos en esta materia.

UNACEM Perú cuenta con un programa de monitoreo del nivel piezométrico y de la calidad del agua de sus unidades operativas, asimismo, lleva un registro de consumo de agua subterránea y superficial. Por su parte, UNACEM Ecuador presenta instructivos internos para el seguimiento y control de la cantidad y calidad del agua para consumo humano y de uso industrial. Además, ejecuta el proyecto "Acondicionamiento y reutilización de agua de proceso", el cual permite reducir la cantidad de agua captada, al implementar el proceso de reutilización en las operaciones.

Ambas subsidiarias mantienen un control de los cambios regulatorios relacionados con el agua y estructura de precios. UNACEM Perú emplea la herramienta GEORGE, la cual permite monitorear, identificar y verificar la normativa actual y los cambios regulatorios para el cumplimiento de las obligaciones ambientales (incluye el agua) de la empresa. Este sistema también envía alertas a las personas responsables de cada proceso. Asimismo, cuenta con el procedimiento: GG-P-004 "Gestión de Riesgos y Oportunidades", por medio del

cual determina los riesgos y oportunidades relacionados con aspectos ambientales significativos. Por su parte, UNACEM Ecuador, mantiene una constante revisión de los posibles cambios normativos aplicables a sus operaciones, con asesoramiento externo legal.

Tanto la subsidiaria de Perú como la de Ecuador realizan un monitoreo constante para garantizar el cumplimiento de la Matriz Legal con base en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) y mantienen una participación en mesas de trabajo sobre este tema con actores claves del sector privado y del Estado. Cabe mencionar que ninguna de nuestras subsidiarias ha estado sujeta a sanciones por alguna autoridad ambiental por un monto superior ni inferior a US\$ 10,000 en temas de agua en el ejercicio del año 2022⁹.

Respecto a nuestras subsidiarias del negocio de cemento en Estados Unidos y Chile, ambas cumplen con la normativa nacional legal aplicable según corresponde. Asimismo, se ha identificado que ambas subsidiarias se encuentran localizadas en zonas de estrés hídrico. Este rastreo y mapeo se realizó por medio de la herramienta AQUEDUCT Water Risk Atlas, empleando las coordenadas de cada subsidiaria, la información se puede visualizar de forma pública en los siguientes enlaces:

Subsidiaria UNACEM Chile:
[Aqueduct Water Risk Atlas \(wri.org\)](https://www.wri.org/aqueduct)

Subsidiaria Estado Unidos:
[Aqueduct Water Risk Atlas \(wri.org\)](https://www.wri.org/aqueduct)

⁹ Durante 2022, la única unidad de negocio que recibió una multa fue CELEPSA del segmento de energía; sin embargo, esta multa fue impuesta por un tema de biodiversidad por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA- y se encuentra atravesando un proceso de cuestionamiento legal, aún no se ha brindado un veredicto final. Pág.186. UNACEM_2022_ENGLISH_BAJA_compressed.pdf (grupounacem.com)

Gestión de los riesgos climáticos

En el tema de cambio climático como Grupo UNACEM, contamos en nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2021-2050, con el Pilar de Cambio Climático, en el cual se promueven iniciativas que contribuyen a la mitigación y adaptación a los efectos de este fenómeno. Entre los lineamientos que se trabajan se encuentran: uso de materiales cementicios suplementarios, combustibles limpios alternativos, eficiencia energética, energías limpias y capturas de carbono.

En este sentido para 2022, se tuvieron grandes avances relacionadas al cambio climático, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes:

- **Disminución del contenido de clínker por tonelada de cemento:** actualmente como Grupo UNACEM nos encontramos incorporando nuevos materiales como remplazo del clínker en el cemento, tales como puzolanas, caliza molida, ceniza volante, escoria, entre otros, en la producción de nuestros productos. Esto nos ha permitido reducir el factor de clínker/cemento y, en consecuencia, nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. En este sentido, para el cierre de 2022, nuestras operaciones del rubro cemento registraron un valor de ratio clínker/cemento del 82.8%, lo que significó una reducción del 1.6% con respecto del valor obtenido en 2022.
- **Disminución del consumo de carbón y/o petróleo en las operaciones, trasladándolo a CDR y/o biomasa:** como grupo hemos impulsado el cambio del uso de carbón y/o petróleo por otros tipos de fuentes energéticas.

- **Desarrollo de proyectos que incrementan la eficiencia energética en las plantas industriales:** como grupo nos encontramos trabajando en la mejora de tecnología en la modernización de todas nuestras plantas productoras. En este sentido, es importante mencionar el caso de la planta Atocongo, la cual ha logrado posicionarse dentro del 10.0% de las plantas más eficientes a nivel internacional
- **Uso intensivo de electricidad proveniente de recursos energéticos renovables (RER) en sedes industriales y administrativas, y en todo tipo de vehículos:** durante 2022 como Grupo UNACEM, utilizamos 799,327 MWh de energía de fuentes renovables en nuestras operaciones del rubro de cemento. En este sentido, cabe mencionar que CELEPSA obtuvo la certificación de Carbono Neutralidad por parte de la Asociación Española de Normalización y Certificación - AENOR.

Al cierre de 2022, logramos una reducción de emisiones del 3.6%, alcanzando los 612 kg CO₂/t cementicios, frente a los 635 kg CO₂/t cementicios de 2021. Cabe mencionar, que considerando que los mayores impactos ambientales potenciales se presentan en el negocio de cemento, nuestra subsidiaria de UNACEM Perú y UNACEM Ecuador han presentado mayores avances en el tema de identificación de riesgos y oportunidades financieras relacionadas al cambio climático.

Las principales oportunidades relacionadas con el cambio climático para UNACEM Perú y UNACEM Ecuador son las siguientes:

- Ambas subsidiarias presentaron los avances más significativos en la reducción del uso de clínker, con un factor clínker/cemento del 85.0% para UNACEM Perú y el 70.0% para UNACEM Ecuador.
- Por su parte, en 2022 UNACEM Ecuador, logro sustituir el uso de combustibles fósiles en un 11.8% por aceites usados y en un 6.16% por biomasa. Asimismo, mediante la implementación de un proyecto de eficiencia energética logró reducir el consumo de energía eléctrica en un 3.14% en relación con la línea base de 2013. Mientras que UNACEM Perú contó con un suministro de energía renovable del 93.0%, proveniente de centrales hidroeléctricas. Lo que significó un consumo de aproximadamente 690,466 MWh de energía limpia.

Por su parte, los principales riesgos financieros relacionados con el cambio climático para UNACEM Perú son los siguientes:

- **Estimación de los riesgos de transición derivados de los cambios en las normativas legales:** se presenta el riesgo potencial de la aplicación al sector de cemento del impuesto selectivo al consumo de carbón (S/. 53 por tonelada de carbón aprox.), lo que repercutiría en la competitividad y el posible encarecimiento de la fabricación de cemento¹⁰. Cuantificando el consumo de tipo de carbón

antracita o bituminosos de la subsidiaria y el incremento potencial de la tasa de impuesto por consumo de carbón cuyo costo oscila entre S/ 51.72 a S/ 55.19 soles por cada tonelada de carbón, se establece una cifra de impacto financiero potencial máxima de 14,507,001 soles.

- **Estimación de los riesgos de transición derivados de la modificación de los parámetros físicos del clima:** El Grupo UNACEM no cuenta con un análisis de escenarios relacionados a los riesgos físicos derivados de cambios en el clima, sin embargo, tomando como referencia casos de centrales hidroeléctricas con características similares, UNACEM Perú estableció mediante el uso del software *ThinkHazard* (que permite identificar riesgos climáticos dependiendo de la ubicación geográfica), los principales riesgos para sus centrales hidroeléctricas ubicadas en la provincia de Tarma.

Así, UNACEM Perú ha identificado el riesgo de inundación urbana como un riesgo alto, dado que se espera que en los próximos diez años se produzca al menos una vez inundaciones urbanas. En ese sentido se debe considerar que aguas arriba de nuestras centrales hidroeléctricas está la ciudad de Tarma, Huasahuasi y Palca, que tienen población urbana asentada en la ribera de los ríos, lo que ocasionaría (ante un evento de inundación) se incremente la carga de residuos y otros materiales en el río Tarma. Por lo que el riesgo de inoperatividad total de las tres centrales hidroeléctricas (Carpapatas I, II y III) podría durar aproximadamente un par de meses, debido a la limpieza de los cursos de agua.

10. En este sentido, se ha considerado un riesgo mínimo potencial, este basado en que se consumiera carbón mix de 50.0% para cada tipo de carbón en la planta Condorcocha con un consumo aproximado de 250,000 toneladas de carbón (antracítico y bituminoso). Por su parte, en el riesgo máximo potencial se ha considerado adicionalmente un consumo de carbón en la planta Atocongo de un 50% del total de combustible como consumo, con una cantidad de 30,100 toneladas de carbón mix (50.0%), el costo del carbón mix sería de S/. 53. (Cincuenta y tres soles).

En las épocas de estiaje se podrían dar cambios en la disponibilidad hídrica, considerando que estas no embalsan el agua y que nuestra operación depende del caudal del río. Por estadística, en los últimos 05 años, la eficiencia se encuentra en un 90.0%, por lo que consideramos este también riesgo en el presente análisis.

La generación total de las tres centrales hidroeléctricas (Carpapatas I, II y III), representa el 65.0% de energía empleada en la planta industrial de Condorcocha. Por ende, se considera que, al frenar la operación completa de las hidroeléctricas por un par de meses, por efectos adversos del cambio climático en la disponibilidad hídrica, ya sea por inundación o escasez, se requerirá la compra de este porcentaje de energía para el funcionamiento de la planta industrial Condorcocha.

En este sentido, la implicación financiera estimada por la compra de esta energía de dos meses de para en épocas donde se podría dar las inundaciones sería de US\$ 1'902,000 aproximadamente. Para el caso de escasez hídrica se estima una pérdida aproximada de US\$ 950,000. La estimación se proyecta a un horizonte aproximado de 20 años, sin embargo, se considera un riesgo latente debido a la disminución en la cantidad de agua reportada en los últimos dos años para el funcionamiento de las tres centrales hidroeléctricas (Carpapatas I, II y III).

