

# Brochure ESG - Ferreyros

La información de este brochure complementa información hemos compartido en el Reporte de Sostenibilidad 2025, con el propósito de profundizar en la gestión de sostenibilidad en Ferreyros. 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.



# 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.

## Ética e Integridad

### Nuevos empleados que firmaron recepción del código de ética

En Ferreyros, garantizamos la integridad desde el primer día. Conforme a la Norma Corporativa de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción, todos los nuevos colaboradores formalizan su compromiso con nuestros valores mediante la firma del Código de Ética.

	<b>NORMA CORPORATIVA DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN</b>	CÓDIGO	VERSION
		GEN-GCRH-PC-002	2
		FECHA INICIAL DE VIGENCIA	FECHA FINAL DE VIGENCIA
		01/01/2025	31/12/2027
GERENCIA ELABORADORA	GERENCIA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS		
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	
Ana Hirakawa	Bárbara Pita	María Teresa Merino	
Subgerente de Gestión de Talento y Compensaciones	Gerente de Relaciones Laborales y SSMA	Gerente Corporativo de Recursos Humanos	

### Índice

1. Objetivo	2
2. Alcance	3
3. Principios Generales	3
4. Definiciones	3
5. Lineamientos Corporativos	4
5.1. Alineamiento con la Cultura Organizacional (Fit Cultural)	4
5.2. Roles en el Proceso de Reclutamiento y Selección:	4
5.3. Cobertura de Vacantes	5
5.3.1. Solicitud de vacantes	5
5.3.2. Proceso de reclutación y selección:	6
5.3.3. Rotación o Promoción interna:	9
5.3.4. Restricción para la contratación de familiares/ parientes de primer y segundo grado de consanguinidad y/o afinidad	10
5.3.5. Reingreso de ex-colaboradores	10
5.4. Incorporación nuevo colaborador	10
6. Revisión y Actualización	12

### 5.4. Incorporación nuevo colaborador

La incorporación es una etapa crucial para asegurar el éxito del nuevo colaborador y su integración a la organización. Para ello cada empresa deberá contar con un programa de inducción. La sesión de inducción deberá realizarse al menos una vez al mes de acuerdo a las fechas de contratación de cada empresa del grupo. Y deberán contener, los siguientes aspectos:

#### a. De la Corporación

- Principios culturales de Ferreycorp
- Presentación de empresas subsidiarias
- Reconocimientos corporativos
- Estrategia Corporativa
- Líderes de Gerencias Corporativas
- Sistema de Cumplimiento para prevenir la Corrupción
- Código de Ética
- Reglamento Interno de Trabajo
- Norma de Seguridad Y Salud en el Trabajo
- Cursos regulatorios corporativos (del año en curso): Deberán ser rendidos por todos los colaboradores de la Corporación y sus subsidiarias durante el plazo que se otorgue para rendir el curso y la evaluación del mismo durante el resto del año calendario. Así mismo, todo colaborador que ingrese posteriormente a la fecha de emisión de un curso corporativo, deberá tener acceso al contenido de este para rendir la evaluación de forma obligatoria durante el año en curso.
- Beneficios corporativos

#### b. De la empresa

- Visión, misión y objetivos de la subsidiaria
- Estructura organizativa
- Código de Ética
- Sistema de Cumplimiento para prevenir la Corrupción
- Reglamento Interno de Trabajo
- Norma de Seguridad y Salud en el trabajo
- Norma del Sistema PLAFT - UIF
- Normas sobre la Protección de Datos Personales
- Seguridad (los responsables de RRHH de las subsidiarias deben asegurar que todos los colaboradores pasen por esta inducción)
- Beneficios corporativos

En el 2025, el total de nuevas contrataciones en Ferreyros fue la siguiente:

Nuevas Contrataciones Ferreyros		2023	2024	2025
Contratación por región	Lima	446	430	256
	Provincias	417	473	217
Contrataciones por rango de edad	Hasta 30 años	584	637	328
	31-50 años	275	264	145
	51 años en adelante	4	2	
Contrataciones por género	Mujeres	205	190	103
	Hombres	658	713	370
Contrataciones por tipo de colaborador	Funcionarios	1		
	FFVV	11	21	11
	Técnicos	577	587	288
	Empleados	274	295	174
<b>Total</b>		<b>863</b>	<b>903</b>	<b>473</b>

### Contratistas capacitados sobre ética y/o el código

En el 2025, los proveedores a nivel corporativo que participaron de capacitaciones con respecto a temas éticos, fueron un total de 1,108.

Capacitación	Temática	Empresas participantes
Cumplimiento y ética	Sistema de cumplimiento, prevención de la corrupción y debida diligencia	1,108

Los proveedores y contratistas de Ferreycorp declaran conocer y aceptar el **Código de Conducta de Proveedores**, el cual constituye una extensión operativa de los principios de integridad, transparencia y respeto establecidos en el **Código de Ética** de la corporación. Esta adhesión garantiza que toda la cadena de valor actúe bajo un mismo estándar de conducta empresarial responsable.

