

Doble materialidad



Julio 2024

Elaborado por:

responde

Equipo de trabajo

Cecilia Benavides
Directora Ejecutiva

Ariana Bonilla
Coordinadora de Proyectos

Daniela Vargas
Analista de Proyectos

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	4
1 <u>SOBRE LA DOBLE MATERIALIDAD EN SOSTENIBILIDAD</u>	5
2. <u>OBJETIVOS DE ESTE INFORME DE MATERIALIDAD</u>	8
3. <u>METODOLOGÍA Y PROCESO DE CONSULTORÍA</u>	8
3.1 CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD.....	9
3.2 IDENTIFICACIÓN PRELIMINAR DE TEMAS ASGM	19
3.3. IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	24
3.4 EVALUACIÓN DE RELEVANCIA SEGÚN GRUPOS DE INTERÉS	25
3.5 EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE IMPACTOS.....	27
3.6 RANKING DE TEMAS ASGM	28
CAPÍTULO 2: RESULTADOS OBTENIDOS	33
4 <u>RESULTADOS OBTENIDOS PARA LOS TEMAS MATERIALES</u>	34
4.1 GOBIERNO CORPORATIVO	34
4.2 COMPLIANCE, ÉTICA E INTEGRIDAD	35
4.3 RELACIÓN CON MARCAS REPRESENTADAS.....	36
4.4 RELACIÓN CON CLIENTES.....	37
4.5 DESARROLLO DE TALENTO.....	39
4.6 CUIDADO DE LA SALUD Y SEGURIDAD	40
4.7 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	42
4.8 RESPONSABILIDAD EXTENDIDA DEL PRODUCTO.....	43

CAPÍTULO 1: Análisis de materialidad

1 Sobre la doble materialidad en sostenibilidad

El presente informe muestra el proceso de doble materialidad realizado por FERREYCORP S.A.A. (en adelante, Ferreycorp), como parte de su fortalecimiento de gestión sostenible.

La doble materialidad tiene su origen en la Unión Europea, a través de la nueva Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)¹, la cual establece que los informes de sostenibilidad deben basarse en el principio de doble materialidad. En ese sentido, debe considerar tanto la materialidad de impacto como la materialidad financiera para identificar los temas materiales que deben ser divulgados.

De acuerdo con la norma NIIF S1 “Requerimientos Generales para la Información Financiera a Revelar relacionada con la Sostenibilidad”², del International Sustainability Standards Board (ISSB), las entidades deben revelar información material sobre los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad. En esa línea, se define como tema material aquel asunto cuya omisión, expresión inadecuada o ensombrecimiento podría influir razonablemente en las decisiones de los usuarios principales de los informes financieros.

Los asuntos que componen la doble materialidad son un reflejo de los impactos significativos identificados por la propia organización como efecto positivo o negativo sobre el entorno, las personas o el medio ambiente (materialidad de impacto), pero también reflejan cómo el entorno impacta en el valor de la empresa (materialidad financiera). Considerando los recursos que poseen las organizaciones, la materialidad permite priorizar los temas relevantes que deben verse reflejados en la estrategia y operación de la empresa; y plantear acciones para su gestión. Ello permite la eficiencia operativa y estratégica en la asignación de recursos, así como eficacia en la comunicación interna y externa.

La ESRS³ 1- Requisitos generales describe:

- **Impactos** se refiere a los impactos positivos y negativos relacionados a la sostenibilidad que están conectados con el negocio de la empresa, identificados a través de una evaluación de la materialidad del impacto. Se refiere tanto a los impactos reales como a los impactos potenciales futuros.
- **Riesgos y oportunidades** se refiere a los riesgos y oportunidades financieros de la empresa relacionados a la sostenibilidad, incluidos los derivados de la dependencia de los recursos naturales, humanos y sociales, identificados mediante una evaluación de la materialidad financiera.
- En conjunto, se denominan "impactos, riesgos y oportunidades" (IRO) y reflejan la doble perspectiva de materialidad del ESRS.

En adición, el análisis de doble materialidad permite:

- **Identificar** aquellos temas que influyen sustancialmente en las evaluaciones y las decisiones

¹ [EFRAG - Implementation guidance for the materiality assessment](#)

² [NIIF S1 - IFRS](#)

³ [European Sustainability Reporting Standards 1](#)

- **Poseer** una visión integral y equilibrada sobre el desempeño de la empresa en términos de sostenibilidad
- **Presentar** una gestión más efectiva de los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad
- **Planificar** la gestión y control de los riesgos en base a los temas prioritarios de sostenibilidad
- **Promover** la transparencia en la divulgación de información
- **Reportar** los principales indicadores que reflejen el progreso de la gestión
- **Desarrollar** estrategias que generen valor para la empresa y la sociedad a largo plazo
- **Ampliar** la perspectiva empresarial integrando los aspectos financieros y los impactos sociales y ambientales

Para aplicar la doble materialidad, nos basamos en los siguientes estándares de sostenibilidad, priorizando la GRI⁴ en cuanto a la materialidad de impacto y los lineamientos de las IFRS⁵/SASB en cuanto a la materialidad financiera.

Tabla N°1: Estándares de sostenibilidad aplicados para la definición de temas materiales y establecimiento de KPIs

Estándar de sostenibilidad	
<p>Global Reporting Initiative GRI 3: Temas Materiales</p> 	<p>La materialidad del impacto se refiere a los efectos reales o potenciales, positivos o negativos, que las actividades de una empresa tienen sobre las personas o el medio ambiente en diferentes horizontes temporales (a corto, medio y largo plazo).</p> <p>Consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación y evaluación de impactos reales y potenciales, negativos y positivos de la organización al entorno. ▪ Evaluación de probabilidad y gravedad de ocurrencia <u>desde</u> la empresa. ▪ Los grupos de interés son incluidos en la identificación y evaluación de impactos.
<p>IFRS/ SASB (Conceptual Framework y Norma NIIF)</p> 	<p>La materialidad financiera se centra en la influencia de las cuestiones de sostenibilidad en los flujos de caja, el desarrollo, el rendimiento, la posición, el coste del capital o el acceso a la financiación de la empresa en horizontes a corto, medio y largo plazo.</p> <p>Consideraciones:</p>

⁴ [Global reporting initiative \(GRI\)](#)

⁵ [IFRS / SASB](#)

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación y evaluación de riesgos y oportunidades de sostenibilidad para la información financiera. ▪ Evaluación de su impacto para <u>la empresa</u>. ▪ Los inversores, prestamistas y otros acreedores existentes y potenciales son los principales usuarios.
<p>European Sustainability Reporting Standards (ESRS)</p> 	<p>Son las normas obligatorias de la UE para mejorar los informes de sostenibilidad de empresas que cotizan en bolsa.</p> <p>Consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aborda las limitaciones actuales de los informes de sostenibilidad, garantizando una divulgación comparable y fiable de los impactos, describiendo el proceso de doble materialidad ▪ Se alinean con la Directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), haciéndolas obligatorias para informar sobre determinados aspectos de la sostenibilidad.
<p>International Financial Reporting Standards</p> 	<p>El Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB, por sus siglas en inglés) a través de las Fundación IFRS, publicó sus normas inaugurales de divulgación de información financiera en asuntos de sostenibilidad</p> <p>Consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • NIIF S1: Relacionada con los riesgos y oportunidades asociados a la sostenibilidad, como la información sobre el capital humano, el capital social y el capital natural. • NIIF S2: Relacionada con los riesgos y oportunidades asociados al clima, considerando tanto sus riesgos físicos (eventos climáticos) como de transición a energías alternativas.

2. Objetivos de este informe de materialidad

El presente informe describe el proceso de doble materialidad realizado para fortalecer la gestión de sostenibilidad de Ferreycorp. De ese modo, se buscó actualizar la lista de temas materiales y los impactos relacionados a dichos temas, considerando tanto impactos al exterior como al interior de la organización.

Este proceso se llevó a cabo entre febrero y julio del 2024 y tuvo como alcance las operaciones en Perú de Ferreycorp, organización que incluye las subsidiarias de Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Gentrac, Central de Equipos, Soltrak, Trex, Motored, Forbis, Farfo, Sitech, Ferrenergy.

3. Metodología y proceso de consultoría

La metodología empleada para realizar el proceso de doble materialidad se compone de los siguientes pasos:

Figura 1: Diagrama general del proceso de materialidad

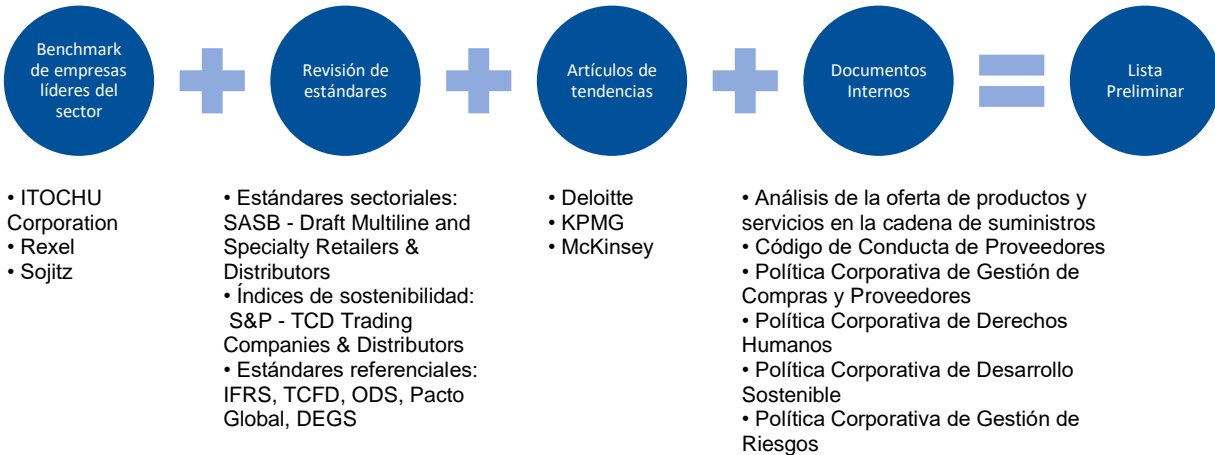


3.1 Contexto de sostenibilidad

Para determinar el contexto de la organización, realizamos un análisis del entorno: compuesto por el análisis del macroentorno y microentorno. Tuvo como finalidad identificar los temas de importancia para la industria a nivel local como a nivel global en materia de sostenibilidad, así como analizar el contexto de la organización.

