



APOYO
CONSULTORIA

Reporte de sostenibilidad 2022



1

Información general

- 1. Mensaje del presidente ejecutivo 3
 - 2. Reconocimientos 2022 4
-

2.

La firma

- 1. Razón de ser 5
 - 2. Servicios ofrecidos 6
 - 3. Afiliación a asociaciones 8
-

3.

Gobierno corporativo

- 1. Ética e integridad 9
 - 2. Valores corporativos 12
 - 3. Gobierno corporativo 13
-

4.

Nuestro talento

- 1. Nuestro talento 14
 - 2. Seguridad y salud en el trabajo 20
 - 3. Diversidad e inclusión 22
-

5.

Nuestro impacto

- 1. Nuestro Rol Faro 24
 - 2. Sistema de Gestión Ambiental y Social 25
 - 3. Voluntariado corporativo 26
-

6.

Contenido GRI

- 1. Tabla de estándares GRI 27
-

CONTENIDO

1.1

Mensaje del presidente ejecutivo

En el 2022, enfrentamos un entorno de negocios complejo y desafiante, caracterizado por un contexto internacional desfavorable, una situación política interna inestable y un bajo crecimiento económico.

Pese a ello, **APOYO Consultoría** obtuvo resultados y reconocimientos relevantes, gracias al esfuerzo y dedicación de nuestro equipo profesional, y un despliegue comercial importante, siempre dentro del marco de nuestros principios éticos y nuestro propósito de ser un faro de información valiosa en la sociedad. Indudablemente, ello no lo podríamos haber logrado sin el apoyo y confianza de nuestros clientes.

En este tercer Reporte de sostenibilidad informamos nuestro desempeño en temas económicos, ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo durante el año 2022 y la manera en la que se integra con nuestro negocio.

Para realizarlo, utilizamos la metodología de la Global Report Initiative (GRI) y tomamos en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Esperamos que este reporte sea de su interés.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Gianfranco Castagnola'.

Gianfranco Castagnola
Presidente ejecutivo

1.2 Reconocimientos 2022



**Great Place to Work –
Certificada**
2022-2023



**Merco
Reputación
Corporativa 2022**
Top 100 en el ranking
general y top 3 en
consultoría.



**Merco Talento
2022**
Top 5 en consultoría.



Who's Who Legal
Competition 2017-
2022

Vincent Poirier-
Garneau

Principal experto en
competencia del Perú



Who's Who Legal
Quantum of Damages
2022

Vincent Poirier-
Garneau

Recommended
Consulting Expert



Who's Who Legal
Commercial
Litigation 2022

Carlos Aparicio

Recommended
Expert Witness



**Leaders League
2023**

Mergers &
Acquisitions

Leading firm



**Leaders League
2022**

Litigation Support –
Financing &
Economics Valuation

Excellent firm



**Encuesta del
Poder 2022 por
Semana
Económica e
Ipsos Perú**

Alcanzamos el top 5
de los think tank que
más inciden en el
debate de políticas
públicas en el Perú.

2.1



Nuestro propósito:

ser un faro valioso de información

Desde su fundación en 1977, **APOYO** ha tenido como propósito ayudar a las empresas e instituciones a decidir mejor, a través de información oportuna resultado de un análisis riguroso.

Para ello, entre otras acciones, participamos activamente en el debate de las políticas públicas y evaluamos permanentemente las acciones del Gobierno y del Congreso. Realizamos propuestas sustentadas en la evidencia y las mejores prácticas. Desde fines del 2021, este esfuerzo lo realizamos a través de nuestra iniciativa Rol Faro.

En el 2022, fuimos reconocidos dentro del *top 5* de los *think tanks* que más inciden en el debate de políticas públicas en el Perú, según la Encuesta del Poder 2022 por Semana Económica e Ipsos Perú.

¿Qué somos capaces de hacer?

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

Saber Decidir.

45
años de
trayectoria

+3100
estudios y
proyectos

+770
clientes en
los últimos
cinco años

+20
países
Alcance global y
local a través de
alianzas estratégicas

+170
colaboradores

2.2 Nuestros **servicios** y modelo de negocio *one-firm firm*

Gracias a los cuales obtuvimos diversos logros durante el 2022.

Servicio de Asesoría Empresarial



Acompañamos a más de 300 empresas clientes y a más de 550 ejecutivos en su proceso de toma de decisiones.

Retomamos nuestros Encuentros SAE de manera presencial y mantuvimos también los virtuales. Veintidós nuevas empresas y más de 40 ejecutivos se unieron a la red del SAE.

Consultoría Económica



Brindamos soluciones basadas en el análisis técnico-económico de los negocios y las regulaciones.

Participamos en el evento internacional más importante de Economía de la Salud organizado por ISPOR*, en el cual compartimos los resultados de un estudio realizado para la farmacéutica Bayer Perú.

*The Professional Society for Health Economics and Outcomes Research

APOYO Finanzas Corporativas



Ofrecimos servicios de banca de inversión para maximizar los resultados de nuestros clientes.

Asesoramos a Talma en la compra del total de las acciones de Servicios Aeroportuarios Integrales (SAI), empresa colombiana dedicada a la logística aeroportuaria.

Consultoría de Negocios



Diseñamos e implementamos estrategias generadoras de resultados tangibles para incrementar la rentabilidad de nuestros clientes.

