



**BIGMOND™**  
GROUP

**Reporte de  
Sostenibilidad**

2021  
2022



BIGMOND Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (Sociedad BIC)  
(GRI 2-1) (GRI 2-3)

BIGMOND Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo ha reportado de conformidad con los estándares GRI (The Global Reporting Initiative) para el periodo del 01 de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2022.

Invitamos a nuestros grupos de interés a compartir sus opiniones, consultas y/o sugerencias referentes al Reporte de Sostenibilidad 2021-2022:  
comunicaciones@bigmond.com

Dirección: Av. Benavides 1944, piso 9, Miraflores, Lima, Perú

Maria Elena González Azurín  
Correo electrónico: mariaelena.gonzalez@bigmond.com

Con la asesoría de CTC Consultores en Sostenibilidad : informes@ctc.la

Elaboración de contenidos GRI: Ricardo Cuba y Milagros Quezada – CTC Consultores en Sostenibilidad  
Revisión: Maria Elena González – BIGMOND  
Aprobación: Fernando Gonzáles – BIGMOND  
Diseño: Bigmond Group

# índice.

**1** Carta a nuestros grupos de interés pg. 3

---

**2** Nuestro desempeño pg. 5

---

**3** Sobre nosotros pg. 7

---

**4** Sobre este reporte pg. 9

---

**5** Gobierno y desempeño laboral pg. 17

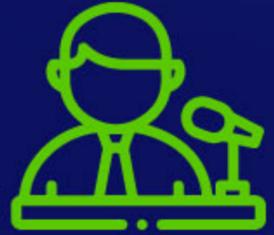
- a. Gobernanza de la Organización pg. 18
  - b. Afiliaciones pg. 20
  - c. Desempeño económico pg. 20
- 

**6** Nuestros pilares estratégicos sostenibles pg. 21

- a. Inclusión en el empleo pg. 22
  - b. Sostenibilidad ambiental pg. 26
  - c. Calidad pg. 27
- 

**7** Contenidos GRI pg. 29

---



# Carta a nuestros grupos de interés



## Carta a nuestros grupos de interés

(GRI 2-22) (GRI 2-23) (GRI 2-24)

Estimados grupos de interés,

Hoy quiero compartir con ustedes la gestión que realizamos en BIGMOND, en materia de responsabilidad corporativa y sostenibilidad en los años 2021 y 2022. Como empresa de selección de ejecutivos y consultoría empresarial, nuestro propósito es promover la igualdad de oportunidades laborales, brindando servicios de alta calidad a empresas comprometidas con la sostenibilidad y la diversidad e inclusión.

Desde nuestro último reporte, la sociedad se ha polarizado y esto ha cobrado más presencia en el discurso diario, tanto en los hogares como en las oficinas, lo que ha hecho que la situación sea más compleja y difícil de superar. A pesar de que se han establecido políticas y lineamientos gubernamentales para tratar de abordar la inequidad, todavía es difícil luchar contra la discriminación en la sociedad y en el mundo corporativo. Consideramos vital un activismo empresarial para movilizarse y luchar contra los problemas de género, cambio climático, derechos humanos y pobreza en el Perú.

BIGMOND, ha establecido metas y lineamientos, para promover la diversidad e inclusión y la no discriminación en los procesos de selección internos y en los servicios que se

brindan, incluyendo, pero no limitándose a edad, raza, cultura, religión, lugar de procedencia, discapacidad, identidad de género, expresión de género y orientación sexual. Comprometidos en crear un entorno donde todas las personas sean respetadas y se sientan valoradas por su singularidad. Esta visión conforma nuestro modelo de gestión desarrollado en tres pilares fundamentales: diversidad e inclusión, sostenibilidad y calidad del servicio.

En cuanto a la diversidad e inclusión, nos esforzamos por fomentar un ambiente laboral justo e inclusivo. Creemos que la diversidad es fundamental para el éxito empresarial y nos comprometemos a promoverla en todas sus formas. Mantenemos una comunicación permanente con nuestros trabajadores para escuchar sus necesidades y preocupaciones. Además, transferimos nuestros valores a nuestros clientes y candidatos para fomentar un ambiente laboral justo, equitativo e inclusivo.

Gracias a este trabajo hemos fortalecido nuestro Modelo Bigmond de comprobada trayectoria en el mercado mediante la mejora continua de nuestra oferta y servicios alineados a la no discriminación. Además de concientizar sobre diversidad e inclusión al interior y fuera de la empresa y sensibilizando sobre comunidades vulnerables en el trabajo.

Sobre la sostenibilidad, nos comprometemos a minimizar nuestro impacto en el medio ambiente, implementando buenas prácticas en nuestras operaciones diarias y promoviendo la educación ambiental entre nuestros trabajadores. Este compromiso

se refleja en la medición y compensación de nuestra huella de carbono. Además de nuestra certificación como empresa carbono neutro.

Fortalecemos la calidad de nuestros procesos asegurando que nuestros trabajadores estén altamente capacitados y motivados para brindar un servicio excepcional. Medimos regularmente la satisfacción del cliente para identificar áreas de mejora y asegurarnos el cumplimiento de nuestras metas.

Durante el año 2022, mantuvimos la certificación de Calidad ISO 9001:2015, la certificación Antisoborno ISO 37001:2016, el Distintivo Empresa Socialmente Responsable de Perú Sostenible, la certificación PRESENTE, el reconocimiento de Ranking PAR, la adhesión al Pacto Mundial y el certificado de Empresa Carbono Neutro, y somos con mucho orgullo una B Corp.

Asimismo, renovamos las alianzas estratégicas con tres organizaciones con alto impacto social: D1 Asociación Cultural, Enseña Perú y Empresarios por la Educación.

Agradezco a todo el equipo de BIGMOND por su compromiso y dedicación en la gestión de la responsabilidad corporativa y sostenibilidad de nuestra empresa. Invito a nuestros grupos de interés a compartir sus opiniones, consultas y/o sugerencias referentes al Reporte de Sostenibilidad 2021-2022. Queremos seguir mejorando y contribuyendo al desarrollo sostenible de nuestro país.

*Fernando Gonzalez*  
CEO





# Nuestro desempeño

02



# **Nuestro desempeño**

(GRI 2-6) (GRI 2-7)

## **Creación de valor sostenible en el 2021 y 2022.**

Continuamos creciendo con generosidad, alegría, entusiasmo, trabajo en equipo, considerando siempre los impactos y los intereses de todas las personas.

### **Somos B Corp**

Lo que reafirma nuestro propósito social y contribución a la sostenibilidad



### **Obtuvimos por tercer año**

el distintivo de Empresa Socialmente Responsable de Perú Sostenible, el reconocimiento de Ranking PAR de Aequales y la certificación Presente



**56% de duplas**  
y/o ternas incluyen al menos una mujer



**3 ton de CO<sub>2</sub>eq**  
compensados en nuestra gestión de carbono neutro



**270 empresas**  
confían en nosotros

### **92% de satisfacción**

de nuestros clientes en los servicios de selección y reclutamiento



### **27.2% de crecimiento**

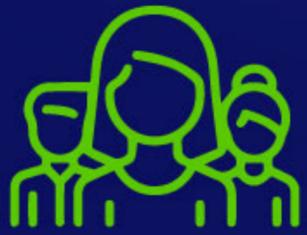
en ventas con respecto al 2021



**+3k procesos de selección**  
realizados durante el 2021-2022



**95% de los seleccionados**  
mantienen su posición después de 2 años



**Sobre  
nosotros**

**OS**

# Sobre nosotros

(GRI 2-1) (GRI 2-2) (GRI 2-5) (GRI 2-6) (GRI 2-14)

BIGMOND S.A.C. DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO es una empresa que se dedica a brindar servicios de gestión humana y empresarial.

Es propietaria de las marcas BIGMOND Executive Search, MILL Hire The Future y BIGMOND Business Consulting, que administra y agrupa bajo la denominación BIGMOND GROUP. En este reporte, se utiliza el nombre BIGMOND para referirse a todas las acciones bajo el control de BIGMOND S.A.C. DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO.

Tabla. Líneas de negocio y servicios ofrecidos

| Unidad de Negocios          | Descripción   | Servicios ofrecidos             |
|-----------------------------|---|---------------------------------|
| BIGMOND Executive Search    | Selección de ejecutivos senior remuneración mensual a partir de S/18,000)                           | Selección y programa onboarding |
| MILL Hire The Future        | Selección de profesionales y mandos medios (remuneraciones de hasta S/18,000).                      | Selección y programa onboarding |
|                             | Selección de personal técnico y operarios de proyectos de mediana y gran envergadura (masivos-RPO). |                                 |
| BIGMOND Business Consulting | Soluciones empresariales en talento humano y gestión de negocios.                                   | Consultoría                     |

Nuestro informe presenta la gestión que realizamos como empresa en materia de sostenibilidad. Incluye el desempeño económico, social y ambiental durante los años 2021 y 2022. El contenido abarca los temas relevantes para nuestra empresa y responde a las expectativas de nuestros grupos de interés.

La elaboración del informe estuvo liderada por la Directora de Asuntos Corporativos en coordinación con el área de Sostenibilidad. Además, contamos con la asesoría de consultores externos para asegurar la objetividad en las diferentes etapas del proceso. El Presidente del Comité Directivo tuvo la responsabilidad de revisar y aprobar este reporte, incluidos los temas materiales de la empresa. El informe ha sido desarrollado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI y no ha sido verificado externamente.



BIGMOND tiene su sede central en la ciudad de Lima, Perú y a lo largo del 2021 y 2022 ha operado en los siguientes países: Colombia, Argentina, Ecuador, Bolivia, Chile, Brasil, Estados Unidos, Zambia y Países Bajos. De la misma forma, llegamos a Centro América, Europa y Asia.

La firma nace con el claro propósito de promover la igualdad de oportunidades laborales. Como parte de su compromiso con la sostenibilidad, BIGMOND desarrolla su gestión beneficiando a todos sus grupos de interés, trabajando por el bienestar de las personas y el cuidado del planeta.

