

Reporte de sostenibilidad

2021



AC
CAPITALES

1.

Información general

1.1 Mensaje del CEO	3
1.2 El reporte	4
1.3 Nosotros	6

2.

Gobierno corporativo

2.1 Ética e integridad	10
2.2 Gobernanza	12

3.

Inversión responsable

3.1 Valores ASG	13
3.2 Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS)	15
3.3 Sistema Integrado de Compliance (SIC)	16
3.4 Proceso de inversión	19

4.

Talento

4.1 Capital humano	22
4.2 Gestión del talento	23
4.3 Clima laboral y beneficios	24
4.4 Seguridad y salud en el trabajo	25
4.5 Diversidad e inclusión	27

5.

Contenido GRI

5.1 Tabla resumen	29
-------------------	----

CONTENIDO

1.1

Mensaje del CEO

GRI 102-14

“

AC Capitaes está comprometido con promover inversiones responsables y sostenibles de largo plazo, con efectos positivos para el ambiente y las partes interesadas.

”



Lizardo Miranda
Gerente general, socio
y director.

Desde nuestros inicios en el 2002, en **AC Capitaes** hacemos lo que mejor sabemos hacer: nos enfocamos en construir una plataforma de gestión de capital de largo plazo, rentable y sostenible, en activos reales inmobiliarios y de infraestructura.

Como **AC Capitaes**, aspiramos a cumplir un papel relevante en la tarea de incentivar y promover, en el sector privado, la inversión responsable. Nos referimos a la adopción de las mejores prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) aplicables a las empresas y los activos en los que invertimos.

Creemos firmemente que integrar las variables ASG a nuestro proceso de inversión y de toma de decisiones es esencial para generar un valor de largo plazo, mediante inversiones que no solo impacten en el desempeño de los activos –generando retornos predecibles–, sino que también produzcan efectos positivos para el medioambiente y las personas. Asimismo, buscamos identificar aquellas acciones que contribuyan al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, para gestionarlos, fortalecer su ejecución y obtener mejores resultados.

Reconocemos la importancia de la Década de la Acción por los ODS de la Agenda 2030, a la cual nos sumamos, y en este 2021 la tomamos como pauta adicional para elaborar nuestro primer reporte de sostenibilidad.

Agradecemos a los diferentes grupos de interés externos que nos ayudaron a elaborar este primer reporte aportando su visión y sus críticas constructivas sobre nuestra gestión. También agradecemos –de manera muy especial– a nuestros colaboradores, por complementar dicha visión y por haber hecho posibles todas las actividades que acá presentamos.

Esperamos que este reporte sea de su interés.

1.2

El reporte

GRI 102-50, 102-54

Nos complace presentar nuestro primer Reporte de sostenibilidad de **AC Capitaes**, que comprende el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2021.

Mediante este reporte, buscamos informar públicamente cuál ha sido nuestro desempeño en temas económicos, ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo. Y, asimismo, cómo se han integrado estos temas en el centro de nuestro negocio.

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



Grupos de interés

GRI 102-42, 102-43, 102-44, 102-47

El proceso para determinar los temas materiales del Reporte contó con la participación de representantes de nuestros principales grupos de interés internos y externos.

Además, para identificar los temas relevantes para **AC Capitales**, se tomaron en cuenta nuestros valores, políticas, requerimientos legales nacionales e internacionales, así como las tendencias y los retos de sostenibilidad para el sector financiero.

Los pasos que se siguieron en este proceso fueron los siguientes:



1

Definir grupos de interés

Los grupos de interés fueron tanto internos como externos, relevantes para el ámbito ambiental, social y económico con el que se vincula **AC Capitales**.



2

Realizar entrevistas virtuales

Se entrevistó a los integrantes de la Gerencia, trabajadores, miembros de comité, inversionistas nacionales y extranjeros, y representantes de asociaciones del sector financiero.



3

Identificar temas relevantes

En total, los *stakeholders* identificaron 15 temas relevantes.



