

Brochure ESG FERREYCORP

La información de este brochure complementa lo que hemos compartido en el Reporte de Sostenibilidad 2024, con el propósito de profundizar en la gestión de sostenibilidad en Ferreycorp y subsidiarias. Este documento está alineado con los requerimientos del Corporate Sustainability Assessment (CSA) y Empresa con Gestión Sostenible (EGS), para generar valor para todos nuestros grupos de interés.

Tabla de contenido

- Dimensión gobernanza.....3**
 - Buen Gobierno Corporativo..... 3
 - Cadena de Suministro.....3
 - Estrategia de sostenibilidad..... 4
 - Gestión de riesgos..... 5
 - Ética e Integridad.....5
 - Influencia política.....7
 - Estrategia fiscal.....8
 - Seguridad de la información.....8
- Dimensión ambiental.....8
 - Gestión Ambiental..... 8
 - Ecoeficiencia..... 9
 - Estrategia de clima..... 13
 - Biodiversidad..... 14
 - Gestión de Productos..... 15
- Dimensión social.....15
 - Compromiso con las prácticas laborales..... 15
 - Programas de Prácticas Laborales..... 15
 - Prácticas laborales y trabajo decente..... 15
 - Diversidad e inclusión..... 34
 - Derechos humanos..... 49
 - Desarrollo del capital humano..... 53
 - Salud y seguridad ocupacional..... 60
 - Comunidades locales.....61

Dimensión gobernanza

Buen Gobierno Corporativo

Comités Especiales

La corporación Ferreycorp cuenta con un comité de sostenibilidad corporativo que constituye un espacio estratégico para la coordinación, el monitoreo y la validación de las iniciativas corporativas en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG). Integrado por representantes de todas las subsidiarias del grupo y por líderes de áreas clave como finanzas, recursos humanos, cumplimiento y medio ambiente, este comité tiene como propósito alinear los esfuerzos de sostenibilidad con la visión corporativa de generar desarrollo sostenible. En el año 2025, ya se han realizado dos sesiones de trabajo, en las cuales se abordaron tanto los objetivos estratégicos del periodo como la planificación de acciones concretas, tales como el concurso de voluntariado “Desafío Solidario” y la elaboración del Reporte de Sostenibilidad. Estas reuniones fortalecen la articulación institucional y garantizan un enfoque transversal en la gestión sostenible del negocio.

A continuación, se presentará la información que se presentó en el último comité:



ALCANCE



OBJETIVO DEL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD



Alinear las iniciativas de sostenibilidad con el propósito de la empresa “Juntos creamos desarrollo”, los objetivos estratégicos y normas corporativas.



Trabajar de manera coordinada, generando **sinergias para optimizar** los recursos y lograr un mayor impacto.



Fortalecer y mantener actualizados nuestros **conocimientos sobre Sostenibilidad**



Monitorear indicadores de sostenibilidad para medir el impacto de nuestras iniciativas y reportar sus resultados a nuestros grupos de interés.

RESPONSABLES CORPORATIVOS

Patricia Gastelumendi
Gerente Corporativo de Finanzas



Carolina Navarro
Sub. Gerente de Serv. Corp. y Medio Ambiente

Natali Espinoza
Especialista de Medio Ambiente y Sost.



Maria Teresa Merino
Gerente Corporativo de Recursos Humanos

Mariella Ferrero
Sub. Gerente de Responsabilidad Social y Directora de la Asociación Ferreycorp
Anel Mancisidor
Asistente de Responsabilidad Social



Jimena Devinetea
Gerente de Tesorería Corp. y Relación con Inversionistas

María del Carmen Blume
Sub Gerente de Cumplimiento
Elizabeth Guardamino
Ejecutivo Senior de Riesgos Corporativos

Rafael Solari
Ejecutivo de Relaciones con Inversionistas

PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN



| |
|---|
| Emisiones y energía |
| Emisiones en tCO ₂ e (alcance 1 y alcance 2) |
| Porcentaje de reducción de emisiones respecto al año base 2017 en los nueve locales de mayor envergadura |
| Meta de reducción de emisiones al 2030, respecto al año base 2017 en los nueve locales de mayor envergadura |
| Consumo total de energía eléctrica en GJ |
| Agua |
| Consumo de agua en m3 a nivel corporativo |
| Residuos |
| Porcentaje Residuos generados fueron reciclados en 2021 |



| |
|--|
| Colaboradores |
| Número total de colaboradores |
| ◆ Balance trabajo/familia, flexibilidad de horarios, trabajo híbrido |
| ◆ Equidad de género e inclusión laboral |
| ◆ Beneficios laborales |
| ◆ Gestión de Desempeño |
| ◆ Capacitaciones |
| ◆ Programa de Sucesión y desarrollo de líderes |
| Comunidad |
| Asociación Ferreycorp |
| • Beneficiarios (histórico) |
| • Participantes talleres |
| • Conexiones en vivo a eventos virtuales |
| Club de Operadores y Club de Técnicos |
| • Miembros de ambos clubes |
| • Conexiones en vivo a charlas virtuales del Club de Operadores |
| Obras por impuestos |
| • Número de OXIs |
| • Inversión de OXI en millones de soles |
| • Beneficiarios OXI |



| |
|---|
| Gobierno Corporativo |
| Número de accionistas |
| Dividendos pagados en millones de soles |
| Dividend yield |
| Número de accionistas que participaron en la junta de marzo |
| Quorum - Junta de marzo |
| Número total de directores |
| Número de directores independientes |
| Número de directores mujeres |
| Riesgos y cumplimiento |
| N° de Empresas Certificadas ISO 37001 |
| N° de Empresas Certificadas Antioborno |
| Cadena de Suministro |
| N° de proveedores a nivel corporativo |
| N° de proveedores homologados |
| N° de proveedores capacitados |
| Horas hombre de capacitación a proveedores |

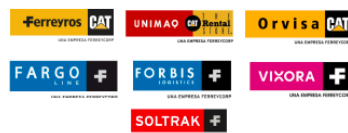
FUNCIONES DEL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

- El Comité de Sostenibilidad de Ferreycorp y sus subsidiarias, es un espacio fundamental para impulsar y coordinar nuestras iniciativas en materia ambiental, social y de gobierno corporativo.
- Con el firme compromiso de generar valor sostenible a largo plazo, este comité articula los esfuerzos de todas nuestras empresas para integrar la sostenibilidad como parte de nuestra estrategia de negocio.
- A través de la colaboración y la innovación, buscamos fortalecer nuestro impacto positivo en el entorno y en las comunidades donde operamos, reafirmando nuestro rol como líderes responsables en el sector.
- Dentro de este comité se cuenta con la participación de un representante por cada una de las subsidiarias de la corporación.
- Anualmente, se tiene previsto realizar al menos cuatro sesiones del comité.
- El Comité tiene la responsabilidad de validar la Materialidad de la corporación, un paso previo a su elevación para la aprobación formal por parte de la miembro del directorio, Mariela García.
- El Comité se encarga de impulsar la elaboración del Reporte de Sostenibilidad.

Primer Comité de Sostenibilidad del año 2025

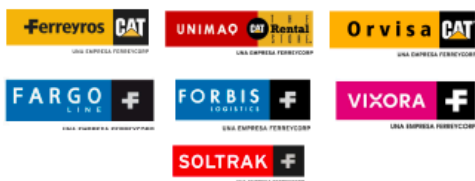
En la sesión del Comité de Sostenibilidad, llevada a cabo la primera semana del año, se abordaron, durante tres horas, los objetivos estratégicos que se buscan alcanzar para el año 2025. La reunión contó con la activa participación de representantes clave de las áreas corporativas de Social, Medio Ambiente y Gobernanza (ESG), así como los representantes de nuestras principales subsidiarias en Perú: Ferreyros, Orvisa, Unimaq, Forbis Logistics, Fargoline, Soltrak, Trex, Vixora y Ferrenergy.

La sesión se desarrolló desde las 9:00 a.m. hasta pasado el mediodía, siendo inaugurada por la Gerente de Finanzas Corporativa, Patricia Gastelumendi, quien ofreció unas palabras de bienvenida que marcaron el inicio de un productivo intercambio de ideas y la discusión de los temas de la agenda."



Segundo Comité de Sostenibilidad

En el mes de abril se desarrolló exitosamente la segunda sesión del Comité de Sostenibilidad (11:00 a.m. - 2:00 p.m.), con la valiosa presencia de los representantes de nuestras subsidiarias. Durante la reunión, se analizaron los avances y la aplicación de nuestras estrategias de sostenibilidad. Un punto central fue la definición de los detalles del concurso de voluntariado "Desafío Solidario" (marzo-junio), incluyendo la designación de los jurados calificadores por etapa y la planificación de los próximos pasos. Asimismo, se discutieron temas relevantes sobre el Reporte de Sostenibilidad y demás iniciativas que se realizarán en el primer semestre del año.



Cadena de Suministro

Programa de ESG

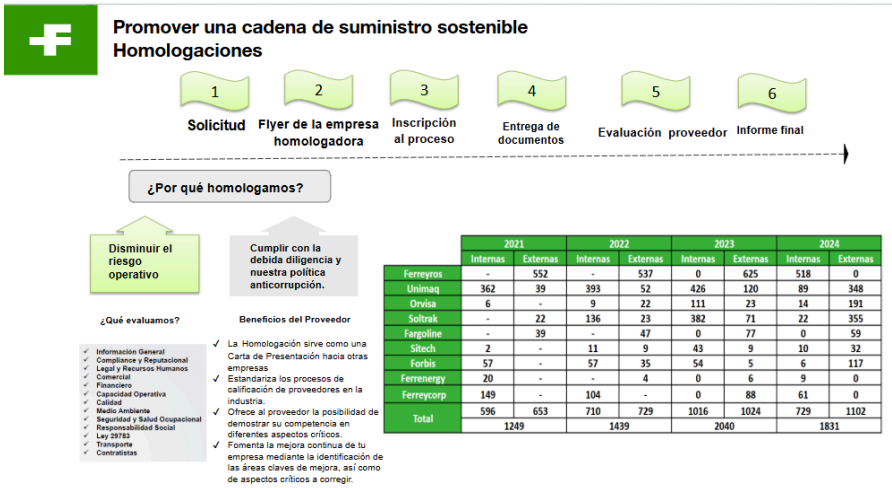
El programa ESG para proveedores de Ferreycorp y sus subsidiarias busca promover la adopción de prácticas sostenibles en los mismos, con la finalidad de mejorar el desempeño ambiental, social y de gobernanza. Este programa se encuentra alineado con uno de los pilares fundamentales de la estrategia de Negocios de la corporación Ferreycorp, que es, la Sostenibilidad.

Selección de proveedores

Ferreycorp y sus subsidiarias realizan concursos corporativos para adquirir bienes o contratar servicios; en estos concursos privados se toman en cuenta criterios de selección como precio, calidad, plazo de entrega, buenas prácticas de sostenibilidad (medio ambientales, de responsabilidad social y de gobierno), asignándose diferentes pesos a cada variable, además los contratos que estas empresas firmen con cualquier proveedor, cuentan con cláusulas anticorrupción, principios éticos y de desarrollo sostenible.

Evaluación y desarrollo de proveedores

Se presenta la evaluación a los proveedores de la corporación a través de la Homologación, desde el 2021 al 2024:






Estrategia de sostenibilidad

Plan de sostenibilidad

El Plan Anual de Seguridad, Salud y Medio Ambiente 2025 de Ferreycorp constituye una herramienta estratégica que orienta las acciones preventivas y correctivas en el marco de una gestión responsable y alineada con los más altos estándares corporativos. Este documento establece el alcance de aplicación a nivel organizacional, abarcando a todos los colaboradores, contratistas, proveedores y visitantes, y define con claridad la estructura organizativa, asignando responsabilidades específicas a cada nivel jerárquico para asegurar una implementación eficaz. Asimismo, se describen las principales actividades programadas, que incluyen campañas de salud ocupacional, jornadas de capacitación, evaluaciones médicas periódicas y mecanismos de control de riesgos. El plan incorpora también un sistema de monitoreo basado en indicadores y estadísticas que permite evaluar el desempeño en seguridad y salud laboral, así como en protección ambiental, promoviendo una cultura de mejora continua y prevención.

| | | | |
|---|---|--|------------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIO AMBIENTE | CÓDIGO | VERSIÓN |
| | | CPSSMA-GCRH-PL-001 | 03 |
| | | FECHA INICIAL DE VIGENCIA | FECHA FINAL DE VIGENCIA |
| | | 24-01-2025 | 31-12-2025 |
| GERENCIA ELABORADORA | GERENCIA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS | | |
| ELABORADO POR | REVISADO POR | APROBADO POR | |
| Rosa Rosado Franco | Barbara Pita Dueñas | Barbara Pita Dueñas | |
| Especialista Corporativo SSMA | Gerente de Relaciones Laborales y SSMA | Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo | |

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD 2025

| Elaborado | Revisado | Aprobado |
|---|---|---|
|  |  |  |
| Rosa Rosado Franco Especialista Corporativa de SSMA | Barbara Pita Dueñas Gerente de Relaciones Laborales y SSMA | Barbara Pita Dueñas Presidente Comité de Seguridad y Salud en el trabajo |

1. INTRODUCCIÓN

La Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA de Ferreycorp S.A.A. presenta el Plan Anual de Seguridad, Salud y Medio Ambiente 2025.

El presente plan comprende los procesos de gestión preventiva orientadas a reconocer, evaluar y controlar todas aquellas acciones, condiciones y omisiones que pudieran afectar la integridad física y/o salud de los colaboradores, ocasionar daños a las instalaciones y equipos, o causar impactos en el medio ambiente.

Esto significa, conducirnos sobre la base de que todos aceptamos y mantenemos la seguridad como un valor en la empresa y, por ende, debemos contribuir eficazmente a generar valor y desenvolvemos en un ambiente laboral seguro, sobre la base de "Cero Accidentes incapacitantes".

Asimismo, es imperativo dar cumplimiento a la legislación vigente relativa a la Seguridad, Salud y Medio Ambiente, a los estándares de Ferreycorp, y a los requisitos de nuestros clientes. Del mismo modo, debemos incorporar a nuestros contratistas y proveedores en el alcance de nuestras actividades de prevención y de mejora continua.

Las acciones contenidas en el presente plan se basan en el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Ferreycorp, los objetivos estratégicos establecidos por la gerencia general y los resultados obtenidos durante el ejercicio del año 2024, mismos que deben ser mejorados durante el año 2025 a fin de consolidar nuestra Cultura Preventiva.

Por tanto, la Gerencia de Relaciones Laborales y Seguridad, Salud y Medio Ambiente, conjuntamente con la participación del Comité SST ha elaborado el siguiente documento de gestión, que involucra una serie de actividades coordinadas entre sí y destinadas a crear y fomentar en nuestras instalaciones y la de nuestros clientes, un ambiente seguro para nuestros colaboradores y terceros, y al mismo tiempo desarrollar nuestras actividades económicas de una manera sostenible y amigable con el medio ambiente

2. ALCANCE

El alcance del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Ferreycorp S.A.A comprende a todas las actividades y procesos que desarrollen dentro de las instalaciones de la empresa o durante las operaciones y/o servicios prestados a Clientes. El presente plan involucra a la Alta Gerencia y a todos los colaboradores a nivel nacional, los trabajadores bajo regímenes de intermediación y tercerización, modalidades formativas laborales, clientes y visitas dentro de las instalaciones de la empresa; así como en la de empresas clientes o zonas externas de operación realizadas en su nombre.

Al respecto, el procedimiento SSMA-GCRH-PRC-004 Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles describe la metodología a usar para el desarrollo de los IPERC.

Cada gerencia debe conformar un grupo de trabajo, mismo que se encargará de continuar con la identificación de los peligros, la evaluación de riesgos de todas sus actividades y la determinación de los respectivos controles. Asimismo, deberán asegurar que las actividades realizadas por sus contratistas y proveedores cuenten con la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y sus respectivos controles. Los grupos de trabajo contarán con la participación de los trabajadores y sus representantes ante el Comité de SST.

Estas reuniones tendrán la frecuencia necesaria para que en el mínimo plazo de tiempo se obtenga el Mapa de Riesgos, mismo que deberá ser difundido entre todo el personal involucrado en la actividad y publicado en lugar(es) visible(s).

El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud o seguridad en el trabajo.

El responsable en asegurar la implementación de este requisito son los Gerentes, Sub Gerentes, o Jefe de área.

8. ORGANIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES

De forma muy general las principales atribuciones y responsabilidades en materia preventiva de los distintos responsables de la Organización son:

8.1. Gerencia General

- Otorgar el respaldo y proyectar el liderazgo visible para que el presente plan sea implementado en la empresa bajo la responsabilidad de los encargados de las diferentes gerencias y con la asesoría de la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA.
- Promover la cultura de seguridad.
- Promulgar la Política integrada de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- Garantizar la asignación de recursos suficientes para la ejecución y cumplimiento del presente plan.

8.2. Gerentes/Subgerentes

- Dirigir y asegurar la implementación del plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en las áreas bajo su control, con la participación y compromiso de la línea de mando y verificando su cumplimiento.

- Realizar y registrar la Vigilancia Médica Ocupacional.
- Brindar las recomendaciones a los jefes y/o supervisores de los trabajadores según corresponda.
- Asesorar a los responsables de las demás subsidiarias para la implementación de los programas en cumplimiento de los lineamientos corporativos.

4.5. Colaboradores

- De acuerdo al Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) los colaboradores tienen la obligación de acudir a las citas e interconsultas programadas según criterio del Médico Ocupacional.
- Asistir a controles por especialista y cumplir con las indicaciones del Médico Ocupacional.
- Cumplir con el levantamiento de las observaciones médicas en el plazo establecido.
- Participar activamente de los programas de Vigilancia Médica Ocupacional.

12.4 ACTIVIDADES

12.4.1 VIGILANCIA DE SALUD OCUPACIONAL

Consiste en recoger de forma continua y sistemática datos acerca de un problema específico de salud, analizarlos, interpretarlos y utilizarlos en la planificación e implementación de los programas de salud; se realiza mediante la observación continua de las condiciones de trabajo (detectando factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador.

Existen dos tipos de objetivos: los individuales (relacionados con cada trabajador) y los colectivos (relacionados con el grupo de trabajadores).

12.4.2 IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Permiten disminuir la incidencia de accidentes laborales y la prevalencia de enfermedades ocupacionales y relacionadas al trabajo de acuerdo a los riesgos laborales presentes, así como también monitorizar la rehabilitación y reincorporación laboral de los trabajadores que han sufrido accidentes laborales tales como:

a) Programa de Protección Músculo-Esquelética: Estrategia de control para los factores de riesgo ergonómico de acuerdo a nivel de riesgo identificado en los puestos de trabajo y por sus posibles consecuencias sobre la salud (trastornos músculo-esqueléticos).

- Prevención de Peligros y Riesgos asociados a agentes ergonómicos.
- Prevenir la aparición de enfermedades músculo-esqueléticas de origen ocupacional y controlar el ausentismo laboral relacionado a las patologías osteomusculares.

15.1 Accidentes Vehiculares

Las respectivas Gerencias y jefaturas asumen el control de los movimientos vehiculares, asegurándose que se cumplan todas las disposiciones vigentes tales como: exigir que se realicen los controles de salida, que los conductores cumplan con todos los requisitos establecidos para la conducción de vehículos asignados por la empresa, que no conduzcan en estado de fatiga, etc. La conducción nocturna está prohibida salvo situaciones excepcionales, mismas que necesariamente contarán con la autorización de la Gerencia respectiva.

Asimismo, cada Jefatura deberá disponer lo conveniente para que se apliquen las hojas de ruta y se definan las condiciones y medidas de prevención en los viajes, en las rutas más frecuentes o en las que presentan mayor nivel de riesgo, esto con el fin de que sean insertadas en el sistema GPS asegurando que su difusión alcance a todos los trabajadores de la respectiva unidad.

Se deberá hacer un seguimiento estricto a los reportes de exceso de velocidad efectuados por el GPS.