**“Transformamos nuestro modelo de negocio siguiendo los principios del liderazgo sostenible para impactar positivamente en el mundo”**



**Sobre este  
reporte**

04

# Sobre este reporte

(GRI 2-4) (GRI 2-29) (GRI 2-25) (GRI 3-1)

Cada dos años elaboramos nuestro reporte de sostenibilidad enfocado en todos nuestros grupos de interés con el propósito de comunicar de manera transparente los principales resultados de nuestra gestión.

A partir de este reporte hemos asumido los cambios metodológicos establecidos por el GRI en sus estándares GRI 1, GRI 2 y GRI 3. En el último año nos hemos enfocado en realizar estas adaptaciones, en el marco de nuestro alcance, sobre todo en el cumplimiento de los principios de elaboración de reportes.



Tabla. Principios de elaboración de reportes según el estándar GRI 1

| Principio                         | Breve explicación  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Precisión</b>                  | El reporte debe presentar información correcta y detallada que permita evaluar los impactos de la empresa.   |
| <b>Equilibrio</b>                 | El reporte debe presentar información sin sesgo y hacer una representación justa de los impactos negativos y positivos.  |
| <b>Calidad</b>                    | El reporte debe permitir la comparación con otros reportes de la misma organización y de otras organizaciones, para poder evaluar el desempeño en sostenibilidad.                  |
| <b>Comparabilidad</b>             | El reporte debe presentar información sin sesgo y hacer una representación justa de los impactos negativos y positivos.  |
| <b>Exhaustividad</b>              | El reporte debe presentar información suficiente para poder evaluar los impactos de la organización.   |
| <b>Contexto de sostenibilidad</b> | El reporte debe presentar información sobre sus impactos en el contexto más amplio y aplicable de desarrollo sostenible.   |
| <b>Puntualidad</b>                | El reporte debe ser publicados regularmente, de acuerdo con una frecuencia determinada.  |
| <b>Verificabilidad</b>            | El reporte debe contar con procedimientos para recolectar, registrar, compilar y analizar la información de tal forma que pueda examinarse, verificar y/o auditar su cumplimiento. |

Con un nuevo proceso de materialidad que considera los riesgos, impactos y la probabilidad de ocurrencia hemos elaborado una nueva matriz de materialidad. De manera específica los cambios realizados son:

- Se ingresa un nuevo criterio basado en el impacto y la evaluación del contexto interno y externo.
- Se identificaron las expectativas de los grupos de interés relacionados a los sistemas de gestión implementados en la empresa.
- Se contó con la evaluación de consultores externos y auditores de reportes de sostenibilidad para realizar este análisis.

Los principales cambios desde nuestro último reporte están referidos a la reformulación del tema material, fortalecimiento del liderazgo sostenible y el desglose en diversos temas materiales que brindan mayor profundidad y mejor entendimiento de nuestra filosofía de trabajo de cara a nuestros grupos de interés. De esta manera presentamos estos nuevos temas materiales: Contrataciones del cliente bajo el modelo BIGMOND y barreras en la implementación del propósito los cuales son acompañadas por sus respectivos indicadores de gestión.

El proceso para incluir los temas de sostenibilidad consideró las siguientes etapas:

### **Etapas**

#### **Etapas**

### **Entender el contexto de la organización**

Para la definición de temas iniciales de sostenibilidad realizamos un informe de buenas prácticas con reportes de empresas y referentes del sector. También revisamos estándares, guías, documentos internacionales e informes sobre la problemática de la inclusión y la equidad en el Perú.

#### **Etapas**

### **Identificar impactos actuales y potenciales**

Para identificar los impactos en las actividades, cadena de valor y relaciones comerciales, revisamos la información de los sistemas de gestión de la empresa. En este punto incluimos los impactos en derechos humanos, economía, medio ambiente y personas. Además de la documentación producida como entrevistas, artículos y notas en medios de comunicación en los que participó BIGMOND.

#### **Etapas**

### **Evaluar impactos actuales y potenciales**

Con los resultados obtenidos se aplicaron los criterios de probabilidad e impacto (positivos y negativos). Además se realizaron entrevistas a la Gerencia General y la Gerencia de Asuntos Corporativos para brindar detalles de los hallazgos y definir la materialidad.

#### **Etapas**

### **Priorizar los impactos**

Finalmente el resultado de los temas materiales y los indicadores referidos fueron aprobados por la alta dirección.

# Matriz de materialidad de BIGMOND 2021-2022

**IMPACTO (BENEFICIO /SEVERIDAD)**



**PROBABILIDAD**

Tabla. Temas materiales e indicadores relacionados

| Tema Material  | Descripción  | Indicadores   | Estándar GRI o Estándar propio   |
|--|--|---|--|
| <b>Contexto externo negativo para la equidad e inclusión</b> | La discriminación y el prejuicio hacia ciertos grupos de personas pueden crear un contexto externo negativo que dificulta la promoción de la equidad e inclusión. La falta de conciencia o sensibilización en la sociedad en general pueden presentar resistencia o falta de comprensión por parte de los stakeholders   | Número de quejas o denuncias relacionadas con la discriminación o acoso presentadas por trabajadores o clientes | GRI 406-1<br>Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas  |
|  |  | Número de juicios o sanciones impuestos a la empresa en relación con temas de discriminación o acoso            | GRI 419-1<br>Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico                                      |
|  |  | Número de políticas implementadas para abordar la discriminación y el acoso en los grupos de interés            | BIGMOND 1-2023   |
| <b>Barreras en la implementación del propósito</b>           | Desafíos internos y externos que la organización enfrenta al intentar incorporar y llevar a cabo su propósito  | Número de iniciativas potenciadas por el nuevo plan estratégico   | BIGMOND 2-2023   |
|  |  | Porcentaje de dedicación enfocado en las acciones de sostenibilidad e inclusión                                 | BIGMOND 3-2023   |
|  |  | Inversión en sostenibilidad e inclusión   | GRI 201-1<br>Desempeño Económico 2016  |
| <b>Riesgo en la filtración de la información</b>             | Se refiere a la divulgación no intencional o no autorizada de información sensible o confidencial a personas que puede ocurrir debido a errores humanos, fallas técnicas, vulnerabilidades en sistemas o aplicaciones, o acciones maliciosas de insiders o atacantes externos  | Número de incidentes de violaciones de datos o intentos de acceso no autorizado                                 | GRI 418-1<br>Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente |
|  |  | Tiempo promedio de respuesta a las consultas de los postulantes   | BIGMOND 3-2023   |
|  |  | Capacitación del personal en relación con la protección de datos y la prevención de violaciones de seguridad    | BIGMOND 3-2023   |
| <b>Protección de datos en el proceso de postulación</b>      | Son las medidas y prácticas implementadas para salvaguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, con el objetivo de prevenir el acceso no autorizado, la divulgación, la alteración o la destrucción de los datos. Esto implica las políticas, procedimientos y controles de seguridad adecuados para proteger la información contra posibles amenazas y riesgos, y asegurar su uso adecuado y legal. | Medidas de seguridad implementadas para proteger los datos de los solicitantes de empleo                        | BIGMOND 3-2023   |
|  |  | Tiempo promedio de respuesta a las consultas de los postulantes   | BIGMOND 3-2023   |
|  |  | Número de incidentes de violaciones de datos o intentos de acceso no autorizado                                 | GRI 418-1<br>Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente |

| Tema Material  | Descripción  | Indicadores   | Estándar GRI o Estándar propio   |
|--|--|---|--|
| <b>Incremento de la disponibilidad laboral</b>             | De acuerdo con el contexto específico de la organización y los posibles impactos podría surgir un incremento de la disponibilidad laboral lo que implica una mayor demanda de las horas hombre de los trabajadores en el servicio que se ofrece.   | <p>Cantidad de trabajadores y no trabajadores que trabajan en horarios flexibles o desde casa</p> <p>Porcentaje de trabajadores que tienen acceso a políticas de licencias y permisos flexibles</p> <p>Número de trabajadores que han tomado tiempo libre por motivos de salud mental o emocional</p> | <p>BIGMOND 4-2023</p> <p>BIGMOND 4-2023</p> <p>BIGMOND 4-2023</p>  |
| <b>Difusión de la equidad y la inclusión en el trabajo</b> | Promoción de una cultura organizacional inclusiva, que valore y respete la diversidad de género en el lugar de trabajo.  | <p>Porcentaje de trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios</p> <p>Indicadores de capacitados en diversidad e inclusión</p> <p>Número de políticas implementadas para abordar la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo</p>  | <p>GRI 2-7<br/>GRI 2-8</p> <p>GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por trabajador<br/>GRI 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los trabajadores</p> <p>BIGMOND 5-2023</p> |
| <b>Contrataciones del cliente bajo el modelo BIGMOND</b>   | Políticas y prácticas de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación, promoción y desarrollo profesional de su personal, independientemente de su género u otras características protegidas.   | <p>Número de postulantes contratados a través del modelo BIGMOND</p> <p>Retención de los trabajadores contratados a través del modelo BIGMOND en comparación con los trabajadores contratados de manera tradicional</p>   | <p>GRI 203-2<br/>Impactos económicos indirectos significativos</p> <p>BIGMOND 6-2023</p>   |
| <b>Protección de datos en el proceso de postulación</b>    | Son las medidas y prácticas implementadas para salvaguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, con el objetivo de prevenir el acceso no autorizado, la divulgación, la alteración o la destrucción de los datos. Esto implica las políticas, procedimientos y controles de seguridad adecuados para proteger la información contra posibles amenazas y riesgos, y asegurar su uso adecuado y legal. | <p>Medidas de seguridad implementadas para proteger los datos de los solicitantes de empleo</p> <p>Porcentaje de dedicación enfocado en las acciones de sostenibilidad e inclusión</p> <p>Inversión de sostenibilidad e inversión</p>   | <p>BIGMOND 3-2023</p> <p>BIGMOND 3-2023</p> <p>GRI 418-1<br/>Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente</p>                     |

| Tema Material  | Descripción  | Indicadores  | Estándar GRI o Estándar propio                            |
|--|--|--|---|
| <b>Biodiversidad, Ecosistema y Huella de carbono</b> | Implica la comprensión y manejo adecuado de los recursos naturales, la mitigación de los impactos ambientales, la identificación y conservación de hábitats importantes, así como la gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero y la transición hacia una economía baja en carbono. | Emisiones de gases de efecto invernadero en toneladas de CO2 equivalentes                                  | GRI 305-1<br>Emisiones directas de GEI (alcance 1)        |
|  |  | Consumo de energía renovable   | GRI 302-1<br>Consumo de energía dentro de la organización |
|  |  | Cantidad de TCOeq compensadas mediante bonos de carbono  | BIGMOND 7-2023  |
| <b>Logro de certificaciones</b>                      | Acreditaciones del cumplimiento de estándares o normas específicas en áreas como calidad, medio ambiente, seguridad laboral, responsabilidad social, entre otros. Logrando un impacto en la reputación, la credibilidad y la competitividad.   | Número de certificaciones obtenidas por la empresa   | BIGMOND 5-2023  |
|  |  | Inversión en el mantenimiento y obtención de certificaciones   | BIGMOND 5-2023  |
|  |  | Impacto percibido de las certificaciones en la percepción de la empresa por parte de los grupos de interés | BIGMOND 5-2023  |



En BIGMOND, somos conscientes de que nuestras acciones y decisiones tienen un impacto no solo en nuestra empresa, sino también en nuestros grupos de interés, es decir, aquellas personas, organizaciones o comunidades que se relacionan con nuestras operaciones y que, a su vez, pueden afectar o influir en nuestra empresa.

