

Brochure ESG - Ferreyros

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	2
Buen Gobierno Corporativo	2
Cadena de Suministro	2
Estrategia de sostenibilidad	3
Gestión de riesgos	3
Ética e Integridad	3
Influencia política	4
Estrategia fiscal	5
Seguridad de la información	5
Dimensión ambiental	5
Gestión Ambiental	5
Ecoeficiencia	6
Estrategia de clima	10
Biodiversidad	12
Gestión de Productos	12
Dimensión social	12
Compromiso con las prácticas laborales	12
Programas de Prácticas Laborales	12
Prácticas laborales y trabajo decente	13
Diversidad e inclusión	18
Derechos humanos	18
Desarrollo del capital humano	19
Salud y seguridad ocupacional	20
Comunidades locales	21

Dimensión gobernanza

Buen Gobierno Corporativo

Comités Especiales

Ferreyros S.A., en coherencia con la visión estratégica del holding Ferreycorp, participa activamente en el Comité de Sostenibilidad Corporativo, espacio clave para la coordinación, monitoreo y validación de iniciativas en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG). Este comité, conformado por representantes de todas las subsidiarias del grupo y líderes de áreas clave como finanzas, recursos humanos, cumplimiento y medio ambiente, permite a Ferreyros alinear sus esfuerzos de sostenibilidad con el objetivo compartido de generar desarrollo sostenible. Durante el año 2025, Ferreyros ha contribuido en las sesiones del comité, donde se trataron los objetivos estratégicos del periodo y se planificaron acciones concretas como el concurso de voluntariado "Desafío Solidario" y la elaboración del Reporte de Sostenibilidad. Estas instancias fortalecen la articulación institucional y aseguran un enfoque transversal en la gestión sostenible de sus operaciones.

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 Devinathea
Gerente de Tesorería Corp. y Relación con Inversionistas

Maria 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 m ³ a nivel corporativo
Residuos
Porcentaje Residuos generados fueron reciclados en 2021



Colaboradores
Número total de colaboradores
<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> Beneficiarios (histórico) Participantes talleres Conexiones en vivo a eventos virtuales
Club de Operadores y Club de Técnicos
<ul style="list-style-type: none"> Miembros de ambos clubes Conexiones en vivo a charlas virtuales del Club de Operadores
Obras por impuestos
<ul style="list-style-type: none"> Número de OXIs Inversión de OXI en millones de soles Beneficiarios OXI



Gobierno Corporativo
Número de accionistas
Dividendos pagados en 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 Anti soborno
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

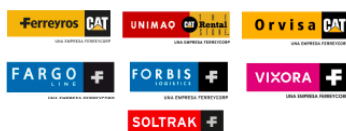
- El Comité de Sostenibilidad de Ferreycorp y sus subsidiarias, es un espacio fundamental para impulsar y coordinar nuestras iniciativas en materia ambiental, social y de gobierno corporativo.
- Con el firme compromiso de generar valor sostenible a largo plazo, este comité articula los esfuerzos de todas 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 Ferrenenergy.

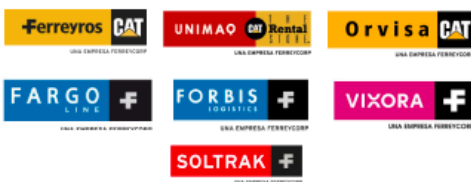
La sesión se desarrolló desde las 9:00 a.m. hasta pasado el mediodía, siendo inaugurada por la Gerente de Finanzas Corporativa, Patricia Gastelumendi, quien ofreció unas palabras de bienvenida que marcaron el inicio de un productivo intercambio de ideas y la discusión de los temas de la agenda."



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

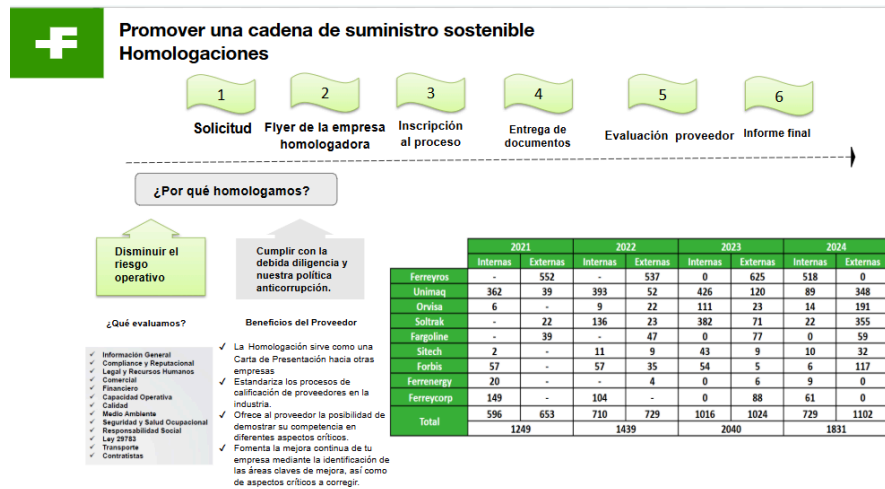
El programa ESG para proveedores de Ferreycorp y sus subsidiarias, incluida Ferreyros, busca promover la adopción de prácticas sostenibles en los mismos, con la finalidad de mejorar el desempeño ambiental, social y de gobernanza. Este programa se encuentra alineado con uno de los pilares fundamentales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

Selección de proveedores

Ferreyros S.A., en coherencia con las prácticas corporativas establecidas por Ferreycorp, participa en concursos privados para la adquisición de bienes y la contratación de servicios, los cuales consideran criterios de selección integrales como precio, calidad, plazo de entrega y la implementación de buenas prácticas en sostenibilidad (incluyendo aspectos ambientales, de responsabilidad social y de buen gobierno), asignando diferentes pesos según la naturaleza del proceso. Asimismo, todos los contratos firmados por Ferreyros con proveedores incorporan cláusulas anticorrupción, principios éticos y compromisos con el desarrollo sostenible, reafirmando el compromiso de la empresa con una gestión transparente y responsable.

Evaluación y desarrollo de proveedores

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




Estrategia de sostenibilidad

Comité de Nominaciones, Remuneraciones, Gobierno Corporativo y Sostenibilidad




Ferreyros S.A., en línea con el enfoque corporativo de Ferreyrcorp, implementa el Plan Anual de Seguridad, Salud y Medio Ambiente 2025 como una herramienta estratégica clave para guiar sus acciones preventivas y correctivas. Este plan refleja el compromiso de la empresa con una gestión responsable, alineada con los más altos estándares organizacionales, y aplica a todos los colaboradores, contratistas, proveedores y visitantes de sus operaciones.

El documento establece una estructura organizativa clara, asignando responsabilidades específicas a cada nivel jerárquico para asegurar una implementación efectiva. Entre las principales actividades programadas destacan campañas de salud ocupacional, capacitaciones, evaluaciones médicas periódicas y mecanismos de control de riesgos. Además, Ferreyros ha adoptado un sistema de monitoreo basado en indicadores y estadísticas que permite evaluar el desempeño en seguridad, salud ocupacional y protección ambiental, consolidando una cultura organizacional orientada a la mejora continua y la 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 Auditoría 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, así como Ferreyros 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 diversos programas 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.

Ferreycorp

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 2024



ALCANCE



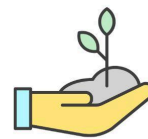
Ferreycorp

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

Ferreycorp

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 total de

+ S/100 millones de soles



Carrera 4K



+ 3200
participantes a nivel
nacional

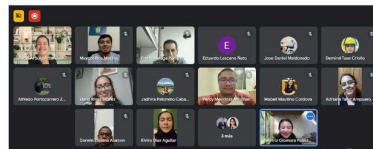
15
departamentos a
nivel nacional

Voluntariado Corporativo 2024

Ferreycorp

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

Ferreycorp

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, Ferreyrcorp, 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.

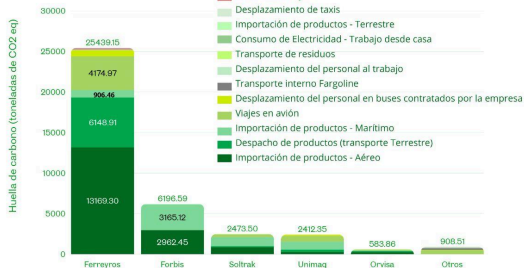
Plan de descarbonización (en proceso)

- 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.