De esta manera, se dimensionan los temas económicos, ambientales y sociales con relación a su propia industria, se considera su estrategia, riesgos, oportunidades y objetivos a largo plazo, incluso su cadena de valor.

3.1.1 Benchmark de empresas



Se realizó un análisis de materialidad y los temas ambientales, sociales, de gobernanza y modelo de negocio e innovación (en adelante, ASGM) más relevantes de compañías líderes del sector de empresas comerciales y distribuidores del S&P Dow Jones Sustainability World Index.

ITOCHU Corporation

En su [Reporte ESG 2023](#) declara que conduce revisiones regulares en cuanto a tendencias de la comunidad internacional y expectativas de sus grupos de interés, alineándose a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al Acuerdo de París.



En su matriz de materialidad se encuentran los siguientes temas:

ITOCHU Corporation

1. Hacer evolucionar las empresas mediante Innovación tecnológica
2. Abordar el cambio climático
3. Desarrollar un gratificante ambiente laboral
4. Respetar y tener en cuenta los derechos humanos
5. Contribuir a estilos de vida más saludables y prósperos
6. Garantizar la estabilidad de adquisiciones y suministros
7. Mantener Estructuras de gobernanza rigurosas
8. Mejorar las infraestructuras
9. Suministrar productos seguros
10. Tener en cuenta la biodiversidad
11. Conservar el agua
12. Prevenir la contaminación atmosférica

13. Estimular la economía regional a través de la financiación
14. Reducir los residuos

Rexel

La compañía menciona en su [Reporte de Actividad 2020/2021](#) que realiza su análisis de materialidad con el fin de identificar prioridades para tomar acción y redefinir la estrategia de desarrollo sostenible, ambos alineados con sus prioridades estratégicas y anclada en las operaciones y actividades diarias.



Tiene 4 pilares y los siguientes temas materiales:

1. Garantizar el rendimiento logístico
2. Vender soluciones de energía renovable
3. Gestionar la energía en las instalaciones
4. Gestionar los residuos en las instalaciones
5. Ayudar a los clientes con sus problemas medioambientales
6. Innovar en el ámbito de las prácticas empresariales
7. Limitar el impacto del ciclo de vida del producto
8. Limitar el impacto de los envases al final de su vida útil
9. Garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores
10. Implicar y apoyar a colaboradores
11. Desarrollar las capacidades de los empleados
12. Luchar contra la discriminación
13. Comprar de forma responsable
14. Utilizar prácticas empresariales éticas
15. Prácticas comerciales éticas del proveedor
16. Proteger los datos
17. Construir una relación de confianza con los clientes

Sojitz

Sojitz ha determinado [6 asuntos materiales](#) de sostenibilidad para enfocarse en la generación de valor a mediano y largo plazo. En base a estas temáticas, la compañía se esfuerza para integrar soluciones a los problemas sociales y ambientales globales con sus propias actividades y construir los sistemas para efectuar tal integración.



Sus 6 temas son:

1. Derechos Humanos: Respetar los derechos humanos de las personas que participan en nuestro negocio
2. Ambiente: Contribuir al medio ambiente mundial a través de nuestro negocio
3. Recursos: Desarrollar, suministrar y utilizar recursos sostenibles
4. Comunidades Locales: Desarrollarse y crecer junto con las comunidades locales
5. Recursos Humanos: Promover oportunidades de recursos humanos diversos y la diversidad en el lugar de trabajo
6. Gobernanza: Enfatizar en la eficacia y la transparencia

3.1.2 Revisión de estándares e índices

S&P - TCD Trading Companies & Distributors

A través del Corporate Sustainability Assessment (CSA), se identificaron las preguntas del cuestionario que permiten evaluar los principales requerimientos y expectativas en términos ASG en el sector.

Según el CSA Handbook 2024, los criterios de las preguntas del sector de Trading Companies & Distributors siguen la siguiente racionalidad:

**S&P Dow Jones
Indices**

A Division of **S&P Global**

Pregunta	Guía
Transparencia y Reporte	Evalúa cómo las empresas comunican los límites de información sobre sostenibilidad, certifican datos y alinean actividades con taxonomías de finanzas sostenibles.
Gobernanza Corporativa	Analiza la estructura de gobierno, su transparencia, composición, comités, alineación con intereses de accionistas y remuneración ejecutiva.
Materialidad	Examina la capacidad de identificar factores de sostenibilidad relevantes para el valor a largo plazo, considerando impactos externos e internos.
Gestión de riesgos y crisis	Evalúa la gobernanza del riesgo, revisiones de riesgos, emergentes, y formación de empleados para una cultura de riesgo eficaz.
Ética de los negocios	Revisa códigos de conducta, su aplicación y transparencia en la notificación de infracciones para generar confianza y proteger a las partes interesadas.
Influencia Política	Examina la transparencia de las donaciones políticas y gestión de actividades de grupos de presión en línea con el Acuerdo de París.
Gestión de la cadena de suministro	Identifica empresas con menor riesgo en la cadena de suministro y aquellas que gestionan sosteniblemente para mejorar resultados financieros.
Política ambiental y sistemas de gestión	Evalúa la gestión sistemática y documentada de programas medioambientales y la aplicación de políticas de recursos.
Residuos	Analiza programas para reducir residuos y mejorar competitividad mediante la minimización de costes y responsabilidades medioambientales.
Energía	Evalúa el consumo, eficiencia y circularidad energética para producir más con menos, mejorando la competitividad.
Agua	Examina el consumo de agua y la gestión de riesgos hídricos a lo largo de la cadena de valor para mejorar la competitividad.
Estrategia climática	Evalúa la exposición climática y la documentación de las empresas en cumplimiento con marcos de divulgación como CDP y TCFD.
Prácticas Laborales	Examina la promoción de un entorno de trabajo seguro y justo, incluyendo diversidad, igualdad de remuneración y libertad de asociación.
Derechos Humanos	Evalúa el cumplimiento de los principios de la ONU para empresas y derechos humanos.

Gestión del capital humano	Se enfoca en el desarrollo de competencias de empleados para un buen rendimiento y ejecución de la estrategia empresarial.
Gestión de las relaciones con clientes	Analiza herramientas y estrategias para gestionar clientes, satisfacción y protección del cliente.
Salud y seguridad ocupacional	Evalúa el impacto de los resultados en SST en costos laborales, productividad, reputación y costos operativos.
Protección de la Privacidad	Examina la política de privacidad de la empresa y su mecanismo de aplicación efectiva.

SASB - Draft Multiline and Specialty Retailers & Distributors

Las normas SASB proporcionan métricas de sostenibilidad estandarizadas diseñadas para comunicar el rendimiento a nivel sectorial. A la hora de divulgar información sobre temas de sostenibilidad, las empresas pueden utilizar las normas para garantizar que la información divulgada esté estandarizada y, por tanto, sea útil para la toma de decisiones, pertinente, comparable y completa.

En el Sustainability Accounting Standard (versión 2023-12) del sector de Minoristas y Distribuidores Multilínea y Especializados, la SASB ha identificado los siguientes temas de divulgación sobre sostenibilidad:



Pregunta	Guía
Gestión de la Energía en Retail y Distribución	Las entidades deben gestionar eficientemente su consumo energético debido a regulaciones sobre GEI y la competitividad de energías renovables, afectando costos y fiabilidad operativa.
Prácticas Laborales	Las entidades deben mejorar la gestión de trabajadores para evitar riesgos reputacionales y mejorar la productividad laboral, lo que también puede reducir costos y fortalecer la reputación.
Diversidad e Inclusión de los Trabajadores	Fomentar una plantilla diversa mejora la comunicación con clientes y posiciona mejor a las entidades para captar demandas de mercados demográficos cambiantes, reduciendo riesgos legales.
Seguridad de los Datos	Proteger los datos financieros y personales de los consumidores es crucial para mantener la confianza y la cuota de mercado, evitando daños a la marca y responsabilidades legales.
Aprovisionamiento, Envasado y Comercialización de Productos	Trabajar con proveedores para reducir el impacto ambiental y social de los productos y envases puede aumentar la demanda de los clientes y mejorar márgenes.

Además de la revisión de acuerdo con los estándares del sector, se revisaron estándares de referencia.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para dar fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar la paz y la prosperidad para todos hacia el año 2030.



Pilar	Tema	Descripción
Personas	1. Fin de la pobreza	Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo para 2030.
	2. Hambre cero	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
	3. Salud y bienestar	Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.
	4. Educación de calidad	Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
	5. Igualdad de género	Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas
Planeta	6. Agua limpia y saneamiento	Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos
	7. Producción y consumo responsables	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
	8. Acción por el clima	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
	9. Vida submarina	Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
	10. Vida de ecosistemas terrestres	Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
Prosperidad	11. Energía asequible y no contaminante	Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos
	12. Trabajo decente y crecimiento económico	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
	13. Industria, innovación e infraestructura	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

	14. Reducción de las desigualdades	Reducir la desigualdad en los países y entre ellos. Desigualdades en materia de ingresos, género, edad, discapacidad, raza, etc.
	15. Ciudades y comunidades sostenibles	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
Paz	16. Paz, justicia e instituciones sólidas	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
Alianzas	17. Alianzas para lograr los objetivos	Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Pacto Global de las Naciones Unidas

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa voluntaria que promueve prácticas empresariales responsables y sostenibles a nivel global, basada en diez principios universales. Las empresas adheridas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con estos principios para contribuir al desarrollo sostenible.



