

---

**2024**

# **REPORTE DE SOSTENIBILIDAD**



# ÍNDICE

- 01.** Carta Gerente General
- 02.** Sobre Nuestro Reporte
- 03.** ¿Quiénes Somos?
- 04.** Nuestro Enfoque de Sostenibilidad
- 05.** Nuestra Gestión Económica
- 06.** Nuestra Gestión Ambiental
- 07.** Nuestra Gestión Social
- 08.** Índice GRI

# MENSAJE DE NUESTRA LÍDER

(Contenido 2-22)



Nos complace enormemente presentarles el informe de sostenibilidad de GRUPO PRO, donde destacamos nuestro compromiso con la innovación, la responsabilidad social y el crecimiento sostenible.

En nuestra búsqueda continua de reducir nuestra huella de carbono, hemos realizado un gran esfuerzo para adquirir una flota de vehículos eléctricos para nuestro servicio de delivery. Creemos firmemente que esta iniciativa es fundamental en nuestro camino hacia la sostenibilidad ambiental, y nos enorgullece liderar este cambio hacia prácticas más ecológicas en nuestra industria.

Como empresa orientada al recurso humano, nos enorgullece destacar que no solo ofrecemos empleo formal, sino que también seguimos procesos rigurosos de selección y contratación de personal. Este compromiso con la calidad y el bienestar de nuestros empleados se refleja en el hecho de que hemos podido generar empleos que sustentan a muchas familias en nuestras comunidades.

Además, nuestro crecimiento en el mercado se ha basado en nuestros sólidos valores y ética, además de la calidad excepcional de nuestros servicios y nuestro compromiso inquebrantable con cada cliente. Estamos firmemente arraigados en la idea de que la excelencia en el servicio es la clave para construir relaciones duraderas y significativas con nuestros clientes.

Mirando hacia el futuro, nos complace anunciar el lanzamiento de una nueva marca de delivery que estará basada en la responsabilidad en todos los aspectos. Este nuevo proyecto representa un paso más en nuestro compromiso continuo de innovar y liderar en la búsqueda de soluciones sostenibles en nuestra industria.

Agradecemos sinceramente su apoyo y colaboración mientras continuamos avanzando en nuestro viaje hacia la sostenibilidad y la excelencia empresarial. Esperamos que este informe no solo inspire, sino también motive a nuevas acciones y colaboraciones que nos ayuden a construir un futuro mejor y más sostenible para todos.

Atentamente,

Doris Berdichevsky Gutiérrez  
CEO GRUPO PRO



# **SOBRE NUESTRO REPORTE**

**(Contenido 2-22, 2-3, 2-4)**

En este primer reporte confeccionado por GRUPO PRO, bajo las directrices del Programa de Negocios Competitivos, impulsado por la Organización Internacional Global Reporting Initiative (GRI), con el objetivo de incentivar la transparencia de información global mediante la realización de Reportes de sostenibilidad.

Bajo la guía de la GRI, exploraremos cómo hemos integrado prácticas de sostenibilidad en nuestra operación, y cómo estas acciones han contribuido a fortalecer nuestra posición en el mercado y a promover un crecimiento empresarial responsable.

Nos enorgullece compartir los resultados de nuestro trabajo conjunto con GRI, plasmado en este **primer reporte** de sostenibilidad de GRUPO PRO basada en nuestra gestión del año 2023 y esperamos que este también inspire a nuevas acciones y colaboraciones que nos ayuden a construir un futuro empresarial más competitivo y sostenible.

Planificamos actualizar este reporte de manera anual.

Con agrado responderemos cualquier consulta que les pueda surgir, comunicándose con Doris Berdichevsky al correo [dberdi@grupopro.pe](mailto:dberdi@grupopro.pe)

# ¿QUIÉNES SOMOS?

(Contenido 2-1- Contenido 2-6)

GRUPO PRO es una empresa peruana que cumple 17 años en el mercado. Nacimos como una empresa consultora de Recursos Humanos y Outsourcing (Tercerización de Procesos).

Uno de los servicios de tercerización para nuestros clientes ha sido desde nuestros inicios el DELIVERY y producto de la Pandemia, de manera resiliente dirigimos nuestros esfuerzos comerciales y operativos a potenciar y crecer en esta unidad de negocios, llegando a hacer más de 6 mil entregas diarias a nivel nacional y más de 12 millones de productos entregados a la fecha.

## UNIDADES DE NEGOCIO EN SINERGIA



# ¿QUIÉNES SOMOS?



## Nuestra Misión de Delivery

“ENTREGAR PRODUCTOS A TIEMPO Y CON CALIDAD”.



## Nuestra Visión

SER UN DELIVERY CONFIABLE Y RESPONSABLE EN TODOS LOS ASPECTOS:

- RESPONSABLES CON NUESTROS CLIENTES Y SUS CLIENTES.
- SER RESPONSABLES CON NUESTROS COLABORADORES.
- SER RESPONSABLES CON EL MEDIO AMBIENTE.



# ¿QUIÉNES SOMOS?



## Nuestros Valores

**Respeto** se refleja en nuestro compromiso de tratar a todos los empleados, clientes y socios con dignidad y consideración.

**Eficiencia:** Entrega de productos de manera oportuna y sin contratiempos, optimizando recursos y procesos para garantizar la máxima eficiencia en cada entrega.

**Calidad:** Compromiso con la entrega de productos frescos, seguros y de alta calidad, manteniendo los estándares más altos en cada aspecto del servicio de entrega.

**Fiabilidad:** Construcción de relaciones de confianza con los clientes al garantizar entregas puntuales y precisas, cumpliendo siempre con las expectativas y promesas.

