TABLA DE CONTENIDO

CARTA DE NUESTRO GERENTE GENERAL 3
INTRODUCCIÓN 4
ACERCA DEL REPORTE 5
GRI 2-1: Detalles organizacionales 5
GRI 2-2: Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización. 5
GRI 2-3: Periodo de reporte, frecuencia y punto de contacto. 5
GRI 2-4: Revisión de la información 6
GRI 2-5: Verificación externa 6
ACTIVIDADES Y TRABAJADORES 6
GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio 6
GRI 2-7: Empleados y otros trabajadores 8
GRI 2-8: Trabajadores que no son empleados 12
GOBERNANZA 12
GRI 2-9: Estructura y composición de la gobernanza 12
GRI 2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno 13
GRI 2-12: Papel de máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos 13
GRI 2-13: Delegación de la responsabilidad de la gestión de los impactos 13
GRI 2-14: Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad 14
GRI 2-15: Conflicto de interés 14
GRI 2-16: Comunicación de inquietudes críticas 14
GRI 2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno 15
ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS 15
GRI 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 15
GRI 2-23: Compromiso y políticas 18
GRI 2-24: Integración de los compromisos 21
GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos 21
GRI 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas 23
GRI 2-27: Cumplimiento de las leyes y reglamentos 25
GRI 2-28: Asociaciones y membresías 25
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS 25
GRI 2-29: Enfoque de relacionamiento con las partes interesadas 25
GRI 2-30: Convenios colectivos 29
TEMAS MATERIALES 30
GRI 3-1: Proceso para determinar los temas materiales 30
GRI 3-2: Lista de temas materiales 31
GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES 32
TEMAS ECONÓMICO 32
GRI 202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local 32
GRI 204: Prácticas de adquisición 32
GRI 205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas 34
TEMAS AMBIENTALES 34
Emisiones de gases de efecto invernadero 34
GRI 305: Emisiones 2016 (305-1: Emisiones Directas y 305-2: Emisiones Indirectas de GEI al generar energía) 34

TEMAS SOCIALES **36**
Prácticas Laborales **36**
GRI 3-3: Gestión del tema material 36
GRI 401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal 36
GRI 401-3 Permiso parental 37
Comunicación interna **38**
GRI 402-1: Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales 38
Salud y seguridad **38**
GRI 403-1: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo 38
GRI 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes 41
GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo 41
GRI 403-5: Media de horas de formación al año por empleado sobre salud y seguridad en el trabajo 42
GRI 403-6: Fomento de la salud de los trabajadores 44
GRI 403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales 44
GRI 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo 45
GRI 403-9: Lesiones por accidente laboral 45
GRI 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales 46
CONTENIDOS GRI **48**
ELABORACIÓN DEL INFORME GRI **52**

CARTA DE NUESTRO GERENTE GENERAL

Estimados empleados, clientes y accionistas,

Me dirijo a usted hoy como Gerente General de nuestra empresa para expresar mi compromiso con el desarrollo sostenible. Reconocemos que tenemos la responsabilidad no solo de crear valor para nuestros accionistas, sino también de proteger el planeta y contribuir al bienestar de nuestra sociedad.

Entendemos que el mundo enfrenta numerosos desafíos, como el cambio climático, el agotamiento de los recursos naturales y la desigualdad social. Estos desafíos nos exigen repensar la forma en que operamos nuestro negocio e implementar prácticas sostenibles que puedan ayudar a crear un futuro mejor para todos.

Como empresa, nos comprometemos a tomar medidas para lograr un desarrollo sostenible. Haremos esto por:

- Reducir nuestro impacto ambiental: Trabajamos para reducir nuestra huella de carbono, minimizar los desechos y conservar el agua y otros recursos naturales.
- Promover la responsabilidad social: Damos prioridad al comportamiento ético y los derechos humanos, y nos esforzamos por garantizar que nuestros empleados, proveedores y socios sean tratados con justicia y respeto.
- Fomentar la innovación: Promovemos la creatividad y la innovación que conduzcan a prácticas sostenibles que beneficien al medio ambiente y a la sociedad.
- Colaborar con otros: Reconocemos que la sustentabilidad es un problema global que requiere colaboración y alianzas. Por ello, buscamos trabajar con otras organizaciones, gobiernos y comunidades para promover el desarrollo sostenible.

Creemos que tomar estas medidas no solo es lo correcto, sino que también es esencial para el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Al ser un ciudadano corporativo responsable, podemos mejorar nuestra reputación, fidelizar a los clientes y atraer y retener a los mejores talentos.

Revisaremos regularmente nuestros compromisos y objetivos de sostenibilidad, e informaremos sobre nuestro progreso para alcanzarlos. En esta línea, buscaremos comentarios y sugerencias de nuestros empleados, clientes y partes interesadas sobre cómo podemos mejorar nuestras prácticas de sostenibilidad.

Gracias por su apoyo mientras nos esforzamos por lograr un futuro más sostenible.

Atentamente,

ADOLFO ARTADI TRYON
Gerente General
Capitalis Innovative Thinking

INTRODUCCIÓN

Somos Capitalis Innovative Thinking, en adelante Capitalis, microempresa con sede principal ubicada en la ciudad de Lima en Perú. Brindamos nuestros servicios en Perú, Ecuador y Colombia para empresas interesadas en la implementación y/o mantenimiento de los Sistemas de Gestión Integrados bajo las normas internacionales ISO de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiental, Seguridad de la Información, Antisoborno, entre otros, Auditorías Internas de sus Sistemas de Gestión y Capacitaciones para los trabajadores de nuestros clientes, a fin de concientizar la importancia de los Sistemas de Gestión en cada una de sus actividades

Nuestro objetivo es impulsar a las empresas a mejorar sus Sistemas de Gestión, utilizando las normas internacionales ISO de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiental, Seguridad de la Información, Antisoborno, entre otros.

Cada año, muchas empresas asumen voluntariamente la condición de sociedad BIC, estableciendo propósitos de beneficio social y ambiental. En Capitalis, desde el inicio de nuestras actividades, nos comprometimos a desarrollar las iniciativas internas y con nuestras partes interesadas que permitan la generación de valor económico, pero también estableciendo como prioridad el impacto ambiental y social que podemos aportar a la sociedad.

El presente informe de sostenibilidad ha sido elaborado por la empresa de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI 2021, que refleja nuestras actividades de enero a diciembre de 2024. Este informe se realiza anualmente y se presenta ante la Dirección General de Innovación, Tecnología, Digitalización y Formalización del Despacho Viceministerial de MYPE e Industria de Perú, y ante la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros en Ecuador, para la verificación externa de acuerdo con la Ley 1901 de 2018 y el Decreto 2046 de 2019.

Es por ello que, durante el 2022, nuestro deseo de reafirmar este compromiso nos llevó a convertirnos oficialmente en una sociedad BIC, ya que consideramos fundamental que, para lograr el desarrollo económico de toda sociedad, este debe ir acompañado del desarrollo ambiental y social.

Entendemos que el paso que hemos dado al convertirnos en una sociedad BIC, carga sobre nuestros hombros una gran responsabilidad, pero estamos convencidos de que todos los esfuerzos serán recompensados al poder contribuir con el desarrollo sostenible a nivel nacional e internacional.

Presentamos el siguiente informe con la finalidad de dar a conocer nuestras actividades realizadas durante el 2024 en pro del medio ambiente, nuestros compromisos asumidos para con la sociedad, así como nuestros principales avances.

ACERCA DEL REPORTE

GRI 2-1: Detalles organizacionales

El detalle de los datos de Capitalis por país se presentan en la siguiente tabla:

Tabla N°1 Datos generales de Capitalis, según cada país

Información	Capitalis Perú	Capitalis Colombia	Capitalis Colombia
Razón Social / Nombre Legal	MADA INFORMÁTICA S.A.C. BIC	MDP-INGENIEROS S.A.S. BIC	CAPITALIS COLOMBIA S.A.S.
RUC / NIT	20606007524	1793106676001	901.531.393-6
Naturaleza de la propiedad y su forma jurídica	• Microempresa • Persona jurídica de derecho privado • Sociedad Anónima Cerrada	• Régimen General • Persona jurídica de derecho privado • Sociedad de Acciones Simplificadas	• Régimen ordinario • Persona jurídica de derecho privado • Sociedad de Acciones Simplificadas
Dirección fiscal	Jirón Carlos Baca Flor N° 458 piso 3, Urb. Los Jazmines, Santiago de Surco - Lima, Perú	Manuel Guzmán N39-151 y Av. Eloy Alfaro - Quito, Ecuador	Calle 81 # 11 – 08, We Work – Bogotá D.C., Colombia
Ubicación sede central	Jirón Carlos Baca Flor N° 458 piso 3, Urb. Los Jazmines, Santiago de Surco - Lima, Perú		
Actividad Comercial	Actividad de consultoría de gestión Actividad de arquitectura e ingeniería		

Fuente: Elaboración Propia

GRI 2-2: Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización.

El alcance del presente reporte incluye las operaciones de la organización Capitalis (sede Perú, Ecuador y Colombia) y los resultados de las actividades desarrolladas en cada una de las áreas de la organización (administración, comercial y operaciones). Este reporte anual de nuestro desempeño de sostenibilidad, ha sido elaborado bajo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

GRI 2-3: Periodo de reporte, frecuencia y punto de contacto.

El presente informe será elaborado de forma anual teniendo como periodo inicio de 01 de enero del 2024 y fecha de cierre 31 de diciembre del 2024. El mismo periodo que se considera para los informes financieros. Asimismo, será realizado en conjunto de las áreas de administración, comercial y operaciones.

El informe será presentado a más tardar el 31 de marzo de cada año, de acuerdo al plazo establecido por el Ministerio de la Producción, y será publicado a los 7 días de haberse presentado.

Para dudas sobre el presente informe puede comunicarse al siguiente correo: administracion@capitalis-it.com.

GRI 2-4: Revisión de la información

El presente informe tiene información actualizada en el periodo actualizado del 01 de enero del 2024 y fecha de cierre 31 de diciembre del 2024. La información del reporte del 2023 comparada con el presente reporte del 2024 no ha sufrido modificaciones significativas que puedan cambiar la naturaleza del negocio, métodos de medición, fusiones o cambios por errores, por lo que, no se genera la necesidad de modificación de las mismas.

GRI 2-5: Verificación externa

El presente reporte de sostenibilidad será verificado externamente por el Ministerio de la Producción, entidad estatal encargada de la vigilancia y control de las Sociedades BIC en Perú.

ACTIVIDADES Y TRABAJADORES

GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio

En Capitalis somos un grupo de profesionales altamente capacitados y con la energía necesaria para llevar a cabo los más exigentes planes para la gestión de proyectos de implementación de normas locales e internacionales. Nuestro equipo está distribuido a nivel Latinoamérica: Perú, Ecuador y Colombia.

Los servicios que ofrecemos en Capitalis en Perú, Ecuador y Colombia son:

- Implementación de los Sistemas Integrados de Gestión
- Mantenimiento de los Sistemas Integrados de Gestión
- Auditoría de los Sistemas Integrados de Gestión
- Implementación de la plataforma SOLVE y Línea Ética
- Capacitaciones de los Sistemas Integrados de Gestión
- Capacitación de Auditores Internos de los Sistemas Integrados de Gestión
- Mantenimiento de Leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo propios de cada país
- Asesoramiento de otras normativas legales de cada país.

En el 2024, tuvimos ventas netas de 1.3 millones de soles en nuestra sede de Perú, 174 mil dólares en la sede de Ecuador y 290 millones de pesos en la sede de Colombia, por los servicios proporcionados y prestados a nuestros clientes, que son de diversos sectores como:

- Hotelero
- Tabacalero
- Centro Educativos Básicos y Superiores
- Constructoras
- Inmobiliaria
- Casas Certificadoras
- Laboratorios
- Telecomunicaciones
- Alimentario y Gastronómico
- Manufactura
- Comercializadoras
- Financiero
- Estudios legales
- Turismo y aventura
- Tecnológico
- Calzado
- Transporte

- Centros médicos
- Centros recreacionales
- Call centers
- ONG's
- Calibración
- Agricultura
- Seguridad
- Publicidad
- Consultoría

Como parte de nuestra cadena de suministro, al ser una empresa especializada en implementación de Sistemas de Gestión, como proveedores tenemos personas naturales y jurídicas que brindan servicios especializados, ventas de mercadería, entre otros. En el siguiente cuadro se presenta el tipo de proveedor por cada país:

Tabla 2 Tipo de servicio brindado por proveedores, según país

Información	Capitalis Perú	Capitalis Ecuador	Capitalis Colombia
N° Proveedores	166	17	13
Tipo de servicio	• Adquisición de EPP • Adquisición de equipos tecnológicos • Adquisición de útiles de oficina • Alquiler de auto • Capacitación especializada • Compra de productos y servicios diversos • Consultoría SIG • Cursos profesionales • Desarrollo tecnológico • Exámenes médicos • Mantenimiento de equipos, vehículos y sitios web • Marketing digital, página web • Plataforma de facturación • Plataformas de operación de proyectos • Seguros • Servicios Profesionales • Servicio de telefonía móvil • Vigilancia médica • Servicio de Administración • Servicio de Contabilidad	• Capacitación especializada • Compra de productos y servicios diversos • Consultoría SIG • Exámenes médicos • Servicios de auditoría • Servicio de asesoría Legal • Servicio de branding • Servicio de contabilidad • Servicio de movilidad • Vigilancia médica	• Compra de productos diversos • Plataforma de facturación • Servicio de alojamiento • Servicio de contabilidad • Servicio de movilidad • Servicio de publicidad • Servicio de asesoría legal

Fuente: Elaboración Propia

Asimismo, mantenemos una participación del 40% en SANQI S.A.C., que tiene como objeto el servicio de desarrollo de softwares, programación informática, servicios de diseño web, diseño gráfico y multimedia, y consultoría en programas de informática.

Por otro lado, mantenemos una participación del 29% en HORUS DOGPACKERS S.A.C., que ofrece servicios de clínica veterinaria, atención de emergencia y/o urgencias médicas de animales de animales domésticos en general, cuidado y hospedaje de mascotas y/o animales domésticos y dar servicios de paseos caninos y/o mascotas en general y/o animales domésticos en general ubicados en Lima - Perú.

Adicionalmente, contamos con una participación del 18% en la empresa KONTRATA LEGALTECH S.A.C., cuyo servicio consta de asesoría legal en el territorio peruano.

GRI 2-7: Empleados y otros trabajadores

La información utilizada para poder elaborar las gráficas y tablas ha sido recopilada de las planillas hasta el mes de diciembre de 2024, las cuales son utilizadas por el área de Administración.

