

# **REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023**

## **CORPORACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL SAC.**



**1**



**CARTA DE  
NUESTRO MÁXIMO  
REPRESENTANTE  
DE LA EMPRESA**

**5**



**NUESTRA  
GESTIÓN  
ECONÓMICA**

**2**



**SOBRE NUESTRO  
REPORTE**

**6**



**NUESTRA  
GESTIÓN  
AMBIENTAL**

**3**



**¿QUIÉNES  
SOMOS?**

**7**



**NUESTRA  
GESTIÓN SOCIAL**

**4**



**NUESTRO  
ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD**

**8**



**ÍNDICE DE  
CONTENIDOS GRI**



**1**

**CARTA DE NUESTRO MÁXIMO  
REPRESENTANTE DE LA  
EMPRESA**

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

# CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

## (Contenido 2-22)

### Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

Corporación Logística Integral SAC. “CORPLISAC” presenta el informe de sostenibilidad sobre el impacto económico, social, medio ambiente del periodo comprendido del 01 de enero hasta el 31 de diciembre del 2023. Estamos comprometidos con la eficiencia energética, nos enfocamos en desarrollar soluciones energéticas innovadoras y sostenibles para nuestros clientes, contribuyendo así al cuidado del medio ambiente como respuesta a nuestra responsabilidad social y medio ambiental corporativa.

Soy Elena Martha Benavides, fundadora y gerente general, CORPLISAC se compromete a continuar fortaleciéndose sólidamente en el mercado, innovando, diversificando y entregando productos importados y nacionales de las mejores marcas, haciendo cada vez más fluido nuestra cadena de suministro a satisfacción de nuestros clientes teniendo como pilar principal la sostenibilidad.

Nuestra estrategia de desarrollo sostenible aporta valor social, económico y medio ambiental en la cadena de suministro o misión empresarial a que estamos involucrados: Importación y comercialización de productos eléctricos de marcas reconocidas y líderes en nuestro mercado nacional, para satisfacer la demanda de nuestros clientes y buscando nuevos fidelizados a nuestros productos; de esta manera hacer sostenible nuestro crecimiento económico, esto a su vez crecer como corporación.

En los últimos años hemos afrontado grandes amenazas por la crisis política de nuestro país y los estragos de la pandemia del covid 19 que, de una u otra manera nos ha trastocado negativamente en nuestro actuar, pero gracias a estrategias de inversión para mejorar precios, innovación, cultura, confianza puesta en nuestro equipo de colaboradores, aprovechamiento de oportunidades y clientes potenciales fidelizados hemos superado fácilmente y revertirlos esta situación para seguir adelante, atendiendo las demandas de nuestros clientes y expectativas al brindarles un buen servicio y productos de buena calidad alineados a estándares de calidad y seguridad, maximizando la eficiencia de la producción en el sector energético.

Atentamente,

Martha Benavides Medina





# 2

## SOBRE NUESTRO REPORTE

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## (Contenido 2-2, Contenido 2-3, Contenido 2-4)

### Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

En el presente informe, declaramos que no tenemos otras entidades incluidas en nuestra organización, por lo tanto, la presentación de los estados financieros y todos los informes relacionados a informes de sostenibilidad solo es de la empresa Corporación Logística Integral SAC. La presentación de los estados financieros es presentada al cierre de las operaciones del año, a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, SUNAT entidad de fiscalización.

### Contenido 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto

Este informe de reporte de sostenibilidad es elaborado por primera vez y corresponde al periodo del año 2023 que inicia el 1º de enero al diciembre del 2023,

Los informes financieros son elaborados de acuerdo con la normativa que señala la SUNAT, y la fecha de presentación correspondiente al año 2023 fue presentada en marzo del 2023 según cronograma de SUNAT.

En el presente informe no se ha hecho actualizaciones.

### Contenido 2-4: Actualización de la información

- a) No contamos con actualizaciones. CORPLISAC se encuentra implementando el reporte de sostenibilidad por primera vez este año.





3

¿QUIÉNES SOMOS?

## ¿QUIENES SOMOS?

(Contenido 2-1, Contenido 2-6)

### Contenido 2-1: Detalles organizacionales

Corporación Logística Integral SAC, empresa comercial, está Inscrita como persona jurídica en la Superintendencia Nacional de Registros Públicos de Lima, con Partida Registral N.º 11778477.

Ubicada en San Miguel, Lima, Perú

Somos una empresa dedicada a la energía industrial con más de 16 años de experiencia en el mercado. Nuestro objetivo es brindar soluciones energéticas eficientes y sostenibles a nuestros clientes y a la sociedad.

### Misión

Proveer soluciones energéticas eficientes y sostenibles a nuestros clientes, mejorando su competitividad y contribuyendo al cuidado del medio ambiente y creando impacto positivo en el desarrollo económico de la organización

### Visión

Ser líderes en el mercado de la energía industrial, ofreciendo soluciones innovadoras y sostenible que contribuyan al desarrollo sostenible de la sociedad

Nuestros Valores:

Integridad

Excelencia

Transparencia

Diversidad e inclusión

Responsabilidad social

Compromiso con el cliente.

### Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

Nuestras actividades van dirigidas al sector energético, industrial, eléctrico y comercial con la importación directa de EE. UU., Brasil, Chile y la producción nacional

Nuestra cadena de valor incluye: Brindarles soluciones, asesorías y servicio de post venta en la comercialización de los productos que manejamos a nuestros



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

clientes, distribuidores, contratistas y cliente final para la transmisión y distribución de energía.

La cadena de valor de nuestra organización empieza en atención de la necesidad del cliente. Mantenemos a nuestros clientes potenciales que se ubican el norte de nuestro país y algunos distribuidores de Lima. Las entidades aguas abajo son: Nuestros clientes, distribuidores, contratistas en Lima y Provincia y ellos al cliente final.

# GOBIERNO CORPORATIVO

## (Contenido 2-9)

### Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición

Nuestros valores de integridad y transparencia nos impulsan cada día a ser más competitivos y sostenibles, nuestros órganos de gobernanza cuidan que nuestras actividades sean eficientes y transparente, otorgando confianza a las transacciones comerciales con nuestros clientes, proveedores y todos los protagonistas de nuestra misión y es por ellos nuestros gerentes están comprometidos en mantener un buen gobierno corporativo aportando valor y promoviendo el desarrollo sostenible de nuestra empresa.