Ayudamos a nuestros clientes a tomar decisiones estratégicas en proyectos en Bolivia, Chile, Colombia, Estados Unidos, Honduras y México. Los proyectos internacionales representan más del 20% del total de proyectos en esta área.

APOYO Analytics



Brindamos soluciones de analítica avanzada para mejorar la rentabilidad de nuestros clientes de forma sostenible.

Esta área cumplió tres años en la firma y, durante este período de tiempo, hemos ejecutado más de 80 proyectos de analítica para más de 50 clientes de diversos sectores.

AC Capitales SAFI



Mediante nuestra subsidiaria, generamos valor en inversiones inmobiliarias y de infraestructura.

Concretamos la liquidación del Fondo de Inversión Multirenta Inmobiliaria (FIMI). Nos convertimos en el primer gestor peruano en haber ejecutado todas las etapas del ciclo de vida de un fondo público de inversión inmobiliaria.

Nuestro *track record* a nivel global



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

Buscamos mantener buenas relaciones con diversas organizaciones que contribuyan al desarrollo de la firma, sus colaboradores y el país. En el 2022, participamos en las siguientes asociaciones:

- **Asociación de Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión (ASAFI)**
- **Club Great Place To Work**
- **Consejo Peruano de Competitividad**
- **Líderes por la Equidad**
- **NetValU**
- **Patronato de la Universidad del Pacífico**
- **Programa de Inversión Responsable**
- **Red de Desarrollo Profesional (RdPro)**
- **Women in Finance**

Nuevas asociaciones 2022

- **Empresarios por la Integridad**
Felipe Ortiz de Zevallos, fundador de **APOYO**, y Gianfranco Castagnola, presidente ejecutivo de nuestra firma, son asociados fundadores de esta asociación. Empresarios por la integridad genera iniciativas para reforzar el buen actuar de las empresas.
- **Perú sostenible**
Jose Carlos Saavedra, economista principal del Servicio de Asesoría Empresarial y socio de nuestra firma, forma parte de esta asociación que busca fomentar el desarrollo sostenible del Perú a través del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Específicamente, es parte de la mesa encargada del cumplimiento del ODS 8: Crecimiento Sostenible y Empleo de Calidad.
- **Asociación peruana de capital semilla y emprendedor (PECAP)**
Esta asociación busca promover un mercado de capital emprendedor inclusivo, rentable y con impacto positivo en la sociedad.



3.1 Nuestra cultura ética e integridad

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



La vocación por la verdad



La calidad del servicio



El desarrollo profesional



La responsabilidad del trabajador



El espíritu de equipo



El crecimiento de la empresa



La ética y honestidad que tienen los jefes al conducir nuestro negocio es uno de los aspectos que más valoran nuestros colaboradores.

- Estudio de clima laboral Great Place to Work 2022 (97% T2B).

Empresarios por la Integridad



Felipe Ortiz de Zevallos
Fundador de APOYO



Gianfranco Castagnola
Presidente ejecutivo de AC

En línea con el alto compromiso de nuestros líderes por conducir el negocio de manera ética y honesta y promover estas prácticas en el empresariado, Felipe y Gianfranco son asociados fundadores de la asociación Empresarios por la Integridad.

Prevención del hostigamiento sexual laboral

Estamos comprometidos con el respeto y cuidado integral de las personas. Por ello, en julio del 2022 renovamos nuestras *Pautas para la prevención del hostigamiento sexual en el trabajo* y mantuvimos nuestro Comité de Intervención, encargado de investigar, en los plazos establecidos, los casos que puedan presentar los trabajadores.

Además, durante el 2022, realizamos periódicamente campañas de comunicación sobre la prevención del hostigamiento sexual laboral y el procedimiento a seguir.

Código de conducta anticorrupción

Además, 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.



Línea ética AC

Mantenemos la **Línea Ética AC**, canal interno en el que cualquier trabajador puede reportar anónimamente dudas o incumplimientos de nuestros principios éticos, de prevención del hostigamiento sexual en el trabajo o anticorrupción.

Estas faltas son evaluadas y atendidas por el responsable de Prevención de la firma o el Comité de Intervención, según corresponda. Durante el 2022, no recibimos ninguna denuncia.

0 denuncias recibidas

0 brechas y acciones correctivas identificadas

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.



Capacitación del modelo de prevención de la corrupción

En el 2022, todo nuestro equipo recibió una capacitación presencial obligatoria a cargo del estudio Payet Rey Cauvi Pérez sobre prevención de la corrupción.

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.



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Objetivo de Desarrollo Sostenible

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

Sistema Integrado de Cumplimiento (SIC)

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

En **AC Capitales SAFI**, de acuerdo con la normativa vigente y las buenas prácticas internacionales de su sector, hemos desarrollado un Sistema Integrado de Cumplimiento (SIC) que comprende el **Modelo de Prevención de Delitos (MPD)** y el **Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT)** que tienen alcance en todos nuestros procesos y fondos.