16. AUDITORIAS

16.1 Auditoria Interna

Con el fin de medir el nivel de cumplimiento y la efectividad del programa de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en la Organización, se realizarán auditorías integradas en SSMA según lo establecido en el documento SSMA-GCRH-PRC-014 "Procedimiento para la Auditoría Interna de Seguridad, Salud y Medio Ambiente", las cuales serán programadas a través de la plataforma SSMART, en la misma en donde se designan los auditores, modalidad de la auditoría, documentación requerida, plan de auditoría, asimismo al culminar de la auditoría SSMART generará el informe con los resultados.

La empresa acorde a lo estipulado en el D.S 014-2013 TR: "Aprueban el reglamento del registro de auditores autorizados para la evaluación periódica del sistema de gestión de seguridad y salud", planificará una auditoría de SSMA cada dos años con un auditor registrado en el MTPE.

17. ESTADÍSTICAS

Ferreycorp S.A.A registra, evalúa y actualiza mensualmente los datos estadísticos mediante su "Registro de Gestión Integrada" (RGI). Estos son analizados mensualmente en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los índices de Frecuencia (IF), Índice Severidad (IS) e Índice de Accidentabilidad (IA) (indicadores reactivos) son los indicadores que se muestran en el Registro de Gestión Integrada (RGI). Estos factores están referidos a los accidentes laborales con Tiempo Perdido.

La presentación de resultados en sostenibilidad 2024 de Ferreycorp refleja el avance sostenido de la organización en materia social, ambiental y de gobernanza, evidenciando un enfoque integral y alineado con los compromisos corporativos. A través de programas como Impulsando Talento con Valores, Club de Operadores y Obras por Impuestos, se ha logrado impactar positivamente a decenas de miles de beneficiarios a nivel nacional, consolidando alianzas con instituciones educativas, comunidades y gobiernos regionales. En el plano ambiental, se destacan los esfuerzos orientados a la eficiencia energética e hídrica, la valorización de residuos, la movilidad sostenible y el cálculo detallado de la huella de carbono. Estos avances son respaldados por metas claras al 2030, una estrategia de descarbonización en curso y acciones concretas desplegadas por las diferentes empresas del grupo, reafirmando así su compromiso con un modelo de negocio sostenible y responsable.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 2024



ALCANCE



66p vs 63p

Asegurar una gestión que
genere impactos positivos a
Stakeholders

Iniciativas de Sostenibilidad



AF

Club de Operadores

OXI

Club de técnicos

Carrera 4k

Medio Ambiente

Voluntariado

Eleva, Proveedores



IMPULSANDO TALENTO CON VALORES

Un programa de asociación **Ferreycorp**

149

Programas "Impulsando Talento con Valores"

+50,000

Estudiantes impactados

s/1.4 millones

invertidos en los programas

13

facilitadores a nivel nacional

18



ciudades como: Arequipa, Huancayo, Iquitos, entre otras

34

universidades públicas

universidades privadas

52

Obras por Impuestos

Resultados acumulados

S/184.5 millones

han sido destinados a más de 12 proyectos que impactan positivamente la vida de 43 mil peruanos en las regiones de La Libertad, Ica, Ucayali, Pasco, Junín, Cusco y Arequipa.

Meta 2025

Se espera suscribir en proyectos por un un total de

+ S/100 millones de soles



Carrera 4K



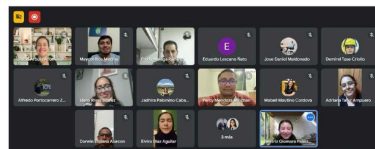
+ 3200
participantes a nivel
nacional

15
departamentos a
nivel nacional

Voluntariado Corporativo 2024

03

Programas virtuales de
voluntariado
Kallpachay



+ 80

voluntarios a nivel
nacionados

01

voluntariado presencial
en Lima



+ 200

voluntarios de todas
las subsidiarias

CLUB DE OPERADORES DE EQUIPO PESADO

Resultados hasta 2024



+ 50,000 Operadores impactados a
nivel nacional

1213 asistentes en 10 seminarios presenciales

50 charlas virtuales **170** espectadores





CLUB DE TÉCNICOS DE EQUIPO PESADO



Resultados hasta 2024

02 webinars

140 espectadores

450 nuevos miembros



Medio Ambiente

Resultados hasta 2024



Valorización de neumáticos (NFU)

Cat B 10% (65.75 toneladas) // logro 22.2% (146.2 toneladas)
Cat A 13% (122.82 toneladas) // logro 11.09% (140.11 toneladas)



Vehículos ecoeficientes

7 vehículos: 6 híbridos y 1 eléctrico



Ecodatos

Inclusión de Gogesa, Transpesa, Gentrac (C1+C2).
Cálculo de C3 + C4 (Perú + Trex Chile) y C5 (uso de la flota de alquiler)



Embalajes ecoeficientes

Mailers de Kraft, mallas, correas y fundas reutilizables



Definición y publicación de objetivos a mediano plazo

Agua, energía adquirida y residuos al 2030



Montacargas eléctricos

14 montacargas cambiados: Ferreyros: Industrial, CDR, Gambetta, Rentafer y la Joya



42 Proyectos ejecutados de eficiencia energética, hídrica y gestión de residuos

Ferreyros, Ferreycorp, Unimaq, Soltrak, Orvisa, Fargoline, Trex Chile



Plan de descarbonización

Establecer una meta al 2030 con medidas de reducción

Medio Ambiente

Objetivos al 2030 - Perú + Chile



Clima, energía y emisiones

- Reducir el consumo de energía adquirida en 16% al 2030 respecto al BAU (6.7 % respecto al año 2022).
- Reemplazar el 50% de la flota vehicular de camionetas propias o alquiladas que utilizan combustibles fósiles por alternativas más ecoeficientes (GNV, híbridas, eléctricas, etc.)
- Reemplazar el XX% de unidades móviles de Fargoline que utilizan combustible fósil por alternativas más ecoeficientes (GNV, híbridas, eléctricas, etc.)



Agua y efluentes

- Reducir en un 20% el consumo de agua al 2030, respecto al BAU (20% respecto al año 2022).
- Ejecutar planes de eficiencia hídrica en todas las sedes ubicadas en zonas de estrés hídrico.



Residuos y materiales

- Reducir la proporción de residuos que van a relleno a 45%. (referencia 2022 = 56.8%)
- Lograr que el 80% de locales que cuenten con comedores donde preparen alimentos, valoricen los residuos orgánicos, evitando la generación de gases de efecto invernadero.



Sostenibilidad del Producto

- Incrementar el % de compra de excavadoras, cargadores y motoniveladoras next gen.
- Lograr 15,000 tn acumuladas desde el 2023 al 2030 de metal evitadas de ser desechadas (programas de reconstrucción certificada y overhaul).
- Lograr la meta de valorización de NFU anual.

Plan de descarbonización (en proceso)

CATERPILLAR

- Reducir la huella absoluta de la categoría 1 y 2 en un 30% con respecto a las operaciones entre 2018 y 2030.

- Implementar estrategias de gestión del agua en el 100% de las instalaciones ubicadas en áreas de alto riesgo hídrico para el 2030.

- Reducir la intensidad de residuos enviados a vertederos en un 50% entre 2018 y 2030

- El 100% de los nuevos productos de Caterpillar para 2030 serán más sostenibles que la generación anterior.

Medio Ambiente

Huella total Perú + Chile (2023): **47,431.45** tCO₂eq

Categoría 1: 13,3 % = **6,320.3** tCO₂eq

- Transporte de vehículos propios y alquilados
- Consumo de combustible de maquinaria estacionarias
- Consumo de combustible de maquinaria móviles
- Aire acondicionado
- Soldadura
- Extintores

Categoría 2: 6,5 % = **3,097.2** tCO₂eq

- Consumo de electricidad

Categoría 3: 79,5 % = **37,722.39** tCO₂eq

- Importación de productos - Aéreo, Marítimo y Terrestre
- Despacho de productos (transporte terrestre)
- Viajes en avión
- Desplazamiento del personal en buses contratados por la empresa
- Desplazamiento del personal al trabajo
- Desplazamiento en taxis
- Transporte interno Fargo
- Transporte de residuos
- Consumo Electricidad - Trabajo desde casa

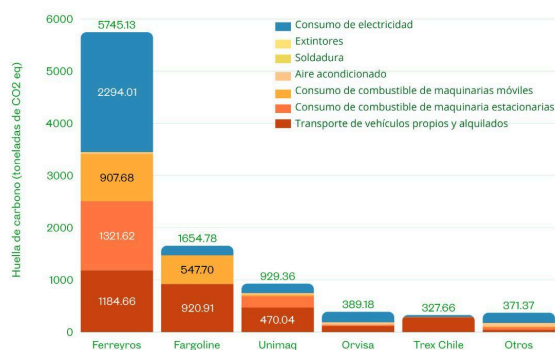
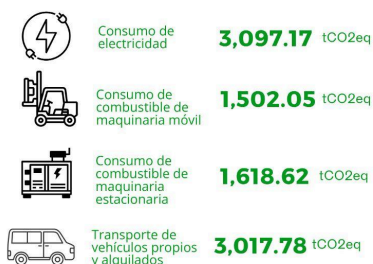
Categoría 4: 0,6 % = **291.58** tCO₂eq

- Consumo de agua
- Generación de residuos
- Consumo de papel y cartón

Medio Ambiente

Huella de Carbono 2023

Categoría 1 + 2 = **9,417.5** tCO₂eq



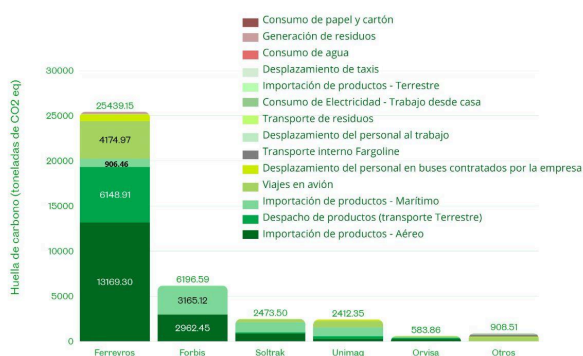
Medio Ambiente

Huella de Carbono 2023

Categoría 3 = **37,722.39** tCO₂eq



Categoría 3 + 4 = **38,013.97** tCO₂eq



Ética e Integridad

Capacitaciones sobre el código de ética

A) Porcentaje de capacitaciones realizadas a empleados:

100%

Con respecto a la participación de los colaboradores en la charla y el examen sobre el Código de Ética durante el año 2024, se alcanzó un nivel de cumplimiento del 99.45% a nivel corporativo. A continuación, se presenta el detalle desagregado por cada subsidiaria.



Las capacitaciones se informan a través de los canales de comunicación con los empleados: mails, página web interna.

Ferreycorp



Sistema Normativo

La **Gerencia Corporativa de Asuntos Corporativos** ha actualizado el siguiente documento normativo:

| | |
|-----------------|---|
| Título: | CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE FERREYCORP SAA Y SUS EMPRESAS SUBSIDIARIAS |
| Código: | FCO-GCAC-LEG-COD-001 |
| Versión: | 1 |

Ingresa [aquí](#) para ver el documento

Es obligatorio que todos los colaboradores involucrados en el alcance de este documento normativo lo lean y lo apliquen dentro de sus responsabilidades.

Canales de consultas y denuncias

Es importante informar que se cuenta con un Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo, un canal de denuncias y procesos de capacitación para los colaboradores y proveedores sobre estos aspectos. Cada uno de estos elementos resulta determinante para el correcto funcionamiento del sistema.

De acuerdo a lo estipulado en el Código de Ética, El Oficial de Ética se encarga de administrar la correcta aplicación de dicho código y es a quien el director, el colaborador o cualquier tercero en general deberá reportar a la brevedad posible cualquier evento, situación o conducta inapropiada o contraria a lo dispuesto en esta norma, utilizando los canales de denuncia establecidos.

Estos son los canales de denuncias del Sistema de Cumplimiento, los cuales son de acceso público para todos los grupos de interés de la corporación y sus empresas subsidiarias:

- Sitio web: https://www.ferreycorp.com.pe/canal_denuncias/
- Correo electrónico: canaldedenuncias@ferreycorp.com.pe
- Teléfono: 626-4110.
- Buzón físico: Jr. Cristóbal de Peralta Norte 820, Santiago de Surco
- Entrevista personal con el Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo.

Denuncias por empresas realizadas al canal ético 2024

| N° de denuncias 2024 | Ferreycorp | Ferreyros | Unimaq | Orvisa | Soltrak | Fargoline | Forbis |
|--|------------|-----------|--------|--------|---------|-----------|--------|
| Denuncias por competencia desleal | | | | | | | |
| Denuncias por conflicto de intereses | 6 | 5 | 1 | | | | |
| Denuncias por prácticas anticompetitivas | | | | | | | |
| Denuncias por discriminación y acoso laboral | 10 | 5 | | | | | |
| Denuncias por corrupción y soborno | | | | | | | |
| Denuncias relacionadas a derechos humanos (discriminación, acoso laboral, trata de personas u otra vulneración que involucre a algún grupo de interés) | 18 | 13 | 3 | | | | |

| |
|--|
| Otras subsidiarias: |
| Denuncias por discriminación y acoso laboral : Gentrac (2), Cogesa (1) y Vixora (2) |
| Denuncias relacionadas a derechos humanos (discriminación, acoso laboral, trata de personas u otra vulneración que involucre a algún grupo de interés): Ferrenergy (1) y Maquicentro (1) |

| Tema de denuncia | Cantidad de denuncias recibidas |
|--------------------------------|---------------------------------|
| Conflicto de interés | 6 |
| Competencia desleal | 0 |
| Prácticas anticompetitivas | 0 |
| Derechos humanos | 18 |
| Discriminación y acoso laboral | 10 |
| Corrupción y soborno | 0 |
| Total | 34 |

| | | | |
|-------------------------------------|----|-------------------------------|---------|
| Cantidad de denuncias comprobadas | 28 | % de denuncias comprobadas | 82.35 % |
| Cantidad de denuncias por comprobar | 6 | % de denuncias por comprobar: | 17.65 % |

Estrategia fiscal

Tasa efectiva anual del impuesto a la renta

La siguiente tabla presenta la tasa efectiva anual del impuesto a la renta correspondiente al ejercicio 2023 para Ferreycorp y sus principales subsidiarias. Este indicador refleja la relación entre el impuesto a la renta devengado y la utilidad antes de impuestos, permitiendo analizar el comportamiento fiscal de cada empresa dentro del grupo.

TASA EFECTIVA ACUMULADO 2023

En S/.(000)

| Concepto ACTIVO | SUBSIDIARIAS ACUMULADO 2023 | | | | | | |
|-----------------|-----------------------------|--------|---------|---------|-----------|--------|-------------------------|
| | Ferreyros | Unimaq | Orvisa | Soltrak | Fargoline | Forbis | Ferreycorp (Individual) |
| Tasa efectiva % | 31.5% | 62.9% | 0.0% | 0.0% | 38.6% | 31.4% | 0.0% |
| | | | pérdida | pérdida | | | pérdida |

En el caso de Ferreycorp (individual) se registró una pérdida en el ejercicio fiscal 2023. En consecuencia, la tasa efectiva anual fue de 0.0%, siendo menor a la tasa nominal, conforme al marco tributario vigente.

Dimensión ambiental

Gestión Ambiental

Denuncias ambientales

- Ver el reporte de sostenibilidad corporativo.

Verificación y Aseguramiento

| Año | Indicador | tipo de documento | Comentario |
|------|--------------------------|--|---|
| 2022 | Huella de Carbono | Declaración de Verificación de la Huella de Carbono | https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2024/02/declaraciones-GEI-merged-1-1.pdf |
| | | Certificados de compensación de la Huella de Carbono | https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2025/05/2022-Certificado-compensacion-huella-de-carbono-Corporativa.pdf |
| | Agua, energía y residuos | Declaración de Aseguramiento del Reporte de Sostenibilidad | https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2025/05/2022-Declaracion-de-Aseguramiento-report-de-sostenibilidad.pdf |
| 2023 | Huella de Carbono | Declaración de Verificación de la Huella de Carbono | https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2024/07/1.-Declaracion-de-verificacion-Unido-.pdf |
| | | Certificados de compensación de la Huella de Carbono | https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2025/05/2023-Certificado-de-compensacion-de-huella-de-carbono-corporativa.pdf |
| | Agua, energía y residuos | Declaración de Aseguramiento del Reporte de Sostenibilidad | https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2025/05/2023-Declaracion-de-Aseguramiento-report-de-sostenibilidad.pdf |
| 2024 | Huella de | Declaración de | La auditoría de la huella de |

| | | | |
|--|--------------------------|--|--|
| | Carbono | Verificación de la Huella de Carbono | <p>carbono está en proceso. cuando este proceso concluya se contará con las declaraciones de verificación.</p> <p>Al final de la sección de medio ambiente se muestra el contrato y el plan de auditoría.</p> |
| | | Certificados de compensación de la Huella de Carbono | <p>Concluido el proceso de auditoría, se efectuará la compra de los bonos de carbono por compensación de la huella.</p> <p>Al final de la sección de medio ambiente se muestra el contrato y el plan de auditoría.</p> |
| | Agua, energía y residuos | Declaración de Aseguramiento del Reporte de Sostenibilidad | <p>La auditoría de los indicadores GRI en base a la norma ISAE 3000 se ha realizado, nos encontramos a la espera de la finalización del proceso para contar con las declaraciones de aseguramiento.</p> <p>Al final de la sección de medio ambiente se muestra el contrato y el plan de auditoría.</p> |

Ecoeficiencia

Emisiones de gases invernadero (Alcance 1,2 y 3)

- Detalle de las emisiones de GEI generados en los últimos 3 años

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero GEI Alcances 1, 2 y 3

| | GHG protocol | ISO 14064-1 | unidad | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------|------------------------------|---------------------------|--------|-----------|----------|----------|
| Huella de Carbono | Alcance 1 | categoría 1 | TCO2 e | 6,362.08 | 6,320.31 | 7914.8 |
| | Alcance 2 | categoría 2 (Location) | TCO2 e | 2,609.54 | 3,097.17 | 2773.1 |
| | | categoría 2 (Market) | TCO2 e | 634.44 | 763.11 | 789.5 |
| | Alcance 3 | categoría 3 | TCO2 e | 5,434.22 | 37722.4 | 40716.5 |
| | | categoría 4 | TCO2 e | - | 291.6 | 64.0 |
| | | categoría 5 | TCO2 e | - | - | 17888.3 |
| | | Total c3+c4+c5 | TCO2 e | 5,434.22 | 38014 | 58,668.8 |
| | TOTAL Alcances 1,2 y 3 | Location | TCO2 e | 14,405.84 | 47431.5 | 69356.8 |
| | TOTAL Alcances 1,2 y 3 | Market | TCO2 e | 12,430.74 | 45097.4 | 67373.2 |
| | meta 2024 | Categoría 1 y 2 | TCO2 e | - | - | 9216 |
| | | Categoría 1 | TCO2 e | - | - | 6193 |
| | | Categoría 2 | TCO2 e | - | - | 3022 |
| | meta 2030 | Categoría 1 y 2 | TCO2 e | - | - | 8005 |
| | | | % | - | - | -15% |
| | | Categoría 1 | TCO2 e | - | - | 5431 |
| | | Categoría 2 | TCO2 e | - | - | 2574 |

Notas:

* Los gases incluidos para el cálculo de emisiones GEI son CO₂, CH₄, N₂O y HFC; en nuestros procesos no se tienen emisiones de PFC, SF₆ ni NF₃.

** Las emisiones mostradas en las tablas correspondientes a los años 2020, 2022 y 2023 han sido verificadas por una tercera parte independiente cumpliendo con los requerimientos exigidos por el MINAM según la RM 185-2021 para el uso de la actualización de la norma ISO-14064-1:2018. Puede revisar las Declaraciones de Verificación en el siguiente [Link](#) (ver pestaña "medio ambiente"). Las emisiones correspondientes al año 2024 se encuentran en proceso de auditoría y posteriormente se emitirán las declaraciones de verificación.

*** La cantidad de locales evaluados se ha ido incrementando gradualmente, teniendo 11 locales en 2020 (33% de cobertura de ventas), 13 locales en 2021 (37% de cobertura de ventas), 66 locaciones en 2022 (89% de cobertura de ventas), 66 en 2023 (90% de cobertura de ventas) y 82 en 2024 (xx de cobertura en ventas). Esta ampliación de cobertura de medición se debe a la necesidad de contar con una medición más completa de este indicador. Asimismo, las variaciones en los porcentajes de ventas dependen del dinamismo de las operaciones y variaciones anuales de las ventas.