Eje	Descripción
Derechos Humanos	1. Las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.
	2. Las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.
Trabajo	3. Las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
	4. Las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.
	5. Las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.
	6. Las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.
Medio ambiente	7. Las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.
	8. Las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.
	9. Las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción	10. Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.
-----------------------------------	--

Distintivo Empresa con Gestión Sostenible

El distintivo de Empresa con Gestión Sostenible es una herramienta de gestión integral que evalúa y distingue aspectos ASG, a través de indicadores específicos alineados a estándares internacionales de sostenibilidad.



Eje	Tema	Subtema
Ambiental	Ecoeficiencia	Consumo de agua Consumo de energía (renovable y no renovable) Emisiones de GEI (alcance 1, 2 y 3) Gestión de residuos
	Cambio climático	Compromiso cero emisiones Estrategia de cambio climático Matriz de riesgos de cambio climático Reducción de emisiones de GEI
	Gestión ambiental	Denuncias ambientales Matriz de riesgos ambientales Política ambiental Sistema de gestión ambiental
Social	Derechos humanos	Denuncias relacionadas a DDHH Libertad de asociación y negociación Matriz de riesgos en DDHH Política de DDHH Proceso de debida diligencia Programa de formación en DDHH Protocolo acoso y violencia laboral
	Diversidad e inclusión	Discapacidad Grupos etarios Indicadores salariales Métricas y cuotas Política de diversidad e inclusión
	Prácticas laborales y trabajo decente	Clima laboral Programa de beneficios para los colaboradores Voluntariado
	Comunidades locales	Prodecimientos sociales Marco de consultoría comunitaria Procedimiento de reclamación

	Desarrollo del capital humano	Capacitación a los empleados Desarrollo de competencias para el colaborador
	Salud y seguridad ocupacional	Accidentes fatales Política de salud y seguridad en el trabajo Programa de prevención de accidentes Promoción de la salud y el bienestar Tasa de frecuencia y tasa total de lesiones (empleados y contratistas)
Gobernanza	Estrategias de sostenibilidad	Comité de sostenibilidad Informe de sostenibilidad Materialidad Plan de sostenibilidad Política de sostenibilidad
	Ética e integridad	Canales de consultas y denuncias Código de ética Comité de ética Competencia desleal Conflicto de intereses Contribución a campañas políticas Matriz de riesgos Programa de formación Sistema de cumplimiento
	Buen gobierno corporativo	Evaluación del directorio Experiencia de los directores independientes Frecuencia de evaluación del directorio Independencia del directorio Permanencia del directorio Reglamento del directorio
	Gestión de riesgos	Gobernanza del riesgo Metodología del riesgo Cultura de riesgos empresariales
	Ciberseguridad / TI	Estrategia de ciberseguridad Programa de ciberseguridad Simulacros de seguridad Análisis de vulnerabilidad

Modelo de negocio e innovación	Cadena de suministro responsable	Auditorías a proveedores Código de conducta para proveedores Desarrollo de proveedores Evaluación y clasificación de proveedores Homologación de proveedores Plan de mejora Riesgo ASG de proveedores Segmentación de proveedores
	Consumo responsable	Incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado Información del producto y/o servicio
	Desarrollo del producto y/o servicio	Inversión en innovación sostenible
	Gestión de clientes	Protección y privacidad de datos personales de los clientes y/o consumidores Denuncias recibidos sobre violación de privacidad de los clientes Porcentaje de satisfacción de clientes
	Sectorial	Gestión del agua Nutrición balanceada Publicidad para niños Ciclo de vida de los envases Plan para reducir el impacto ambiental de los envases

Task Force on Climate-Related Financial Disclosures | TCFD

En 2015, el G20 expresó su preocupación sobre los riesgos financieros relacionados al cambio climático y la necesidad de divulgarlos, lo que llevó a la creación del Task Force on Climate-related Financial



Disclosures (TCFD), dedicado al desarrollo de recomendaciones para la integración en la gestión empresarial. Durante los últimos años Ferreycorp ha implementado acciones en línea a recomendaciones del TCFD y se ha comprometido a divulgar estos avances en concordancia con los pilares.

Tema	Descripción
Gobernanza	La CFO es la responsable de liderar la agenda climática e informar al directorio respecto a los riesgos y oportunidades relacionadas al cambio climático. Para apoyar este rol se ha creado el Círculo Ambiental y el Comité Operativo Ambiental y se ha definido la Política Corporativa de Medio Ambiente.
Estrategia	Junto a colaboradores de distintas áreas de la empresa, se levantaron distintos riesgos físicos, de transición y oportunidades del cambio climático que podrían generar un impacto en Ferreycorp. A partir de ello,

	se encuentran trabajando en estrategias para crear mayor resiliencia y valor ante estos riesgos y oportunidades, respectivamente.
Gestión de riesgos	Se está desarrollando una metodología para identificar, evaluar y controlar los riesgos del cambio climático en la empresa. La metodología busca considerar las características de los riesgos climáticos y también busca integrarse a la taxonomía de la gestión de riesgos corporativos de la empresa.
Métricas y objetivos	Cuantifica su huella de carbono corporativa incluyendo los alcances 1 y 2 de sus principales sedes, mientras avanzan paulatinamente hacia la medición del alcance 3 e incluir la totalidad de las sedes. Además, han definido indicadores de clima, agua, energía y residuos. Se está trabajando en actualizar sus objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia, junto a definir un precio interno al carbono y continuar compensando sus emisiones.

3.1.3 Revisión de tendencias del sector

Artículos relacionados a las tendencias 2024 en distribución, cadena de suministro, ingeniería y tecnología de las firmas más reconocidas en consultoría y auditoría.

<p>2024 engineering and construction industry outlook</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Buscan el equilibrio entre sostenibilidad y eficiencia • Descubrir nuevo valor aprovechando la digitalización y adoptando la IA generativa. • Navegar por los distintos efectos de la incertidumbre económica en curso • Más estratégicos para hacer frente a la persistente volatilidad de los costes • Adaptación a nuevas normas laborales 	<p>Supply chain trends 2024: The digital shake-up</p>  <ul style="list-style-type: none"> • IA generativa en operaciones • IA para la planificación sin contacto/con poco contacto • El papel fundamental de los datos • Transparencia y visibilidad más allá de Tier (niveles) 1 y 2 • Plataformas de código abierto • ASG y emisiones de Alcance 3 • Vehículos eléctricos, transporte y logística 	<p>Lessons from transformers: How some distributors reset and won</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre económica y presión sobre los márgenes • Disintermediación y relaciones directas con los clientes • Expectativas crecientes de los clientes • Amenaza de disruptores no tradicionales
--	--	---

3.1.4 Revisión de documentación interna

El análisis del microentorno permite identificar los temas que se priorizan en la gestión interna de la compañía a través de los documentos internos de la empresa. Esta es categorizada de acuerdo al estándar GRI 3-3 Gestión de temas materiales.

El detalle de la información revisada es el siguiente:

Orientaciones GRI 3-3	Año
Actividades	
Análisis de la oferta de productos y servicios en la cadena de suministros	2021
Reporte de Sostenibilidad	2022
Relaciones Comerciales	
Código de Conducta de Proveedores	2021
Política Corporativa de Gestión de Compras y Proveedores	2023
Contexto de Sostenibilidad	
Política Corporativa de Derechos Humanos	2021
Política Corporativa de Desarrollo Sostenible	2018
Política Corporativa de Gestión de Riesgos	2024
Reporte TCFD Ferreycorp	2022
Matriz de Riesgos Climáticos	2022
Política Corporativa Integrada de Seguridad, Salud y Medioambiente	2022
Grupos de interés	2023

3.2 Identificación preliminar de temas ASGM

A partir de todo el contexto analizado, y con el propósito de hacer el mapeo inicial de impactos negativos y positivos, reales y potenciales, relacionados a las actividades de la empresa, se identificó un listado inicial de temas de sostenibilidad.

El proceso de análisis abarcó la revisión exhaustiva de los principales estándares de sostenibilidad y compromisos globales, la evaluación del contexto organizacional, así como la recopilación de información relativa a los impactos de la industria, ya sean potenciales o reales. Se observaron amplias conexiones entre las prácticas y prioridades identificadas en estas fuentes. Específicamente, se encontraron patrones en las estrategias de sostenibilidad de las empresas líderes, que también se reflejaban en los estándares y índices revisados. Además, las tendencias emergentes e inquietudes internas de la organización mostraron una alineación con estos temas ASGM. La coherencia entre las diversas fuentes de información resaltó la relevancia de abordar estos temas para el éxito y la resiliencia a largo plazo del negocio.

A partir de este análisis preliminar, se desarrolló la lista integral de 26 temas ASGM relevantes. En esta lista, se han identificado tanto los impactos positivos como los negativos, teniendo en cuenta tanto a grupos internos como externos. Además, se consideraron cuidadosamente las expectativas e intereses de diversos actores clave, como nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades con las que interactuamos para la identificación, validación y

valoración de impactos y que están directamente vinculados a las actividades de la empresa y su cadena de valor.

