

DIVEMOTOR

Informe de Sostenibilidad 2023

Creamos experiencias para conectar con las personas



CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. Principales cifras 2023 | 3 |
| 2. Mensaje del CEO | 4 |
| 3. Sobre Nosotros | 7 |
| 3.1. Misión y propósito | 8 |
| 3.2. Valores que nos impulsan | 8 |
| 3.3. Nuestra historia | 11 |
| 3.4. Servicios de excelencia | 12 |
| 3.5. Presencia nacional | 16 |
| 3.6. Equipo que nos impulsa | 18 |
| 3.7. Resultados financieros | 20 |
| 4. Gobernanza responsable | 22 |
| 4.1. Estructura de nuestro gobierno | 23 |
| 4.2. Compromiso con la sostenibilidad | 23 |
| 4.3. Ética e integridad | 25 |
| 5. Cuidando nuestro planeta | 28 |
| 5.1. Acción climática y emisiones | 28 |
| 5.2. Gestión responsable de residuos | 29 |
| 5.3. Uso eficiente del agua | 33 |
| 5.4. Uso eficiente de la energía | 35 |
| 6. Cuidando de nuestra gente y la comunidad | 38 |
| 6.1. Entorno seguro y saludable | 38 |
| 6.2. Desarrollo humano | 47 |
| 6.3. Compromiso con la comunidad | 58 |
| 7. Socios estratégicos | 61 |
| 8. Sobre nuestro informe | 63 |
| 9. Índice de contenidos GRI | 66 |
| 10. Referencia para lectores | 69 |

Creamos experiencias para conectar con las personas

Este informe resalta nuestros logros y pone de relieve nuestra misión, valores y la trayectoria que nos ha posicionado como líderes en la industria. Además, incluye detalles sobre nuestros servicios de excelencia y la sólida presencia nacional que hemos construido con dedicación y esfuerzo. ¡Esperamos que disfrutes explorando nuestro compromiso con la sostenibilidad y el impacto positivo que generamos!

1. Principales cifras 2023

30

años de experiencia en el rubro y pionero en la industria automotriz

25

concesionarios a nivel nacional

N°1

en camiones medianos y semipesados liderando en ventas del 2023 en el segmento de 8 a 34 ton.

22

años continuos liderando la venta de buses con nuestra marca Mercedes-Benz

1,228

colaboradores y colaboradoras al cierre del año

\$14,426

invertidos en proyectos sociales

100%

de cumplimiento del Programa Anual de SSOMA

24

horas de capacitación por colaborador

1ra

medición de huella de carbono 2023

2,880 Kg

de residuos reciclables entregados al programa social ANIQUEM

519.9 Kg

de Neumáticos Fuera de Uso valorizados (NFU)

0

casos de soborno o corrupción reportados en 2023

Divemotor

2. Mensaje del CEO

GRI 2-22

A nuestros grupos de interés:

Es un honor presentarles el primer Informe de Sostenibilidad de Divemotor. Este documento refleja nuestra dedicación a la transparencia y nuestro compromiso con la sostenibilidad en todas nuestras operaciones. En Divemotor, nos enorgullece celebrar 30 años de liderazgo en la industria automotriz, durante los cuales hemos consolidado nuestra posición como pioneros y referentes en el mercado.

En 2023, hemos alcanzado logros significativos, como mantener nuestro liderazgo por 22 años consecutivos en la venta de buses con nuestra marca Mercedes-Benz. Contamos con 25 concesionarios a nivel nacional, asegurando nuestra presencia y servicio en todo el país. Nuestro equipo, compuesto por 1,228 colaboradores, es la columna vertebral de nuestra empresa, y nos esforzamos por crear un entorno de trabajo seguro, inclusivo y gratificante para todos.

Nuestra misión es brindar soluciones extraordinarias de movilidad y servicios integrales de post venta que contribuyan al crecimiento sustentable de la sociedad. En este primer Reporte de Sostenibilidad buscamos comunicar el compromiso con el desarrollo sostenible de Divemotor. Este informe no solo reafirma nuestro compromiso, sino que también presenta nuestras buenas prácticas y los próximos pasos para operar de manera sostenible, contribuyendo al bienestar de la sociedad y de nuestros grupos de interés.

En cuanto a la gobernanza, destacamos la importancia de contar con un buen gobierno

corporativo y mecanismos robustos para asegurar la integridad y ética en nuestras operaciones. Nos enorgullece reportar cero casos de soborno o corrupción en 2023; así como el fortalecimiento de nuestro Sistema de Gestión Antisoborno certificado bajo la norma ISO 37001:2016. Además, apoyamos la capacitación continua de nuestros colaboradores, promoviendo la igualdad y respaldando proyectos de responsabilidad social que fortalecen nuestro compromiso con la comunidad.

En Divemotor reafirmamos nuestro compromiso de seguir innovando y ofreciendo productos y servicios de la más alta calidad, mientras fortalecemos nuestras prácticas de sostenibilidad en cada aspecto de nuestro negocio. Valoramos profundamente la confianza de nuestros clientes y partes interesadas, y estamos decididos a mantenernos a la vanguardia, respondiendo a sus necesidades con soluciones que impulsen el crecimiento sostenible. Agradezco sinceramente a todos nuestros colaboradores por su dedicación y esfuerzo, y a nuestros clientes y accionistas por su continuo apoyo y confianza, que son fundamentales para nuestro éxito y futuro compartido.

Juntos, continuaremos conduciendo hacia un futuro sostenible y próspero.



Atentamente,

Nikolas Gremler
Straub



Reafirmamos nuestro compromiso de seguir innovando y ofreciendo productos y servicios de la más alta calidad, mientras fortalecemos nuestras prácticas de sostenibilidad en cada aspecto de nuestro negocio.





Agradecemos a nuestros colaboradores, clientes y accionistas; su continuo apoyo y confianza son fundamentales hacia un futuro sostenible y próspero.



3. Sobre nosotros

GRI 2-1 | GRI 2-2

Somos Divemotor, una empresa peruana con 30 años de liderazgo en el rubro automotriz. Contamos con el respaldo del grupo Kaufmann, grupo empresarial con más de 70 años de experiencia en el mercado automotriz latinoamericano, operando en Chile, Perú, Colombia, Nicaragua, Costa Rica y Panamá.

Desde nuestros inicios, hemos sido pioneros en la venta de camiones, autos, buses y vans, consolidando una propuesta sólida en vehículos pesados y afianzando nuestro posicionamiento en camiones. Divemotor agrupa a las empresas Divecenter S.A.C., Diveimport S.A. e Inversiones Calafquen S.A., con las cuales nos hemos consolidado como líder en nuestro sector.

Nuestra trayectoria se destaca con 22 años consecutivos liderando la venta de buses con nuestra marca Mercedes-Benz, demostrando nuestro compromiso con la calidad y la

excelencia. Más que vender vehículos, nos dedicamos a brindar experiencias completas a nuestros clientes, con asesoría personalizada y un sólido soporte post venta a través de nuestros 25 concesionarios a nivel nacional.

En Divemotor, valoramos a cada uno de nuestros colaboradores como piezas fundamentales de nuestra familia extendida, asegurándonos de que se sientan reconocidos y valorados. Este enfoque no solo fortalece nuestra empresa, sino que también contribuye al bienestar de más de 1,000 familias.

Nos comprometemos a seguir innovando y ofreciendo soluciones extraordinarias de movilidad, así como servicios integrales que impulsan el crecimiento sostenible de nuestra sociedad.



3.1. Misión y propósito

Misión

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.



3.2. Valores que nos impulsan



Colaboración:

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



Pasión:

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



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.



Empatía:

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



ORE



Jeep

live

una experiencia

única

RECONNECTATE
CON TU MODO JE





3.3. Nuestra historia



1993 • Iniciamos operaciones



1997 • Consolidamos representación Mercedes-Benz



1999 • Incorporamos nuevas marcas (Jeep, Dodge, Ram y Chrysler)



2000 • Primera sucursal de provincia en Trujillo



2002 • Segunda sucursal en provincia en Cusco



2005 • Apertura de sucursal en Cajamarca



2008 • Obtención de la ISO 9001:2000



2013 • Apertura sucursal Ayllón en Lima



2014 • Apertura del Centro Logístico en Lurín



2016 • Apertura de nueva sucursal en Cusco



2017 • Apertura de nueva sucursal en Arequipa
• Obtención de la representación de la marca FIAT



2019 • Apertura de sucursal Javier Prado Stellantis
• Apertura de sucursal Javier Prado Mercedes-Benz
• Apertura de Centro de Distribución de Macropolis



2023 • Líderes por 22 años consecutivos en ventas de Buses Mercedes-Benz

3.4. Servicios de excelencia

GRI 2-6

“Orientados hacia la excelencia”

Divemotor cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad que vela por mantener altos estándares en todos sus procesos y servicios. Este sistema abarca las diversas áreas estratégicas, clave y de apoyo de la operación de la empresa. Nuestra certificación ISO 9001 y las auditorías internas y externas aseguran la eficiencia y mejora continua de nuestros procesos. Priorizamos la capacitación y el desarrollo de nuestro equipo, con programas de formación continua y certificaciones

profesionales. Además, mantenemos un enfoque constante en la satisfacción del cliente, optimizando nuestra cadena de suministro y control de inventarios. Nos comprometemos con la innovación y la sostenibilidad, implementando prácticas ambientales responsables y participando en programas de reciclaje. Este enfoque integral asegura no solo la calidad de nuestros productos y servicios, sino también nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social.

Nuestro portafolio

Nos dedicamos a la comercialización y servicio de vehículos, representando a marcas reconocidas y exclusivas : Mercedes-Benz, FIAT, Jeep, Dodge, RAM y Freightliner.



Mercedes-Benz

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



FIAT

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



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.



Dodge

Ofrece automóviles con espacio y confort ideales para familias.



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.



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.





En Divemotor, además de vender vehículos, ofrecemos servicios de mantenimiento, reparación y repuestos para clientes particulares y empresas con flotas comerciales. Nos consideramos socios estratégicos de nuestros clientes, brindando un servicio post venta a través de nuestra red nacional de talleres altamente equipados.

Nuestro enfoque asegura el óptimo desempeño de los vehículos, brindando soluciones eficientes y garantizando la pronta disponibilidad de los mismos. Esto no solo aumenta la rentabilidad para nuestros clientes, sino que también refuerza nuestra posición como un aliado confiable y comprometido con su éxito.