Cabe resaltar, que la información externa sobre el estrés hídrico de las cuencas en el Perú es monitoreada a través de organismos especializados que tienen el sistema de información abierto al público.

INFORMACIÓN REFERENTE A UNACEM PERÚ

RIESGO POTENCIAL IDENTIFICADO	COSTOS (SOLES)
Riesgos derivados de los cambios en las normativas legales	14,507,001
Riesgos derivados de la modificación de los parámetros físicos del clima	10,945,976
Total	25,452,977

En cuanto a la gestión de los riesgos relacionados al clima, nuestra subsidiaria de UNACEM Perú cuenta con Procesos Estratégicos, Procesos de Flujo y Procesos de Soporte. Cada uno de estos procesos cuenta con subprocesos que son evaluadas a detalle de acuerdo con los procedimientos establecidos en la evaluación de riesgos. Asimismo, en cada proceso, se realiza la Matriz de Caracterización, la Evaluación de Riesgos e Impactos, y Riesgos y Oportunidades.

En esta última, por medio de un análisis cuantitativo se identifican y evalúan, según su impacto legal, reputacional, económico, ambiental, contractual y operacional, las oportunidades de mejora y los escenarios de riesgo relacionados con el clima, para definir las estrategias que permitan abordarlos. Algunas consideraciones de este proceso son:

- Para identificar, evaluar y responder a los riesgos se considera importante conocer los aspectos ambientales significativos los cuales son determinados según lo establecido en los procedimientos "Identificación y Evaluación de Aspectos e Impactos Ambientales" (código DSI-GC-P-008) y "Evaluación y control de Impactos Ambientales y Riesgos" (código DSIGA-P-009).
- La elaboración y actualización de las matrices de riesgos y oportunidades están a cargo de un equipo de trabajo conformado por los responsables y/o representantes de los procesos (supervisores, jefes de división/departamento, subgerentes, gerentes) con el soporte del SIG.
- La revisión y actualización de las matrices de riesgos y oportunidades se realiza por lo menos una vez por año o extraordinariamente, en caso de que se produzca alguna de las siguientes variantes: cambio en los procesos de la organización, responsabilidades, legislación aplicable u otros requisitos que afecte al sistema de gestión, métodos de trabajo o patrones de comportamiento, aspectos ambientales significativos de la organización, expansión, contracción, reestructuración de la organización, cambios en la infraestructura, desarrollo de eventos no de-

seado donde los controles no son eficaces o cambios en las actividades del área de trabajo.

- El impacto de los riesgos y oportunidades también se evalúa en los negocios, en la estrategia y la planificación financiera.

Cabe mencionar que también se emplea la herramienta *ThinkHazard*, para establecer y evaluar a largo plazo los escenarios climáticos de tipo cualitativo. La herramienta indica la probabilidad de que los distintos peligros naturales afecten a áreas del proyecto (muy baja, baja, media y elevada) y da orientación sobre cómo reducir los impactos de estos peligros. Los niveles de peligro indicados se basan en los datos de peligros publicados y proporcionados por una serie de organizaciones privadas, académicas y públicas.

Respecto al papel de la dirección en la evaluación y gestión de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima, el Grupo UNACEM cuenta con un compromiso a nivel de la Alta Dirección que busca ampliar el alcance de este tipo de evaluaciones climáticas en todas las subsidiarias del Grupo. Como prueba de ello, durante 2022 se realizó un inventario de riesgos climáticos y enfoque de modelación a nivel del Grupo en relación con el marco de la metodología del Task Force on Climate Related Financial Disclosure-TCFD¹¹, siendo el punto de partida para trabajar un plan de adaptación climática a largo plazo en los años siguientes. En este sentido, se busca abordar la siguiente etapa de evaluación de los escenarios de riesgos climáticos, visualización de los cursos de acción y definición de la hoja de ruta del Grupo y cada una unidad de negocio para el año 2023.

11. Junta Obligatoria Anual de Accionistas (pág.102): <http://www.unacem.com/ir/wp-content/uploads/2015/02/Presentacion-JOA-2023.pdf>

Precio interno de carbono

El Grupo UNACEM, consta de un portafolio de compañías diversificado en negocios de cemento, concreto, energía eléctrica y servicios relacionados, con presencia en 5 países: Perú, Ecuador, Chile, Colombia y EE. UU., los cuales manejan los precios de carbono de diferente manera según su contexto.

En el caso de Perú, se cuenta con un precio social del carbono, establecido a través de un estudio de la Universidad del Pacífico, el cual es referencial y puede incorporarse dentro de las evaluaciones económicas, y en los beneficios o costos sociales de reducir o aumentar las emisiones de gases de efecto invernadero. El valor asignado es de US\$ 7,17 por tonelada de CO₂eq (Base 2016). En este sentido, UNACEM Perú, cuenta con un precio interno del carbono que es usado como referencia para impulsar la eficiencia energética y las inversiones con bajas emisiones de carbono.

Por su parte Chile cuenta con la Ley Marco para el Cambio Climático (Ley 21455/2022), en la cual en su Decreto Supremo 63 establece la aprobación del reglamento que fija las obligaciones y procedimientos relativos para la identificación de los contribuyentes afectos, y que establece los procedimientos administrativos necesarios para la aplicación del impuesto que grava las emisiones al aire de material particulado, óxidos de nitrógeno, dióxido de azufre y dióxido de carbono, conforme lo dispuesto en el artículo 8° de la ley N° 20.780, modificado por la ley N° 21.210.

Según el Decreto Supremo antes identificado, se establece que:

- Deberán realizar declaración de emisiones de CO₂ aquellos contribuyentes que generen más de 12,500 toneladas de CO₂ al año.
- Deberán realizar pago de impuesto a las emisiones de CO₂ aquellos contribuyentes que generen más de 25,000 toneladas de CO₂ al año.

El costo actual establecido de tonelada de CO₂ es de USD US\$ 5, mientras que, en el mercado de Bonos de Carbono, el precio de éstos se encuentra entre USD US\$ 2 a US\$ 3. En este sentido, UNACEM Chile se encuentra actualmente exento del pago de impuesto al CO₂.

En el caso de la subsidiaria de UNACEM Ecuador, actualmente el país no cuenta con un mercado de carbono oficial, aunque se ha emitido la "Norma de compensación" que tiene como objetivo generar e incentivar el desarrollo dicho mercado, por ende, no existe un precio establecido a la tonelada de CO₂. En la subsidiaria de Estados Unidos, no pagan un precio a la tonelada de CO₂, por disposiciones del país.

Evaluación del riesgo de la biodiversidad

A nivel de identificación de riesgos a la biodiversidad, UNACEM Ecuador¹² cuenta con la herramienta BIRS de IUCN, esta herramienta permite cuantificar el estado de los hábitats (ecosistemas) y la biodiversidad que presentan, ayudando a monitorizar el progreso de las actuaciones de gestión y determinando si se obtienen las metas de biodiversidad propuestas por la empresa.

Su metodología se basa en 9 pasos, y su resultado se expresa en forma de "índice de biodiversidad de la cantera", en una escala del 1 al 10, y tiene en cuenta la extensión de cada tipo de hábitat que se encuentra en o alrededor de la cantera que se evalúa, la condición ecológica de estos hábitats, incluyendo mejoras y amenazas, y la especificidad e importancia ecológica de cada hábitat con respecto al contexto regional.

Por su parte, CELEPSA cuenta con programas de monitoreos biológicos e hidrobiológicos, según los compromisos ambientales de los instrumentos de gestión para identificar los posibles riesgos e impactos a la biodiversidad, dentro de los cuales se encuentran: el monitoreo biológico del camarón de río, *Cryphiops caementarius*, y de Truchas.

Además, de forma voluntaria, se llevan a cabo los siguientes monitoreos:



MONITOREO DEL
REPOBLAMIENTO DE
CAMARÓN



MONITOREO BIOLÓGICO
DE CAUDAL MÍNIMO EN
PAUCARCOCHA



MONITOREO
HIDROBIOLÓGICO EN
EL SECTOR DEL CAUDAL
ECOLÓGICO



MONITOREO
HIDROBIOLÓGICO DE LA
RESERVA PAISAJÍSTICA
NOR YAUYOS COCHAS

12. Reporte de Sostenibilidad UNACEM Ecuador (pág.62)

Compromiso con la biodiversidad

Grupo UNACEM cuenta con una Declaración de Sostenibilidad, donde se desarrolla el Pilar de Ambiente y Biodiversidad. En este se plantean metas a mediano y largo plazo sobre la gestión de la biodiversidad, siendo estas que para el año 2030 el 100.0% de las unidades mineras cuenten con un programa de monitoreo de biodiversidad y con planes de conservación, mientras que para el año 2050 se busca que las subsidiarias sean un referente del sector privado en el ámbito de conservación de ecosistemas.

En este sentido, UNACEM Perú actualmente cuenta con planes de conservación y restauración (recuperación y re-vegetación) de especies de lomas nativas en las unidades mineras de Atocongo y Cristina, las cuales se emplazan en ecosistemas de lomas considerados frágiles. Asimismo, UNACEM Perú cuenta por resolución del Ministerio del Ambiente (MINAM) y opinión favorable del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas (SERNANP) con el reconocimiento del Área de Conservación Privada (ACP) "Lomas de Quebrada Río Seco", la cual tiene una extensión de 781.2 ha.

En esta área se han obtenido grandes avances en el tema de conservación y desarrollo, entre estos, la preservación durante 10 años de la cobertura vegetal del ecosistema de lomas con 787.82 ha, 70 ha para Zona de Uso Limitado (ZUL) y 717.82 ha para Zona de Uso Múltiple (ZUM), así como, la propagación y reproducción del 80.0% de la flora nativa en un vivero de investigación, y el desarrollo de actividades turísticas deportivas con programas de visita establecidos para monitorear el número de visitantes y/o actividades de acuerdo con la capacidad de carga.