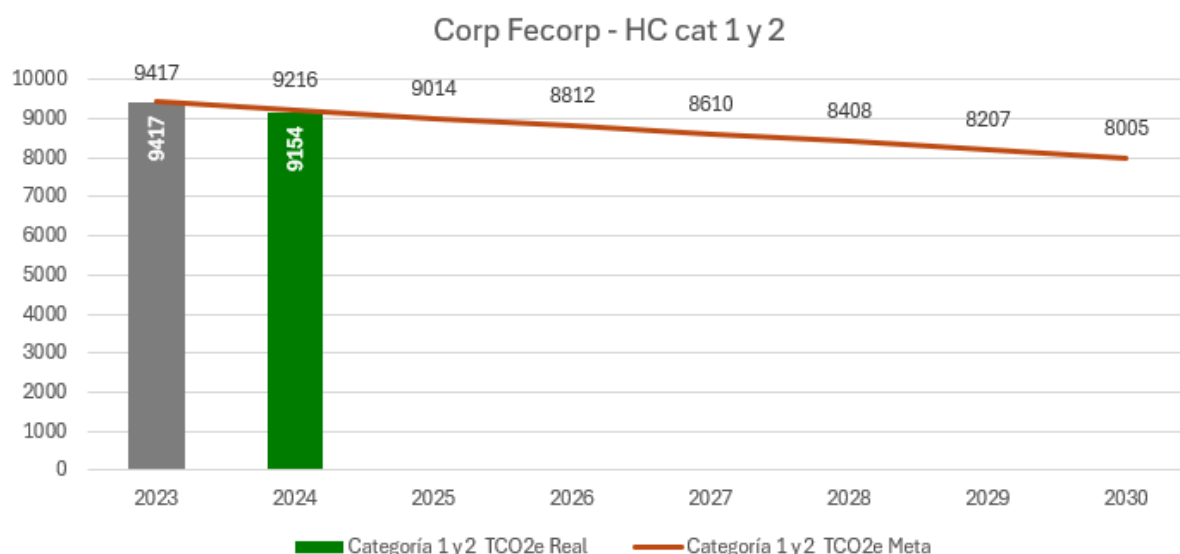
****En 2023 se retiraron las empresas Sitech y Ferrenergy.

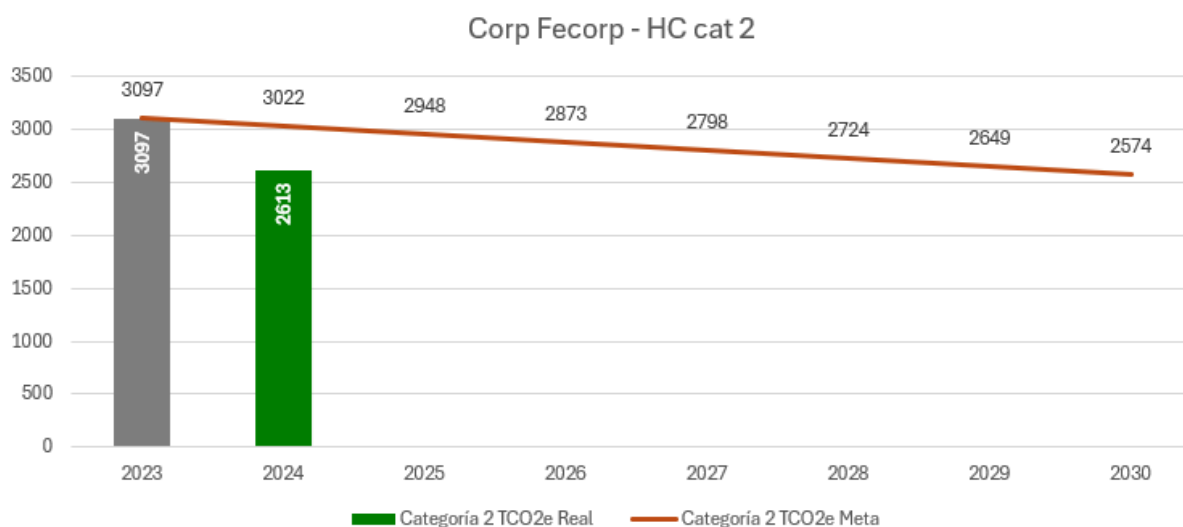
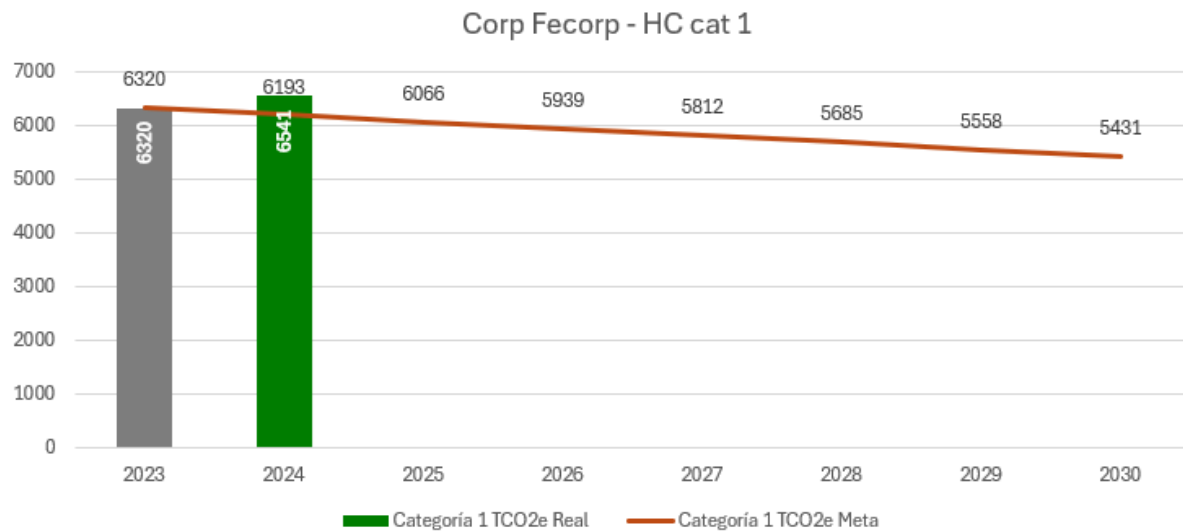
***** Desde 2022, se miden las categorías 3 y 4 que comprende la huella indirecta (a través de terceros) por transporte de residuos, transporte de personal en buses contratados por la empresa y transporte aéreo de personal pagado por la empresa, además de la electricidad utilizada en el trabajo remoto y el consumo de agua.

***** desde 2023 dentro de la categoría 3 se incluye el transporte de carga aéreo, marítimo y terrestre.

***** El enfoque de consolidación utilizado es el de control operacional en todas las sedes.

- Huella de carbono emitida y metas de reducción

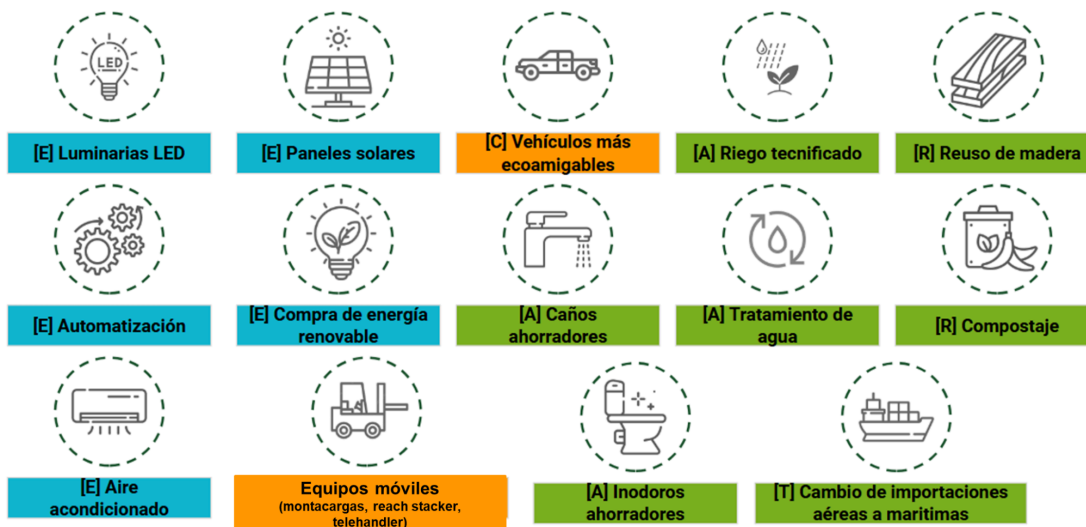




Programas de gestión energética

- Contamos con un plan de descarbonización y este incluye medidas de reducción de emisiones a través de proyectos relacionados a la reducción del consumo de energía y eficiencia energética.

Portafolio de medidas



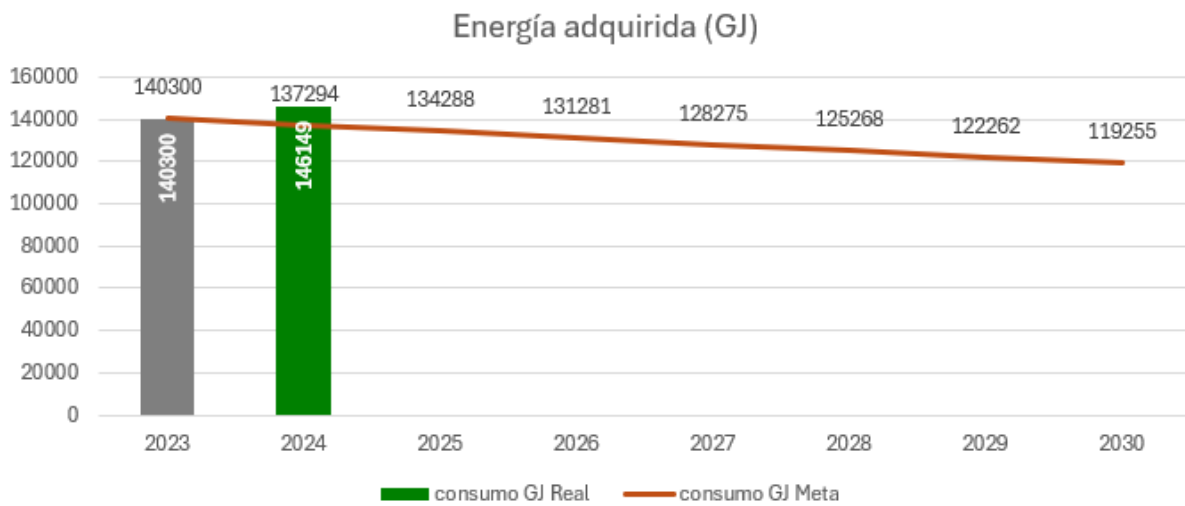
Consumo de energía

| Unidad | Tipo de energía | Tipo de Fuente | unidad | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------|-----------------|------------------------------|--------|----------|----------|----------|
| energía MWh | renovable | fracción SEIN renovable Perú | MWh | 1356.97 | 1489.67 | 2543.44 |
| | | Solar fotovoltaica generada | MWh | 327.56 | 313.17 | 279.17 |
| | | Renovable adquirida | MWh | 9767.00 | 10922.75 | 11614.71 |
| | | SUB TOTAL RENOVABLE | MWh | 11451.53 | 12725.58 | 14437.32 |
| | no renovable | % SEIN NO renovable Perú | MWh | 1052.03 | 1270.50 | 1655.73 |
| | | Sist. eléctricos aislados | MWh | 191.81 | 191.42 | 189.47 |
| | | Diésel | MWh | 22292.33 | 22734.64 | 27910.88 |
| | | GLP | MWh | 1894.42 | 811.64 | 2238.80 |

| | | | | | | |
|------------|--------------|------------------------------|------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | Gasolina | MWh | 1073.06 | 1551.78 | 1289.76 |
| | | GNV | MWh | - | - | - |
| | | SUBTOTAL NO RENOVABLE | MWh | 26503.64 | 26559.97 | 26559.97 |
| | TOTAL | energía total | MWh | 37955.17 | 39285.56 | 47721.95 |
| metas MWh | meta 2024 | energía adquirida | MWh | - | - | 38137.22 |
| | meta 2030 | energía adquirida | MWh | - | - | 33126.39 |
| energía GJ | renovable | fracción SEIN renovable Perú | GJ | 4885.1 | 5362.8 | 9156.4 |
| | | Solar fotovoltaica generada | GJ | 1179.2 | 1127.4 | 1005.0 |
| | | Renovable adquirida | GJ | 35161.2 | 39321.9 | 41813.0 |
| | | SUB TOTAL RENOVABLE | GJ | 41225.5 | 45812.1 | 51974.3 |
| | no renovable | % SEIN NO renovable Perú | GJ | 3787.3 | 4573.8 | 5960.6 |
| | | Sist. eléctricos aislados | GJ | 690.5 | 689.1 | 682.1 |
| | | Diésel | GJ | 80252.4 | 81844.7 | 100479.2 |
| | | GLP | GJ | 6819.9 | 2921.9 | 8059.7 |
| | | Gasolina | GJ | 3863.0 | 5586.4 | 4643.1 |
| | | GNV | GJ | - | - | - |
| | | SUBTOTAL NO RENOVABLE | GJ | 95413.1 | 95615.9 | 119824.7 |
| | | | | | | |
| | TOTAL | energía total | GJ | 136638.6 | 141428.0 | 171799.0 |
| metas | meta 2024 | energía adquirida | GJ | | | 137294 |

| | | | | | | |
|--|-----------|-------------------|----|--|--|--------|
| | meta 2030 | energía adquirida | GJ | | | 119255 |
|--|-----------|-------------------|----|--|--|--------|

- **Energía adquirida (GJ) y metas de reducción**

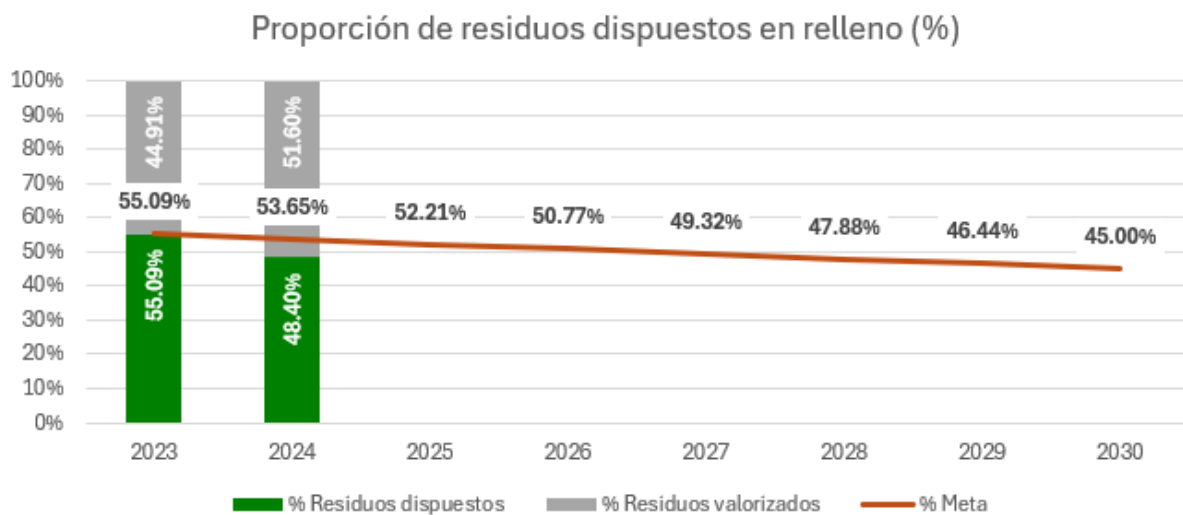


Generación de residuos sólidos

| | | Tipo de Fuente | unidad | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------|--------------------|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Residuos | Residuos Toneladas | reciclados | T | 945.3 | 1228.3 | 1520.3 |
| | | reusados | T | 0 | 0 | 0 |
| | | TOTAL Reciclado | T | 945.3 | 1228.3 | 1520.3 |
| | | en relleno sanitario/seguridad | T | 1247.1 | 1507.0 | 1738.3 |
| | | en vertederos | T | 0 | 0 | 0 |
| | | incinerados | T | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|--|-------------------------|-----------------------------|---|--------|--------|--------|
| | | TOTAL Dispuesto | T | 1247.1 | 1507.0 | 1738.3 |
| | | residuos total | T | 2192.5 | 2735.4 | 3258.6 |
| | meta 2024 | Proporción de RR dispuestos | % | - | - | 53.65% |
| | meta 2030 | Proporción de RR dispuestos | % | - | - | 45.00% |
| | prevención/minimización | madera reparada | T | - | - | - |

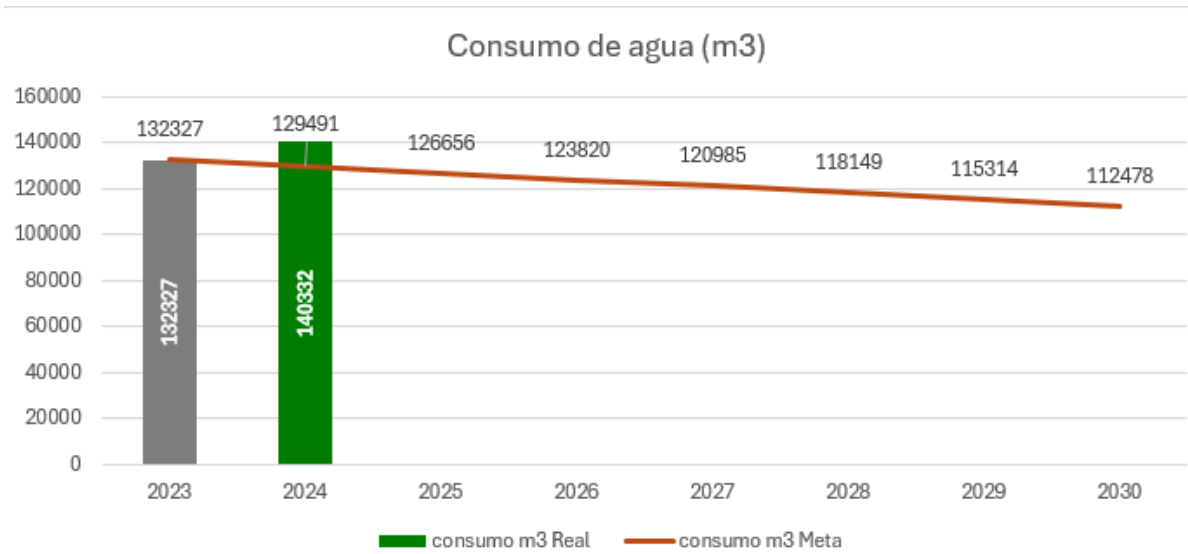
- **Proporción de residuos dispuestos en relleno (%) y metas de reducción**



Consumo de agua

| Zona | Fuente | Tipo de Fuente | unidad | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------------|---------------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| agua en zonas con estrés hídrico | agua de terceros Total | red pública | ML | | 83.04 | 86.64 |
| | | camión cisterna | ML | | 20.25 | 27.96 |
| | | embotellada | ML | | 0.06 | 0.08 |
| | | Total | ML | | 103.35 | 114.68 |
| | agua extraída | subterránea | ML | | 14.13 | 10.43 |
| | | superficial | ML | | 0 | 0 |
| | | Total | ML | | 14.13 | 10.43 |
| | TOTAL | agua total | ML | | 117.48 | 125.10 |
| agua en zonas sin estrés hídrico | agua de terceros | red pública | ML | | 6.55 | 44.87 |
| | | camión cisterna | ML | | 0.80 | 3.95 |
| | | embotellada | ML | | 0 | 0.12 |
| | | Total | ML | | 7.35 | 48.94 |
| | agua extraída | subterránea | ML | | 7.50 | 20.73 |
| | | superficial | ML | | 0 | 0 |
| | | Total | ML | | 7.50 | 20.73 |
| | TOTAL | agua total | ML | | 14.85 | 69.67 |
| TOTAL agua consumida | TOTAL | agua total | ML | 124.25 | 132.33 | 194.77 |
| metas | meta 2024 | consumo de agua | m3 | - | - | 129491 |
| | | | ML | - | - | 129.49 |
| | meta 2030 | consumo de agua | m3 | - | - | 112478 |
| | | | ML | - | - | 112.48 |

- Consumo de agua (m3) y metas de reducción



Estrategia de clima

- Ver [Reporte TCFD](#)

Biodiversidad

- Ver [Política Ambiental Corporativa](#)

Contrato de Servicios de Auditoría GRI y Huella de Carbono del período 2024

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Conste por el presente documento privado, el Contrato de Prestación de Servicios que celebran, de una parte:

SGS DEL PERÚ S.A.C., identificado con RUC N° 20100114349, con domicilio en AV. ELMER FAUCETT NRO. 3348 Z.I. URB.INDUSTRIAL BOCANEGRA PROV. CONST. DEL CALLAO - PROV. CONST. DEL CALLAO - CALLAO, provincia y departamento de Lima, debidamente representada por #####, identificado con D.N.I. N° #####, según poderes inscritos en la Partida Electrónica N° ##### del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Lima (en adelante, "SGS") y;

FERREYCORP S.A.A., con RUC N° 20100027292, domiciliada en Jr. Cristóbal de Peralta Norte N° 820, distrito de Santiago de Surco, provincia y departamento de Lima, debidamente representado por su Gerente Corporativo de Finanzas, la señora Emma Patricia Gastelumendi Lukis, identificada con DNI N° 08775673, y por su Subgerente de Servicios Corporativos y Medio Ambiente, la señora Carolina Navarro Sanchez Salazar, identificada con DNI N° 08273698, según facultades y nombramientos inscritos en los asientos C00203 y C00238 de la Partida Electrónica N° 11007355 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Lima; (en adelante, el "CLIENTE").