Corporación Logística Integral SAC tiene como máximo órgano de gobernanza la Gerencia General sobre el cual gobierna con la Gerencia comercial y la gerencia técnica administrativa y en cada gerencia tiene departamentos que lo representa y se encargan de que se realice las funciones que les compete al logro de metas y objetivos; así como la gestión de los impactos en la empresa sobre la economía, el medio ambiente y las personas.

Al 31 de diciembre del 2023, el órgano de gobierno se encuentra conformado de la siguiente manera:

- Gerencia general;
- Gerencia comercial;
- Gerencia técnica administrativa;
- Departamento de logística;
- Departamento de ventas;
- Departamento técnico;
- Departamento de recursos humanos.

Se cuenta con el comité de Gestión de calidad de procesos en el que participan las gerencias y el asesor legal externo. Tiene como función evaluar las políticas de gobernanza.

# POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO

## (Contenido 2-27)

### Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas

CORPLISAC., cuenta con políticas internas de Compliance, desarrolladas de acuerdo a las necesidades de las áreas. Así mismo demuestra su compromiso con la legislación peruana respetando la normativa vigente en el desarrollo de sus actividades.

La empresa no cuenta con casos de incumplimiento significativo de la legislación y las normas durante el periodo 2023.





# 4

## NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD



# ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

## (Contenido 3-1, Contenido 3-2)

### Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales

Corporación Logística Integral SAC hace parte del programa de negocios competitivos del GRI por la invitación que nos hiciera ENEL por ser parte de sus clientes y en Perú se han identificado los temas materiales a reportar.

### Contenido 3-2: Lista de temas materiales

La lista de temas materiales a desarrollar son los siguientes:

Anticorrupción  
Energía  
Residuos  
Salud y Seguridad en el trabajo  
Diversidad e igualdad de oportunidades  
No Discriminación  
Trabajo infantil  
Trabajo forzoso u obligatorio  
Comunidades locales

En referencia a los cambios, no aplica por ser primera vez que presenta el reporte de sostenibilidad de la empresa.





**5**

**NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA**



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

# ANTICORRUPCIÓN

(Estándar 205 (2016), Contenido 205-2)

## Estándar 205 (2016): Anticorrupción

### Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

En Corporación Logística Integral SAC nuestra política anticorrupción destaca varios actos ilícitos que pueden ser considerados como delitos de corrupción corporativa, entre estas: El cohecho o soborno, la malversación, tráfico de influencias, lavado de activos, blanqueo de producto del delito, la doble facturación, alteración de los estados financieros o auditorías, entrega de dádivas a políticos a cambio de una transacción comercial a futuro y el encubrimiento: y, la obstrucción.

Estamos enfocados a llevar nuestro negocio de acuerdo con los más altos estándares de buen gobierno corporativo y ético, por eso entendemos que nuestra conducta de negocio debe estar alineada a una conducta transparente y ética. Comprender los principios de nuestra organización y esta política anticorrupción es importante para salvaguardar nuestra imagen institucional y nuestro bienestar económico a lo largo del tiempo; por lo que cumplir con nuestra política y procedimientos es nuestra responsabilidad individual y no hacerlo puede traer como resultado consecuencias negativas para CORPLISAC y todos los involucrados.

Nuestra postura frente a los actos de la corrupción es clara y transparente. No aceptamos ningún tipo de ofrecimiento, pago, autorización, solicitud o aceptación de dádivas o sobornos en cualquiera de sus formas, por tanto, expresamos que CORPLISAC maneja una tolerancia cero respecto a sobornos y corrupción. Estamos seguros de que nuestro éxito se basa en la reputación y confianza que depositan en nosotros nuestros clientes, que es producto de nuestra honradez y seriedad comercial con la que trabajamos.

El objetivo de nuestra política anticorrupción es establecer las directrices y lineamientos generales que deben seguir los trabajadores y directores de CORPLISAC con la finalidad de prevenir y detectar de manera eficiente actos relacionados con la corrupción, dando así adecuado cumplimiento a la normativa y estándares internacionales sobre anticorrupción definidos.

Nuestra Política tiene carácter de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de CORPLISAC, incluyendo directores y para quienes prestan servicios a la empresa o actúan en nombre de la empresa, y que, por la naturaleza de sus funciones, se encuentran expuestos a corrupción; en tanto todos los actores tienen responsabilidad individual de cumplir con los lineamientos y compromisos aquí establecidos, así como de buscar orientación a través de los Gerentes o Línea Ética de CORPLISAC.

Nuestra política anticorrupción prohíbe estrictamente a los trabajadores, gerentes – directores incurrir en los siguientes actos:

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

- Ofrecer, pagar o dar algo de valor a un funcionario público, o cualquier otro con el fin de obtener un servicio o beneficio indebido o negocios para nuestra empresa, así, por ejemplo: obtención de licencias.
- Realizar pagos por más cantidad pequeña que sea a un funcionario público para facilitar o agilizar una gestión rutinaria al que la empresa tiene derecho así, por ejemplo: pagos de facilitación.
- Intentar inducir a un funcionario público a incumplir sus funciones, tomar decisiones en contra de los procedimientos o normas vigentes, o realizar cualquier otro actos ilegal o no ético.
- Otorgar pagos a un funcionario público u otros a través de terceros.
- Inducir o permitir a que alguien más infrinja estas reglas de oro contenidas en nuestra política.
- No se puede caer en una transacción comercial en un acto de doble facturación, que es lo más común que promueve la corrupción.
- No realizar donaciones políticas ni dádivas de ningún tipo o valor financiero a partidos políticos, candidatos, campañas o referéndums ya sea a nivel local, regional o nacional.
- Nos caer en irregularidades contables, de auditoría o de información en presentación pública.
- Situaciones potenciales de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

Si algún trabajador o director de CORPLISAC incurriese en actos de corrupción será sancionado de acuerdo con las normas vigentes (DL N° 1385) y reglamentos internos de la empresa.