Se aterrizó 25 temas agrupados en 4 dimensiones: ambiental, social, gobernanza y modelo de negocio e innovación:

Figura 2: Temas ASGM

Ambiental	Social	Gobernanza	Modelo de Negocio e Innovación
A1. Eficiencia en el uso de materiales A2. Gestión energética A3. Reducción de emisiones A4. Gestión de residuos A5. Gestión del agua y gestión de afluentes A6. Responsabilidad extendida del producto	S1. Desarrollo de talento S2. Cuidado de la salud y seguridad S3. Salario competitivo y equitativo S4. Diversidad e inclusión S5. Contribución al desarrollo de infraestructura de agua y saneamiento y educación S6. Contribución a la educación de jóvenes S7. Desarrollo de operadores y técnicos	G1. Gobierno corporativo G2. Compliance, ética e integridad G3. Control interno y gestión de riesgos	M1. Relación con proveedores M2. Relación con marcas representadas M3. Relación con clientes M4. Innovación, digitalización del negocio y adopción de nuevas tecnologías M5. Eficiencias operacionales M6. Resultados financieros M7. Condiciones económicas del mercado M8. Competencia M9. Seguridad de los datos

En la siguiente tabla, se presentan los temas ASGM relevantes con sus respectivas definiciones, elaboradas en base al análisis de contexto⁶ para Ferreycorp:

Tabla N°2: Temas ASG relevantes

#	Dimensión	Tema	Definición
A1	Ambiental	Eficiencia en el uso de materiales	Gestión eficiente de materiales (renovables y no renovables).
A2	Ambiental	Eficiencia energética	Consumo energético dentro de la organización, así como planes y acciones de reducción.
A3	Ambiental	Reducción de emisiones	Planes y acciones de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.
A4	Ambiental	Gestión de residuos	Gestión eficiente para su minimización desde su generación y almacenamiento hasta su disposición final.
A5	Ambiental	Gestión del Agua y gestión de efluentes	Ahorro en el consumo de agua, gestión de agua reciclada y reutilizada, así como la gestión de efluentes (vertido de aguas).
A6	Ambiental	Responsabilidad extendida del producto	Reaprovechamiento de las maquinarias usadas, a través de la economía circular, de modo que se hace reduce el desperdicio y maximizando la rentabilidad.
S1	Social	Desarrollo de talento	Programas para mejorar las aptitudes técnicas y habilidades blandas de los colaboradores, y así promover su crecimiento al interior de la corporación.
S2	Social	Cuidado de la salud y seguridad	Sistema de salud y seguridad ocupacional que asegure el bienestar de los colaboradores y el cuidado de su vida e integridad física.
S3	Social	Salario competitivo y equitativo	Ratio del salario de categoría inicial estándar frente al salario mínimo local.
S4	Social	Diversidad e inclusión	Diversidad e igualdad de mujeres frente a hombres y sistema de gestión para atender casos de discriminación.
S5	Social	Contribución al desarrollo de infraestructura de agua y saneamiento y educación	Inversión en infraestructuras y servicios para desarrollo del país, con énfasis en educación.
S6	Social	Contribución a la educación de jóvenes	Programas de desarrollo, capacitación en habilidades blandas.

⁶ Considerar que las definiciones fueron actualizadas y validadas a lo largo del proceso con la participación de grupos de interés y expertos pertinentes

#	Dimensión	Tema	Definición
S7	Social	Desarrollo de operadores y técnicos	Capacitación a técnicos para el desarrollo de la industria.
G1	Gobernanza	Gobierno corporativo	Estructura de gobernanza, composición del máximo órgano de gobierno y sus comités, nominación y selección. Función en la definición de objetivos, valores y estrategia corporativos.
G2	Gobernanza	Compliance, ética e integridad	Valores, principios, estándares y normas de conducta corporativos. Sistema, normas y procedimientos para asegurar el cumplimiento de la ley y de los valores, evitar y gestionar los conflictos de interés y la corrupción.
G3	Gobernanza	Control interno y gestión de riesgos	Sistema y procedimientos que aseguren la debida gestión y autorregulación. Identificación, evaluación y gestión de los riesgos de negocio.
M1	Modelo de negocio e innovación	Relación con proveedores	Gestión de la cadena de suministro, selección de acuerdo a criterios sociales, derechos humanos y ambientales, así como capacitación para el alineamiento a estándares.
M2	Modelo de negocio e innovación	Relación con marcas representadas	Cumplimiento de contrato y buenas prácticas comerciales para promoción, distribución y venta de los productos de las marcas que representamos
M3	Modelo de negocio e innovación	Relación con clientes	Calidad de productos y satisfacción del cliente.
M4	Modelo de negocio e innovación	Innovación	Nuevos servicios, soluciones para responder a las oportunidades y cambios del mercado.
M5	Modelo de negocio e innovación	Eficiencias operacionales	Abastecimiento de repuestos y capacidad logística.
M6	Modelo de negocio e innovación	Resultados financieros	Resultados del negocio como consecuencia de su desempeño en el mercado. Generación de valor a los accionistas.
M7	Modelo de negocio e innovación	Condiciones económicas del mercado	Implicaciones económicas, financieras y oportunidades del mercado que impactan sobre los resultados del negocio.

#	Dimensión	Tema	Definición
M8	Modelo de negocio e innovación	Competencia	Impacto del desempeño de los competidores sobre el posicionamiento de la organización y ventajas competitivas.
M9	Modelo de negocio e innovación	Seguridad de los datos	Gestión de la información para la protección de la privacidad

3.3. Identificación de impactos, riesgos y oportunidades

Para la identificación y valoración de impactos ASGM, se inició con una evaluación interna. Para este propósito, se entrevistó a los líderes de la organización, recogiendo sus perspectivas sobre una lista de temas ASGM relevantes. Los participantes fueron seleccionados por la corporación, considerando sus roles y su capacidad para ofrecer una opinión estratégica que represente a diversos grupos de interés.

El objetivo principal de este proceso fue identificar la relevancia de los temas ambientales, sociales y de gobernanza relacionados con la gestión de Ferreycorp, evaluando su impacto en el negocio y en sus grupos de interés, como parte del análisis de doble materialidad.

La agenda de las entrevistas se estructuró en dos secciones:

- **Doble Materialidad:**
 - Introducción a la doble materialidad: Consistió en una explicación teórica sobre qué es la doble materialidad y su función.
 - Análisis de contexto: Se detalló la información revisada previamente.
- **Priorización de temas materiales**
 - Presentación la lista de temas ASGM relevantes: Se mostró la lista completa de temas ASGM relevantes para Ferreycorp.
 - Ejercicio de priorización: Se mostró la lista de temas por cada una de las dimensiones, y se consultaba:
 - ¿Qué tema de esta dimensión consideras es prioritario para la gestión de Ferreycorp? ¿Por qué?
 - ¿Qué impactos internos identificas derivados de este tema?
 - ¿Qué impactos externos identificas derivados de este tema?
 - Cabe destacar que, si bien los entrevistados respondían sobre las tres dimensiones (ambiental, social y gobernanza), según su rol en la organización, se priorizó la revisión de alguna dimensión en específico.

En la tabla N°4. se listan a los 13 líderes entrevistados.

Tabla N°4: Participantes Taller de Gerentes

N°	Grupo de interés	Punto de contacto	Puesto/Área
1	Accionistas	Jimena de Vinatea	Gerente Tesorería Corporativa y Relaciones con Inversionistas de la Gerencia Corporativa de Finanzas de Ferreycorp
		Rafael Solari	Ejecutivo de Relaciones con Inversionistas de la Gerencia de Tesorería de Ferreycorp
2	Colaboradores	Rocío Arbulú	Gerente de Bienestar y Cultura y Comunicación Interna de la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos de Ferreycorp
		Greta Limaco	Gerente de Gestión del Talento de la Gerencia de División de Recursos Humanos de Ferreycorp

3	Comunidad	Carmen Aguilar	Coordinadora de Responsabilidad Social de Asociación Ferreycorp
		Pamela Abdala	Coordinadora Ejecutiva de Asociación Ferreycorp
		Joaquin Lira	Coordinador de Proyectos de Responsabilidad Social de Asociación Ferreycorp
4	Gobierno y Sociedad	Eduardo Ramirez del Villar	Gerente Corporativo de Asuntos Corp. De la Gerencia Corporativa Asuntos Corp. De Ferreycorp
		Maria del Carmen Blume	Subgerente de Cumplimiento de la Gerencia Corporativa Asuntos Corp de Ferreycorp
5	Proveedores	Carolina Navarro	Subgerente de Servicios Corporativos y Medio Ambiente de la Gerencia Corporativa de Finanzas de Ferreycorp
		Maria Sertzen	Ejecutivo de Proveedores de la Gerencia Corporativa de Finanzas de Ferreycorp
6	Clientes	Karen Aliaga	Jefe de Experiencia al Cliente, de la Gerencia de Marketing de Ferreycorp
7	Medio Ambiente	Carolina Navarro	Subgerente de Servicios Corporativos y Medio Ambiente de la Gerencia Corporativa de Finanzas de Ferreycorp
		Natali Espinoza	Especialista Ejecutivo de Medio Ambiente y Sostenibilidad de la Gerencia Corporativa de Finanzas de Ferreycorp

Para finalizar, se entrevistó a los líderes claves en la recta final del proceso, para poder contar con sus inputs sobre las definiciones, puntajes e impactos de cada tema ASGM relevante.

