



**INFORME DE ÉTICA Y LIDERAZGO  
EMPRESARIAL-2016  
HAUG S.A.**



## **INFORME DE ÉTICA Y LIDERAZGO EMPRESARIAL-2016**

### **HAUG S.A.**

#### **Introducción:**

A lo largo del 2015, Haug ha tenido un avance significativo tanto en la generación de políticas alineadas al Pacto Mundial como en darles operatividad a estas. En este año se ha tenido avances significativos y en algunos casos reconocimientos en los temas como: Equidad de Género, Indicadores de Medio Ambiente y Buenas Prácticas Laborales.

#### **Principio 1: Apoyar y Respetar la Protección de los Derechos Humanos proclamados Internacionalmente.**

En HAUG S.A. nos preocupamos por la integridad y seguridad de nuestro personal. Por tal motivo, promovemos el cumplimiento de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y el de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Nuestro personal está adecuadamente informado a través de nuestros procesos de Inducción y de Capacitación, en temas de prevención de incidentes, evaluación de riesgos, primeros auxilios, evacuación y reciben constante actualización técnica en su puesto, lo que les permite estar preparados para los desafíos del día a día, así como de posibles riesgos.

##### *Derecho a la Educación*

En busca de promover el derecho a la educación, Haug ha ejecutado un programa de capacitaciones tanto para obrero como para empleados en temas técnicos y de desarrollo personal que contribuya con la formación de los colaboradores. En este sentido, figura en el siguiente cuadro el resumen de la labor realizada por Haug en función a la planificación de sus programas de capacitación. Dentro de los programas de capacitación podemos apreciar principalmente:

- Metodología para la Gestión de Proyectos (PMI)
- Herramientas para la Gestión de Proyectos (Ms Project, Primavera Planner P6)
- Ensayos No Destructivos
- Formación en Soldadura (GMAW, SMAW)
- Formación en Izaje (Rigger, Puente Gruas, Montacargas, Gruas Moviles, Gruas Brazo Articulado, Andamios)

Durante el 2015 se mantuvieron e incrementaron los lazos con diversas instituciones con el propósito de contribuir al desarrollo integral de nuestro personal, a través de la firma de convenios como es el caso con FUNIBER que se basa en la asignación de becas para los

Colaboradores (familiares directos de éstos) en Educación Virtual, esto como para brindar facilidades y acceso a la educación al personal que sale recurrentemente de viaje. Además de los convenios estratégicos con instituciones como TECSUP, SENATI, UPN, UCV, UPC y CENTRUM.

RATIO	PROMEDIO 2015
HORAS CAPACITACIÓN ALCANZADA	45373
BENEFICIARIOS (n)	766
<b>HORAS OBREROS</b>	<b>22510</b>
BENEFICIARIOS (n)	600
PROMEDIO HORAS HOMBRE	38
SUPERVISOR /JEFE DE GRUPO	1127
OPERARIO	1795
OFICIAL	5630
AYUDANTE	13958
<b>HORAS EMPLEADOS</b>	<b>22863</b>
BENEFICIARIOS (n)	166
PROMEDIO HORAS HOMBRE	138
GERENTES/JEFES	1144
EMPLEADO SENIOR / RESPONSABLE	1831
EMPLEADO SEMISENIOR	5716
EMPLEADO JUNIOR	14172

La empresa ha generado un programa de capacitación en base a escuelas de **desarrollo técnico** relacionadas a su giro del negocio. De esta manera se genera conocimiento al combinar teoría y práctica de estos cursos de: montaje, soldadura, calderería y pintura. En estas escuelas se imparten conocimientos técnicos especializados generando una inclusión social; ya que da acceso a educación a mano de obra no calificada quienes se benefician con este programa.

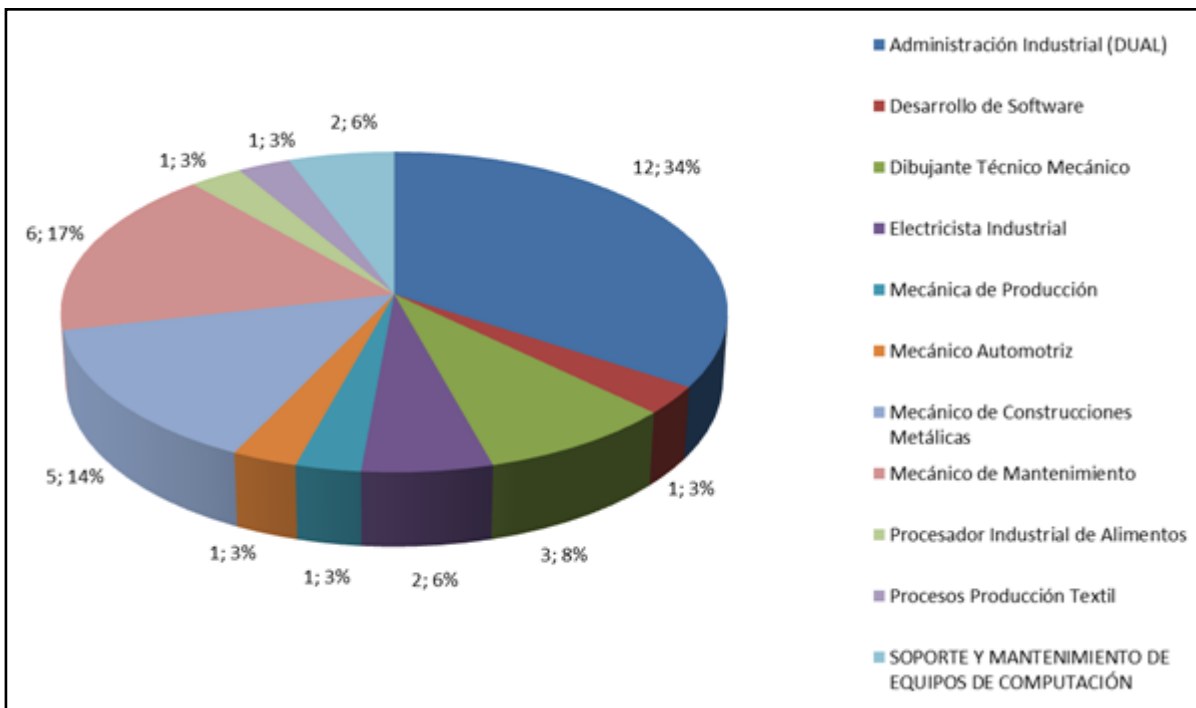
ECUELAS TECNICAS																																
	2008				2009				2010				2011				2012				2013				2014				2015			
	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje				
Callao	15	15			13								25	13					10	12					38		13					
Lurín					9								2				20	15	10	5							27	30	13	15	20	
República																																
Dominicana					18	31			47																							
Argentina																40			25			5										
Otros proyectos																			5	20			10				22	15				