4

Priorizar temas materiales

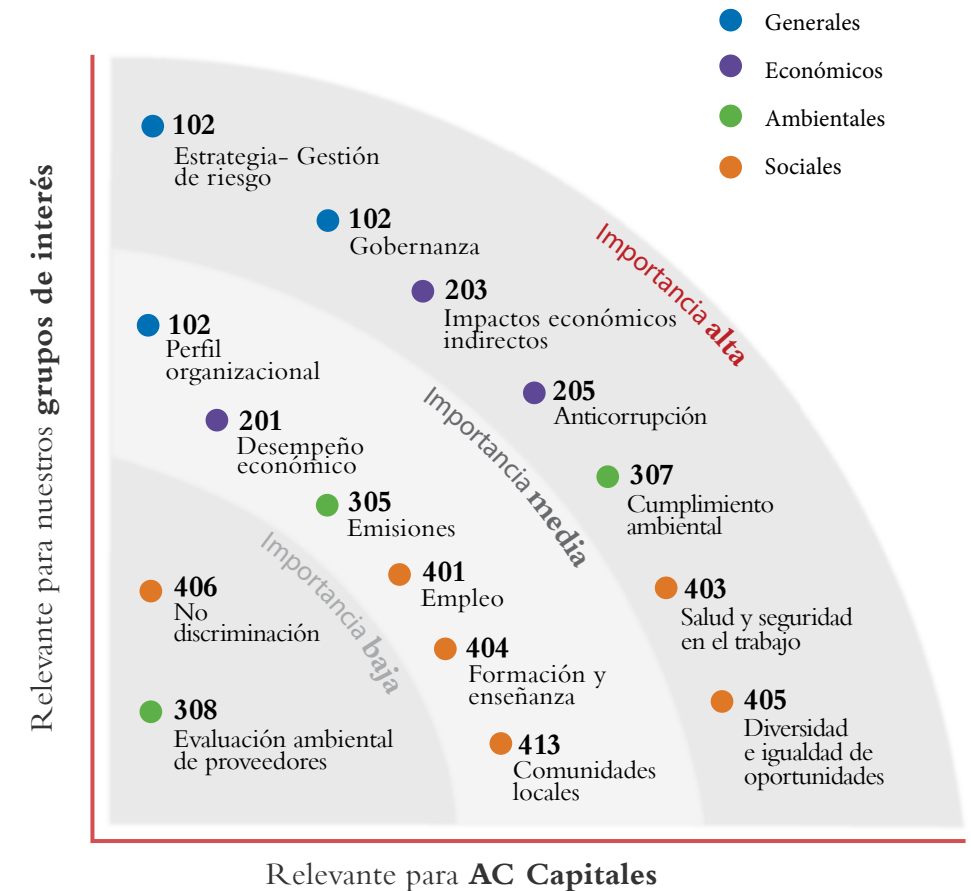
Priorizamos los temas considerando la importancia de cada uno tanto para los grupos de interés como para nuestras operaciones.

Temas materiales

La matriz de materialidad, agrupa los temas en niveles de importancia, baja, media y alta.

Los temas que reportaremos como obligatorios en el presente informe, son los de nivel alto. Adicionalmente, para los temas de importancia media hemos desarrollado contenidos sobre su enfoque de gestión actual.

Aspiramos abordar el resto de temas en los próximos reportes, validando su vigencia y relevancia.



1.3

Nosotros

GRI 102-1, 102-2, 102-6

AC Capitales es una de las principales administradoras de fondos de inversión en el Perú, subsidiaria de **APOYO Consultoría**.

Nuestra visión es construir una plataforma de gestión de capital de largo plazo, rentable y sostenible, en activos inmobiliarios y de infraestructura reales. Basamos esta meta en la confianza que inspira nuestra reputación, el talento y profesionalismo de nuestro equipo, y nuestro profundo conocimiento de los mercados en los que operamos.

Fuimos el primer gestor peruano en ejecutar el ciclo completo de un fondo de inversión. Hemos gestionado activos por más de 600 millones de dólares.

Hasta la fecha, podemos exhibir los siguientes logros:

9 fondos administrados

17 años de experiencia en equipo

+US\$510 millones devueltos a los inversionistas

US\$630 millones de capital comprometido

+40 salidas ejecutadas

+60 inversiones realizadas

Inmobiliario

GRI 102-2

Somos el gestor de fondos con mayor experiencia en inversiones del sector inmobiliario en el Perú, tales como rentas inmobiliarias a mediano y largo plazo, y desarrollo inmobiliario para la venta.

+40 inversiones
realizadas

+US\$260
millones en
salidas ejecutadas

+3,200
unidades inmobiliarias
vendidas en nuestros
proyectos

2.4x
es el **múltiplo** de
valor del **portafolio**
administrado

Administración de
150,000 m²
alquilados y gestionados



Infraestructura

GRI 102-2, 203-1

Invertimos en empresas que ofrecen servicios esenciales en los sectores de energía, transporte, agua y saneamiento, infraestructura social y actividades relacionadas.

Las empresas en las que hemos invertido:



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

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

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



Nuestro enfoque de sostenibilidad en infraestructura se basa en seguir apostando por inversiones que generen impacto. Además, priorizamos aquellas que contribuyan al logro de los ODS, entre los que destacamos:



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

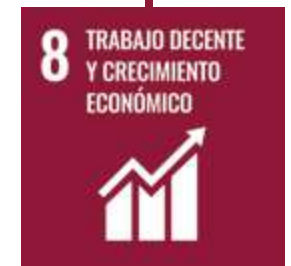
El **ODS 6**, pues ampliamos el acceso al agua potable y el saneamiento. Y los **ODS 7** y **ODS 13**, que buscan garantizar la energía asequible, moderna y baja en emisiones de carbono.



Los **ODS 3** y **ODS 4**, mediante el desarrollo u operación de infraestructura social.



