

POLITICA DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

Para Express TRANSPORTS S.A. el objetivo empresarial no es solo el éxito económico, sino contribuir al bienestar social y ambiental de manera ética y sostenible.

Hemos desarrollado diferentes políticas que son parte de nuestra responsabilidad social empresarial (RSE) y reflejan nuestro compromiso con mejorar el entorno en donde vivimos:

1. INICIATIVAS y OBJETIVOS AMBIENTALES

a. Programa de reutilización de materiales de empaque

En Express Transports nos comprometemos a reutilizar y reciclar todos los materiales de empaque, siempre y cuando no afecte a la calidad del servicio que proveemos a nuestros clientes. Reutilizamos las cajas al menos una vez más para luego pasar a ser recicladas con la asociación Aniquem.

b. Programa de reciclaje ANIQUEM

Desde el 2015 nuestra empresa es parte del programa **RECICLAR PARA AYUDAR** de Aniquem. Aniquem es una asociación sin fines de lucro que ayuda a niños que han sufrido quemaduras graves y viven en extrema pobreza. Si bien el programa consiste en su mayoría reciclar papel y cartón, actualmente, estamos explorando la posibilidad de incorporar nuevos materiales al programa, buscando alternativas que no solo sean reciclables, sino que también generen un impacto positivo tanto en el ambiente como en la recaudación de fondos para continuar respaldando la invaluable labor de Aniquem.

c. Programa de reciclaje Municipalidad de Miraflores:

Participamos en el programa de reciclaje de la Municipalidad de Miraflores, [basura que no es basura](#), en el cual aprovechamos los residuos tales como: plástico, botellas de vidrio, tetrapack, cartulina, periódico, metales y revistas. Contamos con un [contenedor recolector en nuestra oficina](#), donde colocamos todos los materiales antes mencionados previamente lavados (para botellas y envases de plástico). La municipalidad pasa todos los martes por nuestra oficina y recoge el material para llevarlo a su centro de reciclaje.



d. Empresa 90% digital

Nuestra empresa es un 70% digital. Actualmente la mayoría de nuestros procesos y documentos son manejados de manera digital gracias a diferentes plataformas como: Outlook, Moveware, TuRecibo, Surveypro (En implementación), Mobi, (En implementación).

e. Empresa de trabajo híbrido

Después de la pandemia adoptamos la forma de trabajo híbrido, en la cual nuestro personal asiste tres veces a la oficina y trabaja dos días desde casa. Esto aporta a que las personas se movilicen menos en transporte público o privado y se ayuda a la conservación del medio ambiente.

f. Iniciativa de apagado de Dispositivos Electrónicos

Los electrodomésticos apagados, pero no desenchufados, siguen consumiendo energía. Por ello, la empresa determinó invitar a los colaboradores a seguir prácticas eco-friendly y su vez, concientizar que debemos implementar estas buenas prácticas no solo en el ámbito laboral sino también personal ya que estas generan reducción de la huella de carbono, ahorro económico y alargar la vida de los dispositivos.

Objetivos:

1. Convertirnos en una empresa 90% paperless/digital para fines de 2024. Imprimir solo los documentos que por ley necesitamos hacerlo, ejemplo facturas contables.
2. Reutilizar para posteriormente reciclar el 100% de nuestros materiales desde hoy en adelante.

2. INICIATIVAS y OBJETIVOS SOCIALES:

a. Programas de Bienestar para Empleados:

Introducción de programas integrales de salud y bienestar para empleados, que incluyen apoyo a la salud mental, iniciativas de fitness y acceso a recursos de bienestar. Express Transports reconoce la importancia de contar con una fuerza laboral saludable y comprometida.

- **Día Libre en tu Cumpleaños:** Para celebrar de manera especial cada año, ofrecemos a nuestros colaboradores un día libre en la fecha de su cumpleaños. Queremos que aprovechen este tiempo para disfrutar y celebrar según sus preferencias personales.