Políticas

- ✓ Código de ética
- ✓ Código de conducta SPLAFT
- ✓ Manual SPLAFT
- ✓ Política de prevención de delitos
- ✓ Manual MPD
- ✓ Política de interacción con funcionarios públicos
- ✓ Política de donaciones
- ✓ Política para la contratación de personal
- ✓ Protocolo de atención de inspecciones
- ✓ Política de regalos y atenciones
- ✓ Manual de cumplimiento infraestructura
- ✓ Manual de cumplimiento inmobiliario

Desempeño del SIC

100%
colaboradores capacitados

- ✓ **22** colaboradores fueron capacitados en el Sistema de Cumplimiento
- ✓ **2** nuevos colaboradores recibieron la capacitación introductoria sobre el SIC

0
denuncias recibidas

- ✓ **0** denuncias recibidas en el Canal ético
- ✓ **0** brechas y acciones correctivas identificadas

Debida diligencia de cumplimiento 2022


100% oportunidades de inversiones **0** casos de corrupción y LAFT detectados

9 infografías presentadas **3** videos presentados **5** capacitaciones a colaboradores

Controles implementados

15 para inversionistas **16** para co-inversionistas

21 para contrapartes **16** para proveedores **14** para colaboradores



3.2

Nuestros valores corporativos

GRI 102-16

Son los pilares de nuestra cultura y definen cómo hacemos las cosas. Están presentes en nuestras características competitivas, muestran nuestra esencia, identidad y espíritu. Presentamos a continuación algunos ejemplos de Historias de Valor AC:

 <p>Excelencia</p>	<p>” Ingrin logra los objetivos y privilegia el análisis exhaustivo y riguroso. Es siempre una fuente de conocimiento muy confiable para el equipo.</p>	 <p>Desarrollo profesional</p>	<p>” En muy corto tiempo, Teresa se ha desarrollado mucho profesionalmente y se ha posicionado como líder del equipo.</p>	 <p>Vocación de servicio</p>	<p>” Andrea muestra un alto compromiso por cumplir y satisfacer las expectativas y necesidades de sus clientes, con empatía.</p>
 <p>Vocación comercial</p>	<p>” Maru siempre muestra iniciativa para la mejor atención de los clientes SAE. Sus aportes favorecen relaciones de largo plazo con ellos.</p>	 <p>Cooperación y sinergias</p>	<p>” Carlos tiene un conocimiento claro de su área y AC. Siempre está presto a conversar y brindar ideas, soporte o ayuda para mejorar el trabajo.</p>	 <p>Innovación</p>	<p>” Erick tiene una gran capacidad innovadora y define soluciones en corto tiempo. En el área, hemos acuñado una frase frente a un problema: 'Avísale a Erick y dale 24 horas'.</p>

#SaberAgradecer



Mensualmente reconocemos a los colaboradores que destacan en la práctica de nuestros valores corporativos y la persona más reconocida recibe un pin que puede llevar en su lanyard **#SaberAgradecer.**

#PremiosAC



A fin de año, entregamos en un evento interno los Premios AC, los cuales reconocen y agradecen a las personas que más destacaron en la práctica de nuestros valores. La selección se realiza mediante votación del personal permanente.

3.3

Nuestro gobierno corporativo

GRI 102-14/ 405-1

En **APOYO Consultoría**, tenemos los siguientes tres niveles:

Junta General de Accionistas

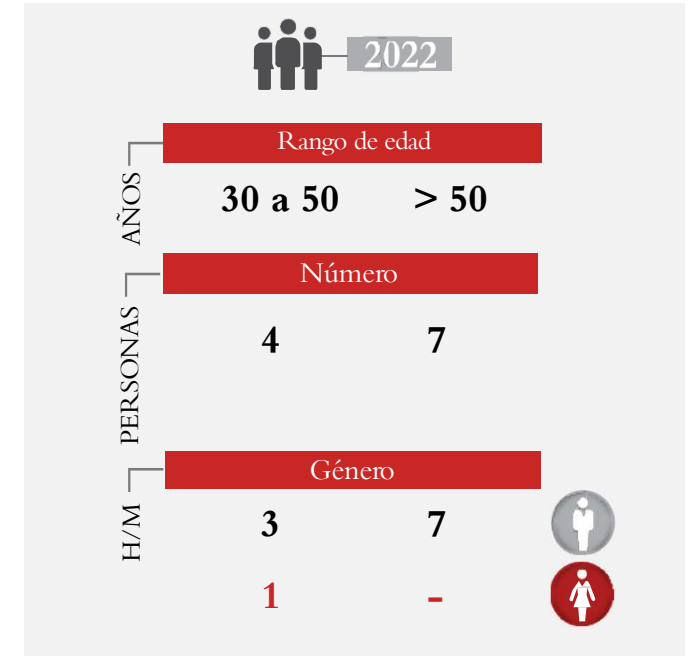
Órgano supremo de la Sociedad compuesto por todos los titulares de acciones representativas de nuestro capital social con derecho a voto o quienes representan sus derechos. Entre sus principales responsabilidades destacan conocer la memoria anual y, de ser el caso, el informe de los auditores externos, pronunciarse sobre la gestión social anterior, elegir a los directores y las formas de reorganización de la Sociedad, aprobar el plan estratégico, aprobar el nombramiento y remoción del gerente general de la Sociedad y aprobar el plan de inversiones de la Sociedad propuesto por el Directorio.