Por medio de nuestro portafolio, buscamos contribuir al crecimiento económico y el empleo decente. Así, promovemos la igualdad de oportunidades, en línea con los **ODS 5** y **ODS 8**.



Afiliación de asociaciones

GRI 102-13

AC Capitaless busca mantener buenas relaciones con diversas organizaciones externas que contribuyen al desarrollo de la firma, de nuestros colaboradores y del país. En este marco, durante el 2021 la firma participó en las siguientes asociaciones:

Asociación de Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión



AC Capitaless es miembro del gremio, y Lizardo Miranda, nuestro CEO, forma parte del Directorio. La misión de **ASAFI** es fomentar el desarrollo de la industria de fondos de inversión. A su vez, representa a las sociedades administradoras de fondos de inversión (**SAFI**) frente a instituciones como la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), la Superintendencia de Banca y Seguros del Perú (SBS), la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat), entre otras.

Programa de Inversión Responsable



En enero del 2020, nos sumamos como miembros del PIR y desde entonces participamos activamente en sus diferentes líneas. El PIR es una asociación de actores financieros que promueve la inversión responsable y sostenible en el Perú y la región, impulsando la integración de las variables ASG.

Red de Desarrollo Profesional



Brindamos oportunidades de prácticas profesionales a sus integrantes desde el 2017. Esta organización identifica, potencia y acompaña a estudiantes talentosos, que cursan los últimos ciclos en universidades de diferentes ciudades del Perú, para que sean igual de competitivos que los estudiantes de universidades de Lima.

Club Great Place To Work



Formamos parte de este espacio al que habitualmente acuden los líderes de la gestión del talento humano para compartir sus mejores prácticas.

Empresarios por la Integridad



Felipe Ortiz de Zevallos, fundador de APOYO y Director de **AC Capitaless**, y Gianfranco Castagnola, presidente ejecutivo de **APOYO Consultoría** y Presidente del directorio de **AC Capitaless**, 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.

Women in Finance



Jenny Esaine, directora de inversiones de **AC Capitaless**, forma parte del Programa de Mentoras 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.

Líderes por la Equidad



Gianfranco Castagnola, presidente del directorio, 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.

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.

2.1

Ética e integridad

GRI 102-16, 102-17

“

La ética constituye el equivalente del sistema inmunológico que garantiza la robustez sostenible de cualquier institución.

”

CADE Ejecutivos 2020

Felipe Ortiz de Zevallos

Director de AC Capitales,
presidente y fundador
de **APOYO**

Desde hace 20 años, **AC Capitales** se rige por los compromisos de nuestro Código de ética del **APOYO Consultoría**, del que somos parte.

- 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.

Canales éticos

GRI 102-16, 102-17

Contamos con dos medios que nos permiten seguir el cumplimiento de nuestras políticas y conducta ética.

Para nuestros colaboradores

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.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



ODS 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

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

Para todas nuestras partes interesadas

Mediante nuestra página web, ponemos a disposición pública un canal ético para que, quien considere necesario hacerlo, reporte –de manera anónima– conductas cuestionables, o incumplimiento de políticas o regulaciones.

¿Quién puede reportar?

• Inversionistas • Coinversionistas • Contrapartes • Colaboradores • Proveedores



¿Quién atenderá los reportes?