**Innovación:** Búsqueda constante de nuevas tecnologías, prácticas y servicios que mejoren la experiencia del cliente y la eficiencia operativa en el servicio de delivery.

**Responsabilidad:** Compromiso con prácticas comerciales éticas, sostenibles y socialmente responsables, contribuyendo positivamente a las comunidades y al medio ambiente.

**Adaptabilidad:** Capacidad para adaptarse rápidamente a las cambiantes demandas del mercado y las necesidades de los clientes, ofreciendo soluciones flexibles y personalizadas.

**Servicio al cliente:** Enfoque en la satisfacción del cliente, brindando un servicio excepcional, atención personalizada y resolución eficaz de problemas para garantizar una experiencia positiva en cada entrega.



# GOBIERNO CORPORATIVO

(Contenido 2-9)

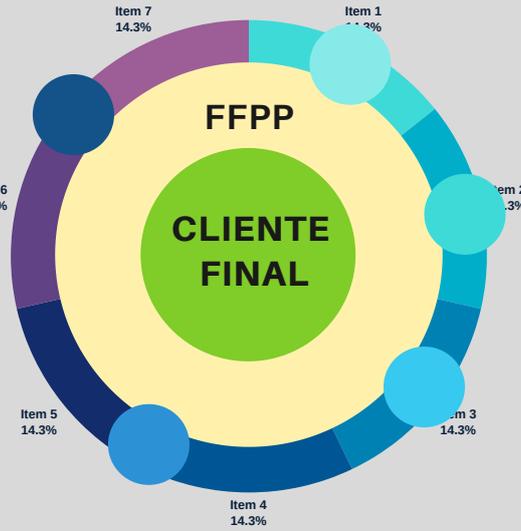
## ORGANIGRAMA Enfocado en el Cliente

### OPERACIONES

- Jefe Operaciones
- Analista de Operaciones
- Asistentes de Operaciones
- Asistentes de Control
- Supervisor Delivery
- Validador
- Motorizados y Choferes

### RECURSOS HUMANOS

- Directora RRHH
- Asistentes de Selección
- Analista de RRHH
- Capacitador
- Médico Ocupacional.
- Enfermera
- Trabajadora Social.
- Encargado SST



### GERENCIA

- Gerencia General.
- Gerencia Adm. y Fin.
- Asesor Legal.

### ADMINISTRACIÓN

- Coordinadora Admin.
- Contadora
- Asistente Contable
- Recepción
- Mantenimiento

### VERIFICACIONES

- Coordinador Verificaciones
- Asistentes Verificaciones.

**Grupo Pro es una organización que está al servicio del objetivo final. Somos responsables de entregar al Cliente sus productos a Tiempo y con Calidad.**



# GOBIERNO CORPORATIVO

(Contenido 2-9)

Grupo Pro, con 17 años de trayectoria, ha establecido una sólida estructura de gobernabilidad, donde la principal accionista (99% de las acciones), también ejerce como Gerente general, quien genera las Estrategias de la empresa y lidera activamente todas las áreas de la empresa, manteniendo también contacto directo y constante con los clientes, a fin de mantener el ecosistema empresarial alineado.

El directorio, compuesto por dos accionistas, se enfoca en la toma de decisiones que buscan el cumplimiento de los objetivos empresariales de crecimiento y el bienestar de colaboradores y grupos de interés.

La estructura de la empresa es muy horizontal, lo que permite gran flexibilidad y rapidez en la toma de decisiones para enfrentar las necesidades cambiantes del mercado y temas de la operación diaria

El Organigrama se centra en el cliente, reflejando la misión de servir a las necesidades particulares de cada cliente y sus propios clientes finales, con acciones orientadas a alcanzar dichas metas con calidad y compromiso. Todas las áreas necesarias para la operación están organizadas con encargados, supervisores y personal de operación en cada una de ellas.

Es relevante destacar que, en la oficina principal, el 70% del personal es femenino, mientras que en operaciones el 90% son varones, reflejando la naturaleza del rubro en el que se desenvuelve la empresa. A pesar de esto, es un compromiso de nuestra Gerente General y de la institución, trabajar activamente para lograr una mayor equidad de género, el bien hacer y valorar la diversidad en todos los niveles de la organización. Se busca promover un ambiente inclusivo y equitativo para todos los colaboradores, independientemente de su género o condición.



# POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO

(Contenido 2-27)

En un mercado donde la informalidad es prevalente, nos enorgullece destacar que somos una empresa formal, comprometida con el cumplimiento de todas las regulaciones y normativas vigentes. Nuestra dedicación a la formalidad no solo asegura la transparencia y la confianza en nuestras operaciones, sino que también refleja nuestro compromiso con la integridad y el desarrollo sostenible del mercado en el que operamos.

Para GRUPO PRO, el cumplimiento normativo es fundamental. No solo garantiza el respeto por las leyes y regulaciones locales, sino que también fortalece la confianza de nuestros clientes y colaboradores. Al cumplir con las normativas laborales, de salud y seguridad, así como con las regulaciones relacionadas con la entrega de productos, aseguramos un entorno de trabajo seguro y justo, promoviendo la integridad y el bienestar tanto de nuestro equipo como de la comunidad en general. Además, el cumplimiento normativo nos posiciona como una empresa ética y confiable, lo que contribuye a nuestra reputación y a la viabilidad a largo plazo de nuestro negocio en el mercado peruano.

A modo de acreditar la formalidad de nuestra empresa y servicio, hemos aprobado por varios años consecutivos procesos de Homologación como Proveedor para diversos clientes.



# POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO

## (Contenido 2-27)

Contamos con políticas y principios de buenas prácticas de sostenibilidad:

- **Política de Inclusión y diversidad**



Promover un lugar de trabajo inclusivo que incluya todo lo que nos hace diferentes y se reconozca el valor que tienen aquellas diferencias. Estas diferencias pueden ser por género, edad, étnicas, nacionalidad y ciudadanía, religiosas u origen cultural, discapacidad, estado civil o familiar, orientación sexual, identidad de género y otras áreas de potencial diferencia.

- **Política de Anticorrupción**



El Código de Conducta tiene por objetivo establecer las bases mínimas de comportamiento responsable, así como los principios, deberes y normas éticas que PRO OUTSOURCING S.A.C. y sus colaboradores deben conocer y cumplir; a fin de propender al adecuado funcionamiento del sistema de prevención lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

- **Política Ambiental**



Pro Outsourcing es consciente de su responsabilidad en la preservación del medio ambiente, tiene el compromiso de prevenir la contaminación, moderando los impactos ambientales negativos y potenciando conductas ambientales positivas, que puedan generarse en nuestras actividades.

- **Política de Hostigamiento sexual**



La presente política tiene como objetivo prevenir y sancionar el hostigamiento sexual dentro o fuera de las instalaciones de Pro Outsourcing SAC, durante o terminada la jornada laboral y sin importar el grado de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.

- **Política Salarial**



La presente política tiene como objetivo establecer un marco basado en criterios objetivos que permitan establecer un adecuado régimen remunerativo o salarial en el que no existan distinciones por motivo de sexo, raza, religión, condición social, condición familiar y/o discapacidad permanente o temporal.

La importancia de esta política se basa en ser una herramienta de gestión para la Empresa, que nos permite tener la capacidad necesaria para atraer, retener y motivar a los mejores recursos humanos del mercado laboral, con el objetivo de dotar a Pro Outsourcing SAC de personal altamente calificado, y obtener lo mejor de sus capacidades, habilidades y experiencia, permitiendo de ésta manera lograr los objetivos empresariales.



Código: HP0012486  
 Fecha: 01/06/2023  
 BV N°: PER-440-17-026-4523

**BUREAU VERITAS DEL PERÚ S.A.** DA CONFORMIDAD QUE LA ORGANIZACIÓN CUMPLE CON LOS REQUISITOS DE EVALUACIÓN DE PROVEEDORES ESTABLECIDOS POR NUESTRO CLIENTE **QUÍMICA SUIZA S.A.**

### **PRO OUTSOURCING S.A.C.**

RUC: 20516833662  
 DIRECCIÓN LEGAL: AV. AREQUIPA NRO. 4931, MIRAFLORES - LIMA - PERÚ.

ALCANCE: "SERVICIO DELIVERY DE LOS MEDICAMENTOS"

CATEGORÍA: MEDIANA EMPRESA

ÍTEM	ÁREA EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO
I	ADMINISTRACIÓN	100.00 %
II	LEGAL	96.00 %
III	ACTIVOS	100.00 %
IV	RECURSOS HUMANOS	100.00 %
V	TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN - IT	100.00 %
VI	INFORMACIÓN FINANCIERA	100.00 %
VII	PROCESOS	100.00 %
VIII	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	84.17 %
IX	MEDIO AMBIENTE	57.14 %
X	CALIDAD	58.00 %
XI	INFORMACIÓN COMERCIAL	76.92 %
XII	LOGÍSTICA	62.50 %
XIII	IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	90.00 %
XIV	GESTIÓN ANTISOBORNO Y PREVENCIÓN DE ACTIVIDADES ILÍCITAS	100.00 %
XV	VIGILANCIA Y CONTROL COVID-19	100.00 %
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>85.10 %</b>
<b>NIVEL ALCANZADO</b>		<b>B</b>

VIGENCIA: 31/05/2024

  
 Firmado Digitalmente por  
 CANDY ESTHER SEMINARIO SÁNCHEZ  
 Fecha: 01/06/2023 05:58:28 PM

EL INFORME TÉCNICO PER-440-17-026-4523, CONTIENE EL DETALLE DE LA INFORMACIÓN CONSIGNADA EN EL PRESENTE CERTIFICADO. LA RESPONSABILIDAD DE NUESTRA EMPRESA SE EXTIENDE A GARANTIZAR ÚNICAMENTE QUE EL PROVEEDOR HA SIDO EVALUADO Y CALIFICADO DE ACUERDO A LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS POR EL CLIENTE. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN PARCIAL DEL PRESENTE DOCUMENTO SIN AUTORIZACIÓN PREVIA DE BUREAU VERITAS DEL PERÚ S.A.



**CERTIFICADO DE HOMOLOGACIÓN**

# ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

(Contenido 3-1, Contenido 3-2)

**Proceso de Determinación de temas materiales:**

En nuestro Análisis de Materialidad para el presente reporte, hemos evaluado cuidadosamente los factores que son relevantes tanto para nuestra empresa como para nuestros grupos de interés y la sociedad en general. Dada nuestra actividad directa como empresa de Delivery de última milla, hemos considerado los impactos que generamos en términos de sostenibilidad ambiental, social y económica. Nos hemos enfocado en aspectos como la eficiencia energética de nuestras operaciones, la gestión responsable de residuos, la seguridad y bienestar de nuestros colaboradores, así como en la contribución al desarrollo de las comunidades donde operamos. Estos factores son fundamentales para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en nuestro compromiso con la sostenibilidad y el impacto positivo en nuestro entorno.

