



**INFORME DE COMUNICACIÓN DE
PROGRESO
PACTO MUNDIAL - 2017
HAUG S.A**

INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO
PACTO MUNDIAL – 2017
HAUG S.A.

Durante el año 2016, Haug ha tenido avances en la generación y operatividad de políticas alineadas al Pacto Mundial. Es así que, ha habido logros y reconocimientos en los temas como: Equidad de Género, Indicadores de Medio Ambiente y Buenas Prácticas Laborales.

DERECHOS HUMANOS

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

Haug es respetuoso y apoya la protección de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por lo que estamos comprometidos a velar por la integridad y seguridad de nuestros colaboradores. Por tal motivo, promovemos el cumplimiento de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y el de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, a través de nuestros procesos de inducción y de capacitación en diversos temas como el de prevención de incidentes, evaluación de riesgos, primeros auxilios y evacuación. Asimismo, nuestros colaboradores reciben actualización técnica en su puesto, lo cual permite que estén preparados para los desafíos del día a día, así como posibles riesgos.

Derecho a la Educación

Haug se preocupa por el desarrollo de sus colaboradores, por lo cual ejecuta una serie de programas de capacitación tanto para obreros como empleados, promoviendo así el derecho a la educación. Se imparte temas técnicos y de desarrollo personal que contribuyen con la formación de los colaboradores. En tal sentido, se presenta, a continuación, un cuadro resumen de la labor realizada por Haug en función a la planificación de sus programas de capacitación, donde se puede apreciar los siguientes cursos ofrecidos durante el año 2016:

ADMINISTRACIÓN DE COSTOS INDUSTRIALES	Contenidos teóricos y ejercicios de aplicación de los sistemas tradicionales de costeo, como son el costeo por órdenes de trabajo y el costeo por procesos, incluyendo la metodología para el establecimiento y administración de los costos estándar.
ADVANCE STEEL 2016	Advance Steel software de detallado se basa en la plataforma de AutoCAD. Los profesionales de la ingeniería estructural utilizan el software para ayudar a acelerar el diseño, los detalles de acero, la fabricación de acero y la construcción de acero.
ESAR I, II, QA/QC	Escuela de Aplicación de Recubrimientos, dirigido a todos nuestros clientes, para mejorar el conocimiento y cultura del personal obrero.

LECTURA DE PLANOS	Los Planos Estructurales son una representación gráfica de elementos estructurales, ellos siguen unas ciertas normas para su dibujo y su posterior interpretación. Nos permiten guiarnos en la materialización de cualquier obra, por tal motivo, debe tener el orden secuencial del proceso constructivo.
FORMACIÓN DE AUDITORES INTERNOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ISO 9001, ISO 14001 Y OHSAS 18001	Este curso tiene como objetivo formar al alumno en la realización de auditorías de Sistemas Integrados de Gestión, diseñados en conformidad con las norma ISO 9.001:2015, ISO 14.001:2015 y OHSAS 18.001/ ISO 45001, a través del conocimiento de la valoración del cumplimiento de los requisitos de cada norma y de las técnicas de auditoría de sistemas de gestión integrados.
HABILIDADES BLANDAS	Habilidades comunicativas y de relacionamiento, la creatividad, la capacidad de trabajar en equipo, la responsabilidad, la honestidad, el compromiso y las actitudes proactivas a la hora de resolver problemas y generar ideas innovadoras que ayuden a impulsar el crecimiento de la organización.
INSTALACIONES ELÉCTRICAS INDUSTRIALES	La instalación eléctrica en industrias y máquinas es una actividad de suma importancia, ya que debe asegurar el correcto transporte y distribución de la energía eléctrica puesta en juego, con un costo mínimo, garantizando la operación óptima de la planta sin paradas ni cortes por fallas.
LIDERAZGO	Gerentes, jefes, supervisores y profesionales que tienen personal bajo su gestión mejoran sus competencias de manejo de gente.
PROGRAMA QHSE - EMPLEADOS (Presencia y Virtual)	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos en oficinas/Taller de investigación de accidentes. • Evacuación y respuesta ante emergencia Efecto en la salud de los agentes químicos, físicos, biológicos y psicosocial en el ambiente de trabajo. • Manejo adecuado de segregación de residuos/Adecuado consumo de recursos.
PROGRAMA QHSE - OBREROS	<ul style="list-style-type: none"> • Llenado del APR/ investigación de accidentes • Bloqueo de energía/Riesgo eléctrico/aparatos y equipos a presión. • Trabajo en caliente • Segregación de RRSS Y Reporte de Incidente Ambiental