Es importante destacar que BIGMOND ha elaborado su Reporte de Sostenibilidad 2021 y 2022 siguiendo los Estándares GRI y seleccionando sus temas materiales mediante la opinión de los trabajadores de la empresa e información de contexto. Este reporte incluye información sobre la política de tratamiento de datos personales, el código de ética y conducta, la política ambiental y las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como la descripción de la relación de BIGMOND con los principales grupos de interés.

Por ello, queremos explicar cómo nos vinculamos con nuestros grupos de interés y cómo nos esforzamos por atender sus necesidades y expectativas.

**Tabla. Temas materiales e indicadores relacionados**

| Grupo de interés                          | Propósito y participación  |
|---|--|
| <p><b>Trabajadores y trabajadoras</b></p> | <p>Nuestros trabajadores y trabajadoras son el motor de nuestra empresa y por eso, nos esforzamos por fomentar la ética y las buenas prácticas en todas nuestras operaciones. Además, mediante ellos, comunicamos la creación de valor a la sociedad para se sientan orgullosos de formar parte de nuestro propósito.</p> <p>Impulsamos el relacionamiento a través de formación y participación, ya que creemos que es importante que nuestros trabajadores se sientan motivados y comprometidos con nuestro propósito. Consolidamos los entornos colaborativos, la conciliación y el cuidado de la salud para crear un ambiente laboral saludable y equilibrado.</p> <p>Promovemos la diversidad en todas sus formas, ya que consideramos que es fundamental para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso. Medimos regularmente la satisfacción del trabajador para identificar áreas de mejora y asegurarnos de que nuestros trabajadores estén satisfechos con su trabajo.</p> |
| <p><b>Proveedores</b></p>                 | <p>Valoramos a nuestros proveedores y profesionales terceros como socios estratégicos en nuestro negocio. Por eso, nos esforzamos por brindar un cuidado en establecer los mejores vínculos, asegurándonos de que se sientan valorados y respetados.</p> <p>Mantenemos una comunicación continua con nuestros proveedores y profesionales terceros para escuchar sus necesidades y preocupaciones. Creemos que la comunicación abierta y transparente es fundamental para mantener una relación saludable y productiva con nuestros socios.</p>  |
| <p><b>Clientes</b></p>                    | <p>En la relación con nuestros clientes, nos enfocamos en velar por el cumplimiento de las pautas y normativas en la selección y en brindar los mejores profesionales con la mayor agilidad. Además, nos comprometemos a ayudar a nuestros clientes en la gestión de la diversidad y a comunicar la aportación de valor a la sociedad de manera clara y transparente.</p> <p>Finamente para nosotros la medición de la satisfacción es fundamental y se realiza de manera constante para asegurarnos el mejor servicio.</p>  |
| <p><b>Postulantes</b></p>                 | <p>Reconocemos la importancia de los candidatos en nuestra gestión de sostenibilidad. A través de nuestros servicios, BIGMOND busca mejorar la empleabilidad de los candidatos y ayudar en su transición a un desarrollo justo. Además, la inclusión de colectivos específicos en el proceso de selección permite atraer y fidelizar a dichos grupos, promoviendo así la igualdad de oportunidades laborales. Este enfoque en los candidatos también incluye la medición de su satisfacción en el proceso de selección, lo que permite a BIGMOND evaluar y mejorar continuamente sus prácticas y asegurar la calidad de su servicio.</p>   |
| <p><b>Sociedad</b></p>                    | <p>La sociedad es nuestro grupo de interés más numeroso y sobre el que se apoya nuestro propósito transformador. Nuestras acciones de comunicación nos permiten comunicar nuestra experiencia, compartir nuestro conocimiento y transferir nuestros valores. En este sentido, buscamos normalizar la diversidad mediante la implementación de buenas prácticas de desarrollo sostenible e inclusión.</p> <p>Entre nuestros fines específicos, se encuentra la concientización y sensibilización sobre comunidades vulnerables en el trabajo, así como la promoción de una educación óptima y el cuidado de la salud de niños y niñas del país. Además, apoyamos a asociaciones sin fines de lucro que promueven la inclusión, la educación, la empleabilidad y el cuidado de la salud en el país, mediante servicios gratuitos que fortalecen sus áreas de recursos humanos.</p>   |



# Gobierno y desempeño laboral

## a. Gobernanza de la Organización

(GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-11) (GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-16)  
(GRI 2-17) (GRI 2-18) (GRI 2-19) (GRI 2-20) (GRI 2-27)

## Organigrama



BIGMOND es una empresa peruana constituida bajo la Ley de Sociedades BIC (Beneficio e Interés Colectivo) que tiene como objetivo fomentar el desarrollo sostenible y la responsabilidad corporativa a través de la creación de empresas que tengan un propósito social y ambiental claro y que se comprometan a actuar de manera responsable en sus operaciones. Esta ley permite la creación de empresas cuyo objetivo principal es generar impacto social y/o ambiental positivo en la comunidad.

Nuestra empresa cuenta con un Comité Directivo compuesto por 5 integrantes, todos con comprobada experiencia en el sector de gestión humana. Todos los integrantes del Comité Directivo son independientes salvo el Presidente que desempeña el cargo de CEO. Si bien no contamos con una evaluación del desempeño para el Comité Directivo, las reuniones entre esta instancia y la Alta Dirección permiten fortalecer y supervisar una adecuada gestión de los compromisos y acuerdos tomados. En el último año el presidente del Comité Directivo y CEO se ha capacitado en Economía Circular y Estrategias de Sostenibilidad en Cambridge University.

La función del presidente como CEO en

BIGMOND implica que esta persona tiene el liderazgo ejecutivo de la empresa y toma las decisiones principales. Siendo una pequeña empresa esta configuración nos permite tener una visión clara y plasmar la experiencia de la alta dirección en la gestión de la empresa. Para evitar y mitigar los conflictos de interés, BIGMOND estableció medidas de control y transparencia en la toma de decisiones. Mediante un comité asesor se revisan las decisiones estratégicas que guían la gestión de la empresa.

En BIGMOND, el CEO y los altos ejecutivos tienen un papel fundamental en el desarrollo, aprobación y actualización del propósito de la organización, valores o misión, las estrategias relacionadas con el desarrollo sostenible. Para ello, trabajamos bajo nuestro propio modelo en con los tres pilares fundamentales: Inclusión, Sostenibilidad y Calidad, buscando integrar a las principales partes interesadas en la gestión de la empresa.

La Gerencia General o CEO es responsable de supervisar la debida diligencia de la organización y otros procesos para identificar y abordar los impactos de la empresa sobre la economía, el medio ambiente y las personas. Para ello, se realiza la revisión periódica de los procesos, se identifican los riesgos

y oportunidades y se toman medidas para gestionarlos adecuadamente. Asimismo, se establecen indicadores de desempeño para medir y monitorear el progreso de la gestión sostenible. La ejecución de las acciones recae tanto en el CEO como en la alta dirección y es mediante este grupo de trabajadores que se trasladan las inquietudes críticas para la gestión. De esta manera podemos identificar cualquier riesgo real o potencial sobre el cual se deba tomar pronta acción.

Nuestra gestión de los conflictos de interés es altamente valorada y es parte del Código de Ética y Conducta. Buscamos que todo el personal, desde la alta dirección hasta los trabajadores y trabajadoras, se comprometan a evitar situaciones en las que el interés personal interfiera con los valores de BIGMOND, ya que esto puede socavar la reputación de la empresa y su ética empresarial.

Para garantizar la mejor gestión posible, BIGMOND mantiene una Política de Tratamiento de Datos Personales y un Código de Ética y Conducta los cuales se actualizan y revisan regularmente. Además, la empresa realiza capacitaciones periódicas para su personal y establece procedimientos que permiten detectar y gestionar posibles conflictos de interés en todo momento.

Nuestra política de remuneraciones se rige por una estructura salarial justa y equitativa, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos y la igualdad salarial a los trabajadores que desempeñan funciones similares. La remuneración de los altos ejecutivos, directores y CEO se vincula directamente con el desempeño en la gestión de la empresa en materia de sostenibilidad y equidad. Además, se llevan a cabo evaluaciones anuales de desempeño para determinar la actualización salarial correspondiente, con base en los logros individuales y colectivos alcanzados durante el periodo. Se establece una remuneración acorde al perfil del puesto, los conocimientos, habilidades, experiencia y responsabilidades asignadas, teniendo en cuenta el mercado laboral y la situación económica del país. Asimismo, garantizamos el pago de sueldos superiores a la remuneración mínima vital y acordes al mercado. Fomentamos la capacitación y el crecimiento profesional de nuestros trabajadores para que puedan mejorar su desempeño y percibir una mayor remuneración a medida que asuman mayores responsabilidades.

(GRI 419-1)

En los años 2021 y 2022 no se han presentado casos de incumplimiento de la ley, normativas, multas o sanciones no monetarias.

