



DP WORLD



Reporte de Sostenibilidad 2022-2023



DP WORLD CALLAO

DP World Callao S.R.L. (GRI 2-1)
RUC: 20513462388
Sede principal: Av. Manco Cápac N.º 113 – Callao



DP WORLD LOGISTICS

DP World Logistics S.R.L. (GRI 2-1)
RUC: 20100010217
Sede principal: Av. Argentina N.º 2085 – Callao



Contacto:
callao.responsabilidadcorporativa@dpworld.com

Elaborado con la asesoría de AC Sostenibilidad



Cifras destacables 2022-2023

- 1. Acerca de nuestro Reporte de Sostenibilidad 2022-2023**
- 2. Somos DP World**
- 3. Buen Gobierno Corporativo**
- 4. Nuestra contribución al medio ambiente**
- 5. Enfoque hacia nuestro talento humano**
- 6. Comprometidos con la comunidad**
- 7. Generamos valor**

Índice de contenidos GRI DPWC

Índice de contenidos GRI DPWL

Cifras destacadas 2022-2023



1.64 millones de TEU
(nuevo récord)



31.39
promedio de horas de
capacitación a nuestros
colaboradores de DPWC



Reducción del **37 %**
de residuos peligrosos dispuestos
en residuos de seguridad en DPWL.



8 % aumento en
producción del muelle



279 308 USD
en inversión social



10.26 % de ahorro
con relación al 2019



2 nuevos servicios
con nuevas recaladas semanales



9 523
beneficiarios en programas sociales en el 2023



Certificación IREC
por uso de energía limpia



1.º puesto
Great Place To Work en la categoría de Gestión
Sostenible

 Económico  Social  Ambiental



Acerca de nuestro Reporte de Sostenibilidad 2022 – 2023

GRI 2-2, GRI 2-3

Con el fin de comunicar sus resultados de desempeño y mantener la transparencia con sus grupos de interés, DP World Callao (DPWC) y DP World Logistics (DPWL) elaboran el presente Reporte de Sostenibilidad, donde detallan su gestión durante el periodo 2022-2023, relacionada con los temas materiales basados en aspectos económicos, ambientales y sociales.

Este Reporte de Sostenibilidad 2022-2023 se ha desarrollado conforme a la opción de referenciado del Global Reporting Initiative (GRI). En caso de duda o consulta sobre el reporte, pueden comunicarse al siguiente correo:

callao.responsabilidadcorporativa@dpworld.com

1.1. Nuestra estrategia de sostenibilidad






GRI 2-22

La estrategia de sostenibilidad de DP World *Nuestro mundo, nuestro futuro* engloba las prioridades empresariales y compromisos asumidos para la protección e incremento del impacto positivo de sus operaciones en el territorio nacional, y refleja su compromiso por el desarrollo del país, así como su enfoque corporativo.

DP World ejecuta acciones en pro del bienestar de sus grupos de interés, con el objetivo de generar valor sostenible.



Esta estrategia está fundamentada en siete prioridades de negocio responsable y tres áreas de legado alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), orientado a los siguientes marcos de acción:

-  Priorizar a los clientes
-  Colaborar para ganar
-  Crear crecimiento
-  Adaptarse y evolucionar
-  Desarrollar un futuro mejor

Con el objetivo de lograr un cambio positivo en sus tres áreas de legado, la estrategia de sostenibilidad de DP World involucra dos componentes con visión hacia un mundo mejor y más equitativo.



Nuestro mundo

Aborda los esfuerzos que DP World realiza para operar como una empresa responsable, bajo un enfoque en siete prioridades de negocio responsable.

Nuestro futuro

Enfocado en las acciones para contribuir al legado que la empresa quiere dejar en la industria y en la sociedad en conjunto.



1.2. Contribuimos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

GRI 2-22

La estrategia de sostenibilidad de DP World *Nuestro mundo*, *nuestro futuro* está alineada a los ODS de las Naciones Unidas, los cuales tienen como finalidad alcanzar el progreso económico, social y ambiental para el año 2030. En este sentido, las prioridades estratégicas que forman parte de esta estrategia se alinean a 11 ODS.

	ODS	Prioridad estratégica
Bienestar	<p>3 SALUD Y BIENESTAR</p>	DP World cree que apoyar el bienestar emocional, financiero, social y físico de su gente los ayuda a prosperar.
Compromiso con la comunidad	<p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p> <p>14 VIDA SUBMARINA</p> <p>15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p> <p>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p>	DP World busca mejores resultados sociales e impactos positivos en las comunidades en las que opera mediante su Estrategia de Compromiso con la Comunidad.

Desarrollo de las personas	<p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> 	DP World atrae y retiene a los mejores talentos, además, ofrece oportunidades de desarrollo personal continuo para permitir que su gente crezca y prospere.
Seguridad	<p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> 	La seguridad es lo primero. DP World asegura de que se aplique un enfoque de "Cero Daño" a las personas en todos los negocios y operaciones.
Ética	<p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>  <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>  <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> 	El objetivo de DP World es tener los más altos niveles de gobierno corporativo y eliminar la corrupción, la esclavitud moderna y los abusos de los derechos humanos.
Cambio climático	<p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p> 	DP World se enfoca en la medición y gestión de su impacto ambiental directo para contribuir al urgente desafío del cambio climático.
Protección	<p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>  <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> 	Es una función crítica para mantener seguros a los colaboradores y a las operaciones de DP World. Para ello, se considera una combinación de tecnología y mejores prácticas en sus métodos de control y detección.

Las áreas del legado que forman parte del componente **Nuestro Futuro** se encuentran alineadas a tres ODS.

Área de legado	ODS	Prioridad estratégica
Agua	<p>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p>  <p>14 VIDA SUBMARINA</p> 	DP World no solo está comprometido a mejorar el acceso a agua potable y saneamiento, sino que también busca salvaguardar la salud de los océanos y proteger la biodiversidad acuática. El agua es parte integral de su negocio, así como los océanos son esenciales.
Educación	<p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> 	El propósito de DP World es invertir en educación para inspirar y preparar a la futura fuerza de trabajo a seguir una carrera en logística, a través de su compromiso de apoyar las tendencias de transformación en

		la industria y el comercio, y construir una fuente de talentos para el sector.
Mujeres		DP World se compromete a crear una cultura libre de cualquier forma de discriminación y acoso. Con la Declaración de Igualdad de Género, el corporativo proporciona una visión clara sobre cómo enfocar la igualdad de género e impulsar el progreso a escala global.

Cabe subrayar que, para lograr un desarrollo sostenible efectivo, es fundamental el trabajo en equipo y sinergias. Por ello, cada año DP World fortalece y renueva su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas; además de estar comprometido con las plataformas del Foro Económico Mundial. Aunado a ello, diseñan iniciativas con sus socios: UNICEF, UN Women, Bridges to Prosperity, WaterAid, Logistics Emergency Team and The Earthshot Prize.

1.3. Resultados Sostenibles

GRI 2-22

El compromiso de DP World con la sostenibilidad se manifiesta a través de sus acciones, establecidas en su Plan Anual de Sostenibilidad y su Programa de Sostenibilidad. Estas iniciativas cuales han generado impactos significativos y trascendentales en las comunidades de su área de influencia.

Resultados del año 2022



2.3 t de basura recolectadas

En las playas de Paita, a través del voluntariado “Limpieza de Playas”, donde participaron colaboradores de DP World y miembros de la comunidad.

3 694 estudiantes sensibilizados

Gracias a los programas de DP World en beneficio del medio ambiente, en los que fomenta distintas acciones sobre su cuidado.



17 586 beneficiados de la comunidad



560 voluntarios

Colaboradores de las unidades de negocio: DP World Perú, DP World Callao, DP World Logistics.

5 165 m² de áreas verdes recuperadas

En el Callao, mediante el programa anual GO GREEN, realizado junto a los colaboradores de DP World.



Resultados del año 2023



9 523 beneficiarios y beneficiarias

Entrega de apoyo solidario —alimentos, prendas de vestir, productos sanitarios, equipos de bioseguridad, entre otros— a personas en situación de vulnerabilidad.

13 aulas digitales y una sala de lectura

DP World implementó con nueva infraestructura y equipamiento tecnológico al Colegio Generalísimo Don José de San Martín de Callao.





3.93 t de basura recolectadas

En tres jornadas de limpieza en playas de Paita y Callao.

4 586 estudiantes concientizados

Mediante talleres sobre cuidado del medio ambiente en 12 centros educativos de Paita y Callao.



696 voluntarias y voluntarios

De las unidades de negocio DP World Callao, DP World Paita y DP World Logistics participaron en jornadas de apoyo solidario.

1 biohuerto escolar

Se sembraron 250 hortalizas en una infraestructura de 120 m² construida en el colegio Generalísimo Don José de San Martín.



1.4. Nuestros grupos de interés

GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-29

DP World confía en que escuchar y hacer participe a sus grupos de interés les permite crecer como compañía; por ello, identificaron a los *stakeholders* claves en su cadena de valor:



El compromiso de DP World hacia sus grupos de interés se refleja en su Estrategia de Sostenibilidad, cuyo objetivo es fomentar el desarrollo de cada uno de ellos mediante la respuesta a sus preocupaciones y expectativas.

Grupos de interés	Mecanismos de diálogo	Frecuencia de comunicación
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Llamadas telefónicas • Correo electrónico • Encuestas de satisfacción • Línea de buzón y denuncia 	Diaria
Proveedores y contratistas	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de desempeño • Medios de comunicación interna • Línea de buzón y denuncia • Correo electrónico 	Diaria
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de inclusión social • Encuestas • Eventos y reuniones • Talleres 	Diario / mensual

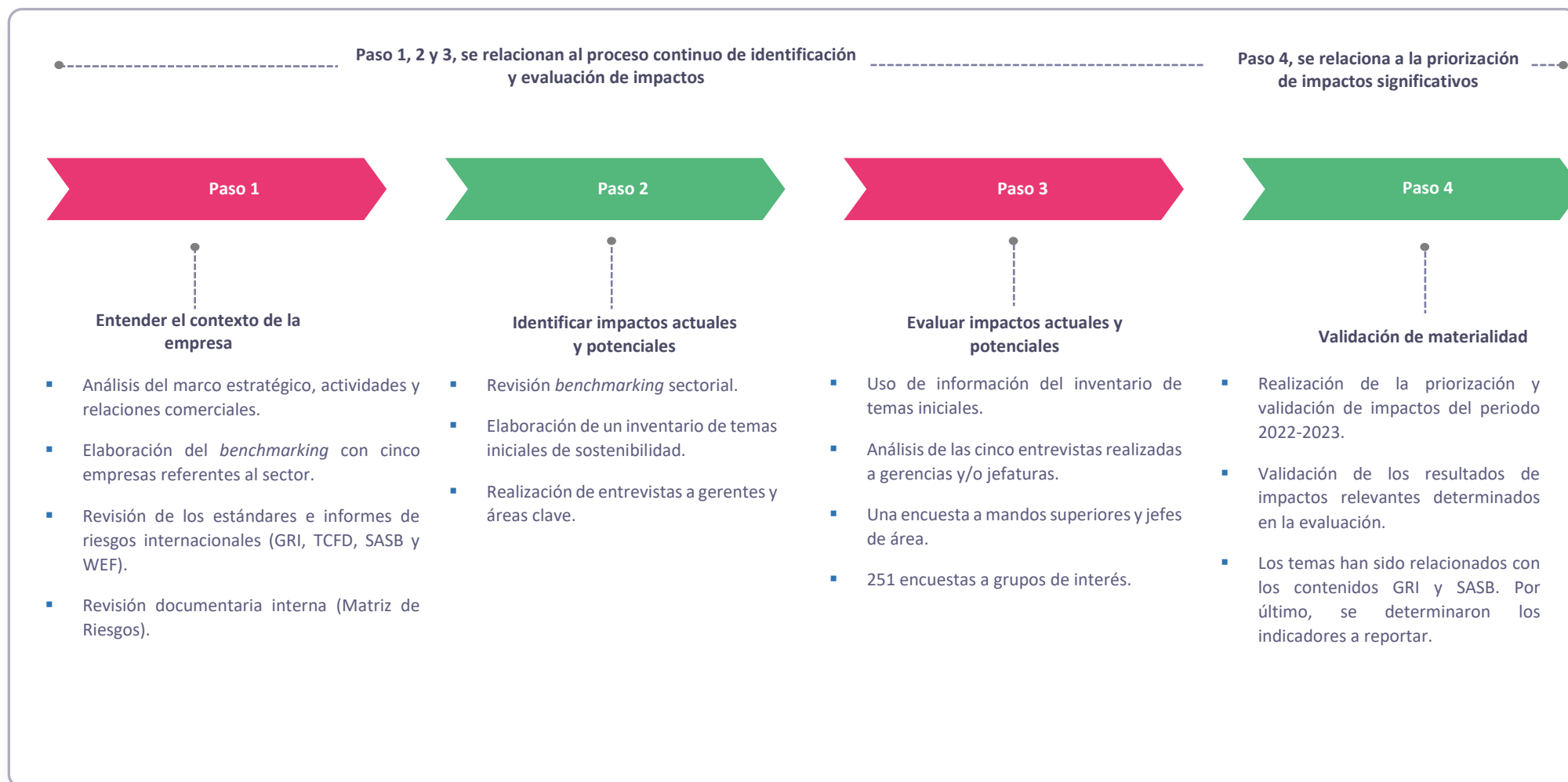
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Línea de buzón y denuncia • Correo electrónico • Llamadas telefónicas 	Diaria
Gobierno y sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones presenciales • Correo electrónico • Llamadas telefónicas • Eventos, alianzas • Informes 	Mensual
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • Página de internet • Correo electrónico • Línea telefónica • Eventos y presentaciones • Conferencias telefónicas • Informes operativos y financieros 	Semanal / mensual

1.5. Proceso de materialidad

GRI 3-1

La materialidad es una herramienta de gestión que permite comprender dónde ocurren la mayoría de impactos significativos de la compañía, e identificar los vínculos críticos entre la sostenibilidad y la estrategia de negocio. Es de destacar que, en el presente Reporte de Sostenibilidad, se considera la metodología establecida por el Global Reporting Initiative (GRI) para el proceso de materialidad.

1.5.1. Proceso de Materialidad DP World Callao

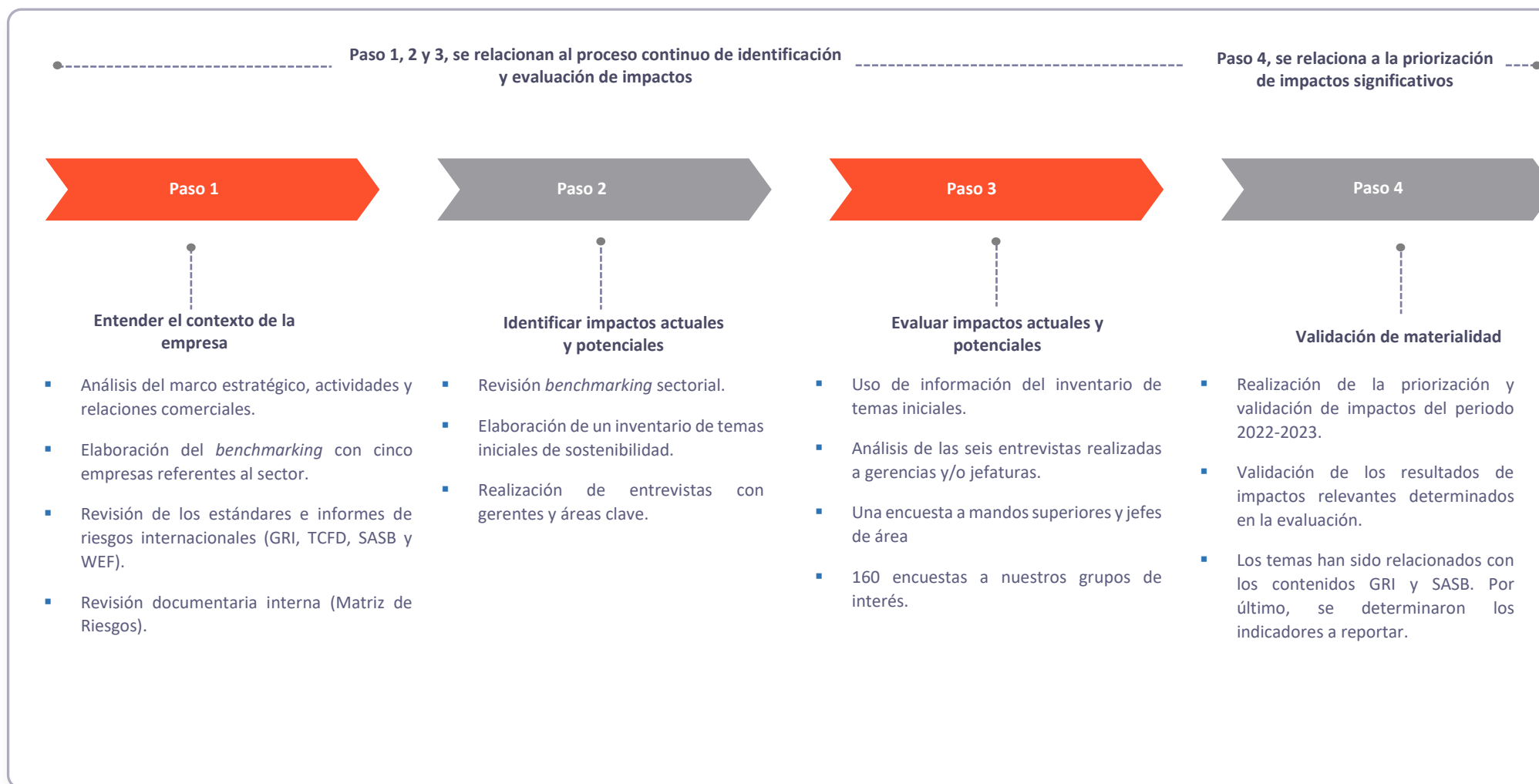


1.5.2. Materialidad DP World Callao

GRI 3-2

a	Crecimiento económico
b	Ética y transparencia
c	Gestión de proveedores
d	Ciberseguridad
e	Eficiencia energética
f	Gestión de residuos
g	Estrategia de adaptación al cambio climático
h	Desarrollo de talento
i	Protección de la salud y seguridad en el trabajo
j	Derechos humanos laborales
k	Fomento de la diversidad e inclusión
l	Contribución social

1.5.3. Proceso de Materialidad DP World Logistics



1.5.4. Materialidad DP World Logistics

- a Desarrollo económico
- b Prácticas éticas y cumplimiento
- c Gestión de la cadena de suministro
- d Ciberseguridad
- e Gestión de la energía
- f Gestión de residuos
- g Estrategia de adaptación al cambio climático
- h Desarrollo de talento
- i Salud y seguridad en el trabajo
- j Derechos humanos laborales
- k Satisfacción de los clientes
- l Contribución social

1.5. Temas materiales

GRI 3-2

Para el presente reporte, se hizo una revisión y actualización de la materialidad e indicadores del GRI, a fin de identificar los temas materiales.

DP World Callao

En el Reporte de Sostenibilidad 2022-2023, se reportaron 13 contenidos generales, 21 contenidos específicos y 1 indicadores propios del negocio, para DP World Callao.

Tema material	Estándar Serie	Cobertura	Grupo de interés
GRI 201: Desempeño económico	201-1	Interna	Accionistas y colaboradores
GRI 205: Anticorrupción	205-2	Externa e interna	Estado, colaboradores y proveedores
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1	Externa e interna	colaboradores y proveedores
GRI 302: Energía	302-1	Externa	Estado, medioambiente y comunidad
GRI 305: Emisiones	305-1 305-2 305-3	Externa e interna	Estado, medioambiente, comunidad y colaboradores
GRI 306: Residuos	306-1 306-2 306-3 306-4 306-5	Externa e Interna	Estado, medioambiente, comunidad y colaboradores
GRI 401: Empleo	401-1	Externa e interna	Colaboradores y comunidad
GRI 403: Gestión de la salud y seguridad	403-1 403-4 403-5 403-8	Externa e interna	Estado, colaboradores y proveedores
GRI 404: Formación y enseñanza	404-1	Interna	Colaboradores
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Interna	Accionistas y colaboradores
GRI 406: No discriminación	406-1	Interna	Colaboradores

Tema material	Estándar Serie	Cobertura	Grupo de interés
GRI 413: Comunidades Locales	413-1	Externa	Comunidad
IPN 1: Ciberseguridad	IPN-1	Interna y externa	Colaboradores, clientes y proveedores

DP World Logistics

En el Reporte de Sostenibilidad 2022 – 2023, se reportaron 14 contenidos generales, 20 contenidos específicos y 2 indicadores propios del negocio, para DP World Logistics.

Tema material	Estándar Serie	Cobertura	Grupo de interés
GRI 201: Desempeño económico	201-1	Interna	Accionistas y colaboradores
GRI 205: Anticorrupción	205-2	Externa e interna	Estado, colaboradores y proveedores
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1	Externa e interna	colaboradores y proveedores
GRI 302: Energía	302-1	Externa	Estado, medioambiente y comunidad
GRI 305: Emisiones	305-1 305-2	Externa e interna	Estado, medioambiente, comunidad y colaboradores
GRI 306: Residuos	306-1 306-2 306-3 306-4 306-5	Externa e Interna	Estado, medioambiente, comunidad y colaboradores
GRI 401: Empleo	401-1	Externa e interna	Colaboradores y comunidad
GRI 403: Gestión de la salud y seguridad	403-1 403-4 403-5 403-8	Externa e interna	Estado, colaboradores y proveedores
GRI 404: Formación y enseñanza	404-1	Interna	Colaboradores
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Interna	Accionistas y colaboradores
GRI 406: No discriminación	406-1	Interna	Colaboradores

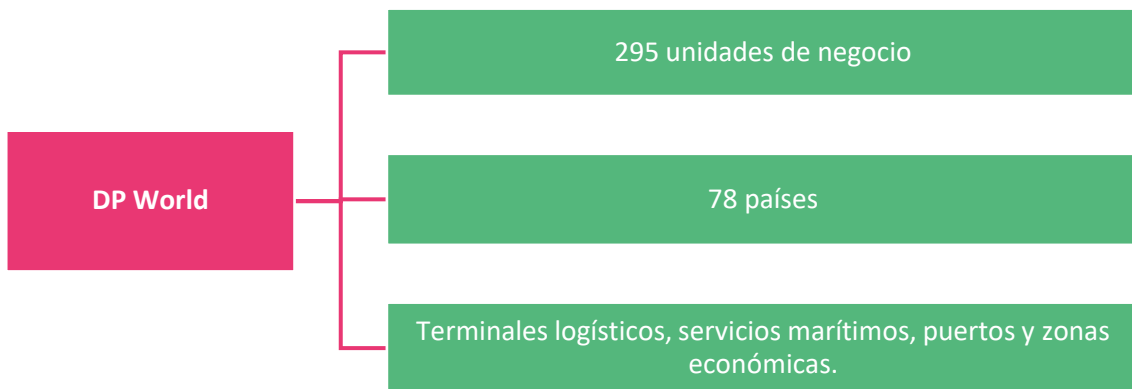
Tema material	Estándar Serie	Cobertura	Grupo de interés
GRI 413: Comunidades Locales	413-1	Externa	Comunidad
IPN 1: Ciberseguridad	IPN-1	Interna y externa	Colaboradores, clientes y proveedores
IPN 2: Satisfacción de los clientes	IPN-2	Interna y externa	Accionistas, colaboradores y clientes



Somos DP World

GRI 2-1, GRI 2-6

DPWC y DPWL son empresas subsidiarias de DP World, operador líder en soluciones logísticas inteligentes en el marco del flujo del comercio internacional. La casa matriz opera desde 1972, con sus primeros puertos en los Emiratos Árabes Unidos y, paulatinamente, ha logrado ampliar su mercado al comercio global. Al día de hoy, DP World cuenta con 295 unidades de negocio en 78 países, compuesto por terminales logísticas, puertos, servicios marítimos y zonas económicas.



A continuación, las operaciones de DP World a nivel mundial:



En 2006, DP World se adjudicó la concesión del Muelle Sur del Puerto del Callao —principal terminal portuario del Perú ubicado en la Provincia Constitucional del Callao, a 15 km de la ciudad de Lima—, hecho que marca el inicio de la historia de **DP World Callao**, bajo la denominación de una Sociedad de Responsabilidad Limitada (S. R. L.).

DP World Callao está equipado con tecnología avanzada que favorece la atención de naves de última generación que arriban al Muelle Sur.

En este muelle, se llevan a cabo operaciones esenciales para la gestión del tráfico de contenedores, que comprenden desde el embarque hasta el desembarque de contenedores de los buques que arriban al terminal. Esto implica no solo la transferencia de carga directa, sino también la movilización eficiente de carga de transbordo para garantizar un flujo logístico fluido y eficaz.

DPWC ha mantenido un compromiso constante con la responsabilidad y la eficiencia desde el inicio de sus operaciones, aspectos que la han posicionado como un actor de relevancia a nivel mundial y como uno de los operadores logísticos más avanzados de Sudamérica. Además, la empresa se destaca por su infraestructura de seguridad de vanguardia en la industria y cuenta con certificaciones internacionales que respaldan su compromiso con la gestión integral de la calidad, seguridad y preservación del medio ambiente.

DP World Logistics posee una moderna flota de equipos operados por personal confiable y altamente capacitado, lo cual garantiza la eficiencia y calidad en sus operaciones.

Por otro lado, en 2018, el corporativo decide ampliar sus servicios y ofrecer soluciones logísticas a toda la cadena del comercio exterior peruano, por lo que adquiere el 100% de las acciones de empresas como Neptunia S.A. y Triton Transports S.A. Para el 2019, DP World decide fusionar ambas empresas, dando paso a la creación de **DP World Logistics**.

DPWL tiene ocho sedes en el territorio peruano, ubicadas en Callao, Lima y Piura. Además, pone a disposición de sus clientes una moderna flota de equipos operados por personal confiable y

altamente capacitado, que garantizan la calidad y eficiencia de las operaciones.

Sedes (DPWL)	Área
Callao	170 000 m ²
Gambetta 1	110 000 m ²
Gambetta 2	60 000 m ²
Gambetta 3	135 000 m ²
Vehículos	210 000 m ²
Lurín	54 000 m ²
Paita 1	80 000 m ²
Paita 2	200 000 m ²
Total	1 019 000 m²

2.1. Filosofía empresarial

DPWC y DPWL buscan que sus equipos de trabajo sean parte de la oferta competitiva en diversos contextos, como pertenecer a una comunidad global y equitativa, establecer metas que logren la mejor versión de cada colaborador y ser miembro de una cultura ganadora y de equipo. Como resultado, ambas subsidiarias cuentan con lineamientos que rigen su accionar.



Visión

Hacer que el comercio en el mundo fluya para cambiar lo que es posible para todos.

Propósito	DPWC	Nuestros puertos y terminales ayudan a las empresas a optimizar sus operaciones, reducir sus costos y reducir su impacto ambiental. Son puertas de entrada para abrir más comercio global.
	DPWL	Permitimos que nuestros clientes se concentren en fabricar excelentes productos, mientras integramos las mejores instalaciones de clase mundial, soluciones de transporte multimodal, soluciones digitales y capacidades de acceso al mercado en cadenas de suministro fluidas de principio a fin.