Directorio

El Directorio tiene todas las facultades de representación legal y gestión necesarias para la administración de la Sociedad dentro de su objeto con la sola excepción de los asuntos que la ley o el estatuto atribuyen a la Junta General. Tiene las principales siguientes facultades: convocar y proponer a la Junta General de Accionistas los acuerdos que juzgue conveniente a los intereses sociales, formular y presentar anualmente a los accionistas los estados financieros y la memoria a la Sociedad, dirigir las operaciones y los asuntos financieros de la Sociedad de conformidad con el estatuto y los acuerdos de las Juntas Generales, así como vigilar la marcha de la Sociedad, proponer a la Junta General de Accionistas el nombramiento y remoción del gerente general, proponer el plan estratégico a la Junta General de Accionistas y monitorear su cumplimiento por la Sociedad, aprobar los Presupuestos Anuales de la Sociedad y monitorear su debido cumplimiento.

Líderes

Nuestra firma tiene un gerente general también denominado "presidente ejecutivo" y socios/as. El presidente ejecutivo es el funcionario de mayor jerarquía. Su principal función es representar legalmente a la Sociedad y dirigir los negocios y actividades de la misma de acuerdo con el Estatuto y con las resoluciones de Junta General de Accionistas o del Directorio.



4.1

Nuestro talento

GRI 401-1

En **APOYO Consultoría** aspiramos a promover el crecimiento profesional y personal de todos los colaboradores, sin discriminación alguna, en un ambiente seguro, de respeto y meritocrático que les permita desarrollar plenamente su potencial.

Buscamos al mejor talento

Aspiramos a incorporar en el equipo a los mejores profesionales que compartan nuestros valores, cuenten con las competencias y cumplan con los requisitos de nuestros puestos.

En el 2022, mejoramos nuestra oferta de valor y procesos de selección.

Comité de Talento junior: Un equipo multiáreas analizó información directa de entrevistas, encuestas y *focus groups* a colaboradores y ex-AC para mejorar nuestra oferta de valor en las posiciones a nivel *junior*.

People Analytics: Con la aplicación de técnicas de analítica avanzada por nuestro equipo de Analytics, logramos eficiencias en nuestro proceso de selección al reducir en 30% las evaluaciones *online* en vivo.

Formamos a nuestros colaboradores desde practicantes. El **60%** de colaboradores permanentes de nivel *junior* fueron antes practicantes.

42

procesos de selección

- ✓ 24 de practicantes
- ✓ 18 de personal permanente

64

ingresos de personal

- ✓ 51 practicantes
- ✓ 13 personal permanente

Acciones a favor de nuestra marca empleadora

Presentaciones universitarias

+10

presentaciones para universitarios a nivel nacional

+1,000

estudiantes asistentes a nivel nacional

+40

universidades presentes a nivel nacional

Presencia en redes sociales

+970

seguidores en ambas redes



+110

publicaciones en cada red

+8.8k
de interacción total



Onboarding AC

Damos la bienvenida a nuestros nuevos colaboradores en su hogar, a través de una **tarjeta y detalle** para ellos y sus familias.

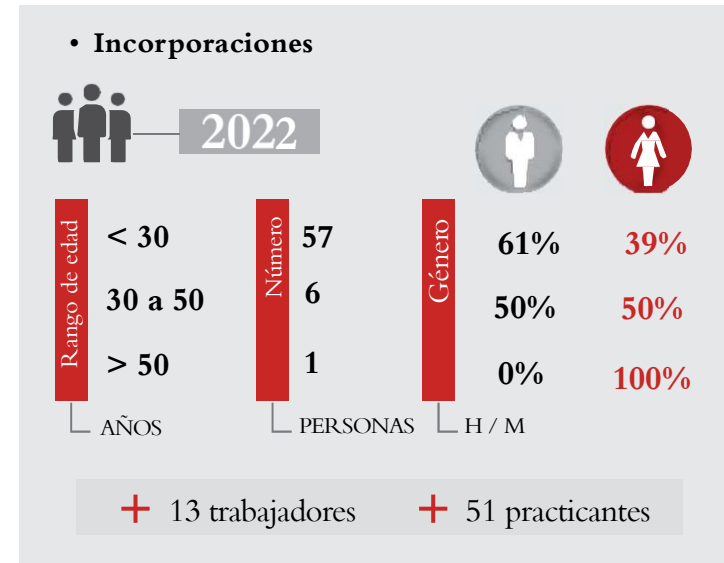
El primer día, los recibimos con una **inducción** (en vivo, presenciales o virtuales) con la finalidad de transmitirles quiénes somos, qué hacemos y cómo trabajamos. En estas participan representantes de los diferentes equipos.

Como parte de la inducción general, todos los colaboradores nuevos, tienen una reunión con el presidente ejecutivo para, además de darles la bienvenida, explicarles los objetivos de la firma y lo que esperamos de ellos.

También hay una inducción específica del área en la que trabajará el colaborador.

Las inducciones son distintas para el personal *senior*, administrativo, Jóvenes Talentos (practicantes) y Talento *junior* (analistas/consultores, analista/consultores senior y asociados).

Al término del 2022 nuestro equipo estaba conformado por 164 colaboradores (incluidos los miembros del Directorio).



Durante mi experiencia, he tenido algunos ‘primeros días de trabajo’, pero AC superó todas mis expectativas. Pequeños grandes detalles desde incluso antes del primer día me hicieron sentir más que feliz, valorada y esperada.



Erika
Gerente de Marketing

Desarrollo profesional

Capacitaciones

Nuestros **planes de capacitación** buscan favorecer el desarrollo del potencial de los colaboradores de acuerdo con su línea de carrera. Consideran las propuestas de los colaboradores y tiene dos niveles: general y específico por área.