	Empleados por categoría laboral	Empleados por categoría laboral	
	Categoría laboral	Número	Porcentaje
Región 1	Administrativos	3	50 %
Región 1	Operativos	2	33 %
Región 1	Alta Dirección	1	17 %
Total		6	100%

	Empleados por categoría laboral	Empleados por categoría laboral		
	Categoría laboral	Número de trabajadores	Porcentaje	Cantidad de horas
Región 1	Administrativos	4	57 %	
Región 1	Operativos	2	29 %	
Región 1	Alta Dirección	1	14 %	
Total		7	100%	

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

	Socio de negocio por tipo	Socio de negocio por tipo	
	Tipo	Número	Porcentaje
Región 1	Proveedor	50	%
Región 1	Contratista	50	%
Total		100	%

(\*) **Corrupción:** Abuso del poder confiado en beneficio propio, que puede ser instigado por personas u organizaciones.





**6**

**NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL**

# GESTIÓN DE LA ENERGÍA

(Estándar 302 (2016), Contenido 302-1, Contenido 302-4)

## Estándar 302 (2016): Energía

### Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

- a) La organización conoce los impactos reales y potenciales en el medio ambiente con el uso de equipos elaborados a partir de silicona, resina epóxica, fibra de vidrio y acero en su mayoría.
- b) En su mayoría los equipos relacionados a la actividad comercial de la empresa no pueden ser reutilizados para el mismo uso, pero si se puede hacer uso de las partes para poder mitigar los efectos del impacto medioambiental.
- c) Actualmente no se cuenta con una logística inversa para dar tratamiento a los equipos en desuso que se comercializa.
- d) La organización se encuentra comprometida el dar cumplimiento a sus nuevas políticas medioambientales para mitigar el efecto de las actividades directas o indirectas relacionadas al desempeño económico de la organización.
- e) Las medidas adoptadas para gestionar el desempeño económico de la organización y los impactos asociados, incluyen:
  - i) Dentro del plan de acción de pro de la sostenibilidad se han tomado medidas directas con los procesos de producción para que los proveedores directos tengan implementado el ISO 14001 así como sistemas de gestión medioambientales;
  - ii) Se ha establecido un indicador de rotación y reposición para determinar el tiempo de vida útil efectivo de los equipos, con el objetivo de implementar una logística inversa que permita dar el tratamiento correcto a los materiales que se puede reutilizar o reusar.;
  - iii) A través de una logística inversa la organización tiene el objetivo de implementar proyectos para el re-uso de las partes de los equipos que ya no puedan volver a tratar para el mismo fin.
- e) Eficacia de las medidas adoptadas:
  - i) La organización ha recopilado información de los mayores clientes para calcular el indicador de reposición de los productos;
  - ii) El departamento técnico tiene como objetivo desarrollar proyectos en los que se evaluará el estado de los productos en desuso según la familia de productos y materia prima;
  - iii) La organización ha establecido indicadores de medición y un cronograma para evaluar el logro de objetivos;
  - iv) La organización tiene como prioridad el reducir el daño medioambiental y social que se pueda generar en el proceso de la comercialización de los productos. El compromiso de mejora está vigente y se viene trabajando para que pronto se tengan resultados positivos.
- f) Se ha contado con la participación de tres grupos de interés:
  - i) Colaboradores internos, con el desarrollo de las actividades y objetivos planteados por la organización;
  - ii) Proveedores, cuyo aporte con la información de los insumos, productos, así como de sus procesos de gestión sostenible nos brinda un enfoque claro para el logro de los objetivos;
  - iii) Clientes, con información sobre los equipos de desuso que tienen en sus instalaciones.



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## Contenido 302-1: Consumo de energía dentro de la organización (\*)

- El consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización. La principal fuente es la energía eléctrica cuyo consumo anual fue de 210,425.20 kWh.
- Para el periodo en evaluación no se contaba con el funcionamiento de la fuente de energía de solar renovable – paneles solares. El consumo será considerado en el reporte de sostenibilidad del próximo año.
- En julios, vatios·hora (Wh) o múltiplos, el total de:
  - Consumo de electricidad anual = 176,800 kWh.
  - Consumo de calefacción anual = 716.80 kWh.
  - Consumo de refrigeración anual = 32,908.40 kWh.
  - Consumo de vapor = 0 kWh
- En julios, vatios·hora (Wh) o múltiplos, el total de:
  - La electricidad vendida = 0
  - La calefacción vendida = 0
  - La refrigeración vendida = 0
  - El vapor vendido = 0
- El consumo total de energía dentro de la organización en el periodo fue de 210,425.20 kWh.
- El cálculo se obtiene de la medición del consumo de los equipos con los que cuenta la organización, así como los reportes de consumo emitidos por Enel.
- La fuente de los factores de conversión utilizados.

Tipo	Indicador	Unidad (julios, vatios hora o múltiplos)	Año 2023
Consumo	consumo de electricidad	kWh	176,800
Consumo	consumo de calefacción	kWh	716.80
Consumo	consumo de refrigeración	kWh	32,908.40
Consumo	consumo de vapor	kWh	0.00
Consumo	Total	kWh	210,425.20
Venta	la electricidad vendida	kWh	0.00
Venta	la calefacción vendida	kWh	0.00
Venta	la refrigeración vendida	kWh	0.00
Venta	el vapor vendido	kWh	0.00
Venta	Total	kWh	0.00
Total	Total	kWh	0.00

#### Requerimientos de recopilación:

- Al recopilar la información especificada en el Contenido 302-1, la organización informa que:
  - No se ha contabilizado por duplicado el consumo de combustible al preparar información sobre el consumo de energía autogenerada. La organización no genera electricidad a partir de una fuente de combustible no renovable o renovable y consume la electricidad generada;



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

- Se ha indicado por separado el consumo de combustible procedente de fuentes no renovables y renovables;
- Se ha indicado únicamente la energía consumida por las instalaciones que son propiedad de la organización o están bajo su control;
- Se ha calculado el consumo de energía total dentro de la organización, en julios o múltiplos utilizando la siguiente formula:

Consumo de energía total dentro de la organización = combustible no renovable consumido.	
	210,425.20 kWh
Consumo de energía total dentro de la organización + combustible renovable consumido.	
	0.00 kWh
Consumo de energía total dentro de la organización + electricidad, calefacción, refrigeración, y vapor comprados para consumir.	
	210,425.20 kWh
Consumo de energía total dentro de la organización + electricidad, calefacción, refrigeración, y vapor autogenerados y que no se consumen (consulte la cláusula 2.1.1)	
	0.00 kWh
Consumo de energía total dentro de la organización - electricidad, calefacción, refrigeración, y vapor vendidos.	