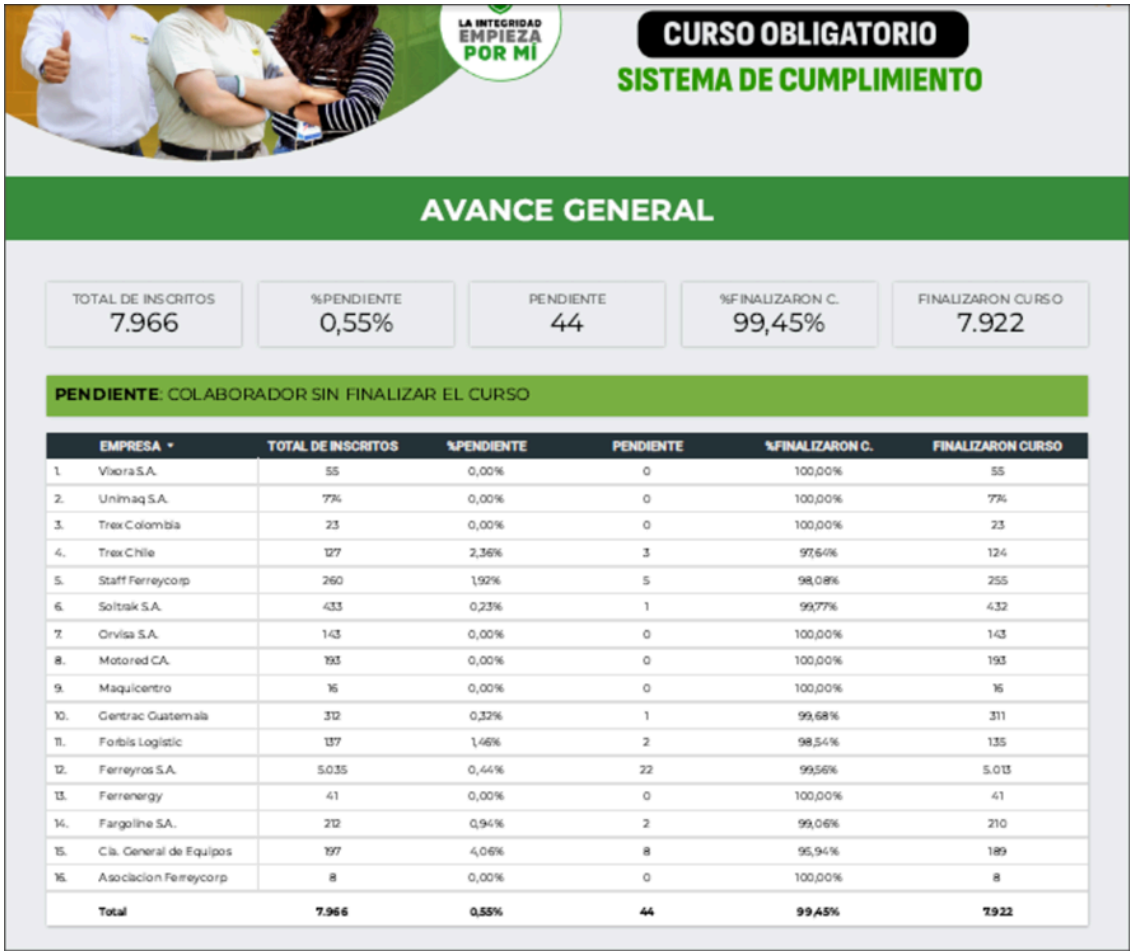


Ética e Integridad

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 99.56% en Ferreyros. 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.





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

Nº de denuncias 2024	Ferreycorp	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis
----------------------	------------	-----------	--------	--------	---------	-----------	--------

Denuncias por competencia desleal						UNA EMPRESA FERREYCORP	
Denuncias por conflicto de intereses		5	1				
Denuncias por prácticas anticompetitivas							
Denuncias por discriminación y acoso laboral		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)		13	3				
% de denuncias comprobadas							
% de denuncias por comprobar							

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	0
Competencia desleal	6
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

A continuación, se muestra el porcentaje de la tasa efectiva acumulada al 2023 por cada una de las empresas de la corporación Ferreycorp:

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 Ferreyros, registró una tasa efectiva anual del impuesto a la renta de 31.5% en el ejercicio 2023, lo que representa un excedente del 2% respecto a la tasa nominal de 29.5%.

Dimensión ambiental

Gestión Ambiental

Denuncias ambientales

- Ver el reporte de sostenibilidad corporativo.

Verificación y Aseguramiento

Año	Indicador	tipo de documento	link
2022	Huella de Carbono	Declaración de Verificación de la Huella de Carbono	https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2025/05/2022-Declaracion-de-Verificacion-ISO-14064-1-FERREYROS.pdf
		Certificados de compensación de la Huella de Carbono	https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2025/05/2022-Certificados-de-compensacion-de-la-Huella-de-carbono-Ferreyros.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-1.pdf
2023	Huella de Carbono	Declaración de Verificación de la Huella de Carbono	https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2025/05/2023-Declaracion-de-Verificacion-ISO-14064-1-FERREYROS.pdf

		Certificados de compensación de la Huella de Carbono	https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2025/05/2023-Certificados-de-compensacion-de-la-Huella-de-carbono-FERREYROS.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-reportes-de-sostenibilidad-1.pdf
2024	Huella de Carbono	Declaración de Verificación de la Huella de Carbono	La auditoría de la huella de carbono está en proceso. cuando este proceso concluya se contará con las declaraciones de verificación. Al final de la sección de medio ambiente se muestra el contrato y el plan de auditoría.
		Certificados de compensación de la Huella de Carbono	Concluido el proceso de auditoría, se efectuará la compra de los bonos de carbono por compensación de la huella. Al final de la sección de medio ambiente se muestra el contrato y el plan de auditoría.
	Agua, energía y residuos	Declaración de Aseguramiento del Reporte de Sostenibilidad	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. Al final de la sección de medio ambiente se muestra el contrato y el plan de auditoría.

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	2,864.35	3,451.16	3,421.81
	Alcance 2	categoría 2 (Location)	TCO2 e	1,885.35	2,294.00	1,931.59
		categoría 2 (Market)	TCO2 e	234.99	307.9	241.81
	Alcance 3	categoría 3	TCO2 e	3,437.71	25,191.09	27,534.72
		categoría 4	TCO2 e	27.04	248.06	31.09
		categoría 5	TCO2 e			17,888.34
		Total c3+c4+c5	TCO2 e	3,464.75	25,439.15	45,454.15
	TOTAL Alcances 1 2 y 3	Location	TCO2 e	8,214.45	31,184.31	50,807.55
	TOTAL Alcances 1 2 y 3	Market	TCO2 e	6,564.09	29,198.21	49,117.77
	meta 2024	Categoría 1 y 2	TCO2 e			5,601.26
		Categoría 1	TCO2 e			3,357.83
		Categoría 2	TCO2 e			2,243.43
	meta 2030	Categoría 1 y 2	TCO2 e			4,737.87
		Categoría 1	TCO2 e			2,797.93
		Categoría 2	TCO2 e			1,939.94

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, 2021, 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.

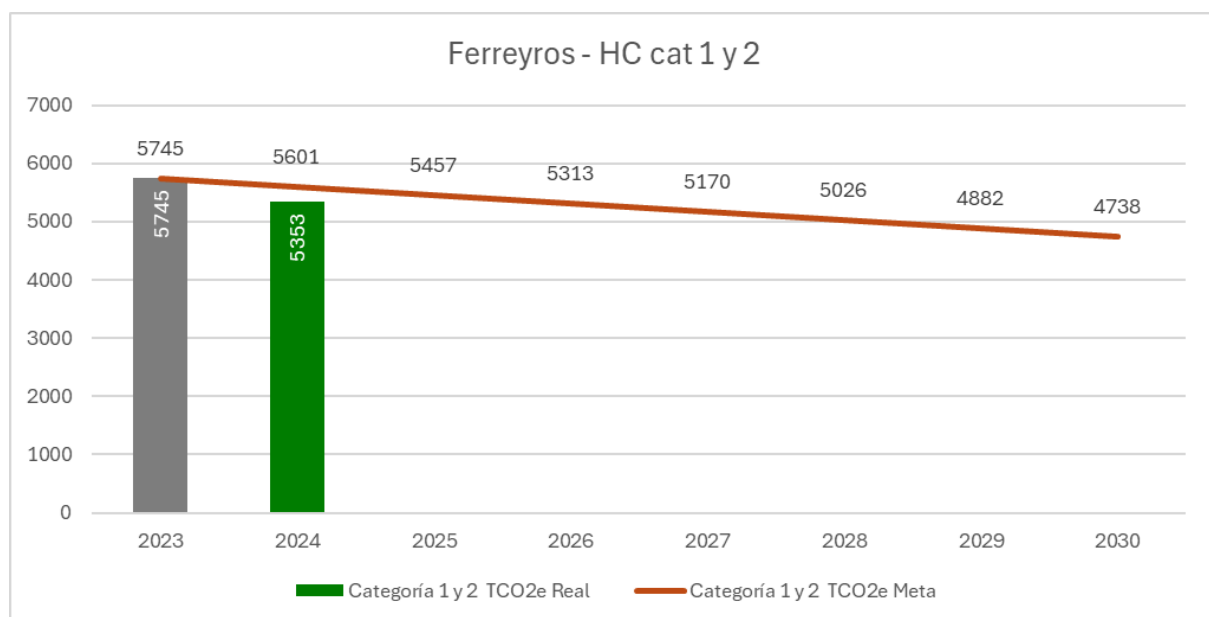
****En 2023 se retiraron las empresas Sitech y Ferrenergy.