Nuestro servicio de post venta contempla una amplia gama de servicios:



Servicio de post venta en Divemotor

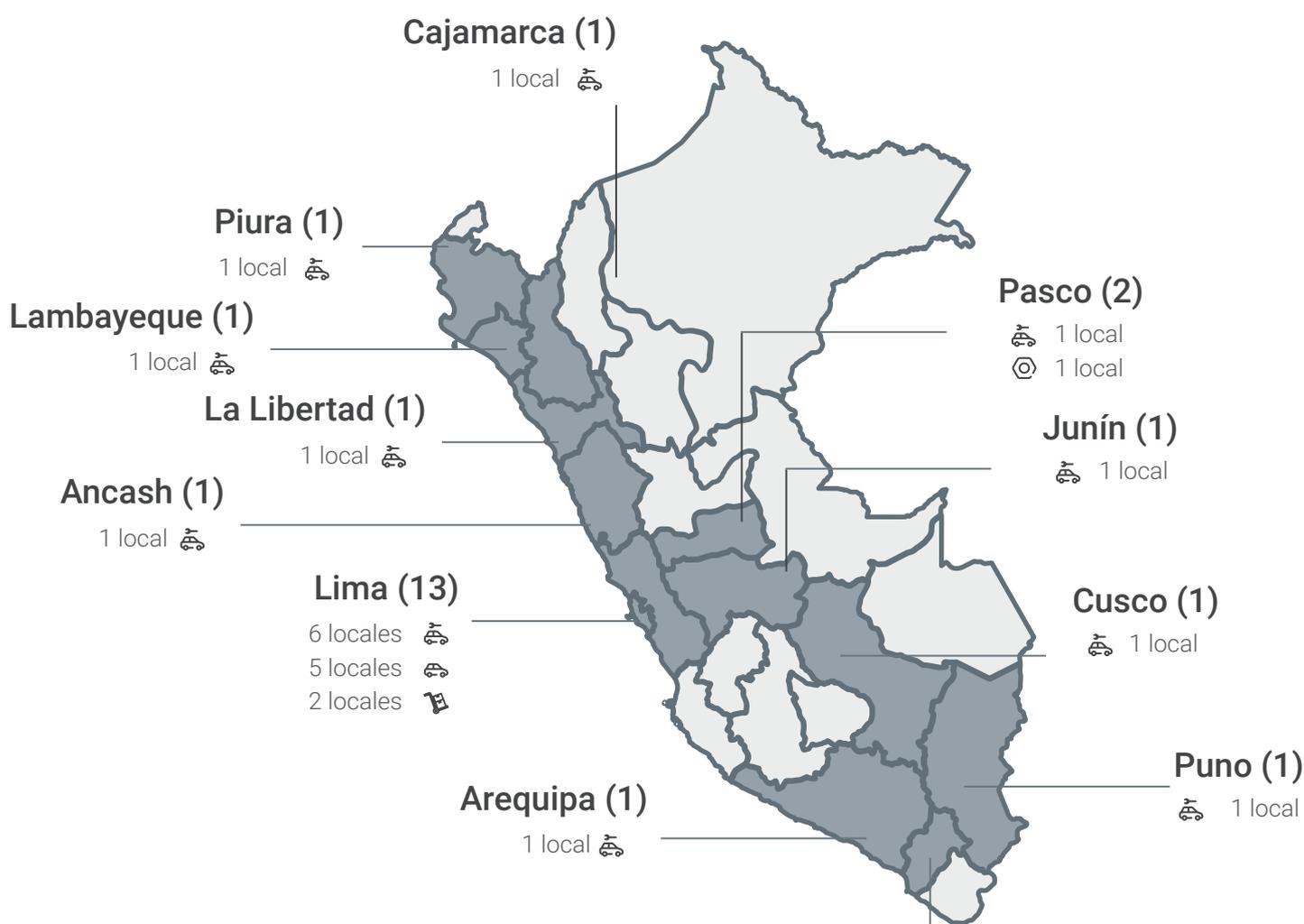
| Servicio de post venta en Divemotor | |
|---|---|
| Camiones, buses, vans | Automóviles |
| Mantenimiento preventivo | Mantenimiento preventivo |
| Mantenimiento correctivo y reparaciones | Mantenimiento correctivo y reparaciones |
| Planchado y pintura | Planchado y pintura |
| Contratos de mantenimiento | Servicios adicionales |
| Gestión de flota y telemetría | Garantía |
| Servicio de atención en ruta (STAR) | Acciones de fábrica |
| Garantía | Repuestos |
| | Accesorios |
| | Boutique |



3.5. Presencia nacional

25

concesionarios
a lo largo de todo el territorio nacional.



Leyenda:

- Venta: 🚗
- Taller: 🛠️
- Venta y Taller: 🚗🛠️
- Repuestos: 🛠️
- Logística: 📦



3.6. Equipo que nos impulsa

GRI 2-7 | GRI 405-1

“Una familia vibrante y dinámica”

En 2023, nos sentimos orgullosos de contar con un equipo diverso de 1,228 colaboradores. Nuestra familia Divemotor es vibrante y dinámica, con una representación femenina del 20%, la cual ha ido incrementándose y refleja nuestro compromiso continuo con la inclusión y la diversidad. Aunque actualmente contamos con 2 mujeres y 24 hombres en puestos de gerencia, estamos comprometidos a mejorar esta representación para alcanzar la igualdad de oportunidades. Además, el 24.68% de nuestros empleados tiene menos de 30 años, el 69.67% está en el rango de 30 a 50 años, y el 5.65% tiene más de 50 años, lo que nos brinda una rica mezcla de experiencia y juventud.



Distribución de género del personal en divemotor



Representación de género en puestos de gerencia



Distribución de los trabajadores por rango de edad

| Rango de edad | N° de trabajadores | % |
|---------------|--------------------|-------|
| <30 | 256 | 20.8% |
| 30-50 | 880 | 72.3% |
| >50 | 84 | 6.8% |
| Total | 1,228 | 100% |

Nuestras Líderes

Apostamos por la diversidad e inclusión, lo que se refleja en la experiencia de nuestro equipo.

“Mi experiencia en Divemotor ha sido un constante desafío que me ha permitido transformar procesos y agregar valor al negocio. En este camino he fortalecido mi resiliencia y capacidad de negociación, encontrando colaboración y empatía con diferentes líderes, reflejando un esfuerzo por avanzar y responder a las exigencias del mercado y la sociedad. Estamos avanzando firmemente hacia la diversidad e inclusión en Divemotor, algo que es motivo de inspiración y ha sido bien recibido por los colaboradores.”

Olga Zambrano
Gerente de Administración



3.7. Resultados financieros

Para gestionar el desempeño económico de DIVEMOTOR, se han implementado diversas herramientas y estrategias de gestión financiera. Entre ellas se incluye el Informe General de Gestión, que proporciona una visión completa de la gestión operativa y financiera de la empresa, y el Informe de Mercado y Market Share, que analiza la posición de DIVEMOTOR en el mercado y su participación relativa, permitiendo ajustar las estrategias comerciales de manera efectiva. Además, el Estado de Resultados por Unidad de Negocio detalla los ingresos y gastos de cada unidad, facilitando el análisis de rentabilidad individual.

El monitoreo de la liquidez de la empresa se realiza a través del Flujo de Caja Efectivo Mensual, asegurando la disponibilidad de efectivo para las operaciones diarias. A su vez, el Flujo de Caja Proyectado a 12 meses ofrece una previsión de las necesidades y disponibilidades de efectivo a mediano plazo, permitiendo una

mejor planificación financiera. La gestión de cuentas por cobrar y compromisos financieros se maneja mediante el Detalle de Deudores y Avales, asegurando una gestión eficaz del crédito y del riesgo. Además, se realizan auditorías internas y externas de los estados financieros para garantizar la transparencia y precisión de la información financiera, cumpliendo con los estándares regulatorios y de buen gobierno corporativo.

El 2023 ha sido un buen año en resultados financieros, logrando generar ingresos por más de 424 millones de dólares. Asimismo, destacamos la distribución de nuestro valor económico entre diversos grupos de interés: destinamos más de 23 millones de dólares en salarios y beneficios para nuestros empleados, 24 millones de dólares en pago de impuestos y más de 14 mil dólares en contribución a la comunidad. Como resultado nuestra empresa retuvo un valor de más de 314 millones de dólares.

Valor económico directo generado y distribuido

| Componentes | | Monto (USD) |
|---|--|----------------|
| i. Valor económico directo generado - VEG (1) | | 424,400,955.35 |
| ii. Valor económico distribuido - VED: | | 109,629,810 |
| a. | Costos operacionales (2) | 29,332,507.00 |
| b. | Salarios y beneficios de los empleados (3) | 23,650,534.00 |
| c. | Pagos a proveedores de capital (4) | 32,323,664.96 |
| d. | Pago al gobierno (5) | 24,308,676.85 |
| e. | Inversiones en la comunidad (6) | 14,426.34 |
| iii. Valor económico retenido - VER (VEG - VED) | | 314,771,145.63 |

(1) Ventas de la organización según Estándares Internacionales para la Elaboración de Informes Financieros (IFRS) de acuerdo al informe general de directorio IGD

(2) Gastos operacionales sin incluir costo de personal.

(3) Incluye gastos de personal, indemnizaciones y otros beneficios. El salario considera remuneración fija, cargas sociales, capacitación, vestuario y alimentación.

(4) Considera pago de intereses por financiamiento de corto plazo/largo plazo y pago de dividendos a los accionistas.

(5) Impuestos directos pagado durante el período, incluyendo el Impuesto Predial y los pagos a la SUNAT.

(6) Donaciones voluntarias a asociaciones benéficas y/u ONG: Lucha Contra el Cáncer (S/ 35,000) y Enseña Perú (\$5,000)



A black Mercedes-Benz SUV is shown from a front-quarter perspective in a modern showroom. The car's grille, featuring the Mercedes-Benz logo, is prominent. The background shows a bright, well-lit interior with large windows and a white shirt hanging on a wall. The text is overlaid on the car's hood and windshield area.

4. Gobernanza responsable

“La sostenibilidad como motor de impulso”

En Divemotor tenemos como objetivo crear valor de forma sostenible - económica, ambiental y socialmente responsable. Esto no se limita a sus operaciones si no que buscamos que se extienda a toda nuestra cadena de valor, tanto ascendente como descendente. De

esta manera, Divemotor pretende, entre otras cosas, cumplir con las demandas y expectativas de sus partes interesadas: clientes, colaboradores, proveedores, accionistas, estado y la sociedad en su conjunto.