#### Contenido 302-4: Reducción del consumo energético

- A la fecha del reporte se ha evidenciado la reducción del consumo energético logrado como resultado directo de iniciativas de conservación y eficiencia energética, en julios o múltiplos ya que han sido instauradas en el periodo 2022.
- Al tratarse de instalaciones de paneles solares. La energía renovable incluirá la reducción de los siguientes tipos de energía: electricidad, calefacción, refrigeración.
- La base del cálculo de las reducciones del consumo energético, como el año base será el periodo 2023.
- La medición para el cálculo del ahorro será el siguiente:
  - Histórico de consumos en julios o múltiplos;
  - Capacidad de generación de los paneles solares;
  - Tabla de consumo según equipos y personas;
  - Reducción del consumo de la energía mensualmente.

#### Requerimientos de recopilación:

- Al recopilar la información especificada en el Contenido 302-4, la organización informante debe:
  - Excluir las reducciones resultantes de la reducción de capacidad de producción o de la externalización;
  - Describir si la reducción energética se ha estimado, calculado con un modelo o tomado de mediciones directas. Si se han utilizado estimaciones o modelos de cálculo, la organización debe indicar los métodos empleados.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

# GESTIÓN DE RESIDUOS

(Estándar 306 (2020), Contenido 306-1, Contenido 306-2, Contenido 306-4)

## Estándar 306 (2020): Residuos

### Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

- a) La organización reconoce que las actividades administrativas desarrolladas dentro de la empresa tienen un impacto negativo en el medio ambiente, por lo que está comprometida a minimizarlos en aras de su compromiso con la sostenibilidad.
- b) La organización y sus colaboradores internos generan un consumo de productos de fuentes no renovables para el desarrollo de sus labores.
- c) La organización está totalmente comprometida en minimizar el consumo de productos que provienen de fuente no renovables o que son de un solo uso.
- d) Las medidas adoptadas para gestionar el impacto de los residuos incluye:
  - i) La digitalización de los documentos. Así como la optimización del recurso haciendo uso de ambos lados del papel en caso sea necesario tener impreso el documento;
  - ii) Se le instalado en las oficinas los contenedores para clasificar los residuos: generales, plástico, reutilizables;
  - iii) Se han asignado recursos para capacitar e impulsar el proceso de la digitalización de documentos.
- e) Sobre el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas:
  - i) Se ha visto la reducción del uso del papel y tinta de las impresoras. Así como contenedores de un solo uso: vasos y tapers de tecnopor;
  - ii) Se ha incrementado la capacidad de almacenamiento en la nube, lo que indica que el proceso de digitalización se está implementando en las áreas;
  - iii) La empresa se encuentra registrada en el plan de recojo de residuos sólidos y material reciclaje de la Municipalidad de San Miguel;
  - iv) La organización tiene como lección aprendida la importancia de las capacitaciones y de la reestructuración, iteración e implantación de procesos en las áreas operativas y administrativas.
- f) La participación de los colaboradores internos como principal grupo de interés fue fundamental para el logro de los objetivos.

### Contenido 306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

- a) La organización ha detectado las siguientes actividades que generan residuos:
  - i) Actividades administrativas, que tiene un consumo moderado de recursos, está relacionado a la cadena de valor aguas abajo;
  - ii) El proceso productivo de los proveedores (fabricación), que genera residuos y está relacionado a la cadena de valor aguas arriba.

### Contenido 306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

- a) La organización y sus principales grupos de interés cuentan con políticas de gestión en la generación de residuos aguas arriba y aguas abajo para poder mitigar el impacto medioambiental y social.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

- b) Se ha identificado que los residuos se generan en actividades propias de la organización y relacionadas con las actividades de la comercialización de equipos y herramientas eléctricas.
- c) Se lleve un reporte por peso (kg) de los residuos reciclables y no reciclables.

#### Contenido 306-4: Residuos no destinados a eliminación

- a) Peso total de los residuos no destinados a eliminación en toneladas métricas y desglose de este total en función de la composición de los residuos: 1 TM anuales.
- b) Peso total de los residuos peligrosos no destinados a eliminación en toneladas métricas, y desglose de este total según las siguientes operaciones de valorización: 0 TM.
  - i) Preparación para la reutilización: 0 TM.
  - ii) Reciclaje: 0 TM
  - iii) Otras operaciones de valorización: 0 TM.
- c) Peso total de los residuos no peligrosos no destinados a eliminación en toneladas métricas y desglose de este total en función de las siguientes operaciones de valorización: 2.5 TM.
  - i) Preparación para la reutilización: 1.1 TM
  - ii) Reciclaje: 0.45 TM.
  - iii) Otras operaciones de valorización: 0.95 TM.
- d) Por cada operación de valorización incluida en los Contenidos 306-4-b y 306-4-c, un desglose del peso total en toneladas métricas de los residuos peligrosos y no peligrosos no destinados a eliminación:
  - i) En las instalaciones: 1 TM.
  - ii) Fuera de las instalaciones: 0 TM.
- e) Información contextual necesaria para entender los datos y la manera en que se recopilaron.

#### Requerimientos de recopilación:

- Al recopilar la información especificada en el Contenido 306-4, la organización informante debe:
  - Excluir los efluentes, a menos que la legislación nacional exija que se informen como parte de los residuos totales;
  - Utilizar 1000 kilogramos como equivalente de la tonelada métrica.

Material	Unidad	Residuos no destinados a eliminación
Papel / cartón	t	1.25
Plástico	t	0.67
Otros	t	0.15
Total	t	2.07

Tipo	Método	Unidad	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos peligrosos	Preparación para la reutilización	t	0	0	0
Residuos peligrosos	Reciclaje	t	0	0	0

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Residuos peligrosos	Otras operaciones de valorización	t	0	0	0
Residuos peligrosos	Total	t	0	0	0
Residuos no peligrosos	Preparación para la reutilización	t	1.1	0	1.1
Residuos no peligrosos	Reciclaje	t	0.45	0	0.45
Residuos no peligrosos	Otras operaciones de valorización	t	0.95	0	0.95
Residuos no peligrosos	Total	t	2.5	0	2.5
Total	Total	t	2.5	0	2.5



7

**NUESTRA GESTIÓN SOCIAL**



## SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(Estándar 403 (2018), Contenido 403-1, Contenido 403-2, Contenido 403-5, Contenido 403-6, Contenido 403-7, Contenido 403-9)

### Estándar 403 (2018): Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

#### Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

La organización está comprometida a velar por el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados para los colaboradores internos y visitantes.