- **Plan General:** Contiene temas comunes a todas las áreas de la organización. Los temas y contenidos son a la medida y definidos de manera participativa entre todas las áreas y de acuerdo con las necesidades de los colaboradores. Se dictan en nuestras oficinas, para comodidad de los participantes.
- **Planes específicos por áreas:** Los temas específicos de cada área son definidos con la participación de los mismos colaboradores y aprobadas por el socio o gerente del área.

Existe la posibilidad de acceder a **financiamiento total o parcial por parte de la empresa**, así como **licencias** para cursos o talleres específicos.

+1050 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.

+75%
trabajadores
evaluados

+90%
practicantes
evaluados

Línea de carrera y promociones

Responde a los requerimientos de la firma y necesidades de los colaboradores.

34 promociones
en el 2022

He participado en distintos proyectos en donde además de tener exposición ante clientes, desarrollé habilidades clave para el ámbito profesional y personal, en un ambiente retador, pero de excelente clima laboral. Empecé como practicante, luego consultor *junior* y ahora soy consultor.



Vlado
Consultor de CN

Clima laboral y cultura

El clima organizacional y nuestra cultura se constituyen en activos fundamentales para atraer y retener talento.

Seguimos el modelo de Great Place To Work Institute®



En el 2022, obtuvimos la certificación Great Place To Work, por ofrecer una experiencia de trabajo de estándares mundiales a nuestros colaboradores.

Lo que más me gusta de **APOYO Consultoría** es el trato horizontal entre los trabajadores. La comunicación y buen trato de los jefes, donde sientes que no eres un trabajador más, sino parte de un equipo fuerte, cálido y humano.



Dafne
Asistente de gerencia

Programa de beneficios #ACBien



Tiene el objetivo fomentar el bienestar de nuestro equipo.

Flexibilidad

- **Licencia APOYO Home Office:** nuestros colaboradores pueden trabajar remotamente hasta 30 días al año.
- Dos **medios días libres** al año.
- **Permisos.**
- **Horario de verano.**

Bienestar

- **Nutricionista.**
- Línea de **soporte emocional.**
- **Seguro de vida ley** desde el primer día.
- **Chequeo médico preventivo.**
- **EPS** para parejas de la **Comunidad LGBTIQ+.**

Maternidad y paternidad

- Licencia de **paternidad extendida** (30 días calendario).
- Licencia de **adopción extendida** (30 días calendario).
- **Vacaciones a tiempo parcial, horario flexible o comprimido, teletrabajo especial.**

Aprendizaje

- **Pasajes ida y vuelta para que practicantes que estudian fuera de Lima** hagan parte de su pasantía presencial.
- **Retransmisiones SAE.**
- **AC Talks.**

Integración

- **Happy Hours:** After Office mensuales organizados por las áreas.
- **Engreimientos** y celebraciones de **cumpleaños:** Periódicamente organizamos un compartir.
- **Evento de integración.**

Descuentos

En diversas categorías:

- **Viajes**
- **Bienestar**
- **Teatro**
- **Aprendizaje**
- **Restaurantes**
- **iY más!**

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)
- ✓ AC Talks
- ✓ IntrACnet, correo y chat corporativo
- ✓ Inducciones corporativas y de área al personal nuevo
- ✓ Estudios de clima laboral
- ✓ Comité de clima
- ✓ Buzón de sugerencias

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 2022, se realizaron diversas actividades de integración:

- ✓ Cafecitos previos y Engreimientos
- ✓ *Happy Hours*
- ✓ Evento de integración



Implementamos el espacio "Break Time!" para que nuestros colaboradores tomen un pequeño *descanso* y "rompan la rutina" ya sea con una corta actividad lúdica o lectura. También pusimos a su disposición un **Book Swap** (intercambio de libros).



Nuestros Jóvenes Talentos demostraron su creatividad y capacidad de trabajo en equipo en la primera Ideathon AC. Cuatro equipos trabajaron en propuestas para mejorar la atracción del talento *top* a nivel *junior* en AC a través de metodologías ágiles, acompañados de expertos y Mentores AC, para luego presentarlas a la alta gerencia.



Proceso de ceses

Cada colaborador que deja nuestra firma pasa por una entrevista de salida con la gerenta de Talento o presidente ejecutivo, según la posición, para conocer los detalles de su experiencia, oportunidades de mejora y cualquier *feedback* que desee compartir sobre su tiempo de trabajo con nosotros.

De acuerdo con los valores y principios de nuestro **Código de Ética**, buscamos asegurar que todas las desvinculaciones se realicen con total respeto a la persona.

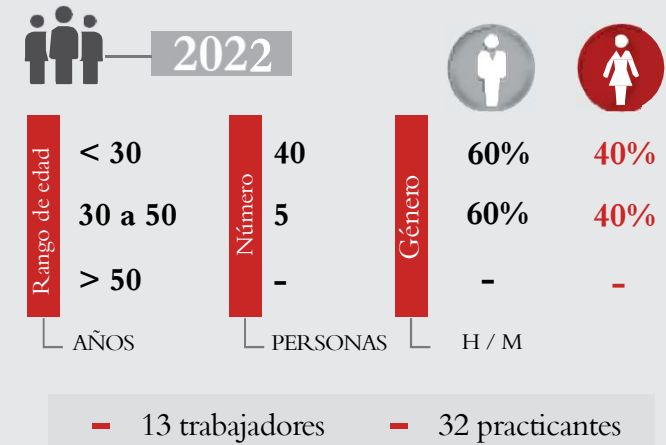
Reconocemos el esfuerzo de nuestros colaboradores cuando nos dejan para emprender nuevos retos. Como parte de ello, les entregamos un presente tradicional de la firma y un agradecimiento público interno.