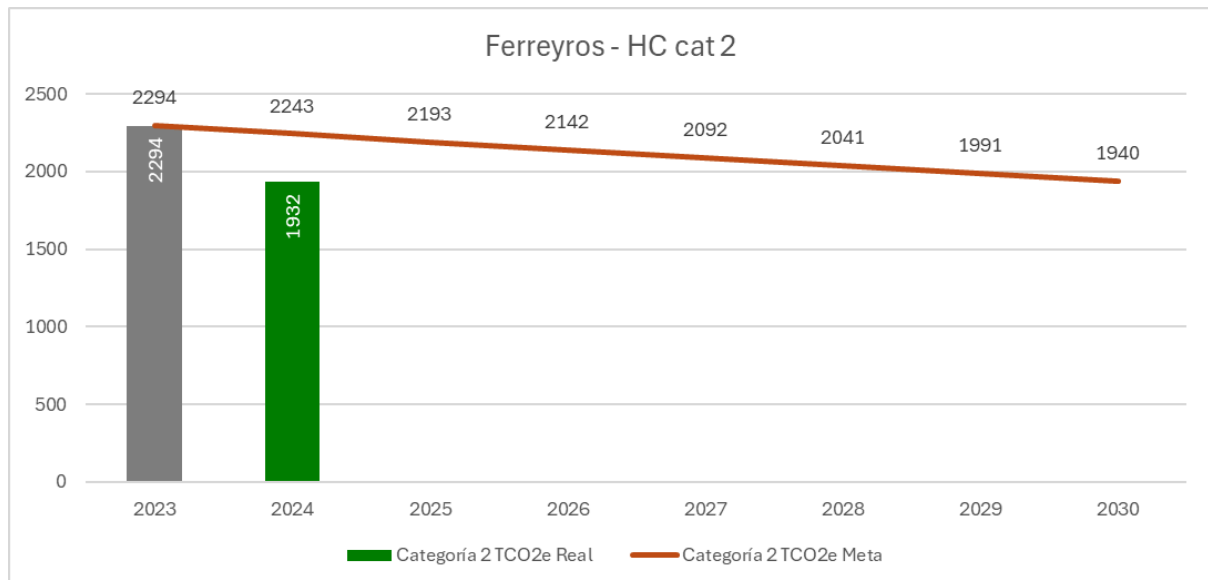
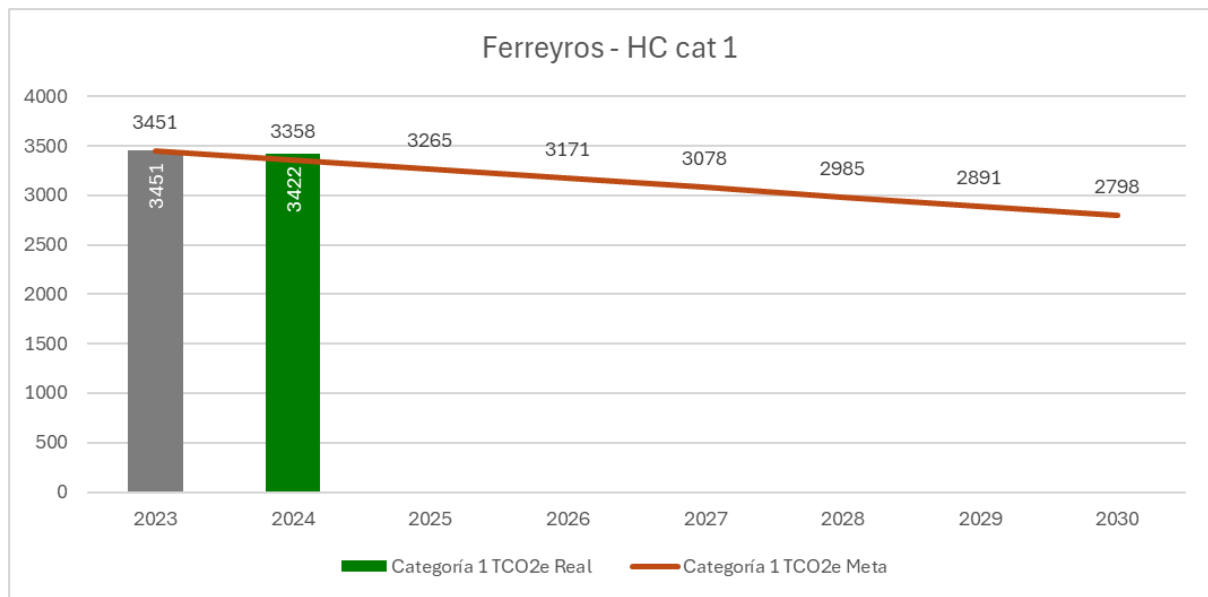
***** Desde 2022, se miden las categorías 3 y 4 que comprende la huella indirecta (a través de terceros) por transporte de residuos, transporte de personal en buses contratados por la empresa y transporte aéreo de personal pagado por la empresa, además de la electricidad utilizada en el trabajo remoto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

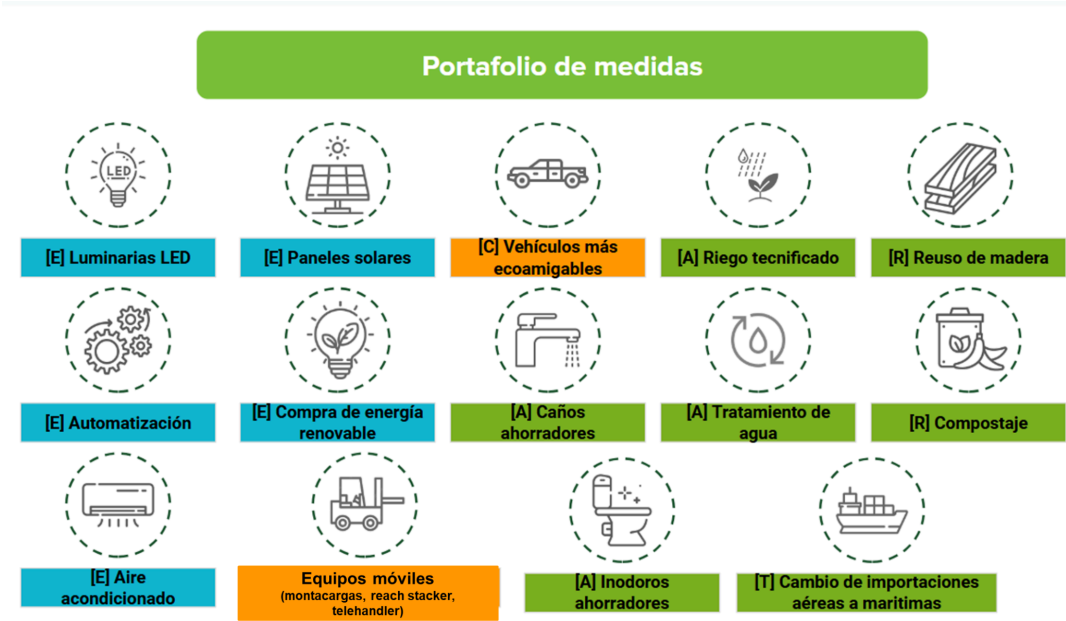
- Huella de carbono emitida y metas de reducción





Programas de gestión energética

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

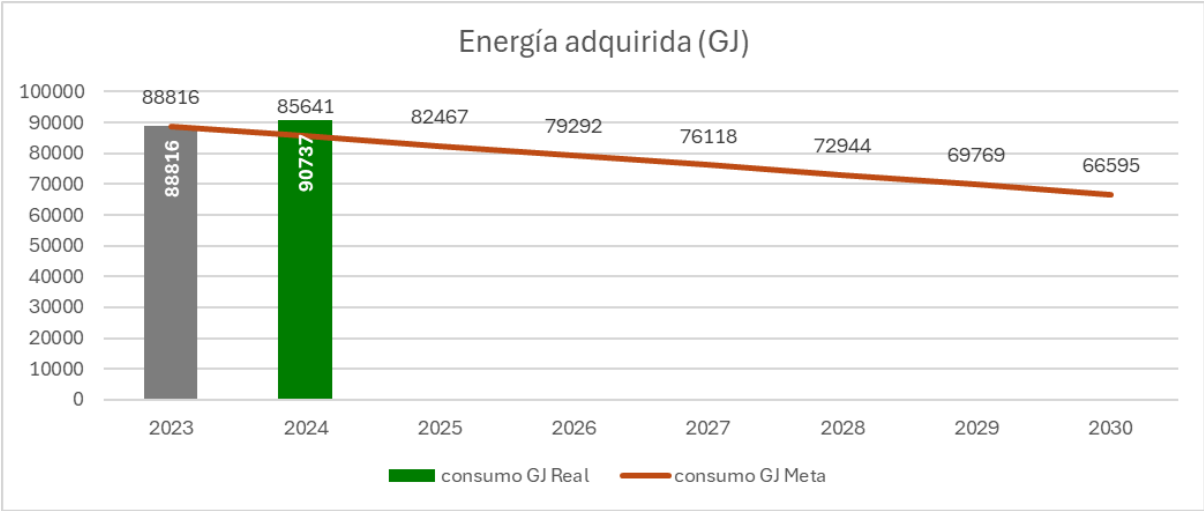


Consumo de energía

Unidad	Tipo de energía	Tipo de Fuente	unidad	2022	2023	2024
energía MWh	renovable	fracción SEIN renovable Perú	MWh	684.1	777.6	857.6
		Solar fotovoltaica generada	MWh	327.6	313.2	279.2
		Renovable adquirida	MWh	8226.6	9294.4	9894.3
		SUB TOTAL RENOVABLE	MWh	9238.3	10385.2	11031.1
	no renovable	% SEIN NO renovable Perú	MWh	530.4	663.2	558.3
		Sist. eléctricos aislados	MWh	0	0	0
		Diésel	MWh	9503.4	12453.2	11967.1
		GLP	MWh	1476.7	1250.8	1660.3
		Gasolina	MWh	294.1	231.7	266.9
		GNV	MWh	0	0	0

