

# Reporte de Sostenibilidad

Lemu 2022

## Acerca de este reporte

Este documento presenta el reporte de sostenibilidad de la empresa LEMU, el cual fue desarrollado utilizando como referencia el estándar internacional [Global Reporting Initiative](#) (GRI). Este marco de referencia es reconocido y empleado internacionalmente para recopilar y comunicar la gestión de los temas materiales relevantes respecto de los impactos económicos, sociales y ambientales de las empresas.

El contenido del reporte contempla el período de gestión entre el 1 de enero de 2022 y 31 de diciembre del mismo año. Al final de este documento, encontrarás un índice con todos los indicadores GRI utilizados para la compilación y comunicación de la información.

Si deseas saber más acerca de nosotros o acerca de cómo fue elaborado este documento, puede contactarnos al siguiente correo electrónico: [support@le.mu](mailto:support@le.mu)

## Análisis de materialidad

El contenido del presente reporte de sostenibilidad fue determinado mediante un análisis de materialidad, el cual nos permitió identificar los temas más relevantes para nuestros grupos de interés en relación al desempeño ambiental, social y de gobernanza de Lemu. Este ejercicio contempló tres etapas:

1. Construir una lista de impactos, considerando como base el estándar internacional SASB y un benchmark de empresas referentes de la industria
2. Consulta a los grupos de interés internos, externos y visión del negocio, mediante una encuesta en donde les solicitamos asignar un valor a cada uno de los impactos identificados en la lista antes mencionada.
3. Análisis de las respuestas obtenidas para identificar los impactos con mayor relevancia.

## Nuestros grupos de interés

De acuerdo con los estándares internacionales de reportabilidad, se consideran grupos de interés a todas las personas que se ven afectadas o podrían ser afectadas por las operaciones de Lemu. En ese sentido, nuestra lista está compuesta por:

- Directorio
- Chiefs (Gerentes)
- Trabajadores
- Custodios
- Comunidad
- Clientes
- Proveedores
- Comunidad

## Lista de temas materiales

Los resultados de la encuesta de materialidad nos permitió identificar los impactos más relevantes tanto para la organización como para nuestros grupos de interés. Dichos impactos fueron agrupados para construir los temas materiales que a continuación se indican:

| Tema material                                      | Impactos asociados   |
|--|--|
| Modelo de negocios                                 | Gestión de la ética empresarial  |
|  | Mejora constante del servicio  |
|  | Control de debida diligencia para la selección de Custodios  |
|  | Protección de la propiedad intelectual de la empresa   |
| Transparencia, privacidad y transferencias:        | Gestión de la seguridad de los datos propios y de clientes de acuerdo con normativas de la GDPR y mediante auditorías externas |
|  | Transparencia respecto de gestiones de pago de los clientes  |
|  | Transparencia respecto de gestiones del uso de datos de los clientes   |
| Bienestar y desarrollo de personas                 | Entrega de beneficios y licencias a los trabajadores   |
|  | Entrega de capacitaciones a trabajadores   |
| Diversidad, equidad, inclusión y no discriminación | Fomentar la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación en la empresa   |
| Gestión ambiental y de comunidades                 | Protección de la biodiversidad y los ecosistemas   |
|  | Verificación de la existencia de conflictos con las comunidades locales a la hora de formar un convenio con un Custodio        |
| Gestión de proveedores                             | Uso de proveedores externos de primer nivel para garantizar el buen funcionamiento del servicio                                |
|  | Preferencia de proveedores con impacto ambiental y social positivo   |

## Carta de nuestro CEO

Querida comunidad de Lemu,

Me complace compartir con ustedes nuestro Reporte de Sostenibilidad, donde rendimos cuenta de la gestión 2022 desde la perspectiva ambiental, social y de gobernanza en Lemu, exponiendo nuestros avances, desafíos y sobre todo, la visión que guía cada paso que damos en esta travesía hacia la valorización de las funciones esenciales que la naturaleza brinda.

Estamos en el momento y lugar indicados. Vivimos en una época donde la ciencia y la tecnología nos permiten abordar desafíos significativos, y al mismo tiempo, somos conscientes de que este es el único lugar en el universo donde la vida florece en su máxima expresión. Estamos aquí para aprovechar esa oportunidad y utilizar la tecnología para revertir la crisis ambiental que enfrentamos.



Por este motivo, hemos trabajado incansablemente durante los últimos años para construir una plataforma que vaya más allá de ser una gran recopilación de datos geoespaciales. Buscamos crear un espacio donde converjan mapas e información sobre el mundo natural, desde especies y ecosistemas hasta variables que definen la vida en nuestro planeta para demostrar que su conservación es una inversión y no simplemente un acto filantrópico.

El año comenzó con un hito trascendental, el lanzamiento de la versión 0.1 de nuestra plataforma. Esto nos permitió abrir las puertas a más de 1500 usuarios y a lo largo del año colaboramos con algunas de las principales organizaciones de conservación del mundo.

Obtuvimos la recertificación como una empresa Climate Neutral, reduciendo nuestras emisiones y compensándolas en proyectos de generación de energía eólica. De igual forma, tuvimos nuestro encuentro anual Lemu Explorer en Arenal, Costa Rica, donde plantamos aproximadamente 82 árboles nativos y renovamos nuestro compromiso con el movimiento 1% for the Planet, contribuyendo con el 1% de nuestros ingresos para causas ambientales.

Durante el 2022, también nos comprometimos con el Desafío 10X, asumiendo la responsabilidad de reducir la brecha salarial. Este paso es fundamental para mejorar el bienestar de nuestro equipo y construir un entorno laboral más equitativo y sostenible.

Cerramos el año anunciando en la COP 27 en Egipto, nuestra meta de ayudar a financiar en un plazo de 10 años, la protección del 1% de la superficie terrestre de nuestro planeta, equivalente a 130 millones de hectáreas. Reconocemos que es una meta ambiciosa pero creemos que no es imposible.

La complejidad de Lemu radica en la escala de nuestro planeta, con sus millones de especies y miles de millones de ecosistemas. Pero esto es solo el comienzo. Planeamos lanzar en los próximos años nuestro propio satélite dedicado a la recolección de datos de ecosistemas a través de imágenes hiperespectrales con lo que esperamos contribuir a la falta de instrumentos e información necesarios para abordar nuestra importante misión.

Aunque celebramos estos logros, somos conscientes de que el verdadero impacto de Lemu se revelará en los próximos años. Gracias por formar parte de esta comunidad y por contribuir a convertir la conservación en la mejor inversión posible.

**Leo Prieto**  
**CEO de Lemu**

## Acerca de nosotros

Nos hacemos llamar “lemuches” o gente del bosque, en mapudungun. Nuestro objetivo es reducir la brecha de financiación medioambiental por medio de la creación de una plataforma digital. Esta plataforma busca dar a conocer y conectar de manera fácil, segura y transparente a administradores (en adelante “Custodios”) de distintos proyectos de conservación de flora, fauna y fungi con personas de todas partes del mundo que estén interesadas en apoyar este tipo de proyectos.

Con lo anterior, nuestra meta es lograr la financiación de proyectos de conservación en una superficie equivalente al 1% de la superficie de la Tierra en un plazo de 10 años.

### Misión

Nuestra misión se sustenta en la idea de hacer de la conservación del medio ambiente la mejor inversión posible, apalancando la tecnología de forma responsable.

### Visión

Nuestra visión se centra en ayudar a revertir la crisis ambiental democratizando el apoyo y la eficacia de la conservación.

### Valores

Nuestros valores están formados por el cuidado y la protección, la bondad, la innovación, la empatía, la excelencia y la diversidad. Existe una palabra que nos encanta usar para describirnos “Oddness”, una palabra original derivada del inglés “odd” que representa el valor intangible de pensar de manera diferente.

En otras palabras, hacemos las cosas pensando “fuera de la caja”, de manera creativa y prudente.

### Compromisos y alianzas

Estamos vinculados con diversas organizaciones con quienes fortalecemos nuestro impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente. A través de estos vínculos estratégicos, robusteceremos nuestras acciones en nuestro compromiso con la construcción de un futuro más sostenible.

- **1% for the planet**

Esta es una organización global sin fines de lucro que apoya a causas ambientales recibiendo financiamiento de las ventas de empresas asociadas. Nosotros destinamos el 1% de nuestras ventas anuales para apoyar las causas auspiciadas por esta iniciativa.

- **Climate neutral**

A través de esta certificación nuestra empresa realiza tres acciones: 1) medir nuestra huella de carbono (emisiones de gases de efecto invernadero producto de nuestra actividad durante un año calendario); 2) compensar a través del apoyo a proyectos que reducen emisiones como energías renovables y mejoras industriales; 3) reducir nuestra huella a través de la implementación de planes de reducción anuales.

- **United Nations Decade on Ecosystem Restoration**

Lemu es parte de la iniciativa de las Naciones Unidas de restauración de ecosistemas que busca prevenir, detener y revertir la degradación de los ecosistemas.

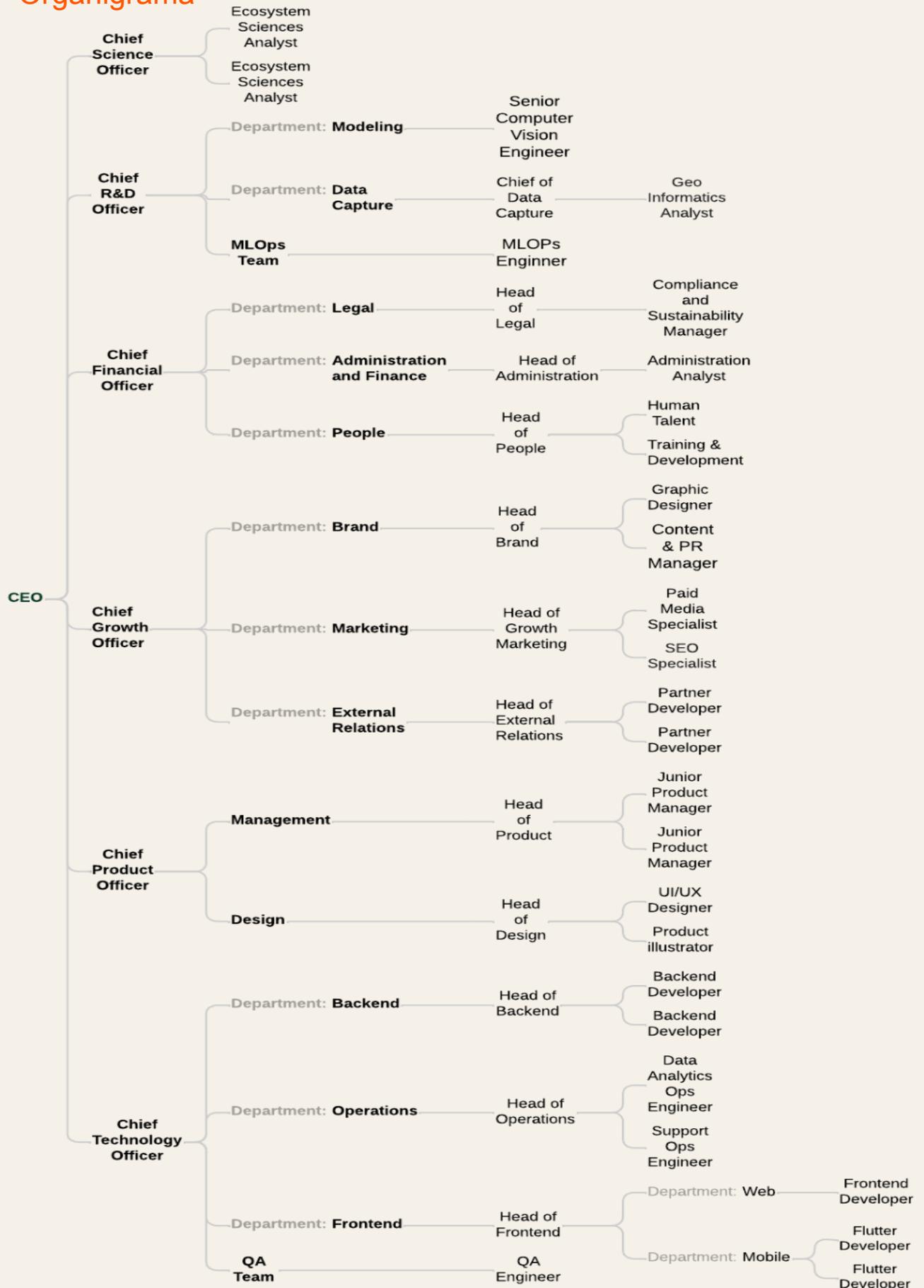
- **Conservation Measures Partnership**

Esta iniciativa busca diseñar, administrar y medir las acciones de conservación de manera que los sistemas metodológicos de análisis se basen en evidencia científica que nos permita dimensionar la evolución de los proyectos. Esta institución está trabajando codo a codo con nuestra área de Ciencias de la Tierra en el diseño y formulación de una metodología que dé cuenta del impacto real que generan los proyectos de nuestros custodios.

- **Biodiversity Credit Alliance**

En la creación de un mercado de créditos de biodiversidad esta iniciativa busca promover el financiamiento transparente, confiable y escalable para la biodiversidad, dándole voz especialmente a Pueblos Indígenas y comunidades locales.

# Organigrama



# Nuestra gestión de la sostenibilidad

## Modelo de negocios

GRI 203, 205, 206, 417

Conducir los negocios de manera legítima, ética y transparente es el pilar fundamental de la sostenibilidad empresarial. Más allá de las obligaciones legales, impulsamos relaciones sólidas con clientes, colaboradores y la sociedad en su conjunto.

Nos interesa entregar información verificable acerca del impacto positivo que están teniendo los distintos proyectos de nuestros Custodios. En este sentido, buscamos ofrecer las certezas necesarias al usuario de que el proyecto que decidió financiar rinde cuentas de forma efectiva y que cumple con los objetivos establecidos en su plan de manejo.

### ¿Cómo lo hacemos?

Nuestra tarea ha sido concertar reuniones junto con usuarios de la plataforma para dar a conocer y explicar nuestro modelo de negocio y propuesta de valor, junto con el acercamiento de los usuarios a los Custodios por medio de *updates* mensuales con los avances del proyecto, métricas de impacto, objetivos logrados, entre otros. Adicionalmente, al cierre de cada año, realizamos un informe de impacto para cada uno de los proyectos que opera a través de la plataforma. Dicho informe contiene información acerca del presupuesto asignado por medio de la plataforma, los gastos justificados en los cuales incurrieron los Custodios durante el año, junto con variables como tasa de biodiversidad o desarrollo forestal.

### ¿Cómo queremos seguir?

Uno de nuestros objetivos a corto plazo es contar con asistencia de tecnología satelital, la cual nos ayudará a visualizar en tiempo real la evolución de los espacios conservados por nuestros Custodios, identificar las especies presentes en el cuadrante protegido, la densidad, entre otros.

De forma complementaria, nos encontramos desarrollando nuestra matriz de riesgo, con la cual buscamos mapear todo lo relacionado al cumplimiento de las normas que hemos de seguir para llevar a cabo nuestro negocio, junto con aquellas dimensiones del negocio sobre las cuales podemos mejorar de forma continua y así entregar un servicio de la mejor manera posible.

## Gestión de la ética empresarial

Al ofrecer una plataforma que conecta a los Custodios de proyectos de conservación con fuentes de financiamiento, la ética se convierte en un pilar esencial. Esto nos permite mantener la transparencia del negocio y garantizar a los inversionistas que su dinero se destine efectivamente al proyecto seleccionado.

Para esto, desde Lemu hemos dispuesto de distintos mecanismos para cumplir con tales expectativas.

| Código de Ética  | Política de Quejas y Denuncias   | Política Anticorrupción  | Política de Conflicto de Interés  |
|--|--|--|---|
| <p>Formaliza los procedimientos de denuncia, investigación y resolución.</p> <p>Faculta el funcionamiento del Comité de Ética, compuesto inicialmente por los cinco gerentes o "Chiefs" de la empresa.</p> <p>Luego de dos años, el Comité será paritario y con miembros de distintos niveles jerárquicos.</p> <p>Conoce nuestro <a href="#">Código de Ética</a></p> | <p>Dependiendo si las causas de denuncia son internas o externas.</p> <p>Para denuncias internas (de colaboradores), utilizamos la plataforma Bizneo</p> <p>Para las denuncias provenientes del público general, disponemos de un <a href="#">canal de denuncias</a> público en nuestro sitio institucional.</p> | <p>Establece las obligaciones y prohibiciones de cada uno de los colaboradores de Lemu para prevenir instancias de soborno y corrupción al interior de la empresa.</p> <p>A la totalidad de colaboradores de Lemu (46) se les comunica acerca de los procedimientos y políticas de anticorrupción de la empresa.</p> | <p>Regula y establece procedimientos para gestionar de manera efectiva aquellas situaciones en las cuales una persona colaboradora de Lemu, debido a su posición, funciones o responsabilidades, participa o se involucra en temas de la empresa en los cuales puede tener un interés personal.</p> |

## Control de debida diligencia para selección de Custodios

En Lemu, nuestro interés se encuentra en poder financiar proyectos con un impacto positivo verificable, lo que requiere tener en cuenta parámetros específicos que nos permitan hacer una evaluación efectiva de los proyectos en cuestión. Así, desde nuestras áreas Legal, Ciencias de la Tierra y Relaciones Externas, establecimos los siguientes criterios para la selección de Custodios:

- **Legal:** Para verificar que la figura legal detrás de los proyectos cuente con existencia jurídica efectiva (presente en el registro mercantil de la autoridad correspondiente a su jurisdicción, o cualquier otro requisito de constitución necesario), sea esta sociedad, corporación, fundación, o cualquier tipo de persona jurídica o natural y que tenga algún tipo de autorización legal (título habilitante) para actuar en el terreno en el cual declare estar desarrollando el proyecto. Por otra parte, y dentro de lo posible, verificamos que la entidad tenga facultades suficientes para celebrar un acuerdo contractual con nosotros en forma de proveedor y esté contemplado dentro de su objeto.
- **Ambiental:** Para verificar si los proyectos cuentan con mecanismos para la gestión efectiva de indicadores ambientales, su comparabilidad, veracidad, vigencia y si está alineado con nuestros propósitos corporativos.
- **External Relations:** Para confirmar que nuestros Custodios cuenten con los debidos procesos para recibir pagos y emitir boletas, facturas o cualquier otro documento tributario válido que certifique las transacciones, velando por el cumplimiento de la normativa tributaria de sus respectivos países.

## Protección de la propiedad intelectual de la empresa

Nuestra aplicación es un activo intangible, por lo cual es complejo velar por la protección legal de la propiedad intelectual de la empresa. Sin embargo, nuestros equipos se encuentran trabajando para dar respuesta a esto. Complementariamente, el equipo de I+D ha desarrollado servicios paralelos a los ofrecidos por la aplicación que sí son patentables y que sin duda esperamos agreguen valor a nuestro negocio. Entre ellos se encuentra una herramienta para medir y determinar cuáles son las regiones con mayores reservas de carbono (*carbon stock*) y una herramienta que, mediante imágenes hiperespectrales, indica el tipo de bosque presente en un determinado territorio (nativo, exótico, introducido, entre otros).

## Transparencia, privacidad y transferencias

GRI 418

El compromiso con la transparencia en todas las operaciones es fundamental para mantener la confianza de todos los involucrados y lograr un impacto positivo duradero en la biodiversidad de nuestro planeta. Al ser una plataforma que vincula Custodios con personas que desean contratar servicios de conservación, es importante para nosotros entregar la certeza y confianza de que su dinero se destina efectivamente a dichos proyectos.

## Gestión de la seguridad y transparencia respecto de gestiones del uso de datos de usuarios

Lemu es una plataforma B2C (*Business to Clients*), que facilita que proyectos con distintos servicios de conservación de la biodiversidad encuentren de manera más fácil posibles nuevos interesados en el financiamiento de la conservación.

En el marco de nuestro compromiso con la transparencia y la sostenibilidad, junto con el espíritu de proteger la privacidad de nuestros usuarios, la plataforma no recopila datos específicos, como género, edad o religión. Sin embargo, sí solicita la dirección de correo electrónico únicamente para el acceso a los servicios y la localización, facilitando recomendaciones de proyectos cercanos a la ubicación de los usuarios.

Con la finalidad de asegurar el buen uso de la información que recopila nuestra app, contamos con una Política de Privacidad que detalla el propósito y el correcto uso de estos, indicando que los datos recopilados no se utilizarán para ningún propósito distinto al especificado inicialmente. Además, hacemos hincapié en el compromiso de informar a nuestros usuarios sobre cualquier actualización en la política de privacidad o términos y condiciones, a través de comunicaciones personalizadas vía correo electrónico (usuarios registrados) o viñetas emergentes (usuarios no registrados).

Pese a lo anterior, nuestro objetivo es unificar el sistema de gestión de datos entre la web y la app, para sincronizar la información manejada y establecer criterios de seguridad complementarios entre sí.

## Transparencia respecto de gestiones de pago a los usuarios

Nuestro compromiso se basa en garantizar la transparencia y la seguridad en todos los aspectos relacionados con la gestión de pagos y transferencias efectivas

En lo que respecta a la gestión de pagos, nuestra plataforma opera según lo dispuesto en nuestros Términos y Condiciones y Política de Privacidad. Para procesar los pagos, contamos con el respaldo de Stripe, nuestro procesador de pagos, quien ofrece opciones de pago con tarjeta de débito y crédito. Además, recientemente hemos habilitado pagos con PayPal.

A la hora de gestionar los pagos, Lemu no almacena información sobre los medios de pago de los usuarios, ya que Stripe encripta estos datos. Así, la única información que manejamos se limita al tipo de tarjeta y los últimos cuatro dígitos de la cuenta.

Todos los traspasos de dinero se llevan a cabo exclusivamente a través de esta plataforma y no pasan por manos de Lemu, por lo cual, en situaciones que involucren problemas con los pagos, según lo dispuesto en nuestros Términos y Condiciones, Stripe y la institución emisora de la tarjeta de débito/crédito respectiva son las entidades encargadas de atender los posibles reclamos por parte de los usuarios de la plataforma.

Acerca de los destinos de cada pago, por cada transacción realizada, Lemu recibe una porción del dinero, equivalente al 20% del monto total de la transacción. El 80% de este monto se destina al custodio del proyecto de conservación seleccionado, el 1% se destina a la fundación "1% for the Planet", y el restante 19% corresponde al cargo por costos operativos de Lemu.

## Gestión ambiental y de comunidades

GRI 304, 411, 413

Nos preocupamos no sólo de que el dinero destinado a los proyectos sea usado debidamente, sino también, de que estos logren cumplir con sus objetivos e impacten de manera positiva en las comunidades y los espacios en los cuales trabajan. Lo anterior, obedece a nuestra misión de querer hacer de la conservación de la naturaleza la mejor inversión posible.

### Protección de la biodiversidad y los ecosistemas

Para la protección efectiva de la biodiversidad y los ecosistemas, junto con nuestro modelo de negocio, contamos con el equipo de Ciencias de la Tierra, el cual evalúa cuidadosamente el perfil de los proyectos presentados por Custodios. Dicha evaluación está relacionada con la idoneidad ambiental de los proyectos, sus planes de manejo ambiental y el desarrollo de programas ambientales con potencial impacto verificable.

En caso de que no se cumpla con estos criterios ambientales, los Custodios no son aprobados o, en casos especiales, se aprueban con recomendaciones previo a un acuerdo de mejoras sobre sus programas ambientales.

| Número de custodios evaluados | Número de custodios no aprobados | Porcentaje de proveedores apoyados en sus planes de manejo ambiental |
|-------------------------------|----------------------------------|--|
| 117                           | 5                                | 27,35%   |

Nuestro foco es velar por la verificabilidad de los proyectos y su rendimiento. Por lo mismo, nos interesa generar documentación y un flujo importante de información de manera mensual, trabajando conjuntamente para el diseño de planes de manejo de aquellos Custodios con proyectos más nuevos o con menores recursos que otros. De esta manera, hemos sido partícipes en el desarrollo de proyectos de diversa índole, con distintos alcances y de distintas partes del mundo.

### Verificación de existencia de conflicto con comunidades locales

En lo que respecta al trabajo junto a las comunidades, siempre consideramos la importancia de la colaboración de éstas con los Custodios. Esto, debido a que son un apoyo fundamental para el manejo sustentable de los recursos disponibles de las áreas protegidas.

Además, dentro de los planes de manejo de los Custodios, buscamos que consideren trabajar junto a las comunidades y propietarios de las zonas aledañas, sobre todo en aquellas en las cuales habitan comunidades indígenas. Acerca de esto último, hasta el momento no hemos recibido denuncias o quejas ni de parte de las comunidades aledañas a los proyectos de conservación ni comunidades en general. Consideramos esto como un reflejo de nuestro trabajo en el acompañamiento de los Custodios y nuestro compromiso con el impacto positivo.

Actualmente, estamos en proceso de diseñar una metodología para medir el nivel de servicios ecosistémicos ofrecidos por los proyectos a las personas, sus impactos sobre los recursos hídricos y, por último, lograr identificar la mejor manera de medir las emisiones de cada proyecto de conservación, junto con su secuestro de carbono.

## Bienestar y desarrollo de personas

GRI 401, 402, 404

Lemu es una startup que ha ido creciendo exponencialmente con el paso de los años en lo que respecta a su número de colaboradores; en 2020 no éramos más de 20 y en 2022 nuestra comunidad lemucho ha crecido hasta cerca de las 46 personas colaboradoras y esperamos que la tendencia continúe al alza. Por lo mismo, la gestión del bienestar es un trabajo fundamental para la continuidad de nuestro negocio.

| Nuevas contrataciones de empleados durante el 2022, clasificados por: |              |                    |                    |                    |                       |
|---|--------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|
|   | < de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 61 y 70 años | Total de contratación |
| Hombres   | 6            | 1                  | 1                  | 1                  | 9                     |
| Mujeres   | 8            | 3                  | 0                  | 0                  | 11                    |

\*No hubo nuevas contrataciones de personas ubicadas entre los tramos etarios de “entre 51 a 60 años” ni “mayores de 70 años”.

| Rotación de personas durante el 2022, clasificados por: |              |                    |                   |
|---|--------------|--------------------|-------------------|
|   | < de 30 años | Entre 30 y 40 años | Total de rotación |
| Hombres   | 3            | 2                  | 5                 |
| Mujeres   | 1            | 1                  | 2                 |

\*No hubo rotación de personas ubicadas entre los tramos etarios de “entre 41 y 50 años”, “entre 51 a 60 años”, “entre 61 y 70 años” ni “mayores de 70 años”.

Nos interesa favorecer el bienestar y la comodidad de las personas que trabajan junto a nosotros desde el momento que ingresan a trabajar con nosotros hasta cuando deciden optar por caminos separados al nuestro.



### Reclutamiento y selección

Respecto de los procesos de reclutamiento y selección, nos preocupamos de forma constante por que estos no supongan una barrera de entrada a grupos de personas en específico. Por el contrario, velamos por que nuestros avisos de postulación sean inclusivos para todas las personas, sin importar su género, nacionalidad o cualquier otra variable que devenga en un tipo de discriminación. Adicionalmente, siempre dejamos una casilla para que él o la postulante indique si se encuentra en situación de discapacidad y si podemos ayudar para hacer su proceso más cómodo.

### Enfoque de personas

Acerca de los procesos enfocados en el bienestar de nuestros lemuches, y continuando con el enfoque en las personas, nos preocupamos por la dimensión emocional, física y ergonómica del bienestar. Así, trabajamos estrechamente junto a la Mutual de Seguridad para elaborar nuestra matriz de riesgos, integrando, además de riesgos físicos y ergonómicos, variables asociadas a riesgos psicosociales del trabajo. Lo anterior se complementa con nuestro manual interno de bienestar y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

## Beneficios

Lemu entrega beneficios en conformidad con la legislación chilena como el pago previsional de salud y pensiones y permisos parentales, entre otros. No obstante, también complementa sus ofertas de empleo con beneficios que hacen que la empresa sea un lugar más atractivo para ingresar a trabajar y lo cual ha favorecido un progresivo crecimiento de la empresa en temas de cantidad de colaboradores lemuches chilenos y extranjeros. Entre los beneficios ofrecidos, se encuentran un seguro de vida y de salud complementario y cobertura por incapacidad e invalidez, entre otros.

Al respecto, uno de los desafíos más importantes para la empresa ha sido poder universalizar nuestra cartera de beneficios para nuestros colaboradores residentes en otros países, pues es nuestro deber cumplir con los estándares laborales ofrecidos en nuestras propuestas laborales. Por ello, para compensar a quienes trabajan desde otras localidades distintas a Chile, entregamos un 25% adicional a su salario para que accedan a beneficios complementarios.

| Permiso parental 2022  | Hombres | Mujeres |
|--|---------|---------|
| Empleados que han tenido derecho a permiso parental  | 1       | 2       |
| Empleados que se han acogido al permiso parental   | 1       | 2       |
| Total de empleados que han regresado al trabajo durante el 2022 después de terminar el permiso parental  | 1       | 1       |
| Total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que siguieron siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo | 1       | 1       |
| Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental durante el año 2022   | 100%    | 50%     |

## Capacitaciones

Durante 2022, nos enfocamos en ofrecer capacitaciones relacionadas con el potenciamiento de la cultura de Lemu a través de distintas aristas, tales como: capacitaciones de concientización ambiental, talleres de diversidad, equidad e inclusión y teletrabajo seguro. Para identificar oportunidades de capacitación, realizamos un diagnóstico en base a entrevistas con los líderes de cada área para identificar oportunidades de capacitar a sus respectivos equipos. De forma paralela, siempre existe la posibilidad de requerir una capacitación de parte del propio colaborador.

No obstante lo anterior, sabemos que todavía hay aspectos por mejorar y sobre los cuales esperamos avanzar para el próximo reporte. Concretamente, estamos en proceso de formalizar nuestro Plan de Capacitación y Desarrollo de Carrera, dentro de los cuales se estandariza el acceso a capacitaciones enfocadas en el desarrollo profesional de las personas. Adicionalmente, tenemos pendiente el desarrollo de nuestro programa de

wellness organizacional, el cual se encuentra en etapa de diseño de sus enfoques y perfilamiento con los objetivos estratégicos de Lemu.

### Media de horas de formación al año

| Media de horas de formación por empleado                          |                                |  |
|---|--------------------------------|--|
| Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados | Número total de empleados      | Media de horas de formación por empleado |
| 2920  | 46                             | 63.48                                    |
| Media de horas de formación por mujer:                            |                                |  |
| Total de horas de formación proporcionadas a mujeres              | Total de colaboradoras mujeres | Media de horas de formación por mujer    |
| 1776  | 19                             | 93.47                                    |
| Media de horas de formación por hombre:                           |                                |  |
| Total de horas de formación proporcionadas a hombres              | Total de colaboradores hombres | Media de horas de formación por hombre   |
| 1668  | 27                             | 61.77                                    |

| Media de horas de formación por categoría laboral |  |                    |                             |
|---|--|--------------------|-----------------------------|
|   | Total de horas de formación proporcionadas | Total de empleados | Media de horas de formación |
| Categoría 1 (Chiefs)                              | 192  | 8                  | 24                          |
| Categoría 2 (Heads)                               | 696  | 11                 | 63.27                       |
| Categoría 3 (Profesional)                         | 1930                                       | 22                 | 87.72                       |
| Categoría 4 (Prof. General)                       | 162  | 5                  | 32.4                        |

## Diversidad, equidad, inclusión y no discriminación

GRI 405, 406

En Lemu buscamos fomentar la diversidad, la inclusión y la no discriminación en los espacios de trabajo, pues creemos que desde un enfoque diverso e inclusivo, los negocios se llevan de mejor manera. Así, durante el 2022 creamos un Comité de Diversidad, Equidad

e Inclusión (“Comité DEI”), el cual está encargado de promover los valores y principios de diversidad e inclusión entre los colaboradores de Lemu.

Nos interesa que se reconozca el valor de la diversidad en nuestra empresa, por lo mismo, desde el área de Personas se facilitaron varias instancias de intercambio cultural entre compañeros de equipo y trabajo durante este y años anteriores, junto con varias otras instancias lúdicas. Así, para profundizar el trabajo del área de Personas de Lemu, queremos incorporar capacitaciones relacionadas con el respeto por la diversidad y la inclusión a nuestros registros de capacitación. Con lo anterior, es importante poder facilitar espacios de confianza para personas que quisieran comunicar a la empresa problemáticas que pudieran surgir y cómo ésta puede apoyarles.

Adicionalmente, uno de nuestros mayores desafíos en la materia ha sido buscar romper con la falta de presencia femenina en áreas técnicas de empresas de tecnología. Si bien somos una empresa que abraza los principios de la diversidad y la inclusión, un primer obstáculo ha sido siempre el tipo de industria en la cual operamos, pues esta tiene una mayoritaria presencia masculina entre sus colaboradores. Por lo anterior, nos preocupamos de que todas y cada una de nuestras comunicaciones de vacantes sean inclusivas y abiertas a todo tipo de personas, sin incurrir en ningún tipo de discriminación involuntaria.

En lo que respecta a brechas salariales, para evitar profundizar las brechas relativas a un pago equitativo entre colaboradores y colaboradoras, hemos definido los criterios de asignación de salarios de acuerdo con bandas salariales, lo cual nos ha permitido gestionar de mejor manera los aumentos de sueldo y reducir las diferencias salariales por género entre miembros de un mismo cargo. No obstante, la presencia femenina tiende a disminuir conforme aumenta la jerarquía en la empresa.

| <b>Diversidad en órganos de gobierno y empleados</b>  |        |       |          |            |          |
|---|--------|-------|----------|------------|----------|
| <b>Personas del Directorio para cada una de las siguientes categorías de diversidad</b>         |        |       |          |            |          |
|   | Hombre | Mujer | <30 años | 30-50 años | >50 años |
| Directorio  | 5      | 0     | 0%       | 20%        | 80%      |
| <b>Empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad</b> |        |       |          |            |          |
|   | Hombre | Mujer | <30 años | 30-50 años | >50 años |
| CEO   | 1      | 0     | 0%       | 100%       | 0%       |
| Chief   | 6      | 1     | 0%       | 85,71%     | 14,28%   |
| Head  | 4      | 7     | 9,09%    | 90,90%     | 0%       |
| Profesionales   | 15     | 10    | 44%      | 56%        | 0%       |

\* Ninguno de los colaboradores ni miembros del Directorio se identificó como perteneciente a un grupo minoritario o vulnerable.

| Brecha salarial de género por categoría laboral |                   |             |        |
|---|-------------------|-------------|--------|
|   | Ingresos promedio |             | Brecha |
|   | Hombre            | Mujer       |        |
| CEO   | \$12.000.000      | -           | 100%   |
| Chief   | \$7.629.524       | \$7.503.718 | 2%     |
| Head  | \$4.492.655       | \$2.935.584 | 34,66% |
| Profesionales                                   | \$2.259.757       | \$1.808.132 | 25%    |

\* El cálculo de la brecha se realizó por medio de la división entre la diferencia del promedio de salario entre hombres y mujeres de una misma categoría laboral y el salario promedio de los hombres de dicha categoría correspondiente.

En consecuencia, está dentro de nuestras metas para el próximo año crear un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión y realizar encuestas de diversidad y un estudio de brechas. Ambos documentos serán instancias sumamente importantes y enriquecedoras para poder mapear cuán diversos somos realmente, qué tipo de brechas existen en Lemu y cómo han de ser tratadas.

## Gestión de proveedores

GRI 308, 414

La calidad de nuestros proveedores tecnológicos es un pilar esencial en la construcción de un entorno robusto y sostenible para nuestra plataforma.

En Lemu, nos beneficiamos de dos componentes fundamentales en nuestra operación: nuestros Custodios, proveedores de información esencial, y nuestros colaboradores tecnológicos encargados del funcionamiento organizacional de la empresa, incluyendo aspectos tecnológicos y de servidores.

En lo que respecta a nuestros Custodios, garantizamos la integridad y confiabilidad de la información mediante un riguroso proceso de debida diligencia. Este procedimiento asegura que cada Custodio cumpla con los estándares más altos, contribuyendo así a la transparencia y veracidad de los proyectos de conservación registrados en nuestra plataforma.

En cuanto a nuestros proveedores tecnológicos y de servicios, reconocemos la singularidad de nuestra búsqueda de calidad. Aunque la oferta en este ámbito es limitada, estamos comprometidos con la excelencia y estamos desarrollando un Protocolo de Selección de Proveedores. Este protocolo establecerá estándares uniformes para la cotización, evaluación y aprobación de proveedores tecnológicos y de servicios. Entre los criterios fundamentales se incluyen la sostenibilidad ambiental de sus operaciones, competencia técnica y prácticas de responsabilidad social empresarial. Este enfoque nos permitirá continuar mejorando el impacto positivo de nuestra empresa.

## Anexo

- [Índice de contenido GRI](#)