Nuestros Principios

Priorizar a los clientes Ponemos a nuestros clientes en el centro de nuestro negocio.	Colaborar para ganar Construimos puentes para conectar.	Crear Crecimiento Nos enfocamos en las oportunidades.	Adaptarse y evolucionar Impulsamos los cambios con agilidad.	Desarrollar un futuro mejor Creamos cambios sostenibles.
---	---	---	--	--



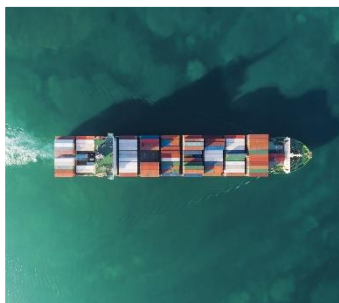
2.2. Principales servicios

GRI 2-6

DPWC y DPWL brindan diversos servicios logísticos de almacenamiento, distribución, depósito, entre otros, los cuales se describen a continuación:

DP World Callao

Servicio Terminal Portuario



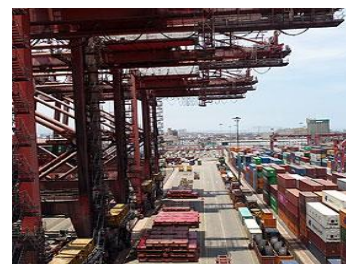
Servicio de nave

DPWC atiende naves en función a un sistema de reserva de "ventana" previamente coordinadas con las líneas navieras.

Este sistema brinda una mayor eficiencia al planificar el itinerario de naves, asignar citas para recepcionar y retirar contenedores, así como dar a conocer la disponibilidad exacta del muelle.

Servicios a la carga

Servicios de descarga y/o embarque, manipuleo, transferencia interna de cargas, uso de infraestructura del terminal, así como otros servicios relacionadas a carga movilizadas en el terminal.



Servicio Depósito Temporal-Código 4004

Este servicio brinda días de almacenaje, verificación de datos, emisión de volante, revisión documentaria, zonas de inspección intraportuaria y plataforma digital para realizar trámites de cualquier tipo de despacho (anticipado, diferido y/o urgente). Cabe señalar que, dentro del terminal, existen oficinas del Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT).



Servicio de importación

Descarga del contenedor y segregación de la carga en el patio, según su naturaleza (HC, IMO, OOG, Reefer).

Servicio de exportación

Embarque del contenedor según la naturaleza de la carga previamente segregada en patio (HC, IMO, OOG, Reefer).



DP World Logistics



Servicio logístico integral

DPWL integra todos los servicios implicados en las operaciones logísticas de importación y/o exportación acorde al sector económico, además de cumplir con los procesos aduaneros y estándares de certificación.

Depósito de contenedores impro y expo (fríos y secos)

Este servicio incluye almacenamiento y distribución de la carga, así como la gestión de almacenamiento de todo tipo de carga durante el despacho aduanero, la revisión documentaria y transmisiones electrónicas de datos a la SUNAT.



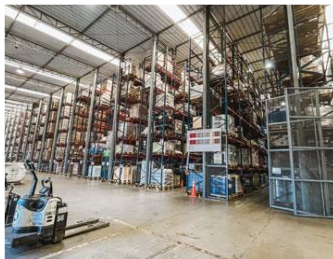


Depósito aduanero y simple (DAS): almacenamiento y distribución

Amplia experiencia, infraestructura y tecnología necesaria para brindar un servicio logístico integral de almacenamiento y distribución de alta calidad con personal calificado para atender los distintos sectores económicos del país.

Gestión de cadena de frío

Este servicio incluye la inspección de motor y asistencia técnica para diagnóstico y reparación, así como la conexión, desconexión y monitoreo de temperatura. Como servicios adicionales de la gestión de la cadena de frío, se brinda la inyección de gases —dióxido de carbono (CO₂) o nitrógeno (N)— a contenedores refrigerados que cuenten con tecnología de atmósfera controlada (DPWL es representante de Liventus y Purefresh), así como la lectura de parámetros de contenedores refrigerados a través de medios electrónicos remotos.



Consolidación y desconsolidación carga suelta (FWD)

Se brinda este servicio a las principales agencias de carga (NVOCC) y a sus clientes finales. Dentro de este servicio se considera la visualización de estado de carga *online*, tarja de mercadería a detalle y el despacho de exportación terrestre.

Depósito de vehículos nuevos

DPWL es especialista en gestionar la importación de vehículos de las principales marcas automotrices del Perú, y brinda los siguientes servicios:

- Traslado desde el puerto al almacén.
- Sistemas informáticos para la gestión de almacenamiento.
- Servicio de recepción, inspección y protección.
- Reconversión a gas natural.
- Almacenaje aduanero





Agenciamiento de carga aérea internacional
Conjunto de servicios que facilitan y gestionan el transporte de mercancías entre aeropuertos a nivel internacional. Estos servicios son esenciales para la logística y el comercio global, puesto que, permiten a las empresas enviar sus productos de un país a otro en un menor tiempo y con mayor eficiencia, para ello, se hace uso de chárteres, aviones cargueros o de pasajeros.

Agenciamiento de carga marítima internacional
Conjunto de servicios que facilitan el transporte de mercancías entre puertos a nivel internacional. Este servicio implica la intermediación entre los exportadores e importadores, líneas navieras y otros actores involucrados en la cadena de suministro, para asegurar que las mercancías sean transportadas de manera eficiente y segura a través de los océanos.



2.3. Certificaciones

En reconocimiento al esfuerzo y prácticas para mejorar la gestión sustentable y responsable de DPWC y DPWL, ambas subsidiarias han logrado mantener las certificaciones durante el periodo 2022-2023, lo que demuestra su fuerte compromiso con la construcción de un mundo mejor. Cabe destacar que, en 2022, DPWL obtuvo reconocimientos de gobiernos regionales por su participación positiva en inclusión laboral. Además, DPWC postuló al Great Place to Work, hecho que sirvió de base para seguir mejorando positivamente.

A continuación, las certificaciones obtenidas por ambas subsidiarias de DP World:



ISO 9001
Sistema de Gestión de la Calidad



ISO 14001
Sistema de Gestión Ambiental



ISO 28000

Sistema de Gestión de la Seguridad en la Cadena de Suministro



ISO 37001

Sistema de Gestión Antisoborno

Adicionalmente, DPWC cuenta con las siguientes certificaciones:



Distintivo Empresa con Gestión Sostenible



Certificación Great Place To Work



Huella de carbono Perú: 3 estrellas

2.4. Alianzas estratégicas

GRI 2-28

Las operaciones de DPWC y DPWL les ha permitido involucrarse y colaborar con diversas organizaciones y entidades relacionadas al sector industrial, asociaciones gremiales o que apoyan la responsabilidad social y la sostenibilidad. En este marco, ambas subsidiarias de DP World se han adherido a las siguientes organizaciones para fortalecer su estrategia de sustentabilidad, colaborar y avanzar en el tema.



Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)



Cámara de Comercio Americana del Perú (AmCham Perú)



Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional (AFIN)



Perú Sostenible

IPAE – Asociación
Empresarial

Cámara de Comercio de Lima
(CCL)

Cabe señalar que, a nivel internacional, DPWC suscribe las siguientes iniciativas:

Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible: 17 ODS - ONU.

Cumplimiento de normas nacionales e internacionales de seguridad, específicamente el Convenio Internacional de Seguridad de la Vida Humana en el Mar (SOLAS), capítulo XI-2.

Consejo Mundial de los Océanos.

ISO 28000:2007 de Sistemas de Seguridad en la Cadena de Suministros.

Código Internacional para la Protección de Busques e Instalaciones Portuarias (PBIP), partes A y B.

2.3. Estructura de gobierno

GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 2-23

Un buen gobierno corporativo fortalece a la empresa ante el entorno complejo y dinámico en el que se encuentra, por lo que favorece su crecimiento. Cabe resaltar que las buenas prácticas y controles efectivos de gobierno corporativo consolidan la confianza en la compañía, los procesos y el capital humano, además de asegurar la continuidad operativa.

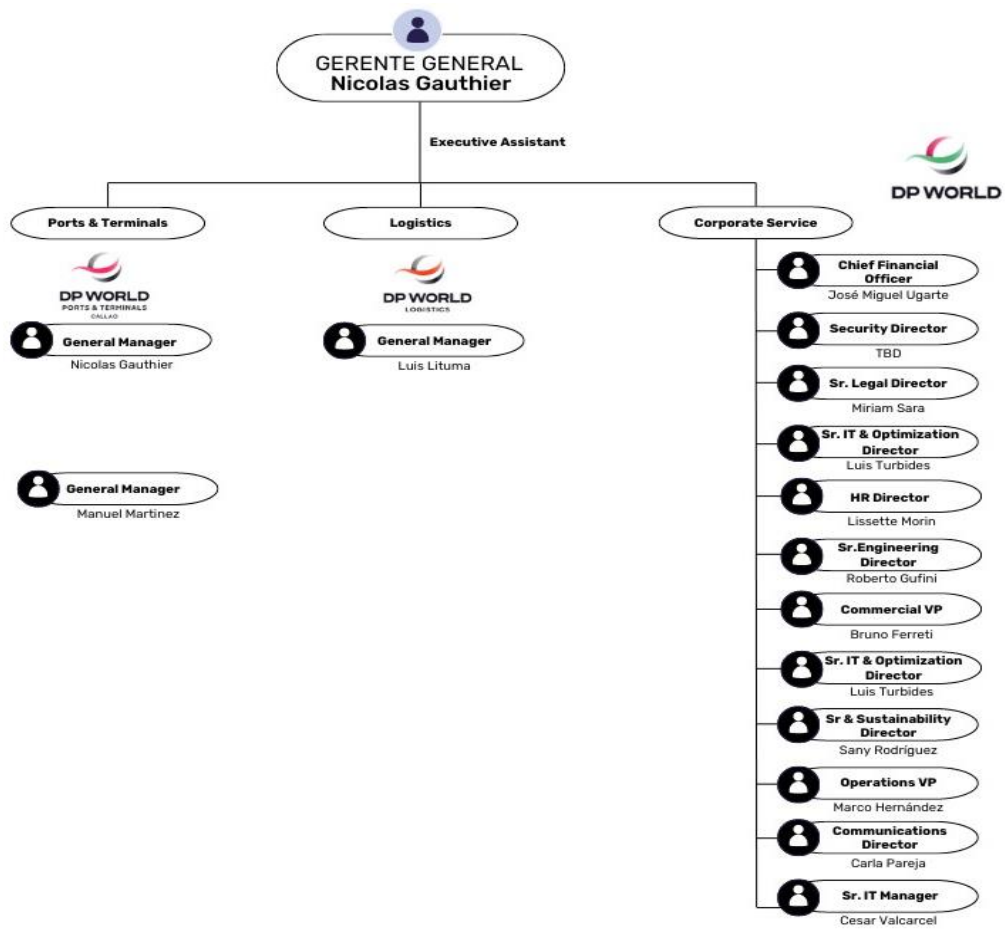
Cantidad de años promedio de permanencia de los miembros del máximo órgano de gobierno		
2021	2022	2023
1	2	3

Por esta razón, DPWC y DPWL han implementado las siguientes políticas y procedimientos para garantizar que la estructura de toma de decisiones de las subsidiarias vele por los intereses legítimos de sus grupos de interés y salvaguarde su eficiencia y rentabilidad a largo plazo.



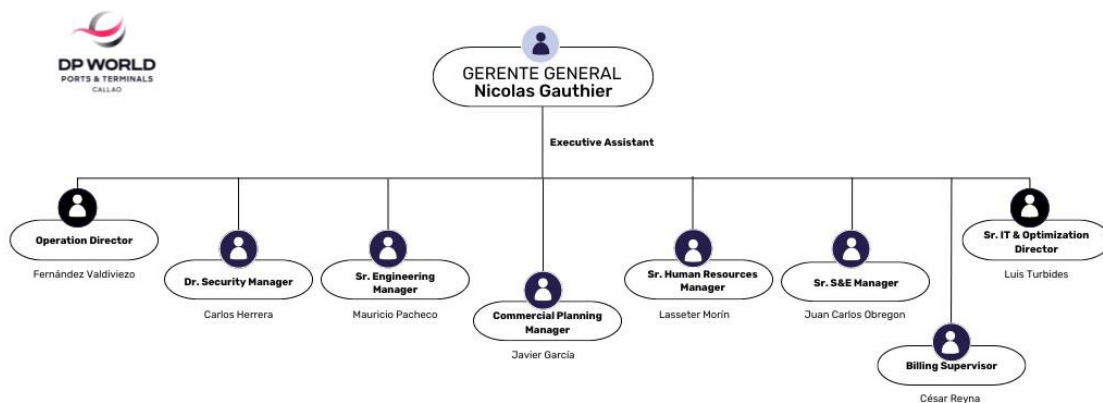
- Política de Sostenibilidad e Impacto
- Política de Derechos Humanos
- Declaración de Derechos Humanos
- Política de Esclavitud Moderna y Trata de Personas
- Declaración sobre Trata de Personas y Esclavitud Moderna
- Política de Diversidad e Inclusión

Directorio de DP World



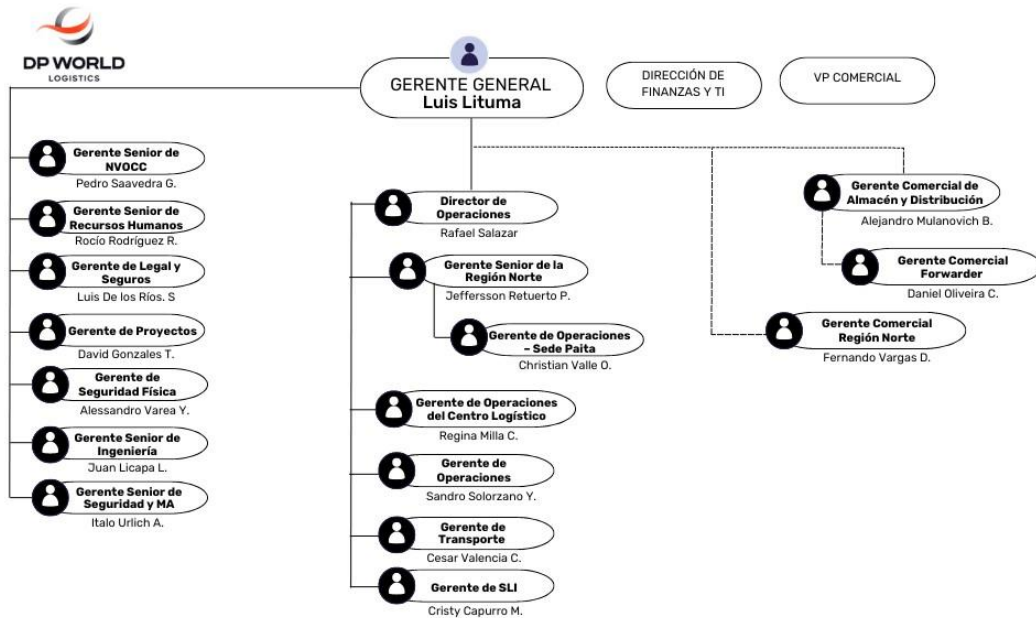
DP World Callao

DPWC cuenta con un gobierno corporativo sólido, transparente y comprometido, que actúa bajo un sistema normativo que lo orienta a tomar decisiones responsables y legítimas. La Gerencia General de DPWC está encabezada por Nicolas Gauthier, quien desempeña el cargo desde el año 2021.



DP World Logistics

DPWL es una Subsidiaria de Responsabilidad Limitada (S. R. L.), y su máximo órgano de gobierno está representado por la Alta Gerencia, el cual discute y decide asuntos propios de la empresa y evalúa sus objetivos estratégicos, acordes a los efectos ambientales, sociales y económicos de sus operaciones.



2.4. Ética empresarial

GRI 2-15, GRI 2-23

DP World busca ganarse la confianza de sus clientes y asociados, por ello, actúa con honor y brinda sus servicios con responsabilidad y compromiso. En este marco, para fortalecer las buenas prácticas, DPWC y DPWL se han adherido a los más altos estándares de conducta empresarial, respaldados mediante un compromiso ético que orienta las decisiones y acciones de las subsidiarias dentro de un marco ético:

- Código de Conducta.
- Código de Ética.
- Políticas Antifraude.
- Política de Conflicto de Intereses.
- Política Antisoborno y Corrupción.
- Política de confidencialidad y no competencia.
- Política de uso aceptable de los activos.

La gestión de DP World se basa en la integridad, transparencia y honestidad.

- Política de denuncia de irregularidades.
- Política de denuncias y reclamaciones.

2.4.1. Código de Ética

GRI 2-15

En DP World se espera que las subsidiarias se guíen por una cultura de franqueza y honestidad, donde los colaboradores respeten y cumplan con las normas, leyes y reglamentos establecidos para mantener la ética dentro y fuera de la compañía, además de informar sobre cualquier comportamiento no ético. Para ello, cuentan con el Código de Ética, que tiene como propósito establecer las normas de comportamiento para todos los colaboradores, y que tiene en consideración los siguientes puntos:

- **Normas antimonopólicas:** Su finalidad es mantener una competencia libre, justa, imparcial y equitativa, por lo que prohíbe todo comportamiento que atente contra estas regulaciones.
- **Antifraude:** Se basa en una política de tolerancia cero a cualquier práctica comercial fraudulenta o corrupta, donde la responsabilidad de controlar riesgos de fraude recae en todos los colaboradores. Asimismo, fomenta a los colaboradores a informar sobre comportamientos no éticos a través de la Línea Directa de Denuncias de DP World.
- **Antisoborno:** No se acepta ningún tipo de soborno a cambio de beneficios, por lo que los colaboradores deben observar y mantener la postura de tolerancia cero e informarán sobre cualquier situación de soborno a la Línea Directa de Denuncia.
- **Normas de servicio:** Los colaboradores deben asegurar que los servicios y productos sean entregados con los más altos estándares de calidad y que estos no se vean comprometidos.
- **Regalos:** No se permite la entrega y recepción de regalos, entrenamiento o gratificaciones entre colaboradores, proveedores y otros conocidos comerciales externos.
- **Conflicto de intereses:** Todos los colaboradores deben evitar que los intereses personales entren en conflicto, o que aparenten hacerlo, con los intereses de la compañía.
- **Asumir cargo de dirección externo:** Antes de que un colaborador acepte un puesto de dirección en otra empresa se debe solicitar una aprobación anterior del director de Recursos Humanos para evitar un conflicto de intereses externo.
- **Intereses financieros externos:** Los intereses financieros, laborales u otros tipos de intereses no deben comprometer la imparcialidad de las decisiones tomadas por la compañía.
- **Empleos secundarios y otras actividades externas:** DPWC alienta la participación en deberes públicos, no obstante, es deber del colaborador asegurarse de que estas actividades no generen conflicto de intereses reales o percibidos. Asimismo, se prohíbe a todos los colaboradores tener un empleo secundario con un competidor directo o indirecto de la compañía.
- **Protección de la información confidencial:** Aquellos colaboradores con acceso a información confidencial o sensible deben tener conocimiento de cuándo y cómo dicha información puede ser compartida o no.
- **Negociación de valores:** Los colaboradores no deben revelar información confidencial sobre precios no publicados.
- **Protección de la información confidencial:** Los colaboradores tienen la responsabilidad de proteger y preservar los activos de la compañía, la cual incluye ser responsable del establecimiento y adhesión a los procedimientos que aseguren que los activos no sean

utilizados de manera inadecuada, sino que sean utilizados con eficiencia, honestidad y con los más altos estándares de cuidado.

El Código de Ética debe ser leído junto a la Política Anti-Soborno y Corrupción, la Política Anti-Fraude y la Política de Denuncia de Irregularidades y, ante cualquier sospecha de violación al código, esta debe ser comunicada a Recursos Humanos o a la Línea Directa de Denuncia: <https://dpworld.ethicspoint.com>.

2.4.2. Canal ético

GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 205-2

En cumplimiento de la Política de Denuncias de Irregularidades, DPWC y DPWL cuentan con canales de denuncia, quejas o reclamos para todos sus grupos de interés. Esta línea directa segura de denuncia de irregularidades está a disposición del público en general las 24 horas del día, los 7 días a la semana.



Laptop icon

Phone icon

Página Web:
<https://www.dpworld.com/es/pe/whistleblowing-hotline>

Línea telefónica: 0 800 78353

En caso se pretenda enlazar contacto con el proveedor externo, se presentan dos métodos de presentación de informes. El primero consiste en redactar un informe a detalle; mientras que, el segundo consiste en llamar por teléfono al proveedor externo y comunicar la información en líneas gratuitas y, si no se encuentra una línea correspondiente al país, se puede realizar una llamada por cobro al número (0800) 78353. Es importante señalar que la totalidad de información comunicada se trata de forma confidencial y se envía al equipo correspondiente para su investigación.

Por otro lado, las denuncias, quejas o reclamos sobre cualquier actividad sospechosa o inusual se realizan a través del canal ético **Habla fuerte y claro**, cuyo uso es de manera anónima y segura.

Además, las subsidiarias cuentan con canales de comunicación internos y externos para reportar quejas y difundir información sobre los canales disponibles. Cada denuncia sigue el proceso de investigación adecuado y los denunciantes reciben información actualizada sobre sus casos mediante los mismos canales que utilizaron para presentar su denuncia.



Capacitaciones sobre el Código de Ética				
	DP World Callao		DP World Logistics	
	2022	2023	2022	2023
Porcentaje de capacitaciones realizadas a colaboradores	100 %	100 %	100 %	100 %
Porcentaje de documentos firmados recibidos de nuevos colaboradores	100 %	95 %	100 %	100 %
Porcentaje de capacitaciones realizadas a contratistas	10 %	10 %	10 %	10 %
Porcentaje de documentos firmados recibidos de nuevos contratistas	100 %	100 %	100 %	100 %

2.4.3. Talleres en el marco de la ética

GRI 2-15

Con base en el enfoque ético de DP World, se imparten talleres que alcanzan a la totalidad de los colaboradores de la compañía. Asimismo, todos los grupos de interés reciben una inducción sobre las medidas de protección alineadas a las normas de Autoridad Portuaria Nacional (APN), Dirección General de Capitanías y Guardacostas (DICAPI), Dirección Antidrogas (DIRANDRO), División de Inteligencia Criminal (DIVINCRI), Fiscalías, Comisarías, Gobiernos Regionales, Migraciones, Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) y Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas (DEVIDA) y la SUNAT.

Tráfico ilícito de drogas en las operaciones de DIRANDRO, entre otras autoridades.

Implicancias penales por el tráfico ilícito de drogas, a cargo de la Fiscalía del Callao.

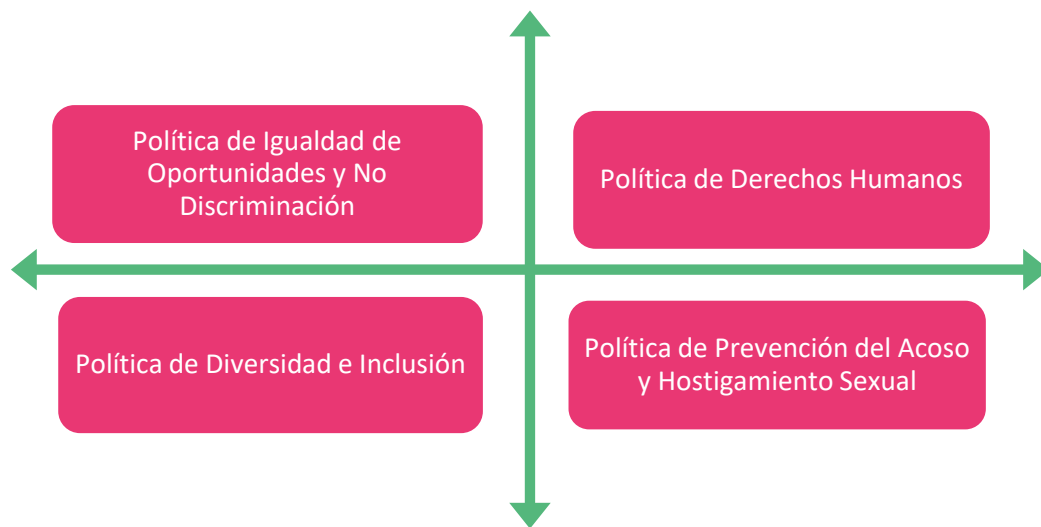
Prevención de lavado de activos, a cargo de la UIF.

Gracias a los esfuerzos que DP World realiza por mantener una cultura ética, la compañía no ha registrado denuncias referentes a competencia desleal ni por conflicto de interés durante los últimos tres años (2021-2023).

2.5. Lineamientos de No Discriminación

GRI 405-1, GRI 406-1

DP World cuenta con diversas políticas que les permiten cumplir con el compromiso de brindar ambientes laborales que promuevan la igualdad y el respeto, y previenen comportamientos problemáticos como actos discriminatorios y abusivos, brindando a sus colaboradores diversas capacitaciones.



DP World cuenta con un Comité de Diversidad e Inclusión que tiene como objetivo abordar y controlar estos temas mediante diversas acciones a lo largo del año, así como resolver y monitorear las denuncias vinculadas a estas cuestiones.

La gestión de diversidad permite expandir el potencial, ya que, se reconoce el valor y las aptitudes del equipo, así como los aportes, perspectivas y enfoques, que representan aspectos importantes para lograr una gestión más eficiente y equitativa. En esta línea, los impactos positivos que generaron las medidas del corporativo en este periodo fueron destacables. Asimismo, DP World tiene un fuerte compromiso con la inclusión, la diversidad y la no discriminación; por ello, considera tres compromisos importantes:

DP World busca que todos los grupos de interés en la compañía se sientan representados y tratados con igualdad.

- Comprometer a todos en materia de diversidad e inclusión, puesto que el rol individual es crucial en la promoción de la diversidad, modelar conductas, concientizar sobre el tema en el centro de trabajo, así como pronunciarse a favor de la inclusión y contra todo tipo de discriminación.

- Fomentar la igualdad de oportunidades que hace referencia al tratamiento imparcial y justo de los colaboradores.
- Crear una cultura de inclusión y aceptación, prohibiendo la discriminación hacia los colaboradores, y potenciales colaboradores, sobre la base de ciertas características.

En la actualidad, es menester reconocer la importancia de generar ambientes más inclusivos y diversos en el trabajo. Por ello, DPWC tiene como meta llegar al 20 % de mujeres colaboradoras para 2025; hasta este periodo 2022-2023, la empresa ha superado el 14.51 %, un logro importante encaminado a la mejora.

Es menester reconocer las aptitudes, enfoques y aportes del equipo a fin de conseguir ambientes más inclusivos.

A su vez, y con el objetivo de seguir brindando oportunidades y ambientes más inclusivos para las mujeres, DPWC emplearon programas como Woman Truck (que subsidia tiempo de operarias de camión previo a su contratación), Woman Port y otros programas especializados de reclutamiento para personal técnico femenino. Además, se destacó el logro de una colaboradora camionera quien obtuvo el mayor nivel de

productividad en 2022. Asimismo, en 2023, se lanzó el Programa de Niños Neurodiversos con el fin de apoyar a los hijos de los colaboradores con alguna neurodivergencia a afrontar terapias, rehabilitaciones, entre otros tratamientos necesarios.

Por otro lado, se mantiene un acuerdo con las compañías aseguradoras para incluir parejas de sus colaboradores de la comunidad LGTBI dentro de la cobertura de salud.

Es importante señalar que DP World no brinda compensaciones diferenciadas por cuota de diversidad, en estos casos, se respeta la meritocracia y la competitividad externa e interna. Del mismo modo, el corporativo busca constantemente educar y crear conciencia sobre diferentes recursos y mecanismos disponibles en caso de que alguien experimente discriminación o conductas prejuiciosas dentro de la compañía. Para ello, se hacen uso de los siguientes contenidos y canales:

- Políticas globales de inclusión y diversidad.
- Capacitación sobre sesgos inconscientes.
- Campañas de comunicación para generar conciencia al interior y exterior de la compañía.
- Sesiones relevantes para construir e impulsar entendimiento en temas relacionados.