- **Trabajo Híbrido:** Reconociendo la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, implementamos un modelo de trabajo híbrido. Esto brinda flexibilidad a nuestros colaboradores para desempeñar sus funciones de manera remota y presencial, según las necesidades individuales y los requisitos del trabajo.
- **Seguro Particular Adicional para Hijos Menores de 18 Años:** Extendemos nuestro compromiso con la seguridad y bienestar a los hijos de nuestros colaboradores menores de 18 años. Proporcionamos un seguro adicional que brinda protección y tranquilidad a las familias en situaciones imprevistas.
- **Reconocimiento en Aniversarios:** Valoramos la dedicación y lealtad de nuestros colaboradores. Por ello, reconocemos y celebramos cada hito en sus carreras, especialmente los aniversarios que son múltiplos de 5 años. Este reconocimiento destaca la contribución significativa de cada individuo al éxito de la empresa.
- **Presentes en Momentos Especiales:** Compartimos la alegría en momentos significativos en la vida de nuestros colaboradores, como compromisos de matrimonio, bodas y nacimientos de hijos. Acompañamos a nuestro equipo en estos eventos importantes, fortaleciendo los lazos que van más allá del ámbito laboral.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso continuo de crear un ambiente laboral donde nuestros colaboradores se sientan valorados, apoyados y motivados a alcanzar su máximo potencial.

Asimismo, este 2023 se ha implementado el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, este proceso está regulado y supervisado por Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), dentro de estas implementaciones hemos incorporado:

- **Dr. Ocupacional:** especialista médico que registra y da seguimiento a nuestro historial médico.
- **Soporte Psicológico Ocupacional:** se cuenta con un especialista para que el trabajador pueda acceder de estar sintiendo algún proceso relacionado a la ansiedad, depresión, estrés laboral, hostigamiento sexual laboral, síndrome de burnout, algún otro problema de salud mental, orientación en temas personales/familiares, entrenamiento en habilidades sociales.
- **Nutricionista:** especialista que asesora al trabajador que busca mejorar sus hábitos alimenticios.

También, acorde a la legislación peruana, nuestros trabajadores realizan un **chequeo preventivo anual** para monitorear sus indicadores de salud en aras de un buen performance laboral así como cuentan con un **seguro de Vida Ley**, este seguro brinda cobertura en casos de fallecimiento o incapacidad permanente del trabajador, ofreciendo protección financiera tanto para el colaborador como para sus seres queridos en situaciones difíciles.



b. Compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI):

Desarrollo e implementación de una estrategia DEI para fomentar un lugar de trabajo inclusivo. Express Transports promueve activamente prácticas de contratación diversificadas, ofreciendo capacitación sobre sesgos inconscientes y proporciona una plataforma para discusiones abiertas sobre cuestiones relacionadas con la diversidad.

Actualmente la población laboral de Express Transports la conforma 51 trabajadores y de ellos las estadísticas son las siguientes:

	Nacional	Extranjero	% Extranjero	Personal Femenino	Personal Masculino	Total Personal	% Femenino	% Masculino
GENERAL	45	6	12%	15	36	51	29%	71%

ADM	19	0	0%	13	9	19	68%	32%
OPE	26	6	19%	2	30	32	6%	94%

En general, la composición de la población laboral muestra un predominio del 71 % de empleados masculinos frente al 29 % de mujeres. Este desequilibrio se explica por la naturaleza central del negocio, que se centra en mudanzas, donde la fuerza física es un requisito esencial. Dado que la mayoría de las funciones operativas, como embalaje y carga, requieren atributos físicos específicos, se ha optado por contar con un personal mayoritariamente masculino. Los empleados masculinos no solo poseen una fuerza física superior, sino que también pueden distribuir equitativamente las tareas de carga y descarga en las cuadrillas.

Para contrarrestar esta disparidad de género dentro del personal administrativo, se ha logrado una inversión de cifras, con un 68% de mujeres frente a un 32% de empleados masculinos. Este enfoque busca equilibrar la representación de género en las áreas que no requieren habilidades físicas específicas, contribuyendo así a una mayor diversidad y equidad en el entorno laboral.

