

Resumen de la Revisión Ambiental y Social (ESRS) Deprati - Ecuador

Idioma original del documento: español
Fecha de emisión: mayo del 2025

1. Información general sobre el proyecto y el alcance de la Revisión Ambiental y Social de BID Invest

Almacenes de Prati S.A. (“Deprati”, “La Empresa” o el “Cliente”), es una empresa ecuatoriana de comercio minorista en el mercado de moda y hogar en el Ecuador. La presente operación (el “Proyecto”) consiste en el financiamiento del plan de inversiones del Cliente, que incluye: i) la construcción de un nuevo Centro de Distribución (“CD”) en Durán, cuya terminación está prevista para el último trimestre de este año; ii) la modernización y apertura de nuevas tiendas a nivel nacional; iii) la ejecución de proyectos tecnológicos para el periodo 2026-2029; y iv) el fortalecimiento de la producción local.

El proceso de debida diligencia ambiental y social (“DDAS”) se basó en la revisión de información ambiental y social relevante (permisos ambientales; informes ambientales; manuales y procedimientos; planes de emergencia; entre otra), e incluyó: i) varias reuniones presenciales con funcionarios encargados del manejo de los aspectos ambientales y sociales de la Empresa; ii) entrevistas con trabajadores de Deprati; y iii) una visita al CD en fase de construcción y a varias tiendas en operación ubicadas en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Para asegurar el compromiso del Proyecto con el respeto y la protección de los derechos humanos, su tolerancia cero ante represalias, y su empeño en proveer y garantizar un entorno seguro para que las partes interesadas puedan expresar sus preocupaciones sin temor a retaliación alguna, el proceso de DDAS también incluyó la revisión de otros documentos provistos por el Cliente.

2. Clasificación ambiental y social y justificación

De conformidad con la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de BID Invest, el Proyecto ha sido clasificado en la Categoría B, debido a que podrá generar, entre otros, los siguientes impactos y riesgos: i) generación de residuos sólidos y líquidos, peligrosos y no peligrosos; ii) generación de ruido ambiental y emisiones atmosféricas por la generación eléctrica emergente; iii) potenciales accidentes y afectaciones a la salud y seguridad de los trabajadores directos e indirectos¹; iv) demanda de recursos como energía y agua potable; y v) posibles accidentes de tránsito por el transporte de mercaderías desde y hacia el CD. Estos impactos y riesgos se estiman serán de mediana-baja intensidad y podrán ser manejados implementando las medidas de control adecuadas.

¹ Trabajadores de las contratistas del Centro de Distribución.

Las Normas de Desempeño (ND) activadas por el Proyecto son: i) ND1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales; ii) ND2: Trabajo y condiciones laborales; iii) ND3: Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación; y iv) ND4: Salud y seguridad de la comunidad.

3. Contexto Ambiental y Social

Deprati, con 85 años de presencia en el mercado ecuatoriano, es una compañía líder en el mercado de moda y de artículos para el hogar en el país, con un modelo de negocio de tiendas departamentales focalizadas en el negocio al detalle (*retail*). El rubro ropa² es uno de los más importantes de la Empresa. Sin embargo, su producción local resulta en altos costos debido a la necesidad de importar telas que no se producen en el país. En este sentido, el Cliente, hace 25 años atrás inició un programa de fortalecimiento de capacidades y de apoyo financiero (créditos) para el desarrollo de proveedores locales a través de medianas y pequeñas empresas (“MiPymes”), que contempló el acompañamiento en la selección de la maquinaria adecuada para producir las telas, así como su capacitación (local e internacional) en técnicas de confección, entre otros aspectos. Hoy en día, gracias al apoyo brindado, los beneficiarios del programa han podido consolidarse en el mercado no solo como proveedores de Deprati, sino de otras empresas afines. El plan de expansión que financiará el Proyecto tiene como uno de sus objetivos el seguir fortaleciendo la producción local, mediante la promoción y el posicionamiento de marcas nacionales.

3.1 Características generales del sitio del proyecto

Deprati posee tiendas ubicadas en Guayaquil³ (5), Samborondón⁴ (1), Quito⁵ (7), Manta⁶ (1), Machala⁷ (1) y próximamente la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas⁸. También está presente en la tienda virtual⁹ y a través de la aplicación (“app”) Deprati. Sus sitios de venta corresponden principalmente a espacios concesionados en centros comerciales, aunque también tiene tiendas exclusivas fuera de ellos (Plaza Navona, Machala, Deprati Luque y Deprati Sur).

El Cliente también posee un centro de distribución (“CD”) propio localizado en la urbanización Santa Leonor, parroquia Tarqui, del cantón Guayaquil, provincia del Guayas, con un área de 13.695 metros cuadrados (m²); un edificio matriz, localizado en el centro de la ciudad de Guayaquil, y oficinas administrativas en la ciudad de Quito¹⁰.

El nuevo CD, que servirá para distribuir mercancía nacional e importada, estará situado dentro del Parque Industrial Brisas Santay, en el km 7.5 en la vía Durán-Boliche, en el cantón Durán, provincia

² El 58% de este rubro corresponde a marcas propias (proveedores locales) y el restante 42% a marcas de terceros.

³ Policentro, Luque, Sur, Rotonda, y San Marino.

⁴ Plaza Navona.

⁵ Quicentro Norte, Portal Shopping, Condado, Scala, Quicentro Sur, San Luis, y El Recreo.

⁶ Mall del Pacífico.

⁷ Av. 25 de Junio Km 2.5.

⁸ Av. Chone, que se estima estaría lista en octubre próximo.

⁹ www.deprati.com y APP de Prati.

¹⁰ Centro Comercial El Portal.

de Guayas. El CD cuenta con un terreno de 6 hectáreas (“hás”), de las cuales 4,4 hás serán ocupadas por edificios (1,25 hás), facilidades (0,14 hás) y vías, parqueaderos y aceras (2,98 hás). El área de edificios contará con 4 bloques destinados a: el almacenamiento de mercadería para distribución y comercialización; actividades administrativas; áreas de despacho; andenes de carga y descarga; y recepción y despacho a los diferentes puntos de venta a nivel nacional. Debido a la falta de alcantarillado sanitario en la zona, el CD contempla la instalación de una planta de tratamiento de agua residuales (“PTAR”) domésticas cuya capacidad será de 20 m³/día. Además, el diseño contempla la colocación de un generador eléctrico emergente, para lo cual, el Cliente gestionará el respectivo registro de generador de desechos peligrosos.

3.2 Riesgos contextuales

Uno de los mayores desafíos que enfrenta el Ecuador y que afecta a los sectores logístico y productivo, es la escalada de violencia y el aumento del crimen organizado transnacional, que ha llegado a niveles extremos de inseguridad y violencia en los últimos 4 años. Los asesinatos en Ecuador aumentaron un 574,30% entre 2019 y 2023, elevando la tasa de homicidios de poco más de 7 a más de 47 por cada 100.000 habitantes, según cifras del Observatorio Ecuatoriano del Crimen Organizado¹¹. Durán es uno de los cantones más violentos de Ecuador, con una alta incidencia de delitos graves como asesinatos, secuestros y tráfico de drogas. La presencia de bandas criminales¹² es significativa, con más de 20,000 miembros entre estas organizaciones¹³. Estas bandas están involucradas en diversas actividades ilícitas, incluyendo narcotráfico, extorsión y sicariato.