Además, DP World aplica medidas para prevenir impactos negativos:

- Comité de Diversidad e Inclusión.
- Diagnóstico y Plan de Acción de Diversidad e Inclusión.
- Implementación de Manual de Lenguaje y Comunicación Inclusiva.
- Implementación de Guía para la Entrevista del Cliente Interno.
- Capacitación sobre sesgos inconscientes a líderes de la organización y al Departamento de Recursos Humanos (RR. HH.).
- Capacitación de comunicación inclusiva a Departamento de Comunicaciones.

En esta misma línea, DP World basa su accionar en pilares que sostienen el progreso en inclusión y diversidad:

Sensibilización con el equipo de gerencia y el equipo operativo sobre el ingreso de mujeres en las operaciones.

Sesiones de seguimiento con las nuevas colaboradoras, mesas de trabajo con el personal operativo y programas de liderazgo positivo.

Se realiza el seguimiento respectivo mediante sesiones del Comité de Diversidad e Inclusión para revisar el avance del Plan de Acción; así como también, realizan seguimiento y pulsos de opinión para ver si las sesiones ejecutadas lograron cambiar las conductas deseadas. Cabe señalar que DP World considera sus grupos de interés como base fundamental para poder nutrir los programas, cerrar brechas, brindar soporte en nuevas iniciativas y obtener el clima de respeto y equidad que se desea desarrollar. Además, se realizan encuestas anónimas para medir la perspectiva de los colaboradores de la compañía.

A continuación, los logros obtenidos por la compañía:

Certificación AEQUALES

- Obtención de certificado que los afirma como una organización con estándares altos en la gestión de equidad de género y diversidad en su ámbito corporativo.

OSITRAN: Primer puesto en concurso de Buenas Prácticas de Igualdad de Género

- El Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (OSITRAN) brindó reconocimiento a DP World por su arduo trabajo desplegado en su Plan de Diversidad e Inclusión, que busca asegurar la igualdad de oportunidades con acciones enfocadas en eliminar los sesgos y brechas de género dentro de un entorno predominantemente masculino.

A continuación, se muestran los colaboradores pertenecientes a un órgano de gobierno:

Personas pertenecientes a un órgano de gobierno	Junta Directiva			
	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Mayores de 50 años	1	0	1	0
Entre 40 y 50 años	1	3	1	3
Entre 30 y 40 años	0	0	0	1
Subtotal	2	3	2	4
Total	5		6	



Nuestra contribución al medio ambiente

DP World está comprometido con la reducción de la huella ambiental mediante el uso eficiente de los recursos naturales, manejo adecuado de los residuos generados, gestión eficaz del ciclo de vida de la operación y protección de la biodiversidad. En este marco, las subsidiarias de la compañía aplican altos estándares de excelencia operacional que les permiten contar con una operación sostenible y desarrollarse armónicamente con el medio ambiente. En esta línea, es importante señalar que DP World cuenta con la certificación ISO 14001, la cual evidencia su compromiso con el cuidado del medio ambiente, esta certificación emitida en 2021 tiene vigencia hasta 2024.






DP World no cuenta con denuncias ambientales en los años 2021, 2022 y 2023. Además, en el periodo 2022-2023, DPWC no ha recibido sanciones administrativas o judiciales en el ámbito ambiental, lo que demuestra su cumplimiento con la legislación aplicable en su industria.

4.1. Gestión ambiental

Las subsidiarias de DP World se enfocan en optimizar los recursos naturales, mitigar los impactos generados por las operaciones y cumplir con las normativas ambientales. Asimismo, la compañía busca cumplir con las demandas, necesidades y expectativas de sus clientes, por ello, cuenta con la Política del Sistema Integrado de Gestión que le permite optimizar sus procesos y monitorear los requisitos vigentes en las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 28000.

Del mismo modo, mediante el Programa de Gestión Ambiental, DP World realiza la evaluación del desempeño de su Gestión Ambiental. Durante este proceso se revisan los objetivos anuales aprobados por la compañía, así como también el seguimiento y verificación de las actividades propuestas.

Es importante destacar que tanto DPWC como DPWL ponen en práctica principios contemplados en los lineamientos del Sistema de Gestión Ambiental (SGA):

	Prevenir la contaminación en la medida de lo posible, y garantizar la vigencia de medidas proactivas para evitar hechos que deriven en impactos significativos para los ecosistemas acuáticos, terrestres y aéreos.
	Medir el consumo de combustible y energía en forma precisa y consistente, para poder así cuantificar las emisiones de carbono (dióxido de carbono y otros gases de efecto invernadero) y revisar las estrategias implementadas para su gestión.
	Identificar y evaluar todos los peligros de salud, seguridad y medio ambiente, para establecer controles y técnicas que minimicen los riesgos relacionados hasta llegar a un nivel aceptable.
	Reducir las emisiones y los desperdicios que se arrojan al agua, aire y tierra, y conservar los recursos sobre una base de equidad.
	Promover la concientización de la sustentabilidad y de los impactos de todas las actividades comerciales considerando los factores de salud, seguridad y medio ambiente.

4.2. Consumo de agua

El agua es un recurso muy importante en las operaciones de DPWC, por este motivo su consumo se realiza de manera responsable y eficiente dentro de sus instalaciones. A continuación, se muestra la cantidad total de agua consumida en los tres últimos años:

Consumo de agua (ml) en DPWC		
2021	2022	2023
14.427	12.992	10.000
Meta 2023 (ml)		12.99

4.3. Consumo energético

GRI 302-1

El cuidado de la energía es una prioridad en la compañía; por este motivo, DP World tiene políticas y compromisos que los encaminan a continuar con el manejo responsable de este recurso:



La energía es un recurso fundamental para movilizar los contenedores refrigerados, grúas, entre otros servicios, que permite garantizar eficientemente los procedimientos las 24 horas del día. En este marco, DP World se esfuerza en promover la eficiencia energética a través de iniciativas que se adhieren a los lineamientos de su política ambiental, además, establece los costos operativos y las acciones que se deben realizar en cada operación.

A continuación, se detalla el consumo total de energía consumida en el periodo 2022-2023:

	Unidad	DPWC	DPWL
2022	GJ	208 292.28	208 835.41
2023		220 274.94	220 235.29

Nota. Estos datos han sido calculados mediante la Calculadora de Huella de Carbono Perú – Conversiones a Energía.

Asimismo, se utilizaron los siguientes factores de conversión:

FC gal/litros	0.26	TJ/gal Gasolina	0.00013
TJ/gal Diésel 2	0.000136	TJ/gal etanol	0.0000904
TJ/gal Biocombustible 100 %	0.000081	FC de GJ/TJ	1 000.00
TJ/gal GLP	0.000100	TJ/MWH	0.0036
TJ/M3 GNV	0.00004		

Es importante señalar que la eficiencia energética en los procesos de DPWC y DPWL está unida directamente a la reducción de impactos y es uno de los pilares en la reducción de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Del mismo modo, la eficiencia de la gestión energética está estrechamente ligada con la eficiencia operativa; por este motivo, para sus clientes, es menester que DP World mantenga una política de mejora continua en sus procesos y que se pueda movilizar más contenedores en el menor tiempo posible y, a su vez, a menor costo.

Por otra parte, se cuenta con el sistema GASBOY que permite medir la cantidad de combustible diésel suministrado a los equipos mediante el registro automático de la información sobre el consumo desglosado por unidad y horas de funcionamiento del equipo. Para el control del consumo interno de diésel y gas licuado de petróleo (GLP), se utiliza un dispensario cuyo registro se mantiene bajo observación del Departamento de Seguridad y Medio Ambiente. Además, el área de Grifo es el responsable de registrar los balones de GLP utilizados para los montacargas del Terminal.



Asimismo, el Área de Servicios Generales registra los recibos y facturas de la compañía ENEL, la cual, además, registra la distribución de electricidad en el terminal, en línea con el detalle del consumo eléctrico. En cada uno de los siguientes equipos o áreas del terminal, es necesario efectuar la medición individual de la energía eléctrica:

- Taller
- Contenedores refrigerados
- Grúas QC
- Ingreso y salida de camiones
- Zona de aforo
- Edificio de ingeniería
- Edificio administrativo
- Iluminación perimetral
- Iluminación exterior

A continuación, se detalla el consumo energético en DPWL:

Consumo energético en DP World Logistics			
Tipo de energía	Unidades	2022	2023
Combustible de fuentes no renovables	GJ	128 175.1051	132 220.361
Combustible de fuentes renovables		3 947.92	4 069.27
Electricidad	GJ	76 712.38369	83 945.66179

Por otro lado, DPWC es consciente de que el uso excesivo de energía genera emisiones GEI, por ello, la empresa se centra en la eficiencia energética mediante su Programa de Medición y Disminución de Consumo de Recursos y GEI. En este marco, DPWC identifica los equipos que requieren controles directos de consumo energético, tales como equipos Reach Stacker, Empty Handler, entre otros. Es de considerar que las Grúas de Patio-RTG (Rubber Tyred Gantry Crane) son los que consumen más energía, por este motivo, desde el 2019, DPWC utiliza un Sistema de Recuperación de Energía a fin de evitar el consumo de diésel en estas grúas. Gracias a esta medida, en 2022, se logró ahorrar 3 % del consumo de energía por hora trabajada en las grúas de patio a comparación del 2021, y 10.26 % de ahorro con relación al 2019 (año base). Esta iniciativa sumada al reemplazo sistemático por luminarias LED ha permitido mantener ahorros de energía en DPWC.

Por otra parte, en el 2023, DPWC habilitó nuevas torres para los contenedores refrigerados, lo cual permitió mantener un consumo más eficiente del uso de energía eléctrica de la red, con ello se evitó el uso de generadores eléctricos a base de diésel. Asimismo, en este periodo, se inició el proceso de retrofit, que consiste en convertir RTG diésel a eléctrica. Este proceso permitirá en un futuro mantener una matriz mayoritariamente eléctrica. Cabe señalar que, desde mayo del 2023, DP World se suministra con energía renovable certificada con IREC, la cual contribuye en la reducción de emisiones GEI y la mejora de calidad del aire.

Además, DPWC cuenta con el Programa de Medición y Disminución de Consumo de Recursos y GEI detallado en el Sistema de Gestión Ambiental (certificado por la norma ISO 14001), y la Estrategia de Descarbonización. Ambos inciden en la gestión de energía y establecen los lineamientos y mecanismos de reducción de consumo.

La eficiencia del consumo de recursos es un pilar en su estrategia de descarbonización, que tiene como finalidad llegar a la neutralidad en carbono por lo que la alta dirección de la compañía se encuentra firmemente alineada a este objetivo. En esta línea, la gestión energética de DPWC está relacionada con el consumo de diésel, requerido para los equipos móviles y las grúas de patio, lo que genera emisiones GEI y agotamiento de recursos; esta realidad está fuertemente ligado a la estrategia de descarbonización mencionada. En este sentido, se tomaron medidas en los procesos de Patio-Gates y Muelle-Barco con el fin de prevenir y mitigar impactos negativos potenciales:



Patio-Gates

- Procesos realizados desde el ingreso de un camión para ser atendido para recepción o despacho de un contenedor en el Patio.
- **Medida de prevención:** se trabajó la reducción de tiempos de atención a través de la digitalización de procesos y la eliminación de procesos innecesarios.



Muelle-Barco

- Procesos de carga y descarga de contenedores del barco a la tierra.
- **Medida de prevención:** se identificaron y aplicaron medidas de eficiencia operativa para reducir tiempos de atención con el fin de reducir el consumo energético.

Es importante señalar que DPWC cuenta con una matriz para abordar riesgos y oportunidades, la cual permite identificar impactos negativos en la compañía, tales como cambios en el contexto, partes interesadas, requisitos legales, entre otros.

A inicios de cada año, el Departamento de Seguridad y Medio Ambiente realiza un reporte de la gestión energética del terminal —respecto al año anterior— con base en los objetivos del Programa de Medición y Consumo de Recursos, los cuales son revisados mensualmente en las reuniones del Departamento de Seguridad y Medio Ambiente, auditadas también de manera interna y externa anualmente, donde los resultados se muestran en la revisión por la dirección de forma anual. A partir del reporte, se sugieren las mejoras o cambios a realizar, posteriormente, se eleva a la gerencia de Seguridad y Medio Ambiente y, finalmente, a la Dirección a nivel del Perú.

DP World Callao			
Año	Unidad	Energía renovable	Energía no renovable
2021	MWh	0	21 313.608
2022	MWh	0	21 308.995
2023	MWh	15 538.508	7 779. 73
Meta	MWh	Mayor a 0 (1)	Menor a 21 308

4.4. Gestión de emisiones

DP World está firmemente comprometido con la reducción de sus emisiones de GEI, reconociendo plenamente su impacto en el cambio climático. Para llevar a cabo este compromiso, la empresa ha trazado una serie de esfuerzos que se reflejan en sus políticas ambientales y en la implementación de un plan específico. Este plan tiene como objetivo principal monitorear y controlar las emisiones con el fin de reducir la huella de carbono y mitigar su impacto en el medio ambiente.

DP World Logistics

Cada año, DPWL expande su cartera de servicios, lo que se traduce en un aumento significativo de las operaciones y, por ende, en un incremento en el consumo de recursos. Debido a ello, el Área Operativa trabaja constantemente en mejorar la eficiencia en sus actividades mediante programas de “Lean Manufacturing”, en el cual desarrollan proyectos de optimización de los procesos para contribuir en la disminución de emisiones.

Por otra parte, desde mayo del 2023, DPWL comenzó a utilizar energía renovable mediante la certificación IREC —de la mano con ENEL— en sus sedes principales de DPWL Gambetta 1 y DPWL Callao. Gracias a ello, se logró reducir en un 34 % las emisiones por uso de electricidad convencional respecto al 2022.

Asimismo, se realiza un seguimiento periódico de los indicadores ambientales, donde la Alta Gerencia evalúa el desempeño obtenido anualmente y, con base en ello, se establecen los objetivos para el siguiente año. DPWL tiene como meta llegar a ser carbono neutral para el año 2040 y, para lograrlo, cuenta con una estrategia de descarbonización que establece las acciones a tomar anualmente, donde los planes establecidos se actualizarán cada cinco años mediante la aprobación del Comité de Descarbonización. Cabe señalar que, DPWL aún no ha utilizado compensaciones para cumplir las metas relacionadas a gestión de emisiones.

En DPWL las principales emisiones provienen del uso de Diésel B5 por equipos móviles, por ende, las medidas de mitigación de posibles impactos se enfocan en los controles de eficiencia de las operaciones, para lo cual se utiliza la plataforma Navis N4 donde se optimiza los movimientos haciéndolos más inteligentes en toda la cadena de suministros. A continuación, las medidas adoptadas:

Adquisición de equipos eficientes (factor importante en la gestión de compras).

Capacitaciones y sensibilización periódica sobre el uso eficiente de la energía y de aspectos ambientales (dirigido al personal)

Programa de mantenimiento preventivo para la totalidad de equipos móviles (para prevenir el exceso de emisiones generadas)

Los cálculos utilizados para medir las emisiones se validan mediante las facturas que registran el consumo mensual. Esta información sirve de base para realizar un seguimiento detallado, cuyos resultados son presentados a la Gerencia. Una de las principales lecciones aprendidas radica en la importancia de enfocarse en alcanzar un impacto ambiental nulo, especialmente dado el constante crecimiento de las operaciones de DPWL año tras año. A pesar de este crecimiento, la empresa se esfuerza por evitar que las emisiones aumenten y busca reducirlas hasta alcanzar la neutralidad en carbono. Para lograr este objetivo, se llevan a cabo las siguientes acciones:



Mejorar el desempeño ambiental y de seguridad y salud en el trabajo.



Reducir y mejorar los riesgos a través de la identificación, planificación y controles innovadores. Se eliminan y/o minimizan todo lo que puede generar un lugar de trabajo inseguro o poner en riesgo el medio ambiente.



Controlar los procesos de manera responsable, contribuyendo al desarrollo sostenible mediante el uso de los recursos disponibles con eficiencia para la protección del medio ambiente y mejorar la gestión.

Es relevante destacar que a nivel nacional aún no se han establecido regulaciones específicas para la gestión de emisiones. Además, DPWL todavía no ha determinado si comunicará los datos relacionados con la inversión en descarbonización, ya que, estos se basan en proyecciones del negocio que aún están siendo calculadas. Sin embargo, es importante resaltar que los grupos de interés contribuyen a acelerar la estrategia mencionada, lo que los convierte en un eje importante para DPWL.

4.4.1. Emisiones en el transporte

El transporte se destaca como uno de los principales generadores de emisiones dentro de la compañía. Para abordar este desafío, se han analizado sus impactos ambientales y se han implementado controles operativos específicos. Esto ha permitido establecer un plan integral de prevención de riesgos y una evaluación continua de la flota de vehículos y equipos, lo que permite asegurar un enfoque proactivo hacia la reducción de emisiones.

Hoy en día, se utiliza una matriz de rendimiento de combustibles para gestionar los residuos a nivel de operación y mantenimiento. Este proceso se realiza mediante un Plan Integrado de Mantenimiento, el cual se ejecuta dentro del horario laboral de las unidades de transporte. Además, como medida de mitigación adicional, se está trabajando en la mejora de este plan, a fin de prevenir la generación de *smog* desde el interior de las unidades.

Adicional a ello, DPWL dispone de una estación de suministro de combustible, en el cual se monitorea el consumo interno de diésel mediante un registro.

4.4.2. Emisiones DPWL

GRI 305-1, GRI 305-2

DPWL realiza la medición de sus emisiones de GEI mediante el empleo de la metodología corporativa, que abarca el cálculo de los gases CO₂, CH₄ y N₂O, lo que facilita la evaluación de su huella de carbono.

En DPWL, el valor bruto de las emisiones de GEI (alcance 1) en toneladas métricas (t) de CO₂, es el siguiente:

		2022 (t)	2023 (t)
Alcance 1	GLP (montacargas)	357.97	303.58
	Diesel (equipos portacontenedores, camionetas)	3 755.03	5 197.48
	Diesel (camiones)	9 164.01	9 012.82
	Gasolina (vehículos particulares, equipo móvil de lucha contra incendios, compresoras)	21.72	19.48
	Refrigerantes (aires acondicionados de la infraestructura y equipos móviles)	0	227.67
Emisiones biogenéticas		969.28	639.65
Total		14 268.01	15 400.67

Nota. Los cálculos de la tabla se basan en la metodología del GHG Protocol. Además, el enfoque para el cálculo de huella de carbono es de control operacional.

Aunque las operaciones se han ampliado, esta expansión no ha requerido un nuevo cálculo del año base, ya que, se han llevado a cabo en las instalaciones ya existentes. En cuanto a las fuentes de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (GWP) utilizadas, estas se basan en el informe del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC) AR5 de 201, que emplea una tasa de calentamiento a 100 años.

A continuación, se detalla el valor bruto de las emisiones de GEI (alcance 2) en toneladas métricas (t) de CO₂:

		2022 (t)	2023 (t)
Alcance 2	DPWL Callao	387.71	172.7045313
	DPWL Gambetta 1	203.55	80.40355404
	DPWL Paita 1	174.4701869	170.5936982
	DPWL Vehículos	67.84951714	67.48269651
	DPWL Lurín	58.15672898	57.56817711
	DPWL Gambetta 2	48.46394082	43.04820355
	DPWL Paita 2	19.38557633	33.13368416
	DPWL Gambetta 3	9.692788163	14.71186748
Total		969.2788163	639.6464124

Nota. Los cálculos de la tabla se basan en la metodología del GHG Protocol. Además, el enfoque para el cálculo de huella de carbono es de control operacional.

La expansión de la sede de DPWL Gambetta 2, destinada como depósito de vacíos, representó una construcción nueva, pero no requirió modificaciones en los cálculos del año base. Por tanto, se mantuvieron los mismos factores de emisión y tasas GWP que se utilizaron para calcular las emisiones directas (alcance 1).

DPWC cuenta con un plan integral cuyo objetivo es el seguimiento y control de las emisiones con el fin de reducir su huella de carbono. Para medir esta huella, se utilizan factores de conversión proporcionados por la casa matriz como referencia. En esta línea, en la medición del año 2023, se han identificado las siguientes fuentes que representan el 99 % de las emisiones del terminal:

- Fuentes de emisión por uso de diésel.
- Fuentes de emisión por uso de gas licuado de petróleo (GLP).
- Fuentes de emisión por fugas de gases refrigerantes.
- Fuente de emisiones por uso de electricidad.

En la siguiente tabla, se presentan las emisiones generadas por DPWC durante el 2021-2023, así como la meta a futuro. Cabe precisar que en el periodo 2022-2023 no se han presentado cambios significativos en las emisiones.

		2021	2022	2023	Meta
Alcance 1	Diésel / GLP / fugas de refrigerantes	10 517.93	9 781.73	14 412.72	9 292.64
Alcance 2	Electricidad	3 707.26	4 273.38	1 662.44	4 059.711
Alcance 3	Vuelos aéreos	20.41	162.01	327.53	No se cuenta con meta 2023
Total (tCO₂eq)		14 225.19	14 055.12	12 075.17	
Biogénicas		300.44	279.98	288.35	

Es de considerar que el enfoque de consolidación para las emisiones fue de control operacional, además, para el cálculo del alcance 3, la casa matriz solo toma los vuelos aéreos. Se tiene como objetivo que, en 2024, la empresa calcule las emisiones de este alcance con la ISO 14046, el cual incluirá las emisiones significativas de nuestras operaciones.

A continuación, se señala la fuente de los factores de emisión y tasas GWP utilizadas, además de las metodologías de cálculo.

- Calculador público de huella de carbono.
- Organizacional (HC Perú). Esta metodología se basa en lo siguiente: las directrices del IPCC de 2006 para inventarios de GEI (GL 2006), ISO 14064, el estándar corporativo de contabilidad y reporte (GHG Protocol o Protocolo GEI) y en el quinto reporte del IPCC (AR5).

Con miras a alcanzar la neutralidad de carbono para el año 2030, diez años antes del objetivo corporativo, DPWC ha implementado una estrategia de descarbonización agresiva. En 2022, la compañía adquirió 20 camiones internos de terminal (ITV) completamente eléctricos, lo que constituye la primera flota de ese tamaño y tecnología a nivel nacional. Además, como parte de la expansión del terminal (Fase 2), se estableció como política que todo el equipamiento adquirido deberá ser eléctrico, aunque esto ha supuesto ciertas dificultades debido a que la oferta de equipos eléctricos en Perú aún no es muy competitiva. Sin embargo, a partir de 2023, DPWC ha puesto en funcionamiento dos vans y una Pick up totalmente eléctricas, además de aplicar retrofit a las grúas de patio RTG desde finales del mismo año.

En el periodo 2022-2023 no está previsto usar compensaciones relacionados a la gestión de emisiones, no obstante, se evalúa usar este mecanismo a partir del año 2024.

En el periodo objetivo de informe, no se han identificado impactos negativos derivados de las actividades de DPWC. Para lograr estos resultados positivos, se implementaron las siguientes acciones esenciales:

- Electrificación de equipos.
- Suministro de energía renovable.
- Eficiencia de procesos y digitalización.

A continuación, se detallan las medidas adoptadas por DPWC para prevenir o mitigar impactos negativos:

Medidas de prevención	Medidas para abordar	Medidas de gestión
<ul style="list-style-type: none">• La Gerencia General y las demás gerencias realizan una revisión por la dirección anualmente, donde se da seguimiento a los objetivos propuestos y su cumplimiento.• El Departamento de Seguridad y Medio Ambiente realiza revisiones mensuales para ver el avance del programa.	<ul style="list-style-type: none">• El Sistema de Gestión Ambiental cuenta con una estrategia de descarbonización que establece acciones y metas propuestas para el 2030.	<ul style="list-style-type: none">• Cuenta con una estrategia de descarbonización y análisis de riesgo por cambio climático.

4.4.3. RTG Híbrida

Para reducir las emisiones durante la operación, las grúas RTG emplean combustible fósil diésel, que representa más del 53% del total de combustible utilizado en el terminal portuario. Estas grúas convencionales consumen y liberan energía al elevar o descender un contenedor. Sin embargo, la energía generada durante el descenso del contenedor se disipa en forma de calor, lo que supone una pérdida significativa de energía.

En consecuencia, con el propósito de optimizar el rendimiento del motor diésel, se ha lanzado el proyecto RTG Híbrida, que busca capturar la energía regenerada por el motor durante el movimiento del contenedor. Esta energía se almacena en un banco de ultra capacitores y luego se reintegra a la máquina para su uso en el siguiente ciclo operativo, lo que permite aprovechar eficientemente la energía.

4.4.4. Energía renovable

En mayo de 2023, DPWC estableció un nuevo contrato con ENEL para adquirir energía eléctrica procedente de fuentes renovables, como la solar y la eólica. Este compromiso implica que sus operaciones están respaldadas por equipos eléctricos que funcionan con energía de emisiones cero. El consumo de esta energía está certificado por IREC, y se ha calculado que su utilización ha evitado la emisión de 2 681.97 tCO₂eq al medio ambiente.

4.4.5. Compromiso con la descarbonización DP World Callao

DPWC ha hecho público su compromiso de alcanzar la neutralidad de carbono para el año 2030, el cual está disponible para consulta en su página web. Este compromiso, establece las siguientes acciones:

- **Equipos y vehículos 100 % eléctricos:** En el 2022, DPWC se convierte en el primer terminal portuario del mundo en comprar una flota de 20 ITVs 100 % eléctricos (camiones internos). Además, compró 12 grúas de patio eléctricas (E-RTGs) y 3 grúas de muelle eléctricas (E-QC's). Estas compras se realizaron con el objetivo de cambiar periódicamente todos sus vehículos diésel a eléctricos.
- **Uso de energía renovable:** La energía eléctrica que se usa en DPWC proviene de fuentes renovables, lo que permite reducir el consumo de CO₂.
- **Monitoreo de calidad del aire:** DPWC respeta los estándares ambientales establecidos, es por ello que monitorea estrictamente la calidad del aire.
- **Ahorro de energía:** La empresa utiliza luces del tipo LED en el 95 % del terminal, lo que permite ahorrar el 90 % de energía. Además, la empresa promueve el buen hábito en sus colaboradores para apagar los equipos en el momento que no son utilizados (horario de refrigerio).

DPWC es el primer terminal en el Perú que reporta de manera voluntaria sus emisiones de carbono. Además, las acciones realizadas permitieron que, en el 2022, el Ministerio del Ambiente (MINAM) le otorgara la tercera estrella del Programa de Huella de Carbono Perú, por la disminución de 964 t de CO₂.

