

GRI

# La doble materialidad en la práctica

Ejemplos y lecciones aprendidas de empresas en América Latina

Marzo 2025

Con el apoyo de



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Departamento Federal de Economía,  
Formación e Investigación DEFI  
Secretaría de Estado para Asuntos Económicos SECO

## Sobre Global Reporting Initiative (GRI)

GRI es una organización internacional independiente, pionera en el ámbito de los informes de sostenibilidad. Su propósito es ayudar a empresas, organizaciones y gobiernos de todo el mundo a comprender y comunicar su impacto en cuestiones críticas de sostenibilidad, como el cambio climático, los derechos humanos, la gobernanza y el bienestar social, entre otros.

Como organización sin ánimo de lucro, GRI promueve la transparencia y la rendición de cuentas en temas de sostenibilidad, fomentando decisiones que generen beneficios sociales, ambientales y económicos para todos. Su misión incluye visibilizar tanto los impactos positivos como negativos que generan las organizaciones en el desarrollo sostenible, impulsando así mejoras en su gestión y desempeño.

[www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)

**Bastian Buck**, Chief of Standards & Chief Products Officer

**Andrea Pradilla**, Director GRI Latam Network

**Mario Abela**, Director Standards

**Juan David Soler**, Program Manager del GRI para Latinoamérica

### Nota de Responsabilidad

Este material ha sido financiado por la Cooperación Económica y Desarrollo de la Embajada de Suiza en Colombia (SECO). La responsabilidad sobre el contenido recae exclusivamente en el autor. SECO no comparte necesariamente las visiones e interpretaciones expresadas en este documento.

La selección de las empresas para el desarrollo de este documento no constituye una validación por parte del GRI ni de la calidad y/o veracidad de la información reportada en sus informes, ni del correcto uso de los Estándares de Reporte utilizados.

El análisis comparativo entre los Estándares GRI y los Estándares SASB que se presentan en este documento no representan una alineación oficial entre ambos estándares. Corresponden a un ejemplo ilustrativo sobre valor de su uso complementario.

## Índice de Contenido

- 1** Introducción a la Doble Materialidad
- 2** La Doble Materialidad: Casos de América Latina
- 3** Ejemplo: Salud y Seguridad en el Trabajo
- 4** Ejemplo: Gestión del Recurso Hídrico
- 5** Ejemplo: Diversidad y No Discriminación
- 6** Lecciones aprendidas sobre la adopción de la Doble Materialidad
- 7** El valor de la doble materialidad: Conclusiones para profesionales de sostenibilidad, inversionistas y Consejos Directivos
- R** Referencias
- A** Anexo 1. Metodología del Estudio

## 1

# Introducción a la Doble Materialidad



La agenda de desarrollo sostenible reconoce el papel clave de las empresas en la promoción de objetivos sociales y ambientales a través de los impactos positivos que generan en su entorno, así como la responsabilidad de gestionar adecuadamente las externalidades negativas que pueden afectar a las personas y al medio ambiente<sup>11</sup>.

Cada vez más, los mercados y las organizaciones reconocen que adoptar prácticas responsables y sostenibles no solo es un imperativo ético, sino que también genera beneficios en el mediano y largo plazo<sup>22</sup>. Una adecuada gestión de los impactos y riesgos relacionados con la sostenibilidad puede abrir oportunidades de eficiencia y crecimiento, pero también prevenir amenazas que comprometan la continuidad del negocio.

En este contexto, la doble materialidad se ha convertido en un enfoque fundamental para la sostenibilidad corporativa y la inversión sostenible, facilitando la integración de una visión amplia de los impactos y riesgos en la estrategia empresarial.

## ¿Qué es la doble materialidad?

La doble materialidad es un principio clave en la elaboración de informes de sostenibilidad que permite identificar información relevante para la toma de decisiones estratégicas de una organización. Este concepto reconoce que las empresas no solo generan impactos significativos—positivos y negativos—sobre la sociedad, el medio ambiente y la economía, sino que también enfrentan riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad que pueden afectar su desempeño financiero<sup>33</sup>.

Desde una perspectiva técnica, la doble materialidad opera como un filtro para seleccionar información relevante para la divulgación corporativa, pero su aplicación también permite entender y gestionar de manera integral tanto los impactos externos de la empresa como los riesgos y oportunidades que la sostenibilidad representa para su negocio.

Esta visión integral es la base de los estándares de reporte más avanzados a nivel global. Los Estándares GRI establecen la obligación de reportar sobre los impactos más significativos de una organización, mientras que los Estándares IFRS, desarrollados por el International Sustainability Standards Board (ISSB), se centran en los riesgos y oportunidades de sostenibilidad relevantes para los inversores.

1 Double materiality: The guiding principle for sustainability reporting. (GRI)

2 Materiality: The Word that Launched a Thousand Debates (SASB)

3 'Double materiality': what is it and why does it matter? (LSE)

El uso conjunto de estos Estándares permite mejorar la calidad de la información disponible para la toma de decisiones, fortaleciendo la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza de los grupos de interés. Además, la alineación de los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (ESRS) con los estándares del ISSB y GRI refuerza la coherencia en la divulgación de información.



“El mayor desafío es encontrar un equilibrio entre los distintos enfoques, porque en la práctica son distintos, pero pueden servir de manera complementaria. Pero es un gran reto tratar de incorporarlo todo en un solo informe.”

**Claudia Bustamante**  
Cementera Pacasmayo

**Ejemplo de enfoque de Doble Materialidad sobre Impactos en las Comunidades.**



Fuente: Elaboración Propia



**¿Hacia dónde nos dirigimos?**

El concepto de doble materialidad se ha consolidado como un elemento esencial en la evolución del reporte corporativo, permitiendo a las organizaciones evaluar y divulgar tanto los impactos financieros derivados de los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad, como los impactos significativos que generan en la sociedad y el medio ambiente.

Este enfoque integral no solo mejora la transparencia y la toma de decisiones informadas, sino que también refuerza la alineación del sector privado con las prioridades de desarrollo sostenible. La creciente adopción de marcos como los Estándares GRI y los Estándares de la ISSB responde a la necesidad de una arquitectura regulatoria más estructurada y coherente. La combinación de ambos marcos permite una visión más completa de la sostenibilidad empresarial y facilita la integración de estos factores en las estrategias corporativas y en la asignación de capital.

**Un sistema de reporte armonizado basado en la doble materialidad proporciona múltiples beneficios tanto para las empresas como para los gobiernos y el sector financiero, incluyendo:**

- Mejor asignación del capital privado hacia prioridades nacionales de desarrollo sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Mayor transparencia sobre los impactos de las actividades empresariales en la economía, el medio ambiente y la sociedad.
- Fortalecimiento de la confianza de los inversores al proporcionar información de alta calidad, consistente y alineada con estándares globales.
- Reducción de costos y carga administrativa para las empresas mediante la adopción de marcos ampliamente utilizados y reconocidos internacionalmente.
- Mejor gestión de riesgos sistémicos como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la desigualdad social, elementos clave para la estabilidad financiera global.

Además, la armonización de estándares facilita la implementación de taxonomías sostenibles a nivel global, proporcionando un marco unificado para clasificar inversiones y actividades económicas en función de su contribución a la sostenibilidad. Esto no solo impulsa la competitividad del sector privado, sino que también fortalece la resiliencia de los mercados y apoya la movilización de recursos hacia iniciativas con impacto positivo.

Dado el contexto actual, la integración de la doble materialidad en los sistemas de reporte empresarial es clave para garantizar que la sostenibilidad no solo sea una métrica de riesgo financiero, sino también un factor determinante en la transformación de los modelos de negocio hacia un crecimiento más equitativo y sostenible. La implementación de un marco regulatorio basado en este enfoque no solo fortalecerá la confianza del mercado y la rendición de cuentas, sino que también facilitará una transición ordenada hacia una economía global más resiliente y orientada al desarrollo sostenible.

La Unión Europea ha sido pionero en promover el concepto de doble materialidad a través de la Directiva Europea de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD por sus siglas en inglés) y el desarrollo de los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (ESRS por sus siglas en inglés).

Estos requieren a las empresas adoptar un marco más amplio y responsable en la divulgación sobre su gestión de sostenibilidad, y representan un cambio de paradigma en la manera en que las empresas evalúan y reportan sus impactos, riesgos y oportunidades<sup>4</sup>.

En el mundo, la adopción de este enfoque se está convirtiendo en una tendencia global. China, por ejemplo, ya está requiriendo adoptar un enfoque de doble materialidad en los reportes corporativos<sup>5</sup>, y aunque en muchas jurisdicciones no se habla específicamente de “doble materialidad” hay un creciente reconocimiento entre los reguladores de que el enfoque de impacto es esencial para evaluar el desempeño de una organización.



“Ha sido un ejercicio muy enriquecedor entender cómo integrar nuestra estrategia de sostenibilidad en el negocio y que las distintas áreas comiencen a entender cómo van a integrar esta estrategia de sostenibilidad en lo que hacen para generar valor. Cuando ya el director de banca empresarial o el de operaciones entienden la conexión entre los temas de materialidad y el scorecard del negocio es super valioso.”

**Marité Chavira**  
Citibanamex

4 European Sustainability Reporting Guidelines 1 Double materiality conceptual guidelines for standard-setting (EFRAG)

5 China Stock Exchanges finalised mandatory sustainability reporting requirements for larger listed companies (KPMG)



## Dos enfoques de sostenibilidad que se integran en la Doble Materialidad

### Materialidad de Impacto

El enfoque tradicional de la sostenibilidad corporativa se enmarca en la Materialidad de Impacto que se refiere a la priorización de información de sostenibilidad con base en la relevancia de los impactos en las personas, la economía y el medio ambiente que se generan por las actividades directas de la organización, o por las operaciones en su cadena de suministro<sup>6</sup>.

Esta priorización basada en la relevancia de los impactos refleja los intereses, expectativas y requerimientos de información de una amplia variedad de grupos de interés que son afectados por los impactos que genera la organización.

Los Estándares GRI son pioneros en el desarrollo de estándares de reporte de sostenibilidad bajo este enfoque, y son los más utilizados del mundo por las empresas para reportar sus impactos económicos, sociales y ambientales<sup>7</sup>.

### Materialidad Financiera

La materialidad financiera se enfoca en evaluar la importancia de ciertos asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo para la creación de valor financiero. Bajo este enfoque, se considera material cualquier asunto que pueda afectar las evaluaciones y decisiones económicas de los usuarios de la información financiera, como los inversionistas, accionistas y otros acreedores existentes o potenciales de la empresa<sup>8</sup>.

Marcos internacionales como los Estándares del Consejo Internacional de Normas de Sostenibilidad (ISSB) a través de las Normas NIIF de Sostenibilidad, y los Estándares SASB proporcionan una base global para el reporte estandarizado de asuntos financieramente materiales.

6 The double-materiality concept: Application and issues (GRI)

7 Materiality: The Word that Launched a Thousand Debates (SASB)

8 Sustainability-related risks and opportunities and the disclosure of material information. (IFRS)



“Nuestros cuestionarios están alineados a las temáticas de los estándares internacionales más que a indicadores específicos. Por ejemplo, hay un foco muy grande en gobierno corporativo, ética y anticorrupción. Entonces para esos casos tenemos un mix entre estándares de GRI y de SASB que nos sirvan para tener una imagen completa y que nos permita poner en contexto la información y los datos que reportan, y poner en contexto ciertos datos versus información financiera. Por ejemplo, multas de corrupción versus el EBITDA de la empresa.”