**Hemos definido nuestros principales grupos de interés:**

- **Emisiones de nuestra flota de Drivers.**
- **Colaboradores: Cuidado, Seguridad, Responsabilidad, Selección idónea, beneficios y capacitación.**

# LISTA DE TEMAS MATERIALES

- **EMISIONES DE NUESTRA FLOTA:**

Los servicios de entrega, aunque beneficiosos, pueden generar varios impactos negativos potenciales, como la contaminación ambiental, el estrés laboral, la congestión del tráfico, y la inseguridad laboral. A continuación, se describen medidas adoptadas para prevenir o mitigar estos impactos:

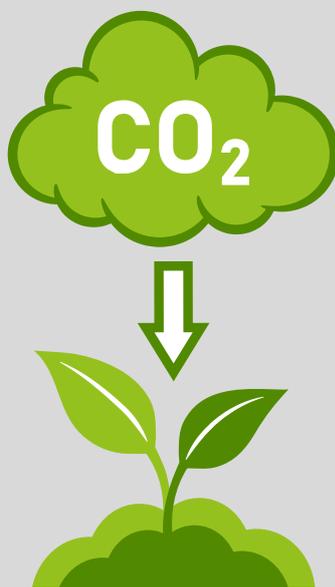
## Reducción de la Huella de Carbono

Medidas:

**Uso de Vehículos Eléctricos o Bicicletas:** En el 2023 incorporamos 6 vehículos eléctricos en la flota para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

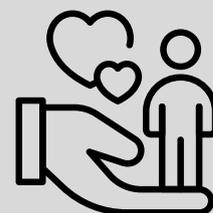
**Optimización de Rutas:** en el 2021 se creó la app PRO TRACKER para optimizar las rutas de entrega, minimizando el tiempo de viaje y el consumo de combustible.

**Entrega Agrupada:** Implementamos un plan de entrega (ruteo) para reducir la cantidad de viajes necesarios.



# LISTA DE TEMAS MATERIALES

## • COLABORADORES: CUIDADO.



### Mejora de las Condiciones Laborales

Medidas:

**Horas de Trabajo Razonables:** Establecer horarios de trabajo que eviten la sobrecarga laboral y permitan tiempos de descanso adecuados.

**Salarios Justos y Beneficios:** Ofrecemos salarios competitivos y beneficios como vacaciones pagadas, cobertura de soat al 50 % y 100% según productividad.

**Convenios Corporativos:** Nuestra empresa se compromete a proporcionar a nuestros colaboradores oportunidades de crecimiento profesional y bienestar integral. A continuación, se detallan algunos de los convenios que hemos establecido con diversas organizaciones para apoyar a nuestros empleados:

- Universidad Privada del Norte, los trabajadores e hijos pueden tener acceso a nuevas carreras, cursos y talleres de actualización profesional.
- Open English: Los trabajadores y familiares en general pueden acceder a los descuentos exclusivos que ofrece esta plataforma de aprendizaje.
- Bee Beneficios: plataforma que te permite acceder a descuentos exclusivos de una gran variedad de productos y servicios de las mejores marcas. Por ejemplo, Cineplanet, Coney, Montalvo, Restaurantes, entre otros.

**Equipos de Seguridad:** Prover a los repartidores equipos de protección personal, como chalecos reflectantes y kits de primeros auxilios.

**Uniformes y Equipamientos:** Aunque en el mercado es una práctica común cobrar a los repartidores por su uniformes y mochilas, GRUPO PRO no cobra por ninguno de estos conceptos a sus colaboradores, así como tampoco cobra ningún concepto por el proceso de incorporación a la empresa.

# LISTA DE TEMAS MATERIALES

- **COLABORADORES: SEGURIDAD.**

## Seguridad y Salud de los Empleados

PRO OUTSOURCING SAC, se comprometen a llevar a cabo una gestión empresarial que asegure la integridad física, la salud y la calidad de vida de sus trabajadores, la de sus colaboradores directos y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus operaciones alcanzando a todos los proyectos e instalaciones donde se desarrollen sus actividades.

Para ello, en sus lugares de trabajos actuales y futuros, ha desarrollado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en los siguientes compromisos.

1. Desempeñar sus actividades de manera eficiente, responsable y rentable manteniendo un sistema auditable de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en un marco de acción preventiva y de mejora continuo.
2. Identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos de sus actividades, previniendo el deterioro de la salud de las personas y el daño a los bienes físicos, procesos, productos y servicios.
3. Promover el desarrollo de las competencias de sus trabajadores, orientadas al cumplimiento de los objetivos, metas y estándares establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de nuestra Empresa.



# LISTA DE TEMAS MATERIALES

## • COLABORADORES: SEGURIDAD.



De acuerdo a lo regulado por la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR; en Lima, el 11 de mayo del 2019 se instaló el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST).

El comité se encuentra conformado por 9 trabajadores de distintas áreas, 1 asesor externo y la representante legal de la empresa.

Contamos con un plan anual de seguridad y salud en el trabajo con los procedimientos específicos preestablecidos de coordinación, alerta, movilización y respuesta ante la ocurrencia o inminencia de un evento particular para el cual se tienen escenarios definidos.

### Seguridad y Salud de los Empleados

Medidas:

**Capacitación en Seguridad:** Proporcionamos formación regular en seguridad vial y manejo preventivo.

**Chequeos de Salud:** se realiza los exámenes ocupacionales de acuerdo a la ley 29783, programas de chequeos médicos regulares para monitorear la salud de los empleados, capacitaciones sobre las últimas enfermedades que acontecen en el país.

Después del COVID 19, con apoyo del área de salud ocupacional, reforzamos la vigilancia de la salud de los trabajadores, teniendo un informe mensual de las actividades que se realizan

# LISTA DE TEMAS MATERIALES

## • COLABORADORES: RESPONSABILIDAD.

### Colaboradores

- Personal en Planilla General de Trabajadores.
- personal Verificado de Antecedentes Delictivos.
- SCTR, Seguro Vida Ley, Planes de SST.
- Convenios de Bienestar.
- Planes de Motivación.