Asimismo, se ha seguido manteniendo fuertes lazos con diversas instituciones con el propósito de seguir contribuyendo en el desarrollo integral de nuestro personal. En algunos casos, el beneficio no es sólo para el personal, sino también para sus familiares directos. Los convenios ejecutados durante el 2016 fueron los siguientes:

ORGANIZACIÓN	DESCRIPCIÓN
SENATI	% descuentos para trabajadores y familiares directos en programas de pre-grado, post grado, educación continua.
TECSUP	% descuentos para trabajadores en programas de post grado, educación continua, carreras para gente que trabaja.
UPN	% descuentos para trabajadores y familiares directos en programas de pre-grado, post grado, educación continua, carreras para gente que trabaja.
UPC	% descuentos para trabajadores en carreras para gente que trabaja.
ESAN	% descuentos para trabajadores en programas de post grado, educación continua, carreras para gente que trabaja.
CENTRUM	% descuentos para trabajadores en programas de post grado, educación continua
INFOPUCP	% descuentos para trabajadores en programas de educación continua.
FUNIBER (100% virtual)	% descuentos para trabajadores y familiares directos en programas de post grado, educación continua.
NEW HORIZONS	% descuentos para trabajadores en programas de educación continua.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA	% descuentos para trabajadores y familiares directos en programas de pre-grado, post grado, educación continua, carreras para gente que trabaja.

Haug cuenta también con una escuela de **desarrollo técnico** relacionado a su giro de negocio. En estas escuelas se imparte conocimientos técnicos especializados, utilizando una metodología que brinda tanto una formación teórica como práctica en los cursos de soldadura, calderería, pintura y montaje e izaje. De esta manera, se genera una inclusión social, ya que se da acceso a educación a mano de obra no calificada, quienes se benefician con este programa. A continuación, se muestra el número de beneficiarios por curso durante el 2016:

LUGAR	N° DE BENEFICIARIOS POR CURSO			
	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Izaje
Lurín	15	15	15	23
Otros Proyectos	20		13	192

De esta manera, durante dicho año se capacitó a un total de 1263 personas, entre empleados y obreros, alcanzando 40,098 horas de capacitación. A continuación, se muestra el desglose por número de personas capacitadas y horas de capacitación.

RATIO	PROMEDIO 2016
Personas capacitadas/mes	1,263
EMPLEADO	479
OBREROS	783
EMPLEADO	423
OPERARIO COMÚN	731
OPERARIO CIVIL	4
PRACTICANTE EMPLEADO	56
PRACTICANTE OBRERO	48
LOCADOR	1
Horas Capacitación	100.2%
Horas Alcanzadas	40,098
Beneficiarios / anual	1,262
Costo x Horas Hombre	4.7
Horas Obreros	18,464
BENEFICIARIOS (n)	783
Promedio Horas Hombre	24
Costo x Horas Hombre S/.	5
PROFESIONALES / TÉCNICAS	10,878
HABILDADES DE GESTIÓN	857
QHSE	6,675
OTROS	
Horas Empleados	21,634
BENEFICIARIOS (n)	479
Promedio Horas Hombre	45
Costo x Horas Hombre S/.	5
PROFESIONALES / TÉCNICAS	17,177
HABILDADES DE GESTIÓN	749
QHSE	3,569
OTROS	

La novedad para el año 2016, fue la implementación de la metodología virtual en las capacitaciones básicas de nuestro plan de capacitación. Gracias a ello, alcanzamos más del 90% de cobertura, es decir, pudimos dar las facilidades de lugar y alcance para todos nuestros colaboradores. La aplicación de esta metodología pretende que nuestros colaboradores puedan capacitarse en tiempo real, según su disponibilidad de tiempo.