**Rosmary Lozano**  
Credicorp Capital

Enfoque de Doble Materialidad		
Materialidad Financiera		Materialidad de Impacto
Un asunto ambiental, social y/o de gobierno corporativo que genera un efecto significativo en el desempeño financiero de una organización y su capacidad de generar valor.	Un tema material es 	Un asunto que genera un efecto significativo en la economía, el medio ambiente y/o las personas y la sociedad como causa de las actividades y operaciones de una organización.
Los inversionistas y actores del sector financiero principalmente	Su foco es 	Múltiples grupos de interés
Permite evidenciar el efecto de la sostenibilidad en el negocio, y tomar decisiones más eficientes, y que promuevan mayor estabilidad y resiliencia de los mercados.	Es importante porque 	Permite reflejar los impactos de las organizaciones en el desarrollo sostenible y tomar acciones de mejora para avanzar en los objetivos de la humanidad.
Las Normas del ISSB 	Se reporta usando 	Los Estándares GRI 

Fuente: "Hacia la Doble Materialidad", GRI (2023)



“Venimos trabajando mucho con el área financiera y de riesgos desde hace un par de años. Mas con el área de riesgos que desde hace años están considerando no solo los riesgos operativos sino también los ASG como insumo de la planeación estratégica. Con el área financiera venimos trabajando por ejemplo en los escenarios climáticos, y están muy expectantes de lo que va a pasar con la IFRS.”

**Claudia Rivera**  
Grupo Nutresa

### La adopción de un enfoque de doble materialidad en América Latina

En 2023 el GRI realizó una revisión de casos de empresas que de manera pionera han adoptado un enfoque de doble materialidad en América Latina. El documento "Hacia la Doble Materialidad"<sup>9</sup> se enfocó en comprender las razones que han llevado a las empresas a adoptar este enfoque de manera voluntaria y los beneficios que han identificado al hacerlo.

Entre ellos se destaca la madurez frente a la comprensión y la integración de la sostenibilidad dentro de la organización que los ha llevado a evolucionar el enfoque con el que priorizan su estrategia bajo una doble mirada que les permite tener una visión más amplia e integral de la sostenibilidad dentro de la organización para poder responder a las expectativa e intereses de todos sus grupos de interés de mejor manera.

Adicionalmente, dicho documento profundiza en el proceso que de manera empírica han implementado las empresas para definir sus prioridades estratégicas bajo la doble materialidad, identificando elementos comunes en los procesos implementados, lecciones aprendidas y recomendaciones para otras organizaciones que están comenzando este camino.

El presente documento constituye una continuación a esa primera publicación, y busca indagar sobre la manera en la que la doble materialidad se refleja en la información que las empresas divulgan en sus informes de sostenibilidad, enfocándose en el uso complementario de estándares de reporte, y resaltando buenas prácticas de divulgación de empresas en América Latina.

<sup>9</sup> Hacia la Doble Materialidad: Prácticas de empresas en América Latina. (GRI)

# 2

## La Doble Materialidad: Casos de América Latina



En América Latina cada vez son más las empresas que están adoptando un enfoque de doble materialidad a pesar de que no existe todavía regulación en la región que requiera reportar bajo este enfoque<sup>10</sup>. Esto refleja cómo las empresas están reconociendo el valor de comprender tanto sus impactos en el desarrollo sostenible como los riesgos y oportunidades que estos generan para el negocio. Aplicar el principio de doble materialidad como un marco de análisis permite identificar información relevante para la toma de decisiones, integrando tanto la perspectiva del impacto como la del riesgo financiero.

Para este documento se seleccionaron 4 empresas de la región que están utilizando un enfoque de doble materialidad en sus informes anuales. Se realizó una revisión exhaustiva de sus informes para identificar buenas prácticas de reporte que permiten evidenciar esta doble mirada de la sostenibilidad en 3 temas puntuales:

1. Salud y Seguridad en el Trabajo;
2. Gestión del Recurso Hídrico;
3. Diversidad y no discriminación.

La revisión de los informes se complementó con entrevistas para conocer los retos y lecciones aprendidas de las empresas en el proceso de definir y reportar bajo este enfoque, y la visión de inversionistas frente a la información que las empresas divulgan.

<b>Grupo Nutresa</b>	<b>Citibanamex</b>	<b>Cementos Pacasmayo</b>	<b>Antofagasta Minerals</b>
Colombia	México	Perú	Chile
Sector Alimentos	Sector Financiero	Sector Materiales de Construcción	Sector Minería
<b>Informe de Sostenibilidad 2023</b>	<b>Informe Integrado 2023</b>	<b>Memoria Anual Integrada 2023</b>	<b>Reporte de Sustentabilidad 2023</b>

Ver [Anexo 1](#) para conocer los detalles de la metodología utilizada para el desarrollo de estos estudios de caso.

<sup>10</sup> De acuerdo con la última encuesta de KPMG sobre reporte de sostenibilidad, en el mundo el 96% de las empresas están incorporando una visión tanto de sostenibilidad como de ASG en sus informes. En las Américas el 70% reporta usando Estándares GRI y el 67% reporta usando Estándares SASB. "The Move to Mandatory Reporting" (KPMG)

# 3

## Ejemplo: Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)



Ciertos sectores económicos de alta intensidad en mano de obra, están más expuestos a riesgos ocupacionales comunes como caídas, accidentes de transporte, accidentes relacionados con equipos, enfermedades o lesiones relacionadas con el lugar o naturaleza de su trabajo, y/o afectaciones a la salud mental, entre otros.

Otros sectores también están expuestos a un alto grado de riesgos ocupacionales por la naturaleza de sus operaciones que implican condiciones peligrosas de trabajo que los hace más vulnerables a lesiones, incidentes y fatalidades que la media de las empresas.

**Para las organizaciones con esas características la Salud y Seguridad en el Trabajo es un tema material que debe abordarse desde dos enfoques:**

Enfoque de Impacto	Enfoque Financiero
<p>Las condiciones laborales saludables y seguras están reconocidas como un derecho y son además una meta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p>	<p>Las infracciones de las normas de salud y seguridad pueden dar lugar a riesgos sancionatorios y/o costos de acciones correctivas que afectan el desempeño financiero de la organización.</p>
<p>Lograr condiciones laborales saludables y seguras requiere tanto la prevención de los daños físicos y mentales como el fomento de la salud de los trabajadores.</p>	<p>Una cultura de seguridad en el lugar de trabajo inadecuada que podrían resultar en un daño significativo a la reputación.</p>
<p>Las empresas tienen la obligación y la responsabilidad de evitar afectaciones y fomentar la salud de sus trabajadores. Para ello es fundamental la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, la formación de los trabajadores y la identificación e investigación de incidentes.</p>	<p>Mientras que un buen desempeño en la gestión de la salud y la seguridad de la fuerza laboral puede ayudar a construir una imagen de marca y promover la moral y satisfacción de los trabajadores.</p>
<p>Adicionalmente podrán fomentar la salud de los trabajadores ofreciéndoles servicios de cuidado de la salud o programas y servicios voluntarios de promoción de la salud impactando positivamente su bienestar.</p>	<p>Crear una cultura de seguridad y bienestar entre los empleados para prevenir accidentes permite mitigar costos, reducir el tiempo de inactividad operativa y mejorar la productividad de la fuerza laboral, lo que puede resultar en un aumento de la productividad, una menor rotación de personal y una mejora de las relaciones con los colaboradores.</p>



Un enfoque de doble materialidad que permita reflejar los dos enfoques anteriormente descritos permite a todos los grupos de interés conocer de manera integral la gestión de los asuntos sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

Reportar exclusivamente bajo el enfoque financiero dejaría por fuera información importante sobre el involucramiento de los trabajadores en consultas y comunicación que permita una identificación y gestión más adecuada de los riesgos y realidades que éstos enfrentan al desempeñar sus labores. También se quedaría faltando información sobre prácticas que promueven la salud y el bienestar de los trabajadores más allá de las directamente relacionadas con la gestión de los riesgos ocupacionales. Esta información permite conocer cómo la empresa trabaja por mejorar la salud de los trabajadores, impactando positivamente en su bienestar, satisfacción y productividad.

Así mismo, al reportar solo bajo el enfoque de impacto haría falta el contexto de los datos de incidentes y fatalidades que permite comprender de manera más clara los efectos para la empresa de los riesgos e incidentes ocupacionales y la manera en la que son gestionados.



“ Información como la tasa de accidentalidad y fatalidades siempre las encontramos en los informes, pero desde el enfoque de impacto, y esto nos sirve para evaluar la gestión del emisor. Pero todavía falta conocer cuánto le cuesta a un emisor un accidente o una fatalidad. Sabemos que los emisores tienen muy claro cuánto les cuesta un accidente laboral, pero ese paso todavía no se logra en los informes. ”

**Maria Camila Forero**  
Protección

A continuación, se presenta la manera en la que los Estándares GRI y SASB se puede usar de manera complementaria para proporcionar una imagen más completa sobre la gestión y desempeño de una organización frente a la Salud y Seguridad en el Trabajo<sup>11</sup> :

Contenidos GRI	Indicadores Financieros (SASB)
<b>403-4:</b> Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	
<b>403-6:</b> Promoción de la salud de los trabajadores	
<b>403-8:</b> Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
<b>403-9:</b> Lesiones por accidente laboral	<b>FB-AG-320a.1.</b> <b>EM-CO-320a.1.</b> <b>EM-CM-320a.1.</b> <b>FB-MP-320a.1.</b>
<b>403-10:</b> Las dolencias y enfermedades laborales	(1) Tasa de incidencia total, (2) tasa de fatalidades y (3) tasa de frecuencia de cuasi-accidentes (NMFR) para (a) empleados directos y (b) trabajadores contratados
<b>403-5:</b> Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	<b>EM-MM-320a.1.</b> Promedio de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para (a) empleados directos y (b) trabajadores contratados
<b>403-1:</b> Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
<b>403-2:</b> Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
<b>403-3:</b> Servicios de Salud en el Trabajo	<b>EM-CO-320a.2.</b> Discusión sobre la gestión de riesgos de accidentes y seguridad y los riesgos de salud y seguridad a largo plazo
<b>403-7:</b> Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	
<b>403-9:</b> Lesiones por accidente laboral	

<sup>11</sup> Ver [Anexo 1](#) sobre los Estándares GRI y SASB revisados



## EJEMPLOS

Tanto GRI como SASB cuentan con requerimientos de información sobre incidentes, accidentes y fatalidades. Estos datos permiten establecer el impacto real sobre la vida y salud de los trabajadores (*materialidad impacto*), pero además es un indicador de riesgo de cumplimiento y de costos financieros asociados (*materialidad financiera*).

Información adicional como ausentismo, e inversiones en salud y bienestar permiten cuantificar mejor el valor monetario de los riesgos de SST y de las medidas para gestionarlos apropiadamente (*materialidad financiera*).

