



APOYO
CONSULTORIA



Reporte de sostenibilidad 2021

1.

Información general

1.1 Mensaje del presidente ejecutivo	3
1.2 El reporte	4
1.3 Temas materiales	5

2.

La firma

2.1 Razón de ser	6
2.2 Servicios ofrecidos	7
2.3 Afiliación a asociaciones	9

3.

Gobierno corporativo

3.1 Ética e integridad	10
3.2 Valores corporativos	13
3.3 Gobierno corporativo	14

4.

Nuestro talento

4.1 Incorporaciones y ceses	15
4.2 Desarrollo profesional	16
4.3 Clima laboral y beneficios	17
4.4 Seguridad y salud en el trabajo	18
4.5 Diversidad e inclusión	20

5.

Nuestro impacto

5.1 Nuestro impacto indirecto	22
5.2 Nuestro Rol Faro	23
5.3 Sistema de Gestión Ambiental y Social	24
5.4 AC Verde	25
5.5 Voluntariado corporativo	26

6.

Contenido GRI

6.1 Tabla de estándares GRI	27
-----------------------------	----

CONTENIDO

1.1

Mensaje del presidente ejecutivo

GRI 102-14/102-50

“

Los invito a revisar el *Reporte de sostenibilidad* de **APOYO Consultoría** correspondiente al año 2021, mediante el cual informamos sobre nuestro desempeño en temas de buen gobierno corporativo, ambientales y sociales.

”

Gianfranco Castagnola
Presidente ejecutivo

Los invito a revisar el *Reporte de sostenibilidad* de **APOYO Consultoría** correspondiente al año 2021, mediante el cual informamos sobre nuestro desempeño en temas de buen gobierno corporativo, ambientales y sociales.

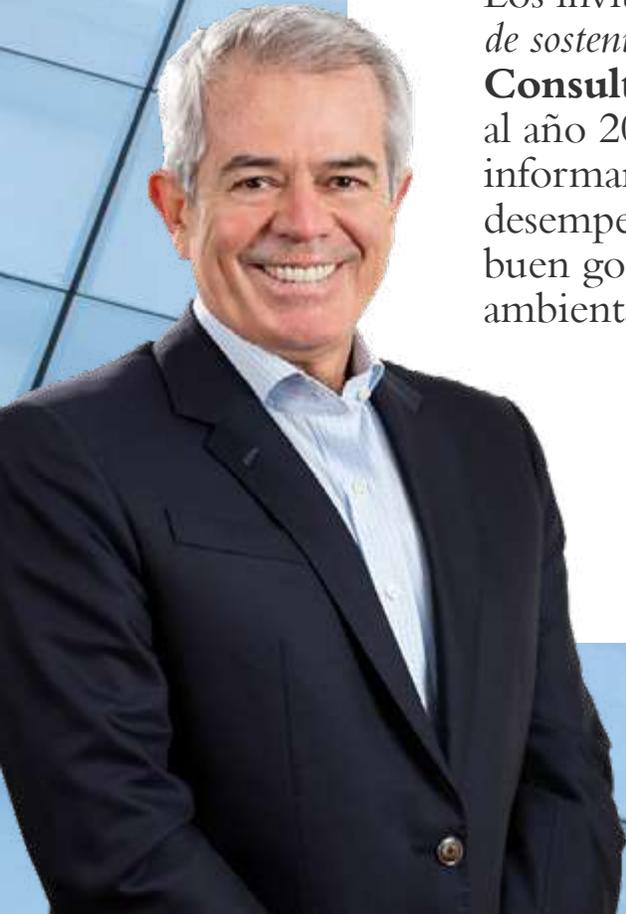
El 2021 fue un año de muchos desafíos en diferentes ámbitos. En el segundo año de pandemia del COVID-19, buscamos aprovechar algunas oportunidades para recuperar cierta normalidad pero priorizando siempre la salud de nuestros colaboradores. Seguimos trabajando de manera remota hasta noviembre cuando comenzamos la modalidad semipresencial con todos los protocolos de prevención. La experiencia semipresencial fue muy gratificante, contribuyó a la integración y favoreció el aprendizaje de nuestro equipo.

Frente a los cambios en el entorno político de nuestro país que afectaron el desempeño de la economía del país, nos enfocamos en la sostenibilidad de nuestro negocio y logramos obtener resultados positivos, gracias al esfuerzo de todo nuestro equipo y a su alta capacidad de adaptación a entornos cambiantes y complejos, así como a la innovación en la manera de ofrecer nuestros servicios. Cabe mencionar también que reforzamos nuestros aportes al debate de las políticas públicas del país, a través de la difusión de análisis técnicos y propuestas concretas.

Fuimos reconocidos en el *top 5* del *ranking* de Merco Talento que identifica a las empresas consultoras peruanas líderes en atraer y retener talento, así como en el *top 5* de las empresas del sector consultoría con mejor gobierno corporativo –responsabilidad social corporativa (RSC)– en nuestro país.

Agradecemos a nuestros clientes por su confianza y en especial a nuestros colaboradores por hacer posible los resultados de este año y todas las actividades que acá presentamos.

Esperamos que este reporte sea de su interés.