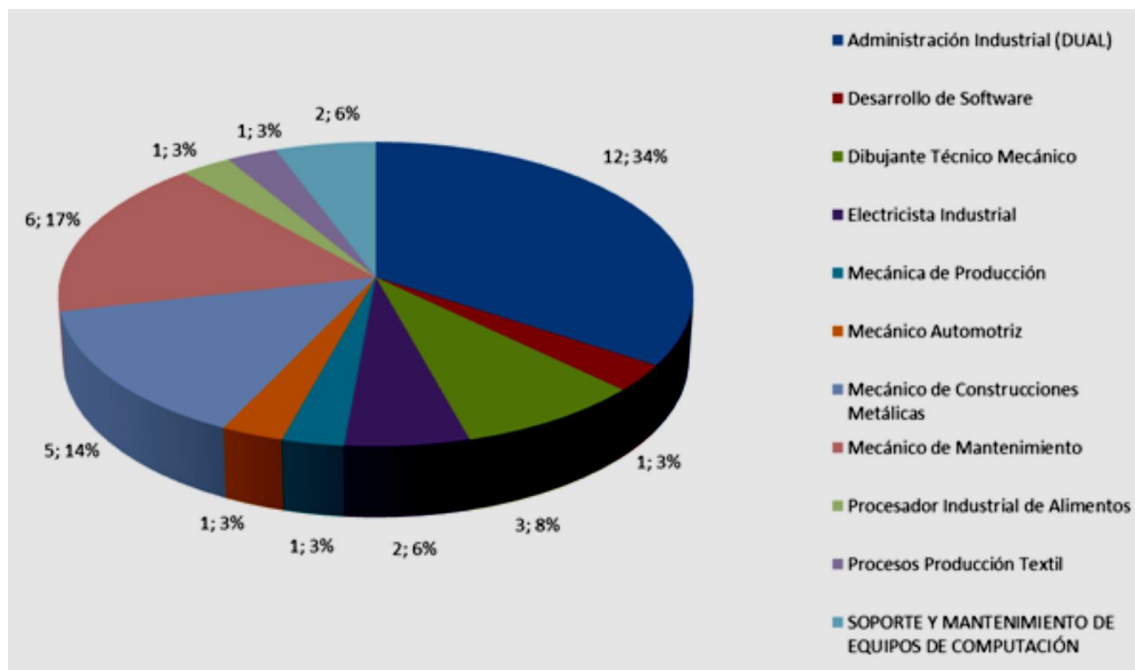
Derecho al trabajo

Continuamos promoviendo la inserción laboral de jóvenes profesionales, a través de nuestro programa de Haug – Pasantía, el cual permite otorgar una oportunidad a jóvenes sin experiencia y aprendizaje en nuestra empresa. Es así que, durante el año 2016, hubo un total de 17 pasantes de diversas especialidades.

ESPECIALIDAD	N° DE PRACTICANTES
Administración de Negocios	2
Administración Industrial	1

Electrónica Industrial	1
Ingeniería Industrial	1
Ingeniería Mecánica	4
Técnico en Mecánica de Construcciones Metálicas	2
Técnico en Mecánica de Producción	2
Técnico en Mecatrónica	4
Otros	0
TOTAL	17

Así también, se siguió promoviendo el acceso al trabajo y a la inserción laboral, bajo el programa de Patrocinio de Carreras Duales, en conjunto con SENATI, combinando la práctica con la teoría de los contenidos de diferentes especialidades.