INDICADORES EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL <small>(GRI 403-9) (GRI 403-10)</small>				
UNIDAD	ACCIDENTE LEVE	ACCIDENTE INCAPACITANTE	ACCIDENTE FATAL	
Oficinas Lima	0	1	0	
Planta Pacasmayo	0	5	0	
Planta Piura	0	1	0	
Planta Rioja	0	1	0	
Cantera Tembladera	0	0	0	
Dino	0	5	0	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	

UNIDAD	TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES (TFA)	TASA DE INCIDENCIA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES (TIEP)	TASA DE DÍAS PERDIDOS (TDP)	TASA DE AUSENTISMO LABORAL (TAL) (DÍAS)
Oficinas Lima	1.28	0	17.40	0.28
Planta Pacasmayo	1.4	0	11.30	3.78
Planta Piura	2.99	0	4.20	2.14
Planta Rioja	2.62	0	1.00	2.00
Dino	2.99	0	30.40	1.14
Canteras	0	0	0	0

INDICADORES DE EMPLEADOS		2020	2021	2022	2023
Número de accidentes leves de empleados directos		3	1	1	0
Número de accidentes incapacitantes de empleados directos		14	11	14	13
Número total de fatalidades de empleados		0	0	0	0
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido para los empleados (expresado en n/millones de horas trabajadas)		6.01	3.13	3.92	3.31
Tasa de frecuencia de enfermedades ocupacionales de los empleados		0	0	0	0
Número de accidentes de grandes consecuencias		0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidentes de grandes consecuencias		0	0	0	0
Número de horas trabajadas de los empleados		2,829,337	3,829,911	3,822,231	3,931,296
Cobertura de los indicadores como porcentaje de empleados		100%	100%	100%	100%

\* Se han calculado las tasas en base a un millón de horas hombre trabajadas.

Fuente: Memoria anual integrada 2023, Pacasmayo

Avance en los principales indicadores de la gestión en sostenibilidad 2023 Según los estándares SASB y GRI						
Asunto material	Indicadores	Unidades	2020	2021	2022	2023
Calidad de vida y empleo	LTIFR colaboradores [GRI 403-9] ✓	%	3,50	3,63	3,60	3,99
	LTIFR contratistas [GRI 403-9] ✓	%	6,90	6,42	5,89	4,73
Calidad de vida y empleo	Fatalidades colaboradores [GRI 403-9] ✓	#	0	0	0	0
	Fatalidades contratistas [GRI 403-9] ✓	#	0	0	0	0
	Inversión en calidad de vida, formación y auxilios colaboradores [GRI 201-1] ✓	COP millones	116.698	137.772	152.254	214.368

Fuente: Informe de Sostenibilidad 2023, Grupo Nutresa

Divulgar información sobre las metas que se ha trazado la empresa en temas de SST permite identificar el nivel de compromiso con los impactos sobre la vida, integridad, salud y bienestar de los trabajadores y cómo la empresa está avanzando hacia el cumplimiento de esos compromisos (*materialidad de impacto*).

### Seguridad y salud en el trabajo

La Organización continuó trabajando en la gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo, y, aunque no ha logrado alcanzar la meta de cero accidentes, este propósito sigue siendo el foco. En 2023 alcanzó un resultado en accidentalidad de 3,99 en vinculados y de 4,73 en contratistas. Igualmente, mantuvo el acompañamiento a los colaboradores para el cuidado de su salud física y mental a través de estrategias de autocuidado enfocadas en alimentación saludable, prácticas de atención plena, actividad física, higiene del sueño, gestión de emociones, relaciones sanas, tiempo libre, desarrollo personal y bienestar financiero.

Fuente: Informe de Sostenibilidad 2023, Grupo Nutresa

Explicar cómo se identifican y mitigan los riesgos de SST proporciona a los grupos de interés una visión frente al compromiso de la empresa con preservar la vida e integridad de sus trabajadores a través de procesos proactivos para minimizar los riesgos que puedan tener (*materialidad de impacto*) y además permite evaluar qué tan robusto es el proceso para identificar y gestionar apropiadamente estos potenciales riesgos para la empresa y cómo ese proceso da cumplimiento a los requerimientos legales (*materialidad financiera*).

**IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS**  
(GRI 403-2) (GRI 403-7) (GRI 416-1)

Hemos establecido un Procedimiento para la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (Iperc). Las matrices Iperc son desarrolladas anualmente por el área usuaria con el respaldo del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que garantiza la calidad de estos procesos.

Para facilitar la notificación de peligros o situaciones de peligro laboral, contamos con un Canal de Inquietudes y Denuncias en la página web de la empresa, donde cualquier colaborador, contratista o usuario puede notificar de manera anónima cualquier evento o situación ocurrida. De igual modo se puede notificar de manera anónima a través de buzones físicos en las unidades operativas.

La identificación y evaluación de riesgos se revisa de manera anual y estas actualizaciones permiten la implementación de los procesos de mejora.

Cabe precisar que los impactos en la salud y seguridad del 100% de nuestros productos y servicios fueron evaluados, y no hubo ningún caso de incumplimiento de la normativa.

**NO HUBO NINGÚN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

Establece claramente que los trabajadores deben pasar sus actividades y reportar cualquier situación peligrosa a su superior. De ese modo se protege que los colaboradores no teman ante represalias por reportar algún incidente ni por retirarse de situaciones que consideren peligrosas.

**GUÍA DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE INCIDENTES Y ACCIDENTES**

Este proceso formal y sistemático abarca el reporte, la investigación, el análisis y la identificación de causas fundamentales, con la difusión de los resultados a toda la organización. Se establecen medidas correctivas y preventivas, con controles tanto en la instalación donde ocurrió el incidente como en otras instalaciones con potencial de ocurrencia. La guía también proporciona directrices para entrenar a los involucrados en la investigación, y garantizar uniformidad y eficacia en la identificación de causas fundamentales. Este enfoque nos permite aprender de los incidentes, y mejorar continuamente nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**REQUISITOS PARA CONTRATISTAS**  
(GRI 403-7)

También promovemos las buenas prácticas de seguridad y salud ocupacional en los clientes, subcontratistas y proveedores. Así, se tiene establecido que todos los servicios que se brinden en nuestras operaciones, a través de contratistas, subcontratistas y proveedores, deberán garantizar el cumplimiento de la normativa en SST, contar con los seguros complementarios para el trabajo de riesgo, cumplir con nuestro Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional.

Asimismo, contamos con un Manual de Seguridad, Salud en el trabajo y Medio Ambiente para contratistas donde se establecen los lineamientos en las materias mencionadas que se deben adoptar y cumplir en todos los contratos y/u órdenes de servicio que tenga Grupo Pacasmayo. Adicionalmente, se tiene prestado los requisitos SST y ambiental para la compra de bienes.



Fuente: Memoria anual integrada 2023, Pacasmayo



## EJEMPLOS

Incluir información de contexto sobre el efecto que puede tener la gestión de la salud y seguridad en el trabajo para la empresa permite a los usuarios de la información financiera comprender la importancia de este tema desde el punto de vista de riesgos y oportunidades para el negocio (*materialidad financiera*)

### Enfoque y gestión

[GRI 3-3]

#### Descripción de riesgos y oportunidades

La escasez de talento en los ámbitos nacional e internacional viene constituyéndose como uno de los riesgos más significativos para las empresas. Las causas obedecen al poco desarrollo de las personas disponibles laboralmente en las habilidades y capacidades requeridas, a la falta de interés de las nuevas generaciones por emplearse de manera formal y a la poca capacidad de atracción y creación de compromiso que tienen las empresas para incorporar al mejor talento que responda a las necesidades actuales y de futuro. Esta situación reta a Grupo Nutresa a innovar en las prácticas de talento, y a crear propósito y conexión entre las personas con la Organización.

Por otra parte, el estrés laboral, el agotamiento y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal pueden tener un impacto significativo en el desempeño, compromiso y satisfacción de los colaboradores. Por ello, el cuidado de la salud física y mental sigue siendo una prioridad para la Organización, a fin de minimizar los riesgos de accidentalidad, ausentismo y enfermedad laboral.

Otro riesgo importante es la poca capacidad para adoptar las nuevas legislaciones en materia laboral, porque estas plantean el desafío de cumplir con la normatividad de los países donde Grupo Nutresa hace presencia, además de lograr la competitividad y productividad del talento.

Fuente: Informe de Sostenibilidad 2023, Grupo Nutresa

Así mismo, presentar avances y logros frente a la gestión de SST evidencia la manera en la que la empresa se diferencia de sus competidores y/o la manera en la que genera un valor agregado, contribuyendo a que el usuario de la información financiera pueda evaluar si la gestión de SST es un diferenciador en el mercado para la empresa que contribuya a atraer y retener el mejor talento, y/o reducir los riesgos sancionatorios y legales (*materialidad financiera*).

### Estrategia y avances

#### Enfoque estratégico

[GRI 3-3]

Gestionar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

#### Principales avances

[GRI 3-3]

- 30.490 colaboradores acompañados en prevención y cuidado de la salud física y mental.
- Índice de Frecuencia de Accidentalidad (LTIFR) para vinculados de 3,99.
- 19 compañías con medición del riesgo psicosocial.
- 84% de favorabilidad en la medición del clima organizacional.
- 3.258 colaboradores en las diferentes modalidades de trabajo híbrido.

Fuente: Informe de Sostenibilidad 2023, Grupo Nutresa

### Negocio Cárnicos, reconocido por su gestión en seguridad y salud en el trabajo

Industrias de Alimentos Zenú fue ganadora en los Premios Reconocimiento Sura 2023 al bienestar y competitividad en las empresas dentro de la categoría *ambientes de trabajo seguros y saludables* gracias a la Escuela de Destrezas, una estrategia de aprendizaje que promueve en los colaboradores un mayor nivel de agilidad, precisión, ubicación, reacción, concentración y velocidad en su puesto de trabajo con el fin de disminuir los accidentes laborales, mejorar la calidad en la elaboración de los productos y aumentar la productividad.

Informar sobre contribuciones positivas a la salud integral de los trabajadores como por ejemplo servicios de salud permanentes, vigilancia a epidemiología que pueda afectar a los trabajadores, campañas de salud, y/o seguro de salud privado permite a los grupos de interés conocer las prácticas de la empresa enfocadas en generar impactos positivos en el bienestar y la salud de los trabajadores (*materialidad de impacto*).

### SERVICIOS DE SALUD

[GRI 403-3] [GRI 403-6]

En nuestro compromiso por garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables, hemos implementado un programa integral de salud ocupacional que aborda tres aspectos fundamentales.

La confidencialidad de los datos personales de salud de los trabajadores es una prioridad para nosotros. Para asegurarla seguimos nuestro Procedimiento de Protección de Datos Personales en Salud Ocupacional. Este procedimiento, que establece claramente las responsabilidades tanto de la empresa como de nuestros servicios de atención médica, asegura que el manejo de la información esté siempre en línea con los consentimientos informados correspondientes. Garantizamos que la información personal de salud de los trabajadores no se utilice para darles un trato favorable o desfavorable, con lo que reforzamos nuestro compromiso con la equidad y el respeto a cada individuo en nuestra organización.

En adición el programa de Salud Ocupacional contempla campañas de salud no relacionadas al trabajo, y este 2023 realizamos 33 campañas en las diferentes ciudades del corporativo. Asimismo, la empresa brinda a los colaboradores la opción de contar con un seguro de salud privado subvencionado por la empresa en un 70%.