En adelante, tanto SGS como al CLIENTE, se les denominará en conjunto las "Partes". El presente Contrato se celebra de acuerdo con los términos y condiciones que se detalla en las cláusulas siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA. - ANTECEDENTES

- 1.1. El CLIENTE es una persona jurídica de derecho privado dedicada, principalmente, a ser una holding de un grupo de empresas dedicadas a la comercialización de bienes de capital y prestación de servicios respecto de los bienes que comercializa.
- 1.2 SGS es una sociedad anónima cerrada, dedicada a servicios de consultoría y gestión.

CLÁUSULA SEGUNDA. - OBJETO

Por medio del presente documento, LA PRESTADORA se obliga a prestar en favor del CLIENTE el servicio de verificación de inventario y herramienta para cuantificación de emisiones de gases de efecto invernadero de organización ISO 14064-1:2018 y aseguramiento de reporte de sostenibilidad GRI ISAE 3000 en adelante, "EL SERVICIO", según el detalle y alcance señalado en el documento que se adjunta como Anexo N° 1, el mismo que forma parte integrante del presente contrato.

Por su parte, el CLIENTE pagará a LA PRESTADORA la retribución convenida en la cláusula Cuarta.

LA PRESTADORA declara ser competente y tener la experiencia necesaria para prestar EL SERVICIO, obligándose a cumplir con el detalle señalado en el Anexo N° 1, así como con lo establecido en la Política Corporativa de Desarrollo Sostenible del CLIENTE que, como Anexo N° 2, forma parte integrante del presente contrato.

Las partes establecen que la finalidad del presente contrato es la correcta y adecuada prestación de EL SERVICIO, constituyendo este contrato y sus anexos el acuerdo definitivo entre las partes; reemplazando todo acuerdo y/o documento y/o conversación previa entre las partes. Adicionalmente, en caso de conflicto entre lo dispuesto en cualquiera de los Anexos y lo dispuesto en el cuerpo del contrato, primará lo dispuesto en este último. Asimismo, en caso de conflicto entre los Anexos, se deberá aplicar el siguiente orden de prelación: Anexo N° 1 y Anexo N° 2.

CLÁUSULA TERCERA. - PLAZO DE VIGENCIA

El plazo de vigencia del presente contrato es de tres (3) meses, contado desde el 20 de abril del 2025 hasta el 20 de julio del 2025, o, en todo caso, hasta que las partes cumplan con todas las obligaciones que se encuentran a su cargo.

CLÁUSULA CUARTA. - RETRIBUCIÓN

La contraprestación que el CLIENTE pagará a SGS por los Servicios la suma total de [REDACTED] más el Impuesto General a las Ventas (IGV) correspondiente, pagaderos de la siguiente manera:

| Hito para el pago | Monto a pagar por hito |
|------------------------------------|------------------------|
| Verificación: ISO 14064-1:2018 | [REDACTED] |
| Verificación de inventario por año | [REDACTED] |
| Reporte de sostenibilidad 2024 | [REDACTED] |

En tal sentido, LA PRESTADORA emitirá la factura correspondiente dentro de los siete (7) días calendario siguientes al mes en que se brindó EL SERVICIO y la presentará en el domicilio del CLIENTE y/o lo remitirá al correo electrónico que esta última le indique oportunamente. Por su parte, el CLIENTE realizará el pago correspondiente dentro del plazo de sesenta (60) días calendario, contados a partir de la fecha de su recepción, siempre que no existan observaciones de por medio a dicha factura. En caso medie objeción por parte del CLIENTE, ésta procederá a devolver la factura a LA PRESTADORA dentro de un plazo de cinco (5) días hábiles de recibida la misma.

Una vez se entregue la nueva factura y el CLIENTE acepte la misma luego de verificar que las observaciones hayan sido subsanadas, empezará a correr nuevamente el plazo convenido, volviéndose a devolver, en caso contrario, la factura en las mismas condiciones antes señaladas.

Los pagos se realizarán mediante transferencia en la cuenta corriente N° [REDACTED] que LA PRESTADORA mantiene en el Banco [REDACTED] o vía factoring.

Las partes acuerdan que el monto establecido en la presente cláusula incluye todos los gastos en los que tiene que incurrir LA PRESTADORA para la prestación de EL SERVICIO y el cumplimiento integral de las obligaciones asumidas en el presente contrato. En este sentido, el monto de la retribución pactada en la presente cláusula incluye, además de los costos de EL SERVICIO, los gastos generales propuestos por LA PRESTADORA, comprendiendo todo aquello que se requiera para la correcta ejecución de EL SERVICIO, incluyendo, por lo tanto, honorarios, materiales, mano de obra, remuneraciones, leyes sociales, retenciones, adquisición o alquiler de equipos y/o herramientas, transportes de todo tipo, equipos de protección de personal (EPPs), elementos de seguridad y de protección a terceros, trabajos preliminares, seguros, dirección técnica y administrativa, así como todos los tributos que graven la adquisición o prestación de los bienes o servicios antes mencionados y, en general, cualquier costo y/o gasto necesario para la correcta y completa ejecución de EL SERVICIO, sin reserva ni limitación alguna. Esta retribución se mantendrá constante y no estará sujeta a variación alguna, salvo acuerdo escrito de las partes.

PLAN DE AUDITORIA

| | |
|---|--|
| Compañía: FERREYCORP S.A. | Fecha auditoría: 21, 22, 23 y 28 de Abril 2024 |
| Dirección Oficina Central: Jr. Cristóbal de Peraltá N°820 – Santiago de Surco – Lima. Lima - Perú | Criterios de auditoría: Estándar de auditoría: • ISO 14064-1:2018 Herramientas • Calculadora Propia organización • HC Perú MINAM |
| Languages & IT Tools: Español. Esta auditoría se llevará a cabo mediante una auditoría híbrida SGS cumple con la Declaración de Imparcialidad, Código de Integridad y Códigos de Práctica (Inc. Confidencialidad de Información) | Auditor(es): • Catalina Quiroz (CQ) - Auditor Líder • Miguel Cruz (MC) - Auditor • Juan Pablo Saravia (JS) - Auditor • Nataly Polanco - Auditor entrenamiento |
| Objetivo de la Auditoría: • Verificar si las emisiones GEI son tal como se declararon en el reporte GEI de la organización • La data reportada es precisa, completa, consistente, transparente y libre de errores u omisiones materiales • Validar que la data de actividad ingresada en la Calculadora de la organización sea consistente a los principios de ISO14064-1. • Validar que la data de actividad ingresada en la HC Perú sea consistente a los principios de ISO14064-1 | • Verificación del Reporte 2024 • Nivel de materialidad limitada: 10% • Alcance: Emisiones directas e indirectas categorías 1,2,3,4,5 • Control Operacional • Sites: 12 • Control Operacional • Año base: 2023 |

| Fecha | Auditor | Hora | Proceso, área o función | Contactos clave |
|----------|---------|-------------|--|----------------------------------|
| | | 1.5mdys | Etapas 1: Revisión estratégica y Análisis de Riesgos | |
| 15.04.25 | CQ | | Revisión estratégica y Análisis de Riesgos • Revisión de Data inicial (calculadora e informe preliminar) • Confirmación de Plan de auditoría | Off-Site |
| Día 1 | | 2.0 mdys | Etapas 2: Auditoría de Verificación | |
| 21.04.25 | CQ/JS | 09:00 am | Reunion de Apertura • Confirmación del Plan de Auditoría y disponibilidad de los contactos clave. • Explicación del protocolo de la auditoría | Natali Espinoza, / David Olachea |
| | CQ | 08:15-12:00 | Presentación por parte de la organización de los límites y diagramas de procesos (ingresos de combustibles, elementos de los procesos, etc.) • Brindar un esquema básico Capítulo 05: Definición de límites: • Límites organizacionales • Límites operacionales • Exclusiones • Cambios organización Capítulo 06: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI | |

PELP-101-06 Rev01

Página 1 de 5

| Fecha | Auditor | Hora | Proceso, área o función | Contactos clave |
|--------------|---------|-------------|--|-----------------|
| | | | Evaluación de significancia 6.4 Inventario de GEI del año base • Año Base • Cambio de año base Capítulo 08 Gestión de calidad de inventario de GEI • Procedimiento de Recálculo de Año Base • Procedimientos de Gestión de Información • Procedimientos de Documentos y Registros • Revisiones de Exactitud y Completitud Capítulo 06: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI 6.2 Selección del enfoque de cuantificación 6.3 Cálculo de las emisiones y remociones de GEI Revisión de Calculadora general y metodología Capítulo 09 Informes sobre GEI • Planificación del informe sobre GEI • Contenido del Informe sobre GEI • Información requerida • Información recomendada | |
| | JS | 8:15-12:00 | CATEGORÍA 1 y 2: EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS FERREYROS Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI • Verificar las Fuentes de Emisión – Data de Actividad • Identificación de fuentes y Sumideros • Cálculo de las Emisiones • Metodologías • Factores de emisión • Revisión de formulas • Calibración (Si Aplicase). | |
| | | 12:00 | Refrigerio | |
| | JS | 13:00-16:30 | CATEGORÍA 3, 4 Y 5 ; EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS FERREYROS Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI • Verificar las Fuentes de Emisión – Data de Actividad • Identificación de fuentes y Sumideros • Cálculo de las Emisiones • Metodologías • Factores de emisión • Revisión de formulas • Calibración (Si Aplicase). | |
| | CQ | 13:00-16:30 | VERIFICACIÓN DE INVENTARIO POR AÑO INVENTARIADO - Motor de Cálculo Verificación de Metodología - Guía Factores Formulas | |
| | | 16:30 | Fin de la auditoría día 1 | |
| DÍA 2 | | 2.0 MD | Verificación - Observación del sitio, entrevistas al personal clave, revisión de documentos y datos | |
| 22.04.25 | MC | 08:00-12:00 | EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS FORBIS | |

PELP-101-06 Rev01

Página 2 de 5

| Fecha | Auditor | Hora | Proceso, área o función | Contactos clave |
|--------------|---------|-------------|--|------------------|
| | | | Capítulo 06: Cuantificación de emisión: • Verificar las Fuentes de Emisión – Data de Actividad • Identificación de fuentes y Sumideros • Cálculo de las Emisiones • Metodologías • Factores de emisión • Revisión de formulas • Calibración (Si Aplicase) | Stephanie Guerra |
| | JS | 08:00-09:00 | EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS FERREYROS CATEGORIA 5 CONTINUACION Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI • Identificación de fuentes y Sumideros • Cálculo de las Emisiones • Metodologías • Factores de emisión • Revisión de formulas • Calibraciones | Stephanie Guerra |
| | JS | 09:00-12:00 | EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS FERREYCORP-ORVISA Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI • Identificación de fuentes y Sumideros • Cálculo de las Emisiones • Metodologías • Factores de emisión • Revisión de formulas • Calibraciones | |
| | | 12:00 | Refrigerio | |
| | JS | 13:00-16:30 | EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS FARGOLINE Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI • Identificación de fuentes y Sumideros • Cálculo de las Emisiones • Metodologías • Factores de emisión • Revisión de formulas • Calibraciones | |
| | MC | 13:00-16:30 | EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS SOLTRAK Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI • Verificar las Fuentes de Emisión – Data de Actividad • Identificación de fuentes y Sumideros • Cálculo de las Emisiones • Metodologías • Factores de emisión • Revisión de formulas • Calibración (Si Aplicase). | |
| DÍA 3 | | 1.0 MD | Verificación - Observación del sitio, entrevistas al personal clave, revisión de documentos y datos | |
| | MC | 08:00-09:30 | Recorrido por las instalaciones : Soltrak / Sede ERE (..) | |

PELP-101-06 Rev01

Página 3 de 5

| Fecha | Auditor | Hora | Proceso, área o función | Contactos clave |
|--------------|---------|-------------|--|-----------------|
| | MC | 09:30-12:00 | EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS LINIMAQ Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI • Verificar las Fuentes de Emisión – Data de Actividad • Identificación de fuentes y Sumideros • Cálculo de las Emisiones • Metodologías • Factores de emisión • Revisión de formulas • Calibración (Si Aplicase). | |
| | | 12:00 | Refrigerio | |
| | MC | 13:00-16:30 | EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS COGESA - TRANSPESA Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI • Verificar las Fuentes de Emisión – Data de Actividad • Identificación de fuentes y Sumideros • Cálculo de las Emisiones • Metodologías • Factores de emisión • Revisión de formulas • Calibración (Si Aplicase). | |
| DÍA 4 | | 1.5.0 MD | Verificación - Observación del sitio, entrevistas al personal clave, revisión de documentos y datos | |
| | JS | 08:00-12:00 | EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS TREX CHILE - GENTRAIC - MOTOMAQ Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI • Verificar las Fuentes de Emisión – Data de Actividad • Identificación de fuentes y Sumideros • Cálculo de las Emisiones • Metodologías • Factores de emisión • Revisión de formulas • Calibración (Si Aplicase). | |
| | CQ | 08:00-12:00 | VERIFICACIÓN DE INVENTARIO POR AÑO INVENTARIADO - Motor de Cálculo Verificación de Metodología - Guía Factores Formulas | |
| | | 12:00-13:00 | REFRIGERIO | |
| | CQ | 13:00-16:00 | VERIFICACIÓN DE INVENTARIO POR AÑO INVENTARIADO - Motor de Cálculo Verificación de Metodología - Guía Factores Formulas | |
| | CQ | 16:00 | Revisión de Hallazgos - Informe | |
| | CQ | 16:30 | Reunión de Cierre de Verificación | |
| | | 16:30 | Fin de auditoría | |
| | | | Etapas 3: Seguimiento Hallazgos, Preparar Reportes y Declaración | |
| | MC | 0.5 MDYS | Revisión del informe de GEI y el levantamiento de los hallazgos. Preparar Reportes y Declaración | Off Site |

PELP-101-06 Rev01

Página 4 de 5



| Fecha | Auditor | Hora | Proceso, área o función | Contactos clave |
|-------|---------------|------|-------------------------|-----------------|
| | Otro auditor. | N/A | Revisión técnica | Off Site |

Notas al cliente:

- En caso se encontrará algún conflicto de interés en la participación de uno de los miembros del equipo auditor, agradeceremos nos puedan hacer una comunicación oportuna para efectuar los cambios respectivos
- Los tiempos son aproximados y serán confirmados en la reunión de apertura.
- Los auditores de SGS se reservan el derecho de cambiar o añadir elementos al plan de auditoría antes o durante la auditoría dependiendo del resultado de la investigación en el sitio.
- Se solicita un lugar privado para los auditores para preparar, revisar y discutir los hallazgos.
- Su contrato y acuerdo de verificación con SGS es una parte integral de este plan de auditoría y detalla la confidencialidad, objetivos, criterio, alcance, información y seguimiento de actividades.
- Verificar el plan de auditoría, y coordinar con el personal clave involucrado. Si usted observa los horarios, en algunas ocasiones pueden existir 2 o más auditores en el mismo horario r



Plan de Auditoria

| | | | |
|---------------------|---|-----------------------|-----------------------------|
| Organización: | FERREYCORP SAA | | |
| Oficina Central: | Jr. Cristóbal de Peralta Norte N° 820 Surco, Lima | Día (s) de auditoría: | Del 5 al 8 de mayo del 2025 |
| Auditor Líder: | Pamela Castillo R. (PC) | | |
| Auditor(es) Equipo: | Fanny Valencia (FV) LL | | |
| Estandar(es): | GRI Estándares y actualizaciones; ISAE 3000 | | |

| Fecha | Hora | Auditor | Área / Departamento / Proceso / Función | Contactos Clave |
|------------------------------|-------------|---------|---|-----------------|
| Evaluación Preliminar | | | | |
| 23/04/25 | | PC | Cronograma de Trabajo: Programación entrevistas | |
| | | PC | Determinación del Alcance del Servicio <ul style="list-style-type: none">Alcance de la OrganizaciónOperaciones y Sedes Preparación Plan de Aseguramiento | |
| | | PC | Revisión Preliminar Informe GRI | |
| | | | | |
| 05/05/25 | 09:00-13:00 | PC | REUNIÓN DE APERTURA | |
| | | PC | GRI 2 CONTENIDOS GENERALES | |
| | | PC | Análisis del Marco de Materialidad y Estructura del Reporte. Principios GRI. | |
| | | PC | Validación de Stakeholders identificados y potenciales temas materiales | |
| | 13:00-14:00 | | Almuerzo | |
| | 14:00-15:30 | PC | ANTICORRUPCIÓN GRI 3 TEMAS MATERIALES 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | |
| | 15:30-16:30 | PC | COMPROMISO CON LA COMUNIDAD GRI 3 TEMAS MATERIALES 203-1 Inversión en infraestructura y servicios apoyados | |
| | | | | |
| 06/05/25 | 09:00-11:00 | PC | DESARROLLO DEL TALENTO GRI 3 TEMAS MATERIALES 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal 401-3 Permiso Parental | |
| | 11:00-13:00 | PC | FORMACIÓN Y ENSEÑANZA 404-1 Medida de horas de formación al año por empleado 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | |
| | 13:00-14:00 | | Almuerzo | |
| | 14:00-17:00 | PC | SALUD Y SEGURIDAD GRI 3 TEMAS MATERIALES 403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad en el | |

| | | | | | | | |
|--------------|-------------------------|----------------|--|--------------|---------------|------------|--------|
| Cliente n°: | Ferreycorp SAA SRA 2024 | Fecha Reporte: | Reporte de Sostenibilidad GRI – Año 2024 | Tipo Visita: | Aseguramiento | Visita n°: | 1 |
| CONFIDENCIAL | | Documento: | GS0307 | Rev n°: | 1 | Pag n°: | 1 de 3 |



| Fecha | Hora | Auditor | Área / Departamento / Proceso / Función | Contactos Clave |
|----------|-------------|---------|---|-----------------|
| | | | trabajo 403-9. Lesiones por accidente laboral | |
| | | | | |
| 07/05/25 | 09:30-11:00 | PC | GESTION AMBIENTAL GRI 3 TEMAS MATERIALES 302-1 Consumo energético dentro de la organización 303-3 Extracción de agua por fuente 303-6 Consumo de agua 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) 306-3. Residuos Generados 306-4 Residuos que se ha evitar su eliminación 306-5 Residuos dirigidos a su eliminación | |
| | 13:00-14:00 | | Almuerzo | |
| | 14:00-15:30 | PC | DIVERSIDAD E INCLUSION GRI 3 TEMAS MATERIALES 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 406-6 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | |
| | 15:30-17:30 | PC | RELACION CON CLIENTES & RELACION CON MARCAS REPRESENTADAS GRI 3 TEMAS MATERIALES 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 417-1 Requerimiento para la información y el etiquetado de productos y servicios 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | |
| | | | | |
| 08/05/25 | 14:00-16:00 | PC | GESTIÓN DEL NEGOCIO GRI 3 TEMAS MATERIALES 201-1 Valor económico generado a los grupos de interés | |
| | 16:30-17:30 | PC | Resumen de resultados de la auditoría de verificación Reunión de Cierre | |
| | | | | |
| | 09:30-17:30 | PC | Preparación de Reportes: <ul style="list-style-type: none">Reporte RARs | |

| | | | | | | | |
|--------------|-------------------------|----------------|--|--------------|---------------|------------|--------|
| Cliente n°: | Ferreycorp SAA SRA 2024 | Fecha Reporte: | Reporte de Sostenibilidad GRI – Año 2024 | Tipo Visita: | Aseguramiento | Visita n°: | 1 |
| CONFIDENCIAL | | Documento: | GS0307 | Rev n°: | 1 | Pag n°: | 2 de 3 |



| Fecha | Hora | Auditor | Área / Departamento / Proceso / Función | Contactos Clave |
|-------|-------------|---------|--|-----------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Reporte Interno de Gestión Declaración de Aseguramiento | |
| | | | | |
| | 08.30-12.30 | | Revisión Técnica | |

Notas al Cliente:

- Los tiempos son aproximados y serán confirmados en las reuniones de apertura previo al inicio de la auditoría.
- El equipo auditor de SGS se reserve el derecho de cambiar o adicionar a los elementos del programa dependiendo de los resultados de la investigación en los sitios.
- Se necesita un lugar privado para la preparación, revisión y discusión de hallazgos para el equipo auditor.
- Favor proveer un almuerzo ligero en el sitio para cada día de auditoría
- Las personas que son los contactos claves del cliente con SGS son una parte integral de este plan de auditoría


| | | | | | | | |
|--------------|----------------------------|----------------|---|-----------------|---------------|------------|--------|
| Cliente n°: | Ferreycorp SAA SRA 2024 | Fecha Reporte: | Reporte de Sostenibilidad GRI – Año 2024 | Tipo Visita: | Aseguramiento | Visita n°: | 1 |
| CONFIDENCIAL | | Documento: | GS0307 | Rev n°: | 1 | Pag n°: | 3 de 3 |

Dimensión social

Condiciones Laborales y términos de empleo para colaboradores

El Código de Ética Corporativo reúne los valores de la corporación que guían el comportamiento y la toma de decisiones de todos los colaboradores de Ferreycorp, incluyendo los funcionarios y directores, sin excepción alguna. A su vez, establece las líneas de acción clave que rigen las relaciones con los diferentes grupos de interés, basadas en principios éticos.