### *Derecho al Trabajo*

Para el 2015, continuamos promoviendo la inserción laboral de jóvenes profesionales a través de nuestro programa de Haug – Pasantía. Otorgando una oportunidad a jóvenes sin experiencia para que se incorporen al mercado laboral y adquieran experiencia y aprendizaje en nuestra empresa. Durante el año hubo un cierre total de 37 beneficiarios.

PRACTICANTES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS	0	0	5	1	0	2	2	2
ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL	0	0	0	1	1	3	1	1
ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	0	0	0	1	4	0	1	0
INGENIERÍA AMBIENTAL	1	1	1	1	0	0	1	0
INGENIERÍA DE SISTEMAS	0	0	0	1	1	0	0	1
INGENIERÍA INDUSTRIAL	0	0	0	3	5	3	1	1
INGENIERÍA MECÁNICA	3	3	9	10	3	0	7	1
INGENIERÍA MECÁNICA Y ELECTRÓNICA	0	0	0	5	5	0	0	0
INGENIERÍA METALÚRGICA	1	1	4	1	1	0	2	0
TÉCNICO EN INGENIERÍA MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	0	0	0	1	0	0	7	1
TÉCNICO EN SOLDADURA	0	0	0	0	4	0	0	3
TÉCNICO EN MECANICA EN CONTRUCCIONES METALICAS	0	0	0	0	1	1	0	3
INGENIERÍA CIVIL	0	3	0	0	0	0	0	0
DIBUJO TÉCNICO Y MECÁNICO	0	0	4	0	1	1	1	1
OTROS	1	1	4	0	8	12	14	5
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>19</b>

Durante el año 2015 también continuamos promoviendo el acceso al trabajo e inserción laboral bajo el programa de Patrocinios de Carreras Duales que combinan la práctica con el estudio teórico de los contenidos. Esto ha sido trabajado con SENATI teniendo un total de 35 beneficiados durante el 2015:



### *Derecho al Conformar una familia*

Haug está alineado a las normas legales referentes a maternidad, paternidad y lactancia, como se indica en capítulos posteriores. Nuestra empresa frente a otras, se caracteriza por ser flexible en cuanto a uso del tiempo por parte de los colaboradores ante situaciones propias del vínculo familiar. Asimismo, Haug promueve un adecuado balance de tiempo entre el trabajo y la vida familiar e incluso genera beneficios para que sus colaboradores puedan dar tener cantidad y calidad de tiempo con sus hijos y conyugues. Entre estos beneficios y actividades tenemos los siguientes:

Relacionados al ciclo laboral – familiar:

- Licencia de maternidad
- Licencia de paternidad
- Año de lactancia
- Subsidio por Lactancia
- Asesoría y apoyo en jubilación
- Alimentación al personal de formación laboral al 100%
- Servicio de transporte de personal gratuito

Relacionados al Trabajador y su familia:

- Campeonatos y Eventos deportivos
- Premio al Colaborador del Mes
- Celebración de Cumpleaños, decoración de área de trabajo y entrega de regalo por cumpleaños
- Concurso Fotográfico Familiar Súper Papa
- Celebración del Día del Trabajo
- La Navidad del Niño Haug
- Desayuno Navideño
- Concursos de Creatividad Navideña

Convenios Corporativos:

- Convenio con Golds Gym
- Convenio con Boticas Torres de Limatambo (BTL) – Mifarma
- Convenio Sodexo – campaña escolar
- Convenio Promo Ticket – circos y conciertos
- Bimbo – Venta Institucional
- Cine Planet
- Expoferia navideñas: Winters / Diveri / Todinno
- Préstamos personales (Abaco ) Haug (emergencia, fallecimientos, etc)
- Convenio EPS
- Evaluación médica y psicológica al trabajador (salud ocupacional)