#### Programa integral de salud ocupacional

- Llevamos a cabo inspecciones de puesto laboral en campo, mediciones de monitoreos de higiene ocupacional, y aseguramos servicios de atención de urgencias y emergencias médicas. Esto incluye capacitación de brigadistas y planificación de evacuaciones a centros de salud, de ser necesario.
- Nos enfocamos en mejorar las aptitudes médicas de nuestros trabajadores mediante el mantenimiento de un historial médico ocupacional y un seguimiento constante de su condición de salud. Esta atención proactiva nos permite identificar y abordar oportunamente cualquier alteración en su salud.
- Vigilamos el entorno fuera de la planta estando atentos a la epidemiología local y nacional. Comparamos esta información con los descansos médicos para evaluar si los diagnósticos prevalentes en la región afectan a nuestros colaboradores, y proponemos soluciones para minimizar su impacto.
- Brindamos servicios de enfermería en nuestras sedes con mayor cantidad de colaboradores o con lejanía a un centro de salud para brindar capacidad de resolución ante accidentes:
  - CPSAA Pacasmayo - Enfermería 24/7 todo el año.
  - CPSAA Piura - Enfermería 24/7 todo el año.
  - DINO Piura - Enfermería 12 horas de lunes a sábado.
  - CSSAC Rioja - Enfermería 24/7 todo el año.
  - CPSAA Cantera Virrillá - Enfermería 24/7 de lunes a sábado
  - DINO Trujillo - Enfermería Móvil 24/7 todo el año.
 Asimismo, estas enfermerías cuentan con médicos asesores que dan soporte online a los profesionales de salud que se encuentran en el turno.

Todas nuestras enfermerías tienen horarios que cubren todos los turnos de trabajo de nuestros colaboradores en sus respectivas sedes.

Fuente: Memoria anual integrada 2023, Pacasmayo

## 4

## Ejemplo: Gestión del Recurso Hídrico



Ciertas industrias tienen una alta dependencia o hacen un uso intensivo del recurso hídrico para sus procesos y actividades de producción, y/o para el abastecimiento de materia prima.

Muchas de ellas operan en zonas de estrés hídrico que hace complejo el acceso al agua que necesitan para operar y compiten por el acceso con las comunidades locales. Adicionalmente, ciertas industrias suelen generar grandes cantidades de aguas residuales o efluentes.

**Para las organizaciones con esas características la Gestión del Recurso Hídrico es un tema material que debe abordarse desde dos enfoques:**

### Enfoque de Impacto

El agua es un recurso compartido esencial para el bienestar y la vida humana, por lo que la ONU lo ha reconocido como un derecho humano que las empresas deben respetar haciendo una gestión adecuada.

Los ODS también señalan metas clave relacionadas con la gestión sostenible del agua orientados a garantizar la disponibilidad de agua, y su gestión responsable como parte esencial del desarrollo económico sostenible, en donde las empresas tienen un rol importante para garantizar estas metas.

La cantidad de agua extraída y consumida por las empresas y la calidad de sus vertidos pueden afectar el funcionamiento del ecosistema de muchas maneras, afectando no solo las cuencas receptoras y sus ecosistemas, sino además generando importantes consecuencias sociales y económicas para las comunidades locales.

Los efectos sobre el recurso hídrico suelen estar localizados, sin embargo, las acciones para su adecuada gestión deben extenderse más allá de las operaciones directas en la cuenca receptora.

### Enfoque Financiero

La disponibilidad física de agua, especialmente en zonas de estrés hídrico, afecta directamente la capacidad de las empresas para operar, pues al no asegurar un suministro estable de agua podrían enfrentar interrupciones en la producción y el aumento de los precios del agua que podría aumentar los costos de producción.

Las empresas están cada vez más expuestas a riesgos regulatorios relacionados con el uso y contaminación del agua que puede aumentar los costos operativos y de cumplimiento, los costos de remediación o las posibles multas y sanciones.

Además, podrían enfrentar riesgos reputacionales asociados con la escasez de agua, la cantidad de agua utilizada y la competencia con las comunidades locales y otras industrias por los recursos hídricos limitados.

Reducir el uso del agua podría generar eficiencias operativas para las entidades y reducir sus costos operativos a la vez que aseguran el suministro constante de agua que necesitan para la continuidad de sus operaciones a través de nuevas tecnologías y desarrollos como la recirculación del agua o soluciones innovadoras para la eliminación de desechos.



El reporte complementario de información bajo el enfoque de impacto y el enfoque financiero es necesario para comprender de manera integral la gestión del recurso hídrico. Reportar solo bajo el enfoque de impacto dejaría por fuera información importante relacionada con los riesgos para el negocio de la disponibilidad y costos del agua, así como asuntos de compliance relacionados con permisos, normas, y sanciones.

Así mismo, reportar solo bajo el enfoque financiero ignoraría elementos relevantes de contexto como la manera en la que la empresa interactúa con el agua teniendo en cuenta que es un recurso compartido con las comunidades locales que puede influir en el relacionamiento con éstas, así como información relacionada con la gestión de los impactos y la reducción de la huella hídrica.

A continuación, se presenta la manera en la que los Estándares GRI y SASB se pueden utilizar de manera complementaria para proporcionar una imagen más completa sobre la gestión y desempeño de una organización frente al Recurso Hídrico<sup>12</sup>:

<sup>12</sup> Ver Anexo 1 sobre los Estándares GRI y SASB revisados



Contenidos GRI	Indicadores Financieros (SASB)
<b>303-3:</b> Extracción de agua	<b>FB-AG-140a.1.</b> <b>EM-CO-140a.1.</b> <b>EM-CM-140a.1.</b> <b>FB-MP-140a.1.</b> <b>EM-MM-140a.1.</b> <b>FB-PF-140a.1.</b> (1) Total de agua extraída; porcentaje en regiones con estrés hídrico de base alto o extremadamente alto (2) agua total consumida; porcentaje en regiones con estrés hídrico de base alto o extremadamente alto
<b>303-5:</b> Consumo de agua	
<b>303-4:</b> Vertido del agua	
<b>303-2:</b> Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	
<b>303-1:</b> Interacción con el agua como recurso compartido	<b>FB-AG-140a.2.</b> <b>FB-MP-140a.2.</b> <b>FB-PF-140a.3.</b> Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de estrategias y prácticas para mitigar esos riesgos
	<b>FB-AG-140a.3.</b> <b>EM-CO-140a.2.</b> <b>FB-MP-140a.3.</b> <b>EM-MM-140a.2.</b> <b>FB-PF-140a.2.</b> Número de incidentes de incumplimiento asociados con permisos, normas y reglamentos de calidad del agua



## EJEMPLOS

Las cifras sobre captación y consumo de agua permiten entender el impacto ambiental de la operación por su huella hídrica, principalmente en zonas de estrés hídrico (*materialidad de impacto*), así como los efectos para la empresa asociados con el acceso al agua que necesitan para garantizar las operaciones, o para identificar oportunidades de mejorar eficiencias y reducir costos (*materialidad financiera*).

### Avance en los principales indicadores de la gestión en sostenibilidad 2023

Según los estándares SASB y GRI

Capítulo	Indicadores	Unidades	2020	2021	2022	2023
Manejo del recurso hídrico	Captación de agua [FB-PF-140a.1] [GRI 303-3] ✓	Miles de m <sup>3</sup>	2,553	2,713	2,784	2,591
	Consumo de agua embebida y evaporada [FB-PF-140a.1] [GRI 303-5] ✓	Miles de m <sup>3</sup>	ND	133	155	170
	Variación del consumo de agua [FB-PF-140a.1] [GRI 303-5] ✓	%	NA	1,9	-2,7	-4,2
	Captación en zonas de estrés hídrico [GRI 303-3] ✓	Miles de m <sup>3</sup>	485	538	517	491
	Agua devuelta a fuentes superficiales o subterráneas con calidad similar o superior a la extraída [FB-PF-140a.1] [GRI 303-5] ✓	Miles de m <sup>3</sup>	365,0	364,7	414,0	415,4

Fuente: Informe de Sostenibilidad 2023, Grupo Nutresa

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Los Pelambres</b>	<b>38,807</b>	<b>29,350</b>	<b>26,818</b>	<b>27,847</b>	<b>21,633</b>
Agua de mar	13,044	0	0	0	0
Aguas superficiales	15,188	20,093 <sup>2</sup>	15,790	19,481	13,898
Aguas subterráneas	10,568	9,249	11,019	8,358	7,726
Suministrada por terceros	7	9	9	9	9
<b>Centinela</b>	<b>30,520</b>	<b>30,902</b>	<b>29,223</b>	<b>27,178</b>	<b>26,369</b>
Agua de mar	28,961	26,762 <sup>2</sup>	25,251	23,316	22,602
Aguas subterráneas	1,560	4,140	3,973	3,862	3,356
Suministrada por terceros	-	-	-	-	410
<b>Antucoya</b>	<b>7,081</b>	<b>6,521</b>	<b>6,316</b>	<b>5,923</b>	<b>5,804</b>
Agua de mar	6,840	6,299 <sup>2</sup>	6,081	5,720	5,623
Aguas superficiales	241	221	235	204	181
<b>Zaldívar</b>	<b>5,502</b>	<b>5,993</b>	<b>6,653</b>	<b>7,015</b>	<b>7,015</b>
Aguas subterráneas	5,502	5,993	6,653	7,015	7,015
<b>División Minera</b>	<b>81,910</b>	<b>72,766</b>	<b>69,010</b>	<b>67,963</b>	<b>60,821</b>
Agua de mar	48,845	33,061	31,332	29,036	28,225
Aguas superficiales	15,188	20,093	15,790	19,481	13,898
Aguas subterráneas	17,871	19,603	21,879	19,438	18,279
Suministrada por terceros	7	9	9	9	419
Agua de mar como porcentaje del total	60%	45%	45%	43%	46%

Fuente: Informe de Sustentabilidad 2023, Antofagasta Minerals

Adicionalmente, cuando las cifras son desglosadas por fuente de abastecimiento y/o por lugar de operación es más fácil para la empresa y sus grupos de interés identificar en dónde se están generando los mayores impactos ambientales (*materialidad de impacto*), y donde están los mayores riesgos y oportunidades de la gestión del recurso hídrico (*materialidad financiera*).

Divulgar una descripción detallada del efecto que puede tener la gestión del recurso hídrico para la empresa y la estrategia para gestionarlo adecuadamente permite a los usuarios de la información financiera comprender los riesgos y oportunidades para el negocio, y analizar qué tan preparada está la empresa para gestionar los riesgos y aprovechar las oportunidades frente a este tema material. Adicionalmente, es útil incluir dentro de esta información de contexto una descripción sobre los asuntos regulatorios y de compliance que podrían afectar la continuidad del negocio, la obtención de licencias y el desempeño financiero (*materialidad financiera*).

### Enfoque y gestión

[GRI 3-3]

#### Descripción de riesgos y oportunidades

De acuerdo con el informe del Banco Mundial *El agua importa*, América Latina y el Caribe son una de las regiones más ricas en agua, hogar de importantes ríos y acuíferos internacionales, incluidas dos de las cinco cuencas fluviales más grandes y dos de los 10 ríos más largos del mundo. Sin embargo, el estudio señala la fragilidad de este recurso natural y las brechas actuales que presenta la región: 166 millones de personas tienen dificultades en el abastecimiento, 24 millones aún no tienen acceso al recurso y 150 millones viven en zonas con escasez extrema de agua.

Grupo Nutresa es consciente de los grandes desafíos que representa la escasez, debido a las variaciones climáticas notables de los últimos años, que han llevado a periodos de sequía en diversas regiones y a la reducción de la disponibilidad de agua para agricultura y producción de alimentos.

Del mismo modo, la contaminación industrial y agrícola compromete la calidad del agua y la seguridad alimentaria, y genera riesgos para la salud de las personas. También, la limitada infraestructura de algunos lugares para acceder y utilizar el agua de manera sostenible reduce la capacidad de las empresas de alimentos para llevar a cabo su labor.

La modificación de las regulaciones en países como Colombia, México, Perú y Chile, enfocadas en la productividad y la contaminación del agua, a su vez representan oportunidades para seguir priorizando acciones sostenibles que permitan la equidad en el acceso al recurso.