### Contingencias

- La prioridad es el cliente.
- Rápida Respuesta.
- Seguimiento de Procesos y Protocolos.
- Planes de Contingencia.
- Capacitaciones en manejo de contingencias.
- Seguimiento de casos.
- Implementación de Flota de Rescate.

### Herramientas

- Uniformes, Polos, Casacas, Chalecos, piernas porta documentos, mallas extendibles, Fotochecks, Equipo de seguridad. Sin costo para los colaboradores.
- Motorizados y Vehículos con documentos en regla.
- Epps de SST

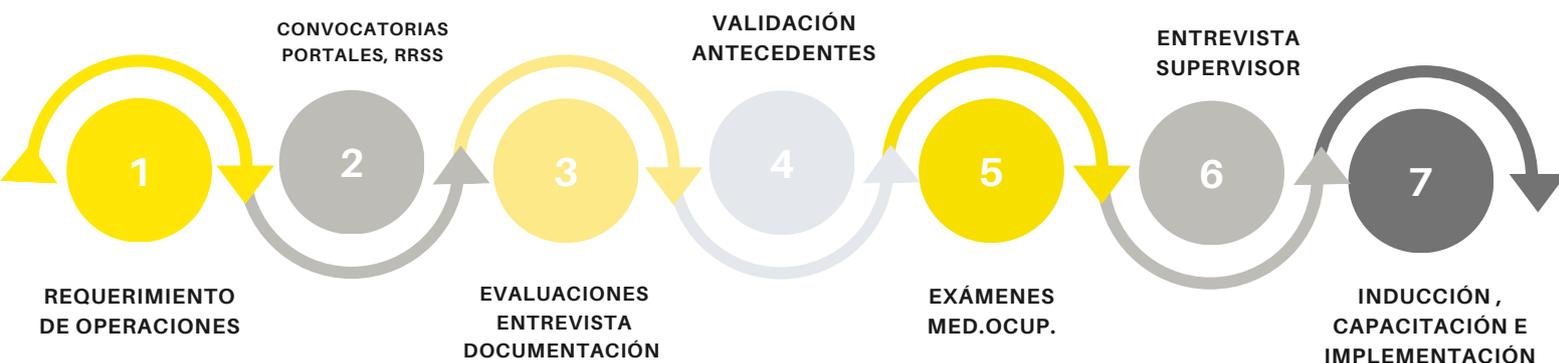
### Soporte

- Analítica de Entregas. Reportería, Dashboard
- Capacitaciones en Atención al Cliente, Buenas Prácticas de Transporte.
- Torre de Control para seguimiento.
- Equipo In-house: Coordinador, supervisor, validador.
- Flexibilidad horizontal.



# LISTA DE TEMAS MATERIALES

- COLABORADORES: SELECCIÓN IDÓNEA.



Nuestro Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal es continuo. Contamos con un equipo profesional dirigido por Sicólogos que cuentan con sistemas de Evaluación estandarizados, mediante plataforma virtual y entrevistas personales que garantizan la objetividad del proceso, priorizando la búsqueda de perfiles de postulantes que se alinean a los valores de sostenibilidad y ética empresarial. Este sistema refleja nuestro compromiso con el bienestar de nuestros empleados, las comunidades y el planeta, mientras construimos un equipo diverso y comprometido con nuestros objetivos empresariales.

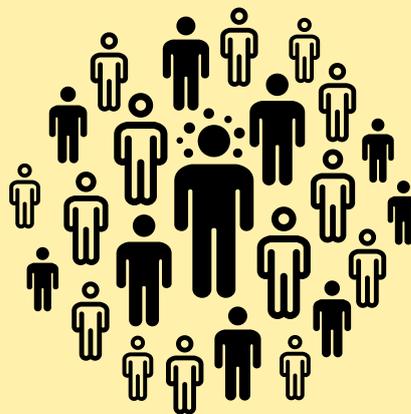
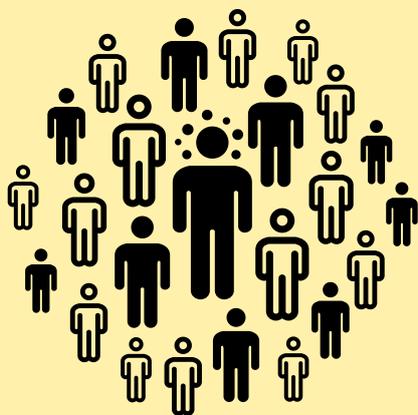


# NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

Queremos compartir nuestra gestión económica en el último año 2023. A pesar de los desafíos que enfrentamos, como la disminución del 10% en nuestras ventas respecto al año anterior, lo que ha sido y sigue siendo una situación de cuidado, ya que vemos que a pesar del alto nivel y compromiso del servicio con nuestros clientes, siguen sumando proveedores y dividiendo servicios, desatando una intensa competencia en costos, quiero destacar que nuestra empresa sigue manteniendo una estructura sólida y estable.

Esta solidez se basa en nuestra firme dedicación a la eficiencia y la productividad en todas nuestras operaciones. Aunque hemos enfrentado obstáculos, hemos demostrado una capacidad continua para adaptarnos y mantenernos resilientes en un mercado competitivo y cambiante.

Confiamos en que, con nuestro enfoque en la eficiencia y la innovación, seguiremos superando estos desafíos y construyendo un futuro próspero para nuestra empresa, en el que los clientes reconozcan la lealtad y calidad brindada durante años y los esfuerzos en invertir en innovación y sostenibilidad, buscando ser mejores cada día.



# NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

## Impacto Económico:

### Creación de empleo:

**Empleo Directo:** Grupo Pro emplea a más de 100 repartidores, supervisores y gestores de flota. Además, a través de sus servicios de Selección y Evaluación de personal, ayuda a otros clientes a encontrar los candidatos idóneos para los empleos que estos generan.