En Capitalis contamos con tres sucursales ubicadas en los países de Perú, Ecuador y Colombia.
En cada sucursal, se cuenta con los siguientes números de trabajadores indicados en la tabla presentada a continuación:

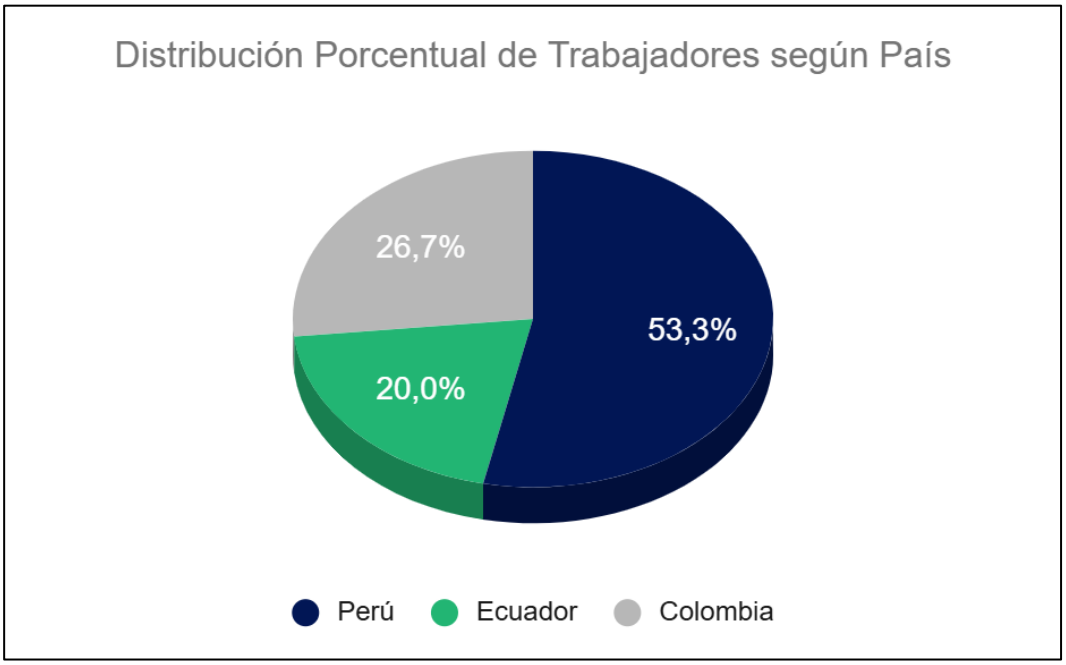
Tabla N° 3 Número de trabajadores por Sucursal

Sucursal	N° Trabajadores	% Trabajadores
Perú	8	53.33%
Ecuador	3	20.00%
Colombia	4	26.67%
Total	15	100,00%

Fuente: Elaboración Propia

En base a la información presentada, se observa la distribución de acuerdo a cada país:

Gráfico N°1 Distribución Porcentual de Trabajadores según País



Fuente: Elaboración propia

Del total de trabajadores presentados, se observa que en Capitalis contamos con trabajadores que poseen contratos de plazo fijo e indeterminado. En base a ello, se observa la siguiente distribución de los trabajadores que cuentan con cada uno de los contratos.

Tabla N°4 Distribución de trabajadores según tipo de contrato por sucursal

Tipo de Contrato	Capitalis Perú	Capitalis Ecuador	Capitalis Colombia
Modalidad de incremento de actividad	8	-	-
Contrato productivo	-	2	-
Contrato a término fijo		-	2
Plazo Indeterminado	1	1	1

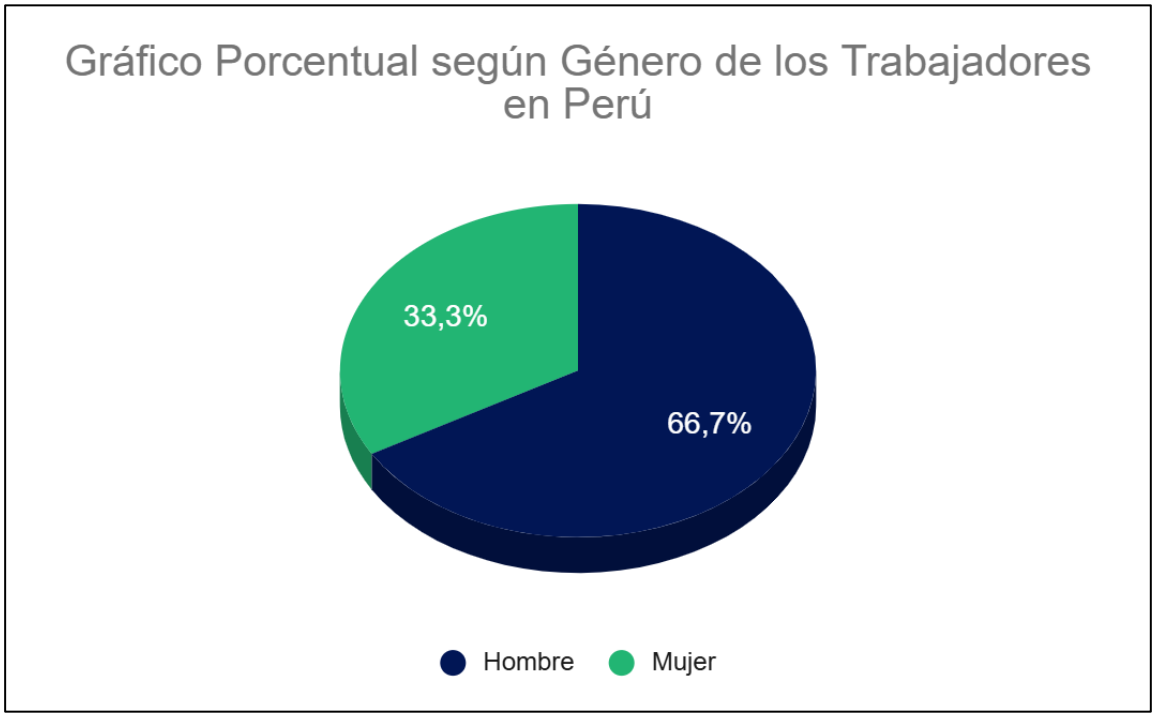
Fuente: Elaboración propia

En adición a lo presentado, el 100% de trabajadores en Capitalis Perú han sido contratados para que realicen actividades a tiempo completo, en Ecuador, el 66.67% de trabajadores trabaja como part time y el otro 33.33% como full time. Por el lado de Colombia, este porcentaje es de 100%.

De igual manera, en Capitalis apostamos por el talento diverso y la inclusión. En este sentido, del total de nuestros trabajadores, en el año 2024 el 50% son mujeres, mientras que en el caso de los varones es el 50%, demostrando de esta manera la igualdad laboral.

De acuerdo a esta distribución, se observa en el gráfico, en Capitalis Perú, del total de trabajadores que se encuentran laborando en la empresa, el 33,33% está conformado por mujeres mientras que el 66,67% son hombres.

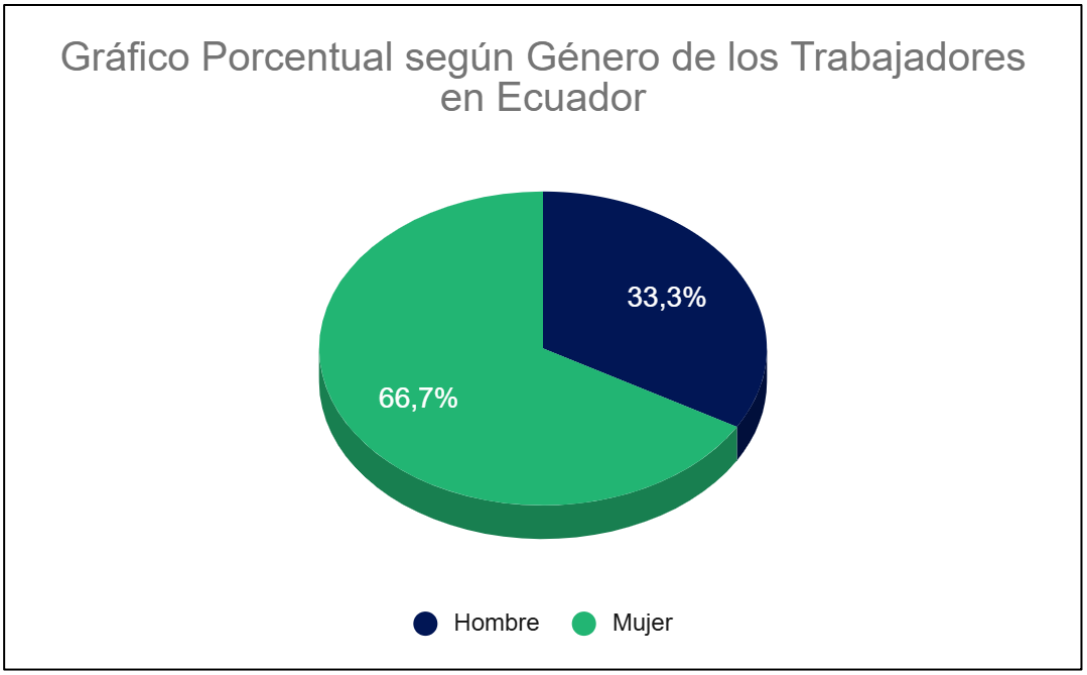
Gráfico N°2 Distribución Porcentual según género de los trabajadores en Perú



Fuente: Elaboración propia

Para el caso de Capitalis Ecuador, como se puede observar en el gráfico, del total de trabajadores que se encuentran laborando en la empresa, el 66.67% está conformado por mujeres mientras que el 33.33% son hombres.

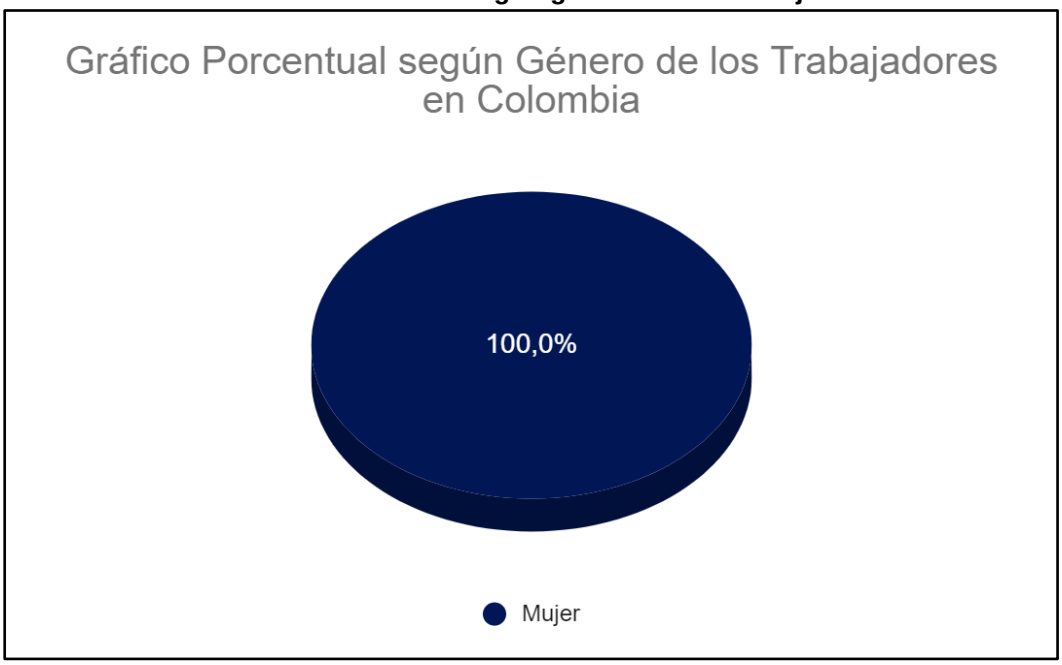
Gráfico N°3 Distribución Porcentual según género de los trabajadores en Ecuador



Fuente: Elaboración propia

En Capitalis Colombia, como se puede observar en el gráfico, el 100% de los trabajadores que se encuentra laborando actualmente son mujeres.

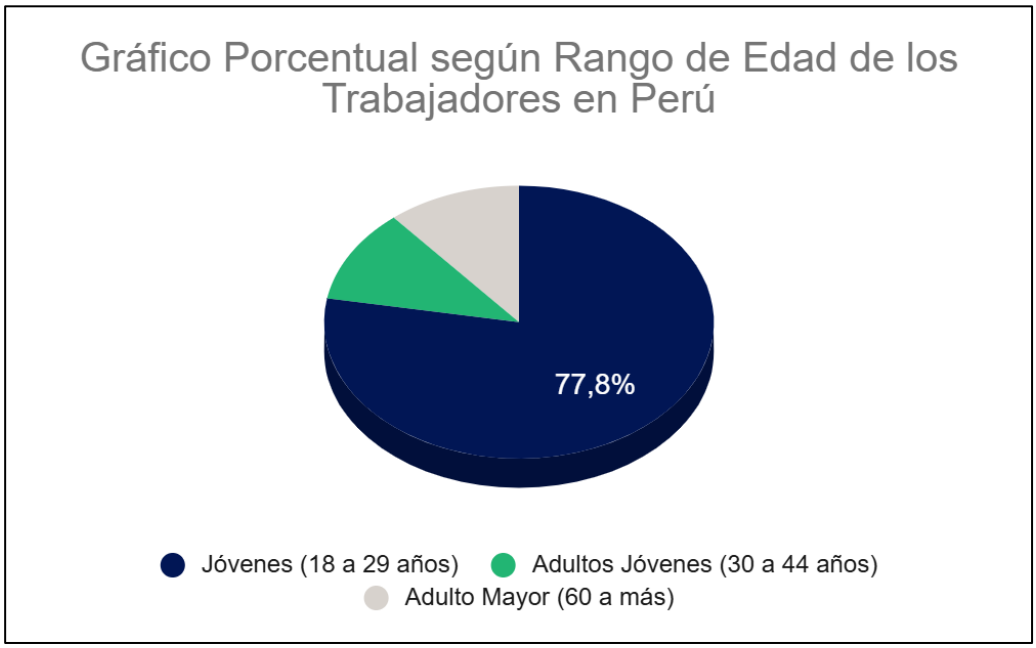
Gráfico N°4 Distribución Porcentual según género de los trabajadores en Colombia



Fuente: Elaboración propia

Actualmente, de acuerdo al rango de edades, se observa que en Capitalis Perú, del total de empleados que se encuentra laborando en la empresa, el 77,78% son jóvenes de entre 18 a 29 años. Además, el 11,11% son adultos jóvenes de entre 30 a 44 años mientras que el 11,11% son adultos mayores de más de 60 años. Asimismo, la edad promedio de los trabajadores en Capitalis Perú es de 32 años.

Gráfico N°5 Distribución Porcentual según Rango de Edad de Trabajadores en Perú



Fuente: Elaboración propia

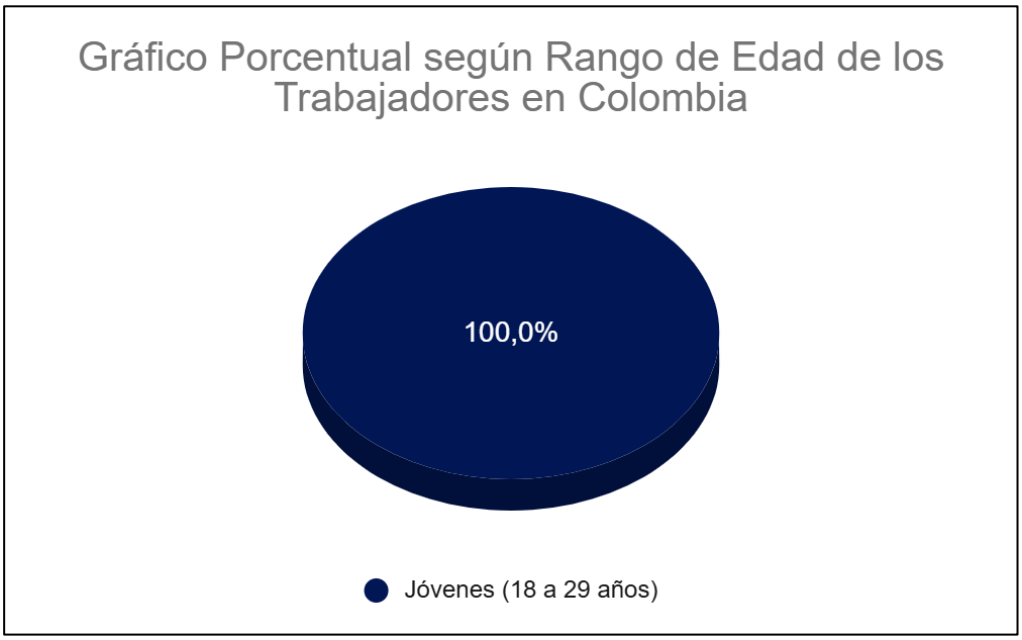
Para el caso de Capitalis Ecuador, del total de empleados que actualmente labora en la empresa el 100.00% son adultos jóvenes de entre 30 a 44 años. Asimismo, la edad promedio de los trabajadores en Capitalis Ecuador es de 37 años.