4.1. Estructura de nuestro gobierno

GRI 2-9 | GRI 2-10 | GRI 2-11 | GRI 2-12

Divemotor cuenta con un Directorio que elige al Gerente General mediante votación. Este órgano de gobierno toma decisiones de manera independiente, sin influencias externas ni conflictos de interés.

El Gerente General de la organización, desempeña un rol clave al liderar tanto la dirección estratégica como la operación diaria de la empresa. Esta doble función permite una alineación efectiva entre la estrategia corporativa y los objetivos de sostenibilidad y crecimiento de Divemotor.

La gobernanza de la empresa se asegura a través de reuniones mensuales del Directorio y de la Alta Gerencia, donde se abordan temas relacionados con la economía, el medio ambiente y las personas. En estas reuniones, se toman decisiones sobre políticas, normas, inversiones y proyectos de toda índole mediante un proceso planificado y estratégico que evalúa los impactos económicos, ambientales y sociales. Además, cualquier riesgo o contingencia es presentado y revisado mensualmente para una gestión proactiva.

4.2. Compromiso con la sostenibilidad

En 2023, ejecutamos reuniones y evaluaciones internas para fortalecer nuestras acciones de sostenibilidad. Asimismo, se da inicio al establecimiento de nuestros compromisos con el desarrollo sostenible de nuestra organización, integrando las variables ambientales,

sociales y de gobernanza (ASG) en un marco estructurado. Estas variables, que ya veníamos abordando desde diferentes áreas, ahora se coordinan de manera ordenada para establecer objetivos comunes y coherentes.



Comité de Sostenibilidad

El Comité de Sostenibilidad, es clave en la implementación y monitoreo de nuestras acciones de sostenibilidad. Este comité está compuesto por:



Edgardo Podesta Tafur
Gerente de Logística



Rodolfo German Gerstein Patron
Gerente de Desarrollo Humano



Jose Luis Torres De la Piedra
Gerente de Nuevas Tecnologías

Integrando la sostenibilidad en nuestro ADN

GRI 2-6

A través de nuestras diferentes políticas y sistemas de gestión, nos comprometemos a aprovechar las oportunidades derivadas de nuestros impactos positivos y a prevenir, reducir y remediar nuestros impactos negativos. Por ello, con el apoyo del Comité de Sostenibilidad, Divemotor publicará en el 2024 su Política

de Sostenibilidad, lo que reforzará nuestras acciones y mejorará el monitoreo de los temas materiales de ASG. Además, mantendremos un diálogo directo y constante con nuestros grupos de interés para asegurar la atención de sus necesidades.



4.3. Ética e integridad

GRI 3-3 | GRI 205-2 | GRI 205-3

Comité de Ética y Conducta

Nuestro Comité de Ética y Conducta es responsable de fomentar y gestionar la cultura ética en nuestra empresa. Este comité se encarga de generar recomendaciones y tomar decisiones frente a incumplimientos e irregularidades por parte de los colaboradores y otros grupos de interés, según corresponda.

Además, vela por el cumplimiento del Código Corporativo de Ética y Conducta y del Programa Corporativo de Cumplimiento, garantizando el funcionamiento adecuado del Canal de Denuncia para prevenir conflictos y gestionar riesgos.

Nuestro Comité de Ética y Conducta está compuesto por:



Nikolas Gremler Straub*
Gerente General



Roland Duran Gaudry
Gerente Corporativo de Control de Gestión y Procesos



Daniel Francisco Leon Alvan
Gerente de Legal, Cumplimiento y Antisoborno



Rodolfo German Gerstein Patron
Gerente de Desarrollo Humano

* Peter Gremler, Gerente General hasta Diciembre 2023, fue sucedido por Nikolas Gremler Straub, quien asume también su rol en el Comité de Ética y Conducta.

Código Corporativo de Ética y Conducta

Nuestro Código Corporativo de Ética y Conducta en Divemotor es una herramienta esencial que orienta el uso del buen juicio y sentido común en el día a día. Funciona como una guía de comportamiento, complementada por el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

y otras normativas internas de la empresa, asegurando que nuestras acciones estén alineadas con la legislación nacional vigente. Este código refuerza nuestro compromiso con la ética y la responsabilidad en todas nuestras operaciones.

Pueden ver el Código Corporativo de Ética y Conducta [aquí](#). 

Sistema de gestión antisoborno

En Divemotor, estamos comprometidos con la ética, la integridad y la responsabilidad en todas nuestras operaciones. Por ello, desde el 2021, contamos con la Certificación Internacional basada en la Norma ISO 37001:2016 "Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS)". Esta certificación refleja nuestro compromiso con la prevención de actos de soborno y refuerza la confianza de nuestras partes interesadas. Asimismo, hemos ido adoptando diferentes medidas y controles para prevenir el soborno, tomando acciones

de mejora continua para combatirlo como la implementación de buenas prácticas globales para la identificación, evaluación y tratamiento de estos tipos de riesgos.

Durante el 2023, no se presentaron casos de soborno. Igualmente, continuamos con las capacitaciones en el marco de nuestro Sistema de Gestión Antisoborno, lo que demuestra el compromiso de nuestro equipo con la integridad y el cumplimiento.

Datos resaltantes:



CERO

casos de soborno o corrupción reportados en 2023



4

capacitaciones alineadas al Programa Corporativo de Cumplimiento



>95%

de asistencia en las capacitaciones

Participación en capacitaciones sobre cumplimiento corporativo

| Capacitaciones impartidas | Público objetivo | Asistencia |
|--|------------------|------------|
| Política corporativa de cumplimiento | 1,171 | 95% |
| Código de ética y sistema de gestión antisoborno | 1,171 | 99% |
| Política corporativa de libre competencia | 1,171 | 97% |
| Capacitación anual del SPLAFT | 1,171 | 97% |

Cumplimiento corporativo

En Divemotor, la cultura de integridad es una prioridad. Hemos implementado un Programa Corporativo de Cumplimiento en conformidad con la Ley N° 30424 y sus modificatorias, enfocado en los riesgos de corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo y libre competencia.

Este programa cumple con todas las leyes y normativas aplicables, proporcionando los recursos necesarios para la correcta aplicación de controles y la difusión de políticas y procedimientos relacionados con estos riesgos.

El Encargado de Prevención – Antisoborno es el responsable principal del programa.

La gestión de estos riesgos es responsabilidad compartida del Directorio, el Gerente General, el Comité de Ética y Conducta y el Encargado de Prevención - Antisoborno. Juntos, aseguran la adopción, implementación, administración, actualización y supervisión del Programa Corporativo de Cumplimiento.

Canal de denuncias

GRI 2-7 | GRI 405-1

El Canal de denuncias de Divemotor tiene como finalidad recibir las comunicaciones de colaboradores y proveedores de cualquier irregularidad sensible para la Compañía, relacionada con potenciales desviaciones o incumplimientos del Código Corporativo de Ética y Conducta, Sistema de Gestión Antisoborno

ISO 37001, las políticas internas y la normativa vigente.

Nuestro canal de denuncias es operado por una compañía profesional independiente (Ernst & Young - EY) encargado de la recepción de denuncias que lleguen a través de los siguientes canales:

- **Pág. Web:** www.canaldedenunciasdivemotor.com 
- **Buzón de correo electrónico:** denuncias@canaldivemotor.com 
- **Central telefónica:** 0800-18-111, opción 1 (número gratuito a nivel nacional).
- **Buzón de voz:** 0800-18-111, opción 2 (número gratuito a nivel nacional).
- **Dirección postal y/o entrevista personal:** Av. Víctor Andrés Belaúnde 171, San Isidro, Lima 27, Lima – Perú. Atención: Sr. Rafael Huamán. Referencia: Canal de Denuncias DIVEMOTOR. 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.

5. Cuidando nuestro planeta

5.1. Acción climática y emisiones

GRI 3-3 | GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3 | GRI 305-4

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. Según 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 del cambio climático. Los Gases de Efecto Invernadero (GEI), presentes en la atmósfera, contribuyen al efecto invernadero y pueden tener origen tanto natural

como antropogénico (resultado de la actividad humana).

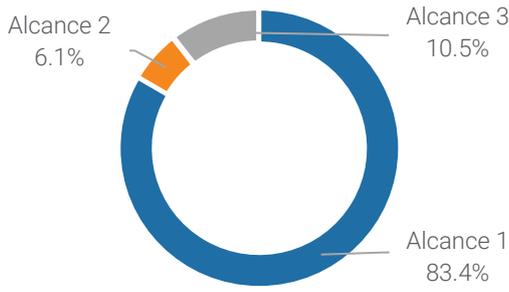
En 2023, Divemotor comenzó a medir por primera vez sus emisiones de GEI, siguiendo protocolos y metodologías estandarizadas como la NTP ISO 14064-1:2020, las Directrices del IPCC para inventarios nacionales de GEI (IPCC 2019) y el Quinto Reporte del IPCC (AR5). Con la ayuda de la plataforma HC Perú, obtuvimos una Huella de Carbono total de 12,004.93 tCO₂e. Los principales gases emitidos fueron dióxido de carbono, metano, óxido nitroso y HFC.

Nuestras emisiones se desglosan por alcance en:

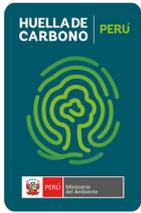
Emisiones de gases de efecto invernadero por alcance

| Alcance de GEI | Descripción | Total de tCO ₂ e |
|----------------|--|-----------------------------|
| Alcance 1 | Emisiones por la combustión de fuentes fijas y móviles, y de fugas de refrigerantes producidas directamente por la empresa. | 10,014.89 |
| Alcance 2 | Emisiones por el consumo de energía eléctrica | 732.37 |
| Alcance 3 | Emisiones principalmente relacionadas con el transporte de insumos, transporte aéreo y terrestre, consumo de agua y papel, uso de pantallas plasma/LCD y la disposición final de residuos. | 1,257.67 |
| Total | | 12,004.93 |

Contribución de Emisiones de GEI por Alcance



Gracias al cálculo de nuestra huella, **obtuvimos la primera estrella en la Plataforma Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente (MINAM)**. Esta plataforma es una iniciativa del Estado que reconoce el esfuerzo de las organizaciones en reducir sus emisiones de GEI mediante la medición y el reporte de acciones para reducirlas y/o neutralizarlas. Este reconocimiento refleja nuestro compromiso con la acción climática.