Derecho al Conformar una familia

Haug cumple con las normas legales referentes a maternidad, paternidad y lactancia. Asimismo, nos caracterizamos por ser flexibles en cuanto al uso del tiempo por parte de los colaboradores ante situaciones propias de vínculo familiar, promoviendo un adecuado balance de tiempo entre el trabajo y la vida familiar, e incluso genera beneficios para que los colaboradores puedan tener una cantidad y calidad de tiempo con sus hijos y cónyuges. Estos beneficios y actividades son 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:

- Abaco
- Banbif
- Mifarma
- EPS
- Tai Loy
- Cineplanet
- Gold's Gym
- Bimbo – Venta Institucional
- Expoferia navideñas: Winters / Diveri / Todinno

Asimismo, durante el año se llevó a cabo los siguientes eventos de bienestar social:

- Celebración de Cumpleaños mensual de Enero a Diciembre
- Reconocimiento al Colaborador del Mes de Enero a Diciembre
- Campeonato de Fulbito de Mano
- Campeonato de Fútbol
- Día de la Madre
- Día del Padre
- Feria de Panetón D'Vieri
- Feria de Panetón Todinno
- Feria de Panetón Winter
- Feria de Productos Bimbo
- Feria de Turrón Joel
- Campaña de Masajes con Rímac Seguros
- Campaña de EPS Pacífico
- Campaña Oftalmológica Norvisión
- Feria de Unilever
- Feria de la Chacra a la Olla
- Navidad para los colaboradores
- Navidad para los hijos de los colaboradores
- Campaña de Sensibilización contra el Cáncer

- Sensibilización Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer
- Gymkana Día del Trabajo

Derecho a la Seguridad

A través de nuestra política de QHSE (Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente), se brinda una serie de medidas respecto a la Seguridad en torno a las actividades laborales que se realiza en Haug. Asimismo, contamos con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, buscando obtener estándares de optimización dentro de la línea de producción. Su principal objetivo es proveer de seguridad, protección y atención a los trabajadores en el desempeño de su trabajo. De esta manera, se realizan las siguientes acciones:

- Capacitaciones continuas 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 y disminuir al máximo los impactos en la salud, producto de las labores realizadas por el personal de Haug.
- Exámenes médicos ocupacionales, los cuales son obligatorios para todo el personal al menos una vez al año.
- Se encuentran formados los Comités de Seguridad de Haug S.A.
- Realización de simulacros de emergencia respecto a accidentes ocupacionales
- Realización de campañas de sensibilización para un comportamiento preventivo de accidentes laborales.

Las líneas de acción presentadas en el presente informe, en favor de los derechos humanos, se encuentran respaldadas por la percepción de los colaboradores, quienes expresan su sentir de trabajar en un ambiente seguro, con una percepción de equidad en el trato y la existencia de un adecuado equilibrio entre la vida laboral y familiar.

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

Haug es una empresa socialmente responsable comprometida con sus colaboradores, protege sus derechos y cuida la integridad de cada uno de ellos. Se respeta las horas máximas de trabajo semanal y se paga las horas extras, no permitiendo así el abuso de sus derechos. Asimismo, 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 de 2008.

En el 2016, avanzamos un nivel como socios ABE (Asociación de Buenos Empleadores) siendo ahora “SOCIO MASTER ABE”, lo cual certifica que tenemos como valor principal el respeto a la persona y cumplimos con las prácticas de RR.HH. además de contagiar esto a nuestros proveedores y a nuestra cadena de valor. Este nuevo logro se ha conseguido por haber alcanzado el puntaje máximo de los indicadores de ABE y por promover esta práctica de empresa socialmente responsable a dos de nuestros proveedores; las cuales se han certificado

como Socio Emprendedor. Las empresas proveedores son: Certificaciones y Calibraciones y OISO, esta última dedicada a Evaluaciones de Salud Ocupacional.

Así también obtuvimos un reconocimiento a la empresa con la mejor práctica en equidad de Género por la organización Aequales y OWIT, quienes nos premiaron después de una rigurosa auditoría, dando por sentado el impacto que este programa de Puntadas para el Futuro tiene en nuestros colaboradores. Así, la equidad de género en cuanto al acceso a funciones o puesto de trabajo sigue siendo un tema de alta relevancia en Haug y en el que se viene avanzando año a año, a pesar de la complejidad de nuestra industria.