Tabla N°5: Líderes clave entrevistados

N°	Punto de contacto	Cargo
1	Mariela García	Gerente General de Ferreycorp
2	Gonzalo Díaz	Gerente General de Ferreyros
3	Ronald Orrego	Gerente de División Cuentas Regionales de Ferreyros

3.4 Evaluación de relevancia según grupos de interés

Para el análisis de relevancia externa se realizaron entrevistas y encuestas a los grupos de interés entre abril y mayo del 2024. En ese marco, se realizaron:

- ✓ 7 entrevistas virtuales:
 - 4 entrevistas a proveedores

- 3 entrevistas a clientes
- ✓ 2 encuestas anónimas virtuales:
 - 1 encuesta anónima dirigida a Comunidad, que obtuvo 61 respuestas
 - 1 encuesta anónima dirigida a Colaboradores, que obtuvo 31 respuestas

El detalle de las **entrevistas virtuales** se expone en la siguiente tabla:

Tabla N°6: Personas entrevistadas

N°	Grupo de Interés	Empresa	Participante	Cargo
1	Proveedores	Chem Tools	Miguel Díaz	Coordinador de QAC (calidad, medio ambiente y seguridad)
2		Opalo Perú	Carla Moscoso	Sub Gerente comercial y Operaciones
3		Química Verde	Daniel Salas	Asistente Técnico
4		Marsh	Patricia Peláez	Sub Gerente en el Área de Risk Management / Unidad Retail
5	Clientes	Caterpillar	Denis Saito	Director de Distribución
6		Santa Bárbara de Trujillo	Héctor Balcázar	Asistente TI
7		Stracon	Ramón García	Superintendente de construcción en Movimiento de Tierras y Obras Civiles
8		Inmobiliaria y constructora San Fernando	Carlos Acosta	Apoderado

En el caso de las encuestas, estas estuvieron conformadas por las siguientes preguntas:

1. Selección del tema ambiental que considera que Ferreycorp deba priorizar en su gestión
2. En base al tema ambiental elegido ¿Qué aspectos positivos o negativos destacarías de la gestión Ferreycorp? ¿por qué?
3. Selección del tema social que considera que Ferreycorp deba priorizar en su gestión
4. En base al tema social elegido ¿Qué aspectos positivos o negativos destacarías de la gestión Ferreycorp? ¿por qué?
5. Selección del tema de gobernanza que considera que Ferreycorp deba priorizar en su gestión
6. En base al tema de gobernanza elegido ¿Qué aspectos positivos o negativos destacarías de la gestión Ferreycorp? ¿por qué?

3.5 Evaluación y priorización de impactos

Durante las actividades previamente señaladas, tanto con grupos internos como externos, se buscó la obtención de insumos cualitativos y cuantitativos para abordar la priorización de acuerdo con los requerimientos de la metodología presentada.

Es así como, para definir la lista de temas materiales, se realizó una evaluación de impactos en una matriz consolidada de todos los impactos recolectados, tanto negativos como positivos, y se clasificaron en base a si corresponden a la Materialidad de Impacto o Materialidad Financiera.

Además, se evaluaron los impactos en base a su frecuencia y gravedad:

- Frecuencia: Se asignó a cada impacto un valor del 1 al 4, sobre la probabilidad de que un impacto se produzca.
 - 1 - baja probabilidad de impacto: Improbable, nunca ocurre o poco posible que suceda
 - 2 - media probabilidad de impacto: Ocasional, sucede en alguna ocasión, pero no de forma habitual
 - 3 - alta probabilidad de impacto: Probable que se produzca
 - 4 - muy alta probabilidad de impacto: Casi certeza de que se produzca
- Gravedad - en Materialidad de Impacto: Se asignó un valor del 1 al 4 sobre el nivel de gravedad que podría generar a uno o más grupos de interés:
 - Accionistas
 - Colaboradores
 - Comunidad
 - Gobierno y sociedad
 - Proveedores
 - Clientes
 - Medioambiente
- Gravedad - en Materialidad Financiera: Se asignó un valor del 1 (menor) al 4 (catastrófico/máximo) sobre el nivel de gravedad que podría generar en los siguientes criterios.
 - Financiero / económico
 - Operativo
 - Imagen
 - Estratégico
 - Gobierno corporativo
 - Cumplimiento legal

Es importante resaltar que los puntajes de los impactos negativos fueron multiplicados por 2. Ello, en base a que el estándar GRI 3 Temas materiales indica que no se pueden compensar los impactos negativos con impactos positivos. De esta manera, se busca asegurar que los impactos negativos no pierdan importancia.

3.6 Ranking de temas ASGM

A partir de la consolidación de impactos y los puntajes asignados en los criterios de gravedad y frecuencia, se pudo obtener una priorización de temas que se pueden mostrar en distintas presentaciones. Dicha priorización tiene 3 formas de presentación:

1. Lista de temas ASGM priorizados según la materialidad de impacto y la materialidad financiera
2. Mapa de calor alineado al mapa de riesgos de Ferreycorp
3. Gráfico de dispersión

En la primera forma, se presentan los temas priorizados según el tipo de materialidad. Así, se presenta a la izquierda la lista de los temas considerando su puntaje de materialidad de impacto; mientras que a la derecha se muestran según su puntaje de materialidad financiera.

Tabla N° 7 – Temas ASGM priorizados según tipo de materialidad

	Temas priorizados según materialidad de impacto	Temas priorizados según materialidad financiera
	G1 Gobierno corporativo	G2 Compliance, ética e integridad
	M2 Relación con marcas representadas	S1 Desarrollo de talento
	S2 Cuidado de la salud y seguridad	S4 Diversidad e inclusión
	S1 Desarrollo de talento	G3 Control interno y gestión de riesgos
	S6 Contribución a la educación de jóvenes	M3 Relación con clientes
	A6 Responsabilidad extendida del producto	M7 Condiciones económicas del mercado
	S7 Desarrollo de operadores y técnicos	S2 Cuidado de la salud y seguridad
	M8 Competencia	M5 Eficiencia operacional
	M4 Innovación y digitalización del negocio	A3 Reducción de emisiones
	A4 Gestión de residuos	A2 Eficiencia energética en la cadena de valor
	M3 Relación con clientes	M8 Competencia
	M5 Eficiencia operacional	G1 Gobierno corporativo
	S3 Salario competitivo y equitativo	M2 Relación con marcas representadas
	S4 Diversidad e inclusión	A6 Responsabilidad extendida del producto
	G2 Compliance, ética e integridad	A4 Gestión de residuos
	M9 Seguridad de los datos	M4 Innovación y digitalización del negocio
	S5 Contribución al desarrollo de infraestructura, agua, saneamiento y educación	M1 Relación con proveedores

M7 Condiciones económicas del mercado	A1 Eficiencia en el uso de materiales
M6 Resultados financieros	S3 Salario competitivo y equitativo
G3 Control interno y gestión de riesgos	S6 Contribución a la educación de jóvenes
A5 Gestión del Agua y gestión de efluentes	M6 Resultados financieros
A3 Reducción de emisiones	S7 Desarrollo de operadores y técnicos
A1 Eficiencia en el uso de materiales	Contribución al desarrollo de infraestructura, agua, saneamiento y educación
A2 Eficiencia energética en la cadena de valor	S5 Gestión del Agua y gestión de efluentes
M1 Relación con proveedores	A5 Seguridad de los datos
	M9 Seguridad de los datos

Además, se cuenta con el siguiente mapa de calor, que se ha realizado tomando como base los 16 cuadrantes y rangos del mapa de calor de riesgos de Ferreycorp. Para ello, se han ubicado los temas en cada cuadrante según el resultado de la multiplicación de los puntajes redondeados de cada tipo de materialidad.

Por ejemplo, los temas que se ubican en el cuadrante 6 de la segunda fila, son porque tienen un puntaje redondeado de 3 en materialidad de impacto y de 2 en materialidad financiera. En contraste, los temas que se ubican en el cuadrante 6 de la tercera fila, tienen el puntaje redondeado de 2 en materialidad de impacto y de 3 en materialidad financiera.

Tabla N°8: Mapa de calor

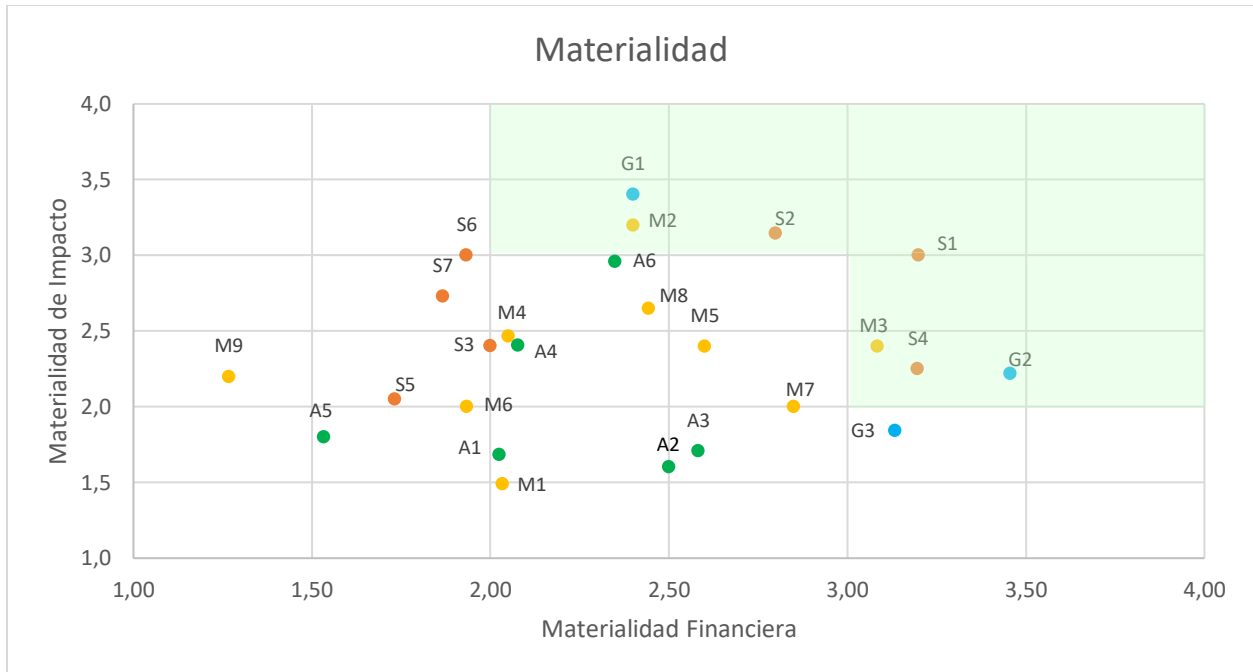
	4	8	12	16
Materialidad de impacto	3	6 G1. Gobierno corporativo M2. Relación con marcas representadas M8. Competencia S6. Contribución a la educación de jóvenes S7. Desarrollo de operadores y técnicos A6. Responsabilidad extendida del producto	9 S1. Desarrollo de talento S2. Cuidado de la salud y seguridad	12

<p style="text-align: center;">2</p> <p>M9. Seguridad de los datos</p>	<p style="text-align: center;">4</p> <p>M4. Innovación y digitalización del negocio M6. Resultados financieros S3. Salario competitivo y equitativo S5. Contribución al desarrollo de infraestructura, agua, saneamiento y educación A1. Eficiencia en el uso de materiales A4. Gestión de residuos A5. Gestión del Agua y gestión de efluentes</p>	<p style="text-align: center;">6</p> <p>G2. Compliance, ética e integridad G.3 Control interno y gestión de riesgos M3. Relación con clientes M5. Eficiencia operacional M7. Condiciones económicas del mercado S4. Diversidad e inclusión A2. Gestión energética A3. Reducción de emisiones</p>	<p style="text-align: center;">8</p>
<p style="text-align: center;">1</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p>M1. Relación con proveedores</p>	<p style="text-align: center;">3</p>	<p style="text-align: center;">4</p>

Materialidad financiera

Cabe precisar que, si bien se ha hecho este esfuerzo por alinear, no es automáticamente integrable o comparable.

