

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2023



ambipar®
environment

ÍNDICE

01.



Mensaje del gerente general

02.



Principales logros

03.



Somos Ambipar

- 3.1. Nosotros
- 3.2. Nuestras operaciones
 - 3.2.1. Principales proyectos
- 3.3. Propósito, misión, visión y valores
- 3.4. Jerarquía de prioridades
- 3.5. Intransables
- 3.6. Desempeño económico

04.



Sostenibilidad en el negocio

- 4.1. Temas materiales
- 4.2. Modelo de gestión sostenible
- 4.3. Relacionamiento con grupos de interés
- 4.4. Afiliaciones y reconocimientos

05.



Gobierno corporativo

- 5.1. Enfoque de gobernanza
- 5.2. Ética y anticorrupción
- 5.3. Gestión de riesgos empresariales
- 5.4. Gestión de los derechos humanos
 - 5.4.1. Trabajo infantil y forzoso

ÍNDICE

06.



Soluciones ambientales

- 6.1. Líneas de negocio
 - 6.1.1. Gestión y valorización de residuos
 - 6.1.2. Tratamiento de aguas residuales
 - 6.1.3. Soluciones Sanitarias
- 6.2. Desarrollo de nuevos negocios
- 6.3. Sistema de Gestión Integrado
- 6.4. Innovación y tecnología
- 6.5. Eficiencia operacional
- 6.6. Satisfacción del cliente
 - 6.6.1. Atención de quejas y reclamaciones

07.



Gestión del talento

- 7.1. Nuestro equipo
 - 7.1.1. Empleabilidad
 - 7.1.2. Asociación y negociación colectiva
 - 7.1.3. Clima y cultura
 - 7.1.4. Beneficios
- 7.2. Formación y desarrollo
 - 7.2.1. Evaluación de desempeño
- 7.3. Igualdad de oportunidades
- 7.4. Salud y seguridad en el trabajo

08.



Operación ecoeficiente y verde

- 8.1. Gestión de emisiones
- 8.2. Gestión de residuos
 - 8.2.1. Educación ambiental
- 8.3. Eficiencia energética
- 8.4. Gestión hídrica
 - 8.4.1. Gestión de aguas residuales

09.



Desarrollo social

- 9.1. Gestión de la comunidad
- 9.2. Gestión de proveedores
 - 9.2.1. Compras locales

10.



Sobre este reporte

- 10.1. Índice de contenidos GRI

01. CARTA DEL GERENTE GENERAL

Reporte de
Sostenibilidad 2023



Carta del Gerente General

Estimados (as)

Por cuarto año consecutivo, me es grato presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad 2023, elaborado bajo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y el cual comunica nuestro desempeño en materia ambiental, social y de buen gobierno corporativo.

El 2023 representó un año de retos y oportunidades para nuestra compañía. Durante los primeros meses nuestras operaciones del norte del país se vieron afectadas por el ciclón Yaku; mientras que, los conflictos sociales en el sur disminuyeron la cantidad de servicios brindados a nuestros clientes.

Para hacer frente a esta situación pusimos en marcha el Plan de Eficiencia de Costos logrando mantener niveles de rentabilidad aceptables en las unidades de negocio afectadas y cerrando el año con un sólido desempeño financiero.

Por otro lado, firmes a nuestro compromiso de seguir impulsando el cuidado del ambiente iniciamos la construcción de nuestra segunda infraestructura de residuos denominada Ecoparque Ariq Punku ubicada en el departamento de Arequipa.

En una primera etapa, este proyecto estará orientado a la gestión de residuos peligrosos y en una segunda fase, a la valorización de residuos tales como papel,

plástico, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), neumáticos fuera de uso (NFU) y otros.

Además, enfocados en brindar soluciones de economía circular valorizamos más de 90,000 toneladas de residuos generados por nuestros clientes, lo que representó un incremento del 80% respecto al año anterior. Gracias a ello, transformamos los residuos en materia prima para ser empleados en la elaboración de nuevos productos reduciendo así, la extracción de recursos naturales.

Del mismo modo, en nuestras operaciones buscamos reducir nuestro impacto ambiental fomentando el consumo responsable y el uso de tecnologías ecoamigables. Por ejemplo, en nuestro Ecoparque Ariq Punku implementamos paneles solares para el consumo de energía eléctrica y operamos con 11 vehículos a Gas Natural Vehicular (GNV) que emiten un 37% menos de emisiones contaminantes en comparación al diésel.

Capacitamos a nuestros colaboradores en temas de educación ambiental y procedimientos internos con el objetivo de que conozcan prácticas de ecoeficiencia y respondan de manera asertiva ante posibles emergencias ambientales.





Finalmente, recertificamos la ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental, recibimos el distintivo del Acuerdo de Producción Limpia otorgado por el Ministerio del Ambiente por promover la gestión integral de los residuos, y obtuvimos 0 multas y sanciones ambientales.

En relación a nuestro desempeño social buscamos contribuir en el desarrollo de nuestra comunidad, por ello nuestra principal gestión fue la creación de puestos de trabajo en nuestra área de influencia. Tal es así, que más del 70% de nuestro personal estuvo integrado por colaboradores de las zonas aledañas a nuestras operaciones.

Asimismo, fomentamos el crecimiento económico de las comunidades a través de la adquisición de bienes y servicios en los lugares donde operamos. Al cierre del año, tuvimos más de 200 proveedores locales y el 97% del total fueron nacionales.

Otro pilar fundamental para nuestra compañía es proteger la salud y la seguridad de nuestros colaboradores.

Durante el 2023 tuvimos 0 accidentes fatales y 0 casos de enfermedades ocupacionales, recertificamos la ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo y capacitamos a nuestros trabajadores con el fin de fortalecer las habilidades y conocimientos que les permita desarrollar sus actividades con las mejores prácticas.

Por otro lado, continuamos trabajando para incrementar la contratación de mujeres y si bien entendemos que

en un sector como el nuestro sigue siendo un reto, nos planteamos desafiar esta realidad gradualmente. Un ejemplo de ello se evidencia en nuestra planta de Gestión Integral de Residuos Industriales (GIRI) donde el 50% del equipo estuvo conformado por mujeres.

Además, como cada año realizamos la medición del clima laboral obteniendo que el 92% de nuestros colaboradores mantiene un alto sentido de pertenencia con la organización y el 82% reconoce que existe un buen clima, lo cual nos motiva a seguir creando la mejor experiencia laboral para nuestros trabajadores.

Estos logros no habrían sido posibles sin el compromiso y dedicación de nuestro equipo humano, por ello expresamos nuestro agradecimiento a cada uno de los colaboradores que hacen posible que Ambipar Environment sea una compañía cada vez más sostenible.

Nos comprometemos a continuar integrando la sostenibilidad en nuestros procesos y decisiones, buscando operar de manera ecoeficiente, desarrollar soluciones ambientales enfocadas en la economía circular, asegurar nuestra rentabilidad económica y fortalecer las buenas relaciones con nuestros grupos de interés.

Atentamente,

Pablo Miranda.

Gerente General de Ambipar Environment Perú

(GRI 2-22)

02. PRINCIPALES LOGROS

Reporte de
Sostenibilidad 2023



AMBIENTAL



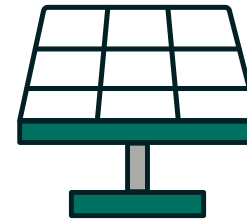
+90 mil TN
de residuos sólidos
valorizados de
nuestros clientes



0
multas y sanciones
ambientales.



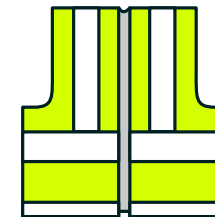
Recertificamos la
ISO 14001:2015 -
Medioambiente



Instalamos paneles
solares en nuestro
Ecoparque Ariq
Punku



11
vehículos operando
a Gas Natural
Vehicular (GNV).



+200
uniformes usados
de nuestro personal
se transformaron en
merchandising.

SOCIAL



Recertificamos la ISO 45001:2018 - Seguridad y Salud en el Trabajo.



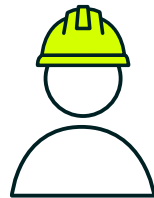
0 casos de enfermedades ocupacionales



+70% de nuestros colaboradores fueron capacitados en temas asociados a la Sostenibilidad



0 accidentes fatales



+70% de nuestro personal pertenece o reside en zonas aledañas a nuestras operaciones

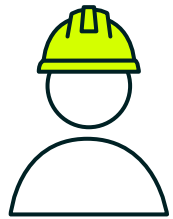


82% de buen clima laboral

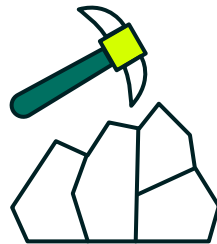


100% de cumplimiento del Plan Anual de Capacitaciones

ECONÓMICO Y GOBERNANZA



Somos el principal socio estratégico de la gran minería



Atendemos a las 3 empresas mineras de cobre más importantes del mundo



Recertificamos la ISO 9001:2015 - Calidad



0 denuncias o casos asociados con la corrupción



97% de proveedores nacionales



+S/ 40 mill de compras a proveedores de nuestra zona de influencia

03. SOMOS AMBIPAR

ambipar ^a
environment

Reporte de
Sostenibilidad 2023



ambipar ^a
environment

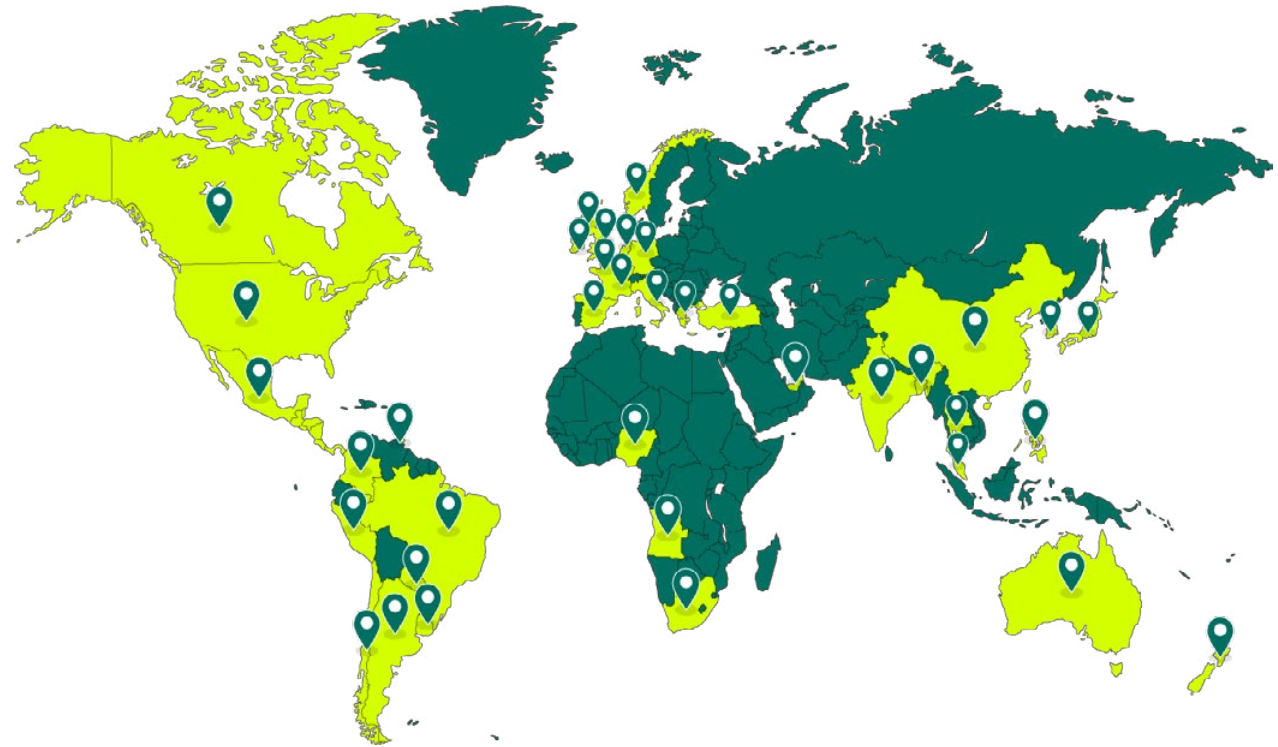
“Nuestro propósito de trabajar por un mundo más limpio y sostenible nos impulsa a seguir desarrollando soluciones ambientales que permitan a las empresas a operar de manera responsable con el ambiente”.

Pablo Miranda, Gerente General.



3.1. Nosotros

Formamos parte de Ambipar Group, una multinacional brasileña líder en gestión ambiental y de respuesta a emergencias, con 28 años de trayectoria y presencia en 40 países de los 6 continentes. **(GRI 2-1)**



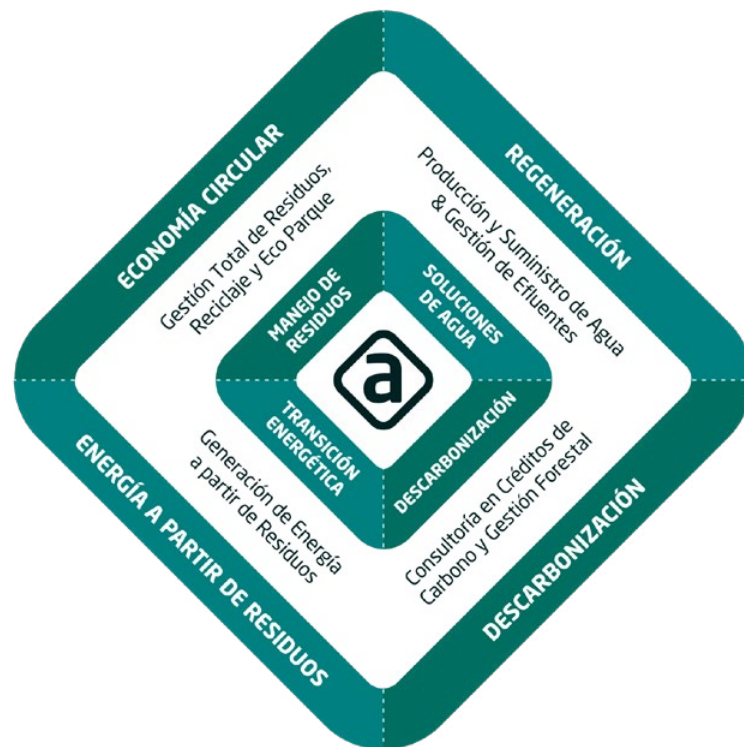
+15 000
Colaboradores

+400 bases
Operacionales

Ambipar Group cuenta con dos líneas de negocio que se integran de forma sinérgica:

ambipar[®]
environment

Brinda soluciones integrales en la gestión y valorización de residuos industriales, con enfoque en la economía circular y los criterios ambientales, sociales y de gobernanza, denominados ESG por sus siglas en inglés.



ambipar[®]
response

Especialistas en gestión de crisis y respuesta a emergencias ambientales, químicas y biológicas, capaces de evitar impactos en la salud de las personas, el patrimonio y el ambiente.





3.2. Nuestras operaciones

Nuestra sede principal está ubicada en el distrito de San Isidro en el departamento de Lima y 11 sucursales con las que gestionamos nuestros servicios ambientales a nivel nacional atendiendo a diversos sectores tales como: minería, energía, hidrocarburos, construcción, pesca, transporte, agroindustria, manufactura, entre otros.

Sede Principal

Av. Paseo de la República 3617,
San Isidro, Lima.

Sucursales

1. Sucursal Piura
2. Sucursal Pisco
3. Sucursal Chiclayo
4. Sucursal Arequipa
5. Sucursal Trujillo
6. Sucursal Moquegua
7. Sucursal Lima Norte
8. Sucursal Ilo
9. Sucursal Lima Sur
10. Sucursal Tacna
11. Sucursal Sierra Central

“Me siento feliz de trabajar en una empresa que es amigable con los colaboradores y el ambiente, y que además brinda soluciones ambientales para nuestro planeta”.

Carlos Avila, Operador de Planta de Tratamiento.



3.2.1. Principales proyectos

Brindamos nuestras soluciones ambientales a más de 20 unidades mineras a nivel nacional, entre ellas a 3 de las empresas mineras de cobre más importantes del mundo.

3.3. Propósito, misión, visión y valores



Propósito

Trabajar para un mundo más limpio y sostenible.



Misión

Contribuir para que las empresas y la sociedad sean sostenibles, preservando el mundo para las futuras generaciones.



Visión

Ser reconocidos como una referencia global en soluciones ambientales integradas, con enfoque en el cliente.

Valores



Cuidado es nuestra prioridad

- No transamos cuando se trata de cuidar la vida.
- Estamos comprometidos con el cuidado del medio ambiente.
- Cuidamos nuestros recursos.



Integridad es nuestra manera de actuar

- Somos radicales en el cumplimiento de las normas.
- Actuamos con rectitud y honestidad.
- Nuestras acciones son coherentes con lo que decidimos.



Foco en el cliente es nuestra obsesión

- Nos ponemos en el lugar del cliente.
- Actuamos con espíritu de servicio y cercanía.
- Innovamos buscando siempre la mejor solución.



Excelencia es nuestra forma de trabajar

- Hacemos las cosas bien y a tiempo.
- Aprendemos y mejoramos cada día.
- Buscamos superar las expectativas.



Compromiso es nuestra actitud

- Actuamos como dueños de nuestras tareas, objetivos y metas.
- Asumimos los desafíos con optimismo y entusiasmo.
- Trabajamos en equipo.



Alegría es nuestro sello

- La pasamos bien y disfrutamos el camino.
- Nos valoramos, respetamos y mantenemos un trato amable entre todos.
- Velamos por un correcto balance entre la vida laboral y personal.

“Ser reconocida por mis atributos de liderazgo me llena de gratificación emocional y refuerza mi compromiso de seguir creciendo como líder. Este reconocimiento me recuerda que mis acciones y la forma en que lidero pueden tener un impacto positivo, especialmente en los colaboradores. Es un recordatorio de la responsabilidad y la oportunidad que tengo de hacer las cosas de manera efectiva y positiva”.

Rosmery Guillermo, Jefe Zonal HSEQ - Zona Norte.



3.4. Jerarquía de prioridades

Establecimos una Jerarquía de Prioridades como guía para nuestros líderes y colaboradores durante la toma de decisiones en el marco de sus funciones y responsabilidades. Estas priorizan en todo momento, la seguridad y salud de las personas por encima, incluso, de los resultados del negocio.