Por otra parte, las protestas en respuesta a cambios gubernamentales, a las políticas económicas o a otras situaciones (percibidas por la población como adversas) registradas en el pasado pueden volver a ocurrir en el futuro y a interrumpir las operaciones, la logística y la cadena de distribución de la Empresa, poniendo también en riesgo de seguridad a los activos, trabajadores y clientes. Por consiguiente, el Cliente identificará este riesgo contextual conforme a sus operaciones en el nuevo CD, definiendo medidas de mitigación proporcionales a sus actividades, que permitan prevenir incidentes para sus trabajadores, proveedores, contratistas y demás partes interesadas relevantes. No obstante, el Proyecto puede contribuir de manera positiva a controlar este fenómeno de inseguridad gracias a la generación de empleo.

4. Riesgos e impactos ambientales y medidas de mitigación e indemnización propuestas

4.1 Evaluación y Gestión de los Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales

De acuerdo con la legislación vigente, el Cliente desarrolla actividades consideradas de impacto ambiental bajo. Por esto, cuenta con seis Registros Ambientales, junto con sus Planes de Manejo Ambiental (“PMA”) específicos para: i) su CD existente; ii) Deprati Hogar Sur, localizado en la parroquia Ximena, cantón Guayaquil; iii) Deprati Tienda Luque, ubicado en la parroquia Rocafuerte, cantón Guayaquil; iv) Centro Comercial Tienda Almacenes Deprati Machala, situado en la parroquia

¹¹ <https://oeco.pdf.org/wp-content/uploads/2024/04/OECO.-BOLETIN-ANUAL-DE-HOMICIDIOS-2023.pdf>.

¹² Los “Latin Kings” y los “Chone Killers”.

¹³ <https://www.primicias.ec/seguridad/duran-bandas-criminales-latin-kings-chone-killers-integrantes-adolescentes-85394/>.

Machala, cantón Machala, provincia El Oro; v) Comercial Plaza Navona, ubicado en el cantón Samborondón, provincia Guayas; y vi) Deprati Moda Sur, localizado parroquia Ximena del cantón Guayaquil.

Según el Sistema Unificado de Información Ambiental (“SUIA”) del Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica (“MAATE”), ninguno de los establecimientos intercepta el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (“SNAP”), el Patrimonio Forestal del Estado (“PFE”), o las áreas de Bosques y Vegetación Protectora (“BVP”).

4.1.a Sistema de Gestión Ambiental y Social

El Cliente mantiene un Manual del Sistema de Gestión de Seguridad Ocupacional, Salud y Ambiente (SG-SSA), el cual contiene lineamientos en materia de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente con el objetivo de dar cumplimiento legal a sus operaciones en su CD, oficina matriz y locales comerciales. Sin embargo, el Cliente desarrollará e implementará un sistema de gestión ambiental y social (“SGAS”), que incluirá: i) una política ambiental y social; ii) un procedimiento para la identificación de riesgos e impactos; iii) programas de gestión; iv) un detalle de los requerimientos de personal necesario para su implementación; v) protocolos para la actualización de los procedimientos y protocolos de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia; vi) planes de participación con los diferentes actores sociales; vii) protocolos para comunicaciones externas y mecanismos de quejas; viii) protocolos de entrega de informes periódicos a las comunidades afectadas; y ix) procedimientos de seguimiento y evaluación.

4.1.b Política

La Empresa mantiene una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (“SST”) a través de la cual se compromete con: i) la prevención de factores de riesgos de todas sus actividades; ii) el cumplimiento técnico-legal vigente en materia de SSO; iii) la asignación de recursos necesarios para su cumplimiento; iv) la provisión de condiciones seguras a trabajadores, y demás partes interesadas; v) el fomento de un entorno de consulta y participación a sus trabajadores en materia de SST; vi) la divulgación y diseminación de esta política a todos sus colaboradores; y vii) la mejora continua. Sin embargo, el Cliente: i) actualizará su política de SST para definir los objetivos y principios ambientales y sociales que orientadas a lograr un buen desempeño ambiental y social en sus operaciones; y ii) difundirá esta política actualizada a sus trabajadores directos e indirectos y partes interesadas relevantes.

4.1.c Identificación de riesgos e impactos

Deprati posee un procedimiento de identificación de peligros y evaluación de riesgos (“IPER”) laboral que genera matrices IPER por puesto de trabajo y que son regularmente remitidas a la autoridad nacional competente. No obstante, desarrollará: i) un procedimiento de identificación y evaluación de riesgos e impactos ambientales y sociales a nivel corporativo; ii) preparará una matriz de riesgos e impactos ambientales, tanto para sus operaciones para el CD nuevo como para sus locales comerciales y oficina matriz; y iii) actualizará su matriz IPER por actividad y puesto de trabajo para evaluar el riesgo residual.

4.1.c.i Impactos y riesgos directos e indirectos

Los principales riesgos e impactos directos del Proyecto incluyen los siguientes: i) accidentes con trabajadores durante las fases de construcción y operación y mantenimiento (“O&M”); ii) accidentes de tránsito; iii) accidentes con vehículo y motocicletas; y iv) derramamientos de productos químicos.

Los principales impactos indirectos incluyen los siguientes: i) el aumento de la oferta de materiales reciclados, con incentivo a la economía circular; ii) la generación de empleo; y iii) el aumento de riesgos de incumplimiento de requisitos laborales y de salud y seguridad en la cadena de abastecimiento.

4.1.c.ii Análisis de alternativas

La presente operación no requirió un análisis de alternativas, dado que las nuevas construcciones se realizarán principalmente en plazas o centros comerciales en donde se han previsto espacios para el tipo de negocios que efectúa el Cliente, y, en el caso del CD, en un parque industrial.

4.1.c.iii Impactos acumulativos

La evaluación rápida de impactos acumulativos realizada para el Proyecto muestra lo siguiente: i) las operaciones del Cliente están siendo implementadas en zonas altamente intervenidas por actividades antrópicas, dentro de las cuales, las más representativas son zonas urbanas comerciales y residenciales; y ii) en dichas zonas no existen proyectos en ejecución o que formen parte de la cartera de proyectos planificados para ser implementados en el futuro que puedan generar impactos agregados materiales a los ya producidos por el Cliente. Dicho lo anterior, el impacto que resulta luego de añadir a los del Proyecto los efectos de los proyectos pasados, los presentes y los futuros, es, en términos reales, no material. Por esta razón no se requiere de un plan de mitigación de impactos acumulativos (“PMIA”).

4.1.c.iv Riesgos de género

El Cliente, conforme lo establece la normativa vigente¹⁴, ha desarrollado y registrado ante la autoridad competente, su Plan de Igualdad, que tiene por objeto alcanzar igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de la discriminación por razón de género o multiculturalidad. Dicho plan incluye objetivos, metas e indicadores definidos para el cumplimiento de las metas propuestas según los siguientes ejes: i) selección y contratación de personal con enfoque de género; ii) formación y capacitación; iii) promoción profesional para generar y fomentar la ocupación femenina en cargos directivos, ejecutivos y ascensos; iv) eliminación de brecha salarial e igualdad de trato; v) comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género; vi) conciliación de la vida personal, familiar y laboral; vii) prevención de riesgos con perspectiva de género; viii) prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral; y ix) cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa.