---

### Aceptación del Código de Conducta de Proveedores

---

El Proveedor confirma que:

- Ha recibido y leído el contenido del Código de Conducta de Proveedores de la Corporación (Ferreycorp S.A.A y sus empresas Subsidiarias).
- Cumplirá con los requisitos del presente "Código".
- Informará a todos sus empleados o subcontratistas, según sea el caso, acerca del contenido de Código de Conducta de Proveedores de Ferreycorp y se asegurará de que también cumplan con las disposiciones incluidas en el mismo.

---

Nombre de la Empresa

---

Firma

---

Nombre y Cargo

---

Fecha

## 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/](https://www.ferreycorp.com.pe/canal_denuncias/)
- Correo electrónico: [canaldedenuncias@ferreycorp.com.pe](mailto: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 2025

Este detalle es el desglose, por las empresas participantes del Distintivo, del total de denuncias que se encuentra en el [Reporte de Sostenibilidad 2025](#):

N° de denuncias 2025	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis
Denuncias por competencia desleal	---	---	---	---	---	---
Denuncias por conflicto de intereses	1	---	2	1	1	---
Denuncias por prácticas anticompetitivas	---	---	---	---	---	---
Denuncias por discriminación y acoso laboral	7	1	---	2	---	---
Denuncias por corrupción y soborno	4	---	---	1	---	---
Lavado de activos	---	---	---	---	---	---
Financiamiento del terrorismo	---	---	---	---	---	---
Total de denuncias	12	1	2	4	1	---
Número de denuncias resueltas (del total recibidas) en el 2025	10	1	2	4	1	---
Monto total (en soles) por sanciones o multas generados por denuncias resueltas judicialmente	---	---	---	---	---	---

## Contribuciones a asociaciones y membresías

En el 2025, Ferreyros realizó las siguientes contribuciones:

Razón social	RUC
Asociación de Buenos Empleadores (ABE)	20101917003
Cámara de Comercio de Lima	20101266819
Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham)	20101917003
Cámara de Comercio de Canadá	20297857836
Cámara de Comercio Alemana	20147720573
Cámara de Comercio Peruano Mexicana	20391956155
Cámara Peruana de la Construcción (Capeco)	20100084334
Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE)	20112999621
Sociedad Nacional de Industrias (SNI)	20113439964
Sociedad Nacional de Pesquería (SNP)	20148105872
Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Comex Perú)	20108528894
Instituto Peruano de Economía (IPE)	20254929353

El monto total de dichas contribuciones correspondió al siguiente detalle:

Asociaciones	2025
Cabildeo, representación de intereses o similar	S/.291.516,22
Campañas / organizaciones / candidatos políticos locales, regionales o nacionales	0
Asociaciones comerciales, cámaras de comercio o grupos exentos de impuestos (incluye tarifas de membresía)	S/.572.534,20
Otros (por ejemplo, gastos relacionados con medidas de votación o referéndum)	0
Total	S/.864.050,42

## Política de Información y Seguridad

La Política Corporativa de Ciberseguridad y Seguridad de la Información (Código GENGTP--PC-001) es un documento público disponible en la sección de Descargas de la página web de Ferreycorp. Esta política, aprobada por la Gerencia General, establece el marco de gobernanza para proteger los activos digitales y la infraestructura tecnológica de todas las empresas de la corporación.

Compromisos de la política :

- ✓ Mejorar continuamente los sistemas de seguridad de la información: La política exige revisiones periódicas de análisis de vulnerabilidades y hacking ético para detectar y remediar brechas de seguridad en todas las tecnologías y servicios en nube.
- ✓ Garantizar la integridad y protección de los datos: Establece el deber de preservar y cuidar los datos basándose en su valor e importancia, asegurando que las prácticas estén alineadas con estándares internacionales para proteger el valor de los activos.
- ✓ Monitorear y responder a amenazas de seguridad de la información: La Gerencia Corporativa de TPI es responsable de establecer mecanismos de prevención (monitoreo temprano), detección (capacidad de respuesta) y recuperación ante ciberataques.
- ✓ Establecer responsabilidades individuales para toda la fuerza laboral: Define que la seguridad es responsabilidad de todos los colaboradores, quienes deben comprometerse con el manejo de la información según su rol y reportar inmediatamente cualquier evento malicioso (spam, phishing, malware).
- ✓ Establecer requisitos de seguridad de la información para terceros: El alcance de la política incluye explícitamente a terceros con acceso a los datos. Además, estipula que el incumplimiento por parte de contratistas puede derivar en la suspensión de la prestación del servicio.