- a) La empresa cuenta con políticas que velan por la seguridad y la salud en el trabajo. Así mismo viene implementando un sistema de gestión para la mantención y mejora de este, bajo los siguientes parámetros:
  - i) Proteger la integridad física y preservar la salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
  - ii) Cumplir los requisitos legales nacionales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, propio a las operaciones realizadas por la organización y otros requisitos que la organización suscriba;
  - iii) Promover la mejora continua del desempeño de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo; a través de la identificación y control de los peligros y evaluación de riesgos, minimizando los daños que atenten contra la integridad física de sus trabajadores, funcionarios y bienes de la empresa;
  - iv) Garantizar la participación y consulta activa de nuestros trabajadores y representantes en todos los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo;
  - v) Promover e integrar la gestión de seguridad y salud en el trabajo al sistema de gestión de la organización.

#### Contenido 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

La organización se encuentra comprometida y tiene un procedimiento documentado para la continua Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de los controles necesarios para reducirlos:

- a) Dentro de los procesos empleados para identificar peligros relacionados con el trabajo y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de controles a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos, se tiene:
  - i) Un proceso documentado para el control, seguimiento y verificación de la matriz IPERC;
  - ii) Los resultados de estos procesos son evaluados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para la toma de decisión y mejora de procesos y gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
- b) Lo colaboradores identificar las actividades de cada puesto de trabajo, según los procesos en donde intervienen, y los materiales que utilizan para dichas

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

actividades. El Supervisor de SST y/o Asistente de SST trabajará en conjunto con los jefes de área, encargados y sus colaboradores para la identificación de criterios.

- c) Una vez identificados los peligros, se asignarán valores de probabilidad y severidad utilizando los criterios definidos. Se deben tomar en cuenta los controles preventivos existentes y su efecto sobre este componente del riesgo.
- d) Una vez terminada la elaboración de la **Matriz IPERC**, se procederá a su respectiva aprobación por parte del Comité, para luego difundir a todo el personal involucrado informándoles sobre los peligros y riesgos identificados en sus puestos de trabajo, así como su respectiva difusión física en las áreas. Finalmente, para realizar un seguimiento del cumplimiento, se deberá establecer las medidas de control propuestas; donde se establecerá las actividades, responsables y fechas para la implementación y verificación de cada uno.

#### **Contenido 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo**

La organización ha designado al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo de las funciones con el colaboradores internos y visitantes:

- a) Los miembros del comité son capacitados en la identificación, evaluación y procesos. Así mismo tienen la función de transmitir la información a la totalidad de los colaboradores internos y a las visitas según las situaciones que se presentes y se encuentren descritas dentro del proceso.

#### **Contenido 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores**

Sobre la promoción de la salud en el trabajo:

- a) La organización se encuentra comprometida en brindar un soporte para su colaboradores y salud dentro de la empresa y en cumplimiento de la normativa laboral vigente.
- b) Así mismo, se han trabajado en la minimización de riesgos que puedan afectar la salud de los colaboradores y visitantes dentro de la organización.

#### **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**

- a) En función a la identificación y evaluación de riesgos se tiene mapeado el impacto para para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a las actividades comerciales de la empresa. Del mismo modo se cuentas con procedimientos para la difusión, prevención, cumplimiento y actualización en tanto se modifiquen las condiciones de operatividad o normativa interna o externa.

#### **Contenido 403-9: Lesiones por accidente laboral**

- a) Para todos los empleados:

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

- i) La cantidad y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral para el periodo comprendido en el presente reporte es igual a cero (0);
  - ii) La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) para el periodo comprendido en el presente reporte es igual a cero (0);
  - iii) La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables para el periodo comprendido en el presente reporte es igual a cero (0);
  - iv) Los principales tipos de lesiones por accidente laboral identificados son:
    - Riesgos mecánicos (pisos resbaladizos, escaleras, herramientas y equipos de oficina, proyección de objetos);
    - Eléctrico (contacto eléctrico directo o indirecto);
    - Ergonómicos (Carga postural)
    - Psicosociales (repetitividad, estrés organizacional)
    - Fenómenos naturales.
  - v) La cantidad de horas trabajadas es de 48 horas semanales según la normativa vigente.
- b) Para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización:
- i) La cantidad y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral para el periodo comprendido en el presente reporte es igual a cero (0);
  - ii) La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) para el periodo comprendido en el presente reporte es igual a cero (0);
  - iii) La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables para el periodo comprendido en el presente reporte es igual a cero (0);
  - iv) Los principales tipos de lesiones por accidente laboral para el periodo comprendido en el presente reporte es igual a cero (0);
  - v) La cantidad de horas trabajadas es menor o igual a la jornada laboral diaria.
- c) Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión con grandes consecuencias, debido a la actividad de la empresa no se ha identificado peligros laborales de esas características.
- d) Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control según el tipo de riesgo identificados se encuentra detalladas en la matriz de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.
- e) No hay trabajadores excluidos de este contenido.

#### Requerimientos de recopilación:

- Al recopilar la información especificada en el Contenido 403-9, la organización informante debe:
  - Excluir los fallecimientos del cálculo de la cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias;
  - Incluir los fallecimientos resultantes de lesiones por accidente laboral en el cálculo de la cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables.
  - Incluir las lesiones por accidente laboral resultantes de incidentes ocurridos durante el desplazamiento al trabajo solo si el transporte lo gestiona la organización;
- Calcular las tasas sobre la base de 200 000 o 1 000 000 de horas trabajadas, mediante las siguientes fórmulas:

Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral =

Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

laboral / Cantidad de horas trabajadas x (200,000 o 1,000,000)

Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias(sin incluir fallecimiento) =

Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimiento) / Cantidad de horas trabajadas x (200,000 o 1,000,000)

Tasa de lesiones por accidente laboral registrables =

Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables / Cantidad de horas trabajadas x (200,000 o 1,000,000)

Indicador	Año 2022
Total de fatalidades registrables (TRF)	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	0
Total de lesiones registrables (TRI)	0
N° de accidentes leves*	0
Número de días perdidos	0

Indicador	Año 2022
Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR)	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	0
Índice de severidad (SR)	0
Número de horas trabajadas	0