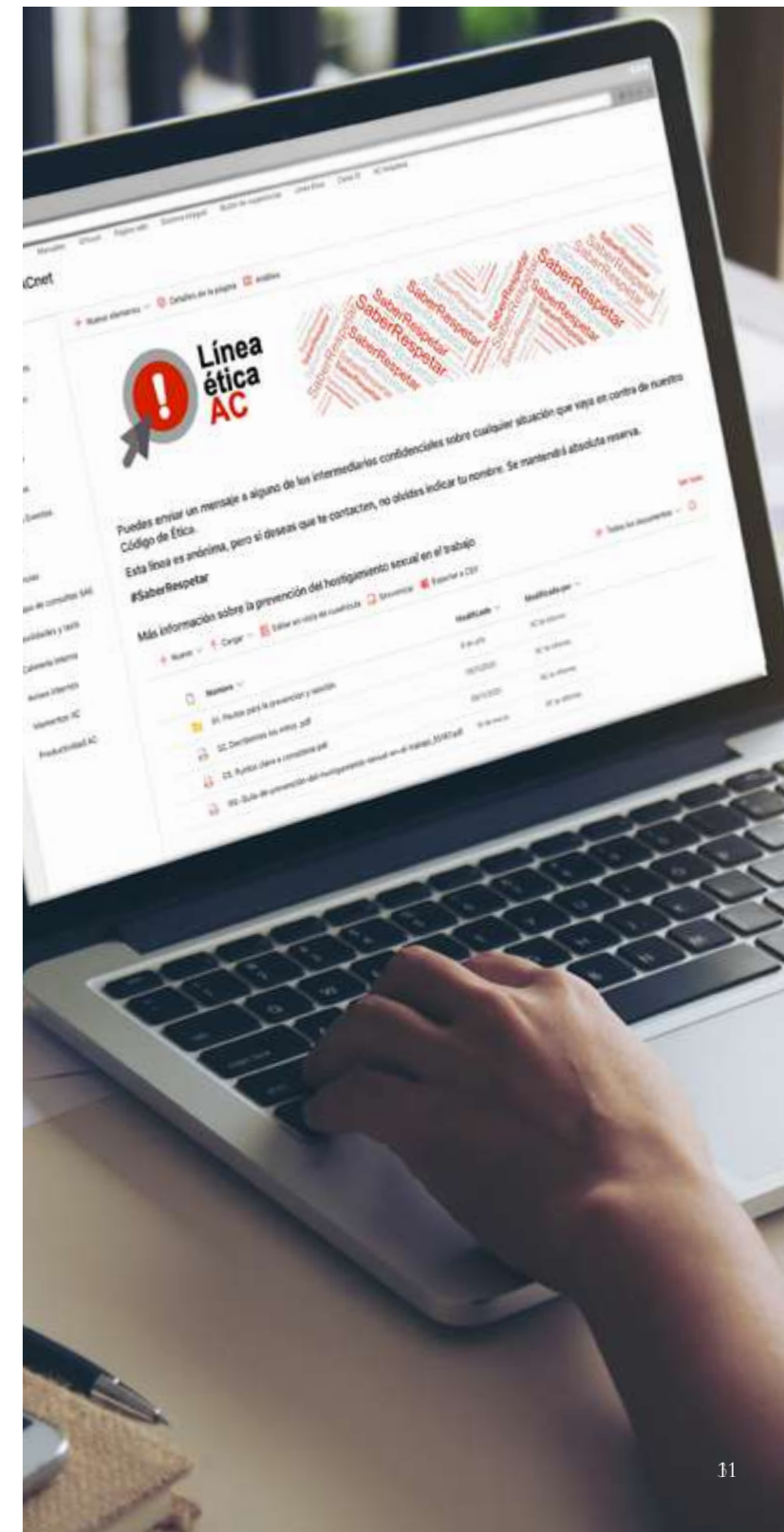
Encargado de prevención

Canales de atención:

+51 213-1120

anexo 221

canal.etico@accapitales.com



2.2

Gobernanza

GRI 102-18, 102-22

En el ámbito de gobierno corporativo, en **AC Capitaes** hemos definido tres niveles de órganos especiales:

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 elegir a los directores, fijar sus remuneraciones, designar auditores externos y resolver los asuntos en los que, según la ley o los estatutos, se disponga su intervención.

Directorio

Órgano colegiado y elegido por la Junta General. Los directores responden –ilimitada y solidariamente– ante la sociedad, los accionistas y los terceros en caso de que sus acuerdos causaran daños o perjuicios, o realizaran actos contrarios a la ley o al estatuto, o actuaran con dolo, abuso de facultades o negligencia grave. Es responsabilidad del Directorio el cumplimiento de los acuerdos de la Junta General de Accionistas, así como velar por la buena marcha de la empresa.

Comité de Riesgos

Órgano constituido por tres miembros del Directorio. Su responsabilidad principal consiste en velar por la implementación y mejora del Sistema de Gestión Integral de Riesgo, de acuerdo con las disposiciones indicadas por la SMV.



3.1

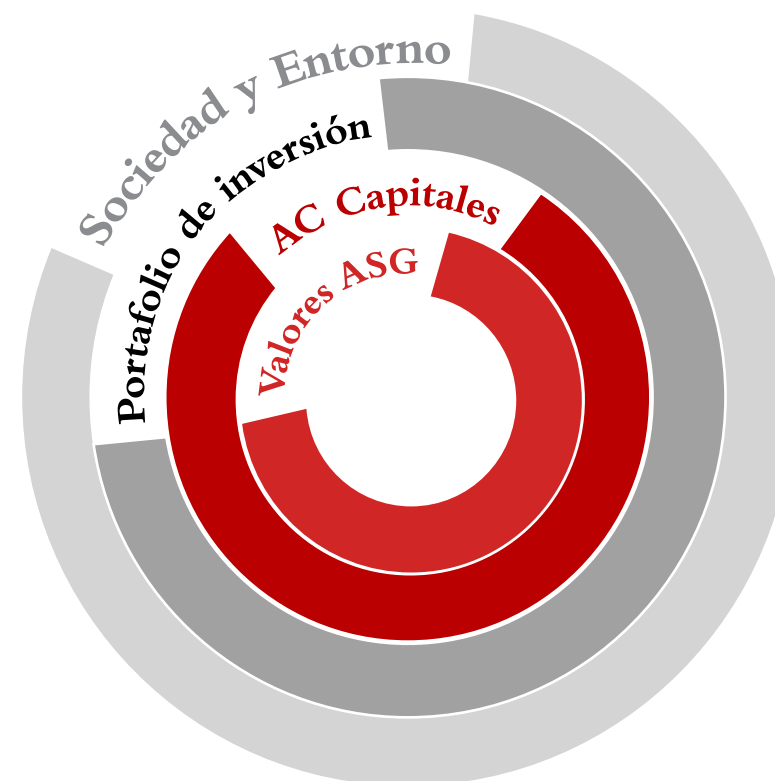
Valores ASG

GRI 102-16

AC Capitales ha adoptado los siguientes valores como pilares de sus inversiones y código de negocios:

1. Actuar ética y profesionalmente en todos los negocios.
2. Cumplir con las leyes, regulaciones, normas del desempeño ambiental y social de la Corporación Financiera Internacional (CFI); las guías sobre medioambiente, salud y seguridad del Grupo del Banco Mundial; y los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
3. **Promover inversiones responsables y sostenibles de largo plazo, con efectos positivos para el ambiente y las partes interesadas.**
4. Expresar veracidad en el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Comprometerse con el desarrollo de las áreas de influencia en las cuales realizamos nuestro negocio.
6. No invertir en proyectos o compañías involucrados o que participen en actividades definidas en nuestra Lista de exclusión.
7. No tolerar ningún tipo de discriminación por raza, género, religión, edad o cualquier otro motivo.

Como inversionistas activos, incentivamos y promovemos la adopción de nuestros valores ASG en los activos del sector privado en los que participamos. De esta manera, buscamos trascender nuestro ámbito específico de acción, interviniendo con impactos positivos en la sociedad y el entorno.



Enfoque de inversión responsable

GRI 102-15

Aplicamos tres enfoques de inversión responsable para la gestión de activos:



Enfoque de exclusión

Mediante nuestra política ASG, nos comprometemos a **no invertir en proyectos o compañías relacionadas con las actividades de nuestra Lista de exclusión.**



Enfoque de gestión de riesgos y oportunidades

Con la implementación del Sistema de Gestión Ambiental y Social (**SGAS**) y el Sistema Integrado de Compliance (**SIC**), identificamos, evaluamos, verificamos y monitoreamos los riesgos y oportunidades ASG de nuestros portafolios de inversión. De este modo, **las variables ASG se convierten en insumos para la toma de decisiones.**

Enfoque de impacto

Incentivamos y promovemos la adopción de buenas prácticas ASG en los activos que invertimos; con este fin, **tomamos los ODS de las Naciones Unidas como marco de referencia** para identificar, medir y divulgar nuestra contribución al desarrollo sostenible.

3.2

Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS)

GRI 102-15, 307-1

Nuestro SGAS se basa en los valores ASG de **AC Capitales** y consta de seis elementos:



La gestión de riesgos y oportunidades ambiental y social (A&S) aborda los siguientes temas claves:

- Uso eficiente de los recursos
- Prevención de la contaminación
- Preservación de la biodiversidad y los ecosistemas
- Cambio climático y economías baja en carbono
- Respeto por las comunidades y sus costumbres
- Buenas condiciones laborales y de seguridad y salud
- Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades



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



3.3

Sistema Integrado de Compliance (SIC)

GRI 102-17, 205-2

Alineado con la normativa vigente y las buenas prácticas del sector financiero, hemos desarrollado el SIC de **AC Capitales**, 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 procesos y fondos administrados.

Los instrumentos de gestión del SIC incluyen:

- Manual de MPD
- Manual del SPLAFT
- Código de conducta
- Política de *compliance*
- Política de regalos y atenciones
- Política de donaciones
- Política para la atención de inspecciones
- Política para la contratación de personal
- Política de interacción con funcionarios públicos
- Manual de *compliance* de fondos de infraestructura



Gestión de riesgo

Mediante la aplicación de nuestra metodología, hemos identificado que nuestro principal riesgo reside en que, en cualquier frente de exposición, nos vinculemos o mantengamos relaciones con terceros involucrados en prácticas ilícitas.

Con el objetivo de mitigar el nivel de exposición al riesgo de corrupción, se ejecuta el proceso de debida diligencia antes y durante el vínculo.



Como resultado del nivel de riesgo obtenido de la debida diligencia en cada frente de exposición, hemos desarrollado controles para mitigarlos: preventivos, detectivos y correctivos.



Principales resultados

2021

100%
Frentes de
exposición
evaluados



• Inversionistas



• Coinversionistas



• Contrapartes



• Colaboradores



• Proveedores

- ✓ Cero casos de corrupción confirmados.
- ✓ Ningún miembro de nuestro personal involucrado en casos de corrupción.
- ✓ Cero vinculación con casos jurídicos de corrupción.



El SIC a todo nivel

GRI 205-2

Durante el
2021



100%

- Todos los miembros del Directorio han sido informados respecto a las políticas y procedimientos de *compliance*.