1ra medición de huella de carbono

Obtuvimos la **primera estrella** en la Plataforma Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente (MINAM)

5.2. Gestión responsable de residuos

GRI 306-3 | GRI 306-4 | GRI 306-5

Gestionamos nuestros residuos sólidos con responsabilidad, cumpliendo con la normativa vigente y adoptando las mejores prácticas de sostenibilidad. Asimismo, trabajamos en colaboración con aliados estratégicos para dar un valor agregado a los residuos generados, y así fortalecer nuestro impacto ambiental y social positivo.

En 2023, generamos 288,499.44 kg de residuos no peligrosos aprovechables y no aprovechables. Los residuos no aprovechables fueron entregados a la Municipalidad Distrital para su disposición adecuada, mientras que los residuos aprovechables fueron entregados a ANIQUEM para su valorización.

En cuanto a los residuos sólidos peligrosos, generamos 517.38 toneladas de materiales contaminados que fueron correctamente dispuestos en un Relleno de Seguridad especializado. Adicionalmente, se gestionaron 242 unidades de baterías de litio y 24,220.87 galones de aceite usado, los cuales fueron entregados a Empresas Operadoras de Residuos Sólidos (EO-RS) para garantizar su valorización y tratamiento seguro. Por último, en la categoría de Residuos Sólidos de Manejo Especial, 519.90 kg de Neumáticos Fuera de Uso (NFU) fueron entregados a una EO-RS especializada para su adecuada gestión.



Nuestros residuos se desglosan de la siguiente forma:

Gestión de residuos sólidos

| Tipo de residuos | Descripción de residuos | Total | Unidad | Manejo |
|---|---|------------|-----------|--|
| Residuos sólidos no peligrosos – no aprovechables | Residuos generales | 190,929.44 | Kg | Entrega a municipalidad distrital |
| Residuos sólidos no peligrosos - aprovechables | Cartón, vidrio y plástico | 2,880.00 | Kg | Entrega a programa "Reciclar para Ayudar" de Aniquem |
| | Chatarra | 94,690.00 | Kg | Entrega a EO-RS para su valorización |
| Residuos sólidos peligrosos | Filtros de aceite, bombas de embrague, pastillas de freno, filtros de combustible, residuos contaminados con hidrocarburos, otros residuos contaminados | 517.38 | Toneladas | Disposición final en relleno de seguridad |
| | Baterías de litio | 242 | Unidades | Entrega a EO-RS para su valorización |
| | Aceite usado | 24,220.87 | Galones | Entrega a EO-RS para su valorización |
| Residuos sólidos de manejo especial | Neumáticos Fuera de Uso (NFU) | 519.9 | Kg | Entrega a EO-RS para su almacenamiento y valorización. |

Nuestro impacto en el programa "Reciclar para Ayudar" de ANIQUEM

"Recicla para Ayudar" es un programa impulsado por ANIQUEM (Asociación de Ayuda al Niño Quemado), una organización peruana sin fines de lucro que se dedica a la rehabilitación integral de niños y adolescentes que han sufrido quemaduras. A través de este programa, DIVEMOTOR colabora con ANIQUEM entregando sus residuos reciclables,

como papel, cartón, plástico y vidrio, con el fin de financiar las actividades de la organización y brindar un apoyo vital a los niños afectados.

Nuestra participación en este programa durante 2023 no solo generó un impacto social significativo, sino también contribuyó a la protección del medio ambiente:



Nuestro esfuerzo por optimizar nuestra gestión de residuos, se complementa con acciones capacitación a nuestros colaboradores y socios estratégicos sobre la correcta segregación y disposición de los residuos sólidos. De esta forma buscamos una gestión integral en toda nuestra cadena de valor.



5.3. Uso eficiente del agua

GRI 303-1 | GRI 303-2 | GRI 303-3 | GRI 303-5

El agua es uno de los recursos más valiosos para nuestras operaciones diarias, siendo esencial para el lavado de vehículos y la limpieza general. Por ello, monitoreamos mensualmente nuestro consumo de agua, revisando cualquier desviación para asegurar un uso eficiente y responsable en toda la organización. En la mayoría de nuestras sedes, el agua proviene de

la red pública, con la excepción de tres sedes que utilizan agua de pozos subterráneos. Es importante señalar que, en las sedes que cuentan con agua subterránea, así como en algunas tiendas sin medidores exclusivos, el consumo se estima utilizando como referencia tiendas de dimensiones similares.

Consumo total de agua

| Sede | Fuente | Cantidad (m3) |
|----------------------------------|------------------|------------------|
| Canadá-Arriola | Red pública | 18,380.00 |
| Aramburú | Red pública | 1,421.00 |
| Javier Prado FCA | Red pública | 1,339.00 |
| Javier Prado MB | Red pública | 549.00 |
| Panamericana 24 | Agua subterránea | - |
| Centro Logístico de Distribución | Agua subterránea | 10,557.26 |
| Arequipa | Red pública | 3,066.00 |
| Cajamarca | Red pública | 805.00 |
| Chiclayo | Red pública | 321.12 |
| Cusco | Agua subterránea | - |
| Huaraz | Red pública | 217.00 |
| Juliaca | Red pública | 132.00 |
| Piura | Red pública | 2,814.00 |
| Trujillo | Red pública | 6,992.00 |
| Otras sedes* | Red pública | - |
| TOTAL | | 46,593.38 |

*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.

Asimismo, conscientes de la importancia de preservar este recurso, llevamos a cabo diversas iniciativas para sensibilizar a nuestro personal. Implementamos campañas de concientización sobre buenas prácticas en el uso del agua, compartiendo esta información a través de nuestros canales internos de comunicación, "DIVE AL DÍA".

DÍA MUNDIAL DEL AGUA



¡Cuidemos el agua!

El agua es vida

Aquí te presentamos algunos tips para ayudar a conservarla:

LLAVE



Cierra la llave cuando no la estes utilizando.

DUCHA



Procura no prolongarla por más de 5 min.

FUGA



Identifica y reporta las fugas.

En Divemotor, ¡cuidamos el agua!

¡Sigamos trabajando en un ambiente seguro!



DIVEMOTOR

5.4. Uso eficiente de la energía

GRI 3-3 | GRI 302-1

El consumo de energía es de vital importancia en nuestro desempeño ambiental; en ese sentido, monitoreamos el consumo mensual de ésta. Esto nos permite, identificar desviaciones y notificar los altos consumos que pudiesen haber para tomar acción inmediata, fomentando un uso consciente del servicio.

Consumo total de energía

| N° | Sesde | Consumo (KWh) |
|--------------|----------------------------------|---------------------|
| 1 | Canadá-Arriola | 1,943,390.00 |
| 2 | Aramburú | 120,670.00 |
| 3 | Javier Prado FCA | 92,613.00 |
| 4 | Javier Prado MB | 90,589.00 |
| 5 | Panamericana 24 | 110,855.00 |
| 6 | Centro Logístico de Distribución | 640,461.76 |
| 7 | Arequipa | 357,187.16 |
| 8 | Cajamarca | 70,488.00 |
| 9 | Cerro de Pasco | 17,683.00 |
| 10 | Chiclayo | 47,761.60 |
| 11 | Cusco | 76,657.89 |
| 12 | Huancayo | 13,795.00 |
| 13 | Huaraz | 21,104.00 |
| 14 | Juliaca | 4,833.00 |
| 15 | Piura | 167,964.62 |
| 16 | Trujillo | 175,262.90 |
| 17 | Otras sedes | - |
| TOTAL | | 3,951,315.93 |

*Incluye las sedes de Camacho, 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 energía exclusivo debido a que son locales arrendados. El consumo de energía se estima tomando como referencia tiendas de dimensiones similares.

**En 2023, ahorramos
S/. 80,000 gracias
a nuestra gestión
energética.**



En octubre de 2023, migramos de consumo las instalaciones de Canadá - Arriola y el Centro Logístico de Distribución a la modalidad de cliente libre a través de Atria, lo que nos permitió negociar una tarifa especial debido al alto consumo de energía. Esta gestión nos ha permitido ahorrar S/. 80,000 al año.

Reconociendo la importancia del ahorro energético, llevamos a cabo campañas de concientización que promueven buenas prácticas en el uso de la energía. Estas campañas se comunican a todo nuestro personal a través de nuestros canales internos de comunicación, "DIVE AL DÍA".

¡Recuerda! Área de Servicios Generales



¡Apaga todo al salir!

Cuidar el planeta empieza por pequeñas acciones, que todos/as podemos seguir en el día a día. Por ejemplo, si eres la última persona en salir de la oficina al final de la jornada, recuerda apagar todas las luces y el equipo de aire acondicionado.

¡Siguiendo consejos como estos demostramos nuestra responsabilidad y compromiso!

DIVEMOTOR

5 CONSEJOS PARA AHORRAR ENERGÍA EN TU LUGAR DE TRABAJO



- 1** **Aprovecha la iluminación natural.** Solo si es necesario, haz uso de fuentes artificiales.
- 2** **Ajusta la temperatura del aire acondicionado a niveles moderados.** Si decides usarlo, mantén cerradas las puertas y ventanas.
- 3** **Optimiza el consumo energético de tu computadora.** Configura tu equipo en "modo energía", de esta manera será más eficiente.
- 4** **Cierra correctamente el refrigerador.** Recuerda que dejar la puerta abierta incrementa el consumo innecesariamente.
- 5** **Apaga y desconecta los equipos que no uses.** No olvides hacerlo antes de abandonar las oficinas (Ej: luces, TV, aire acondicionado).



En el Grupo Divemotor, ¡nos cuidamos!
"TRABAJAR SEGURO, ES TRABAJAR CON FUTURO"

DIVEMOTOR

6. Cuidando de nuestra gente y la comunidad

6.1. Entorno seguro y saludable

GRI 403-1 | GRI 403-2 | GRI 403-7

En Divemotor, nuestro compromiso con la seguridad y la salud es una prioridad absoluta, que se refleja en la calidad de nuestros servicios y en la protección de la integridad, salud y bienestar de nuestros colaboradores y socios estratégicos. Fomentamos un ambiente de trabajo basado en nuestro sistema de gestión SST, el respeto mutuo y la responsabilidad hacia el medio ambiente, promoviendo constantemente la formación en el autocuidado y la prevención.