NUESTRA DECLARACIÓN DE SOSTENIBILIDAD, DESARROLLA EL PILAR DE AMBIENTE Y BIODIVERSIDAD Y ESTABLECE METAS A MEDIANO Y LARGO PLAZO SOBRE LA GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD. PARA EL AÑO 2030, 100.0% DE LAS UNIDADES MINERAS CONTARÁN CON UN PRORAMA DE MONITOREO DE BIODIVERSIDAD Y CON PLANES DE CONSERVACIÓN.

Por su parte, UNACEM Ecuador, cuenta con Estudios de Impacto Ambiental y Planes de Manejo Ambientales aprobado por la Autoridad Ambiental del Ecuador (requerimientos revisados en la regularización de las Licencias Ambientales), que son herramientas claves conformadas por medidas enfocadas en la minimización, restauración y compensación de los impactos ambientales generados en cada actividad.

En virtud de lo anterior, se mantiene un control y seguimiento del desempeño ambiental de cada proyecto, por medio de auditorías internas y externas por la Autoridad Ambiental Nacional (AAN) cada 2 años y Certificadores externos; en estos controles se realizan los monitoreos bióti-

cos y ambientales, de acuerdo con el cronograma establecido para el periodo.

Asimismo, UNACEM Ecuador cuenta con el certificado de Intersección, el mismo es un documento emitido por la Cartera de Estado MAATE, mediante el cual se certifica que el proyecto no intercepta un Área Protegida, perteneciente al Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP), Bosques Protectores (BP) o Patrimonio Forestal del Estado (PFE).

Con esta certificación se pone en evidencia que ninguna de las operaciones industriales de la subsidiaria interfieren o se llevan a cabo dentro de áreas protegidas o lugares que contengan biodiversidad de importancia nacional, sin embargo, UNACEM Ecuador gestiona las áreas de importancia biológica cercanas a las operaciones, con el fin de salvaguardar su integridad biológica, monitoreado permanentemente las comunidades de mamíferos, aves, anfibios y reptiles, a través de una empresa consultora privada.

Aunado a esto, UNACEM Ecuador ratifica los compromisos expuestos en la política de responsabilidad social y ambiental, referentes a la no deforestación, a través de diversas estrategias, entre ellas la ejecución y promoción de campañas de reforestación propias e interinstitucionales.

UNACEM Ecuador es parte del proyecto 'Un millón de árboles para Ecuador', en el marco de esta iniciativa para 2022 organizó dos campañas de reforestación donde se logró la siembra de 1,500 árboles. Por su parte, es importante mencionar que mantiene un proceso de rehabilitación progresiva y permanente de las áreas operativas donde han cesado las actividades de explotación y/o extracción en las Concesiones Mineras, con el fin de que las áreas intervenidas queden en condiciones similares (original) o mejo-

res de las encontradas naturalmente. Por medio de los programas de reforestación desarrollados entre 2021-2022 se logró sembrar un total de 1,370 plantas arbóreas, arbustivas y frutales en áreas de las canteras Pastaví, Selva Alegre y Cumbas como parte de la rehabilitación progresiva.

Además, es importante mencionar, que UNACEM Ecuador ha declarado dos áreas privadas protegidas, destinadas a la conservación de la biodiversidad, conocidas como Bosque Cerro Blanco, con una extensión de 100 ha; y Bosque Cerro El Quinde, con una extensión de 280 ha, ubicadas dentro de la provincia de Imbabura. Ambas áreas poseen un alto valor de diversidad de flora y fauna, según el índice de Simpson.

Respecto a nuestras subsidiarias del negocio de cemento en Estados Unidos y Chile, ambas cumplen con la normativa nacional legal aplicable según corresponde.

Finalmente, respecto a CELEPSA, es importante mencionar, que aborda el compromiso propuesto en su Política de Sostenibilidad, de promover la conservación de ecosistemas a través de su labor en la preservación de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochabamba, por medio de su participación como socio fundador de su Patronato.

Por su parte, cuenta con un programa de conservación y restauración, el cual contempla cuatro temas: conservación de especies acuáticas, especies sensibles, purga de sedimentos y seguimiento y monitoreo de la evaluación de la Trucha en el Río Cañete. Este programa permite evitar y minimizar los impactos identificados en la biodiversidad presente y en mayor grado en el sector del caudal ecológico, lo cual posibilita sostener la supervivencia de la biota acuática existente.

Atributos de los materiales de construcción

En relación con la gestión de construcción sostenible, nuestra subsidiaria de UNACEM Ecuador cuenta con la certificación FSC, por su parte, en el caso de la subsidiaria de UNACEM Perú, sus proveedores de bolsas de papel de cemento cuentan con la certificación FSC Cadena de Custodia, la cual garantiza que dicho producto proviene de bosques gestionados de forma sostenible, donde se han cumplido estrictos criterios ambientales, sociales y económicos. Asimismo, actualmente el 33.0% de los ingresos de UNACEM Perú provienen de productos adicionados de cemento que pueden ser utilizados por los clientes para obtener certificaciones de construcción sostenible como LEED.



SOCIAL

19	Discriminación y acoso
20	Programas de apoyo al trabajador
21	Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos
22	Mitigación y remediación de derechos humanos
23	Política de seguridad y salud en el trabajo
24	Programas de seguridad y salud en el trabajo
25	Gobernanza de participación de partes interesadas
26	Encuesta de clima laboral
27	Programas de desarrollo de trabajadores

Discriminación y Acoso

A la fecha, a nivel corporativo contamos con la Política de Diversidad e Inclusión. Este documento establece los lineamientos de aplicación a los que deben adherirse todos los trabajadores de las empresas que forman parte del Grupo UNACEM. Asimismo, esta política sirve como marco de referencia para el desarrollo específico de otros documentos que necesiten las empresas del Grupo.

Asimismo, el Grupo UNACEM cuenta con una Línea Ética <https://grupounacem.com/linea-etica/> para denunciar cualquier acto de discriminación y acoso ya sea dentro de las operaciones o en las relaciones con grupos de interés externos o relacionados.

Conforme a ello, cada subsidiaria según sus necesidades, realidades y marco regulatorio que rige el país en donde opera cuenta con políticas y procedimientos que cubren los temas de discriminación y acoso. Al ser nuestro principal negocio el cemento, son nuestras subsidiarias de Perú, Ecuador y EE.UU. quienes tienen documentos públicos específicos relacionadas a la discriminación y acoso.

Nuestra subsidiaria de UNACEM Perú cuenta con el procedimiento para denuncias de hostigamiento sexual en el que se establecen las directivas y pautas necesarias para gestionar las denuncias que se presenten en caso de hostigamiento sexual. Este documento se encuentra público en el siguiente enlace: <https://unacem.pe/wp-content/uploads/2023/03/PROCEDIMIENTO-DENUNCIAS-HOSTIGAMIENTO-SEXUAL.pdf>

Desde UNACEM Ecuador se cuenta con la política de prevención y erradicación de la discriminación y el acoso la-



CONTAMOS CON LA

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

ESTE DOCUMENTO ESTABLECE LOS LINEAMIENTOS DE APLICACIÓN A LOS QUE DEBEN ADHERIRSE TODOS LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS QUE FORMAN PARTE DEL GRUPO UNACEM. ASIMISMO, ESTA POLÍTICA SIRVE COMO MARCO DE REFERENCIA PARA EL DESARROLLO ESPECÍFICO DE OTROS DOCUMENTOS QUE NECESITEN LAS EMPRESAS DEL GRUPO.

bora, la cual tiene como objetivo establecer los estándares y lineamientos para minimizar el riesgo de la ocurrencia de acoso laboral y sexual, discriminación y todo tipo de forma de violencia contra la mujer, así como establecer el procedimiento para que los miembros de la comunidad laboral puedan denunciar estas inconductas y san-

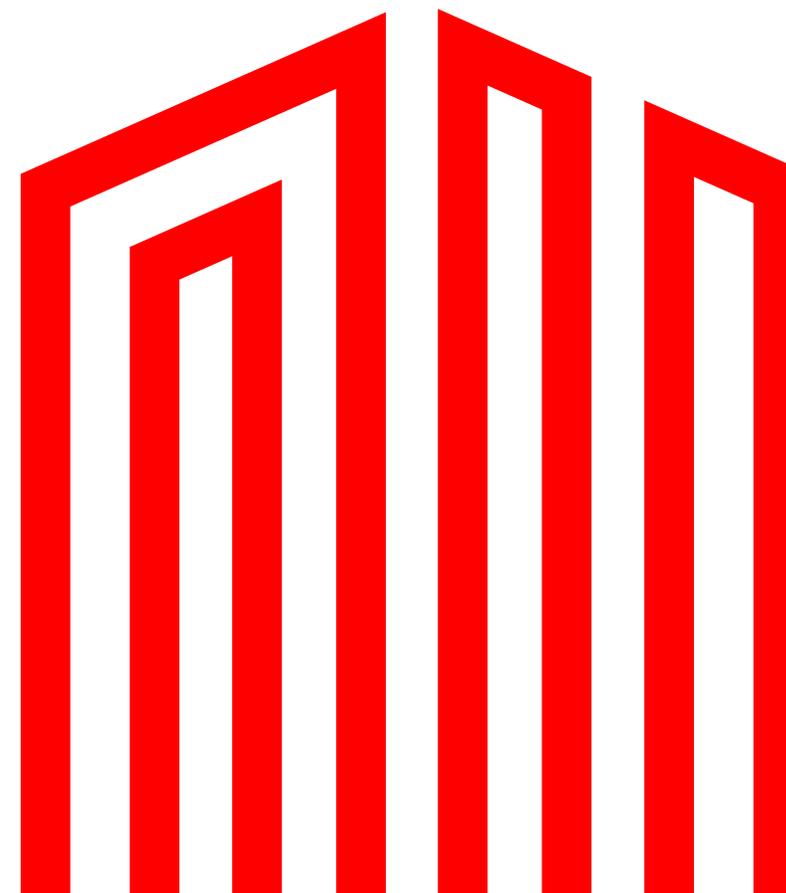
cionarlas, de ser el caso y dentro de las atribuciones de UNACEM. El documento se encuentra público en el siguiente enlace: <https://unacem.com.ec/integridad/wp-content/uploads/2022/08/Acoso.pdf>