## b. Afiliaciones

(GRI 2-28)

Somos parte de las siguientes organizaciones y asociaciones.



## c. Desempeño económico

(GRI 201-1)

En el año 2022, BIGMOND ha enfrentado un contexto económico y social complicado, sin embargo, ha logrado crecer en un 27.2% en términos de ingresos. Este crecimiento es resultado del compromiso de la empresa con su propósito y su equilibrio entre la creación de valor económico, social y ambiental en su modelo de negocio. La empresa ha logrado diversificarse y ha transitado hacia una figura de madurez en algunos productos, motivados por la inclusión y la igualdad de oportunidades. BIGMOND ha desarrollado consultorías en diferentes áreas, que van desde la valorización de empresas hasta la sostenibilidad, y que buscan crear valor en las organizaciones y desarrollar capacidades especiales para enfrentar los nuevos desafíos post pandemia.

Tabla. Ventas por tipo de mercado

| Unidad                             | 2021         | 2022         |
|------------------------------------|--------------|--------------|
| <b>BIGMOND Executive Search</b>    | S/ 1,015,600 | S/ 631,900   |
| <b>MILL Hire The Future</b>        | S/ 535,800   | S/ 1,158,000 |
| <b>RPO Mill</b>                    | S/ 0         | S/ 307,000   |
| <b>RPO Masivo</b>                  | S/ 0         | S/ 566,500   |
| <b>Licitaciones</b>                | S/ 918,000   | S/ 504,100   |
| <b>BIGMOND Business Consulting</b> | S/ 15,750    | S/ 83,000    |

Tabla. Ventas por tipo de cliente

| Clientes                 | 2021         | 2022         |
|--------------------------|--------------|--------------|
| <b>Empresas privadas</b> | S/ 1,421,900 | S/ 2,496,600 |
| <b>Empresas públicas</b> | S/ 535,800   | S/ 504,100   |

Tabla. Ventas por origen

| Región               | 2021         | 2022         |
|----------------------|--------------|--------------|
| <b>Nacional</b>      | S/ 2,371,200 | S/ 3,000,700 |
| <b>Internacional</b> | S/ 119,000   | S/ 250,300   |

Asimismo, destacando la importancia de la innovación y la inclusión para capitalizar diferentes oportunidades en un contexto de contracción. Además, el mercado valora cada vez más los productos y servicios sostenibles, lo



que es un indicador del cambio en la mentalidad de los consumidores. BIGMOND ha logrado ofrecer productos y servicios sostenibles a precios competitivos, lo que le da una ventaja sobre sus competidores.

En cuanto a las ventas y nuevas cuentas, BIGMOND ha tenido un desempeño positivo. La empresa ha logrado mantener un equilibrio entre el número de nuevos clientes y el mantenimiento de los ya existentes, lo que es un indicador de la satisfacción de los clientes con los productos y servicios de la empresa. Además, BIGMOND ha incursionado en nuevos servicios más allá del reclutamiento y selección, como programas de coach, diversidad e inclusión, finanzas y valorización de empresas y sostenibilidad, lo que ha permitido un crecimiento en nuevas cuentas.

Tabla. Valor económico generado y distribuido

| Ítem  | 2021                | 2022                |
|---|---------------------|---------------------|
| Valor económico generado  | 2,548,361.35        | 3,243,039.37        |
| Total de ingresos   | 2,548,361.35        | 3,242,920.56        |
| Total de otros ingresos   |                     | 118.81              |
| <b>Valor económico distribuido</b>                                  | <b>2,362,375.07</b> | <b>3,031,950.99</b> |
| Pago total por costo operacional (incluye alquiler)                 | 159,910.46          | 45,422.69           |
| Pago total por salarios y beneficios de los trabajadores (planilla) | 1,014,033.36        | 1,496,264.70        |
| Pago total a proveedores  | 1,093,019.19        | 1,361,533.57        |
| Pago total a proveedores de capital (préstamos y dividendos)        | 539,416.06          | 83,027.03           |
| Pago total al gobierno (impuestos, multas, licencias, entre otros)  | 41,006.00           | 45,703.00           |
| <b>Valor económico retenido</b>                                     | <b>185,986.28</b>   | <b>211,088.38</b>   |



# Nuestros pilares estratégicos sostenibles

# Nuestros pilares estratégicos sostenibles

(GRI 2-22) (GRI 2-25) (GRI 203-2)

Nuestros principios de inclusión, sostenibilidad y calidad son fundamentales para la mejora y transformación en una empresa socialmente responsable.



La sostenibilidad es otro pilar importante, ya que implica minimizar el impacto ambiental y social de la actividad. BIGMOND ha adoptado prácticas sostenibles como la gestión de la huella de carbono en sus procesos.



La inclusión es un valor clave que promueve la diversidad, la igualdad y la justicia social. BIGMOND implementa políticas que eliminan sesgos de género y otros tipos de discriminación, y que crean oportunidades de desarrollo.



La calidad es el tercer pilar, enfocado en garantizar que la empresa pueda ofrecer servicios de alta calidad que cumplan con las expectativas de los clientes. BIGMOND ha implementado sistemas de gestión de calidad y ha adoptado tecnologías y herramientas innovadoras para mejorar la eficiencia y calidad del servicio.

La implementación de estos tres pilares ha mejorado la imagen y reputación de la empresa, ha atraído a los mejores talentos y clientes, y ha asegurado un futuro sostenible para la empresa y sus partes interesadas.

En este proceso hemos identificado impactos negativos potenciales los cuales se presentan

en el contexto externo de nuestra organización. Nuestro compromiso y acciones se enfocan en disminuir y aportar desde nuestro rol como agentes transformadores de la sociedad.

## a. Inclusión en el empleo

### i. Demografía

(GRI 2-7) (GRI 2-8)

En 2021 y 2022 cerramos cada año con 37 y 36 trabajadores y trabajadoras a tiempo completo respectivamente.

Tabla. Número de proveedores profesionales y tiempo de pago

| Trabajadores        | 2021      | 2022      |
|---------------------|-----------|-----------|
| Plazo indeterminado |           |           |
| Mujeres             | 1         | 1         |
| Hombres             | 1         | 1         |
| LGBTIQ+             | 0         | 0         |
| Plazo determinado   |           |           |
| Mujeres             | 32        | 30        |
| Hombres             | 3         | 5         |
| LGBTIQ+             | 0         | 0         |
| Practicantes        |           |           |
| Mujeres             | 2         | 1         |
| Hombres             | 0         | 0         |
| LGBTIQ+             | 0         | 0         |
| <b>TOTAL</b>        | <b>37</b> | <b>36</b> |

Además, en ocasiones contratamos servicios de consultoría independiente para el desarrollo de proyectos específicos. Durante el año 2021, la cantidad de profesionales independientes fue de 42, mientras que en el 2022 se incrementó a 66 personas.

Tabla. Número de trabajadores por identidad y edad

| Identidad    | Rango de edad      | 2021      | 2022      |
|--------------|--------------------|-----------|-----------|
| Mujeres      | Menores de 30 años | 13        | 9         |
|              | Entre 30 y 50 años | 20        | 22        |
|              | Mayores de 50 años | 0         | 0         |
| Hombres      | Menores de 30 años | 1         | 1         |
|              | Entre 30 y 50 años | 3         | 4         |
|              | Mayores de 50 años | 0         | 0         |
| LGBTIQ+      | Menores de 30 años | 0         | 0         |
|              | Entre 30 y 50 años | 0         | 0         |
|              | Mayores de 50 años | 0         | 0         |
| <b>TOTAL</b> |                    | <b>37</b> | <b>36</b> |

Tabla. Número de trabajadores por categoría laboral e identidad

| Año  | Categoría              | Hombres   | Mujeres   | LGBTIQ+  | Total     | Porcentaje de mujeres en la categoría |
|------|------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|---------------------------------------|
| 2021 | Gerencias              | 1         | 2         | 0        | 0         | 67%                                   |
|      | Jefaturas              | 1         | 9         | 0        | 10        | 90%                                   |
|      | Analistas y asistentes | 2         | 20        | 0        | 22        | 91%                                   |
|      | Practicantes           | 0         | 2         | 0        | 2         | 100%                                  |
|      | <b>TOTAL</b>           | <b>4</b>  | <b>33</b> | <b>0</b> | <b>37</b> | <b>89%</b>                            |
| 2022 | Gerencias              | 1         | 2         | 0        | 3         | 67%                                   |
|      | Jefaturas              | 1         | 2         | 0        | 9         | 89%                                   |
|      | Analistas y asistentes | 0         | 23        | 0        | 29        | 87%                                   |
|      | Practicantes           | 0         | 1         | 0        | 1         | 100%                                  |
|      | <b>TOTAL</b>           | <b>37</b> | <b>36</b> | <b>0</b> | <b>36</b> | <b>86%</b>                            |

Internamente, fomentamos la inclusión de mujeres y miembros de la comunidad LGTBIQ en nuestra plantilla organizativa. Además, hemos establecido un canal de quejas y denuncias en [denuncias@bigmond.com](mailto:denuncias@bigmond.com). Durante el periodo 2021-2022, no se recibieron quejas por parte de

este grupo de interés, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla. Consultas y denuncias

| Tipo de caso registrado          | 2021        | 2022        |
|----------------------------------|-------------|-------------|
| Consultas realizadas (estimadas) | 0           | 2           |
| Consultas atendidas              | 0           | 2           |
| Denuncias recibidas              | 0           | 0           |
| Denuncias atendidas              | 0           | 0           |
| <b>Porcentaje de atención</b>    | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

BIGMOND ha demostrado su flexibilidad para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y ofrece a sus trabajadores políticas flexibles que les permitan equilibrar su vida laboral y personal. El incremento de la disponibilidad laboral puede incluir medidas como horarios de trabajo flexibles, trabajo desde casa, licencias y permisos flexibles, opciones de trabajo a tiempo parcial, entre otros. Estas medidas tienen como objetivo aumentar la satisfacción y la motivación de los trabajadores, mejorar su calidad de vida y reducir el estrés y el agotamiento laboral.