También es importante destacar que el 12% de nuestra población laboral proviene de nacionalidades extranjeras. Este porcentaje se mantiene dentro del límite permitido por la ley peruana, que establece un máximo del 20%. Esta diversidad en la fuerza laboral refleja nuestro compromiso de proporcionar igualdad de derechos y beneficios a todas las personas, independientemente de su nacionalidad. Buscamos crear un entorno inclusivo donde los empleados no domiciliados puedan acceder a las mismas oportunidades y privilegios que disfrutaban los ciudadanos peruanos en nuestra empresa.



c. Participación Comunitaria y Filantropía:

Express Transports busca tener presencia en proyectos comunitarios e iniciativas filantrópicas. En ese sentido, el 2023 los actuales socios de la empresa participaron en el programa '[Un techo para mi país](#)'. Esta participación refleja el interés en contribuir al bienestar de comunidades desfavorecidas, brindando un aporte tangible a través de la construcción de viviendas dignas.

Asimismo, como se indicó en el punto 1b., al participar en el programa de reciclaje de Aniquem, no solo tiene como propósito incentivar el reciclaje de materiales, sino que también a su vez, esta labor genera ingresos para que niños de bajos recursos puedan acceder a tratamientos para las quemaduras graves que han sufrido.

Año 2022: 1,930 kg reciclados, que equivalen a S/. 1,158.00, subvencionando el tratamiento de dos niños.

Año 2023: 4,730 kg reciclados, que equivalen a S/. 1,706.7, subvencionando el tratamiento de tres niños.

Objetivos:

1. Mantener un índice de rotación de personal por debajo del 10%, lo que contribuirá a la estabilidad y continuidad en nuestro equipo.
2. Mantener un porcentaje de al menos 25% de personal femenino en general y mantener un intervalo entre <10;20> % en personal extranjero.
3. Agregar a nuestro programa con Aniquem, la recolección de al menos 1 nuevo material (tapas roscas) para poder beneficiar a más niños dentro del programa.

3. INICIATIVAS DE GOBERNANZA:

El objetivo de nuestra política de gobernanza en sostenibilidad corporativa es garantizar que nuestra empresa pueda operar y prosperar, creando un impacto positivo a largo plazo y realizando cambios sostenibles de manera gradual y financieramente estable. Esta política se basa en tres pilares:

a. Desarrollo e Implementación:

Aquí se establecen los puntos de partida para el desarrollo e implementación de nuestro programa de Sostenibilidad Corporativa. Inicialmente, se trabaja en un pequeño comité asignando responsables:

Gerencia General: Entregar los recursos necesarios para la ejecución de actividades.

Gerencia de Administración: Estará a cargo del cumplimiento de obligaciones tributarias, pago de obligaciones y mantener las evidencias de sus procesos ordenadas.

Recursos Humanos: Seguimiento y reporte de las actividades y obligaciones derivadas de la legislación para el manejo del personal

Una vez confirmado la participación de los responsables, se identifica un tema que tenga impacto positivo y sea factible de implementar dentro de la empresa. Luego se forman un equipo de trabajo liderado por un representante de la gerencia. Una vez aprobada la propuesta, se organiza el plan de trabajo a seguir teniendo en cuenta los tiempos que deben cumplirse.

b. Comunicación y Responsabilidad:

La iniciativa aprobada en el punto a., se comunica mediante correo electrónico a todos los integrantes de la empresa para que conozcan el plan de acción que se realizará en aras de implementar el programa elegido de Sostenibilidad Corporativa, es decir, las responsabilidades para la implementación y el cumplimiento de la misma.

Asimismo, se establecen las capacitaciones que sean necesarias para garantizar la comprensión y aplicación de estas prácticas.

Una vez puesto en conocimiento y llevado a cabo se comparten los reportes respecto a la iniciativa tomada. Se elaboran informes periódicos sobre el progreso y los logros del programa de Sostenibilidad Corporativa.

Además de comunicar los esfuerzos al personal, también esta comunicación se realiza para los Clientes y Proveedores a través de nuestras Redes Sociales.

c. Autoevaluación:

Al menos una vez al año, se reúne la gerencia para realizar autoevaluaciones verificando el desempeño y asegurando la conformidad con nuestro programa de sostenibilidad.

De existir cambios, se supervisará el cumplimiento y revisará regularmente la eficacia de nuestra gobernanza en sostenibilidad corporativa.