• 5 miembros del Directorio



100%

- Todo el personal ha sido informado sobre las políticas y procedimientos de *compliance*.
- Se realizaron talleres que abordaron específicamente estos temas, dirigidos a todas las áreas y niveles de la organización.

• 32 colaboradores



3.4

Proceso de inversión

GRI 102-15, 102-30, 102-31

Concretamos nuestro compromiso de “**Promover la inversión responsable y sostenible de largo plazo, con efectos positivos en el ambiente y partes interesadas**” integrando el **SGAS** y el **SIC** en el proceso de inversión. Ambos sistemas cumplen con la legislación aplicable del país anfitrión y los estándares internacionales.

Pre-inversión

ETAPA 1

Análisis y debida diligencia



ETAPA 2

Decisión de inversión



Post-inversión

ETAPA 3

Gestión de la inversión y monitoreo



ETAPA 4

Desinversión



Evaluación ASG paralela:

SGAS

Evaluación y debida diligencia

Acuerdos A&S

Monitoreo

Desempeño A&S

SIC

Identificación y verificación

Acuerdos compliance

Monitoreo

Identificación y verificación

El SGAS y la inversión

GRI 102-29, 102-31

Durante el 2021, el 100% de oportunidades de inversión de infraestructura fueron evaluadas en el marco del SGAS



Previo a la inversión

ETAPA 1

Análisis y debida diligencia



Evaluamos las oportunidades en tres niveles, cada uno más exhaustivo que el anterior, con el fin de cerrar las incertidumbres.

Determinar si la inversión se alinea con los valores ASG de AC Capitales

- Aplicamos la lista de exclusión.
- Identificamos *red-flags* A&S mediante fuentes secundarias y bases de datos especializadas, nacionales e internacionales.
- Identificamos de manera preliminar la contribución al cumplimiento de los ODS.

Evaluar riesgos y oportunidades A&S, y categorizar la inversión

- Evaluamos riesgos y oportunidades A&S sobre la base de la información recibida de los activos.
- Categorizamos la inversión, según su riesgo A&S, como bajo, medio, alto y muy alto.
- Definimos los términos de referencia para la DDAS según el nivel de riesgo asignado y el sector del activo.

Realizar la debida diligencia ambiental y social (DDAS) alineada con el nivel del riesgo y sector del activo

- Asignamos consultores independientes y especializados para ejecutar la DDAS.
- La DDAS comprende una etapa de gabinete y otra de campo; esta última incluye entrevistas a representantes A&S del activo y representantes claves de los trabajadores, comunidades y autoridades, así como la verificación de los controles operacionales *in situ*.
- Las actividades asociadas a brechas de cumplimiento y oportunidades se consolidan en un Plan de Acción Ambiental y Social (PAAS).

ETAPA 2

Decisión de inversión



La decisión de inversión, que toma el Comité de Inversiones, considera los resultados de la evaluación y debida diligencia A&S. El PAAS formará parte de los acuerdos A&S de la inversión y será monitoreado a lo largo de nuestro vínculo con el activo.

Posterior a la inversión

ETAPA 3

Gestión de la inversión y monitoreo



Monitoreamos el desempeño A&S de los activos, dando seguimiento a los acuerdos de inversión:

- Trabajamos de manera continua con las gerencias de los activos con el propósito de lograr la integración ambiental y social en su gestión.
- Realizamos seguimiento trimestral a los indicadores claves A&S y organizamos visitas de campo para validar la vigencia y relevancia de los temas A&S prioritarios. En los casos en que sea necesario, involucramos a expertos externos.
- Buscamos incentivar la adopción de buenas prácticas ASG aplicables al activo.

ETAPA 4

Desinversión



Para la desinversión, cada activo de nuestro portafolio contará con una carpeta de desempeño A&S, de esa forma, demostraremos el valor añadido como resultado de integrar variables ASG en la gestión del activo. Sobre la base del PAAS integraremos los desempeños anuales, los resultados de indicadores claves y los logros A&S.

El SIC y la inversión

GRI 205-1

Aplicamos nuestro SIC para mitigar posibles riesgos de corrupción antes y mientras se mantenga el vínculo con nuestras contrapartes, según las siguientes etapas:

Previo a la inversión

ETAPA 1

Análisis y debida diligencia



Identificación: Con recursos propios, nos enfocamos en la búsqueda y análisis de información mediante estas acciones:

- Búsquedas en fuentes de información especializada: listas de sanciones internacionales por la comisión de delitos relacionados con la corrupción y otros delitos conexos.
- Verificación en centrales de riesgo.
- Búsquedas de antecedentes/noticias en un navegador personalizado que cuenta con más de 490 *keywords*.

Verificación: Solicitamos información del activo para validar y complementar los resultados de la etapa previa.

En caso de que se identifiquen hallazgos tipo *red flag*, el equipo de Cumplimiento realiza un análisis intensificado y prepara un informe de recomendaciones y controles.

Por último, se establecen condiciones precedentes y subsecuentes a la decisión de inversión.