4.5. Gestión de residuos

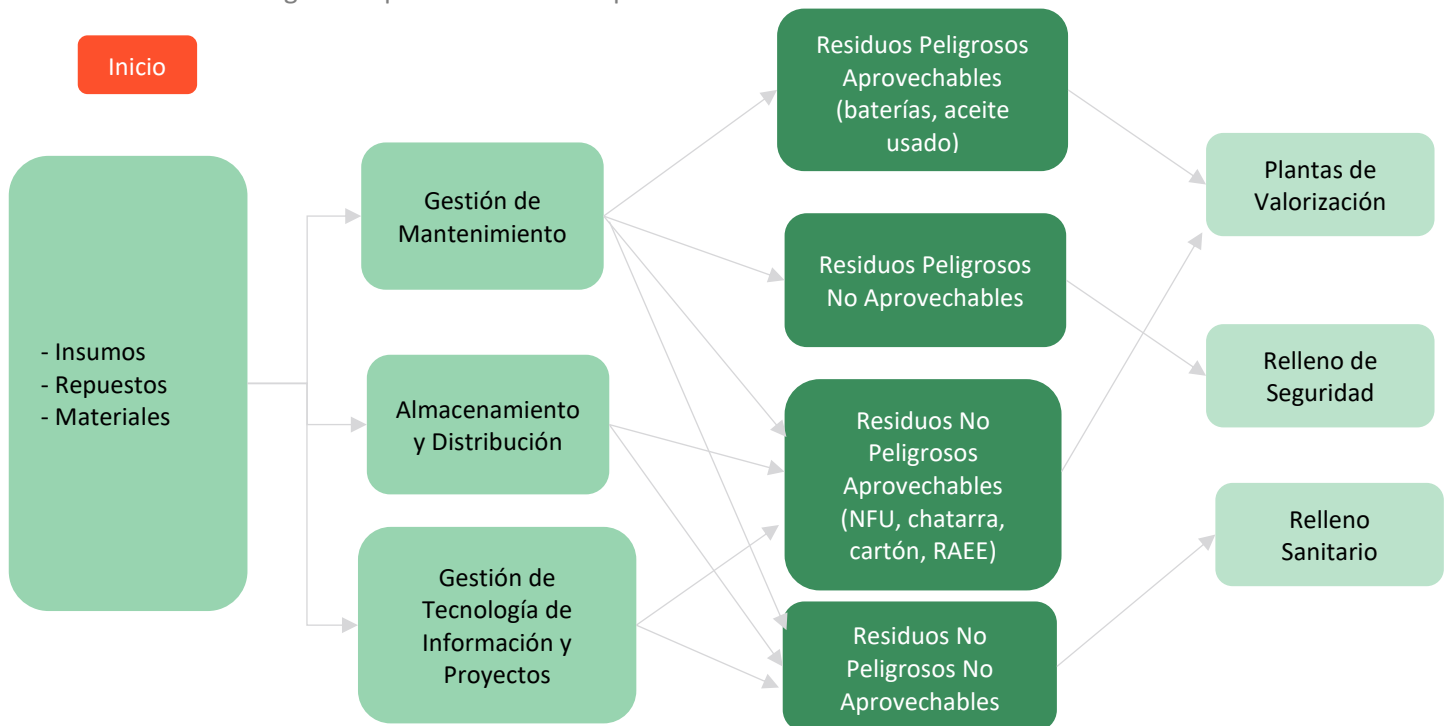
GRI 306-1, GRI 306-2

DP World reconoce que la gestión de residuos es fundamental para la preservación del medio ambiente. Por este motivo, implementa mejoras de forma periódica con el objetivo de obtener resultados superiores año tras año.

DP World Logistics

DPWL cuenta con un plan para mantener el compromiso de mejora continua, minimizar los residuos generados y mejorar la gestión de residuos para cumplir con la legislación nacional y los estándares de seguridad de la empresa. Este marco de acción demuestra su compromiso y

responsabilidad con el medio ambiente, ya que, realizan esfuerzos continuos para reducir los efectos negativos que sus actividades provocan.



Los residuos generados por DPWL son una parte inherente de sus actividades operativas y administrativas en su unidad de negocio. Para abordar esta realidad, la empresa demuestra su compromiso ambiental mediante la promoción activa de la minimización y el manejo adecuado de estos residuos, como se especifica en su Política de Sistemas Integrados de Gestión. Si bien es cierto, el aumento en la generación de residuos en diversas etapas refleja los desafíos propios del negocio logístico, sin embargo, DPWL está equipada para enfrentar estos desafíos de manera efectiva gracias a una identificación cuidadosa de los puntos de generación y segregación.

En 2022, DPWL incrementó en 392 % (653 t) la cantidad de Residuos Aprovechables No Peligrosos y 34 % (667 t) los Residuos Aprovechables Peligrosos. En esta línea, en 2023, establecieron como objetivo alcanzar el 27 % de Residuos Aprovechables dentro de los Residuos No Peligrosos y, gracias a su arduo trabajo, lograron superar su objetivo inicial, ya que, cerraron el año con 51 %. Asimismo, ese mismo año lograron disminuir el 37 % (59 t) de Residuos Peligrosos dispuestos a los rellenos de seguridad respecto al 2022; además, DPWL redujo el uso de plástico de un solo uso a 78 % y estableció acciones de minimización difundidas en su Política de Reducción de Plástico de un Solo Uso.



DPWL promueve la minimización y el manejo adecuado de los residuos

La responsabilidad de DPWL hacia una gestión de residuos adecuada se refleja en la implementación de acciones eficaces, entre las que destacan sus reportes mensuales sobre el manejo de residuos, los cuales son verificados y registrados en carpetas compartidas. Además, la empresa cuenta con objetivos e indicadores, como el porcentaje de residuos aprovechados, medido por la división de toneladas métricas de residuos aprovechados entre toneladas métricas de residuos no peligrosos.

DPWL cuenta con un Programa Anual de Medio Ambiente, dentro del cual se organizan capacitaciones y campañas de sensibilización. Una de las metas principales de este programa es fomentar el reciclaje de materiales para expandir las áreas verdes en las sedes a nivel nacional, utilizando diversas estrategias como campañas, voluntariados y concursos. En este marco, en el año 2023, se llevó a cabo la campaña “Adopta un espacio verde” con el fin de incrementar estas áreas utilizando material reciclado. Esta iniciativa fue un éxito, ya que, se logró la participación de nueve proyectos en grupos de trabajo.

Cabe resaltar que, DPWL previene los impactos negativos mediante la implementación de diversas medidas para gestionar los residuos de manera eficiente. A continuación, se enumeran estas medidas.

Medidas de prevención	Medidas para abordar impactos	Medidas de gestión
<ul style="list-style-type: none">• Capacitaciones y charlas de sensibilización, donde se promueve evitar la generación de residuos innecesarios.	<ul style="list-style-type: none">• Recursos para la implementación, renovación o mantenimiento de los tachos de segregación de residuos.• Puntos de acopio y proveedores capacitados para la evacuación de los residuos generados.	<ul style="list-style-type: none">• Matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales y sus controles.• Reportes mensuales sobre manejo de residuos.

Es preciso destacar que, DPWL realiza seguimientos continuos a través de inspecciones mensuales inopinadas y reportes mensuales. Estas inspecciones permitieron identificar los puntos de generación de residuos y descubrir nuevos potenciales de reciclaje en cada área de trabajo. En cuanto a la medición, esta es realizada mediante indicadores mensuales que es el porcentaje total de residuos aprovechados frente al total de residuos.

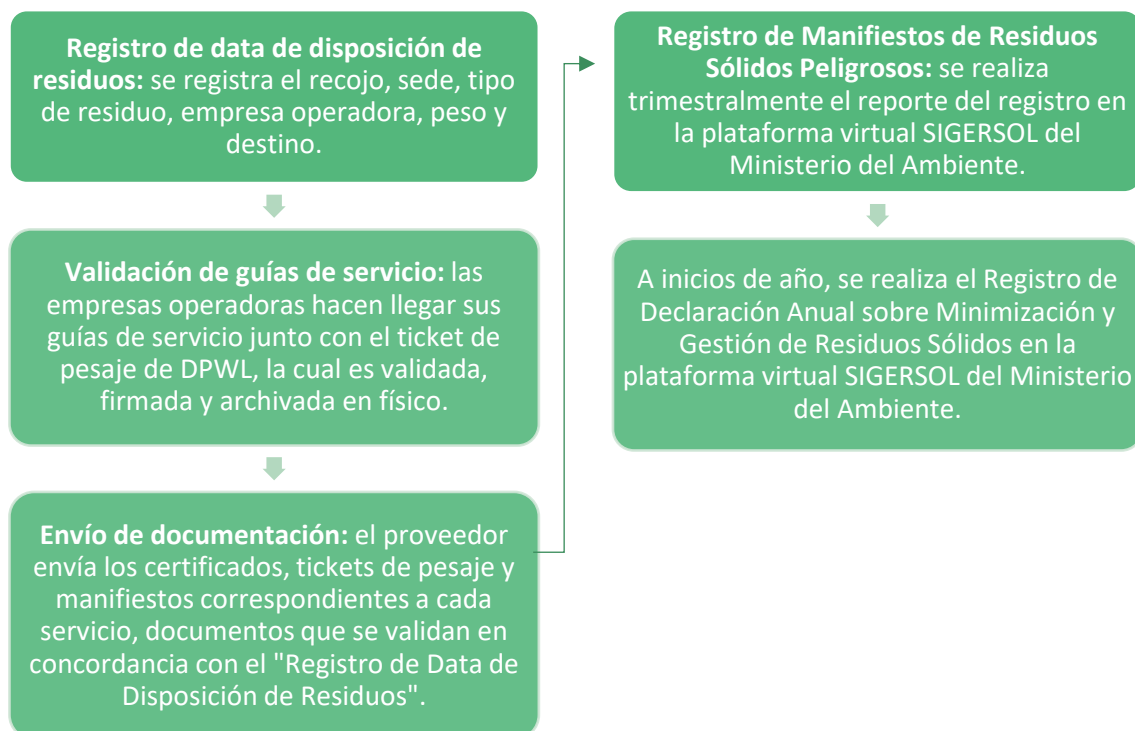
Algunos impactos negativos que podrían generarse a consecuencia de las actividades de DPWL, es la alteración de la calidad del suelo y del agua debido a los residuos de materiales e insumos utilizados en los servicios brindados como terminal y centro logístico. Por ello, y para mitigar los impactos negativos, DPWL fomenta las buenas prácticas de segregación para alargar la vida útil de los insumos y minimizar los residuos en rellenos sanitarios y de seguridad.

Asimismo, DPWL garantiza el aprovechamiento de metales, cartón, plástico film, madera, residuos de aparatos eléctricos electrónicos, baterías y aceites usados; respaldados por certificados y manifiestos en alineación con la normativa ambiental actual. Del mismo modo, y como parte de su proyección social, realizan donaciones de cartones y botellas PET a la ONG ANIQUEM, lo que demuestra su fuerte compromiso con las comunidades y la población.

Estas acciones permitieron que, en 2022, DPWL alcance el 18 % de residuos aprovechados dentro de los clasificados como No Peligrosos con un total de 166 t; mientras que, en 2023, logró el 51 %, con un total de 819 t de residuos aprovechados.

Bajo la disposición de DPWL, los residuos generados por empresas terceras son gestionados, promoviendo la adecuada segregación mediante campañas, charlas y capacitaciones ambientales. Además, estas se integran en las campañas y concursos ambientales de la empresa. En esta línea, en el año 2023, se logró la participación de 73 colaboradores externos en una actividad durante la cual identificaron los residuos que generaban y compartieron métodos para minimizarlos.

A continuación, se describen procesos empleados para recopilar y controlar los datos sobre residuos:



Es de destacar que, en el sector logístico, DPWL enfrenta el desafío de innovar para promover prácticas más ecológicas y eficientes, a pesar de las limitaciones en el país. Además, busca contribuir con sus grupos de interés para lograr una gestión más sostenible y comprometida con el medio ambiente. En este sentido, es importante destacar el papel fundamental que desempeñan estos grupos en la gestión de DPWL. Por ello, se involucran a proveedores y contratistas en todas las campañas y concursos ambientales, y se proporciona información sobre los estándares y controles de gestión ambiental a los nuevos colaboradores durante las inducciones.



4.5.1. Acciones de economía circular

DPWL se enfrenta a una alta generación de metales, parihuelas y llantas, lo que ha impulsado la adopción de la economía circular para darles una nueva vida. Por esta razón, las EO-RS abarcan la comercialización y donación de residuos con la finalidad de alargar la vida útil y elaborar nuevos objetos a partir de estos. En esta línea, los residuos metálicos se reutilizan para fabricar tachos de segregación, maceteros, porta maceteros y cercos perimétricos.

- Reutilización de cilindros metálicos (55 galones) como tachos de residuos.
- Adecuación de cilindros –llenados con desmote– como protección perimétrica para los peatones.
- Elaboración de maceteros a base de cascos, parihuelas y baldes. Gracias a esta iniciativa se ampliaron las áreas verdes.
- Elaboración de objetos a base de caucho. Se cuenta con un proveedor que tritura las llantas para convertirlos en maceteros, portalapiceros, entre otros.



Gracias a la Política de Reducción de Plástico de un Solo Uso, DPWL logró eliminar el 100 % de bolsas plásticas utilizadas como envolturas para los uniformes, y hoy en día se emplean otras técnicas para su almacenamiento y entrega en todas sus sedes. Asimismo, se restringió el uso y

adquisición de plástico de un solo uso en las actividades, conforme a la ley N.º 30884 que regula el uso de plásticos que generan riesgos para la salud pública y/o al ambiente.

Del mismo modo, se garantiza el reciclaje por parte de Empresas Operadoras de Residuos Sólidos (EO-RS) –autorizados por el Ministerio del Ambiente (MINAM)– que ayuda a DPWL a alargar la vida útil y evitar la disposición a los rellenos sanitarios. Las EO-RS se encargan de llevar los residuos a fundidoras (metales), papeleras (papeles, cartones), plantas de acondicionamiento (llantas) o a plantas de valorización (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, RAEE). De esta manera, la empresa garantiza el manejo adecuado de residuos según la normativa vigente. Cabe precisar que, los residuos peligrosos como baterías son llevados a fundidoras, mientras que los aceites son dispuestos a plantas de valorización para su tratamiento respectivo.

4.5.2. Disposición de residuos

GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

A continuación, se detallan los residuos generados en DPWL, por tipo y categoría de residuo:

Residuos generados (t)			
Tipo de residuo	Categoría de residuo	2022	2023
No peligroso	Chatarra metálica	74.65	609.487
	Madera-leña	2.2366	79.35
	Papel y cartón	60.337	59.02
	Llantas	0.406	18.1
	Fajas en desuso	0	21.44
	Plástico	23.7724	26.84
	RAEE	4.6435	4.84
	Basura común	731.97	810.47
Peligroso	Aceite residual de cocina	0	0.18
	Aceite usado	24.54	46.3
	Aguas oleosas	12.62	3.01
	Arena contaminada	10.82	4.26
	Baldes de pegamento	0	0.25
	Baterías usadas	7.508	6.94
	Biocontaminados	0.22	0.207
	Cilindros con grasa	0.35	2.72
	Cilindros vacíos contaminados	0	0.9
	Envases contaminados	7.508	3.17
	Filtros de carbón activado	0	0.2
	Latas de pintura	0	0.01
	Líquidos de compuestos inorgánicos	1.92	0
	Líquido peligroso (cisterna)	0	7.15
	Líquidos peligrosos	24.5	2.42
	Lodos de compuestos inorgánicos	0.17	6.24
	Luminarias y fluorescentes	0	0
	Madera contaminada	0	0.6
Mangueras y filtros usados	7.7	11.52	

	Productos químicos vencidos	2.76	0
	Residuos corrosivos	0.75	1.04
	Residuos de foam	0.98	12
	Residuos inorgánicos de Emulsifier	0	13.69
	Trapos, cartón y EPP contaminados	40.43	32.99
	Vidrio contaminado	0.1	0.04

Los datos de residuos sólidos son recopilados mensualmente después de la recepción del total de certificados emitidos por cada servicio para ser ingresados en un formato Excel donde se obtienen los datos totales y parciales. Esta información es verificada de manera trimestral y anual para la elaboración de reportes hacia la entidad fiscalizadora de PRODUCE y MINAM, así como en los reportes mensuales emitidos hacia la Gerencia de DPWL. Cabe señalar que en estos reportes no se consideran los residuos reutilizados, ya que, no cuentan con la disponibilidad de información sobre los pesos.



Además, DPWL cuenta con un Plan de Reducción y Gestión de Residuos que tiene como objetivo incrementar las opciones de reciclaje y eliminación de residuos para evitar el desbordamiento de los sistemas de alcantarillado y maximizar el ciclo de vida de estos recursos.

A continuación, se muestran los resultados en toneladas (t) de los residuos no destinados a eliminación y su método de eliminación:

Método de valorización	Residuos no destinados a eliminación (t)	
	2022	2023
Residuos No Peligrosos		
Reutilización	0.5	0.7
Reciclaje	166.05	819.46
Subtotal 1	166.55	820.16
Residuos Peligrosos		
Reciclaje	39.605	53.24
Subtotal 2	39.605	53.24
Total	206.155	873.4

Respecto a la eliminación de residuos no peligrosos y peligrosos, la disposición final es realizada por una empresa operadora de residuos autorizada, que gestiona la disposición final en un relleno sanitario y/o relleno de seguridad compatible con las características de cada residuo. A continuación, se muestran los resultados en toneladas (t) de los residuos destinados a eliminación y su método de eliminación:

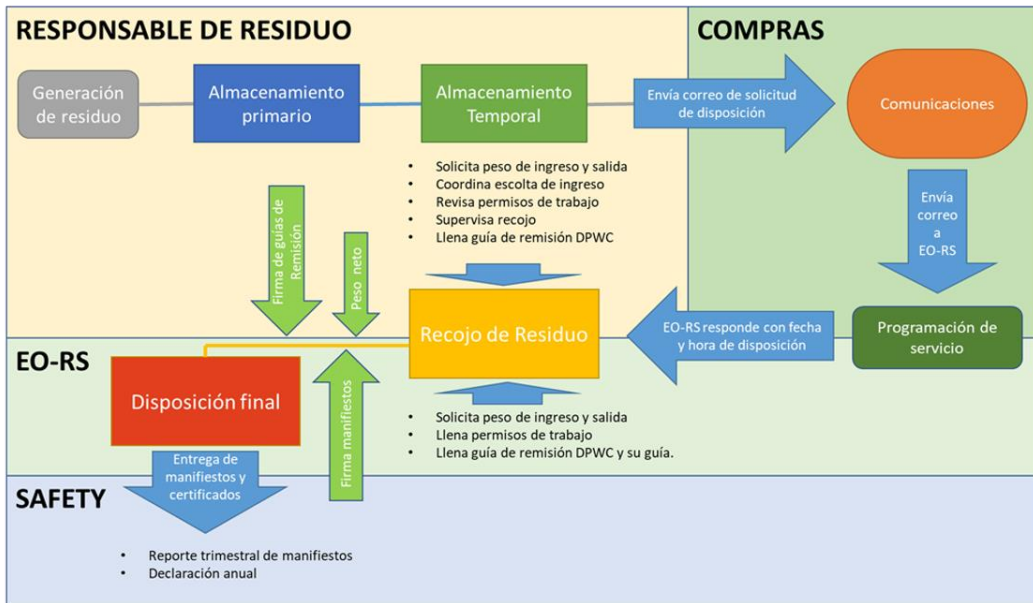
Método de eliminación	Residuos destinados a eliminación (t)	
	2022	2023
Residuos No Peligrosos		
Relleno sanitario	743.94	810.78
Subtotal 1	743.94	810.78
Residuos Peligrosos		
Relleno de Seguridad	161.999	102.597
Subtotal 2	161.999	102.597
Total	905.939	913.377

DP World Callao

GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

Desde su gestión, DPWC promueve activamente los criterios de economía circular y la reducción de emisiones de GEI, mediante el fomento de una cultura de reducción, reutilización y reciclaje de residuos entre todos los colaboradores. Además, en la empresa se ha implementado un lineamiento para identificar residuos aprovechables, lo que ha permitido darle un nuevo uso al 30 % de los residuos generados. Asimismo, la empresa busca soluciones centradas en la economía circular para integrar estos residuos como insumos en sus propios procesos o en los de terceros. A pesar de las barreras tecnológicas existentes en el país, DPWC se esfuerza por encontrar alternativas para los Residuos No Aprovechables, y busca materiales que puedan ser tratados o reciclados en lugar de ser enviados a rellenos sanitarios.

A continuación, se detalla el diagrama de flujo de los residuos generados en DPWC:



Las políticas demuestran el compromiso y responsabilidad de DPWC hacia el medio ambiente, ya que, reflejan el esfuerzo por reducir los efectos adversos de sus operaciones manteniendo, al mismo tiempo, los estándares ambientales y de seguridad de la compañía, así como las

regulaciones nacionales. Entre las políticas asociadas a la gestión de residuos, se destacan las siguientes:

Política de Seguridad y Medio Ambiente

Política de Reducción y Eliminación de Plásticos de un solo Uso

Los impactos significativos se generan, normalmente, por los residuos peligrosos de mantenimiento de equipos e infraestructura, tales como residuos de paños, material contaminado con aceite, hidrocarburos u otros químicos; así como también, lodos de trampas de grasa, baterías de equipos, aceites usados (lubricantes de equipos). Gran parte de estos residuos son llevados a rellenos de seguridad, mientras que las baterías y aceites son destinados a tratamiento y comercialización. Es importante señalar que la nula oferta de tratamiento para estos residuos peligrosos impacta en la presión a los rellenos de seguridad donde son dispuestos.

Cabe destacar que, la generación de residuos es muy variada y cambia año tras año, ya que, depende de los procesos de mantenimiento y dada de baja de equipos. En 2022, la cantidad de residuos aprovechados aumentó significativamente, con un incremento del 8.45 % en comparación con 2021. Aunque en 2023 se aprovechó un volumen menor de residuos (421.21 t), se identificaron nuevas oportunidades de aprovechamiento, como campañas y la renovación de contenedores para promover el reciclaje de plásticos. Esto tuvo un impacto positivo, ya que, la cantidad de plástico reciclado aumentó de 0 a 400 kg. Además, se implementó un sistema de compostaje para los residuos generados en el comedor.

Cantidad de Residuos Dispuestos (t)		
2021	2022	2023
398.256	431.9	421.215
Meta 2023		Menor a 431.9

A continuación, se detallan los residuos generados en toneladas (t):

Residuos generados (t)			
Tipo de residuo	Categoría de residuo	2022	2023
No peligrosos	Chatarra metálica	145.44	95.34
	Plástico	0	0.45
	Papel y cartón	3.04	3.47
	Basura común	222.38	200.95
	Orgánica	0	2.18
	Llantas en desuso	38.22	42.77
Peligrosos	RAEES	2.97	2.04
	Aceite	45.16	37.069
	Lodos de trampas de grasa	170.37	175.32

	Aguas residuales peligrosas	0	13.31
	Residuos contaminados con hidrocarburos	38.69	31.425
	Residuos biocontaminados	0.46	0.21
Total		666.73	604.534

DPWC cuenta con balanzas calibradas donde se toma el peso de los residuos al salir. Asimismo, los residuos que son cuantificables por unidad son registrados y se encuentran en las guías de remisión.

Por otro lado, los procesos de segregación en fuente y almacenamiento primario son realizados por el personal en DPWC, mientras que la recolección, el transporte y la disposición final son realizados por la EO-RS, la cual es auditada anualmente y participa en las reuniones de seguridad y medio ambiente en donde exponen su gestión y envían evidencias de los avances de sus programas anuales; de esta manera, DPWC da un seguimiento continuo. Adicionalmente, se realizan evaluaciones mediante el Área de Compras para medir la satisfacción del servicio brindado.

Durante la etapa de recolección, DPWC entrega guías de remisión con la descripción del residuo entregado —por peso o cantidad de unidades—, las cuales son firmadas por el contratista. Por otro lado, durante la etapa de disposición final o de aprovechamiento, la EO-RS maneja boletas de pesaje y certificados emitidos por los lugares de destino, esta documentación se envía mensualmente para su registro y verificación al Departamento de Seguridad y Medio Ambiente.

Es importante resaltar que no se han producido derrames de residuos durante las operaciones. En caso de que alguno de sus clientes tenga derrames, la remoción del barco o patio se realiza mediante una carreta especial de 10 m³ que los transporta a la zona de derrames, un área impermeable donde se atienden y resuelven los derrames.

A continuación, se muestran los resultados en toneladas (t) de los residuos no destinados a eliminación y su método de valorización:

Residuos no destinados a eliminación (t)		
Método de valorización	2022	2023
Residuos No Peligrosos		
Reciclaje	189.674	144.07
Compostaje	0	2.18
Subtotal 1	189.674	146.25
Residuos Peligrosos		
Reciclaje	45.164	37.069
Subtotal 2	45.164	37.069
Total	234.838	183.319

La EO-RS ofrece asesoría técnica a DPWC y lleva a cabo la caracterización de residuos para proporcionar opciones de valorización. Gracias a esto, se logra una gestión más eficiente del método de valorización, además de priorizar el aprovechamiento sobre la disposición final en rellenos de seguridad. Según las características de los residuos, la EO-RS gestiona su disposición

final en un relleno sanitario o de seguridad, a fin de garantizar una eliminación responsable de cada residuo.

En la siguiente tabla, se presentan los resultados en toneladas (t) de los residuos destinados a eliminación y su método de eliminación:

Residuos destinados a eliminación (t)			
Método de eliminación	2021	2022	2023
Residuos No Peligrosos			
Rellenos sanitarios	155.496	222.38	200.95
Subtotal 1	155.496	222.38	200.95
Residuos Peligrosos			
Rellenos de seguridad	242.76	209.52	220.265
Subtotal 2	242.76	209.52	220.265
Total	398.256	431.9	421.215

El Sistema de Gestión Ambiental de DPWC incluye un programa para la minimización y manejo de residuos sólidos, el cual establece metas y acciones a alcanzar durante el año. En consonancia con esto, en 2023, DPWC implementó nuevos mecanismos de aprovechamiento junto con estrategias innovadoras para mejorar dicho aprovechamiento. Los logros obtenidos en este sentido marcan el punto de partida para continuar mejorando año tras año. Durante este período, estas acciones se tradujeron en los siguientes resultados:

- En 2022, por cada tonelada se reciclaron 0.35 t, resultado que cumple con el objetivo anual de la empresa. Además, se implementó el Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos para Buques en el Terminal.
- En 2023, por cada tonelada se reciclaron 0.30 t, por lo que la empresa no logró alcanzar el objetivo anual; no obstante, implementó un huerto urbano donde aprovecharon los residuos orgánicos del terminal y se colocaron tachos para plásticos (diferenciados).

Cabe resaltar que, DPWC no ha identificado los impactos negativos asociados con los residuos, debido a que cuentan con un Protocolo de Manejo de Residuos y un Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos para Buques, donde se indican los mecanismos para evitar estos impactos. Además, disponen de un Plan de Emergencias y el Plan de Contingencias de la EO-RS con el fin de abordar impactos potenciales. En caso exista algún impacto negativo, realizan la gestión en concordancia con su Sistema de Gestión Ambiental, la cual cuenta con formularios de acciones correctivas y planes de acción para dar seguimiento y solución al problema. Dichos documentos son auditados cada año para la certificación ISO 14001.

Por otro lado, para asegurar la eficacia del seguimiento a las medidas, la Gerencia General y otras gerencias realizan una revisión anual al seguimiento, así como a los objetivos propuestos y su cumplimiento. De la misma forma, el Departamento de Seguridad y Medio Ambiente realiza revisiones mensuales para ver el avance del programa.

Todos los contratistas que ingresan son parte de la gestión interna en las medidas de segregación y medidas de manejo de residuos sólidos, desde la inducción obligatoria de seguridad y medio ambiente hasta la supervisión del personal en la ejecución de trabajos. Por ello, DPWC considera que sus contratistas tienen una participación clave en la gestión de residuos.