1.2

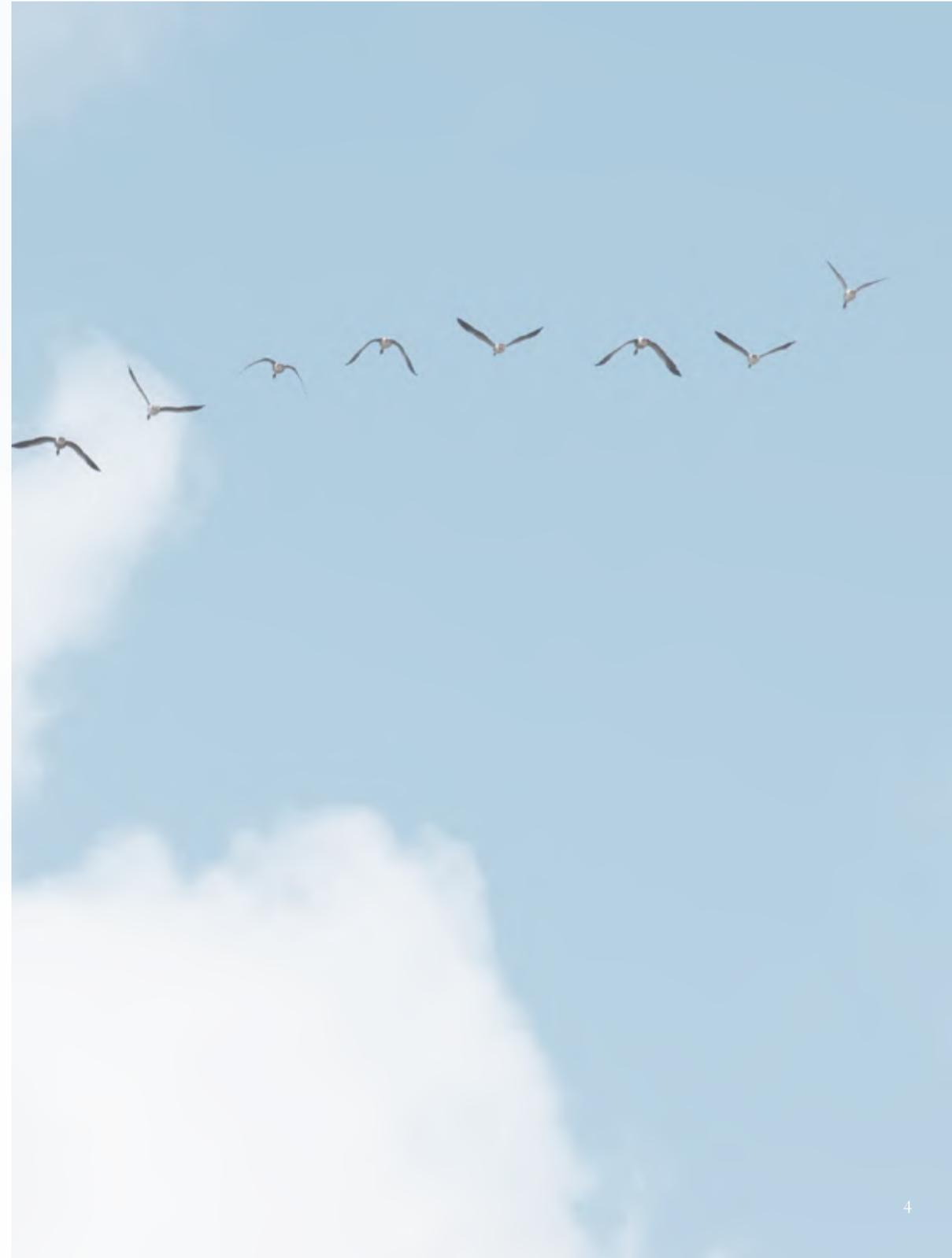
El reporte

GRI 102-54

El presente *Reporte de sostenibilidad* de **APOYO Consultoría** comprende el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2021.

Toma como referencia la metodología de la Global Report Initiative (GRI) para reportes en versión esencial y, a su vez, relaciona los impactos que contribuyen al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Mediante este reporte, buscamos informar públicamente cómo ha sido nuestro desempeño en temas económicos, ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo, así como promover la integración de dichos temas en nuestro negocio.



2.1 Identificar nuestros temas materiales

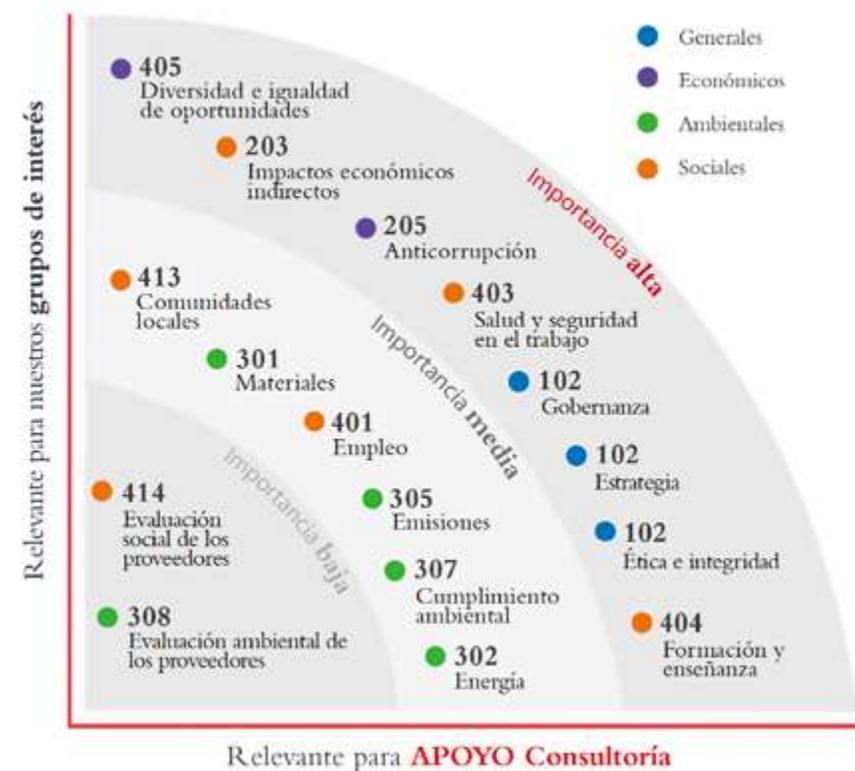
GRI 102-12

El proceso para identificar los temas relevantes para nuestra firma contó con la participación de nuestros grupos de interés internos y externos, de acuerdo con los lineamientos de los estándares GRI y el análisis de materialidad allí propuesto. Además, tomamos en cuenta nuestros valores, políticas y requerimientos legales nacionales e internacionales.

Durante este proceso definimos los siguientes grupos de interés, a quienes les realizamos entrevistas virtuales para identificar y priorizar nuestros temas materiales:



Priorizamos 17 temas relevantes para nuestro negocio que se agrupan en niveles de importancia (baja, media y alta) en la siguiente matriz:



En este reporte, informaremos acerca de los temas materiales de nivel alto y algunos de nivel medio. Para los demás temas de importancia media, mencionaremos su enfoque de gestión actual; aspiramos abordarlos con más detalle en próximas ediciones.



2.1

Nuestra razón de ser

GRI 102-2/ 102-5/102-7

Saber decidir

Es la razón de ser de **APOYO Consultoría**, su promesa. Significa ser capaz de reunir todos los elementos necesarios para analizar un problema o una oportunidad, utilizar las herramientas adecuadas y el buen criterio que la experiencia enseña para procesarlos, identificar y descartar opciones, y decidir finalmente con convicción por un camino, el mejor camino.

¿Qué es capaz de hacer APOYO Consultoría?

Agregar valor en decisiones estratégicas, empresariales e institucionales, en el marco de relaciones de confianza y de largo plazo.

APOYO fue fundado en 1977 por Felipe Ortiz de Zevallos. Como parte del grupo empresarial, en 1995 se crea **APOYO Consultoría**, que desde el 2018 es una firma independiente.

+40 
años de trayectoria

+3100 
estudios y proyectos

+150 
colaboradores

+20 países
Alcance **global** y **local** 

Acompañamiento a
+770 
clientes
durante los últimos **cinco años**

Top 5 
en reputación
Una de las cinco consultoras con mejor reputación corporativa del Perú*

*Según el Monitoreo Empresarial de Reputación Corporativa (Merco).



2.2 Brindamos seis tipos de servicios dentro del concepto *one-firm firm*

GRI 102-2/102-10

Servicio de Asesoría Empresarial (SAE)



Realizamos el análisis más relevante y oportuno de la economía y del entorno de negocios. Facilitamos el *networking* de nuestros clientes mediante la Red SAE, en la que participan más de 550 ejecutivos que ocupan altos cargos.

Consultoría Económica



Brindamos soluciones basadas en el análisis técnico-económico de los negocios y las regulaciones, con nuestro profundo conocimiento sectorial, alta credibilidad y ejecución de calidad, para así contribuir a un mejor funcionamiento de los mercados.

Finanzas Corporativas



Para maximizar los resultados de nuestros clientes, ofrecemos servicios de banca de inversión con altos estándares de calidad, profesionalismo y discreción, apalancados en nuestra comprensión de los negocios e industrias.

Consultoría de Negocios



Mediante una experiencia colaborativa y un entendimiento profundo del negocio, trabajamos con nuestros clientes en el diseño e implementación de estrategias generadoras de resultados tangibles, para incrementar su rentabilidad en forma sostenible.

Analytics



Brindamos soluciones de analítica avanzada a partir del conocimiento del negocio de nuestros clientes, con el objetivo de mejorar sus ingresos y rentabilidad en forma sostenible.

Fondos de Inversión (AC Capitales SAFI)



Mediante **AC Capitales SAFI**, subsidiaria de **APOYO Consultoría**, generamos valor en inversiones inmobiliarias y de infraestructura. El compromiso con nuestros inversionistas es lo principal.



Nuestro *track record* a nivel global

GRI 102-6/ 102-3/102-4



Ayudamos a constituir un *one stop-shop* para los clientes extranjeros que buscan oportunidades de negocio en el Perú; y acompañamos a nuestros clientes peruanos en sus esfuerzos de expansión fuera del país.