ETAPA 2

Decisión de inversión



Previamente a la toma de decisiones, sometemos a evaluación del Comité de Inversión los acuerdos de *compliance*, que pueden incluir condiciones precedentes o subsecuentes al compromiso de inversión.



Posterior a la inversión

ETAPA 3

Gestión de la inversión y monitoreo



Realizamos un monitoreo periódico para asegurar que la contraparte no se haya visto involucrada en actividades ilícitas posteriormente a la decisión de inversión.

Las actividades de monitoreo incluyen:

- Actualización del análisis de la etapa 1.
- Verificación del cumplimiento de las condiciones precedentes y subsecuentes definidas.

ETAPA 4

Desinversión



En la etapa de desinversión, evaluamos a las contrapartes con las que iniciaremos vínculos.

Con este fin, aplicamos las tareas de identificación y verificación definidas en la etapa 1.

4.1

Capital humano

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

¡Te vamos a extrañar muchísimo!

La baja en el comité de eventos virtuales y tecnologías será irreparable. Muchas gracias por todo tu esfuerzo y las ganas que siempre traías al equipo.

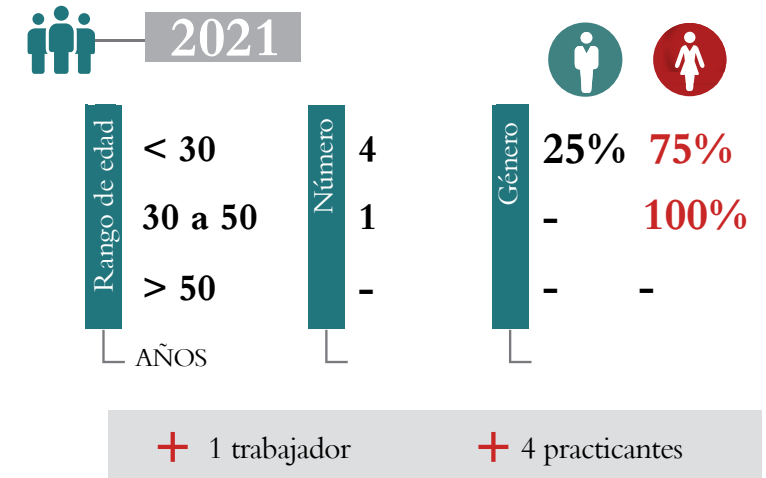
¡Estamos seguros de que tienes un gran futuro por delante! No te pierdas y recuerda que la SAFI es tu casa.

- Luz María Carrión

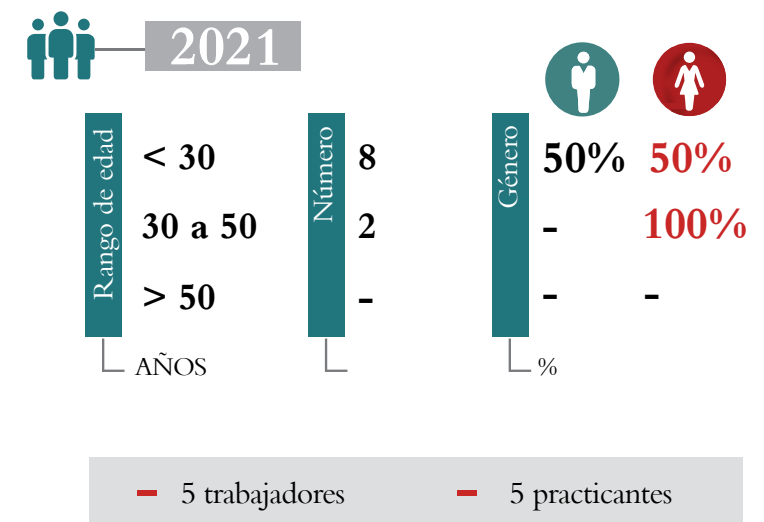


Al término del 2021 nuestro equipo estaba conformado por 32 colaboradores.

• Incorporaciones



• Ceses



4.2

Gestión del talento

GRI 401-3, 404-1, 404-3

Formación



Adicionalmente a las capacitaciones técnicas y de políticas internas, así como a los sistemas de *compliance* y de gestión ambiental y social, durante el 2021 se realizaron talleres relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, pusimos especial énfasis en capacitaciones relacionadas al cuidado de la salud física y mental, así como ergonomía en casa.

También, se realizaron los AC Talks, charlas bimensuales sobre temas relevantes del momento a cargo de reconocidos expositores que dejan un aprendizaje en nuestros colaboradores.

+350 horas de formación.

Evaluación de desempeño



Realizamos evaluaciones de desempeño periódicas, las cuales forman parte de un proceso integral y participativo, que contribuye a mejorar la calidad del trabajo diario. Esto nos permite conocer los aciertos y errores que se producen en todo espacio laboral, y plantearnos metas de mejora anual.