## Programa de Manejo Seguridad e Información

La corporación Ferreycorp cuenta con un programa de gestión de seguridad de la información. El programa se rige por la Política Corporativa de Ciberseguridad (GENGTPI--PC-001).

La supervisión estratégica recae en el Comité de TPI, con participación de la Gerencia General y reportes periódicos al Directorio, asegurando que la ciberseguridad sea una prioridad al más alto nivel jerárquico.

- ✓ Planes de continuidad del negocio: Implementamos estrategias de resiliencia y recuperación ante ataques, validadas por el Comité TPI para garantizar la operatividad del negocio.
- ✓ Análisis de vulnerabilidades: Ejecutamos un programa de Ethical Hacking Corporativo y escaneos recurrentes para identificar y mitigar debilidades en la infraestructura.
- ✓ Auditorías internas/externas: Contamos con revisiones constantes de los controles. El CyberSOC 24x7 actúa como un monitor externo e interno continuo de la infraestructura de TI.

- ✓ Proceso de escalamiento: Disponemos de canales formales de reporte: un buzón de ciberseguridad dedicado y un bot de ciberseguridad para consultas e incidentes, facilitando una respuesta ágil y centralizada.
- ✓ Capacitación en concientización: Ejecutamos un robusto Programa de Capacitación Anual que incluye:
  - Curso anual de ciberseguridad obligatorio.
  - Semana de la Ciberseguridad (evento de profundización).
  - Envío de "Tips" semanales de seguridad.
  - Ejercicios recurrentes de simulación de Phishing para evaluar y mejorar la respuesta del personal.
  
- ✓ Divulgación de brechas: Gracias al monitoreo del CyberSOC 24x7, la empresa gestiona y registra todo evento de seguridad. El consolidado de incidentes y el estado del plan anual se reportan con periodicidad mensual ante el Comité de TPI y el Directorio.

## DIMENSIÓN SOCIAL

### Sistema Normativo

Ferreyros pone en conocimiento de los colaboradores información documentada, clara y comprensible relativa a sus derechos de acuerdo con la legislación laboral nacional, sectorial y cualquier convenio colectivo aplicable. Todas las normas, políticas y reglamentos se encuentran debidamente informados en el Site Normativo de la Corporación, donde cada colaborador tiene acceso::



Asimismo, cuando una nueva política se publica, todos los colaboradores reciben un correo mencionando que hay un nuevo documento:



### Protocolo de Acoso y Violencia Laboral

En Ferreyrcorp y sus subsidiarias, incluida Ferreyros, la prevención y erradicación del hostigamiento sexual laboral es una prioridad dentro de la gestión de personas y cultura organizacional. En línea con este compromiso, se han implementado programas, campañas y mecanismos orientados a promover ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia.

A través de iniciativas como ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso) y PARES (Programa de Alto Rendimiento con Equidad y Sostenibilidad), se desarrollaron acciones de sensibilización, comunicación y capacitación dirigidas a todos los colaboradores, con el objetivo de fortalecer una cultura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual laboral.

Estas iniciativas permitieron brindar información y herramientas para:

- Identificar y comprender conductas que constituyen hostigamiento sexual laboral.
- Promover el respeto, la equidad y la convivencia basada en un trato digno.
- Difundir los canales confidenciales y seguros disponibles para reportar situaciones de acoso.
- Informar sobre los procedimientos internos de atención, investigación y sanción aplicables en la corporación.
- Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de intervenir y actuar frente a situaciones de violencia o conductas inapropiadas.

Como parte de la estrategia de comunicación interna, se difundieron campañas informativas, piezas gráficas, boletines y recordatorios corporativos que reforzaron mensajes vinculados a la prevención del hostigamiento y al uso de los canales de denuncia. Asimismo, se desarrolló la encuesta ELSA, orientada a evaluar la incidencia de situaciones de acoso dentro de la organización y recoger percepciones de los colaboradores respecto al clima laboral y la cultura de respeto.

La participación en estas capacitaciones y evaluaciones fue de carácter obligatorio para los colaboradores, asegurando que el personal conozca sus derechos, las políticas corporativas y las vías de acción disponibles. Además, estas iniciativas contemplaron mecanismos de seguimiento y retroalimentación para fortalecer continuamente las acciones de prevención y sensibilización implementadas por la corporación.



**Ferreycorp** 

HOY EMPIEZA LA ENCUESTA

**ELSA**

ESPACIOS LABORALES SIN ACOSO

En línea con nuestro compromiso con la **prevención del hostigamiento sexual laboral** hemos establecido una colaboración con **ELSA**, organización que apoya a las empresas en la creación de espacios libres de acoso.

En ese sentido, **hay** lanzamos la **encuesta ELSA** para evaluar la incidencia de estas situaciones en las empresas de la corporación.

**Encuesta obligatoria**  
**ELSA**  
Del 13 de mayo al 15 de junio

**Responde la encuesta aquí**

**Importante:**  
Esta encuesta es 100% CONFIDENCIAL. Recuerda responder con total honestidad y hacer click en "finalizar" para completar la encuesta.