Nuestra cultura flexible nos ha permitido desarrollar una potente red de alianzas.

2.3 Afiliación a asociaciones

GRI 102-13

Buscamos mantener buenas relaciones con diversas organizaciones externas que contribuyan al desarrollo de la firma, sus colaboradores y el país. En el 2021, participamos en las siguientes asociaciones:

Consejo Peruano de Competitividad



Participamos en esta iniciativa, promovida por el Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE), para contribuir a mejorar la competitividad del Perú mediante propuestas de política articuladas entre el sector público y el privado.

Red de Desarrollo Profesional (RdPro)



Brindamos oportunidades de realizar prácticas profesionales a los estudiantes vinculados a esta organización sin fines de lucro, que identifica, potencia y acompaña a estudiantes talentosos de universidades fuera de Lima en su desarrollo profesional.

Club Great Place To Work



Formamos parte de este espacio en el que los líderes de gestión del talento humano se reúnen con frecuencia para compartir sus mejores prácticas.

Compromiso Voluntario Pago a MYPES de Comex



Nos comprometimos con garantizar el pago a nuestras Mypes proveedoras como máximo a 30 días y así contribuir a impulsar la recuperación y sostenibilidad de las Mypes al mejorar sus flujos de efectivo. Este compromiso está abierto a todas las empresas grandes y medianas y ya somos más de 40 empresas participantes.

NetValU



Brindamos oportunidades laborales y capacitaciones a los miembros de esta red que busca cerrar la brecha de empleabilidad de estudiantes de carreras afines a finanzas de universidades nacionales.

180 Degrees Consulting



Nos aliamos con 180 Degrees Consulting para brindar asesorías, capacitaciones y mentorías a sus miembros. 180DC es una organización comprometida con ayudar a las organizaciones sin fines de lucro y las empresas sociales a lograr su máximo impacto posible a través de proyectos de consultoría asequible.

Asociación de Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión (ASAFI)



Somos miembros de este gremio, en cuyo directorio participa **Lizardo Miranda**, gerente de **AC Capitales SAFI** y socio de **APOYO Consultoría**. La misión de la **ASAFI** es fomentar el desarrollo de la industria de fondos de inversión. Asimismo, representa a las SAFI frente a instituciones como la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), entre otras.

Empresarios por la Integridad



Felipe Ortiz de Zevallos, fundador de **APOYO**, y **Gianfranco Castagnola**, presidente ejecutivo de **APOYO Consultoría**, forman parte de esta asociación de empresarios que genera iniciativas para reforzar el buen actuar de las empresas y trabaja por un Perú libre de corrupción.

Patronato de la Universidad del Pacífico (UP)



Felipe Ortiz de Zevallos y **Gianfranco Castagnola** forman parte de esta entidad sin fines de lucro que busca contribuir al posicionamiento de la UP como institución líder y de referencia regional en excelencia académica.

Líderes por la Equidad



Gianfranco Castagnola, presidente ejecutivo, junto con más de 100 líderes empresariales, forma parte de esta iniciativa promovida por IPAE. Busca que los altos mandos de las empresas se comprometan a promover la equidad de género tanto al interior de sus organizaciones como desde estas.

Women in Finance



Jenny Esaine, directora de inversiones de **AC Capitales SAFI**, forma parte del Programa de Mentorías de esta asociación, que promueve el rol de la mujer en el ámbito de las finanzas. Además, ha compartido con ejecutivas del programa su amplio *expertise* en inversiones inmobiliarias.

3.1

Nuestra cultura ética e integridad

GRI 102-16, 102-17

“

Un código de ética es una guía cotidiana y permanente, que nos permite distinguir lo que está bien de lo que está mal. La ética constituye el equivalente del sistema inmunológico, que garantiza la robustez sostenible de cualquier institución.

”

CADE Ejecutivos 2020

Felipe Ortiz de Zevallos

Presidente del Directorio de **APOYO Consultoría** y fundador de **APOYO**

Reafirmamos el compromiso con los principios de nuestro Código de Ética, vigente desde hace más de cuatro décadas:

- La vocación por la verdad
- El compromiso con la sociedad
- La calidad del servicio
- El desarrollo personal
- La responsabilidad del trabajador
- El espíritu de equipo
- El crecimiento de la empresa

Estamos comprometidos con el respeto y cuidado integral de las personas. Por ello, en enero del 2019 renovamos nuestras *Pautas para la prevención del hostigamiento sexual en el trabajo* y creamos el Comité de Intervención, encargado de investigar, en los plazos establecidos, los casos que puedan presentar los trabajadores.

Este Comité está compuesto por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores –elegidos por votación– y mantiene la paridad de género.

Además, mediante la correcta implementación de estas pautas aseguramos el cumplimiento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Código de Conducta Anticorrupción

GRI 102-9 / 205-1

Complementariamente, nos regimos por los siguientes principios:

- Relacionarnos honestamente con el Gobierno.
- Relacionarnos con proveedores íntegros y darles un trato justo.
- Buscar la integridad financiera y proteger los activos.
- Proteger la información confidencial.

Tenemos una **Línea Ética AC**, canal interno en el que cualquier trabajador de la firma puede reportar anónimamente tanto sus dudas como incumplimientos de los principios de nuestro Código de Ética, nuestras *Pautas para la prevención del hostigamiento sexual en el trabajo* o cualquier tema de corrupción.



Estas faltas son evaluadas y atendidas por el responsable de Prevención de la firma o el Comité de Intervención, según corresponda.



ODS 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Aplicamos nuestra **política de rechazo y tolerancia cero frente a la corrupción**, condenándola y sancionándola en todas sus modalidades, sin excepción. Somos conscientes de los efectos nocivos que esta podría generar en nuestra organización, en nuestros colaboradores, en la relación con nuestros clientes y, en general, en nuestra sociedad.