*Derecho a la Seguridad*

Haug a través de su política QHSE Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente brinda una serie de medidas respecto a la Seguridad en torno a las actividades laborales que se realizan en Haug. Algunos datos importantes son los siguientes:

- Se realizan continuas capacitaciones en temas de Seguridad en el centro de trabajo.
- Inspecciones permanentes de las condiciones de trabajo en planta, en obras y en oficinas.
- Se cuenta con un tóxico y un médico especialista en Salud Ocupacional quien tiene por misión generar estrategias disminuir al máximo los impactos en la salud producto de las labores realizadas por el personal de Haug.
- Los exámenes médico ocupacionales son obligatorios para todo el personal al menos una vez al año.
- Se encuentran formados los Comités de Seguridad de Haug S.A.
- Se realizan simulacros de emergencia respecto a accidentes ocupacionales
- Se hacen campañas de sensibilización para un comportamiento preventivo de accidentes laborales.

Las líneas de acción en favor de los derechos humanos, que se mencionan en el presente informe se ven respaldadas por la percepción de los trabajadores quienes presentan las siguiente opiniones respecto a su labor en Haug: Se sienten en un ambiente seguro, perciben equidad en el trato, existe un adecuado equilibrio de vida en lo familia y lo laboral.

## **Principio 2: Asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.**

Los trabajadores de HAUG SA, se encuentran en planilla. La empresa está comprometida en el pago de todos los beneficios de los trabajadores, así como el pago de horas extras, haciendo de esta manera, a HAUG S.A, una empresa socialmente responsable para con sus trabajadores, y no abusando de sus derechos ni de su integridad. Cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo de Empleados y Obreros, aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú en diciembre del año 2008.

Este manual ha sido revisado, habiéndose actualizado los puntos de No Discriminación y No Acoso Sexual, pautas con fines preventivos y promoción de un buen comportamiento en la empresa.

El “Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo” contiene los lineamientos de políticas y procedimientos en relación a estándares de conducta y de ética de las actividades de la Empresa y el pleno respeto a los derechos de los clientes y proveedores así como la protección del medio ambiente y la calidad de los trabajos y servicios entre otros. En esta variable también fuimos evaluados y reconocidos como un empresa responsable por Perú 2021 y nos mostramos como un empresa con rostro social apostando por un gobierno corporativo profesional y ético.

Para el año 2015, se desarrollaron líneas de trabajo con nuestros colaboradores y comunidad en el tema de erradicar la violencia contra la mujer. Tenemos así: capacitaciones y sensibilización del personal de planta en el tema de evitar la violencia en contra de la mujer tanto a nivel organizacional como en el ámbito familiar, feria lúdica con todo el personal de la empresa Haug en alianza con el CEM Villa el Salvador además de activaciones en las diversas oficinas respecto al tema de cómo evitar la violencia en nuestra casa, el trabajo y a nuestro alrededor. En nuestra comunidad también se realizó una marcha fomentando el respeto hacia las mujeres en casa y trabajo además de talleres con el CEM Villa el Salvador y empresa Bagó con las mujeres adultas en la comunidad y escuelas públicas sobre el tema de relaciones saludables en la familia. Asimismo, seguimos con el trabajo en escuelas públicas para afrontar el tema de acoso escolar o bullying, fenómeno que atenta contra los derechos humanos de los escolares e irrumpe en la paz escolar necesaria para un adecuado contexto de estudio.

Para el 2016, continuamos siendo socios ABE (Asociación de Buenos Empleadores) lo cual nos compromete a continuar con las buenas prácticas en gestión de los colaboradores.

**Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.**

En Haug se sigue trabajando con el Sindicato único de Construcción Civil y la Federación Nacional de Trabajadores Electro-Metal-Mecánicos del Perú que son las asociaciones sindicales relacionadas a nuestras actividades industriales. Adicionalmente, al trabajar en obras tenemos contacto y relación con los Comités de Obra; los mismo que se forman independientemente, dirigidos y gestionados por los propios trabajadores de cada proyecto.

Haug expresa su conformidad y da libertad a que los colaboradores se afilien y participen activamente en estas instituciones, brindando un ambiente propicio para que se desarrollen actividades sindicales dentro de nuestra empresa. Asimismo, siempre queda abierta la puerta a la negociación de los representantes de las instituciones en mención. Al 2015, contamos con “0” incidencias de carácter laboral-sindical y/o jurisprudencia con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Las prácticas antes mencionadas fueron re-certificadas y evaluadas como Cumplimiento Consolidado, por Perú 2021 y CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía) a través del Distintivo Empresa Socialmente Responsable.

**Principio 4: Apoyar la eliminación de toda forma de Trabajo Forzoso u obligatorio**

Haug respeta los estándares laborales legales aprobados nacional e internacionalmente, teniendo horarios de trabajo dentro de la norma; no más de 48 horas de trabajo semanal. Además cabe señalar que respetamos los días de descanso obligatorio, valga decir dominicales, así como feriados, y vacaciones (un mes por cada año de trabajo).

Por parte de la empresa no existe ninguna presión para con los trabajadores, que desencadene en trabajos forzados o por coacción. Las personas contratadas son mayores de 18 años, edad en la que gozan de poder de decisión. Adicionalmente se les realiza un proceso de inducción al 100% de los trabajadores que ingresan a Haug; en esta se les explica sobre las condiciones y detalles del trabajo a realizar y la organización a la que pertenecen. De tal manera que tienen la información necesaria para tomar decisiones.