Por otro lado, en el año 2016 se ejecutaron líneas de trabajo con nuestros colaboradores y comunidad en el tema de erradicación de la violencia contra la mujer. Se realizó activaciones de sensibilización en las diversas oficinas de nuestra planta para saber cómo evitar la violencia en nuestra casa, el trabajo y a nuestro alrededor. Se realizó también una charla preventiva a los obreros en alianza con el CEM Villa El Salvador. Por esta labor que ya lleva 4 años ganamos el Premio por la Paz por el programa Puntadas Para el Futuro, el mismo que apoya a mujeres de nuestra comunidad capacitándolas para hacerlas agentes productivos y al mismo tiempo acceden a un asesoramiento psicológico en el tema de prevención de la violencia familiar y manejo de conflictos familiares.

Asimismo, se continuó con el trabajo en escuelas públicas, aledañas a nuestra zona de operación en Lurín, para afrontar el tema de acoso escolar o bullying, el cual atenta contra los derechos humanos de los escolares, irrumpiendo el adecuado ambiente de estudio y generando problemas emocionales. Así también, se celebró en conjunto con la comunidad el Día del No Trabajo Infantil, sensibilizándolos sobre este tema.

DERECHOS LABORALES

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

A pesar de no contar con un sindicato de trabajadores a nivel empresa, Haug expresa su respaldo y da libertad a la asociación sindical y al derecho de la negociación colectiva para que participen activamente en estas instituciones; por lo tanto, se brinda un ambiente propicio para que se desarrollen actividades sindicales dentro de nuestra empresa con el fin de promover, desarrollar, fomentar, proteger y defender sus derechos e intereses para mejorar los aspectos económicos, sociales y morales de sus miembros, quedando siempre abierta la negociación de los representantes de las instituciones en mención.

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

Haug es respetuoso de los estándares laborales legales nacional e internacionalmente aprobados, es así que se respeta las 48 horas de trabajo semanal. Además, respetamos los días de descanso obligatorio: dominicales, feriados y vacaciones (un mes por cada año de trabajo). Por lo tanto, por parte de la empresa no existe ninguna presión hacia los trabajadores que desencadene en trabajo forzoso o por coacción. Asimismo, las personas contratadas son

mayores de edad que gozan de poder de decisión. Además, al momento de ser parte de la empresa, el 100% de los trabajadores pasan por un proceso de inducción, en el que se les explica detalles de la empresa y sobre las condiciones y detalles del trabajo a realizar.

Durante el 2016 estamos orgullosos de obtener un reconocimiento en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales 2016 organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú en la categoría de "Gestión de Ceses Laborales" gracias a nuestro Programa "Transfiriendo Confianza"! Este programa permite que nuestros colaboradores puedan ser trasferidos de planta a proyectos, o entre proyectos, capacitándolos en diferentes especialidades que los vuelven polivalente. De esta manera conservamos el talento y controlamos nuestra rotación.

Por parte de la empresa no existe ninguna presión para con los trabajadores, que desencadene en trabajos forzoso 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.

Principio 5: Apoyar la abolición efectiva del Trabajo Infantil.

En principio desde Haug se mantiene el lineamiento de que todos nuestros colaboradores tienen un vínculo laboral de acuerdo a ley, es decir, no contratamos a menores de edad, ya sea por un vínculo contractual o por convenio de prácticas (estudiantes), no destinándose ningún gasto en planillas a salarios fuera de este vínculo.

Durante el año 2016, Haug continuó con su labor en "Casa Haug" promoviendo la educación como opción ante el trabajo infantil. Esta práctica constituyó en la realización de 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. Se realizaron diversas activaciones con la población de la zona aledaña a nuestro centro de operaciones en el Día del No Trabajo Infantil, comunicando y sensibilizando respecto a los aspectos negativos que el trabajo infantil produce en los niños y niñas en relación con la permanencia del círculo de la pobreza.

Este trabajo es complementado con talleres y proyectos como: BECAS Casa Haug que brindamos a los alumnos destacados con ampliar permanencia en nuestro proyecto Casa Haug, Reto Verde donde se les enseña una etapa de emprendimiento fomentando a que los adolescentes vayan conociendo las nociones clave para generar sus propios negocios así como imitando modelos positivos en relación al voluntariado corporativo. Todos estos proyectos 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.