¹⁴ <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2024-013-signed.pdf>.

Si bien para asegurar su implementación y de gestionar todos los aspectos relacionados a partir del año en curso, ha conformado el Comité de Igualdad, el Cliente reforzará la difusión del Plan de Igualdad a todos sus trabajadores directos e indirectos, y del mecanismo de quejas para denuncias de acoso, discriminación y violencia de género.

El Cliente cuenta con un procedimiento para la protección de colaboradoras embarazadas y con salas de lactancia en establecimientos propios¹⁵ (edificio matriz, Tienda Luque, Tiendas Sur, Plaza Navona y Machala). También mantiene diferentes convenios con guarderías para uso de sus colaboradores.

A la fecha, Deprati, cuenta con 2.897 trabajadores, de los cuales 1.912 (el 66%) son mujeres y el 38% son jóvenes (entre hombres y mujeres). Las mujeres ocupan el 68% de las posiciones de liderazgo (vicepresidencia, gerencias, jefaturas, supervisión) y el 17% de las plazas de su junta directiva.

No obstante, para prevenir riesgos de discriminación y violencia de género, el Cliente alineado con su Plan de Igualdad, preparará: i) una Política de Derechos Humanos y de Prevención al Acoso y Violencia basada en Género, que incluirá provisiones específicas contra el acoso laboral y sexual, la violencia física, sexual, psicológica y económica, además de lineamientos de tolerancia cero contra las represalias a las personas que denuncien un caso relacionado; y ii) realizará la identificación de riesgos de género en el CD nuevo y existente, oficina matriz y locales comerciales.

4.1.c.v Programas de género

La Empresa, en cumplimiento con la normativa vigente, mantiene un protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, donde establece lineamientos para prevenir, identificar e intervenir en caso de verificar conductas de discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia de género en el ámbito laboral. Los canales para capturar este tipo de denuncias (tanto explícitas como anónimas) son los siguientes: i) a través del Canal de ética¹⁶; ii) a través de la intranet; y iii) de forma física a la casilla postal¹⁷ definida mediante el formato “Declaración de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios del trabajo”. Tras la recepción de una denuncia, los responsables realizan en un plazo de 10 días una investigación preliminar, el cual genera un Informe de Valoración Inicial. Si existe presunción de un caso de violencia, discriminación o acoso, se procede a conformar un Comité Asesor¹⁸ para iniciar una investigación más detallada, que durará 10 días laborables. Conforme el resultado final, se adoptan las medidas disciplinarias según las normativas internas y si es el caso, se derivará a las autoridades correspondientes.

¹⁵ En los establecimientos arrendados ubicados en los centro comerciales, las trabajadoras pueden hacer uso de las salas de lactancia allí disponibles.

¹⁶ canaldeetica@deprati.com.ec.

¹⁷ 09-01-1205.

¹⁸ Conformado por: el médico ocupacional, un delegado del Representante Legal o por la Dirección de la empresa que posea la facultad de poder establecer medidas disciplinarias; un responsable de Prevención de Riesgos Laborales; y un delegado de Trabajo Social.

El procedimiento contempla un acompañamiento a las víctimas (mediante programas de riesgos psicosociales) y cualquier acción complementaria que pueda asistirles en la vía administrativa y judicial. Sin perjuicio de lo anterior, la víctima tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (“IESS”), hasta conseguir su restablecimiento. Así también, este procedimiento no limita a la persona afectada por cualquier acto discriminatorio o que represente una forma de acoso laboral o de violencia a denunciar el hecho ante la Dirección de Inspectorías del Ministerio del Trabajo. Este protocolo se ha socializado con los trabajadores a todo nivel, de forma virtual y se refuerza a través del canal de comunicación interno.

Desde 2014¹⁹, el Cliente mantiene, en alianza con la Fundación Acción Solidaria, un programa social denominado “Mujeres Confeccionistas”²⁰, el cual está enfocado en la formación técnica en confección, emprendimiento y desarrollo humano dirigido para mujeres. A la fecha, 1.732 mujeres participan en él, de las cuales el 46% tienen edades entre 36 y 45 años, el 51% genera el sustento de su hogar y el 85% ha logrado emprender.

4.1.c.vi Exposición al cambio climático

El Proyecto podría verse expuesto a amenazas tales como cambios de regímenes de precipitación y olas de calor, esta última en un escenario de altas emisiones²¹. Asimismo, el área donde se ubica el nuevo CD presenta una amenaza moderada a alta de inundación, la cual se intensificaría por efectos de cambio climático.

Las actividades logísticas y de bodegaje del CD nuevo son sensibles a eventos hidrometeorológicos extremos, tales como precipitaciones intensas que puedan afectar la infraestructura o instalaciones. El aumento de días con calor extremo puede conducir a un mayor consumo de energía para la refrigeración. Las inundaciones pueden afectar la infraestructura propia o la de transporte de la que depende el proyecto.

Dado este perfil de exposición, la Empresa: i) desarrollará una matriz de riesgos ambientales considerando los riesgos climáticos más relevantes identificados en su nuevo CD, incluyendo las medidas de mitigación respectivas; y ii) actualizará los Plan de Emergencias correspondientes.

4.1.d Programas de gestión

El Cliente mantiene Planes de Manejo Ambiental (“PMA”) para aquellas instalaciones que mantienen un registro ambiental, los cuales establecen medidas de prevención y mitigación para los impactos identificados de acuerdo con su nivel de riesgo. Cada PMA incluye los siguientes planes: i) de prevención y mitigación de impactos; ii) de contingencias; iii) de comunicación y capacitación

¹⁹ Desde el año 2014 en Guayaquil, 2015 en Quito, 2018 Manta y el 2023 en Machala.

²⁰ El programa, cuyos conocimientos son avalados por la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional (“SETEC”), tiene una duración de 10 meses y está dirigido a mujeres en condiciones de vulnerabilidad económica (desempleadas, que poseen ingresos menores a un sueldo básico, que son cabezas de hogar, que no tiene una educación de tercer nivel, o que habitan en sectores urbano-marginales).

²¹ Una Trayectoria de Concentración Representativas (RCP 8.5) que representa un escenario de cambio climático que podría llevar a un aumento de la temperatura global de más de 4°C.

ambiental; iv) de manejo de desechos; v) de relaciones comunitarias; vi) de rehabilitación; vii) de monitoreo y seguimiento; y viii) de cierre y abandono.

Sin embargo, el Cliente actualizará e implementará, entre otros, programas de: i) seguimiento y monitoreo ambiental; y ii) gestión integral de residuos sólidos y líquidos, que (a) enfatizará las medidas para almacenar y disponer, de manera amigable con el ambiente, cualquier residuo que no se pueda reducir, reutilizar y reciclar, y (b) proporcionará medidas de manejo especiales para los residuos peligrosos, como aceites, grasas, pinturas, solventes, medicamentos, desinfectantes, o cualquier otro producto de manejo especial que se utilice durante las operaciones del nuevo CD, en base a las normas ambientales y sanitarias nacionales.