Adicionalmente, los trabajadores gozan de plena libertad de comunicación con personal de la Gerencia de Desarrollo Humano y RSE, (Capítulo V, artículos del 16 al 18 del Reglamento Interno de Trabajo HAUG) para realizar quejas o consultas referentes a sus condiciones laborales. Esto se canaliza a través del área de Relaciones Laborales quienes están en permanente contacto con el personal de Planta y Obras.

Durante el 2015 y con la finalidad de mejorar, prevenir y corregir los procesos vinculados al cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional se volvieron a programar las auditorías internas a todos los proyectos. Lo cual dio como resultados que no haya observaciones o multas por incumplimiento de obligaciones laborales frente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a lo largo del año de gestión.

Las prácticas antes mencionadas fueron re-certificadas y evaluadas por Perú 2021 y CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía), a través del Distintivo Empresa Socialmente Responsable.

#### **Principio 5: Apoyar la abolición efectiva del Trabajo Infantil.**

Como se ha venido indicando anteriormente, Haug a lo largo de toda la empresa tiene por política la contratación de personal mayor de 18 años de edad; la misma que es considerada como la edad en que se les considera adultos a los ciudadanos en Perú. Todos nuestros colaboradores tienen un vínculo laboral de acuerdo a ley las cuales están alineadas a la no contratación de menores de edad, sea contractual o por convenio de prácticas (estudiantes) HAUG S.A. No destinándose ningún gasto de planillas a salarios fuera de este vínculo.

Durante el año 2015, Haug ganó el premio del Ministerio del Trabajo a las Buenas Prácticas Laborales<sup>1</sup> en la categoría de “Erradicación del Trabajo Infantil” esto a raíz de su labor con la “Casa Haug”. Esta buena práctica constituyó en la realización de diversas activaciones con la población perteneciente a la zona vecina respecto a los aspectos negativos que el trabajo infantil produce en los niños y niñas en función al enfoque que lo relaciona con la permanencia del círculo de la pobreza. Este trabajo es complementado con talleres y proyectos que se enfocan en mostrar lo mejor de los niños, niñas y adolescentes que tienen talentos potenciales por ser desarrollados a través del estudio y capacitación constante, este soporte se da a través del Programa de Casa Haug, como parte de la Responsabilidad Social de la empresa. En este sentido, tenemos a los siguientes tres lineamientos principales sobre los cuales se ejecutan programas que apuntan a seguir con el principio de la Erradicación del Trabajo Infantil. Tenemos así los siguientes:

- Reto Verde: Desarrolla habilidades en temas reciclaje, manualidades y emprendimientos verdes. A través de las capacitaciones de emprendimiento brindadas a los muchachos ellos, con estas habilidades los adolescentes entienden nociones básicas de emprendimiento: plan de negocios, que les permitirán desarrollar sus propios negocios en el futuro y hacer crecer los negocios familiares de manera planificada.
- Elenco Al Ritmo de Haug y Taller Hip Hop: desarrollan habilidades artísticas y de desarrollo personal en los niños, niñas y adolescentes.
- Muévete por la Paz: desarrolla en las escuelas talleres de apoyo psicológico en los cuales adolescentes de las escuelas secundarias de las escuelas de Lurín conforman de manera

---

<sup>1</sup> Links Referenciales [http://www.mintra.gob.pe/BPL/PDF/RBPL\\_2015.pdf](http://www.mintra.gob.pe/BPL/PDF/RBPL_2015.pdf)

asistida su Plan de Vida, proyectando así sus metas a corto, mediano y largo plazo.

- **Líderes de Hierro:** se acompaña a los jóvenes en capacitaciones luego de terminar la escuela para prepararlos en competencias de soldadura básica, así como en un acompañamiento psicológico y en materia de ciudadanía que les brinde un panorama amplio de su desarrollo personal.

Todo este trabajo enmarcado en la labor de Casa Haug, orientado a comunidad donde se impulsan los temas de educación y crianza saludable de los niños y niñas promoviendo así la educación como prioridad en niños y niñas. Durante el 2015, el número total de beneficiados por estos 10 proyectos sociales de carácter educativo fue de 4059 niños, niñas adolescentes y adultos; actuando en las zonas del AA.HH. Ramón Castilla, Manuel Cipriano Dulanto en el distrito del Callao y AA.HH Villa Alejandro en Lurín. Donde tenemos un enfoque de trabajo con colegios tanto como con comunidad.

Durante el 2015, el programa presentó los siguientes talleres:

- **Creciendo contigo:** Este proyecto genera un espacio dentro de los Centros de Salud de las comunidades, Ramón Castilla en Callao y Villa Alejandro en Lurín, donde se fortalezca el desarrollo integral de niños de 06 a 36 meses, y el rol de los padres de familia como promotores del desarrollo psicomotor de sus hijos.
- **Puntadas Haug:** Este proyecto tiene como objetivo empoderar a madres de familia mediante la generación de ingresos, como parte de su desarrollo personal que está ligado al progreso de su familia. Así también se les capacita en pautas de crianza que apuntan a una mejor relación dentro de la familia.
- **Al Ritmo de Haug:** El objetivo del proyecto es construir identidad cultural en los niños y niñas a través del aprendizaje en técnicas para tocar instrumentos de percusión de música peruana y danza peruana.
- **Reto Verde:** Este proyecto tiene como fin generar en adolescentes afición y destrezas productivas que los motiven a emprender acciones positivas en el campo del reciclaje y medio ambiente.
- **Nutrí Recréate:** Proyectos dirigido a padres de familia, niños en la etapa pre escolar y directivo en temas de nutrición.
- **Tinta Joven:** Este proyecto está centrado en la formación Teórica – Práctica sobre el periodismo y sus funciones en los diferentes espacios y, principalmente, como una herramienta estratégica para promover la incidencia ciudadana y sentido crítico de la realidad desde etapas tempranas.
- **Muévete por la Paz:** se continuaron realizando los talleres que se ejecutan interviniendo la propia comunidad (zonas del AA.HH. Ramón Castilla y Los Claveles de Lurín, y AA.HH Villa Alejandro en Lurín). Esto a favor de los niños, niñas y adolescentes de las zonas aledañas a las Plantas Industriales de Haug, en donde se ofrece un espacio de recreación y aprendizaje sano que complementa las horas de estudio del colegio.
- **Cultura en Acción:** El proyecto cultura en acción estuvo centrado en el desarrollo de los niños de la comunidad de Lurín abarcando desde el mes Abril hasta el mes de Julio. Priorizando el tema educacional como vía de desarrollo para los alumnos de 3ro y 4to año de primaria del colegio Lara Bonilla. Todo mediante la implementación de un curso de idiomas que les permita entender las realidades culturales de otros países.
- **Haug Hop:** El proyecto “HIP HOP HAUG” estuvo centrado en el involucramiento de los adolescentes de la comunidad de Villa Alejandro a la resolución de las problemáticas actuales de su comunidad, a

través del desarrollo de habilidades sociales. De esta forma, se incluyó a los beneficiarios en espacios públicos para lograr su desarrollo personal y a través de ello contribuir a la solución de la problemática de Villa Alejandro.

- **Proyecto Educación Vial:** El objetivo de este proyecto es generar una cultura vial en las instituciones educativas de Lurín partiendo desde la sensibilización a fin de generar buenas prácticas de seguridad vial, es por ello que se medirán los conocimientos de los beneficiarios en los temas de educación vial y reconocer las buenas prácticas, se capacitarán a la plana docente en temas de seguridad vial con el propósito de consolidar dicho conocimiento.

Estos talleres y proyectos fueron exhibidos en la Expo Sostenible organizada por la Asociación Peru 2021 y llevada a cabo en la PUCP. Además de esta plataforma, el proyecto “Reto Verde” fue invitado a otras dos ferias: “EcoFest” organizado por la DARS y la 1era Feria de Responsabilidad de la UNI. Asimismo, el proyecto Reto Verde fue premiado bajo el 1er puesto por la asociación internacional Adobe Foundation bajo el premio de “Adobe Youth Voices”, en la categoría de Social Venture.<sup>2</sup>

Todos los talleres en su conjunto forman el programa de Casa Haug, cuyas prácticas fueron certificadas y evaluadas como Cumplimiento Consolidado por el Distintivo Empresa Socialmente Responsable en el Rubro de “Comunidad”.

#### **Principio 6: Apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

##### **Diversidad de Género**

El 2015 ha sido para Haug un año de consolidación en el campo relativo eliminar la discriminación en materia de empleo. Haug continuó y revalidó políticas, procedimientos y acciones especialmente en contra de la discriminación por género que es el tipo de discriminación que causa mayores problemas en nuestro país, por parte de la nueva gerencia.

Se corroboró acciones que se venían realizando para impulsar los derechos de la mujer tanto en empresa como en comunidad, como las siguientes: normas respecto a la Igualdad de Género y Hostigamiento Sexual están incluidas dentro del “Reglamento Interno de Trabajo” que es entregado a todo el personal; asimismo este tema como todos los temas relevantes del RIT fueron tema de capacitación en todas las sesiones de inducción tanto al personal obrero como empleado. Los Formatos de perfil de contratación están adecuados y son supervisados por el Jefe de Selección de Personal asegurando que no exista ningún tipo de sesgo por tema de género. Otro punto identificado y reforzado fue dentro del Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo donde se enfatiza el rechazo total de HAUG ante cualquier acto de violencia entre los integrantes de la organización en el Inciso 15; esto sirve como fundamento y política para desarrollar todas las acciones que luego se generen. Asimismo se promovió desde Bienestar Social el procedimiento de beneficios de relativo a la maternidad y lactancia la misma que fue publicada en el intranet y murales de la empresa.

La empresa continuó en el 2015 acciones en el campo de la equidad de género tanto a nivel interno como la difusión respecto a sus otros stakeholders. En primer lugar se revalidó la Política de Igualdad de Género, No Violencia contra la mujer y hostigamiento sexual. Esta fue firmada por el

---

<sup>2</sup> Links Referenciales <https://youthvoices.adobe.com/awards/winners/year/2015> ó <https://blogs.adobe.com/conversations/2015/09/14-year-old-ayv-social-venture-winner-leads-eco-crusade-in-peru.html>

Gerente de Desarrollo Humano y RSE quien a su vez tiene por responsabilidad el Comité conformado por colaboradores de la empresa profesionalmente y funcionalmente capacitados para monitorear las acciones que se desprendan de esta política. En cuanto a Bienestar Social se mantiene un Procedimiento de abordaje de casos de Violencia Familiar en el que Haug se preocupa por el contexto directo relativo al trabajador.