Gráfico N°6 Distribución Porcentual según Rango de Edad de Trabajadores en Ecuador

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, Capitalis Colombia, del total de empleados que se encuentra laborando en la empresa, el 100% son jóvenes de entre 18 a 29 años. La edad promedio de los trabajadores en Capitalis Colombia es de 27 años.

Gráfico N°7 Distribución Porcentual según Rango de Edad de Trabajadores en Colombia



Fuente: Elaboración propia

GRI 2-8: Trabajadores que no son empleados

Al cierre del término del año 2024, Capitalis no posee trabajadores que no se encuentren en planilla. Para servicios especializados, hemos recurrido a proveedores para desarrollar los siguientes servicios: servicios de vigilancia médica, auditorías de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), desarrollo en software, outsourcing de administración y contabilidad, entre otros y han sido contratados bajo Factura.

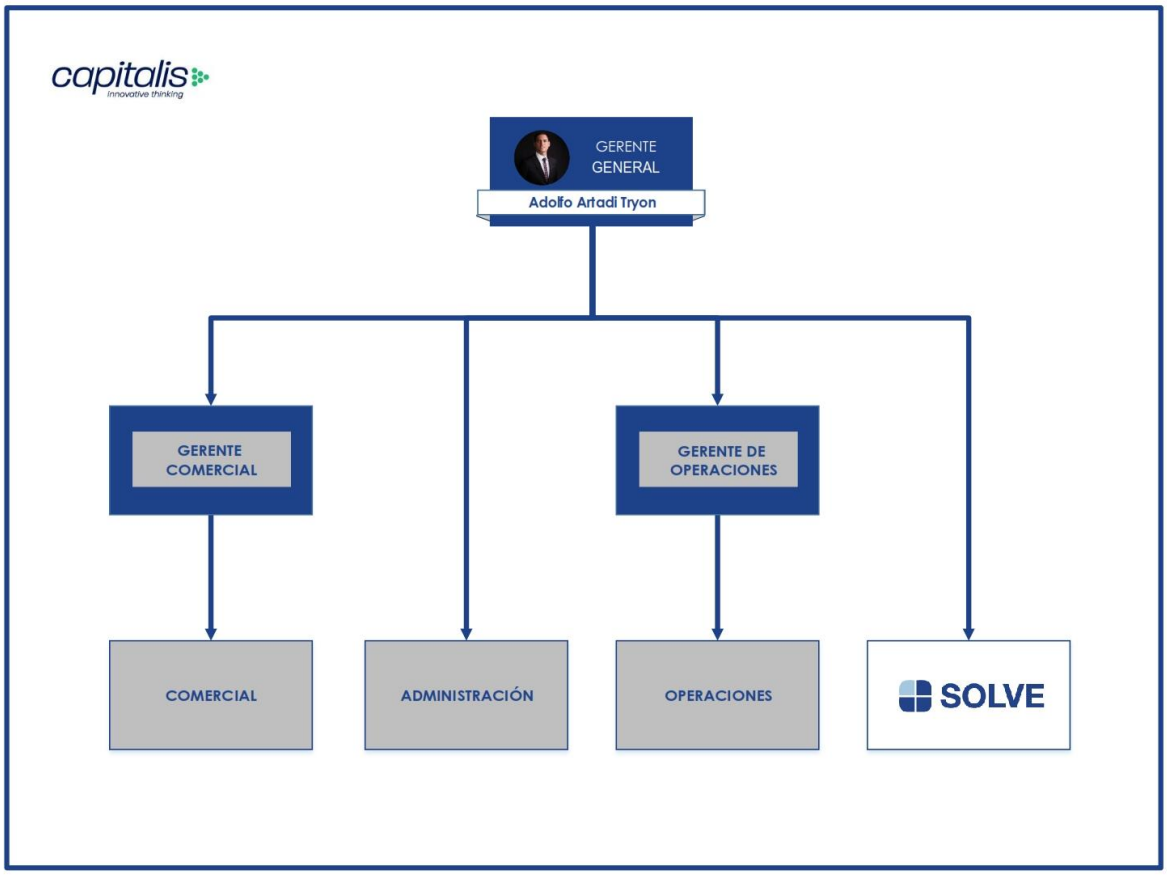
GOBERNANZA

GRI 2-9: Estructura y composición de la gobernanza

Capitalis cuenta con una estructura organizacional que permite tomar decisiones de manera rápida y consciente, dado que es manejado por los fundadores de la organización. Ambos socios ocupan los lugares de Gerente Comercial y Gerente de Operaciones, siendo Adolfo Artadi, el socio que ocupa también el cargo de Gerente General.

La estructura del nivel de toma de decisiones gerenciales se presenta en la siguiente gráfica.

Gráfico N°8 Organigrama de Capitalis



Fuente: Elaboración propia

GRI 2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno

El presidente de nuestro órgano de gobierno es Adolfo Artadi Tryon, Gerente General, quien es socio de la Junta de Accionistas y asume el rol de Presidente del órgano de gobierno.

GRI 2-12: Papel de máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

Las principales funciones de nuestro Directorio son las siguientes:

- Asegurar una estrategia que se encuentre alineada a la misión y visión de la sociedad y, además, que sea coherente con los valores, los compromisos de sostenibilidad y la cultura empresarial.
- Establecer los lineamientos a seguir para el desarrollo de las actividades, considerando el contexto interno y externo, así como las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Ejecutar la supervisión de la debida diligencia de la organización y de otros procesos para identificar y abordar sus impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, así como de la eficacia de las actividades realizadas.

GRI 2-13: Delegación de la responsabilidad de la gestión de los impactos

Los directores de Capitalis velan por el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización. Para cada una de las áreas de Capitalis (administración, comercial y operaciones) son la administración, el jefe comercial y el jefe de operaciones quienes velan por el cumplimiento de los objetivos operacionales, quienes guían al personal para el buen desarrollo de sus actividades, y se encargan de generar un buen clima laboral, estabilidad y unión entre cada área.

Como parte de la comunicación con el gerente general, se realizan reuniones de manera mensual para abordar los resultados de los proyectos y actividades administrativas. De esta manera se tiene un panorama general de la situación mensual. En caso se requiera abordar alguna situación de manera específica, se generan reuniones puntuales con cada área para analizar lo sucedido y brindar acciones inmediatas y planes de acción, con la finalidad de lograr la mitigación de las posibles causas que ha generado el incidente.

GRI 2-14: Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad

La elaboración del Reporte de Sostenibilidad, así como el uso de la información, identificación de temas materiales y resultados que se presentan han sido revisados y aprobados por la Gerencia General de Capitalis.

GRI 2-15: Conflicto de interés

Como organización, por el lado de los trabajadores, tratamos de incentivar que ellos den alerta sobre cualquier posible conflicto de intereses que puedan tener, y contamos con procedimientos claros para garantizar que cualquier conflicto se gestione de manera adecuada.

Asimismo, nos aseguramos de que nuestras relaciones comerciales con los proveedores y otras partes interesadas sean transparentes y se basen en prácticas éticas y justas. No participamos en ninguna práctica que pueda crear conflictos de interés y esperamos el mismo nivel de compromiso de nuestros socios. De acuerdo a ello, en los contratos que establecemos tenemos una cláusula donde se declara que los servicios contratados tienen carácter exclusivo en el país, por lo que los trabajadores no podría ejercer actividad adicional de carácter laboral, profesional o comercial, así como se compromete a no realizar ningún tipo de inversión en empresas o institución donde pueda haber algún conflicto de interés por parte de Capitalis.

Creemos que gestionar los conflictos de interés es fundamental para generar confianza con nuestros grupos de interés y mantener nuestra reputación como empresa responsable y ética. Estamos comprometidos a continuar manteniendo los más altos estándares de integridad en todas nuestras prácticas comerciales.

GRI 2-16: Comunicación de inquietudes críticas

La comunicación de inquietudes críticas es una parte importante de nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas. Reconocemos que nuestras partes interesadas tienen derecho a conocer cualquier inquietud crítica relacionada con nuestras operaciones comerciales y que sus comentarios son valiosos para ayudarnos a mejorar.

Hemos establecido múltiples canales para que nuestros trabajadores, así como las partes interesadas comuniquen sus inquietudes críticas. Estos canales se pueden visualizar en GRI 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas.

De esta manera, alentamos a nuestros trabajadores a informar cualquier inquietud que puedan tener a través de los Consultores Senior, así como del Project Owner, Jefe de Operaciones y el área de Administración. Si considera que desea realizarlo de manera anónima, también cuenta con la Línea Ética de Capitalis, en la que podrá realizar sus descargos y se iniciará un proceso de investigación para verificar qué ha sucedido. El enlace de la Línea Ética es el siguiente: **http://solve-ims.com/ethics/capitalis-it**

Al comunicar de manera efectiva las inquietudes críticas, podemos generar confianza con nuestras partes interesadas y demostrar nuestro compromiso con las prácticas comerciales responsables y éticas. Estamos dedicados a mantener un diálogo abierto y transparente con todas nuestras partes interesadas y continuaremos escuchando sus comentarios para mejorar nuestras operaciones.

En relación a los resultados, en toda organización existen imprevistos o problemas que ocurren por la cotidianidad de las actividades. Esos temas son tratados en reuniones semanales. Sin embargo, algún aspecto crítico, ya sea de índole legal, económico o laboral no ha habido durante el año 2024, por lo que se espera que para el año 2025, esta cifra se siga manteniendo como cero.

GRI 2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

Nuestros directores, quienes rigen el rol de máximo órgano de gobierno, cuentan con habilidades y experiencias, que aportan una variedad de perspectivas a nuestros procesos de toma de decisiones. Para ello, ellos analizan información relevante como los informes financieros, datos de desempeño de sustentabilidad y comentarios de las partes interesadas, para permitir una toma de decisiones informada.

De igual manera, como parte de nuestro compromiso con la transparencia, divulgamos información sobre nuestra estructura de gobierno, procesos y toma de decisiones, a través de reuniones con los jefes directos, ello para que nos compartan sus ideas y asegurarnos de que estamos cumpliendo correctamente con nuestras actividades.

ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

GRI 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

Como parte del plan mundial para conseguir un futuro sostenible para todos, se han establecido 17 importantes objetivos globales, los cuales se interrelacionan entre sí e incorporan problemáticas a las que nos enfrentamos día a día. Entre las cuales se encuentran, la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia.
Por nuestra parte, desde Capitalis, sumamos esfuerzos durante el desarrollo de nuestras actividades diarias, para poder contribuir con 3 de los objetivos de desarrollo sostenible mencionados, que presentamos a continuación:

1. **ODS 8: Trabajo decente y desarrollo económico**
2. **ODS 9: Industria, innovación e infraestructura**
3. **ODS 13: Acción por el clima**

De acuerdo a lo presentado, se muestran los compromisos establecidos por Órgano de Gobierno:

1. Fomentar la generación de empleo decente y crecimiento económico
2. Promover la transformación digital y uso de tecnologías digitales en la sociedad
3. Promover acciones destinadas a mitigar los efectos negativos del cambio climático y la adaptación al mismo.

Estos compromisos han sido comunicados a los trabajadores de Capitalis para que puedan interiorizar la relevancia de ser sociedad BIC. Para cumplir con los compromisos presentados, se ha optado por alinearlos en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y poder realizar la medición, en base a la contribución de cada uno de los ODS a través de las metas que tienen establecidas. Para lograr ello, Capitalis como marco de acción para el desarrollo de sus actividades tres ejes importantes:

1. Seguridad y Salud: Capitalis sabe de la importante de cuidar la salud e integridad de los trabajadores, por lo que se posee un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en base a cada ley vigente de cada país.
2. Cuidado ambiental: Capitalis al ser una consultora, su emisión de gases de efecto invernadero (GEI) es reducida, pero nos enfocamos en concientizar a nuestros clientes para que puedan calcular su Huella de Carbono.
3. Igualdad laboral y respeto hacia la mujer: En Capitalis rechazamos cualquier acto de presunción de Hostigamiento, no solo por cumplimiento legal, sino porque nuestras trabajadoras merecen el mismo respeto que los varones. Este apartado se encuentra relacionado con el primer punto de Seguridad y Salud.

Estas contribuciones al cumplimiento de las ODS se presentan en la siguiente tabla.

Tabla N°5 Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

	8.1	**Nuestra Contribución**
	Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos un 7% anual en los países menos adelantados.	En el año 2024, para el sector “Servicios Prestados a Empresas” el PBI avanzó a 3,31%, teniendo este sector un gran crecimiento, por ello se ve reflejado en Capitalis Perú ventas por el valor de S/. 1.3 millones. Por el lado del PBI de Ecuador, tuvo una contracción en -6,8%, para el sector “Actividades profesionales técnicas”. Resultando, en Capitalis Ecuador en el año 2024 un monto de ventas de $174 mil, reduciendo ligeramente el nivel de ventas del año anterior. Para el caso del PIB de Colombia, hubo crecimiento del 1,7%, por ello, para Capitalis Colombia se presenta aumento de las ventas. En el año 2024 se obtuvieron ventas por $270 millones de pesos colombianos.
	8.2	**Nuestra Contribución**
	Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrando la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra.	Durante el 2024, se implementaron a 26 clientes nuestra plataforma Solve, cuya plataforma permite realizar seguimientos de incidencias o hallazgos diarios sobre el sistema de gestión implementado. Asimismo, mostramos nuestros niveles de productividad que pueden verse reflejados en la

		siguiente ratio: Ventas / N° Trabajadores ● Perú: 168,722.46 soles ● Ecuador: 41,096.35 dólares ● Colombia: 85,703,115 COP
	8.3	**Nuestra Contribución**
	Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados	Durante el 2024, el 5% del total de nuestros proyectos son dedicados a la implementación de la ISO 14001 del Sistema de Gestión Ambiental. Asimismo, en el mismo año, se realizó 2 auditorías relacionada al mismo Sistema Integrado de Gestión.
	8.4	**Nuestra Contribución**
	Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Durante el 2024, se generaron en Perú 3 nuevos empleados, en Ecuador 1 nuevos empleados y en Colombia ingresó 2 nuevo colaborador en el área de operaciones.
	8.6	**Nuestra Contribución**
	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	Capitalis está comprometida en cumplir con todos los beneficios laborales de nuestros colaboradores, a la vez con los requisitos legales aplicables a nuestra empresa, por ello, todos los trabajadores se encuentran registrados en la nómina de cada país, asimismo, cada mes cumplimos con nuestros deberes de presentación y declaración de los impuestos laborales de cada trabajador. Asimismo, como empresa nos preocupamos por el bienestar de nuestros colaboradores, por ello, se realizan aportes mensuales a los sistemas de Salud del gobierno, así como se adquiere un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

9.1	Nuestra Contribución
Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas	Durante el 2024, se priorizó la realización de reuniones virtuales para las coordinaciones con los clientes y con el equipo de trabajo. Estas reuniones se realizaron en plataformas virtuales como Google Meet, Zoom, Teams entre otros, y en toda la organización se sumó un total de 8,500 horas de reunión durante el año 2024. En el periodo 2024 se realizaron un total de 2,000 horas en reuniones por el área comercial mediante la herramienta Google Meet.