4.1.e Capacidades y competencia organizativas

En Deprati, la responsabilidad de los temas ambientales y sociales recae sobre dos áreas: i) la Gerencia de Recursos Humanos (“RH”); y ii) la Gerencia de Comunicación y Sostenibilidad. Todas estas gerencias reportan directamente a la Presidencia Ejecutiva. La Empresa cuenta con un Jefe de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Ambiente (“SSA”), quien reporta directamente a la Gerencia de RH y tiene a su cargo: i) cuatro (4) médicos ocupacionales; ii) tres (3) técnicos de seguridad industrial y ambiente; y iii) un (1) Trabajadora Social encargada de los Riesgos Psicosociales y Grupo Vulnerables. La Jefatura de SSA es la responsable de gestionar las políticas y acciones ambientales y sociales, incluyendo la implementación de iniciativas y la presentación de informes. No obstante, el Cliente: i) nombrará un responsable de la gestión ambiental y social a nivel corporativo; ii) definirá canales de comunicación internos y externos sobre temas ambientales y sociales; iii) designará un líder responsable por el desarrollo, la implementación y el seguimiento de la gestión social; y iv) capacitará periódicamente a su personal directo e indirecto (contratistas y subcontratistas) en el sistema de gestión ambiental y social.

4.1.f Preparación y respuesta ante situaciones de emergencias

El Cliente mantiene planes de prevención y atención a emergencias (“PPAE”) para su CD existente y para cada uno de los locales comerciales propios y arrendados. Estos planes, que están aprobados por el Cuerpo de Bomberos de las jurisdicciones correspondientes, consideran eventos de origen antropogénico (incendios, cortocircuitos, derrames de sustancias consideradas peligrosas), natural (sismos, erupciones volcánicas, deslizamientos o deslizantes de tierras, e hidrometeorológicos²²) y social (terrorismo, sabotaje, atentados, vandalismo, etc.). Cada plan, además, contiene: i) la identificación y evaluación de los factores de riesgos internos y externos; ii) un detalle de los recursos del sistema de alarmas y del sistema contraincendios (“SCI”); iii) un cronograma anual de mantenimientos del SCI y equipos de protección colectiva; iv) un protocolo de alarma y comunicaciones para emergencias acorde a la categoría de la emergencia; v) protocolos de intervención antes, durante y después de una emergencia; vi) instrucciones para la conformación de las brigadas integrales de emergencia (incendio, primeros auxilios, evacuación); y vii) un programa de capacitación anual para el personal de brigadas, que a su vez incluye la ejecución de simulacros al menos una vez al año y de inspecciones de SST tres (3) veces por año.

²² Lluvias intensas y prolongadas asociadas a fenómenos naturales extremos como el de El Niño.

A pesar de lo anterior, la Empresa: i) desarrollará un PPAE para el nuevo CD que incluirá (a) un detalle de los riesgos climáticos más relevantes para sus operaciones, (b) instrucciones para la conformación de las brigadas de emergencia, (c) un programa de capacitación de brigadas, y (d) un cronograma de simulacros que incluirá a la comunidad potencialmente afectada por la eventual emergencia; ii) divulgará el contenido del PPAE tanto a los trabajadores directos e indirectos del nuevo CD como a la comunidad potencialmente afectada; y iii) desarrollará un cronograma de divulgación a sus trabajadores de los PPAE de los locales comerciales y el CD existente, que incluya una evaluación sobre los conocimientos impartidos.

4.1.g Seguimiento y evaluación

Deprati mantiene una Matriz de Requisitos Legales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, en cumplimiento con las obligaciones ambientales incluidas en sus Registros Ambientales y sus PMAs, remite anual o bianualmente, según corresponda, a la autoridad competente un Informe Ambiental de Cumplimiento (“IAC”). Sin embargo, para garantizar una adecuada implementación del SGAS, el Cliente desarrollará e implementará: i) un procedimiento para evaluar la gestión de su SGAS que incluirá indicadores clave de desempeño (“KPIs”, por sus siglas en inglés) para la gestión ambiental, social y de SST; ii) un cronograma de auditoría interna o externa para evaluar el desempeño del SGAS; y iii) una matriz de requisitos ambientales legales y contractuales que incluirá detalles sobre el organismo de control que emitió el permiso o licencia, las fechas de emisión y vigencia, los responsables internos por el seguimiento a las renovaciones y las obligaciones demandadas del instrumento ambiental respectivo.

4.1.h Participación de los actores sociales

El Cliente ha identificado sus grupos de interés según la siguiente clasificación: i) internos; ii) externos comerciales; iii) externos sociales; y iv) externos institucionales. De lo anterior, su principal enfoque está en medios de comunicación, clientes y colaboradores.

No obstante, Deprati: i) desarrollará e implementará un procedimiento de participación de partes interesadas (“PPPI”) acorde al alcance y magnitud de impacto social de sus operaciones²³, que incluirá: (a) un mapeo de actores, (b) estrategias y medios de comunicación con los actores sociales y (c) un cronograma de participación con los actores sociales; y ii) llevará a cabo un proceso de consulta y participación informada (“CPI”) con los actores sociales del nuevo CD, que garantice una participación inclusiva de los actores directamente afectados, que abordará²⁴, al menos, los siguientes temas: i) el propósito, la naturaleza y escala del proyecto; ii) la duración de las actividades propuestas; iii) los riesgos e impactos posibles sobre las comunidades y las medidas de manejo que serán adoptadas; v) el proceso de participación previsto con estos actores; vi) el mecanismo de quejas externo; y vii) la planificación de reuniones periódicas con la comunidad.

²³ Nuevo Centro de Distribución, CD existente y locales comerciales.

²⁴ Como los hombres, las mujeres, los ancianos, los jóvenes, las personas desplazadas y las personas o grupos vulnerables o desfavorecidos.

4.1.h.i Divulgación de información

El Cliente elaborará e implementará un cronograma de divulgación de información ambiental y social relacionada con sus operaciones, cuyos eventos incluirán, como mínimo, los siguientes temas: i) la descripción de las operaciones; ii) un detalle del desempeño ambiental y social; iii) una descripción de la Política de SST actualizada; iv) un detalle de los principales riesgos y de las medidas de prevención y de mitigación previstas; v) una descripción de los planes de emergencia para contingencias que involucren a la comunidad; y vi) una descripción del mecanismo de quejas externo.

4.1.h.ii Consulta y participación informadas

Las operaciones del Cliente no generan impactos adversos significativos sobre las comunidades afectadas. Sin embargo, la ejecución del PPPI garantizará la participación de dichas comunidades y abordará sus preocupaciones en consonancia con la magnitud de los riesgos identificados.

4.1.h.iii Pueblos indígenas

Las operaciones del Cliente no interceptan, colindan ni se encuentran cercanas a Pueblos Indígenas.

4.1.i Comunicaciones externas y mecanismo de quejas

4.1.i.i Comunicaciones externas

El Cliente mantiene una gerencia de comunicación y responsabilidad social empresarial, la cual se encarga de las comunicaciones: i) internas; ii) de marketing; iii) institucionales relacionadas a programas de responsabilidad social, postura de marca, entre otras; y iv) de atención a las crisis. Además, se apoya con una empresa externa para el monitoreo diario de las redes sociales y de los medios de comunicación.