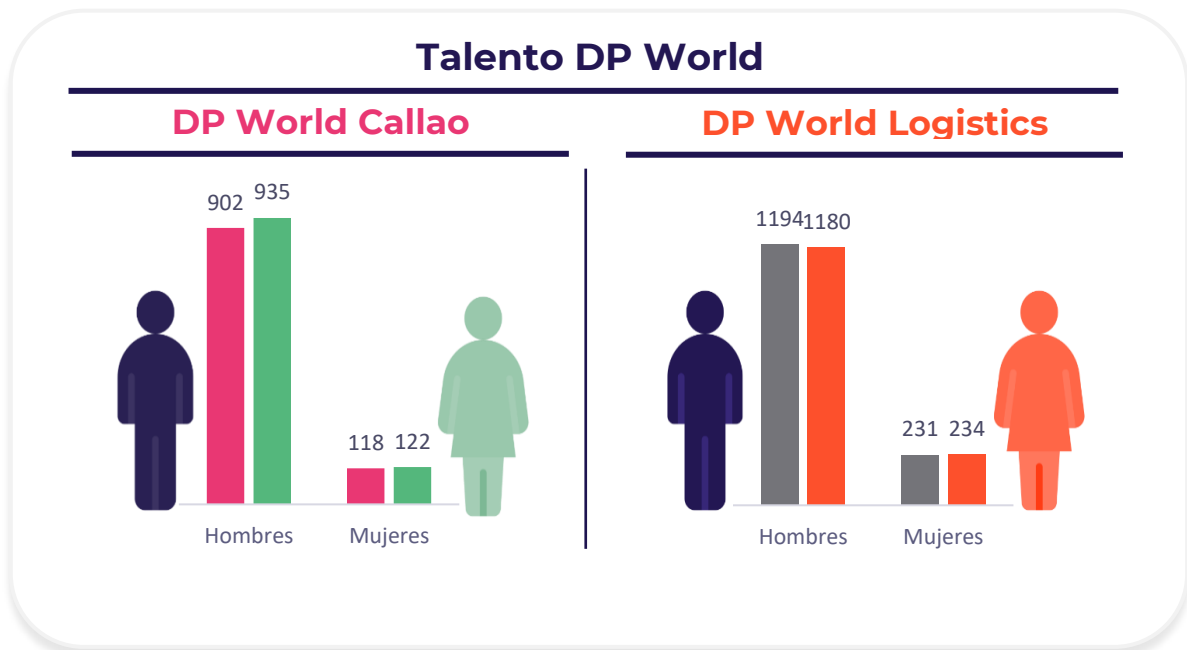
5 Enfoque humano hacia nuestro talento

DP World reconoce que el crecimiento y desarrollo de sus operaciones depende en gran medida de su talento humano. Por ello, se dedica a impulsar el desarrollo personal y profesional de todos sus colaboradores, reconociendo que esto contribuye directamente al logro de los objetivos de la compañía. Para ello, fomenta un clima laboral saludable basado en el respeto y la confianza.

5.1. Equipo humano

GRI 2-7

DP World cuenta con el mejor talento humano para el desarrollo de sus operaciones. A continuación, las cifras de colaboradores en DPWC y DPWL:



En 2022, DPWC contó con un total de 1 020 colaboradores y, para 2023, ascendió a 1 057 colaboradores.

	2023
Porcentaje de colaboradores menores 30 años	16.28 %
Porcentaje de colaboradores entre 30 a 50 años	75.13 %
Porcentaje de colaboradores mayores de 50 años	8.59 %

A continuación, se presenta la cantidad de colaboradores por tipo de contrato:

Tipo de contrato	Sexo	2022	2023
		Callao	Callao
Permanente	Hombres	729	719
	Mujeres	44	43
Temporales	Hombres	173	216
	Mujeres	74	79
Total		1 020	1 057

Cabe resaltar que, tanto en el año 2022 como en el 2023, el 100 % de los colaboradores de DPWC trabajó a jornada completa.

Tipo de jornada	Sexo	2022	2023
		Callao	Callao
Jornada Completa	Hombres	902	935
	Mujeres	118	122
Total		1 020	1 057

En los datos presentados se ha considerado a todo el personal activo y cesado que estuvo en el periodo 2022-2023. Es importante señalar que no hubo fluctuaciones significativas en este periodo.

En la siguiente tabla se muestran la rotación y nuevas contrataciones de los colaboradores de DPWC según grupo etario, edad y región, durante el periodo 2022-2023.

Rotación por edad, género y región	2022					
	Número		Porcentaje		Tasa	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima
Menores de 30 años	25	15	2.45%	1.47 %	2.45 %	1.47 %

Entre 30 y 39 años	20	5	1.96 %	0.49 %	1.96 %	0.49 %
Entre 40 y 49 años	19	2	1.86 %	0.20 %	1.86 %	0.20 %
Entre 50 y 59 años	3	0	0.29 %	0.00 %	0.29 %	0.00 %

Rotación por edad, género y región	2023					
	Número		Porcentaje		Tasa	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima
Menores de 30 años	12	17	1.14 %	1.61 %	1.14 %	1.61 %
Entre 30 y 39 años	19	4	1.80 %	0.38 %	1.80 %	0.38 %
Entre 40 y 49 años	11	2	1.04 %	0.19 %	1.04 %	0.19 %
Entre 50 y 59 años	5	0	0.47 %	0.00 %	0.47 %	0.00 %

Nuevas contrataciones por edad, género y región	2022					
	Número		Porcentaje		Tasa	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima
Menores de 30 años	31	23	3.04 %	2.25 %	3.04 %	2.25 %
Entre 30 y 39 años	18	2	1.76 %	0.20 %	1.76 %	0.20 %
Entre 40 y 49 años	8	0	0.78 %	0 %	0.78 %	0 %
Entre 50 y 59 años	0	0	0 %	0 %	0 %	0 %

Nuevas contrataciones por edad, género y región	2023					
	Número		Porcentaje		Tasa	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima	Lima
Menores de 30 años	50	24	4.73 %	2.27 %	4.73 %	2.27 %
Entre 30 y 39 años	35	2	3.31 %	0.19 %	3.31 %	0.19 %
Entre 40 y 49 años	11	1	1.04 %	0.09 %	1.04 %	0.09 %
Entre 50 y 59 años	0	0	0 %	0 %	0 %	0 %

Al cierre del periodo 2022-2023, DPWL cuenta con un total de 1 425 y 1 414 colaboradores respectivamente. En la siguiente tabla, se presenta la data de esta subsidiaria, según tipo de contrato, sexo y región.

Tipo de contrato	Sexo	2022		2023	
		Lima	Paita	Lima	Paita
Permanente	Hombres	366	67	390	72
	Mujeres	45	15	46	16
Temporales	Hombres	610	151	571	147
	Mujeres	147	24	150	22
Total		1 425		1 414	

Para el cálculo, DPWL considera el total de personas ocupadas. Si bien hubo una ligera disminución en la cantidad de los colaboradores del 2023 con respecto al 2022, la subsidiaria tuvo un aumento en la cantidad de colaboradores entre los meses de setiembre a diciembre.

Cabe señalar que, al finalizar el periodo 2022-2023, el 100 % de colaboradores de DPWC se encuentra en jornada completa, tal como se muestra en la siguiente tabla:

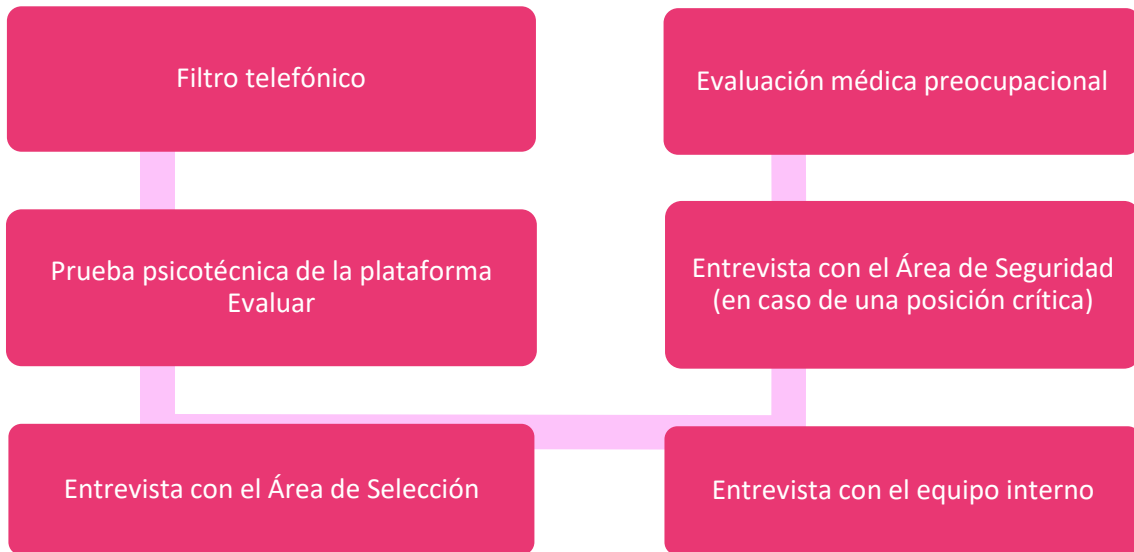
Tipo de jornada	Sexo	2022		2023	
		Lima	Paita	Lima	Paita
Jornada Completa	Hombres	976	218	961	219
	Mujeres	192	39	196	38
Total		1 425		1 414	

Con respecto a los colaboradores que no son empleados de DPWL, se obtuvieron los siguientes resultados:

	2022	2023
Hombres	54	51
Mujeres	65	67
Total	119	118

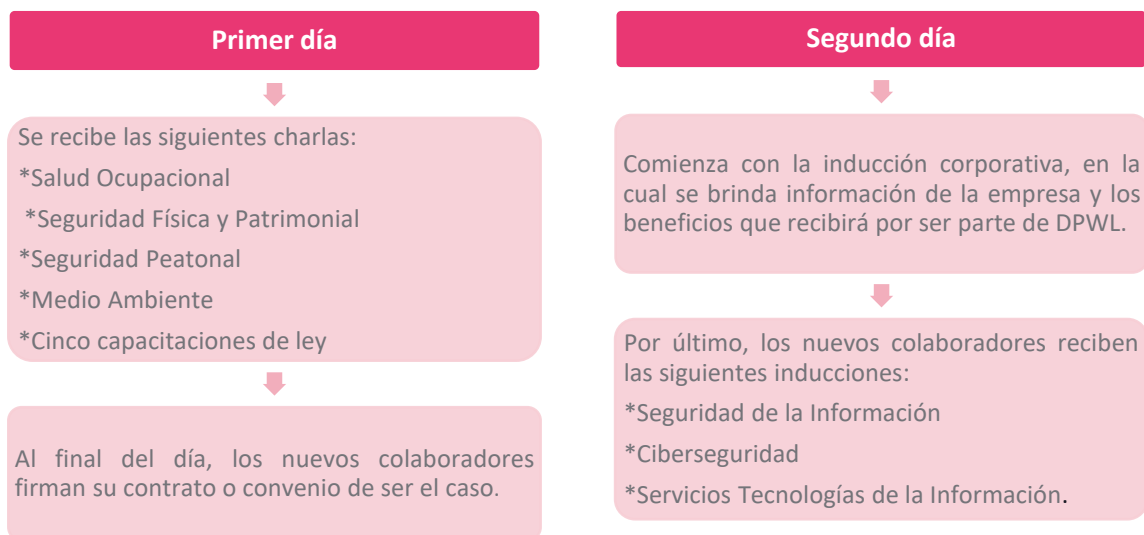
Al igual que la cantidad de colaboradores, durante los meses de setiembre a diciembre hubo un aumento al ser una época de campaña. Esta cantidad también se determinó con el total de personas ocupadas.

El proceso de selección del talento se realiza de la siguiente manera:



Si el candidato supera cada una de las etapas del proceso de selección, se le comunica su ingreso a la compañía y se realizan las coordinaciones correspondientes para la presentación de sus documentos. Mientras que, a los candidatos no seleccionados, se les brinda un agradecimiento por su participación.

Cuando un nuevo colaborador ingresa a ser parte del equipo de DPWC, este tiene dos días de inducciones, las cuales abarcan los siguientes temas:



A continuación, se detalla la rotación de colaboradores por edad, sexo y región en el periodo 2022-2023.

Rotación por edad, género y región	2022											
	Número				Porcentaje				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Lima	Paíta	Lima	Paíta	Lima	Paíta	Lima	Paíta	Lima	Paíta	Lima	Paíta
Menores de 30 años	45	30	34	12	34 %	23 %	61 %	21 %	24 %	16 %	18 %	64 %
Entre 30 y 39 años	41	6	8	2	31 %	5 %	14 %	4 %	22 %	32 %	43 %	11 %
Entre 40 y 49 años	7	0	0	0	5 %	0 %	0 %	0 %	37 %	0 %	0 %	0 %
Entre 50 y 59 años	4	0	0	0	3 %	0 %	0 %	0 %	21 %	0 %	0 %	0 %
Mayores a 60 años	0	0	0	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Rotación por edad, género y región	2023											
	Número				Porcentaje				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Lima	Paíta	Lima	Paíta	Lima	Paíta	Lima	Paíta	Lima	Paíta	Lima	Paíta
Menores de 30 años	50	32	33	6	24 %	15 %	54 %	10 %	18 %	12 %	12 %	2 %
Entre 30 y 39 años	66	11	18	3	31 %	5 %	35 %	5 %	24 %	4 %	7 %	1 %
Entre 40 y 49 años	37	3	1	0	17 %	1 %	2 %	0 %	14 %	1 %	0 %	0 %
Entre 50 y 59 años	10	2	0	0	5 %	1 %	0 %	0 %	4 %	1 %	0 %	0 %
Mayores a 60 años	1	0	0	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

En DPWL se desarrollan encuestas de adaptabilidad del puesto, práctica que les permite medir la eficacia de la gestión de contratación del personal nuevo. Estas encuestas son resueltas por los jefes de los nuevos colaboradores un mes después de su ingreso. En ese mismo periodo de tiempo, el colaborador completa el formato de inducción operativa, que tiene como objetivo reforzar aspectos básicos sobre sus funciones, normas internas y medidas de seguridad de la compañía.

5.2. Creemos en su potencial

GRI 404-1

Apostamos por el fortalecimiento de la cultura de aprendizaje mediante programas de capacitación, cursos de especialización, entre otros, a fin de brindar las herramientas necesarias a nuestros colaboradores para que puedan desempeñarse de forma óptima.

5.2.1. Desarrollo de talento

La gestión del talento es una prioridad estratégica que direcciona a las empresas a formar futuros líderes, por lo cual, su importancia radica en impulsar el potencial, aprendizaje y desempeño de los colaboradores, alineados a la cultura empresarial.

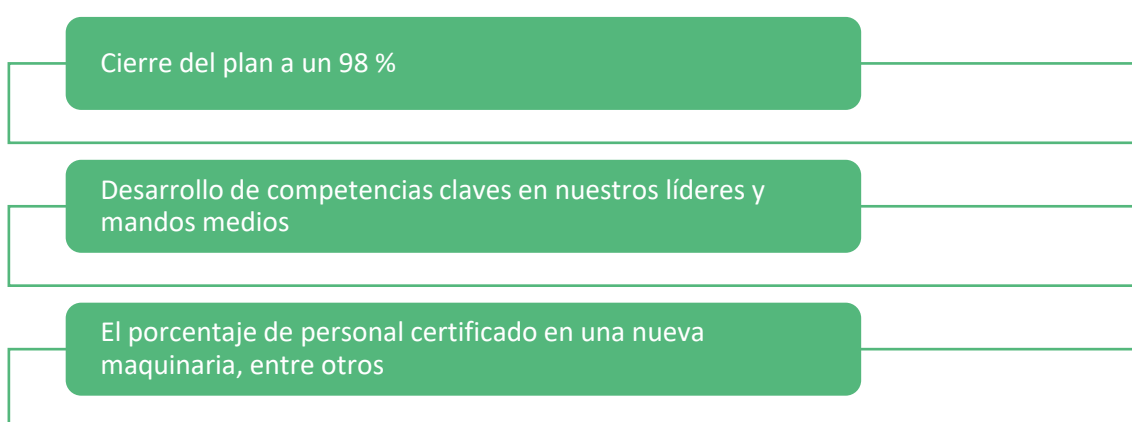
DP World Callao

DPWC elabora un Plan de Capacitación Anual en colaboración estrecha con los líderes de equipo, y se asegura de revisarlo minuciosamente para realizar un seguimiento efectivo del desarrollo

del talento humano. Asimismo, convencida del potencial de crecimiento de sus colaboradores, la empresa realiza inversiones significativas en programas relacionados con el desarrollo personal y profesional.

Criterio	2021	2022	2023
DP World Callao	USD 257 247.00	USD 288 228.00	USD 424 294.00
Promedio de inversión en Programas de Desarrollo			USD 1 564

En 2023, DPWC mantuvo su compromiso con la formación reglamentaria *on time* y puso un énfasis especial en certificar al personal operativo para cumplir con los requisitos de la Fase 2 del proyecto. Además, se introdujeron nuevos programas diseñados para fomentar la adopción de metodologías eficientes en todos los departamentos. En esta línea, durante este año, DPWC logró importantes hitos detallados a continuación:



Los desafíos estuvieron vinculados con el retorno a la modalidad presencial de varios entrenamientos en 2022. Sin embargo, gracias a los resultados obtenidos, el equipo de DPWC ahora posee las competencias necesarias para enfrentar los desafíos a corto y mediano plazo con confianza. La planificación de estas capacitaciones ha permitido a la empresa incrementar el número de horas promedio por colaborador en 10.4 horas; además, lograron cerrar el plan en más del 98 %. Cabe señalar que, las certificaciones internas se aprueban con un mínimo de 85 % y estas permiten que el personal operativo esté habilitado para manejar equipos dentro del terminal.

Los entrenamientos brindados por DPWC tienen un impacto positivo en los resultados de la compañía. Estos programas ofrecen herramientas para optimizar y agilizar los procesos que impactan en la productividad, así como para formar líderes que puedan obtener mejores resultados en sus equipos, cierre de brechas de conocimiento y habilidades específicas dentro de los equipos, lo cual contribuye directamente en el alcance de resultados satisfactorios.

La planificación de los entrenamientos, programas y capacitaciones se realiza en un periodo no menor a tres semanas de su ejecución, lo que permite a DPWC evaluar aspectos y mitigar aquellos factores imprevistos que pudieran ocurrir. Las medidas adoptadas en caso de impactos no deseados que puedan interferir en la calidad de enseñanza son, principalmente, buscar eliminar el impacto a través de la modificación de aspectos del plan original, contrarrestar el impacto, analizar las causas, entre otros. Gracias a la planificación eficaz, la empresa logra prevenir impactos negativos.

Para medir la eficacia del entrenamiento, DPWC cuenta con diversas fuentes de acuerdo con el tipo de entrenamiento:

- Examen de validación de conocimientos
- Preguntas aleatorias
- Ejercicios prácticos
- Encuesta de satisfacción

Cuando son planes específicos, la eficacia del entrenamiento se mide con base en los resultados obtenidos en los procesos, proyectos, entre otros. Asimismo, mensualmente, DPWC realiza un seguimiento de cumplimiento del plan de entrenamiento y la tasa de aprobados. Las lecciones aprendidas le han permitido a la subsidiaria mejorar la identificación de necesidades de entrenamiento y la priorización de estas, lo cual optimizó su gestión.

Cabe destacar que, DP World considera los siguientes compromisos relacionados al desarrollo del talento:

- Política de Capacitación
- Instructivo de Cross Training
- Procedimiento de Certificación Interna

La opinión de los grupos de interés es fundamental para seguir creciendo. Por ello, DPWC adopta un ciclo de mejora continua y enfoca sus acciones hacia aquellas áreas que tienen un impacto tanto en el negocio como en la estrategia, la cultura y la sostenibilidad de su operación.

Las capacitaciones de DPWC, durante el periodo 2022-2023, se enmarcaron en términos de manejo de maquinarias y otras habilidades técnicas específicas del negocio, acorde a los siguientes planes:

Plan de capacitaciones en ISO 9001, 14001 y 28000

Plan de entrenamiento de brigadas

Plan de SSO

A continuación, el detalle de la data de capacitaciones en DPWC, durante el periodo 2022-2023.

	2022				2023			
	Perú				Perú			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de colaboradores que recibieron capacitación	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de colaboradores que recibieron capacitación	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de colaboradores que recibieron capacitación	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de colaboradores que recibieron capacitación
Alta Gerencia	2	100 %	0	0	1	50.0 %	0	0
Gerentes	7	100 %	2	100 %	8	100.0 %	5	83.3 %
Administrativos	157	100 %	93	100 %	164	94.8 %	82	98.8 %
Operativos	718	97 %	23	85 %	749	99.5 %	26	81.3 %
Total	884	98 %	118	99 %	922	98.5 %	113	93.4 %

	2022				2023			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por colaborador	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por colaborador	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por colaborador	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por colaborador
Alta Gerencia	7	3.50	0	0	11	11.00	0	0
Gerentes	409	58.43	111.75	55.88	329	41.13	256	51.20
Administrativos	5 542	35.30	2 763	29.71	6 012	36.66	2 381	29.04
Operativos	21 415	29.83	1 348	58.61	22 463	29.99	1 034	39.77
Total	27 373	30.96	4 223	35.79	28 815	31.25	3 671	32.49

En el periodo 2022-2023, se capacitaron 1 002 y 1 035 colaboradores respectivamente, resultados que representan un porcentaje de 100 % de personal capacitado, con un total de 31 596 horas dedicadas a su formación en 2022 y 32 486 horas en 2023.

Colaboradores formados	Unidad	Perú		
		2021	2022	2023
Número total de colaboradores formados	Número	990	1 002	1 035
Número total de horas dedicadas a la formación	Horas	20 920	31 596	32 486
Porcentaje total de colaboradores que recibieron formación	Porcentaje	100 %	98 %	98 %
Promedio de horas de formación laboral	Porcentaje	21.13	31.53	31.39

DP World Logistics

DPWL cuenta con una Política de Capacitación y tres programas enfocados en el desarrollo del talento:

- Plan Anual de Capacitación en Seguridad y Medio Ambiente
- Plan Anual de Capacitaciones Técnicas
- Plan Anual de Brigadas

Estos planes anuales se elaboran tras una evaluación exhaustiva de las necesidades de capacitación de cada área de la empresa. Una vez completada esta evaluación, el plan se somete a la validación de la Gerente de Gestión Humana, quien lo aprueba mediante un proceso formal de capacitación. Por otro lado, el Área de Capacitación se encarga de identificar las brechas de competencias y conocimientos en el personal de DPWL, con el objetivo de diseñar programas o cursos de inducción que impulsen el desarrollo profesional de los colaboradores. Estos programas se concretan en el Plan Anual de Capacitación, que es revisado y validado por los gerentes de las áreas pertinentes y el subgerente de Gestión Humana. En línea con esto, DPWL se ha fijado como meta alcanzar el 90 % de los cursos programados en este plan.

Cabe resaltar que, DPWL cuenta con un sistema *online* denominado Crehana, que es una ruta de aprendizaje de capacitación para obtener certificados. Del mismo modo, realizan capacitaciones presenciales de acuerdo con la ley (obligatorias), además de capacitaciones sobre habilidades blandas y de motivación.

Para medir la eficacia de la gestión de sus programas de formación, DPWL realiza dos encuestas: la primera dirigida al jefe inmediato para evaluar como el colaborador aplica los conocimientos aprendidos, y la segunda dirigida al colaborador para evaluar de qué manera contribuyen los conocimientos aprendidos a su puesto de trabajo.

Las capacitaciones de DP World Logistics, durante el periodo 2022-2023, se enmarcaron en los siguientes planes:

Plan de capacitación en Entrenamiento de Brigadas

Plan de capacitación en Salud Ocupacional

Plan de capacitación en Sistema Integrado de Gestión

Plan de capacitación en Seguridad y Medio Ambiente

Plan de capacitación en Ingeniería

Plan de capacitación en Desarrollo de Habilidades Personales

Plan de capacitación en Operaciones

Plan de capacitación en Gestión Humana

Plan de capacitación en Reffer

Plan de capacitación en TI

El costo de los cursos ofrecidos por DPWL son asumidos por la compañía, por lo que estos son gratuitos para el colaborador. No obstante, si el monto de la capacitación excede los S/ 2 000, se pide al colaborador que firme una carta de compromiso donde se especifica un tiempo mínimo de permanencia en la compañía una vez concluido el curso.

La siguiente tabla detalla la capacitación recibida por los colaboradores de DPWL, en el periodo 2022-2023.

Colaboradores cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad, desglosado por categoría profesional	2022				2023			
	Perú				Perú			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de colaboradores que recibieron capacitación	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de colaboradores que recibieron capacitación	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de colaboradores que recibieron capacitación	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de colaboradores que recibieron capacitación
Alta Gerencia	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerentes	15	80 %	2	100 %	15	82 %	1	100 %
Administrativos	138	52 %	119	61 %	114	55 %	125	63 %
Operativos	400	54 %	38	53 %	405	60 %	53	58 %
Total	553	51 %	159	58 %	534	53 %	179	60 %

Asimismo, se presentan las capacitaciones brindadas al personal de DPWL, según modalidad y tema de prioridad:

	2022				2023			
	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por colaborador	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por colaborador	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por colaborador	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por colaborador
Alta Gerencia	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerentes	356.25	10.3	55	16	307.25	12	70	17
Administrativos	6 086	11.8	2 075.78	14.8	4 974.08	13.8	3 456	11
Operativos	31 050	16.9	1 039	12.4	30 928.22	17.5	1 283	12.7
Total	37 492.25	13	3 169.78	14.4	36 209.55	14.4	4 809	13.56

Colaboradores formados	Unidad	Perú		
		2021	2022	2023
Número total de colaboradores formados	Número	379	653	758
Número total de horas dedicadas a la formación	Horas	3 053	40 662	41 019
Porcentaje total de colaboradores que recibieron formación	Porcentaje	51 %	55 %	58 %
Promedio de horas de formación laboral	Porcentaje	10 %	16 %	18 %

5.2.2. Buen clima laboral

En 2022-2023, DPWL aplicó una encuesta a su personal respecto al clima laboral, la cual dio como resultado que el 80 % ha desarrollado sentido de pertenencia hacia la empresa, en el año 2023.

Nivel de compromiso DP World Logistics		
2021	2022	2023
83	76	80

Por su parte, DPWC se ha dedicado activamente a mejorar el clima laboral mediante un constante acercamiento a sus colaboradores. En esta línea, durante el 2023, se implementaron diversos programas con el objetivo de fortalecer este aspecto en la empresa, los cuales permitieron desarrollar un mayor nivel de compromiso en su talento humano.

Nivel de compromiso DP World Callao		
2021	2022	2023
79	89	82
Meta		80

5.2.3. Alianzas y programas estratégicos

DPWC brinda cursos de especialización con base en las necesidades identificadas previamente en cada puesto de trabajo. Estos programas son desarrollados mediante alianzas con las siguientes universidades e institutos del país:



UPC
Universidad Peruana
de Ciencias Aplicadas

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
(UPC)



**UNIVERSIDAD
DE LIMA**

Universidad de Lima



Británico



Universidad Privada del Norte



Universidad Científica del Sur

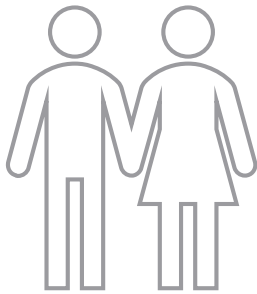


Universidad San Ignacio de Loyola (USIL)



Walt Street English

Además, DPWC ha desarrollado los siguientes programas para fortalecer el desarrollo de capacidades de sus colaboradores:



Programa para el desarrollo de las familias

Este programa brinda cursos para el desarrollo de habilidades blandas y competencias de inserción laboral para los hijos del personal de DP World Callao. Además, incluye un programa específico de empoderamiento y desarrollo de liderazgo femenino y habilidades de emprendimiento para las esposas de los colaboradores de la empresa.