Por otro lado, la corporación Ferreycorp y sus subsidiarias tienen una Norma corporativa de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual:

| | | | |
|---|---|---|--------------------------|
|  | NORMA CORPORATIVA DE RELACIONES Y DERECHOS LABORALES, Y DE SOPORTE LEGAL LABORAL PARA LAS EMPRESAS DE LA CORPORACIÓN | CÓDIGO | VERSIÓN |
| | | GEN-GCRH-NC-005 | 01 |
| | | FECHA INICIAL DE VIGENCIA | FECHA DE REVISIÓN |
| | | 01/01/2024 | 01/01/2027 |
| GERENCIA ELABORADORA | GERENCIA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS | | |
| ELABORADO POR | REVISADO POR | APROBADO POR | |
| Mannie Tirado Cornejo | Bárbara Pita Dueñas | María Teresa Merino Caballero | |
| ASESOR LEGAL | GERENTE DE RELACIONES LABORALES y SSMA | GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS | |

1. Objetivo

La presente política corporativa tiene por objeto establecer los lineamientos generales que se deben considerar para la gestión de las relaciones laborales y el cumplimiento de los derechos laborales de los colaboradores en cualesquiera de las empresas nacionales y extranjeras que forman parte de La Corporación Ferreycorp S.A.A.

Asimismo, establecer los asuntos laborales que deben ser canalizados, coordinados y/o atendidos con el soporte legal laboral de la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA de Ferreycorp S.A.A.

2. Alcance

La presente política corporativa es de aplicación a todas las empresas de la Corporación de Perú y del extranjero las cuales son las siguientes: Ferreycorp, Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Motomaq, Servitec, Ferrenergy, Fargoline, Soltrak, Forbis Perú, Maquicentro, Gogesa, Gentrac, Motored el Salvador, Trex y Sitech en adelante .

3. Contenido

La presente política refuerza el compromiso de la Corporación con el desarrollo del negocio a largo plazo, a través del establecimiento de relaciones laborales armoniosas con sus colaboradores, en línea con la Cultura Organizacional de la Corporación, la cual demanda un cumplimiento estricto de la legislación laboral, la Política Corporativa de Derechos Humanos, Código de Ética, Reglamento Interno de Trabajo y otras pautas para el desarrollo de nuestras funciones y comportamientos según nuestros valores, principios, políticas y normas.

4. Introducción

La Corporación ha desarrollado una cultura basada en los valores de Integridad, respeto, Compromiso, y Equidad, siendo la buena fe una condición indispensable en toda relación laboral profesional.

En este sentido, la Corporación reconoce que cada colaborador tiene una responsabilidad personal, e intransferible, originada por el cargo en el que se desempeña en la Corporación y del mismo modo tiene derechos laborales irrenunciables que le facultan las leyes vigentes de acuerdo a la contratación con la que se estableció el vínculo laboral.

5. Responsables

- **Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales y SSMA:** La Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA es la encargada exclusiva corporativa para gestionar los asuntos laborales de La Corporación y brindar soporte legal laboral.
- **Responsables de Recursos Humanos:** Están a cargo de la gestión de las relaciones laborales, del cumplimiento de los derechos laborales, así como de efectuar las coordinaciones con la Gerencia Corporativa de Relaciones laborales y SSMA respecto de los temas establecidos en el punto 8) de la presente norma, y otros similares.

6. Prioridades Laborales Corporativas

Las empresas deberán prestar especial atención a las siguientes prioridades Corporativas:

- Todas las empresas de la Corporación deberán cumplir y respetar a cabalidad los derechos fundamentales de la persona y la legislación laboral vigente en el país en el que tienen presencia.
- Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación es considerada una falta laboral que puede revestir gravedad y que no será tolerada, aplicándose las medidas disciplinarias que correspondan. Esta disposición deberá ser aplicada a todos los niveles y en toda circunstancia sin excepción alguna. Las víctimas de acoso o discriminación tienen protección laboral durante el tiempo que dure el procedimiento de investigación, hasta 6 meses posteriores, salvo que incurran en falta grave.
- Todo colaborador debe cumplir con los valores de La Corporación referidos a Integridad, Respeto, Compromiso, y Equidad, siendo la buena fe una condición indispensable en toda relación laboral profesional que debe ser acatada por cada colaborador, que se evidencia en una conducta basada en el respeto, confianza, transparencia y honestidad, el incumplimiento a los valores, a los principios y a las normas legales e internas en general por parte de los colaboradores generará la aplicación de sanciones disciplinarias de acuerdo a criterios como la gravedad, reiterancia, entre otros.
- Las empresas de la Corporación deberán regirse por las normas vigentes en aspectos de contratación temporal de personal, aplicando la razonabilidad para definir el tipo de contrato que corresponda a cada posición, en virtud al tipo de negocio y actividad que desarrolla.
- Las Gerencias de las empresas de la Corporación deben mantener un trato respetuoso, imparcial, y por igual a todos sus colaboradores. Todos los colaboradores tienen derecho a mantener conversaciones abiertas con sus superiores o colegas.
- En caso de desacuerdo entre un colaborador y su superior o entre un colaborador y un compañero de trabajo, cada uno debe poder ser escuchado de manera equitativa, debiendo las partes intervinientes propiciar la cooperación en sus soluciones dentro de los canales de comunicación. El equipo de recursos humanos debe velar porque un desacuerdo sea tratado con imparcialidad y que cada parte pueda explicar su punto de vista, cualquiera que sea su nivel jerárquico.
- Respetar la Política Salarial de La Corporación, la cual tiene como objetivo llevar a cabo una gestión de las remuneraciones de forma meritocracia y equitativa basadas en las políticas de gestión salarial de la empresa que definen los criterios y regulación de las compensaciones y beneficios laborales del personal.
- Cada empresa de la Corporación, a través de las jefaturas correspondientes y con el soporte de los responsables de Recursos Humanos será la encargada en primera instancia de velar por el cabal desarrollo de las relaciones laborales en el nivel adecuado, debiendo coordinar o solicitar soporte legal, según sea el caso, al área de Relaciones Laborales y SSMA Corporativa de

cualquier asunto que requiera de su intervención legal laboral, la misma que se realizará conforme a la legislación y a las buenas prácticas implementadas.

7. Cumplimiento de obligaciones laborales

Las empresas de la Corporación y los responsables de Recursos Humanos deben cumplir y verificar el cumplimiento, entre otras cosas, con lo siguiente:

- El pago correcto y oportuno de la retribución y de cualquier otro tipo de compensación económica que corresponda a sus colaboradores; así como cumplir con el pago de los beneficios laborales que les correspondan. En ningún caso, un jefe puede solicitar a un colaborador que efectúe labores propias de sus funciones de manera no remunerada.
- El pago de los tributos, contribuciones y aportes que impactan en los ingresos de los colaboradores (Impuesto a la Renta, Seguridad Social en Salud, Sistemas de Pensiones, etc.).
- Cumplir con todas las obligaciones legales laborales dispuestas en nuestra legislación laboral peruana, Convenios Internacionales y demás normativas vinculantes a las empresas de la Corporación.

8. Asuntos Laborales tratados por la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA

La Gerencia Corporativa de Relaciones Laboral y SSMA está a cargo de brindar el soporte legal laboral de todas las empresas de la Corporación, siendo la responsable de validar el cumplimiento de la normativa laboral vigente por cada una de las empresas de La Corporación, así como identificar las posibles contingencias legales que pudieran presentarse en las relaciones laborales.

En ese sentido, las materias exclusivas a cargo de la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales y SSMA son las siguientes:

- Procedimientos disciplinarios de faltas graves y muy graves.
- Inspecciones iniciadas por la Autoridad Inspectiva de Trabajo.
- Demandas de naturaleza laboral iniciadas por colaboradores o terceros en los que la empresa sea demandada de manera directa o como tercero solidariamente responsables.
- Formalizar contractualmente los cambios en el sistema de compensación variable de los colaboradores
- Asesoría en materia de gestión de compensaciones y remuneraciones.
- Establecimiento de normativas que regulen la relación laboral.
- Cualquier tipo de reclamación laboral que sea notificado a las empresas de la Corporación.
- Denuncias efectuadas a través del canal de denuncias Corporativo que contemplen materias de naturaleza laboral.
- Retenciones judiciales a colaboradores de la empresa.
- Cualquier tipo de comunicación que modifique las condiciones laborales de los colaboradores o a empresas clientes respecto de los colaboradores de las empresas de la Corporación.
- Suscripciones de contratos de trabajo con colaboradores, con locadores de servicios y/o empresas terceras de intermediación y tercerización laboral.
- Asesorar en todos los casos de hostigamiento sexual y hostilidad laboral.
- Asesoría para la contratación de extranjeros y trámites migratorios
- Asesoría y gestión respecto a cualquier materia de índole laboral.
- Otros temas que resulten compatibles

9. Trato y Negociación Colectiva

- La Corporación reconoce la libertad de asociación de sus colaboradores y el derecho a la negociación colectiva dentro del marco legal local.
- La Corporación propicia una comunicación directa y frecuente en el lugar de trabajo entre los representantes de nuestra empresa y nuestros colaboradores, tanto si están afiliados a sindicatos o no.
- Si bien el diálogo con los sindicatos es esencial, éste no sustituye la estrecha relación que nuestra dirección debe mantener con los colaboradores.
- Promovemos un diálogo con nuestros empleados que va más allá de los aspectos tradicionales de las negociaciones colectivas, con el fin de compartir conocimientos y encontrar conjuntamente oportunidades relacionadas con otros asuntos importantes del trabajo, como la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, y nuestra preocupación por el medio ambiente.
- Cuando tengan lugar negociaciones colectivas, éstas:
 - Se establecerán dentro del marco legal de cada país;
 - Serán justas y constructivas, y se basarán en el principio de la buena fe y el intercambio abierto de información.
 - Se referirán a condiciones de trabajo pertinentes, como salarios, beneficios y el ejercicio de las actividades sindicales dentro de los márgenes de la equidad salarial.
 - Se centrarán en alcanzar intereses comunes para mejorar tanto nuestras ventajas competitivas como el lugar de trabajo.
 - Se debe tener en cuenta la situación económica de la empresa y del país.
- Se espera que la Empresa y los representantes de los colaboradores realicen todos los esfuerzos necesarios para desarrollar negociaciones justas y constructivas, superar las dificultades con que puedan encontrarse, alcanzar acuerdos sostenibles e implementarlos.

Se enfatiza que, todo lo relacionado a los derechos y relaciones laborales de los colaboradores de la Corporación deberá desarrollarse en coordinación con la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA de Ferreycorp S.A.A., y de ser el caso, debe contar con la aprobación de la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos de Ferreycorp S.A.A. antes de ser iniciados.

EL PRESENTE DOCUMENTO HA SIDO AUTORIZADO EN EL SISTEMA NORMATIVO POR:

| ROL | NOMBRE | PUESTO | FECHA |
|------------|-----------------------|--|--------------------------------|
| Elaborador | Mannie Tirado Cornejo | ASESOR LABORAL | Aprobado - 12/01/2024 17:20 |
| Revisor | Barbara Pita Dueñas | GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y SSMA | Aprobado - 12/01/2024 17:24 |
| | | | |

| | | | |
|-----------|----------------------------------|---|--------------------------------|
| Aprobador | María Teresa Merino Caballero | GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS | Aprobado - 15/01/2024 11:58 |
|-----------|----------------------------------|---|--------------------------------|

Programa de beneficios para los colaboradores

La Experiencia Ferreycorp representa una propuesta integral de valor al colaborador que articula beneficios, oportunidades y vivencias orientadas a fortalecer su bienestar y compromiso dentro del entorno laboral. Bajo los ejes estratégicos “Sonríe”, “Desafíate” y “Transforma”, la organización promueve una cultura organizacional centrada en el crecimiento personal, el equilibrio emocional y el desarrollo profesional. Esta propuesta se estructura en torno a cuatro dimensiones clave de bienestar: financiero, físico, social y emocional, abordando de manera holística las necesidades de los colaboradores para generar entornos más saludables, motivadores y sostenibles.

Experiencia Ferreycorp

La PVE es el conjunto único de beneficios, oportunidades y experiencias que en Ferreycorp ofrecemos a nuestros colaboradores para atraer, motivar y retener talento, generando mayor compromiso y mejorando el clima laboral.

Seguimos reafirmamos nuestro compromiso y promesa



SONRÍE

Promovemos el bienestar y equilibrio en la vida de nuestros colaboradores y sus familias a través de los programas que ofrecemos.



DESAFÍATE

Estamos comprometidos con el crecimiento profesional de nuestros colaboradores. Brindamos oportunidades de aprendizaje y capacitación constante, y alentamos el autoaprendizaje.



TRANSFORMA

Empoderamos como agentes de cambio, a través de proyectos que impacten como programas de infraestructura, responsabilidad social y de diversidad e inclusión, que crean oportunidades de desarrollo en beneficio de millones de personas.

Ejes de Bienestar Ferreycorp



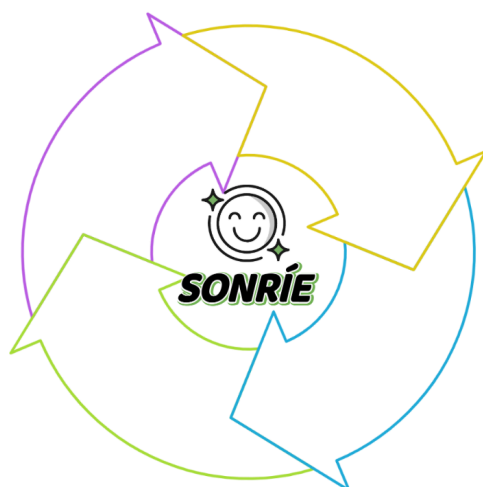
Bienestar Financiero

Gestión financiera personal y familiar.



Bienestar Social

Programa vivienda y equilibrio personal, laboral y familiar.



Bienestar Físico

Alimentación, ejercicio, descanso (sueño) y salud físico.



Bienestar Emocional

Salud mental

¿Quiénes son los beneficiarios ?

100% participación

+ de 6000 colaboradores y sus familias



Perú y el extranjero

beneficios

a) Flexibilidad laboral:

Retorno Escalonado: Ferreycorp

Aplica: A todas las madres colaboradoras, posterior a descanso pre y post natal

Autorización: Para acceder a este beneficio solo se requiere coordinación con el jefe directo.

En qué consiste:

Aquellas madres colaboradoras que, habiendo hecho uso de su licencia de maternidad, tienen la opción de laborar menos horas a su retorno y completar la jornada de manera progresiva luego del periodo post natal, percibiendo el íntegro de sueldo. La cantidad de horas laboradas en el día será según el cuadro adjunto.

Queremos que acompañes a tu bebé en sus primeros meses.

BALANCE DE VIDA

Desde ahora podrás acceder al beneficio de **REGRESO ESCALONADO POR MATERNIDAD**

- Después de tu licencia de maternidad tendrás la opción de aplicar el regreso progresivo luego del periodo post natal recibiendo el mismo sueldo.
- El regreso escalonado empezará con **4 horas** laborables diarias al mes, hasta que la colaboradora llegue a las **8 horas** diarias en el octavo mes.
- Podrás juntar tus horas de lactancia y/o refrigerio para tener **una tarde o día libre**.

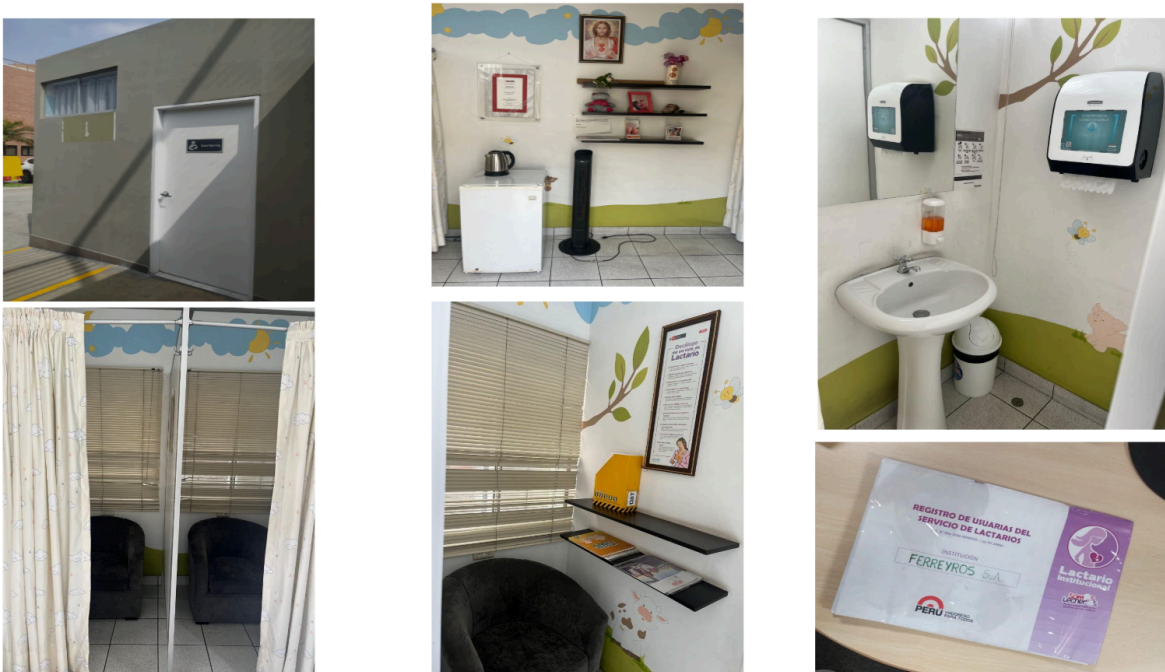
b) Seguro EPS y Oncosalud

Ferreycorp ofrece un programa de cobertura de salud en EPS. Actualmente tenemos con RIMAC EPS afiliaciones con las principales clínicas de Lima, además de cobertura oncológica con Oncosalud.



c) Lactario

Sede Surco - Staff Ferreycorp y Ferreyros



- d) Iniciativas de Bienestar
i) Eje de Bienestar Emocional

Programas de Bienestar Salud Mental



Podcast: Minutos de Bienestar

En Ferreycorp la salud mental es una prioridad por lo que ponemos a disposición de nuestros colaboradores un podcast con contenido educativo sobre bienestar psicológico y prevención de afecciones de salud mental.