UNACEM Chile a través de su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, establece los lineamientos en temas de discriminación, acoso laboral y acoso sexual; así como la investigación y sanción de los presuntos actos. Este documento se encuentra público en el siguiente enlace: <https://unacem.cl/wp-content/uploads/2023/07/RIO-HS-UNACEM-Chile-S.A.pdf>

En el caso de Drake Cement en EE.UU. se cuenta con la Política y Procedimiento Antiacoso, documento que tiene como propósito prevenir, prohibir y eliminar el acoso en el lugar de trabajo por parte de supervisores, gerentes, compañeros de trabajo, contratistas, proveedores y cualquier otro individuo con quien el personal de Drake Cement entre en contacto por su trabajo, y tomar todos los pasos necesarios para evitar daños a un empleado que está sujeto a una conducta no deseada, incluido el acoso sexual. Este documento se encuentra público en el siguiente enlace: <https://drakeus.com/wp-content/uploads/2023/07/Anti-Harassment-Policy.pdf>

CELEPSA, por su parte, cuenta con la política interna y protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual, documento en el que se especifican los lineamientos para prevenir y evitar actos de hostigamiento sexual, y en el caso de darse contar con las pautas para la correcta atención y sanción de los mismos. Conforme a ello, se cuenta con el Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual detalla las acciones para reportar y atender los casos. El documento mencionado

se encuentra público en el siguiente enlace: <https://celepsa.com/wp-content/uploads/2023/07/POL-RRH-011-Politica-Interna-y-Protocolo-para-Prevenir-Atender-y-Sancionar-el-Hostigamiento-Sexual8.pdf> Asimismo, la empresa se asegura que los trabajadores cuenten con esta información a través del envío de un comunicado, el cual se encuentra disponible en el siguiente enlace: <https://celepsa.com/wp-content/uploads/2023/07/Actual-Procedimiento-de-Hostigamiento-Sexual.pdf>



Capacitaciones:

Acorde al Reglamento de la ley N° 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, en UNACEM Perú se impartió el curso de capacitación especializada para prevenir el hostigamiento sexual. El mismo tuvo como público objetivo a:

- Personal del área de Recursos Humanos (RRHH) o el que haga sus veces.
- Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual o el que haga sus veces.
- Los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

El curso estuvo dividido en dos módulos que estuvieron enfocados a dar a conocer y aplicar las normas sobre hostigamiento sexual. Para ello, se abarcaron los siguientes ejes temáticos:

- Correcto tratamiento de las víctimas
- Desarrollo del procedimiento
- Aplicación de los enfoques señalados en la ley



CONTENIDO DEL MÓDULO 1:

¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

- Base Legal / A quienes se aplica la ley
- Objeto de la ley
- Definiciones. Conducta de naturaleza sexual y sexista
- Hostigamiento sexual
- Manifestaciones
- Canal de denuncias
- Principios
- Enfoques



CONTENIDO DEL MÓDULO 2:

¿CÓMO SE IMPLEMENTA O APLICA?

- Responsabilidades de la empresa
- Funciones y finalidad de procedimiento
- Órganos que intervienen: RRHH /Comité de intervención-Delegado
- Inicio del proceso
- Atención médica y psicológica
- Acta de declaración de derechos del denunciante
- Medidas de protección
- Información al Ministerio de Trabajo
- Etapa de investigación
- Informe del Comité
- Etapa de sanción
- Medidas de prevenir el hostigamiento sexual. Evaluación y diagnóstico
- Capacitaciones
- Difusión de canales de atención

Programas de apoyo al trabajador

En el Grupo UNACEM venimos alineando nuestros programas y políticas orientadas a promover el bienestar integral de nuestros trabajadores, a través de la implementación de iniciativas que promueven condiciones físicas, emocionales, y de equilibrio vida-trabajo. En lo referido a las condiciones de equilibrio vida-trabajo, otorgamos flexibilidad en el horario de trabajo y la posibilidad de acordar días de trabajo desde casa o desde la locación escogida por el trabajador. Como beneficios relacionados con la familia, contamos con licencias parentales pagadas para el cuidador principal, cuidador no principal y permiso familiar o de cuidado pagado más allá del permiso parental; así como beneficios para la lactancia materna.

Para el caso de las unidades de negocio en Perú (UNACEM, UNICON y CELEPSA), las diversas acciones en salud física y emocional se integraron en programas.

CELEPSA integró sus acciones en el Programa de Bienestar Emocional "CELEPSA contigo", el mismo que tuvo como objetivo brindar acompañamiento psicológico a los trabajadores y familiares en temas relacionados a la gestión de las emociones. Además, se ofrecieron talleres para fortalecer la salud mental de los trabajadores, ente los temas de-

sarrollados: manejo de la ansiedad, autoestima y desarrollo personal, gestión del tiempo, y fortalecimiento de autocuidado. Asimismo, durante 2022, se realizaron asesorías y charlas nutricionales en temas de: mitos y verdades sobre la alimentación, nutrientes infaltables en el verano, y alimentos para combatir el cáncer.

UNACEM Perú implementó el Programa "Me quiero saludable", en el que se integraron acciones como talleres de cambios de hábitos, alimentación saludable, metas de salud para el año, inteligencia emocional, cómo equilibrar el trabajo y la familia, herramientas de autocuidado, elementos para activar tu potencial interior, conservación respiratoria. Para el fortalecimiento de la salud física se propusieron clases de ejercicios, retos deportivos enlazados a apoyos a iniciativas solidarias, jornadas de integración con la familia, entre otros.

De la misma manera, en UNICON Perú realizan jornadas de gimnasia laboral, asesorías y charlas en nutrición, y campeonatos de deporte.

Además, las unidades de negocio cuentan con convenios que otorgan facilidades para el teletrabajo.

Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos

Como parte del inicio de la nueva etapa corporativa del Grupo UNACEM con el objetivo de construir una cultura de derechos humanos y diversidad e inclusión se planteó para el año 2022 la cocreación del Programa de Sostenibilidad en Derechos Humanos y Diversidad e Inclusión.

Con ello se logró la elaboración, aprobación y publicación de las políticas respectivas, políticas que son la base para las unidades de negocio que integran el grupo. Específicamente, la Política de Derechos Humanos que expresa el compromiso del Grupo UNACEM a través de la implementación de procesos de debida diligencia, procesos que responderán a las exigencias, necesidades y realidades de cada unidad de negocio, sus grupos de interés y riesgos identificados.

Asimismo, como Grupo UNACEM nos propusimos entre el 2023 y 2026 la consolidación de una matriz de riesgos en Derechos Humanos y Diversidad e Inclusión para toda la cadena de valor del grupo.

UNACEM Perú

Conforme a ello, en UNACEM Perú, logramos avanzar en 2022 con la identificación de los riesgos relacionados en derechos humanos en nuestros proveedores. A través de una empresa consultora se realizaron los diagnósticos, elaboración de matrices de riesgos en derechos humanos, planes de mejora y seguimiento a cada empresa proveedora; para este proceso se tomó en consideración el grupo de interés involucrado y el área/proceso implicado.

En UNACEM Perú se realizan procesos de debida diligencia con foco en la identificación de riesgos en la cadena de suministros (proveedores). Para ello se cuenta con un procedimiento que establece los lineamientos para el registro y evaluación permanente de los proveedores de bienes y servicios. Los temas sobre los que se los evalúa son:

- Medidas para evitar prácticas discriminatorias
- Medidas para erradicar el trabajo infantil
- Presentación de documentos (código, política o norma) orientado a eliminar el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas
- Programa o acciones para reducir la producción de residuos generados producto de las actividades
- Mediciones de huella de carbono e hídrica
- Programas o acciones de responsabilidad social
- Reporte o informe de sostenibilidad anual

Conforme a ello, en UNACEM Perú en 2022 se avanzó en la identificación de los riesgos relacionados en derechos humanos en nuestros proveedores. A través de una empresa consultora se realizaron los diagnósticos, elaboración de matrices de riesgos en derechos humanos, planes de mejora y seguimiento para cada empresa proveedora; para este proceso se tomó en consideración el grupo de interés involucrado y el área/proceso implicado.

A continuación, se presentan una matriz resumen con los temas en derechos humanos con mayor relevancia identificados dentro del proceso de suministro mencionado:

TABLA 1: MATRIZ RESUMEN CON TEMAS DE DERECHOS HUMANOS RELEVANTES PARA LA CADENA DE SUMINISTRO DE UNACEM PERÚ

TEMA EN DDHH RELEVANTE	RIESGO EN DDHH IDENTIFICADO	ÁREA / PROCESO INVOLUCRADO	GRUPO DE INTERÉS PRIORIZADOS PARA LA CADENA DE SUMINISTRO	ACCIONES DE MITIGACIÓN O REMEDIACIÓN
Condiciones de trabajo dignas	Condiciones de contratación, laborales, tareas a realizar que no son debidamente informadas durante el proceso de contratación, lo cual resulta en un perjuicio para el modo de vida y desarrollo personal y familiar de los trabajadores.	Recursos humanos	Trabajadores	Código de conducta Reglamento Interno de Trabajo Política de Derechos Humanos Contrato de trabajo con especificaciones Política salarial
Condiciones de trabajo dignas y discriminación	No contar con medidas implementadas para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad o conciliación con la vida personal, familiar y laboral.	Recursos Humanos	Trabajadores/ Proveedores	Política de Derechos Humanos Política de Diversidad e Inclusión Política Salarial
Ética e integridad	Incumplimiento en los requerimientos de las leyes locales y nacionales sobre soborno, corrupción u otras prácticas empresariales no éticas.	Supply Chain	Socios / Proveedores / Contratistas	Código de Ética y Conducta Política Anticorrupción
Ética e integridad	No contar con un proceso transparente para denunciar de manera confidencial y manejar las prácticas empresariales no éticas sin miedo a represalias contra el informante.	Supply Chain	Socios / Proveedores / Contratistas / Trabajadores	Código de Ética y Conducta Línea Ética Política Anticorrupción