Indicador	Año 2022
Total de fatalidades registrables (TRF)	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	0
Total de lesiones registrables (TRI)	0
N° de accidentes leves*	0
Número de días perdidos	0

Indicador	Año 2022
Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR)	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	0
Índice de severidad (SR)	0
ONúmero de horas trabajadas	0

# DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

(Estándar 405 (2016), Contenido 405-2)

## Estándar 405 (2016): Diversidad e igualdad de oportunidades

### Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

- a) La organización se encuentra comprometida con la creación del empleo, fomenta el desarrollo de proveedores y contribuye al crecimiento de la industria. Dentro del proceso de reclutamiento se resalta la igualdad en la evaluación de criterios resaltando la idoneidad y la igualdad de oportunidades.
- b) La organización no contempla un impacto negativo mediante sus actividades o como resultado de sus relaciones comerciales, o que pueda atentar contra la diversidad e igualdad de oportunidades.
- c) La empresa tiene como compromiso principal lograr un desempeño económico sólido y sostenible. Para ello, se ha establecido una serie de políticas y medidas que guían su actuar:
  - 1. Eficiencia financiera: La empresa busca maximizar su eficiencia financiera, optimizando costos, mejorando la gestión de recursos y buscando oportunidades de crecimiento rentable.
  - 2. Transparencia y cumplimiento: Se promueve la transparencia en todas las operaciones y se adhiere a los estándares contables y regulatorios aplicables. Asimismo, se compromete a cumplir con las leyes y regulaciones locales e internacionales pertinentes.
  - 3. Responsabilidad social corporativa: La empresa se compromete a generar un impacto social positivo a través de sus actividades económicas. Se fomenta la creación de empleo local, el desarrollo de proveedores responsables y la promoción del crecimiento económico en las comunidades donde opera.
  - 4. Ética empresarial: La empresa se adhiere a principios éticos sólidos, incluyendo el respeto a los derechos humanos, la integridad en las relaciones comerciales y el rechazo a la corrupción y el soborno.
  - 5. Innovación y sostenibilidad: La empresa impulsa la innovación en tecnologías y prácticas sostenibles, buscando reducir su huella ambiental y promoviendo la adopción de soluciones energéticas más limpias y eficientes.

Estas políticas y compromisos reflejan el enfoque de la empresa en lograr un desempeño económico responsable y sostenible, considerando los impactos sociales y ambientales de sus operaciones.

- d) La organización ha implementado diversas medidas para gestionar el desempeño económico y los impactos asociados, incluyendo:
  - i) Para prevenir o mitigar impactos negativos potenciales, se han establecido políticas y procesos de evaluación de proveedores y productos,



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

considerando criterios ambientales, sociales y éticos. Se promueve la selección de proveedores que cumplan con estándares de sostenibilidad y se realiza un monitoreo continuo para garantizar el cumplimiento de dichos estándares.

ii) Para abordar los impactos negativos potenciales, la organización ha implementado programas de capacitación y concientización tanto para sus empleados como para sus proveedores. Estos programas se centran en temas como derechos humanos, salud y seguridad laboral, protección del medio ambiente y ética empresarial. Además, se fomenta el diálogo y la colaboración con las comunidades locales para entender y abordar sus preocupaciones.

iii) Para gestionar los impactos negativos reales y potenciales, la organización ha establecido mecanismos de seguimiento y evaluación, así como sistemas de gestión ambiental y social. Se lleva a cabo una revisión regular de las operaciones y se implementan acciones correctivas para abordar los impactos negativos identificados. También se promueve la transparencia y la rendición de cuentas mediante la divulgación de informes de sostenibilidad y la participación en iniciativas externas de rendición de cuentas.

Estas medidas demuestran el compromiso de la organización con la gestión responsable de su desempeño económico y la minimización de los impactos negativos asociados, así como la disposición a colaborar en la remediación de cualquier impacto negativo que pudiera surgir.

e) A continuación, se presenta la información sobre el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas:

i) La organización utiliza procesos de seguimiento que incluyen la recopilación de datos sobre la diversidad y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Esto implica el registro de información sobre la composición del personal, incluyendo datos demográficos como género, etnia y discapacidad, así como la implementación de encuestas y mecanismos de retroalimentación para evaluar la percepción de los empleados.

ii) Para evaluar el progreso, se establecen metas, objetivos e indicadores claros relacionados con la diversidad y la igualdad de oportunidades. Estos pueden incluir la reducción de brechas salariales y la implementación de programas de capacitación y desarrollo inclusivos.

iii) La eficacia de las medidas se evalúa a través del seguimiento de los indicadores establecidos y la comparación con las metas y objetivos propuestos. Se analiza el avance hacia la consecución de las metas y se realiza un seguimiento de las mejoras en áreas clave, como la equidad salarial y el clima laboral inclusivo.

iv) Las lecciones aprendidas se incorporan a las políticas y procedimientos operativos de la organización mediante la revisión y actualización constante de las prácticas de reclutamiento, contratación, promoción y capacitación. Se promueve la sensibilización y la educación sobre la diversidad y la igualdad de oportunidades en toda la organización, y se fomenta la inclusión y la participación de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con estos temas.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

De esta manera, la organización asegura el seguimiento y la evaluación efectiva de las medidas adoptadas en relación con la diversidad y la igualdad de oportunidades, y utiliza las lecciones aprendidas para fortalecer sus políticas y procedimientos operativos.

- f) Para el establecimiento de políticas y procesos de evaluación de proveedores y productos, nuestros clientes e inversionistas, han influido en la adopción de criterios ambientales, sociales y éticos para la evaluación de proveedores y productos. Estos grupos han manifestado su interés en que CORPLISAC asuma un enfoque más responsable y sostenible en sus cadenas de suministro. La organización ha escuchado estas demandas y ha desarrollado políticas que consideran aspectos más amplios que solo los económicos, lo que ha llevado a una selección más cuidadosa de proveedores que cumplan con estándares de sostenibilidad.

La retroalimentación y las expectativas de nuestros empleados, clientes, proveedores y comunidades locales han incentivado la sensibilización en temas como derechos humanos, salud y seguridad laboral, protección del medio ambiente y ética empresarial es esencial para fomentar una cultura corporativa responsable y sostenible. Como resultado, la empresa ha diseñado y ejecutado programas de capacitación que abordan estas áreas, lo que contribuye a una mayor conciencia y compromiso.