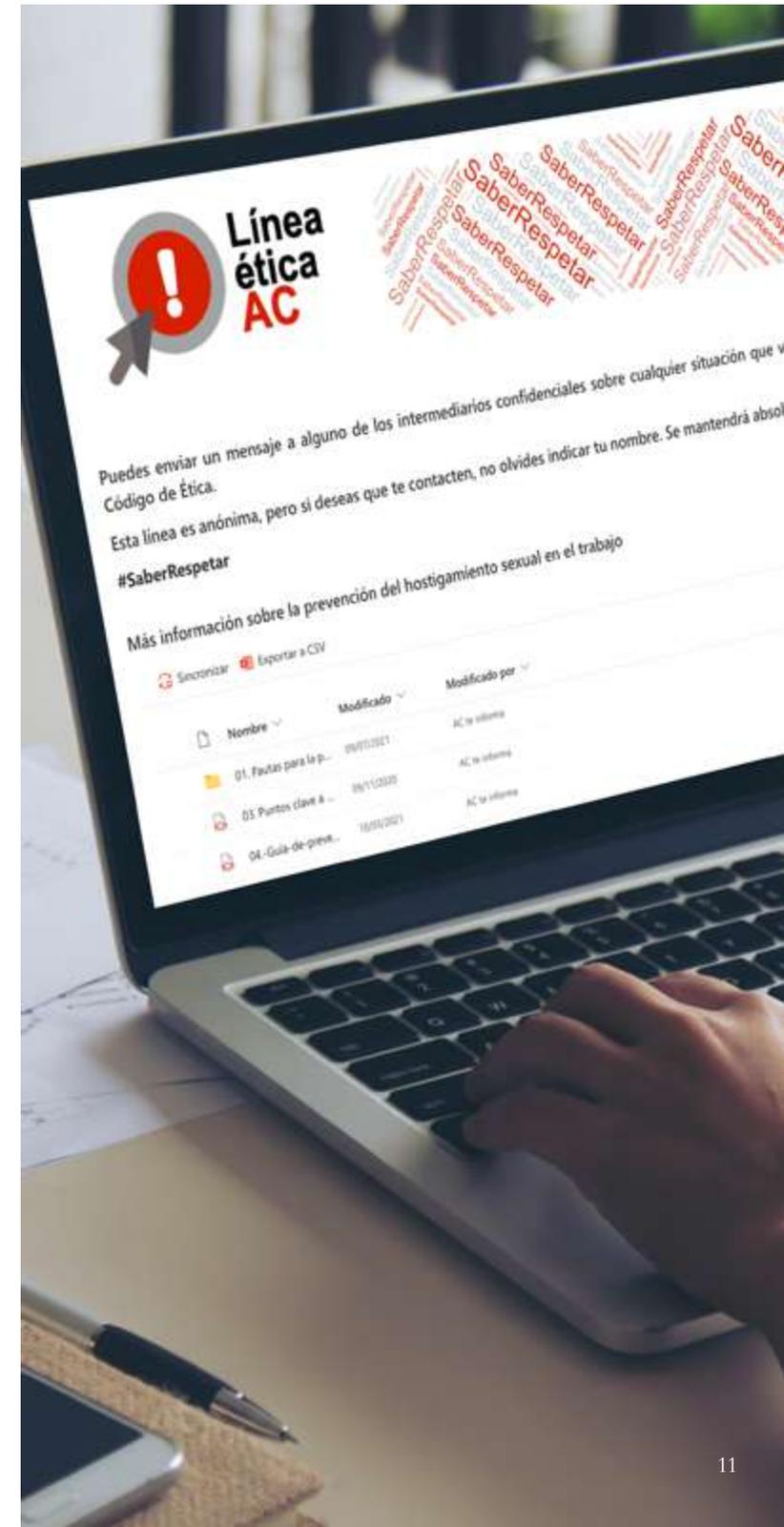
Prevención anticorrupción

Hemos implementado, voluntariamente, un modelo de prevención anticorrupción. Compuesto por herramientas y medidas de vigilancia y control para prevenir el delito de corrupción, en concordancia con la Ley 30424.

Lineamientos para la contratación de proveedores

Es una de las herramientas que utiliza nuestro modelo para verificar, en primer lugar, que los proveedores que contratemos cuenten con las credenciales éticas suficientes. Y en segundo, asegurar que, mientras se ejecute la relación contractual, no incurrirán en ninguna conducta indebida o falta ética.

- Clasificamos a los proveedores en alto y bajo riesgo.
- Los de alto riesgo deben pasar obligatoriamente por una validación de ética y anticorrupción.
- Proveedores de alto riesgo evaluados

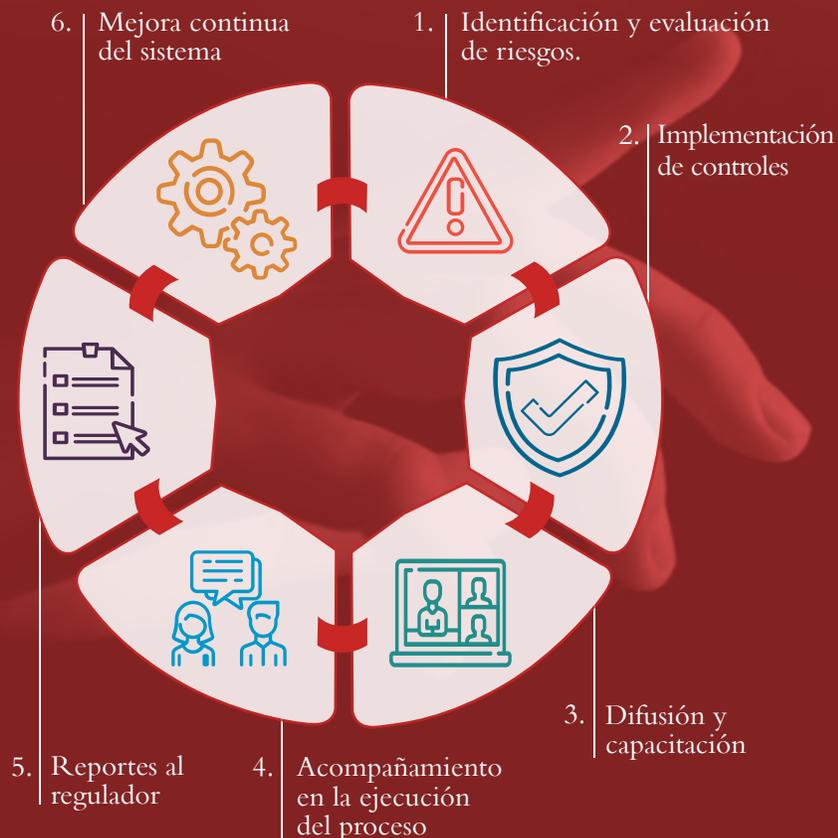


Sistema Integrado de Compliance (SIC)

Específicamente para **AC Capitales SAFI**, de acuerdo con la normativa vigente y las buenas prácticas internacionales de su sector, hemos desarrollado un Sistema Integrado de Compliance (SIC) que comprende el **Modelo de Prevención de Delitos (MPD)** y el **Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT)**, ambos enfocados en proteger nuestros fondos administrados y sus procesos relacionados.

Elementos del SIC

GRI 102-16 / 102-17/ 205-1/



Gestión de riesgos del SIC

Al aplicar nuestra metodología, hemos identificado que el principal riesgo es vincularnos o mantener relaciones con terceros que podrían estar involucrados en prácticas ilícitas, en cualquier frente de exposición. Para evitarlo, realizamos el proceso de debida diligencia antes y durante el vínculo.

Principales resultados 2021

100%
frentes de
exposición
evaluados

✓ Cero casos de corrupción confirmados.

✓ Ningún miembro del personal involucrado en casos de corrupción.



• Inversionistas



• Coinversionistas



• Contrapartes



• Colaboradores



• Proveedores

Todos los miembros del Directorio y personal de **AC Capitales SAFI** han sido informados sobre las políticas y procedimientos de *compliance*.

3.2 Nuestros valores corporativos

GRI 102-16

Son los pilares de nuestra cultura, pues definen cómo hacemos las cosas. Están presentes en nuestras características competitivas, muestran nuestra esencia, identidad y espíritu.

Excelencia



Todos nuestros productos exhiben altos estándares de calidad valorados por el cliente, tanto externo como interno.

Vocación comercial



Buscamos implementar las mejores prácticas comerciales, de generación de negocios y búsqueda de clientes.

Desarrollo profesional



Los miembros de nuestro equipo cumplen satisfactoriamente sus metas profesionales mediante iniciativas de innovación, mejoras en la productividad o ahorro de recursos.

Cooperación y fomento de las sinergias



Mostramos preocupación, tomamos decisiones o realizamos acciones que promueven el aprovechamiento de sinergias y el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas de la firma.

Vocación de servicio



Ofrecemos a los clientes internos y externos un servicio personalizado, sensible a sus requerimientos, y responsable y confiable en cuanto a sus resultados.

Innovación



Tenemos disposición permanente para ensayar nuevas propuestas para resolver problemas o aprovechar oportunidades, de modo de generar mejores resultados.

Premios AC

Anualmente en nuestra reunión de fin de año, reconocemos y agradecemos a quienes más destacaron en la práctica de nuestros Valores AC a través de la entrega de los Premios AC, resultado de una elección que se realiza por el personal permanente.



Historias de valor AC

Mensualmente, compartimos en forma interna breves textos escritos por cualquier colaborador que desee reconocer a un compañero que destaca en la práctica cotidiana de nuestros valores corporativos.