Por último, se puede presentar en un gráfico de dispersión. Es esta la forma en la que se sugiere presentar la lista de temas ASGM relevantes ya que permite reflejar los puntajes exactos de cada tema. Así, en el eje horizontal se refleja el puntaje de la materialidad financiera y en el eje vertical de la materialidad de impacto.



Leyenda

Gobierno corporativo	G1	Gobierno corporativo
	G2	Compliance, ética e integridad
	G3	Control interno y gestión de riesgos
Modelo de negocio	M1	Relación con proveedores
	M2	Relación con marcas representadas
	M3	Relación con clientes
	M4	Innovación y digitalización del negocio
	M5	Eficiencia operacional
	M6	Resultados financieros
	M7	Condiciones económicas del mercado
	M8	Competencia
	M9	Seguridad de los datos
Social	S1	Desarrollo de talento
	S2	Cuidado de la salud y seguridad
	S3	Salario competitivo y equitativo
	S4	Diversidad e inclusión
	S5	Contribución al desarrollo de infraestructura, agua, saneamiento y educación
	S6	Contribución a la educación de jóvenes
	S7	Desarrollo de operadores y técnicos
Ambiental	A1	Eficiencia en el uso de materiales
	A2	Gestión energética
	A3	Reducción de emisiones
	A4	Gestión de residuos

	A5	Gestión del Agua y gestión de efluentes
	A6	Responsabilidad extendida del producto

Adicionalmente, para determinar los temas materiales, se establece un umbral que considera los **temas con puntaje superior a 3**. En base a ello, se obtuvo la siguiente lista de temas ASGM materiales.

Tabla N°10: Lista de temas ASGM materiales

Gobierno corporativo	G1	Gobierno corporativo
	G2	Compliance, ética e integridad
Modelo de negocio	M2	Relación con marcas representadas
	M3	Relación con clientes
Social	S1	Desarrollo de talento
	S2	Cuidado de la salud y seguridad
	S4	Diversidad e inclusión
Ambiental	A6	Responsabilidad extendida del producto

CAPÍTULO 2: Resultados obtenidos

4 Resultados obtenidos para los temas materiales

Tal como se establece en el proceso anterior, se determinaron 8 temas materiales para la empresa. Esta lista contempla los siguientes temas:

4.1 Gobierno corporativo

Impactos negativos y riesgos	<ul style="list-style-type: none">• Desconocimiento de órganos de gobierno y su importancia por parte de colaboradores• No atracción de inversionistas por ausencia de una sólida gestión de gobierno corporativo
Impactos positivos y oportunidades	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción de los accionistas por un buen gobierno corporativo de la empresa• Confianza a grupos de interés por generación de valor compartido

La ausencia de una sólida gestión de gobierno corporativo en Ferreycorp puede acarrear impactos negativos y riesgos considerables. El desconocimiento por parte de los colaboradores sobre la importancia y el funcionamiento de los órganos de gobierno puede derivar en una falta de alineación y compromiso con los objetivos estratégicos de la empresa. Este desconocimiento puede generar desconfianza interna y afectar negativamente la cultura organizacional.

Además, la potencial carencia de un robusto gobierno corporativo puede disuadir a potenciales inversores, quienes buscan garantías de una gestión transparente y eficiente. La incapacidad de atraer inversores no solo limitaría el acceso a capital necesario para el crecimiento y la expansión, sino que también puede afectar la valoración de la empresa en el mercado. No obstante, esto es un riesgo, dado que en Ferreycorp sí existe un sólido gobierno corporativo.

En contraste, también puede tener impactos positivos. Por ejemplo, la satisfacción de los accionistas es un resultado directo de prácticas sólidas de gobierno corporativo, ya que estas aseguran la transparencia, la responsabilidad y la eficiencia en la gestión de la empresa. Esto no solo fortalece la confianza de los accionistas existentes, sino que también puede atraer a nuevos inversores que buscan empresas con prácticas de gobierno confiables y bien establecidas.

Además, un buen gobierno corporativo crea un entorno de confianza entre los diferentes grupos de interés, incluyendo empleados, clientes y la comunidad en general, promoviendo la generación de valor compartido. Este valor compartido no solo refuerza la reputación de la empresa, sino que también puede abrir nuevas oportunidades de negocios y colaboraciones estratégicas, posicionando a Ferreycorp como un líder en el sector y un modelo a seguir en términos de prácticas de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

4.2 Compliance, ética e integridad

Impactos negativos y riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de ventas frente a procesos de licitación no éticos o íntegros • Generación de mala reputación al asociar Ferreycorp con proveedores que tienen conductas no éticas • Entrega de productos defectuosos o de bajo valor por falta de ética • Escándalos o incidentes por incumplimiento del código de conducta y normativas • Tener una mala imagen y ser un mal referente para los proveedores
Impactos positivos y oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor uso de recursos para investigación de proveedores, compradores y donantes • Procesos imparciales y sin favoritismos durante selección y contratación de personal • Buena reputación e influencia en otras empresas con una imagen de ética e integridad • Respeto a la normativa asociada a derechos humanos • Buena reputación al no haber escuchado ningún caso donde se atente contra los derechos de algún colaborador o proveedor • Reporte continuo en temas ASG que tienen implicancia a diversos grupos de interés a Directorio • Proveedores más concientizados sobre las conductas éticas que deben seguir al recibir capacitaciones y haber firmado contrato • Separación de personas que cometieron actos de corrupción del personal de Ferreycorp

Ferreycorp se enfrenta a una serie de riesgos potenciales relacionados a la gestión ética, que pueden tener implicaciones severas en su desempeño y sostenibilidad a largo plazo. Además, la asociación con proveedores que exhiben conductas no éticas puede acarrear una mala reputación, extendiendo las repercusiones negativas a todas las partes interesadas de la cadena de suministro. Ello se evidencia en diversos casos corporativos donde las empresas vinculadas a proveedores poco éticos pueden sufrir una erosión significativa en la confianza del consumidor y una pérdida de valor de marca.

La entrega de productos defectuosos o de bajo valor debido a la falta de ética no solo compromete la calidad del producto final, sino que también puede dar lugar a reclamaciones y litigios, impactando directamente en la rentabilidad. Los escándalos por incumplimiento del código de conducta y normativas pueden resultar en sanciones legales y dañar irreparablemente

la reputación corporativa. La mala imagen que podría proyectarse no solo afecta las relaciones con los proveedores, sino que también disuade a futuros socios potenciales de colaborar con la empresa, limitando oportunidades de crecimiento y expansión. Esta espiral negativa puede conducir a una reducción de la lealtad del cliente, pérdidas financieras y un debilitamiento general de la posición de mercado.

En contraste, también puede capitalizar significativamente al invertir en prácticas éticas robustas y en la gestión responsable de sus proveedores. La dedicación de mayores recursos a la investigación de proveedores, compradores y donantes no solo asegura procesos de selección imparciales, sino que también fortalece la integridad operativa de la empresa. Este enfoque ético diferencia a Ferreycorp de sus competidores, mejorando su reputación y atractivo para inversores y clientes conscientes de la responsabilidad social. Las empresas que adoptan prácticas éticas sólidas experimentan una mayor fidelidad del cliente y una mejor percepción pública, lo que se traduce en beneficios económicos a largo plazo.

La adherencia a las normativas de derechos humanos y la capacitación continua de proveedores sobre conductas éticas no solo fomentan un entorno de trabajo más justo y seguro, sino que también potencian la sostenibilidad de la cadena de suministro. La separación de personal involucrado en actos de corrupción demuestra un compromiso firme con la integridad y puede servir como un fuerte disuasivo contra futuros comportamientos indebidos. Además, los informes continuos sobre temas ASG a la junta directiva garantizan una supervisión constante y una mejor toma de decisiones estratégicas. Este nivel de transparencia y responsabilidad atrae a socios comerciales que valoran estos principios y contribuyendo a un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

4.3 Relación con marcas representadas

Impactos negativos y riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Baja injerencia de Ferreycorp en las decisiones estratégicas de las marcas representadas • Cese de representación de marcas, como CAT, por no alineamiento a estándares, desacuerdos o incumplimientos • Afectación de reputación de marcas representadas por utilización de maquinarias en zonas de minería ilegal
Impactos positivos y oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción y fidelización de clientes que reciben productos y servicios de alta calidad de CAT • Mantenimiento de una buena reputación de las marcas representadas ya que Ferreycorp cumple con los estándares exigidos. • Mejora continua en Ferreycorp por alineamiento con estándares de marcas representadas

Debido a su baja injerencia en las decisiones estratégicas de las marcas que representa, Ferreycorp se expone a desacuerdos o desalineaciones de estándares que amenazan con el

cese de representación de marcas importantes como Caterpillar (CAT). La pérdida de una asociación con CAT, una marca de alta reputación y estándar, podría tener repercusiones económicas y reputacionales graves, ya que representa parte significativa de sus ingresos. Las empresas que no logran mantener alianzas estratégicas con marcas de renombre pueden enfrentar una disminución en la confianza del mercado y la pérdida de contratos clave. El riesgo potencial de incapacidad para alinear sus prácticas con las expectativas de CAT, no solo podría afectar las relaciones actuales sino que también limita las oportunidades futuras de colaboración con otras marcas de prestigio.