**¡Contamos con tu participación!**

Para dudas o consultas, puedes escribir al correo de: [relacioneslaborales@ferreycorp.com.pe](mailto:relacioneslaborales@ferreycorp.com.pe)





**Ferreycorp** 

¡Quedan muy pocos días para terminar nuestra encuesta obligatoria!

**ELSA**

ESPACIOS LABORALES SIN ACOSO

Quedan **5 DÍAS**

**Responde la encuesta aquí**  
Hasta el 15 de junio

**Importante:**  
Esta encuesta es 100% CONFIDENCIAL. Recuerda responder con total honestidad y hacer click en "finalizar" para completar la encuesta.



## Capacitación y Desarrollo Profesional

En Ferreyros, estamos convencidos de que nuestro liderazgo en el mercado es el reflejo directo del crecimiento de nuestra gente. A través de programas de Capacitación y Desarrollo Profesional, impulsamos el aprendizaje continuo técnico y de gestión, asegurando que cada colaborador alcance su máximo potencial.

### Capacitación Diversidad e Inclusión

Construimos un entorno de Diversidad e Inclusión donde cada voz cuenta. Valoramos la pluralidad de perspectivas como una fuente de innovación, promoviendo una cultura de respeto e igualdad de oportunidades que trasciende nuestras operaciones y fortalece nuestra identidad.

**Diversidad e inclusión**

**Píldoras de Sensibilización**

El fin de la iniciativa es concientizar y sensibilizar mediante píldoras informativas sobre Diversidad, Equidad e Inclusión manera mensual.

Fue dirigido para todos

Canales de comunicación utilizados:

- Correo
- Pantallas (Lima y Buses de Operaciones)

### Capacitación Habilidades Blandas y/o Comunicación

Se realizaron talleres de habilidades comunicativas a través de la Red de Voceros:

**Habilidades blandas y/o comunicación**

**Taller de Habilidades Comunicativas**

La Red de Voceros Internos es de las iniciativas de comunicación más importante de Ferreyros, ya que promueve la bidireccionalidad y permite llegar a los trabajadores de operaciones, por lo que su capacitación es trascendental.

Fue dirigido solo para la 6ta promoción de voceros internos de Ferreyros

Canales de comunicación utilizados:

- Correo
- Google Space
- WhatsApp

## Capacitación Planes de Desarrollo Individual



### Planes de desarrollo individual

#### Educafest 2025



Como iniciativa del área de Capacitación, cada año se lleva a cabo el Educafest, un espacio dedicado a difundir charlas y webinars de diversas instituciones aliadas de Ferreyros sobre los beneficios educativos vigentes. El año pasado, los beneficios se organizaron de manera mensual: abril estuvo enfocado en maestrías, mayo en idiomas, junio en carreras profesionales y julio en educación continua.



Fue dirigido para los trabajadores activos.



Canales de comunicación utilizados:

- Correo
- Pantallas
- Intranet (Banner en FRED)

## Capacitación Programas de Formación para Colaboradores

El año pasado se invitó a los trabajadores a formar parte del programa de formación transversal, una oportunidad para crecer y adquirir nuevas habilidades, con una oferta de cursos alineada con las competencias de la compañía.


<https://sites.google.com/ferreyros.com.pe/capacitaciont/inicio>





## Capacitación Liderazgo y Coaching:

### Liderazgo y coaching

#### Líderes Que Inspiran

- 

“Líderes Que Inspiran” nació con el propósito de promover la importancia del reconocimiento y brindar herramientas para aplicarlo de manera efectiva. Posteriormente, este espacio también permitió difundir los talleres de Feedback, con el objetivo de preparar a los líderes antes del proceso de Evaluación de Desempeño.
- 


Fue dirigido solo a líderes de Ferreyros
- 


Canales de comunicación utilizados:
 
  - Correo


## Capacitación Programas de formación para Colaboradores:

### Programas de formación para colaboradores

#### Beneficios Educativos

- 

A solicitud del cliente, se difunden los beneficios educativos vigentes correspondientes a las instituciones aliadas de Ferreyros.
- 

Es dirigido para todo Ferreyros
- 

Canales de comunicación utilizados:
 
  - Correo

## Difusiones Temas Técnicos y Funcionales

Como parte de nuestra estrategia de Capacitación y Desarrollo, Ferreyros implementa campañas de comunicación interna de alto impacto que garantizan que cada colaborador y contratista cuente con las herramientas y el conocimiento necesarios para un desempeño de excelencia. La imagen adjunta muestra tres pilares fundamentales de nuestra gestión:

- **Conocimiento Normativo:** A través de dinámicas como el "Caso Abierto: Código RIT", promovemos de forma didáctica el conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo, asegurando que todos comprendan sus derechos y responsabilidades bajo un marco de justicia y orden.
- **Salud y Seguridad (SSMA):** La capacitación técnica es constante, incluyendo webinars especializados sobre el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y guías prácticas para el uso correcto de Equipos de Protección Personal (EPP), como la inspección de respiradores.
- **Bienestar Integral:** Estas iniciativas no solo buscan el cumplimiento técnico, sino que refuerzan una cultura donde la seguridad es un estilo de vida, garantizando un entorno laboral seguro y equitativo para nuestra fuerza laboral diversa.