Juan Antonio Finanzas Corporativas

“JAC siempre está buscando superarse y se esfuerza por dar lo mejor de él en todos los proyectos. Su trayectoria en AFC lo comprueba y esperamos que siga creciendo”.



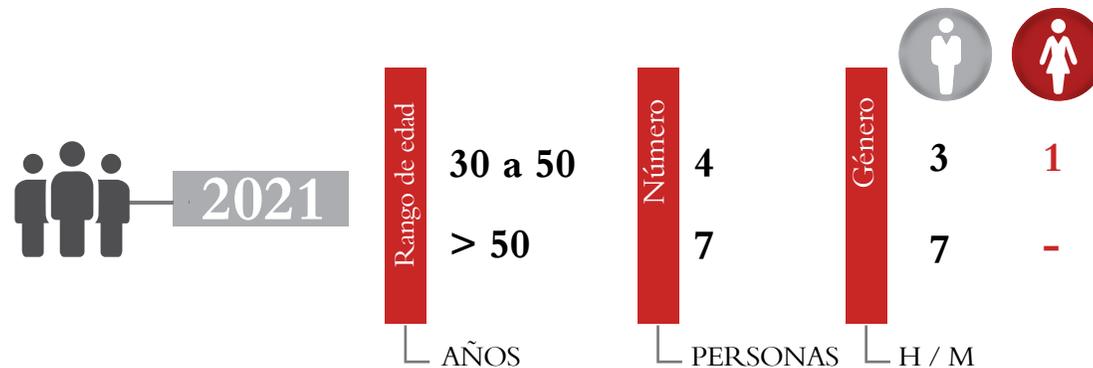
3.3 Nuestro gobierno corporativo

GRI 102-14/ 405-1

- Contamos con la siguiente estructura de **gobierno corporativo**:



- Dicho órgano de **gobierno corporativo** se compone de la siguiente manera:



4.1

Nuestro talento

GRI 401-1

Nuestra gestión del talento se rige por el respeto al individuo, la igualdad de oportunidades, el desarrollo continuo, el sentido de pertenencia a la empresa, una política de puertas abiertas y la transparencia, sin discriminación por edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, condición de discapacidad, opinión, origen, religión, situación económica o cualquier otra característica.

Buscamos a los mejores profesionales que compartan nuestros valores, cuenten con las competencias y cumplan con los requisitos de nuestros puestos. Priorizamos que las necesidades de contratación en posiciones permanentes iniciales se cubran mediante promociones de practicantes o con ex practicantes. Nuestros procesos de selección cumplen un papel clave para preservar la cultura de la firma.

Reconocemos el esfuerzo de nuestros colaboradores también cuando nos dejan para emprender nuevos retos. Como parte de ello, les entregamos un presente tradicional de la firma y un agradecimiento público interno. Realizamos entrevistas de salida para valorar nuestro desempeño como empleadores.

Entrega de la cajita AC

¡Gracias, Fernanda!

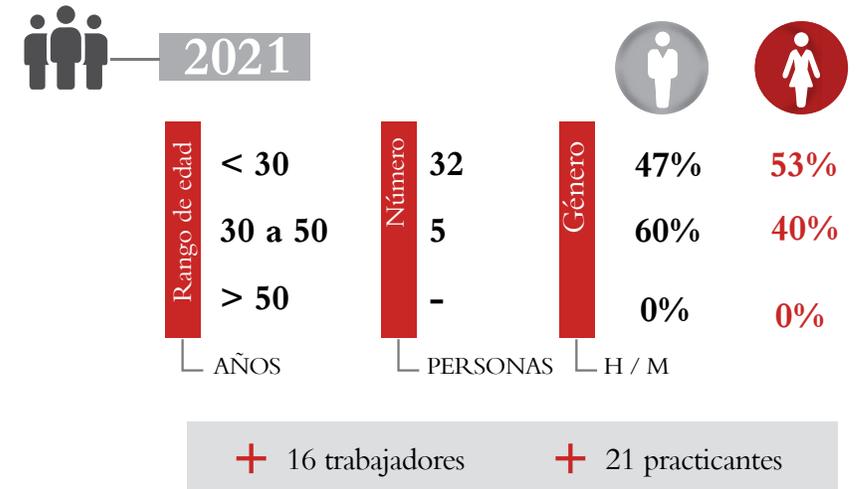
Gracias, Fernanda, por tus aportes al área en este tiempo. Ha sido excelente haberte tenido como parte del equipo y haber trabajado juntos.

¡Muchos éxitos!

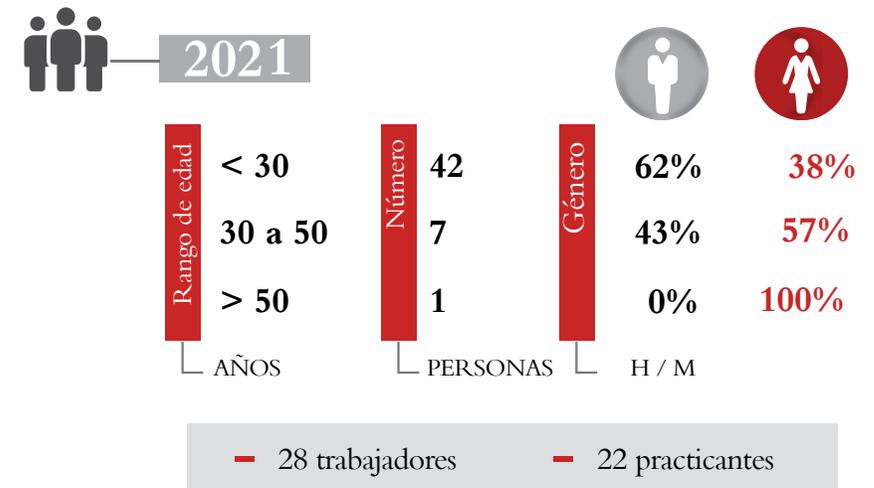


Al término del 2021 nuestro equipo estaba conformado por 156 colaboradores (incluidos los miembros del Directorio).

• Incorporaciones



• Ceses



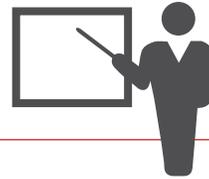
4.2 Desarrollo profesional

GRI 401-1 / 403-5/ 404-3

En el desarrollo profesional de nuestros trabajadores son claves su formación y sus evaluaciones de desempeño.



Capacitaciones



Son programadas anualmente. Pueden ser transversales a toda la organización o específicas de cada área, según las necesidades propias de los servicios que brinda. Se diferencian por el nivel en el que se ubica el colaborador y sus requerimientos particulares.

Nuestros colaboradores más jóvenes (practicantes y analistas o consultores que representan el 51%) complementan su capacitación mediante los encargos que desarrollan de la mano de profesionales de alto nivel.

Como parte de las capacitaciones transversales, incluimos las relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. Durante el 2021 pusimos especial énfasis en capacitaciones relacionadas al cuidado de la salud física y mental, así como ergonomía en casa.

+3300 horas de formación



Evaluaciones de desempeño



Evaluamos a nuestros colaboradores permanentes de manera periódica, mediante un proceso integral y participativo. El resultado nos permite conocer sus aciertos y oportunidades de mejora; sobre esa base, planteamos los temas pendientes de desarrollar en el siguiente período y definimos, cuando corresponde, las promociones.

Nuestros practicantes son evaluados antes de terminar cada período de prácticas, lo que permite definir su permanencia o renovación de convenio, así como la posible promoción para que se integren de manera permanente.