Cumplimos rigurosamente con todas las disposiciones de la Ley de Seguridad y Salud en

el Trabajo (Ley N° 29783) y su Reglamento, así como con otras normativas relevantes, con el objetivo de salvaguardar la integridad de nuestro personal. Con el firme apoyo de la alta gerencia, hemos implementado nuestro sistema de gestión y diversas políticas que reafirman nuestro compromiso con un entorno laboral seguro y saludable. Estas políticas están diseñadas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores y socios estratégicos, garantizar el cumplimiento legal, prevenir accidentes y promover un ambiente de trabajo óptimo.

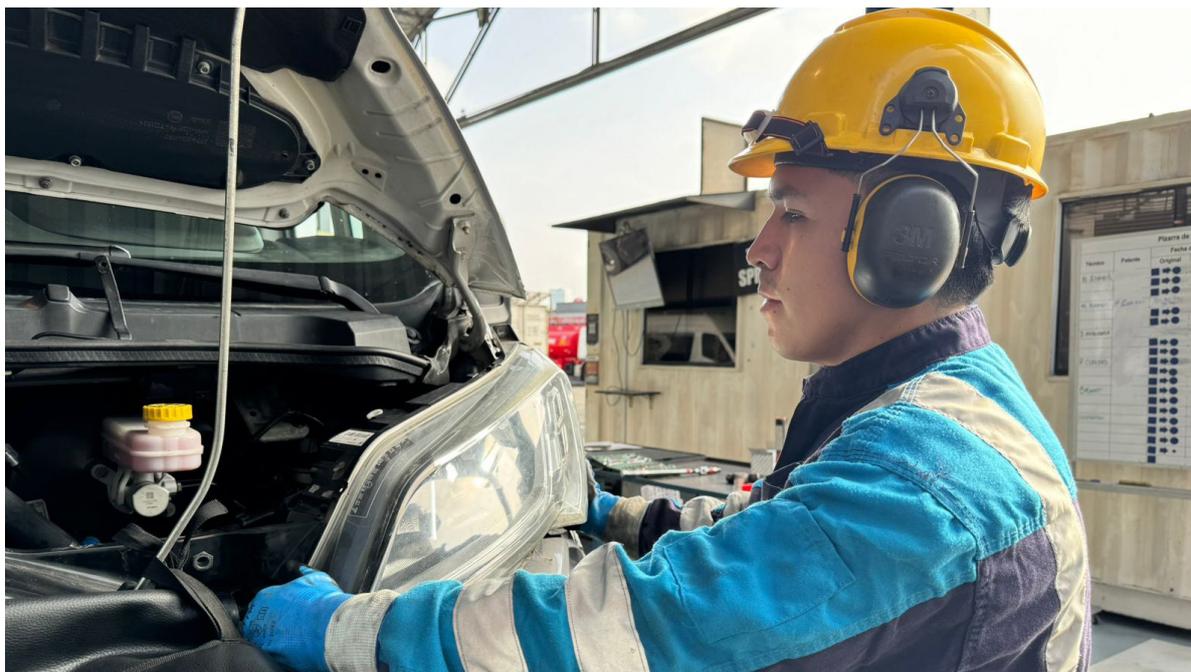
Políticas de seguridad y salud en el trabajo

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

El año 2023 marcó un periodo de optimización de nuestros procesos para asegurar que todas las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo se lleven a cabo de manera uniforme y conforme a las mejores prácticas.

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

| Procedimientos para una gestión eficiente de seguridad y salud en el trabajo | | |
|--|---|---|
| Procedimientos de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles | Procedimientos de reporte e investigación de accidentes e incidentes | Procedimientos de administración de no conformidades y acciones correctivas |
| Nuestro procedimiento establece los lineamientos para gestionar de manera eficaz los riesgos laborales y de ésta manera prevenir la ocurrencia de cualquier evento no deseado en la organización. La aplicación de este documento es para personal propio y de nuestros socios estratégicos. | Este procedimiento garantiza que todos los accidentes e incidentes se documenten y analicen adecuadamente, permitiendo el aprendizaje y la prevención de futuros eventos similares. | Un procedimiento clave para identificar, analizar y corregir cualquier desviación que pueda comprometer la seguridad, evitando la recurrencia de cualquier Evento no Deseado (EnD). |



Programa Anual de SSOMA cumplido al 100%

Asimismo, todo el despliegue de nuestras acciones en temas de seguridad y salud en el trabajo decantan de una planificación que se realiza al inicio de cada año, en donde repasamos los logros y las lecciones aprendidas de los años anteriores. Para este año 2023 cumplimos el 100% de las actividades propuestas en nuestro Programa Anual de Seguridad Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

Liderazgo en seguridad

GRI 403-5

2
capacitaciones
dirigidas de líderes

156
horas de
formación

Capacitación a líderes en temas de seguridad y salud ocupacional

| | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|--|
| Temática | Seguridad basada en el comportamiento | Liderazgo y supervisión eficaz con enfoque en seguridad |
| Total de horas de formación: | 50 | 106 |
| Dirigido a: | Jefes, sub gerentes, gerentes | Supervisores, coordinadores, jefes, sub gerentes, gerentes |

En Divemotor, creemos que un liderazgo capacitado es fundamental para integrar prácticas de seguridad en todos los niveles de la organización. Durante 2023, ejecutamos un Programa Anual de Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluyó formaciones dirigidas a nuestros líderes en temas cruciales como seguridad basada en el comportamiento y liderazgo eficaz con enfoque en seguridad.

Nuestro Programa Anual de Capacitaciones también se extiende a todo nuestro personal, así como a nuestros brigadistas para la respuesta a emergencias. En 2023, se desarrollaron capacitaciones que sumaron 4,426 horas lectivas, enfocadas en la prevención de accidentes e incidentes, prevención de lesiones y estilos de vida saludables. Además, nuestros brigadistas recibieron 531 horas de formación en lucha contra incendios, primeros auxilios y evacuación.



Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI 403-4

Nuestro Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSOMA) está constituido de forma bipartita y paritaria, con representantes de empleadores y colaboradores en todas nuestras sedes. Su propósito principal es garantizar que todas las actividades laborales se realicen en condiciones seguras y saludables, protegiendo así la integridad física y mental de todos

y cumpliendo con las normativas legales vigentes relacionadas. Este comité se reúne mensualmente y emite informes trimestrales y anuales que son revisados por la alta gerencia, asegurando la continuidad en la mejora de las condiciones de seguridad y salud.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - Divecenter

| Parte empleadora | | |
|---------------------|---------------------------------------|--|
| Cargo en comité | Colaborador | Puesto |
| Titular | Augusto Olortegui Rodriguez | Sub Gerente de Servicio Zona Centro |
| Suplente | Jaime Edgardo Cruz Carbajal | Jefe de Ventas de Repuestos |
| Titular | Mayco Maycoll Bellido Guillen | Jefe de Servicio PDI |
| Suplente | Rodrigo Alejandro Orellana Maluff | Jefe Regional Camiones Zona Norte 2 |
| Titular | Carlos Raúl Vera Valdivia | Jefe de Servicio |
| Suplente | Guiselly Betzabé Caballero Villanueva | Jefe de Servicio |
| Parte colaboradores | | |
| Titular | Liliana Lucero Ríos Rengifo | Asistente de Administración Y Finanzas |
| Suplente | Roosevelt Rocelio Nalvarte Osorio | Asesor de Servicio |
| Titular | Darwin Christopher Castañeda Escobedo | Técnico Diagnosticador |
| Suplente | Fredy Alexander Quispe Bula | Técnico de Taller |
| Titular | Melber Saldaña Vásquez | Asesor de Servicio |
| Suplente | Ronal Enrique Galindo Salinas | Asesor de Servicio |

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - Diveimport

| Parte empleadora | | |
|----------------------------|-----------------------------------|---|
| Cargo en comité | Colaborador | Puesto |
| Titular | Stefano Muttini Chaves | Gerente de Marketing |
| Suplente | Celso Alexis Bedón Vásquez | Jefe de Centro de Distribución |
| Titular | Juan Carlos Medina Ruiz | Sub Gerente de Neg. Servicio y Cuentas |
| Suplente | Víctor Oscar Medina Palacin | Jefe de Planeamiento y Desarrollo De PV |
| Parte colaboradores | | |
| Cargo en comité | Colaborador | Puesto |
| Titular | Daisy Benites Cáceres | Coordinadora de Selección |
| Suplente | Jessenia Dammars Llallico Ccancce | Asistente Administrativo |
| Titular | Ana Maria Soto Villanueva | Asistente de Administración de Ventas |
| Suplente | Paul Salazar Fernandez | Asesor de Servicio SUPLENTE |

Supervisión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Calafquen

| Cargo en comité* | Colaborador | Puesto |
|---|--------------------------|--|
| Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo | Arle Nadia Ampuero Aylas | Asistente de Proyectos y Mantenimiento |

*Debido a que la empresas tiene menos de 20 trabajadores, solo requiere un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y no con un Comité (Ley N° 29783 y su Reglamento)

Bienestar y salud ocupacional

GRI 403-3 | GRI 403-6 | GRI 403-8

En Divemotor, contamos con un equipo especializado en salud ocupacional, conformado por un médico y una enfermera dedicados exclusivamente a garantizar el bienestar de nuestros colaboradores. Este equipo supervisa un entorno de trabajo controlado, realizando monitoreos constantes de agentes físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales. Además, hemos implementado programas de bienestar, como nuestro Programa NutriDIVE, que se centra en mejorar los hábitos alimenticios y fomentar un estilo de vida saludable entre todos nuestros colaboradores.

Impacto del programa NutriDIVE

| Componentes del programa NutriDIVE | Indicador | Enero - junio 2023 | Julio 2023 – febrero 2024 |
|--|--|--------------------|---------------------------|
| Asistencia nutricional | N° de asesorías nutricionales | 78 | 84 |
| Concientización sobre hábitos alimenticios | % de los participantes que desarrollaron hábitos alimenticios saludables | 90% | 87% |
| Incentivo de la actividad física | % participante cambiaron sus hábitos sedentarios | 70% | 82% |



"Mi experiencia en NutriDive fue un cambio radical para mi alimentación. Cambiar mis hábitos alimenticios, realizar ejercicio regularmente y tener claro mi objetivo desde el inicio fueron clave en el proceso. Comencé pesando 120 kg y, después de 7 meses, logré perder 28 kg. Fue una experiencia maravillosa. El personal nutricional siempre estuvo dispuesto a apoyar en todo momento, brindándonos el impulso que necesitábamos," señaló Julio Pinday, ganador del último Reto NutriDive, quien fue reconocido por su compromiso.