TEMA EN DDHH RELEVANTE	RIESGO EN DDHH IDENTIFICADO	ÁREA / PROCESO INVOLUCRADO	GRUPO DE INTERÉS PRIORIZADOS PARA LA CADENA DE SUMINISTRO	ACCIONES DE MITIGACIÓN O REMEDIACIÓN
Ambiente sano	Producto de las actividades se impacta en los recursos naturales (suelo y tierra).	Producción	Comunidad	Política de medio ambiente Procedimiento para segregación de residuos
Acoso laboral	Amenaza de abuso físico, acoso sexual o no sexual, abuso verbal u otras formas de intimidación.	Legal / RRHH	Trabajadores / Proveedores	Código de Ética y Conducta Línea Ética Capacitaciones en acoso sexual laboral
Empleo de libre elección	Exposición a trabajo forzado, obligatorio o involuntario.	Legal / RRHH	Trabajadores / Proveedores	Código de Ética y Conducta Reglamento Interno de Trabajo Política de Derechos Humanos
Derecho a la asociación	Restricción al derecho de formar o unirse a sindicatos de su propia selección y de negociar de forma colectiva.	Legal / RRHH	Trabajadores	Código de Ética y Conducta Reglamento Interno de Trabajo Política de Derechos Humanos
Discriminación	Diferencias remunerativas por embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, responsabilidades familiares o ser víctima de violencia.	RRHH	Trabajadores	Política de Derechos Humanos Política de Diversidad e Inclusión Política Salarial
Trabajo infantil	Involucramiento de menores de edad (niñas, niños y jóvenes) en las actividades laborales.	RRHH	Trabajadores	Política de Derechos Humanos Política de Diversidad e Inclusión

Mitigación y remediación de derechos humanos

Con base en la información obtenida en los diagnósticos en la cadena de suministro, se identificaron las oportunidades de mejora en temas de DDHH. Orientados a reducir la probabilidad de ocurrencia de los impactos negativos

potenciales identificados, se realizaron sesiones técnicas para la implementación de los planes de mejora. Las principales oportunidades de mejora y las acciones propuestas de mitigación se presentan a continuación:



TABLA 2: OPORTUNIDADES DE MEJORA Y LAS ACCIONES PROPUESTAS DE MITIGACIÓN PARA LA CADENA DE SUMINISTRO DE UNACEM PERÚ

COMPONENTES	PRINCIPALES OPORTUNIDADES DE MEJORA	IMPLEMENTACIÓN
Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Abordar temas específicos sobre empleo de libre elección, trabajo infantil, trabajo no forzado, trabajo decente y no discriminación. Generar evidencias de las implementaciones (implementaciones de horas extras (HHEE), registros de asistencia, contratos laborales, contratos de servicio, procedimientos de contratación y cese). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Matriz legal de Derechos Humanos (DUDH, Pacto Mundial). ✓ Política de Derechos Humanos ✓ Procedimiento de Sistema de Gestión de Derechos Humanos ✓ Política de Gestión del Trabajo ✓ Capacitación y difusión
Ética e Integridad	<ul style="list-style-type: none"> Tema mencionado en el Reporte GRI pero no se tiene desarrollado en algún documento específico (Código, Política o Declaración). Designación formal de responsable de cumplimiento. Establecer canal de denuncia (físico o virtual). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema de denuncias ✓ Capacitación y difusión ✓ Política de Prevención y Cumplimiento ✓ Programa de Cumplimiento
Anticorrupción	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar P&P. Establecer responsabilidades GG y Oficial/Responsable de Cumplimiento. Atención de canales de denuncia. Asegurar confidencialidad y garantizar no represalias a denunciantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Políticas de anticorrupción, lavado de activos, financiamiento al terrorismo, libre competencia ✓ Elaboración de registros, formatos, etc. ✓ Actualización y difusión de procedimientos ✓ Capacitación y difusión
Matriz de riesgos de DDHH	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de matriz legal de cumplimiento y control operacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Matriz de derechos humanos alineado a la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principios del Pacto Mundial ✓ Capacitación y soporte

TABLA 3: PROCESOS IMPLEMENTADOS PARA MITIGAR LOS RIESGOS DE DDHH EN LA CADENA DE SUMINISTRO DE UNACEM PERÚ

COMPONENTES	PRINCIPALES OPORTUNIDADES DE MEJORA
Procesos implementados para mitigar los riesgos de los Derechos Humanos (DDHH)	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría y acompañamiento personalizado a cada proveedor • Asistencia técnica para la implementación de documentos en temas de ética e integridad, anticorrupción y derechos humanos • Capacitaciones en Derechos Humanos • Elaboración de herramientas de verificación y seguimiento de la implementación de los planes de acción • Implementación de los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none"> • Código de Ética y Conducta • Procedimiento y canal de denuncias • Políticas y procedimientos de Derechos Humanos alineados a la DUDH y los principios del Pacto Mundial • Matrices de riesgos alineadas al Pacto Mundial, Convenios OIT; Legislación Laboral Vigente, Buenas Prácticas y Marco Normativo
El número de sitios con planes de mitigación	29 proveedores de UNACEM Perú

Política de seguridad y salud en el trabajo

En el Grupo UNACEM priorizamos la vida sobre cualquier otro aspecto de nuestra actividad empresarial. Reafirmamos nuestro compromiso con la vida y con nuestra cultura de seguridad Vida Primero.

En línea con ello, en 2021, nos propusimos un proceso de transformación cultural de seguridad; para ello, a través de una consultora especializada DSS+, realizamos un diagnóstico de nuestra cultura de seguridad, específicamente en seis unidades de negocio del Grupo (UNACEM Perú, UNICON Perú, UNACEM Ecuador, UNICON Ecuador, UNACEM Chile y CELEPSA priorizadas por ser las empresas más representativas en términos de cantidad trabajadores y contratistas, lo que hace que su gestión en seguridad sea significativamente relevante para el Grupo, considerando unidades de negocio de cemento, concreto y de energía).

Al finalizar este diagnóstico en cada unidad de negocio, en 2022, logramos definir la Política Corporativa de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Visión Corporativa de Seguridad" con el objetivo de alcanzar unidos la Interdependencia en Seguridad al 2030, viviendo nuestra cultura Vida Primero, en donde yo me cuido y cuido de los otros, con LIDERAZGO VISIBLE, COMPROMISO y CERO tolerancia al incumplimiento de estándares".

Asimismo, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico y en función del nivel de madurez de las empresas del Grupo, se ha trazado una Hoja de Ruta para la implementación y acompañamiento en el proceso de transición hacia una cultura de seguridad corporativa en cada empresa.



EN EL GRUPO UNACEM PRIORIZAMOS LA VIDA

SOBRE CUALQUIER OTRO ASPECTO DE NUESTRA ACTIVIDAD EMPRESARIAL. REAFIRMAMOS NUESTRO COMPROMISO CON LA VIDA Y CON NUESTRA CULTURA DE SEGURIDAD VIDA PRIMERO.

Política Corporativa de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Política Corporativa de Seguridad y Salud en el Trabajo manifiesta el compromiso que desde el Grupo UNACEM mantenemos condiciones de trabajo seguras para proteger a nuestros trabajadores y contratistas. Conforme a ello, se han dispuesto 10 Directrices Corporativas de Seguridad:

1	2	3	4	5
INCIDENTES Y ACCIDENTES	RESPONSABILIDAD	FORMACIÓN	TODOS	MEJORA CONTINUA
6	7	8	9	10
TRANSPARENCIA	VERIFICACIÓN	PARTICIPACIÓN	APOYO	CULTURA VIDA PRIMERO

La política es aplicable a todo el Grupo UNACEM y todos los que mantengan vínculo con algunas de las empresas del Grupo quienes son responsables de cumplir con lo establecido en la política, estándares y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo. Esto es una condición indispensable para mantener su vínculo contractual.

Cada una de las unidades de negocio, cuentan con planes de mejora en seguridad, objetivos y metas anuales, matrices de identificación de los principales riesgos dentro de sus procesos, procedimientos para la evaluación de peligros y riesgos, programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, entre otros lineamientos que conducen a las empresas del Grupo a mejorar continuamente su desempeño.

Participación de los trabajadores

Asimismo, todas las unidades de negocio buscan garantizar que los trabajadores sean considerados y participen activamente en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) de las Unidades de Negocio se encargan de que los trabajadores sepan identificar peligros, evaluar riesgos y establecer medidas de control.

Los representantes de los trabajadores investigan activamente accidentes e incidentes en nuestras operaciones, elaboran documentos y conducen inspecciones y auditorías. Ellos canalizan las solicitudes de los trabajadores.

(Ver Reporte Integrado UNACEM Perú, página 120): <https://unacem.pe/wp-content/uploads/2023/07/Reporte-integrado-2022.pdf>



TODAS LAS UNIDADES DE NEGOCIO
BUSCAN

**GARANTIZAR
QUE LOS
TRABAJADORES
SEAN
CONSIDERADOS
Y PARTICIPEN
ACTIVAMENTE**

EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Objetivos cuantitativos

El programa Vida Primero establece objetivos cuantitativos para mejorar las métricas de desempeño de SST:

OBJETIVO 2026 ASG:

ASG: Convertirnos en el referente regional del Sector Industrial en prácticas de ASG.

OBJETIVOS 2026 SEGURIDAD:

Todas las empresas están en ruta para alcanzar el nivel de madurez de interdependencia en seguridad al 2026.

OBJETIVOS 2023 SEGURIDAD:

Alcanzar el nivel de madurez de los 13 elementos de la gestión de seguridad (según DSS+) de 2,79 repartido de la manera siguiente: UNACEM Ecuador - cemento: 3,6; UNICON Perú: 2,85; UNACEM Ecuador - hormigón: 1,9; UNACEM Perú: 2,85; CELEPSA: 2,7; UNACEM Chile: 1,9

- **Key Result 1:** IVLs implementados en todas las Unidades (100.0% de las etapas de la guía)
- **Key Result 2:** Estándar de Gestión de Seguridad con Contratistas (50.0% de las etapas de la guía) implementado en todas las unidades de negocio.
- **Key Result 3:** Todas las unidades han alcanzado el 100.0% de cumplimiento de las acciones de los programas de los 4 subcomités seguidos con DSS+ (DO, V&GR, M&C, OI) en el plazo comprometido y el nivel de madurez comprometido en los 13 elementos de gestión de la seguridad.
- **Key Result 4:** Tener en todas las unidades un procedimiento actualizado y un plan de implementación o de mejora del estándar de Aislamiento de Energía (AE) cumpliendo 100.0% de las acciones en el plazo comprometido (auditorías cruzadas T4).