3.5. Intransables

Vivimos nuestro primer valor, Cuidado, cumpliendo con 6 normas inherentes a nuestra gestión, a las cuales llamamos Intransables

y con las que buscamos proteger la vida, el ambiente y los recursos de la empresa.



NUNCA

Trabajes bajo los efectos de alcohol y drogas.



NUNCA

Dejes de utilizar los EPP que exige la actividad.



NUNCA

Descargues residuos en sitios no autorizados



SIEMPRE

Aplica los procedimientos de bloqueo de equipo por ejemplo: la cuña.



NUNCA

Excedas los límites de velocidad y respetas todas las normas de tránsito.



NUNCA

Dejes de reportar cualquier incidente que ocurra mientras dure tu actividad.

3.4. Desempeño económico



Para nuestra gestión económica y financiera tomamos en cuenta indicadores del desempeño económico como el EBITDA y Margen Bruto, los cuales son monitoreados mensualmente y comparados con el presupuesto anual. Adicionalmente, evaluamos el desempeño de otras variables relevantes como las ventas

y rubros significativos en la estructura de costos como el combustible, el mantenimiento de vehículos y equipos, remuneraciones de nuestro personal, entre otros. (GRI 3-3)

Durante el primer trimestre del 2023 nos vimos afectados por el fenómeno climatológico Yaku en nuestras operaciones del norte; mientras que, los conflictos sociales en el sur del país disminuyeron la cantidad de servicios brindados a nuestros clientes mineros.

Para hacer frente a esta problemática diseñamos y ejecutamos el Plan de Eficiencia de Costos logrando mantener niveles de rentabilidad razonables en las unidades de negocio afectadas.

Asimismo, continuamos con la inversión en nuevas infraestructuras de valorización de residuos en regiones estratégicas como Arequipa y el norte del país con las cuales esperamos atender la creciente demanda de servicios ambientales por parte de las empresas ubicadas en dichas zonas.

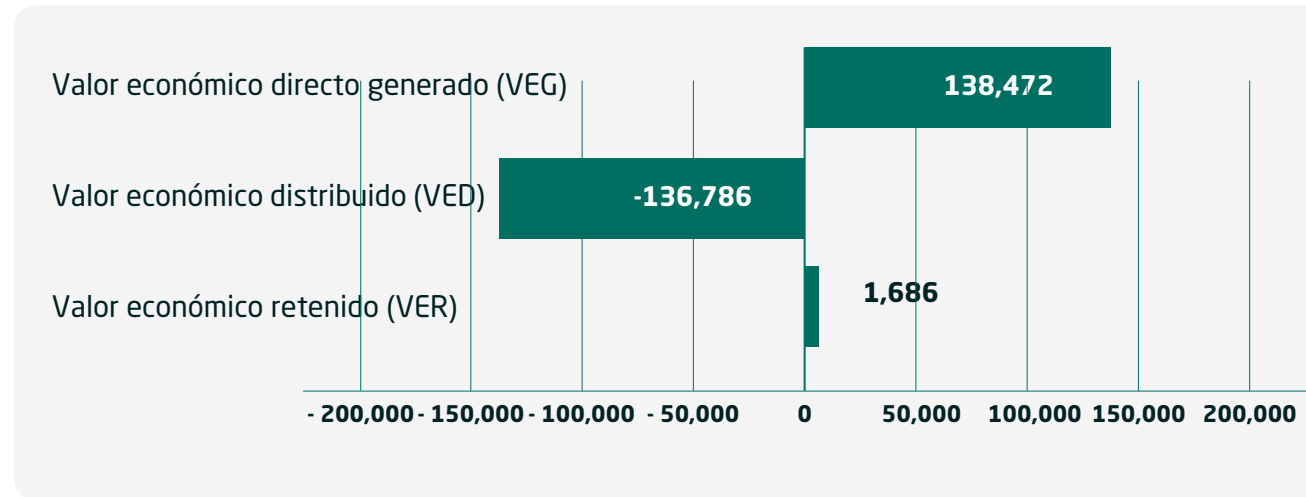
Gracias a esta gestión logramos obtener un valor económico retenido positivo. (GRI 201-1)

“En entornos dinámicos y de incertidumbre nos enfocamos en controlar la rentabilidad de nuestros negocios proporcionando información oportuna y precisa para la toma de decisiones”.

Alejandra Cabrera, Subgerente de Control de Gestión.



Valor económico directo generado y distribuido en soles (GRI 201-1)



Nuestros logros:

- Eficiencia en costos:** Continuamos con el cambio de matriz energética de nuestra flota incrementando el número de vehículos que operan a Gas Natural Vehicular (GNV), mantuvimos el reencauche de neumáticos logrando ampliar su tiempo de vida útil dentro de los estándares de seguridad establecidos, reemplazamos el sanitizante importado que empleamos para la limpieza de nuestros sanitarios portátiles por un producto fabricado localmente, entre otras iniciativas.
- Relación con el sistema financiero:** Si bien el 2023 fue un año económicamente complejo a nivel local e internacional, renovamos íntegramente nuestras líneas de crédito con los principales bancos del país, reflejando así la confianza del sistema financiero en el *management* de la compañía, así como la solidez de nuestros estados financieros.



04. SOSTENIBILIDAD EN EL NEGOCIO

Reporte de
Sostenibilidad 2023



“Sostenibilidad es sinónimo de largo plazo, por lo tanto, debe estar inmersa en la estrategia de la compañía y en el proceso de toma de decisiones de manera permanente”.

Frank Marrou, Gerente de Administración, Finanzas y Asuntos Corporativos.



4.1. Temas materiales

Realizamos nuestro proceso de materialidad cada 2 años basado en los lineamientos de los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), el cual considera la identificación de impactos reales, potenciales, positivos y negativos derivados de nuestras operaciones y relaciones comerciales. (GRI 3-1)

Proceso de la materialidad:

Paso

1.

Comprender nuestro entorno

A nivel externo: Elaboramos un *benchmarking* de las empresas líderes en el sector de soluciones ambientales a nivel nacional e internacional. Analizamos las principales guías y estándares de sostenibilidad como el estándar SASB, el Sustainability Yearbook 2023, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre otros.

A nivel interno: Revisamos nuestra estrategia de sostenibilidad, las principales políticas y los documentos de gestión.

Paso

2.

Identificar nuestros impactos

Organizamos un taller con las distintas gerencias para identificar los impactos que generamos y los que podríamos ocasionar a través de nuestras operaciones y relaciones comerciales. Además, realizamos encuestas y focus group con nuestros clientes, colaboradores, proveedores y gobierno para consultarles sobre los aspectos de mayor impacto que genera nuestra empresa. Este proceso nos permitió obtener una lista de asuntos iniciales.

**Paso
3.****Priorizar nuestros impactos**

Evaluamos y priorizamos los asuntos iniciales con distintos grupos de interés a través de encuestas, paneles de diálogo y entrevistas. Durante la evaluación para los impactos negativos consideramos los criterios de escala, alcance, carácter irremediable y probabilidad; mientras que, para los impactos positivos tomamos en cuenta los criterios por escala, alcance y probabilidad. Concluimos el proceso priorizando los temas más significativos a través del establecimiento de cuadrantes de importancia.

**Paso
4.****Validar los temas materiales**

Nuestro Comité de Sostenibilidad definió los temas materiales para Ambipar a partir de la evaluación de los impactos más significativos y el proceso de diálogo con nuestros grupos de interés.

Lista de temas materiales 2023 (GRI 3-2)

Como resultado de este proceso identificamos los siguientes temas materiales.

**ASG
Ambiental**

- Cambio climático y huella operativa.
- Valorización de residuos y economía circular.
- Eficiencia y transición energética.
- Gestión sostenible del agua.

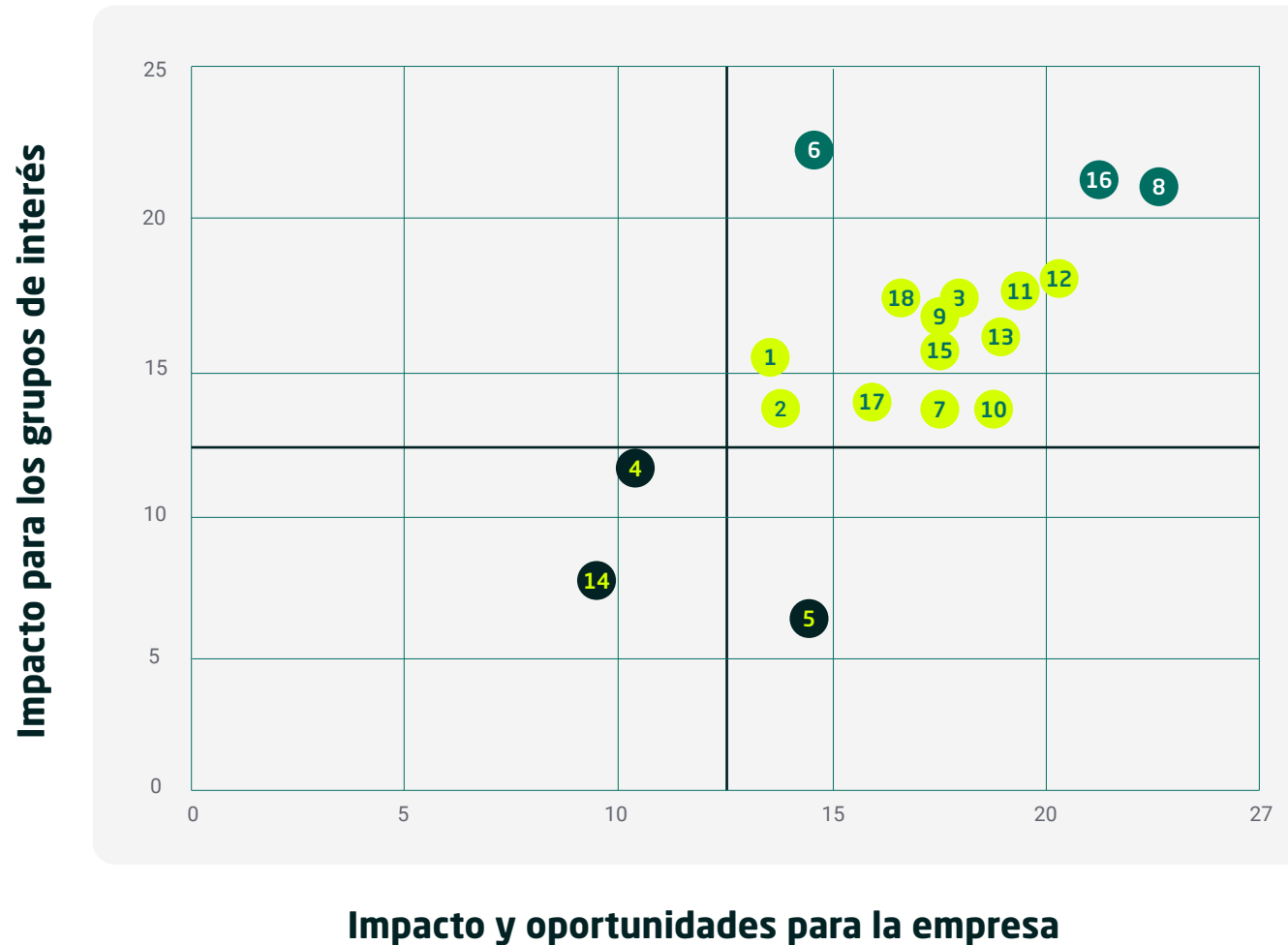
**ASG
Social**

- Gestión y satisfacción de clientes
- Salud, seguridad y prevención de accidentes ocupacionales.
- Generación de empleo, bienestar laboral y desarrollo del capital humano.
- Fomento de la cultura y educación ambiental.

**ASG
Gobernanza**

- Cumplimiento regulatorio.
- Cadena de suministro responsable.
- Innovación tecnológica y desarrollo de procesos sostenibles.
- Desarrollo del negocio y desempeño económico sostenible.
- Gestión de riesgos empresariales.
- Gobernanza y prácticas éticas.
- Eficiencia operacional.

Matriz de materialidad de impacto



- 1 Desarrollo del negocio y desempeño económico sostenible.
- 2 Gestión de riesgos empresariales.
- 3 Salud, seguridad y prevención de accidentes ocupacionales.
- 4 Ciberseguridad y protección de datos personales.
- 5 Diversidad, equidad e igualdad de oportunidades.
- 6 Cambio climático y huella operativa.
- 7 Gobernanza y prácticas éticas.
- 8 Cumplimiento regulatorio.
- 9 Innovación tecnológica y desarrollo de procesos sostenibles.
- 10 Eficiencia operacional.
- 11 Cadena de suministro responsable.
- 12 Gestión y satisfacción de clientes.
- 13 Generación de empleo, bienestar laboral y desarrollo del capital humano.
- 14 Huella social y desarrollo de comunidades locales.
- 15 Fomento de la cultura y educación ambiental.
- 16 Valorización de residuos y economía circular.
- 17 Gestión sostenible del agua.
- 18 Eficiencia y transición energética.

- Impacto alto
- Impacto medio
- Impacto bajo

4.2. Modelo de gestión sostenible

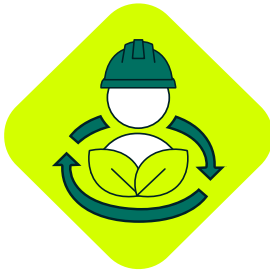
En Ambipar Environment estamos comprometidos con el cuidado del ambiente no solo a través de los servicios que brindamos, sino también en nuestras operaciones. Por esta razón, hemos centrado esfuerzos en establecer bases sólidas para integrar la sostenibilidad en nuestra cultura organizacional.

Buscamos reducir nuestro impacto ambiental, promover el desarrollo de nuestra sociedad y asegurar nuestra rentabilidad a largo plazo, actuando de manera íntegra y transparente en todo lo que hacemos.

Por ello, hemos diseñado nuestra Estrategia de Sostenibilidad, la cual establece cinco pilares que guiarán nuestra forma de operar, con objetivos retadores y con la convicción de continuar construyendo una operación cada vez más sostenible.

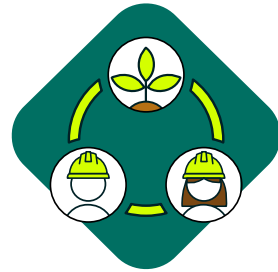
De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso de seguir innovando, asumir nuevos desafíos y generar impactos positivos con el propósito de trabajar por un mundo más limpio y sostenible. (GRI 2-24)

PILARES



1. Operación ecoeficiente

Reducimos nuestro **impacto ambiental** fomentando el **consumo responsable** y el uso de **tecnologías ecoamigables**.



2. Cultura sostenible, equitativa y segura

Promovemos el **bienestar de nuestros colaboradores** impulsando una **cultura sostenible**, propiciando la **equidad** y brindando un **ambiente seguro**.



3. Negocios verdes

Ayudamos a nuestros clientes a operar de manera responsable con el ambiente brindándoles **soluciones de economía circular**.



4. Desarrollo local

Contribuimos con nuestra comunidad fomentando el **empleo local, el reciclaje inclusivo e iniciativas de voluntariado**.



5. Ética y transparencia

Operamos bajo el marco de **normas éticas**, actuando de manera **íntegra y honesta** en todo lo que hacemos.

Comité de Sostenibilidad

En el 2022 instauramos nuestro Comité de Sostenibilidad, instancia en la que se hace seguimiento a los proyectos e iniciativas en materia ambiental, social y de buen gobierno corporativo de nuestra compañía.

Cabe precisar que la frecuencia de este comité se realiza de manera quincenal o de acuerdo con la prioridad de los temas en agenda.

Integrantes del Comité de Sostenibilidad



Pablo Miranda
Gerente General



Frank Marrou
Gerente de Administración,
Finanzas y Asuntos Corporativos



Zila Muchari
Jefa de Asuntos Ambientales



Víctor Villa
Gerente de Operaciones



Roberto Villavicencio
Superintendente de HSEQ



Mery Corales
Jefa de Sostenibilidad



Willie Gonzales
Subgerente de Gestión de
Personas





Paolo León
Subgerente de Estrategia
Comercial



Verónica Pacheco
Especialista de Relaciones
Laborales

Políticas alineadas a nuestra gestión sostenible

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

| Dimensión | Políticas de gestión | Grupos de interés |
|---|---|---|
|  <p>Económico y de gobernanza</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de gestión de compras. • Manual de prevención de delitos. • Código de conducta. • Matriz de identificación y evaluación de riesgos. • Matriz de oportunidades. • Procedimiento de reclamos. | <ul style="list-style-type: none"> • Accionistas. • Colaboradores. • Clientes. • Entidades financieras. • Proveedores. |
|  <p>Ambiental</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Programa Anual de Monitoreos Ambientales. • Política de Sistema de Gestión Integrado. • Plan Anual de Seguridad. • Plan de Manejo Ambiental. | <ul style="list-style-type: none"> • Colaboradores. • Clientes. • Entidades gubernamentales. • Entidades financieras. • Proveedores. |
|  <p>Social</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Política de equidad de género. • Política de negativa al trabajo seguro. • Política de Responsabilidad Social. • Política de Derechos Humanos. • Política Contra el Trabajo Forzado. • Política Contra el Trabajo Infantil. • Política del Manejo de la Fatiga Laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Colaboradores. • Comunidad. • Clientes. • Proveedores. • Entidades financieras. • Entidades gubernamentales. |

“Propiciamos un modelo de gestión sostenible, enfocado en promover el cuidado del ambiente y fomentar el desarrollo para todas y todos”.

Mery Corales, Jefa de Sostenibilidad.