4.1.i.ii Mecanismo de quejas para comunidades afectadas

Deprati cuenta con un departamento servicio al cliente para la recepción y atención de las quejas, sugerencias y reclamos relacionados a la calidad del servicio, para todas sus líneas de negocio. Para esto, ha puesto en servicio los siguientes canales de comunicación: i) presencial, en cada uno de sus locales; ii) vía telefónica (call center); iii) correo electrónico; iv) redes sociales; y v) página web²⁵. Las quejas se manejan a través de un administrador de incidentes, el cual, una vez evaluado el caso, la envía al departamento correspondiente para su análisis e investigación y finaliza con la respuesta al cliente. Al terminar el proceso, el mecanismo hace el seguimiento del cierre de la queja a través del canal por el cual fue recibida. Si bien este sistema de quejas permite el anonimato, no gestiona las quejas que puedan derivarse de riesgos ambientales y sociales de sus operaciones.

²⁵ www.deprati.com. El cliente debe iniciar sesión con su usuario para hacer un reclamo.

Deprati actualizará su procedimiento existente²⁶ para incluir lo siguiente: i) otros canales de recepción de quejas; ii) un sistema de documentación para registrar, dar seguimiento y analizar las quejas y soluciones; iii) protocolos de respuesta; iv) mecanismos de comunicación y divulgación a actores sociales externos; v) mecanismos de revisión y seguimiento para permitir a la alta gerencia evaluar la efectividad del sistema; vi) inclusión en informes públicos de las quejas presentadas y resoluciones; vii) mecanismos de extensión del procedimiento para proveedores y contratistas; y viii) medios de formalización de la participación de actores sociales clave para recibir y gestionar quejas. El procedimiento actualizado deberá ser divulgado a las partes interesadas relevantes.

4.1.i.iii Informes a las comunidades afectadas

La Empresa, a nivel corporativo y con especial énfasis en su nuevo CD: i) formulará un procedimiento y asignará personal para reportar a las comunidades afectadas sobre riesgos importantes de las acciones a realizar y de los planes de acción correspondientes; ii) dispondrá múltiples canales para informar a las comunidades; y iii) informará los resultados del desempeño de la empresa con una periodicidad mínima anual.

4.2 Trabajo y Condiciones Laborales

4.2.a Condiciones de trabajo y administración de las relaciones laborales

Actualmente, la Empresa mantiene 2.897 trabajadores, de los cuales el 68% está basado en la región Costa y el 32% en la Sierra. De ellos, el 63% (1.774) se encuentra en las tiendas o locales comerciales, el 4% (127) en el área comercial, el 12% (341) en la de crédito, el 16% (443) en las de soporte y el 5% (142) en el CD existente. De total, el 98% son colaboradores nacionales.

Deprati, en cumplimiento de la normativa laboral vigente, mantiene un Reglamento Interno de Trabajo ("RIT") aprobado por el Ministerio de Trabajo, que regula los deberes, derechos, las condiciones laborales y medidas disciplinarias aplicables a todos los colaboradores, relacionados con: i) la contratación del personal y el pago de remuneraciones y viáticos; ii) la jornada laboral, los permisos y las vacaciones; iii) las obligaciones y prohibiciones aplicables a la Empresa y al trabajador; iv) el régimen disciplinario y el procedimiento sancionatorio; v) la confidencialidad y los conflictos de interés; vi) la protección de datos personales; y vii) la prevención del acoso, la discriminación y la violencia.

El Cliente cuenta con trabajadoras sociales que realizan inspecciones frecuentes al personal localizado en el CD existente y en los locales comerciales, quienes reciben sus inquietudes, quejas o preocupaciones relacionadas con sus condiciones laborales.

La Empresa mantiene un cronograma de capacitación anual orientados al desarrollo de habilidades blandas y al fortalecimiento de los conocimientos técnicos de los trabajadores en sus diferentes puestos de trabajo (operativos y administrativos). También realiza inducciones a los nuevos colaboradores, incluyendo capacitaciones especializadas para trabajos considerados de alto riesgo²⁷

²⁶ Atención de casos de los clientes.

²⁷ Para trabajos en altura y trabajos eléctricos.

y facilitando que su personal alcance una Certificación de Prevención en Riesgos Laborales avalada por el Ministerio de Trabajo.

El Cliente proveerá a sus trabajadores de transporte y alimentación como beneficio adicional a los requeridos por la ley. Sin embargo, realizará inspecciones a la forma de manipulación y procesamiento de alimentos en el comedor de su CD nuevo, y efectuará monitoreos rutinarios de la calidad de agua para consumo humano.

4.2.a.i Políticas y procedimientos de recursos humanos

Deprati cuenta con una serie de políticas y procesos relacionados a la gestión del talento humano, que le permiten asegurar el cumplimiento normativo. Éstos abarcan temas como: i) selección, inducción, capacitación, evaluación, descripción y valoración de cargos; ii) bienestar laboral, beneficios, evaluación del clima laboral, traslados, seguros médicos, apoyo en trámites y condiciones de trabajo; iii) administración de personal, cálculo de remuneraciones, licencias, anticipos, desvinculaciones, control de novedades; iv) compensaciones; v) prevención de riesgos laborales y salud ocupacional. Además, cuenta con procedimientos específicos para (a) la prevención de violencia contra la mujer, (b) la protección a colaboradoras embarazadas o en lactancia y (c) la prevención del consumo de sustancias psicoactivas. También posee un Código de Conducta que establece las normas y los principios para regular el comportamiento ético y profesional de sus colaboradores.

No obstante, el Cliente desarrollará una política de recursos humanos que reafirmará, de manera específica, lo siguiente: i) su adherencia a las leyes laborales y principios de protección a los trabajadores; ii) la libertad de asociación de los trabajadores; iii) su compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación; iv) la prohibición del trabajo infantil, trabajo forzoso y la esclavitud moderna; y v) la tolerancia cero frente represalias contra trabajadores que utilicen el mecanismo de quejas o canal de ética.

4.2.a.ii Condiciones laborales y términos de empleo

El Cliente cumple con la normativa ecuatoriana en materia laboral (leyes, tratados y convenios internacionales ratificados por el país). Sin embargo, definirá los términos de empleo en su Política de Recursos Humanos.

4.2.a.iii Organizaciones laborales

Ecuador es signatario (y ha ratificado) de varios convenios y tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) relacionados con los derechos de los trabajadores, incluidos el de libertad sindical y protección del derecho de sindicación, el de derecho de asociación y el de derecho de negociación colectiva. A pesar de lo anterior, los trabajadores de la Empresa no han constituido ningún sindicato o comité de empresa. Sin embargo, esta libertad se reforzará como compromiso en el ámbito de la Política de Recursos Humanos a ser preparada.

4.2.a.iv No discriminación e igualdad de oportunidades

El Cliente, en su Código de Conducta, establece su convicción de eliminar y prevenir toda situación que pudiera resultar en cualquier forma de discriminación (en virtud de género, creencia, religión, filiación política, grupo étnico e identidad sexual) de los miembros de su equipo. Adicionalmente, como parte de sus disposiciones de inclusión, la Empresa mantiene en su nómina a varios trabajadores migrantes²⁸ (el 2% de la fuerza laboral total), para quienes gestiona los permisos necesarios para su contratación y garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y trato justo respecto a condiciones laborales, compensaciones, términos de empleo, formación y capacitación, promociones, entre otras.