(Ver presentación de Junta General de accionistas, página 91 <https://grupounacem.com/inversionistas/wp-content/uploads/2023/06/Presentacion-JOA-2023.pdf>).

Programas de seguridad y salud en el trabajo

Acorde a la Visión Corporativa de Seguridad, Grupo UNACEM crea el programa Vida Primero estructurado en dos grandes pilares: liderazgo y elementos de gestión.

Con ello, Vida Primero ha permitido plantear las 10 directrices corporativas de seguridad, 3 guías específicas (Interacción visible de liderazgo, Gestión de seguridad con contratistas y Aislamiento de energía), la plantilla corporativa para compartir lecciones de eventos serios y la plantilla corporativa para compartir buenas prácticas.

El programa Vida Primero es el marco de referencia que coadyuvará al logro de la Visión Corporativa de Seguridad y desde la cual se sostienen todas las operaciones del Grupo. Dentro de ello, durante 2022, como Grupo UNACEM nos planteamos 4 objetivos y resultados clave que serán trabajados desde 2023 hasta 2026.

Asimismo, desde Vida Primero se entregan herramientas para la identificación sistemática, evaluación y gestión de riesgos a cada unidad de negocio.

Las unidades industriales de cemento, hormigón y energía disponen de un Plan de Respuesta en caso de Emergencias. Además, mantienen sus procedimientos de: identificación de peligros y evaluación de riesgos, y reporte y análisis de incidentes. Asimismo, el Programa Anual de Seguridad, con los objetivos, metas y acciones detalladas.

Es preciso resaltar que tanto UNACEM Perú y UNICON Perú mantienen la certificación en ISO 45001:2018.



EL PROGRAMA VIDA PRIMERO

ES EL MARCO DE REFERENCIA QUE COADYUVARÁ AL LOGRO DE LA VISIÓN CORPORATIVA DE SEGURIDAD Y DESDE LA CUAL SE SOSTIENEN TODAS LAS OPERACIONES DEL GRUPO. DENTRO DE ELLO, DURANTE 2022, COMO GRUPO UNACEM NOS PLANTEAMOS 4 OBJETIVOS Y RESULTADOS CLAVE QUE SERÁN TRABAJADOS DESDE 2023 HASTA 2026.

Gobernanza de participación de partes interesadas

En el ejercicio del año 2022, Grupo UNACEM confirmó su compromiso con la creación de valor a largo plazo con los diferentes grupos de interés a través de su Declaración de Sostenibilidad. Por medio de la Declaración de Sostenibilidad y la Política Corporativa de Diversidad e Inclusión aprobada a finales de 2022, se sentaron las bases para que cada unidad de negocio añada, mejore e implemente los procedimientos y herramientas acorde a sus necesidades, realidades en las que operan, marco regulatorio y los riesgos socioambientales identificados. Conforme a ello, se tiene una estructura organizativa encargada de la gestión social y el relacionamiento comunitario en cada país donde operamos.

Dentro de los lineamientos específicos que se manejan en algunas de las unidades de negocio, en UNACEM Perú, la Política de Sostenibilidad expresa el compromiso de la empresa y enmarca los lineamientos de la gestión social. <https://unacem.pe/wp-content/uploads/2023/03/Politica-de-Sostenibilidad-UNACEM.pdf>.

UNACEM Perú cuenta con un procedimiento de comunicación con grupos de interés, consulta y participación del personal, documento que establece los lineamientos y acciones a realizar para recibir, registrar, analizar las quejas, los reclamos, las denuncias y las consultas en general.

En UNACEM Ecuador, los lineamientos de relacionamiento con las partes interesadas, se sostienen en la Política de Responsabilidad Social y Ambiental, la cual determina los principios generales de la gestión social y ambiental orientada a generar valor tanto a las partes interesadas como a los accionistas. Además, el Plan de Relacionamiento Comunitario orienta las acciones para fortalecer la relación con los diversos actores, a través de mecanismos de comunicación y estrategias que ayuden al desarrollo local. Asimismo, se cuenta con un sistema de gestión de riesgo comunitario que permite monitorear el clima social e identificar oportunidades de mejora para el relacionamiento con el entorno.

En CELEPSA se cuenta con un Procedimiento de Quejas y Reclamos que permite clasificar las comunicaciones recibidas por las partes interesadas y atenderlas dentro de los plazos establecidos.

Asimismo, como Grupo UNACEM, desde 2022 contamos con una Línea Ética la cual está siendo comunicada progresivamente a todas las partes interesadas de cada unidad de negocio.

Encuesta de clima laboral

El 2022 ha sido el punto de partida para la medición de la satisfacción de nuestros trabajadores. Para ello, a nivel de Grupo, realizamos el Estudio de Clima Organizacional bajo el modelo del Great Place To Work (GPTW) en todas las unidades de negocio, y alcanzamos la participación en el llenado de las encuestas del 82.0% de los trabajadores.

Nos sentimos orgullosos de nuestros resultados, en esta primera medición logramos un resultado positivo en el indicador Gestalt con un 86.0%, porcentaje que refleja la satisfacción general de nuestros trabajadores según el modelo del GPTW.

Es preciso señalar que el modelo evalúa diferentes aspectos sobre la satisfacción de los trabajadores referidos al ambiente y cultura organizacional, tanto de las áreas como de las organizaciones en dónde trabajan. Dentro de los aspectos evaluados se destacan liderazgo efectivo, innovación y valores, aspectos que tienen una batería de preguntas orientadas a obtener resultados que muestren el porcentaje de aceptación general y confianza en el líder; adicionalmente logramos un 77.0% de aceptación general y un 75.0% de confianza en el líder.



NOS SENTIMOS ORGULLOSOS DE NUESTROS RESULTADOS, EN ESTA PRIMERA MEDICIÓN LOGRAMOS **UN RESULTADO POSITIVO EN EL INDICADOR "GESTALT" CON UN**

86.0%

PORCENTAJE QUE REFLEJA LA SATISFACCIÓN GENERAL DE NUESTROS TRABAJADORES SEGÚN EL MODELO DEL GPTW.

Programas de desarrollo de trabajadores

Programa de Liderazgo en las 4 Disciplinas de Ejecución y cómo dar retroalimentación efectiva y escucha empática.

Las cuatro disciplinas que aborda el programa son:

1	2	3	4
<p>DISCIPLINA 1:</p> <p>Enfocarse en lo crucialmente importante</p>	<p>DISCIPLINA 2:</p> <p>Tomar acción sobre las mediciones de predicción</p>	<p>DISCIPLINA 3:</p> <p>Llevar un tablero convincente de resultados</p>	<p>DISCIPLINA 4:</p> <p>Mantener una cadencia de rendición de cuentas</p>

Conforme a ello, los talleres que integran este programa están orientados a lograr los siguientes objetivos:

- Cerrar brechas entre planeación y ejecución de resultados.
- Estándar para medir desempeño y rendir cuentas.
- Identificar prioridades más importantes con foco en ellas.
- Líderes como dueños para transferir conocimientos a sus equipos.
- Desarrollar una cultura organizacional que sea una ventaja competitiva.

Además, el programa incluye la ejecución de talleres de retroalimentación, los cuales estuvieron divididos en tres etapas:

- **Etapa 1:** Conocer las competencias de liderazgo
- **Etapa 2:** Feedback y liderazgo
- **Etapa 3:** Planes de desarrollo alineados a feedback.

INDICADORES AMBIENTALES, SOCIALES Y GOBERNANZA

TABLA 4: TASA DE COPROCESAMIENTO

TOTAL DE COMBUSTIBLE ALTERNATIVO	COMBUSTIBLE ALTERNATIVO UTILIZADO PARA REEMPLAZAR EL COMBUSTIBLE FÓSIL (COMO % DEL CONSUMO TOTAL DE CALOR)
UNACEM Ecuador	25.0%
Grupo UNACEM (Ponderado)	15.0% (*)
TOTAL DE MATERIAS PRIMAS ALTERNATIVAS	MATERIAS PRIMAS ALTERNATIVAS CONTENIDAS EN EL CEMENTO (EXCLUIDAS LAS MATERIAS PRIMAS CONVENCIONALES, POR EJEMPLO, YESO, PUZOLANA, ETC.)
UNACEM Ecuador	0.37%
UNACEM Perú	11.0%
Grupo UNACEM (Ponderado)	8.0% (*)

(*) El cálculo del dato ponderado de Grupo UNACEM se realizó en función de la producción total de cemento.

TABLA 5: CONSUMO DE AGUA EN ÁREAS DE ESTRÉS HÍDRICO

	CONSUMO DE AGUA EN ÁREAS CON ESTRÉS HÍDRICO (POR EJEMPLO, <1700 m ³ /(PERSONA / AÑO))	UNIDADES	FY 2019	FY 2020	FY 2021	FY 2022
UNACEM Chile	Consumo total neto de agua dulce en zonas con estrés hídrico (Extracciones totales de agua – Descargas totales de agua)	Millones de metros cúbicos	NA	NA	NA	NA
Drake Cement	Consumo total neto de agua dulce en zonas con estrés hídrico (Extracciones totales de agua – Descargas totales de agua)	Millones de metros cúbicos	0.054	0.072	0.063	0.065

TABLA 6: INCENTIVOS DE GESTIÓN RELACIONADOS CON EL CLIMA

CATEGORÍA LABORAL	TIPO DE INCENTIVO	KPI ASOCIADO AL INCENTIVO
Chief Executive Officer (CEO)	Monetario	Reducción de emisiones: Indicador Ambiental (ASG).
Otros Executive Officers	Monetario	Reducción de emisiones: Indicador Ambiental (ASG).
Gerentes de unidades de negocio	Monetaria	Reducción de consumo energético: Porcentaje de utilización de combustibles alternativos, a través de la energía calórica proveniente de fuentes alternativas no convencionales.
Gerentes de unidades de negocio	Monetaria	Otro: Indicadores relacionados con ASG, como el Plan de Acción según EHS Audit (Environmental Health and Safety).