El programa Casa Haug durante el 2016 implemento los siguientes proyectos de acceso libre para todos los niños, niñas y adolescentes de su comunidad:

- **Reto Verde:** Donde se trabajan manualidades hechas en base a material reciclado y se incentiva la conformación de ideas de negocio verde.
- **Talleres de Plan de Vida:** De la mano de CEDRO se realizan charlas con psicólogos quienes guían a los adolescentes y fomentan habilidades para la vida.
- **Cultura en Acción:** mediante AIESEC se implementan clases de inglés que motivan a los alumnos a conocer y respetar y otras culturas así como valorar y mostrar la nuestra.
- **Estimulación Temprana:** madres y padres de familia con sus respectivos niños de primera infancia, participan del programa de Estimulación Temprana comunitario con el enfoque en Inteligencias Múltiples.
- **Educación Vial:** Con el enfoque de gamification, adolescentes de nivel secundario aprenden normas de tránsito evitando accidentes y formando a ciudadanos más comprometidos con uno de los problemas más importantes de nuestra ciudad.

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

En el año 2016, se trabajó lo logrado en el 2015, respecto a la eliminación de la discriminación en materia de empleo, continuando con acciones, especialmente, en contra de la discriminación por género. Es así que, se continuó con las prácticas de sensibilización a nuestra alta gerencia y colaboradores, y con el empoderamiento de madres de familia de nuestra comunidad.

Contamos con una política de Igualdad de Género, No Violencia contra la Mujer y Hostigamiento Sexual, y dentro de nuestro Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo se enfatiza el rechazo total de Haug ante cualquier acto de violencia entre los integrantes de la organización en el Inciso 15. Ellos sirven como fundamento y política para desarrollar todas las acciones que luego se generen. Asimismo, se revalidó el Procedimiento de Abordaje de Casos de Violencia de Familiar, elaborado por el área de Bienestar Social. Todas las normas respecto a la Igualdad de Género y Hostigamiento Sexual están al detalle dentro del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), el cual es distribuido a todo el personal, una vez iniciado sus labores en la empresa, temas relevantes que también se imparten en las sesiones de inducción, tanto a empleados como obreros.

Por otro lado, los formatos de perfil de contratación están adecuados y están supervisados por el Jefe de Selección de Personal, asegurando que no exista ningún tipo de sesgo por tema de género. Por su parte, desde el área de Bienestar Social se implementó el lactario de Planta Lurín en el mes de junio de 2016, según Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del Sector Público y del Sector Privado promoviendo la lactancia materna. Dicha área cuenta con 10.20m², ambiente privado y cómodo, decorado y amoblado

para la comodidad de las usuarias. Asimismo, cuenta con un baño y con una refrigeradora exclusiva para almacenar la leche materna durante la jornada laboral de la madre.

Las actividades realizadas dentro de nuestra planta para sensibilizar a nuestro personal fueron las siguientes:

- *Día de la Mujer:* Se realizó la campaña “Demos el paso por la igualdad de género”, reconociendo el papel extraordinario que cumplen cada una de nuestras colaboradoras y las mujeres de la comunidad de Lurín. Es así que se realizó una celebración y reconocimiento a las colaboradoras mediante la entrega de tarjetas en forma de corazón, conteniendo mensajes positivos de cada uno de sus compañeros de área. Esta idea surgió en busca de involucrar a los hombres para que valoren el importante rol que cumplen las mujeres trabajadoras de Haug, siguiendo la campaña #HeforShe.
- *Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer:* Como empresa que está conformada en su mayoría por personal masculino, se trabajó nuevamente con el CEM de Villa El Salvador, llevándose a cabo una charla sobre las nuevas masculinidades, dirigidos al personal obrero, dentro de su horario de almuerzo, donde se pudo reunir a la mayoría del personal.