Campañas de Salud Mental

Consiste en dos campañas anuales para incluir el tema de la salud mental en nuestros colaboradores, reflexionar sobre la atención y prevención de los problemas de salud mental, combatir el estigma asociado a ella y promocionar los diferentes servicios que ofrecemos.



Convenios con Centros de Salud Mental

A precios accesibles a través de la EPS y con convenios con Centros Psicológicos Particulares. Con la finalidad de que nuestros colaboradores puedan acceder al tratamiento psicoterapéutico.



Atención de Emergencias Psicológicas

Bienestar Corporativo de Ferreycorp cuenta con una psicóloga clínica y psicoterapeuta disponible para atender las dificultades que pudieran presentarse en el día a día laboral de nuestros colaboradores.

- ii) Eje de Bienestar Físico

Consultorio Nutricional: Ferreycorp

CONSULTORIO Nutricional

TU SALUD ES LO MÁS IMPORTANTE

Comer bien es más que alimentarse, es invertir en tu salud presente y futura. Una dieta sana te da energía, mejor salud y mayor bienestar. Tu cuerpo te lo agradecerá.

BENEFICIOS

- Mayor energía y vitalidad
- Reduce el riesgo de diabetes y enfermedades crónicas
- Reduce el estrés, la ansiedad y mejora el estado de ánimo
- Aumenta la esperanza de vida

Por eso, insímbete y obtén una asesoría nutricional vía Google Meet para que puedas mantener un estilo de vida saludable.

CONSULTORIO nutricional

Tu nutrición y bienestar es lo más importante para nosotros.

Por eso, insímbete y obtén una asesoría nutricional vía  Meet para que puedas mantener un estilo de vida saludable.

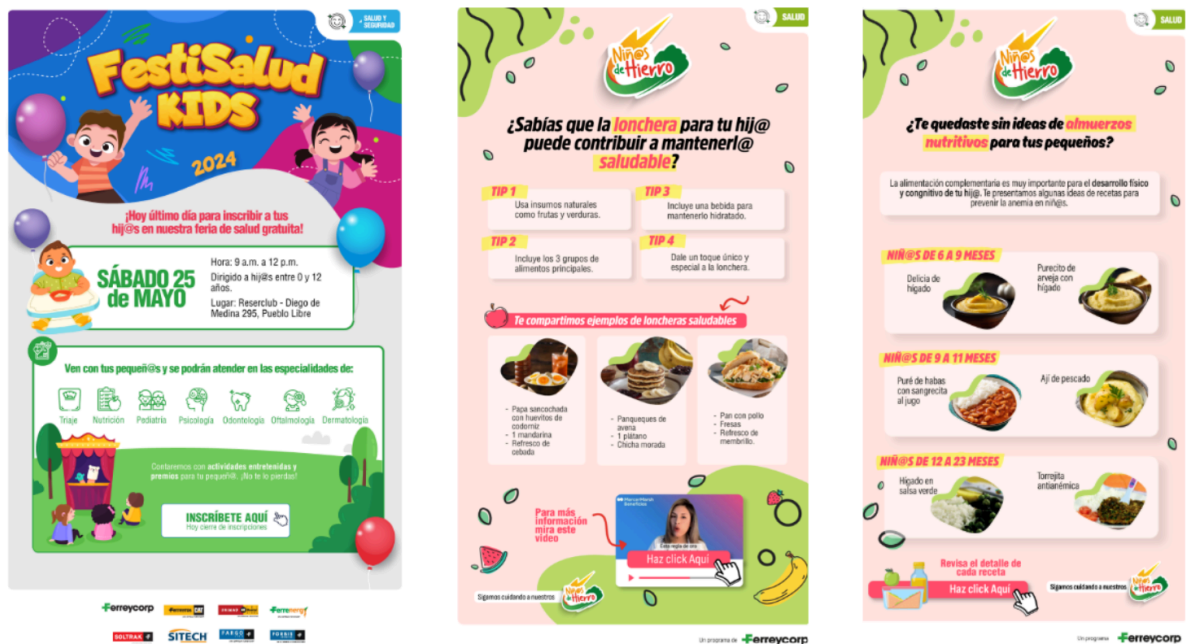
INSCRÍBETE AQUÍ

Campañas de Salud: Staff Ferreycorp



iii) Eje de Bienestar Social

Programa Niños de Hierro: Ferreycorp



Celebración del Día de la Madre y Día del Padre: Staff Ferreycorp

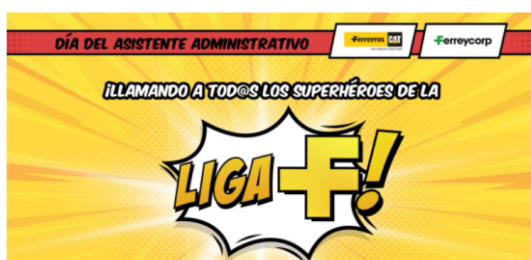


Vacaciones Divertidas: Ferreycorp



Actividades adicionales: Staff Ferreycorp

Día del Asistente



Vive la Experiencia Ferreyros



Navidad del Niño: Ferreycorp

Celebremos en familia

La alegría de la Navidad!

Nos reencontraremos este domingo **15 de diciembre** y te compartimos las recomendaciones a considerar para crear momentos inolvidables y vivir un día lleno de alegría

- Solo se permitirá el ingreso de las personas debidamente inscritas que presenten su **DNI o fotocheck**.
- Al ingresar, se les entregarán los **tickets de refrigerio y pulseras** para las actividades. Deberán ser cuidadosos, **ya que no serán repuestos**.
- Asistir con ropa cómoda, ligera y gorro. Los niños de preferencia con pantalón, para uso de juegos inflables.
- Llevar **protector solar**.
- Los padres **deben ser responsables del cuidado de los niños durante el evento**.
- Contaremos con ambulancia, a fin de atender cualquier emergencia.
- Se recomienda **no llevar autos**, ya que no contamos con parqueo.

De 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Deport Plaza Campo de Marte
Jr. Nazca S/N Jesús María Cdra. 3 de Salaverry

Si tienes alguna consulta comunícate con el área de bienestar y/o Recursos Humanos de tu empresa.

Ferreycorp Ferretos CAT UNIMAO Ferrenergía SOLTRAK FORBIS FARGO VIXORA

B de Beneficios: Staff Ferreycorp



BIERNES CON B DE
Beneficios

Descuentos corporativos

iv) Eje de Bienestar Financiero

Programa Pa Lante: Ferreycorp

Programa de Ferreycorp que ofrece las herramientas para hacer/crecer tu emprendimiento.



Tasa de rotación de empleados

Para la corporación Ferreycorp, la tasa de rotación voluntaria e involuntaria fue la siguiente:

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------|------|------|------|
| Tasa de rotación voluntaria | 8% | 6% | 9% |
| Tasa de rotación involuntaria | 10% | 4% | 9% |

Apreciación del desempeño individual por empresa:

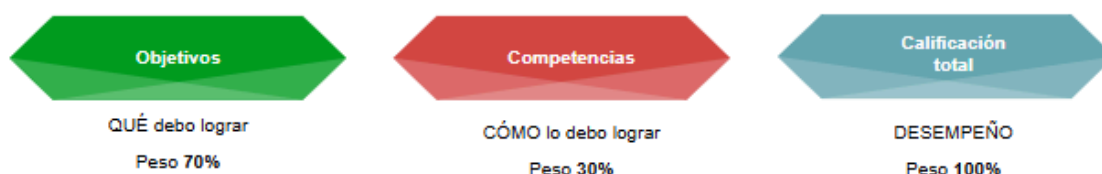
| Sociedad | Suma total | Completado | % de avance |
|------------------|------------|------------|-------------|
| Ferreycorp Staff | 209 | 207 | 99.09% |
| Ferreyros | 4717 | 4716 | 99.98% |
| Unimaq | 672 | 633 | 94.20% |
| Orvisa | 130 | 130 | 100% |
| Forbis | 128 | 127 | 99.22% |
| Fargoline | 190 | 186 | 97.89% |
| Soltrak | 372 | 372 | 100% |

En el caso del promedio general de toda la corporación Ferreycorp es:

| |
|------|
| 2024 |
|------|

| | |
|--------------------------------|--------|
| % de Evaluaciones de desempeño | 98.63% |
|--------------------------------|--------|

La gestión del desempeño en Ferreycorp en el año 2024 se estructura sobre una metodología integral que combina la evaluación de resultados (el “qué” se debe lograr) con el análisis de competencias conductuales (el “cómo” se alcanzan dichos resultados). Esta dualidad se pondera en una fórmula de evaluación que otorga un peso del 70% a los objetivos alcanzados y un 30% a las competencias demostradas, reflejando una visión equilibrada entre logros y actitudes. En el año 2024, la implementación de esta metodología alcanzó coberturas destacadas en sus distintas empresas subsidiarias, con porcentajes de avance superiores al 94%, y alcanzando incluso el 100% en compañías como Soltrak y Orvisa. Estos datos evidencian un alto nivel de compromiso institucional con la cultura de evaluación y mejora continua del talento humano.



Clima laboral

A continuación, se presentan algunas piezas gráficas de la Encuesta de Clima difundidas por Ferreycorp. Estas evidencian el esfuerzo continuo por recoger la percepción de sus colaboradores respecto al ambiente laboral y el compromiso organizacional, mediante encuestas realizadas. Las imágenes refuerzan la invitación a los colaboradores a participar activamente, asegurando la confidencialidad de las respuestas y fomentando una cultura de mejora continua.

Encuesta de Clima Laboral 2024
Del 1 al 26 de julio

En Ferreycorp, creemos en el poder de la colaboración y la voz de cada uno de nuestros trabajadores. Por eso, queremos conocer tu opinión para seguir creando la mejor opción laboral para todos.

- 1 Ingresar con el número de tu documento de identidad (incluido ceros).
- 2 Completar la encuesta con honestidad, tus respuestas son anónimas.
- 3 La encuesta dura menos de 15 minutos.
- 4 Encontrarás preguntas que evalúan tu área, tu empresa y a Ferreycorp como corporación.

Recuerda que participan los trabajadores que hayan ingresado hasta el 31 de marzo del 2024.

[Completa la encuesta aquí](#)

Encuesta de Clima Laboral 2024
Del 1 al 26 de julio

¡Tus respuestas son 100% anónimas!

Tu opinión es importante y queremos que la compartas con total honestidad y confianza. Por eso, **aseguramos tu confidencialidad** al completar la encuesta.

Opinion honesta

[Revisa el compromiso de Mandú.](#)



Con el objetivo de fortalecer su cultura organizacional y promover entornos laborales más conscientes y estratégicos, Ferreycorp llevó a cabo una evaluación digital de clima laboral que alcanzó una tasa de respuesta del 99%, con 7,134 colaboradores participantes sobre una muestra de 7,204 encuestados. Este ejercicio fue diseñado con enfoque analítico y segmentado, considerando variables como área, género, edad, tiempo en la empresa y categoría jerárquica. La estructura del análisis incluyó múltiples dimensiones clave (desde liderazgo y cultura organizacional hasta innovación, empoderamiento y ambiente laboral), permitiendo una lectura detallada de los resultados en función de las características y necesidades específicas de cada grupo dentro de la organización.

Muestra & Segmentos



Como parte del análisis integral del clima laboral, Ferreycorp ha incorporado una hoja de ruta metodológica que contempla herramientas cualitativas como los focus groups para enriquecer la comprensión de los resultados obtenidos en las encuestas. Este proceso estructurado inicia con el análisis de los datos de la Encuesta de Clima Laboral (ECL), seguido por la identificación y coordinación con personas clave de áreas críticas. Posteriormente, se desarrollan sesiones de focus group con colaboradores seleccionados, cuya información es analizada y sintetizada en reportes interpretativos. Finalmente, se

plantea un plan de acción basado en las evidencias recogidas, lo que permite diseñar intervenciones más precisas, participativas y alineadas con la cultura organizacional.



Asimismo, se muestra la plataforma interna Mundo Ferreycorp, un entorno digital que facilita el acceso de los colaboradores a información clave, como noticias corporativas, beneficios, normativas y herramientas de uso cotidiano. Esta intranet permite difundir anuncios relevantes, convocatorias y eventos, fortaleciendo la comunicación interna y la participación activa del personal en las iniciativas de la empresa.

El evento “Meet Up Connect” es una iniciativa que busca promover el intercambio de ideas y el diálogo abierto entre los colaboradores de Ferreycorp. En su edición de abril, se desarrolló una charla enfocada en las nuevas habilidades necesarias para enfrentar el futuro del trabajo, fomentando así un espacio de aprendizaje, escucha activa y retroalimentación directa con los equipos.



¡Te invitamos al Mee Up de Abril!

Contaremos con una charla para conocer las **nuevas habilidades** para el futuro del trabajo.



29

Martes 29 de abril




8:30 a. m.




Sala SUMS

¡Te esperamos!




Conócenos
Comunicándonos
Beneficios
Programas e Iniciativas
Normativas y Procesos
Herramientas















VI Concurso "El Mejor Operador": ¡Ya empezamos las inscripciones!







Vuelve el concurso «El mejor Operador de Equipo Pesado del Perú» con su 6ta edición y trae consigo un nuevo nivel de desafío para los operadores del Perú.







[Ver más](#)

Accesos directos


 Correo electrónico
 Ferreybook
 Canal de denuncias
 Portal TPI
 Gestión del Desempeño
 SSMA Seguridad, Salud y Medio Ambiente

 Espacio Google
 Pasa la Voz
 Activa
 Autoservicio de Windows
 Autoservicio de SAP
 ARES+

 Sistema de Gestión de Auditoría
 RE SaaS SAP
 FRED
 UN SOLO EQUIPO Orvisa
 Bravo Forbis
 ReconoSer Programa ReconoSer


 Bravo Orvisa
 XORA STARS
 XORA SIG
 buk Forbis BUK
 SSMART SSMART
 Sistema Normativo

Noticias




¿Ya realizaste tu Declaración Jurada de Conflicto de Intereses?

[Leer más](#)



Evento 8M: Empoderamiento Femenino en la operación de maquinaria pesada

[Leer más](#)



GENTRAC destaca a Nivel Global entre Distribuidores Caterpillar

[Leer más](#)

Ferreycorp ha consolidado un proceso anual estructurado para la evaluación del clima laboral, el cual se despliega en tres etapas interconectadas: medición, análisis de resultados y ejecución de planes de acción. La medición se realiza a través de la plataforma Mandü, permitiendo levantar datos de forma sistemática y digital en toda la corporación. Una vez culminado este proceso, los resultados se visualizan y se presentan en reportes diferenciados por empresa, identificando fortalezas y áreas de mejora. Con base en esta información, los equipos de Recursos Humanos elaboran planes de acción específicos y transversales, supervisados mensualmente por Ferreycorp, con el objetivo de responder de manera efectiva a las necesidades detectadas y fortalecer la experiencia de los colaboradores.

Etapas del proceso de Clima Laboral



Diversidad e inclusión

Compromisos con la diversidad, equidad e inclusión

El programa PARES de Ferreycorp representa una estrategia corporativa sólida y multisectorial orientada a fomentar una cultura organizacional inclusiva, equitativa y respetuosa de la diversidad. A través de acciones transversales articuladas en torno a cinco ejes (género, discapacidad, orientación sexual, generaciones y etnias/culturas), la corporación consolida su compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Esta propuesta se expresa en campañas de sensibilización, capacitaciones obligatorias, programas de mentoría, beneficios inclusivos y un sistema de monitoreo permanente liderado por un comité especializado, que permite alinear estas prácticas con indicadores de avance y metas institucionales. En su conjunto, PARES se configura como una política integral que impulsa el desarrollo con enfoque humano, reconociendo el valor de las diferencias como motor de transformación y sostenibilidad.

¿Qué buscamos en PARES ?

En Ferreycorp estamos convencidos de que el desarrollo solo es posible si nos **incluye a todas y todos**. Por ello, buscamos fomentar la igualdad y el respeto sin distinción por sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, habilidades diferentes, cultura, etnia y edad.



OBJETIVOS GENERALES

¿Qué queremos lograr en el 2024?



- Aumentar **1%** en la subdimensión **Inclusión** de la Encuesta de Clima 2024.
- Aumentar **1% de mujeres** en la corporación en 2024.
- Aumentar **% personal con discapacidad** en 2024.
- Continuar con el programa anual de sensibilización.



EQUIDAD DE GÉNERO

Principales Logros

PARES

Equidad de género:

- Alianzas, convenios y charlas con institutos y/o universidades.
- Becas con institutos y/o universidades.
- Programa de acompañamiento femenino.
- Beneficio de maternidad.
- Espacios vivenciales.
- Programa contra el HSL.
- Capacitaciones sobre violencia de género.
- Programa de Mentoring.

Principales Indicadores

Evolución de mujeres en la corporación

- El % de mujeres ha crecido **5pp** del 2018 al 2025.
- 62% de crecimiento en el número total de mujeres del **2018 al 2025**.



PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Principales Logros

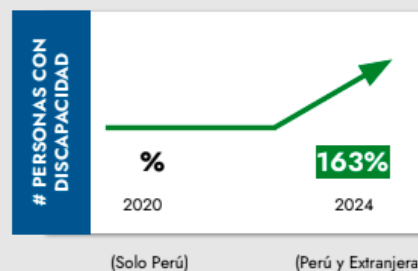
PARES

Personas con discapacidad:

- Alianzas con asociaciones para incluir personas con discapacidad.
- Evaluación de espacios y equipos de trabajo.
- Capacitaciones para equipos y líderes.

Principales Indicadores

- 163% de crecimiento del 2020 al 2024





COMUNIDAD LGBTQ+

Principales Logros

PARES

Comunidad LGBTQ+:

- Beneficios inclusivos (seguros para parejas del mismo sexo y fotocheck con nombre social).
- Visibilidad y apoyo en fechas clave.
- Capacitaciones a líderes.
- Creación de Comunidad LGBTQ+ Ferreycorp.

Principales Indicadores

- Información confidencial



GENERACIONES

Principales Logros

PARES

Generaciones:

- Programa de mentoría intergeneracional
- Programa de jubilación.
- Beneficios especiales (Seguros alternativos para jubilados).
- Ceremonia años de servicio.

Principales Indicadores

| | | | | |
|--------------|-------------|---|-----|------------------|
| GENERACIONES | Boomers | ➡ | 4% | (-1 pps vs 2023) |
| | X | ➡ | 17% | (-1 pps vs 2023) |
| | Millennials | ➡ | 46% | (+3 pps vs 2023) |
| | Z | ➡ | 32% | (+5 pps vs 2023) |



ETNIAS Y CULTURAS

Principales Logros

PARES

Etnias y Culturas:

- Celebración del Día de diversidad cultural.
- Capacitaciones sobre diversidad cultural.