Así también durante el 2015 se realizaron las innovaciones relacionadas al tema, tenemos las siguientes actividades realizadas dentro de nuestra planta para sensibilizar a nuestro personal:

- Un mundo sin violencia: Dinámica que consistió en poner en una situación a los colaboradores en la cual ellos se comprometían a realizar una acción para lograr un mundo sin violencia de género.
- Feria de Puntadas Haug en alianza con CEM Villa el Salvador: en la cual las promotoras del CEM Villa el Salvador apoyadas por las participantes de nuestros talleres en comunidad del proyecto Puntadas Haug, utilizaron diversos materiales lúdicos para incentivar a nuestros colaboradores mujeres y varones a que reconozcan las principales formas y características de la violencia de género. Esto a través de material elaborado por CEM y que sirvió para que las participantes de nuestros talleres comunitarios aprendan a cómo realizar una campaña de sensibilización. También esto causó mucho impacto en operarios y colaboradores en general quienes no suelen tener accesos a estos espacios educativos llevados de manera amena y lúdica a pesar, de lo fuerte que puede ser el mensaje a transmitir.
- Mes de la Eliminación Contra la violencia de género: Al ser nuestra empresa una empresa conformada por personal masculino se trabajó durante todo el mes una serie de proyecciones de cortos ligados a las nuevas masculinidades y el rol del padre actual en el desarrollo y formación de sus hijos. Estos nuevos enfoques fueron puestos en horarios de almuerzo donde se pudo reunir a la mayoría del personal.
- Para el día central de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se realizó un acto simbólico donde por primera vez participaron personal de Haug proveniente de todas las áreas y proyectos. Y es que se envió un mensaje a todos los colaboradores a quienes también se le entregó un listón blanco en señal de la paz que debemos promulgar para contribuir a una equidad de género. Esto fue utilizado durante toda la jornada laboral por los 1200 colaboradores de la empresa.

En lo relativo a nuestro stakeholder comunidad se realizó en el mes de marzo en el mes de septiembre se realizó la activación “Basta de violencia contra la mujer” con la empresa Bagó buscando Informar y sensibilizar a las familias de la comunidad respecto al tema de la prevención de violencia hacia la Mujer, beneficiando a un total de 40 personas. Cerca al cierre del año en el mes de noviembre se llevó a cabo la actividad “Manos que expresan amor 2” promoviendo la “No a la violencia contra la Mujer”. Contando para cada una de las actividades en mención con el asesoramiento de Instituciones especializadas en el tema de apoyo y atención de casos dirigidos a la mujer.

Respecto talleres de Casa Haug, se continuó con el taller de Puntadas Para el Futuro promoviendo independencia económica y desarrollo personal de las 18 participantes del mismo. Para esto dentro de los contenidos enseñados se vio conveniente la intervención de CEDRO con el bloque de “desarrollo personal” el cual las participantes estuvieron muy satisfechas de recibir, en este bloque pedagógico se abordó el tema de la violencia contra la mujer y sus consecuencias. Así también se implementó un bloque con CEM Villa el Salvador para sensibilizar y capacitar a las mujeres en este

tema. Se realizaron dos actividades de la mano:

- Pasacalle comunitario en el AA.HH. Villa Alejandro, donde las participantes recorrieron mercados, plazas públicas, escuelas, entre otras organizaciones de la comunidad. Informando sobre las consecuencias a las que puede llegar la inequidad de género y casos relacionados a la violencia de género.
- Realizaron una feria comunitaria de expo venta de sus productos, para mostrar los avances y todas las técnicas manuales aprendidas en el taller de la comunidad. De esta forma se

### **Principio 7: Apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales**

Haug S.A. continuó evaluando su sistema de Gestión Ambiental para el año 2015, de tal manera que mantenemos vigente las certificaciones como la norma internacional ISO 14001:2004, así como el seguimiento de la legislación vigente en Perú.

Haug cuenta con un enfoque preventivo ante los incidentes de tipo ambiental. Para esto, ha aplicado la herramienta IPER bajo el enfoque QHSE (calidad, salud, seguridad y medio ambiente) evaluando así los riesgos ambientales de nuestras operaciones. A este insumo se le suma que se continuó con la implementando los 20 procedimientos de control ambiental. Estos procesos regulan el manejo de los insumos clave en el proceso productivo en busca de prevenir incidentes con implicancia ambiental.

- Manejo del agua y alcantarillado
- Disposición de fibras y trapos impregnados con petróleo y aceites
- Manejo de grasa residual
- Control de emanación de humos, polvos, vapores y gases tóxicos
- Control de suelo contaminado con petróleo, químicos y sus derivados
- Manejo de solventes
- Disposición de envases de productos tóxicos o químicos vacíos
- Filtros de aceite usados
- Disposición de baterías usadas
- Guía para piezas rotas, almacenadas, reparadas
- Eliminación de neumáticos usados
- Reporte de derrames
- Utilización de cilindros y rotulados
- Disposición de aceites usados
- Apertura de accesos y caminos
- Instalación de motores y tanques de combustible
- Preservación de la fauna silvestre
- Procedimiento de compra de productos químicos
- Manejo de Chatarra

Haug previene los incidentes medioambientales con un enfoque en la persona; ya que es el colaborador quien correctamente organizado y capacitado será capaz de traducir estos procedimientos de control de los aspectos ambientales en acciones responsables con el medio ambiente. Implementando así las siguientes acciones en busca de fomentar la responsabilidad ambiental de cada uno de nuestros colaboradores.