En cuanto a nuestros logros, gracias al trabajo que hemos venido desarrollando, obtuvimos el Premio por la Paz 2016, promovido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en la categoría de Empresa Privada, con el proyecto “Puntadas para el Futuro”, ya que el proyecto promueve tanto el desarrollo de capacidades como el emprendimiento de las participantes, este a su vez busca fomentar un ambiente libre de violencia al interior del núcleo familiar y en su entorno social. Es así como sea hace tangible nuestro compromiso con nuestros diferentes stakeholders.

MEDIOAMBIENTE

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

Hemos continuado con la evaluación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental, manteniendo 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, hemos aplicado la herramienta IPER bajo el enfoque QHSE (calidad, salud, seguridad y medio ambiente), evaluando así los riesgos ambientales de nuestras operaciones. Asimismo, se continuó con la implementación de 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. Ellos son los siguientes:

1. Incidentes con implicancia ambiental.
2. Manejo del agua y alcantarillado.

3. Disposición de fibras y trapos impregnados con petróleo y aceites.
4. Manejo de grasa residual
5. Control de emanación de humos, polvos, vapores y gases tóxicos.
6. Control de suelo contaminado con petróleo, químicos y sus derivados.
7. Manejo de solventes.
8. Disposición de envases de productos tóxicos o químicos vacíos.
9. Filtros de aceite usados
10. Disposición de baterías usadas.
11. Guía para piezas rotas, almacenadas, reparadas.
12. Eliminación de neumáticos usados.
13. Reporte de derrames.
14. Utilización de cilindros y rotulados.
15. Disposición de aceites usados.
16. Apertura de accesos y caminos.
17. Instalación de motores y tanques de combustible.
18. Preservación de la fauna silvestre.
19. Procedimiento de compra de productos químicos.
20. Manejo de Chatarra.

Se 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

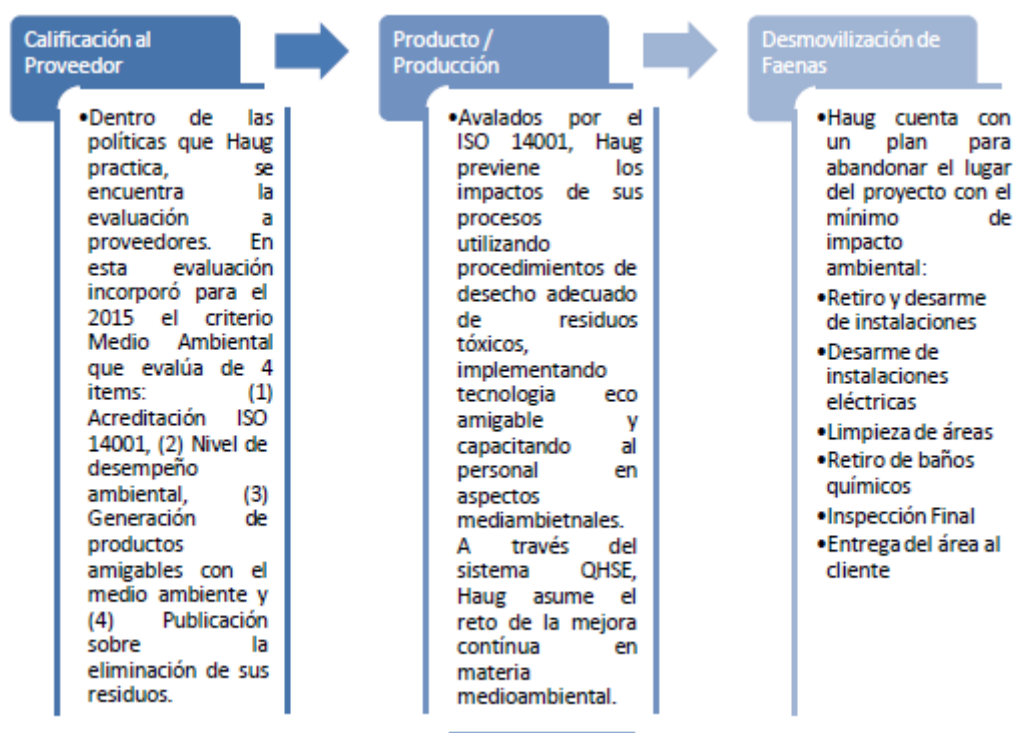
En busca de un control efectivo de los indicadores ambientales producidos por nuestra empresa se realizó durante el 2016 el proceso de monitoreo ambiental por parte de una consultora en Planta Lurín. Se midió los niveles de ruido. La evaluación arrojó resultados óptimos, con índices muy por debajo del rango establecido.