Programa de becas

Este programa implica que los colaboradores presenten proyectos de mejora para sus áreas. Los proyectos ganadores son acreedores de una beca del 50 % para estudios técnicos, de pregrado y maestría.



La meritocracia es un factor importante en la compañía. En 2023, la evaluación de desempeño se enfocó en dos tipos de medida: operativo, por funciones y valores; administrativo, mediante la evaluación por objetivos y principios. Además, realizan evaluaciones anuales para obtener el *feedback* correspondiente, con el objetivo de escuchar todas las opiniones y comentarios.

Las encuestas generan puntos de apoyo significativos en el ABC Laboral, donde se forman espacios de diálogo e intercambio de información, se manejan plataformas virtuales y consultas rápidas sobre sus boletas.

5.3. Enfoque de bienestar

Anualmente, tanto DPWC como DPWL aplican una evaluación de desempeño a sus colaboradores, además de gestionar programas que motiven e incentiven a su personal.

En este marco, DPWL ha implementado programas destinados a mejorar el bienestar personal y la calidad de vida de su personal. Durante el periodo 2022-2023, la empresa ha gestionado las siguientes iniciativas:

Actividades de integración familiar

- Realización de eventos acordes a las festividades nacionales (Fiestas Patrias, Navidad entre otros), a donde se invita a la familia de los colaboradores a participar, especialmente a sus hijos.

Eventos corporativos familiares

- Realización de bingo familiar por el aniversario de la empresa y por fin de año.

Programa escolar

- Otorgamiento de préstamos escolares en apoyo a familias.
Vacaciones útiles como talleres deportivos, artísticos y lúdicos, dirigido a niños(as) de entre 3 a 10 años de edad.
- Entrega de *packs* escolares que beneficiaron a colaboradores de la empresa.

Convenios corporativos

- Acceso a servicios mediante promociones preferenciar a los colaboradores de la empresa como a sus familias. Este programa contribuye en el bienestar de su condición socio-económico-familiar.

Del mismo modo, DPWC brinda a sus colaboradores las siguientes licencias:

- Descanso médico
- Licencia por duelo
- Licencia con goce de haber
- Faltas injustificadas
- Subsidio por accidente
- Suspensión
- Licencia por cumpleaños
- Subsidio por enfermedad
- Subsidio por accidente de trabajo
- Licencia por paternidad
- Licencia sin goce haber / Descanso temporal
- Licencia sindical
- Licencia por estado de salud grave familia
- Subsidio pre y post natal
- Licencia comité seguridad

5.4. Protegemos los Derechos Humanos

La compañía tiene compromisos establecidos para la protección de los derechos humanos. Para ello, cuenta con políticas y declaraciones que informan a sus grupos de interés internos sobre la postura que adopta DP World en relación con este tema, y define las prácticas empresariales que respaldan los derechos humanos.

Estas políticas tienen alcance a todas las entidades operativas bajo el control de la compañía y los colaboradores de DP World. Esto quiere decir que, se busca establecer una cultura que fomente el respeto y apoye la dignidad, el bienestar y los derechos humanos de sus colaboradores y de su extensa cadena de suministro.

DP World respeta y apoya la dignidad, el bienestar y los derechos humanos tanto de sus colaboradores como de los trabajadores en toda su cadena de suministro. Por ello, la empresa trabaja activamente para fomentar una cultura que promueva los derechos humanos en todas sus prácticas empresariales y relaciones con sus colaboradores, proveedores, comunidades y otros grupos de interés. Con base en esta premisa, la Política de Derechos Humanos de DP World establece el enfoque y la posición que la empresa adopta con respecto a este tema, definiendo además las prácticas empresariales que respaldan los derechos humanos. Esta política está guiada por los siguientes lineamientos:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en el cual se aplica el marco de las Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar”.
- Las Normas de Desempeño de la IFC sobre Sostenibilidad Ambiental y Social.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Los compromisos de DP World sobre los derechos humanos se encuentran establecidos en los siguientes documentos:



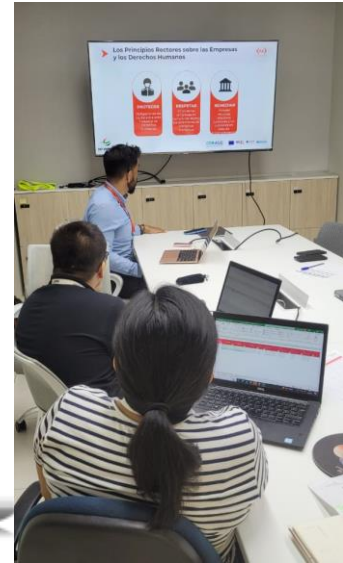
En específico, DPWC promueve una cultura de respeto a los derechos humanos mediante la capacitación de sus colaboradores. A continuación, se detalla el ratio de horas hombre dedicadas a la formación en esta materia.



Ratio de horas hombre en formación sobre Derechos Humanos:

50.54

En el año 2023, realizaron un diagnóstico de derechos humanos y una capacitación en derechos humanos, como base del compromiso para contribuir a respetar los derechos de las personas.



5.4.1. Debida Diligencia en Derechos Humanos

GRI 406-1



En el año 2023, DP World realizó un diagnóstico de debida diligencia en materia de derechos humanos, en el cual se evidenció los avances en su implementación como parte de la gestión del negocio; esto con el fin de establecer un Plan de acción y cierre de brechas. En este proceso, participaron diferentes áreas de la compañía, tales como las relacionadas a:

- Legal y Asuntos Corporativos
- Seguridad y Medio Ambiente
- Sostenibilidad
- Recursos Humanos

Cabe señalar que, en el año 2021, DP World con el apoyo de Insuco Perú, realizó una auditoría sobre la gestión de los derechos humanos en su cadena de suministros. En el cual se evaluó a 11 contratistas, donde se identificó las brechas y se definieron planes y acciones a implementar en base a las dimensiones evaluadas y la hoja de ruta a seguir. Mientras que, en 2023, con el apoyo de Responde, se desarrolló la auditoría a contratistas priorizados, con el objetivo de evaluar el nivel de cumplimiento e identificar las brechas de gestión sobre los derechos humanos. Además, se realizaron sesiones de acompañamiento a contratistas, sobre los siguientes temas:

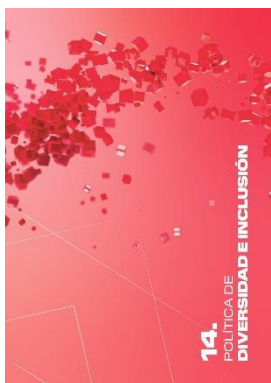
Taller N.º 1: Introducción a la debida diligencia en derechos humanos y a los principios voluntarios de seguridad y derechos humanos.

Taller N.º 2: Identificación y análisis de riesgos en materia de derechos humanos.

Taller N.º 3: Fortalecimiento de los mecanismos de quejas y reclamos.

Gracias a las acciones emprendidas para promover la protección de los derechos humanos, durante los últimos tres años (2021-2023), DPWC no ha recibido ninguna denuncia relacionada con este tema.

5.4.2. Cultura diversa e inclusiva



DP World reconoce la importancia de la diversidad e inclusión, en tal sentido, **promueven un ambiente de respeto y apoyo en todas sus instalaciones**. Su Política de Diversidad e Inclusión está sujeta a la legislación peruana y se actualizará según sea necesario para seguir cumpliendo con la legislación y los códigos de práctica internacionales.

La gestión de diversidad de DP World lucha contra el acoso, los estereotipos, los prejuicios y comportamientos indignos, ya que, de esta manera, se formarán ambientes mucho más inclusivos y diversos que permitirán fomentar la innovación y creatividad, además de contribuir en el crecimiento y la mejora de la competitividad.

Cabe señalar que, es responsabilidad de cada director o gerente eliminar cualquier comportamiento inapropiado y tomar las medidas disciplinarias correspondientes. En caso la situación sea grave, se deberá informar al director de recursos humanos. Asimismo, cada colaborador es responsable de su comportamiento y de asegurar que este sea apropiado en todo momento. Es de destacar que no se permiten represalias contra algún colaborador que informe sobre un evento discriminatorio.

5.4.3. Igualdad de oportunidades

DPWC busca brindar las mismas oportunidades a todos sus colaboradores. En la actualidad, el 11.54 % de su personal son mujeres, y la empresa se esfuerza cada año por aumentar su participación en la cadena de valor.

Criterio	Porcentaje
Porcentaje de mujeres empleadas	14.51 %
Porcentaje de mujeres a nivel gerencial	28.57 %
Porcentaje de mujeres a nivel jefatura	21.51 %
Porcentaje de mujeres a nivel profesional	48.84 %

Porcentaje de mujeres a nivel operativo	2.73 %
---	--------

A continuación, se detalla la diferencia salarial entre hombres y mujeres en DPWC:

Empresa	DP World Callao*
Nivel gerencial	0.84
Nivel Jefaturas o coordinaciones	3
Nivel profesional	1.45
Nivel operativo	0.99

Nota. (*) Promedio de salarios.

Respecto a los colaboradores de DPWC con alguna discapacidad, se cuenta con un Programa de Vigilancia de Discapacitados, en el cual se establecen los parámetros que permitan delinear la política, mecanismos de educación, control y seguimiento para integrar a personas con discapacidad a las actividades de la empresa.

Porcentaje de colaboradores con discapacidad		
2021	2022	2023
4 %	3 %	3 %

5.5. Prevenimos el acoso sexual



La Política de Prevención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual garantiza que los colaboradores, asesores, visitantes y clientes de DP World sean tratados de manera equitativa y justa, además de fomentar un ambiente libre de cualquier comportamiento discriminatorio, intimidante u ofensivo. Asimismo, según la Ley N.º 27492 se debe prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual.

Por su parte, el Comité de Intervención frente al acoso y hostigamiento sexual tiene como objetivo prevenir e investigar las denuncias, además de emitir recomendaciones de sanción para evitar nuevos casos. Asimismo, debe garantizar la participación equitativa de los representantes de los colaboradores y del empleador durante este proceso.

Cabe resaltar que las denuncias, quejas o informes son tratados con seriedad y de manera confidencial, además de asegurar que no impliquen represalias.

5.6. Convenio de negociación colectiva

GRI 2-30

DP World reconoce la importancia de respetar los derechos de sus colaboradores; es por ello que firman acuerdos con sus sindicatos para regular las condiciones de trabajo. Cabe resaltar que el 100 % de sus colaboradores, tanto en DPWC y DPWL trabajan a tiempo completo. Por

consiguiente, el porcentaje de colaboradores cubiertos por los convenios de negociación colectiva es el siguiente:

Empresa	2021	2022	2023
DP World Callao	12.23 %	10.27 %	7.28 %
DP World Logistics	11 %	13 %	13 %

5.7. Salud y seguridad en el trabajo

GRI 2-23, GRI 2-27, GRI 403-1

DP World cuenta con una Política de Seguridad y Medio Ambiente, la cual se difunde a todos los colaboradores, a terceros y a visitas

Una de las principales preocupaciones de DP World es la salud de su personal, por ello, realiza acciones para reforzar su compromiso con el cuidado de la salud de sus colaboradores. Bajo esta premisa, DPWC y DPWL identifican y evalúan los peligros de salud, seguridad y medio ambiente para reducir los riesgos asociados a sus actividades y reducir los impactos adversos que estas puedan generar

Del mismo modo, DP World ha puesto en marcha un Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST), el cual se aplica con base en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º 29783, su reglamento Resolución Ministerial 005-2012-TR y modificatorias. Además, la compañía mantiene un sistema de gestión de seguridad compuesto por una política, pilares HSE, procedimientos, protocolos e instructivos de las diferentes actividades que realizan en sus instalaciones.

DP World cuenta con un Sistema de Gestión en Seguridad, Salud y Medio Ambiente —que cubre a la totalidad de colaboradores de la compañía— que tiene como propósito identificar y evaluar los peligros en torno a estos afectos, con el objetivo de establecer técnicas y controles que reduzca los riesgos asociados, hasta alcanzar un nivel aceptable. Cabe señalar que este sistema tiene un enfoque de cero daños, basado en tres pilares:



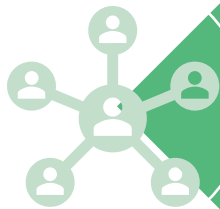
Liderazgo y compromiso

La Gerencia de DP World lidera la creación de una cultura empresarial que valora la salud y seguridad ocupacional como parte esencial del negocio. Este pilar sostiene involucrar a su equipo humano tanto en la identificación del problema como en el planteamiento de soluciones.



Reducción y mejora de riesgos

Mediante la identificación, planificación y controles innovadores, DP World elimina y reduce todo aquello que pueda crear un lugar de trabajo inseguro y que pueda poner en riesgo el medio ambiente.



Compromiso "Por los que vivimos"

El equipo de DP World asume la responsabilidad de la seguridad en el lugar de trabajo como valor esencial. Diariamente, los colaboradores deben vivir según los comportamientos fundamentales de la salud y seguridad laboral para eliminar y/o reducir los riesgos críticos de la empresa.

Asimismo, DP World cuenta con un Reglamento Interno De Seguridad, Salud y Medio Ambiente que debe cumplirse de forma estricta en todos los niveles jerárquicos de la compañía, tanto administrativos como operativos.

Con la finalidad de evitar daños en su equipo, DP World brinda cursos de formación sobre seguridad y salud en el trabajo para identificar los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos sus colaboradores y contratistas en sus puestos de trabajo. Estos son los mencionados a continuación:

- Plan de Evacuación
- Reporte de incidentes
- Matriz IPERC (RA)
- Primeros Auxilios
- Estilo de vida saludable
- Aislamiento y bloqueo
- ADT / JSA
- Trabajos en espacios confinados
- MATPEL I
- MATPEL II
- Manipulación y almacenamiento de MATPEL
- Izaje de carga
- Seguridad en trabajos en caliente

- Seguridad en trabajos eléctricos
- Uso de herramientas de poder
- Gestión Ambiental
- Fatiga y somnolencia para conductores de camioneta
- Fatiga y somnolencia para conductores de semitráiler
- Cáncer de mama
- Cáncer próstata
- Cáncer de piel
- Salud mental en el entorno laboral
- Prevención y manejo del estrés y ansiedad
- Cuidados durante la gestación y lactancia
- Vacunas contra el COVID-19
- Problemas de salud relacionados al consumo de tabaco y abuso de alcohol
- Ergonomía

5.7.1. Fomentamos la seguridad

DP World Logistics

GRI 403-1, GRI 403-4, GRI 403-8

Son los clientes, proveedores, contratistas, comunidad, colaboradores, gobierno y sociedad, el núcleo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual se enfoca en la prevención de accidentes laborales y nuestra gestión de la salud.

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo prioritario garantizar que todos los colaboradores regresen a casa seguros y, para lograrlo, se mide el éxito en función del bienestar general. En esta línea, se han incorporado mensajes de seguridad en las comunicaciones diarias y se realizan mejoras constantes en los sistemas de seguridad para cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios, así como con los programas voluntarios derivados de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, se fomenta la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones relacionadas con la seguridad, y se les brinda capacitación, oportunidades de participación e información para mejorar sus competencias y habilidades para trabajar de forma segura.

Cabe resaltar que, la gestión en SST abarca a colaboradores, contratistas, subcontratistas y proveedores, quienes pueden desarrollarse dentro de las instalaciones de la empresa y en servicios que se cubran según el requerimiento de los clientes en las actividades de almacenamiento, depósito y transporte de contenedores por vía terrestre. El 100 % de la población de DPWL participa en Salud Ocupacional y Salud y Seguridad en el Trabajo.

La participación de los colaboradores se canaliza a través del Comité y Subcomité SST, donde el seguimiento es continuo y en las reuniones mensuales se abordan temas de prevención de riesgos. Por otro lado, los contratistas tienen reuniones mensuales para revisar su Sistema de

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), así como los indicadores y temas relevantes en materia de Salud Ocupacional y SST.

El Comité SST abarca las sedes de Lima y Callao, la cual está conformado por seis representantes de colaboradores y seis representantes del empleador, sus reuniones son mensuales y tienen como objetivo aprobar documentos que componen el SGSST, tales como el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros. Dicho comité en conjunto con el Subcomité SST —con sede en Paita—, canalizan las observaciones y oportunidades de mejora que presentan los colaboradores.

	Cobertura 2022		Cobertura 2023	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Colaboradores cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo	1 223	100 %	1 254	100 %
Colaboradores que no sean empleados cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo	535	100 %	844	100 %
Colaboradores cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a auditoría interna	1 223	100 %	1 254	100 %
Colaboradores que no sean empleados cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a auditoría interna	535	100 %	844	100 %
Colaboradores cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	1 223	100 %	1 254	100 %
Colaboradores que no sean empleados cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	535	100 %	844	100 %

Nota. Los datos de los colaboradores son obtenidos de la planilla. En el caso de contratistas, esta información es gestionada dentro de la base de datos de personal externo y gestión de contratistas.

DPWL cuenta con altos estándares de seguridad, los cuales son supervisados en campo y reforzados en la herramienta Toolbox (charlas de seguridad), cuyo formato —mayormente audiovisual—, permite ser más dinámico e interactivo. Las metas, objetivos e indicadores del 2022 y 2023, se basaron lo siguiente:

- Cero fatalidades y lesiones graves.
- Reducir el índice de incidentes reportables.
- Reducir la cantidad de accidentes incapacitantes.
- Reducir el índice de frecuencia.
- Reducir el índice de severidad.

- Reducir el índice de accidentabilidad.
- Cumplir con el Plan Anual de Capacitaciones detallados en 2022 y 2023.
- Cumplir con el Plan Anual de Simulacros.
- Ejecutar el Programa de Inmunización.
- Cantidad de capacitaciones en Toolbox de Salud Ocupacional.
- Capacitaciones de Salud Ocupacional.

En DPWL, la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Seguridad Ocupacional (SO) gira en torno a los servicios ofrecidos, tales como servicios integrales, depósitos de contenedores, impo y expo (fríos y secos), almacenamiento y distribución (depósito aduanero y simple – DAS), gestión de cadena de frío, consolidación y desconsolidación, carga suelta (FWD), depósito de vehículos nuevos, agenciamiento de carga aérea internacional y agenciamiento de carga marítima internacional.

Para mitigar impactos negativos relacionados con SO, DPWL realiza exámenes ocupacionales (EMO) a los colaboradores operativos de manera anual, y a los colaboradores administrativos cada dos años. En el periodo 2022-2023, se realizaron monitoreos ocupacionales de ruido, vibración, calidad de aire, CO₂ y riesgo psicosocial. Asimismo, se realizan inducciones sobre SST y SO para mantener informados, tanto a colaboradores como contratistas, sobre estándares de seguridad previos al inicio de sus operaciones.

En este marco, en materia SO, el colaborador cuyo examen ocupacional haya sido observado, deberá levantar dicha observación dentro de un plazo establecido. Los exámenes médicos se miden de la siguiente manera: exámenes médicos observados entre exámenes médicos con observaciones levantadas multiplicado por 100.

Por otra parte, en materia SST, se realiza la supervisión en campo y reuniones de trabajos de alto riesgo con el fin de realizar un seguimiento eficaz, cuya frecuencia es semanal y mensual, y es realizado por el equipo Seguridad y Medio Ambiente (SMA), quien se encarga de evaluar posibles modificaciones en la supervisión de campo y cambios en los procesos. En el caso de gerencia, las reuniones se mantienen semanales a través del Mornings Meeting.

Gracias a las investigaciones bajo el Método de Análisis de Causa de Incidentes (Incident Cause Analysis Method), se analizan las causas de eventos potenciales y de incidentes, lo que genera medidas correctivas y preventivas a tomarse en cuenta para que no ocurran nuevamente. De igual manera, se minimizan los riesgos a través de la identificación de peligros y riesgos de lesión por accidente laboral mediante la Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles – IPERC (Risk Assessment).

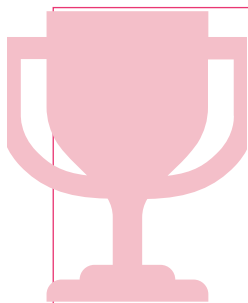
DPWL tiene muy presente que errar es humano, por ello, priman que las fallas sean seguras. Para lograrlo, se implementó el Hard Control, con el fin de priorizar la seguridad durante las interacciones con máquinas. De igual modo, se realizan capacitaciones a los operadores de maquinarias mediante certificaciones, con énfasis en su atención de 360°.

Además, DPWL tiene como enfoque SST cuidar la integridad de sus colaboradores a través de la prevención de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes laborales. Este enfoque ha permitido que no se hayan registrado fatalidades ni lesiones graves desde hace 1 000 días, lo

DP World Logistics cuenta con 1 000 días sin fatalidades ni lesiones graves

que mantiene el compromiso de los líderes de cada departamento de trabajo. Si bien DPWL es una unidad de negocio dinámica y se adecua a las necesidades de sus clientes, todas las actividades son consultadas y validadas por el equipo de SMA.

Durante este periodo, se enfrentaron desafíos en la modificación de la cultura de seguridad de los colaboradores, principalmente debido a desacuerdos ante las recomendaciones de Salud Ocupacional (SO) y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Para contrarrestar esta situación, se llevaron a cabo reuniones de confraternidad entre el personal psicológico y administrativo.



Safety Award 2023 - DP World

Las acciones de DPWL y su enfoque de gestión en materia de SST, lo hicieron merecedor de un prestigioso premio en la categoría de Compromiso Sobresaliente. Este reconocimiento, otorgado por DP World a nivel global, posicionó a la empresa como ganadora entre todas sus ubicaciones alrededor del mundo.

DP World Callao

GRI 403-1, GRI 403-4

Para reducir los riesgos, DPWC emplea la Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) por accidente laboral. Ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, la compañía investiga y revisa el IPERC con el objetivo de verificar si las causas de este se contemplan dentro de los riesgos establecidos en esta matriz. Cabe señalar que la cultura de prevención de la empresa ante riesgos SST, ha permitido tener cero accidentes fatales durante los últimos tres años (2021-2023).

	Colaboradores			Contratista		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Tasa* de frecuencia total de lesiones con tiempo perdido	8.76	11.49	19.06	2.93	5.86	10.40
Tasa* de frecuencia total de lesiones registrables	8.76	11.49	19.06	2.93	5.86	10.40

Nota. Tasa calculada por cada 1 000 000 horas trabajadas.

DPWC mantiene un Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo que le permite dar seguimiento a su gestión. Además, la empresa cuenta con un Comité SST que se reúne mensualmente con miembros representantes de la empresa y de colaboradores, quienes dan seguimiento al cumplimiento del Plan Anual de la compañía, así como ser parte de las investigaciones. Dicho comité es paritario, elegido democráticamente por medio de elecciones generales donde se involucra a la totalidad de colaboradores, puesto que, son ellos quienes

presentan sus candidatos para pasar a elecciones y, quien reciba la mayor cantidad de votos, pasa a ser miembro del comité.

En cuanto a los contratistas, DPWC lleva a cabo reuniones mensuales para dar seguimiento a la gestión de SST de cada empresa. Además, anualmente se realizan auditorías internas al sistema de gestión de los contratistas para evaluar su desempeño. Cabe resaltar que el sistema de gestión de SST de DPWC cubre las operaciones y procesos de todo el personal interno, incluidos los contratistas, y se basa en los pilares HSE de DP World. Además de considerar siete riesgos fatales:



Para DPWC, la opinión y comunicación con sus colaboradores es importante, por ello, se fomenta su participación a través de capacitaciones permanentes, reuniones *focus group* con los diferentes puestos de trabajo o a través del Comité de SST.

Además, la empresa cuenta con un área de *training* cuya función principal es ofrecer capacitación continua a los colaboradores, y que se encarga de gestionar las certificaciones y recertificaciones de competencias para cada puesto de trabajo. Por otro lado, a través del Área de Seguridad y Medio Ambiente, se llevan a cabo inducciones para los trabajos nuevos, incluyendo al personal externo que deba ingresar a las instalaciones de la empresa para realizar operaciones. Es importante destacar que todas las capacitaciones se imparten en estricto cumplimiento con la normativa legal vigente.

	Cobertura 2022		Cobertura 2023	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Colaboradores cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo	1 020	100 %	1 057	100 %
Colaboradores que no sean empleados cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo	782	100 %	813	100 %
Colaboradores cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a auditoría interna	1 020	100 %	1 057	100 %
Colaboradores que no sean empleados cubiertos por el Sistema de Gestión de	782	100 %	813	100 %

Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a auditoría interna				
Colaboradores cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	1 020	100 %	1 057	100 %
Colaboradores que no sean empleados cubiertos por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	782	100 %	813	100 %

Nota. Los resultados han sido recopilados de los reportes mensuales del Área de Recursos Humanos y el Área de Seguridad y Medio Ambiente.

Es importante destacar que DPWC ha logrado un desempeño positivo en la gestión de SST durante el periodo 2022-2023, como lo evidencian los siguientes logros destacados:

Reconocimiento a nivel corporativo de "Puerto modelo" en la gestión operativa y de seguridad.

Capacitación masiva de colaboradores en temas de seguridad y salud.

Reducción del indicador de accidentabilidad del grupo de trabajo de estibadores.

Cabe señalar que el logro de objetivos se evalúa a través de revisiones de la dirección y del sistema corporativo de DP World. Asimismo, su gestión de salud y seguridad no impacta negativamente ni están relacionadas a las relaciones comerciales.

Por otro lado, DPWC cuenta con las siguientes medidas para prevenir, gestionar y abordar de manera óptima la salud y seguridad, con el fin de mitigar impactos negativos. Estas medidas cubren los requisitos y necesidades de los clientes y autoridades.

Medidas preventivas	Medidas de gestión	Medidas adoptadas
<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión constante en la operación. • Capacitación y entrenamiento constante a colaboradores. • Reporte de incidentes en la operación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión y seguimiento de acciones correctivas. • Sistema / Aplicativo de reporte de condiciones inseguras en el terminal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de procedimientos en caso de emergencia. • Disposición de personal competente en todos los turnos (operaciones, seguridad y medio ambiente, ingeniería y protección). • Disposición de brigada de emergencia en todos los turnos de trabajo. • Disposición de equipos de respuesta a emergencias.