Además, la afectación de la reputación de las marcas representadas debido al uso de maquinaria en zonas de minería ilegal es un riesgo considerable para el negocio y sus grupos de interés. La minería ilegal está estrechamente vinculada con violaciones de derechos humanos y daños ambientales severos, lo cual puede dañar irreparablemente la imagen de las marcas asociadas. Ferreycorp, al verse involucrada indirectamente en estas actividades, podría enfrentar sanciones legales y regulatorias, además de una pérdida de confianza por parte de los consumidores y socios comerciales. Estos eventos también pueden desencadenar una cobertura mediática negativa, exacerbando aún más los impactos adversos y afectando la viabilidad a largo plazo en el mercado.

Por otro lado, la satisfacción y fidelización de los clientes que reciben productos y servicios de alta calidad fortalece la relación con estas marcas y asegura la lealtad del cliente. Al cumplir consistentemente con los estándares exigidos por marcas como CAT, Ferreycorp puede diferenciarse en el mercado y atraer a una base de clientes más amplia y leal. Las empresas que se alinean con prácticas de alta calidad y ética ganan una ventaja competitiva, lo que mejora la percepción pública, la participación de mercado y la rentabilidad.

Además, el mantenimiento de una buena reputación de las marcas representadas beneficia directamente al negocio. El alineamiento con los estándares exigidos no solo asegura la continuidad de asociaciones estratégicas, sino que también impulsa la mejora continua dentro de la empresa. Al adaptar y mejorar constantemente sus procesos para cumplir con los altos estándares de sus marcas representadas, puede alcanzar niveles superiores de eficiencia operativa y calidad. Este enfoque proactivo en la mejora continua no solo fortalece las relaciones actuales con las marcas representadas sino que también lo posiciona como un socio confiable y comprometido con la excelencia. Invertir en prácticas de mejora continua y en el cumplimiento de estándares estrictos puede mejorar su desempeño operativo, aumentar su resiliencia y su capacidad de adaptación en un mercado en constante cambio.

4.4 Relación con clientes

Impactos negativos y riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Menor ingresos de ventas al perder clientes por demoras en la atención • Disminución de ingresos y limitados recursos para contratar proveedores
-------------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Relación negativa con clientes debido a solicitudes antiéticas por parte de sus representantes • Mal uso de la imagen de Ferreycorp por parte de entidades estatales en procesos de licitación
Impactos positivos y oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Alta lealtad de nuestros clientes mineros a contratar • Contribución al crecimiento y maduración de nuestros clientes • Asegurar el mayor número de clientes leales y generar engagement con clientes relevantes • Mejor experiencia para los clientes al ser atendidos por colaboradores comprometidos • Priorización de bienestar del cliente sobre responsabilidad ante averías, fallos o reparaciones • Referente de cumplimiento de las exigencias y expectativas de requerimientos de licitaciones

Uno de los principales riesgos que enfrenta Ferreycorp y las empresas de la industria, es la posible pérdida de clientes debido a demoras en la atención, lo cual puede llevar a una disminución considerable en los ingresos de ventas. La eficiencia en el servicio es crucial en un mercado altamente competitivo, y cualquier retraso puede resultar en la insatisfacción del cliente y la pérdida de contratos. De no lograr mantener tiempos de respuesta adecuados en sus servicios, los negocios enfrentan una erosión de su base de clientes y, por ende, una reducción de ingresos. Dicha reducción limita los recursos disponibles para contratar proveedores de calidad, creando un ciclo de deficiencias que puede afectar la capacidad operativa y la calidad del servicio ofrecido.

Otro impacto negativo significativo es la relación negativa con los clientes derivada de solicitudes antiéticas por parte de este grupo de interés. Las solicitudes antiéticas pueden incluir exigencias inapropiadas o manipulación de procesos, lo cual puede ser perjudicial para la imagen del negocio. Además, el mal uso de su imagen por parte de entidades estatales en procesos de licitación puede llevar a un desgaste de la marca y una percepción negativa por parte del público y otros stakeholders.

Por otro lado, se puede fortalecer la relación con sus clientes a través de la fidelización de sus clientes mineros. La alta lealtad de estos no solo asegura un flujo constante de ingresos, sino que también contribuye al crecimiento y maduración de sus negocios. La fidelización de clientes se traduce en contratos a largo plazo y en un mayor engagement, lo cual es crucial para la estabilidad financiera de Ferreycorp. Las empresas que logran mantener altos niveles de satisfacción y lealtad del cliente experimentan un crecimiento sostenido y una mayor resiliencia ante las fluctuaciones del mercado.

Además, el negocio puede mejorar la experiencia del cliente al priorizar su bienestar, especialmente en situaciones de averías, fallos o reparaciones. La atención comprometida de los colaboradores y la priorización de las necesidades del cliente sobre las responsabilidades

inmediatas pueden generar una imagen positiva y fortalecer las relaciones comerciales. Este enfoque centrado en el cliente posiciona a la empresa como un referente en el cumplimiento de las exigencias y expectativas en los procesos de licitación. La preocupación hacia la mejora continua de la experiencia del cliente genera percepción hacia dichas empresas como líderes en su sector, lo cual permite atraer nuevos clientes y fortalecer las relaciones existentes.

4.5 Desarrollo de talento

Impactos negativos y riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Baja disponibilidad de cursos para técnicos • Alta rotación de los colaboradores por pocas oportunidades de desarrollo
Impactos positivos y oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor eficiencia y menores costos por compromiso de trabajadores • Mejora continua de los programas por inclusión de feedback • Trabajadores más contentos y mejor capacitados por programas de desarrollo específicos • Concientización a través de la comunicación de mensajes de ahorro y sostenibilidad, así como capacitaciones

Los riesgos potenciales relacionados a la baja disponibilidad o accesibilidad de cursos para técnicos, limita las oportunidades de capacitación y actualización profesional. Esta carencia puede resultar en una fuerza laboral menos preparada y menos capaz de enfrentar los retos tecnológicos y operativos del sector. La falta de formación continua es un factor crítico que puede afectar la competitividad de una empresa, ya que los empleados no adquieren las habilidades necesarias para mejorar la eficiencia y la innovación. Además, la falta de programas de desarrollo puede llevar a una alta rotación de colaboradores, ya que los empleados buscan oportunidades de crecimiento en otras empresas. Este fenómeno no solo incrementa los costos de contratación y capacitación de nuevos empleados, sino que también afecta la moral y la estabilidad del equipo existente, generando un entorno de trabajo menos cohesionado y productivo.

La retención de talento es crucial para el éxito a largo plazo y la pérdida de empleados calificados no solo implica costos directos en términos de reclutamiento y formación de nuevos empleados, sino también la pérdida de conocimiento y experiencia valiosa. Además, puede afectar negativamente la continuidad de los proyectos y la eficiencia operativa, ya que los nuevos empleados necesitan tiempo para adaptarse y alcanzar el nivel de productividad de los anteriores. Además, puede afectar la reputación de la empresa como empleadora, dificultando la atracción de talento calificado en el futuro.

Por otro lado, en cuanto a las oportunidades, la implementación de programas de desarrollo continuo puede llevar a una mayor eficiencia operativa y a menores costos, ya que los empleados comprometidos tienden a ser más productivos y leales a la empresa. Las empresas que invierten en la capacitación y el desarrollo de sus empleados no solo mejoran la satisfacción y la retención

del personal, sino que también aumentan su competitividad en el mercado. La inclusión de feedback en los programas de desarrollo permite una mejora continua, asegurando que las necesidades de los empleados sean atendidas y que los programas se mantengan relevantes y efectivos.

Además, los trabajadores más contentos y mejor capacitados por programas de desarrollo específicos contribuyen a un ambiente laboral positivo y productivo. La concientización a través de la comunicación de mensajes de ahorro y sostenibilidad, así como las capacitaciones, no solo mejora las habilidades técnicas de los empleados, sino que también fomenta una cultura organizacional orientada a la eficiencia y la responsabilidad social. Ferreycorp, al priorizar el desarrollo de su talento, se posiciona como un empleador de elección, atrayendo y reteniendo a los mejores profesionales del sector.