Del mismo modo, han influido en la adopción de mecanismos de seguimiento y evaluación más rigurosos para gestionar los impactos negativos reales y potenciales, enfatizando la necesidad de contar con sistemas de gestión ambiental que permitan una revisión regular de las operaciones y la identificación temprana de posibles problemas. La transparencia y la rendición de cuentas han sido demandas clave por parte de los grupos de interés, lo que ha llevado a la organización a divulgar informes de sostenibilidad y participar en iniciativas externas de rendición de cuentas.

#### **Contenido 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres**

- a) La relación entre el salario de mujeres y de hombres no se define por el género sino por los criterios de responsabilidad y carga de las funciones relacionadas al cargo, sin influir la religión, raza, género, edad.

## DERECHOS HUMANOS

(Estándar 406 (2016), Contenido 406-1, Estándar 408 (2016), Contenido 408-1, Estándar 409 (2016), Contenido 409-1)

### Estándar 406 (2016): No discriminación

#### Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

- a) En cumplimiento con el Estándar 406 (2016) que promueve la no discriminación en el ámbito laboral, la organización no contempla ni permite actos de discriminación de ningún tipo.
- b) CORPLISAC reafirma su compromiso de respetar y promover los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en todas sus actividades y prácticas laborales.
- c) Nos comprometemos a garantizar un ambiente laboral inclusivo, donde todas las personas, independientemente de su origen étnico, raza, religión, género, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición personal, sean tratadas con dignidad y respeto.
- d) En CORPLISAC, no toleramos ninguna forma de discriminación, acoso o maltrato hacia nuestros empleados, proveedores, clientes o cualquier otra parte interesada. Todas las personas deben ser tratadas con equidad y justicia, sin importar su condición personal.
- e) Implementamos políticas y procedimientos adecuados para prevenir y abordar cualquier situación de discriminación que se presente en el entorno laboral.
- a) Promovemos la sensibilización y capacitación continua de nuestros empleados en temas de diversidad, igualdad e inclusión, con el objetivo de crear una cultura organizacional respetuosa y abierta.
- b) Fomentamos la diversidad en nuestros equipos de trabajo y garantizamos la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- c) CORPLISAC se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones vigentes relacionadas con la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- d) Estamos abiertos a recibir y atender cualquier denuncia de discriminación, acoso o trato injusto. Implementamos procedimientos adecuados para investigar y resolver estas situaciones de manera confidencial y diligente.

#### Contenido 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

- a) En CORPLISAC no se han reportado incidentes de discriminación, durante el periodo objeto del presente reporte.

#### Requerimientos de recopilación:

- Al recopilar la información especificada en el Contenido 406-1, la organización informante debe tener en cuenta los casos de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social de acuerdo con la definición de la OIT, así como otras formas



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

relevantes de discriminación que impliquen a grupos de interés internos o externos en todas las operaciones durante el periodo objeto del informe.

## Estándar 408 (2016): Trabajo infantil

### Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

- a) La empresa protege los derechos básicos infantiles según la normativa del país, por lo que propende por la protección de derechos infantiles contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo potencialmente peligroso o que impida el acceso a su educación, o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
- b) Del mismo modo tiene el compromiso de velar por el mismo respeto por parte de sus grupos de interés.

### Contenido 408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

- a) Según lo estipulado en el acápite anterior, la empresa vela y encuentra afinidad con las políticas de sus proveedores. Ambos protegen la integridad de del infante y respetan la normativa interna de los países en los que se encuentran.
- b) Dentro de las medidas adoptadas se tiene:
  - i) Acatar las disposiciones en materia de edad mínima establecidas en la legislación propia de donde se lleven a cabo proyectos y las disposiciones internacionales sobre la materia.
  - ii) Utilizar mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad de contratación.
  - iii) Incluir cláusulas contractuales para los subcontratistas, proveedores y otros asociados comerciales que supongan compromisos firmes para la erradicación del trabajo infantil.
  - iv) Participar en campañas en los medios de comunicación para la divulgación de la presente política y de la legislación vigente.

## Estándar 409 (2016): Trabajo forzoso u obligatorio

### Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

- a) La empresa condena el trabajo forzoso u obligatorio en cualquiera de las situaciones sin excepción. Así mismo, dentro de sus políticas internas se establece que la relación con los grupos de interés de debe de cumplir y respetar la misma política.
- b) Durante el periodo del reporte no se ha reportado ningún caso de trabajo forzoso u obligatorio interno ni de ninguno de los grupos de interés relacionados.
- c) Las medidas adoptadas para gestionar el desempeño económico de la organización y los impactos asociados, incluye:
  - i) Impulsar acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno o decente;
  - ii) Promover el respeto de los derechos humanos, laborales y de seguridad social;
- d) Se presentar la siguiente información sobre el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas:
  - i) Procesos internos establecidos;

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

- ii) Reporte de incidencias de los grupos de interés relacionados;
- iii) La empresa toma conciencia de la problemática a nivel mundial por lo que le presta la atención necesaria a las políticas y procedimientos de la organización y de los grupos de interés
- f) La participación e intercambio de información con los grupos de interés es fluida y constante. Por lo que se presentan reportes anuales de las incidencias.

#### Contenido 409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

- a) Las políticas de los proveedores condenan el trabajo forzoso sin excepción por lo que no se ha detectado ningún caso ni se tiene evidencia alguna de un hecho notificado.
- b) La empresa cuenta con políticas internas y comparte la información con los grupos de interés. Así mismo, conoce las políticas implementadas en las empresas relacionadas.

Con nuestros trabajadores:

- Erradicar el trabajo infantil
- Erradicación de todas las formas el trabajo forzoso, esclavitud y tráfico de personas.
- Promover el trabajo decente.
- Diversidad, inclusión y no discriminación.
- Prácticas de reclutamiento o selección y migración laboral.
- Seguridad y salud de los trabajadores
- Garantizar la libertad de asociación, reunión, derecho de sindicación y negociación colectiva.
- Fomento del equilibrio de la vida personal y profesional.
- Igualdad de oportunidades.
- Formación y capacitación permanente.
- Salarios acordes a la demanda y normatividad

Con nuestros clientes:

- Protección de la privacidad de datos y confidencialidad de la información.
- Calidad, accesibilidad y seguridad de las mercancías o productos
- Desarrollo responsable de productos y servicios.
- No discriminación por cualquiera índole.