No obstante, el Cliente actualizará su Manual de Políticas y Procedimientos para incluir en el proceso de reclutamiento y selección de personal criterios de equidad, inclusión, tolerancia cero al acoso y a la discriminación.

4.2.a.v Reducción de la fuerza laboral

El Cliente no prevé una reducción masiva de su fuerza laboral. Los trabajadores son vinculados a través de contratos escritos. No obstante, cuando su desvinculación es necesaria, la Empresa sigue las pautas establecidas por las regulaciones laborales ecuatorianas.

4.2.a.vi Mecanismo de atención de quejas

El Cliente cuenta con un Canal de Ética a través del cual los trabajadores pueden presentar quejas relacionadas a: i) casos de soborno o anticorrupción; ii) acoso laboral o sexual; y iii) hostigamiento y discriminación. Los canales para recepción de queja o denuncia incluyen un casillero postal²⁹, un call center³⁰ y un correo electrónico³¹. Este canal es difundido a través de boletines informativos y de manera directa en el cuerpo del correo electrónico donde los empleados reciben su rol de pago digital.

Las quejas capturadas se clasifican según su nivel de impacto (bajo, medio y alto) y se inicia su investigación. Cuando éstas son de nivel medio, el informe es revisado por el departamento de RH y la Presidencia Ejecutiva para tomar las acciones correspondientes; y, si la queja es de nivel alto, es revisada por un Comité de Auditoría, de forma previa a la toma de decisión por parte de RH, el área legal y la Presidencia. Finalmente, auditoría interna revisa las acciones adoptadas y cierra el caso.

No obstante, el Cliente actualizará su Canal de Ética para: i) definir las acciones de las quejas de nivel bajo; ii) incluir otros canales de recepción que sean culturalmente apropiados y de fácil acceso; iii) permitir formular otras inquietudes respecto del lugar de trabajo; iv) incluir un sistema de registro, clasificación y seguimiento de quejas; v) definir los tiempos de respuesta según la gravedad de la queja; vi) detallar la forma de evaluación y mejora del mecanismo; vii) especificar cómo se lo

²⁸ De nacionalidad venezolana, colombiana, española y panameña, principalmente-

²⁹ Casilla Postal No 09-01-1185 Guayaquil

³⁰ 1800-000-000

³¹ comunicateconpaco@deprati.com.ec

comunica y divulga; viii) permitir el anonimato; y ix) garantizar cero tolerancia a represalias contra las personas que lo usan. Adicionalmente, preparará un cronograma de capacitación a sus trabajadores directos e indirectos sobre el uso del mecanismo, y realizará una evaluación del proceso de capacitación incluyendo una encuesta de percepción sobre su uso.

4.2.b Protección de la fuerza laboral

El Cliente, en cumplimiento con la normativa local vigente³² y con los convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, prohíbe el trabajo infantil y forzoso para sus trabajadores y de sus contratistas. Sin embargo, asegurará que su Política de Derechos Humanos y de Prevención contra el Acoso y Violencia de Género incluya disposiciones para prevenir y evitar el trabajo infantil y forzoso.

4.2.c Salud y seguridad en el Trabajo

El Cliente cuenta con un Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo (“RHST”), que dicta normas para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, promueve la participación de los colaboradores en materia de prevención de riesgos laborales y fomenta la concientización de la importancia de las medidas preventivas y correctivas en el lugar de trabajo. El RHST incluye: i) una descripción de los derechos, las responsabilidades y las prohibiciones del empleador y de los trabajadores; ii) un detalle de las obligaciones y responsabilidades de contratistas, subcontratistas y fiscalizadores en prevención de riesgos laborales; iii) una descripción de las responsabilidades y obligaciones en espacios compartidos con otras empresas o instituciones; iv) un detalle de la forma de gestión y prevención de riesgos en el trabajo; v) medidas de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos; vi) programas de prevención para el uso y consumo de drogas y riesgos psicosociales; vii) protocolos para el registro, la investigación y notificación de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes; viii) detalles sobre los procesos de capacitación, certificación de competencias y entrenamiento en prevención de riesgos laborales; y ix) provisiones para situaciones de incumplimiento y ejecución de sanciones. El Cliente, en cumplimiento de la normativa vigente, actualizará el RHST.

Deprati, en cumplimiento de la normativa nacional, ha conformado y registrado ante el Ministerio de Trabajo (“MDT”), un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (“CPSST”), que cuenta con representantes propios y de los trabajadores. Este comité tiene, entre sus principales funciones, el de velar por el cumplimiento del RHST y de promover una cultura preventiva de seguridad para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales. El CPSST sesiona con frecuencia bimensual y los temas tratados son registrados en actas para su posterior control y seguimiento. Además, cuenta con un subcomité paritario por local comercial (15 en total) que sesiona con una frecuencia bimensual.

El Manual del SGSSA contiene lineamientos generales para la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, así como disposiciones referentes a: i) la evaluación de riesgos; ii) las inspecciones en los lugares de trabajo; iii) las investigaciones de accidentes laborales; iv) las capacitaciones; v) la disposiciones de los planes de emergencia; vi) la conformación de comités

³² Código del Trabajo https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf y Código de la Niñez https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/Documento_C%C3%B3digo-Ni%C3%B1ez-Adolescencia.pdf.

paritarios de SST; vii) la gestión de contratistas; viii) la vigilancia a la salud; ix) la mediciones de higiene industrial; x) los equipos de protección personal; xi) la señalética en sus instalaciones; xii) los indicadores de seguimiento y metas; xiii) el cronograma y la planificación para su ejecución; y xiv) las responsabilidades para su implementación. Así también, realiza mediciones de: i) higiene industrial (vibraciones, temperatura, ruido laboral, iluminación y ergonomía); y ii) de riesgos psicosociales. No obstante, el Cliente: i) actualizará su Manual de SGSSA y los programas, planes, procedimientos y protocolos de SST para la fase de O&M de su nuevo CD; ii) desarrollará e implementará un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional específico para su nuevo CD; y iii) cumplirá con las disposiciones del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo³³ tomando en cuenta los requerimientos de personal de salud, personal técnico de SST y monitores de SST, y otros aplicables.

La Empresa cuenta con dos dispensarios médicos, que son manejados por profesionales en medicina preventiva: uno localizado en la oficina matriz, y otro ubicado en la ciudad de Quito³⁴. Además, Deprati mantiene contratos con empresas proveedoras de servicios de salud, y emplea el servicio del IESS para realizar los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos, especiales y de salida.

El Cliente registra los incidentes y accidentes laborales. Estos datos, junto con las investigaciones pertinentes se reportan a los organismos de control³⁵ correspondientes. Dado que entre 2023 y 2024 se ha registrado un incremento en la severidad de los accidentes, el Cliente: i) realizará una evaluación integral de la gestión de riesgos de SST que identificará las causas del incremento en la accidentabilidad y definirá medidas de prevención y control apropiadas con objetivos, metas e indicadores específicos; ii) intensificará los controles en el CD, oficina matriz y locales comerciales; y iii) fortalecerá la capacitación y campañas de sensibilización al personal para fomentar una cultura de SST.