Finalmente, la colaboración público-privada, y con distintos grupos relacionados, continúa siendo una oportunidad para desarrollar políticas y prácticas que promuevan la conservación del agua, la mitigación de los riesgos de escasez y el logro de medidas conjuntas para el ahorro, la custodia del recurso hídrico y la extensión de buenas prácticas corporativas a la cadena de valor. En este sentido, las certificaciones sostenibles, como Rainforest Alliance o Fairtrade, retan a la Organización a que se mantenga a la vanguardia de las mejores prácticas de conservación del agua.



Colaborador Negocio Tresmontes Lucchetti, Chile.

#### Regulación [GRI 303-1]

En Colombia, la normativa establece los valores por cobrar por conceptos de uso de agua en los departamentos, como Valle del Cauca y Santander. Estas normas imponen un mayor valor pagado por el uso del agua en las regiones en mención. Algunas corporaciones autónomas regionales (CAR) han orientado los esfuerzos por conservar rondas hídricas y fortalecer la reglamentación de vertimientos a diferentes afluentes en su zona de influencia. El país está enfocando la política de agua en lo rural a través del fortalecimiento de las regulaciones, la búsqueda de la equidad y la garantía de los sistemas de agua potable. Además, se articulan programas de gestión de aguas residuales, calidad del agua y alcantarillado.

México tuvo el cambio reciente de la Norma NOM-001-SEMARNAT-2021, la cual establece los límites permisibles de contaminantes en la descarga de aguas residuales en cuerpos receptores propiedad de la Nación. Esta norma, que entró en vigor en 2022, regula los sectores que descargan agua residual en cuerpos de agua nacionales. Los principales parámetros de medición son demanda química de oxígeno (DQO), toxicidad y color verdadero, y carbono orgánico total para medir la carga orgánica contaminante,

en sustitución de DQO, en aguas que presenten concentraciones mayores de 1.000 mg/L de cloruros; además, se fija los 35 °C como la temperatura máxima del agua por descargarse en los cuerpos de agua federales.

Por su parte, Chile enfrenta desafíos significativos relacionados con la gestión del agua, incluyendo la escasez hídrica y la necesidad de asegurar un uso sostenible de los recursos hídricos. La legislación se ha centrado en aspectos como la protección de las fuentes de agua, la asignación equitativa y eficiente de los derechos de agua, y la promoción de prácticas que fomenten la conservación y el uso responsable del recurso. La Ley 21623 de 2023 regula la reutilización de aguas grises tratadas en la agricultura. Además, la Ley 21586 de 2023 amplía el plazo de inscripción de derechos de aprovechamiento de aguas, y del Código de Aguas para introducir un procedimiento administrativo que perfecciona los títulos de estos derechos.

Fuente: Informe de Sostenibilidad 2023, Grupo Nutresa



## EJEMPLOS

Explicar cómo está estructurada la gestión del recurso hídrico, que políticas, estándares y procedimientos rigen esa gestión y quiénes son los responsables de implementarlo permite evaluar qué tan preparada está la empresa para gestionar riesgos y oportunidades frente al agua (materialidad financiera) y para cumplir con metas y compromisos de reducción de la huella ambiental (*materialidad de impacto*).

Política hídrica

Estándar de gestión hídrica

Procedimiento de recursos Hídricos

**Nuestros pilares**

**Política hídrica**  
**Incrementar la eficiencia hídrica en nuestras operaciones**  
 Estamos comprometidos a reducir progresivamente el uso de agua por tonelada de cobre producida y buscar múltiples fuentes alternativas de suministro de agua.

**Aplicar una gobernanza hídrica sólida y transparente**  
 Utilizamos métricas consistentes de la industria y enfoques ampliamente aceptados para informar nuestro desempeño en la gestión hídrica.

**Cooperar para alcanzar una gestión hídrica sostenible y ambientalmente responsable**  
 Trabajamos con las comunidades locales para cooperar en la gestión de sus necesidades, contribuyendo a mejorar la seguridad hídrica.

**Estándar de gestión hídrica**  
 Esta normativa define los requisitos mínimos que permiten a Antofagasta Minerals y a nuestras operaciones mineras garantizar un suministro hídrico seguro, económico, eficiente y sustentable durante todo el ciclo de vida de una mina. Cubre las fases de exploración, diseño, operación y cierre, junto con proyectos de desarrollo.

**Procedimiento de Recursos Hídricos**  
 Documento de referencia técnica que detalla las mejores prácticas y recomendaciones.  
 Proporciona guía para el cumplimiento de los compromisos de la Política Hídrica y los requisitos establecidos en el Estándar de Gestión Hídrica.

Fuente: Informe de Sustentabilidad 2023, Antofagasta Minerals

La divulgación de las líneas o enfoques estratégicos es importante para comprender el enfoque de la empresa para mejorar la gestión del recurso hídrico y reducir los impactos ambientales (materialidad de impacto), así como para optimizar el consumo de agua y mitigar el riesgo de escasez (*materialidad financiera*).

### Estrategia y avances

#### Enfoque estratégico [GRI 3-3]

#### Principales avances [GRI 3-3]

##### Optimizar el consumo de agua.

- **Disminución del consumo de agua del 4,2%** respecto a 2020, y, en las geografías, del 18,2% en Costa Rica, 35,6% en República Dominicana, 10% en México.
- **Incremento de la recirculación de agua del 2,8% (4.275 m<sup>3</sup>)** gracias a los proyectos en la planta de Aguachica, del Negocio Cárnicos (aumento del 52%), y a la recuperación de agua para servicios sanitarios en el Negocio Cafés.
- **Optimización del consumo de agua** en las plantas de los Negocios Helados y Chocolates en Bogotá, Colombia, con una reducción de **14.372 m<sup>3</sup>** respecto al año anterior.

##### Gestionar el recurso hídrico en la cadena de valor.

- **Implementación del programa "El Agua Nos Une" en el Negocio Chocolates** para medir la huella hídrica en el cultivo del cacao y en la planta de Rionegro, en Colombia, además del desarrollo de capacidades en el manejo y la conservación del recurso hídrico en 17 asociados cacaocultores de San Luis, en Antioquia, Colombia.
- **Publicación de la guía "Café, biodiversidad y desarrollo cafetero"**, del Negocio Cafés, para evitar la contaminación del suelo y de las fuentes hídricas por el incorrecto manejo de residuos sólidos en las fincas.
- **Siembra de 700 árboles** de especies nativas en zona de protección de rondas hídricas en la vereda Potrerito, de San Vicente Ferrer, en Antioquia, Colombia.

##### Mitigar el riesgo de escasez y deterioro de la calidad del recurso hídrico.

- **Aprovechamiento de 7.369 m<sup>3</sup> anuales** de aguas lluvia en la planta de Rionegro, Colombia, del Negocio Chocolates.

##### Reducir el impacto sobre el recurso hídrico a través del manejo adecuado de vertimientos.

- **COP 24.305 millones** invertidos en la gestión y tratamiento de aguas residuales en los negocios.
- **Conservación de la certificación** de la planta del Negocio Pastas, en Mosquera, Colombia, como cero vertimientos.
- **Avance de la conservación del humedal Gualí**, en Cundinamarca, Colombia.

Fuente: Informe de Sustentabilidad 2023, Grupo Nutresa

## 5

## Ejemplo: Diversidad y No Discriminación



Cualquier organización, independientemente de su tamaño o naturaleza debe considerar la diversidad y la no discriminación como parte de su negocio porque son temas directamente relacionados con la creación de valor económico, social y reputacional de una empresa, además de ser fundamentales para el respeto de los derechos humanos.

Sin embargo, para empresas cuyos sectores o contextos operativos implican un impacto significativo en la inclusión social y la equidad este tema es aún más relevante. Por ejemplo, organizaciones que operan en regiones donde las desigualdades estructurales son prominentes, aquellas que interactúan con comunidades vulnerables, que tienen una base de clientes diversa o cuyos modelos de negocio dependen de atraer y retener talento.

**Para las organizaciones que han definido la Diversidad y No Discriminación como un tema material deberían entenderlo y gestionarlo desde dos enfoques:**

### Enfoque de Impacto

El derecho a no ser discriminado ha sido reconocido en la Carta de Derechos Humanos, y se aborda en instrumentos clave de la OIT, la OCDE y las Naciones Unidas.

Se espera que como parte de su responsabilidad de respetar los DDHH, las organizaciones eviten cualquier tipo de discriminación y/o acoso.

La existencia y aplicación eficaz de políticas que eviten la discriminación son un factor básico de conducta empresarial responsable y permite lograr equipos más diversos y equitativos, donde las personas se sientan tranquilas de expresarse sin temor a ser denigrados, discriminados o acosados.

Promover una mayor diversidad, igualdad y equidad fomenta la estabilidad social y apoya un mayor desarrollo económico.

### Enfoque Financiero

Las empresas con una fuerza laboral más diversa tienen equipos de liderazgo más exitosos y un talento que se desempeña mejor y se adapta a los nuevos contextos del mercado y la sociedad<sup>13</sup>.

Apostarle a la diversidad de perfiles permite a las empresas ampliar sus grupos de candidatos, lo que puede mejorar la eficiencia de los procesos de contratación.

La evidencia también sugiere que las empresas con grupos de empleados más diversos pueden mejorar las características de riesgo-retorno porque mejora la toma de decisiones y fomenta la innovación<sup>14</sup>.

La diversidad también permite salvaguardar el bienestar de los empleados y evitar riesgos legales y sancionatorios, reputacionales y legales asociados a casos de discriminación y acoso.

<sup>13</sup> Reframe the Value Proposition of Diversity (2024) Harvard Business Review

<sup>14</sup> Getting Serious about Diversity (Harvard Business Review)