4.6 Cuidado de la salud y seguridad

<p>Impactos negativos y riesgos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Paro de operaciones para investigación de casos • Accidentes en entorno laboral por desconocimiento de medidas de seguridad y otros motivos • Enfermedades respiratorias por contaminantes de emisiones de los equipos • Operadores con afectaciones al oído por ruido de la cabina • Observaciones de incumplimiento y personal que realiza subestándares pese a capacitaciones • Accidentes que impidan la continuidad de contrato con grandes clientes
<p>Impactos positivos y oportunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboradores con bienestar físico y mental por iniciativas y convenios que asisten su salud • Exigencia de estándares y controles para cuidar la salud integral de los colaboradores y proveedores • Cultura de seguridad en colaboradores impartida por los líderes • Conocimiento en seguridad a través de las charlas y capacitaciones en SST • Cultura de seguridad en todos los procesos y espacios • Condiciones óptimas para un trabajo seguro a los colaboradores • Buena reputación de seguridad al no tener accidentes laborales frecuentes ni graves • Seguridad de colaboradores con proveedores que verifican el cumplimiento de estándares • Cuidado de la salud de los colaboradores al contar con seguro SCTR y controles alimenticios

	<ul style="list-style-type: none">• Cuidado por nuestra gente y la gente de nuestros proveedores
--	--

El tema de seguridad y salud laboral cuenta, por su propia naturaleza, con varios riesgos que pueden impactar negativamente sus operaciones. Un riesgo importante es el paro de operaciones para investigar casos de accidentes laborales. Estos paros no solo afectan la continuidad operativa sino que también pueden llevar a pérdidas financieras sustanciales y retrasos en la entrega de proyectos. Estas investigaciones de incidentes pueden ser costosas y prolongadas, afectando la eficiencia operativa. Además, los accidentes en el entorno laboral debido al desconocimiento de medidas de seguridad y otros motivos son una preocupación constante. De faltar capacitación adecuada e incumplir los protocolos de seguridad, puede resultar en incidentes graves que ponen en riesgo la vida y la salud de los colaboradores, y conllevan a sanciones regulatorias y litigios costosos.

Los grupos de interés mencionaron un impacto potencial negativo relacionado a enfermedades respiratorias debido a contaminantes de emisiones de los equipos, así como afectaciones auditivas en los operadores por el ruido de la cabina. Estas condiciones no solo afectan la salud y el bienestar de los empleados, sino que también pueden llevar a una disminución de la productividad y aumentar el ausentismo laboral. Esto puede tener consecuencias a largo plazo, tanto para los empleados como para la empresa. Además, las observaciones de incumplimiento y la realización de trabajos subestándares a pesar de las capacitaciones pueden indicar la necesidad de reforzamiento de cultura de seguridad efectiva, para evitar accidentes repetidos que afecten la continuidad de contratos, el deterioro de la confianza y la relación con los mismos.

Por otro lado, Ferreycorp cuenta con iniciativas y convenios que asisten a la salud de los colaboradores, enfocándose en su bienestar físico y mental, permitiendo aumentar la satisfacción y la lealtad del personal. Estas iniciativas mejoran la calidad de vida de los empleados, reducen el ausentismo y aumentan la productividad. Invertir en el bienestar de sus empleados a través de programas de salud integral puede conducir a menores tasas de rotación y una mayor retención de talento, lo que contribuye positivamente a la estabilidad y el crecimiento de la empresa.

Además, la exigencia de estándares y controles para cuidar la salud integral de los colaboradores y proveedores refuerza la cultura de seguridad dentro de la empresa. La implementación de programas de capacitación y charlas sobre seguridad y salud en el trabajo permite que los empleados adquieran un conocimiento profundo de las medidas de seguridad, reduciendo significativamente el número de accidentes laborales. Es trascendental para el negocio contar con una sólida cultura de seguridad para ser percibida como una empresa más confiable y atractiva por los grupos de interés como colaboradores, clientes y socios comerciales, creando oportunidades de negocio. Además, la concientización sobre la salud y seguridad para la sostenibilidad a través de la comunicación interna también puede fomentar prácticas más responsables y eficientes, beneficiando tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto.

4.7 Diversidad e inclusión

Impactos negativos y riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Casos de hostigamiento hacia los colaboradores • Pocas oportunidades de crecimiento para personal que no está en Lima • Poca diversidad en el Directorio y la Alta gestión
Impactos positivos y oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas generaciones prefieren organizaciones más abiertas e inclusivas • Mayor inclusión de mujeres en las operaciones • Cultura transformacional por oportunidades de crecimiento personal y educación inmobiliaria, política, entre otros (sin sesgos) • Alineamiento estratégico por comité de gerentes que trabajan por D&I • Buena imagen corporativa por campañas 8M • Buena reputación de marca empleadora, sobre todo para mujeres • Contratación a los mejores operadores del programa • Mayor disponibilidad de ideas para solucionar problemas al no discriminar las propuestas por género ni cargo.

Ferreycorp enfrenta varios riesgos relacionados con la diversidad e inclusión (D&I) que pueden afectar negativamente su entorno laboral y reputación. Uno de los problemas más serios es la existencia de casos de hostigamiento hacia los colaboradores. Estos incidentes no solo crean un ambiente de trabajo hostil y afectan la moral de los empleados, sino que también pueden llevar a problemas legales y financieros significativos. Las denuncias de hostigamiento en el lugar de trabajo pueden resultar en costosos litigios, indemnizaciones y una pérdida de reputación que afecta la capacidad de la empresa para atraer y retener talento.

Otro desafío importante es la falta de oportunidades de crecimiento para el personal que no está en Lima. Esta desigualdad puede generar descontento y una percepción de favoritismo, lo que afecta la motivación y el compromiso de los empleados en otras regiones. Además, la poca diversidad en la alta gestión puede limitar la perspectiva y la capacidad de innovación de la empresa. Las empresas con directorios menos diversos tienden a tener una menor capacidad de adaptarse a los cambios del mercado y a las necesidades de una base de clientes diversa, lo que puede afectar su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

Ferreycorp también tiene múltiples oportunidades para generar impactos positivos significativos mediante la implementación efectiva de iniciativas de D&I. Las nuevas generaciones de trabajadores prefieren organizaciones más abiertas e inclusivas, lo que puede ayudar a Ferreycorp a atraer y retener talento joven y diverso. Al promover una mayor inclusión de mujeres en las operaciones y en roles de liderazgo, mejora su reputación como empleador y beneficia al negocio de una mayor diversidad de ideas y enfoques. La inclusión de mujeres y otros grupos subrepresentados brinda una ventaja competitiva en el mercado.

Además, una cultura transformacional impulsada por oportunidades de crecimiento personal y educación en diversos campos sin sesgos puede mejorar significativamente la satisfacción y el compromiso de los empleados. Iniciativas como las campañas del 8M y el trabajo del comité de D&I se alinean estratégicamente con los objetivos de la empresa, creando un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo. Las empresas con una fuerte cultura de D&I no solo tienen una mejor imagen corporativa, sino que también son vistas como líderes en responsabilidad social, lo que puede atraer tanto a clientes como a inversores interesados en empresas éticas y progresistas. Además, la disponibilidad de una mayor variedad de ideas para solucionar problemas, al no discriminar propuestas por género ni cargo, puede fomentar la innovación y mejorar la eficiencia operativa en toda la organización.

4.8 Responsabilidad extendida del producto

Impactos negativos y riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Atención lenta y simple en respuestas como parte del servicio post venta • Inversión y atención en regulación emergente en responsabilidad extendida del producto • Utilización de maquinaria de las marcas representadas en zonas de minería ilegal
Impactos positivos y oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Orgullo de colaboradores por alargar la vida de las máquinas a través del overhaul • Ingresos adicionales a través de los productos reconstruidos (overhaul) • Satisfacción de clientes por aumento de vida útil de las máquinas a través del overhaul • Clientes ahorran costos por reconstrucción (overhaul) • Contribución a la industria minera para planes de descarbonización a través de máquinas más ecoeficientes.

La implementación de la responsabilidad extendida del producto presenta varios impactos negativos y riesgos para Ferreycorp. Un desafío significativo es la atención lenta y simple en respuestas como parte del servicio postventa. La falta de eficiencia en el servicio postventa puede generar insatisfacción entre los clientes, erosionando la confianza y afectando la reputación de la empresa. Además, la atención y la inversión necesarias para cumplir con las regulaciones emergentes en responsabilidad extendida del producto pueden representar una carga financiera y operativa considerable. Estas regulaciones, aunque necesarias para la sostenibilidad, pueden requerir cambios significativos en los procesos y sistemas existentes, aumentando los costos operativos y desviando recursos de otras áreas estratégicas.

Otro riesgo importante es la utilización de maquinaria de las marcas representadas en zonas de minería ilegal. Ferreycorp podría enfrentarse a problemas reputacionales y legales si sus equipos son utilizados en actividades que no cumplen con las normativas. Este riesgo no solo amenaza la imagen corporativa de la empresa, sino que también podría poner en riesgo la relación contractual que se tiene con Caterpillar. La gestión de estos riesgos requiere una vigilancia

continua y la implementación de controles rigurosos para asegurar que las máquinas se utilicen de manera ética y responsable, lo cual puede ser un proceso complejo y costoso.

En contraste, la gestión de la responsabilidad extendida del producto ofrece oportunidades como es el aumento de la satisfacción de los clientes, ya que el proceso de overhaul extiende la vida útil de las máquinas, brindándoles un rendimiento comparable al de equipos nuevos a un costo significativamente menor. Este ahorro de costos para los clientes no solo fortalece la relación comercial, sino que también puede atraer a nuevos compradores que buscan maximizar sus inversiones en equipos pesados. Además, la reconstrucción de productos genera ingresos adicionales para Ferreycorp, diversificando sus fuentes de ingresos y consolidando su posición en el mercado como proveedor de soluciones sostenibles.

Otra oportunidad clave radica en el orgullo de los colaboradores por participar en procesos que promuevan la sostenibilidad. Al alargar la vida útil de las máquinas a través del overhaul, los empleados sienten que contribuyen directamente a la economía circular y a la reducción de desperdicios. Este sentido de propósito puede mejorar la moral y el compromiso del equipo, resultando en una mayor productividad y retención de talento. Además, al ofrecer máquinas más ecoeficientes, Ferreycorp contribuye a los planes de descarbonización de la industria minera, posicionándose como un aliado estratégico en la lucha contra el cambio climático y atrayendo a clientes que buscan minimizar su huella ambiental.

responde

Av. Del Parque Norte 1160, of. 401

San Borja, Lima

(51 1) 223 2323

www.responde.pe