4.2.d Disposiciones para personas con discapacidad

Deprati, en cumplimiento a la normativa local, mantiene 103 de personas con discapacidad o que son beneficiarias de una pensión de invalidez, número que supera el 4% del total de sus trabajadores requerido por la normativa. Dentro de su RIT, incluye normas específicas y disposiciones para personas con discapacidad, compatibles con lo estipulado en el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, y alineados con la normativa vigente³⁶. Las personas con discapacidad tienen sus puestos de trabajo adecuados para el pleno desenvolvimiento de sus actividades.

4.2.e Trabajadores contratados por terceras partes

El Cliente, para la gestión de contratistas, posee los siguientes instrumentos: i) un Manual del SGSSA, que contiene disposiciones generales; ii) un procedimiento específico respecto al cumplimiento normativo en materia de SST; y iii) varias disposiciones contractuales con cada uno de los contratistas.

³³ Decreto 255, mayo 2024: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

³⁴ En la administración de la tienda el Portal.

³⁵ Riesgo del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ("IESS") y al Ministerio de Trabajo ("MDT").

³⁶ De acuerdo con el Código del Trabajo, artículo 42, numeral 33, obligación de contratar personal con discapacidad.

Sin embargo, Deprati actualizará su procedimiento de gestión de contratistas³⁷, para incluir medidas para monitorear el cumplimiento de los contratistas con su SGSSA, así como con sus políticas, procedimientos y planes en materia ambiental, social, de salud y seguridad y laboral.

4.2.f Cadena de abastecimiento

Deprati, actualmente mantiene 380 proveedores, de los cuales 262 (69%) son locales y 118 (31%) extranjeros. De los proveedores locales 150 pertenecen al segmento de MiPymes y de éstos 45 son liderados por mujeres.

El Cliente mantiene procedimientos para la selección de sus proveedores basados en criterios financieros, patronales, tributarios y legales. Sin embargo, el Cliente: i) actualizará e implementará dichos procedimientos para incluir (a) la identificación y gestión de riesgos e impactos asociados a las actividades de sus proveedores principales, (b) un plan de capacitación para ayudar a para gestionar temas ambientales y sociales, (c) el monitoreo del desempeño A&S para revisión de la política de compras y (d) programas de desarrollo de capacidades A&S de sus proveedores; y ii) para sus proveedores del extranjero verificará que (a) no utilicen mano de obra infantil o trabajo forzoso en la producción de sus productos textiles y (b) hayan llevado a cabo una debida diligencia de su cadena de suministro, utilizando para el efecto los indicadores de trabajo infantil y trabajo forzoso de la OIT.

4.3 Eficiencia del Uso de los Recursos y Prevención de la Contaminación

4.3.a Eficiencia en el uso de recursos

El Cliente ha implementado varias acciones para mejorar la eficiencia en el uso de recursos, tales como: i) medidas de eficiencia energética en sus locales comerciales mediante sistemas de iluminación LED y climatización eficientes; y ii) montacargas con menor consumo energético en el CD existente.

El nuevo CD ha incorporado la estructura para una posterior instalación de paneles fotovoltaicos para autogeneración e incluido medidas de eficiencia energética (materiales adecuados para mantener la temperatura necesaria y reducir el consumo energético por el uso de aires acondicionados), así como también, de ahorro en el consumo de agua (implementación de elementos de alta eficiencia). Actualmente, el Cliente se encuentra trabajando en la obtención de la Certificación EDGE³⁸.

4.3.a.i Gases de efecto invernadero

Debido a la crisis energética ocurrida en el país en 2024, el Cliente incrementó de manera significativa (9 veces más) su consumo de combustibles fósiles comparado con el año 2023.

³⁷ Para incluir las obras desarrolladas por el departamento de Proyectos y q los contratistas de transporte de logística.

³⁸ El Certificado EDGE es una certificación internacional para edificios sostenibles que se enfoca en la eficiencia en el uso de energía, agua y materiales en edificios, con el objetivo de hacerlos más económicos y respetuosos con el ambiente.

La Empresa ha iniciado un proceso de levantamiento de información para realizar el inventario de gases de efecto invernadero ("GEI"), de alcance 1 y 2. No obstante: i) concluirá su inventario de las emisiones de GEI que incluya su CD nuevo y existente, las oficinas administrativas, y locales comerciales, para los alcances 1, 2 y 3; ii) mantendrá un registro anual de sus emisiones de GEI; iii) desarrollará un plan de reducción de emisiones de GEI; y iv) incorporará conceptos de eficiencia energética en el diseño de sus nuevos locales comerciales y la repotenciación o readecuación de los existentes.

4.3.a.ii Consumo de agua

Los locales de la Empresa se abastecen de los servicios de agua potable provistos por las municipalidades donde se localizan, con excepción del nuevo CD, el cual, se abastecerá por proveedores de agua autorizados. El uso de agua, en el CD existente, el edificio matriz y los locales comerciales, es principalmente para: i) servicios de higiene en los baños; ii) surtidores de agua con purificadores para el consumo humano; iii) limpieza de los espacios de trabajo; y iv) mantenimiento de áreas verdes. En promedio, de consumo anual de agua es 49.445 m³/año. Este consumo, aunque ha sido consistente en los últimos años, reporta un incremento actual del 16% comparado con el año 2023. De lo anterior, el Cliente, identificará los procesos que utilizan este recurso, y planteará medidas específicas de reducción para mejorar la eficiencia en el uso de este recurso.

4.3.b Prevención de la polución

El Cliente, como parte de las obligaciones que demandan sus permisos ambientales, realiza en dos de sus locales comerciales³⁹, mediciones de calidad ambiental de ruido ambiente y de descargas de aguas residuales en los locales donde funcionan sus PTAR. Las aguas residuales generadas en el edificio matriz (oficinas administrativas), CD existente y el resto de los locales comerciales son descargadas a las redes de alcantarillado pública de cada una de las jurisdicciones donde operan. El agua residual que será generada en el nuevo CD será descargada al estero adyacente, luego de haber sido tratada en la PTAR que está en proceso de construcción.

Las PTAR existentes tienen sus mantenimientos preventivos y correctivos, y mantiene monitoreos semestrales de la calidad de agua de descarga. Hasta la fecha, no se han identificado incumplimientos con la normativa local. Se descarga un volumen medio diario total (que incluye a todas las operaciones) de 88 m³.

Respecto al ruido ambiental, el Cliente realiza mediciones semestrales, las cuales, a la fecha, no han incumplido la normativa vigente.

4.3.b.i Residuos

Las operaciones de Deprati, tanto en el CD existente como del edificio matriz y de locales comerciales, generan residuos sólidos no peligrosos (comunes) y reciclables. Para reducir la cantidad de éstos, el Cliente reutiliza y recicla empaques terciarios (cartón, principalmente) y, recientemente,

³⁹ Plaza Navona y De Prati Machala.

ha impulsado el reciclaje de plástico de alta y baja densidad (film, armadores) y de papel de empaques. El cartón, luego de ser clasificado en los locales comerciales, es trasladado a su CD.

Los residuos no peligrosos (comunes) son gestionados a través de las municipalidades donde se localizan las operaciones del Cliente. Mientras que, los residuos reciclables que no pueden ser reutilizados por la Empresa son retirados y gestionados por recicladores autorizados.