Entrega de la cajita AC



“Muchas gracias, Diana, por tus aportes, compromiso y empeño durante este tiempo trabajando juntos. Tu capacidad de mirar y atender cada detalle de los proyectos ha contribuido a que la calidad de nuestros productos sea óptima. ¡Éxitos en tus próximos retos profesionales!”

• Ceses



4.2

Seguridad y salud en el trabajo

GRI 403-1

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

Contamos con el **Sistema de Gestión de SST** que contiene nuestra **Política de SST, Reglamento Interno de SST, Programa anual de SST y la matriz de riesgos e Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC)**.

Durante el 2022, actualizamos nuestro *Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19* según la normativa vigente.

A inicios de año, debido al alza en los contagios por el COVID-19, suspendimos la obligatoriedad del trabajo presencial con el objetivo de resguardar la salud y seguridad de nuestros colaboradores. Posteriormente, retomamos nuestra modalidad de trabajo híbrida.



La seguridad física del ambiente en el que nuestros colaboradores desarrollan sus labores es uno de los aspectos que más valoran de trabajar en nuestra firma.

- Estudio de clima laboral Great Place to Work 2022 (97% T2B).

En **APOYO Consultoría** se toma la debida importancia en los temas de Salud y Seguridad. Permanentemente se envían comunicaciones internas para promover nuestro bienestar.



Claudia
Asistente de presidencia





AC Bienestar

GRI 403-4, 403-6

A mediados del 2022, retomamos los aforos en nuestras oficinas en su totalidad y continuamos con los protocolos de prevención frente al COVID-19, así como con el soporte de nuestro médico ocupacional para garantizar la salud de nuestros colaboradores.

Continuamos brindando **beneficios de flexibilidad** para el trabajo híbrido como la **Licencia APOYO Home Office, financiamiento** de accesorios de cómputo y sillas ergonómicas para la casa y facilidad para practicantes que estudian fuera de Lima de hacer **trabajo totalmente remoto**.

Trabajamos para dar facilidades y en concientizar a nuestros colaboradores sobre diversos temas para **promover su salud y seguridad**. Realizamos una campaña de vacunación contra la influenza en nuestras oficinas, para nuestros colaboradores y familiares.

Además, tuvimos diversas **capacitaciones** sobre ergonomía, prevención del hostigamiento sexual laboral, lactancia materna y gestión de la incertidumbre en tiempos difíciles a cargo de especialistas en estos temas.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Objetivo de Desarrollo Sostenible

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.



Programa AC Bienestar



Asesorías nutricionales personalizadas



Línea de soporte emocional



Charlas sobre salud mental



Campañas de ergonomía y pausas activas

Comité SST

Mantenemos nuestro comité de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), constituido por representantes de la empresa y trabajadores, con las siguientes 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.

4.3

Diversidad e inclusión

GRI 405-1

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.

Búsqueda de talento diverso

- ✓ **Continuamos con procesos de selección inclusivos** (CV semiciegos, grupos de entrevistadores paritarios, uso de guías de entrevistas, 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 para practicantes que estudian fuera de Lima** de dos pasajes ida y vuelta para practicar presencialmente y así conocer nuestras oficinas y a su equipo en persona.

Al practicar de modo presencial, conocí también a personas con las que no tenía que trabajar directamente y aprendí sobre lo ellos hacían. Me sirvió mucho para cumplir con los encargos que me fueron asignando.



Pedro
Analista (expracticante) de AC Capitales

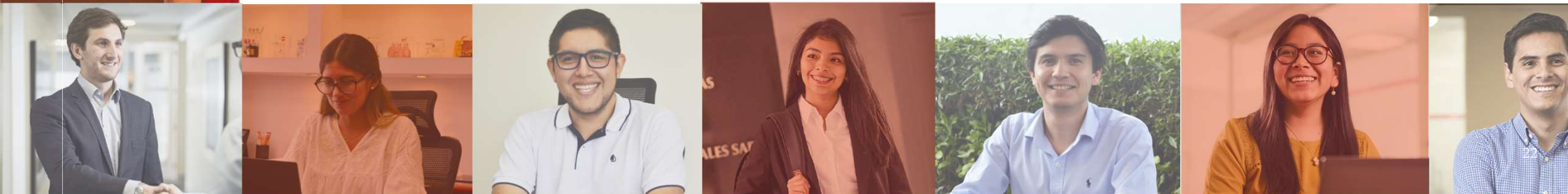
Iniciativas de aprendizaje y reflexión

- ✓ **Conversatorios D+I:** Tuvimos cinco conversatorios en los que tratamos temas de brecha de género, inclusión de la comunidad LGBTQI+ y diversidad de talento.
- ✓ **Capacitaciones para líderes y Comité D+I:** Realizamos tres capacitaciones. Entre los temas se aprendió sobre sesgos inconscientes, liderazgo inclusivo con enfoque LGBTQI+ y sensibilización especial para el Comité D+I.
- ✓ **Píldoras D+I:** Difundimos periódicamente contenido para invitar a la reflexión y aprendizaje sobre temas D+I.