4.3

Clima laboral y beneficios

GRI 401-2

Estamos convencidos de que el equipo de colaboradores es el capital fundamental de **AC Capitales**, 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.



APOYO Consultoría, firma de la que somos parte, ha sido reconocida 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.

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.



4.4

Seguridad y salud en el trabajo

GRI 403-1, 403-2, 403-7

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

Mediante la gestión integral de **APOYO Consultoría**, contamos con el **Sistema de Gestión de SST**, desde el cual se despliegan los siguientes instrumentos de gestión:

Sistema de gestión de SST

Política de SST, aprobada por la Gerencia.

Reglamento interno de SST, aprobado por el Comité SST.

Programa anual de SST

Reuniones de comité, capacitaciones, difusión y talleres.

Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y controles (IPERC)

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

En el 2021 No ocurrieron accidentes laborales con lesiones ni enfermedades ocupacionales.

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.

Comité SST

GRI 403-4, 403-6, 403-7



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.

Canal DI
Diversidad
Inclusión +

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			
Posiciones senior			
-Directorio, socio/a, gerente/a	10	8	2
-Director/a de proyectos, asociado/a senior, jefe/a	5	2	3
-Asociado/a, analistas o consultor/a senior, analista o consultor/a	9	7	2
-Administrativo	4	2	2
-Practicante	4	1	3
Total	32	20	12



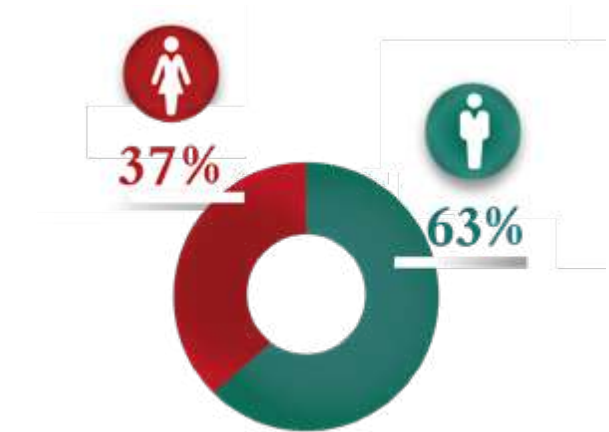
ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO

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 decisorios en la vida política, económica y pública.

Posiciones senior por género

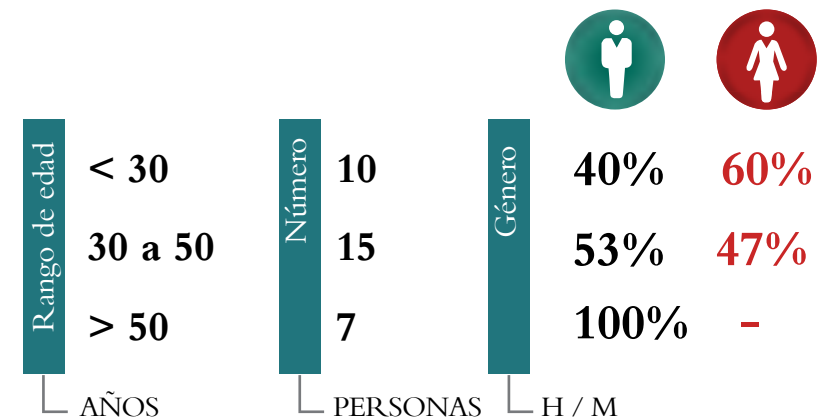


Personal total por género



Personal total por edad y género

32 personas



5.1

Tabla resumen

Temas Materiales	Sección	GRI	Pág.
Temas de importancia ALTA			
Estrategia - Gestión de Riesgo	Inversión responsable	102-15, 102-16, 102-17 102-29, 102-30, 102-31	13 al 21
Gobernanza	Gobierno corporativo	102-18, 102-22	10
Anticorrupción	Gobierno corporativo y Sistema Integrado de Compliance (SIC)	102-17, 205-1, 205-2	10, 19 al 22
Impactos económicos indirectos	Infraestructura	203-1	8
Cumplimiento ambiental	Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS)	307-1	16
Diversidad e igualdad de oportunidades	Diversidad e inclusión	405-1	27 y 28
Salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-2, 403-4, 403-6, 403-7	25 y 26
Temas de importancia MEDIA			
Perfil organizacional	Información general	102-1, 102-2, 102-6, 102-14, 102-50, 102-54, 102-42, 102-43, 102-47	3 al 8
Empleo	Talento	401-1	23
Formación y enseñanza	Talento	404-1, 404-3	24
Comunidades locales	Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS)	413-1	16

AC Capiales

Av. Armendariz 424

Lima 15074, Perú

+51 213-1120

www.accapitales.com

Lizardo Miranda

Gerente general - Socio

lmiranda@accapitales.com

Franshesca Valverde

Vicepresidenta ASG

fvalverde@accapitales.com



AC
CAPITALES