TABLA 7: INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO 2022 - INDICADORES PÚBLICOS DJSI POR GRUPO

SEGMENTO DE NEGOCIO DEL GRUPO	NÚMERO DE INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO REVISADOS EN EL ÚLTIMO AÑO FISCAL
Grupo UNACEM	8

TABLA 8: INDICADORES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO 2022 - EVIDENCIA DJSI POR GRUPO: DESGLOSE POR SEXO, EDAD Y NACIONALIDAD

SEGMENTO DE NEGOCIO DEL GRUPO	PROMEDIO DE HORAS POR FTE DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO POR SEXO		PROMEDIO DE HORAS POR FTE DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO POR EDAD				PROMEDIO DE HORAS POR FTE DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO POR NIVEL DE GESTIÓN		
	MUJERES	HOMBRES	18-30 AÑOS	31-45 AÑOS	46-60 AÑOS	60 A + AÑOS	TOP MANAGEMENT	MIDDLE MANAGEMENT	JUNIOR MANAGEMENT
Grupo UNACEM	300	1,284	257	855	477	44	56	119	242

SEGMENTO DE NEGOCIO DEL GRUPO	MONTO PROMEDIO GASTADA POR FTE EN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO POR SEXO		MONTO PROMEDIO GASTADA POR FTE EN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO POR EDAD				MONTO PROMEDIO GASTADA POR FTE EN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO POR NIVEL DE GESTIÓN		
	MUJERES	HOMBRES	18-30 AÑOS	31-45 AÑOS	46-60 AÑOS	60 A + AÑOS	TOP MANAGEMENT	MIDDLE MANAGEMENT	JUNIOR MANAGEMENT
Grupo UNACEM	12,881	55,467	11,302	36,497	21,237	2,369	10,678	9,538	12,548

TABLA 9: RETORNO DE INVERSIÓN DE CAPITAL HUMANO - EVIDENCIA DJSI POR SEGMENTO

SEGMENTO DE NEGOCIO DEL GRUPO	AÑO	INGRESOS TOTALES	GASTOS OPERATIVOS TOTALES	GASTOS TOTALES RELACIONADOS CON LOS EMPLEADOS (SALARIOS + BENEFICIOS)	HC ROI
Grupo UNACEM	2019	S/ 4'099'983'000	S/ 376'974'000	S/ 741'021'000	6.02416
	2020	S/ 3'575'309'000	S/ 398'274'000	S/ 643'924'000	5.9401
	2021	S/ 5'066'169'000	S/ 436'616'000	S/ 814'235'000	6.68577
	2022	S/ 5'978'843'000	S/ 543'215'000	S/ 966'276'000	6.62534

TABLA 10: CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES - EVIDENCIA DJSI POR GRUPO: DESGLOSE POR SEXO, EDAD Y NACIONALIDAD

SEGMENTO DE NEGOCIO DEL GRUPO	AÑO	COSTO PROMEDIO POR NUEVAS CONTRATACIONES	NUEVAS VACANTES POR SEXO		NUEVAS VACANTES POR EDAD			NUEVAS VACANTES POR NACIONALIDAD						
			NUEVAS VACANTES CUBIERTAS POR MUJERES	NUEVAS VACANTES CUBIERTAS POR HOMBRERES	NUEVAS CONTRATACIONES DE TRABAJADORES MENORES DE 30 AÑOS	NUEVAS CONTRATACIONES DE TRABAJADORES ENTRE 30 Y 50 AÑOS	NUEVAS CONTRATACIONES DE TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS	NUEVAS VACANTES CUBIERTAS POR PERUANOS	NUEVAS VACANTES CUBIERTAS POR ECUATORIANOS	NUEVAS VACANTES CUBIERTAS POR CHILENOS	NUEVAS VACANTES CUBIERTAS POR ESTADOUNIDENSES	NUEVAS VACANTES CUBIERTAS POR VENEZOLANOS	NUEVAS VACANTES CUBIERTAS POR COLOMBIANOS	NUEVAS VACANTES CUBIERTAS POR OTRAS NACIONALIDADES
Grupo UNACEM	2019	S/ 3,747.50	87	1,301	352	928	108	1,073	47	139	0	6	62	5
	2020	S/ 6,634.72	65	988	242	726	83	842	5	18	0	10	69	0
	2021	S/ 4,741.32	80	1,227	353	895	100	1,029	11	149	0	18	115	0
	2022	S/ 4,698.88	157	1,594	454	1,112	133	1,414	32	176	0	16	81	9

Nota: Para el histórico del "Costo promedio por nueva contratación" 2019-2021, no se considera a SKANON ya que no cuentan con la información disponible, por lo que se considera Skanon Investments Inc. únicamente para el cálculo 2022. Asimismo, para el cálculo de 2019 a 2020 no se considera las unidades de negocio: INMA y DIGICEM son razones sociales con planilla activa desde 2022, y UNACEM Corp, está activo como corporativo desde 2022, luego de la reorganización simple donde se separó el negocio cementero como UNACEM Perú S.A. Para el cálculo de 2019 a 2020 no se considera a UNACEM Chile ni a UNICON Chile, ya que no formaban parte del Grupo.

TABLA 11: TASA DE ROTACIÓN DE TRABAJADORES - EVIDENCIA DJSI POR GRUPO: DESGLOSE POR SEXO, NACIONALIDAD Y NIVEL DE GESTIÓN

SEGMENTO DE NEGOCIO DEL GRUPO	AÑO	TASA DE ROTACIÓN POR SEXO		CANTIDAD DE RETIROS POR NACIONALIDAD							NIVEL DE GESTIÓN		
		TASA DE ROTACIÓN DE MUJERES	TASA DE ROTACIÓN DE HOMBRES	PERUANOS	ECUATORIANOS	CHILENOS	ESTADOUNIDENSES	VENEZOLANOS	COLOMBIANOS	OTRAS NACIONALIDADES	JUNIOR	MIDDLE MANAGEMENT	TOP MANAGEMENT
Grupo UNACEM	2019	17.68%	22.25%	772	49	178	0	4	121	6	219	5	33
	2020	11.98%	14.95%	434	42	178	0	1	50	8	216	6	11
	2021	13.20%	16.56%	538	23	173	0	4	125	2	152	14	23
	2022	16.42%	19.20%	816	15	142	0	9	141	9	135	13	14

Nota: Para el cálculo de 2019 al 2021 no se considera las Unidades de Negocio: INMA y DIGICEM son razones sociales con planilla activa desde 2022, y UNACEM Corp, está activo como corporativo desde el 2022, luego de la reorganización simple donde se separó el negocio cementero como UNACEM Perú S.A. Para el cálculo de 2019 a 2020 no se considera a Unacem Chile ni Unicon Chile, ya que no formaban parte del Grupo. En el desglose no se considera Skanon Investments Inc. ya que no cuenta con la información.

TABLA 12: EVALUACIÓN EN DERECHOS HUMANOS - CONTRATISTAS Y PROVEEDORES DE NIVEL 1 - UNACEM PERÚ

	% DEL TOTAL EVALUADO EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS
Contratistas y Proveedores de Nivel I (como % de contratistas o proveedores de nivel I)	14.0

TABLA 13: TIPO DE ACTIVIDADES FILANTRÓPICAS 2022 - INDICADORES DJSI POR SEGMENTO

SEGMENTO DE NEGOCIO DEL GRUPO	INVERSIÓN EN ACTIVIDADES CARITATIVAS	INVERSIONES COMUNITARIAS	INICIATIVAS COMERCIALES	TOTAL
Cemento y Concreto	S/ 1,975,604.38	S/ 13,421,480.15	S/ 1,354,404.30	S/ 16,751,488.83
Energía	S/ 437,416.86	S/ 42,459.79	S/ 229,059.52	S/ 708,936.17
Servicios	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
Grupo UNACEM	S/ 2,413,021.24	S/ 13,463,939.94	S/ 1,583,463.82	S/ 17,460,425.00

Taxonomías sostenibles

La Taxonomía Verde de Colombia es un sistema de clasificación para actividades económicas y activos con contribuciones sustanciales para el logro de objetivos ambientales, los cuales responden a los compromisos, estrategias y políticas trazados por Colombia en materia ambiental.

La Taxonomía incorpora un conjunto de definiciones orientadas a apoyar a diferentes actores del sector público y privado, tales como emisores de bonos, inversionistas, instituciones financieras, entidades públicas, entre otros, en la identificación y evaluación de inversiones que pueden contribuir en el cumplimiento de objetivos ambientales y que pueden ser consideradas como verdes o ambientalmente sostenibles en Colombia.

En el proceso de estudiar y analizar el grado de elegibilidad de las actividades sostenibles del Grupo UNACEM con la Taxonomía Verde de Colombia, se han tomado los siguientes pasos:

- Clasificación de las actividades económicas
- Análisis de elegibilidad de las actividades identificadas de acuerdo con los criterios técnicos del *M2. Componentes para la fabricación de cemento*¹³, establecidos para la contribución a los objetivos ambientales de mitigación del cambio climático.