		SUBTOTAL NO RENOVABLE	MWh	11804.6	14599	14452.6
	TOTAL	energía total	MWh	21042.9	24984.2	25483.7
metas MWh	meta 2024	energía adquirida	MWh			23789.23
	meta 2030	energía adquirida	MWh			18498.56
energía GJ	renovable	fracción SEIN renovable Perú	GJ	2462.9	2799.5	3087.4
		Solar fotovoltaica generada	GJ	1179.2	1127.4	1005
		Renovable adquirida	GJ	29615.8	33459.8	35619.6
		SUB TOTAL RENOVABLE	GJ	33257.9	37386.7	39712
	no renovable	% SEIN NO renovable Perú	GJ	1909.4	2387.7	2009.8
		Sist. eléctricos aislados	GJ	0	0	0
		Diésel	GJ	34212.2	44831.5	43081.7
		GLP	GJ	5316.1	4503	5977
		Gasolina	GJ	1058.9	834.3	961
		GNV	GJ	0	0	0
		SUBTOTAL NO RENOVABLE	GJ	42496.6	52556.4	52029.5
	TOTAL	energía total	GJ	75754.5	89943.1	91741.5
metas GJ	meta 2024	energía adquirida	GJ			85641.30
	meta 2030	energía adquirida	GJ			66594.88

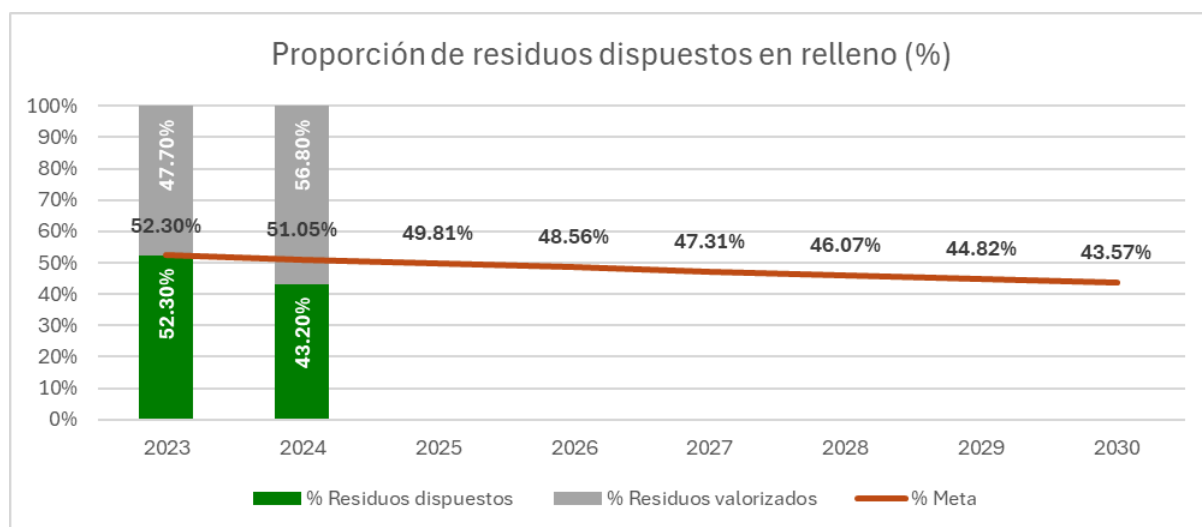
• **Energía adquirida (GJ) y metas de reducción**



Generación de residuos sólidos

		Tipo de Fuente	unidad	2022	2023	2024
Residuos	Residuos Toneladas	reciclados	T	798.5	1090.7	1421.4
		reusados	T	0	0	0
		TOTAL Reciclado	T	798.5	1090.7	1421.4
		en relleno sanitario/seguridad	T	949	1194	1383.6
		en vertederos	T	0	0	0
		incinerados	T	0	0	0
		TOTAL Dispuesto	T	949	1194	1383.6
		residuos total	T	1747.5	2284.7	2805
	metas	Proporción de RR dispuestos	%			51.05%
		Proporción de RR dispuestos	%			43.57%
		madera reparada	T			241.32

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

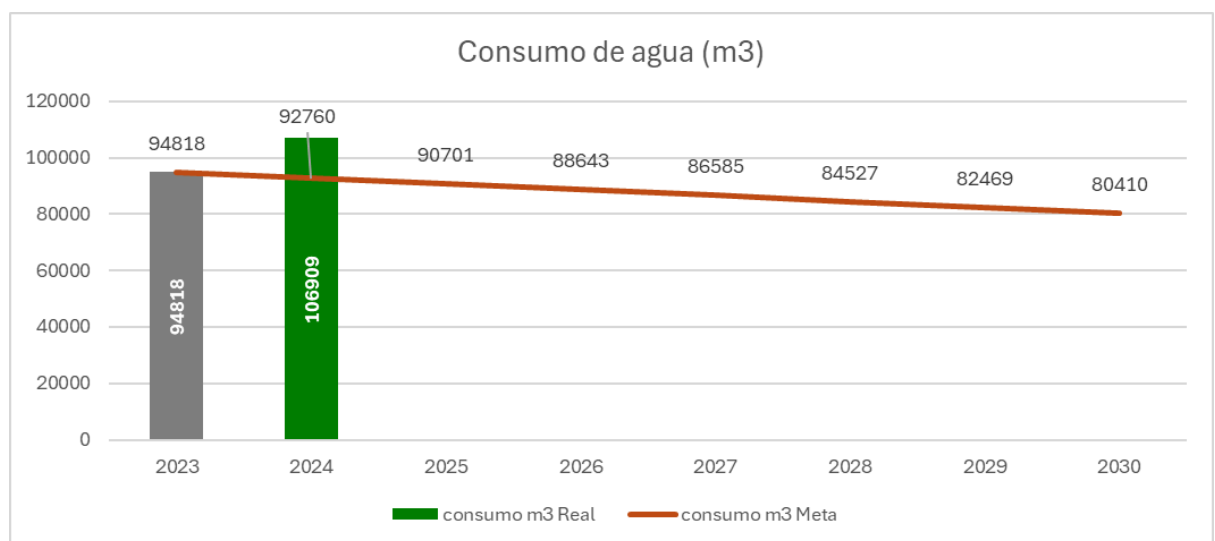


Consumo de agua

Zona	Fuente	Tipo de Fuente	unidad	2022	2023	2024
agua en zonas con estrés hídrico	agua de terceros	red pública	m3		62656.74	67567.783
		camión cisterna	m3		14891	22223.9
		embotellada	m3		55.34	82.36
	agua extraída	subterránea	m3		9435.84	8313.04
		superficial	m3		0	0
	TOTAL	agua total	m3		87038.92	98187.083
agua en zonas sin estrés hídrico	agua de terceros	red pública	m3		3798.61	4170.87
		camión cisterna	m3		0	0
		embotellada	m3		0	0
	agua extraída	subterránea	m3		3980.31	4550.72
		superficial	m3		0	0
	TOTAL	agua total	m3		7778.92	8721.59
TOTAL	agua de terceros	red pública	m3		66455.35	71738.653

agua consumida		camión cisterna	m3		14891	22223.9
		embotellada	m3		55.34	82.36
	agua extraída	subterránea	m3		13416.15	12863.76
		superficial	m3		0	0
	TOTAL	agua total	m3		94817.84	106908.673
metas	meta 2024	consumo de agua	m3			92,759.62
	meta 2030	consumo de agua	m3			80,410.30

- 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: FERREYRCORP S.A. Dirección Oficina Central: Jr. Cristóbal de Peralta N°820 – Santiago de Surco – Lima. Lima - Perú Languages & IT Tools: Español. Esta auditoria se llevará a cabo mediante una auditoria híbrida SGS cumple con la Declaración de Imparcialidad, Código de Integridad y Códigos de Práctica (Inc. Confidencialidad de Información)	Fecha auditoría: 21, 22, 23 y 28 de Abril 2024 Criterios de auditoría Estandar de auditoría: • ISO 14064-1:2018 Herramientas • Calculadora Propia organización • HC Perú MINAM Auditor(es): • Catalina Quiroz (CQ)- Auditor Lider • Miguel Cruz (MC) – Auditor • Juan Pablo Saravia (JS) – Auditor • Nataly Polanco – Auditor entrenamiento
Objetivo de la Auditoría: <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> Confirmación del Plan de Auditoría y disponibilidad de los contactos clave. Explicación del protocolo de la auditoría 	Nataly 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.) <ul style="list-style-type: none"> Brindar un esquema básico Capítulo 05: Definición de límites: <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> Año Base Cambio de año base Capítulo 08 Gestión de calidad de inventario de GEI <ul style="list-style-type: none"> Procedimiento de Recálculo de Año Base Procedimientos de Gestión de Información Procedimientos de Documentos y Registros Revisión 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 <ul style="list-style-type: none"> Revisión de Calculadora general y metodología Capítulo 09 Informes sobre GEI <ul style="list-style-type: none"> Planificación del informe sobre GEI Contenido del Informe sobre GEI Información requerida Información recomendada 	
	JS	8:15-12:00	CATEGORIA 1 y 2: EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS FERREYROS Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI <ul style="list-style-type: none"> 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	CATEGORIA 3, 4 y 5 : EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS FERREYROS Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI <ul style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> 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 Categoría 3 CONTINUACION Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI <ul style="list-style-type: none"> 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 FERREYRCORP- DIVISA Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 SOL TRAK Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI <ul style="list-style-type: none"> 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	23-04-25	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 (–)	



Fecha	Auditor	Hora	Proceso, área o función	Contactos clave
	MC	09:30-12:00	EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS UNIMAQ Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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	28-04-25	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 – GENTRAC - MOTOMAQ Capítulo 6: Cuantificación de emisiones y remociones de GEI <ul style="list-style-type: none"> 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) L1						
Estándar(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 Media 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	Autor	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 Resíduos 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 406-1 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: • 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	

SGS				
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 reserva 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

Ferreyros S.A., como parte del grupo Ferreycorp, se rige por el Código de Ética Corporativo, el cual recoge los valores que orientan el comportamiento y la toma de decisiones de todos sus colaboradores, incluyendo a funcionarios y directores, sin excepción. Este código define las líneas de acción clave que regulan las relaciones con los diversos grupos de interés, asegurando una actuación basada en principios éticos y de integridad.