**Empleo Indirecto:** El aumento en la demanda de servicios de delivery beneficia a empresas de logística, tiendas de suministros que proveen equipos y herramientas necesarias para las operaciones diarias. Además, a través de sus servicios de Selección y Evaluación de personal, ayuda a otros clientes a encontrar los candidatos idóneos para los empleos que estos generan.

### Aumento de ingresos para negocios locales:

**Expansión del mercado:** Grupo Pro permite que negocios locales, como restaurantes, empresas farmacéuticas y tiendas por departamento, amplíen su alcance de clientes al ofrecer opciones de entrega rápida.

**Incremento de Ventas:** Las empresas locales reportan un aumento del 20% en ventas debido a la capacidad de ofrecer delivery, especialmente en áreas donde antes no era viable.



# NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

## Inversión de Infraestructura

### Infraestructura Fija:

Grupo Pro cuenta con oficina propia, la cual es una casa de 3 pisos en Av. Arequipa 4931. Miraflores, Lima. Siendo una ubicación privilegiada, en una zona segura, de fácil acceso de postulantes, colaboradores y clientes. En nuestras instalaciones contamos con oficinas amplias y cómodas, sala de reuniones, sala de capacitación, sala de entrevistas, almacén, cocheras, área de comedor y cocina.

### Infraestructura tecnológica:

Grupo Pro invierte en plataformas tecnológicas avanzadas para agilizar los procesos propios de cada área. Placar para la administración de las planillas, Concar para el registro contable, Multitest para evaluaciones psicotécnicas, Micorsoft Teams, entre otros.

En el 2021, se creó el aplicativo Pro Tracker, el cual permite agilizar la gestión de pedidos, ubicación en tiempo real del personal de transporte, optimizar rutas y mejorar la eficiencia operativa.

Así también contamos con un sistema 100% digital para la distribución, consulta, aprobación y firma de documentos; permitiéndonos agilizar los procesos de RRHH y una comunicación eficiente con los colaboradores.

## Flota y logística

La empresa invierte en la adquisición y mantenimiento de una flota de vehículos, incluyendo vehículos eléctricos, apoyando la economía local a través de la compra de vehículos y el uso de servicios de mantenimiento.

La empresa cuenta en la actualidad con 11 unidades de transporte, siendo el 54% vehículos eléctricos, los cuales tienen un impacto positivo a nivel ambiental al contribuir significativamente a la reducción de la huella de carbono.



# GESTIÓN DE EMISIONES

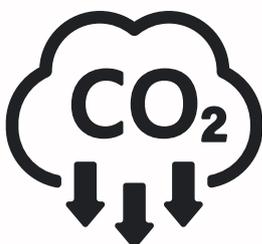
Estándar 305 (2016). Contenido 305-1, Contenido 305-2, Contenido 305-3, Contenido 305-5)

La gestión de emisiones es crucial para Grupo Pro, ya que nuestras operaciones de Delivery suelen generar una cantidad significativa de emisiones de gases de efecto invernadero que contribuyen al cambio climático. Es fundamental para nosotros tomar medidas para reducir su impacto ambiental y cumplir con regulaciones cada vez más estrictas en materia de emisiones y nuestro compromiso con el bienestar de la sociedad.

Algunas acciones clave que Grupo Pro como empresa de delivery y logística considera para mejorar el impacto de sus emisiones incluyen:

1. Implementación de una flota de vehículos más eficiente y sostenible, como vehículos eléctricos o híbridos, para reducir las emisiones de carbono.
2. Optimizar las rutas de entrega para minimizar la distancia recorrida y reducir el consumo de combustible.
3. Fomentar prácticas de conducción ecoeficientes entre los conductores para reducir el consumo de combustible y las emisiones.
4. Invertir en tecnologías de seguimiento y gestión de flotas para monitorear y reducir el consumo de combustible y las emisiones.

En resumen, la gestión de emisiones es esencial para una empresa de delivery y logística, y tomar medidas proactivas para reducir el impacto ambiental de las operaciones no solo es beneficioso para el medio ambiente, sino que también puede mejorar la reputación de la empresa y generar ahorros a largo plazo.



# NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

## NUESTRO SERVICIO DE DELIVERY YA ES SUSTENTABLE

El 2023 hemos dado un paso significativo hacia la sostenibilidad y la innovación en nuestro servicio de delivery. Sentimos orgullo de contar con nuestra nueva flota de vehículos eléctricos, un hito importante en nuestro compromiso con el medio ambiente y la eficiencia operativa. Esta inversión no solo representa un avance hacia un futuro más limpio y sostenible, sino que también refuerza nuestro compromiso de ofrecer un servicio de entrega de calidad, eficiente y responsable.

### FLOTA PROPIA

#### FLOTA CONTRATADA

#### VEHÍCULOS A GAS

#### VEHÍCULOS ELÉCTRICOS

#### BICICLETAS SCOOTER



¡Ya contamos con flota ecológica!

# GESTIÓN DE RESIDUOS

Estándar 306 (2020). Contenido 306-1, Contenido 306-3, Contenido 306-4.

Contamos con una política de gestión de residuos que es fundamental para nuestras operaciones por varias razones. En primer lugar, ayuda a reducir el impacto ambiental al fomentar prácticas sostenibles de manejo de desechos. Además, una correcta gestión de residuos, demuestra nuestro compromiso con el medio ambiente y la responsabilidad social.