Beneficios en acción

7 practicantes de diversas ciudades del Perú viajaron a Lima para hacer parte de sus prácticas en modo presencial

3 papás utilizaron la licencia de paternidad extendida



Nos medimos para mejorar

Personal por nivel y género

Nivel			
<i>Posiciones senior</i>			
Director/a, socio/a, gerente/a	19	14	5
Director/a de proyectos, asociado/a senior, jefe/a	21	14	7
Asociado/a, analista o consultor/a senior, analista o consultor/a	71	32	39
Administrativo	19	6	13
Practicante	34	23	11
Total	164	89	75

Personal por edad y género

Rango de edad	Número	Género	
AÑOS	PERSONAS	H/M	
< 30	98	57%	43%
30 a 50	47	49%	51%
> 50	19	53%	47%

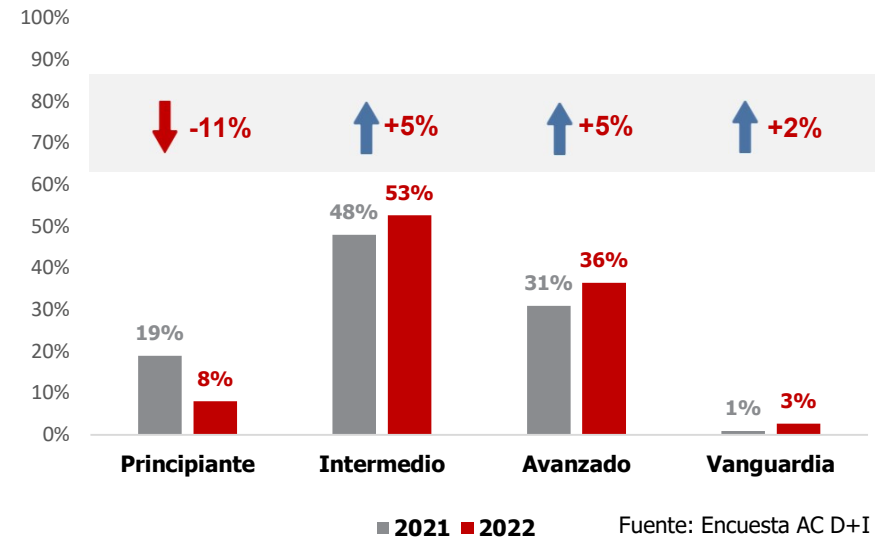
5 IGUALDAD DE GÉNERO



Objetivo de Desarrollo Sostenible

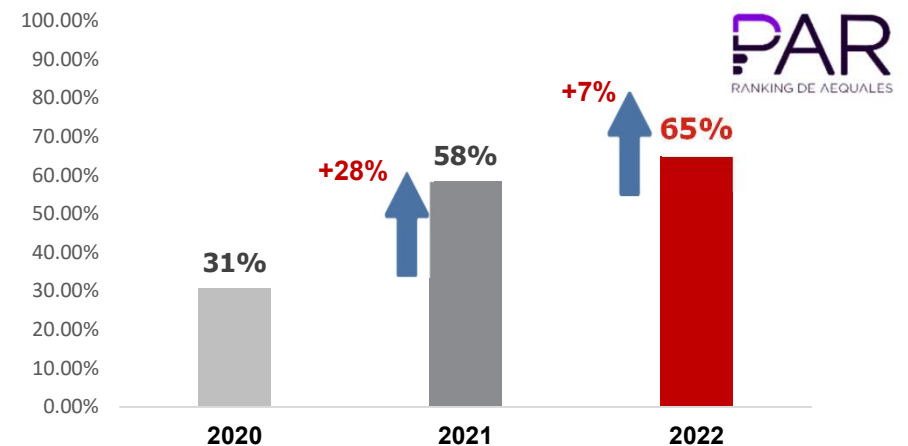
5.1 y 5.5 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres, asegurando su participación plena y efectiva y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.

Mejora en la percepción del avance D+I en AC



Mejoras en el Ranking PAR

En el 2022, nos encontramos **13% por encima** del promedio.



5.1

Nuestro Rol Faro

GRI 203-2

En línea con nuestro propósito de ser un faro valioso de información para la mejor toma de decisiones estratégicas, institucionales y empresariales, participamos activamente en el debate de las ideas y las políticas públicas.

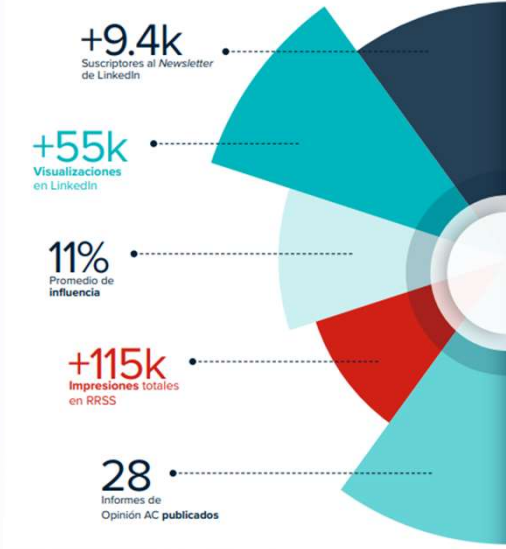
Opinión AC

Las notas de opinión analizan temas de actualidad nacional y plantean recomendaciones. Su objetivo es aportar a la discusión y debate de políticas públicas del país a través de un análisis, objetivo y oportuno.