Asimismo, Ferreyros aplica de manera estricta la Norma Corporativa de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, emitida por Ferreycorp, como parte de su compromiso con un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de toda forma de violencia o discriminación. Esta norma establece los procedimientos para la atención de denuncias, así como las medidas correctivas y sanciones correspondientes, garantizando la protección de los derechos de los colaboradores.

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

Programa de beneficios para los colaboradores

Ferreyros S.A., en coherencia con la propuesta corporativa de Ferreycorp, implementa la "Experiencia Ferreycorp" como una estrategia integral de valor al colaborador, que articula beneficios, oportunidades y vivencias orientadas a fortalecer su bienestar y compromiso dentro del entorno laboral.

A través de los ejes estratégicos "Sonríe", "Desafíate" y "Transforma", Ferreyros promueve una cultura organizacional centrada en el crecimiento personal, el equilibrio emocional y el desarrollo profesional de su equipo humano. Esta experiencia se despliega en torno a cuatro dimensiones clave de bienestar: financiero, físico, social y emocional, permitiendo abordar de manera integral las necesidades de los colaboradores y generando así entornos de trabajo 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

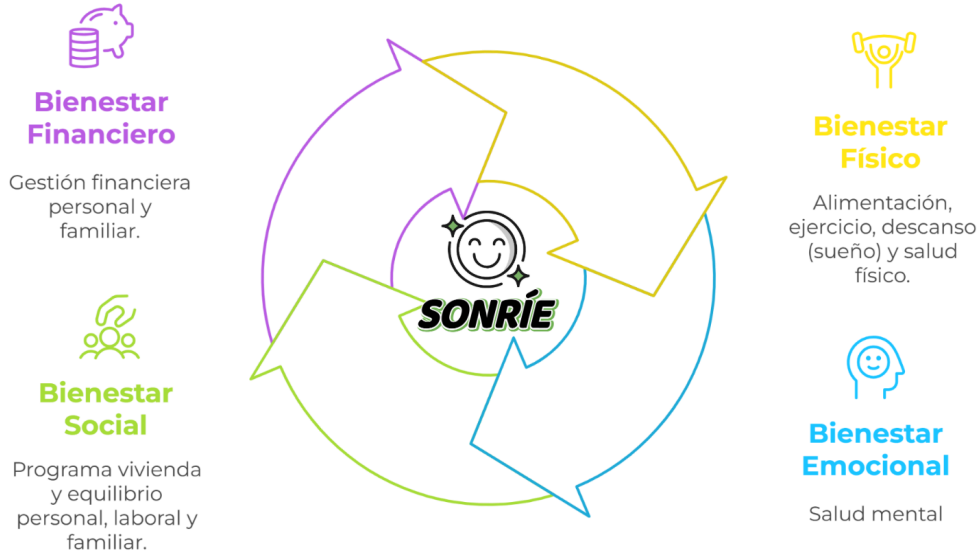
Estamos comprometidos con el crecimiento profesional de nuestros colaboradores. Brindamos oportunidades de aprendizaje y capacitación constante, y alentamos el autoaprendizaje.



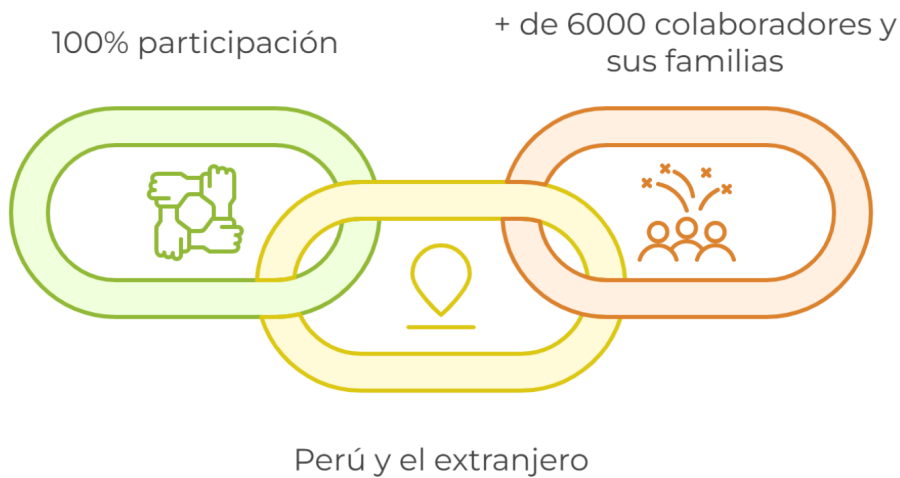
TRANSFORMA

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



¿Quiénes son los beneficiarios ?



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.



Ferreycorp

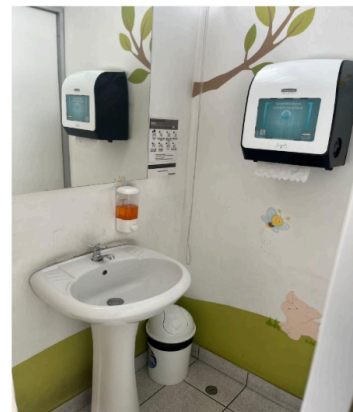
b) Seguro EPS y Oncosalud

Ferreyros S.A., como parte de los beneficios establecidos por Ferreycorp para sus colaboradores, ofrece acceso a un programa de cobertura de salud a través de una EPS. Actualmente, la empresa mantiene convenio con RIMAC EPS, lo que permite a sus trabajadores acceder a una red de clínicas de primer nivel en Lima. Además, este programa incluye cobertura oncológica complementaria mediante Oncosalud, reforzando el compromiso de la organización con el cuidado integral de la salud de su equipo humano.



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.

ferreycorp

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

ferreycorp

Campañas de Salud: Staff Ferreycorp

CAMPAÑA Consulta Oftalmológica

TU SALUD ES LO MÁS IMPORTANTE

Mantener una buena salud visual es fundamental para disfrutar de una vida plena y sin limitaciones. Las consultas oftalmológicas regulares son la clave para detectar y prevenir enfermedades ocultas.

TENDREMOS

- Exámenes de la retina
- Exámenes de la córnea
- Exámenes de la presión intraocular
- Exámenes de la salud general del ojo

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

ferreycorp

CAMPAÑA Consulta Dermatológica

TU SALUD ES LO MÁS IMPORTANTE

La consulta dermatológica es vital para mantener una buena salud de la piel, así como para detectar y prevenir enfermedades de la piel.

BENEFICIOS

- Exámenes de la piel
- Exámenes de la salud general de la piel
- Exámenes de la salud general de la piel
- Exámenes de la salud general de la piel

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

ferreycorp

¡AHORA TODO EL AÑO! Campaña de masajes

TU SALUD ES LO MÁS IMPORTANTE

Diviértete del estrés y descubre una nueva dimensión del bienestar con los masajes. Más que un placer, son una inversión en tu salud física y mental.

BENEFICIOS

- Cuerpo flexible y libre de dolor
- Mejora la circulación y el sistema inmunológico
- Mente en calma y emociones en equilibrio
- Energía renovada para tu día a día

Por eso, te invitamos a esta campaña de masajes 100% gratuita, donde pasarás un momento de total relajación.

ferreycorp

¡HOY! Feria de beneficios Rimac

TU SALUD ES LO MÁS IMPORTANTE

Tu salud es lo más valioso que tienes, y queremos apoyarte en cada paso de tu bienestar. Por eso, te invitamos a una activación especial de Rimac en nuestro stand Surco para descubrir los beneficios que tienen para ti.

FERIA DE BENEFICIOS RIMAC

- Exámenes de Programas de Salud: Informa sobre los beneficios y beneficios de nuestros programas de salud y regístrate para una cita de evaluación gratuita.
- Stand de Farmacéuticos: Consulta los beneficios de nuestros programas de salud y regístrate para una cita de evaluación gratuita.
- Stand de Atención a EPS: Conoce los beneficios y afilia a nuestro plan de EPS.

¡TE ESPERAMOS!

ferreycorp

Despistaje presencial de Cáncer de Mama

El cáncer de mama es uno de los más letales entre las mujeres.

Por eso, realízate un chequeo una vez al año para salirte la vida. Sé parte de la campaña de Despistaje de Cáncer de mama en alianza con Oncosalud.