Este ecosistema de aprendizaje continuo es lo que permite que el talento en Ferreyros se desarrolle en un ambiente de respeto, inclusión y mejora constante.

**CASO ABIERTO: CÓDIGO RIT EN INVESTIGACIÓN**

**Fred ha encontrado una pista clave:** el Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Un documento esencial para trabajar con justicia, orden y seguridad.

**¿POR QUÉ ES OBLIGATORIO CONOCERLO?**

- PROTEGE** tus derechos
- DEFINE** tus responsabilidades
- MANTIENE** el orden en nuestra misión diaria.

**HALLAZGOS CLAVE**

- Art. 2** Establece normas para una relación laboral justa y segura. Conocerlas es obligatorio.
- Art. 3** Las reglas pueden ajustarse, pero nunca sin avisarte. Toda modificación será comunicada.
- Art. 4** Si ocurre algo no contemplado en el RIT, se aplicará lo establecido por la ley.
- Art. 66** La empresa también cumple un rol fundamental:
  - Velar por la seguridad y el bienestar de todos.
  - Garantizar un trato justo.
  - Tomar decisiones estratégicas para seguir creciendo.

Revisa estos archivos aquí

Conocer el RIT es tener una ventaja en esta investigación.

**Pista del siguiente caso:** Cuando controlas tu horario... controlas la misión.

**Participa en nuestro webinar: ACTIVACIÓN SCTR**  
Modalidad virtual

Te invitamos a participar en nuestro webinar: **Activación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)**, a cargo del equipo de Salud Ocupacional de Ferreyros.

El SCTR es un procedimiento clave para asegurar la atención del trabajador en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. **Con esta charla conocerás qué es, en qué casos se activa y cómo realizar correctamente el procedimiento de activación.**

**SEPTIEMBRE** Contamos con las siguientes fechas:

15	17	19	22	24	26
----	----	----	----	----	----

De 2:30 a 3:30 p.m.

Elige una fecha e insíbete llenando el formulario de inscripción **AQUÍ**

• Salud Ocupacional | Capacitación SSMA •

**¡Participa y ayúdanos hacer de Ferreyros un lugar más seguro!**

**¡Inspecciona tu respirador antes de usarlo!**

✓ Una revisión de 5 pasos puede prevenir incidentes y proteger tu salud.

- ¿ESTA SUCCO? **NO** → **LAVA TU RESPIRADOR**
- ¿LA PIEZA FACIL TIENE GRIETAS O RASGUROS? **NO** → **CÁMBIALA CON CÓDIGO SAP 10000**
- ¿QUEJAS DE INHALACIÓN DISTORSIONADAS (AGRIETAS O RASGUROS)? **NO** → **CÁMBIALA CON CÓDIGO SAP 10000**
- ¿BANDA DE CABLEA NO INTACTA O SIN BUENA ELASTICIDAD? **NO** → **CÁMBIALA CON CÓDIGO SAP 10000**
- ¿QUEJAS DE EVALUACIÓN SÚCA, DISTORSIONADA, ROJUELA O INHIBIDA? **NO** → **CÁMBIALA CON CÓDIGO SAP 10000**

Si todo está en orden, tu respirador está **APTO PARA USARLO**

Recuerde: un respirador revisado y en buen estado es un respirador que protege.

**¡ES LA SEGURIDAD UN ESTILO DE VIDA**

## Programa Hombre Nuevo o Reingresante (HNR)

El objetivo de este programa es brindar un acompañamiento continuo a los nuevos trabajadores, reforzando su formación de temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y minimizando su exposición a riesgos.

**Implementación del Programa Hombre Nuevo o Reingresante**

ACOMPANEMOS A NUESTROS NUEVOS INGRESOS

En Ferreyros, creemos que un buen inicio marca la diferencia. Por eso, hemos lanzado el Programa de Adecuación para Hombre Nuevo o Reingresante (HNR), dirigido a todos los trabajadores que se incorporan a puestos operativos (técnicos o logísticos).

**¿CUÁL ES EL OBJETIVO?**  
Brindar un acompañamiento continuo a nuestros nuevos trabajadores, reforzando su formación en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y minimizando su exposición al riesgo de accidentes.