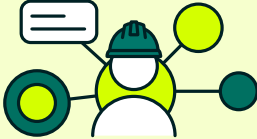
4.4. Relacionamiento con grupos de interés



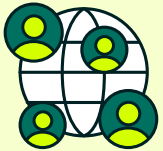


En Ambipar Environment mantenemos un modelo de relacionamiento y comunicación con nuestras partes interesadas basado en los principios de confianza, trabajo colaborativo y comunicación asertiva. (GRI 2-29)

A continuación, presentamos a nuestros grupos de interés, sus necesidades y expectativas y los mecanismos de comunicación que hemos implementado para cada uno de ellos:

| Grupos de interés | Necesidades y expectativas | Mecanismos de diálogo |
|---|--|--|
|  <p>Colaboradores (Administrativos y operarios)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional. • Remuneraciones justas. • Mayor fomento de capacitaciones. • Cumplimiento de la normativa laboral. • Buen clima laboral. • Condiciones adecuadas para el desarrollo de labores. • Estabilidad laboral. • Sistemas seguros y accesibles. • Protección de información confidencial. • Capacitaciones relacionadas al servicio (exigencias legales asociadas al sector). • Capacitaciones en HSE: medioambiente, salud y seguridad. • Acuerdos comerciales con asesores externos. • Dotación y recambio de implementos de seguridad acorde a la actividad (uso). • Intercambio de experiencias (pasantías). | <ul style="list-style-type: none"> • Somos Ambipar (encuentro quincenal online en el que participan los colaboradores a nivel nacional y se comunican temas relevantes para la compañía). • Juntos un solo Ambipar (encuentro trimestral online en el que participan colaboradores de Perú, Chile y Paraguay, y se comunican temas relevantes para la compañía). • Mailing. • Murales. • Reuniones. • Capacitaciones. • Charlas. • Campañas internas. • Página web. • Buk (plataforma online de comunicación interna). • Confía en Ambipar (línea online para reportar cualquier incumplimiento al Código de conducta). • Reporte de Sostenibilidad. • Correo de atención al personal. • Línea telefónica y correo de denuncias. |

| Grupos de interés | Necesidades y expectativas | Mecanismos de diálogo |
|---|---|---|
|  <p>Clientes</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de sus requisitos de calidad, seguridad, salud y medio ambiente. • Precios competitivos. • Trazabilidad legal en el servicio (documentación) • Cumplimiento de pagos de beneficios laborales. • Valor agregado en los servicios ofertados. • No tener observaciones ante los entes fiscalizadores. • Contar con una infraestructura adecuada para la realización del servicio • Cumplimiento del servicio en el plazo establecido. • Eficacia del servicio | <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Call center. • Encuesta de satisfacción. • Libro de sugerencias y reclamo. • Redes sociales. • Página web. • Confía en Ambipar (línea online para reportar cualquier incumplimiento al Código de conducta). • Reporte de Sostenibilidad. |
|  <p>Entidades gubernamentales</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento legal en materia ambiental, seguridad y salud, seguridad de la información y normas laborales. • Promoción del empleo digno, seguridad laboral y protección trabajadores. | <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones. • Cartas. • Correo electrónico. • Comunicación en medios • Redes sociales • Reporte de Sostenibilidad. |
|  <p>Proveedores</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones rentables y duraderas. • Aumento en las ventas • Reducir los tiempos de créditos. • Pagos a tiempo • Información transparente y a tiempo para la ejecución. • Sistematización de procesos de pago. | <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Reuniones periódicas. • Evaluaciones. • Política de compras. • Código de conducta. • Confía en Ambipar (línea online para reportar cualquier incumplimiento al Código de conducta). • Reporte de Sostenibilidad. |

| Grupos de interés | Necesidades y expectativas | Mecanismos de diálogo |
|---|---|---|
|  <p>Entidades financieras</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de compromisos de pago y contractuales. • Incrementar nivel de financiamiento, incluyendo operaciones sostenibles. • Proporcionar información financiera veraz y oportuna. | <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con el equipo de Administración y Finanzas. • Correo electrónico. • Confía en Ambipar (línea online para reportar cualquier incumplimiento al Código de conducta). • Reporte de Sostenibilidad. |
|  <p>Accionistas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la rentabilidad de la empresa. • Logar un buen posicionamiento en el mercado. • Brindar información correcta y oportuna para la toma de decisiones. • Promover una planificación a mediano y largo plazo para asegurar los resultados de la compañía. • Mayor crecimiento como compañía. | <ul style="list-style-type: none"> • Junta de accionistas. • Eventos especiales. • Reporte de los estados financieros. • Reporte de Sostenibilidad. |
|  <p>Comunidad</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Evitar la generación de ruidos y olores. • Evitar la generación de impactos ambientales (derrames por la zona de operación). • Garantizar la seguridad de la comunidad (choques, volcaduras o daños a la propiedad) • Información del desarrollo del proyecto • Generación de puestos de trabajo • Capacitaciones en temas ambientales | <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativas de apoyo socioambientales. • Cartas. • Comunicación en medios. • Redes sociales. • Confía en Ambipar (línea online para reportar cualquier incumplimiento al Código de conducta). • Reporte de Sostenibilidad. |

4.5. Afiliaciones y reconocimientos

Buscando integrar buenas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza, desde Ambipar Environment propiciamos sinergias con distintas organizaciones, generando el intercambio de conocimiento en temas relacionados con la gestión de residuos y prácticas sostenibles, así como el desarrollo de regulaciones y políticas del sector que fomenten cada vez más un enfoque de economía circular. (GRI 2-28)



Instituto Nacional de Calidad (INACAL)

El Instituto Nacional de Calidad (INACAL) es un organismo público, técnico y especializado, que promueve una cultura de calidad, la mejora de la competitividad de las empresas, la eficiencia del estado y la protección de los ciudadanos y del ambiente. Ambipar Environment participa como miembro del subcomité técnico de Normalización de Manejo de Residuos de la Construcción y Demolición que busca la normalización técnica de la gestión de los residuos de la construcción y demolición, así como su reciclaje y reúso.



Proyecto COP RAEE

Somos socios del Proyecto Regional "Fortalecimiento de las iniciativas nacionales y mejora de la cooperación regional para la gestión ambientalmente racional de contaminantes orgánicos persistentes (COP) en residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) en países de América Latina" PREAL-Perú, iniciativa liderada por el Ministerio del Ambiente.



Acuerdo de Producción Limpia (APL)

El Ministerio del Ambiente nos otorgó el distintivo del Acuerdo de Producción Limpia por cumplir al 100% con las metas asociadas a implementar prácticas más sostenibles y limpias en nuestros procesos productivos con el fin de reducir nuestro impacto ambiental y ser más ecoeficientes.

"Formar parte del equipo que recibió el Acuerdo de Producción Limpia significa un respaldo importante a mi compromiso con la sostenibilidad ambiental y la innovación en el transporte (movilidad limpia). Es un reconocimiento que fortalece mi contribución hacia un transporte ambientalmente más limpio, eficiente y sostenible".

Jhim Ambicho, Analista de Control de Combustible.



Eventos presenciales y virtuales en los que participamos durante el 2023:

- “Perú Women Leaders Summit 2023”:
Espacio en el que se trató sobre los retos y responsabilidades que tenemos las empresas frente a nuestra sociedad y país.
- PERUMIN 36 Convención Minera.
- Taller virtual sobre la socialización del problema público y elaboración de la situación futura deseada donde se analizarán las alternativas de solución para el Plan nacional de residuos sólidos (PLANRES).
- III Jornada latinoamericana de Reciclaje de Neumáticos.
- Webinar sobre la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos y la Responsabilidad Extendida del Productor.
- Webinar acerca del Convenio de Basilea.
- Webinar sobre los Convenios internacionales y la gestión de los RAEE.
- Importancia de la implementación de sistemas de gestión para la mejora de los procesos dentro de una infraestructura de valorización de RAEE.
- Webinar: La gestión de los RAEE y la economía circular.
- Estándares para el tratamiento de RAEE.
- Seminario de intercambio de experiencias en la gestión adecuada de plásticos RAEE.
Capacitación en Gestión de los RAEE en el marco de los Convenios de Basilea, Rotterdam, Estocolmo y Minamata.



PERUMIN 36 Convención Minera.



PERUMIN 36 Convención Minera.

Asimismo, en abril del 2023, el proyecto Sustainable Recycling Industries (SRI) nos invitó al curso de “Metodología de Evaluación de la Conformidad en Infraestructura y Valorización de RAEE” realizado en el Perú y el cual contó con ponentes expertos del Instituto de Ciencia y Tecnología de Materiales (EMPA), quienes nos compartieron sus experiencias en evaluación y auditorías para infraestructuras de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).



Curso de “Metodología de Evaluación de la Conformidad en Infraestructura y Valorización de RAEE”

Por otro lado, en noviembre del 2023, participamos como invitados en el evento “Activaciones por el Día Internacional de los RAEE”, organizado por el Ministerio del Ambiente, en el cual mostramos los resultados de nuestra campaña interna de sensibilización y recolección de los RAEE.

Visitas y publicaciones

Visitas a la planta GIRI (Octubre y Noviembre)

LAP Goldfields Patricia Portocarrero SONY UNTELS

Publicaciones Octubre (Mes del RAEE):

| MES | MEDIO | IMPRESIONES TOTALES |
|---------|-----------|---------------------|
| Octubre | Facebook | 10241 |
| Octubre | Instagram | 24430 |
| Octubre | LinkedIn | 22201 |
| | | 56872 |

Evento “Activaciones por el Día Internacional de los RAEE”

05. GOBIERNO CORPORATIVO



“Operamos bajo el marco del cumplimiento de leyes y prácticas éticas que buscan garantizar una gestión transparente y honesta en todo lo que hacemos”.

Pablo Miranda, Gerente General.



5.1. Enfoque de gobernanza

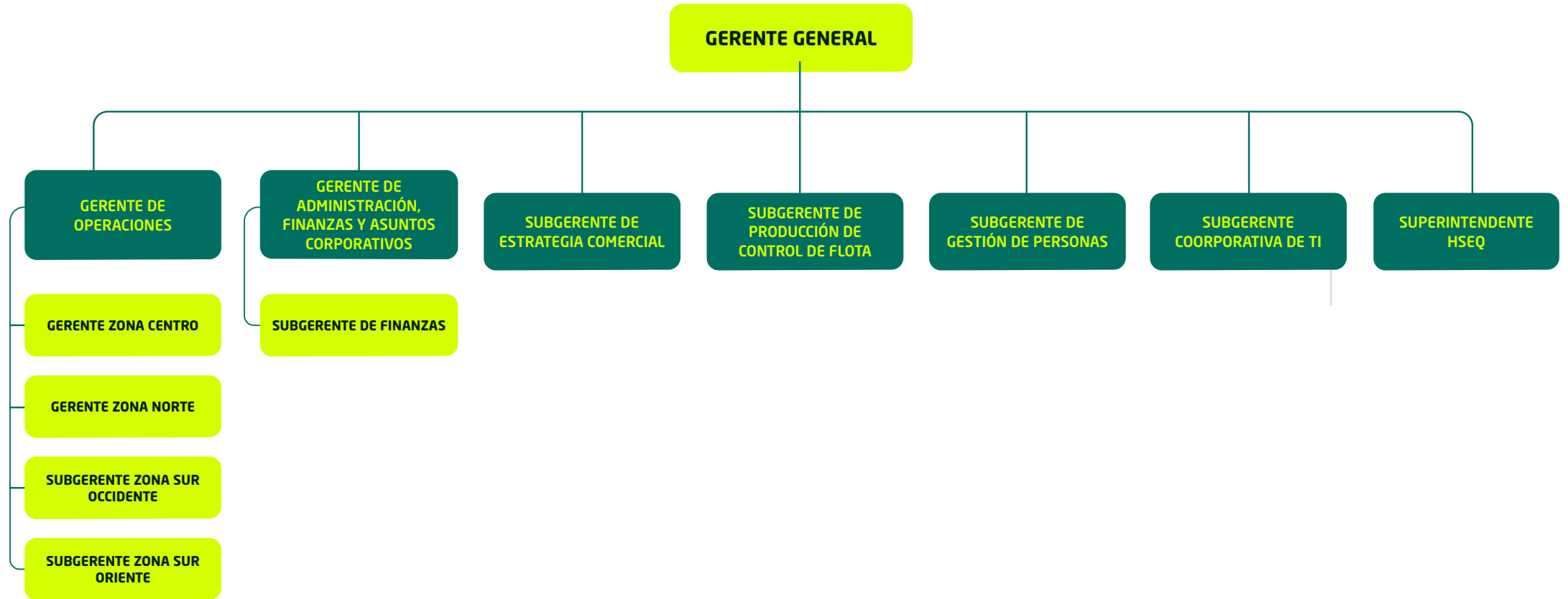
En Ambipar Environment, hemos establecido un sólido marco de gobernanza a través de nuestras políticas, lineamientos y certificaciones que guían a nuestro gobierno corporativo.

El órgano de mayor jerarquía en la sociedad es la Junta General de Accionistas (JGA), quien dicta los lineamientos para el desarrollo de nuestras actividades y operaciones, incluyendo la designación de nuestros representantes legales. En el caso de Perú, Pablo Miranda ha sido designado como gerente general y representante legal. Entre algunas de sus funciones se encuentran las de revisar las actividades operacionales de la empresa, evaluar las acciones de nuestro desempeño ASG y aplicar medidas correctivas en caso se presenten, entre otras. (GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-11)

En relación a nuestra estructura organizacional esta se encuentra conformada por 4 gerencias, 7 subgerencia y 1 superintendencia, quienes de manera conjunta elaboran y construyen las políticas, los objetivos y las estrategias para el desarrollo de nuestros negocios y actividades. (GRI 2-10)



Composición de nuestro gobierno corporativo



En Ambipar Environment, potenciamos nuestro modelo de gobernanza alineándolo a los estándares Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG), los cuales nos permiten cumplir con el marco regulatorio, anticiparnos a gestionar posibles riesgos y, generar valor ambiental y social para nuestros grupos de interés. **(GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-14)**

Comités de Ambipar

Por otro lado, establecimos siete comités que contribuyen a cumplir los objetivos estratégicos de la empresa, brindan soporte técnico para la toma de decisiones a la alta dirección y promueven la transparencia y rendición de cuentas con nuestros grupos de interés. (GRI 2-9) (GRI 2-17)

| N° | Comité | Descripción de funciones |
|----|----------------------------|--|
| 1 | Comité de Gerencia | Evalúa la gestión integral de todas las áreas de la compañía. |
| 2 | Comité de Proyectos | Evalúa las oportunidades de inversión y negocios nuevos. |
| 3 | Comité de Seguridad | Promueve una cultura de seguridad en la compañía y monitorea constantemente los indicadores asociados. |
| 4 | Comité de Finanzas | Monitorea el desempeño financiero de las unidades de negocio. |
| 5 | Comité de Recursos Humanos | Monitorea los indicadores asociados a la gestión de nuestros colaboradores. |
| 6 | Comité de Sostenibilidad | Impulsa una gestión sostenible de manera transversal en la compañía. |
| 7 | Comité de Ética | Vela por el cumplimiento de las normas y prácticas instauradas en la compañía. |

Formación del gobierno corporativo

Entendiendo que la sostenibilidad es fundamental para la gestión de nuestras operaciones y en la toma de decisiones, brindamos capacitaciones para nuestro gobierno corporativo en temas relacionados con la gestión de residuos, consumo responsable, participación de la mujer en roles directivos y gestión de impactos ASG tales como:

- Perú Women Leaders Summit 2023.
- Interpretación y aplicación del Reglamento de Seguridad Industrial - Decreto Supremo N° 42-F.
- Economía circular - EADAX online.
- Finanzas verdes. (GRI 2-17)

Evaluación de desempeño del gobierno corporativo

Como parte de nuestros procesos de mejora continua y buscando cumplir con los objetivos planteados realizamos una evaluación de manera anual a nuestra plana gerencial, la cual considera las siguientes etapas: (GRI 2-18)



5.2. Ética y anticorrupción

“En Ambipar Environment la ética y la integridad son valores fundamentales que guían todas nuestras acciones. Estamos comprometidos en promover una cultura de transparencia y honestidad, con tolerancia cero a la corrupción”.

Willie Gonzales, Subgerente de Gestión de Personas.



Operamos bajo un marco basado en la honestidad y transparencia, por ello contamos con políticas y lineamientos así como mecanismos de comunicación claros y accesibles para atender a nuestros grupos de interés. **(GRI 3-3) (GRI 2-25) (GRI 2-26)**



Código de Conducta

Instaura los principios éticos y morales de comportamiento que deberán seguir todos nuestros colaboradores, cualquiera sea su rango o función, así como nuestros proveedores y empresas contratistas.

Durante el segundo semestre del 2024 capacitaremos al 100% de nuestros colaboradores con el Código de Conducta. De esta manera, seguiremos reforzando una gestión ética y libre de corrupción en Ambipar. (GRI 205-1) (GRI 205-2)



Manual de Prevención de Delitos

Estamos comprometidos con una gestión íntegra, transparente, libre del soborno y corrupción. Por ello, contamos con un Manual de prevención de delitos, en el cual establecemos las directrices a cumplir por todos nuestros colaboradores y grupos de interés.

Desde el 2018, hemos trabajado de manera constante en la gestión anticorrupción, es por ello que continuamos desarrollando charlas, talleres y otras actividades de formación ética en todas nuestras operaciones.

Canal de Atención y Denuncias



Permite a los colaboradores, ex colaboradores, proveedores, contratistas, la comunidad y terceros informar, de manera anónima, sobre situaciones como acoso laboral, hostigamiento sexual, fraude, corrupción, daños al ambiente y otras implicaciones.

El canal es administrado por una compañía externa especializada en la gestión de denuncias y se puede acceder a través de nuestra plataforma digital: <https://confiaendisal.ethicsglobal.com/#> o vía telefónica al (01) 705-2233.

Si la denuncia es recibida directamente por nuestros colaboradores y/o ejecutivos, estos están obligados a informar a los distintos canales existentes.

Atención Personal Ambipar



Nuestros colaboradores disponen de un canal de atención electrónico teatendemos@ambipar.pe, a través del cual pueden realizar sus consultas y/o sugerencias con relación a la aplicación de nuestras políticas y prácticas de conducta empresarial responsable.

Por otro lado, a corto plazo proyectamos culminar el análisis de identificación de potenciales riesgos asociados a la corrupción que podrían materializarse en nuestras operaciones.



Conflicto de interés

Todos nuestros colaboradores deben ceñirse a un nuestro Código de conducta, el cual establece que todo empleado o miembro de la alta dirección deberá rechazar intereses particulares o de terceros ajenos a la compañía que puedan resultar en una ventaja. Ante cualquier indicio de conflicto de intereses, el personal deberá reportar estas situaciones a través de nuestro canal de atención y denuncias.

A continuación, presentamos algunas de las acciones que llevamos a cabo con nuestros colaboradores y la alta dirección para prevenir el conflicto de interés: (GRI 2-15)

1.