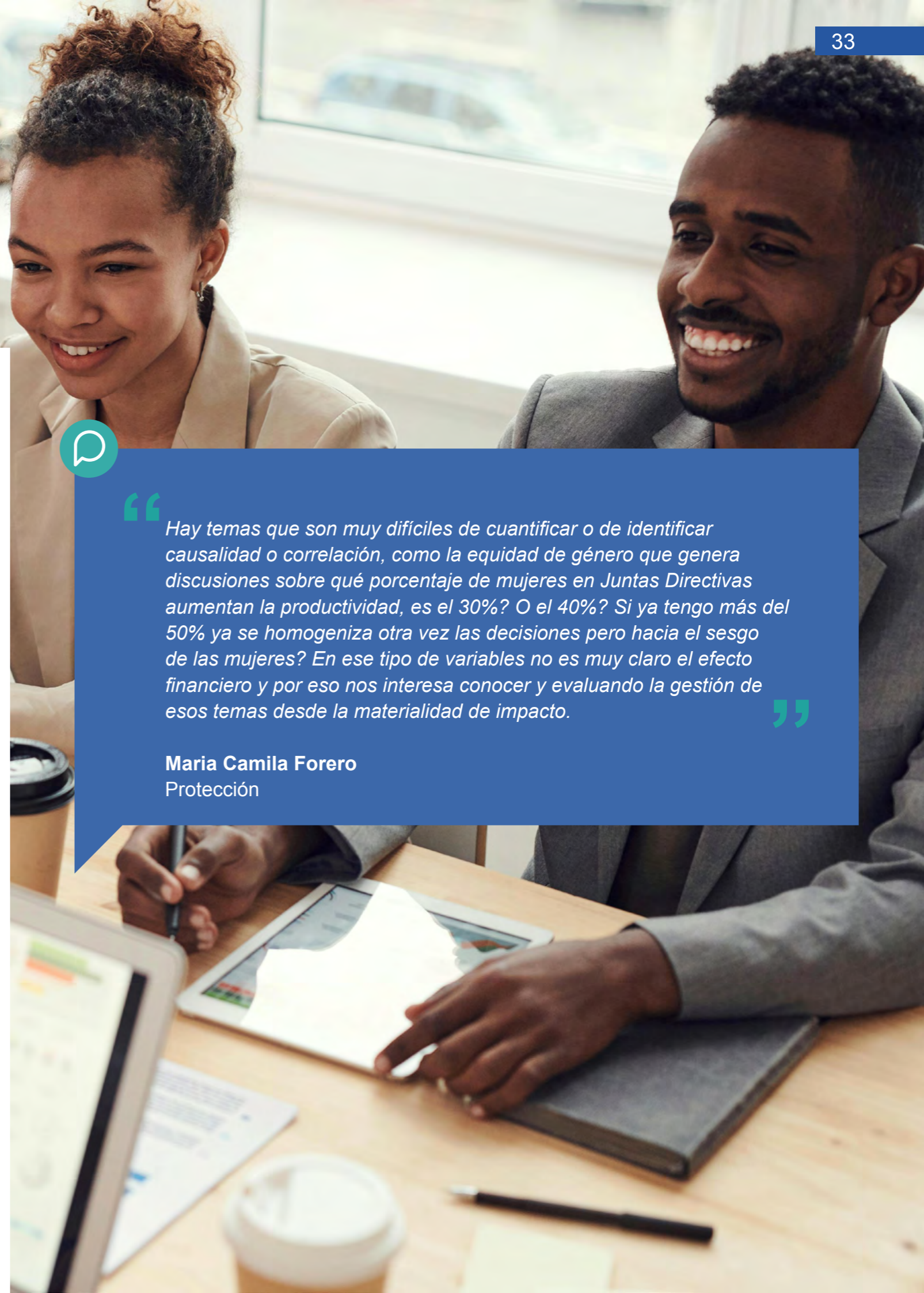


Entender y reportar información sobre Diversidad y No Discriminación bajo estos dos enfoques permite a los distintos grupos de interés evaluar la gestión y desempeño de manera integral. Un reporte enfocado exclusivamente en la materialidad financiera se centraría exclusivamente en indicadores de resultado como representación de grupos de diversidad a distintos niveles en la organización, dejando de lado otro tipo de información de impacto que también es relevante para conocer y analizar la gestión y desempeño. Por ejemplo, las diferencias salariales o casos de discriminación que se presenten que impacten negativamente ciertos grupos y a su vez pueden representar riesgos legales y/o reputacionales para la empresa.

A continuación, se presenta la manera en la que los Estándares GRI y SASB se pueden utilizar de manera complementaria para proporcionar una imagen más completa sobre la gestión y desempeño de una organización frente a la Diversidad y No Discriminación<sup>15</sup>:

Contenidos GRI	Indicadores Financieros (SASB)
<b>405-1:</b> Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<b>FN-AC-330a.1</b> <b>FN-IB-330a.1.</b> Porcentaje de representación (1) de género y (2) de otros grupos de diversidad para (a) la gerencia ejecutiva, (b) la gerencia no ejecutiva, (c) los profesionales y (d) todos los demás empleados.
<b>405-2:</b> Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	
<b>406-1:</b> Casos de discriminación y acciones Correctivas emprendidas	

15 Ver Anexo 1 sobre los Estándares GRI y SASB revisados



“ Hay temas que son muy difíciles de cuantificar o de identificar causalidad o correlación, como la equidad de género que genera discusiones sobre qué porcentaje de mujeres en Juntas Directivas aumentan la productividad, es el 30%? O el 40%? Si ya tengo más del 50% ya se homogeniza otra vez las decisiones pero hacia el sesgo de las mujeres? En ese tipo de variables no es muy claro el efecto financiero y por eso nos interesa conocer y evaluando la gestión de esos temas desde la materialidad de impacto. ”

**Maria Camila Forero**  
Protección



# EJEMPLOS

Las cifras sobre la composición de los equipos permiten evidenciar qué tanta diversidad existe a distintos niveles dentro de la empresa, no solo a nivel de género sino además en otras categorías relevantes para la organización como discapacidad, nacionalidad, edad, entre otros. Bajos niveles de diversidad podrían ser señal de prácticas discriminatorias en la selección y promoción de los trabajadores o podría indicar problemas de la cultura organizacional (*materialidad de impacto*) y altos niveles de diversidad podrían implicar equipos más innovadores y eficientes y menos riesgos legales y reputacionales para la empresa (*materialidad financiera*).

TOTAL COLABORADORES POR GÉNERO						
Género	2021		2022		2023	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Hombres	19,169	48%	19,882	48%	20,832	48%
Mujeres	20,486	52%	21,343	52%	22,235	52%
<b>Total</b>	<b>39,655</b>	<b>100%</b>	<b>41,225</b>	<b>100%</b>	<b>43,067</b>	<b>100%</b>

COLABORADORES POR NIVEL									
Nivel	2021			2022			2023		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Directores (≥C14)	34%	66%	1,104	35%	65%	1,269	36%	64%	1,437
Mandos medios (C12 y C13)	42%	58%	5,527	42%	58%	6,634	43%	57%	7,369
Profesionales (C9 a C11)	49%	51%	11,645	49%	51%	12,084	49%	51%	12,669
Empleados (≤C8)	57%	43%	21,379	57%	43%	21,238	58%	42%	21,592

COLABORADORES CON DISCAPACIDAD			
	2021	2022	2023
Empleados (≤C8)	64%	63%	58%
Profesionales (C9 a C11)	30%	30%	33%
Mandos medios (C12 y C13)	2%	5%	5%
Directores (≥C14)	5%	3%	4%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>57</b>

Fuente: Informe Integrado 2023, Citibanamex

GRI	Required Data	Unit	2023								
			Corporate Offices	Los Pelambres	Centinela	Antucoya	Zaldívar	Mining Division	Transport Division	Antofagasta plc	
<b>Diversity and Equal Opportunity</b>											
<b>Diversity &amp; Inclusion</b>											
405-1	Disabilities	Percentage of annual average of all employees	1,4%	1,6%	1,3%	1,9%	1,1%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%
405-1	Other Nationalities	Percentage of annual average of all employees	6,2%	1,6%	1,0%	1,4%	1,3%	1,8%	13,2%		
<b>Workforce According to Role and Gender</b>											
405-1	Operators	Annual average of own operators	4	622	1,756	669	631	3,682	1,041	4,723	
		Percentage of women	0%	20%	19%	13%	7%	16%	17%	16%	
405-1	Supervisors	Annual average of own supervisors	491	458	667	214	255	2,084	327	2,410	
		Percentage of women	42%	27%	26%	25%	27%	30%	29%	30%	
405-1	Executives	Annual average of own executives	152	74	80	31	35	373	35	408	
		Percentage of women	25%	17%	20%	17%	15%	21%	38%	22%	
<b>Employees Workforce According to Age</b>											
405-1	Employees under 30 years old	Percentage of all employees	5%	11%	7%	10%	9%	8%	24%		
405-1	Employees between 30 - 50 years old	Percentage of all employees	62%	64%	70%	70%	59%	66%	58%		
405-1	Employees over 50 years old	Percentage of all employees	33%	25%	23%	21%	32%	26%	18%		

Fuente: Sustainability Databook 2023, Antofagasta Minerals

Así mismo, divulgar las diferencias salariales entre grupos poblacionales para cargos similares permiten identificar potenciales prácticas discriminatorias (*materialidad de impacto*) que puedan conllevar multas, sanciones o riesgos reputacionales (*materialidad financiera*).

Categoría	2021		2022		2023	
	SALARIO BASE	RATIO	SALARIO BASE	RATIO	SALARIO BASE	RATIO
Directores (≥C14)	194,765.71	0.85:1	200,879.22	0.81:1	209,906.28	0.80:1
Mandos medios (C12 y C13)	68,884.40	0.99:1	69,486.07	1.0:1	75,979.75	0.95:1
Profesionales (C9 a C11)	27,171.66	0.99:1	28,104.49	0.99:1	32,053.84	0.96:1
Empleados (≤C8)	13,185.88	1.03:1	14,329.82	1.03:1	15,327.41	1.04:1

21:1 a 60:1 es la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada vs. la retribución total anual de un colaborador promedio.

Fuente: Informe Integrado 2023, Citibanamex

Información sobre la diversidad en los órganos de gobierno permite identificar si existen prácticas discriminatorias en la selección de sus miembros (*materialidad de impacto*) o si por el contrario son equipos con diversidad de perfiles -más allá del género- que permiten mejor deliberación y toma de decisiones (*materialidad financiera*).

PARTICIPACIÓN EN PUESTOS DIRECTIVOS POR GÉNERO						
CRITERIO	2021		2022		2023	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Medios mandos (C12 y C13)	5,527	100%	6,634	100%	7,369	100%
Mujeres	2,299	42%	2,817	42%	3,137	43%
Hombres	3,228	58%	3,817	58%	4,232	57%
Dirección (C14 y más)	1,104	100%	1,269	100%	1,437	100%
Mujeres	378	34%	446	35%	512	36%
Hombres	726	66%	823	65%	925	64%

El porcentaje de mujeres del total de cargos de dirección C14+ alcanzó a 36% y si se toma el porcentaje desde el nivel C12+, el porcentaje de mujeres se mantuvo en 41% vs. 2022, lo cual nos coloca como una de las empresas con mayor porcentaje de mujeres en la toma de decisiones.

Fuente: Informe Integrado 2023, Citibanamex

### Representación femenina en cargos directivos (2023)

GRI 405-1	Comité Ejecutivo		Subordinados directos del Comité Ejecutivo		Alta gerencia*	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Hombres	9	82%	59	81%	14	88%
Mujeres	2	18%	14	19%	2	13%

\* Incluye directores de subsidiarias según se define en las regulaciones de la Ley de Sociedades de 2006 (Informe Estratégico e Informe del Director) de 2013.

Fuente: Informe de Sustentabilidad 2023, Antofagasta Minerals

El máximo órgano de gobierno corporativo de Antofagasta plc es el Directorio, liderado por un **presidente no ejecutivo**

**45%** de los miembros del Directorio son mujeres.

**6** de los 11 miembros del Directorio son independientes<sup>1</sup>.

**64%** de los miembros del Directorio declara tener competencias en sostenibilidad. Esto incluye competencia en cuestiones relacionadas con el cambio climático.

1. Esto significa que ningún individuo o pequeño grupo de individuos puede dominar la toma de decisiones del Directorio.

Fuente: Informe de Sustentabilidad 2023, Antofagasta Minerals

Complementar la información sobre el estado actual de la diversidad en la organización con datos frente a las metas que se ha trazado la empresa en estos indicadores permite a los grupos de interés evaluar el nivel de avance y analizar la ambición de las metas y las estrategias para alcanzarlas.

### Diversidad e inclusión

#### Participación de mujeres

# 23,7%



Año	Participación de mujeres (%)
2019	10,2%
2020	14,7%
2021	17,4%
2022	20,6%
2023	23,7%

La participación de las mujeres en la fuerza laboral aumentó de 20,6% en 2022 a 23,7% en 2023, lo que representa un aumento constante desde 2019.

**Objetivo 2025: 30%**

En 2023, priorizamos iniciativas para impulsar la retención del talento femenino, incluido el Programa de Mujeres Aprendices y programas específicos para fortalecer las habilidades de las supervisoras.