INSCRÍBETE AQUÍ

ferreycorp

Programa Niños de Hierro: Ferreycorp



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

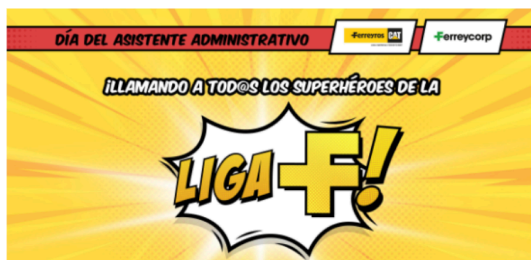


Vacaciones Divertidas: Ferreycorp



Actividades adicionales: Staff Ferreycorp

Día del Asistente



Vive la Experiencia
Ferreiros



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.

Depor 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

Ferreyros CAT

UNIMAG

Ferreyros

SOLTRAK

FORBIS

FARGO

VIXORA

B de Beneficios: Staff Ferreycorp

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 en Ferreiros:

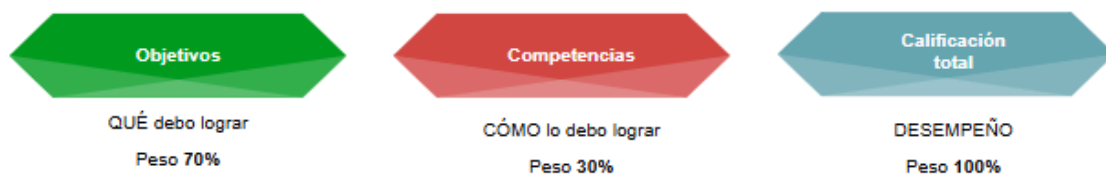
Ferreiros S.A. ha demostrado un alto nivel de compromiso con las iniciativas corporativas, alcanzando un avance del **99.98%** en la implementación de las acciones programadas. Este resultado refleja el esfuerzo sostenido de sus equipos por cumplir con los lineamientos establecidos por Ferreycorp, asegurando una ejecución casi total de las actividades previstas. La participación activa de Ferreiros en estos procesos consolida su rol como una de las principales empresas operativas del grupo, alineada con los objetivos estratégicos de sostenibilidad, cumplimiento y desarrollo organizacional.

Sociedad	Suma total	Completado	% de avance
Ferreycorp Staff	209	207	99.09%
Ferreiros	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	99.98%

Ferreyros S.A., alineada con la metodología corporativa de Ferreycorp, implementó durante el año 2024 un modelo integral de gestión del desempeño que equilibra la evaluación de resultados (el "qué" se logra) con el análisis de competencias conductuales (el "cómo" se logran). Esta metodología, que pondera en un 70% el cumplimiento de objetivos y en un 30% las competencias demostradas, permite una valoración más completa del desempeño individual y colectivo.



Clima laboral

Ferreyros S.A., en línea con las iniciativas impulsadas por Ferreycorp, ha difundido diversas piezas gráficas como parte de la campaña de comunicación de la Encuesta de Clima Laboral. Estas piezas reflejan el compromiso de la empresa por conocer y valorar la percepción de sus colaboradores sobre el ambiente laboral y el nivel de compromiso organizacional.

A través de estas acciones, Ferreyros promueve la participación activa de su equipo humano, asegurando la confidencialidad de las respuestas y fortaleciendo una cultura basada en la escucha activa, el respeto y la mejora continua. Esta práctica reafirma el interés de la organización por construir entornos laborales positivos, colaborativos y sostenibles.

Juntos construimos el mejor lugar para trabajar

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 la 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](#)

Juntos construimos el mejor lugar para trabajar

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 Mandü.](#)



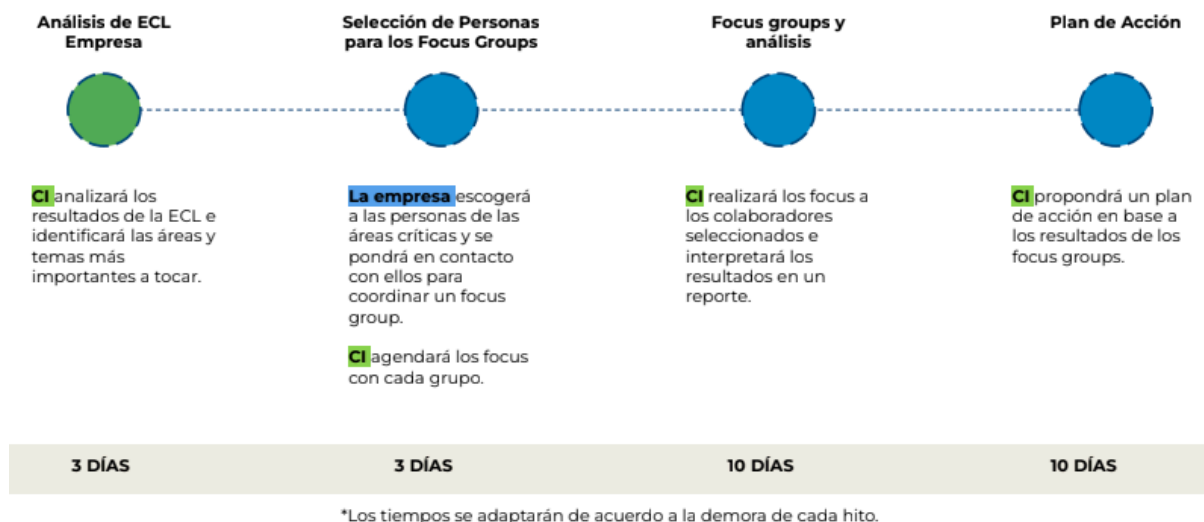
Con el objetivo de fortalecer su cultura organizacional y promover entornos laborales más conscientes y estratégicos, Ferreycorp llevó a cabo una evaluación digital de clima laboral que alcanzó una tasa de respuesta del 99%, con 7,134 colaboradores participantes sobre una muestra de 7,204 encuestados. 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, en Ferreyros, al igual que en 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.



Ferreyros S.A., como subsidiaria del grupo Ferreycorp, cuenta con acceso a la plataforma digital interna Mundo Ferreycorp, un entorno diseñado para facilitar la comunicación y el acceso a información clave para todos los colaboradores del holding.

Esta intranet permite consultar noticias corporativas, beneficios, normativas institucionales y herramientas de uso cotidiano, además de servir como canal para la difusión de anuncios relevantes, convocatorias y eventos. Gracias a Mundo Ferreycorp, Ferreyros fortalece su comunicación interna, fomenta la participación activa del personal y consolida un entorno organizacional más conectado, transparente y alineado con los objetivos del grupo.

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.

meet Up
CONNECT

**¡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

Seguridad, Salud y Medio Ambiente

Espacio Google

Pasa la Voz

Activa

Autoservicio de Windows

Autoservicio de SAP

Sistema de Gestión de Auditoría

FRED

Orvisa

Bravo Forbis

Programa ReconoSer

Bravo Orvisa

Xora Stars

Xora Sig

Forbis BUK

SSMART

Sistema Normativo

Noticias

¿Ya realizaste tu Declaración Jurada de Conflicto de Intereses?

[Leer más](#)

Evento BM: Empoderamiento Femenino en la operación de maquinaria pesada

[Leer más](#)

GENTRAC destaca a Nivel Global entre Distribuidores Caterpillar

[Leer más](#)

Ferreyros S.A., alineada con el modelo corporativo de Ferreycorp, participa activamente en el proceso anual de evaluación del clima laboral, el cual se desarrolla 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

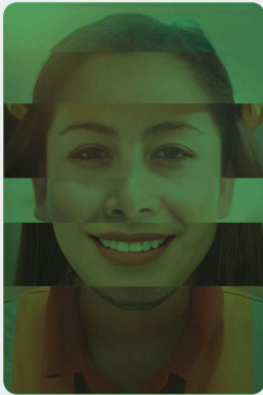
Compromisos con la diversidad, equidad e inclusión


Ferreyros S.A., en alineamiento con la estrategia corporativa de Ferreycorp, participa activamente en el programa PARES, 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

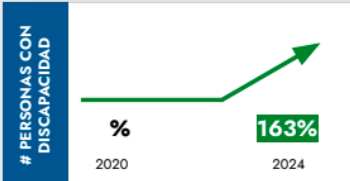
PARES

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



PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2020 2024

(Solo Perú) (Perú y Extranjeras)



COMUNIDAD LGBTQI+

Principales Logros

PARES

Comunidad LGBTQI+:

- 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 LGBTQI+ 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%
	Belize	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**
RESULTADO PLAN 2024

Actividades realizadas: 29/31 [80.89%]

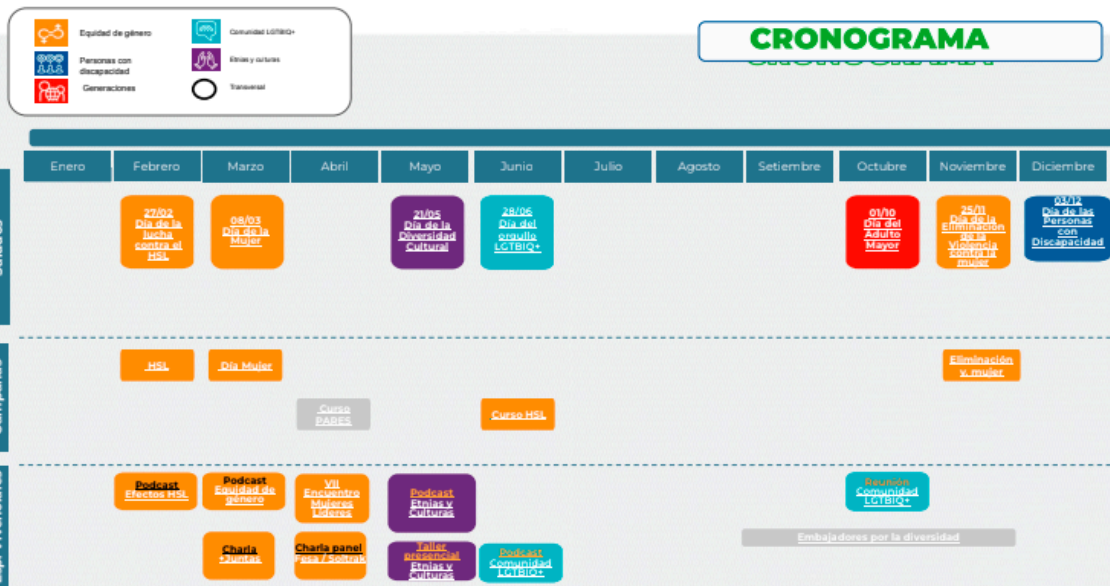
- Comités, saludos especiales, campañas por efemérides, podcasts, charlas, espacios vivenciales, webinars, Embajadores PARES.