Principales Indicadores

| | | |
|-----------------------------------|-------------|--------|
| PAÍSES EN LOS QUE NOS ENCONTRAMOS | PAÍS | % |
| | Perú | 87.95% |
| | El Salvador | 4.76% |
| | Guatemala | 4.01% |
| | Chile | 1.81% |
| | Belice | 0.38% |
| | Usa | 0.35% |
| | Colombia | 0.34% |
| | Ecuador | 0.21% |
| | Honduras | 0.21% |

Reuniones Comité Diversidad

- **1er Comité 2024:** 29 de febrero, 11 asistentes, contamos con un acta (información confidencial)
- **2do Comité 2024:** 30 de mayo, 11 asistentes, contamos con un acta (información confidencial)



RESULTADO PLAN 2024

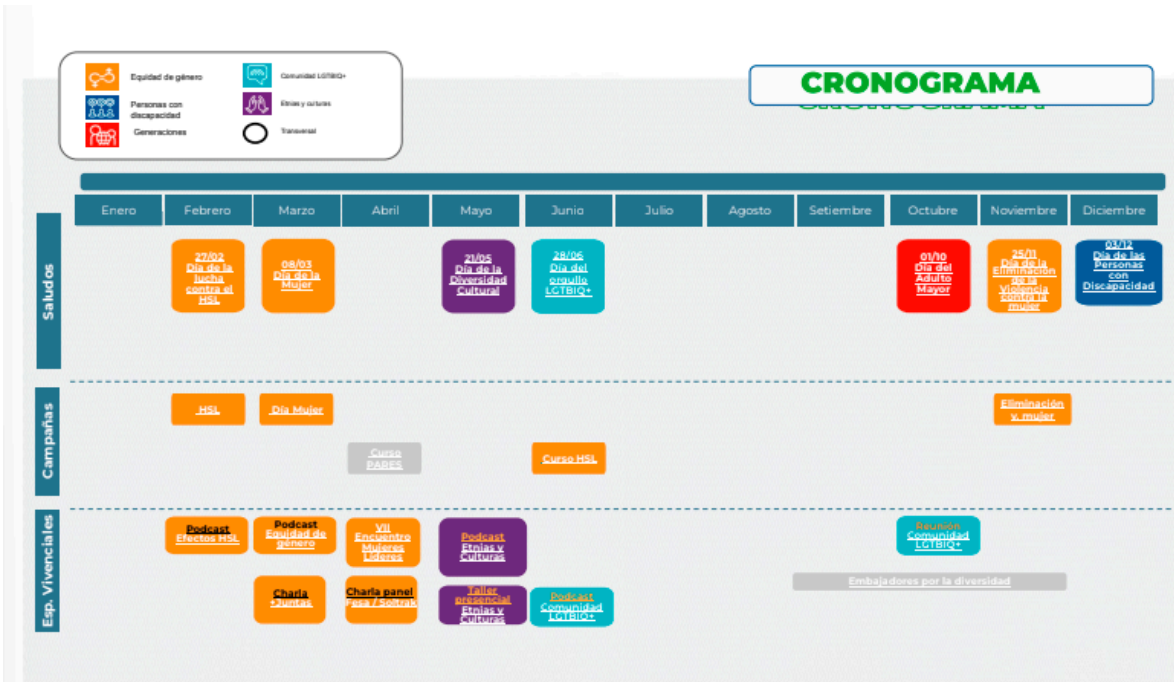
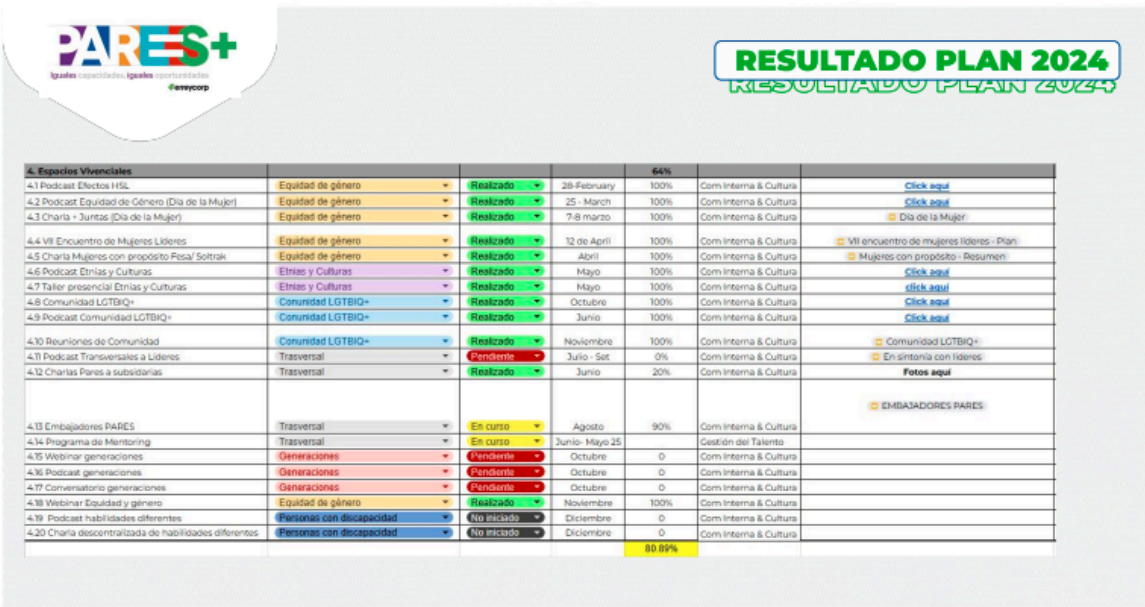
Actividades realizadas: 29/31 [80.89%]

- Comités, saludos especiales, campañas por efemérides, podcasts, charlas, espacios vivenciales, webinars, Embajadores PARES.



RESULTADO PLAN 2024

| PLAN DE SENSIBILIZACIÓN 2024 Meta: 87% ECL dimensión inclusión | | | | | | |
|---|---------------------------|-------------|-------------|--------|-----------------------|---|
| https://docs.google.com/spreadsheets/d/1w07HtUyUByTweQ7L4H5L4Zm9K03uEEdvDvDvSvJvdt1/edit#gid=18945624660901_0_71 | | | | | | |
| Actividad | Eje | Status | Fecha | Avance | Responsable | Link |
| 1. Gobierno Transversal | | | | | | |
| 1er Comité PARES - Febrero | Transversal | Realizado | 29-February | 100% | Com Interna & Cultura | Acta Comité 29.02.2024 |
| 2do Comité PARES - Mayo | Transversal | Realizado | 27-May | 100% | Com Interna & Cultura | Acta Comité 30.05.2024 |
| 3er Comité PARES - Septiembre | Transversal | No iniciado | | | Com Interna & Cultura | |
| 4to Comité PARES - Diciembre | Transversal | No iniciado | | | Com Interna & Cultura | |
| 2. Saludos | | | | | | |
| 2.1 Día de la lucha contra el HSL | Equidad de género | Realizado | 22-February | 100% | Com Interna & Cultura | Día de la lucha contra el HSL |
| 2.2 Día Internacional de la mujer | Equidad de género | Realizado | 08-March | 100% | Com Interna & Cultura | Plan de comunicación - Día Internacional de la muj... |
| 2.3 Día de la Diversidad Cultural | Etnias y Culturas | Realizado | 21-May | 100% | Com Interna & Cultura | Día de la diversidad cultural |
| 2.4 Día del Orgullo LGBTQ+ | Comunidad LGBTQ+ | Realizado | 28-June | 100% | Com Interna & Cultura | Día del orgullo |
| 2.5 Día del Adulto Mayor | Generaciones | Realizado | 01-October | 100% | Com Interna & Cultura | Día Internacional de las Personas de Edad |
| 2.6 Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer | Equidad de género | Realizado | 25-November | 100% | Com Interna & Cultura | Día Internacional de la Eliminación de la Violencia ... |
| 2.7 Día de las Personas con Discapacidad | Personas con discapacidad | Realizado | 03-December | 100% | Com Interna & Cultura | |
| 3. Campañas | | | | | | |
| 3.1 HSL | Equidad de género | Realizado | Febrero | 100% | Com Interna & Cultura | Día de la lucha contra el HSL |
| 3.2 Día de la Mujer | Equidad de género | Realizado | Marzo | 100% | Com Interna & Cultura | Plan de comunicación - Día Internacional de la muj... |
| 3.3 Curso PARES | Transversal | Realizado | Abril | 100% | Com Interna & Cultura | Curso PARES https://docs.google.com/presentation/d/1w07HtUyUByTweQ7L4H5L4Zm9K03uEEdvDvDvSvJvdt1/edit#gid=18945624660901_0_71 |
| 3.4 Día de la Diversidad Cultural | Etnias y Culturas | Realizado | Mayo | 100% | Com Interna & Cultura | Día de la diversidad cultural |
| 3.5 Curso HSL | Equidad de género | Realizado | Junio | 100% | Com Interna & Cultura | Curso de Prevención del Hostigamiento Sexual en ... |
| 3.6 Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer | Equidad de género | Realizado | Noviembre | 100% | Com Interna & Cultura | Día Internacional de la Eliminación de la Violencia ... |



Campaña HSL



CONCEPTO: "NO ES GRACIOSO, ES ACOSO"

Buscamos cuestionar lo que consideramos "gracioso" y reconocer las situaciones que realmente esconde. Por eso, para generar conciencia y tomar acción, ponemos en manifiesto algunas conductas que, disfrazadas de humor son casos reales de hostigamiento sexual en el trabajo.

- Mailings & afiches con ejemplos reales y manifestaciones más comunes.



Podcast:

Objetivo: Sensibilizar, educar y promover la prevención del HSL a través de conversaciones informadas con expertos en normativas laborales y en salud mental.

Entrevistadas:

- Verouhska Uchofen
- Mannie Tirado



Escucha aquí

Campaña Día de la mujer

Campaña interna:

Descripción: Invitamos a tod@s l@s colaborador@s a compartir un mensaje inspirador para las futuras generaciones de mujeres, compartiremos los mensajes más importantes y representativos.

- 119 respuestas

Podcast:



Ximena Gonzales - Autora del libro 20 heroínas peruanas:

- Buscamos inspirar e informar a la sociedad en general con conocimientos clave para fomentar el empoderamiento de las niñas desde una edad temprana, a través de las historias de heroínas peruanas que fueron pioneras en diferentes ramas y siguieron sus sueños.

Charlas a subsidiaria:

Descripción: Charlas de empoderamiento para mujeres buscando inspirar y educar a las mujeres de nuestra organización.

Subsidiaria: Ferreyros, Forbis, Soltrak, Unimaq

Fechas: 06, 07 y 08 de marzo



Programa de Mentoring

- **Objetivo del programa:** Desarrollar y fortalecer las habilidades de liderazgo, basado en el aprendizaje a través de otros, de su experiencia y la transferencia de conocimientos.

- **Impacto:** 165 mentees



VII Encuentro Mujeres Líderes

Viernes 12 de abril
De 8:00 am a 1:00 pm
JW Marriott
264 personas asistentes

Fotos del encuentro



¿Cómo calificarías el VII Encuentro de Mujeres Líderes?

T2B 100%

Speakers

Dinámica



Carolina Trivelli
Investigadora EBS - Ex Directora de
Desarrollo y Promoción Social



Shelley Barnes
VP Latam Caterpillar Financial Services Ltd



Fernando Eguiluz
CEO EBS



Alba San Martín
Directora de Canales para Cisco Systems



Ursula Franco
Creative Director

Charlas presenciales Equidad de género



Encuentro presencial

Espacio con colaboradoras de Soltrak, Ferreyros y Orvisa con el objetivo de replicar los contenidos más importante y enriquecedores del VII Encuentro de Mujeres Líderes.



Ferreyros CDR

Abril



Ferreyros Industrial

Abril



Soltrak CDR

Abril



Orvisa - Iquitos

Junio

Día de la Diversidad Cultural - 21 de Mayo

Campaña: Nuestra diversidad, crea desarrollo

SALUDO PRINCIPAL



CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN



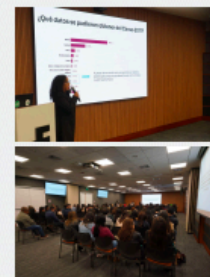
Pasaporte de nuestra diversidad:
Pasaporte digital completado en base a serie de comunicados con información cultural de cada país.

PODCAST



Podcast:
A cargo de Ana Lucía Mosquera, experta en temas de diversidad cultural.
Fecha de lanzamiento
05 de junio
Link del Podcast
[clic aquí](#)

CHARLA PRESENCIAL



Charla:
A cargo de Ana Lucía Mosquera.

Día del orgullo LGTBIQ+ - 28 de junio

Campaña: Nuestra diversidad, crea desarrollo

PODCAST



Podcast:
A cargo de verouskha Uchofen,
Especialista de Bienestar
Fecha de lanzamiento
27 de junio
Link del Podcast
[clic aquí](#)

SALUDO PRINCIPAL



Saludo y Comunidad:

Saludo principal, incentivando el contacto con miembros de la comunidad LGTBIQ+

COMUNIDAD

Creación de la primera Comunidad y Aliados

Principales highlights

- Agradezco el espacio de protección a la comunidad
- Me gustaría participar para contribuir en esta causa.
- Cuentan con mi apoyo para espacios inclusivos

Día Internacional de las Personas de Edad - 01 de octubre

Saludo: Nuestras Generaciones Impulsan el Futuro

OBJETIVO

El objetivo de este saludo es reconocer y celebrar la diversidad generacional en Ferreycorp, destacando especialmente el valioso aporte de los adultos mayores para sentar las bases y crear desarrollo.

Buscamos resaltar la importancia de la colaboración intergeneracional, valorando tanto la experiencia y sabiduría de las personas de mayor edad, como la energía y nuevas ideas de las generaciones más jóvenes.

SALUDO PRINCIPAL



Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Campaña: Alza la tarjeta roja a la violencia



En Ferreycorp, creemos que cada uno de nosotros puede ser parte del cambio hacia un entorno más seguro y respetuoso para todos. Este mes nos unimos para rechazar la violencia, en especial aquella que afecta a mujeres y niñas. Sabemos que la violencia en todas sus formas es un problema real que afecta a nuestras familias, comunidades y lugares de trabajo, y estamos comprometidos en **alzar la tarjeta roja para marcar un alto.**

¿Qué significa alzar la tarjeta roja?

Alzar la tarjeta roja es un símbolo de nuestro compromiso y rechazo hacia cualquier acto de violencia. Con esto, queremos que todos se sientan inspirados a reflexionar y a tomar una postura activa en favor del respeto y la dignidad de las personas.

Día Internacional de la persona con discapacidad

Saludo: La diversidad nos enriquece, el talento nos une



En Ferreycorp, sabemos que el verdadero motor del cambio está en las personas. Cuando reconocemos y valoramos la diversidad, creamos una fuerza transformadora que impulsa el desarrollo, la innovación y una sociedad más justa.

Por ello, reafirmamos nuestro compromiso con la inclusión, asegurándonos de que cada talento tenga un espacio para brillar. Aplaudimos a quienes enfrentan desafíos con valentía y nos inspiran con su creatividad y determinación, demostrando que las diferencias nos enriquecen y que juntos podemos alcanzar metas extraordinarias.

Este año, en el marco del Día internacional de las personas con discapacidad, celebremos la diversidad que transforma y el talento que impulsa el crecimiento hacia un futuro lleno de oportunidades para todos.

Podcasts

No es GRACIOSO es ADOSO
Podcast by Mariana Linares, Representante Social de Ferreycorp.

¿Sabías que, si necesitas o necesitas una entrevista con una representante en un momento de tu vida, puedes encontrarla en un podcast? ¡Sí! En este podcast, Mariana Linares, Representante Social de Ferreycorp, te cuenta cómo se siente ser una representante en un momento de tu vida y cómo puedes encontrarla en un podcast.

Escucha este podcast y descubre cómo puedes encontrarla en un podcast.

[Clic aquí](#)

LAS NIÑAS DE HOY, PUEDEN SER LAS HEROINAS DEL MAÑANA
Podcast by Mariana Linares, Representante Social de Ferreycorp.

En este podcast, Mariana Linares, Representante Social de Ferreycorp, te cuenta cómo se siente ser una representante en un momento de tu vida y cómo puedes encontrarla en un podcast.

Escucha este podcast y descubre cómo puedes encontrarla en un podcast.

[Clic aquí](#)

NUESTRA DIVERSIDAD CULTURAL
Podcast by Mariana Linares, Representante Social de Ferreycorp.

En este podcast, Mariana Linares, Representante Social de Ferreycorp, te cuenta cómo se siente ser una representante en un momento de tu vida y cómo puedes encontrarla en un podcast.

Escucha este podcast y descubre cómo puedes encontrarla en un podcast.

[Clic aquí](#)

Minutos de Bienestar
Podcast by Mariana Linares, Representante Social de Ferreycorp.

En este podcast, Mariana Linares, Representante Social de Ferreycorp, te cuenta cómo se siente ser una representante en un momento de tu vida y cómo puedes encontrarla en un podcast.

Escucha este podcast y descubre cómo puedes encontrarla en un podcast.

[Clic aquí](#)

Site de Diversidad e Inclusión en nuestra Intranet

PARES+
¿Qué es PARES+?

Noticias Videos Glosario Hostigamiento Sexual

En este video, Mariana Linares, Representante Social de Ferreycorp, te cuenta cómo se siente ser una representante en un momento de tu vida y cómo puedes encontrarla en un podcast.

Escucha este podcast y descubre cómo puedes encontrarla en un podcast.

[Clic aquí](#)

Diversidad de género

Proporción de mujeres en diferentes niveles de responsabilidad como indicador de diversidad de género de la fuerza laboral de Ferreycorp y sus subsidiarias:

| | Ferreycorp | Ferreyros | Unimaq | Orvisa | Soltrak | Fargoline | Forbis |
|---------------------|------------|-----------|--------|--------|---------|-----------|--------|
| % empleadas mujeres | 56% | 16% | 24% | 13% | 30% | 29% | 56% |

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| % empleadas mujeres nivel Gerencial | 56% | 20% | 33% | 20% | 17% | 20% | 50% |
| % empleadas mujeres nivel Jefatura | 56% | 31% | 38% | 9% | 53% | 33% | 54% |
| % empleadas mujeres nivel Profesional | 55% | 28% | 33% | 18% | 39% | 56% | 56% |
| % empleadas mujeres nivel Operarios | 0% | 7% | 1% | 0% | 3% | 6% | 0% |

Como parte de sus acciones estratégicas en diversidad e inclusión, Ferreycorp desarrolló el VII Encuentro Mujeres Líderes, un espacio de reflexión, inspiración y aprendizaje dirigido a promover el liderazgo femenino dentro del entorno corporativo. Realizado el 12 de abril en el hotel JW Marriott, el evento reunió a 264 personas en una jornada que combinó ponencias de referentes internacionales con dinámicas participativas. La alta valoración del encuentro, reflejada en un 100% de respuestas favorables (T2B), evidencia el impacto positivo de esta iniciativa en el fortalecimiento del empoderamiento femenino y la construcción de entornos laborales más equitativos y representativos.

VII Encuentro Mujeres Líderes

Viernes 12 de abril

De 8:00 am a 1:00 pm

JW Marriott

264 personas asistentes

Fotos del encuentro

¿Cómo calificarías el VII Encuentro de Mujeres Líderes?

T2B 100%

Speakers

Carolina Trivelpiece
Investigadora I+D+ Ex-teniente de Desarrollo e Innovación Tecnológica

Shelley Barnett
VP-Latam Caterpillar Financial Services Ltd

Fernando Eguiluz
CEO - LATAM

Alba San Martín
Directora de Canales para Cisco Systems

Ursula Franco
Creative Connector

Dinámica

Derechos humanos

Formación en Derechos Humanos

En Ferreycorp y nuestras subsidiarias, el respeto y la promoción de los Derechos Humanos son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. Implementamos un programa integral de capacitación continua, que se materializa en cursos mensuales dirigidos a todos nuestros colaboradores. A través de iniciativas como el Programa PARES, abordamos temas cruciales como la Diversidad e Inclusión, la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Trabajo, la Seguridad en la Oficina y el Entorno Laboral, y la Prevención de Riesgos Disergonómicos, entre otros.