73% trabajadores evaluados

87% practicantes evaluados

4.3 Clima laboral y beneficios

GRI 401-2

Estamos convencidos de que, en las firmas de servicios profesionales como la nuestra, el equipo de colaboradores es el capital fundamental de la empresa, por lo que la cultura y el clima de la organización se constituyen en activos fundamentales para atraer y retener talento.

Complementamos nuestras actividades enfocadas en el talento con iniciativas para favorecer la comunicación, el reconocimiento y la celebración.

Saber Comunicar

Contamos con diferentes instancias de comunicación que complementan la cotidiana de los grupos de trabajo, tanto para difundir información de la firma como para recoger o escuchar preocupaciones de los colaboradores.

- Reuniones: RAP (Reunión Anual de Planeamiento), mensuales de *seniors*
- Desayunos con Gianfranco (para analistas, consultores y asociados)
- IntrACnet, correo, buzón de sugerencias y chat corporativo
- Inducciones corporativa y de área al personal nuevo
- Estudios de clima laboral (en el 2021 realizamos el estudio EFY, para jóvenes profesionales)
- #UnSoloEquipo: iniciativas para mantener la cercanía del equipo a pesar de la distancia (AC *one-to-one*, *Update* con los socios/a y AC Talks)
- Diversos comités para proyectos transversales

Saber Agradecer

Reconocemos y agradecemos públicamente a nuestros colaboradores que cumplen años de servicios múltiples de cinco, con atenciones especiales de 20 años en adelante. También reconocemos los logros académicos y profesionales de nuestros colaboradores.



Saber Celebrar

Durante el 2021 se realizaron actividades virtuales de integración por áreas y algunos eventos presenciales con todos los protocolos de prevención respectivos.

Plan de beneficios

Ofrecemos beneficios a todos nuestros colaboradores: seguro de salud privado, seguro de vida ley a partir del día uno, opciones de flexibilidad horaria (horario de verano, vacaciones corporativas, permisos cuando la persona lo requiere), dos vales de medio día libre, descuentos y promociones especiales.

A partir de noviembre 2020, ofrecemos beneficios adicionales para todas las madres y los padres, sin distinción (incluso parejas LGBT+):

- Tomar vacaciones a tiempo parcial.
- Tener un horario flexible o comprimido, así como teletrabajo si sus funciones lo permiten.
- Ajustar su modalidad de contratación a tiempo parcial.

De esta forma, esperamos propiciar una mayor corresponsabilidad entre padres y madres sobre el cuidado de los hijos/as.



Hemos sido reconocidos como una de las mejores empresas para trabajar en el Perú por Great Place to Work® en todos los años que participamos en su estudio de clima laboral (2019, 2018, 2016, 2014 y 2012). Asimismo, recibimos dos veces el premio especial Imparcialidad por ser la empresa que más destacó en promover un ambiente de equidad y trato justo entre sus trabajadores.

4.4

Seguridad y salud en el trabajo

GRI 403-1

Reconocemos que la seguridad y salud en el trabajo (SST) es uno de nuestros pilares fundamentales y responsabilidad prioritaria de todos los miembros de la empresa.

Contamos con el **Sistema de Gestión de SST**, desde el cual se despliegan los siguientes instrumentos:

Sistema de Gestión de SST

Política de SST
Aprobada por el Comité SST.

Reglamento Interno de SST
Aprobado por el Comité SST.

Programa anual de SST
Reuniones de comité, capacitaciones y difusión.

Matriz de riesgos de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC)

Nos permite identificar peligros, evaluar riesgos y definir controles para asegurar la SST de nuestras operaciones.

Mediante nuestra **Política de SST** nos comprometemos a identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos inherentes a nuestras operaciones que puedan afectar o poner en riesgo a nuestros colaboradores o personal tercero que se encuentre dentro de nuestras instalaciones.

Durante el 2021, debido a la pandemia del COVID-19, continuamos implementando diversas medidas de vigilancia y prevención para proteger la salud y el bienestar de nuestros trabajadores, practicantes y terceros. La empresa, de la mano con el **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**, aplica de manera obligatoria los lineamientos establecidos en el *Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo*. En noviembre del 2021, empezamos la modalidad de trabajo semipresencial en la que se cumplieron todos los protocolos de seguridad.



Nuestra gestión de SST está alineada con la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento D. S. 005-2012-TR y sus modificatorias. Asimismo, con las resoluciones ministeriales emitidas por el Ministerio de Salud en el marco de la pandemia COVID-19.

GRI 403-4, 403-6

Comité SST



AC Bienestar



Está constituido por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los miembros del comité de SST representantes de los colaboradores son elegidos, mediante votación, cada dos años.

Funciones

- Aprobar el reglamento interno de SST.
- Conocer los documentos e informes de SST necesarios para el correcto desempeño de sus funciones.
- Aprobar el *Programa anual del servicio de SST en el trabajo*.
- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de SST.
- Aprobar el *Plan anual de capacitaciones de SST*.
- Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada información sobre cómo prevenir riesgos.

Priorizamos la prevención y mejora continua de nuestro desempeño en SST para garantizar las mejores condiciones de seguridad y así salvaguardar la vida, la integridad física y el bienestar de nuestros trabajadores. Por ello, nuestro programa **AC Bienestar** contempla las siguientes iniciativas:

- Acceso a un asesoramiento nutricional personalizado de manera mensual.
- Difusión de información y recomendaciones de ergonomía y pausas activas.
- Consultas periódicas y personalizadas sobre temas de relaciones humanas y SST.
- Sesiones de entrenamiento funcional.
- Soporte emocional y charlas sobre salud mental.

Para reiniciar el trabajo semipresencial se implementaron diversas mejoras, como un mejor sistema de ventilación, reducción de los aforos, señalización y la automatización de la ficha de sintomatología diaria. Todo esto se realizó bajo la campaña de comunicación interna #TodosNosCuidamos.

Además, se brindaron los siguientes beneficios de flexibilidad:

- Financiamiento de accesorios de cómputo y sillas ergonómicas para nuestros trabajadores.
- Licencia APOYO Home Office: 4 semanas de trabajo 100% remoto al año.
- Facilidad para practicantes que estudian fuera de Lima de hacer trabajo 100% remoto.



ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios



4.5

Diversidad e inclusión (D+I)

GRI 405-1

Estamos comprometidos con el respeto y el fomento de una amplia diversidad en todos los ámbitos de la organización. Promovemos la generación de espacios inclusivos, libres de discriminación, en los que se asegure la incorporación y el desarrollo de las personas independientemente de su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, opinión, origen, religión, situación económica u otra condición.

Nuestros principios

- Respeto al individuo



- Igualdad de oportunidades



Nuestros tres pilares

Género: Brindar igualdad de oportunidades a las personas, independientemente de su género, para que ingresen y se desarrollen como profesionales en la firma.

Comunidad LGBT+: Reconocerla como parte valiosa de nuestra sociedad y realizar acciones que promuevan su inclusión.

Diversidad: Promover acciones para convocar con diversos perfiles y reconocer el valor de contar con distintas perspectivas.

Promotores D+I

El **Comité** y los **embajadores de D+I** impulsan las acciones para promover la diversidad e inclusión en la firma. Ambos grupos están integrados por colaboradores de diferentes áreas y cargos.

Búsqueda de talento diverso

- **Procesos de selección inclusivos** (CV semiciegos, grupos de entrevistadores paritarios, uso de guías de entrevistas y énfasis en no formular preguntas prohibidas y terna finalista paritaria).
- **Alianzas** con las organizaciones RdPro, NetvalU y Women in Finance, las cuales buscan cerrar brechas laborales en distintos frentes.
- **Beneficio de pasajes ida y vuelta** para máximo dos viajes para tener una experiencia presencial de la forma de trabajo y cultura de la firma, así como tener la oportunidad de integrarse mejor con su equipo de trabajo.