Comunicamos los procedimientos de manera que los empleados y directivos conozcan cómo informar cualquier conflicto de interés que pueda presentarse.

2.

Realizamos un seguimiento y sensibilización sobre la importancia de prevenir y mitigar los conflictos de interés de manera que todo el personal esté consciente de la importancia de actuar de manera ética y transparente.

3.

El Gerente General supervisa el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos para prevenir y mitigar los conflictos de interés, y realizar seguimiento de las medidas implementadas para garantizar su efectividad.



Nuestros logros:

0 denuncias o casos asociados con la corrupción con ninguno de nuestros grupos de interés. (GRI 205-3)



5.3. Gestión de riesgos empresariales

“La gestión del riesgo en nuestras operaciones garantiza la estabilidad y el crecimiento sostenible”.

Saby Tapahuasco, Jefa de SGI.



Gestionamos nuestros riesgos bajo una metodología integrada que establece controles y estrategias considerados en la planificación estratégica del Sistema de Gestión Integrado (SGI). Nuestra matriz de riesgos y oportunidades identifica y analiza impactos positivos y negativos en diversos ámbitos de la empresa, que incluyen impactos de calidad, salud y seguridad en el trabajo, medioambiente y seguridad de la información.

Entre los mecanismos para asegurar una adecuada gestión de Riesgos se encuentra nuestro Procedimiento de Gestión de Riesgos y Oportunidades, la Matriz de Identificación y Evaluación de Riesgos y Oportunidades y la Política del Sistema de Gestión Integrado. (GRI 3-3) (NO GRI GRE)

Tipos de riesgos identificados para las operaciones de Ambipar



Riesgos financieros

Hacen referencia a las fluctuaciones en los costos de materiales y energía, variabilidad en los ingresos debido a cambios regulatorios o de mercado y disminución de los servicios que se manejan por tendencia a la valorización de residuos, entre otros.



Riesgos de calidad

Hacen referencia a la posibilidad de no cumplir con las especificaciones del cliente, fallos en los productos o servicios que podrían causar daños ambientales, y la pérdida de certificaciones de calidad.



Riesgos operativos

Consideran interrupciones en la cadena de suministro, fallos en el equipo especializado para la gestión de residuos y desastres naturales que afecten las operaciones. Estos riesgos pueden causar retrasos en proyectos, incrementar los costos y afectar los contratos.

Nuestra gestión de riesgos plantea objetivos a nivel integrado considerando a áreas estratégicas, para ello realizamos un monitoreo mensual en el que analizamos el avance de los resultados obtenidos.

Durante el 2023, identificamos un total de 56 riesgos asociados a nuestras partes interesadas, clasificados de la siguiente manera: **(GRI 2-16)**

10 riesgos altos

26 riesgos medios

20 riesgos bajos

5.4. Gestión de los derechos humanos

Buscando fortalecer nuestra gestión de derechos humanos alineamos nuestras políticas con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

En ese sentido, durante los últimos meses del 2023, instauramos nuestra “Política de derechos humanos”, en la cual manifestamos el respeto a los derechos de nuestros colaboradores y grupos de interés. Cabe precisar que, estos compromisos son de cumplimiento obligatorio para todo nuestro personal, clientes y proveedores.

Respecto a su difusión iniciamos el proceso con los colaboradores de algunas de nuestras operaciones y proyectamos culminar al cierre del 2024. **(GRI 2-24)**



Nuestros compromisos con los Derechos Humanos



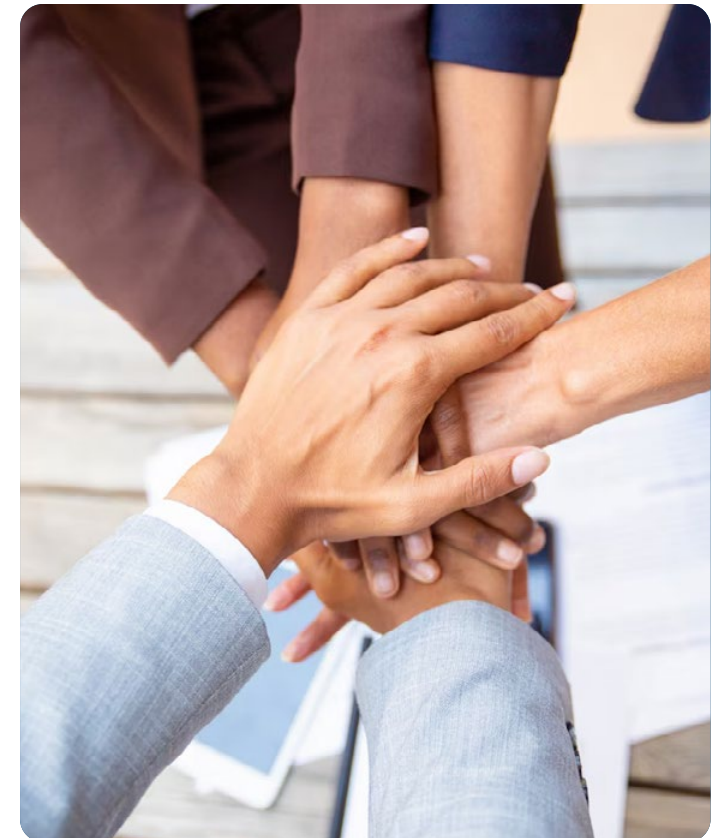
1. Respetamos la igualdad de las personas sin distinción. Todos tienen derecho a igual protección.
2. Respetamos la Declaración Universal de Derechos Humanos. Nos comprometemos a cumplir las leyes y normas de los lugares donde operamos.
3. Rechazamos el trabajo infantil y forzoso. No permitimos prácticas vinculadas con la trata de personas.
4. Promovemos la igualdad de género prohibiendo cualquier práctica discriminatoria en materia de empleo y ocupación. Fomentamos una escala salarial equitativa entre nuestro personal.

5.4.1. Trabajo infantil y forzoso

Contamos con una Política Contra el Trabajo Forzado, Trabajo Infantil y la Esclavitud Moderna, con la cual expresamos nuestro rechazo y prohibimos totalmente cualquier práctica de esclavitud moderna, trabajo forzado, trata de personas y trabajo infantil.

Nos comprometemos a actuar con transparencia, ética e integridad en todas nuestras relaciones laborales, garantizando que no ocurran violaciones a la ley y a los derechos humanos dentro de nuestra organización. **(GRI 406-1)**

Asimismo, promovemos que nuestros proveedores se alineen con nuestros valores y compromisos en derechos humanos.



06. SOLUCIONES AMBIENTALES

ambipar[®]
environment

Reporte de
Sostenibilidad 2023



“Somos aliados estratégicos para las empresas en su camino hacia la sostenibilidad. Creemos que el desarrollo económico debe ir de la mano con la protección del ambiente, nuestras soluciones ambientales contribuyen a un futuro más sostenible para todos”.

Paolo León, Subgerente de Estrategia Comercial.



6.1. Líneas de negocio

En Ambipar Environment brindamos los siguientes servicios ambientales: (GRI 2-6)

Gestión y valorización de residuos



Tratamiento de aguas residuales



Soluciones sanitarias





6.1.1. Gestión y valorización de residuos

Brindamos soluciones en la gestión y valorización de los residuos buscando contribuir con la preservación de nuestro ambiente.

1. Caracterización de residuos.
2. Diseño de sistemas de segregación y gestión interna.
3. Diseño y operación de patios de acopio de residuos.
4. Recolección, transporte y gestión de residuos sólidos y líquidos (no peligrosos, peligrosos y biocontaminados).
5. Tratamiento de residuos.
6. Administración de patios de residuos.
7. Disposición final.

Además, acompañamos a nuestros clientes en su transformación hacia una economía circular, a través de los siguientes servicios:

- Valorización de residuos sólidos.
- Valorización de residuos orgánicos.
- Gestión y valorización de bienes priorizados:
 - » Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)
 - » Neumáticos fuera de uso (NFU)
- Comercialización de residuos sólidos.
- Consultoría en gestión de residuos con foco en economía circular.

6.1.2. Tratamiento de aguas residuales

Diseñamos, construimos y operamos sistemas de tratamiento de aguas para recuperar, reutilizar o potabilizar las aguas residuales.

- Diseño o rediseño, construcción y montaje de plantas de tratamiento.
- Caracterización de afluentes y medición de caudal.
- Elaboración de ingeniería a detalle.
- Precomisionamiento, comisionamiento y puesta en marcha.
- Operación de plantas de tratamiento.
- Mantenimientos preventivos y correctivos.
- Pruebas de laboratorio.
- Suministro de equipos y reactivos.
- Optimización de procesos y criterios de operación.
- Valorización de lodos de Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR).





6.1.3. Soluciones sanitarias

Brindamos soluciones sanitarias que se adaptan a los requerimientos de cada cliente y garantizamos la correcta gestión de sus aguas residuales, priorizando su tratamiento y aprovechamiento.

- Alquiler de sanitarios portátiles.
- Alquiler de sanitarios para eventos.
- Sanitarios especializados por actividad económica (minería, construcción, agro, etc.)

Además, contamos con una línea de eventos sostenibles enfocado en la valorización de los residuos que se generan en los eventos.

Otros servicios:

- Limpieza industrial
- Desinfección y desinsectación.
- Remediación de sitios contaminados.
- Limpieza de trampas de grasa.
- Abastecimiento de agua potable.

“Ambipar significa para mí una ventana de oportunidades para cuidar el planeta y mi lugar favorito en el mundo laboral”.

Roger Dávila, Ayudante del Servicio de Residuos Sólidos.



Valor agregado de nuestros productos y servicios



Seguridad en cada uno de nuestros procesos.



Generación de propuesta de valor en economía circular.



Soporte de Ambipar Group a nivel internacional



Acompañamiento continuo y especializado para desarrollar proyectos de valorización.



Conocimiento a detalle de la operación minera e industrial.



Seguimiento operacional a través de softwares innovadores.

6.2. Desarrollo de nuevos negocios



Buscamos diseñar soluciones que respondan a las necesidades de nuestros clientes. Por ello, continuaremos invirtiendo en infraestructuras de valorización que nos permitan gestionar adecuadamente los residuos de nuestros clientes, tales como: residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), neumáticos fuera de uso (NFU), plástico, cartón, madera, entre otros.

Estas infraestructuras operarán bajo un enfoque sostenible propiciando un triple impacto en materia económica, ambiental y social. De esta manera, buscamos reducir la cantidad de residuos dispuestos en rellenos, crear puestos de trabajos formales y equitativos, y garantizar la rentabilidad de nuestros negocios. (GRI 3-3) (NO GRI DDN&DES)

"Nuestro ADN nos impulsa a innovar continuamente y a buscar soluciones sostenibles para nuestros clientes. Por ello, desarrollamos proyectos que contribuyen a la valorización de residuos y a la descarbonización."

Víctor Noriega, Subgerente de Desarrollo de Nuevos Negocios.



Nuestras infraestructuras:

Diseñadas de acuerdo a la generación de residuos de las industrias ubicadas en cada zona:

Ecoparque Aqopampa



Inicio marzo del 2025

Complejo que estará ubicado en el departamento de Piura y nos permitirá atender a las industrias de la zona norte del país.

- Valorización de residuos peligrosos y no peligrosos.
- Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR).
- Valorización de residuos orgánicos.
- Relleno de seguridad.
- Relleno Sanitario.

GIRI Lima Sur



Inicio octubre del 2022

Complejo ubicado en el distrito de Villa El Salvador en el departamento de Lima con una capacidad anual de procesamiento de más de 20 000 toneladas de residuos.

- Valorización de residuos no peligrosos (plástico, cartón, chatarra, entre otros).
- Valorización de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).
- Destrucciones simples y notariales.

Ecoparque Ariq Punku



Inicio setiembre del 2024

Solución integral para el tratamiento y valorización de residuos, incluirá un relleno de seguridad con capacidad para recibir 2 500 TN mensuales en su primera etapa.

- Valorización de residuos industriales.
- Relleno de seguridad

6.3. Sistema de Gestión Integrado

Contamos con un robusto Sistema de Gestión Integrado (SGI) que nos permite gestionar de manera eficiente nuestros procesos y mantener altos estándares en calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo.

Nuestra compañía opera considerando la trinorma de:



Nuestro SGI se encuentra certificado por SGS, quien asegura que nuestras operaciones cumplan las normas y sistemas aplicables en los procesos, productos y servicios que brindamos.

Cabe precisar que contamos con una Política del SGI, la cual se encuentra a disposición en nuestra página web.

Política del Sistema de Gestión Integrado



Gestionar eficientemente nuestros recursos y procesos para garantizar servicios de calidad que satisfagan las necesidades y expectativas de nuestros clientes y demás partes interesadas.



Promover la cultura y conciencia de seguridad preventiva en nuestros colaboradores fomentando su capacitación y proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionado al trabajo.



Eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST utilizando la jerarquía de controles y manteniendo una sistemática identificación de peligros en el desarrollo de todas nuestras actividades.



Controlar nuestros procesos de manera responsable; buscando la protección del medio ambiente que incluya la prevención de la contaminación, la gestión de nuestros impactos ambientales, y el uso eficiente de recursos. Asimismo, el aprovechamiento de los residuos mediante su valorización.

6.4. Innovación y tecnología

Entendemos que las necesidades y demandas de nuestros clientes exigen soluciones que integren sostenibilidad, innovación y transparencia en los procesos. Por ello, nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI) fomenta la innovación y el uso de tecnologías de manera que optimicemos procesos estratégicos, recursos y mejoras continuas en el negocio.

Durante el 2023 realizamos la implementación de la ISO 27001 de Seguridad de la Información que permitirá el fortalecimiento de nuestros sistemas de información, asegurando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de la empresa y de nuestros clientes.

Por otro lado, identificamos una mayor demanda por parte de nuestros clientes en relación a la gestión integral de sus residuos y por ello creamos la Gerencia de Investigación y Desarrollo, con el objetivo de investigar y desarrollar propuestas innovadoras en cuanto al tratamiento y valorización de los residuos.

. (GRI 3-3) (NO GRI IT&DPS)



Resflow:

Software que gestiona de forma automática la recolección de residuos de nuestros clientes. De esta manera, obtenemos reportes e indicadores en línea sobre la cantidad y el tipo de residuo gestionado.



SimpliRoute:

Este sistema planifica y optimiza las rutas para la limpieza y el mantenimiento de nuestros equipos portátiles, monitoreando en tiempo real la flota y notificando el estatus del servicio a nuestros clientes.



Zyght:

Sistema para la gestión de la seguridad laboral que monitorea los incidentes y riesgos, planifica los programas de cumplimiento y permite visualizar el seguimiento en tiempo real, entre otras funcionalidades.



Cámaras en cabina:

Nuestra flota de vehículos pesados cuenta con un sistema de cámaras monitoreadas por GPS. De esta manera, salvaguardamos la integridad de nuestros colaboradores, activos e impactos negativos en el ambiente.



Data Loss Prevention:

Es un conjunto de herramientas y procesos que protegen la información crítica de la empresa mediante la identificación, monitoreo y control de los datos sensibles, asegurando que solo el personal autorizado cuente con acceso a dicha información.

Ambipar presente en PERUMIN 2023



Innovación y desarrollo en la gestión de residuos

En el 2023, participamos del PERUMIN 36 Convención Minera, evento que reúne a los máximos exponentes de minería en el país. Durante el espacio presentamos los proyectos de soluciones ambientales que venimos trabajando en sinergia con referentes del sector minero.

Nuestro gerente general Pablo Miranda expuso los proyectos vigentes de I+D para nuestra línea de valorización de residuos destacando dos buenas prácticas que presentamos a continuación:

Economía Circular Corta (ECC): En este enfoque, los residuos valorizados se utilizan internamente por el cliente para sus procesos o productos, contribuyendo así a cerrar el ciclo de recursos de manera sostenible.

Economía Circular Integrada (ECI): En este caso, los residuos del generador son valorizados y son utilizados por otras industrias o empresas, lo cual maximiza la eficiencia en la gestión de recursos.

Casos de éxito con nuestros clientes:

- Chatarra ferrosa y no ferrosa: Se reinsertan en fundiciones locales y extranjeras.
- Orgánicos: Realizamos compost y biol.
- Maderas - Upcycling: Diseñamos mobiliario, contenedores de madera reciclada y chipeada para compost.
- RAEE: Son valorizados en nuestra planta GIRI ubicada en Lima.
- Plásticos - PET, HDPE, PPBD, etc.: Son reinsertados en las industrias de producción.

6.5. Eficiencia operacional

“Nuestras operaciones se destacan por la mejora continua y la innovación en nuestros procesos. Además, nos enfocamos en el desarrollo de las comunidades locales, considerando a nuestros valiosos colaboradores, y promovemos la economía circular al valorizar los residuos de nuestros clientes para garantizar la calidad de nuestros servicios.”

Víctor Villa, Gerente de Operaciones.



En los últimos años experimentamos un crecimiento significativo, lo cual representó una oportunidad para ser más eficientes en nuestros procesos y para impulsar una cultura de cambio para crecer de manera segura y rentable, cumpliendo las normativas así como las expectativas de nuestros grupos de interés.

Asimismo, como parte de nuestra gestión de eficiencia operacional creamos la Gerencia de Operaciones. Entre los retos que tiene la gerencia se encuentran el impulsar el incremento de ventas no tradicionales y optimizar los procesos con la finalidad de generar ahorros en la estructura de costos.

Por otro lado, entre las lecciones aprendidas durante el primer trimestre del 2023 destacamos la resiliencia de la compañía al enfrentar los conflictos sociales que se presentaron en el país, así como los eventos climatológicos en la zona norte de nuestras operaciones. Si bien estos factores internos impactaron negativamente en el negocio, buscamos soluciones oportunas centradas en la optimización de costos para no ver afectado nuestro desempeño económico.