13.1	Nuestra Contribución
Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana	En el año 2024 Capitalis apoyó a 1 empresa en Perú a poder realizar la medición de su Huella de Carbono en base a la ISO 14064 Gases de efecto invernadero.
13.2	**Nuestra Contribución**
Promover mecanismos para aumentar la capacidad para la planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, haciendo particular hincapié en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas	Respecto al número de implementaciones de ISO 14001:2015 y 14064-2019, se evidencia que en total se realizaron 10 servicios relacionados a implementación de la ISO 14001 y 14046. Como se comentó anteriormente, 1 servicio estuvo relacionado con el cálculo de la Huella de carbono bajo el estándar ISO 14064-2019 y 9 servicios a la implementación de la norma ISO 14001:2015 - Sistema de Gestión Ambiental.

Fuente: Elaboración propia

GRI 2-23: Compromiso y políticas

Como parte del compromiso de la organización con la sostenibilidad, Capitalis refleja su presente y futuro a través de su misión, visión, valores y principios organizacionales.

Misión:
Ser la empresa líder en la región en gestión de procesos, mejorando las operaciones de las empresas y siendo a la vez una empresa ejemplar en innovación.

Visión:
Optimizar los procesos de las empresas y potenciarlas con el uso de tecnología.

Valores:

C	Centrado en el cliente	Somos para y por el cliente
R	Responsabilidad	Somos responsables, nos hacemos cargo de nuestros compromisos y relaciones
E	Excelencia	Somos lo mejor que podemos ser
C	Creatividad	Somos personas con una mente increíble y llenas de buenas ideas
E	Eficiencia	Somos cuidadosos con los recursos de la empresa y de nuestros clientes
R	Respeto	Somos diferentes, alegres y sencillos. Valoramos la diversidad.

Principios:

- Desarrollo personal y profesional: Buscamos promover el desarrollo personal y profesional de nuestros trabajadores, a través de capacitaciones y de reuniones de gestión de conocimiento para brindar feedback ante alguna situación que haya pasado en algún proyecto.

- Trabajo en equipo. Capitalis cuenta con una estructura sólida para desarrollar los proyectos. Desde el consultor operativo, pasando por el supervisor de proyectos, el Project Owner y el jefe de Operaciones, son los pilares fundamentales para la consecución de los objetivos. Asimismo, contamos con el apoyo de los otros consultores y de la gerencia para poder absolver cualquier duda que se pueda generar.

- Apertura de participación: Cualquier trabajador puede realizar recomendaciones para mejorar alguna actividad que se esté realizando. Ello permitirá mayor eficiencia en la ejecución de algún proceso que puede estar teniendo retrasos o nuevas maneras de abordar algún inconveniente.

Políticas y compromisos de Capitalis

En el 2021 se estableció la Política del Sistema Integrado de Gestión y se compartió a todos los trabajadores de Capitalis. De igual forma, ésta se comparte y explica a cada nuevo trabajador en su inducción y por correo electrónico.
Por el lado de nuestras partes interesadas, se tiene un apartado dentro de la página web de Capitalis, en la que pueden visualizar la política, a través del siguiente enlace:
https://capitalis-it.com/sistema-de-gestion/

Para el año 2024, Capitalis mantiene su compromiso con la transparencia y la ética en el desarrollo de sus actividades. Como evidencia de ello, se cuenta con un Código de Ética y Anticorrupción, el cual es entregado a cada uno de nuestros trabajadores al momento que ingresan a laborar con nosotros. De esta manera, los nuevos ingresantes conocen los lineamientos y reconocen la importancia de actuar de manera ética. Para ello, se presentan las políticas con las que contamos.

CÓDIGO DE ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN

Nuestro Código de Ética constituye parte de la Política de Sostenibilidad, y busca construir una cultura de integridad y promover los principios y valores que deben guiar a quienes integramos Capitalis. Así nos enmarcamos en los siguientes compromisos:

- Constituir un profundo compromiso para mejorar día a día nuestro ambiente laboral y nuestras relaciones con el medio, y con la sociedad a la que pertenecemos. Entre las principales pautas de actuación que determina el Código, podemos mencionar el compromiso con el cumplimiento de la ley; la transparencia; la política sobre conflictos de intereses, obsequios, sobornos, fraudes y uso de activos; el respeto ambiental y la gestión de relaciones con la comunidad.

De igual manera, en el 2022, se elaboró la Política del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, la cual se encontraba en periodo de revisión por nuestra gerencia general. Esta política entró en vigencia en el año 2023, con el objetivo de consolidar y fortalecer el compromiso integral de Capitalis con el desarrollo sostenible, como marco y guía de la gestión económica, social y ambiental de cada sede de Capitalis en Latinoamérica.

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

Capitalis empresa dedicada a la Consultoría de Sistemas de Gestión; brindando servicios de implementación, mantenimiento, auditorías y capacitaciones en base a las normativas legales de cada país y las normas internacionales ISO, en las sedes de Perú, Ecuador y Colombia.

Con la finalidad de desarrollar nuestras actividades en armonía con los tres ejes de acción que tenemos como Sociedad BIC; en temas económicos, sociales y ambientales, nos comprometemos a:

- Desarrollar, implementar y mantener un sistema de gestión de responsabilidad social, que permita la mejora continua.
- Cumplir con la normativa legal vigente relacionada, así como otros requisitos aplicables a la organización
- Concientizar a los colaboradores de la organización, sobre las políticas y procedimientos aplicables.
- Revisar periódicamente la presente política con el objetivo de mejorar continuamente tomando en cuenta los cambios en la legislación, los requisitos de nuestro código de ética, anticorrupción y cualquier otro requisito aplicable.

Proveedores

En Capitalis, contamos con una política y reglamento para la recepción de los documentos de pago de nuestros proveedores, con el objetivo de mantener buenas relaciones comerciales con ellos, por medio del cumplimiento de las condiciones pactadas en acuerdos previos a la aceptación de los servicios.

POLÍTICA DE PAGO A PROVEEDORES

OBJETIVO

Conservar las buenas relaciones comerciales con los proveedores de Capitalis, por medio del cumplimiento de las condiciones pactadas.

Proveedores: son las personas naturales o jurídicas que suministran bienes y/o servicios a la organización.

POLÍTICA

Capitalis cancelará los montos adeudados a sus proveedores de bienes y servicios, tomando en consideración lo siguiente:

- La programación de pagos estará a cargo del administrador, bajo la revisión y aprobación de la Dirección o Gerencia.

- Aprovechamiento de descuentos: La Administración analizará y procurará, en la medida en que su liquidez lo posibilite, aprovechar los descuentos por pronto pago ofrecidos por proveedores, siempre y cuando éstos superen las tasas de rentabilidad ofrecidas por el mercado.
- Se exceptúan de la política general, los pagos legales o de bienes o servicios exclusivos, es decir, aquellos que, por la condición particular de su naturaleza, despacho, transporte o manejo por un único proveedor, exigen la cancelación en un plazo distinto al que fija la política general (ejemplo: servicios públicos, nómina, parafiscales, impuestos, seguros, arrendamientos y algunos honorarios).

Recepción de Facturas
El proveedor deberá presentar su factura o recibo por honorarios, según sea el caso, después de que el área administrativa le entregue la Orden de Compra. Capitalis antes de confirmar la recepción, validará previamente la solicitud o justificación del producto o servicio, la disponibilidad presupuestal, el contrato o la orden de compra, el contenido del comprobante y la confirmación de recibido o satisfacción del cliente interno o externo acerca de lo brindado por el proveedor.

La fecha límite de recepción de la factura o recibo por honorarios será hasta el 20 de cada mes, pasada esa fecha, el pago se programará hasta la última semana del siguiente mes.

Contenido de las facturas y/o recibos por honorarios
Los documentos comerciales deben tener ciertas condiciones para pasar la aprobación y ser cancelados:

- Deberán mencionar el servicio o bien que se brindó o brindará, especificando la orden de compra o servicio relacionado.
- Exclusivo para Perú:
    - Debido a lo definido por la RS 193-2020/SUNAT prorrogada por la RS 0422021/SUNAT, a partir del 01 de septiembre del 2021, se incorpora la obligatoriedad de consignar la forma de pago (contado o crédito) en las Facturas y Recibos por Honorarios (RxH).
    - Si eligen la opción de forma de pago: Crédito, deberán consignar el monto pendiente de pago, las fechas de vencimiento y el monto de la o las cuotas.
    - El monto de pago, se debe considerar el valor neto, restando las retenciones, detracciones u otras deducciones a las que pueda estar sujeto el comprobante de pago.

Días de Pago
Los pagos se efectuarán la última semana de cada mes. A excepción de los pagos de aquellos bienes y servicios que, por tener reglamentaciones específicas, exigen el pago en fechas preestablecidas.

Evaluación de proveedores
Los proveedores serán evaluados en su desempeño de acuerdo con los criterios definidos por Capitalis y aplicados en función de las características del producto adquirido o servicio contratado al Proveedor.

Se espera el compromiso de los proveedores para facilitar los monitoreos requeridos y para aclarar o solucionar reparos que sean consecuencia de éstos. Para lo anterior, se solicita informar a la empresa sobre cualquier cambio en la estructura societaria, domiciliaria o de contactos del proveedor.

Conclusiones
Dentro de nuestras particularidades, consideramos importantes la satisfacción de nuestros clientes como el de los proveedores, generados por el buen cumplimiento de los acuerdos contractuales.

Prevenimos el riesgo de liquidez y de imagen bajo un buen relacionamiento con el proveedor, basado en principios de calidad.

Vigente a partir del 08 de marzo del 2022

GRI 2-24: Integración de los compromisos

Los compromisos relacionados a la sostenibilidad se encuentran integrados a la manera en cómo desarrollamos nuestras actividades operativas. Es así que, en busca de robustecer nuestros compromisos con el desarrollo sostenible, comunicamos a nuestros colaboradores sobre la importancia de pertenecer al BIC y cumplir con los Objetivos de desarrollo sostenible.

De igual manera, a partir del 2024 se integró a nuestras políticas, instructivos y compromisos de años anteriores la Política de Sostenibilidad, con la finalidad de compartirla a todas las partes interesadas internas y externas. Asimismo, se planea añadir nuevos objetivos en el 2025 en relación al cumplimiento de las ODS a nuestros objetivos generales del Sistema Integrado de Gestión.

Al incorporar la Política de Sostenibilidad, nuestra toma de decisiones está relacionada a la generación de valor social, ambiental y económico, los cuales, también se comunican a todas nuestras partes interesadas internas y externas.

GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos negativos

Dentro de Capitalis, se ha establecido la metodología para la identificación, reporte, manejo e investigación de desviaciones respecto a los requisitos del Sistema integrado de Gestión, tales como no conformidades, servicios no conformes, accidentes, incidentes de seguridad y salud ocupacional, incidentes de seguridad de la información, enfermedades ocupacionales u otros impactos negativos, de tal manera que podamos tomar medidas correctivas y se logre la mejora.

Para ello seguimos los siguientes procedimientos:

1. Identificar y reportar alguna desviación o evento ocurrido o que podría ocurrir durante las actividades laborales y que se relacionen con algún impacto negativo de la organización.
    a. Todo el personal y terceros pueden identificar y reportar alguna desviación o evento ocurrido o que podría ocurrir durante las actividades laborales y que se relacionen con algún impacto negativo de la organización mediante correo electrónico.
    b. En caso estas desviaciones se refieran a puntos débiles en la seguridad de la información, el reporte es obligatorio.
    c. El reporte se realiza al responsable del área, proceso o proyecto donde labora el trabajador o tercero y puede realizarse mediante correo electrónico.
    d. El jefe de Operaciones, transmite el reporte de la desviación hacia la Gerencia para su respectivo registro, análisis, investigación y tratamiento.
2. Registro de la desviación identificada
    a. El Gerente revisa y evalúa la información brindada por las personas que reporten desviaciones.
    b. Según su criterio, o, en consulta de algún asesor que considere conveniente, determina si las desviaciones reportadas ameritan ser registradas como tales.
    c. Adicional a lo reportado por el personal de la organización o terceros, el jefe de Operaciones registra las desviaciones debido a:
        i. Incidente de SST, accidente o enfermedad ocupacional.
        ii. Informes de auditorías.
        iii. Mediciones de los procesos (indicadores).
        iv. Inspecciones de SST
        v. Monitoreos ocupacionales
        vi. Reclamos de clientes
        vii. Incumplimientos de requisitos de clientes
        viii. Resultados de la medición de la percepción de clientes (satisfacción de clientes)

ix. Otras desviaciones relacionadas a impactos negativos que haya podido notar por cuenta propia.

3. Reacción ante la desviación registrada
    a. Cuando ocurra un incidente, una no conformidad o un impacto negativo, el Gerente evaluará, con la participación de los trabajadores e involucrando otras partes interesadas pertinentes, la necesidad de acciones correctivas para eliminar la causa raíz de la desviación, con el fin que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte. Asimismo, determina e implementa las acciones necesarias, incluyendo las acciones correctivas, de acuerdo con la jerarquía de los controles y la gestión del cambio.
    b. Cuando se trate de un accidente laboral mortal o incidente peligroso, el Comité de SST en coordinación con el gerente general, debe notificar al ministerio de trabajo dentro de las 24 horas después de ocurrido el suceso, a través de aplicativo web, usando la clave sol de la empresa.
    c. En caso la desviación sea un accidente, incidente o enfermedad ocupacional, el Comité de SST deberá revisar en reunión con el gerente general a través de una reunión ordinaria, o de manera extraordinaria si es que lo ocurrido fue grave.
4. Análisis e investigación de la desviación
    a. El jefe de operaciones revisa las evaluaciones existentes de los riesgos para el SST según sea apropiado.
    b. Determina si es necesario investigar las causas de una desviación.
    c. Si dicha desviación es una no conformidad de auditoría (ya sea interna o externa) n incidente de SST, accidente o enfermedad ocupacional, es obligatorio que se investiguen sus causas, caso contrario, quedará a criterio del responsable del SIG, teniendo en cuenta la criticidad de la desviación en cuestión.
    d. El jefe de operaciones realiza la investigación respectiva junto con los responsables de las distintas áreas o proyectos y personal pertinente, según el problema detectado. Para esta investigación puede utilizar diversas herramientas tales como:
        i. Cinco (05) por qué, Método de Ishikawa, tabla SCAT, árbol de causas, o alguna otra metodología según sea conveniente.
5. Implementación de acciones correctivas
    a. De acuerdo a las causas obtenidas en la investigación respectiva, junto con los responsables de área o proyecto, el jefe de Operaciones determina las acciones de mejora a tomar, las cuales, en lo posible, deben orientarse a eliminar dichas causas. Se debe registrar la acción a ejecutar, el responsable de su ejecución y la fecha estimada para dicha ejecución.
    b. Como medida correctiva, también el gerente evaluará proponer cambios al SIG teniendo en cuenta el propósito de estos, sus consecuencias potenciales, la integridad del SIG, la disponibilidad de recursos y la asignación de responsabilidades o autoridades para gestionar dichos cambios. Asimismo, coordinará según corresponda para que se puedan actualizar los riesgos u oportunidades determinados según los registros respectivos.
    c. El jefe de Operaciones comunica esta información documentada a los trabajadores pertinentes, supervisor SST y a otras partes interesadas pertinentes.
6. Verificación de la eficacia de las acciones tomadas
    a. Una vez que todas las acciones a implementar se hayan ejecutado, el gerente deberá verificar si estas fueron eficaces, es decir, si se cumplió con lo planificado.

GRI 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas

Los grupos interesados en las actividades de la organización pueden consultar sobre más información, asesorarse y plantear diversos problemas utilizando los canales de comunicación que se poseen.