En Divemotor, entendemos la importancia de mantener a nuestros colaboradores activos y saludables durante la jornada laboral. Por ello, hemos implementado pausas activas, breves momentos de ejercicio y relajación integrados en el horario de trabajo, que no solo contribuyen a mejorar la salud física y mental, sino que también

potencian la productividad y el bienestar general. Estas pausas ayudan a reducir el estrés, mejorar la circulación y prevenir lesiones relacionadas con el sedentarismo, creando un entorno laboral más dinámico y saludable.



Evaluación de indicadores de seguridad y salud en el trabajo

Realizamos una evaluación regular de nuestros indicadores de SST tanto mensual como anualmente. Estos índices son fundamentales para monitorear y mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, permitiendo a las organizaciones identificar áreas de riesgo y tomar medidas preventivas efectivas. Nuestros indicadores en 2023 fueron:

Indicadores de seguridad y salud en el trabajo

| Indicadores de seguridad y salud en el trabajo | 2023 |
|---|------------|
| Índice de frecuencia acumulado | 11.27 |
| Índice de gravedad acumulado | 95.01 |
| Índice de accidentabilidad acumulado | 1.07 |
| Cantidad de horas trabajadas | 106,287.25 |
| Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral | 0 |
| Cantidad de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral | 0 |
| Cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables | 0 |

6.2. Desarrollo humano

GRI 3-3 | GRI 404-1 | GRI 404-2 | GRI 401-3

En Divemotor, reconocemos que nuestro equipo es el pilar fundamental de nuestro éxito, y nos enorgullece promover un entorno de trabajo diverso, inclusivo y seguro. Nos comprometemos a brindar un ambiente laboral donde cada colaborador se sienta valorado y respaldado, al tiempo que fomentamos su desarrollo personal y profesional.

Nisheyda Eguiluz, Jefa de servicio Vehículos Comerciales de Post venta, Comparte su experiencia trabajando en Divemotor:

“Divemotor se esfuerza activamente por crear un ambiente donde se celebren las diferencias y se valoren todas las opiniones. En mis 7 años en Divemotor, he tenido la oportunidad de liderar diversos segmentos del servicio, lo cual ha fortalecido tanto mi desarrollo profesional como personal, mejorando significativamente mis habilidades de liderazgo y trabajo en equipo. Como mujer en este sector, creo que mi presencia ha aportado una perspectiva única y enriquecedora al entorno.”

Nisheyda Eguiluz

Jefa de servicio Vehículos Comerciales de Post venta



Entornos seguros y sin hostigamiento

En Divemotor, estamos comprometidos con mantener un ambiente de trabajo seguro y libre de hostigamiento. Contamos con un Comité de Intervención y una Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual que establece directrices claras para prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral. Esta política no solo cumple con la normativa vigente, sino que también refleja nuestro firme compromiso

de promover un entorno laboral saludable y respetuoso.

Nuestra política está disponible y al alcance de todos nuestros colaboradores en nuestra Plataforma de Gestión de Procesos y Calidad (GPC). Además, difundimos información a todos los colaboradores, y contamos con un canal de denuncias para atender cualquier caso que surja.

Comité de Prevención de Hostigamiento

Nuestro Comité de Prevención de Hostigamiento tiene como objetivo primordial proteger los derechos y la dignidad de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral justo, seguro y respetuoso para todos, contribuyendo así al bienestar y la igualdad en el trabajo. Nuestro comité esta conformado de la siguiente manera:

Comité de Prevención de Hostigamiento - Divecenter

| Parte empleadora | | |
|---------------------|---------------------------------------|---|
| Cargo en comité | Colaborador | Puesto |
| Titular | Mike Pariamachi Dietrich | Gerente Región Centro Autos MB |
| Suplente | Julio Manuel Valdivia Abril | Gerente Regional Camiones Zona Sur |
| Titular | Guiselly Betzabe Caballero Villanueva | Jefe de Servicio |
| Suplente | Joan Carolina Chumpitaz Durand | Trabajadora Social |
| Parte colaboradores | | |
| Cargo en comité | Colaborador | Puesto |
| Titular | Vanessa Del Carmen Flores Pastor | Asistente de Administración y Finanzas |
| Suplente | Noemi Edith Escate Condori | Supervisora de Caja |
| Titular | Manuel Alejandro Aguirre Mancilla | Asistente de Contratos de Mantenimiento |
| Suplente | Víctor Hugo Sanchez Oblitas | Facturador |

Comité de Prevención de Hostigamiento - Diveimport

| Parte empleadora | | |
|---------------------|-------------------------------------|--|
| Cargo en comité | Colaborador | Puesto |
| Titular | Rodolfo German Gerstein Patron | Gerente de Desarrollo Humano |
| Suplente | Jorge Alberto Fasanando Fuentes | Subgerente de Tesorería |
| Titular | Melissa Carolina Ayllon Samaniego | Sub Gerente de Adm. Personal y Compensac |
| Suplente | Karen Ynes Montalban Pizarro | Ejecutivo Corporativo de cumplimiento |
| Parte colaboradores | | |
| Cargo en comité | Colaborador | Puesto |
| Titular | Jaclyn Carolina Vargas Mautino | Gestor de Compromiso |
| Suplente | Lizbeth Del Socorro Saavedra Flores | Gestor de Créditos |
| Titular | Cesar Isacc Reyna Viena | Supervisor SSOMA |
| Suplente | Francisco Javier Leiva Sarda | Analista comercial de servicio autos |



ALZA LA VOZ

CANAL DE DENUNCIAS

SI SIENTES QUE ALGO NO ESTÁ BIEN REPORTALO



¿Cómo opera el canal de Denuncias de Divemotor?

El Canal de Denuncias DIVEMOTOR es operado por EY, una compañía profesional e independiente.



Si detecta o percibe posibles desviaciones al Código Corporativo de Ética y Conducta o la normativa interna de Divemotor se debe reportar inmediatamente.

Canales administrativos por el Operador independiente


Página web


Correo electrónico


Buzón de voz


Entrevista Personal


Dirección Postal


Central telefónica

El canal de Denuncias DIVEMOTOR cuenta con canales de comunicación gestionados por un Operador independiente quien recibe, registra y comunica la información reportada, protegiendo en todo momento la confidencialidad y anonimato.



Los reportes son enviados a las instancias definidas por DIVEMOTOR para su validación y posterior investigación.

Independencia, anonimato y confidencialidad

Para más información revisa nuestra web:

 www.canaldedenunciadivemotor.com

Conoce más sobre el Canal de Denuncias aquí 

DIVEMOTOR

Beneficios que marcan la diferencia

GRI 401-3

En Divemotor, estamos comprometidos con el bienestar integral de nuestros colaboradores. Damos los beneficios acuerdo a ley, como Remuneración Gratificaciones, CTS, Asignación Familiar, Vacaciones, Seguro Social de Salud, Seguro de Vida Ley, Utilidades, y Licencias Laborales.

Permiso parental y retorno al trabajo:

Reconocemos el valor fundamental que tiene la familia para nuestros colaboradores, por lo que garantizamos un acceso pleno al permiso o licencia parental. En 2023, nos enorgullece destacar que el 100% de quienes tomaron licencia de maternidad o paternidad regresaron a sus puestos de trabajo al finalizar su permiso. De los 12 mujeres y 50 hombres que hicieron uso de este derecho, 10 mujeres (83%) y 43 hombres (86%) continuaron trabajando un año después de su retorno.

Licencias de maternidad y paternidad tomadas por colaboradores

| Permiso parental | Total |
|---|-------|
| Hombres que retornaron | 50 |
| Mujeres que retornaron | 12 |
| Hombres que se mantuvieron 12 meses después | 43 |
| Mujeres que se mantuvieron 12 meses después | 10 |

Asimismo, en Divemotor ofrecemos una serie de beneficios adicionales que mejoran la calidad de vida de nuestros colaboradores, creando un entorno que fomenta el equilibrio y promueve su desarrollo:



Alimentación cubierta al 100%:
Almuerzo diario.



Cobertura de salud:
Ofrecemos un porcentaje de cobertura en EPS.



Capacitación continua:

Realizamos capacitaciones internas para potenciar las capacidades y habilidades de nuestros trabajadores.



Convenios educativos:

Acceso a una amplia variedad de opciones educativas con instituciones como SENATI, CIBERTEC, ADEX, TEC Monterrey, Centrum PUCP, ESAN, entre otros.



Reconocimientos:

contamos con programas de reconocimiento por desempeño destacado



Programa de talento:

Premios a los colaboradores por su labor sobresaliente, según nuestra política vigente.



Descuentos en productos:

Acceso a descuentos exclusivos en productos de la empresa.



Cuponeras Divemotor:

Horas libres para uso personal.

Cuponeras Divemotor

Las cuponeras son horas libres otorgadas a nuestros colaboradores como un beneficio adicional, que pueden utilizar en situaciones como citas médicas, celebraciones de cumpleaños, entre otras. Además, aquellos que desempeñan roles en comités o brigadas dentro de la empresa reciben cuponeras adicionales como reconocimiento a su destacada contribución. Con estas iniciativas, fomentamos una cultura de apoyo y desarrollo continuo, donde cada miembro de nuestra familia se siente valorado y respaldado.



Formación continua

31,820 horas de capacitación corporativa

24 horas de capacitación promedio por colaborador

18 horas de capacitación promedio por colaborador mujer

25 horas de capacitación promedio por colaborador hombre

Confiamos en las habilidades de nuestro equipo, por lo que acompañamos su desarrollo e impulsamos su crecimiento. En Divemotor, contamos con programas de entrenamiento que abarcan desde las inducciones generales de puesto hasta capacitaciones funcionales, normativas y programas especializados para diversas posiciones, tanto técnicas como

administrativas.

En 2023, ejecutamos un total de 31,820 horas de capacitación a nivel corporativo, con un promedio de 24 horas por colaborador. Las mujeres recibieron un promedio de 18 horas de formación, mientras que los hombres completaron 25 horas en promedio.