RESULTADO PLAN 2024

PLAN DE SENSIBILIZACIÓN 2024 Meta: 87% ECL dimensión inclusión						
https://docs.google.com/spreadsheets/d/e/2PACXGuhvYUwTtZ6H9LWzDQmEgCjVnF7r-1xwKdYk1eR966509_0_20						
Actividad	Tipo	Status	Fecha	Promedio	Responsable	Link
1. Gobierno Transversal				100%		
1er Comité PADES - Febrero	Transversal	Finalizado	29-February	100%	Com Interna & Cultura	Acta Comité 29.02.2024.
2do Comité PADES - Mayo	Transversal	Finalizado	27-May	100%	Com Interna & Cultura	Acta Comité 30.05.2024.
3er Comité PADES - Setiembre	Transversal	No iniciado			Com Interna & Cultura	
4to Comité PADES - Diciembre	Transversal	No iniciado			Com Interna & Cultura	
2. Saludos				100%		
2.1 Día de la lucha contra el HSL	Equidad de género	Finalizado	22-February	100%	Com Interna & Cultura	Día de la lucha contra el HSL.
2.2 Día Internacional de la mujer	Equidad de género	Finalizado	08-March	100%	Com Interna & Cultura	Plan de comunicación - Día Internacional de la mujer
2.3 Día de la Diversidad Cultural	Etnias y Culturas	Finalizado	21-May	100%	Com Interna & Cultura	Día de la diversidad cultural
2.4 Día del Orgullo LGBTQI+	Comunidad LGBTQI+	Finalizado	28-June	100%	Com Interna & Cultura	Día del orgullo.
2.5 Día del Adulto Mayor	Generaciones	Finalizado	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	Finalizado	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	Finalizado	03-December	100%	Com Interna & Cultura	
3. Campañas				100%		
3.1 HSL	Equidad de género	Finalizado	Febrero	100%	Com Interna & Cultura	Día de la lucha contra el HSL.
3.2 Día de la Mujer	Equidad de género	Finalizado	Marzo	100%	Com Interna & Cultura	Plan de comunicación - Día Internacional de la mujer
3.3 Curso PADES	Transversal	Finalizado	Abril	100%	Com Interna & Cultura	Curso PARES https://docs.google.com/spreadsheets/d/e/2PACXGuhvYUwTtZ6H9LWzDQmEgCjVnF7r-1xwKdYk1eR966509_0_20
3.4 Día de la Diversidad Cultural	Etnias y Culturas	Finalizado	Mayo	100%	Com Interna & Cultura	Día de la diversidad cultural
3.5 Curso HSL	Equidad de género	Finalizado	Junio	100%	Com Interna & Cultura	Curso de Prevención del Hostigamiento Sexual en l
3.6 Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Equidad de género	Finalizado	Noviembre	100%	Com Interna & Cultura	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia

RESULTADO PLAN 2024

Espacios Vinculares				64%		
4.1 Podcast Efectos HSJ	Equidad de género	Realizado	28-February	100%	Com Interna & Cultura	Click aquí
4.2 Podcast Equidad de Género (Día de la Mujer)	Equidad de género	Realizado	25 - March	100%	Com Interna & Cultura	Click aquí
4.3 Charla + Juntas (Día de la Mujer)	Equidad de género	Realizado	7-8 marzo	100%	Com Interna & Cultura	Día de la Mujer
4.4 VII Encuentro de Mujeres Líderes	Equidad de género	Realizado	12 de April	100%	Com Interna & Cultura	VI encuentro de mujeres líderes - Plan
4.5 Charla Mujeres con propósito Resa/ Sotrala	Equidad de género	Realizado	Abril	100%	Com Interna & Cultura	Mujeres con propósito - Resumen
4.6 Podcast Entías y Culturas	Entías y Culturas	Realizado	Mayo	100%	Com Interna & Cultura	Click aquí
4.7 Taller presencial Entías y Culturas	Entías y Culturas	Realizado	Mayo	100%	Com Interna & Cultura	Click aquí
4.8 Comunidad LGBTQI+	Comunidad LGBTQI+	Realizado	Octubre	100%	Com Interna & Cultura	Click aquí
4.9 Comunidad LGBTQI+	Comunidad LGBTQI+	Realizado	Junio	100%	Com Interna & Cultura	Click aquí
4.10 Reuniones de Comunidad	Comunidad LGBTQI+	Realizado	Noviembre	100%	Com Interna & Cultura	Comunidad LGBTQI+
4.11 Podcast Transfórmate a Líderes	Transversal	En proceso	Julio - Set	0%	Com Interna & Cultura	En sinfonia con líderes
4.12 Charlas Pares a subalteras	Transversal	Realizado	Junio	20%	Com Interna & Cultura	Fotos aquí
						EMBAJADORES PARES
4.13 Embajadores PARES	Transversal	En curso	Agosto	90%	Com Interna & Cultura	
4.14 Programa de Mentoring	Transversal	En curso	Junio- Mayo 25		Gestión del Talento	
4.15 Webinar generaciones	Generaciones	En proceso	Octubre	0	Com Interna & Cultura	
4.16 Podcast generaciones	Generaciones	En proceso	Octubre	0	Com Interna & Cultura	
4.17 Comunitario generaciones	Generaciones	En proceso	Octubre	0	Com Interna & Cultura	
4.18 Webinar Equidad y género	Equidad de género	Realizado	Noviembre	100%	Com Interna & Cultura	
4.19 Podcast habilidades diferentes	Personas con discapacidad	No iniciado	Diciembre	0	Com Interna & Cultura	
4.20 Charla descentralizada de habilidades diferentes	Personas con discapacidad	No iniciado	Diciembre	0	Com Interna & Cultura	
				80.66%		



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



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 Taveli
Presidenta del Comité de Coordinación Encuentro Mujeres



Shelley Barrett
VP Latam Customer Technical Services Ltd



Fernando Eguitas
VP Sales



Aika San Martín
Directora del Centro para el Cero System



Ursula Franco
Coordinadora Comunitaria

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



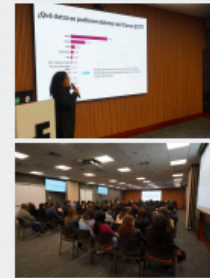
Pasaporte de nuestra diversidad:
Pasaporte digital completado en base a serie de comunicados con información cultural de cada país.

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

Saludo: Nuestras Generaciones Impulsan el Futuro

[illegible]

**NOS ENRIQUECE,
EL TALENTO NOS UNE.**

Detrás de cada desafío hay una historia de valentía y superación.

Por eso, hoy celebramos a quienes, con su esfuerzo y talento, construyen un futuro más inclusivo para todos.

En **Ferreycorp**, enfrentamos nuestro compromiso con la igualdad, porque juntos creamos desarrollo y bienestar que las diferencias nos hacen más fuertes.

Día Internacional de las Personas con Discapacidad
3 de diciembre

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.

[illegible][illegible]

INICIATIVA
DIVERSIDAD CULTURAL
ALICIA GARCÍA



INICIATIVA MOVIMIENTO INDIANISTAS PARECE Y COMIENZA UNA OTRA LA DIVERSIDAD CULTURAL



Desde la ciudad portuaria donde se encuentra a José Luis Rodríguez, el presidente del Gobierno, Alicia García, una mujer de 45 años, de ascendencia gallega, y de ideología política, que no comparte la propuesta, alda a la izquierda de la izquierda social, a la política nacional, al sistema económico y social.

Exclusivo con

Después de haber discutido, más adelante a más arriba que nunca.

[Clic aquí](#)



¡Cíckalos desde lo común y lo legal!

Minutos de Bienestar
Comunidad

Un espacio donde encontramos herramientas y consejos para seguir creciendo como comunidad y en la vida.