**¿CÓMO FUNCIONA EL PROGRAMA?**  
A cada Hombre Nuevo o Reingresante se le asigna un "Hermano Mayor", un compañero de experiencia quien lo guiará en el camino para hacer su trabajo de manera siempre segura.

**¿CUÁL ES TU ROL COMO LÍDER?**

- Ingresar mensualmente al dashboard de seguimiento.
- Verificar que colaboradores figuran como HNR.
- Asegurar su inscripción al programa.
- Asignar un Hermano Mayor para su acompañamiento.

**SIGUE LOS PASOS A CONTINUACIÓN Y ACCEDER AL DASHBOARD DE SEGUIMIENTO:**

NO INSCRITOS AL PROGRAMA

01 02 03 04 05 06

ACCEDER AL DASHBOARD AQUÍ

01 Click en información no inscritos.

02 Filtrar la gerencia.

03 Filtrar la subdivisión.

04 Filtrar el área de trabajo.

05 Revisar el personal inscrito.

06 Inscribe a los hombres nuevos o reingresantes.

## Talleres de Sensibilización

### Talleres de sensibilización dirigidos a todo el personal

#### Conectando con Señas



Con el objetivo de promover la inclusión, el área de Experiencia del Trabajador presentó el Taller de Lengua de Señas Peruana (LSP). Este primer taller se inició en 2025 con trabajadores de las sedes de Lima y, debido a la buena acogida obtenida, se tiene previsto ampliar su alcance este año a las diferentes sedes a nivel nacional.



Fue dirigido para los trabajadores de las sedes de Lima.



Canales de comunicación utilizados:

- Correo
- Pantallas

## Cursos SSMA 2026

### CURSO SSMA 2026

# EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

**! CAPACITACIÓN OBLIGATORIA**

**¡TU FORMACIÓN ES NUESTRA MEJOR HERRAMIENTA DE SEGURIDAD!**

Este curso te permitirá conocer los principios básicos en la selección, uso correcto, mantenimiento y cuidado del equipo de protección personal; con la finalidad de prevenir accidentes y enfermedades en el trabajador.



**DISPONIBLE HASTA MAYO**



**VÍA GOOGLE CLASSROOM**

**INGRESA AL CURSO AQUÍ**

Capacitación  
**SSMA**

SST: Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N° 29783

GERENCIA DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE



### CURSO SSMA 2026

# GESTIÓN AMBIENTAL Y CLIMÁTICA

**! CAPACITACIÓN OBLIGATORIA**

**¡TU APRENDIZAJE ES EL EQUIPO DE PROTECCIÓN MÁS VALIOSO QUE PUEDES PORTAR!**

En este curso aprenderás la gestión correcta de residuos, cómo controlar nuestros impactos ambientales y el procedimiento exacto ante derrames. Conoce las bases de nuestro Sistema de Gestión Ambiental para asegurar una operación limpia, responsable y sostenible.



**INICIO: ABRIL**



**VÍA GOOGLE CLASSROOM**

**INGRESA AL CURSO AQUÍ**

Capacitación  
**SSMA**

SST: Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N° 29783

GERENCIA DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE



## Programas de Formación para Colaboradores

[Video MASS](#)

PROGRAMA DE ALTA ESPECIALIZACIÓN

Nivel Experto Técnico



Curso:  
**OPERACIONES MINERAS**

Al terminar el curso estarás en la capacidad de Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut wisi enim ad minim.



Del 13 al 20 de septiembre



8:30 a.m. a 12:30 p.m.



Sala 107 CDR



**Ismael Ortega Torres**  
Asesor especialista

Lorem ipsum Lorem ipsum Lorem ipsum Lorem ipsum Lorem ipsum Lorem ipsum Lorem ipsum Lorem ipsum.

*¡Te esperamos!*





## Desarrollo del capital humano

### Capacitación y desarrollo profesional

Ferreyros S.A., en coherencia con el compromiso del grupo Ferreyrcorp 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.

Ferreyros CAT

### PROGRAMAS DE FORMACIÓN | ESPECÍFICOS

TÉCNICOS	 <p>Programa de desarrollo, enfocado en el fortalecimiento de competencias técnicas y no técnicas, dirigido a técnicos de todas las especialidades ubicados en talleres, sucursales y operación.</p>	OPERARIOS	 <p>Programa de desarrollo, enfocado en el fortalecimiento de competencias técnicas y no técnicas, dirigido a operarios de talleres, sucursales y operación.</p>	
EMPLEADOS	 <p>Programa de desarrollo de ventas. Dirigido a la fuerza comercial (vendedores y líderes).</p>	 <p>Programa de liderazgo. Dirigido a quienes cumplen con el rol de supervisor.</p>	 <p>Programa de desarrollo de talento. Dirigido a jefes y contribuyentes individuales identificados.</p>	 <p>Programa de acompañamiento. Dirigido a trabajadores que están próximos a jubilarse.</p>
	 <p>Programa capacitación anual. Dirigido a empleados y líderes.</p>	 <p>Programa de capacitación y retención. Dirigido a especialistas de soporte técnico y soporte eléctrico de Gran Minería.</p>	 <p>Programa de capacitación anual. Dirigido a empleados del área de ingeniería y calidad de la gerencia de Soporte al Producto.</p>	 <p>Programa de capacitación anual. Dirigido a ingenieros de servicio y CVA.</p>