En el segundo trimestre del año, implementamos el Sistema de Gestión Operacional (SGO) en nuestra Planta de Gestión Integral de Residuos Industriales (GIRI), ubicada en el distrito de Villa El Salvador, Lima, con foco en la medición permanente y mejora continua de la productividad de la planta. Esta acción permitió el fortalecimiento del personal de planta permitiendo que puedan alcanzar las metas de producción y establecer procesos más robustos.
(GRI 3-3) (NO GRI Eficiencia Operacional)



Nuestros compromisos para el fortalecimiento de nuestra gestión

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>1.</p> <p>Procesos:</p> <p>Nos comprometimos a asegurar el cumplimiento de los procesos operacionales y garantizar la excelencia en la ejecución de cada etapa de los procesos. Para monitorear este compromiso realizamos auditorías frecuentes a las unidades de negocio.</p> | <p>2.</p> <p>Rentabilidad:</p> <p>Alcanzar un margen del 25% y EBITDA del 19% apalancados en la optimización de procesos y el desarrollo de nuevos negocios.</p> | <p>3.</p> <p>Seguridad:</p> <p>Nos comprometimos a fortalecer una cultura de Seguridad, cumplir con los entregables establecidos y auditar el cumplimiento de los procedimientos de seguridad, así como la respectiva gestión de consecuencias.</p> | <p>4.</p> <p>Operaciones:</p> <p>Nos enfocamos en la optimización de procesos utilizando herramientas tecnológicas como el Simpliroute y el Resflow, a mantener un inventario de sanitarios operativos y a implementar un sistema de trazabilidad de residuos en la planta GIRI de Lima.</p> |
|--|--|---|--|

Principales proyectos e iniciativas:

| Proyecto | Descripción |
|--|--|
| Desarrollo de Gerentes Zonales | Planeamos continuar en el 2024 con nuestro programa de desarrollo de Gerentes Zonales, enfocándonos en la adaptación de nuevos modelos para la valorización de residuos sólidos. Este proyecto es fundamental para mantenernos a la vanguardia en la gestión de residuos. |
| Plataforma de Control Operacional | Estamos desarrollando una plataforma propia que nos permitirá controlar toda la operación, desde la recolección hasta el destino final de todos los residuos. Esta plataforma garantizará la trazabilidad, transparencia y seguridad de los residuos, asegurando que cumplimos con todas las regulaciones pertinentes. |

6.6. Satisfacción del cliente

"Cuidamos del planeta y de nuestros clientes con la misma dedicación."

Jahayda Nakandakare,
Coordinadora de Procesos Comerciales y Atención al Cliente.



En Ambipar Environment entendemos que el cliente es un pilar fundamental en nuestro negocio, por ello nos esforzamos en desarrollar mecanismos, acciones y proyectos que mejoren su experiencia antes, durante y después de cada servicio brindado.

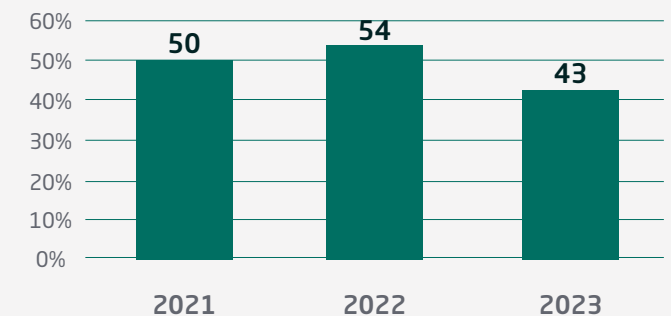
Buscando propiciar una mejor experiencia incluimos en nuestros contratos criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) generando así una ventaja competitiva y contribuyendo con la creación de valor para nuestros clientes.

Medimos la satisfacción de nuestros clientes empleando la metodología del NPS (Net Promoter Score) que incluye indicadores de lealtad, índice de satisfacción, feed accionable, entre otros.

En el 2023, nuestro NPS experimentó una reducción en el índice de satisfacción general, por ese motivo, nos hemos propuesto agilizar la atención de los requerimientos de los clientes, cumplir con los compromisos operacionales, cumplir con el envío de documentación de servicios e incrementar el tamaño de la muestra del NPS para el siguiente año.

Además, como parte de este proceso estamos redefiniendo una nueva estrategia de acercamiento con los clientes actuales y potenciales, lo que implica el rediseño de nuestros procesos comerciales. (GRI 3-3) (NO GRI Satisfacción del cliente)

Resultados del NPS de satisfacción del cliente por año



6.6.1. Atención de quejas y reclamaciones

Contamos con un procedimiento de atención de reclamos que considera la recepción del evento, registro, análisis, tratamiento, cierre y seguimiento del reclamo.

Para la atención de reclamos establecimos los siguientes medios:



Contact Center



Cartas u otros medios que
faciliten su identificación.



Redes sociales: Facebook,
instagram, linkedin, whatsApp.



Llamadas al personal de nuestras
distintas operaciones.



atencionalcliente@ambipar.pe



Plataforma del cliente (en caso
corresponda).



<https://ambipar.pe/sugerencias-y-reclamos-ambipar/>

07. GESTIÓN DEL TALENTO

Reporte de
Sostenibilidad 2023



ambipar[®]
environment

“Nuestro compromiso con la gestión del talento va más allá del proceso de selección y retención de los mejores profesionales. Estamos buscando diferentes formas de empoderar a nuestros colaboradores, desarrollar sus habilidades y potenciar su crecimiento profesional.”

Willie Gonzales, Subgerente de Gestión de Personas.



7.1. Nuestro equipo

Buscamos atraer y retener a los mejores colaboradores impulsando su desarrollo y potenciando sus habilidades en un ambiente laboral que contribuya a su crecimiento profesional y personal.

En el 2023, nuestra fuerza laboral estuvo integrada de la siguiente manera:

Colaboradores por género

87% masculino

13% femenino

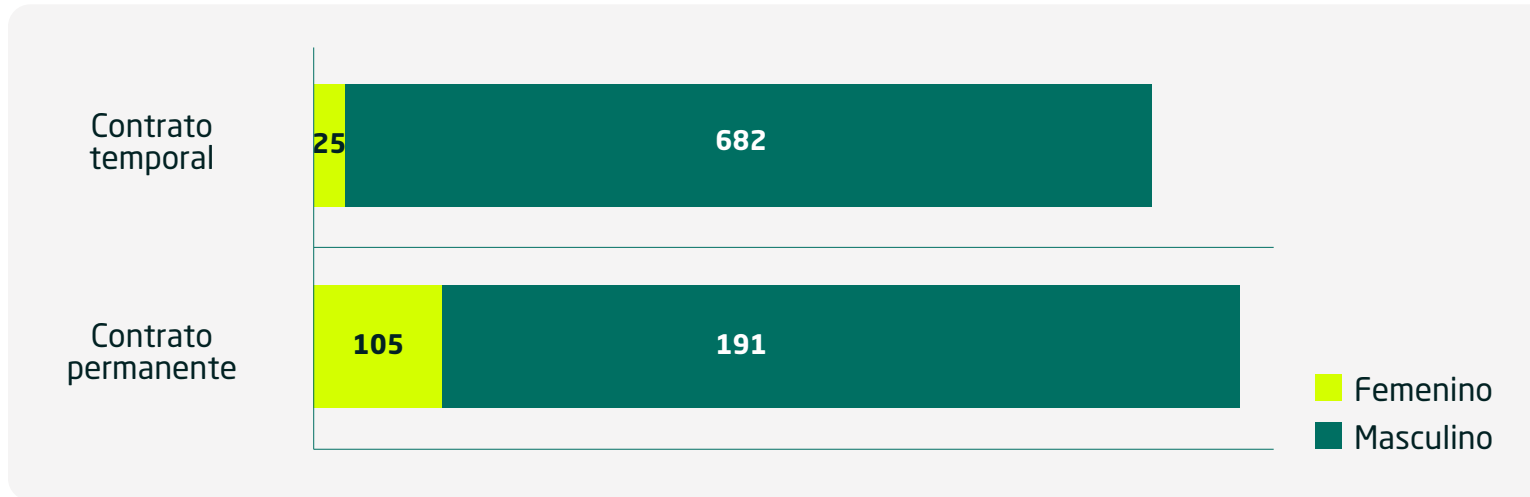
Colaboradores por región

75% Provincias

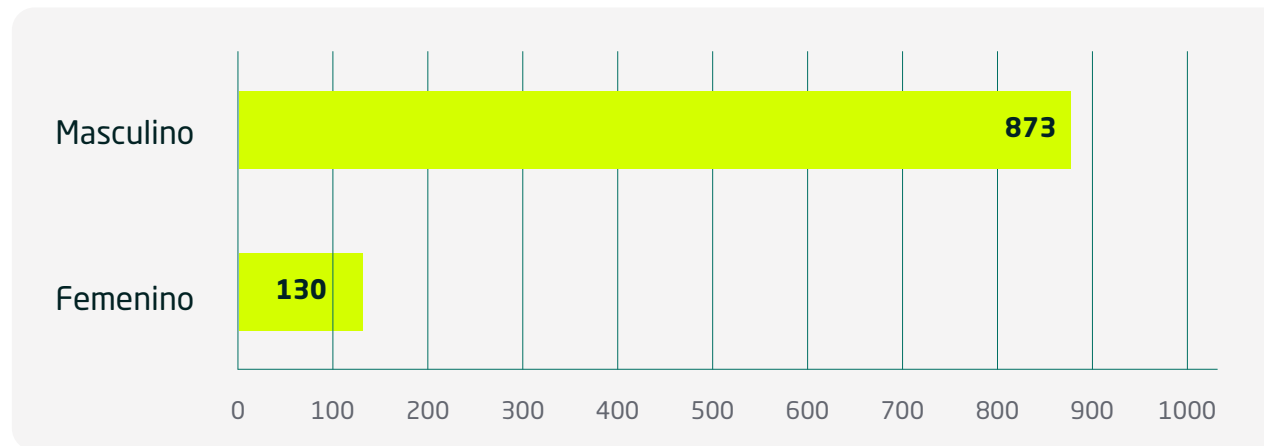
25% Lima y Callao

| Trabajadores por región | Femenino | Masculino | Total |
|-------------------------|------------|------------|-------------|
| Ancash | 6 | 83 | 89 |
| Arequipa | 7 | 136 | 143 |
| Cajamarca | 0 | 10 | 10 |
| Chiclayo | 2 | 6 | 8 |
| Cusco | 9 | 187 | 196 |
| Ilo | 10 | 54 | 64 |
| Lima | 81 | 202 | 283 |
| Pasco | 7 | 51 | 58 |
| Pisco | 2 | 40 | 42 |
| Piura | 1 | 9 | 10 |
| Trujillo | 5 | 95 | 100 |
| Total general | 130 | 873 | 1003 |

Distribución de colaboradores por tipo de contrato y género



Distribución de colaboradores por tiempo completo y género



En relación a nuestro personal tercerizado, contamos con 65 colaboradores de empresas contratistas que nos brindan los servicios de seguridad, limpieza, entre otros. (GRI 2-7) (GRI 2-8) (GRI 401-1)

“Me siento muy identificada con la empresa ya que, desde que ingresé, experimenté un cambio que me enseñó la importancia de reutilizar lo que desechamos. Aprendí que no siempre debemos desechar los residuos, ya que muchos pueden tener una segunda vida”

Liz Aldaba, Operaria de Planta de Valorización.



7.1.1. Empleabilidad

Brindamos oportunidades laborales promoviendo un ambiente de trabajo seguro, fomentando hábitos saludables y propiciando el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores. (GRI 3-3) (GRI 401-1)

Número y tasa de nuevas contrataciones por región, género y edad (GRI 401-1)

| Género / región | Lima y Callao | | | Número total de nuevas contrataciones por género y región | Tasa total de nuevas contrataciones por género y región |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---|---|
| | Menores de 30 años | Entre 30 y 50 años | Mayores de 50 años | | |
| Femenino | 30 | 39 | 6 | 75 | 8% |
| Masculino | 32 | 116 | 27 | 175 | 18% |
| Número total de nuevas contrataciones por edad | 5 | 3 | | | |
| Tasa total de nuevas contrataciones por edad | 1% | 0% | 0% | | |

| Género / región | Provincias | | | Número total de nuevas contrataciones por género y región | Tasa total de nuevas contrataciones por género y región |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---|---|
| | Menores de 30 años | Entre 30 y 50 años | Mayores de 50 años | | |
| Femenino | 27 | 27 | 1 | 55 | 6% |
| Masculino | 196 | 430 | 72 | 698 | 71% |
| Número total de nuevas contrataciones por edad | 6 | 18 | 4 | | |
| Tasa total de nuevas contrataciones por edad | 1% | 2% | 0% | | |

Número y tasa de rotación por región, género y edad (GRI 401-1)

| Género / región | Lima y Callao | | | Número total de rotación por género y región | Tasa total de rotación por género y región |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--|--|
| | Menores de 30 años | Entre 30 y 50 años | Mayores de 50 años | | |
| Masculino | 12 | 9 | 2 | 23 | 0.02 |
| Femenino | 5 | 10 | 1 | 16 | 0.02 |
| Número total de rotación por edad | 17 | 19 | 3 | | |
| Tasa total de rotación por edad | 0.02 | 0.02 | 0.00 | | |

| Género / región | Provincias | | | Número total de rotación por género y región | Tasa total de rotación por género y región |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--|--|
| | Menores de 30 años | Entre 30 y 50 años | Mayores de 50 años | | |
| Masculino | 139 | 268 | 25 | 432 | 0.44 |
| Femenino | 23 | 28 | 0 | 51 | 0.05 |
| Número total de rotación por edad | 162 | 296 | 25 | | |
| Tasa total de rotación por edad | 0.16 | 0.30 | 0.03 | | |

7.1.2. Asociación y negociación colectiva

Respetamos el derecho que tienen nuestros trabajadores a la libre asociación y negociación colectiva dentro del marco establecido por ley. **(GRI 2-30)**

Al cierre del 2023 contamos con un Sindicato Único de Trabajadores, integrado por el 11% del total de nuestro personal (cifra similar a la del 2022).



7.1.3. Clima y cultura

Anualmente realizamos la medición del clima laboral considerando ocho dimensiones de evaluación.

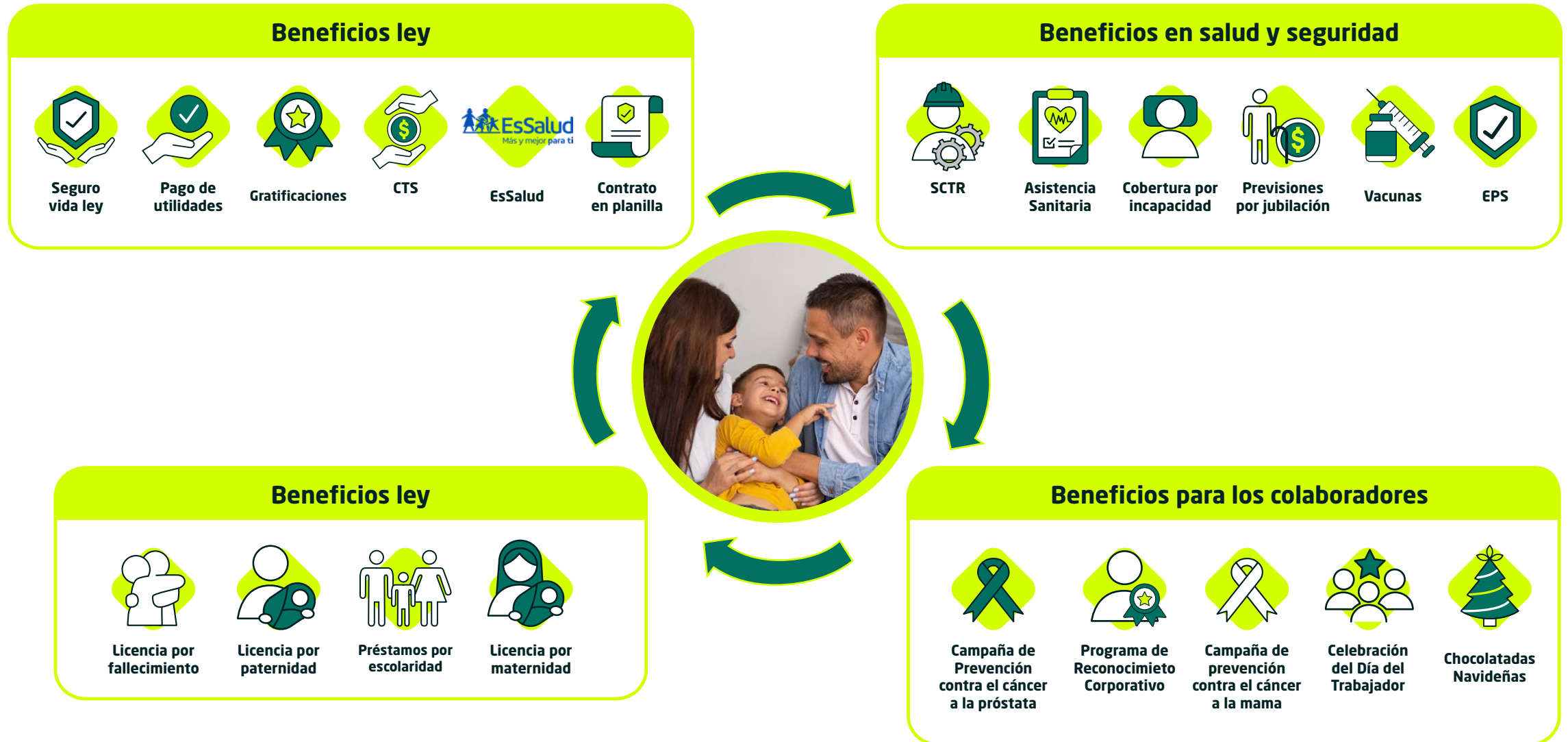
Según la encuesta del 2023 el 91.6 % de nuestros colaboradores mantienen un alto sentido de pertenencia con la organización; mientras que, la oportunidad de mejora la tenemos en la oferta de desarrollo profesional con un 74.5 %. Conscientes de ello, nos hemos planteado brindar mejores condiciones laborales que les permitan desarrollarse de manera integral. **(NO GRI Clima laboral)**

Criterios de evaluación de encuesta de clima laboral

| | |
|------------------------|-------|
| Desarrollo profesional | 74.58 |
| Condiciones de trabajo | 78.28 |
| Liderazgo | 80.66 |
| Comunicación | 80.9 |
| Colaboración | 86.62 |
| Inclusión | 87.09 |
| General | 87.69 |
| Sentido de pertenencia | 91.6 |

7.1.4. Beneficios

Brindamos beneficios integrales a todos nuestros colaboradores. (GRI 3-3) (GRI 401-2)



Permiso parental

Conforme a la ley brindamos la licencia de maternidad por 98 días y 15 días por licencia de paternidad.