Además, el incremento de la disponibilidad laboral también puede tener beneficios para las empresas, como una mayor retención de trabajadores, una mayor productividad y una mejora en la imagen de la empresa como empleador responsable, que busca mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y no trabajadores, aumentando su satisfacción y motivación, de esta manera mejorar la productividad y rentabilidad a largo plazo.

(BIGMOND 4-2023)



Tabla. Lista de beneficios

| Beneficios  | Número de usuarios |      |
|---|--------------------|------|
|   | 2021               | 2022 |
| Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se concederá hasta cinco (05) días consecutivos.   | 0                  | 0    |
| Por capacitación y desarrollo de personal, previa sustentación documentada de la capacitación y la opinión favorable del jefe inmediato.  | 4                  | 3    |
| Por matrimonio se concederá hasta cinco (05) días consecutivos.   | 0                  | 0    |
| Por el día del onomástico del trabajador un (01) día.   | 37                 | 36   |
| Para el cuidado de dependientes (hijos/as, padres, adultos mayores, pareja), se otorgará un (01) día libre.   | 10                 | 12   |
| Permiso por tres (03) días al año por motivos personales.   | 37                 | 36   |
| Los viernes se realiza trabajo remoto o a distancia (home office/teletrabajo) hasta las 13:30 horas.  | 37                 | 36   |
| Por citación del trabajador, en relación al cumplimiento de sus funciones, por parte de algún organismo del sector público.   | 0                  | 0    |
| Por incapacidad temporal, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.   | 0                  | 0    |
| Licencia por un (01) mes adicional, a lo que corresponde por ley, por maternidad y paternidad.  | 0                  | 0    |
| Por maternidad, que corresponde una (1) hora de lactancia por un (1) año, se otorgará una (1) hora adicional  | 0                  | 0    |
| Las madres y padres de niños entre 1 a 5 años, tendrán medio (1/2) día libre de licencia el día de la madre, el día del padre, cumpleaños del hijo(a) y/o evento familiar o escolar importante.                   | 10                 | 12   |
| Durante los primeros 6 meses, finalizada la licencia otorgada correspondiente, se otorgará un (1) día libre cada mes para disponerlo en pasar tiempo con su hijo/a. Ejemplos: citas médicas y espacios familiares | 0                  | 0    |
| En casos especiales y con autorización del jefe inmediato, se otorgará la facilidad de llevar a los/as niños/as de 0 a 10 años a la oficina (centro de trabajo).  | 0                  | 0    |
| Se facilitará la modalidad de trabajo home office cuando lo requieran y soliciten previamente para el cuidado de su hijo/a durante la jornada laboral.  | 0                  | 0    |

## ii. Equidad e inclusión en BIGMOND

La inclusión en el empleo es un tema fundamental para la coherencia de las operaciones de BIGMOND. Nos enorgullece haber obtenido el primer puesto en dos categorías (PYMES y Consultoría e investigación) en el Ranking PAR de Equidad de Género 2022. Además, hemos sido reconocidos con la Certificación Presente 2022, otorgada por la ONG Presente como una de las mejores empresas para el talento LBGTIQ+.

(GRI 2-7) (GRI 2-8)

**Tabla. Capacitaciones sobre el propósito a trabajadores en 2021 y 2022**

| (GRI 404-2)   | 2021                 |                         | 2022                 |                         |
|---|----------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|
|   | Cantidad de sesiones | Número de Participantes | Cantidad de sesiones | Número de Participantes |
| Charla de nuevas masculinidades                                 | 1                    | 22                      | 1                    | 22                      |
| Definiciones básicas y derechos de la comunidad LGBTIQ+         | 1                    | 9                       | 1                    | 9                       |
| Ética, cumplimiento y diversidad                                | 1                    | 19                      | 1                    | 19                      |
| Diversidad e Inclusión: refuerzo del programa "pasa el mensaje" | 1                    | 22                      | 1                    | 22                      |

**Tabla. Capacitaciones impartidas a trabajadores en 2022**

| Nombre de la capacitación  | Resultados de Evaluación de Eficacia de la Capacitación (%) |
|--|---|
| Código de conducta y Política Antisoborno  | 93  |
| Ley Pyme   | 91  |
| Capacitación SST: Ergonomía  | 95  |
| Ser trans en el Perú   | 94  |
| Capacitación SST: Salud mental en el trabajo   | 92  |
| Cuidado del medio ambiente   | 92  |
| Capacitación SST: Ley 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo                           | 94  |
| Capacitación SST: Vigilancia médica  | 91  |
| Bolsa de trabajo   | 93  |
| Empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad                           | 92  |
| Como preparar a los trabajadores de la empresa para recibir una persona con discapacidad | 89  |
| Política de Calidad, Objetivos y Contribución al Sistema de Gestión de Calidad           | 100   |
| Diversidad e Inclusión. Sesgos inconscientes   | 85  |
| Finanzas personales y reducción del Impuesto a la Renta de 5ta categoría                 | 87  |
| Riesgos y Oportunidades  | 83  |
| Medición y Seguimiento de Indicadores por Procesos                                       | 88  |

Nos comprometemos a seguir mejorando en este ámbito, ya que implementamos políticas y prácticas que fomentan la inclusión y la equidad de género en el lugar de trabajo.

(BIGMOND 1-2023) (BIGMOND 5-2023)

**Tabla. Políticas implementadas para abordar la discriminación y el acoso en los grupos de interés en el periodo 2021-2022**

|  | Vigencia desde el año: |
|--|------------------------|
| Número de políticas implementadas para abordar la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo | 4                      |
| Política de Sostenibilidad   | 2021                   |
| Política de Diversidad e Inclusión   | 2022                   |
| Política de Derechos Humanos   | 2022                   |
| Protocolo para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual                                    | 2021                   |

Para nosotros, la inclusión en el empleo significa crear un ambiente en el que todas las personas se sientan valoradas y respetadas, independientemente de su género, edad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal. Creemos que esto no solo es lo correcto, sino que también es fundamental para nuestra propuesta de valor: brindar un servicio de alta calidad y promover la igualdad de oportunidades.

**Tabla. Salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local**

| Categoría              | 2021          |               | 2022          |               |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                        | Hombres       | Mujeres       | Hombres       | Mujeres       |
| Analistas y asistentes | 2,000 - 3,500 | 2,000 - 3,500 | 2,000 - 3,500 | 2,000 - 3,500 |
| Salario mínimo vital   | 930           | 930           | 930           | 930           |

(GRI 404-1)

Para garantizar la inclusión en el empleo, hemos tomado medidas específicas. En primer lugar, nuestras políticas de reclutamiento y selección son completamente imparciales, lo que significa que seleccionamos a los mejores candidatos basándonos exclusivamente en su capacidad para hacer el trabajo. Además, hemos implementado prácticas laborales que fomentan la inclusión y la equidad de género, como programas de capacitación para nuestros trabajadores que les ayudan a comprender la importancia de la diversidad y cómo pueden contribuir a crear un ambiente laboral respetuoso e inclusivo. En estos programas de capacitación, contamos con expositores como Presente, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, liderados por nuestro Gerente General, Fernando Gonzáles. Durante el 2022 logramos 76 horas de capacitación, mientras que para el 2023 nuestro objetivo es alcanzar 80 horas.

El modelo de contratación propio de BIGMOND se enfoca en dar una propuesta de valor que brinde igualdad de oportunidades. El costo de contratar, capacitar y retener a es-

tos trabajadores puede ser mayor que el de contratar a trabajadores más tradicionales, pero el impacto social y económico a largo plazo es significativo. Estos indicadores reflejan el compromiso de la empresa con la inclusión social y el desarrollo sostenible.

(BIGMOND 6-2023)

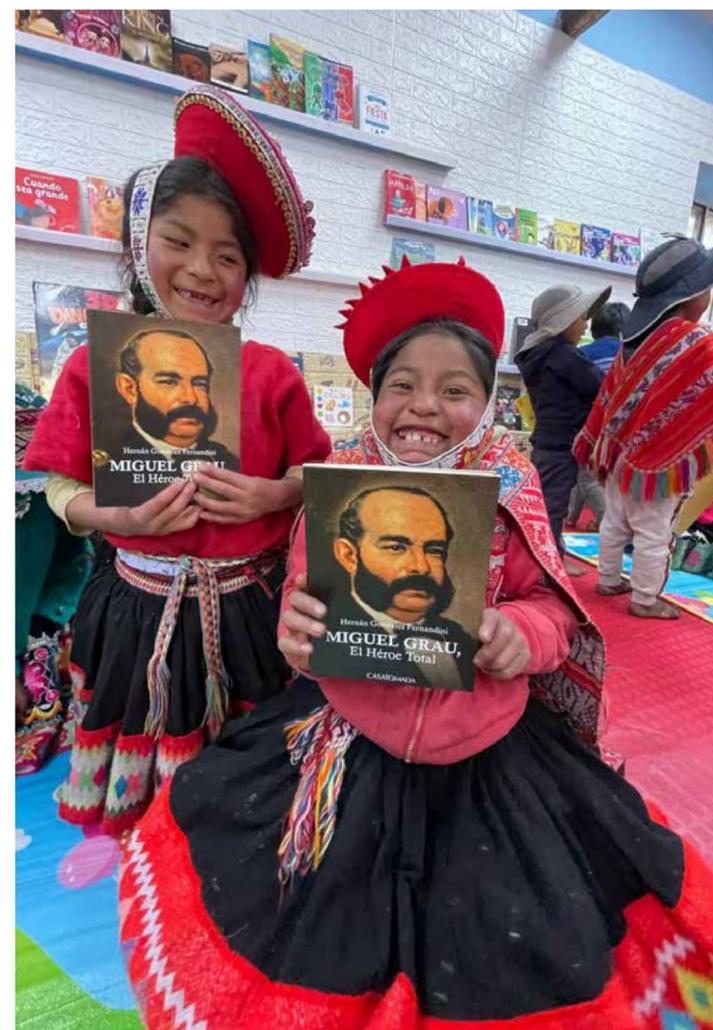
También hemos adoptado medidas específicas para promover la equidad de género en nuestro lugar de trabajo. Por ejemplo, hemos establecido objetivos claros para aumentar la presencia de personas LGBTQ+, adultos mayores, con discapacidad y afrodescendientes. Como empresa líder en el rubro y a nivel de medianas empresas en el tema de inclusión en el empleo, nos enorgullece trabajar en nuestro propósito y seguir creando oportunidades para todos.

En el año 2022 también realizamos actividades de voluntariado con las organizaciones Niñotecas El Paraíso, La Luz y el Trébol. La Caravana de Miguel Grau, el programa de voluntariado de BIGMOND, tiene como objetivo promover valores en niños y niñas de zonas vulnerables a través del conocimiento de la vida de nuestro insigne héroe.

Los sábados 21 de mayo, 6 de agosto y 12 de noviembre llevamos a cabo nuestras actividades en los asentamientos humanos Lomas del Paraíso en Villa María del Triunfo, La Luz en Jicamarca y el Trébol en San Juan de Miraflores. Entregamos a los niños el libro "Miguel Grau, el héroe total" del historiador Hernán Gonzáles. Los eventos contaron con la participación de la Marina de

Guerra del Perú, el autor del libro y representantes de las Niñotecas, proyecto social que proporciona bibliotecas y espacios seguros con diversos libros y juegos.

Las jornadas estuvieron llenas de peruanidad. Repasamos algunos episodios de la vida de nuestro héroe, resaltando sus valores ciudadanos, su ejemplar rol como padre y su profundo amor por nuestro Perú. La banda de músicos también alegró el día de los niños, quienes vivieron experiencias de aprendizaje y patriotismo.



### iii. Equidad e inclusión en nuestros clientes

En BIGMOND consideramos que la equidad de género es un tema prioritario no solo para los clientes sino para la sociedad, lo que significa que promovemos la diversidad e inclusión mediante nuestros servicios. Para lograr este objetivo, hemos establecido objetivos y metas con un equipo responsable de llevar a cabo estos planes. Como parte de nuestro compromiso con la igualdad de género, la empresa se asegura de presentar ternas y/o duplas que contengan al menos una candidata mujer. Este es un enfoque que pretende equilibrar las oportunidades de los diferentes sexos en cuanto a su participación en los procesos de selección para puestos de trabajo.

Tabla. Presencia de candidatas mujeres 2021-2022

| Año  | Unidad de Negocios       | Ternas (Long List o short List) presentadas al cliente | Ternas con al menos una mujer | Número de candidatas seleccionadas |
|------|--------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|
| 2021 | BIGMOND Executive Search | 10   | 6                             | 0                                  |
|      | MILL Hire The Future     | 578  | 186                           | 108                                |
| 2022 | BIGMOND Executive Search | 27   | 7                             | 4                                  |
|      | MILL Hire The Future     | 2437   | 1509                          | 1105                               |

A pesar de los esfuerzos por asegurar un equilibrio igualitario, la empresa ha confrontado ciertas dificultades al identificar candidatas femeninas que cumplan con

los requisitos establecidos, puesto que en algunos sectores específicos, la presencia femenina es más reducida. Por ejemplo, puede haber dificultades para encontrar mujeres con experiencia en un rubro o cargo específico. Ante esta situación, BIGMOND enfoca sus esfuerzos en explicar las fortalezas de las candidatas presentadas a sus clientes, a pesar de que no cumplan con todos los requisitos solicitados.

La filosofía de BIGMOND se refleja en el enfoque de la empresa hacia la inclusión y la diversidad, ya que se entiende que la inclusión y la diversidad no solo son socialmente importantes, sino que también pueden mejorar el rendimiento económico y los resultados. Al optar por considerar a las candidatas en su terna y/o dupla de selección de manera más equilibrada, la empresa tiene una oportunidad para fortalecer su economía y ofrecer una mejor calidad de vida para sus trabajadores y sus comunidades.

De manera específica podemos resumir nuestra filosofía de trabajo de la siguiente manera:

- Promovemos la inclusión y diversidad en nuestros procesos de reclutamiento y selección.
- Abogamos por la inclusión de personas con diferentes características, como edad, género, etnia, capacidades y orientaciones sexuales.
- Nuestro modelo se enfoca en la eliminación de sesgos cognitivos, culturales, de género y otros factores en el reclutamiento y selección.

- Utilizamos diversas herramientas y métodos, como entrevistas basadas en competencias y pruebas psicológicas y de habilidades especializadas, para formar una opinión mejor fundamentada sobre cada candidato.

- Nuestro modelo también se enfoca en prevenir la discriminación directa e indirecta en todas las etapas del proceso.

- Todos los trabajadores y agentes de BIGMOND se adhieren a políticas claras y estrictas en contra de cualquier forma de discriminación.

- Nuestras políticas están en línea con la legislación aplicable y los principios y estándares internacionales de derechos humanos.

(BIGMOND 6-2023)

En nuestro enfoque para brindar una atención adecuada a los postulantes en los procesos de selección, mantenemos una comunicación oportuna y constante sobre aspectos relevantes de su postulación. Todos los postulantes reciben actualizaciones sobre el estado del proceso. Además, aquellos que hayan pasado las entrevistas con el cliente pero no hayan sido seleccionados, reciben una carta de agradecimiento donde se reconoce su potencial y participación. También se comunica el estado del proceso a aquellos que iniciaron pero no llegaron a las entrevistas con el cliente. A petición de algunos postulantes, brindamos retroalimentación sobre sus fortalezas y áreas de mejora. Además, antes de las entrevistas con el cliente, proporcionamos recomendaciones personalizadas para ayudarles

a tener una entrevista óptima y aumentar su confianza. Enfoque basado en la transparencia y la comunicación efectiva. En el periodo 2021 y 2022 no se han presentado ninguna reclamación referida a violaciones de la privacidad e información del cliente.

Tabla. Retroalimentaciones brindadas a candidatos

| Etapa en la que se brindó la retroalimentación                   | Periodo |      |
|--|---------|------|
|  | 2021    | 2022 |
| Previa entrevista con el cliente                                 | 100%    | 100% |
| Postulantes que solicitaron retroalimentación sobre su desempeño | 100%    | 100% |

El compromiso y la dedicación de BIGMOND para lograr la equidad de género es prioridad para todos. La empresa ha mantenido su enfoque en los objetivos y metas de diversidad y ha luchado por promover la inclusión en todos los ámbitos. Si bien algunas áreas pueden presentar obstáculos, se sostiene una actitud de optimismo hacia la idea de fortalecer la presencia femenina en todos los sectores del mundo laboral. Estas son medidas esenciales para lograr la equidad e igualdad en el ámbito laboral y social, y se espera que BIGMOND siga liderando en este aspecto a lo largo del tiempo.

Se viene demostrando un fuerte liderazgo en el sector tenemos un acuerdo en la implementación de nuestros propósitos con la equidad y las oportunidades justas para todas las personas nuestros principales indicadores de sostenibilidad son una prueba sólida del compromiso con un futuro más justo y sostenible

(BIGMOND 2-2023)

Tabla. Indicadores en la implementación del propósito

|   | 2021 | 2022 |
|---|------|------|
| Porcentaje de dedicación enfocado en las acciones de sostenibilidad e inclusión | 100% | 100% |

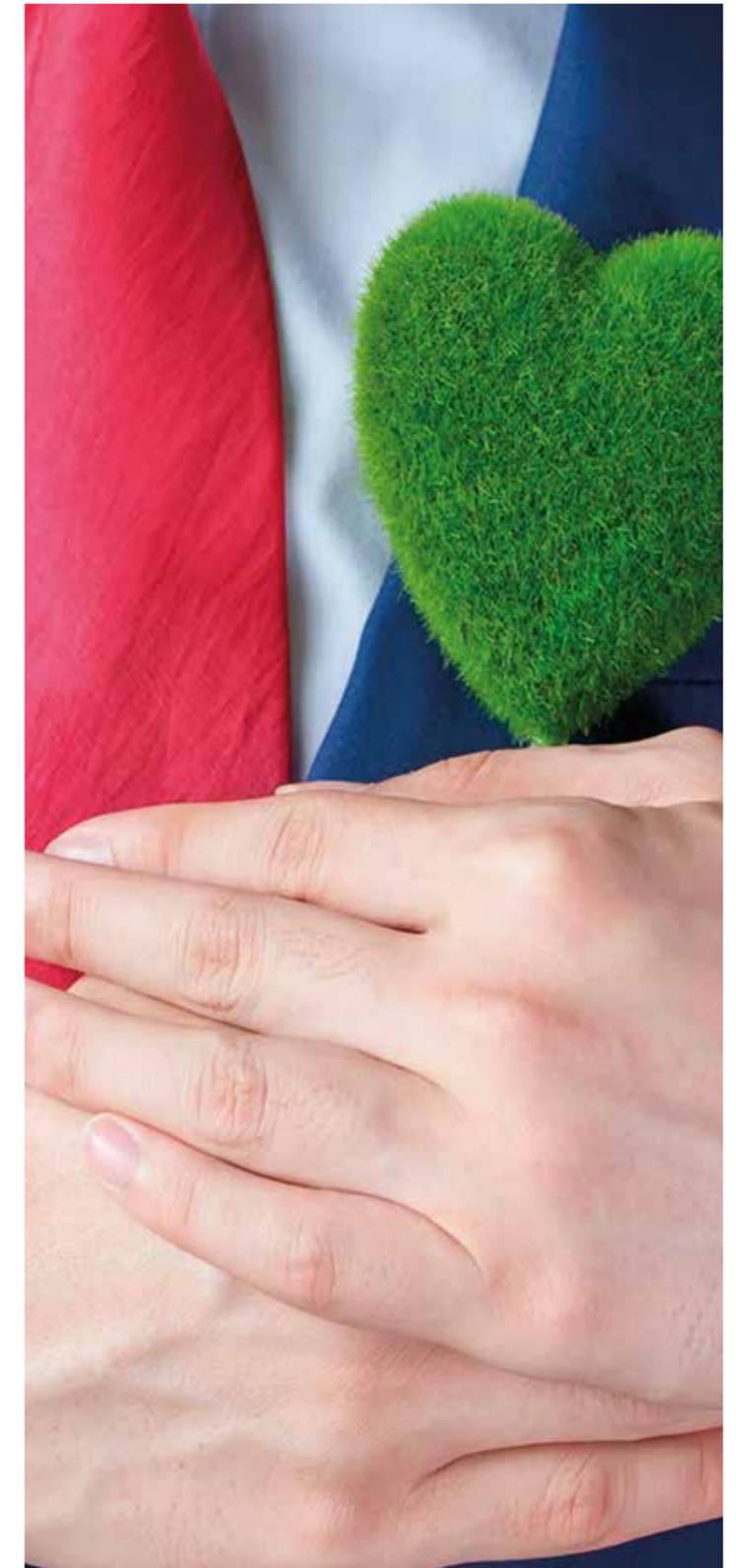
## b. Sostenibilidad ambiental

(GRI 302-1)

La sostenibilidad ambiental es un tema que cada vez toma mayor importancia en nuestra sociedad y en el mundo de los negocios. En este sentido, es alentador ver que hay empresas que están adoptando prácticas sostenibles en sus procesos con el propósito de promover un impacto positivo en el medio ambiente. Este es también el camino que ha decidido recorrer BIGMOND.

BIGMOND ha establecido una política ambiental que promueve la eficiencia en el uso de recursos y adopta un enfoque de mejora permanente en sus procesos. Su objetivo es cumplir con la normatividad y reglamentos de protección ambiental, así como usar racionalmente y de forma eficiente y sostenible los recursos naturales y artificiales. La empresa tiene un compromiso con el control de la generación de residuos, reciclar y reutilizar, y promover entre su personal una mayor conciencia y sensibilidad ambiental.

De manera específica, BIGMOND se ha enfocado en dos aspectos principales: el consumo de energía y su huella de carbono.



## i. Consumo de energía

En cuanto al consumo de energía, la empresa ha implementado medidas para usar la energía de manera eficiente y reducir el consumo. Debido a la adaptación a la nueva normalidad hemos realizado un cálculo en base a las mediciones realizadas en el 2020 con 20 trabajadores, escalando y trasladando estas mediciones a un consumo per cápita estimado. En 2022 este cálculo se estimó en kWh 129.671 por trabajador.

Tabla. Consumo de Energía Eléctrica de la Red Pública

| Origen                          | Consumo total (kWh) |                |
|---------------------------------|---------------------|----------------|
|                                 | 2021                | 2022           |
| Oficina                         | 946.3               | 946.3          |
| Dispositivos (laptop, PC, etc.) | 1429.94             | 1429.94        |
| Luminarias                      | 217.17              | 217.17         |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>2593.41</b>      | <b>2593.41</b> |

## ii. Huella de carbono y compensación

(GRI 305-1) (BIGMOND 7-2023)

Uno de los aspectos más importantes en la gestión de la sostenibilidad es la gestión de la huella de carbono. Esta implica la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Para lograr esto, es necesario realizar cambios en el uso eficiente de los recursos y propiciar un diseño del servicio con un menor impacto ambiental y un mayor impacto social. En este caso, BIGMOND ha logrado compensar 13 toneladas de emisiones de CO2 mediante el proyecto REDD+ Castañeros Perú. De

esta manera, la empresa ha demostrado un compromiso real con la sostenibilidad y está tomando medidas concretas para controlar y reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero.

En nuestro último informe la principal fuente de emisiones de GEI de BIGMOND fue la generación de residuos sólidos, lo que representó el 47,40% de la huella de carbono. La segunda fuente más importante son las emisiones de la movilidad local en taxi, que representa el 34,53%. La tercera fuente son las emisiones relacionadas con el consumo de energía eléctrica del SEIN, que representa el 15,72%. Para el año 2022 se mantuvo esta valla, a pesar de los cambios producidos por el trabajo remoto, y decidimos mantener nuestro compromiso. Por ello podemos afirmar que nuestro impacto alcanzó las 13 tCO<sub>2</sub>e.

Tabla. Resultados de la medición de emisiones por alcance

| Alcance                                | Emisiones de GEI (tCO <sub>2</sub> e) |             |
|--|---------------------------------------|-------------|
|  | 2021                                  | 2022        |
| Alcance 1                              | 0                                     | 0           |
| Alcance 2                              | 0.45                                  | 0.45        |
| Consumo de Energía Eléctrica de la Red | 0.45                                  | 0.45        |
| Alcance 3                              | 2.42                                  | 2.42        |
| Consumo de agua potable de la red      | 0.05                                  | 0.05        |
| Movilidad local                        | 0.02                                  | 0.02        |
| Transporte de documentos               | 0.99                                  | 0.99        |
| Generación de residuos sólidos         | 1.36                                  | 1.36        |
| <b>Total Huella de Carbono</b>         | <b>2.87</b>                           | <b>2.87</b> |



## c. Calidad

En 2021 y 2022 desarrollamos 78 servicios de selección en BIGMOND Executive Search, 190 en nuestra unidad MILL Hire the Future y 20 consultorías en BIGMOND Business Consulting.

BIGMOND es una empresa que tiene claro su propósito por brindar servicios de alta calidad en consonancia con el impacto social que buscan generar. Para lograrlo, hemos implementado una cultura de calidad bien establecida que nos ha permitido mejorar su propuesta de valor otorgando servicios excelentes de manera eficiente y efectiva.

En esta línea, se ha renovado la certificación ISO 9001:2015, la cual es un reconocimiento a la calidad en su Proceso de Selección y Programa Onboarding. Esta certificación demuestra su capacidad para cumplir con los requisitos de los clientes y mejorar continuamente sus procesos en función de brindar un mejor servicio al usuario.

La certificación ISO 9001 establece estándares de gestión de calidad reconocidos a nivel mundial. Permite mejorar la eficiencia, la satisfacción del cliente y la toma de decisiones basada en datos. Además, fortalece la confianza de nuestros grupos de interés y demuestra el compromiso de BIGMOND con la calidad y la mejora continua. La certificación ISO 9001 brinda una ventaja competitiva al garantizar procesos eficientes y una mayor confiabilidad en nuestros servicios.

Tabla. Resultados de las encuestas de satisfacción a los clientes

| Servicio brindado         | Periodo |        |        |        |
|---------------------------|---------|--------|--------|--------|
|                           | 2021 -1 | 2021-2 | 2022-1 | 2022-2 |
| Reclutamiento y selección | 82%     | 88%    | 92%    | 96%    |
| Onboarding                | 75%     | 78%    | 88%    | 73%    |

En 2022 implementamos y certificamos nuestro sistema Antisoborno basado en la norma ISO 37001. Este sistema de gestión nos ha permitido nos ha ayudado a prevenir y detectar prácticas corruptas, promoviendo la transparencia, la integridad y la ética en nuestras operaciones. La certificación ISO 37001 brinda confianza y el compromiso de BIGMOND con la lucha contra la corrupción y el establecimiento de prácticas empresariales éticas en el ámbito del reclutamiento y la selección de personal.

A fines de 2022 empezamos el proceso conducente a la certificación ISO 27001 sobre Seguridad de la Información la cual nos proporcionará un marco sólido para identificar, gestionar y mitigar los riesgos de seguridad de los activos de información. La certificación ISO 27001 garantiza la protección de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, y fortalece la confianza de los clientes y otras partes interesadas al demostrar el compromiso de la organización con la seguridad de la información y la protección de los datos sensibles.

Tabla. Indicadores de contratación bajo el modelo BIGMOND

|   | 2021                   | 2022                   |
|---|------------------------|------------------------|
| Retención de los trabajadores contratados a través del modelo BIGMOND en comparación con los trabajadores contratados de manera tradicional | Seis meses en promedio | Seis meses en promedio |

Tabla. Quejas y reclamos atendidos

| Tipo de Solicitud             | 2021 | 2022        |
|-------------------------------|------|-------------|
| Quejas y reclamos recibidos   | 0    | 2           |
| Quejas y reclamos recibidos   | 0    | 2           |
| <b>Porcentaje de atención</b> |      | <b>100%</b> |

La cultura de calidad de BIGMOND también se enfoca en la seguridad de la información de sus clientes y de la empresa en sí misma. Estamos en proceso de obtener la certificación ISO 27001:2013, la norma internacional de seguridad de la información más reconocida a nivel mundial. Esta certificación asegurará que se cumplan con los estándares de seguridad necesarios para proteger la información de los clientes, lo que permitirá a la empresa ofrecer un alto nivel de seguridad y generar una mayor confianza por parte de los diferentes grupos de interés.

Las certificaciones son una forma importante de evidenciar el compromiso con la sostenibilidad, la transparencia y el cumplimiento normativo, otorgadas por organizaciones independientes y confiables, y pueden abarcar una amplia gama de temas, como la gestión ambiental, la igualdad de género, la seguridad y salud laboral, la privacidad de datos, entre otros.

Trabajar en torno a las certificaciones nos ha permitido ayudar a la empresa a mitigar riesgos y a mejorar su desempeño en áreas importantes para la sostenibilidad y responsabilidad social, para informar sobre el progreso se han incluido indicadores como el número de certificaciones obtenidas, la inversión en su mantenimiento y obtención, así como su impacto en los grupos de interés.

(GRI 305-1) (BIGMOND 7-2023)

Tabla. Logro de certificaciones

|  | 2021      | 2022     |
|--|-----------|----------|
| Número de certificaciones obtenidas por la empresa           | 9         | 9        |
| Inversión en el mantenimiento y obtención de certificaciones | 14,813.96 | 9,352.00 |

La preocupación por la seguridad de la información se complementa con la constante revisión de la Política de Calidad de la empresa y la implementación de acciones que aseguran una atención personalizada y enfocada en las necesidades del cliente.

La confidencialidad de los datos de los candidatos es fundamental en nuestro sector, por lo que es importante garantizar que los trabajadores estén capacitados para proteger la información de manera adecuada. La capacitación en prevención de violaciones de seguridad también es fundamental para proteger la información de la empresa y prevenir posibles sanciones legales. Estos indicadores reflejan las medidas de seguridad y de control que se tienen, de esta manera aseguramos nuestro compromiso la ética empresarial y la protección de datos de los clientes y candidatos.

(BIGMOND 3-2023)

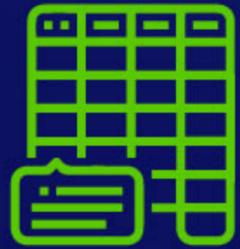
Tabla. Indicadores de riesgo de filtración y protección de datos en el proceso de postulación

|  | 2021 | 2022 |
|--|------|------|
| Capacitación del personal en relación con la protección de datos y la prevención de violaciones de seguridad | 1    | 1    |

Finalmente, BIGMOND brinda un enfoque basado en la innovación y la inclusión, lo que nos permite capitalizar diferentes oportunidades en un contexto de contracción, y ofrecer nuevos servicios que incluyen programas de coach, diversidad e inclusión, finanzas y valorización de empresas y sostenibilidad, entre otros.

Tabla. Principales Clientes

| Nombre                                  | Porcentaje de la venta 2021 | Porcentaje de la venta 2022 |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| PETROLEOS DEL PERU PETROPERU SA         | 14.54%                      | 0.22%                       |
| OPERACIONES ARCOS DORADOS DE PERU S.A.  | 0.00%                       | 3.37%                       |
| STRACON S.A.                            | 1.83%                       | 1.46%                       |
| ENEL DISTRIBUCION PERU S.A.A.           | 1.99%                       | 0.75%                       |
| GOLD FIELDS LA CIMA S.A.                | 0.97%                       | 1.63%                       |
| EXSA S.A.                               | 1.79%                       | 0.76%                       |
| UNACEM CHILE S.A.                       | 0.00%                       | 2.13%                       |
| JUNTA NACIONAL DE JUSTICIA              | 0.00%                       | 2.03%                       |
| UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. | 0.00%                       | 2.01%                       |
| TALMA SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A      | 0.00%                       | 1.87%                       |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>21.1%</b>                | <b>16.23%</b>               |



# Contenidos GRI

### Declaración de uso

BIGMOND Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo ha reportado de conformidad con los estándares GRI para el periodo del 01 de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2022

### GRI 1 utilizado

GRI 1: Fundamentos 2021

### Estándares sectoriales GRI aplicables

Ninguno

| Estándar GRI                              | Contenido   | Página      | Omisión               |       |             |
|---|---|-------------|-----------------------|-------|-------------|
|   |   |             | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| <b>Contenidos generales</b>               |   |             |                       |       |             |
| GRI 2:<br>Contenidos<br>generales<br>2021 | 2-1 Detalles organizacionales   | X           |                       |       |             |
|   | 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad                    | X           |                       |       |             |
|   | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto                              | X           |                       |       |             |
|   | 2-4 Actualización de la información   | X           |                       |       |             |
|   | 2-5 Verificación externa  | X           |                       |       |             |
|   | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales                             | X           |                       |       |             |
|   | 2-7 Trabajadores  | X           |                       |       |             |
|   | 2-8 Trabajadores que no son trabajadores  | X           |                       |       |             |
|   | 2-9 Estructura de gobernanza y composición  | ORGANIGRAMA |                       |       |             |
|   | 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno                                  | X           |                       |       |             |
|   | 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno   | X           |                       |       |             |
|   | 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos  | X           |                       |       |             |
|   | 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos                            | X           |                       |       |             |
|   | 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | X           |                       |       |             |

| Estándar GRI                           | Contenido   | Página | Omisión               |       |             |
|--|---|--------|-----------------------|-------|-------------|
|  |   |        | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| <b>Contenidos generales</b>            |   |        |                       |       |             |
| GRI 2:<br>Contenidos<br>generales 2021 | 2-15 Conflictos de interés  | X      |                       |       |             |
|  | 2-16 Comunicación de inquietudes críticas                           | X      |                       |       |             |
|  | 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno         | X      |                       |       |             |
|  | 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno         | X      |                       |       |             |
|  | 2-19 Políticas de remuneración                                      | X      |                       |       |             |
|  | 2-20 Proceso para determinar la remuneración                        | X      |                       |       |             |
|  | 2-21 Ratio de compensación total anual                              |        |                       |       |             |
|  | 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible       | X      |                       |       |             |
|  | 2-23 Compromisos y políticas  | x      |                       |       |             |
|  | 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas                   | X      |                       |       |             |
|  | 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos                  | X      |                       |       |             |
|  | 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | X      |                       |       |             |
|  | 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas                | X      |                       |       |             |
|  | 2-28 Afiliación a asociaciones                                      | X      |                       |       |             |

| Estándar GRI                                       | Contenido   | Página                       | Omisión               |       |             |
|--|---|------------------------------|-----------------------|-------|-------------|
|  |   |                              | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| <b>Contenidos generales</b>                        |   |                              |                       |       |             |
| GRI 2:<br>Contenidos<br>generales 2021             | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | x                            |                       |       |             |
|  | 2-30 Convenios de negociación colectiva                     | No contamos<br>con sindicato |                       |       |             |
| <b>Temas Materiales</b>                            |   |                              |                       |       |             |
| GRI 3: Temas<br>materiales 2021                    | 3-1: Proceso para determinar temas materiales               | X                            |                       |       |             |
|  | 3-2: Lista de temas materiales                              | X                            |                       |       |             |
| <b>Desempeño económico</b>                         |   |                              |                       |       |             |
| GRI 3: Temas<br>materiales 2021                    | 3-3: Gestión de temas materiales                            | X                            |                       |       |             |
| GRI 201:<br>Desempeño<br>Económico 2016            | GRI 201: Desempeño Económico 2016                           | X                            |                       |       |             |
| <b>Impactos económicos indirectos</b>              |   |                              |                       |       |             |
| GRI 3: Temas<br>materiales 2021                    | 3-3: Gestión de temas materiales                            | X                            |                       |       |             |
| GRI 203: Impactos<br>económicos<br>indirectos 2016 | 203-2: Impactos económicos indirectos significativos        | X                            |                       |       |             |
| <b>Consumo de energía</b>                          |   |                              |                       |       |             |
| GRI 3: Temas<br>materiales 2021                    | 3-3: Gestión de temas materiales                            | X                            |                       |       |             |
| GRI 302: Energía<br>2016                           | 302-1: Consumo de energía dentro de la organización         | X                            |                       |       |             |

| Estándar GRI                         | Contenido  | Página | Omisión               |       |             |
|--------------------------------------|--|--------|-----------------------|-------|-------------|
|                                      |  |        | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| <b>Emisiones</b>                     |  |        |                       |       |             |
| GRI 3: Temas materiales 2021         | 3-3: Gestión de temas materiales   | X      |                       |       |             |
| GRI 305: Emisiones 2016              | 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)   | X      |                       |       |             |
| <b>Capacitación</b>                  |  |        |                       |       |             |
| GRI 3: Temas materiales 2021         | 3-3: Gestión de temas materiales   | X      |                       |       |             |
| GRI 404: Formación y educación 2016  | 404-1: Promedio de horas de formación al año por trabajador  | X      |                       |       |             |
|                                      | 404-2: Programas para desarrollar las competencias de los trabajadores   | X      |                       |       |             |
| <b>Casos de discriminación</b>       |  |        |                       |       |             |
| GRI 3: Temas materiales 2021         | 3-3: Gestión de temas materiales   | X      |                       |       |             |
| GRI 406: No discriminación 2016      | 406-1: Casos de discriminación y acciones  | X      |                       |       |             |
| <b>Privacidad</b>                    |  |        |                       |       |             |
| GRI 3: Temas materiales 2021         | 3-3: Gestión de temas materiales   | X      |                       |       |             |
| GRI 418: Privacidad del cliente 2016 | 418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | X      |                       |       |             |
| <b>Cumplimiento normativo</b>        |  |        |                       |       |             |
| BIGMOND 1-2023                       | Número de políticas implementadas para abordar la discriminación y el acoso en los grupos de interés                   | X      |                       |       |             |

| Estándar GRI                            | Contenido   | Página | Omisión               |       |             |
|---|---|--------|-----------------------|-------|-------------|
|   |   |        | Requerimiento omitido | Razón | Explicación |
| <b>Cumplimiento normativo</b>           |   |        |                       |       |             |
| GRI 419:<br>Cumplimiento socioeconómico | 419-1: Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico   | X      |                       |       |             |
| <b>Indicadores propios de BIGMOND</b>   |   |        |                       |       |             |
| BIGMOND 1-2023                          | Número de políticas implementadas para abordar la discriminación y el acoso en los grupos de interés  | X      |                       |       |             |
| BIGMOND 2-2023                          | Número de iniciativas potenciadas por el nuevo plan estratégico   | X      |                       |       |             |
|   | Porcentaje de dedicación enfocado en las acciones de sostenibilidad e inclusión   | X      |                       |       |             |
| BIGMOND 3-2023                          | Medidas de control implementadas para proteger los datos sensibles  | X      |                       |       |             |
|   | Capacitación del personal en relación con la protección de datos y la prevención de violaciones de seguridad                                | X      |                       |       |             |
|   | Medidas de seguridad implementadas para proteger los datos de los solicitantes de empleo  | X      |                       |       |             |
|   | Tiempo promedio de respuesta a las consultas de los postulantes   | X      |                       |       |             |
| BIGMOND 4-2023                          | Cantidad de trabajadores y no trabajadores que trabajan en horarios flexibles o desde casa  | X      |                       |       |             |
|   | Porcentaje de trabajadores que tienen acceso a políticas de licencias y permisos flexibles  | X      |                       |       |             |
|   | Número de trabajadores que han tomado tiempo libre por motivos de salud mental o emocional  | X      |                       |       |             |
| BIGMOND 5-2023                          | Número de políticas implementadas para abordar la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo  | X      |                       |       |             |
| BIGMOND 6-2023                          | Costo de contratación y capacitación de los trabajadores contratados a través del modelo BIGMOND  | X      |                       |       |             |
|   | Retención de los trabajadores contratados a través del modelo BIGMOND en comparación con los trabajadores contratados de manera tradicional | X      |                       |       |             |
| BIGMOND 7-2023                          | Cantidad de TCOeq compensadas mediante bonos de carbono   |        |                       |       |             |

# BIGMOND™

GROUP

[bigmondgroup.com](http://bigmondgroup.com) 