 Para obtener más información, visite el Capítulo Personas y Comunidades.

#### Empleo de personas con discapacidad

# 1,4%

**Meta para 2023: +1%**

Nos esforzamos por superar la cifra mínima del 1% exigida por la Ley de Inclusión Laboral de Chile. También nos hemos mantenido como líderes del grupo de trabajo técnico del Consejo Minero de Chile sobre acceso universal a instalaciones mineras para personas con discapacidad.



Operadora de maquinaria pesada en Los Pelambres

Fuente: Sustainability Databook 2023, Antofagasta Minerals

La descripción de la estrategia de diversidad evidencia el compromiso de la empresa con sus trabajadores de generar un impacto positivo un espacio en el que cada quien pueda ejercer sus labores sin temor a ser acosado, denigrado o discriminado (*materialidad de impacto*) y permite analizar qué tanto se evitan, mitigan y gestionan los riesgos de discriminación en la empresa (*materialidad financiera*).

Hemos generado una estrategia de diversidad formada a partir de un modelo de cinco afinidades, cada una con acciones específicas y estrategias comandadas por la dirección corporativa.

 MUJERES Consejo de mujeres

 PERSONAS CON DISCAPACIDAD Diversidad e inclusión

 LAS FAMILIAS IMPORTAN Red de familias

 ORGULLO LGBTQ+ Red Pride



 GENERACIONES

**Atracción de talento | Contrataciones**  
GRI 401-1, 3-3

De acuerdo con el modelo de contratación de personal y siguiendo las políticas de inclusión laboral y no discriminación, tenemos como eje clave un panel de selección compuesto por cuatro personas para entrevistar a varios candidatos por cada vacante para asegurar tener procesos de contratación llevados a cabo con justicia y basados en los méritos.

Como parte de nuestra política para incrementar la inclusión laboral, siempre consideramos la participación de al menos una mujer tanto en el grupo de candidatos como en el panel evaluador. Con esta iniciativa procuramos mitigar los sesgos inconscientes durante el proceso de selección y, de esta manera, aumentar las probabilidades de hacer contrataciones diversas.

Tenemos como prioridad la satisfacción de nuestro personal. Para conocer sus opiniones, realizamos encuestas y entrevistas con la finalidad de ofrecerles una mejor capacitación, así como herramientas de trabajo adecuadas para lograr su integración a la cultura laboral con comodidad y seguridad.

Estamos comprometidas con la creación y promoción de un ambiente laboral en el que cada colaborador se sienta orgulloso de ser quien es. Consideramos que la diversidad es fuente de identidad institucional, pertenencia, creatividad, innovación y de un clima de trabajo productivo y respetuoso. Con nuestro compromiso con la diversidad reflejamos las perspectivas de toda la comunidad a la cual servimos.

Fuente: Informe Integrado 2023, Citibanamex

## 6

## Lecciones aprendidas sobre la adopción de la Doble Materialidad



“La motivación fue tener una visión muy clara de querer conectar los impactos que generamos en nuestro entorno con los factores externos que pueden afectar nuestra capacidad de generar valor en el largo plazo. La decisión responde a nuestra ambición de liderar con estándares internacionales y demostrar que la sostenibilidad para nosotros no es un área del negocio sino que está integrada a las decisiones a todo nivel.”

**Marité Chavira**  
Citibanamex

A partir de las entrevistas realizadas que buscaban conocer en más profundidad la realidad que viven las empresas reportantes al emplear un enfoque de doble materialidad y comprender el proceso detrás de los informes, se identificaron 5 principales lecciones aprendidas sobre los retos y oportunidades que enfrentan:

1

La doble materialidad no debe limitarse a ser solo un criterio para la elaboración de reportes, sino que debe servir como una herramienta clave para la toma de decisiones estratégicas y la mejora continua. La información recopilada y divulgada bajo este enfoque debe permitir a las empresas identificar áreas de mejora, anticipar riesgos y aprovechar nuevas oportunidades de mercado, alineándose con la transición hacia modelos de negocio más sostenibles.

2

Un ejemplo de esto es Pacasmayo, que, a través del análisis de sus impactos y riesgos bajo un enfoque de doble materialidad, identificó oportunidades en el desarrollo de materiales de construcción sostenibles, contribuyendo así a la transición hacia una economía baja en carbono.

3

Para poder realmente adoptar un enfoque de doble materialidad e integrarlo en las estrategias, procesos y reportes de la organización es importante capacitar a los colaboradores frente a este enfoque. Banamex señaló que mientras un bajo conocimiento interno puede generar resistencia al cambio, generar capacidades y realmente involucrar distintas áreas y distintos roles dentro de la organización permite una implementación real de este enfoque en la organización.

4

Es importante poder contar con suficientes datos para poder reportar bajo un enfoque de doble materialidad. La recopilación de datos detallados sigue siendo un reto porque implica el involucramiento de distintas áreas para la medición. Pacasmayo destacó sobre todo la dificultad de recopilar información en la cadena de valor, lo que dificulta la identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades directos e indirectos.

5

Las empresas reconocen que el compromiso y la participación activa del liderazgo (directivos y consejeros) son esenciales para integrar la doble materialidad en la estrategia y reportes corporativos, pues se requiere del respaldo desde los niveles más altos de la organización para garantizar los recursos y aprobaciones necesarias.

6

No existe una sola manera de integrar la doble materialidad en las empresas porque dependerá de los modelos, estrategias y procesos internos con los que ya cuente cada organización. La doble materialidad debe considerar no solo las particularidades de cada empresa sino además el contexto regulatorio, las expectativas de los grupos de interés y los desafíos específicos de su sector.

## 7

## El valor de la Doble Materialidad

Conclusiones para profesionales de sostenibilidad, inversionistas y Consejos Directivos



La adopción de un enfoque de doble materialidad genera retos y oportunidades distintas para los equipos de sostenibilidad, los miembros de los Consejos Directivos y los inversionistas.

A continuación, se resaltan mensajes relevantes para cada uno de ellos con base en las prácticas de doble materialidad estudiadas:

### EQUIPOS DE SOSTENIBILIDAD

- **Incorporen la doble materialidad en la planificación estratégica:** La doble materialidad permite realmente integrar la sostenibilidad en el corazón de la estrategia empresarial. Utilizar la doble materialidad como la base de la estrategia corporativa permite vincular los impactos que genera la empresa en las personas, la economía y el planeta con los riesgos y oportunidades que afectan el desempeño financiero. Es una valiosa herramienta para alinear toda la organización a la estrategia de sostenibilidad.
- **Colaboren con otras áreas internas:** La doble materialidad exige colaboración entre distintas áreas dentro de la empresa como finanzas, riesgos, operaciones y otras áreas clave. Trabajar de manera cercana con los equipos de otras áreas involucrándolos desde el principio en la definición de la materialidad reduce la resistencia interna que pueda generar el proceso, pero además permite una mejor recolección de los datos que se necesitan para reportar la doble materialidad.
- **Involucren a los grupos de interés:** Conocer las visiones de los grupos de interés es necesario para entender qué información y enfoque de la materialidad le interesa a cada uno. Por ello es importante fomentar un diálogo abierto con empleados, comunidades, inversionistas y otros grupos clave para asegurar que sus preocupaciones se reflejen en la estrategia y reportes de sostenibilidad.



“Siempre estamos viendo las regulaciones y buenas prácticas en otros contextos ya que lo que hacemos no es por compliance sino por liderar. Por eso hacemos lo .máximo posible, damos bastante más información de lo que deberíamos, y eso tiene impactos positivos con nuestros grupos de interés. Por ejemplo, en nuestra relación con los inversionistas porque nuestra transparencia y nivel de disclosure es bien apreciado por ellos.”

**Claudia Bustamante**  
Cementera Pacasmayo



- **Adopten estándares reconocidos:** La doble materialidad facilita la elaboración de informes corporativos integrados y más robustos al promover el uso de estándares como GRI, SASB o ISSB. Utilizar estos estándares de manera complementaria fortalece la calidad de la información reportada, y asegura calidad y comparabilidad en la información que se comunica a los grupos de interés. Se recomienda comenzar por conocer y entender bien lo que requiere cada uno para organizar mejor la estructura de la recolección de la información.
- **Anticípense a la regulación:** Aunque en LATAM no hay todavía regulación que requiera doble materialidad de manera obligatoria, ya existen ciertas señales regulatorias frente al avance de la regulación al respecto. Adoptar anticipadamente el enfoque de doble materialidad permite preparar y anticipar a la organización frente a la regulación que se avecina.
- **Vinculen la sostenibilidad con la innovación:** Utilicen la doble materialidad para identificar oportunidades de negocio innovadoras que respondan a las necesidades del mercado y de los grupos de interés. La información que se reporte en el informe bajo un enfoque de doble materialidad debe servir no solo para comunicar externamente sino además para identificar y promover soluciones innovadoras para abordar los impactos sociales y ambientales que genera.
- **Desarrollen matrices de materialidad:** Las matrices y otras herramientas permiten presentar de manera gráfica y más comprensible la priorización de temas críticos que afectan tanto a la empresa como a sus grupos de interés. El uso de esas herramientas facilita la comunicación tanto a los grupos de interés internos como a los externos de las prioridades estratégicas de la organización.
- **Entregar al Consejo Directivo la información que necesitan:** Como parte de su deber fiduciario, los Consejos Directivos necesitan que las áreas de sostenibilidad les entreguen información para comprender el vínculo entre impactos-riesgos y oportunidades-desempeño financiero. Presentarles estos temas de manera estratégica facilita que se puedan discutir y tomar decisiones de alto nivel al respecto.



### CONSEJOS DIRECTIVOS

- **Incorporen la sostenibilidad en la gobernanza corporativa:** La doble materialidad refuerza el rol del consejo en la supervisión de riesgos ASG y su integración con la estrategia corporativa. Es importante asegurar una gobernanza estratégica de los asuntos de sostenibilidad en donde el Consejo supervise activamente la integración de esta doble visión a todos los niveles.
- **Prioricen una visión a largo plazo:** La doble materialidad permite identificar áreas de acción que fortalezcan la resiliencia y gestión adecuada de riesgos para el negocio asociados a la sostenibilidad. Promover decisiones que equilibren el crecimiento financiero con la creación de valor sostenible y la gestión de impactos en los grupos de interés con una visión de largo plazo contribuyen a la continuidad del negocio en el mediano y largo plazo.
- **Cumplan con el deber fiduciario:** Comprender los impactos ambientales, económicos y sociales, y entender sus efectos en la empresa ayuda a abordar los riesgos financieros y para la continuidad del negocio relacionados con regulación, reputación y cambios en el mercado. Por eso es importante contar con información cualitativa y cuantitativa tanto de la gestión como del desempeño frente a riesgos relacionados con los impactos de sostenibilidad. Para ello, entender primero el impacto, y cómo ese impacto se convierte en un riesgo para el negocio puede ser muy útil como parte del deber fiduciario.
- **Fortalezcan la supervisión de metas ASG:** Establezcan métricas claras para evaluar el desempeño de la empresa en sostenibilidad desde la doble materialidad que les permita comprender el vínculo entre los impactos de sostenibilidad y el desempeño financiero. Evalúen de manera periódica el desempeño en dichas métricas y alineen los incentivos del liderazgo con estos objetivos. De esta manera el Consejo podrá ejercer una supervisión efectiva sobre el desempeño y cumplimiento de objetivos de sostenibilidad, tanto de los impactos como parte del compromiso y responsabilidad con los grupos de interés, como de sus efectos en el desempeño financiero como parte de su deber fiduciario.