Algunas acciones que están implementadas principalmente en nuestra sede administrativa, incluyen:

1. Reducir el uso de papel e implementar la digitalización de documentos.
2. Fomentar la separación y el reciclaje de residuos, como papel, plástico y vidrio.
3. Establecer puntos de reciclaje en la oficina y educar a los empleados sobre su uso.
4. Minimizar el uso de productos desechables y fomentar el reuso de materiales.
5. Colaborar con empresas especializadas en el reciclaje de residuos electrónicos y otros materiales.
6. Cuidar el uso eficiente de los recursos naturales.



# GESTIÓN DE TALENTO

Estándar 401 (2016). Contenido 401-1, Contenido 401-2, Contenido 401-3, Contenido 2-7, Contenido 2-8.

En nuestra empresa, valoramos a todos nuestros empleados, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial y temporales. Sin embargo, para reconocer el compromiso y la dedicación de nuestros empleados a tiempo completo, ofrecemos una serie de prestaciones adicionales que no están disponibles para los empleados a tiempo parcial o temporales. A continuación, se detallan estas prestaciones:

## Beneficios Sociales

<b>Seguro de Vida</b>	Desde enero del 2020, todos los trabajadores de planilla cuentan con el seguro vida ley de acuerdo al Decreto Legislativo N° 688, el cual es asumido totalmente por la empresa.
<b>Asistencia Sanitaria</b>	Essalud: Los trabajadores tienen acceso a un seguro de Essalud que cubre consultas médicas, hospitalización, medicinas y servicios especializados. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR): Cubre las atenciones de salud y pensión en caso de accidentes laborales.
<b>Cobertura por incapacidad e invalidez</b>	Los seguros SCTR, Essalud, Soat y vida ley, cubren la incapacidad e invalidez de los trabajadores ya sea por enfermedad común o accidente laboral. De esta manera, el trabajador recibe su remuneración regular hasta por un máximo de 360 días (asumidos por el empleador los primeros 20 días. A partir del día 21, la empresa recibe un subsidio de EsSalud para cubrir estos costos durante 11 meses y 10 días). En caso el colaborador sea declarado con incapacidad o invalidez permanente por el Comité Médico de EsSalud o la aseguradora SCTR, se gestiona la pensión de dicho colaborador.
<b>Previsión para la jubilación</b>	La previsión para la jubilación en Perú se basa principalmente en dos sistemas: ONP: 10 % AFP: 90%
<b>Repartición accionarial o de utilidades</b>	Repartición del 10% de las ganancias obtenidas del ejercicio del año anterior a todos los colaboradores que laboraron en ese periodo.
<b>Permiso parental</b>	Licencia por maternidad: 30 días de descanso prenatal y 60 días post natal. Licencia por paternidad: 10 días con base en la Ley N° 30807. En el 2023 hubo 1 varón que se acogió al permiso por paternidad y siguió laborando por 12 meses después su regreso.

# GESTIÓN DE TALENTO

En nuestra empresa, entendemos la importancia de apoyar a nuestros empleados durante los momentos más significativos de sus vidas, como el nacimiento o la adopción de un hijo. A continuación, se detalla cómo se ejerce el permiso parental en nuestra organización.

## PERMISO PARENTAL

### PRE NATAL Y POST NATAL

**Duración** No superar las 8 semanas.

**¿Quiénes podrán disfrutar?** Padres, progenitores, adoptantes o apoderados

**Tiempo de solicitud:** Con 7 días de anticipación

**Remunerado:** Si

### POR CAUSA FUERZA MAYOR POR MOTIVOS FAMILIARES URGENTES

**Duración** 4 días al año

**Para el cuidado de** familiares hasta 2º grado o personas convivientes.

**Remunerado:** Si

### PERMISO PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES HOSPITALIZADOS

**Duración** 5 días al año

**Para el cuidado de** Cónyugue

Parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad

Familiar consanguíneo de pareja o conviviente

**Remunerado:** Si

### EVENTOS ESCOLARES- DÍAS FESTIVOS

**Duración** 5 días al año

**¿Quiénes podrán disfrutar?** Padres, progenitores, adoptantes o apoderados

**Tiempo de solicitud:** Con 7 días de anticipación

**Remunerado:** Si

**FLEXIBILIDAD: AL REGRESAR, LOS EMPLEADOS PUEDEN OPTAR POR UN HORARIO DE TRABAJO**

# GESTIÓN DE TALENTO

Nuestra empresa, Pro Outsourcing SAC se enorgullece de contar con un equipo diverso y talentoso que impulsa nuestro crecimiento y éxito continuo. Nuestra plantilla se compone de la siguiente manera:

	Mujer	Hombre	Otro*	No declarado	Total
Número de empleados (plantilla / equivalente de tiempo completo)	8	101	-	-	109
Número de empleados fijos (plantilla / equivalente de tiempo completo)	8	91	-	-	99
Número de empleados temporales (plantilla / equivalente de tiempo completo)	0	10	-	-	10
Número de empleados por horas no garantizadas (plantilla / equivalente de tiempo completo)	0	0	-	-	0
Número de empleados a tiempo completo (plantilla / equivalente de tiempo completo)	7	95	-	-	102
Número de empleados a tiempo parcial (plantilla / equivalente de tiempo completo)	1	6	-	-	7

Distribución por Ubicación:

Sede Central (Lima): 64 empleados

Oficinas Regionales: 45 empleados (distribuidos entre las provincias de Trujillo, Cajamarca, Piura, Talara, Chimbote, Iquitos y Cajamarca)

# GESTIÓN DE TALENTO

Buscamos brindar a nuestros clientes servicios de la mejor calidad, cumpliendo con los compromisos y plazos ofrecidos. No podríamos lograrlo sin nuestro gran equipo humano. Gracias a su compromiso hemos alcanzado nuestras metas año a año. Nuestra empresa está conformada por 109 trabajadores , incluyendo el propietario de la empresa, de los cuales el [7,3]% son mujeres y 92,6% varones. El 80.7% del personal están ubicados en la ciudad de Lima y 19.3% restante están ubicados en las provincias de Trujillo, Chiclayo, Cajamarca, Piura, Talara, Iquitos y Chimbote.