Con el entorno o comunidad:

- Respeto de los derechos de las minorías y pueblos indígenas.
- Derechos a un medio ambiente limpio y saludable
- Fiscalidad responsable y rechazo a prácticas de corrupción y soborno.

# COMUNIDADES LOCALES

(Estándar 413 (2016), Contenido 413-1)

## Estándar 413 (2016): Comunidades locales

### Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

- a) CORPLISAC es consciente de la interacción entre la empresa y la sociedad. Del mismo modo se considera fuente generadora de empleo para jóvenes profesionales de la comunidad, generando un impacto positivo en la comunidad.
- b) La empresa tiene las siguientes políticas y compromisos con la comunidad:
  - i) Respetar la normativa a nivel nacional y local para no se generar ningún tipo de perjuicio;
  - ii) Ser una incubadora de talentos, al tener convenios de institutos peruanos otorgando facilidades para el desarrollo de prácticas preprofesionales y profesionales;
  - iii) Estar comprometido con el desarrollo de los programas de apoyo social incluidos dentro del periodo, para el apoyo socioeconómico a familias, niños en edad escolar, madres jóvenes y lactantes.
- e) Se presenta la siguiente información sobre el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas:
  - i) El 17% del personal fue reclutado a través del programa de prácticas profesionales;
  - ii) En el periodo se ha realizado el 100% de las actividades del programa de apoyo social de la empresa;
  - iii) A la fecha y desde el inicio de sus actividades la empresa no cuenta con antecedentes de haber generado un impacto negativo en la comunidad.

### Contenido 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo

- a) CORPLISAC cuenta con un cronograma anual de actividades sociales, económicas y de impacto positivos con la sociedad.
- b) A la fecha la empresa no tiene ningún proceso formal de queja y/o reclamo en la comunidad por alguna falta.
- c) La empresa cuenta con un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- d) La participación en actividades se comunican de manera interna a nuestros colaboradores y de manera externa a través de la página web o redes sociales como LinkedIn.



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

# GESTIÓN DE TALENTO

## (Contenido 2-7, Contenido 2-8)

### Contenido 2-7: Empleados

- CORPLISAC cuenta con 6 colaboradores, todos en planilla con los mismos beneficios;
- Indicar el número total de:
  - Empleados fijos, 0 colaboradores;
  - Empleados temporales, 0 colaboradores;
  - Empleados por horas no garantizadas, 0 colaboradores.
  - Empleados a tiempo completo, 7 colaboradores;
  - Empleados a tiempo parcial, 0 colaboradores;
- La información mostrada en la empresa es la misma declarada en la SUNAT y el Ministerio de Trabajo.
- La rotación de personal que presenta la empresa es mínima. Siendo el principal motivo de contratación por demanda del mercado.

	Mujer	Hombre	Otro*	No declarado	Total
Número de empleados (plantilla / equivalente de tiempo completo)	0	0			0
Número de empleados fijos (plantilla / equivalente de tiempo completo)	0	0			0
Número de empleados temporales (plantilla / equivalente de tiempo completo)	0	0			0
Número de empleados por horas no garantizadas (plantilla / equivalente de tiempo completo)	0	0			0
Número de empleados a tiempo completo (plantilla / equivalente de	3	4			7

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

tiempo completo)					
Número de empleados a tiempo parcial (plantilla / equivalente de tiempo completo)	0	0			0

\*Género según lo declarado por los propios empleados.

#### Contenido 2-8: Trabajadores que no son empleados

- a) No aplica.

#### DATOS ORGANIZACIONALES

CORPLISAC, invita a sus grupos de interés a compartir sus opiniones, consultas y/o sugerencias referentes a nuestro Reporte de Sostenibilidad 2022 a:

#### PÁGINA WEB:

<https://www.corplisac.com/>

#### CORREO DE CONTACTO:

Maria Gonzaga

[corplisacventas@corplisac.com.pe](mailto:corplisacventas@corplisac.com.pe)

#### DIRECCIÓN:

Calle Huandoy Nro. 655, San Miguel, Lima - Perú



# 8

## ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	Corporación Logística Integral SAC. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 del periodo objeto del informe utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021						
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Contenido 2-1: Detalles organizacionales	8				
	Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6				
	Contenido 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6				
	Contenido 2-4: Actualización de la información	6				
	Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8				
	Contenido 2-7: Empleados	37				
	Contenido 2-8: Trabajadores que no son empleados	38	No aplica		No registra trabajadores no empleados	
	Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición	10				
	Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4				
	Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	11				
GRI 3: Temas Materiales						

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 27 de abril de 2023, que se realiza la descarga del documento.



## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	13				
	Contenido 3-2: Lista de temas materiales	13				
<b>Anticorrupción</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15				
Estándar 205 (2016): Anticorrupción	Contenido 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	15				
<b>Energía</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	19				
Estándar 302 (2016): Energía	Contenido 302-1: Consumo de energía dentro de la organización(*)	20				
	Contenido 302-4: Reducción del consumo energético	21				
<b>Residuos</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	22				
Estándar 306 (2020): Residuos	Contenido 306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	22				
	Contenido 306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	22				
	Contenido 306-4: Residuos no destinados a eliminación	23				
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	26				
Estándar 403 (2018): Gestión de Salud y	Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la	26				

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 27 de abril de 2023, que se realiza la descarga del documento.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
Seguridad en el Trabajo	seguridad en el trabajo					
	Contenido 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	26				
	Contenido 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	27				
	Contenido 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	27				
	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	27				
	Contenido 403-9: Lesiones por accidente laboral	28				
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	30				
Estándar 405 (2016): Diversidad e igualdad de oportunidades	Contenido 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	32				
<b>No discriminación</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	33				
Estándar 406 (2016): No discriminación	Contenido 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	33				
<b>Trabajo infantil</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	34				

## ÍNDICE

### 1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

### 2. SOBRE NUESTRO REPORTE

### 3. ¿QUIÉNES SOMOS?

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
Estándar 408 (2016): Trabajo infantil	Contenido 408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	34				
<b>Trabajo forzoso u obligatorio</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	34				
Estándar 409 (2016): Trabajo forzoso u obligatorio	Contenido 409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	35				
<b>Comunidades locales</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	36				
Estándar 413 (2016): Comunidades locales	Contenido 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	36				