- Capacitación en temas Medio Ambientales a todo el personal ingresante a través de la Inducción en temas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

- Introducción de Temas Ambientales en charlas de 5 minutos
- Elaboración y entrega del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Realización de Simulacros de Evacuación

En busca de un control efectivo de los indicadores ambientales producidos por nuestra empresa se realizó durante el 2015 el proceso de monitoreo ambiental por parte de una consultora en nuestras dos sedes: Planta Lurín. En ambos casos se analizaron los siguientes aspectos: Emisión atmosféricas y Niveles de Ruido. La evaluación arrojó resultados óptimos, con índices muy por debajo del rango establecido.

#### *Monitoreo Emisiones Atmosféricas*

Tipo de Emisión	Medida	Límite Máximo Permisible	Emisión Planta Lurín
			2015
Monóxido de Carbono	mg/Nm <sup>3</sup>	10000	0.65
Dióxido de Nitrógeno	mg/Nm <sup>3</sup>	200	0.6
Dióxido de Azufre	mg/Nm <sup>3</sup>	20	13.0

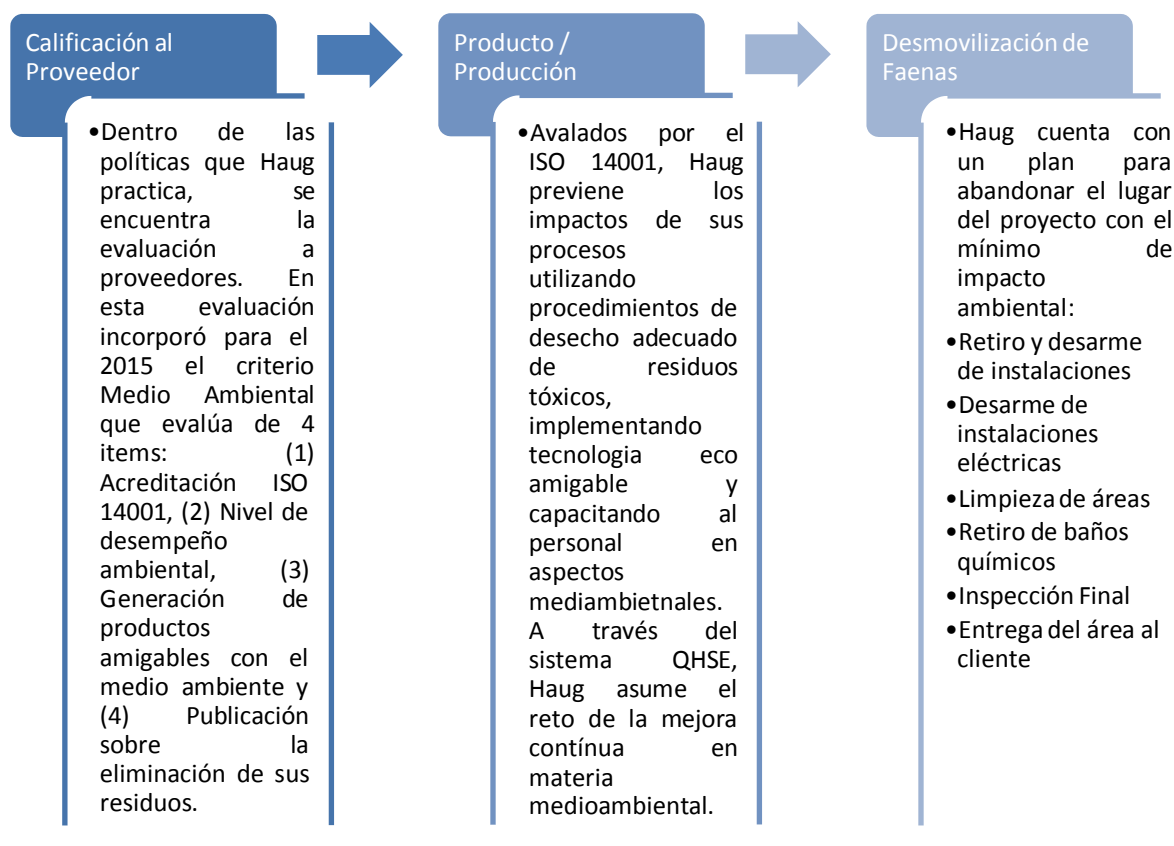
#### *Monitoreo de Niveles de Ruido – 2015*

Nivel de Ruido	Estándar	Rango Planta Lurín 2014	Rango Planta Lurín 2015
Horario Diurno	80 dBA	53,9 – 61,3 dBA	58,6 – 61,7 dBA
Horario Nocturno	70 dBA	47,2 – 52,3 dBA	48,7 – 49,9 dBA

#### **Principio 08: Tomar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental**

Dentro de la Gestión de Residuos Sólidos de Haug se ha desplegado un importante trabajo que apunta al aprovechamiento alternativo de los residuos sólidos y al adecuado manejo de los residuos peligrosos como lo son el uso de aceite usado ,envases plásticos y metálicos contaminados ,escoria de granalla, residuos contaminados con hidrocarburos ,solventes y pinturas. Así, se cuenta con dos Planes de Manejo de Residuos Sólidos que corresponden cada una de las plantas operativas con las que cuenta Haug, esto como producto de un diagnóstico

exhaustivo del tipo de desechos que segrega cada área de la empresa. De esta manera, Haug tiene implementado los depósitos diferenciados por cada tipo de residuos sólidos. Se encuentra entonces los siguientes tipos de residuo diferenciados y la disposición que se hace del mismo que puede ser la reutilización, el reciclaje o disposición final del desecho. Respecto a su ciclo productivo Haug toma las siguientes acciones que promueven una mayor responsabilidad medioambiental tanto a nivel interno como externo.