**Ferreyros CAT**  
UNA EMPRESA FERREYCORP

## CAPACITACIONES: HABILIDADES BLANDAS

- ADAPTABILIDAD Y PENSAMIENTO CRÍTICO
- MARCA PERSONAL
- AUTOCONOCIMIENTO Y GESTIÓN EMOCIONAL
- MENTALIDAD DE CRECIMIENTO
- COMUNICACIÓN EFECTIVA
- NEGOCIACIÓN & MANEJO DE CONFLICTOS
- CONFIANZA Y RESULTADOS CON EXCELENCIA
- PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS
- CONSTRUCCIÓN DE EQUIPOS DE CONFIANZA
- PROGRAMA DE LIDERAZGO
- DESARROLLO DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO
- PROGRAMA MINDSET ÁGIL
- EMPODERAMIENTO Y DELEGACIÓN
- TALLER DE COACHING TEATRAL
- ENFRENTAMOS DESAFÍOS Y MANEJO DE CONVERSACIONES DIFÍCILES
- TALLER DE FEEDBACK
- INFLUENCIA Y PERSUASIÓN
- TALLER DE MENTORING
- INTELIGENCIA EMOCIONAL
- TEAM COACHING
- INTELIGENCIA SOCIAL
- LIDERAZGO PERSONAL

**Ferreyros CAT**  
UNA EMPRESA FERREYCORP

## PLANES DE ACCIÓN INDIVIDUALES



→ Por cada capacitación, los participantes completaron un plan de acción relacionado al tema abordado. Les llegó una plantilla con sus respuestas y se manejó un dashboard que consolida todas las respuestas, en las que los jefes directos podían ver los planes de su equipo.



**PLAN DE ACCIÓN**

¡GRACIAS POR COMPLETAR EL PLAN DE ACCIÓN!

#Nombre

Lo hiciste! Has completado con éxito tu plan de acción del curso/taller de: #Programa  
Te invitamos a seguir participando en nuestros programas de capacitación.  
Si necesitas más información, no dudes en contactarnos.

1. ¿CÓMO TE COMPROMETES? #plan
2. ¿CÓMO SERÁS LEÍDOR? #cumio
3. ¿CÓMO SERÁS PRODUCTIVO? #cuanto
4. ¿CÓMO SERÁS MENTOR? #meoie

Capacitación  
Dirección de Talento

### Mentoring y coaching

Ferreyros S.A., como parte de su compromiso con el desarrollo profesional de su talento humano y en línea con las estrategias de desarrollo de personas del grupo Ferreycorp, implementó durante el 2025 dos principales iniciativas orientadas al mentoring, liderazgo y acompañamiento de colaboradores: el programa de mentoring “Sesiones de Mentoría 2025” y la iniciativa de liderazgo y coaching “Líderes que Inspiran”.

El programa “Sesiones de Mentoría 2025” fue diseñado como una experiencia estructurada de acompañamiento entre mentores internos y colaboradores participantes, promoviendo espacios de aprendizaje y crecimiento profesional. La iniciativa contempló un ciclo de cuatro sesiones enfocadas en: motivación y propósito, liderazgo, gestión del tiempo y productividad, y visión a futuro. Como parte del proceso, se asignó un mentor a cada

participante, se establecieron espacios periódicos de seguimiento y se promovió la generación de objetivos y planes de desarrollo individual. Asimismo, los mentores recibieron orientación para fortalecer habilidades de liderazgo, comunicación y retroalimentación efectiva, fomentando relaciones de confianza y aprendizaje significativo entre mentor y mentee. El programa incluyó encuestas de satisfacción y mecanismos de retroalimentación para evaluar la experiencia de los participantes e identificar oportunidades de mejora continua.

Por otro lado, "Líderes que Inspiran" nació con el propósito de fortalecer una cultura de reconocimiento y liderazgo positivo dentro de la organización. Esta iniciativa brindó herramientas prácticas para reconocer el desempeño de los equipos y promover una comunicación cercana y motivadora entre líderes y colaboradores. A través de contenidos y sesiones sobre reconocimiento, feedback y liderazgo, se capacitó a los participantes en habilidades de comunicación efectiva, retroalimentación constante y gestión de equipos. Además, la iniciativa permitió preparar a los líderes antes del proceso de Evaluación de Desempeño, reforzando competencias vinculadas al feedback constructivo y al acompañamiento de los colaboradores.