Temas: Bienestar y Diversidad

Comparte con nosotros tu familia y amigos

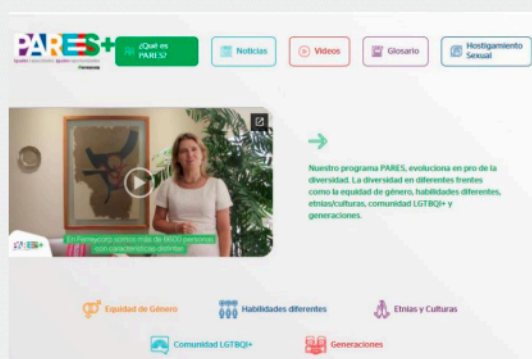
ESPECIALIZADO PARA

“Mis contenidos me ayudan a entender mejor cómo mejorar mi familia y cómo mejorar mi comunidad.”

Si te gusta alguna de las actividades, envíala a comunidad@bienestarpuntos.org

Clic aquí

Site de Diversidad e Inclusión en nuestra Intranet



Diversidad de género

En el marco del compromiso de Ferreyros S.A. con la diversidad de género y en alineamiento con la estrategia de inclusión promovida por Ferreycorp, la empresa monitorea de forma permanente la participación de mujeres en distintos niveles de responsabilidad dentro de su estructura organizativa.

A la fecha, las mujeres representan el 16% de la fuerza laboral total de Ferreyros. En cuanto a posiciones de liderazgo, el 20% de los cargos gerenciales están ocupados por mujeres, al igual que el 31% de los puestos de jefatura y el 28% del personal profesional. En el nivel operativo, la participación femenina alcanza el 7%.

Estos datos evidencian los avances logrados, así como las oportunidades de seguir impulsando iniciativas que fortalezcan la equidad de género y la representación femenina en todos los niveles de la organización.

	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, Ferreyros se alinea a los programas realizados por Ferreycorp, el cual 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.



Derechos humanos

Formación en Derechos Humanos

En Ferreyros S.A., el respeto y la promoción de los Derechos Humanos constituyen pilares esenciales de nuestra cultura organizacional, en plena alineación con las directrices de Ferreycorp. Como parte de este compromiso, implementamos un programa integral de capacitación continua dirigido a todos nuestros colaboradores, con el fin de fortalecer un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso.

Estas capacitaciones se desarrollan de forma mensual, abordando temas clave como Diversidad e Inclusión, Prevención del Hostigamiento Sexual en el Trabajo, Seguridad en la Oficina y el Entorno Laboral, así como Prevención de Riesgos Disergonómicos, entre otros, en el marco de iniciativas como el Programa PARES.

El proceso combina sesiones virtuales interactivas y módulos asincrónicos mediante plataformas como Classroom de Ferreycorp, asegurando el acceso equitativo para toda la

fuerza laboral de Ferreyros. Cada capacitación culmina con una evaluación, garantizando la comprensión e internalización de los contenidos. Esta estrategia refuerza nuestro compromiso con prácticas laborales responsables y la construcción de un ambiente de trabajo basado en la equidad, la seguridad y el respeto mutuo.

Cursos realizados a través de Classroom:

Classroom > PARES+ 2024
Asociación Ferreycorp

Tablón Trabajo de clase Personas

PARES+ 2024
Asociación Ferreycorp

CURSO OBLIGATORIO: PARES, PROGRAMA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

DESAFÍATE

Próxima entrega

¡Yujul! ¡No tienes que entregar nada pronto!

Ver todo

Anuncia algo a tu clase

Capacitación Corporativa ha publicado una nueva tarea: Rinde tu evaluación a...
8 abr 2024

Classroom > RIESGOS DISERGONÓMICOS - 2...

Tablón Trabajo de clase Personas

RIESGOS DISERGONÓMICOS - 2024

SSMA
SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Próxima entrega

¡Yujul! ¡No tienes que entregar nada pronto!

Anuncia algo a tu clase

Classroom > SEGURIDAD EN OFICINAS - 2024

Tablón Trabajo de clase Personas

SEGURIDAD EN OFICINAS - 2024

SSMA
SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Próxima entrega

¡Yujul! ¡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)

Classroom > Hostigamiento Sexual Laboral 2024
Asociación Ferreycorp

Tablón Trabajo de clase Personas

Cursos en los que te has i...
Tareas pendientes
Lineamientos para la prev...
RIESGOS DISERGNÓMIC...
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

DESAFÍATE

CURSO OBLIGATORIO

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

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 aquí los videos d...
3 jun 2024 (Última modificación: 3 jun 2024)

Tablón Trabajo de clase Personas

SSMA
SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

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, incluida Ferreyros, 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 - grupoasociacionferreycorp@asociacionferreycorp.edu.pe - para bcc: grupoasociacionferreycorp

jun 10 abc 15:00

inglés ↔ español
Mostrar original

Ferreycorp

ELSA
Espacios Laborales Sin Acoso

¡MUY PRONTO!

Encuesta

E L S A

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 9 de mayo

¡Importante!

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

No es GRACIOSO es ACOSO

¿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.

¿Cómo podemos prevenirlo?

- Fomentar el respeto. Evita comentarios o acciones que puedan recordarlo a otros.
- Reírte abiertamente. Sé feliz y sensible a tu entorno sobre lo que es hostigamiento sexual.
- Establecer límites. Comunica claramente cuando un comportamiento te resulta inapropiado.
- Participar en capacitaciones. Aprovecha las oportunidades de aprendizaje que ofrece la empresa sobre este tema.

Si eres víctima o testigo:

Reconoce la situación: Identifica las conductas de hostigamiento y entiende que no estás solo/a.

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

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-etico/

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

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 incómodo 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-etico/

¡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	734	14.4%

Desarrollo del capital humano

Capacitación y desarrollo profesional

Ferreyros S.A., en coherencia con el compromiso del grupo Ferreycorp con el desarrollo del talento humano, ha implementado un sistema integral de gestión de capacitaciones orientado a fortalecer las competencias de sus colaboradores y contribuir de forma estratégica al logro de los objetivos organizacionales. 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.

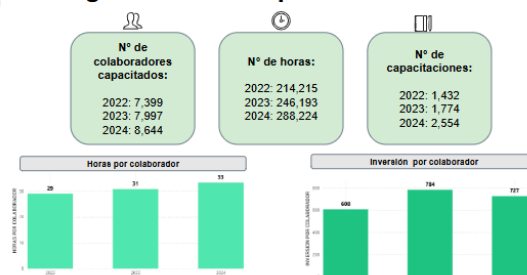
El análisis de capacitaciones a nivel corporativo nos ayuda a alinearnos con los objetivos estratégicos de la corporación y enfocamos en optimizar la inversión:

- 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 - Puntos + - 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

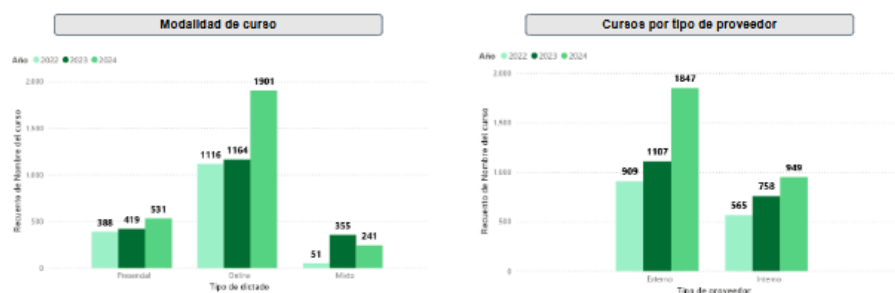


• + Colaboradores capacitados, + horas, + inversión total

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%
Ferreyros	Ferreyros	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%
	Unimaq	98.19 %	99.13 %	95.38 %	69,26%	81,32%	69,48%
	Orvisa	98.88 %	100.00 %	99.32 %	94,04%	92,25%	65,07%
	Trex Chile	97.97 %	89.09 %	81.71 %	42,57%	50,30%	41,14%
Bienes de Capital y Soltrak	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

Ferreyros S.A., como parte de su compromiso con el desarrollo profesional de su talento humano y en alineamiento con las estrategias del grupo Ferreycorp, participa activamente en el programa de mentoring corporativo. Esta iniciativa estructurada busca fortalecer el liderazgo y promover el crecimiento integral de los colaboradores a través de un proceso guiado de acompañamiento entre mentores experimentados y mentees seleccionados por su potencial y compromiso.

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
SESIÓN 1: Conociéndose, compartir trayectoria laboral, vivencias importantes, aspiraciones y expectativas para el programa.	SESIÓN 2: Empezando a descubrir nuestras fortalezas y oportunidades, FODA, ir definiendo objetivo a trabajar.	SESIÓN 3: Definición de objetivos para trabajar en el Programa.	SESIÓN 4: Priorización de fortalezas y oportunidades de mejora para poder definir un plan de acción para lograr el objetivo planteado.	SESIÓN 5-8/11: Seguimiento al plan y retroalimentación. Incluir sesión de revisión de avance.	SESIÓN 9/12: Sesión de cierre del mentoring, revisión final de avances y resultados.
<p>Material</p> <ul style="list-style-type: none"> •Romper el hielo •Conociéndonos 	<p>Material</p> <ul style="list-style-type: none"> •FODA 	<p>Material</p> <ul style="list-style-type: none"> •Estableciendo el objetivo 	<p>Material</p> <ul style="list-style-type: none"> •Estableciendo objetivos SMART 	<p>Material</p> <ul style="list-style-type: none"> •Estableciendo objetivos SMART •Seguimiento de objetivos 	<p>Material</p> <ul style="list-style-type: none"> •Check point de objetivos