Programa para madres gestantes y lactantes

Brindamos charlas acerca de beneficios legales en el periodo de gestación y maternidad:

- Licencia de maternidad de acuerdo a ley.
- Control niño sano
- Lactancia.
- Charlas informativas pre-natales.
- Charlas informativas post-natales.
- Uso del lactario.
- Grupo de WhatsApp con autorización previa de las gestantes para un mejor acercamiento grupal.
- Licencia de Maternidad, de acuerdo a ley.

Licencias y reincorporaciones de colaboradores, desglosados por género (GRI 401-3)

| Permiso parental | Femenino | Masculino | Total |
|--|----------|-----------|-------|
| Trabajadores que han tenido derecho a permiso parental | 873 | 130 | 1003 |
| Trabajadores que se han acogido al permiso parental | 26 | 9 | 35 |
| Trabajadores que se reintegraron al trabajo después de terminar el permiso parental | 26 | 9 | 35 |
| Trabajadores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo | 17 | 7 | 24 |
| Tasa de regreso al trabajo | 2.98 | 6.92 | 3.49 |
| Tasa de retención de trabajadores | 1.95 | 5.38 | 2.39 |





7.2. Formación y desarrollo

Contamos con un Plan Anual de Capacitaciones, el cual vamos adaptando según las necesidades y requerimientos formativos que necesita el sector de servicios ambientales.

Asimismo, la evaluación de desempeño anual nos permite identificar potenciales brechas donde es necesario trabajar y reforzar los conocimientos de nuestros colaboradores.

Para medir la experiencia y oportunidades de mejora de nuestro plan formativo al término de cada curso realizamos encuestas de satisfacción. (GRI 3-3) (GRI 404-1)



Nuestros logros:

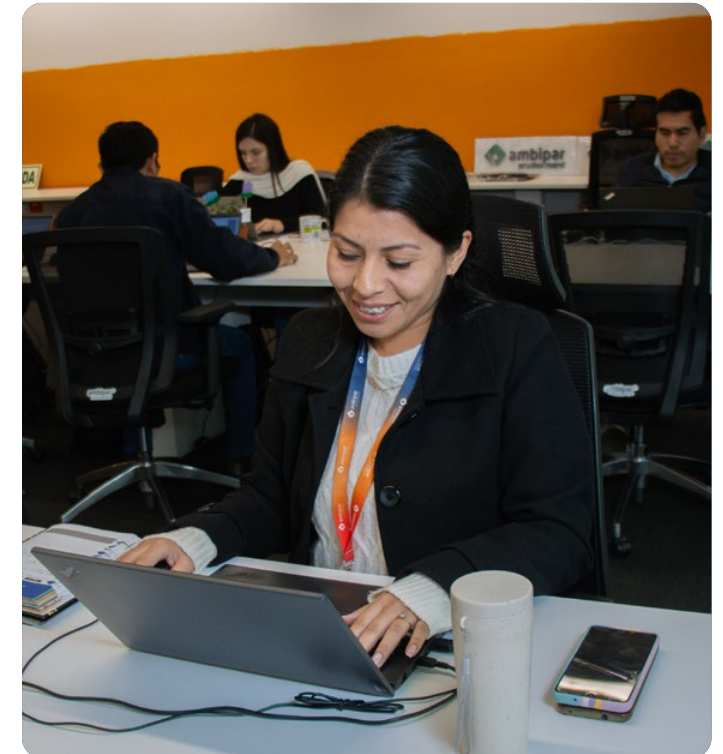
100% de cumplimiento del Plan Anual de Capacitaciones.

Horas de formación de colaboradores desglosados por categoría laboral y género (GRI 404-1)

Cabe precisar que, las capacitaciones de las mallas aplican según el rol de cada colaborador.

| Categoría laboral | Género | Cantidad | Total horas formación | Horas al año por persona |
|---------------------|--------|------------|-----------------------|--------------------------|
| Analista | F | 21 | 214 | 10.19 |
| | M | 22 | 298 | 13.55 |
| Asistente | F | 29 | 352 | 12.14 |
| | M | 22 | 371 | 16.86 |
| Conductor | M | 234 | 7,375 | 31.52 |
| Coordinador | F | 5 | 78 | 15.60 |
| | M | 7 | 76 | 10.86 |
| Gerente | M | 6 | 54 | 9.00 |
| Jefe | F | 14 | 231 | 16.50 |
| | M | 25 | 576 | 23.04 |
| Mecánico | M | 9 | 287 | 31.89 |
| Operador de Máquina | M | 18 | 475 | 26.39 |
| Operador de Planta | F | 6 | 63 | 16.50 |
| | M | 55 | 1,454 | 26.44 |
| Operario | F | 5 | 147 | 29.40 |
| | M | 264 | 7,870 | 29.81 |
| Practicante | F | 6 | 40 | 6.67 |
| | M | 2 | 12 | 6.00 |
| Subgerente | F | 1 | 5 | 5.00 |
| | M | 6 | 54 | 9.00 |
| Supervisor | F | 14 | 386 | 27.57 |
| | M | 66 | 1,772 | 26.84 |
| Total | | 837 | 22,190 | 26.51 |

| Género | Número total de horas de formación | Promedio de horas de formación por colaborador |
|--------------|------------------------------------|--|
| Masculino | 873.73 | 39.72 |
| Femenino | 132.72 | 39.72 |
| Total | 1006.45 | 79.44 |



“Agradezco profundamente la oportunidad y confianza que Ambipar y mis supervisores me han brindado durante estos cuatro años. Me siento emocionado y orgulloso de poder contribuir al crecimiento de la empresa, trabajando siempre con la seguridad como prioridad para volver a casa con mi familia. Esta oportunidad me impulsa a seguir desarrollándome profesionalmente y a dar lo mejor de mí en cada desafío.”

Jhon Chumbes, Operador de Línea Amarilla.



Programas de formación

Durante el 2023 trabajamos en la implementación de 5 programas formativos dirigido a nuestros colaboradores. (GRI 404-2)



Talleres de sostenibilidad

A través de estos espacios y un boletín informativo capacitamos a nuestros colaboradores en temas relacionados a la Sostenibilidad y además, dimos a conocer nuestras acciones en materia Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG).



Capacitación contra la prevención del hostigamiento sexual

La asistencia a esta capacitación fue obligatoria para todos nuestros colaboradores. Cabe precisar, que evaluamos su conocimiento acerca de los canales y acciones que deben considerar para formular posibles denuncias.



Curso taller de interpretación y aplicación del reglamento de seguridad industrial

Dado que nos encontramos en la etapa de expansión de nuestra planta de valorización de residuos Ariq Punku y GIRI, y en cumplimiento con el marco normativo, nuestros jefes de Seguridad fueron capacitados acerca de este tema, los cuales posteriormente fueron transmitidos a nuestros operarios.



Especialización de evaluación económica y financiera de proyectos

A través de este curso buscamos que nuestros colaboradores desarrollen y planteen estrategias de economía circular y desarrollo sostenible para las unidades de negocio de valorización de nuestra compañía.



Taller de liderazgo

Dirigido a los líderes de nuestra oficina principal en el cual se empleó la combinación de técnicas de improvisación y coaching con la finalidad de que nuestro equipo potencie los cuatro pilares organizacionales de nuestra compañía, tales como: liderazgo, asertividad, trabajo en equipo y comunicación.

Próximos proyectos

Durante el 2024 implementaremos cursos e-learning, los cuales serán dictados a través de nuestra plataforma online Buk. De esta manera, nuestro personal podrá acceder de una manera rápida, sencilla y según la disponibilidad de sus tiempos a cursos de capacitación que son normativos y obligatorios para su conocimiento y formación profesional.

Red de Voceros



¿Cómo nace la Red de Voceros?

En el 2022 nos transformamos en Ambipar una empresa que opera bajo los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza, es decir, enfocada en promover el cuidado del ambiente, el bienestar social y el buen gobierno corporativo.

Por ello, con el objetivo de acercar estos criterios de sostenibilidad a nuestros colaboradores creamos la Red de Voceros, un equipo integrado por nuestros trabajadores a nivel nacional, quienes realizan una gran labor: Transmitir este conocimiento y la gestión sostenible de Ambipar a nuestros colaboradores.



¿Cómo está integrada la Red de Voceros Internos?

Nuestra red está integrada por un equipo de más de 20 colaboradores a nivel nacional, personas que les apasiona la sostenibilidad, comunicativas y con muchas ganas de transmitir y movilizar a nuestros colaboradores la dirección de Ambipar: impulsar una operación sostenible.

Gracias a nuestra Red de Voceros durante el 2023 logramos capacitar a más del 70% de nuestros colaboradores





¿Cómo se articula el trabajo con la Red de Voceros?

Capacitamos a nuestra red en diferentes temas de sostenibilidad: desde temas generales como Criterios ASG y Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluyendo Economía Circular, Cambio Climático y Desarrollo en la comunidad.

Para ello empleamos una información simple y un lenguaje sencillo, de manera que estos temas puedan ser entendidos por nuestros colaboradores, independientemente de la actividad que realicen. Además, nuestra red recibe un kit comunicacional que consta de un material educativo y recursos audiovisuales que les permita dictar cada uno de los temas a todas nuestras operaciones en todo el país.

De esta manera, desplegamos un circuito de talleres acercando conceptos relacionados a la sostenibilidad e historias de prácticas sostenibles impulsadas por Ambipar.

Por otro lado, en el 2024 lanzaremos la 2ª edición de la Red de Voceros buscando integrar la participación de más colaboradores con el objetivo de interiorizar en nuestro personal prácticas que propicien el cuidado del ambiente y el bienestar de nuestra comunidad a través de una comunicación que conecte e inspire y donde el protagonista sea el colaborador.



“Ser parte de la Red de Voceros me permitió desarrollar una de mis pasiones: transmitir conocimiento en favor de la sostenibilidad de nuestro planeta. Mi experiencia dentro de la red ha sido un viaje lleno de aprendizaje y motivación a vivir la sostenibilidad a otro nivel”.

Miluska Quispe, Analista de SSO.



7.2.1. Evaluación de desempeño

De manera anual evaluamos a todo nuestro personal, el cual deberá tener como mínimo seis meses de permanencia en los cargos y puestos laborales.

Durante este proceso medimos su compromiso con la organización, rendimiento y cumplimiento de objetivos relacionados al cargo que desempeñan tanto individuales como grupales.

Nuestro modelo de evaluación considera cuatro etapas: autoevaluación, evaluación de la jefatura directa, calibración y feedback. Este último no es aplicable para colaboradores operarios, ya que el criterio de evaluación considera un feedback permanente y continuo.

Durante el 2023 evaluamos a 211 colaboradores administrativos y 479 colaboradores operarios. (GRI 404-3)

Etapas de la evaluación de desempeño

1.

Autoevaluación: Para el caso de nuestro personal administrativo la evaluación varía según su categoría laboral, incluyendo el cumplimiento de objetivos anuales, atributos de liderazgo, entre otros aspectos. Cabe precisar que, dependiendo de su posición se les asigna una cantidad de objetivos que deben cumplir durante el año. Para el caso de nuestro personal de operaciones evaluamos criterios como comportamiento, conductas, y buenas prácticas en salud y seguridad en el trabajo.

2.

Evaluación de la jefatura directa: Implica reuniones donde se pondera el desempeño en una escala del 1 al 4, donde 1 indica un desempeño deficiente y 4 un desempeño sobresaliente.

3.

Calibración: Las gerencias y jefaturas junto con el equipo de Gestión de Personas verifican y contrastan los resultados obtenidos en la fase anterior. Esto permite que no exista distorsiones en los resultados y en caso de discrepancias se realizan los ajustes pertinentes.

4.

Feedback: Los líderes se reúnen con sus equipos para brindarles retroalimentación sobre su desempeño destacando tanto sus fortalezas como las oportunidades de mejora. Al concluir este proceso los resultados se registran en nuestra plataforma online Buk.



Cabe precisar que la evaluación de desempeño es de 180°.

A continuación, presentamos el porcentaje de colabores que reciben evaluaciones periódicas (GRI 404-3)

| Categoría laboral | Cantidad | | Porcentaje | |
|------------------------|-----------|------------|------------|-----------|
| | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino |
| Analista | 20 | 34 | 37% | 63% |
| Asistente | 29 | 13 | 69% | 31% |
| Conductor | | 201 | 0% | 100% |
| Coordinador | 2 | 7 | 22% | 78% |
| Gerente | | 2 | 0% | 100% |
| Jefe | 9 | 20 | 31% | 69% |
| Mecánico | | 10 | 0% | 100% |
| Operador de maquinaria | | 8 | 0% | 100% |
| Operador de Planta | | 3 | 0% | 100% |
| Operario | 4 | 253 | 2% | 98% |
| Subgerente | | 2 | 0% | 100% |
| Supervisor | 15 | 58 | 21% | 79% |
| Total | 79 | 611 | | |

| Tipo de evaluación de desempeño | % de trabajadores |
|---------------------------------|-------------------|
| Autoevaluación | 100% |
| Evaluación Descendente | 100% |

7.3. Igualdad de oportunidades

"En Ambipar hemos asumido el compromiso con la equidad de género, entendiendo la importancia de promover la igualdad entre varones y mujeres en todos los niveles de la compañía. Adoptando criterios igualitarios, integrando el enfoque de género en la gestión de recursos humanos y empleando una comunicación que reduzca los estereotipos de género con el objetivo de tener un entorno laboral libre de discriminación."

Verónica Pacheco, Especialista de Relaciones Laborales.



Somos conscientes de la brecha de género laboral que existe en el mundo, por ello venimos impulsando la equidad de género a través de la contratación de más mujeres.

Tal es así que en nuestra planta de Gestión Integral de Residuos Industriales (GIRI) ubicada en el distrito de Villa El Salvador en Lima el 50% de nuestro personal es femenino. Como parte de esta iniciativa les hemos brindado una formación técnica que les permita desarrollar sus labores. (GRI 3-3) (GRI 405-1)



Algunas de nuestras iniciativas son:



1. Generación y promoción del empleo

Actualmente, el 100% de nuestras convocatorias de selección emplean un lenguaje inclusivo fomentando la igualdad desde el proceso de reclutamiento.



2. Calidad de trabajo

Nos preocupamos por el cuidado integral de todas las mujeres que laboran en Ambipar. Por ello, identificamos las condiciones de vida en todas las operaciones donde se encuentran buscando garantizar espacios seguros y cómodos.



3. Riesgo laboral

Nuestras políticas, estándares y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo están diseñados reconociendo las diferencias y necesidades de todo el personal. Así aseguramos que los lineamientos sean aptos para todos y todas.



4. Protección social y legal

Asimismo, hemos implementado una serie de políticas y procedimientos que promueven la equidad de género tales como: la prevención del hostigamiento sexual laboral, la protección de los derechos humanos, entre otras.



5. Capacitaciones

Logramos capacitar al 83% de nuestro personal en políticas y procedimientos asociados a la equidad de género. De esta manera, buscamos que todos conozcan nuestros lineamientos y compromisos.

Desde Ambipar seguiremos trabajando para consolidarnos como una organización que vela por la equidad de género y el respeto mutuo entre todos y todas.

7.4. Salud y seguridad en el trabajo

“Un lugar de trabajo seguro no es una opción es una responsabilidad compartida, ética y moral. Cada día, cada acción y cada decisión nos acercan a ser una empresa sin accidentes”.

Roberto Villavicencio,
Superintendente de HSEQ



En Ambipar Environment buscamos brindar un trabajo seguro y saludable a todos nuestros colaboradores, por ello operamos bajo la norma ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y en cumplimiento con el marco normativo del país.

Este sistema abarca a toda nuestra compañía, incluyendo proveedores y contratistas con las que mantenemos algún tipo de vínculo contractual.

Asimismo, contamos con políticas que guían nuestra actuar para salvaguardar la vida de nuestros colaboradores y grupos de interés, tales como: (GRI 3-3) (GRI 403-1) (GRI 403-7)



Política de la Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo

Promueve una cultura y conciencia en seguridad preventiva proporcionando condiciones de trabajo seguro y saludable para prevenir lesiones o el deterioro de la salud con relación al trabajo.



Política de Alcohol y drogas

Busca concientizar a los colaboradores acerca del uso y abuso del consumo del alcohol y las drogas, así como sus consecuencias en la salud, la familia, el trabajo y la sociedad.



Política de Manejo de Fatiga Laboral

Adoptamos las medidas necesarias para prevenir el agotamiento físico y mental en nuestros colaboradores a fin de evitar o minimizar los riesgos asociados a esta condición que puede sufrir la persona.



Política de Negativa al Trabajo

Todo colaborador tiene derecho de negarse a realizar un trabajo que lo exponga a él y otros trabajadores a riesgos que conllevan enfermedades, lesiones graves o sean una amenaza para la vida.

Gestión de peligros, riesgos e incidentes

A través de nuestra matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos (IPERC), identificamos y evaluamos los riesgos y peligros y además, proponemos la aplicación de medidas de control. Cabe precisar que para la actualización de esta matriz realizamos procesos de consulta y participación de nuestros colaboradores.

Asimismo, otra de las herramientas que aplicamos es el Mapa de Riesgos para cada zona de trabajo, los cuales se encuentran ubicados en lugares visibles dentro de nuestras operaciones y cerca al acceso de cada zona de trabajo.

Durante el 2023 el 100% de nuestras operaciones cumplieron con registrar los riesgos de los incidentes y riesgos laborales.

Por otro lado, en relación a los colaboradores que consideren que su vida corre riesgo por el desarrollo de alguna de nuestras actividades, tal y como lo establece la Política de Negativa al Trabajo Inseguro pueden interrumpir sus labores, y de ser necesario, abandonar el trabajo, por motivos razonables, ya que continuar con ellas los expondrá a él o a otros trabajadores a un riesgo que pudiera generar alguna lesión o daño a su salud.

Finalmente, en caso un evento o siniestro se concrete contamos con el Procedimiento de Reporte de Investigación de Incidentes y Accidentes donde se establecen los lineamientos para la notificación, evaluación inicial, recopilación de información, análisis de información, identificación de causas y medidas de

control, y presentación de informe de investigación y seguimiento, incluyendo las acciones correctivas. (GRI 403-2)



Comité en Salud y Seguridad en el Trabajo

Integrado por 12 personas: 6 representantes de la compañía y 6 representantes de los colaboradores. En el caso de nuestras sedes en regiones contamos con subcomités o supervisiones de SST, los cuales reportan cualquier tipo de incidente al presidente del comité.