Para clientes y proveedores, en Capitalis contamos los siguientes canales de comunicación:

Tabla N° 6 Matriz de Comunicaciones Interno y Externo

¿QUÉ COMUNICAR?	TIPO	¿CUÁNDO COMUNICAR?	¿QUIÉN COMUNICA?	¿CÓMO COMUNICA?	¿A QUIÉN COMUNICAR?
DE CAPITALIS (ÁREA DE ADMINISTRACIÓN) A EXTERNO					
Cotización del servicio/producto a necesitar	Externo	Se comunica cuando es necesario el servicio	Comercial Administración Operaciones	Correo electrónico Llamada telefónica	Proveedor
"Políticas de Pagos a Proveedores" que se cuenta en Capitalis.	Externo	Se comunica cuando se acepta el servicio de un proveedor, y al envío de la Orden de Compra/Servicio	Administración	Correo electrónico Llamada telefónica	Proveedor
Retraso de pago	Externo	Se le comunica al cliente cuando hay una factura pendiente de pago	Administración Comercial	Llamadas Correos electrónicos Mensajes de Textos	Cliente
Políticas Internas	Interno	Se les comunica a los trabajadores de Capitalis información sobre la empresa y políticas implementadas durante el año	Administración	Correos electrónicos Mensajes	Trabajadores
Inducción a nuevos trabajadores	Interno	Se les comunica a los nuevos ingresos de Capitalis la inducción de Bienvenida a la empresa donde se le explica sus funciones y de qué trata la empresa	Administración Operaciones	Llamada telefónica Correo electrónico	Trabajadores
Contratos a renovar	Interno	Se les comunica a los trabajadores la renovación de sus contratos 15 días antes de su vencimiento para continuar labores dentro de Capitalis	Gerencia Administración Operaciones	Llamada de Gerencia Correo electrónico	Trabajadores
DE CAPITALIS (ÁREA COMERCIAL) A EXTERNO					

Cotización de los servicios de implementación, mantenimiento o auditorías de los Sistemas de Gestión Solicitado	Externo	Se comunica una vez el cliente haya solicitado el servicio o muestre interés	Comercial	Correo electrónico	Cliente
DE CAPITALIS (ÁREA DE OPERACIONES) A EXTERNO					
Inicio del proyecto	Externo	Se comunica cuando se realice la reunión de Kick Off. Se explica la siguiente información: ● Duración del servicio ● Días de servicio ● Consultores asignados	Operaciones (Project Owner, Consultor Senior)	Reunión Google Meeting	Decisor, influenciador y sponsor
Retrasos de aprobaciones y/o revisiones de documentos	Externo	Se comunica cuando existe un retraso en la respuesta de los clientes, hacia la revisión y aprobación de documentos presentados	Operaciones (Consultor Senior, Consultor Jr.)	Correo electrónico	Decisor, influenciador y sponsor
Notificaciones de hallazgos	Externo	Se comunica cuando haya pasado algún suceso en la actividad diaria del cliente o posterior de haber pasado una auditoría interna o externa	Operaciones (Consultor Senior, Consultor Jr.)	Solve	Administrador Solve
Informes mensuales (Documento y exposición de resultados)	Externo	Se comunica con unos días previos al fin de mes o los primeros días del siguiente mes	Operaciones (Consultor Senior, Consultor Jr.) Cliente	Correo electrónico Reunión Google Meeting	Decisor, influenciador y sponsor
Accidentes, incidentes y otros hallazgos	Interno	Se comunica ni bien suceda alguna situación que pone en riesgo la salud e integridad de los trabajadores	Trabajadores	Llamada telefónica Correo electrónico Página web LinkedIn WhatsApp	Consultor Senior Project Owner Directivos
DE EXTERNO A CAPITALIS					
Canal de Denuncias	Externo	Se comunica cuando el cliente o proveedor observe alguna	Sponsor del Cliente	Plataforma de Línea Ética	Oficial de cumplimiento

		irregularidad en relación a términos de delitos, robos, hostigamiento sexual u obsequios.			
Quejas del servicio	Externo	Se comunica cuando el cliente se sienta disconforme con algún criterio del servicio que se le está brindando	Sponsor del cliente Comercial	Correo electrónico Reunión Google Meeting Llamada telefónica Encuestas de Satisfacción	Responsable del Proyecto Gerente General Administración

Fuente: Elaboración propia

GRI 2-27: Cumplimiento de las leyes y reglamentos

Capitalis conoce la importancia de cumplir con las leyes, normativas y reglamentos de cada uno de los países en los que desarrollamos actividades. Por este motivo, a cierre del año 2024, no se han presentado casos de incumplimientos ni multas relacionadas.

GRI 2-28: Asociaciones y membresías

Capitalis se encuentra asociada actualmente a las siguientes asociaciones:

- Cámara de Comercio Peruano-Chilena
- Consejo Empresarial Colombiano

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29: Enfoque de relacionamiento con las partes interesadas

De acuerdo a nuestra relación con nuestros grupos de interés, es importante comentar que Capitalis tiene mapeada a todas sus partes interesadas, las cuales se reflejan en el siguiente cuadro.

Tabla N° 7 Relación de las partes interesadas internas y externas por País

PERÚ	
Partes interesadas Internas	**Partes Interesadas Externas**
Accionistas Dirección General Colaboradores	Clientes Proveedores Órganos de Gobierno • Ministerio de Salud • EsSalud • Ministerio de Trabajo • Sunafil • SUNAT • SUNARP • ONP • Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables • PROINNOVATE

ECUADOR	
Partes interesadas Internas	**Partes Interesadas Externas**
Accionistas Dirección General Colaboradores	Clientes Proveedores Órganos de Gobierno • Ministerio de Salud • Ministerio de Trabajo • Sistema Único de Trabajo (SUT) • Servicios de Rentas Internas (SRI) • Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) • Dirección Metropolitana Tributaria - Administración General

COLOMBIA	
Partes interesadas Internas	**Partes Interesadas Externas**
Accionistas Dirección General Colaboradores	Clientes Proveedores Órganos de Gobierno • Ministerio de trabajo • Ministerio de Salud • Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) • miplanilla.com / Especialistas en Seguridad Social • Alcaldía Mayor de Bogotá - Secretaría de Hacienda • Cámara de Comercio de Bogotá

Fuente: Elaboración propia

En base a estos grupos de interés se ha realizado la identificación de sus necesidades y expectativas de las partes interesadas. Asimismo, para poder establecer el tipo de estrategia a utilizar con cada una de ellas, se ha realizado el análisis de poder - influencia. En base a ello, el análisis fue el siguiente:

En primer lugar, la clasificación de poder e influencia se realiza en base a los rangos que se muestran a continuación:

Tabla N°8 Clasificación de las partes interesadas según Poder e Influencia

Nª	Poder	Influencia
1	Sin poder de decisión sobre las actividades de la organización	Desconocimiento (no tiene noción de la organización y ningún impacto)
2	Participación indirecta y/o secundaria en la toma de decisiones	Opositor (conocimiento de la organización y potencial impacto y resistencia al cambio)
3	Indiferencia sobre las actividades de la organización, pero participa parcialmente en la toma de decisiones	Neutral (conocimiento de la organización, pero no apoya ni es resistencia)
4	Toma de decisiones y recomendaciones consideradas	Ayuda (conocimiento del organización y potencial impacto y soporte al cambio)

5	Toma de decisiones directas	Líder (conocimiento de la organización, potencial impacto, y activo involucramiento en asegurar el éxito de la organización)

Fuente: Elaboración Propia

Luego de haber clasificado a cada cliente, se procede a establecer el nivel de prioridad según el rango en el que se le ha colocado:

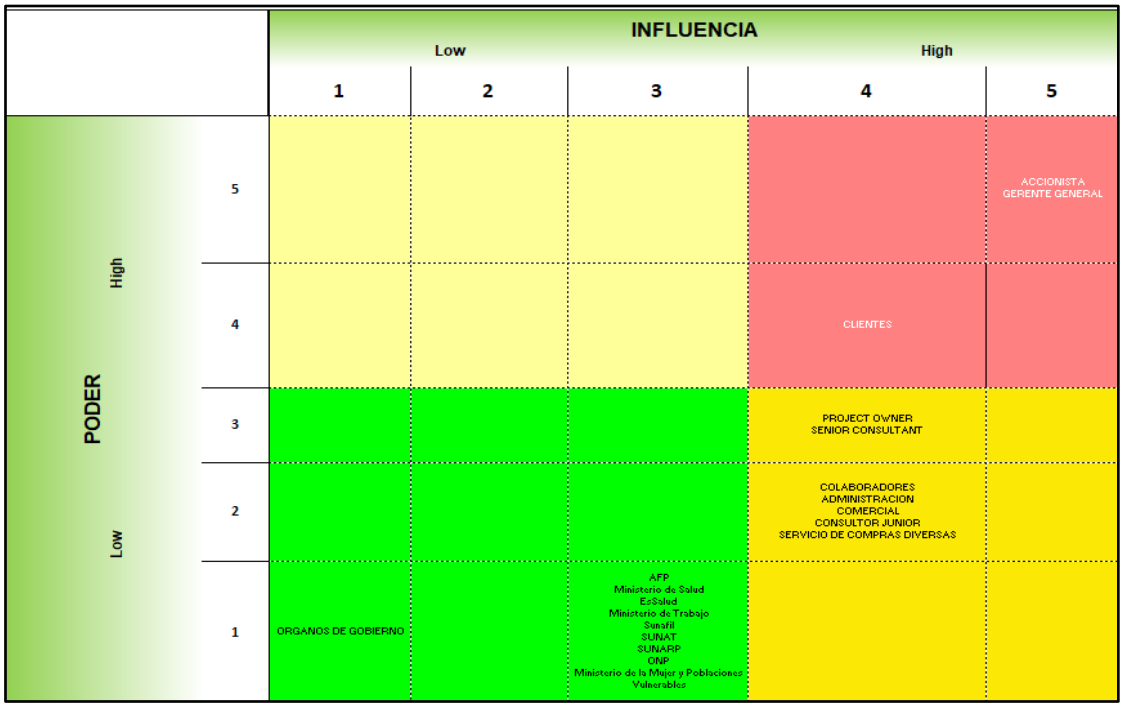
Tabla N°9 Rango de Prioridad

Prioridades		Definición
Gestionar atentamente (1)	Poder (Alto) - Influencia (Alto)	Gestión: Relaciones estrechas Monitorización: constante Información: constante
Mantener Satisfecho (2)	Poder (Alto) - Influencia (Bajo)	Gestión: Mantener satisfechos Monitorización: Periódica Información: Periódica
Mantener Informado (3)	Poder (Bajo) - Influencia (Alto)	Gestión: Mantener informados Monitorización: Ocasional Información: Ocasional
Monitorear (4)	Poder (Bajo) - Influencia (Bajo)	Gestión: Mínima o nula Monitorización: Mínima Información: Mínima o nula

Fuente: Elaboración propia

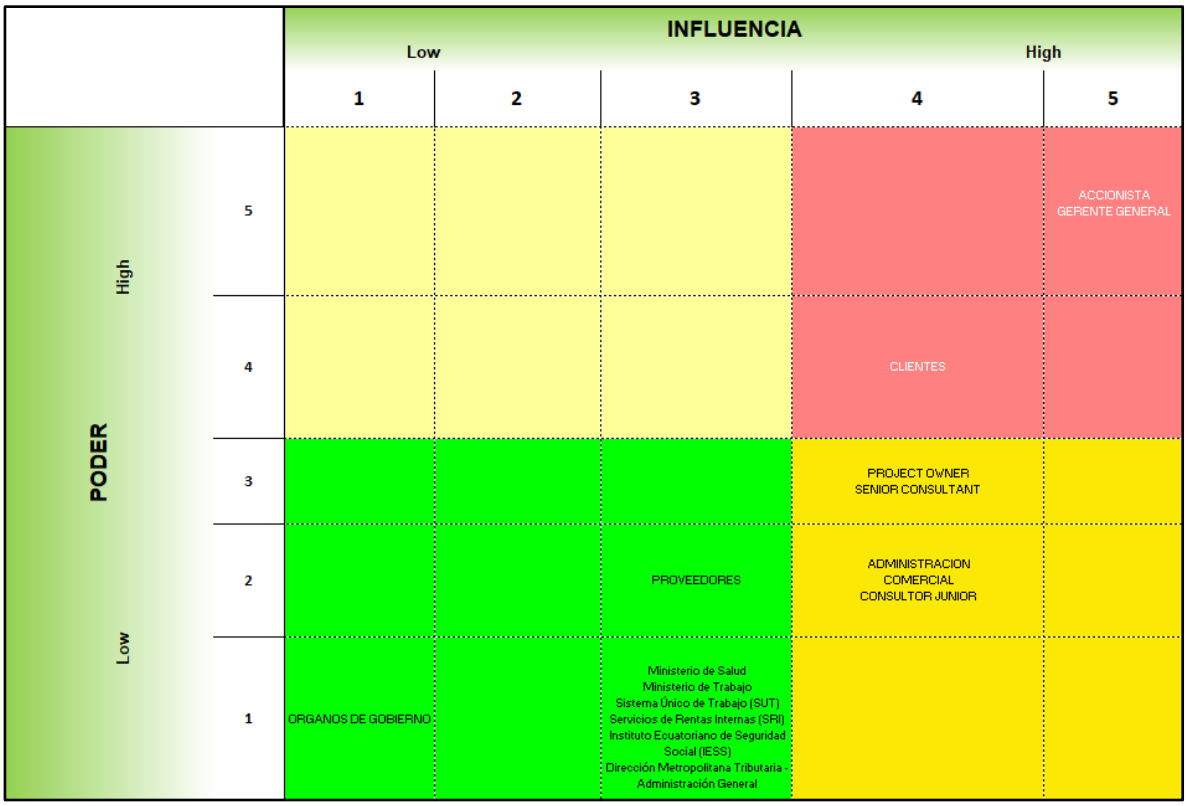
En base a esta clasificación, se procede a colocar a cada parte interesada de acuerdo a su cuadrante:

Gráfico N°9 Clasificación de partes interesadas - Perú



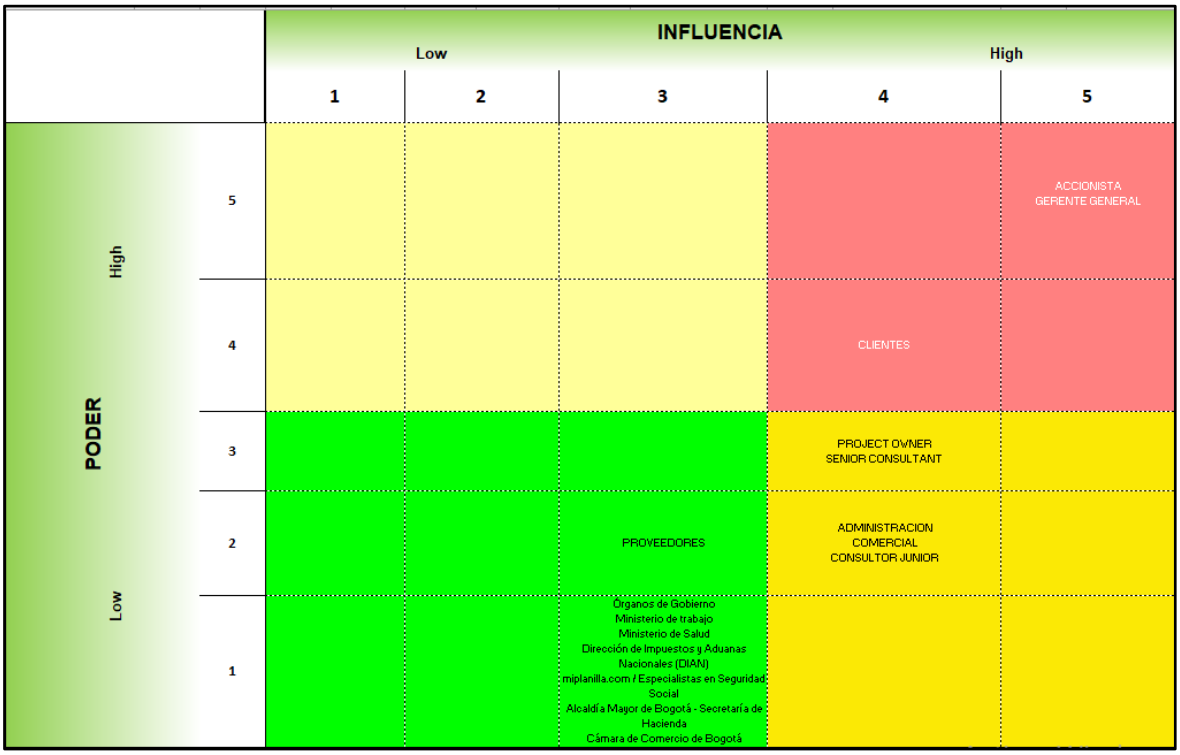
Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°10 Clasificación de partes interesadas - Ecuador



Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°11 Clasificación de partes interesadas - Colombia



Fuente: Elaboración propia

De esta manera, Capitalis ha podido centrar sus esfuerzos en las partes interesadas críticas (Accionistas y gerente general), a los que gestiona atentamente a través de la presentación de los resultados mensuales financieros, comerciales, administrativos y de los status de los proyectos. De esta manera, ellos brindan sus comentarios y apoyan en la búsqueda de soluciones para abordar y plantear a las demás partes interesadas.