TABLA 14: ACTIVIDADES DEL GRUPO UNACEM ELEGIBLES - TAXONOMÍA COLOMBIANA

UNIDADES DE NEGOCIO	PLANTAS PRODUCTORAS DE CEMENTO Y/O CLINKER	INGRESOS S/	GASTOS DE CAPITAL S/	GASTOS OPERATIVOS S/	PRODUCCIÓN DE CLINKER 2022	PRODUCCIÓN DE CEMENTO 2022	EMISIONES TOTALES DE ALCANCE 1 Y 2 (2022)	RATIO PRODUCCIÓN/CO ₂
UNACEM Ecuador	Cemento: las emisiones específicas asociadas a los procesos de producción de clinker (o aglutinante alternativo) y cemento son inferiores a 0,6 tCO ₂ e/t de cemento.	655,744,000.00	35,657,000.00	556,579,000.00	874,356.00	1,318,513.26	862,017	0.393100042
UNACEM Perú	Cemento: las emisiones específicas asociadas a los procesos de producción de clinker (o aglutinante alternativo) y cemento son inferiores a 0,6 tCO ₂ e/t de cemento.	2,834,826,000.00	216,725,000.00	2,043,482,000.00	6,274,831.00	6,680,824.00	4,601,917	0.355205275
UNACEM Chile	Cemento: las emisiones específicas asociadas a los procesos de producción (o aglutinante alternativo) cemento son inferiores a 0,6 tCO ₂ e/t de cemento.	164,330,000.00	1,338,000.00	173,021,000.00	-----	429,714.46	-----	0
Drake Cement	Cemento: las emisiones específicas asociadas a los procesos de producción de clinker (o aglutinante alternativo) y cemento son inferiores a 0,6 tCO ₂ e/t de cemento.	340,085,000.00	94,487,000.00	396,530,000.00	600,000.00	664,412.10	512,074	0.404989797

TABLA 15: TIEMPO DE PERMANENCIA PROMEDIO DEL DIRECTORIO

TIEMPO DE PERMANENCIA PROMEDIO DEL DIRECTORIO	AÑOS PROMEDIO
Grupo UNACEM (Ponderado)	17.9

TABLA 16: CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO 2022 - INDICADORES PÚBLICOS DJSI POR GRUPO

SEGMENTO DE NEGOCIO DEL GRUPO	AÑO	NÚMERO DE CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO	NÚMERO DE INVESTIGACIONES EXTERNAS O INTERNAS EN CURSO
Grupo UNACEM	2019	0	0
	2020	2	1
	2021	0	0
	2022	2	0

TABLA 17: CASOS DE INFRACCIONES AL CODEC 2022 - INDICADORES PÚBLICOS DJSI POR GRUPO

ÁREAS DE REPORTE	NÚMERO DE INFRACCIONES EN EL AÑO FISCAL 2022
Corrupción o soborno	1(*)
Discriminación o acoso	0
Datos de privacidad del cliente	0
Conflictos de intereses	0
Lavado de dinero o uso de información privilegiada	0

(*) La diferencia con las faltas al Código de Ética y Conducta reportadas en el informe a la Superintendencia del Mercado de Valores radica en que no todas las denuncias se enmarcan en las categorías presentadas en el cuadro mostrado.

**TABLA 18: CONTRIBUCIONES Y OTROS DESEMBOLSOS - INDICADORES PÚBLICOS
DJSI POR GRUPO**

SEGMENTO DE NEGOCIO DEL GRUPO	AÑO	CABILDEO, REPRESENTACIÓN DE INTERESES O SIMILAR	CAMPAÑAS / ORGANIZACIONES / CANDIDATOS POLÍTICOS LOCALES, REGIONALES O NACIONALES.	ASOCIACIONES COMERCIALES O GRUPOS EXENTOS DE IMPUESTOS (POR EJEMPLO, <i>THINK TANKS</i>)	OTROS (POR EJEMPLO, GASTOS RELACIONADOS CON MEDIDAS DE VOTACIÓN O REFERÉNDUMS)	CONTRIBUCIONES TOTALES Y OTROS GASTOS
Grupo UNACEM	2019	S/ 0	S/ 0	S/ 2,916,141	S/ 0	S/ 2,916,141
	2020	S/ 0	S/ 0	S/ 634,594	S/ 0	S/ 634,594
	2021	S/ 0	S/ 0	S/ 2,824,904	S/ 0	S/ 2,824,904
	2022	S/ 0	S/ 0	S/ 2,377,044	S/ 0	S/ 2,377,044 (*)

(*) Primer año que incluye contribuciones de UNACEM Corp

TABLA 19: COBERTURA Y PROGRESO DEL PROGRAMA DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES DE UNACEM PERÚ

SELECCIÓN DE PROVEEDORES	FY 2022
Número total de proveedores de nivel 1	1,239
Número total de proveedores importantes en el nivel 1	298
% del gasto total en proveedores importantes en el nivel 1	87.0
Número total de proveedores importantes que no son de nivel 1	0
Número total de proveedores importantes (del nivel 1 y aquellos que no son del nivel 1)	298

TABLA 20: COBERTURA Y PROGRESO DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE PROVEEDORES DE UNACEM PERÚ

EVALUACIÓN	FY 2022	META 2022
Número total de proveedores evaluados a través de evaluaciones documentales / evaluaciones in situ	179	298
% de proveedores significativos evaluados	60.0	
Número de proveedores evaluados con impactos negativos sustanciales reales/potenciales	54	
% de proveedores con impactos negativos sustanciales reales/potenciales con acción correctiva/plan de mejora acordado	100.0	
Número de proveedores con impactos negativos sustanciales reales/potenciales que fueron terminados	0	

**ANEXO ASG
GRUPO UNACEM**

2022

UNACEM Corp S.A.A.
Av. Carlos Villarán 508, La Victoria
Lima – Perú

Toda comunicación referente al presente
Anexo ASG Grupo UNACEM debe ser dirigida a:

Edición general:
Editorial Rayo Verde

comunicaciongrupo@unacem.com

Política Corporativa de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Grupo UNACEM, es un grupo industrial con un portafolio diversificado en los negocios **concreto, cemento, energía y servicios vinculados**, dedicado a la fabricación y comercialización de clínker, cemento, hormigón, materiales prefabricados; así como a la generación de energía.

En el Grupo UNACEM **priorizamos la vida sobre cualquier otro aspecto de nuestra actividad empresarial**, por ello nuestros líderes deben promulgar con el ejemplo la práctica consciente de competencias y comportamientos seguros para alcanzar la interdependencia en Seguridad; mediante liderazgo visible, compromiso y cero tolerancia al incumplimiento de estándares en la base del:

Yo me cuido

Te cuido

Juntos nos cuidamos

Gestionamos los riesgos de seguridad y salud ocupacional para proteger a nuestros colaboradores y contratistas. La Alta Dirección y toda la cadena de supervisión es responsable de promover un ambiente seguro y saludable, de proporcionar la capacitación y entrenamiento para el desarrollo del trabajo seguro, de cumplir con los requisitos legales aplicables a nuestras actividades, de promover la mejora continua del sistema de seguridad y salud en el trabajo y de brindar los recursos necesarios para la implementación y cumplimiento de esta Política.

Todos en el Grupo UNACEM somos agentes de promoción y difusión de la Política, así como de las directrices de seguridad, de los procedimientos, de las buenas prácticas, de las lecciones aprendidas y de todo aquello que nos permita alcanzar nuestra visión corporativa de seguridad.



Todos los que mantengan vínculo con alguna de las empresas del Grupo UNACEM son responsables de cumplir lo establecido en la presente política, en los reglamentos, estándares y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo. Esto es condición indispensable para mantener su vínculo contractual.



Pedro Lerner

Gerente General Corporativo

V1: 30 /10/2022

Visión Corporativa de Seguridad 2030

Alcanzar unidos la Interdependencia en Seguridad al 2030, viviendo nuestra cultura Vida Primero, en donde yo me cuido y cuido de los otros, con liderazgo visible, compromiso y cero tolerancia al incumplimiento de estándares.

¿Qué significa la interdependencia?

Es alcanzar un comportamiento de equipo en donde prima la protección mutua y las **responsabilidades colectivas**. Es pasar del cumplimiento de las normas a un genuino compromiso por **salvaguardar la integridad** propia y la de los demás.

¿Qué es Liderazgo Visible?

Todos podemos ser líderes en Seguridad y generar impactos positivos en el trabajo y en nuestros hogares. Ejercer un liderazgo visible es **impulsar el cambio** a través del ejemplo, siendo conscientes del impacto que generan nuestras palabras y acciones.

Los líderes en Seguridad saben corregir con sentido de urgencia y acompañan a sus equipos en la gestión de las tareas diarias promoviendo la **innovación** y la **mejora continua**.

¿Qué es cero tolerancia al incumplimiento de estándares?

Tener cero tolerancia a aquellas acciones o condiciones inseguras, así como promover y **cumplir nuestras 10 directrices**, reglas y distintos protocolos de Seguridad.

Es interiorizar el grado de responsabilidad que tenemos todos los trabajadores del Grupo UNACEM, haciendo que el cumplimiento de estándares de seguridad sea parte de nuestro día a día.

10

Directrices Corporativas de Seguridad



1

Incidentes y Accidentes

Todas las lesiones, enfermedades e incidentes de Seguridad y Salud pueden prevenirse. Se deben reportar e investigar.



2

Responsabilidad

La línea jerárquica es responsable de la implementación, comunicación y cumplimiento de todo lo referente a Seguridad y Salud.



3

Formación

Empleados y personal de contratistas deben estar formados para trabajar con seguridad y para gestionar la seguridad y salud en su área.



4

Todos

Todos los que trabajan para Grupo UNACEM y subsidiarias, incluyendo los contratistas, deben respetar las reglas de seguridad y salud.



5

Mejora continua

La empresa debe contar con un plan de mejora de la seguridad y salud y debe privilegiar el control de los riesgos en los niveles más altos de la jerarquía de control.



6

Transparencia

Los resultados sobre el desempeño en seguridad deben ser claros y comunicados a todos.



7

Verificación

El cumplimiento de las reglas de seguridad y salud debe ser regularmente verificado. Las deficiencias se deben corregir oportunamente.



8

Participación

El personal es el elemento más importante del programa de Seguridad y Salud. La empresa debe fomentar la participación de los empleados en la gestión de la seguridad y salud.



9

Apoyo

La empresa debe contar con profesionales en seguridad y salud para asesorar la línea jerárquica e implementar acciones para una adecuada gestión de la seguridad y salud.



10

Cultura Vida Primero

La empresa debe buscar, a través del liderazgo y del empoderamiento de su personal, una cultura interdependiente y fomentar la seguridad dentro y fuera del trabajo.