5.7.2. Capacitación en SST

GRI 403-5

DP World Logistics

Con el objetivo de prevenir daños en su equipo, DPWL brinda capacitaciones y entrenamientos destinados a identificar los peligros y riesgos a los que están expuestos sus colaboradores, contratistas y personal externo en sus respectivos puestos de trabajo, a fin de que adopten las medidas necesarias para evitar accidentes y enfermedades laborales. En este marco, el Plan Anual de Capacitaciones en materia de SST abarcó los siguientes temas:

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Salud Ocupacional (SO)
<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Evacuación • Reporte de Incidentes • Matriz IPERC (RA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vida Saludable • Primeros Auxilios • Cuidados de la piel y prevención del cáncer de piel • Prevención del cáncer de mama y cáncer de próstata • Ergonomía

DP World Callao

DPWC cuenta con el Plan 2022 y Plan 2023 sobre los cursos de formación de peligros laborales que brindan a sus colaboradores. En el plan del 2022 se incluyeron cursos de inducción a los nuevos colaboradores, respuesta a emergencias, procesos críticos, HSE a miembros del comité, así como también, salud y seguridad ocupacionales, tales como los siguientes:

DPWC cuenta con el Plan 2022 y Plan 2023 sobre los cursos de formación de peligros laborales que brindan a sus colaboradores. Sobre el Plan del 2022, este abarca cursos de inducción para nuevos colaboradores, formación en respuesta a emergencias, procesos críticos, capacitación en HSE para miembros del comité, así como en salud y seguridad ocupacionales, que incluyen los siguientes cursos:

- Inducción General
- Inducción HSE
- Inducción de EPI
- Inducción del estándar de seguridad para peatones
- Inducción a la renovación de HSE y pilares de HSE
- Inducción a primeros auxilios y ergonomía
- Certificado Lock Out – Tag Out
- Evacuación en caso de terremoto y tsunami
- Comando de incidentes
- Teoría de las mercancías peligrosas
- Soporte vital prehospitalario en caso de traumatismo (PHTLS)
- Actualización del puesto de trabajo de identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Primera respuesta ante derrames de gasolineras
- Gestión de residuos para ingeniería
- Uso de fichas de datos de seguridad
- Certificación de aparejador
- Trabajo de altura
- Espacios confinados
- Cultura de seguridad y Mejora continua
- Enfoque Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo I – Riesgos Disergonómicos y Psicosociales
- Enfoque Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo II – Riesgos Biológicos, Físicos y Químicos
- Actualización sobre el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Inspecciones de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Responsabilidades del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad y Salud en el Trabajo: Actualización de aspectos legales
- Regulación Legal y Primeros Auxilios Psicológicos
- Primeros auxilios y buenas prácticas de salud
- Prevención del acoso sexual en el trabajo
- Higiene del Sueño
- OS2 Equipo móvil
- Prevención del estrés laboral

Asimismo, en el Plan 2023, se consideraron los siguientes cursos:

- Inducción general
- Inducción HSE
- Inducción de EPI
- Peatón – Inducción estándar de seguridad
- Inducción sobre acoso sexual
- Inducción de primeros auxilios
- Inducción de ergonomía
- Puestos de Trabajo Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – Inducción
- Inducción al a renovación HSE

- Home Office – Inducción HSE
- Certificación Lock Out- Tag Out
- Uso de Extintores
- Autogestión emocional en respuesta a emergencias
- Rescate en derrumbe
- Soporte vital prehospitalario en caso de traumatismo (PHTLS)
- Limpieza de derrames menores en tierra
- Seguridad Eléctrica NFPA 70 E
- Caja de herramientas
- Formatos ADT y JSA y formación IPERC
- PHTLS eléctrico
- Liderazgo técnico líder y seguridad basada en el comportamiento
- Alcances y limitaciones del técnico líder
- Certificación de aparejador
- Trabajo en altura
- Taller de trabajo en caliente
- Peligro de electricidad
- Responsabilidades del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad y Salud en el Trabajo: Actualización de aspectos legales
- Salud, Seguridad y Psicología Organizacional
- Liderazgo en Seguridad y Salud Ocupacional – Papel del CSST
- Taller de investigación y análisis de causas de accidentes según metodología del MINTRA
- Monitoreo de Seguridad y Salud Ocupacional
- Actualizaciones de la regulación legal de SST y Salud Mental
- Autoidentificación de peligros para HSE Home Office
- Actualización de puestos de trabajo de identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Desconectar: cómo prevenir el agotamiento digital (mental y físico)
- Ergonomía y pausas activas – Home Office
- Home Office y Salud emocional

Actualmente, DPWC cuenta con los siguientes cursos que siguen en marcha y son previstos de culminarse con prontitud:

- Gestión de residuos para ingeniería
- Gestión de residuos para operaciones
- Uso de SDS e introducción al SGS
- Hallazgos de la respuesta de la fauna marina (Response Findings)
- Actualización del puesto de trabajo de identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Salud mental y motivación en el lugar de trabajo
- Uso de extintores de incendios
- Ergonomía y pausas activas
- Seguridad basada en el comportamiento relacionada con equipos móviles y peatonales

5.7.3. Gestión de bioseguridad

DP World Callao

En 2022-2023, DPWC realizó acciones de gestión de bioseguridad, bajo un enfoque enmarcado en dos ámbitos:



Implementación y cumplimiento del Plan de Prevención de Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 y de cuidados adicionales a los indicados por la normativa vigente.



Preocupación por el colaborador y su familia, a fin de generar cercanía ante el contexto.

El Plan de Vigilancia, Prevención y Control contra el COVID-19 de DPWC ha sido aprobado a través del SISCOVID y, posteriormente, del Ministerio de Salud (MINSA). Con base en este plan, se establecieron controles como la formación de un Comité COVID-19, integrado por gerentes de la empresa, y el seguimiento continuo del médico ocupacional de la empresa.

**Durante el 2022-2023,
DP World Callao continuó
cumpliendo estrictamente
con el Plan de Vigilancia,
Prevención y Control contra
el COVID-19**

A continuación, las acciones más relevantes ejecutadas por DPWC, durante el 2022-2023, para garantizar la salud y seguridad de su equipo humano, además de la realización de sus operaciones.



DP World Logistics

Durante la pandemia por COVID-19, gran parte de los colaboradores de DPWL trabajaron de forma remota hasta mediados de 2022. Durante este periodo, se prestó especial atención a las comunicaciones y los procesos. Además, la empresa implementó diversas medidas de control para prevenir la propagación del virus, tales como:

- Desinfección de espacios de trabajo
- Protocolos de bioseguridad
- Protocolo de vestimenta
- Protocolo de ingreso diario

Asimismo, DPWL incentivó la aplicación de las vacunas contra la COVID-19, tal como lo señala la normativa vigente. Esta acción generó un entorno de confianza en el ambiente laboral.

5.7.4. Campañas de salud y seguridad

DPWC y DPWL se realizan acciones para reforzar la gestión de seguridad y salud en su equipo humano. A continuación, las campañas realizadas en el periodo 2022-2023:

Un verano en DP World

- Campaña de prevención destinada a reforzar la importancia de cuidar la salud de los colaboradores, abarcando desde el uso de protector solar hasta prácticas alimenticias e hidratación adecuadas. Para ello, la empresa instala estaciones de bloqueadores cerca de los puestos de trabajo, disponibles durante todo el año para el cuidado de la piel de sus colaboradores.
- Esta campaña se enfoca principalmente en los meses de verano (enero, febrero, marzo) y se emplean diversos medios, como *banners*, murales, charlas de seguridad y un *jingle* especial para asegurar un mayor alcance y concienciación.

Día de la Seguridad

- Anualmente, DPWC realiza campañas por el Día de la Seguridad.

Tómate el tiempo, toma el control

- Esta campaña tiene como objetivo fortalecer la cultura de seguridad y se centra en la importancia de tomarse un momento para analizar el trabajo a realizar y garantizar que todo esté seguro y bajo control. La campaña se encuentra dirigida a todos los colaboradores de DPWC, independientemente de su puesto de trabajo, y se utiliza una variedad de herramientas de comunicación, como *banners*, murales, material audiovisual, dinámicas y charlas de seguridad.



Comprometidos con la comunidad

DP World está comprometido con contribuir al progreso de la comunidad, además de aportar valor a las personas y preservar el medio ambiente en el que lleva a cabo sus operaciones. Por tanto, la sostenibilidad de las operaciones de DP World se basa en la gestión responsable del impacto social y ambiental. Para lograrlo, la empresa involucra a sus colaboradores en la realización de programas sociales a través del voluntariado empresarial, cuyo costo total durante los años 2022 y 2023 se detalla a continuación:

	2022	2023
DP World Callao	USD 142 798.00	USD 119 061.00

Cabe señalar que DP World Callao no realiza contribuciones monetarias, ya que, todas las contribuciones sociales se realizan en especies. En consecuencia, durante el periodo 2022-2023, se realizaron las siguientes contribuciones sociales:

	2022	2023
Contribuciones monetarias	USD 0	USD 0
Contribuciones en especies	USD 209 743.00	USD 150 108.00

Del mismo modo, se consideran diversas políticas que permiten gestionar eficientemente la relación con las comunidades, lo que brinda la posibilidad de generar relaciones más transparentes y cercanas:

Políticas de Sostenibilidad

Plan de Relaciones Comunitarias

Las actividades de DP World se alinean a su estrategia de sostenibilidad **Nuestro Mundo, Nuestro Futuro**, la cual permite trabajar de manera responsable, priorizando la sostenibilidad, el impacto en las personas, las comunidades y el medio ambiente. Gracias a ello, la compañía no genera impactos negativos en sus grupos de interés.

Es de destacar que, durante el periodo 2022-2023, se continuaron con las actividades operativas y constructivas, como el Proyecto Muelle Bicentenario. Este proyecto no solo contribuye al desarrollo económico, sino que también fomenta buenas relaciones sociales en su área de influencia.

Asimismo, y con el objetivo de informar sobre las actividades y, a su vez, recibir consultas, sugerencias, quejas, reclamos o solicitudes, se pone a disposición diversos canales de comunicación:



Comité de Participación y Vigilancia Ambiental

- Conformado por autoridades locales del área de influencia.
- Desarrollan reuniones y actividades basadas en su Estudio de Impacto Ambiental Semidetallado.



Reuniones presenciales con grupos de interés

- Se realizan reuniones con el fin de informar y atender consultas.



Entrega de *brochures* informativos

- Entrega de *brochures* a los grupos de interés ubicados en el área de influencia.



Mesa de partes

- Recepción de solicitudes, sugerencias, quejas y reclamos.
- El horario de atención es difundido en reuniones, *brochures* y página web..
- Proyecto Muelle Bicentenario: <https://proyectomuellebicentenario.com>



Página web

- Proyecto Muelle Bicentenario: Se difunde la información que corresponde a los avances, documentos ambientales, convocatorias laborales, fotos, videos, noticias y horario de atención de la mesa de parte.
- Enlace de página web: <https://proyectomuellebicentenario.com>

Para identificar, prevenir y mitigar impactos negativos —además de los canales descritos—, DP World cuenta con una matriz de riesgos sociales, que se actualiza según las actividades realizadas, y donde se detallan riesgos, nivel de riesgo, causas, consecuencias, acciones preventivas y medios de verificación. Del mismo modo, las actividades son desarrolladas con eficiencia gracias a las siguientes acciones:

- Planificación de los programas a ejecutar y gestión de los recursos a utilizar.
- Coordinación de las actividades que realizan con las partes involucradas en el desarrollo de los programas a ejecutar.
- Monitoreo, que implica realizar seguimiento antes, durante y después de las actividades.
- Presentación de resultados, respecto a las actividades que se realizan de manera interna y externa, a través de reuniones presenciales y entrega de *brochures*.

Cabe señalar que, además, se difundió el desarrollo y resultado de las actividades mediante las diferentes redes sociales en las que DP World tiene presencia.

Las acciones que realiza la empresa por mantener una buena comunicación y relacionamiento con sus grupos interés, ha permitido que, durante los últimos tres años (2021-2023), no se registraran denuncias o quejas provenientes de las comunidades locales.

La medición de indicadores de desempeño de los objetivos y metas son establecidas en el Plan de Trabajo de Sostenibilidad Anual, la cual considera KPIs y sus evidencias. Como parte de los procesos para realizar el seguimiento de la eficacia, se ejecutan monitoreos a las actividades con la finalidad de observar y verificar el cumplimiento de las metas. Asimismo, mediante la evaluación, se analiza cómo funcionó la actividad desarrollada a partir de los resultados e impactos obtenidos.

La comunicación efectiva sobre las actividades llevadas a cabo por DP World refuerza la relación con sus grupos de interés. Es importante destacar que estos grupos tienen un papel influyente, por lo que participan activamente en actividades, como los espacios de diálogo presenciales en el Comité de Participación y Vigilancia Ambiental, la distribución de *brochures* informativos y la realización de paneles sociales, llevados a cabo en 2022. Estas iniciativas tienen como objetivo conocer de cerca las inquietudes, opiniones y demandas de los representantes de estos grupos.

6.1. Inversión en desarrollo

GRI 413-1

DP World Callao y DP World Logistics buscan fortalecer los vínculos con la comunidad mediante programas de responsabilidad social. Bajo esta línea, durante el 2022-2023, la empresa ha invertido los siguientes montos.

Inversión social 2022-2023 (USD) DPWC		Inversión social 2022-2023 (USD) DPWL	
2022	2023	2022	2023
188 725.00	209 743.00	65 159.00	69 565.00

6.2. Actividades y programas sociales

GRI 413-1

Los programas comunitarios son fundamentales en DP World; por ello, cada año la compañía renueva su compromiso de ofrecer actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas. Es importante destacar que el proceso de recopilación de datos de estos programas se sustenta en el Plan de Trabajo de Sostenibilidad Anual.

Como actividades de la estrategia de DP World para el desarrollo local, se consideran los siguientes puntos:

- Levantamiento de información, que implica la identificación de los actores, así como el análisis y evaluación de las necesidades o problemas.
- Planificación de los programas a ejecutar y gestión de los recursos a utilizar.
- Articulación / coordinación, hace referencia a la gestión con los representantes o líderes sociales y representantes públicos para las actividades a ejecutar.

- Monitoreo, seguimiento de las actividades antes, durante y después de estas.
- Presentación de resultados de manera interna y externa, a través de reuniones presenciales y entrega de *brochures*.

DP World fomenta relaciones positivas con las comunidades y sus grupos de interés, centrándose en el respeto, la confianza y la comunicación efectiva. Los beneficiarios de estas iniciativas son los pobladores del área de influencia, que incluyen aquellos vinculados a la actividad pesquera y turística marítima, así como a organizaciones sociales de base y de la sociedad civil.

Programas Educativos Ambientales

Se realizan actividades por el Día Mundial del Agua y el Día de los Océanos, donde se imparten talleres en instituciones educativas públicas dirigidos a estudiantes de primaria. El objetivo de esta actividad es informar y sensibilizar sobre la importancia del agua relacionados con el cambio climático, los océanos y la importancia de cuidarlos.

Otras actividades relacionadas con este programa son “Go Green – Arborización” y “Go Green – Limpieza de playas”, las cuales son realizadas en campo. La primera tiene como finalidad recuperar espacios públicos del Callao, a fin de generar acceso a zonas verdes y seguras; mientras que, la segunda actividad se enfoca en la limpieza de playas, recolección de residuos y mejora del espacio y hábitat de especies marinas.

Además, en 2023, se desarrolló el proyecto de Implementación de un biohuerto escolar, con el objetivo de crear espacios educativos y proporcionar materiales de jardinería para promover la educación ambiental mediante el mantenimiento y sembrado de plantas. De esta manera, DP World ha logrado reforzar el cuidado del medio ambiente y el consumo de alimentos orgánicos.

Programa de intervención de espacios y / o escuelas públicas

A través de la Carrera DP World, un evento anual, se recaudan fondos destinados a proyectos como la "Implementación de aulas digitales" o el "Mejoramiento de biblioteca". El propósito de estas actividades es habilitar espacios educativos equipados con herramientas tecnológicas para ampliar el acceso a una enseñanza interactiva de alta calidad y mejorar los resultados del aprendizaje.

Además, se llevó a cabo la actividad "Mejoramiento de Infraestructura de la Parroquia Cristo de la Paz" en Chucuito. Mediante esta iniciativa, se restauraron e instalaron áreas externas a la Parroquia y se crearon espacios para actividades comunitarias.

Programa Global de Educación

En 2023, se llevaron a cabo talleres en cuatro instituciones educativas del Callao para promover el conocimiento sobre el comercio global, la logística y la gestión portuaria. El propósito de estas actividades fue fomentar el interés en carreras u oficios relacionados con las actividades operativas del puerto. Este programa brindó a los estudiantes la oportunidad de familiarizarse con el puerto y consolidar los conocimientos adquiridos en los talleres.

Programa Emprende

Este programa ha logrado fomentar el crecimiento de los emprendimientos del Callao, mediante capacitaciones dirigidas a pequeños empresarios que, gracias al programa, reforzaron actividades con el Patronato por la cocina del Callao.

Programa de Prevención y Seguridad

A través de este programa, se brinda a la población del Callao y La Punta información sobre las acciones preventivas antes, durante y después de un desastre natural, además de proporcionar los conocimientos necesarios para aplicar los primeros auxilios.

Voluntariados

Junto con los colaboradores, se llevaron a cabo visitas a los asilos para conmemorar el Día de la Madre, el Día del Padre, el Día del Adulto Mayor y Navidad. Además, a través de capacitaciones, se fortaleció la dinámica para transmitir el mensaje en actividades relacionadas con el Día Mundial del Agua, el Día Mundial de los Océanos, el Programa Global de Educación y el Programa Emprende. Aunado a ello, los colaboradores de DP World participaron activamente en la Campaña de Donación de Sangre, actividad que tiene un impacto positivo en la salud de muchas personas.

A continuación, se detallan los programas de responsabilidad social ejecutadas en el periodo 2022-2023:

Programas Sociales 2022

Donaciones a SERNANP

Donación de equipos para rescate animal y equipos de protección personal para los trabajadores del Servicio Nacional de Áreas Naturales y Protegidas del Perú (SENARP), en el Callao.

Objetivo: Brindar las herramientas necesarias para el rescate de fauna silvestre perjudicadas por derrame de petróleo en las costas del Callao.

Beneficiarios: 100 colaboradores.

Donación de kits de bioseguridad

Donación de *kits* que contenían mascarillas KN-95, alcohol, *lanyards* y atomizadores. Gracias a ello, se brindó ayuda a familias de Chucuito, Callao y La Punta; asociaciones de pescadores de Chucuito y La Punta, organizaciones sociales de base del Callao y a un albergue de niños y ancianos.

Objetivo: Proporcionar equipos de bioseguridad a los pobladores del área de influencia como medida preventiva ante la pandemia.

Beneficiarios: 570 beneficiarios.

Apoyo a familias damnificadas de Chucuito

Atención a la situación de emergencia generada por un siniestro en una vivienda de Chucuito, la misma que afectó la vivienda colindante en la cual vivía una familia de cuatro integrantes.

Objetivo: Remodelar las dos viviendas afectadas para mejorar la calidad de vida de las ocho personas afectadas (dos familias).

Beneficiarios: 8 beneficiarios.

Programa de implementación de aulas híbridas

Ejecución de trabajos de instalación para puntos de salida data y equipamiento de aulas con monitores LED, *webcams*, barras de sonidos y computadoras para la I.E. N.º 5013 José Gálvez Barrenechea. Asimismo, se realizó una capacitación dirigida a la plana docente y administrativa para el uso de los equipos instalados.

Objetivo: Implementar seis aulas de la I.E. N.º 5013 José Gálvez, a fin de brindar nuevos escenarios educativos que fomenten la interacción de las clases presenciales y virtuales en el contexto de pandemia.

Beneficiarios: 320 beneficiarios.

Día Internacional de la Mujer

Ejecución de talleres virtuales de psicología y *coaching* dirigido a trabajadoras de DP World, así como el desarrollo de dos *shows* presenciales sobre empoderamiento y autoconfianza, estos últimos dirigidos tanto a trabajadoras de DP World como a mujeres del área de influencia.

Objetivo: Reconocer la labor que realizan las trabajadoras de DP World y las mujeres de las comunidades, brindándoles una semana de actividades virtuales y *shows* presenciales.

Beneficiarios: 80 mujeres del área de influencia.

Programa de Prevención y Seguridad

Desarrollo de capacitaciones sobre evacuación en casos de sismos, tsunamis e incendios, primeros auxilios y cómo actuar frente a quemaduras, cuyos temas fueron explicados por el personal de la Compañía de Bomberos Unión Chalaca N.º 1 Y DP World.

Objetivo: Fortalecer las capacidades de prevención y reacción de 70 pobladores de Chucuito, Callao y La Punta ante situaciones de emergencia.

Beneficiarios: 70 beneficiarios

Día Mundial del Agua

Desarrollo de talleres presenciales sobre concientización frente a desafíos globales del recurso hídrico, dirigidos a estudiantes de primaria.

Objetivo: Generar conciencia en la comunidad del área de influencia sobre la importancia y escasez del agua.

Beneficiarios: 674 estudiantes.

Día de la Madre

Donación de víveres de primera necesidad a hogares e instituciones del área de influencia y desarrollo de dos *shows* de animación dirigidos a los usuarios de los asilos Santa María de la Caridad y San Lucas.

Objetivo:

- Compartir momentos amenos junto a los usuarios de los asilos de la zona de influencia.
- Apoyar a los hogares e instituciones del Callao con la entrega de donaciones.

Beneficiarios: 518 personas.

Panel de Sostenibilidad con nuestra comunidad

Desarrollo de talleres sobre temas económicos, ambientales y sociales de la operación desde el punto de vista externo, con 17 líderes sociales, representantes de asociaciones e instituciones del Callao.

Objetivo: Conocer los intereses y expectativas de los grupos de interés.

Beneficiarios: 17 beneficiarios.

Día Mundial de los Océanos

Desarrollo de talleres didácticos presenciales sobre la importancia de los océanos en colegios del Callao.

Objetivo: Sensibilizar a colaboradores y comunidades sobre la importancia de la restauración y conservación de los océanos.

Beneficiarios: 1 235 estudiantes.

Campaña de donación de sangre

Donación de sangre en beneficio de pacientes de Lima Metropolitana y el Callao, quienes padecen de problemas oncológicos con hemoglobina baja, personas que sufrieron accidentes, madres gestantes, bebés prematuros, personas con problemas de coagulación y pacientes con hemorragias.

Objetivo: Proporcionar paquetes globulares para la atención médica de pacientes de Callao y Lima.

Beneficiarios: esta campaña se realizó dos veces, en la primera, se logró 144 beneficiarios, y en la segunda, se benefició a 105 pacientes más.

Día del Padre

Desarrollo de dos *shows* de animación dirigidos y entrega de presentes a los padres de familia representativos de hogares e instituciones del Callao.

Objetivo: Compartir un momento ameno junto a los usuarios de los asilos de la zona de influencia y entregar presentes a los padres.

Beneficiarios: 811 beneficiarios.

Programa Emprende

Brindar herramientas teóricas y prácticas en temas de gestión y modelo de negocio, finanzas para tu negocio, logística y formalización, y comunicación y manejo de redes sociales.

Objetivo: Proporcionar herramientas para impulsar la productividad de emprendimientos de La Punta, Chucuito y el Callao.

Beneficiarios: 22 emprendedores del Callao.

Día del Adulto Mayor

Desarrollo de dos *shows* presenciales con actividades lúdicas y canciones con la finalidad de compartir momentos amenos.

Objetivo: Compartir un momento ameno junto a los usuarios de los asilos de la zona de influencia y los voluntarios DP World.

Beneficiarios: 126 beneficiarios.

Go Green

Desarrollo de actividades para la recuperación de un espacio público del Callao, el cual crea un valor agregado al Parque de la Policía y promueve su sostenibilidad.

Objetivo: Recuperar 5 165m² de espacio público del Callao, mediante el sembrado de plantas, flores y césped.

Beneficiarios: 2 000 beneficiarios.

Mejoramiento de la infraestructura de la Parroquia Cristo de la Paz

Recuperación de espacios de encuentro para que las comunidades de Chucuito y Callao puedan utilizarlos de manera activa. Además, se trabajó la implementación de mobiliarios, instrumentos musicales y equipos tecnológicos para el desarrollo de las actividades administrativas y comunitarias.

Objetivo: Refaccionar e implementar las áreas externas de la parroquia, con el fin de habilitar espacios para actividades comunitarias.

Beneficiarios: 1 000 beneficiarios.

**10.ª edición
Carrera DP World 2022**

Desarrollo de actividades en una jornada deportiva de calidad que fomenta la vida saludable y los valores de una competencia sana en la comunidad.

Objetivo: Recaudar fondos para la implementación de aulas digitales de la Institución Educativa N.º 5005 Generalísimo Don José de San Martín del Callao.

Beneficiarios: 770 alumnos.

**Día Mundial del
Voluntariado**

Desarrollo de talleres presenciales dirigidos a estudiantes de la I.E. N.º 5005 Generalísimo Don José de San Martín en el Callao, las cuales transmitieron información sobre el tráfico ilegal de animales silvestres y el papel de DP World, como operador portuario, para frenar la cadena de tráfico silvestre en el mundo.

Objetivo: Involucrar a estudiantes del Callao en temas del tráfico ilegal de animales silvestres.

Beneficiarios: 420 beneficiarios.

Navidad

Desarrollo de *shows* presenciales con actividades lúdicas y canciones. Entrega de regalos y canastas navideñas a familias del Callao.

Objetivo: Compartir momentos de alegría mediante juegos y entrega de regalos a hogares e instituciones ubicadas en el área de influencia.

Beneficiarios: 3 100 niños, 2 400 adultos y 128 adultos mayores.

Programas Sociales 2023

Donación de pinturas, insumos y materiales de pintar

Donación de galones de pinturas epóxicas con sus respectivos componentes y materiales para el pintado de 45 embarcaciones.

Objetivo: Aporte en el ordenamiento de embarcaciones, a fin de fortalecer el atractivo turístico de la zona.

Día de la Mujer

Ejecución de actividades como Yoga Mindfulness, donde se desarrollaron técnicas para reducir el estrés; Marca Personal, que brindó herramientas para destacar la profesión de las colaboradoras mediante la construcción de relaciones valiosas y presencia en las redes; Talleres, dirigidos a madres e hijas que permitió fortalecer el vínculo a partir de dinámicas de empoderamiento.

Objetivo: Ayudar a sensibilizar y promover la equidad de género.

Implementación de aulas digitales y mejoramiento de biblioteca

Mejora de infraestructura e implementación de equipos multimedia en 13 aulas de la I.E. I.E. N.º 5005 Generalísimo Don José de San Martín. Para ello, se adquirieron laptops, parlantes, cámaras web y proyectores, además de mejorar las conexiones eléctricas y de data, así como las instalaciones y equipamiento de mobiliarios en la biblioteca y zona de lectura.

Objetivo: Reforzar la metodología educativa de la institución educativa.

Entrega de packs escolares

Entrega de útiles escolares necesarios para apoyar familias de Chucuito, el Callao y La Punta, hijos de representantes de asociaciones de pescadores, organizaciones sociales de base y organismos de la sociedad civil.

Objetivo: Apoyar a familias, organizaciones y organismos.

Día Mundial del Agua

Desarrollo de talleres presenciales del 22 al 28 de marzo. A través de juegos y canciones, desarrollados por voluntarios de DP World, quienes explicaron la importancia del cuidado del agua y cómo con las acciones conjuntas logran grandes cambios.

Objetivo: Generar conciencia en la comunidad e incentivamos a los niños a tomar decisiones frente a los desafíos globales del recurso hídrico.

Programa de Seguimiento al Proyecto Colectivo – Programa Emprende 2023

Acompañamiento a emprendedores participantes del Programa Emprende 2022 a través de sesiones presenciales desarrolladas en alianza con el Patronato de la Comida por el Callao.

Objetivo: Fomentar el crecimiento de los negocios participantes e impulsar a que el patronato sea una organización autogestionada y autosostenible mediante la capacitación en metodologías de trabajo en equipo.

Programa de formalización de pescadores artesanales en la provincia del Callao

Aporte para el desarrollo de exámenes médicos y derecho de trámite por la expedición del carné de marinerero de pesca artesanal.

Objetivo: Mejorar las condiciones de los pescadores que realizan actividades a través de la financiación, gestión y seguimiento del carné.

Día de la Madre

Desarrollo de tres *shows* presenciales dirigidos a los usuarios de los asilos Santa María de la Caridad, San Lucas y el Centro de Atención Residencial (CAR) Cieneguilla. Además, se entregaron canastas de víveres de primera necesidad a los hogares e instituciones del área de influencia de DP World.