Mediciones

- Primera encuesta interna que nos permitirá tener una línea de base para nuestras acciones a futuro.
- Participación en el Ranking PAR con un crecimiento importante en las categorías Gestión de talento y Gestión de objetivos.

Educación y sensibilización D+I

- **Conversatorios D+I:** espacios bimensuales de aprendizaje en los que reflexionamos sobre temas relacionados a diversidad e inclusión de la mano de invitados externos.
- **Píldoras D+I:** difusión de contenido mensual para aprender y reflexionar sobre un tema D+I, en el que se incluyen recomendaciones de películas, libros, *podcasts*, entre otros.



Canal D+I

Canal para recibir sugerencias o denuncias internas de manera confidencial.



Creemos que al respetar, entender y promover la diversidad, aportamos al desarrollo sostenible de la sociedad. Tenemos el firme objetivo de contar con una fuerza laboral diversa, lo que enriquece a la firma y a todos sus integrantes.

Personal por niveles y género 2021



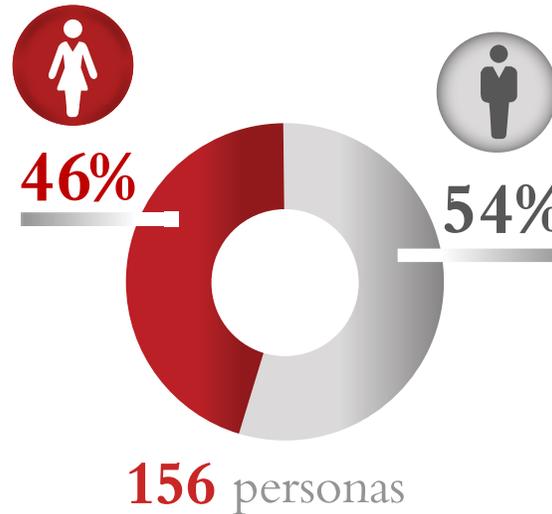
Niveles			
<i>Posiciones senior</i>			
-Directorio, socio/a, gerente/a	17	12	5
-Director/a de proyectos, asociado/a senior, jefe/a	20	14	6
-Asociado/a, analistas o consultor/a senior, analista o consultor/a	64	32	32
-Administrativo	21	7	14
-Practicante	34	20	14
Total	156	85	71



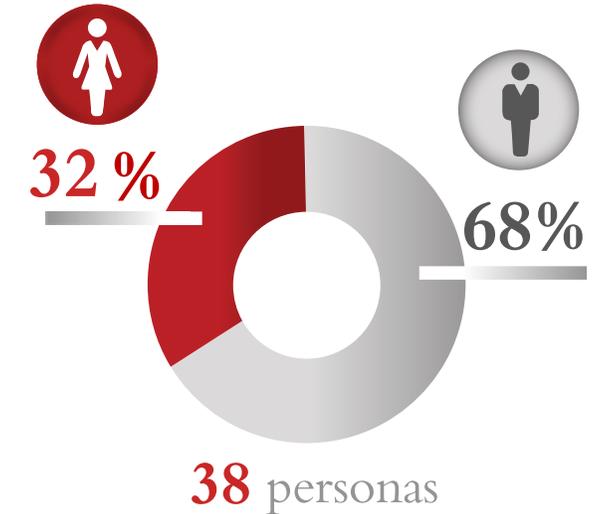
ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO

5.1 y 5.5 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres, asegurando su participación plena y efectiva y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.

Personal total por género



Posiciones senior por género



Personal total por edad y género



5.1

Nuestro impacto indirecto

GRI 203-1

Nuestro principal impacto indirecto, en línea con nuestro propósito de constituirnos en un valioso faro peruano de información y conocimiento para nuestros *stakeholders*, se encuentra en el valor que agregamos a las decisiones estratégicas de nuestros clientes para **contribuir al desarrollo de la sociedad.**

Al mismo tiempo, específicamente mediante nuestra subsidiaria **AC Capitales SAFI** y sus inversiones en infraestructura, nos comprometemos a **promover la inversión responsable y sostenible de largo plazo, con efectos positivos en el ambiente y las partes interesadas.** Estas inversiones se enfocan en empresas intensivas en capital, que ofrecen servicios esenciales en los sectores de energía, transporte, agua y saneamiento, infraestructura social y actividades relacionadas, las cuales:

Suministran **agua potable** al **10%** de la población de Lima

Representan el **12.5%** del **principal sistema eléctrico** de transmisión del Perú

Transportaron por vía aérea **+162M** de **pasajeros** en los últimos 11 años

El segundo fondo de infraestructura de **AC Capitales SAFI** seguirá apostando por inversiones que generen impacto y priorizará aquellas que contribuyan al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Sostenibilidad en infraestructura

Mediante nuestro enfoque de sostenibilidad priorizaremos actividades relacionadas con los siguientes ODS debido a que son relevantes para el giro de nuestro negocio:



El **ODS 6**, ya que amplía el acceso al agua potable y el saneamiento. Y los **ODS 7 y 13**, que garantizan el acceso a energía asequible, moderna y baja en emisiones de carbono.

El **ODS 9**, al ser la infraestructura el eje de nuestro negocio.



Los **ODS 5 y 8**, pues promueven la igualdad de oportunidades, el trabajo decente y el crecimiento económico.

Los **ODS 3 y 4**, ya que buscan generar salud, bienestar y educación de calidad.





Nuestro Rol Faro

GRI 203-2

En **APOYO Consultoría** tenemos el propósito de ser un faro peruano de información valiosa que contribuya a la mejor toma de decisiones estratégicas, empresariales e institucionales, y así promover el bienestar de la sociedad.

En línea con este propósito, durante los dos últimos meses del 2021 trabajamos en siete notas de opinión que llamamos **Opinión AC**. Estas notas contienen nuestro análisis en temas relevantes para las políticas públicas del país y tienen como objetivo aportar al debate y a la mejor toma de decisiones.

Las damos a conocer a través de nuestras redes sociales y comunicaciones de nuestro equipo *senior*, y hacemos seguimiento de su difusión e impacto alcanzados.

Tenemos el compromiso de continuar participando con mayor frecuencia y visibilidad en la discusión de políticas públicas del país, de modo de aportar a promover el bienestar de nuestra sociedad.

5.3

Sistema de Gestión Ambiental y Social

GRI 102-14, 102-16, 413-1

Adicionalmente, en **AC Capitales SAFI** hemos puesto en marcha nuestro SGAS, en línea con nuestro compromiso de **promover la inversión responsable y sostenible de largo plazo, con efectos positivos en el ambiente y las partes interesadas.**



Nuestra gestión de riesgos y oportunidades ambiental y social aborda los siguientes temas claves:

- Uso eficiente de los recursos
- Prevención de la contaminación
- Preservación de la biodiversidad y los ecosistemas
- Adaptación al cambio climático y economías bajas en carbono
- Respeto por las comunidades y sus costumbres
- Mantenimiento de buenas condiciones laborales, y de seguridad y salud
- Promoción de la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades



El marco principal del SGAS son las Normas de Desempeño Ambiental y Social (A&S) de la Corporación Financiera Internacional. A partir de ellas, se vincula el cumplimiento de la normativa A&S del país anfitrión, las directrices ambientales, de salud y seguridad del Grupo del Banco Mundial y de la Organización Internacional del Trabajo, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



5.4 AC Verde

GRI 301/302



Promovemos que nuestros colaboradores y la firma utilicen responsablemente los recursos: que reduzcan su consumo, reutilicen y reciclen. Lo hacemos mediante campañas informativas y de sensibilización, con especial énfasis en energía eléctrica –ámbito en el que tenemos un consumo más significativo– y papel.