<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>101</b>
<b>Trabajadores con contrato de servicios</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>Trabajadores contratados a tiempo completo</b>	<b>8</b>	<b>91</b>
<b>Lima</b>	<b>8</b>	<b>55</b>
<b>Trujillo</b>	<b>0</b>	<b>16</b>
<b>Chiclayo</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
<b>Chimbote</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Cajamarca</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Piura</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>Talara</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Iquitos</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

# CAPACITACIÓN A COLABORADORES

Estándar 404 (2016), Contenido 404-1, Contenido 404-2, Contenido 404-3

La capacitación de colaboradores es crucial para garantizar la eficiencia, la satisfacción del cliente y la seguridad. Contamos con un programa anual de capacitaciones A continuación, se presenta un plan integral de capacitación que abarca diversas áreas clave para el éxito de la operación:

- **Capacitación en Servicio al Cliente:** Enseñar técnicas de servicio al cliente para garantizar una experiencia positiva y resolver problemas de manera efectiva.
- **Manejo de Herramientas y Tecnología:** Asegurar que los colaboradores manejen eficientemente las herramientas y aplicaciones utilizadas para la gestión de pedidos y entregas.
- **Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional:** Proteger la seguridad y salud de los colaboradores durante la realización de sus tareas.
- **Capacitación en Logística y Gestión de Entregas:** Optimizar el proceso logístico para mejorar la eficiencia y la puntualidad de las entregas.
- **Capacitación en Hostigamiento y acoso sexual:** La capacitación en hostigamiento sexual tiene como objetivo crear un ambiente laboral seguro y respetuoso, educar a los empleados sobre lo que constituye el hostigamiento sexual, y establecer procedimientos claros para la prevención y denuncia de estos comportamientos.



# DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Estándar 405 (2016), Contenido 405-1, Contenido 405-2.

Este informe refleja nuestra dedicación a la diversidad y la equidad salarial dentro de nuestra organización, así como nuestro compromiso continuo con la transparencia y la igualdad de oportunidades para todos nuestros colaboradores.

Es necesario resaltar que si bien se observa un mayor porcentaje de personal de género masculino, se debe a que para el rubro de Delivery son mayoritariamente varones los que postulan y no por motivos de discriminación.

- **Género:**

Hombres: [92.6%]

Mujeres: [7,4%]

- **Grupo de edad:**

Menores de 30 años: [37%]

Entre 30 y 50 años: [56%]

Mayores de 50 años: [7%]



# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	Grupo PRO ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 del periodo objeto del informe utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	Contenido 2-1: Detalles organizacionales	Quiénes Somos. Página 5
	Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Quiénes Somos Página 5
	Contenido 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Sobre nuestro Reporte Página 4
	Contenido 2-4: Actualización de la información	Sobre nuestro Reporte Página 4
	Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Quiénes Somos Página 5
	Contenido 2-7: Empleados	Gestión de Talento Página 28
	Contenido 2-8: Trabajadores que no son empleados	Gestión de Talento Página 29
	Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición	Gobierno Corporativo P 8
	Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje de nuestra líder P 3
	Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	Políticas de Cumplimiento P11

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

<b>GRI 3: Temas Materiales</b>		
<b>Estándar GRI / Otra Fuente</b>	<b>Contenido</b>	<b>Número de página</b>
<b>GRI 3: Temas Materiales</b>	<b>Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales</b>	<b>Análisis de Materialidad Página 13</b>
	<b>Contenido 3-2: Lista de temas materiales</b>	<b>Lista de temas materiales Página 14</b>
<b>Emisiones</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	<b>Lista de temas materiales Página 14</b>
<b>Estándar 305 (2016): Emisiones</b>	<b>Contenido 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)</b>	<b>Lista de temas materiales Página 14</b>
	<b>Contenido 305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)</b>	<b>Lista de temas materiales Página 14</b>
	<b>Contenido 305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)</b>	<b>Lista de temas materiales Página 14</b>
	<b>Contenido 305-5: Reducción de las emisiones de GEI</b>	<b>Lista de temas materiales Página 14</b>
<b>Residuos</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	<b>Gestión de residuos Página 25</b>
<b>Estándar 306 (2020): Residuos</b>	<b>Contenido 306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos</b>	<b>Gestión de residuos Página 25</b>
	<b>Contenido 306-3: Residuos generados</b>	<b>Gestión de residuos Página 25</b>
	<b>Contenido 306-4: Residuos no destinados a eliminación</b>	<b>Gestión de residuos Página 25</b>

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página
<b>Empleo</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	Colaboradores Página 15
<b>Estándar 401 (2016): Empleo</b>	Contenido 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Colaboradores Página 15
	Contenido 401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Gestión de Talento Página 26
	Contenido 401-3: Permiso parental	Gestión de Talento Página 27
<b>Formación y educación</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	Capacitación de Colaboradores Página
<b>Estándar 404 (2016): Formación y educación</b>	Contenido 404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	Capacitación de Colaboradores Página 30
	Contenido 404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacitación de Colaboradores Página 30
	Contenido 404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Capacitación de Colaboradores Página 30

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	<b>Diversidad e Igualdad Página</b>
<b>Estándar 405 (2016): Diversidad e igualdad de oportunidades</b>	<b>Contenido 405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados</b>	<b>Diversidad e Igualdad Página 31</b>
	<b>Contenido 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres</b>	<b>Diversidad e Igualdad Página 31</b>