Nuestro proceso de capacitación combina sesiones virtuales interactivas o módulos asincrónicos a través de plataformas digitales como Classroom, garantizando el acceso a todos los colaboradores de la corporación. Para asegurar la comprensión y la internalización de estos importantes temas, cada capacitación culmina con una evaluación que los colaboradores deben realizar. De esta manera, verificamos que los conocimientos adquiridos se traduzcan en prácticas laborales respetuosas y en un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y equitativo para todos.

Cursos realizados a través de Classroom:



The screenshot displays the Classroom interface for the 'PARES+ 2024' course. The sidebar on the left lists various course categories, with 'PARES+ 2024' highlighted. The main content area features a banner for the 'CURSO OBLIGATORIO: PARES, PROGRAMA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN' by Asociación Ferreycorp. Below the banner, there are sections for 'Próximas entregas' (Upcoming assignments) and 'Anuncia algo a tu clase' (Announce something to your class). The 'Próximas entregas' section shows a message: '¡Yuju! ¡No tienes que entregar nada pronto!' (Yuju! You don't have to deliver anything soon!) with a 'Ver todo' (View all) link. The 'Anuncia algo a tu clase' section shows a notification from 'Capacitación Corporativa' about a new task: 'Rinde tu evaluación a...' (Submit your evaluation to...) dated 8 abr 2024.

Cursos en los que te has i...

Tareas pendientes

Lineamientos para la prev...

RIESGOS DISERGONÓMIC...

SEGURIDAD EN OFICINAS ...

Sistema de Cumplimiento ...
Asociación Ferreycorp

Hostigamiento Sexual Lab...
Asociación Ferreycorp

Protección de Datos Perso...
Asociación Ferreycorp

PARES+ 2024
Asociación Ferreycorp

Tablón

Trabajo de clase

Personas

RIESGOS DISERGONÓMICOS - 2024

Próximas entregas

¡Yuju! ¡No tienes que entregar nada pronto!

Anuncia algo a tu clase

Cursos en los que te has i...

Tareas pendientes

Lineamientos para la prev...

RIESGOS DISERGONÓMIC...

SEGURIDAD EN OFICINAS ...

Sistema de Cumplimiento ...
Asociación Ferreycorp

Hostigamiento Sexual Lab...
Asociación Ferreycorp

Protección de Datos Perso...
Asociación Ferreycorp

PARES+ 2024
Asociación Ferreycorp

Clases archivadas

Ajustes

Tablón

Trabajo de clase

Personas

SEGURIDAD EN OFICINAS - 2024

Próximas entregas

¡Yuju! ¡No tienes que entregar nada pronto!

[Ver todo](#)

Seguridad y Salud ha publicado nuevo material: I. Introducción

29 oct 2024 (Última modificación: 29 oct 2024)

Seguridad y Salud ha publicado nuevo material: Mira el video de la capacitaci...

29 oct 2024 (Última modificación: 29 oct 2024)

Cursos en los que te has i...

Tareas pendientes

Lineamientos para la prev...

RIESGOS DISERGONÓMIC...

SEGURIDAD EN OFICINAS ...

Sistema de Cumplimiento ...
Asociación Ferreycorp

Hostigamiento Sexual Lab...
Asociación Ferreycorp

Protección de Datos Perso...
Asociación Ferreycorp

PARES+ 2024
Asociación Ferreycorp

Clases archivadas

Ajustes

Tablón

Trabajo de clase

Personas

Hostigamiento Sexual Laboral 2024

Asociación Ferreycorp

Próximas entregas

¡Yuju! ¡No tienes que entregar nada pronto!

[Ver todo](#)

Anuncia algo a tu clase

Capacitación Corporativa ha publicado nuevo material: Mira aqui los videos d...

3 jun 2024 (Última modificación: 3 jun 2024)

Tablón

Trabajo de clase

Personas

SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENT

Lineamientos para la prevención Covid-19 - 202...

Próximas entregas

¡Yuju! ¡No tienes que entregar nada pronto!

[Ver todo](#)

Anuncia algo a tu clase

Seguridad y Salud ha publicado nuevo material: I. Introducción

31 oct 2024 (Última modificación: 31 oct 2024)

Protocolo de Acoso y Violencia Laboral

En Ferreycorp y nuestras subsidiarias, la prevención y la erradicación del hostigamiento sexual en el trabajo son una prioridad. Por ello, hemos implementado mecanismos y programas diseñados para proteger a nuestros colaboradores y fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso.

A través de iniciativas clave como el programa ELSA (Espacio Libre de Situaciones de Acoso) y el programa PARES (Programa de Alto Rendimiento con Equidad y Sostenibilidad), proporcionamos a nuestros colaboradores las herramientas y el conocimiento necesarios para:

- Identificar y comprender las conductas que constituyen hostigamiento sexual.
- Conocer los canales seguros y confidenciales para reportar cualquier situación de acoso.
- Entender los procedimientos de investigación y sanción implementados por la corporación.
- Promover una cultura de respeto, igualdad y tolerancia cero hacia el hostigamiento.

La participación en capacitaciones y evaluaciones sobre estos temas son obligatorias para todos nuestros colaboradores. Esto asegura que cada miembro del equipo esté debidamente informado sobre sus derechos, las políticas de la empresa y las vías de acción disponibles, reforzando así nuestro compromiso con un entorno laboral donde la dignidad de cada persona es protegida.

Ferreycorp Comunicación Interna vía Grupo Asociación Ferreycorp - grupocomunicacionferreycorp@asociacionferreycorp.edu.pe

para los grupos de comunicación Ferreycorp

login -> español

Mostrar original

¡MUY RECIENTO!

Encuesta

ELSA

ESPACIOS LABORALES SIN ACOSO

En línea con nuestro compromiso con la **prevención del hostigamiento sexual laboral** hemos establecido una colaboración con **ELSA**, organización especializada en la materia, para promover una **cultura de respeto** en Ferreycorp.

En ese sentido, como primera actividad, aplicaremos una **encuesta confidencial a todo el personal** para determinar el alcance de estas situaciones en la corporación. Pronto recibirás un enlace para acceder a la misma.

Encuesta obligatoria

ELSA

Del 15 de abril al 8 de mayo

Responde

Esta encuesta es 100% confidencial, puedes responder con total honestidad y confianza. Recuerda hacer clic en "Responder" para completar la encuesta.

Ferreycorp

Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral

27 de febrero

No es **GRACIOSO** es ACOSO

236p. m. ✓

El Hostigamiento Sexual Laboral es una forma de violencia que se manifiesta a través de **conductas no deseadas de naturaleza sexual o sexista**, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la persona que las recibe, afectando su **desempeño laboral, formativo o de cualquier otra índole**.

¿Cuáles son las manifestaciones más comunes de Hostigamiento Sexual Laboral?

Estas conductas no siempre son explícitas. Incluso las bromas aparentemente inofensivas pueden ser una forma de hostigamiento.

[Haz clic aquí para conocerlas](#)

¿Cómo podemos prevenirlo?

- Fomentar el respeto. Evita comentarios o acciones que puedan intimidar o ofender.
- Hablar abiertamente. Educa y sensibiliza a tu entorno sobre lo que es hostigamiento sexual.
- Establecer límites. Comunica claramente cuando un comportamiento te resulta incómodo.
- Participar en capacitaciones. Aprovecha las oportunidades de aprendizaje que ofrece la empresa sobre este tema.

Si eres víctima o testigo:

1 Reconoce la situación: Identifica las conductas de hostigamiento y entiendo que no estás sola/o.

2 Apoya a otros: Si eres testigo, no ignores la situación. Informa y respaldar a la persona afectada.

3 Denuncia: Usa los canales de la empresa para reportar casos de manera segura y confidencial.

Canales de denuncia:

624 - 400 / 981 970 638

canaldedenuncias@ferreycorp.com.pe

admincms.ferreycorp.com.pe/formulario-etica/

Ferreycorp

Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral

27 de febrero

Ya se está haciendo tarde, ¿qué te parece si terminamos la reunión en mi casa? 😏

236p. m. ✓

No es **GRACIOSO** es ACOSO

En el marco del Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual Laboral, te recordamos que si algún comentario, gesto o contacto te incomoda, tienes derecho a poner un alto. Nadie debería sentirse incómoda en su espacio de trabajo.

¡No minimicemos, no justifiquemos!

Si eres víctima o testigo, presenta tu denuncia a:

RRHH de tu empresa

O en cualquiera de nuestros canales:

624 - 400 / 981 970 638

canaldedenuncias@ferreycorp.com.pe

admincms.ferreycorp.com.pe/formulario-etica/

¡Juntos creamos un ambiente seguro para todos!

Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

La única empresa de la corporación Ferreycorp que cuenta con un sindicato y convenio colectivo es Ferreyros:

| | Número | Porcentaje |
|---|--------|------------|
| Porcentaje de empleados sindicalizados y con convenio colectivo | 734 | 14.4% |

Desarrollo del capital humano

Capacitación y desarrollo profesional

En el marco de su compromiso con el desarrollo del talento humano, Ferreycorp ha implementado un sistema integral de gestión de capacitaciones orientado a potenciar las competencias de sus colaboradores y contribuir estratégicamente a los objetivos corporativos. Este enfoque se basa en la identificación periódica de necesidades formativas, la elaboración de planes de desarrollo individualizados y la implementación de programas estructurados según competencias clave.

Además, se han incorporado diversas modalidades de formación (presencial, virtual e híbrida) con metas claramente definidas. Las siguientes evidencias permiten comprender cómo esta estrategia se materializa de manera sistemática y medible dentro de la organización.



APRENDIZAJE Analítica de Capacitaciones

Capacitación Corporativa busca potenciar las habilidades y conocimientos de los colaboradores para que puedan contribuir de manera más efectiva al éxito general de la corporación.

El análisis de capacitaciones a nivel corporativo nos ayuda a alinearlos con los objetivos estratégicos de la corporación y enfocarnos en optimizar la inversión:

- Identificamos mejores prácticas
- Alineamos la capacitación con la estrategia corporativa
- Aportamos a la toma de decisiones de cada empresa

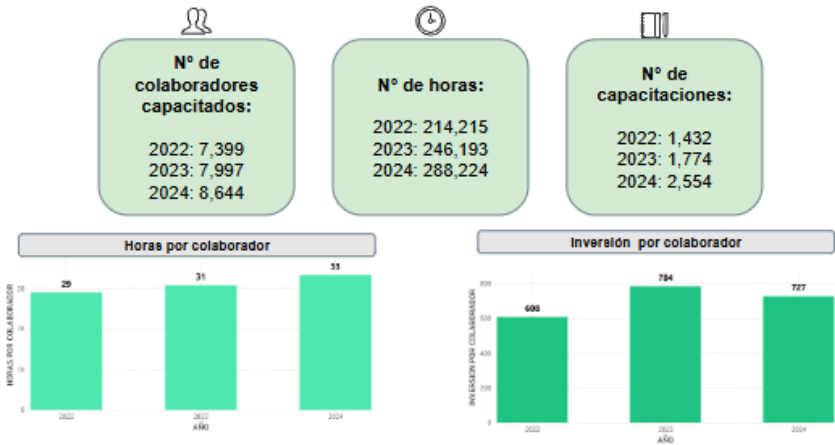


TIPOS DE CAPACITACIONES

| Tipo de Capacitación | Definición | Ejemplos: |
|---------------------------------|--|--|
| Habilidades de Rol | Cursos diseñados para fortalecer los conocimientos y habilidades específicas requeridas para un desempeño óptimo en el puesto actual. | - Capacitación Excavadoras CAT (Representante De Ventas) - Elevación Y Maniobra De Cargas (Supervisor De Operaciones De Campo) |
| Habilidades Blandas | Formación orientada al desarrollo de competencias personales como comunicación, trabajo en equipo y manejo del tiempo. | - Gestión efectiva del Tiempo - Inteligencia Social - Programa Gestión del Cambio: Autoaprendizaje y trabajo en equipo |
| Habilidades Digitales | Capacitación enfocada en transformación digital, análisis de datos y preparación para los retos tecnológicos del futuro. | - Big Data Fundamentals - Google Sheets (Básico - Intermedio - Avanzado) - Introducción al GCP |
| Habilidades de Liderazgo | Cursos enfocados en potenciar competencias estratégicas y habilidades necesarias para liderar equipos con éxito. | - Liderazgo con Inteligencia Emocional - Mi Yo Líder y Pensamiento estratégico y visión de largo plazo - LiderazGO |
| Regulatorias | Programas obligatorios a nivel corporativo que garantizan el cumplimiento de normativas legales y estándares internos. | - Ciberseguridad - Paros + - Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) |
| SSMA | Programas obligatorios relacionados con seguridad, salud ocupacional y medio ambiente para asegurar entornos laborales seguros y sostenibles | - Uso Seguro De Escaleras Y Protección Contra Caídas - Protección De La Radiación Solar Y Cáncer De Piel - Riesgos Psicosociales En El Trabajo |
| Programas PRO | Formación especializada diseñada para el desarrollo técnico y profesional en áreas específicas. | - ACTUALIZACIONES DEL MOTOR C175 - ANALISIS DE FALLAS APLICADO A MOTOR - Cat Electric Power I |



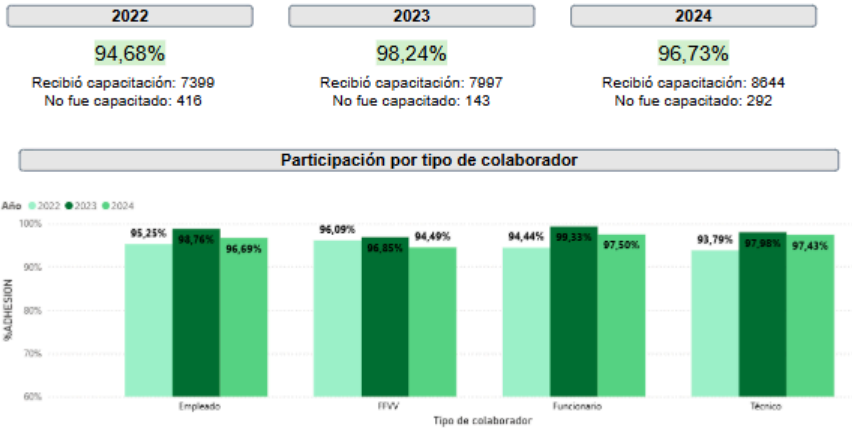
Datos generales de capacitación



• + Colaboradores capacitados, + horas, + inversión total



Participación y cobertura



mentoring beneficios



Cobertura por empresa

| Grupo de Empresa | Sociedad | Cobertura General | | | Cobertura Sin Regulatoria ni SSMA | | |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------|----------|----------|-----------------------------------|--------|--------|
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Ferreycorp Staff | Ferreycorp | 94.83 % | 97.99 % | 97.35 % | 71,12% | 75,17% | 51,52% |
| | Asociación Ferreycorp | 100.00 % | 100.00 % | 100.00 % | 100,00% | 71,43% | 37,50% |
| Ferreiros | Ferreiros | 95.76 % | 99.94 % | 99.87 % | 63,83% | 66,70% | 73,50% |
| Ferrenergy | Ferrenergy | 61.43 % | 100.00 % | 94.55 % | 61,43% | 64,62% | 10,91% |
| Bienes de Capital y Soltrak | Unimaq | 98.19 % | 99.13 % | 95.38 % | 69,26% | 81,32% | 69,48% |
| | Orvisa | 98.68 % | 100.00 % | 99.32 % | 94,04% | 92,25% | 65,07% |
| | Trex Chile | 97.97 % | 89.09 % | 81.71 % | 42,57% | 50,30% | 41,14% |
| | Trex Colombia | 99.20 % | 73.91 % | 86.67 % | 72,00% | 11,59% | 45,00% |
| | Soltrak | 90.49 % | 97.81 % | 92.65 % | 76,70% | 24,06% | 47,85% |
| Logísticas | Fargoline | 88.59 % | 93.16 % | 97.79 % | 80,61% | 65,40% | 52,94% |
| | Forbis | 87.59 % | 96.21 % | 91.28 % | 71,72% | 70,45% | 56,40% |
| Centroamérica | Cogesa | 89.95 % | 99.52 % | 97.66 % | 20,10% | 74,64% | 49,53% |
| | Gentrac Guatemala | 91.19 % | 89.70 % | 78.69 % | 42,61% | 72,63% | 53,40% |
| | Motored Centroamérica | 98.51 % | 94.63 % | 87.16 % | 41,79% | 39,02% | 61,09% |
| Vixora | Vixora | 80,85% | 82,76% | 96,8% | 80,85% | 31,03% | 85,48% |
| Total general | | 94.68 % | 98.24 % | 96.73 % | 63,88% | 64,84% | 67,44% |



Modalidad y proveedor



- Mayor uso de la capacitación virtual
- Mayor porcentaje de proveedores externos
- Existen cursos que han sido dictados en múltiples modalidades, es decir, un mismo curso pudo haberse impartido tanto de manera presencial como virtual, ya sea porque se ofreció a diferentes grupos o en distintas temporadas.

Mentoring y coaching

El programa de mentoring desarrollado por Ferreycorp constituye una estrategia estructurada de acompañamiento profesional orientada al fortalecimiento del liderazgo y al desarrollo integral de sus colaboradores. A través de un proceso guiado entre mentores experimentados y mentees seleccionados por su potencial y compromiso, la organización facilita espacios de diálogo, reflexión y planificación estratégica del crecimiento profesional. La iniciativa contempla sesiones sistemáticas que se desarrollan bajo un cronograma establecido, con materiales de apoyo y una plataforma de seguimiento en Classroom, promoviendo relaciones de confianza, retroalimentación continua y aprendizaje significativo. Esta propuesta no solo busca impulsar competencias clave en los participantes, sino también fortalecer una cultura organizacional de desarrollo compartido.

¿QUÉ ES EL PROGRAMA

MENTORING?



Es una iniciativa destinada a **desarrollar y fortalecer las habilidades de liderazgo**, basado en el aprendizaje a través de otros, de su experiencia y la transferencia de conocimientos.



¿CÓMO FUNCIONA?

Junto a un líder experimentado (mentor (a)), el o la mentee **tendrá orientación, apoyo y consejos** en sus objetivos profesionales para alcanzar su máximo potencial a través de 9 a 12 sesiones de mentoreo.



¿POR QUÉ HE SIDO ESCOGIDO(A) COMO MENTEE?



Potencial para crecer en la organización.



Interesado(a) por su desarrollo.



Referente para sus compañeros.



ROL DE TU MENTOR:



Facilitador para que el/la mentee encuentre sus respuestas.



Ejemplo a seguir (role model).



Transmite su experiencia.



Establece una relación laboral y personal.



Comparte sus valores y creencias.

El o la mentee es responsable de:

1



Dar seguimiento a su mentor para coordinar las sesiones.

2



Agendar las sesiones

3



Registrarlas en Classroom.

4



¡Sacarle el mayor provecho a las sesiones!



ASPECTOS IMPORTANTES:



Fechas:
1 año



Duración de sesiones:
aproximadamente 1.5 horas.



Modalidad:
pueden realizarse de manera virtual o presencial, de acuerdo a lo acordado con el mentor.



Número de sesiones:
Entre 9 y 12 sesiones (dependiendo del objetivo)

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

| M | E | N | T | E | E |
|--|---|---|--|---|--|
| <p>SESIÓN 1: Conociéndose, compartir trayectoria laboral, vivencias importantes, aspiraciones y expectativas para el programa.</p> | <p>SESIÓN 2: Empezando a descubrir nuestras fortalezas y oportunidades, FODA, ir definiendo objetivo a trabajar.</p> | <p>SESIÓN 3: Definición de objetivos para trabajar en el Programa.</p> | <p>SESIÓN 4: Priorización de fortalezas y oportunidades de mejora para poder definir un plan de acción para lograr el objetivo planteado.</p> | <p>SESIÓN 5-8/11: Seguimiento al plan y retroalimentación. Incluir sesión de revisión de avance.</p> | <p>SESIÓN 9/12: Sesión de cierre del mentoring, revisión final de avances y resultados.</p> |
|  <p>Material •Romper el hielo •Conociéndonos</p> |  <p>Material •FODA</p> |  <p>Material •Estableciendo el objetivo</p> |  <p>Material •Estableciendo objetivos SMART</p> |  <p>Material •Estableciendo objetivos SMART •Seguimiento de objetivos</p> |  <p>Material •Check point de objetivos</p> |