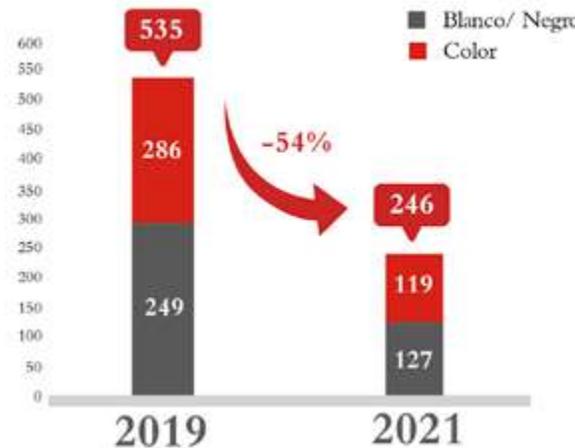
Durante el 2021 se aumentó el consumo de papel y energía debido al retorno paulatino a la normalidad. Sin embargo, como firma tenemos el compromiso de no regresar a los niveles de consumo anteriores (hemos fijado la meta de consumir igual o menos que el año 2021 de ahora en adelante).

Papel

Mantuvimos una reducción de impresiones en comparación al período prepandemia. Fomentamos que solo se imprima lo estrictamente necesario.



Impresiones totales en APOYO Consultoría
Blanco/negro y color (miles de páginas)

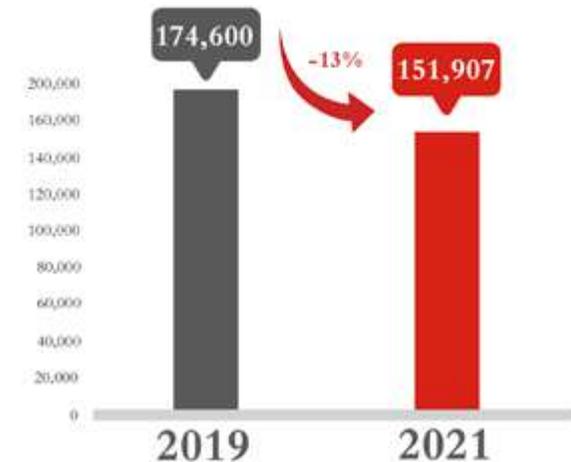


Electricidad

Antes de la pandemia del COVID-19, cambiamos el sistema de iluminación de nuestras instalaciones a luces LED, caracterizadas por un menor consumo. Durante el 2021 nuestro consumo subió en comparación al año pasado, pero aún mantenemos niveles mas bajos a los que teníamos previo a la pandemia y tenemos el objetivo de que se mantenga así.



Consumo de electricidad (kW)



En octubre participamos de la campaña RAEEcicla para Ayudar del Ministerio del Ambiente y Aniquem. Los residuos electrónicos y eléctricos que logramos recolectar fueron donados para que niños/as de Aniquem puedan acceder a terapias.

5.5

Voluntariado corporativo

GRI 413-1

Otro compromiso de la firma y sus colaboradores, que busca generar un impacto positivo en la sociedad, es nuestro apoyo a la asociación Kantaya, de Ventanilla, dedicada a reforzar la educación de niños de escasos recursos e inspirarlos a convertirse en mejores personas. Desde el 2019, realizamos con ellos las siguientes actividades de voluntariado corporativo:

Padrinazgo y madrinazgo

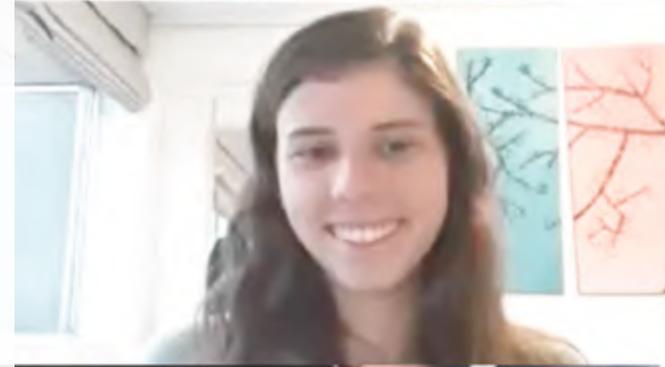
Tanto la firma como colaboradores voluntarios brindan apoyo económico para hacer posible la participación de los niños en las actividades de Kantaya.

Actividades

Durante el 2021, debido a las restricciones, nos adaptamos e hicimos dos voluntariados virtuales en donde nuestros colaboradores voluntarios les explicaron el trabajo de la firma y compartieron con ellos su experiencia académica y profesional.

Colectas

A lo largo del año, organizamos campañas de recolección de útiles escolares, fondos para el plan educativo virtual, ropa de invierno, *packs* navideños para las familias de Kantaya, entre otros.



6.1

Tabla de estándares GRI

Contenidos generales		
Perfil de la organización - GRI 102		
GRI	Contenido	Secc.
102-1	Nombre de la organización	2
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	2
102-3	Ubicación de la sede	2
102-4	Ubicación de las operaciones	2
102-5	Propiedad y forma jurídica	2
102-6	Mercados servidos	2
102-7	Tamaño de la organización	2
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	4
102-9	Cadena de suministro	3
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	2
102-11	Principio o enfoque de precaución	5
102-12	Iniciativas externas	1
102-13	Afiliación a asociaciones	3
Estrategia		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	1
Ética e integridad		
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	3,5
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	3
Gobernanza		
102-18	Estructura de gobernanza	3
Participación de los grupos de interés		
102-40	Lista de grupos de interés	1
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	1
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	1
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	1
Participación de los grupos de interés		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Nota 1
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	1
102-47	Lista de temas materiales	1
102-48	Reexpresión de la información	1
102-49	Cambios en la elaboración de la información	1
102-50	Periodo objeto del informe	1
102-51	Fecha del último informe	1
102-52	Ciclo de elaboración de informes	1
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	1
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	1
102-55	Índice de contenidos GRI	1
102-56	Verificación externa	1

Contenidos temáticos		
Económicos		
Impactos económicos indirectos - GRI 203		Secc.
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	5
203-2	Impactos indirectos significativos	5
Anticorrupción - GRI 205		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	5,3
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3
Ambientales		
Materiales - GRI 301		
301-1	Materiales	5
Energía - GRI 302		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	5
Emisiones - GRI 305		
305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	Nota 2
305-2	Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	Nota 3
Cumplimiento ambiental - GRI 307		
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Nota 4
Sociales		
Empleo - GRI 401		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	4
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	4
Salud y seguridad en el trabajo - GRI 403		
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	4
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	4
Formación y enseñanza - GRI 404		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	4
404-2	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	4
Diversidad e igualdad de oportunidades - GRI 405		
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4
Comunidades locales - GRI 413		
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5

NOTAS

Nota 1: Los estados financieros de **APOYO Consultoría** no forman parte del presente informe; sin embargo, se confirma que su(s) subsidiaria(s) "**AC Capitales**" (otra) forma parte de dicho documento.
 Nota 2: "No procede", dado que las operaciones de **APOYO Consultoría** no producen emisiones directas mediante la generación de energía por fuentes fijas.
 Nota 3: "Información no disponible", a la fecha de la emisión del reporte no se cuenta con la información completa para realizar un cálculo que permita estimar de manera integrada todas las emisiones indirectas de alcance 2. Estamos trabajando para incluir esta información en los próximos reportes.
 Nota 4: No se han reportado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.

APOYO Consultoría

Av. Armendáriz 424 Lima 15074, Perú.

+51 213-1100

contactos@apoyoconsultoria.com

www.apoyoconsultoria.com



**APOYO
CONSULTORIA**