Dentro de sus funciones se encuentra la aprobación de nuestros planes y programas de SST, participación en la investigación de accidentes, promoción de buenas prácticas de SST, entre otros. Además, se desarrollan reuniones mensuales, en las cuales se presenta el análisis de accidentes registrados en la organización, se muestra el seguimiento a las medidas de control, los resultados de los objetivos, entre otros.

A través de nuestro comité recibimos diferentes sugerencias, consultas y solicitudes realizadas por parte de nuestros trabajadores. (GRI 403-4)



Fomento de la salud

Contamos con un Plan Anual de Salud Ocupacional que comprende acciones para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y reducir daños que pudieran deteriorar o poner en peligro la salud de nuestros colaboradores.

La vigilancia y monitoreo médico de nuestro personal está a cargo de los médicos ocupacionales de la empresa. Ellos aseguran que todo personal que labora con nosotros cuente con el examen médico ocupacional correspondiente, vigilan y monitorean la salud de cada uno de ellos y velan por la prevención de accidentes ocupacionales.

Además de manera constante verificamos que todos los colaboradores participen en las capacitaciones y actividades en SST, incluyendo nuestros socios estratégicos y proveedores.



"Considero que la cultura de seguridad en Ambipar incluye un compromiso de autoprotección, por lo que debemos seguir impulsando medidas de seguridad y promover acciones a través de interacciones para aumentar la concientización y el entendimiento entre todos los colaboradores".

Laura Gaspar, Asistente de Operaciones



Durante el 2023 realizamos los siguientes programas:

- **Programa de vigilancia de trastornos músculo esqueléticos** el cual busca controlar y disminuir este tipo de trastorno en el personal expuesto.
- **Programa de vigilancia de riesgos psicosociales** que nos permite reducir y modificar las posibles fuentes de estrés en el entorno laboral para lo cual hemos realizado pausas activas, capacitaciones en prevención de estrés y actividad física.
- **Programa “Te Cuidamos”** con el cual buscamos mejorar la calidad de vida laboral y personal de nuestros colaboradores brindándoles charlas de autocuidado y salud mental; así como apoyo y contención psicológica individual para casos críticos.
- **Programa de protección auditiva** que está enfocado a identificar a las personas expuestas al ruido en todas nuestras operaciones y con ello adoptar medidas para mitigar la exposición y realizar el seguimiento que cuida la función auditiva de cada trabajador.
- **Programa de estilo de vida saludable**, el cual busca prevenir enfermedades metabólicas a través del control o minimización de factores de riesgo modificables en nuestros colaboradores mediante intervenciones educativas y terapéuticas orientadas a modificar actitudes y comportamientos que promuevan un estilo de vida saludable.
- **Programa de inmunización** para prevenir enfermedades infecciosas asociadas a determinadas actividades profesionales, tanto por exposición específica en su puesto de trabajo o por la exposición general frente al tétano y la COVID-19.

Cabe precisar que garantizamos la confidencialidad de la información y protección de datos personales de nuestros colaboradores. Toda la documentación de Seguridad y Salud en el Trabajo está a disposición de nuestra compañía y es utilizada estrictamente con fines médicos y de seguimiento de la condición de salud de nuestro personal. (GRI 403-3) (GRI 403-6)

Formación en salud y seguridad en el trabajo

Buscamos consolidar una cultura en SST que nos ayude a minimizar la probabilidad de accidentes aspirando a obtener cero daños. Por ello, contamos con un programa anual de capacitaciones dirigido a todos los trabajadores, que incluye diversos temas asociados a fortalecer nuestra cultura de prevención y participación en materia de SST. (GRI 403-5)



Desempeño de los indicadores anuales

La cobertura de nuestro sistema en SST abarca a todos los colaboradores, socios estratégicos y empresas contratistas con las que mantenemos algún tipo de vínculo. (GRI 403-7) (GRI 403-8) (GRI 403-9) (GRI 403-10)

Lesiones de colaboradores (GRI 403-9)

| De los empleados | 2023 |
|---|----------------------------------|
| El número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral. | 0 |
| La tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral. | 0 |
| El número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos). | 1 |
| La tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos). | 1 |
| El número de lesiones por accidente laboral registrables. | 9 |
| La tasa de lesiones por accidente laboral registrables. | 9 |
| Los principales tipos de lesiones por accidente laboral. | Heridas cortantes Contusiones |
| Número de horas trabajadas (h) | 2,557,473.00 |

Lesiones de contratistas y socios estratégicos (GRI 403-9)

| Todos los trabajadores que no son empleados | 2023 |
|--|------|
| El número de muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo. | 0 |
| Tasa de muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo (%) | 0 |
| El número de lesiones relacionadas con el trabajo con grandes consecuencias (excluyendo las muertes) | 0 |
| Tasa de lesiones relacionadas con el trabajo con grandes consecuencias (excluyendo las muertes) (%) | 0 |
| El número de lesiones por accidente laboral registrables. | 0 |
| Tasa de lesiones por accidente laboral registrables. | 0 |
| Los tipos más frecuentes de lesiones por accidente laboral. | 0 |
| Número de horas trabajadas (h) | 0 |

08. OPERACIÓN ECOEFICIENTE Y VERDE

Reporte de
Sostenibilidad 2023

TRANSFORMANDO
LA LUZ DEL SOL EN
ENERGÍA RENOVABLE
PARA UN FUTURO
BRILLANTE EN NUESTRA
PLANTA DE VALORIZACIÓN.

ambipar[®]
environment



“Nuestras operaciones se centran en la eficiencia energética, consumo eficiente de recursos naturales y reducción de emisiones”

Zila Muchari, Jefa de Asuntos Ambientales.



Operamos bajo la norma ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental, cuyo alcance se rige a todas nuestras operaciones. Gracias a la recertificación de este estándar mejoramos la eficacia de nuestros protocolos y procesos reduciendo costos operativos y potenciando nuestro desempeño ambiental.

Los lineamientos y directrices de nuestra gestión ambiental están definidas en nuestra Política del Sistema de Gestión Integrado, Plan de Manejo Ambiental y Programa Anual de Monitoreos Ambientales.

Para la evaluación y medidas de control de nuestro Sistema de Gestión Ambiental establecimos procedimientos que nos permitan evaluar y monitorear potenciales impactos ambientales.

Es importante mencionar que, todas nuestras sedes y sucursales son monitoreadas de acuerdo con los Estándares de Calidad Ambiental establecidos por el Ministerio del Ambiente.

Finalmente, durante el 2023 ninguna de nuestras actividades, incluyendo las ambientales derivaron en alguna multa o sanción por parte de los entes reguladores. (GRI 3-3) (GRI 2-24) (GRI 2-27)



8.1. Gestión de emisiones

Gracias al último estudio de medición de nuestra huella de carbono realizado en el 2020 identificamos las principales fuentes de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) ocasionadas en nuestras operaciones.

Dos de las principales fuentes fueron producidas por el uso de diésel en nuestra flota de vehículos y el transporte de un insumo importado que utilizamos para la limpieza de nuestros sanitarios. Debido a ello, implementamos las siguientes iniciativas: (GRI 3-3) (GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3)



1. Migración energética

Debido a nuestra cobertura de atención a nivel nacional, el combustible es uno de los recursos que más utilizamos en nuestra flota vehicular. Por ello, continuamos con el proceso de migración de manera progresiva del uso del diésel por el Gas Natural Vehicular (GNV) en nuestros vehículos pesados y semipesados utilizados principalmente en la región de Lima.



2. Adquisición de insumo local

Como parte de la limpieza de los sanitarios portátiles que alquilamos a nuestros clientes empleamos un desodorante-sanitizante que proviene de EEUU, el cual genera emisiones de GEI por su transporte. Buscando reducir dicho impacto, identificamos la posibilidad de migrar de manera paulatina el consumo de este insumo por uno de producción local, por ello durante el 2023 iniciamos la adquisición de este producto en el país.

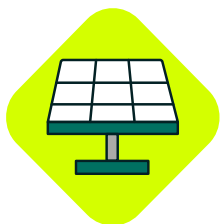
Además, desarrollamos otras acciones que contribuyen a reducir nuestras emisiones de GEI tales como:



1. Instalaciones con certificación LEED:

Nuestra oficina central opera en un edificio con certificación LEED, es decir que emplea tecnologías ecoeficientes. Este distintivo evalúa 5 categorías:

- a. Desarrollo sustentable del sitio: Acceso al transporte público, estacionamientos para bicicletas, entre otros.
- b. Ahorro de agua: Utilizamos sanitarios y griferías eficientes.
- c. Eficiencia energética: Empleamos refrigerantes ecológicos, luminarias led, entre otros.
- d. Selección de materiales: Brindamos espacios para el acopio de residuos y utilizamos materiales de construcción reciclados.
- e. Calidad medioambiental interior: Contamos con iluminación natural y preservación en la calidad del aire.



2. Energía renovable:

Durante el 2023 realizamos la instalación de paneles solares en nuestra infraestructura de residuos denominada Ecoparque "Ariq Punku", ubicada en el departamento de Arequipa. De esta manera, logramos capturar la energía solar para obtener electricidad.



3. Consumo responsable de papel:

Cada año buscamos reducir el consumo de papel bond en nuestras operaciones. Por ello, hemos implementando distintas acciones para digitalizar nuestros documentos y hemos brindado capacitaciones enfocadas en promover prácticas responsables con el ambiente en nuestros trabajadores.



4. Upcycling de uniformes:



Dependiendo de las funciones que realizan nuestros colaboradores se les brinda uniformes de trabajo, los cuales en casos de cese de personal son retornados a la compañía y posteriormente, enviados a disposición final.

Sin embargo, identificamos la oportunidad de darles una segunda vida útil transformándolos en artículos de merchandising como bolsas, cartucheras, llaveros y otros, mismos que utilizamos en los eventos de presencia de marca dirigidos a nuestros colaboradores y clientes.

Para ello trabajamos de manera articulada con un emprendimiento social buscando así brindar oportunidades de crecimiento económico a madres de escasos recursos a través de puestos de trabajo que les brinde un pago justo, capacitación técnica y empoderamiento femenino.



5. Teletrabajo:



Adoptamos el trabajo desde casa en un 90% para las áreas administrativas de nuestra compañía, evitando así el uso del transporte vehicular.



8.2. Gestión de residuos

“Prevenir la generación de residuos es nuestro objetivo y valorizar los residuos generados nuestra prioridad”.

Zila Muchari, Jefa de Asuntos Ambientales.



Durante el 2023 hemos trabajado en la actualización de nuestro Plan de Minimización y Manejo de Residuos Sólidos. A partir de ello, desarrollaremos una estrategia integral para todas nuestras sucursales, la misma que busca valorizar todos los residuos no peligrosos que generamos en nuestras operaciones. Esperamos concretar estas acciones durante el segundo semestre del 2024.

En relación a la gestión de los residuos que generamos dentro de las operaciones de nuestros clientes, por lo general nos adecuamos a su gestión interna y nos alineamos a sus Instrumentos de Gestión Ambiental (IGA).

Por otro lado, los residuos que producimos en nuestra oficina principal ubicada en el distrito de San Isidro, Lima, siguen el protocolo de segregación conforme a lo establecido en la Norma Técnica Peruana NTP 900.058- 2019. Código de Colores para el Almacenamiento de Residuos Sólidos. Posteriormente, el Programa de Segregación y Recolección Selectiva de la Municipalidad de San Isidro recoge nuestros residuos para su posterior gestión. (GRI 3-3) (GRI 306-1) (GRI 306-2)



Residuos generados

Durante el 2023 generamos 15.801 TON de residuos peligrosos y no peligrosos. (GRI 306-3)

| Tipo de residuo | Categoría de residuos | Total generado (Toneladas métricas) |
|---|---|-------------------------------------|
| No peligrosos | Papeles | 0 |
| | Cartones | 0 |
| | Plásticos | 0 |
| | Generales | 0 |
| | Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) | 0.3 |
| | Neumáticos fuera de uso (NFU) | 5.9 |
| Total residuos no peligrosos | | 6.2 |
| No peligrosos | Fluorescentes usados | 0 |
| | Latas de aerosol y pintura usados | 0.1 |
| | Residuos oleosos | 9.3 |
| | Equipos de protección personal | 0 |
| Total residuos peligrosos | | 9.5 |
| Total de residuos no peligrosos y peligrosos | | 15.8 |

8.2.1. Educación ambiental

Contamos con un Plan de Capacitaciones que busca fortalecer los conocimientos de nuestros colaboradores en el manejo de los residuos sólidos, gestión y control de impactos ambientales, valorización de residuos orgánicos, entre otros. Durante el 2023 logramos realizar 11 capacitaciones ambientales. (GRI 3-3) (NO GRI Fomento de la Cultura y Educación Ambiental)

Asimismo, desarrollamos 3 campañas enfocadas en seguir promoviendo una cultura ambiental en nuestro personal tales como:

Campaña por el Día Mundial del Ambiente

Realizamos el concurso "Juegos didácticos sobre el ambiente 2023", a través del cual invitamos a nuestros colaboradores a crear divertidos juegos que permitan generar conciencia sobre la importancia de cuidar nuestro planeta.



"Los talleres de compostaje que brindó Ambipar fueron de mucho valor, ya que me proporcionaron conocimientos sobre la sostenibilidad y gestión de residuos orgánicos. Agradezco la dedicación del equipo de Ambipar por promover prácticas ecológicas que benefician tanto al medioambiente como a nuestras comunidades".

Geraldine Moran, Analista de Mejora Continua.



Campaña de compostaje casero

Participaron 11 colaboradores y sus familias para aprender y poner en práctica la elaboración de compost (mejorador de suelos) a partir de los residuos orgánicos generados en sus hogares, que posteriormente fueron usados en sus áreas verdes.



Campaña de recolección de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)

En el marco del Día Internacional de los RAEE realizamos una campaña interna de recolección de residuos electrónicos, logrando que nuestros colaboradores acopien más de 360 kg de RAEE. Durante esta campaña participó personal de nuestras distintas operaciones tales como: Casa matriz, Taller de Flota y Mantenimiento, Lima Norte, Lima Sur, proyecto Cerro Lindo y Ecoparque Ariq Punku.



8.3. Eficiencia energética

“Seguimos trabajando en el cambio de nuestra matriz energética implementando alternativas sostenibles que cuiden el ambiente y que sean más eficientes”.

Gino Roque, Subgerente de Mantenimiento y Producción.



Nuestro mayor consumo de energía se ve reflejado en el uso del combustible que emplea nuestra flota para transportar los residuos de nuestros clientes, mientras que el consumo de electricidad representa una menor cantidad.

Por ello, desde el 2021, venimos migrando nuestra matriz energética a fuentes de energía más amigables con el ambiente. Actualmente, contamos con 11 unidades que operan a Gas Natural Vehicular (GNV), fuente que permite una reducción del 37% de emisiones de dióxido de carbono en comparación a un vehículo que opera a diésel. Al cierre del 2024 nos proyectamos a contar con 7 vehículos más. (GRI 302-1)

Asimismo, hemos implementado paneles solares en nuestra planta de valorización de residuos denominada Ecoarque Ariq Punku ubicada en el departamento de Arequipa logrando utilizar como fuente de electricidad la energía solar. (GRI 3-3)



Consumo energético (GRI 302-1)

| Tipo de energía | Unidad de medida | Lima | | Provincia | |
|--|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables | Gigajoules | | | | |
| Gas natural | Gigajoules | 3,921 | 8,388 | 8 | 706 |
| GLP | Gigajoules | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Diésel | Gigajoules | 9,863 | 6,913 | 90,745 | 71,468 |
| Gasolina | Gigajoules | 42 | 33 | 328 | 84 |
| Consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables | Gigajoules | | | | |
| Solar | Gigajoules | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Eólica | Gigajoules | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Biomasa | Gigajoules | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otras fuentes: (indicar) | Gigajoules | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Consumo energético de los diferentes tipos de energía comprada | | | | | |
| Consumo de electricidad | Gigajoules | 342.56 | 580.46 | 148.72 | 89.52 |
| Consumo de calefacción | Gigajoules | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Consumo de refrigeración | Gigajoules | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Consumo de vapor | Gigajoules | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Consumo total de energía | Gigajoules | 14,169 | 15,881 | 91,229 | 72,347 |



Nuestros logros:

- Operamos con 11 vehículos a Gas Natural Vehicular (GNV).
- Incorporamos tableros automáticos que permiten una gestión más eficiente del combustible detectando las desviaciones y rendimiento de este recurso.





8.4. Gestión hídrica

Nuestra política integrada y sus directrices establecen una gestión responsable de nuestros procesos priorizando la protección del ambiente mediante la prevención de la contaminación, la administración de impactos ambientales y el uso eficiente de recursos.

En esa línea, nuestra oficina principal ubicada en el distrito de San Isidro en Lima opera en un edificio que cuenta con certificación LEED; es decir, emplea tecnologías ecoeficientes como aparatos sanitarios y griferías eficientes que permiten reducir el consumo del agua. **(GRI 3-3) (GRI 303-1) (GRI 303-5)**

8.4.1. Gestión de aguas residuales

Las aguas residuales generadas por nuestra compañía como la de nuestros clientes son gestionadas conforme a la normativa que establece el Ministerio del Ambiente, es decir se envían a rellenos autorizados asegurando que los residuos líquidos y sólidos tengan un destino final adecuado.

La principal fuente de aguas residuales proviene de nuestro servicio de alquiler de sanitarios portátiles y del uso interno en sucursales sin alcantarillado y agua potable. En nuestra oficina principal, contamos con ambos servicios, mientras que en algunas sucursales solo tratamos aguas residuales de los baños y duchas. (GRI 303-2)



Proyecto de Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Industriales

En el 2023 iniciamos el desarrollo de un proyecto piloto para construir nuestra Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Industriales (PTARI) en la cual podremos tratar las aguas grises que provienen de nuestra línea negocio de sanitarios portátiles evitando que vayan a disposición final.

Este proyecto consta de dos etapas. La primera fue el diseño y maquetación de la PTARI que se encuentra concluida luego de pasar satisfactoriamente todas las pruebas. Y la segunda etapa que consiste en la construcción de la planta se proyecta concluir durante el 2024.

09. DESARROLLO SOCIAL

Reporte de
Sostenibilidad 2023



“Buscamos contribuir con el desarrollo de nuestra comunidad, por ello nuestros esfuerzos se centran en generar un impacto social positivo en nuestras distintas operaciones”.

Mery Corales, Jefa de Sostenibilidad.