"Mi experiencia como mujer en el sector automotriz ha sido retadora al principio, especialmente en un rol técnico, pero también enriquecedora y llena de aprendizaje. Mi trayectoria en la empresa ha sido profundamente enriquecedora, con oportunidades para viajar y conectar con profesionales internacionales del sector. Divemotor ha tenido un impacto muy positivo en mi desarrollo profesional y personal. Hoy tengo la oportunidad de liderar un equipo mayoritariamente femenino. Guiar a más mujeres en este rubro, para mi es una responsabilidad muy gratificante."

Diana Mitma

Jefa de producto Post venta



Divemotor cuenta con los siguientes programas clave:

- **Programa de certificaciones de nuestros fabricantes:** Para Gerentes, Asesores de servicio, Asesores de repuestos y técnicos.
- **Programa Aliados del Aprendizaje:** Colaboradores de distintas áreas comparten sus conocimientos con toda la compañía en webinars.
- **Alianza con Udemey Business:** Licencias para acceder a entrenamientos digitales de manera gratuita.
- Reconocemos el buen saber hacer de los técnicos de servicio a través de exámenes teóricos y prácticos, premiando a los de mejor desempeño a nivel nacional.



Evaluación continua

92.5% es la satisfacción de nuestros colaboradores con los programas de capacitación

En Divemotor, garantizamos la calidad de nuestros programas de capacitación mediante auditorías internas regulares, que nos permiten revisar y perfeccionar continuamente los procesos formativos, evitando así cualquier impacto negativo en su planificación, desarrollo y registro. Además, nos sometemos a auditorías anuales de ISO 9001, realizadas en conjunto con el área de procesos y calidad, para asegurar que nuestros estándares se mantengan en los más altos niveles.

Para medir la efectividad de nuestras capacitaciones, implementamos evaluaciones de conocimiento y encuestas de satisfacción entre los participantes. En 2023, logramos un nivel de satisfacción del 92.52% entre nuestros colaboradores, lo que demuestra la solidez y el valor de nuestros programas de formación en el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo.

Asimismo, evaluamos el impacto de estas capacitaciones en el comportamiento de los colaboradores que interactúan con clientes, y cómo esto se refleja en la satisfacción de estos últimos. Para ello, utilizamos un indicador clave: el **Net Promoter Score (NPS)**, que nos esforzamos por mantener por encima del 85%. Este indicador nos ayuda a determinar si los

entrenamientos y capacitaciones se están aplicando de manera efectiva en nuestras operaciones diarias, y si están logrando un impacto directo en la satisfacción de nuestros clientes.



Programa Conociéndonos

En 2023, implementamos el Programa Conociéndonos con el objetivo de fomentar una comunicación más directa y horizontal entre los colaboradores y la Gerencia General. Este programa busca acercar a los diferentes

públicos internos de Divemotor a través de encuentros a lo largo del año. De esta forma se comunican las inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno.



Durante estas reuniones, la Gerencia General se reúne con colaboradores y líderes para identificar oportunidades de mejora y recibir comentarios sobre las experiencias diarias de los empleados, escuchándolos directamente. Este diálogo permite un seguimiento eficaz de las inquietudes y propuestas, lo que agiliza la implementación de mejoras. El programa crea un espacio ameno y casual a través de

desayunos y almuerzos donde, además de tratar temas laborales, se promueve un sentido de camaradería y comunicación más humana, fortaleciendo así los lazos dentro de la organización. A lo largo del año, se realizaron 7 reuniones (4 desayunos y 3 almuerzos), con la participación de 42 personas, incluyendo 33 colaboradores y 9 líderes.



Clima laboral

En Divemotor, priorizamos el bienestar y la satisfacción de nuestros colaboradores, cultivando un clima laboral positivo y enriquecedor donde la comunicación abierta, el respeto mutuo y el reconocimiento son pilares fundamentales. Este enfoque no solo impulsa la productividad, sino que también refuerza el sentido de pertenencia y compromiso dentro de nuestra organización. Nos enorgullece haber superado nuestra meta de satisfacción del 80% en la encuesta de clima laboral 2023, alcanzando un 86%, reflejo de nuestro esfuerzo por crear un entorno laboral saludable y motivador.

En 2023, alcanzamos un **86% de satisfacción** en el clima laboral.





6.3. Compromiso con la comunidad

GRI 3-3|GRI 413-1

En Divemotor, abrazamos con fervor nuestro compromiso con la comunidad y el medio ambiente, buscando siempre dejar una huella positiva y perdurable. Por ello, durante el año 2023, contribuimos con diversas causas sociales y ambientales que marcaron una diferencia significativa:

Fundación Peruana de Lucha Contra el Cáncer:



Contribuimos con una donación de 35,000 soles para la construcción del nuevo albergue "Hogar Ponle Corazón". Este proyecto incrementará la capacidad de atención para pacientes provenientes de provincias que necesitan alojamiento mientras reciben tratamiento en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.





Enseña Perú:

Aportamos con \$5,000 al programa educativo “Enseña Perú” en la localidad de Imaza en Amazonas. Esta contribución ayudó a financiar horas de enseñanza y fortaleció el desarrollo de habilidades socioemocionales y fomentó un clima educativo positivo en la comunidad.



35 mil soles

Donación para la construcción del nuevo albergue “Hogar Ponle Corazón

\$5,000

al programa educativo “Enseña Perú” en la comunidad de Imaza, Amazonas

Programa Reciclar para Ayudar de Aniquem:



Apoyamos la rehabilitación integral de niños y niñas sobrevivientes de quemaduras, mediante la gestión responsable de residuos reciclables. En 2023, Divemotor recicló 2880.00 kg de residuos (papel, cartón y plástico PET), equivalente a S/. 1,245.2. Este esfuerzo permitió cofinanciar la terapia física de dos niños durante un año.

Cofinanciamos la terapia física de **2** pacientes durante un año en ANIQUEM.



Voluntariado ambiental: jornada de limpieza de playas

En septiembre de 2023, un equipo de 15 voluntarios/as de Divemotor, acompañados por sus familias, se unió a nuestra primera "Jornada de Limpieza de Playas", reafirmando nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente. Durante esta jornada, recolectamos 54 kg de residuos sólidos y promovimos prácticas de segregación y reciclaje. Este esfuerzo conjunto no solo impulsa nuestra misión de sostenibilidad, sino que también demuestra que, trabajando juntos, podemos generar un cambio positivo y duradero en nuestro entorno.



7. Socios estratégicos

GRI 3-3 | GRI 308-2 | GRI 414-2

Proveedores:



1,118
proveedores
locales



149
proveedores
internacionales



1,267
proveedores
en total

En el desarrollo de nuestras actividades, nuestros proveedores desempeñan un papel fundamental, ya que son clave para asegurar la calidad y excelencia a las que nos comprometemos como empresa. Actualmente, contamos con 1,267 proveedores que nos suministran bienes y servicios en áreas como mantenimiento, alquileres, soporte, desarrollo tecnológico, asesorías, traslados, bienes mobiliarios, entre otros. Todos nuestros proveedores se alinean con nuestro Código de Ética y Conducta, garantizando prácticas comerciales responsables y en sintonía con nuestros valores corporativos.



Actualmente se viene optimizando el sistema de evaluación de proveedores y contratistas incorporando criterios de seguridad, salud, medio ambiente y social. Como parte de este esfuerzo, estamos en proceso de crear nuestro primer Comité SSOMA de socios estratégicos. Esto nos permitirá avanzar junto a nuestros proveedores hacia la excelencia en prevención.

Asimismo, formaremos a 20 auditores internos, quienes se encargarán de realizar las auditorías de segunda parte. Con estas acciones, esperamos que nuestros socios estratégicos continúen creciendo y mantengan un desempeño de excelencia, alineado con la cultura de Divemotor.





8. Sobre nuestro informe

GRI 2-3 | GRI 2-14

El presente informe de sostenibilidad reporta la gestión de Divemotor, también referido como "la compañía", incluye en su alcance a todas sus operaciones a nivel nacional. Divemotor agrupa a las siguientes empresas Divecenter S.A.C., Diveimport S.A. e Inversiones Calafquen S.A. La información presentada en este informe corresponde a las tres empresas bajo el nombre comercial de Divemotor.

El Informe de Sostenibilidad 2023 de Divemotor se ha elaborado en referencia con los estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de

enero al 31 de diciembre del 2023. Este es el primer informe de sostenibilidad de Divemotor, publicado en septiembre de 2024. El contenido y su materialidad han sido revisados y aprobados por la Gerencia de Desarrollo Humano, por encargo de la Gerencia General. La compañía se compromete a mantener esta práctica de reporte con una periodicidad anual.

Para consultas sobre la información presente en este documento, puede dirigirse al siguiente correo:

graciela.flores.astuhuaman@divemotor.com.pe



Análisis de materialidad

GRI 3-1 | GRI 3-2

Para identificar los temas materiales de Divemotor durante el 2023, llevamos a cabo un exhaustivo análisis del contexto de sostenibilidad de nuestra operación. Este análisis consideró diversos factores, incluyendo los estándares y las tendencias sostenibilidad a nivel global, los desafíos específicos de la industria automotriz y del mercado peruano, así como las buenas prácticas adoptadas por líderes del sector internacional. Realizamos una revisión y análisis interno sobre nuestros avances en sostenibilidad. Evaluamos la responsabilidad de la organización respecto a los instrumentos intergubernamentales y la legislación, asegurando así el cumplimiento de las expectativas regulatorias y de grupos de interés. Con ello se identificaron preliminarmente impacto y temas materiales potenciales para la organización.

Posteriormente, organizamos un taller para la identificación y valoración de impactos reales y potenciales en las áreas ambiental, social y de gobernanza, con la participación activa de los líderes de primera línea de Divemotor. En este taller participaron representantes de las Gerencias de Desarrollo Humano, Logística, Nuevas Tecnologías, Administración y Finanzas, y Gerencia Legal. La integración de diversas perspectivas internas permitió una evaluación exhaustiva de la probabilidad y gravedad de cada impacto identificado y la identificación de temas materiales.

La Gerencia General supervisó el proceso, revisión y aprobación de los temas materiales identificados, lo cual refleja un compromiso sólido hacia la integración de la sostenibilidad en el ADN de la empresa

Como resultado de este proceso, identificamos cinco temas materiales, cuatro temas prioritarios y tres temas emergentes. Los temas materiales serán tomados en cuenta para el desarrollo de las acciones estratégico de la empresa, la definición de metas, la evaluación del desempeño de los indicadores, entre otros. Los temas prioritarios serán objeto de seguimiento y

monitoreo continuo; así como se determinarán brechas y se plantearán proyectos de mejora gradual. Los temas emergentes serán mapeados y monitoreados para futuras consideraciones, vigilando su desempeño y planteando mejoras progresivas para evitar que se conviertan en riesgos.