El Cliente, conforme a lo establecido por la normativa vigente, mantiene un registro de generador de desechos peligrosos y ha desarrollado un instructivo de gestión de estos residuos y de los especiales, aplicable a todas las áreas de trabajo de la Empresa, y que regula las actividades de su recolección, transporte, almacenamiento, eliminación y disposición final. Entre los principales desechos peligrosos y especiales generados por la Empresa se encuentran luminarias, aceites minerales usados o gastados, filtros de aceite mineral, baterías de plomo-ácido, residuos de pinturas, pilas y baterías y demás equipos eléctricos y electrónicos en desuso. Para la gestión de estos residuos el Cliente dispone, en sus locales propios, de sitios adecuados con impermeabilización, cerramiento, ventilación, contención y clasificación por compatibilidad. El promedio anual de residuos peligrosos y especiales es de 2,7 toneladas.

No obstante, el Cliente desarrollará, actualizará e implementará un procedimiento de gestión integral de residuos no peligrosos (reciclables, comunes y orgánicos) para su CD nuevo, existente, edificio matriz y locales comerciales, que le permita determinar la trazabilidad de sus residuos e incrementar los niveles de reciclaje.

4.3.b.ii Manejo de materiales peligrosos

El Cliente desarrollará e implementará un procedimiento para el manejo de materiales peligrosos (combustibles, aceites lubricantes, pinturas, etc.) aplicable al CD, que incluirá, entre otros temas, los siguientes: i) las condiciones de almacenamiento; ii) la señalización de seguridad a utilizarse; iii) la utilización de hoja de datos de seguridad de materiales (MSDS, por sus siglas en inglés) de cada producto; iv) información de incompatibilidad de sustancias; y v) un plan de contingencia para casos de derrames o accidentes.

4.3.b.iii Manejo y uso de pesticidas

Deprati, a través de una empresa externa, realiza el Control Integrado de las Plagas ("CIP") o Control Integrado de Vectores ("CIV"), para sus actividades. En ese sentido, verificará que los productos utilizados no estén dentro de la lista de plaguicidas clasificados como Ia (sumamente peligroso) o Ib (peligroso) dentro de la clasificación recomendada por la Organización Mundial de la Salud ("OMS").

4.4 Salud y seguridad de la comunidad

4.4.a Salud y seguridad de la comunidad

4.4.a.i Diseño y seguridad de infraestructura y equipos

Dado que los principales impactos que las operaciones del Cliente pueden generar en la comunidad se relacionan con el ruido y la seguridad en el tránsito, el Cliente, a través de su PPPI, mantendrá una comunicación estrecha con ellas para manejar dichos impactos. En ese sentido, el Cliente desarrollará un Plan de Seguridad Vial, en línea con los principios descritos en las Guías Generales del Banco Mundial y las mejores prácticas internacionales. Adicionalmente, para la construcción del nuevo CD y de los locales comerciales adosados a viviendas, el Cliente asegurará, por medio del Plan de Gestión de Contratistas, la debida identificación de riesgos y la implementación de las correspondientes medidas de mitigación.

4.4.a.ii Gestión y seguridad de materiales peligrosos

El uso de materiales peligrosos por parte del Cliente es bajo. No obstante, el Cliente desarrollará e implementará un procedimiento para el manejo de materiales peligrosos para evitar incidentes o accidentes en su manipulación.

4.4.a.iii Servicios que prestan los ecosistemas

Las operaciones del Cliente no generarán impactos materiales sobre los servicios ecosistémicos.

4.4.a.iv Exposición de la comunidad a enfermedades

Conforme a lo indicado por las entidades de control como es el Ministerio de Salud Pública, el Cliente, a través de su plan de vigilancia a la salud, contempla jornadas de vacunación para su personal. Esto disminuye la probabilidad de contagio de la comunidad con enfermedades que puedan generarse en los locales de la Empresa.

4.4.a.v Preparación y respuesta a emergencias

El Cliente cuenta con Planes de Emergencias para su CD existente, edificio matriz y locales comerciales, los que incluyen protocolos de respuesta ante situaciones de emergencias. No obstante, el Cliente: i) incluirá en su plan de emergencia para la fase de O&M del nuevo CD la realización de simulacros con las comunidades vecinas; y ii) en función de los riesgos evaluados en su CD existente, y demás locales comerciales realizará simulacros con las comunidades aledañas.

4.4.b Personal de seguridad

Deprati mantiene personal de seguridad física propio y contratado, que cuenta con los permisos de funcionamiento correspondientes otorgados por el Ministerio del Interior. Este personal, en cumplimiento de la normativa vigente, ha realizado cursos de formación de 120 horas, los que abarcan temas de legislación, técnicas de seguridad, primeros auxilios, seguridad ciudadana entre

otros. La seguridad externa contratada incluye la protección de los activos de la Empresa, el control de los accesos y la verificación de la integridad de portones, candados, sala de máquinas y los equipamientos de las unidades. El sistema de seguridad cuenta con cámaras de monitoreo (“CCTV”), lo cual permite la rápida detección de eventos que puedan acarrear riesgos a la seguridad de los activos y de su personal y la pronta respuesta a los incidentes. Tanto para el personal directo como indirecto, el Cliente realiza investigaciones razonables para asegurarse de que los encargados de la seguridad: i) no hayan estado implicados en abusos pasados; ii) hayan sido capacitados adecuadamente en empleo de la fuerza y, cuando corresponda, de armas de fuego; iii) hayan sido aleccionados en cómo comportarse con los trabajadores y las comunidades aledañas; y iv) conozcan la legislación aplicable y sepan cómo actuar consecuentemente.

Para control de accesos, la prevención de actos delictivos y la protección de sus bienes, el Cliente mantiene procedimientos de seguridad física que deben cumplir los guardias de seguridad, los supervisores motorizados, los operadores de consola, los coordinadores de seguridad, el jefe de seguridad corporativa y el gerente de seguridad corporativa, durante las diferentes jornadas de trabajo. Si bien solo algunos guardias de seguridad están autorizados para portar armas, todos reciben capacitación periódica en temas relacionados con: i) el servicio al cliente; ii) el respeto de los derechos humanos; iii) las leyes, los reglamentos y procedimientos operativos; iv) la seguridad industrial; v) la prevención en el uso de drogas; vi) la conducción segura; vii) el Código de Ética; y viii) el manejo y empleo de armas en polígono, entre otros.

Sin embargo, el Cliente preparará e implementará: i) un Manual de Gestión de Seguridad Física⁴⁰ a nivel corporativo en el que se incluyan temas de ética profesional y derechos humanos, donde se incorporen los Principios Voluntarios (“PV”) de Fuerzas de Seguridad y Derechos Humanos de Naciones Unidas; ii) un curso de capacitación sobre los Principios Voluntarios de las Naciones Unidas sobre Seguridad y Derechos Humanos; y iii) planes de capacitación para las empresas de seguridad privada que contemplen guías para el uso progresivo de la fuerza y describan conductas apropiadas hacia los trabajadores y las comunidades afectadas.

5. Acceso local a la documentación del proyecto

La documentación relativa al proyecto puede ser accedida en el siguiente enlace: www.deprati.com.ec

⁴⁰ Ver <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/p-handbook-securityforces-2017-spanish.pdf>