“ En Grupo Nutresa nosotros entendemos y reportamos la sostenibilidad de manera integrada entonces nuestro Board lo entiende de manera integrada. Nuestro mapa de valor son 8 capacidades y a través de esos 8 temas ellos ven los temas completamente armonizados y siempre les estamos hablando de los riesgos, las oportunidades y de los impactos. Por ejemplo, cuando les hablamos de descarbonización les hablamos de los riesgos que tenemos, de los impactos que generamos, de los escenarios que estamos analizando. ”

**Claudia Rivera**  
Grupo Nutresa

- **Fomenten un liderazgo responsable:** El Consejo Directivo lidera con el ejemplo asegurando que la empresa contribuya al desarrollo sostenible mientras genera valor económico. Los mensajes y directrices estratégicas sobre la doble materialidad deben venir desde los más altos tomadores de decisiones para que este enfoque realmente se integre en las decisiones clave de negocio y no se vean como elementos separados, promoviendo así una cultura corporativa de generación de lucro basado en principios éticos y de sostenibilidad.
- **Incentiven la transparencia:** Requieran prácticas de transparencia y rendición de cuentas ante los grupos de interés tanto de asuntos relacionados con impactos en el desarrollo sostenible, como de sus efectos en el desempeño financiero de la organización. Alinearse a estándares internacionales de reporte como GRI, SASB y ISSB usándolos de manera complementaria permite divulgar información desde un enfoque de doble materialidad de manera estandarizada, lo que aumenta la confianza de los grupos de interés y las vuelve más atractivas para inversionistas institucionales y clientes conscientes.



- **Supervisen la preparación regulatoria:** Evalúen cómo la empresa está adaptándose a normativas emergentes sobre doble materialidad en mercados clave para evitar riesgos legales y reputacionales. Esto les permitirá anticiparse a cambios regulatorios en mercados estratégicos para la organización, minimizando riesgos de ingreso, y legales y diferenciándose en el mercado.

#### INVERSIONISTAS

- **Incorporen la doble materialidad en su análisis de riesgos:** La doble materialidad permite identificar riesgos y oportunidades que impactan tanto el desempeño financiero como los impactos en sostenibilidad de las empresas. Se recomienda evaluar no solo los riesgos financieros tradicionales, sino también cómo las empresas gestionan sus impactos ambientales y sociales, para tomar decisiones de inversión más informadas.
- **Soliciten reportes alineados con estándares globales:** La doble materialidad contribuye a un reporte más robusto por parte de las empresas al promover el uso de estándares como GRI, SASB o ISSB de manera complementaria. Requerir a las empresas en sus portafolios adoptar estos Estándares permite garantizar transparencia y comparabilidad de la información públicamente disponible, facilitando la labor de los analistas de inversión de recopilar y contrastar los datos.
- **Consideren el riesgo regulatorio:** La doble materialidad está alineada con estándares globales como CSRD en Europa. Requerir a las empresas adoptar buenas prácticas internacionales y anticiparse a la regulación preparándose para cumplir con normativas emergentes frente a la doble materialidad, facilita la inversión en mercados internacionales y evita riesgos futuros relacionados con el cumplimiento normativo que puedan afectar la continuidad de los negocios en los que se invierten. Para ello es importante que también el inversionista conozca y esté al tanto de estas tendencias regulatorias frente a la doble materialidad.
- **Analicen la resiliencia y gestión de riesgos:** Comprender los impactos ambientales, económicos y sociales y entender sus efectos en la empresa ayuda a reducir riesgos financieros y para la continuidad del negocio relacionados con regulación, reputación y cambios en el mercado. Por eso es importante integrar información cualitativa y cuantitativa tanto de la gestión como del desempeño frente a riesgos relacionados con los impactos de sostenibilidad. Para ello, entender primero el impacto, y cómo ese impacto se convierte en un riesgo para el negocio puede ser muy útil desde el punto de vista de la inversión.



## Sobre Equilibre Consultores

- **Inviertan con un enfoque de valor a largo plazo:** Invertir en empresas que integran la doble materialidad asegura un enfoque estratégico de los asuntos prioritarios que favorece la resiliencia y la sostenibilidad a largo plazo. Dar prioridad a empresas que abordan la sostenibilidad desde la doble materialidad contribuye a un rendimiento financiero sostenible en el mediano y largo plazo.
- **Promuevan el desarrollo sostenible:** La doble materialidad facilita identificar empresas que no solo minimizan y gestionan sus impactos negativos, sino que generan beneficios sociales y ambientales, generando valor para todos sus grupos de interés, incluyendo los inversionistas. Invertir en empresas que no solo cumplan con normativas, sino que también estén innovando en productos y servicios alineados con las tendencias de sostenibilidad contribuye al éxito en el mediano y largo plazo al alinearse y sacar provecho de las mega tendencias globales.
- **Promuevan la colaboración y la educación:** La doble materialidad conecta la estrategia corporativa con las prioridades de grupos de interés clave, mejorando el relacionamiento, la comunicación y la confianza en las empresas. Participar en diálogos con empresas y otros inversionistas permite fortalecer la comprensión y adopción de la doble materialidad en los procesos de inversión y gestión de portafolios.

Equilibre Consultores es una firma boutique de consultoría que brinda servicios de asesoría especializados en sostenibilidad corporativa y conducta empresarial responsable desde su creación en febrero de 2019. A través de un enfoque interdisciplinario, integrando experiencia legal, gestión de riesgos, trabajo de campo, investigación académica y servicios de consultoría práctica Equilibre Consultores apoya a las empresas a cumplir sus objetivos de sostenibilidad.



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











**Estefania Rubio Zea**, Consultora  
**José Fernando Gómez**, Socio



“ Como inversionistas nuestro foco es identificar cuáles son los riesgos ASG a los que están expuestas las empresas en nuestro portafolio. Y entender esa exposición generalmente requiere entender no solo la información financiera sino también el contexto cualitativo y de impacto. ”

**Rosmary Lozano**  
 Credicorp Capital

# R Referencias

-  EFRAG. “European Sustainability Reporting Guidelines 1 Double materiality conceptual guidelines for standard-setting” (2022).
-  GRI. “Double materiality: The guiding principle for sustainability reporting” (2024).
-  GRI. “GRI 3 – Temas Materiales” (2021).
- GRI. “Hacia la Doble Materialidad: Prácticas de empresas en América Latina” (2023)
-  GRI. “The double-materiality concept: Application and issues” (2022)
-  Harvard Business Review (2020) Getting Serious about diversity.
-  Harvard Business Review (2024) Reframe the Value Proposition of Diversity.
-  IFRS. “Sustainability-related risks and opportunities and the disclosure of material information” (2024)
-  KPMG. “China finalises mandatory sustainability reporting requirements for larger listed companies” (2024)
-  KPMG. “The move to mandatory reporting” (2024)
-  LSE. “Double materiality: what is it and why does it matter?” (2023)
-  SASB. “Materiality: The Word that Launched a Thousand Debates” (2021)
- SEC. “Staff Accounting Bulletin: No. 99 – Materiality”

# A Anexo 1: Metodología del Estudio

## Selección de las empresas

Para el desarrollo de este documento se seleccionaron empresas que cumplieran con las siguientes características:

1. Empresas Latinoamericanas y constituidas en alguno de los países focos de GRI en la región
2. Que hubieran publicado al menos 2 informes de sostenibilidad
3. Que su último informe publicado fuera del 2023 (publicado en 2024)
4. Que reportaran utilizando tanto Estándares GRI como Estándares SASB

Se hizo una revisión de los listados de las 100 empresas más grandes por país para identificar aquellas que cumplieran con los criterios anteriormente mencionados. La selección final de las 4 empresas para este documento se realizó procurando diversidad de sectores económicos y de países de operación, dando prioridad a las empresas de la Comunidad GRI. No se consideraron las empresas que fueron incluidas en el documento de Doble Materialidad previo publicado en 2023 “Hacia la Doble Materialidad”.

Se seleccionaron las siguiente empresas:

<b>Empresa</b>	Grupo Nutresa	Citibanamex	Cementos Pacasmayo	Antofagasta Minerals
<b>País</b>	Colombia	México	Perú	Chile
<b>Sector</b>	Alimentos	Financiero	Materiales de Construcción	Minería

La selección de estas empresas no constituye una validación por parte del GRI ni de la calidad y/o veracidad de la información reportada en los informes, ni del correcto uso de los Estándares de Reporte utilizados.

## Selección de las temáticas

Una vez seleccionadas las empresas se analizaron los temas materiales de cada una de ellas, y se identificaron temáticas que fueran materiales para al menos 2 de las empresas.

Adicionalmente se revisaron tanto los Estándares Temáticos y Sectoriales del GRI como los Estándares Sectoriales de SASB para identificar los asuntos sobre los cuales se han desarrollado indicadores o divulgaciones bajo los dos Estándares de manera que pudieran contrastarse.

**Con base en dichos análisis cruzados se seleccionaron los siguientes temas:**

1. Salud y Seguridad en el Trabajo
2. Gestión del Recurso Hídrico
3. Diversidad y No Discriminación

## Análisis comparativo de los Estándares de Reporte

**Se analizaron en profundidad los requerimientos de reporte de los siguientes estándares, al estar relacionados con los sectores económicos de las empresas seleccionadas, y con las temáticas seleccionadas:**

- GRI 12 – Sector Carbón
- GRI 14 – Sector Minería
- GRI 303 – Agua y Efluentes
- GRI 403 - Salud y Seguridad en el Trabajo
- GRI 405 – Diversidad
- GRI 406 – No Discriminación
- SASB – Alimentos Procesados
- SASB – Banca de Inversión
- SASB – Cárnicos, aves y lácteos
- SASB – Gestores de Activos
- SASB – Materiales de Construcción
- SASB – Metales y Minería
- SASB – Operaciones de Carbón

El análisis comparativo entre los Estándares GRI y los Estándares SASB que se presentan en este documento no representan una alineación oficial entre ambos estándares. Corresponden a un ejemplo ilustrativo del valor de su uso complementario.

## Entrevistas

La revisión de los informes corporativos e información públicamente disponible se complementó con entrevistas semi-estructuradas tanto con las empresas seleccionadas como con inversionistas en la región. Estas entrevistas tenían como objetivo profundizar en el proceso de la adopción de la doble materialidad y su divulgación a través de los informes corporativos, el uso y valor de dicha información, y los retos y oportunidades para la adopción de este enfoque en la región.

---

Agradecemos a las personas que participaron en estas entrevistas que permitieron nutrir el contenido de este documento:

**Berenice Sanchez**, Citibanamex

**Claudia Bustamante**, Cementera Pacasmayo

**Claudia Rivera**, Grupo Nutresa

**Diego Elizarras**, Citibanamex

**Eliana Figueredo**, Grupo Nutresa

**Maria Camila Forero**, Protección

**Marité Chavira**, Citibanamex

**Rosmary Lozano**, Credicorp Capital



This document has been financed by the Swedish International Development Cooperation Agency, Sida. Sida does not necessarily share the views expressed in this material. Responsibility for its contents rests entirely with the author.



## Con el apoyo de




Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Departamento Federal de Economía,  
Formación e Investigación DEFI  
**Secretaría de Estado para Asuntos Económicos SECO**

## Para más información

✉ [latam@globalreporting.org](mailto:latam@globalreporting.org)

 **LinkedIn** GRI Latam (en Español)

 **@GRILatam**