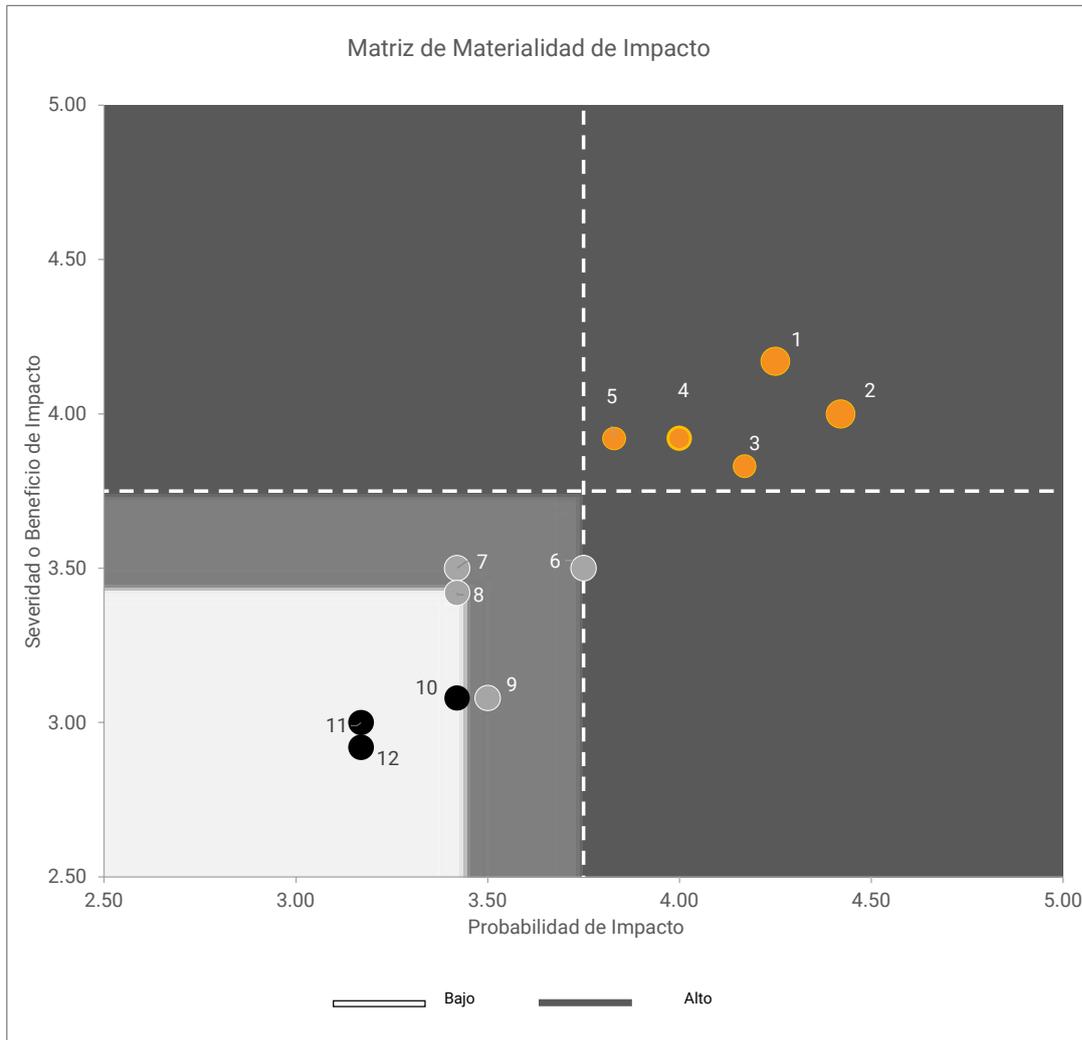


Temas materiales identificados

| Código | Temas materiales GRI | Materialidad de impacto |
|--------|--|-------------------------|
| 1 | Gestión de residuos sólidos | ● Material |
| 2 | Salud y seguridad de colaboradores | |
| 3 | Gestión de riesgos y anticorrupción | |
| 4 | Experiencia del cliente | |
| 5 | Buen gobierno corporativo | |
| 6 | Gestión de AguaW | ● Prioritarios |
| 7 | Gestión de la cadena de suministro | |
| 8 | Atracción y retención de talento | |
| 9 | Diversidad e igualdad de oportunidades | ● Emergentes |
| 10 | Cambio climático y emisiones | |
| 11 | Compromiso con la comunidad | |
| 12 | Eficiencia energética | |

■ Ambiental
 ■ Social
 ■ Gobernanza

Matriz de materialidad por impacto



9. Índice de contenidos GRI

Divemotor ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2023 al 31 de diciembre del 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.

| Estándar GRI | Contenido | N° página | Omisión |
|--|---|---------------------------|--|
| GR2: Contenidos generales | | | |
| 1. La organización y sus prácticas de presentación de informes | Contenido 2-1 Detalles organizacionales | 7 | |
| | Contenido 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 7 | |
| | Contenido 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | 63 | |
| | Contenido 2-4 Actualización de la información | - | No aplica, al ser el primer reporte de sostenibilidad. |
| | Contenido 2-5 Verificación externa | - | No se ha realizado el procedimiento de verificación externa, al ser el primer reporte de sostenibilidad. |
| | Contenido 2-7 Empleados | 18 | |
| | Contenido 2-8 Trabajadores que no son empleados | - | No aplica. La organización no cuenta con trabajadores que no son empleados. |
| 3. Gobernanza | Contenido 2-9 Estructura de gobernanza y composición | 23 | |
| | Contenido 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno | 23 | |
| | Contenido 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno | 23 | |
| | Contenido 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | 23 | |
| | Contenido 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos | 23 | |
| | Contenido 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | 63 | |
| | Contenido 2-15 Conflictos de interés | 23 | |
| | Contenido 2-16 Comunicación de inquietudes críticas | 27 | |
| | Contenido 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | - | Información no disponible |
| | Contenido 2-19 Políticas de remuneración | - | Información no disponible |
| | Contenido 2-20 Proceso para determinar la remuneración | - | Información no disponible |
| Contenido 2-21 Ratio de compensación total anual | - | Información no disponible | |

| Estándar GRI | Contenido | N° página | Omisión |
|--|--|-----------|---|
| 4. Estrategia, políticas y prácticas | Contenido 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 4 | |
| | Contenido 2-23 Compromisos y políticas | 23 | |
| | Contenido 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas | 23 | |
| | Contenido 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos | 63 | |
| | Contenido 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 27 | |
| | Contenido 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. |
| | Contenido 2-28 Afiliación a asociaciones | - | No aplica. La organización no está afiliada a asociaciones. |
| 5. Participación de los grupos de interés | Contenido 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 | | | |
| Contenidos sobre los temas materiales | Contenido 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales | 63 | |
| | Contenido 3-2 Lista de temas materiales | 65 | |
| Gestión de riesgos y anticorrupción | | | |
| GRI 3: Temas materiales | Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales | 23 | |
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | Contenido 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 25 | |
| | Contenido 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas | 26 | |
| Eficiencia Energética | | | |
| GRI 3: Temas materiales | Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales | 35 | |
| GRI 302: Energía 2016 | Contenido 302-1 Consumo de energía dentro de la organización | 35 | |
| Gestión de Agua | | | |
| GRI 303: Agua y efluentes 2018 | Contenido 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido | 33 | |
| | Contenido 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua | 33 | |
| | Contenido 303-3 Extracción de agua | 33 | |
| | Contenido 303-5 Consumo de agua | 33 | |

| Estándar GRI | Contenido | N° página | Omisión |
|--|---|-----------|---------|
| Cambio Climático y emisiones | | | |
| GRI 3: Temas materiales | Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales | 28 | |
| GRI 305: Emisiones 2016 | Contenido 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 28 | |
| | Contenido 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) | 28 | |
| | Contenido 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 28 | |
| | Contenido 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI | 28 | |
| Gestión de Residuos Sólidos | | | |
| GRI 306: Residuos 2020 | Contenido 306-3 Residuos generados | 29 | |
| | Contenido 306-4 Residuos no destinados a eliminación | 29 | |
| | Contenido 306-5 Residuos destinados a eliminación | 29 | |
| Gestión de la Cadena de Suministro | | | |
| GRI 3: Temas materiales | Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales | 61 | |
| GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016 | Contenido 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 61 | |
| GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016 | Contenido 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | 61 | |
| Salud y Seguridad de colaboradores | | | |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | Contenido 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 38 | |
| | Contenido 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 38 | |
| | Contenido 403-3 Servicios de salud en el trabajo | 44 | |
| | Contenido 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 42 | |
| | Contenido 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 41 | |
| | Contenido 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores | 44 | |
| | Contenido 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales | 38 | |
| | Contenido 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 44 | |
| Atracción y Retención de Talento | | | |
| GRI 3: Temas materiales | Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales | 47 | |
| GRI 401: Empleo 2016 | Contenido 401-3 Permiso parental | 47 | |
| GRI 404: Formación y educación 2016 | Contenido 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado | 47 | |
| | Contenido 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición | 47 | |

| Estándar GRI | Contenido | N° página | Omisión |
|--|---|-----------|---------|
| Diversidad e igualdad de oportunidades | | | |
| GRI 3: Temas materiales | Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales | 18 | |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | Contenido 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados | 18 | |
| Compromiso con la comunidad | | | |
| GRI 3: Temas materiales | Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales | 58 | |
| GRI 413: Comunidades locales 2016 | Contenido 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo | 58 | |

10. Referencia para lectores

Siguiendo definiciones de los estándares GRI, se resaltan los siguientes conceptos claves para el mejor entendimiento del Reporte de Sostenibilidad:

Temas materiales:

Temas que representan los impactos más significativos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos.

Desarrollo sostenible/sostenibilidad:

desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Grupos de interés:

personas o grupos con intereses que se ven afectados o podrían verse afectados por las actividades de la organización.

Impacto:

efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.

Máximo órgano de gobierno:

Órgano de gobierno con la máxima autoridad de una organización.



DIVEMOTOR

Informe de Sostenibilidad 2023

Creamos experiencias para conectar con las personas