9.1 Gestión de la comunidad

Contribuimos con mejorar la calidad de vida de las comunidades de nuestras áreas de influencia, por ello priorizamos la contratación de personal local. Por otro lado, los servicios de alojamiento, alimentación, lavandería, entre otros son brindados por empresas locales, permitiendo así el crecimiento económico y social de la región en la que intervenimos.

Cabe precisar que, un importante porcentaje de nuestra cartera de clientes pertenecen al sector minero y es con quien mantenemos operaciones a largo plazo, por lo cual trabajamos de manera conjunta en distintas iniciativas, entre ellas la generación de empleo para personas que se encuentra en las áreas aledañas. Por ello, buscamos lograr que el 100% de los requerimientos de mano de obra no calificada en las operaciones mineras sean cubiertos con personal local.

Esta estrategia no solo fortalece la relación con las comunidades, sino que también fomenta un ambiente de confianza y colaboración mutua entre nuestro cliente y su entorno.

Asimismo, nos adherimos a los Planes de Desarrollo Social impulsados por nuestros clientes, los cuales se basan en criterios de impacto social, económico y ambiental.

A continuación, presentamos nuestras principales iniciativas de gestión social: **(GRI 3-3) (GRI 203-1) (GRI 413-1)**



Zona Norte, estamos presentes en la región de Cajamarca brindando servicios ambientales a dos importantes empresas mineras:

Proyecto Yanacocha: Contratamos a personal de la zona para labores de supervisión y de operaciones brindándoles todos los beneficios integrales que brinda la empresa. Asimismo, contratamos diversos servicios de empresas locales tales como: alquiler de camionetas, alimentación y alojamiento, y soporte comercial con empresas de la comunidad

Proyecto Gold Fields: Del mismo modo, generamos puestos de trabajo para las labores de supervisión y de operaciones. Destacamos que en esta zona hemos generado sinergias con una empresa local contratándola para la valorización de residuos comerciales. Asimismo, hemos participado en la donación de una chocolatada navideña beneficiando a alrededor de 30 niños de la zona.

Municipalidad de Porcón Alto e Institución Educativa N° 82186 Rima Pampa - Centro Poblado de Otuzco: Apoyamos a estas organizaciones brindándoles el servicio de succión de pozos sépticos, ambas ubicadas en la ciudad de Cajamarca.



Zona Sur Oriente contribuimos con iniciativas sociales trabajando de manera articulada con tres de nuestros clientes:

Proyecto Hudbay: Realizamos una donación económica para realizar actividades recreativas en las comunidades de influencia de nuestro cliente en el proyecto minero Constanza en Cusco.

Proyectos de Minsur y Las Bambas: Propiciamos un consumo significativo con proveedores locales por un monto mensual aproximado de 150 mil soles, contribuyendo así con el fortalecimiento de su economía.



“Me siento afortunada de trabajar en Ambipar y pertenecer a una empresa transnacional, donde encuentro oportunidades para crecer profesionalmente y, al mismo tiempo, contribuir al cuidado del medioambiente”.

Eva Turpo, Asistente de Operaciones.



9.2. Gestión de proveedores

“Nuestra cadena de suministro tiene un significativo impacto ambiental, desde la adquisición de materiales y/o servicios hasta la distribución. Factores como la selección de proveedores sostenibles benefician tanto al medio ambiente como a la eficiencia empresarial”.

Hugo Salinas, Jefe de Logística.



Nuestra gestión de proveedores y contratistas considera empresas que se alineen a nuestros valores corporativos y que sean competitivas en el mercado.

Desde el 2019, contamos con un mapeo de proveedores, clasificándolos en críticos y no críticos. En el caso de nuestros proveedores críticos, es decir aquellos que nos brindan servicios o insumos esenciales para darle continuidad a nuestra operación, los evaluamos cada 6 meses considerando los siguientes criterios: (GRI 3-3) (GRI 308-1) (GRI 414-1)

- Calidad
- Cumplimiento en la entrega de materiales
- Gestión comercial
- Postventa
- Cumplimiento normativo

Asimismo, establecimos una calificación en base a 3 niveles:



Confiable

100% - 90%



Recomendado

90% - 70%



Menos confiable

-70%

Concluido el proceso de evaluación, sumamos los puntajes de los criterios evaluados y se los enviamos a los proveedores para que tengan conocimiento de su desempeño.

Cabe precisar que, en todo el proceso les brindamos acompañamiento oportuno para que puedan cerrar las brechas e incidentes que presentaron ayudándoles a que apliquen las acciones correctivas necesarias.



9.2.1. Compras locales

Promovemos el crecimiento económico y social de las comunidades a través de la adquisición de bienes y servicios en los lugares donde operamos.

Durante el 2023, contratamos diversos servicios con proveedores locales por más de 5 millones de dólares. (GRI 3-3) (GRI 204-1)

Compras locales en Lima y provincias (GRI 204-1)

| Proveedores locales | Lima | | Provincia | |
|--|------------------------|-------------|------------------------|-------------|
| | Compras locales en USD | % | Compras locales en USD | % |
| Servicios generales (Transporte, alimentación, hospedaje, clínicas, etc.) | 952,610 | 22% | 4,430,750 | 83% |
| Repuestos y mantenimiento de vehículos | 1,316,337 | 31% | 564,144 | 11% |
| Consumibles (EPP, papel higiénico, papel toalla, herramientas, útiles de escritorio, etc.) | 2,002,006 | 47% | 353,295.25 | 7% |
| Total | 4,270,953 | 100% | 5,348,189 | 100% |

10. SOBRE ESTE REPORTE



Reporte de
Sostenibilidad 2023

ambipar[®]
environment

Presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad correspondiente al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2023, en el cual comunicamos nuestro desempeño en la gestión de impactos en temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).

Este documento ha sido elaborado de conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), utilizando la actualización de los nuevos Estándares Universales 2021. Asimismo, incluimos los marcos de referencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Cabe precisar que, este reporte es de publicación anual, tiene un alcance solo de las operaciones de Ambipar Environment en el Perú y no ha sido sometido a procesos de verificación por un auditor externo. **(GRI 2-2) (GRI 2-3) (GRI 2-4) (GRI 2-5)**

10.1 Índice de contenidos GRI

| | |
|---------------------------|--|
| Declaración de uso | Ambipar Environment ha reportado de conformidad con los Estándares GRI para el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2023. |
| GRI 1 Utilizado | GRI 1: Fundamentos 2021 |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|---|---|--------------------|--------|------------------|---|
| Contenidos generales | | | | | |
| La organización y sus prácticas de presentación de informes | | | | | |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 - La organización y sus prácticas de presentación de informes | 2-1: Detalles organizacionales | Somos Ambipar | | - | |
| | 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | Sobre este reporte | | - | |
| | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | Sobre este reporte | | - | |
| | 2-4 Actualización de la información | Sobre este reporte | | - | |
| | 2-5 Verificación externa | Sobre este reporte | | - | |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|--|--|----------------------|--------|------------------|---|
| Contenidos generales | | | | | |
| Actividades y trabajadores | | | | | |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 - Actividades y trabajadores | 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | Somos Ambipar | 44 | 8.5 10.3 | |
| | 2-7: Empleados | Gestión del talento | 59-60 | - | |
| | 2-8: Trabajadores que no son empleados | Gestión del talento | 59-60 | 8.5 | |
| Gobernanza | | | | | |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 - Gobernanza | 2-9: Estructura de gobernanza y composición | Gobierno corporativo | 34 | 5.5 16.7 | |
| | 2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno | Gobierno corporativo | 34 | 5.5 16.7 | |
| | 2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno | Gobierno corporativo | 34 | 16.6 | |
| | 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | Gobierno corporativo | 35 | 16.7 | |
| | 2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos | Gobierno corporativo | 35 | 5.5 16.7 | |
| | 2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | Gobierno corporativo | 35 | 16.6 | |
| | 2-15: Conflictos de interés | Gobierno corporativo | 39 | 16.6 | |
| | 2-16: Comunicación de inquietudes críticas | Gobierno corporativo | 41 | - | |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|--|--|----------------------|--------|------------------|---|
| Contenidos generales | | | | | |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 - Actividades y trabajadores | 2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | Gobierno corporativo | 36 | - | |
| | 2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | Gobierno corporativo | 36 | - | |
| | 2-19: Políticas de remuneración | | | - | Restricciones de confidencialidad. Es información sensible para la competitividad de mercado de nuestra industria. Se garantiza la aplicación de estándares para estimar compensaciones competitivas. |
| | 2-20: Proceso para determinar la remuneración | | | - | Restricciones de confidencialidad. Es información sensible para la competitividad de mercado de nuestra industria. Se garantiza la aplicación de estándares para estimar compensaciones competitivas. |
| | 2-21: Ratio de compensación total anual | | | - | Restricciones de confidencialidad. Es información sensible para la competitividad de mercado de nuestra industria. Se garantiza la aplicación de estándares para estimar compensaciones competitivas. |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|--|--|--------------------------------|--------|------------------|---|
| Contenidos generales | | | | | |
| Estrategia, políticas y prácticas | | | | | |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 - Estrategia, políticas y prácticas | 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | Carta del Gerente General | 5-6 | - | |
| | 2-23: Compromisos y política | Sostenibilidad en el negocio | 26 | - | |
| | 2-24: Incorporación de los compromisos y política | Sostenibilidad en el negocio | 26-37 | 16.3 | |
| | 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos | Gobierno corporativo | 37-38 | - | |
| | 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | Gobierno corporativo | 37-38 | 16.3 | |
| | 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas | Operación ecoeficiente y verde | 82 | - | |
| | 2-28: Afiliación a asociaciones | Sostenibilidad en el negocio | 30 | - | |
| Participación de los grupos de interés | | | | | |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 - Participación de los grupos de interés | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | Sostenibilidad en el negocio | 27 | - | |
| | 2-30 Convenios de negociación colectiva | Gestión del talento | 63 | 8.8 | |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|---|---|------------------------------|--------|-------------------|---|
| Contenidos generales | | | | | |
| TEMAS MATERIALES | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales | Sostenibilidad en el negocio | 21 | - | |
| | 3-2: Lista de temas materiales | Sostenibilidad en el negocio | 22 | - | |
| TEMAS | | | | | |
| GOBERNANZA | | | | | |
| Desarrollo del negocio y desempeño económico sostenible | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Somos Ambipar | 18 | - | |
| GRI 201: Desempeño económico 2016 | 201-1: Valor económico directo generado y distribuido | Somos Ambipar | 18 | 8.1 8.2 | |
| Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado | NO GRI: Desarrollo del negocio y desempeño económico sostenible | Soluciones ambientales | 49 | 9.1 9.4 9.5 | |
| Gobernanza y prácticas éticas | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Gobierno corporativo | 37 | - | |
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción | Gobierno corporativo | 37 | 16.5 | |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|--|---|--|--------|------------------|---|
| Contenidos generales | | | | | |
| Gobernanza y prácticas éticas | | | | | |
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | Gobierno corporativo | 37 | 16.5 | |
| | 205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas | Gobierno corporativo | 39 | 16.5 | |
| GRI 206: Competencia desleal 2016 | 206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | | | 16.3 | Durante el presente período no registramos temas relacionados con la competencia desleal. |
| Cumplimiento regulatorio | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Estamos comprometidos con el cumplimiento normativo y la excelencia en nuestro servicio. Por ello, cumplimos con las regulaciones ambientales vigentes en Perú para el manejo de residuos sólidos, incluyendo permisos y registros como el EO-RS, Plan de Contingencia y autorizaciones del Ministerio de Salud. | | | |
| GRI 207: Fiscalidad 2019 | 207-1: Enfoque fiscal | Durante el 2023 ninguna de nuestras actividades, tales como tributarias y ambientales derivaron en alguna multa o sanción por parte de los entes reguladores. | | 17.1 | |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|---|--|------------------------|--------|--------------------------|---|
| Contenidos generales | | | | | |
| Cadena de suministro responsable | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Desarrollo social | 98 | - | |
| GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016 | 204-1: Proporción de gasto en proveedores locales | Desarrollo social | 99 | 8.3 9.3 | |
| GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016 | 308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales | Desarrollo social | 98 | - | |
| GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016 | 414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales | Desarrollo social | 98 | 5.2 | |
| Innovación tecnológica y desarrollo de procesos sostenibles | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Soluciones ambientales | 52 | - | |
| Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado | NO GRI: Innovación tecnológica y desarrollo de procesos sostenibles | Soluciones ambientales | 52 | 8.2 8.3 9.4 9.5 | |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|---|---|--------------------------------|--------|---------------------------|---|
| Contenidos generales | | | | | |
| Gestión de riesgos empresariales | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Gobierno corporativo | 40 | - | |
| Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado | NO GRI: Gestión de riesgos empresariales | Gobierno corporativo | 40 | 16.6 | |
| Eficiencia operacional | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Soluciones ambientales | 54 | - | |
| Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado | NO GRI: Eficiencia operacional | Gobierno corporativo | 54 | - | |
| AMBIENTAL | | | | | |
| Eficiencia y transición energética | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Operación ecoeficiente y verde | 90 | - | |
| Eficiencia y transición energética | 302-1: Consumo de energía dentro de la organización | Operación ecoeficiente y verde | 90 | 7.2 7.3 8.4 12.2 | |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|--|---|--------------------------------|--------|---------------------|---|
| Gestión sostenible del agua | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Operación ecoeficiente y verde | 92 | - | |
| GRI 303: Agua y efluentes 2018 | 303-1: Interacción con el agua como recurso compartido | Operación ecoeficiente y verde | 92 | 6.3 6.4 | |
| | 303-2: Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua | Operación ecoeficiente y verde | 93 | 6.3 | |
| | 303-5: Consumo de agua | Operación ecoeficiente y verde | 92 | 6.4 | |
| Cambio climático y huella operativa | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Operación ecoeficiente y verde | 83 | - | |
| GRI 305: Emisiones 2016 | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance1) | Operación ecoeficiente y verde | 83 | 3.9 12.4 13.1 | 14.3 15.2 |
| | 05-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) | Operación ecoeficiente y verde | 83 | 3.9 12.4 13.1 | 14.3 15.2 |
| | Contenido 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | Operación ecoeficiente y verde | 83 | 3.9 12.4 13.1 | 14.3 15.2 |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|--|--|--------------------------------|--------|---------------------------|---|
| Valorización de residuos y economía circular | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Operación ecoeficiente y verde | 86 | - | |
| GRI 306: Residuos 2020 | 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | Operación ecoeficiente y verde | 86 | 3.9 6.3 6.6 | 11.6 12.4 12.5 |
| | 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | Operación ecoeficiente y verde | 86 | 3.9 6.3 8.4 | 11.6 12.4 12.5 |
| | 306-3 Residuos generados | Operación ecoeficiente y verde | 87 | 3.9 6.6 11.6 | 12.4 12.5 15.1 |
| SOCIAL | | | | | |
| Generación de empleo, bienestar laboral y desarrollo del capital humano | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Gestión del talento | 61 | - | |
| GRI 401: Empleo 2016 | 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal | Gestión del talento | 61-62 | 5.1 8.5 8.6 10.3 | |
| | 401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | Gestión del talento | 64 | 3.2 5.4 8.5 | |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|---|--|---------------------------|--------|--------------------------------|---|
| | 401-3: Permiso parental | Gestión del talento | 65 | 5.1 5.4 8.5 | |
| GRI 404: Formación y educación 2016 | 404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado | Gestión del talento | 66 | 4.3 5.1 4.4 8.5 4.5 10.3 | |
| | 404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición | Gestión del talento | 68-69 | 5.1 8.2 8.5 | |
| | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera | Gestión del talento | 72-73 | 5.1 8.5 10.3 | |
| GRI 406: No discriminación 2016 | 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | Gobierno corporativo | 42 | 5.1 8.8 | |
| Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado | NO GRI: Clima laboral | Gobierno corporativo | 63 | - | |
| Salud, seguridad y prevención de accidentes ocupacionales | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Gestión del talento - SST | 76 | - | |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | Gestión del talento - SST | 76 | 8.8 | |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|-------------------------------------|--|----------------------------------|--------|---------------------------|---|
| | 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | Gestión del talento - SST | 77 | 8.8 | |
| | 403-3: Servicios de salud en el trabajo | Gestión del talento - SST | 79 | 8.8 | |
| | 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | Gestión del talento - SST | 77 | 8.8 16.7 | |
| | 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | Gestión del talento - SST | 79 | 8.8 | |
| | 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores | Gestión del talento - SST | 79 | 3.2 3.4 3.7 8.8 | |
| | 403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales | Gestión del talento - SST | 80 | 8.8 | |
| | 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | Gestión del talento - SST | 80 | 8.8 | |
| | 403-9: Lesiones por accidente laboral | Gestión del talento - SST | 80 | 3.6 3.9 8.8 16.1 | |
| | 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales | Gestión del talento - SST | 80 | 8.8 16.1 | |
| | Diversidad, equidad e igualdad de oportunidades | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Gestión del talento - diversidad | 74 | - | |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS relacionados | Información complementaria y razones de omisión |
|---|---|----------------------------------|--------|-------------------|---|
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | 405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados | Gestión del talento - diversidad | 74-75 | 5.1 5.5 8.5 | |
| Huella social y desarrollo de comunidades locales | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Desarrollo Social | 95 | - | |
| GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016 | 203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados | Desarrollo Social | 95 | 5.4 9.1 | 9.4 11.2 |
| GRI 413: Comunidades locales 2016 | 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo | Desarrollo Social | 95-97 | - | |
| Gestión y satisfacción de clientes | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Soluciones ambientales | 56 | - | |
| Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado | NO GRI: Satisfacción del cliente | Soluciones ambientales | 56-57 | - | |
| Fomento de la cultura y educación ambiental | | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | Operación coeficiente y verde | 56 | - | |
| Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado | NO GRI: Fomento de la cultura y educación ambiental | Operación coeficiente y verde | 88-89 | - | |

ambipar 
environment

Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. **(GRI 2-1) (GRI 2-5)**
Av. Paseo de la República N.º 3617, piso 6º,
San Isidro, Lima, Perú.

(01) 6162800 / **www.ambipar.pe**

Para más información acerca de nuestra organización y gestión de sostenibilidad, puede comunicarse con Mery Corales a **sostenibilidad@ambipar.pe** **(GRI 2-3)**

Asesorado por: Modo Sostenible
www.modosostenible.com