Por otro lado, las otras partes interesadas de Capitalis, nos comunican sus inquietudes, cambios de sus políticas y/o oportunidades de mejora mediante correos electrónicos, reuniones mediante Google Meet, Zoom, Teams, o llamadas telefónicas.

GRI 2-30: Convenios colectivos

En Capitalis, para el año 2024, no se han establecido grupos sindicalistas. A pesar de ello, todos los trabajadores de Capitalis tienen el derecho y libertad de asociarse a grupos sindicales y se respetará su decisión, ello de acuerdo a lo establecido por las leyes vigentes de Colombia, Ecuador y Perú.

TEMAS MATERIALES

GRI 3-1: Proceso para determinar los temas materiales

El proceso para determinar los temas materiales se desarrolla de la siguiente manera:

Paso 1. Entender el contexto de la organización, realizamos el análisis mediante la matriz FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) el contexto de Capitalis, el cual se muestra a continuación:

Tabla N° 10 Matriz FODA

Fortalezas (Cuestiones Internas)		Debilidades (Cuestiones Internas)	
F-01	Equipo de trabajo multidisciplinario que permite realizar análisis desde diversos enfoques y perspectivas.	D-01	Presencia reciente y en crecimiento en los países de Ecuador y Colombia.
F-02	Rápida gestión y respuesta técnica y operativa.	D-02	Porcentaje bajo de conversiones de implementación a servicios de mantenimiento de los sistemas de gestión en Ecuador y Colombia
F-03	Buen manejo de imagen digital y marketing de nuestros servicios	D-03	Concentración de principales clientes en Perú.
F-04	Capacidad de dirigir y ejecutar proyectos de investigación con alcance internacional		
F-05	Profesionales expertos en materia de calidad, gestión ambiental y seguridad y salud en el trabajo que dan soporte a nuestra gestión interna.		
F-06	Implementación de plataforma Saas para el análisis de apartados de las normativas ISO de manera virtual		

F-07	Capacitaciones internas de los líderes de proyectos a los consultores jr.		
Oportunidades (Cuestiones Externas)		**Amenazas (Cuestiones Externas)**	
O-01	Posibles alianzas y convenios de cooperación con equipos de otros países donde se defina ampliar la oferta de servicios.	A-01	Nuevos competidores individuales y jurídicos.
O-02	Mayor demanda de servicios en el mercado peruano y otros posibles países en la región.	A-02	Competidores internacionales trasnacionales en mercados latinoamericanos.
O-03	Oferta de capacitación en línea para fortalecer conocimientos y destrezas del equipo.	A-03	Cambios de políticas públicas y económicas que afecten las demandas de servicios.
O-04	Mayor respaldo de los gobiernos en temas de cuidado de medio ambiente y medición de Huella de Carbono		

Fuente: Elaboración propia

Paso 2. Identificar impactos reales y potenciales, a partir del análisis FODA, identificamos siete temas económicos, sociales y ambientales relevantes para Capitalis y nuestros grupos de interés.

Paso 3. Evaluar la importancia de los impactos, se consultó a las partes interesadas críticas (Accionistas y Gerente General), quienes conocen de las tendencias de sostenibilidad en la industria, y a externos como referentes de la industria y organizaciones de sostenibilidad.

Paso 4. Priorizar los impactos más significativos sobre los que presentar información, desarrollamos una reunión con los responsables de las áreas y de los proyectos de Capitalis, y tomamos las opiniones más recurrentes de nuestros clientes mediante la encuesta de satisfacción.

Paso 5. Validación de los resultados obtenidos por parte de la Gerencia, la priorización de temas por parte del público interno y externo nos permitió definir un listado final de 6 temas económicos, sociales y ambientales considerados como los más significativos para nuestra industria y el impacto en los grupos de interés. Estos temas fueron presentados al Órgano de Gobierno en un listado que fue validado por la empresa.

GRI 3-2: Lista de temas materiales

Temas Económicos

- Profesionales con experiencia en el rubro de consultoría
- Transparencia y ética en el manejo de los negocios

Temas Ambientales

- Emisiones de gases de efecto invernadero.

Temas Sociales

- Prácticas laborales
- Comunicación Interna
- Salud y seguridad ocupacional.
- Capacitación y desarrollo profesional de los empleados.

Como parte de este ejercicio, presentamos una tabla con los Estándares GRI identificados como más relevantes para Capitalis y su impacto en las partes interesadas internos y externos de la empresa:

Tabla N°11 Estándares GRI

Eje	Estándares GRI	Impacto en los grupos de interés	Plan de Sostenibilidad
Económico	GRI 202: Presencia en el mercado 2016	Accionista, empleados, sociedad y Gobierno	Profesionales con experiencia en el rubro de consultoría
	GRI 204: Prácticas de adquisición	Proveedores	Transparencia y ética en el manejo de los negocios
	GRI 205: Anticorrupción	Accionistas, empleados, clientes y Gobierno	
Ambiental	GRI 305: Emisiones 2016	Sociedad y Gobierno	Emisiones de gases de efecto invernadero.
Social	GRI 401: Empleo 2016	Empleados y Proveedores	Prácticas laborales
	GRI 402: Relaciones trabajador - empresa 2016	Empleados y Accionistas	Comunicación interna
	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	Empleados y Proveedores	Salud y seguridad ocupacional.
	GRI 404: Formación y educación 2016	Empleados	Capacitación y desarrollo profesional de los empleados.

Fuente: Elaboración Propia

GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

TEMAS ECONÓMICO

Profesionales con experiencia en el rubro de consultoría

GRI 202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

El colaborador nacional es considerado aquel que reside en el mismo país donde se realizan las operaciones de Capitalis.

Tabla N° 12 Cantidad de trabajadores según Rangos Altos

Puesto	Colaborador Nacional	Colaborador Extranjero	% Colaborador Nacional
Gerencia	2		29%
Jefaturas	1	1	29%
Project Owner	1		14%
Supervisor	2		29%
	6	1	87%

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en la tabla anterior, durante el 2024, el 87% de los puestos de toma de decisión se encuentran ocupados por personas residentes en el Perú, y el 13% corresponde a persona residente en Colombia, que ocupa el puesto de Jefatura del área Comercial.

Transparencia y ética en el manejo de los negocios

GRI 204: Prácticas de adquisición

La relación de confianza entre Capitalis y sus proveedores se crea mediante una cadena de compromisos, en la que los proveedores y contratistas son actores determinantes. Como se explica anteriormente en el punto GRI 2-23, Capitalis cuenta con una "Política a Proveedores", la cual es compartida con ellos al momento de contratar un servicio.

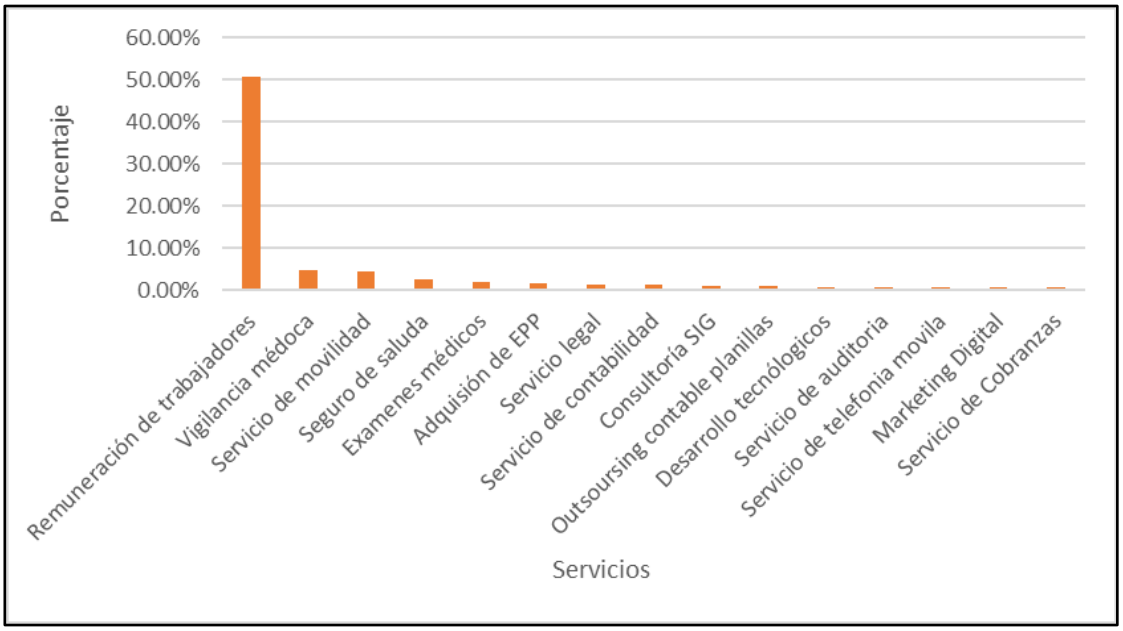
Capitalis ha distribuido sus principales gastos del 2024, de acuerdo a como se presenta en el siguiente cuadro.

Tabla N°13 Porcentajes de los servicios adquiridos durante el 2024

Concepto	%
Remuneración de trabajadores	50.79%
Vigilancia médica	4.62%
Servicio de movilidad	4.47%
Seguro de saluda	2.46%
Exámenes médicos	1.88%
Adquisición de EPP	1.70%
Servicio legal	1.45%
Servicio de administración	1.24%
Consultoría SIG	1.04%
Outsourcing contable planillas	1.03%
Desarrollo tecnológicos	0.85%
Servicio de auditoría	0.77%
Servicio de telefonía móvil	0.70%
Marketing Digital	0.66%
Servicio de Cobranzas	0.64%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°12 Distribución Porcentual según Servicios



Fuente: Elaboración propia

GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimiento anticorrupción

Como se desarrolló en el GRI 2-23 Compromiso y políticas, Capitalis cuenta con una Política del Sistema Integrado de Gestión, así como de un Código de Ética y Anticorrupción. Dicha política ha sido compartida con el Gerente General (Adolfo Artadi Tryon), quien representa el máximo órgano de gobierno en las tres sedes que la conforman (Perú, Ecuador y Colombia).

Asimismo, a todos los colaboradores de Capitalis al momento de ingresar a la empresa, se les brinda una Inducción General en que se les presenta la organización y todas las políticas, estándares e instructivos de la empresa. Así también, tienen acceso a una carpeta compartida propia de la empresa a la que pueden consultar los documentos en cualquier momento. Al 31 de diciembre del 2024, hay un total de 15 trabajadores tanto en Perú, Ecuador y Colombia que cuentan con el acceso a dicha carpeta compartida.

Dentro de nuestra página web de Capitalis (www.capitalis-it.com) se tiene a completa disposición de cualquier parte interesada de la empresa, nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión que contempla los temas de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiental y Anticorrupción. En la actualidad contamos con 305 proveedores tanto en Perú, Ecuador y Colombia, a los cuales, a todos ellos se les ha compartido nuestra Política, al igual que a los 136 clientes que hemos tenido en Perú, Ecuador y Colombia, todos ellos cuentan con el acceso a nuestra Política en nuestra página web.

GRI 205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas

Para el año 2024 no se han tenido incidentes relacionados a casos de anticorrupción ni delitos de otra índole con nuestras partes interesadas. Este resultado se debe a que Capitalis tiene tolerancia cero con cualquier caso relacionado a delitos. Ante ello, se espera que haya una comunicación inmediata para que se realice la investigación. Asimismo, se espera que se siga manteniendo este indicador cero.

TEMAS AMBIENTALES

Emisiones de gases de efecto invernadero

GRI 305: Emisiones 2016 (305-1: Emisiones Directas y 305-2: Emisiones Indirectas de GEI al generar energía)

Eficiencia Energética

El Ministerio del Ambiente, para promover la participación activa de las organizaciones en el territorio peruano, estableció la herramienta de Huella de Carbono Perú, el cual permite reconocer oficialmente el esfuerzo de las organizaciones públicas y privadas en reducir sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Para dar una mayor promoción a la herramienta, se estableció un sistema de reconocimiento en base a estrellas, las que permiten reconocer el grado de ambición de las organizaciones en la gestión de emisiones de GEI.

En el año 2024, Capitalis apoyó a 1 empresa en Perú a poder realizar la medición de su Huella de Carbono en base a la ISO 14064 Gases de efecto invernadero. De esta manera, el cliente logró obtener el reconocimiento de la primera estrella Cálculo de Huella de Carbono. Adicional a ello, dicha empresa decidió continuar con el proceso de medición, para obtener el reconocimiento de su segunda estrella. De esta forma, obtuvieron el reconocimiento de calcular y verificar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

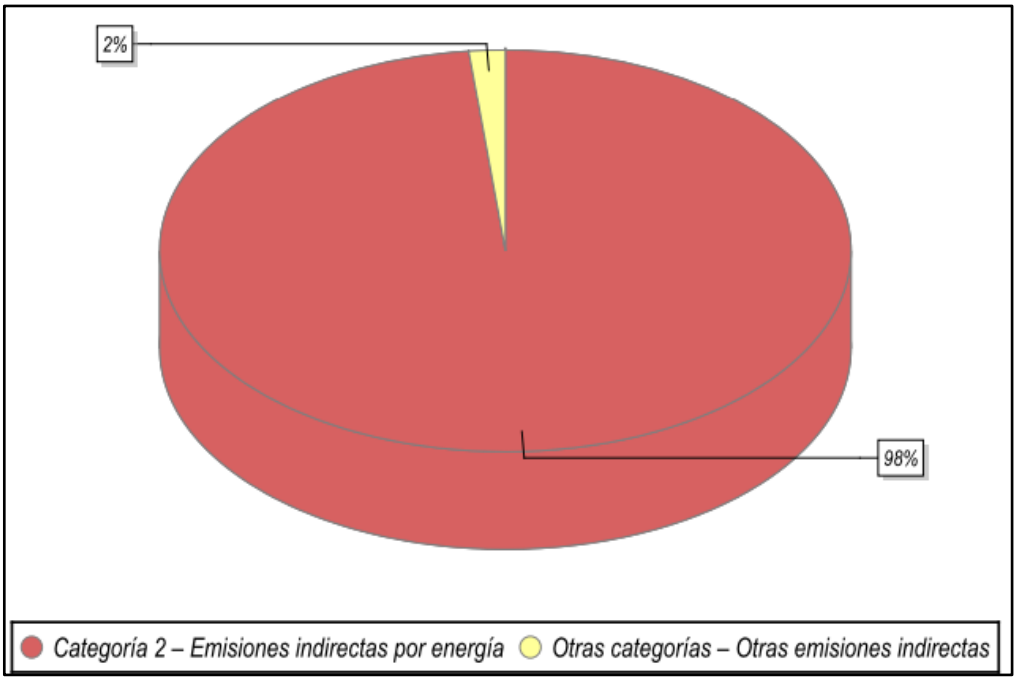
En relación a Capitalis, la organización ha realizado el cálculo de Huella de Carbono. De acuerdo a ello, se presenta la información y resultados obtenidos

- Año de reporte de Huella de Carbono: 2022
- Definir límite organizacional: Jr. Carlos Baca Flor N° 458 Urb Los Jazmines
- Nivel de incertidumbre: Aceptable
- Emisiones totales de GEI por categoría (Resultados)

Tabla N° 14 Emisiones totales de GEI por categoría

Categoría	Actividad	Emisiones GEI [tCO2e]	Participación General (%)
Categoría 2 – Emisiones indirectas por energía	Consumo de energía eléctrica	0.58	98.3 %
Otras categorías – Otras emisiones indirectas	Consumo de agua	0.01	1.7 %

Fuente: Elaboración propia



Elaboración: Huella de Carbono Perú (2022)

De acuerdo a esta información, se detallan los resultados por cada tipo de fuente

Tabla N° 15 Resultados de las emisiones totales de GEI por categoría

Categoría	Dióxido de carbono (tCO2)	Metano (tCH4)	Óxido Nitroso (tN2O)	Hidrofluorocarbono (tHFC)	Perfluorocarbono (tPFC)	Hexafluoruro de azufre (tSF6)	Trifluoruro de nitrógeno (tNF3)	Emisiones GEI (tCO2e)
Consumo de energía eléctrica	0.58	0.00	0.00	0	0	0	0	**0.58**
Consumo de agua	0.01	0.00	0.00	0	0	0	0	**0.01**

Fuente: Elaboración propia

En base a los resultados, se puede observar que el 98% de las emisiones corporativas, se generan en las fuentes que corresponden a Categoría 2: consumo de energía eléctrica.