Las notas se publican quincenalmente y se difunden a través de nuestra página web, redes sociales, correo y Whatsapp.

24 Notas Opinión AC publicadas

Ocho propuestas formuladas en informes de Opinión AC tuvieron impacto en el panorama nacional y fueron implementadas



Mesas Redondas – El Perú del siglo XXI

Son espacios de discusión técnica basada en evidencia, convocados y desarrollados por El Comercio y **APOYO Consultoría**, con el fin de contribuir al diagnóstico de situaciones relevantes para el entorno de negocios y el desarrollo del país, así como al debate de soluciones realistas y ejecutables.

En el 2022, tuvimos cuatro ediciones transmitidas con más de 13,000 impresiones en redes.

Como empresa socialmente responsable, nos satisface compartir nuestra experiencia y *expertise* a través de un rol activo en el planteamiento de propuestas de políticas públicas y en la discusión de temas que sean relevantes para el desarrollo del país.



Gianfranco
Presidente ejecutivo

5.2

Nuestra huella de carbono

GRI 305 - 1 y 2

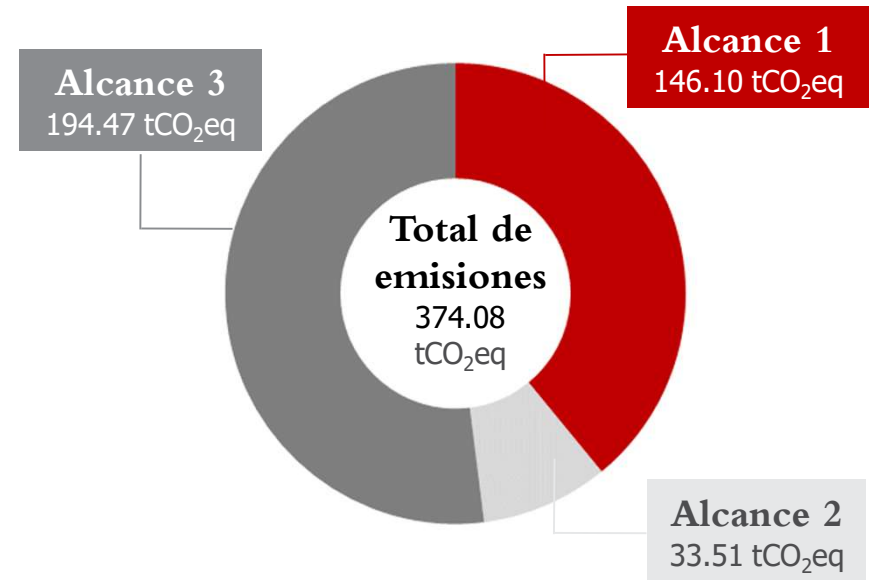
En **APOYO Consultoría** nos preocupamos por reducir nuestro impacto ambiental, a través de una serie de acciones, entre las cuales se encuentra la cuantificación de la huella de carbono.

Primero lo hicimos de forma independiente, con iniciativas internas. En el 2022, decidimos hacer nuestra primera medición formal con asesores externos, para los años 2019 y 2022, lo cual constituye nuestra línea de base para medir el impacto de las acciones futuras.



Objetivo de Desarrollo Sostenible

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana



Alcance 1. Emisiones directas de GEI

Considera las emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) que provienen de fuentes que son controladas por la empresa (p.ej. refrigerantes de aires acondicionados y extintores).

Alcance 2. Emisiones indirectas de GEI por electricidad

Son las emisiones generadas por la electricidad comprada, que es consumida, principalmente, por los equipos de cómputo, iluminación y aires acondicionado en las oficinas.

Alcance 3. Otras emisiones indirectas de GEI

Actividades relacionadas con el transporte de colaboradores, activos fijos, consumibles.

5.3

Voluntariado corporativo

GRI 413-1

Otros compromisos de la firma y sus colaboradores, que buscan impactar positivamente en la sociedad.



Apoyamos a la asociación Kantaya, dedicada a reforzar la educación de niños de escasos recursos e inspirarlos a convertirse en mejores personas.



Realizamos una campaña anual de donación de sangre por parte de nuestros colaboradores y familiares en nuestras oficinas. En el 2022, colaboramos con el tratamiento de 42 pacientes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.



Organizamos una caminata profunda para ganarle al cáncer de mama. Lo recolectado fue donado a La Liga Contra el Cáncer para ayudar a que más de 25 mujeres accedan despistajes gratuitos.



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
102-12	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

Contenidos temáticos		
Económicos		
Impactos económicos indirectos - GRI 203		Secc.
203-2	Impactos económicos 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)	5
305-2	Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	5
Cumplimiento ambiental - GRI 307		
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa Ambiental	Nota 1
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: No se han reportado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.

APOYO Consultoría

Av. Armendáriz 424 Lima 15074, Perú.

+51 213-1120

contacto@apoyoconsultoria.com

www.apoyoconsultoria.com



**APOYO
CONSULTORIA**