Objetivo: Reforzar los lazos con las instituciones del área de influencia con el fin de reconocer y apoyar a los beneficiarios, además de brindar apoyo a los hogares del Callao, las organizaciones sociales de base y los organismos de la sociedad civil de Chucuito, La Punta y el Callao.

Día Mundial de los Océanos

Desarrollo de talleres presenciales, donde los voluntarios explicaron la importancia del cuidado de los océanos mediante juegos y canciones.

Además del lanzamiento de la tercera edición de "Ecocuentos", los cuales fueron escritos por voluntarios de DP World y sus familias, acción que involucra a los voluntarios en las actividades que impactan a los ODS desde DP World.

Objetivo: Concientizar sobre la importancia del cuidado de los océanos.

Campaña de donación de sangre

Donaciones de sangre en beneficio de pacientes oncológicos que tienen hemoglobina baja, personas que sufrieron accidentes, madres gestantes, bebés prematuras, además de personas con problemas de coagulación y hemorragias.

Objetivo: Ayudar a pacientes con paquetes globulares.

Beneficiarios: 576 pacientes del Callao y Lima Metropolitana.

Día del Padre

Desarrollo de tres *shows* de animación. Con esta actividad se reforzaron los lazos con las organizaciones sociales de base y los organismos de la sociedad civil de Chucuito, La Punta y el Callao.

Objetivo: reconocer y apoyar a los beneficiarios, además de apoyarlos con entrega de donaciones.

Programa Global de Educación

Programa innovador donde los colaboradores de DP World enseñaron a estudiantes de cuatro colegios sobre comercio, logística, gestión portuaria y su importancia para el área, una parte poco conocida de la comunidad del área de influencia. Además, los estudiantes realizaron visitas al puerto, donde aprendieron más sobre el comercio global, logístico y gestión portuaria.

Objetivo: Promover carreras u oficios afines a nuestras actividades operativas.

Día del Adulto Mayor

Desarrollo de tres *shows* presenciales con actividades de juegos, canciones y donaciones.

Objetivo: Reforzar lazos con las instituciones del área de influencia, reconocerlos y apoyarlos.

Programa Juntos en la Ruta

Desarrollo de activaciones informativas del programa mediante la entrega de *brochures* y *merchandising* donde se informó sobre los canales del programa (WhatsApp y Spotify), además de realizar sorteos y entregar premios.

Objetivo: Contribuir en el bienestar, la sostenibilidad, la prevención y las buenas prácticas diarias en la conducción a conductores profesionales de las empresas usuarias de transporte logístico que realizan operaciones en el terminal.

Donación de laptops

Donación de ocho monitores y ocho laptops con licencia y antivirus.

Objetivo: Reforzar la metodología educativa de dos instituciones educativas públicas del Callao: I.E. N.º 4001 Dos de Mayo y la I.E. N.º 5003 Virgen de la Inmaculada Concepción.

Alcance: 880 alumnos que tendrán a su disposición equipos tecnológicos para un mejor desarrollo de clases.

Inversión: S/ 9 652.50.

Programa de Seguridad y Prevención

Desarrollo de dos talleres que abarcaron temas de evacuación en casos de sismos, tsunamis e incendios, primeros auxilios y cómo actuar frente a quemaduras.

Objetivo: Concientizar e informar a la población del Callao y La Punta sobre las medidas preventivas antes, durante y después de un desastre natural, y brindar los conocimientos necesarios para la aplicación de primeros auxilios.

Go Green – Limpieza de playas

Objetivo: Sensibilización a colaboradores de DP World, sus familiares y población local respecto a contribuir en la mitigación de la problemática ambiental, gestionar de forma correcta los residuos generados en la playa, y concientizar sobre el respeto y cuidado del medioambiente.

Programa Sembrando Juntos – Implementación de Biohuerto

Creación de un biohuerto en la I.E. N.º 5005 Generalísimo Don José de San Martín, que representa un espacio educativo que cuenta con ocho cajones de sembrado y una compostera, y materiales de jardinería como regaderas, lampas y rastrillos. Para ello, se entregaron semillas a los colaboradores de DP World para la siembra y cuidado de lo plantado en la institución educativa. Asimismo, se brindaron los equipos y conocimientos necesarios para la elaboración del compost.

Gracias a este programa, se logró sembrar 260 plantas, y capacitar a la plana docente y servicio de la institución educativa.

Objetivo: Promover la educación ambiental en los alumnos y colaboradores de DP World a través del sembrado y mantenimiento de las plantas, reforzando el aprendizaje sobre el cuidado del ambiente y el consumo de alimentos orgánicos.

Programa de intervención de espacios y/o escuelas públicas

Coordinación con el director de la I.E. N.º 5001 Luisa de Sabogal del Callao para organizar y ejecutar actividades para el mejoramiento de instalaciones eléctricas y de red en las aulas a intervenir, así como la donación e instalación de equipos audiovisuales.

Objetivo: Proporcionar herramientas tecnológicas necesarias para una enseñanza interactiva de alta calidad en la institución educativa.

11va. Edición Carrera DP World 2023

Ejecución de diversas actividades en una jornada deportiva que fomenta la vida saludable y los valores de una sana competencia en la comunidad.

Objetivo: Recaudar fondos para la implementación de ocho aulas digitales en la I.E. N.º 5001 Luisa de Sabogal del Callao.

Programas de Niñas Digitales

Desarrollo de capacitaciones personalizadas sobre el uso de programas digitales.

Objetivo: Lograr el manejo de habilidades creativas tecnológicas y una mentalidad emprendedora.

Beneficiarios: 22 niñas y adolescentes.

Navidad

Desarrollo de espectáculos presenciales donde se ejecutaron diversas actividades, juegos y canciones. Asimismo, se entregaron regalos y canastas navideñas a familias del Callao.

Beneficiarios: Esta actividad logró brindar momentos de alegría a 3 200 niños, 2 800 adultos (por 700 canastas) y 128 adultos mayores.



Generamos valor

7.1. Desempeño económico

GRI 201-1

DPWC y DPWL buscan contribuir al crecimiento empresarial y reputacional de DP World, por ello, orientan sus esfuerzos hacia la obtención de un óptimo desempeño económico¹. Es importante señalar que el periodo 2022-2023 se caracterizó por la incertidumbre política y conflictos sociales, no obstante, las concesionarias participaron activamente en la economía del país manteniendo el flujo de sus procesos logísticos, a fin de garantizar el desarrollo de otras industrias.

DP World Callao

A pesar de la crisis del periodo 2022-2023, DPWC logró mantener sus operaciones, lo cual refleja las decisiones y acciones realizadas para convertirse en una empresa sólida que respalda a sus clientes y favorece el alcance de sus metas. En línea con esto, en 2023, DPWC logró un récord de 1.64 millones de TEU gracias al trabajo en conjunto de todos los que forman parte del equipo de la empresa.



¹ La información sobre los estados financieros es confidencial para la compañía.

DP World Logistics

El periodo 2022-2023 fue desafiante para DPWL, sin embargo, esta subsidiaria se enfocó en incrementar la calidad de sus servicios e implementar mejoras en los procesos de atención y digitalización a través del sistema DPORT. En este marco, durante el periodo objeto de informe, se obtuvieron los siguientes resultados:

Por parte de Ops. Terminales

Ingreso de línea

ZIM

A Depot DPWL

23 980 ctr's

Récord de PTI's (Año 2023)

6 508 ctr's

Récord Reparación de Motor
(año 2023)

1 788

Récord en Asistencias Técnicas
(Año 2023)

Sede Gambeta

Entregas de área de ampliación

Sede Lurín

Inicio de operaciones de
desconsolidado de vehículos

23 439 ctn's

Récord de Gate Out reefer
vacíos
(año 2023)

Por parte de Paita

Gasificado en puerto

desde el 2021

1 483

fue el pico de contenedores
retirados por semana
(año 2022)

Cerca de **30 000 m²**
pavimentados en Paita 2
(año 2023)

Mejoras en diferentes áreas

mediante la manufactura de
almacenes, escaleras y techos
móviles, con la mano de obra
de M&R
(año 2023)

32 672

contenedores atendidos, se
obtuvo el récord de Gate Out
(año 2022)

Por parte de SLI Dry

Se logró embarcar 1 829 contenedores —que representa un aumento de 270 %, respecto al año 2022 (494 contenedores)— de unos de sus principales clientes de la industria alimenticia que destaca por sus productos de confitería (Tender Global).

Envío de 465 contenedores desde el Callao a la Joya (Arequipa), para el proyecto de importación de paneles solares. Estos paneles se utilizarán para la generación de energía renovable (GR Cortarram S.A.C.).

Transporte de 2 144 contenedores, para la importación de 6 080 vehículos en el 2023.

Las acciones efectuadas en materia económica por DPWL son gestionadas por el Área de Administración y Finanzas, las cuales se realizan en el marco del balance anual de la concesionaria, acorde a las políticas de fraude, para evitar situaciones que comprometan la transparencia del desempeño económico de la empresa.

7.2. Cadena de suministro

DP World opera a través de prácticas responsables, a fin de que el desarrollo sea compatible con la calidad, seguridad y la gestión sostenible. Para que esto sea posible, es esencial trabajar bajo estándares comerciales y éticos establecidos en las políticas de cada subsidiaria, con el objetivo de ofrecer un servicio de calidad.

Los proveedores de DP World se dividen en proveedores locales y extranjeros y, al 2022-2023, la compañía cuenta con 95 % de proveedores locales (5 % son proveedores pertenecientes al Callao), y 5% son proveedores extranjeros. Cabe destacar que, la empresa cuenta con proveedores por proyecto, producto o servicio puntual, y proveedores de un plazo según el contrato o acuerdo que se tenga. El pago varía de acuerdo al nivel de compra, recurrencia o tipo de servicio, el cual puede ser desde 7 hasta 90 días.

Para la gestión de los proveedores, se cuenta con un Código de Conducta, que es enviado de manera anual a todos los proveedores mediante correo. Este documento forma parte de la

documentación enviada en todos los procesos de licitación que realiza la empresa, y se añade en cada una de las órdenes de compra enviadas y aceptadas por los proveedores, mediante un *enlace*.

La homologación de los proveedores de DP World se realiza junto a la empresa HODELPE, proceso mediante el cual se han definido los escenarios según el tipo de proveedor y los niveles de evaluación.

Escenarios	Niveles
Escenario 1	Perfil empresarial (aspectos comerciales, financieros y legales)
Escenario 2 y 3	Perfil empresarial + CMSS (calidad, medio ambientes, seguridad, salud ocupacional y responsabilidad social)
Escenario 5	Perfil empresarial + CMSS + ley N.º 29783
Escenario 8	Perfil empresarial + CMSS + cadena de suministro
Escenario 9	Perfil empresarial + CMSS + ley N.º 27983 + cadena de suministro

En cada proceso de licitación, se lleva a cabo un riguroso proceso de debida diligencia a través de un proveedor externo para evaluar a todos los postores interesados en participar, y solo aquellos que obtienen el resultado de "Habilitado" son admitidos para participar en el proceso de licitación. Cabe señalar, que anualmente los proveedores con adjudicaciones mayores a USD 30 000 pasan por un proceso de debida diligencia.

Proveedores auditados DPWC			
	2021	2022	2023
DP World Callao	6 %	15 %	22 %

Proveedores de nivel 1 con auditorías de condiciones laborales			
	2021	2022	2023
DP World Callao	63 %	74 %	100 %

Proveedores de nivel 1 con evaluaciones ambientales			
	2021	2022	2023
DP World Callao	39 %	38 %	100 %

DP World Callao

GRI 204-1

DPWC cuenta con la certificación ISO 28000: Sistema de Gestión de Seguridad de la Cadena de Suministro, lo que les permite garantizar un servicio adecuado al cliente. El área de Compras de DPWC se encarga de gestionar y determinar la cartera de proveedores. La cadena de suministro de DPWC inicia con los requerimientos de las áreas internas de la compañía. El área de Ingeniería

es fundamental para el negocio, ya que, la operatividad de las máquinas determina el éxito de este, por ello, esta es atendida prioritariamente.

En 2023, DPWC realizó un análisis de los proveedores locales con los que se trabaja para que, con base en el desempeño histórico que haya tenido, se logre disminuir la forma de pago que estos tengan. Además, durante este año, la empresa planteó como objetivo de incrementar proveedores locales en su base de datos.

Porcentaje de proveedores TIER i evaluados			
	2021	2022	2023
DP World Callao	39 %	38 %	100 %

Criterio	DP World Callao
Proveedores internacionales	5 %
Proveedores nacionales	90 %
Proveedores locales (*)	5 %

Nota. (*) Se entiende como proveedores locales a los proveedores peruanos pertenecientes a la zona de influencia (Callao).

DPWC cuenta con promotores encargados de la conexión entre la subsidiaria y el proveedor extranjero, sobre temas de carga internacional, aduanas y transporte local. Estas actividades dependen de los términos de comercio internacional (INCOTERM) negociados.

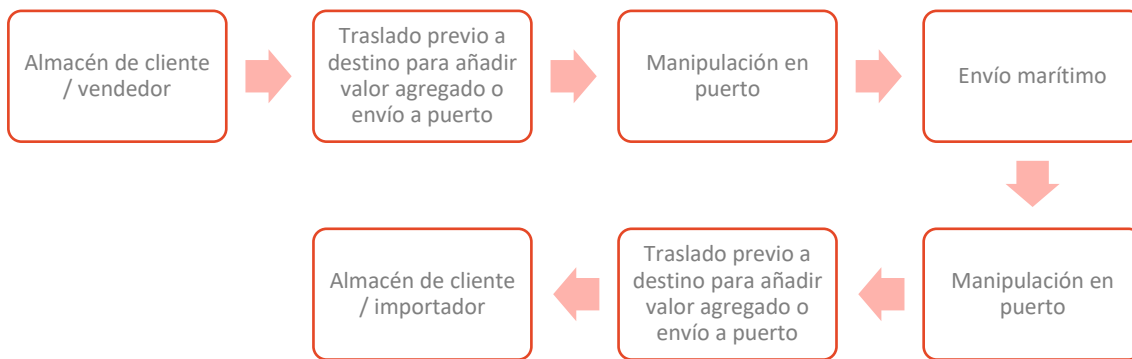
El compromiso de DPWC con una cadena de suministro responsable se manifiesta en sus acciones concretas, tales como las evaluaciones exhaustivas de sus proveedores, especialmente aquellos que presentan riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). En este sentido, se han obtenido los siguientes resultados:

Porcentaje de proveedores con riesgo ASG			
	2021	2022	2023
DP World Callao	22 %	20 %	24 %

DP World Logistics

GRI 204-1

La cadena de valor de DPWL describe las actividades que se requieren para gestionar el servicio de operador logístico, el cual inicia y termina en el almacén de los clientes de la subsidiaria — que pueden ser vendedores o importadores—, quienes gestionan el traslado de sus productos de acuerdo con el siguiente proceso:



Los proveedores representan una pieza clave en la cadena de suministro, por ello, DPWL ha establecido procedimientos de gestión de proveedores con base en su Política de Calidad, donde establecen el compromiso de realizar acciones acordes a los más altos estándares que garanticen una respuesta adecuada a las necesidades de los clientes, en cumplimiento de los requisitos asociados a la operatividad, cuestiones legales/regulatorias y requisitos corporativos.

DPWL cuenta con una amplia cartera de proveedores determinados por el área de compras, así como promotores encargados de establecer conexión con el proveedor del extranjero. Mientras que, la concesionaria se encarga de los temas de carga internacional, aduanas y transporte local. Cabe resaltar que estas actividades dependen de los términos de comercio internacional (INCOTERM) que se han negociado.

La empresa ha realizado un programa o concurso con los contratistas permanentes para la identificación de riesgos en su zona de trabajo. El cual fue evaluado por un comité y culminó con la premiación a los mejores reportes presentados al respecto. Además, se llevó a cabo una capacitación sobre temas de financiamiento y factoring a los proveedores que realizan negociación de facturas con DPWC.

En la siguiente tabla, la proporción de proveedores locales, nacionales e internacionales.

Criterio	DP World Logistics
Proveedores internacionales	5 %
Proveedores nacionales	89 %
Proveedores locales	6 %

A continuación, el porcentaje de proveedores evaluados en DPWL, durante los periodos 2021-2023:

Porcentaje de proveedores evaluados			
	2021	2022	2023
DP World Logistics	4 %	4 %	5 %

Asimismo, la empresa evalúa a sus proveedores que cuentan con riesgos ASG, aspecto del cual se obtuvo los siguientes resultados:

Porcentaje de proveedores con riesgo ASG			
	2021	2022	2023
DP World Logistics	60 %	68 %	56 %

7.3. Excelencia en el servicio

7.3.1. Servicios ESG

DP World busca brindar servicios de alta calidad y sostenibles a lo largo del tiempo. En este marco, durante el periodo 2022-2023, la compañía continuó sus esfuerzos para ofrecer servicios respetuosos con el medio ambiente y socialmente responsables. A continuación, se describen los servicios que cumplen con criterios ASG que ofrece la compañía.

Abastecimiento de energía renovable en el terminal

Desde 2021, DP World ha invertido en la adquisición de electricidad proveniente de fuentes 100 % renovables para sus operaciones portuarias y logísticas en la Provincia Constitucional del Callao. Esta iniciativa ha sido certificada en 2023 por el estándar internacional REC, lo que garantiza que la compañía emplea equipos eléctricos que no generan emisiones de CO₂. Esta transición implica que DPWC dejará de emitir 4 320 tCO₂eq, lo que supone una reducción del 30 % en su huella de carbono.

Nueva estación de carga para ITV eléctricos

DP World está en proceso de construcción de la estación de carga más grande del país para vehículos eléctricos. Este proyecto, previsto para cargar los nuevos ITV eléctricos adquiridos en 2022, contará con 10 cargadores dobles de 200 KW de capacidad cada uno, lo que permitirá cargar simultáneamente hasta 20 ITV eléctricos. Además, el proyecto incluye la instalación de paneles solares que generarán 99.23 MWh por año. Esta energía renovable podrá ser utilizada en la operación, lo que resultará en una reducción de emisiones de 43 t de CO₂ al año.

Equipos eléctricos

DP World invierte en camiones, vans, camionetas y grúas que funcionan con energía eléctrica. Asimismo, la compañía se ha comprometido a adquirir equipos eléctricos en el futuro, como parte de su estrategia para avanzar hacia la descarbonización y generar un impacto positivo en las comunidades circundantes.

Implementación de biohuerto

Los residuos orgánicos que se generan en el comedor son aprovechados en la construcción del biohuerto. Para ello, DP World ha decidido implementar composteras que permiten transformar mensualmente media tonelada de residuos orgánicos en compost, el cual será utilizado como

abono. Adicional a ello, se cuenta con un módulo que permite la crianza de lombrices californianas que se alimentan de estos residuos. Cabe resaltar que estos biohuertos son gestionados por los voluntarios quienes se encargan de su crecimiento y cosecha.

Porcentaje de ingresos relacionados a productos y servicios enfocados en ASG o Sostenibilidad		
2021	2022	2023
0 %	0 %	16 %

7.3.2. Satisfacción de los clientes

IPN-2

DP World lleva a cabo dos encuestas de satisfacción cada año, cuyos resultados se comparten con las áreas pertinentes. Para garantizar la transparencia de estos resultados, la encuesta es realizada por la empresa especializada Directo Marketing Research.

Nivel de Satisfacción			
Empresas	2021	2022	2023
DP World Callao	57 %	74.5 %	85 %
DP World Logistics	49 %	66 %	64 %

Con los resultados obtenidos, se establecieron las siguientes acciones para mejorar la satisfacción de los clientes:

Implementar una central telefónica	Reuniones internas entre operaciones y atención al cliente	Reuniones mensuales con los clientes y sus representantes (Agencia de Aduana / Agencia de Carga)
Implementación de horarios y contactos en la página web	Implementación de sistemas de carga suelta	Noticias actualizadas en las redes sociales de la empresa
Aplicación de las instalaciones portuarias para mejorar la disponibilidad de citas	Implementación de una web Service con SUNAT para el bloqueo de contenedores (acciones de control)	Disminución de tiempos de respuesta meta en el CRM

Cabe destacar que, durante los últimos tres años (2021-2023), DPWC no ha recibido denuncias confirmados por incumplimiento a la información en el etiquetado ni infracciones relacionadas a la protección y defensa del consumidor.

7.3.3. Seguridad de la información

IPN-1

DP World cuenta con una Política de Protección de Datos Personales que establece el tratamiento que se otorga a la información personal recopilada a través de su página web. Esta política está alineada con las disposiciones establecidas en la Ley N.º 29733 sobre Protección de Datos Personales y su reglamento.

Cabe señalar que, según lo establece la Política de Protección de Datos Personales, el titular de los datos puede ejercer su derecho de actualización, inclusión, rectificación y suspensión de estos. El ejercicio de estos derechos es gratuito, para lo cual se debe contactar al siguiente correo callao.datos.personales@dpworld.com.

A continuación, se presentan los resultados relacionados a la protección de los datos personales:

	Cantidad de infracciones por datos personales		
	2021	2022	2023
DP World Callao	0	0	0
DP World Logistics	0	0	0

	Cantidad total de filtraciones de datos identificadas		
	2021	2022	2023
DP World Callao	0	0	0
DP World Logistics	0	0	0

	Porcentaje de clientes cuya información se utiliza con propósitos secundarios		
	2021	2022	2023
DP World Callao	0 %	0 %	0 %
DP World Logistics	0 %	0 %	0 %

Cabe señalar que, DP World no calcula, ni reporta información sobre el porcentaje de clientes cuya información se utiliza con propósito secundarios.

Índice de contenidos GRI DPWC

GRI 2-3

Declaración de uso	DP World Callao S.R.L. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero 2022 al 31 de diciembre del 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1: Utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021

A continuación, el índice GRI de DPWC:

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS
Contenidos generales			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1: Detalles organizacionales	Pág. 2, 20-23	
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág.2,5	
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Pág.5	
	2-4: Actualización de la información	No se ha actualizado información	
	2-5: Verificación externa	No cuenta con verificación externa	
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág.20-21, 23-24	
	2-7: Empleados	Pág.63	
	2-8: Trabajadores que no son empleados	No aplica	
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	Pág.29-31	
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág.30,31	
	2-15: Conflictos de interés	Pág.33-36	
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas	Pág.34-36	
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág.5-10	
	2-23: Compromisos y políticas	Pág.29, 33	
	2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Pág.11-12, 34-36	

	2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág.11-12, 34-36	
	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág.82	
	2-28. Afiliación a asociaciones	Pág.27-28	
	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág.11-12	
	2-30: Convenios de negociación colectiva	Pág.81	
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	Pág.12-13	
	3-2: Lista de temas materiales	Pág.14	
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.115	-
GRI 201 Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido.	Información confidencial	ODS 8,9
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.117-119	-
GRI 204 Prácticas de abastecimiento 2016	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	Pág.119	ODS 8
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág. 33-36	-
GRI 205 Anticorrupción 2016	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág.35-36	ODS 16
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.41-45	-
GRI 302 Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 42, 45	ODS 7, 8, 12, 13
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.45, 49-51	-
GRI 305 Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI. (alcance 1)	Pág.49	ODS 3, 12, 13, 14, 15

	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Pág.49	ODS 3, 12, 13, 14, 15
	305-3: Otras emisiones indirectas (Alcance 3)	Pág.49	ODS 3, 12, 13, 14, 15
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.58-62	-
GRI 306 Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con residuos	Pág.58-62	ODS 12
	306-2: Gestión de impactos significativos con los residuos	Pág.58-62	ODS 12
	306-3: Residuos generados	Pág.60	ODS 3, 6, 12, 14, 15
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	Pág.61	ODS 3, 6, 12, 14, 15
	306-5: Residuos destinados a eliminación	Pág.61	ODS 3, 6, 12, 14, 15
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.63-64	-
GRI 401 Empleo 2016	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.	Pág.64-65	ODS 5, 8, 10
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.81, 86-95	-
GRI 403 Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág.81, 86-87	ODS 3, 8
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág.87-88	ODS 3, 8
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág.89-90	ODS 3, 8
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág.88	ODS 3, 8

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.68-71	-
GRI 404 Formación y educación 2016	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	Pág.70-71	ODS 4, 5, 8, 10
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.36-39	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág.39	ODS 4, 5, 8, 10
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.36-39	
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág.79	ODS 4, 5, 8, 10
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.95-112	
GRI 413: Comunidades Locales	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Pág.97-112	

	Contenidos NO GRI: Contenidos propios del negocio	Número de página
NO GRI: IPN-1	Ciberseguridad	Pag.123-124

Índice de contenidos GRI DPWL

GRI 2-3

Declaración de uso	DP World Logistics S.R.L. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero 2022 al 31 de diciembre del 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1: Utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021

A continuación, el índice GRI de DPWL:

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS
Contenidos generales			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1: Detalles organizacionales	Pag.2, 20-23	
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág.2,5	
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Pág.5	
	2-4: Actualización de la información	No se ha actualizado información	
	2-5: Verificación externa	No cuenta con verificación externa	
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág.20-21, 24-26	
	2-7: Empleados	Pág.63, 65-65	
	2-8: Trabajadores que no son empleados	Pág.66	
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	Pág.29-30,32	
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág.30	
	2-15: Conflictos de interés	Pág.33-36	
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas	Pág.34-36	
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág.5-10	
	2-23: Compromisos y políticas	Pág.29, 33	

	2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Pág.11-12, 34-36	
	2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág.11-12, 34-36	
	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág.82	
	2-28. Afiliación a asociaciones	Pág.27-28	
	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág.11-12	
	2-30: Convenios de negociación colectiva	Pág.81	
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	Pág.12,15	
	3-2: Lista de temas materiales	Pág.16	
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.115-117	-
GRI 201 Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido.	Información confidencial	ODS 8,9
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.118-121	-
GRI 204 Prácticas de abastecimiento 2016	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	Pág.120	ODS 8
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág. 33-35	-
GRI 205 Anticorrupción 2016	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág.35-36	ODS 16
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.41-45	-
GRI 302 Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 43-44	ODS 7, 8, 12, 13
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.45, 49-51	-

GRI 305 Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI. (alcance 1)	Pág.45-48	ODS 3, 12, 13, 14, 15
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Pág.48	ODS 3, 12, 13, 14, 15
GRI 3: Temas materiales 2021			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.51-58	-
GRI 306 Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con residuos	Pág.51-58	ODS 12
	306-2: Gestión de impactos significativos con los residuos	Pág.51-58	ODS 12
	306-3: Residuos generados	Pág.56-57	ODS 3, 6, 12, 14, 15
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	Pág.57-58	ODS 3, 6, 12, 14, 15
	306-5: Residuos destinados a eliminación	Pág.58	ODS 3, 6, 12, 14, 15
GRI 3: Temas materiales 2021			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.65-68	-
GRI 401 Empleo 2016	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.	Pág.67-68	ODS 5, 8, 10
GRI 3: Temas materiales 2021			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.81, 86	-
GRI 403 Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág.83-86	ODS 3, 8
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág.83-84	ODS 3, 8
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág.86	ODS 3, 8
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág.84	ODS 3, 8

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.71-73	-
GRI 404 Formación y educación 2016	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	Pág.72-73	ODS 4, 5, 8, 10
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.36-39	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág.39	ODS 4, 5, 8, 10
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.36-39	
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág.79	ODS 4, 5, 8, 10
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Enfoque de gestión	Pág.95-112	
GRI 413: Comunidades Locales	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Pág.97-112	

	Contenidos NO GRI: Contenidos propios del negocio	Número de página
NO GRI: IPN-1	Ciberseguridad	Pag.123-124
NO GRI: IPN-2	Satisfacción de los clientes	Pág. 122-123