Monitoreo de Niveles de Ruido 2014 -2016

Nivel de Ruido	Estándar	Rango Planta Lurín 2014	Rango Planta Lurín 2015	Rango Planta Lurín 2016
Horario Diurno	80 dBA	53,9 – 61,3 dBA	58,6 – 61,7 dBA	55.0 - 57.8 dBA
Horario Nocturno	70 dBA	47,2 – 52,3 dBA	48,7 – 49,9 dBA	48.7 – 49.0 dBA

Principio 8: Tomar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental

Haug ha desplegado un importante trabajo que apunta al aprovechamiento alternativo de los residuos sólidos y el 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. Para ello, contamos con un Plan de Manejo de Residuos Sólidos, previo diagnóstico exhaustivo del tipo de desecho que se segrega cada área de la empresa. 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, como el de consumo de papel.

Índice de consumo de papel	Unidades de Papel Adquirido 2016 (MII)	Número total de Horas Hombre Trabajadas 2016
	1,712	2,966,242
	57,72	

Nuestro interés por el Medio Ambiente también se extiende a la comunidad, realizando programas anuales, dirigidos por el área de Responsabilidad Social. De esta manera, se trabaja en nuestras zonas de influencia y la red de colegios en el cual el programa Casa Haug impacta mediante el proyecto ambiental Reto Verde, dirigido a niños y jóvenes, con diferentes intervenciones en las diferentes áreas de la empresa. A continuación, se presenta 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.
- *Feria Expo Sostenible:* Se participó en dicha feria donde se presentaron los diversos proyectos de Casa Haug, como el de Reto Verde y nuestra contribución en la educación ambiental.
- *Contaminación Marina:* Su objetivo fue informar a los colaboradores de Haug sobre la contaminación marina que provoca los malos hábitos ambientales en la comunidad o sociedad.
- *Medallas ambientales:* Se realizó diferentes intervenciones con el objetivo de informar a los colaboradores de la empresa a generar buenas prácticas ambientales por medio del reciclaje.

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

Como parte de nuestro compromiso con el medio ambiente y en aras de mejorar nuestros procesos, seguimos adoptando sistemas productivos de última generación, con el fin de no generar un impacto negativo en el medioambiente. Es así que, durante el año 2016 adquirimos los siguientes equipos / desarrollamos lo siguiente:

- Se siguió usando la cámara de pintura, la cual disminuye la cantidad de residuos y su emisión de GEI.
- Se continuó con el uso una cámara de granallado con un moderno sistema de recirculación (ciclón), el cual permite el cual permite reusar la granalla y de esta manera no contaminar el medio ambiente.
- Se siguió utilizando las compresoras eléctricas, por lo que ya no se midió las emisiones atmosféricas, al no generar más gases contaminantes.

CORRUPCIÓN

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

Con el fin de motivar la aplicación de valores en la vida personal y en el trabajo, difundimos siempre el uso de nuestro Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, aplicable a todos los rangos de la empresa: directivos, funcionarios y empleados en general. Encontrando refuerzo en la práctica de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Es así que, los valores,

principios y acciones correctivas son transmitidos a todos nuestros colaboradores en las charlas de inducción general que se les imparte a nuevos integrantes de nuestra empresa, alineando desde el principio el buen accionar de nuestros colaboradores.

Asimismo, nuestro Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo contiene estándares de conducta y de ética de las actividades de la empresa, fomentando el pleno respeto de los derechos de los clientes y proveedores, así como la protección del medio ambiente y enfocándonos en la calidad de los trabajos y servicios.