TEMAS SOCIALES

Prácticas Laborales

GRI 3-3: Gestión del tema material

Capitalis tiene como objetivo tener un buen ambiente laboral donde el trabajador se sienta cómodo y feliz de trabajar con nosotros. Como parte de nuestra cultura de mejora continua, en el año 2022 se realizó un Cuestionario de Satisfacción Laboral, con el objetivo de identificar, localizar y mejorar todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización.

Como resultado de dicho cuestionario, se obtuvo una participación de 16 trabajadores, de los cuales el 60% se siente importantes para la empresa.

GRI 401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

En Capitalis se busca el empleo formal de todos sus colaboradores, es así como en el año 2024 contratamos un total de 3 nuevos empleados en Perú, los cuales registramos en las Planillas Electrónicas, de acuerdo al Decreto Supremo Nº 018-2007-TR y al Decreto Supremo Nº 001-98-TR.

En Ecuador, Capitalis generó 1 nuevo empleo para el área de operaciones las cuales se registraron en la nómina conforme lo establecido al Código de Trabajo de Ecuador.

Por último, en Colombia, Capitalis generó 2 nuevos empleos también para el área de operaciones, y se registró en la nómina en base al artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo.

Asimismo, en el 2024, en Capitalis se tuvo un promedio anual de 4.52% de índice de rotación de personal, donde en Ecuador es la sucursal que cuenta con un mayor porcentaje. En la siguiente tabla se presenta el Índice de Rotación Mensual y Anual por sucursal.

Tabla N° 16 Índice de rotación mensual y anual por sucursal

	Perú	Ecuador	Colombia
Enero	12.50%	0.00%	0.00%
Febrero	-11.11%	0.00%	0.00%
Marzo	0.00%	0.00%	0.00%
Abril	0.00%	0.00%	0.00%
Mayo	12.50%	0.00%	0.00%
Junio	0.00%	0.00%	0.00%
Julio	-11.11%	0.00%	0.00%
Agosto	0.00%	0.00%	0.00%
Septiembre	0.00%	20.00%	33.33%
Octubre	0.00%	0.00%	0.00%
Noviembre	0.00%	-16.67%	0.00%
Diciembre	0.00%	-40.00%	0.00%
Anual 2024	5.09%	5.68%	2.78%

Fuente: Elaboración propia

GRI 401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

Capitalis brinda diferentes beneficios a todos sus trabajadores de Perú, Colombia y Ecuador. Esto debido a que todos nuestros trabajadores reciben un trato igualitario, ya sea que trabajen a tiempo completo o tiempo parcial. Entre estas actividades que se brindan se encuentran las siguientes:

- Capacitaciones certificadas en Sistemas Integrados de Gestión
- Celebraciones Anuales
- Atención Médica

- Permisos Médicos
- Permisos de Maternidad y Paternidad
- Trabajo Remoto
- Vacaciones y licencias legales

GRI 401-3 Permiso parental

De acuerdo a ley, todos los trabajadores cuentan con el derecho a permiso por maternidad y paternidad. En Perú, de acuerdo a la Ley N° 26644, la trabajadora gestante tiene derecho a gozar de descanso pre-natal durante 45 días naturales y un descanso postnatal de 45 días naturales.

En Capitalis, durante el período 2024, no se tuvieron casos de uso de su licencia de maternidad de acuerdo a lo estipulado en las leyes vigentes de cada territorio.

Comunicación interna

GRI 402-1: Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales

Como organización, buscamos siempre la transparencia en nuestra forma de actuar, por este motivo hemos identificado los tipos de cambios operativos significativos que requieren períodos de notificación:

- Requisitos legales evaluados: Hemos evaluado los requisitos legales, ello con la finalidad de informar a nuestros trabajadores sobre los cambios en las políticas y leyes de cada país para que den alerta a sus respectivos clientes para que tomen las medidas de acción correspondientes. Por otro lado, de manera interna, nos hemos asegurado de que nuestras políticas y prácticas cumplan con estos requisitos legales.
- Expectativas determinadas de las partes interesadas: Nos hemos comprometido con nuestras partes interesadas, incluidos empleados, clientes, proveedores y órgano de gobierno para comprender sus necesidades y expectativas. Hemos incorporado estas necesidades y expectativas en nuestros procedimientos, políticas y en la forma en la que desarrollamos nuestras actividades.
- Supervisado e informado: Ante cualquier cambio que se genere en la organización, los Directores comunican directamente a los jefes de área y ellos son los responsables de comunicar a los trabajadores. Este tipo de comunicaciones lo realizamos a través de grupos de trabajo en WhatsApp, en las que se envía información general o, por cada área, reuniones específicas o mensuales. En el caso del área de operaciones, dado que tiene el mayor contacto con el cliente, las reuniones de feedback y de conocimiento se realizaron cada viernes en las mañanas, con la finalidad de poder aportar ideas para solucionar cualquier tipo de problema que pudiera surgir en algún proyecto.

Ante estos cambios que se identifican, el establecimiento de los plazos se realiza en base a las siguientes circunstancias:

- Requisitos Legales: Ante nuevas normativas o modificatorias, se analiza el comunicado y se solicita a todos los consultores que den aviso de manera inmediata a nuestros clientes, para que se pueda actualizar en cada uno de los proyectos. De manera interna, el cambio se realiza una vez el nuevo requisito legal entre en vigencia.
- Expectativas de partes interesadas: Nuestras partes interesadas pueden tener ciertos requerimientos que lo requieran con urgencia o de manera paulatina. Para tener mayor alcance sobre lo que requieren, se genera una reunión y se les solicita mayor información sobre su necesidad. De acuerdo a ello, se establecen fechas para poder ejecutar los cambios o, en todo caso, se comenta el por qué no se puede realizar ese requerimiento.

Salud y seguridad

GRI 403-1: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

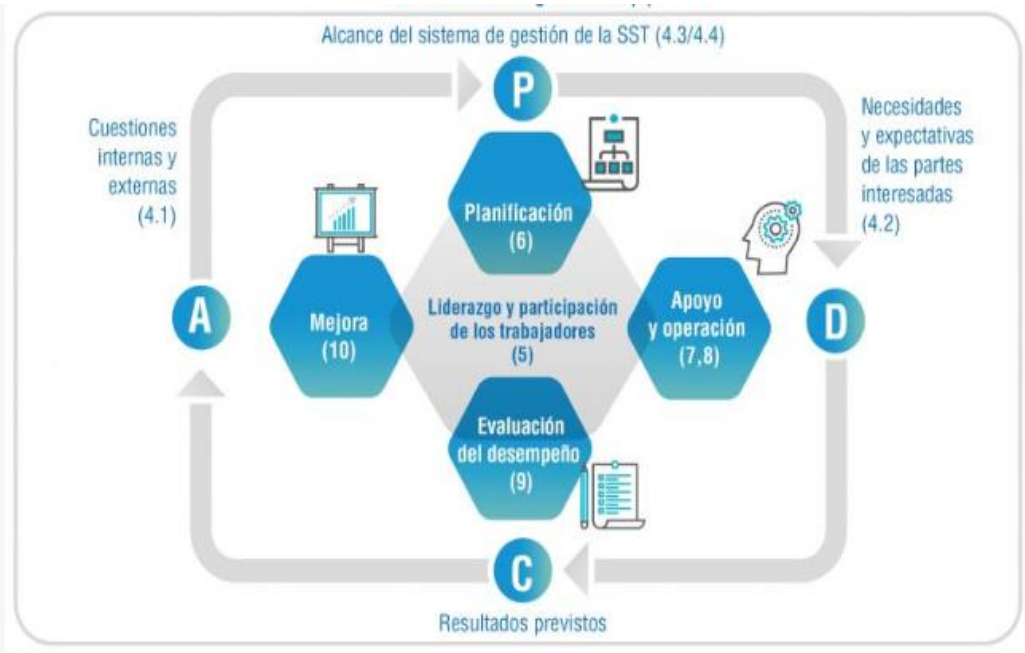
Capitalis en busca de proporcionar un ambiente y condiciones seguras y saludables para los trabajadores se ciñe al cumplimiento de las leyes, normativas y reglamentos territoriales relacionados a seguridad y salud en el trabajo en Colombia, Ecuador y Perú. Asimismo, como consultora que damos servicios de implementación de normas ISO, no estamos exentos a su cumplimiento y nuestras actividades y documentación están en el marco de la ISO 45001:2018, sin embargo, aún no contamos con la certificación de un ente externo.

Dentro de nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha realizado lo siguiente:

- La Gerencia promueve la Seguridad y Salud en el Trabajo, propiciando capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo a todo el personal.
- En el 2021 se elaboró, comunicó, difundió y publicó en nuestra página web la Política del Sistema Integrado de Gestión, que contempla los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La Política del Sistema Integrado de Gestión es compartido desde el primer día de labores en la empresa, brindando a cada trabajador el acceso a las carpetas virtuales donde se encuentra el documento, asimismo, la Política también se encuentra en la página web de Capitalis para el acceso de todas nuestras partes interesadas.
- Capitalis cuenta con un IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles) que nos permite planificar acciones preventivas.
- Se cuenta con Objetivos y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales se realizan seguimiento y medición mensual, y una revisión anual presentando los resultados al máximo Órgano de Gobierno.
- Todos los trabajadores de Capitalis tienen conocimientos verificados de Seguridad y Salud en el Trabajo, adicionalmente la empresa se encarga de brindar capacitaciones constantes a cada colaborador en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de que tengan al día información actualizada y que las actividades que realizan sean con la competencia necesaria.
- Los trabajadores al tener conocimiento actualizado de Seguridad y Salud en el Trabajo para asesorar a nuestros clientes, permite que también puedan brindar sus opiniones para la mejora de Capitalis, y la empresa cuenta con un espacio semanal llamado “Gestión del Conocimiento” en el cual, los responsables del equipo de operaciones comunican las oportunidades de mejora que ha recabado de todo su equipo.
- Como se desarrolla en el GRI 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas, contamos con un sistema de comunicación interna y externa que permite tener información actualizada de los requisitos legales y otros requisitos a tiempo.
- Toda la información de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con códigos y versiones identificables a los cambios, se encuentran documentadas y almacenada de manera legible en las carpetas compartidas de la empresa que también tienen backup constante, asimismo, toda la organización tiene diversos accesos, de acuerdo a su gestión.
- Cada año Capitalis revisa y/o actualiza su Plan de Emergencias dependiendo a los cambios del contexto, por ello, en el periodo que tuvo lugar a la pandemia del COVID-19, Capitalis envió su Plan de Vigilancia para la Prevención y Control a las entidades correspondientes, y cumplió con cada uno de sus compromisos.

Toda la documentación listada en el párrafo precedente, como se mencionó, se ha elaborado en base a la ISO 45001:2018, a continuación, se muestra una imagen con el flujo considerado para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Capitalis.

Gráfico N° 14 Ciclo de mejora continua de la Norma ISO 45001



Fuente: Aenor (2019)

Así también, el servicio que brinda Capitalis está relacionado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que brindamos servicios de implementación y mantenimiento de las diferentes leyes, así como la implementación de la ISO 45001:2018. El detalle de los servicios se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N°17 Servicios de Sistemas de Gestión brindados por país

Sistema de Gestión	Perú	Ecuador	Colombia
Auditoría ISO 45001:2018	1	-	1
Capacitación SST	10	-	-
ISO 45001:2018	6	-	-
Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo	22	-	-
Vigilancia Médica	27	-	-

Fuente: Elaboración propia

Se observa que en el año 2024 se han realizado en total 67 servicios relacionados al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en base a las leyes de cada país y a la ISO 45001:2018. Cabe señalar que este número de servicios representa el 27% del total de servicios brindados en el año 2024, que, si bien en Perú se cuenta con más servicios de esta índole, en Ecuador y Colombia nos solicitan más servicios de Sistema de Gestión de Calidad.

GRI 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes

Se busca abordar la identificación de peligros y evaluación de riesgos a través de un enfoque integral y sistemático para garantizar la seguridad de nuestros trabajadores y proteger a nuestra empresa de cualquier incumplimiento de normativa legal. Para lograr ello, en Capitalis hemos realizado las siguientes acciones:

- Establecimos una cultura de seguridad: En Capitalis todos nuestros trabajadores pasan una inducción en seguridad y salud en el trabajo, así como participan en las capacitaciones sobre este tema.

- Identificamos peligros: Realizamos evaluaciones periódicas sobre los peligros potenciales, así como de nuevos comunicados de nuestros entes estatales, con la finalidad de comunicar las acciones a realizar para estar en cumplimiento con la normativa vigente. Asimismo, al tener clientes, con los que les implementamos su Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y le damos seguimiento, también les hacemos llegar estos comunicados para poder actualizar sus documentos y que puedan tomar las mejores decisiones para abordar los cambios en las leyes.

- Comunicación continua: Todos los colaboradores pueden alertar de cualquier situación que pueda poner en peligro su salud e integridad. Ello se puede realizar a través de correo electrónico, llamadas, mensajes de WhatsApp, entre otros.

Todas estas acciones preventivas se van a reflejar al momento de proceder a realizar una Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y seguimiento de los controles que se tienen establecido. Esta actividad nos permite conocer los peligros y riesgos por cada proceso de Capitalis. Para ello, todos los consultores de Capitalis han sido capacitados para poder elaborar estas matrices, ya que nosotros implementamos sistemas de seguridad y salud en el trabajo y, por ello, nuestros clientes tienen que cumplir con los requisitos legales que solicitan la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Asimismo, dado que algunas de nuestras actividades son presenciales en las instalaciones de nuestros clientes, somos conscientes de que nuestros trabajadores deben de ir protegidos para evitar cualquier suceso. Para ello, antes de la visita se coordina con el cliente para saber a qué tipo de instalación nuestro trabajador está yendo. Luego de ello, en caso se requiera, se le asigna EPP’s como cascos o botas de seguridad, SCTR y/o cualquier otro elemento que se requiera.

GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo

En Capitalis, contamos con un Médico Ocupacional al cual todos los trabajadores tienen acceso ya sea mediante consultas telefónicas o videoconferencias, quien ofrece atención básica como medicina general. Durante el año 2024, el Médico Ocupacional estuvo realizando seguimiento a la salud de los trabajadores.

Por otro lado, Capitalis le ofrece servicios a sus clientes de Vigilancia Médica, el cual consiste en realizar seguimientos de la salud de sus trabajadores, como Lecturas de las Evaluaciones Médico Ocupacionales (EMO), entre otros. En el año 2024, se realizaron veintisiete (27) servicios de Vigilancia Médica.

Los servicios de Vigilancia Médica que brindamos a nuestros clientes han permitido identificar casos de trabajadores que tenían antecedentes de lesiones musculoesqueléticas, así como alguna enfermedad que no conocían. Ante ello, este servicio ha permitido a las empresas tener una mayor concientización en el seguimiento de sus trabajadores y brindarles las condiciones necesarias para que realicen sus actividades sin ningún tipo de complicaciones. Respecto al ámbito interno, en Capitalis, los trabajadores deben de pasar un examen médico para saber las condiciones de salud en las que se encuentran, así como si requieren de algún tipo de asesoría, nuestro médico ocupacional atiende cualquier consulta que se tenga.

GRI 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre seguridad y salud en el trabajo

Para Capitalis es vital la participación activa por parte de los trabajadores en temas de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo una cultura preventiva. Para lograr ello, las comunicaciones se pueden abordar diferentes canales como el correo electrónico, mensajes de WhatsApp, llamadas telefónicas con el jefe directo o con la dirección correspondiente al área.

Por otro lado, para Capitalis Perú, en el año 2024, se contó con un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, que fue elegido por los trabajadores por medio de una encuesta, el cual presenta las siguientes características:

- Paritario: Igual número de representantes del empleador y de los trabajadores.
- Bipartito: Representantes del empleador y de los trabajadores

La persona encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo es:

Tabla N°18 Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombres y Apellidos	Área	Puesto	Cargo en SST	Escogido por
Edson Huidobro Cárdenas	Operaciones	Project Owner	Supervisor de Seguridad y Salud en el trabajo	Empleador y los trabajadores

GRI 403-5: Media de horas de formación al año por empleado sobre salud y seguridad en el trabajo

De acuerdos la información brindada de las capacitaciones del año 2024, se procedió a identificar cuáles de los temas están relacionados con la normativa vigente, a la ISO 45001:2018 y otras normas internacionales.

Tabla N°19 Temas de las Capacitaciones brindadas

Fecha Inicio	Tema	Capacitación (Virtual / Presencial)	Horas
17/02/2024	Matriz de R y O (SIG)	Virtual	2
20/02/2024	Matriz de R y O (37K)	Virtual	2
22/02/2024	Capacitación de Solve	Virtual	1
27/02/2024	Requisito 4.4 ISO 9001:2015	Virtual	1
17 y 18 de abril 2024	Taller ISO 9001(subsanación de hallazgos)	Virtual	4
24/04/2024 y 02/05/2024	Taller A. Mintra (subsanación de hallazgos)	Virtual	2
09 y 11 de mayo 2024	Evaluación de riesgo psicosocial	Virtual	2
13/05/2024	Monitoreos ocupacionales (físico, ergonómico)	Presencial	3
17 y 18 de mayo 2024	Taller ISO 37001:2016	Virtual	4

Fecha Inicio	Tema	Capacitación (Virtual / Presencial)	Horas
23/05/2024	Mapa de riesgo y de evacuación	Virtual	1
14/06/2024	Zoho project	Virtual	2
07, 09, 13 y 16 de junio 2024	Taller ISO 45001:2018 (subsanación de hallazgos)	Virtual	4
30/06/2024	Cambios en la ISO 27001	Virtual	2
16/08/2024	8.5 de la ISO 9001 P1	Virtual	1.5
14/09/2024	Salud Ocupacional	Virtual	1
21/09/2024	Chat GPT en consultoría	Virtual	1
26/09/2024	Cómo hacer Notas de auditoría P1	Virtual	2
10/10/2024	Cómo hacer Notas de auditoría P2	Virtual	2
17/10/2024	Matriz de R y O (27K) P1	Virtual	2
7/11/2024	Análisis de causa raíz y hallazgos P1.1	Virtual	1
14/11/2024	Introducción a la cadena de suministro	Virtual	1
23/11/2024	ISO 14001 P1	Virtual	2
24/11/2024	Inocuidad alimentaria P1	Virtual	2
30/11/2024	ISO 14001 P2	Virtual	2
4/12/2024	Indicadores y Objetivos	Virtual	1
5/12/2024	9.3 Revisión por la dirección durante auditorías MULTINORMA	Virtual	1.5
6/12/2024	Inocuidad alimentaria P2	Virtual	2
13/12/2024	ISO 14001 parte 3	Virtual	1
14/12/2024	Plan de emergencia	Virtual	1
18/12/2024	Inocuidad Alimentaria P3	Virtual	2
19/12/2024	6.1.3 Requisitos Legales	Virtual	1
20/12/2024	Inocuidad alimentaria P4	Virtual	2

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a la información presentada, se muestran los resultados de las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla N°20 Horas brindadas a los trabajadores según género

	Total de trabajadores	N° total de horas de formación	Promedio de horas por trabajador	Horas promedio por capacitación
Total de colaboradores - SEMESTRE 1	8	30	1.4	1.8
Hombres	5	15	1.4	
Mujeres	3	15	1.4	
Total de colaboradores - SEMESTRE 2	8	29	2.2	
Hombres	5	16	2.2	
Mujeres	3	13	2.2	

Fuente: Elaboración propia

GRI 403-6: Fomento de la salud de los trabajadores

Capitalis como parte de su política de Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre está atento ante cualquier hecho que pudiese ocurrir. En el año 2024, en Ecuador ocurrieron hechos de movilizaciones políticas, los cuales se encontraban cerca a los domicilios de algunos de nuestros colaboradores. Ante ello, se hizo un seguimiento sobre la situación de cada trabajador y se evitó que se vean afectados, por ello, priorizó el trabajo remoto a fin de evitar cualquier tipo de incidente o accidente con las movilizaciones.

Por otro lado, a través de los diferentes canales de comunicación con los trabajadores se envían difusiones y sensibilizaciones para que puedan realizar pausas activas, lavado y desinfección, así como recomendaciones contra el Covid-19. Esto se realizó con la finalidad de evitar enfermedades y estrés en nuestros trabajadores al momento de realizar sus actividades.

Asimismo, dentro de Capitalis realizamos campañas de sensibilización para el cuidado de la salud, tales como infografías elaboradas por las entidades públicas de salud, así como los centros médicos. Estas son compartidas a todo el equipo de Capitalis mediante correos electrónicos y mensajes en el grupo de WhatsApp en el que se encuentra todo el personal.

GRI 403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

Todo trabajador de Capitalis está sujeto al cumplimiento de los requisitos legales de Colombia, Ecuador y Perú. Asimismo, como responsables de nuestros trabajadores establecemos controles para que puedan realizar sus actividades de manera segura:

- Inducción a los trabajadores nuevos.
- Capacitaciones en materia de SST e ISO 45001:2018
- Equipos de protección personal (en caso se requiera)
- Exámenes médicos ocupacionales
- Seguros Complementarios de Trabajo de Riesgo (SCTR)

GRI 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo

Dentro de las actividades que realizamos como consultora, requerimos en ciertas ocasiones, servicios especializados de proveedores, quienes también se encuentran cubiertos por los lineamientos de Capitalis en relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

GRI 403-9: Lesiones por accidente laboral

Para el año 2024, Capitalis no ha registrado accidentes laborales. Este resultado nos da un índice de accidentabilidad del 0%, siendo un hito importante para Capitalis, pues refleja el trabajo que se viene realizando para concientizar a nuestros trabajadores antes de que pueda materializarse algún tipo de riesgo.

De acuerdo a nuestro registro los resultados obtenidos sobre accidentes de trabajo leves y mortales fueron los siguientes:

Tabla N°21 Número de Accidentes de Trabajo

MES	ACCIDENTES DE TRABAJO LEVES		ACCIDENTE MORTAL	
	N° Accidentes leves	Área / Sede	N° Accidente Mortal	Área / Sede
Enero	0	Todas	0	Todas
Febrero	0	Todas	0	Todas
Marzo	0	Todas	0	Todas
Abril	0	Todas	0	Todas
Mayo	0	Todas	0	Todas
Junio	0	Todas	0	Todas
Julio	0	Todas	0	Todas
Agosto	0	Todas	0	Todas
Setiembre	0	Todas	0	Todas
Octubre	0	Todas	0	Todas
Noviembre	0	Todas	0	Todas
Diciembre	0	Todas	0	Todas

Fuente: Elaboración propia

Para el caso de accidentes incapacitantes, los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla N°22 Número de Accidentes Incapacitantes

MES	ACCIDENTES INCAPACITANTES						
	N° Accid. Incapacitantes	Área / Sede	Total Horas Hombre Trabajadas	Índice de frecuencia	N° días perdidos	Índice de severidad	índice de accidentabilidad
Enero	0	TODAS	2,720	0	0	0	0
Febrero	0	TODAS	2,560	0	0	0	0
Marzo	0	TODAS	2,560	0	0	0	0
Abril	0	TODAS	2,560	0	0	0	0
Mayo	0	TODAS	2,720	0	0	0	0
Junio	0	TODAS	2,720	0	0	0	0
Julio	0	TODAS	2,560	0	0	0	0
Agosto	0	TODAS	2,560	0	0	0	0
Setiembre	0	TODAS	2,880	0	0	0	0
Octubre	0	TODAS	2,880	0	0	0	0
Noviembre	0	TODAS	2,720	0	0	0	0
Diciembre	0	TODAS	2,400	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

GRI 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales

Durante el año 2024, no se presentaron casos de enfermedad laboral, sin embargo, el Médico Ocupacional realiza seguimiento constante a la salud de los trabajadores.

Tabla N°23 Número de Incidentes

MES	INCIDENTES		INCIDENTES PELIGROSOS	
	N° Incidentes	Área / Sede	N° Incidentes Peligrosos	Área / Sede
Enero	0	Todas	0	Todas
Febrero	0	Todas	0	Todas
Marzo	0	Todas	0	Todas
Abril	0	Todas	0	Todas
Mayo	0	Todas	0	Todas
Junio	0	Todas	0	Todas
Julio	0	Todas	0	Todas

Agosto	0	Todas	0	Todas
Setiembre	0	Todas	0	Todas
Octubre	0	Todas	0	Todas
Noviembre	0	Todas	0	Todas
Diciembre	0	Todas	0	Todas

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, en relación a los resultados de enfermedades ocupacionales se muestran a continuación:

Tabla N°24 Resultados de Enfermedades Ocupacionales

MES	ENFERMEDAD OCUPACIONAL				
	N° Enf. Ocup.	N° de días Perdidos	N° Trabajadores expuestos al agente	Índice de Incidencia	Índice de Prevalencia
Enero	0	0	0	0	0
Febrero	0	0	0	0	0
Marzo	0	0	0	0	0
Abril	0	0	0	0	0
Mayo	0	0	0	0	0
Junio	0	0	0	0	0
Julio	0	0	0	0	0
Agosto	0	0	0	0	0
Setiembre	0	0	0	0	0
Octubre	0	0	0	0	0
Noviembre	0	0	0	0	0
Diciembre	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	Capitalis Perú, Ecuador y Colombia presentan el informe conforme al índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2024 y el 31 diciembre de 2024.
Estándar GRI 2021	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	No aplica

Estándar GRI	Contenido	N° Página	Omisión
CONTENIDOS GENERALES			
GRI 2: Contenidos generales 2021	**2-1.Detalles organizacionales**	Pag. 6	
	2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Pag. 6	
	2-3. Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Pag. 6	
	2-4. Actualización de la información	Pag. 7	
	2-5. Verificación externa	Pag. 7	
	2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pag. 7	
	2-7. Empleados	Pag. 9	
	2-8. Trabajadores que no son empleados	Pag. 12	
	2-9. Estructura de gobernanza y composición	Pag. 13	
	2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno	–	No se realiza una elección del máximo órgano de gobierno, pues son los mismos accionistas quienes realizan este rol.
	2-11 presidente del máximo órgano de gobierno	Pag. 13	

Estándar GRI	Contenido	N° Página	Omisión
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Pag. 13	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Pag. 14	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Pag. 14	
	2-15 Conflictos de interés	Pag. 14	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Pag. 14	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Pag. 15	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	–	En el 2024 no se ha realizado una evaluación de desempeño al máximo órgano de gobierno.
	2-19 Políticas de remuneración	–	La información es confidencial.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	–	La información es confidencial.
	2-21 Ratio de compensación total anual	–	La información es confidencial.
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pag. 15	
	2-23 Compromisos y políticas	Pag. 16	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Pag. 17	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Pag. 18	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pag. 18	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pag. 21	
	2-28 Afiliación a asociaciones	Pag. 21	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pag. 21	
	2-30 Convenios de negociación colectiva: establecimiento de sindicato para establecer las condiciones laborales y términos de empleo	Pag. 25	
TEMAS MATERIALES			
GRI 3: Temas Materiales 2021	**3-1 Proceso de determinación de los temas materiales**	Pag. 25	

Estándar GRI	Contenido	N° Página	Omisión
	3-2 Lista de temas materiales	Pag. 26	
	3-3 Gestión de los temas materiales	Pag. 29	

GESTIÓN AMBIENTAL			
GRI 305: Emisiones 2016	**305-1: Emisiones Directas**	Pag. 29	
	305-2: Emisiones Indirectas de GEI al generar energía)	Pag. 29	

GESTIÓN SOCIAL			
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	**202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local**	–	La información es confidencial.
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	Pag. 31	
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	**204-1 Proporción de gasto en proveedores locales**	Pag. 37	
GRI 205: Anticorrupción	**205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción**	–	En el 2024 no se ha realizado
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pag. 38	
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pag. 39	
GRI 401: Empleo 2016	**401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal**	Pag. 31	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pag. 32	
	401-3 Permiso Parental	Pag. 32	
GRI 402: Relaciones trabajador - empresa 2016	**402-1: Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales**	Pag. 32	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	**GRI 403-1: Sistema de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo**	Pag. 34	
	GRI 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e	Pag. 35	

	investigación de accidentes		
	GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo	Pag. 35	
	GRI 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre seguridad y salud en el trabajo	Pag. 36	
	GRI 403-5: Media de horas de formación al año por empleado	Pag. 37	
	GRI 403-6: Fomento de la salud de los trabajadores	Pag. 37	
	GRI 403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Pag. 37	
	GRI 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Pag. 37	
	GRI 403-9: Lesiones por accidente laboral	Pag. 37	
	GRI 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	Pag. 37	
GRI 404: Formación y educación 2016	**404-1 Media de horas de formación al año por empleado**	Pag. 32	
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	–	En el 2024 no se ha realizado
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y del desarrollo de su carrera	–	En el 2024 no se ha realizado

ELABORACIÓN DEL INFORME GRI

El presente Informe ha sido elaborado por The Compliance Group S.A.C. (En adelante TCG), con RUC N° 20603908784. Asimismo, como líder del equipo de elaboración del informe se asignó a la Srta. Micaela Cortes Cabieses con N° de DNI 70488617.

TCG ha realizado el Reporte BIC con la información del 2024, brindada por Capitalis. La elaboración ha consistido en la presentación de la información a través de resultados cuantitativos y cualitativos, en relación a la lista de materiales presentada en el informe.

El documento ha tenido la aprobación del Gerente General de Capitalis.

Micaela Cortes Cabieses
Consultora Senior
The Compliance Group S.A.C.