Además de ello Haug siguiendo con su compromiso con el medioambiente viene desarrollando mediciones en torno a sus niveles de consumo tanto de energía eléctrica como de papel.

#### *Consumo de energía eléctrica- Planta Lurín*

Consumo de energía eléctrica	2014 (Kw/h)	2015 (Kw/h)
Consumo Total de energía eléctrica	498075	468190
Índice de consumo de energía	1.06	0.94
<b>PORCENTAJE DE ENERGÍA REDUCIDA</b>		<b>11.32%</b>

*Consumo anual de papel a nivel de plantas y proyectos.*

Consumo de papel	Unidades de Papel Adquirido 2014 (ML)	Unidades de Papel Adquirido 2015 (ML)
Índice de consumo de papel	1.33	1.13
PORCENTAJE DEL CONSUMO DE PAPEL REDUCIDO		15.03%

Nuestra empresa extiende su interés por el Medio Ambiente y lo lleva a la comunidad, realizando programas anuales conducidos por el área de Responsabilidad Social. Se trabaja así con las zonas de influencia y la red de colegios en la cual el programa Casa Haug impacta a través de los siguientes programas e intervenciones. Estas intervenciones retornan a la empresa Haug e impactan en sus colaboradores. A continuación las principales intervenciones de Haug en espacios externos y con nuestros colaboradores:

- Celebración de la hora del Planeta: los adolescentes de Reto Verde sensibilizaron a los colaboradores de la empresa sobre la importancia del ahorro energético y se hizo el acto simbólico de apagar las luces y equipos de toda la Planta Lurín recordando la hora del planeta.
- Activación con obreros y empleados sobre la correcta disposición de los residuos sólidos a través de juegos lúdicos los colaboradores se entrenaron en los tachos adecuados para la disposición de los residuos.
- Celebración y premiación del día del No automóvil.
- Presentación de un videoclip del rap ambiental realizado por los adolescentes de la zona y mostrado a todos los colaboradores para incidir en la preocupación por el medio ambiente.
- Feria Expo Sostenible donde colaboradores y comunidad presentaron un canto y coreografía sobre el medio ambiente.
- EcoFest donde se presentaron los participantes de Reto Verde exponiendo su proyecto en compañía de los voluntarios internacionales.
- Feria de Responsabilidad Social de la UNI, donde cantaron el rap del medio ambiente y realizaron una presentación de los logros del proyecto.
- Presentación en programa de radio de la PUCP: Estoy Verde programa ambiental donde se explicó los objetivos del proyecto Reto Verde.

#### **Principio 09: Apoyar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del Medioambiente**

HAUG SA, en compromiso con el medioambiente siguió desarrollando varios sistemas productivos de última generación, con el fin de no impactar negativamente en él. A continuación detallamos los siguientes:

- Se siguió usando la cámara de pintura, la cual disminuye la cantidad de residuos y su emisión al medio ambiente en nuestras ya dos plantas de producción.
- Se continuó con el uso una cámara de granallado con un moderno sistema de



recirculación

(ciclón), el cual permite re-usar la granalla y de esta manera no contaminar el medio ambiente.

Para el 2015, se adquirieron dos compresoras eléctricas reemplazando a las compresoras con funcionamiento en base a combustibles fósiles. Invirtiendo así en tecnologías respetuosas del medio ambiente y utilizando fuentes de energía menos contaminantes.

Durante el 2015 obtuvimos el Premio a la Responsabilidad Ambiental por parte de la empresa Ghiis Jáa, donde entre otros criterios se avaluó la Innovación tecnológica en producción limpia. Esto nos motiva y compromete a seguir avanzando en este campo y generar futuras inversiones tecnológicas para seguir apostando por un mejor desempeño ambiental.

#### **Principio 10: Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno**

Seguimos difundiendo y promoviendo el uso de nuestro Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, aplicable a Directivos, Funcionarios y Empleados en general, con el fin de motivar la aplicación de valores morales en la vida personal y en el trabajo. El mismo que refuerza la práctica de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Estos valores, los principios y acciones correctivas son transmitidos a todos nuestros colaboradores en la Inducción de Personal, proceso a que alinea desde el principio el buen accionar de nuestros colaboradores.

El “Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo” contiene los lineamientos de políticas y procedimientos en relación a estándares de conducta y de ética de las actividades de la Empresa y el pleno respeto a los derechos de los clientes y proveedores así como la protección del medio ambiente y la calidad de los trabajos y servicios entre otros.

Los lineamientos y evidencias de acción relacionados al Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo presentadas han sido reconocidas por el distintivo de ESR de Perú 2021 y CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía).