

DIVEMOTOR

Reporte de Sostenibilidad

2024



DIVEMOTOR

GRI 2-1

GRI 2-3

Invitamos a nuestros grupos de interés a compartir sus opiniones, consultas y sugerencias, referentes a nuestro Reporte de Sostenibilidad 2024.

Contacto:

Graciela Flores Astuhuaman
graciela.flores.astuhuaman@divemotor.com.pe

Dirección de la oficina principal:
Avenida Nicolás de Arriola 500, La Victoria

Cuéntanos tu opinión:
ssoma@divemotor.com.pe

Sitio web:
<https://www.divemotor.com/>

Teléfono principal:
(01) 712-2000

ÍNDICE



- 1.1. Nuestra Identidad
- 1.2. Presencia nacional
- 1.3. Nuestro portafolio y servicios

- 2.1. Estructura Corporativa
- 2.2. Compromiso Sostenible
- 2.3. Actuamos con ética e integridad
- 2.4. Nuestro desempeño económico

- 3.1. Gestión del Talento
- 3.2. Diversidad, equidad e inclusión
- 3.3. Entornos seguros y sin hostigamiento
- 3.4. Compromiso con la salud y seguridad ocupacional

- 5.1. Acción climática y emisiones
- 5.2. Consumo responsable de energía
- 5.3. Gestión responsable de residuos
- 5.4. Consumo responsable del agua

Mensaje del CEO

Apreciados grupos de interés,

Es un profundo privilegio y una muestra de nuestro compromiso irrestricto con el futuro presentar nuestro Reporte de Sostenibilidad 2024. Este documento no es solo una rendición de cuentas; es el testimonio de la integridad y la visión a largo plazo que guían cada decisión en Divemotor, consolidando nuestro rol como líderes y referentes en el sector.

En 2024, nuestro enfoque estratégico se centró en trascender la excelencia operativa para integrar la sostenibilidad como un componente esencial de nuestro modelo de negocio.



Aspiramos a transformar el panorama de la movilidad en el Perú, garantizando que nuestras soluciones y servicios contribuyan directamente al desarrollo económico y social del país.



GO 2-22

Nuestra gestión se cimienta en tres pilares que aseguran la creación de valor compartido:

Gobernanza: Mantuvimos y fortalecimos nuestros rigurosos marcos de control, destacando la revalidación de nuestra certificación ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno. Actualizamos nuestro Programa de Cumplimiento para abarcar la prevención de delitos económicos y de índole financiera, asegurando que nuestras actividades empresariales se desarrollen bajo principios de conducta ética irrestrictos.

Ambiental: Concentramos nuestros esfuerzos en la eficiencia de recursos y la economía circular. Implementamos procedimientos que resultaron en una gestión más responsable del recurso hídrico y en la valorización estratégica de nuestros residuos, reforzando nuestro impacto positivo en el entorno.

Social: El desarrollo y bienestar de nuestro talento humano sigue siendo nuestra prioridad. Invertimos significativamente en capacitación y aseguramos un entorno laboral seguro y equitativo. Además, reafirmamos nuestro compromiso con la comunidad a través de iniciativas sociales clave, convencidos de que la prosperidad de Divemotor está intrínsecamente ligada al bienestar de la sociedad peruana.



La solidez financiera, reflejada en los ingresos totales por 418 millones USD, nos permite mantener esta visión de largo plazo y afrontar los retos del mercado con determinación.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a los colaboradores por su dedicación inquebrantable, cuyo esfuerzo y pasión son el motor de nuestro progreso.

Finalmente, agradecemos a nuestros grupos de interés por su confianza y trabajo colaborativo en este viaje. Su participación es esencial para lograr nuestras metas.

Reiteramos nuestro compromiso de trabajar día a día creando soluciones de movilidad trascendentes que generan calidad para el país y transforman la vida de los peruanos.



A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of the letters 'f' and 'h' joined together, followed by a small dot.

Atentamente,
Nikolas Gremler Straub

Cifras **destacadas**

A

Reducción del
18%
en el consumo
total de agua
(vs 2023)

Gestión de
859 tm
de residuos,
impulsando la
economía circular

0
denuncias
ambientales
confirmadas

Reducción del
22 %
en el consumo de
energía eléctrica
(vs 2023)

S

100%
de cumplimiento
en las evaluaciones
de desempeño

Donaciones por
20,000 USD,
dirigidas a
programas sociales
y educativos

Publicación de
nuestra **Política
de Diversidad e
Inclusión**

100%
de cumplimiento
del Programa
Anual SSOMA

84%
de satisfacción en
clima laboral

G

0
casos de corrupción
o soborno
reportados

Publicación de
nuestro **Primer
Reporte de
Sostenibilidad**

100%
de colaboradores
capacitados en
temas éticos

418 millones USD
USD en ingresos
registrados en
2024

Nº1
en camiones
medianos y
semipesados

Nuestra **trayectoria**

Iniciamos operaciones.



1993



Incorporamos nuevas marcas (Jeep, Dodge, Ram y Chrysler).



1999



Segunda sucursal de provincia en Cusco.



2002



Obtención de la ISO 9001:2015.



2008



1997



Consolidamos representación Mercedes-Benz.



2000



Primera sucursal de provincia en Trujillo.



2005



Apertura de sucursal en Cajamarca.

Apertura sucursal
Ayllón en Lima .



2013



Apertura de
segunda sucursal
en Cusco.



2016



Apertura de la sucursal
Javier Prado Stellantis.
y Javier Prado



2019



Líderes por
23 años
consecutivos en
ventas de Buses
Mercedes-Benz.



2024

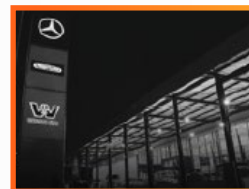


2014



Apertura del
centro logístico
en Lurín.

2017



Apertura de
nueva sucursal en
Arequipa.

Obtención de la
representación de
la marca FIAT.

2023



Elaboración de
nuestro Primer
Reporte de
Sostenibilidad.

Capítulo 1

Somos Divemotor

RECEPCIÓN DE VEHICULOS COMERCIALES

RECEPCIÓN AUTOS



FIAT

Jeep

DODGE

RAM



FREIGHTLINER



STELLANTIS

STELLANTIS

Capítulo 1

Somos Divemotor

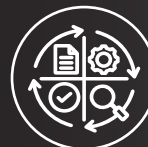
1.1. Nuestra Identidad



Con más de tres décadas de trayectoria en el mercado automotriz peruano, Divemotor se ha consolidado como una empresa referente en soluciones de movilidad y servicios integrales. Desde nuestros inicios, hemos impulsado la transformación del sector a través de una propuesta sólida en la comercialización de camiones, autos, buses y vans, destacando especialmente en el segmento de vehículos pesados.

Formamos parte del Grupo Kaufmann, un conglomerado con más de 70 años de experiencia y presencia en seis países de Latinoamérica — Chile, Perú, Colombia, Nicaragua, Costa Rica y Panamá—, lo que nos permite compartir buenas prácticas, estándares de calidad y una visión regional orientada a la excelencia y sostenibilidad.

Más allá de la venta de vehículos, brindamos experiencias integrales que acompañan al cliente en cada etapa del proceso. A través de nuestra red nacional de concesionarios, ofrecemos asesoría personalizada y un sólido servicio postventa, pilares que fortalecen la confianza y la fidelización de nuestros clientes.



Visión

Queremos que nuestros clientes sean exitosos y tengan la mejor experiencia de atención y de compra. Por eso, nuestro compromiso es entregar un servicio y asesoría de excelencia, ofreciendo productos innovadores, que nos permitan garantizar su satisfacción en el largo plazo.



Propósito

Brindamos soluciones extraordinarias de movilidad y servicios integrales de posventa, aportando al crecimiento sustentable de la sociedad.

Orientamos nuestra gestión bajo valores que reflejan nuestra identidad y manera de actuar, promoviendo relaciones basadas en la confianza y la creación de valor compartido con todos nuestros grupos de interés.

VALORES CORPORATIVOS



Mi
colaboración



Colaboración

Promovemos ambientes de confianza y cooperación que nos permiten apoyarnos, compartir conocimientos, ideas y habilidades para el logro de objetivos comunes.



Mi
pasión



Pasión

Trabajamos con entusiasmo y energía, incorporando nuevos aprendizajes, brindando lo mejor de nosotros y manteniendo siempre una actitud positiva ante los desafíos.



Mi
empatía



Empatía

Valoramos los ambientes diversos e inclusivos. Nos preocupamos por escuchar, comprender y brindar soluciones, anticipándonos a los requerimientos de nuestros colaboradores y clientes.



Mi
integridad



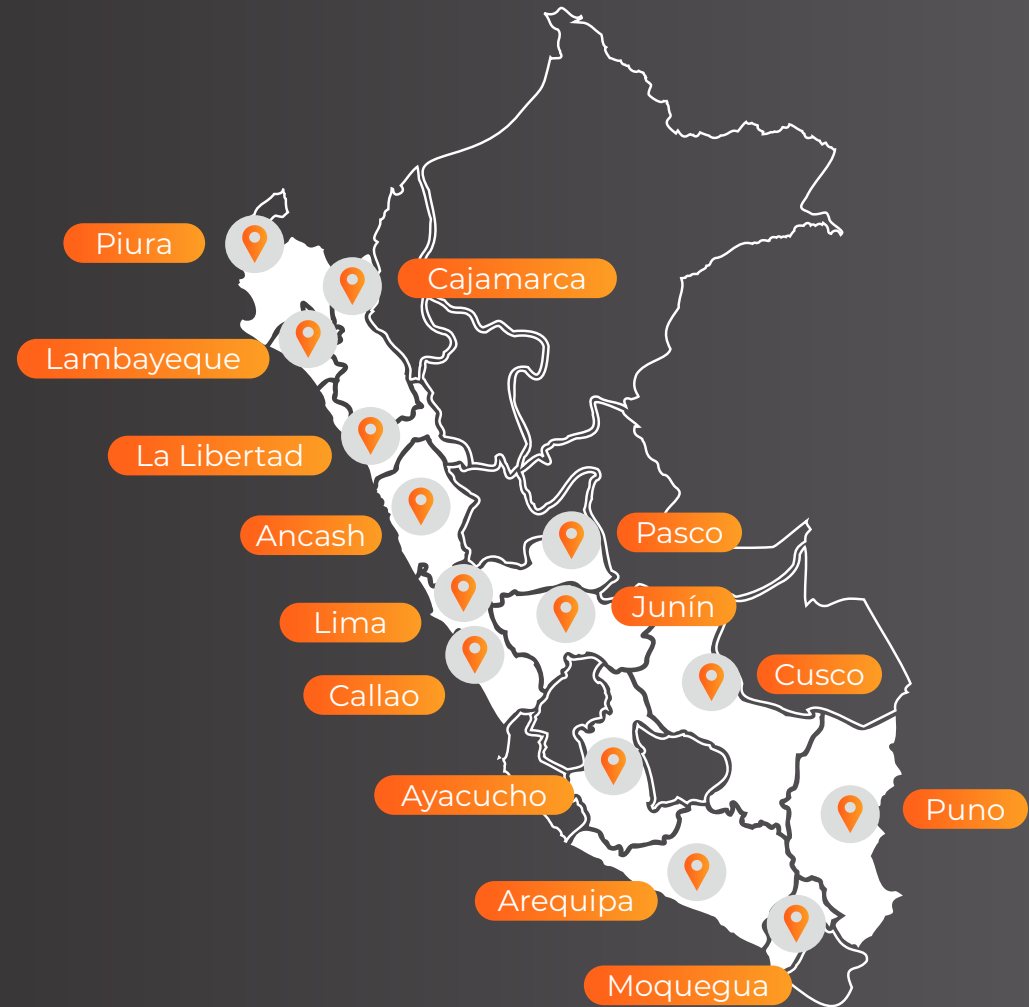
Integridad

Somos coherentes en nuestra forma de actuar y de expresarnos. Nos comunicamos de forma transparente y veraz, dentro y fuera de la empresa, manteniendo relaciones basadas en la honestidad.



1.2. Presencia nacional

En 2024, contamos con una amplia presencia a nivel nacional, con sedes estratégicamente ubicadas que nos permiten atender de manera cercana y oportuna las necesidades de nuestros clientes. A continuación, presentamos nuestras sedes:



Departamento	Dirección	Venta de Vehículos	Taller	Venta de Repuestos
LIMA	Av. Nicolás Ayllón N° 7174 (Urb. Parcelación La Estrella), Ate			X
	Av. Nicolás Ayllón N° 2625, El Agustino	X		
	Sub Lote B-4, Av. Nicolás Ayllón N° 2625, El Agustino			
	Av. Alfredo Mendiola N° 1400 (Plaza Norte, Stand EX38), Independencia	X		
	Av. Alfredo Mendiola N° 1400 (Plaza Norte, Stand EXA-06), Independencia			
	Av. Javier Prado Este N° 5631, La Molina	X	X	
	Av. Javier Prado Este N° 5507, La Molina	X	X	
	Av. Javier Prado Este N° 5237, La Molina	X	X	
	Av. Canadá N° 1160, La Victoria	X	X	X
	Av. Nicolás Arriola Nro 500, La Victoria	X		
	Av. Nicolás Arriola Nro 550, La Victoria	X	X	
	Av. Canadá N° 1110, La Victoria			
	Mz F, Lote 7 (Av. Alfredo Mendiola N° 402), Los Olivos			X
	Autopista Panamericana Sur Km 24.5, Lurín	X	X	X
	Carr. Panamericana Sur Km 29.5, Lurín			
	Predio Almonte, Sub Lote 4, Lurín			
	Lote N° 1 Manzana 23 Urb. Nueva Macrópolis, Lurín			
	Av. Alfredo Benavides N° 2065, Miraflores	X		
	Av. Aramburú N° 1197, San Isidro	X	X	
	Av. La Marina N° 3386, San Miguel	X		



Departamento	Dirección	Venta de Vehículos	Taller	Venta de Repuestos
LIMA	Av. República de Panamá N° 4613, Surquillo	X		
	Av. Tomas Marsano N° 280, Surquillo	X	X	X
CALLAO	Av Elmer Faucett Nro 217, Callao	X	X	X
ÁNCASH	Urb. Buenos Aires, Mz G, Lote 3, Nuevo Chimbote			X
AREQUIPA	Parcela N° 722, Sección E, Lateral N° 3 (Alto Cural), Cerro Colorado	X	X	X
	Av. Jesús 1121 Mz A Lt 20 (Urb. PJ Jose Carlos Mariategui), Paucarpata			X
AYACUCHO	Lotes 10 y 13 Mz F Urb. Jardín, Andres A. Cáceres Dorregaray			X
CAJAMARCA	Av. Evitamiento Norte 234 El Bosque, Cajamarca	X	X	X
CUSCO	Carretera Cusco-Abancay Km 11, Cachimayo	X	X	X
	Fracción N° 2 del Lote N° 1 Mz A (Cooperativa Villa Miraflores), San Jerónimo			X
JUNÍN	Av. Mariscal Castilla 4708, El Tambo	X	X	X
	Av. Mariscal Castilla N° 2697-2699, El Tambo			X
	Av. Cesar Vallejo Mz Y, Lt 05, Huaynacancha (La Oroya)			X
LA LIBERTAD	Av. Teodoro Valcárcel Nro 983 (Urb. Industrial Santa Leonor), Trujillo	X	X	X
	Reactivación 2007, XXIX Etapa, La Esperanza			
LAMBAYEQUE	Carretera Panamericana Norte Km 779.5 (Megacentro), Chiclayo	X	X	X
	Av. Augusto B. Leguía N° 2590 (Fundo Iris), Chiclayo			X
	Terreno sin construcción			
MOQUEGUA	Asoc. Vivienda Taller Eben Ezer Mz B Lt 2, San Antonio		X	X



Departamento	Dirección	Venta de Vehículos	Taller	Venta de Repuestos
PASCO	Lote 1, Mz 10, Av. Ramón Castilla S/N, Tinyahuarco	X	X	X
	Av. La Plata S/N Mz A, Lote 13 (Urb. Ciudad Real de Minas), Chaupimarca			X
PIURA	Sublote 6D2 Ex Fundo El Chipe (Parque Piura Futura), Veintiséis de Octubre	X	X	X
	Av. Ramón Castilla N° 272 (Sub Lote A), Castilla	X	X	X
PUNO	Av. Mártires 04 Noviembre N° 2342, Juliaca	X	X	X
	Jr. Apurímac N° 1057 – 1061, Juliaca			X



1.3. Nuestro portafolio y servicios



A lo largo de estos años, hemos comercializando vehículos y representado a marcas reconocidas y exclusivas: Mercedes-Benz, FIAT, Jeep, Dodge, RAM y Freightliner. Ofrecemos opciones como autos hasta camiones, respondiendo a diferentes necesidades de distintos segmentos del mercado peruano.



Mercedes-Benz

Ofrece una experiencia de conducción que combina elegancia, confort y tecnología avanzada en automóviles, buses y camiones.



Jeep

Con una historia de más de 75 años, Jeep es conocida por la libertad, la aventura y la autenticidad en el mundo de los automóviles.



Freightliner

Con 70 años de innovación en el transporte de carga a nivel internacional, Freightliner es una marca de camiones reconocida por su fiabilidad y rendimiento.



Dodge

Ofrece automóviles con espacio y confort ideales para familias.



FIAT

Se inspira en la pasión por la moda, la música y la cultura para crear automóviles que transmiten estilo y personalidad.



RAM

Conocida por su poder inigualable, RAM ofrece la línea más duradera de camionetas pesadas, así como una gama completa de vehículos comerciales livianos y furgones hechos para durar.



Servicios Postventa

Acompañamos a nuestros clientes más allá de la venta, brindando soluciones integrales de postventa que garantizan la continuidad y eficiencia de sus operaciones. A través de una red nacional de talleres especializados y altamente equipados, ofrecemos servicios



Camiones, buses y van's

- ◆ Mantenimiento preventivo
- ◆ Mantenimiento correctivo y reparaciones
- ◆ Planchado y pintura
- ◆ Contratos de mantenimiento
- ◆ Gestión de flota y telemetría
- ◆ Servicio de atención en ruta (STAR)
- ◆ Garantía

de mantenimiento, reparación y suministro de repuestos tanto para clientes particulares como para empresas con flotas comerciales.

Nuestro servicio de postventa contempla una amplia gama de servicios:



Automóviles

- ◆ Mantenimiento preventivo
- ◆ Mantenimiento correctivo y reparaciones
- ◆ Planchado y pintura
- ◆ Servicios adicionales
- ◆ Garantía
- ◆ Acciones de fábrica
- ◆ Repuestos
- ◆ Accesorios
- ◆ Boutique

Capítulo 2

Buen Gobierno Corporativo



Capítulo 2

Buen Gobierno Corporativo

En Divemotor, actuamos con integridad, transparencia y responsabilidad, apoyándonos en un sistema de gobierno corporativo y cumplimiento que asegura que nuestras decisiones estén alineadas con nuestros principios éticos y que generen valor sostenible en toda nuestra cadena de valor.

2.1. Estructura Corporativa



Nuestra gobernanza está liderada por un Directorio que garantiza la correcta definición y ejecución de la estrategia empresarial, supervisa de manera continua el cumplimiento de objetivos y vela por una gestión alineada a los más altos estándares de control interno, integridad y sostenibilidad.

Nuestro Directorio

El Directorio ejerce un rol esencial en la conducción estratégica y en la supervisión integral de la gestión empresarial. Se reúne de forma mensual para revisar los avances, analizar los retos del mercado y definir las acciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Los miembros del Directorio eligen al Gerente General mediante un proceso transparente y participativo que refuerza la confianza y la legitimidad de su liderazgo. Todas sus decisiones se adoptan con independencia y responsabilidad, asegurando una gestión libre de conflictos de interés y plenamente alineada con los principios de integridad y sostenibilidad que guían a la compañía.



Nuestra Plana Gerencial

Nuestra Plana Gerencial está conformada por 10 profesionales que lideran las distintas áreas de la empresa.

- > Gerente Legal, Cumplimiento y Antisoborno
- > Gerente de Negocio Autos Mercedes-Benz
- > Gerente de Negocio Camiones
- > Gerente de Negocio Buses
- > Gerente de Post-Venta
- > Gerente de Administración y Finanzas
- > Gerente Corporativo Gestión de Personas
- > Gerente de Marketing

Nuestros Comités

Contamos con 6 comités de gobierno corporativo, responsables de fortalecer la gestión estratégica y garantizar el cumplimiento de nuestras políticas en materia ASG.

Comité de Ética y Conducta



Nikolas Gremler Straub
Gerente General



Roland Duran Gaudry
Gerente Corporativo de Control de Gestión y Procesos



Gonzalo del Río Goytosolo
Gerente Corporativo de Gestión de Personas



Daniel Francisco Leon Alvan
Gerente de Legal, Cumplimiento y Antisoborno

Comité de Sostenibilidad



Nikolas Gremler Straub
Gerente General



Gonzalo del Río Goytosolo
Gerente Corporativo de Gestión de Personas



Mauricio Vegas Mantero
Gerente de Administración y Finanzas



Graciela Luisa Flores Astuhuaman
Jefe SSOMA

2.2. Compromiso Sostenible

GRI 2-23

GRI 2-24

En Divemotor, entendemos la sostenibilidad como un pilar transversal de nuestra gestión y una responsabilidad compartida con todos nuestros grupos de interés. Bajo esta visión, orientamos nuestras acciones hacia la creación de valor económico, social y ambiental, fomentando una operación responsable y un impacto positivo en el entorno donde estamos presentes.

Durante 2024, reforzamos nuestro compromiso mediante iniciativas que promueven la eficiencia en el uso de los recursos, la reducción de impactos ambientales y la adopción de buenas prácticas empresariales a lo largo de nuestra cadena de valor. Estas acciones reflejan nuestra convicción de que el crecimiento sostenible solo es posible cuando el desarrollo del negocio va de la mano con el respeto por las personas y el entorno.

Relacionamiento con nuestros grupos de interés

GRI 2-29

Fortalecemos de manera continua nuestra relación con los grupos de interés mediante un diálogo abierto, transparente y constante. Para ello, contamos con un procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta, que define los lineamientos para implementar y mantener procesos efectivos de comunicación interna y externa, fomentando la participación activa del personal y el intercambio constructivo con nuestros públicos clave.

Este enfoque nos permite comprender mejor sus expectativas, atender oportunamente sus inquietudes y alinear nuestras decisiones estratégicas con sus necesidades, consolidando vínculos basados en la confianza y la colaboración.

Canales de comunicación con *stakeholders*



Colaboradores: mantenemos una comunicación constante a través de periódicos murales, correos electrónicos y charlas informativas.



Aliados estratégicos: fortalecemos la relación mediante cartas, correos electrónicos, revistas, folletos, afiches, capacitaciones y espacios de diálogo.

Nuestra materialidad

GRI 3-1

En el marco de nuestro análisis de materialidad, definimos un proceso estructurado y exhaustivo que nos permitió identificar los temas más relevantes para nuestros *stakeholders*, enfocando nuestros esfuerzos en aquellos con mayor impacto en el desempeño económico, social y ambiental de la compañía.

Paso 1

Análisis del contexto de la empresa

Evaluación profunda del contexto de sostenibilidad de Divemotor:

- Los estándares y las tendencias de sostenibilidad a nivel global.
- Los desafíos específicos de la industria automotriz y del mercado peruano.
- Las buenas prácticas adoptadas por líderes del sector internacional.

Paso 2

Valoración interna y participación estratégica

- Taller con líderes de primera línea de Divemotor para la identificación y valoración de impactos reales y potenciales en las áreas ASG.
- La integración de diversas perspectivas internas permitió una evaluación exhaustiva de la probabilidad y gravedad de cada impacto identificado.
- La Gerencia General supervisó la revisión y aprobación de los temas identificados, reflejando un compromiso sólido con la integración de la sostenibilidad.

Paso 3

Definición estratégica y clasificación de temas

Como resultado de este proceso riguroso, nuestra matriz de materialidad clasificó los hallazgos para una gestión diferenciada:

- Temas materiales (5):** Serán la base para el desarrollo de acciones estratégicas, la definición de metas y la evaluación del desempeño de los indicadores clave.
- Temas prioritarios (4):** Serán la base para el desarrollo de acciones estratégicas, la definición de metas y la evaluación del desempeño de los indicadores clave.
- Temas emergentes (3):** Serán mapeados y monitoreados para futuras consideraciones, vigilando su desempeño y planteando mejoras progresivas para evitar que se conviertan en riesgos.

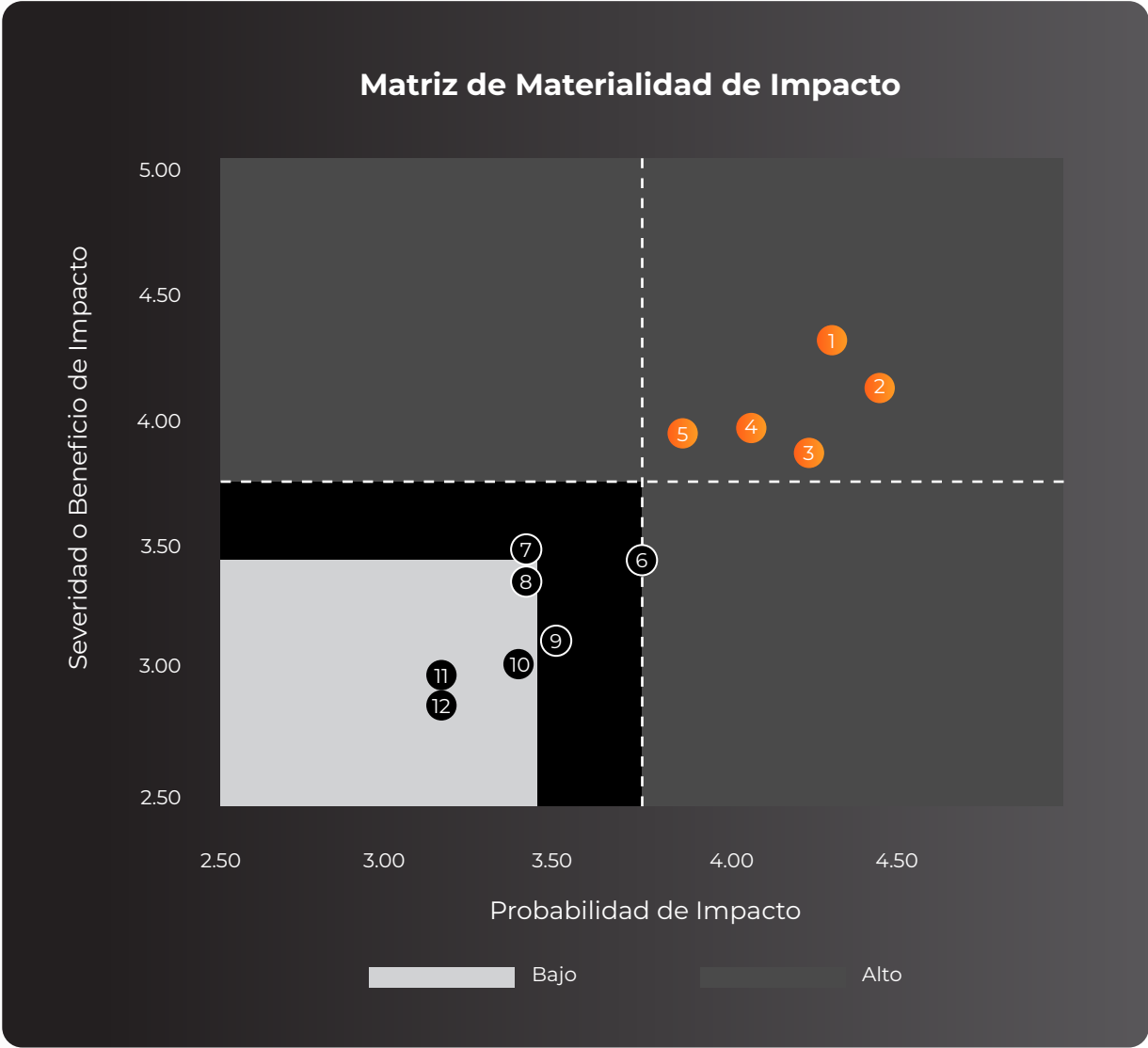
Temas materiales

GRI 3-2

Con base en nuestro compromiso de transparencia y responsabilidad, presentamos este reporte, que visibiliza las acciones realizadas en todas nuestras operaciones.

N°	Tema material GR	Materialidad de impacto
1	Gestión de residuos sólidos	Materiales
2	Salud y seguridad de los colaboradores	
3	Gestión de riesgos y anticorrupción	
4	Experiencia del cliente	
5	Buen gobierno corporativo	
6	Gestión de agua	Prioritarios
7	Gestión de la cadena de suministro	
8	Atracción y retención de talento	
9	Diversidad e igualdad de oportunidades	
10	Cambio climático y emisiones	
11	Compromiso con la comunidad	Emergentes
12	Eficiencia energética	

Matriz de doble materialidad



2.3. Actuamos con ética e integridad



La gestión ética es parte de nuestra cultura corporativa y valores, impulsándonos a mantener una conducta íntegra y transparente en todas las operaciones. Bajo este principio, promovemos una conducta íntegra y transparente en todas nuestras operaciones, alineada con los más altos estándares de integridad. Este compromiso se materializa a través de nuestro Programa de Cumplimiento el cual establece una postura firme frente a cualquier acto contrario a la ética, ya sea por parte de colaboradores o terceros que actúen en representación de la empresa. Este marco, se consolida mediante la aplicación de políticas específicas que orientan el comportamiento responsable en todos los estamentos de la organización.

Desde 2021, mantenemos la certificación ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno, que respalda nuestros esfuerzos por garantizar procesos transparentes y fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés en una gestión ética y responsable.

- > Código de Ética y Conducta
- > Reglamento Interno de Trabajo
- > Política de Cumplimiento
- > Política de Libre Competencia
- > Política de Antisoborno
- > Manual de Prevención y Gestión de los Riesgos de LAFTFP



Código de Ética y Conducta

En Divemotor, nos regimos por nuestro Código de Ética y Conducta, que guía la toma de decisiones ante dilemas éticos y garantiza que actuemos con integridad, profesionalismo y en línea con nuestros valores. Este documento se aplica a todas las categorías laborales, incluidos directores, colaboradores y terceros contratados para realizar actividades en nuestro nombre. Todos los involucrados tienen la obligación de respetar las normativas y reportar cualquier infracción.



Reglamento Interno de Trabajo

Contamos con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT), instrumento que regula las relaciones laborales y define las normas de convivencia, seguridad y conducta que orientan el desempeño de nuestros colaboradores. Su implementación promueve un entorno laboral ordenado, equitativo y transparente, que favorezca el bienestar de las personas y el cumplimiento de la normativa vigente.

Comité de Ética y Conducta

Nuestro Comité, presidido por el Gerente General e integrado por cuatro ejecutivos, tiene como misión garantizar el cumplimiento de nuestro Código de Ética y Conducta y sus buenas prácticas asociadas.



Nikolas Gremler Straub
Gerente General



Roland Duran Gaudry
Gerente Corporativo de
Control de Gestión y
Procesos



Gonzalo del Río Goytosolo
Gerente Corporativo de
Gestión de Personas



Daniel Francisco Leon Alvan
Gerente de Legal,
Cumplimiento y Antisoborno

El Comité de Ética y Conducta asegura la integridad y transparencia en la gestión corporativa mediante las siguientes funciones:



Promoción de la ética y cumplimiento normativo: Garantiza la aplicación del Código de Ética y Conducta y sus principios fundamentales.



Asignación de recursos y toma de decisiones: Dispone los recursos necesarios para investigaciones y determina acciones correctivas y sanciones conforme al Reglamento Interno de Trabajo.



Gestión responsable de denuncias: Supervisa el protocolo de respuesta, asegurando procesos claros y justos en la recepción, investigación y resolución de casos.



Compromiso con la transparencia: Actúa con independencia y equidad para fortalecer la confianza de los grupos de interés.



Validación y control: Revisa la información recibida por los canales oficiales y deriva las denuncias al equipo investigador.

Enfoque formativo

GRI 205-3

En cumplimiento con nuestro enfoque formativo en materia de ética y cumplimiento, durante 2024 reforzamos la cultura de integridad de Divemotor a través de capacitaciones sobre la Política de Cumplimiento, el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LA/FT), el Código de Ética y Conducta, el Sistema de Gestión Antisoborno y la Política de Libre Competencia.

Estas sesiones formativas estuvieron dirigidas a nuestros colaboradores, como a clientes y proveedores, promoviendo una comprensión compartida de los principios éticos que guían nuestra gestión.



5638 horas

de capacitación
en temas éticos

Denuncias y Sanciones

GRI 2-26

GRI 406-1

En Divemotor, contamos con un canal de reporte accesible para todos nuestros grupos de interés, administrado por una consultora internacional independiente, Ernst & Young - EY, lo que garantiza la transparencia, confidencialidad y objetividad del proceso. Para reportar tales irregularidades, se pueden utilizar los siguientes canales:



Página web

www.canaldedenunciasdivemotor.com.pe



Correo

denuncias@canaldivemotor.com.pe



Central telefónica gratuita a nivel nacional

0800-18-111, opción 1
0800-18-111, opción 2 (buzón de voz)



Dirección postal y/o entrevista personal

Av. Víctor Andrés
Belaúnde 171, San Isidro,
Lima 27, Lima – Perú.
Atención: Sr. Rafael
Huamán. Disponible
en el horario de lunes
a viernes de 8:30 a.m. a
6:30 p.m. o, fuera de este
horario, previa cita.

Seguimiento y medición de la eficacia

Para asegurar la solidez y eficacia de la gestión ética, implementamos un ciclo continuo de monitoreo y revisión. El proceso de seguimiento incluye el monitoreo continuo de controles, la realización de auditorías internas y las revisiones periódicas del Programa de Cumplimiento. El Encargado de Prevención – Antisoborno garantiza la trazabilidad al reportar semestralmente el desempeño del Programa a nuestro Directorio.

La eficacia de las medidas se evalúa mediante un conjunto de indicadores y métricas que miden el avance de los objetivos, incluyendo el número de capacitaciones, las denuncias recibidas y gestionadas, el estado de los controles implementados y los resultados de auditorías. Además, realizamos una evaluación del riesgo residual y mantenemos la actualización constante de la matriz de riesgos.

Finalmente, las lecciones aprendidas son un componente esencial del sistema. Estas se obtienen de investigaciones internas, auditorías y el seguimiento de incidentes, y se traducen en mejoras directas a los controles, actualizaciones de políticas y procedimientos, y ajustes estratégicos en el Programa de Cumplimiento, fortaleciendo así la gestión ética de manera proactiva.

2.4. Nuestro desempeño económico

La gestión económica de Divemotor durante 2024 se desarrolló en un contexto macroeconómico desafiante. La contracción del mercado, que alcanzó una caída del 7.9% representó un obstáculo significativo que impactó directamente nuestro desempeño en ventas de Camiones y Autos.

La estrategia corporativa se centró en amortiguar este impacto mediante el crecimiento sostenido de las líneas de negocio de Buses y Diverent (alquiler de maquinaria pesada), lo que mitigó la contracción general.

Para garantizar la solidez de nuestros resultados financieros, implementamos dos acciones principales con métricas claras:

- **Control Riguroso del Gasto:** logramos una notable reducción del gasto en un 1% a través de la optimización operativa.
- **Focalización en Rentabilidad:** concentramos la inversión y los esfuerzos de ventas en segmentos de mayor margen, lo que se tradujo en un incremento en la venta de Vans Sprinter y una mayor penetración en el negocio de alquiler de maquinaria pesada través de Diverent.

GRI 201-1

Realizamos el seguimiento de la eficacia de estas medidas mediante reuniones mensuales. Estas incluyen evaluaciones comparativas detalladas frente al plan, el pronóstico (*forecast*) y el año anterior, asegurando así la alineación continua con nuestros objetivos de rentabilidad.



Mejora Continua

Con el propósito de fortalecer la eficiencia operativa y promover una cultura de mejora continua, impulsamos diversos programas de innovación que contribuyen directamente al desarrollo sostenible y a la excelencia en la operación:

Programa	Objetivo Estratégico
Programa Lean	Eliminar o reducir las actividades que no aportan valor, logrando procesos que generen un servicio de mayor calidad y que mejore la experiencia de los clientes.
Programa Oro	Alcanzar eficiencias y ahorros que fortalezcan la rentabilidad de la organización, incentivando la participación del personal.
Programa Río	Alcanzar una mayor eficiencia operativa mediante la ejecución de mejoras rápidas (<i>quick wins</i>) que contribuyan a agilizar procesos y garantizar una gestión adecuada de los riesgos.



Durante el último año, la implementación de los tres programas se materializó en 61 proyectos desarrollados con la participación activa de 59 agentes de cambio, generando un ahorro total de 1,672,771 USD.

Desempeño financiero 2024	
Total de la compañía (USD)	
Valor económico directo generado	
Ingresos	418,944,889.82
Valor económico distribuido	
Costes operacionales	29,393,222
Salarios y beneficios de los colaboradores	25,679,558.21
Pago a proveedores de capital (*)	39,762,498.2
Pago al gobierno (impuestos)	31,595,670.78
Valor económico retenido	
Valor Económico Retenido (VER) (**)	292,513,940.63
Ganancias antes de intereses Impuestos Depreciación y amortización	
EBITDA	42,151,122.86

Nota: (*) Pagos a proveedores de capital: pueden calcular los pagos a proveedores de capital sumando los dividendos de todos los accionistas y los pagos de intereses realizados a los distintos prestamistas. (**) Valor Económico Retenido: "el valor económico directo generado" menos "el valor económico distribuido".

Capítulo 3

Talento que
nos inspira

Capítulo 3

Talento que nos inspira

3.1. Gestión del Talento

GRI 2-7

La gestión del talento humano es fundamental para el éxito y crecimiento sostenido de nuestra empresa. Reconocemos que un equipo profesional, motivado y alineado con nuestros valores es clave para alcanzar los objetivos estratégicos. Por ello, nos esforzamos por crear un entorno laboral que promueva el bienestar, el desarrollo profesional y la satisfacción de nuestros colaboradores. Esta gestión se sustenta en un enfoque integral que prioriza el cuidado del personal en todas sus actividades. Para asegurar una gestión efectiva, disponemos de un conjunto de políticas y normativas que guían nuestras acciones y proporcionan un marco claro y transparente.

Desde la Gerencia de Gestión de Personas, impulsamos una gestión estratégica y directa de los procesos de atracción, selección y evaluación de talento, guiados por nuestros valores corporativos y orientados a la excelencia operativa.



Capacitación y desarrollo del talento



Reconocemos que el crecimiento sostenible de nuestra compañía está directamente vinculado al desarrollo integral de las personas que la conforman. Durante 2024, fortalecimos nuestra estrategia de formación y desarrollo a través de programas diseñados para potenciar las capacidades de los equipos y consolidar una cultura de alto desempeño, compromiso y orientación al cliente.

Entre las principales iniciativas implementadas destacan:



Programa Cultura de Servicio

Dirigido a asesores y jefes de taller, con el objetivo de elevar los estándares de atención y consolidar una experiencia centrada en el cliente.



Módulo de Empatía y Productividad

Dirigido a asesores de servicio, con el objetivo de mejorar la comunicación, la gestión de reclamos y la eficiencia operativa.



Entrenamiento en Social Selling

Dirigido al equipo de venta, con el objetivo de fortalecer las habilidades comerciales en entornos digitales y aprovechar las redes sociales como canal estratégico.



Feedback efectivo

Dirigido a los líderes de la organización, promueve la retroalimentación constructiva y el desarrollo continuo de los equipos.

Estas iniciativas abarcaron áreas estratégicas como servicio, ventas y liderazgo, generando un impacto positivo en la productividad, la satisfacción del cliente y la consolidación de una cultura organizacional orientada al desempeño y la mejora continua.

Asimismo, durante 2024 implementamos indicadores de seguimiento para garantizar la efectividad y los resultados de los programas de formación. Entre ellos, destacan:



Número de colaboradores capacitados.



Nivel de cumplimiento del plan anual.



Satisfacción de los participantes.



Net Promoter Score (NPS), que refleja el impacto de la formación en la calidad del servicio y la experiencia del cliente.

Planificamos todas las actividades de formación considerando la disponibilidad operativa de las áreas, con el objetivo de evitar la sobrecarga de trabajo y asegurar la continuidad de los servicios. De este modo, garantizamos un equilibrio óptimo entre el desarrollo de nuestros colaboradores y la eficiencia de la compañía.



La opinión de nuestros clientes, medida a través del Net Promoter Score (NPS), guía nuestras acciones de capacitación y mejora continua.



A continuación, presentamos a nuestro talento humano y las horas de capacitación:

Capacitaciones de desarrollo profesional 2024				
Categoría laboral	Hombres		Mujeres	
	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de colaboradores que recibieron capacitación	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de colaboradores que recibieron capacitación
Alta Gerencia	11	100%	-	-
Gerentes/as	33	100%	5	100%
Jefes/as de división y departamento	62	76%	17	63%
Administrativos/as	386	80%	132	70%
Operativos	298	97%	2	70%
Total	790	91%	156	76%

Nota: no se ha considerado en cuenta las plazas vacantes ni los trabajadores que se encuentran con licencia con goce de haber.

Capacitaciones de desarrollo profesional 2024				
Categoría laboral	Hombres		Mujeres	
	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por colaborador/a	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por colaborador/a
Alta Gerencia	35	3	-	-
Gerentes/as	78	2	18	4
Jefes/as de división y departamento	92	1	308	18
Administrativos/as	7,671	20	1,102	8
Operativos	11,141	37	8	4
Total	19,017	-	1,436	-

Nota: no se ha considerado en cuenta las plazas vacantes ni los trabajadores que se encuentran con licencia con goce de haber.



Logros

> 946

colaboradores capacitados

> 91%

colaboradores capacitados

> 20,453

horas de formación empleadas



Obstáculos

>

Limitación de tiempo operativo para liberar a los equipos y asegurar su participación en los programas de capacitación.

>

Rotación moderada de perfiles técnicos.

Desempeño laboral

La evaluación de desempeño constituye un pilar estratégico para el desarrollo de nuestro talento. Orientamos este programa hacia el fortalecimiento de capacidades, la retroalimentación continua y la alineación entre los objetivos individuales y estratégicos de la compañía. Este proceso integral se fundamenta en nuestras políticas de desarrollo que promueven la meritocracia, la equidad y el aprendizaje continuo. Bajo este enfoque, los resultados de desempeño- evaluados de manera justa y objetiva- son la base para diseñar e implementar planes de desarrollo y para garantizar el acceso a oportunidades y beneficios internos.



Logramos un

100%

de cumplimiento de
nuestras evaluaciones de
desempeño.

GR 404-3

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos, llevamos a cabo acciones como la evaluación de desempeño de medio año, capacitaciones a líderes en la gestión del proceso y comunicación constante para acompañar a los equipos durante todo el ciclo. Además, e definieron metas claras (incluyendo el avance de objetivos por gerencia y el registro de *feedback*), lo que permitió un seguimiento continuo del progreso.



Gestión de desafíos

Adoptamos medidas específicas para prevenir, abordar y gestionar posibles desafíos en el proceso:



Prevención: Realizamos capacitaciones, guías y comunicaciones para anticipar posibles errores o incumplimientos.



Abordaje y Consistencia: Implementamos la calibración de resultados, asegurando la consistencia y la equidad en la evaluación de objetivos.



Gestión de Impactos: Ampliamos plazos en perfiles operativos, ofrecemos acompañamiento cercano a líderes y brindamos soporte técnico, garantizando la participación activa de todos los colaboradores.



Los indicadores de cumplimiento permiten medir el progreso en todas las etapas, y las lecciones aprendidas se incorporan a los procedimientos, fortaleciendo continuamente la equidad y la calidad del proceso.



Clima laboral

En el 2024, renovamos nuestro compromiso con la escucha activa de nuestros colaboradores mediante la aplicación de la Encuesta Anual de Clima Laboral. Esta herramienta evalúa la experiencia de trabajo y permite conocer la percepción del equipo respecto a diversos aspectos de la gestión interna.

En 2024, alcanzamos un 84% de satisfacción en el clima laboral.

Este proceso nos brinda una visión integral sobre los avances y las áreas clave para el fortalecimiento del entorno laboral. En esta edición, alcanzamos un 84% de satisfacción en clima laboral, lo cual refleja el interés y el compromiso de nuestros colaboradores por contribuir al desarrollo continuo de Divemotor como un excelente lugar para trabajar.



Beneficios que marcan la diferencia

Reconocemos que el compromiso y la dedicación de nuestros colaboradores son la base del crecimiento y los logros de la empresa. Por ello, aseguramos el cumplimiento íntegro de todos los beneficios laborales establecidos por

ley, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias. A través de esta gestión, buscamos que cada integrante de Divemotor se sienta valorado, protegido y acompañado en su desarrollo profesional y personal.



Asimismo, ofrecemos una serie de beneficios adicionales que mejoran la calidad de vida de nuestros colaboradores:



Alimentación:

cobertura al 100% del costo del almuerzo diario.



Descuentos exclusivos:

acceso a beneficios especiales en productos de la empresa.



Servicio de transporte:

brindamos movilidad a nuestros colaboradores para transportarse a sucursales alejadas.



Cobertura de salud:

otorgamos un porcentaje de cobertura en el seguro EPS.



Servicio de transporte:

brindamos movilidad a nuestros colaboradores para transportarse a sucursales alejadas.



Reconocimiento al desempeño:

contamos con programas que distinguen la labor sobresaliente de nuestros colaboradores.



Capacitación continua:

impulsamos el crecimiento profesional mediante programas de formación interna que potencian las habilidades y competencias de nuestro equipo.



Convenios educativos:

alianzas con instituciones como SENATI, CIBERTEC, ADEX, TEC de Monterrey, Centrum PUCP y ESAN, que facilitan el acceso a programas de formación.



Programa de talento:

premiamos la excelencia y la dedicación de nuestros colaboradores de acuerdo con nuestra política interna vigente.



Cuponeras Divemotor:

beneficio que otorga horas libres para gestiones personales, citas médicas o celebraciones, además de horas adicionales para quienes integran comités o brigadas, en reconocimiento a su compromiso.



Permiso Parental

GRI 401-3

Promovemos la conciliación entre la vida laboral y familiar, reconociendo la importancia de acompañar los momentos más significativos en la vida de nuestros colaboradores.

Durante el 2024, se mantuvo un seguimiento del proceso de reincorporación al trabajo y de la permanencia posterior de los colaboradores, con el objetivo de asegurar una transición adecuada y promover la continuidad laboral tras el uso del beneficio.

56 colaboradores gozaron del permiso parental



98 %

de colaboradores retornaron al trabajo tras la licencia.



75 %

de permanencia a los 12 meses del retorno.



100 %

de solicitudes atendidas



48

hombres hicieron goce del permiso parental



8

mujeres hicieron goce del permiso parental

3.2. Diversidad, equidad e inclusión

GRU 405-1

Creemos que la diversidad impulsa la innovación, fortalece los equipos y enriquece nuestra forma de trabajar. Bajo esta convicción, fomentamos un entorno inclusivo en el que cada colaborador puede desarrollarse plenamente, sin distinción de género, edad, origen, orientación o creencias.

Durante 2024, reafirmamos este compromiso a través de acciones concretas orientadas a consolidar entornos laborales inclusivos, participativos y libres de discriminación.

Nuestro proceso de selección aplica criterios inclusivos, promoviendo la igualdad de oportunidades y la participación de mujeres en puestos técnicos y de liderazgo.

Durante 2024, reafirmamos este compromiso a través de acciones concretas orientadas a consolidar entornos laborales inclusivos, participativos y libres de discriminación.

- ✓ **Publicación de la Política de Diversidad e Inclusión**, disponible en las plataformas internas para todos los colaboradores, asegurando su conocimiento y aplicación.
- ✓ **Procesos de selección inclusivos**, con avisos redactados en lenguaje neutral, entrevistas centradas en la igualdad de trato y esfuerzos por incorporar más mujeres en puestos técnicos y de liderazgo.
- ✓ **Canal de denuncias activo y accesible**, que garantiza la atención oportuna, confidencial y segura ante cualquier caso de vulneración o trato desigual.



Diversidad por categoría laboral, género y grupo etario					
Categoría laboral	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Mayores de 50 años
Alta Gerencia	Hombres	0	4	4	3
	Mujeres	0	0	0	0
Gerencia	Hombres	0	2	2	2
	Mujeres	0	1	3	0
Gerentes	Hombres	2	40	25	0
	Mujeres	0	14	9	11
Jefes de división y departamentos	Hombres	31	60	28	42
	Mujeres	34	56	18	3
Administrativos	Hombres	31	60	28	12
	Mujeres	34	56	18	3
Operativos	Hombres	133	271	129	41
	Mujeres	11	30	10	3
Subtotal	211	211	478	228	75
Total	992				

3.3. Entornos seguros y sin hostigamiento

Promovemos relaciones laborales basadas en el respeto, la igualdad y la tolerancia cero frente a cualquier forma de hostigamiento. Para ello, disponemos de una Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la cual establece lineamientos claros para la prevención, atención y sanción de este tipo de conductas.

El cumplimiento de esta política es supervisado por nuestro Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, encargado de atender con confidencialidad y diligencia cualquier reporte recibido. Asimismo, disponemos de un canal de denuncias accesible para todos los colaboradores, que asegura un tratamiento oportuno y transparente de los casos.

Toda la información y normativa correspondiente se encuentra disponible en nuestra Plataforma de Gestión de Procesos y Calidad (GPC), lo que facilita su consulta y refuerza nuestro compromiso con la promoción de un clima laboral sano y libre de hostigamiento.

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

Nuestro Comité tiene como objetivo primordial proteger los derechos y la dignidad de los colaboradores, promoviendo un entorno laboral justo, seguro y respetuoso para todos, contribuyendo así al bienestar y la igualdad en el trabajo.



Se cuenta con 2 Comités de Intervención frente al Hostigamiento Sexual conformados por representantes de la empresa y de los trabajadores.



3.4. Compromiso con la salud y seguridad ocupacional

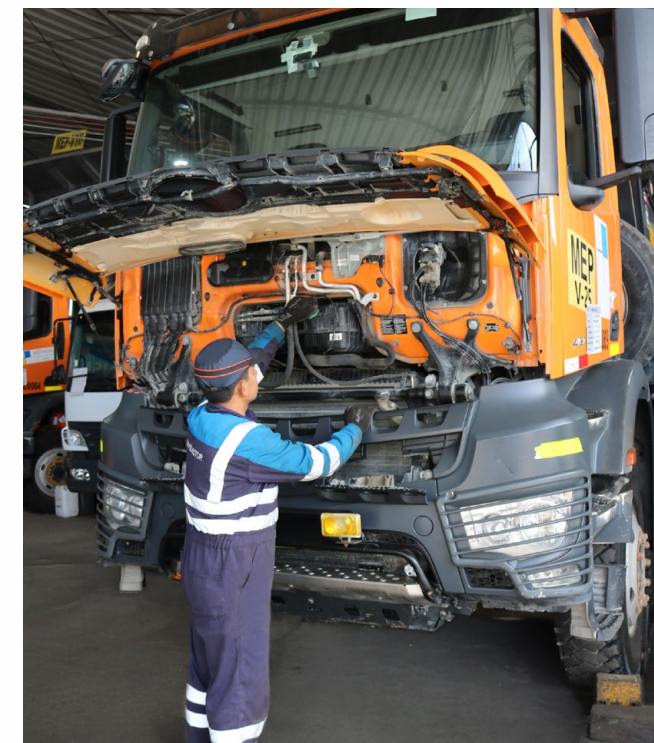


En Divemotor, la seguridad y la salud de nuestros colaboradores son pilares esenciales de nuestra gestión empresarial. Promovemos activamente una cultura preventiva y responsable, donde persona asume un rol activo en la identificación, control y mitigación de riesgos. Esta visión se refuerza a través de capacitaciones continuas, canales de comunicación efectivos y la participación directa de los trabajadores en la mejora de los entornos laborales.

Para potenciar la eficacia de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), desde 2023 hemos integrado las directrices del Center for Chemical Process Safety (CCPS) del American Institute of Chemical Engineers (AIChE), una entidad reconocida por impulsar las mejores prácticas internacionales en seguridad. Este enfoque nos permite consolidar una cultura organizacional basada en la responsabilidad compartida, la disciplina operativa y la mejora continua.

La implementación y mejora continua de nuestro SGSST es un pilar fundamental de nuestra estrategia operacional, orientado a asegurar el bienestar de nuestros colaboradores y garantizar la continuidad de las operaciones bajo un marco de cumplimiento estricto. Este sistema no solo se enfoca en el cumplimiento reactivo, sino que forma parte de una planificación estructurada y proactiva, alineada con la Ley N.º 29783 y su reglamento (D.S. 005-2012-TR), y se integra con

los requisitos de la norma internacional ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo), cuya certificación está prevista para el año 2025. En este marco de referencia, disponemos de políticas y procedimientos que garantizan que nuestras operaciones se desarrollen bajo los más altos estándares de cumplimiento, seguridad y sostenibilidad.





Políticas para una gestión eficiente de seguridad y salud en el trabajo

- > Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente
- > Política de Fátiga y Somnolencia
- > Política de Negativa al Trabajo Inseguro
- > Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas

Procedimientos para una gestión eficiente de seguridad y salud en el trabajo

- > Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles
- > Reporte e investigación de accidentes e incidentes
- > Administración de no conformidades y acciones correctivas

El SGSST abarca nuestras actividades de venta y postventa, así como los servicios de taller y comercialización de repuestos a nivel nacional. Integra la gestión de seguridad y salud en todos los procesos y garantiza condiciones laborales seguras para el 100 % de nuestros colaboradores, promoviendo entornos de trabajo saludables y protegidos en cada una de nuestras operaciones.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Promovemos un diálogo constante entre la empresa y nuestros colaboradores a través de un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, espacio donde se canalizan inquietudes, sugerencias y recomendaciones. Este comité se reúne mensualmente para evaluar el desempeño del sistema y proponer mejoras.

Asimismo, contamos con un Comité SSOMA de Socios Estratégicos, que sesiona de forma trimestral para revisar el cumplimiento del Plan SSOMA, supervisar los programas de capacitación y analizar los incidentes y accidentes registrados, fortaleciendo así la gestión preventiva en toda la compañía.



Formación continua y promoción de la salud integral

GRI 403-5

GRI 403-6

En línea con nuestro compromiso de fortalecer la cultura preventiva y asegurar la competencia de nuestro personal, durante el 2024 alcanzamos el 100 % de cumplimiento del Plan Anual de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO). Este programa estuvo orientado tanto a colaboradores como a personal tercero,

garantizando un conocimiento uniforme sobre las prácticas seguras en todas nuestras operaciones.

Las capacitaciones desarrolladas abordaron temas clave para la gestión integral de la seguridad, tales como:



Estilo de vida saludable



Prevención de riesgos psicosociales



Taller presencial de uso de extintores



Manejo defensivo



Uso, manejo y cuidado de EPP



Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC)



Formación de auditores internos en ISO 45001 e ISO 14001



Reporte e investigación de accidentes e incidentes

Este enfoque de formación continua se complementa con acciones orientadas al bienestar y salud integral, promovidas por el área médica y de bienestar. Contamos con un médico ocupacional y una enfermera ocupacional que brindan atención a todo el personal a nivel nacional, impulsando iniciativas preventivas, informativas y de apoyo a la salud.

Entre las principales acciones desarrolladas destacan:



Atención nutricional: ejecución del programa Reto NutriDive 2024, dirigido a colaboradores con Índice de Masa Corporal (IMC) mayor a 25.



Orientación médica y consejería preventiva: asesoramiento y derivación ante la detección de condiciones de salud no laborales como hipertensión, diabetes o estrés.



Facilidades para chequeos médicos: otorgamiento de hasta 4 horas libres por colaborador (mediante la cuponera de beneficios) para la asistencia a consultas externas.



Actividades de bienestar y equilibrio vida-trabajo: promoción de la actividad física y el deporte a través de olimpiadas y participación en maratones, fomentando la integración y el autocuidado.

Identificación y prevención de peligros

En Divemotor, la prevención es un principio esencial de nuestra gestión en seguridad y salud en el trabajo. Contamos con la política de “Suspensión y Negativa al Trabajo Inseguro”, que impulsa una cultura preventiva y proactiva, alentando a todos los colaboradores —propios y

de terceros— a detener o rechazar actividades que representen riesgo. Esta política fortalece la comunicación abierta y promueve que toda condición insegura sea reportada y atendida sin temor a represalias.



Compromisos de la Política de Suspensión y Negativa al Trabajo Inseguro



Suspender e informar cualquier acto o condición insegura.



Priorizar la seguridad y salud sobre la producción o los costos.



Exigir el cumplimiento de las normas de seguridad y medio ambiente.



Verificar condiciones seguras antes de iniciar toda tarea.



Comunicar de inmediato cualquier riesgo para la integridad o el entorno.



No se sanciona a quien se niegue a realizar un trabajo inseguro.

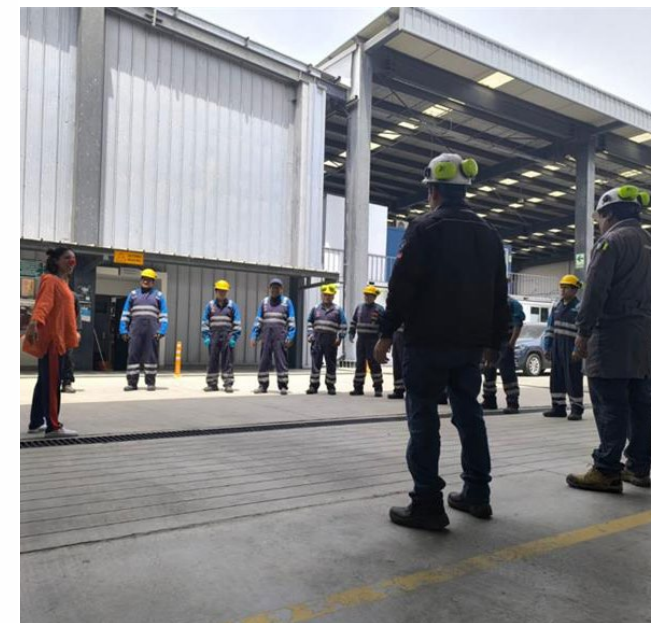
Para gestionar los riesgos de manera estructurada, contamos con el proceso de **Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC)**, que se desarrolla con la participación activa de supervisores y colaboradores. Su experiencia permite identificar con precisión condiciones reales y tareas críticas, evitando la subestimación de peligros. El IPERC se revisa periódicamente y ante cualquier cambio en procesos, equipos o materiales, así como luego de eventos no deseados o auditorías, asegurando la actualización continua y la eficacia de los controles.

Asimismo, contamos con el procedimiento **Reporte e Investigación de Incidentes y Accidentes**, cuyo propósito es identificar las causas reales y potenciales que originan un evento no deseado, con el fin de prevenir su repetición y fortalecer la mejora continua del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. El proceso contempla la notificación, registro, investigación, análisis y definición de acciones correctivas y preventivas, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales y la eficacia de las medidas implementadas.



En coherencia con esta gestión, la formulación y seguimiento de indicadores de accidentabilidad se realiza conforme a la normativa vigente que regula los registros obligatorios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Durante 2024 no se reportaron enfermedades laborales entre los colaboradores



A continuación, se presentan los resultados correspondientes a los años 2023 y 2024:

Colaboradores	2023	2023
N.º de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0
Índice de frecuencia acumulado	11.27	6.5
Índice de gravedad acumulado	95.01	62.98
Índice de accidentabilidad acumulado	1.07	0.36
Nº de horas trabajadas	106,287. 25	213,298.99

Hemos fortalecido nuestra gestión de Salud y Seguridad Ocupacional con un enfoque prioritario en la mitigación de riesgos ergonómicos, previamente identificados.

Implementamos controles preventivos significativos en los Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO), incorporando análisis específicos como la radiografía de columna lumbar. Esta medida estratégica no solo facilitó la detección temprana de posibles dolencias músculo-esqueléticas, sino que también mejoró el seguimiento médico personalizado para el personal expuesto a posturas forzadas o esfuerzos repetitivos.

Complementariamente, se robusteció la prevención con la instauración de pausas activas regulares y capacitaciones especializadas en ergonomía. Estas acciones contribuyeron a promover una cultura de autocuidado y a consolidar un entorno laboral más seguro y saludable para todos nuestros colaboradores.

Capítulo 4

Compromiso con la comunidad



Capítulo 4

Compromiso con la comunidad

GRI 413-1

En Divemotor, fomentamos una relación cercana y colaborativa con las comunidades, convencidos de que el desarrollo sostenible solo es posible a través del trabajo conjunto. Nuestro compromiso con la sociedad se refleja en acciones que buscan generar un impacto positivo y duradero en nuestro entorno.

Durante 2024, reforzamos estos lazos mediante diversas iniciativas sociales y ambientales orientadas a contribuir con el bienestar colectivo y la protección del medio ambiente.



Entre las principales acciones destacaron:



Fundación Peruana de Cáncer: donación de USD 10 000 para apoyar los programas de prevención, tratamiento y acompañamiento a pacientes oncológicos.



Enseña Perú: donación de USD 10 000 destinada a fortalecer la formación y liderazgo de docentes en comunidades educativas del país.



Campaña de limpieza de playas, en alianza con la Municipalidad de Magdalena del Mar, contribuyendo a la conservación del litoral y la sensibilización ambiental en la comunidad local.

Estas iniciativas reflejan nuestro propósito de seguir construyendo relaciones basadas en la solidaridad, el respeto y la responsabilidad compartida con la sociedad.



Capítulo 5

Compromiso con el medio ambiente



Capítulo 5

Compromiso con el medio ambiente

5.1. Acción climática y emisiones

El cambio climático representa uno de los mayores desafíos ambientales, sociales y económicos a nivel global, con impactos particularmente agudos en países vulnerables como Perú. Como firmante de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), Perú presenta siete de las nueve características que lo califican como un país especialmente vulnerable a los efectos de este fenómeno.

Conscientes de esta realidad y del rol de los Gases de Efecto Invernadero (GEI) de origen antropogénico, en 2023 asumimos el compromiso al medir por primera vez nuestra Huella de Carbono Corporativa. Este proceso se realizó siguiendo protocolos y metodologías estandarizadas de referencia mundial, como la NTP ISO 14064-1:2020, las Directrices del IPCC para inventarios nacionales de GEI (IPCC 2019) y el Quinto Reporte del IPCC (AR5).

Gracias a este esfuerzo de transparencia y medición, obtuvimos la Primera Estrella para el periodo 2023, reconocimiento otorgado por el Ministerio del Ambiente (MINAM).

Reafirmando nuestro compromiso con la acción climática, en el 2024 hemos implementado diversos proyectos de eficiencia energética e hídrica, orientados a reducir nuestro consumo de recursos, optimizar procesos y minimizar nuestra huella ambiental.



5.2. Consumo responsable de energía

302-1

302-4

Durante 2024, orientamos nuestra gestión energética hacia la optimización del consumo y la mejora continua de la eficiencia operativa en todas nuestras sedes a nivel nacional. Este enfoque se enmarca en el compromiso establecido en nuestras Políticas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y de Sostenibilidad, que promueven la prevención de la contaminación y la implementación de mecanismos para reducir los impactos ambientales derivados de nuestras operaciones.

Consumo en KWh	
Sede	Total
Canadá-Arriola	1,107,441.56
Aramburú	114,040
Javier Prado FCA	70,508
Javier Prado MB	90,812
Panamericana 24	127,207
Centro Logístico de Distribución	599,553.76
Arequipa	390,353.96
Cajamarca	85,042

Logramos reducir nuestro consumo de energía eléctrica en un 22 % respecto al año 2023, con un ahorro de 7,469 USD

Consumo en KWh	
Sede	Total
Chiclayo	31,957.2
Cusco	85,572.27
Huaraz	20,897.04
Juliaca	8,148
Piura	170,049.54
Trujillo	181,123
Otras sedes	ND
Total	3,082,705.33

Acciones implementadas



Mantenimiento preventivo y correctivo de equipos operativos, especialmente sistemas de aire acondicionado, con el fin de asegurar su desempeño eficiente.



Reemplazo progresivo de luminarias convencionales por tecnología LED, logrando una mayor eficiencia lumínica y menor demanda energética.



Sustitución de equipos antiguos de climatización por unidades de bajo consumo, contribuyendo a una operación más eficiente y sostenible.

Seguimiento y control

El seguimiento de las medidas implementadas se realiza mediante la plataforma Fracttal, herramienta digital que permite planificar, controlar y optimizar las operaciones de mantenimiento de activos. Este sistema facilita la recopilación y análisis de datos sobre el desempeño de los equipos, garantizando la trazabilidad y eficacia de las acciones.

Asimismo, los consumos energéticos son calculados a partir de los registros de las empresas proveedoras del servicio, cuyos datos se consolidan para el monitoreo nacional. Los resultados son evaluados periódicamente, permitiendo identificar oportunidades de mejora y ajustar las estrategias operativas conforme a las metas de eficiencia energética establecidas.



Principales beneficios

La gestión energética no solo contribuye al cumplimiento de metas operativas, sino que también genera beneficios tangibles para nuestros grupos de interés.



Económicos

Ahorro en costos operativos y mejor retorno de inversión.

Mayor eficiencia de equipos y optimización del consumo.



Operativos

Menor riesgo de fallas por equipos eficientes.

Procesos más estables y confiables que favorecen la continuidad del negocio.

Reducción de interrupciones por sobrecargas o paradas imprevistas.



Sociales

Mejora del clima laboral mediante espacios más confortables y eficientes.

Fortalecimiento de la cultura de sostenibilidad dentro de la organización.



Ambientales

Disminución del consumo energético y reducción de la Huella de Carbono.

5.3. Gestión responsable de residuos

GRU 306-1 GRU 306-3 GRU 306-4 GRU 306-5

En Divemotor, nuestra prioridad es la gestión integral de residuos, enfocada en la reducción en la fuente, el manejo responsable de los materiales y promover la economía circular. Este compromiso, respaldado por nuestras Políticas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y de Sostenibilidad, garantiza no solo la optimización de recursos, sino también una disposición final ambientalmente segura.

Durante el 2024, trabajamos activamente para fomentar un cambio de mentalidad en nuestros colaboradores. Buscamos que la correcta segregación y disposición trascienda el mero cumplimiento legal, convirtiéndose en un pilar de nuestra cultura corporativa. Este esfuerzo se sostiene con capacitaciones periódicas dirigidas a todo el personal y es medido constantemente a través de indicadores clave administrados por el área SSOMA, que utilizamos para evaluar el progreso de la gestión y asegurar la mejora continua en nuestra compañía.

En 2024, logramos gestionar adecuadamente 859 tm de residuos sólidos

Gestión responsable

Aplicamos medidas orientadas a prevenir y reducir la generación de residuos a partir de sus propias actividades. El proceso de gestión se basa en la segregación en fuente y la valorización de los materiales.



Iniciativa “Reciclar para Ayudar”

“Recicla para Ayudar” es una iniciativa de ANIQUEM (Asociación de Ayuda al Niño Quemado), organización peruana sin fines de lucro dedicada a la rehabilitación de niños y adolescentes que han sufrido quemaduras.

En Divemotor, nos unimos a esta causa entregando nuestros residuos reciclables — papel, cartón, plástico, aceite, RAEE, chatarra,

madera y llantas—, que son aprovechados por ANIQUEM para financiar sus programas de atención y recuperación.

A lo largo de 2024, esta colaboración nos permitió sumar esfuerzos por una doble causa: cuidar el medio ambiente y mejorar la calidad de vida de muchos niños, reafirmando que la sostenibilidad también se construye desde la solidaridad.



Nuestro impacto ambiental



Evitar la tala de
205 árboles



Reducción de
68.41 m3 en el
relleno sanitario



Áhorro de
10,929 Kwh




Ahorro 12,153
galones de agua




Ahorramos 1,104
galones de aceite

Nuestro impacto social

Con la entrega de nuestros residuos reaprovechables logramos co-financiar 1 año de:



Terapia física
(3 pacientes)



Terapia ocupacional
(2 pacientes)



Máscara licradas
2 unidades

5.4. Consumo responsable del agua

GRI 303-1

GRI 303-3

GRI 303-5

El agua constituye un recurso esencial para el desarrollo de nuestras operaciones, especialmente en las actividades de lavado de vehículos y limpieza de instalaciones. Conscientes de su importancia, realizamos un monitoreo mensual del consumo en todas nuestras sedes, lo que nos permite detectar desviaciones y promover un uso responsable y eficiente.

La mayor parte del suministro proviene de la red pública, mientras que tres sedes operan con pozos subterráneos. En los casos donde no se dispone de medidores independientes, el consumo se estima con base en el desempeño de sedes de características similares, asegurando un control adecuado y una gestión transparente del recurso.

Consumo en m3		
Sede	Fuente	Total
Canadá-Arriola	Red pública- Sedapal	10,176
Aramburú	Red pública- Sedapal	1,558
Javier Prado FCA	Red pública- Sedapal	1,127
Javier Prado MB	Red pública- Sedapal	593
Panamericana 24	Red pública- Sedapal	4,698
Centro Logístico de Distribución	Agua subterránea- Pozo Almonte	6,643
Arequipa	Red pública- Sedapal	2,856
Cajamarca	Red pública- Sedapal	934

Consumo en m3		
Sede	Fuente	Total
Chiclayo	Empresa tercera Megachiclayo	288
Cusco	Agua subterránea	ND
Huaraz	Empresa tercera Chavín	372
Juliaca	Empresa tercera Grupo Rubenik	200
Piura	Empresa tercera Inmobiliaria del Sur	3,360
Trujillo	Empresa tercera Sedalib	6,768
Otras sedes*	Red pública	ND
Consumo Total		39,573
Consumo en zonas de estrés hídrico**		3,8067

*Nota: Incluye las sedes de Camacho, Cerro de Pasco, Huancayo, Ayllón, Benavides, Surquillo, Mall del Sur, Plaza Norte FCA, Ayllón Seminuevos, Moquegua, Repuestos Cerro de Pasco y Macrópolis. Estas sedes no cuentan con un medidor de agua exclusivo debido a que son locales arrendados. El consumo de agua se estima tomando como referencia tiendas de dimensiones similares.

**Sedes ubicadas en zonas de estrés hídrico: Canadá-Arriola, Aramburú, Javier Prado FCA, Javier Prado MB, Panamericana 24, Centro Logístico de distribución, Arequipa, Chiclayo, Piura y Trujillo.



Medidas de reducción



La gestión hídrica se alinea con la reducción de los impactos ambientales derivados de las actividades del sector automotriz. Para garantizar el seguimiento y la mejora continua, contamos con un marco de gestión claro, establecido mediante:

Meta Institucional: Reducir anualmente el consumo de agua en al menos un 10% respecto al año base.

Logramos una reducción del 18% en el consumo total de agua



Durante el año 2024, se implementaron diversas acciones clave orientadas a mejorar la eficiencia en la gestión del agua y alcanzar las metas establecidas:

Proyecto de mejora “Cambio de la red sanitaria”

- ✓ Sede Canadá.
- ✓ Permitió optimizar el sistema de distribución de agua y reducir pérdidas significativas en la red interna.

Mantenimiento preventivo de los tanques de agua

- ✓ Sede Canadá.
- ✓ Permitió optimizar el sistema de distribución de agua y reducir pérdidas significativas en la red interna.

Detección, reportabilidad y reparación oportuna de fugas

- ✓ Diversas sedes.
- ✓ Permitió identificar oportunamente pérdidas en la red, facilitando su reparación inmediata y optimizando el uso del recurso hídrico.

Construcción e implementación de la Planta de Tratamiento de Agua para Consumo Humano

- ✓ Sede Cusco.
- ✓ Aseguró que los colaboradores tengan acceso a un agua apta para consumo humanos en cumplimiento con los estándares de calidad.

Compromiso compartido

La participación de los grupos de interés ha sido clave en el fortalecimiento de la gestión hídrica, especialmente en la identificación y reporte oportuno de fugas. La colaboración activa de los colaboradores y equipos de mantenimiento ha permitido detectar incidencias de manera temprana, reducir pérdidas y optimizar el consumo de agua.

Asimismo, esta participación ha contribuido a promover el uso responsable del agua dentro de la organización, generando una mayor conciencia sobre la importancia de reportar y atender oportunamente las fugas como parte del compromiso con la eficiencia y sostenibilidad.



Capítulo 6

Aliados estratégicos



Capítulo 6

Aliados estratégicos

308-2

En Divemotor, promovemos una cadena de suministro responsable, evaluando a todos nuestros proveedores y contratistas bajo criterios de cumplimiento legal, seguridad, salud ocupacional y desempeño ambiental.

Reafirmamos nuestro compromiso con la economía nacional y el fortalecimiento de alianzas sostenibles



2,534

proveedores locales



212

proveedores internacionales



2,726

proveedores

Evaluación y seguimiento del desempeño

Todos nuestros proveedores son evaluados anualmente por el área de Abastecimiento en coordinación con los Administradores de Contrato. La evaluación considera criterios como calidad del servicio, cumplimiento de plazos, valor agregado, seguridad, salud y desempeño ambiental. Este proceso permite identificar oportunidades de mejora y promover relaciones basadas en la mejora continua.

Con el fin de fortalecer nuestras capacidades internas, en 2024 desarrollamos dos programas de formación sobre interpretación e implementación de las normas ISO 14001 y 45001, en los cuales participaron 19 colaboradores, quienes integrarán los equipos de auditoría interna y de evaluación de proveedores.



Gestión de riesgos e impactos

La identificación y evaluación de riesgos sociales y ambientales en la cadena de suministro se realiza mediante matrices de riesgo, las cuales forman parte del sistema de gestión integrado de Divemotor.

Principales riesgos sociales identificados:

- ✓ Incumplimiento de la normativa SSOMA por parte de proveedores.
- ✓ Accidentes de trabajo.
- ✓ Trabajo infantil o vulneración de derechos laborales.

Principales riesgos ambientales:

- ✓ Incumplimiento de la normativa SSOMA por parte de proveedores.
- ✓ Accidentes de trabajo.
- ✓ Trabajo infantil o vulneración de derechos laborales.

Medidas de control implementadas:

- ✓ Inclusión de criterios SSOMA y ambientales desde el inicio de cada proceso de compra o contratación.
- ✓ Exigencia de cumplimiento del **Código de Ética de Divemotor**, que incluye lineamientos anticorrupción y de derechos humanos.
- ✓ Verificación de que los proveedores no estén vinculados a actividades ilícitas, como lavado de activos o financiamiento del terrorismo.
- ✓ Capacitación a contratistas en identificación de peligros (IPER) y aspectos ambientales (IA).
- ✓ Trabajo conjunto a través del **Comité de Socios Estratégicos**, espacio que promueve la mejora continua y la excelencia en prevención.



Índice GRI

GRI 2-3

Declaraciones de uso

Divemotor reporta la presente información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de Enero del 2024 al 31 de Diciembre del 2024, utilizando como referencia los Estándares GRI

Fuente

GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Nº de página	Omisión
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	2, 10	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	10	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2	
	2-4 Actualización de la información	-	No se ha realizado
	2-5 Verificación externa	-	No se ha realizado
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	16	
	2-7 Empleados	30	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	-	No aplica. La organización no cuenta con trabajadores que no son empleados.

Estándar GRI	Contenido	Nº de página	Omisión
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-9 Estructura de gobernanza y composición	19	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	19	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	19	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	19	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	19	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	19	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4	
	2-23 Compromisos y políticas	21	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	21	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	26	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	-	No se presentaron incumplimientos de la legislación y las normativas durante el periodo objeto del informe.
	2-28. Afiliación a asociaciones	-	No aplica. La organización no está afiliada a asociaciones.
	2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés	21	

Estándar GRI	Contenido	Nº de página	Omisión
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-30 Convenios de negociación colectiva	-	No aplica. La organización no cuenta con convenios de negociación colectiva; las condiciones laborales se establecen conforme a la ley
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	22	
	3-2 Lista de temas materiales	23	
GRI 201: Desempeño económico 2016	3-3 Enfoque de gestión	27	
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	27	
GRI 205: Anticorrupción 2016	3-3 Enfoque de gestión	24	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos	24	
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	24	
GRI 302: Energía 2016	3-3 Enfoque de gestión	51	
	302-1 Consumo energético dentro de la empresa	51	
	302-4 Reducción del consumo energético	51	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	3-3 Enfoque de gestión	55	
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	55	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	57	

Estándar GRI	Contenido	Nº de página	Omisión
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-3 Extracción de agua	55	
	303-5 Consumo de agua	55	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	3-3. Enfoque de gestión	50	
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	-	Información no disponible
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	-	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	-	
GRI 306: Residuos 2020	3-3 Enfoque de gestión	53	
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	53	
	306-3 Residuos generados	53	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	53	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	53	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	60	
GRI 401: Empleo 2016	3-3 Enfoque de gestión	38	
	401-3 Permiso parental	38	
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	3-3 Enfoque de gestión	41	
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	41	

Estándar GRI	Contenido	Nº de página	Omisión
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	44	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	41	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	41	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	43	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	43	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	44	
	403-8 rabajadores cubiertos por un sistema de gestión de Salud y Seguridad Ocupacional	41	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	44	
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	44	
	3-3. Enfoque de gestión	31	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	31	
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	31	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	34	

Estándar GRI	Contenido	Nº de página	Omisión
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	3-3. Enfoque de gestión	39	
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	39	
GRI 406: No discriminación 2016	3-3. Enfoque de gestión	26	
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	26	
GRI 413: Comunidades locales 2016	3-3. Enfoque de gestión	48	
	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	48	

DIVEMOTOR