Ambas iniciativas contaron con materiales de apoyo, difusión interna y espacios de seguimiento que contribuyeron al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el desarrollo compartido, el liderazgo cercano y la mejora continua. Asimismo, se realizaron encuestas de satisfacción y revisiones periódicas de los avances de los programas, con el objetivo de medir su impacto y recoger retroalimentación de los participantes para futuras ediciones.

### Mentoría y Coaching:



**¡FALTAN 2 DÍAS PARA INICIAR LA 1RA SESIÓN!  
SESIONES DE MENTORÍA 2025**

¡Que no se te pase! El 28 de abril iniciaremos con el programa de mentoring 2025 para "Voceros Internos", brindándote un espacio de **aprendizaje y conexión** con nuestros mentores.

**Haz clic aquí para ingresar al formulario**

**¿Cómo se desarrollará el programa?**  
Tendrás 4 sesiones individuales con tu mentor asignada (45 min.) que se desarrollarán de forma virtual. Previamente, tu mentor se comunicará contigo para agendar fecha y hora de cada sesión.

**¿Qué temas abordarás?**

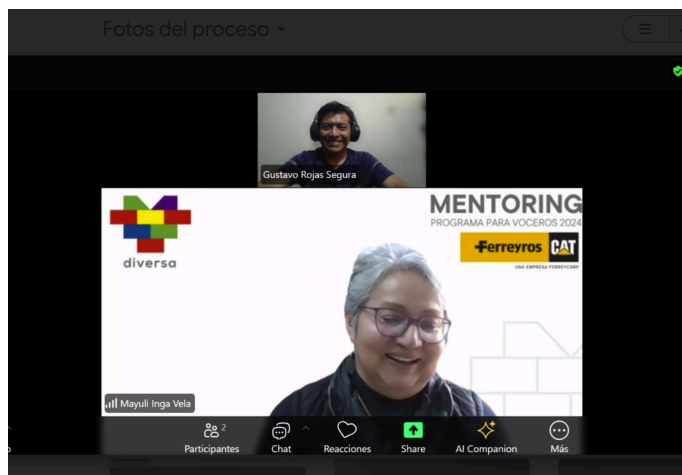
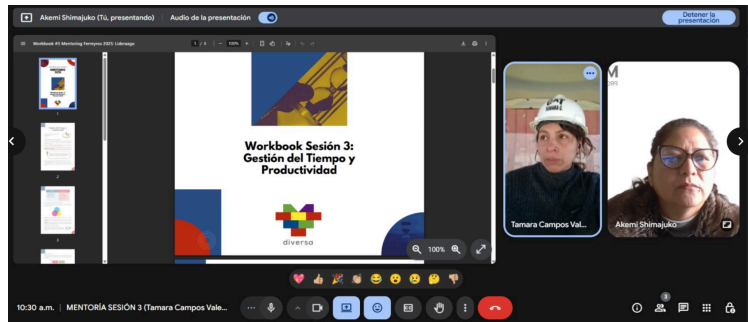
- Sesión 1: Motivación y propósito
- Sesión 2: Liderazgo
- Sesión 3: Gestión del tiempo y productividad
- Sesión 4: Cierre y visualización a futuro

**¡Aún estas a tiempo de inscribirte!**  
\*Si te inscribiste durante el año pasado, deberás hacerlo nuevamente para confirmar tu compromiso.

No pierdas la oportunidad de ser parte de esta experiencia transformadora.

**¡Te esperamos!**

**Voceros Internos** **Ferreyros CAT**



## Liderazgo y Coaching:

“Líderes Que Inspiran” nació con el propósito de promover la importancia del reconocimiento y brindar herramientas para aplicarlo de manera efectiva. Posteriormente, este espacio también permitió difundir los talleres de Feedback, con el objetivo de preparar a los líderes antes del proceso de Evaluación de Desempeño.

### La importancia de reconocer a nuestros trabajadores

El **reconocimiento** se ha convertido en una herramienta clave para mantener a los trabajadores comprometidos y satisfechos en su trabajo.

**¿Sabes Por qué?** Reconocer el valor y los aportes no solo nos ayudará a retener el talento, sino que también fomentará el sentido de pertenencia y una organizacional positiva.

**Hoy en día, ¿Compensar económicamente es suficiente?**

Los incentivos económicos pueden reducir la inclinación natural del empleado a completar una tarea y obtener satisfacción al hacerlo. En la actualidad, la compensación monetaria ya no es suficiente para motivar en las empresas, sino que se necesitan otros medios, como son el reconocimiento. Esta experiencia es un motor que conduce a que fracase o triunfe una organización.

Recuerda, se necesitan **tres requisitos** para ejecutar mejor una tarea:

- Tener los medios para hacerlo.
- Tener las habilidades y aptitudes.
- Estar motivado para hacerlo.

**¿Qué hacer desde mi rol de líder?** Como líder, eres el encargado del éxito de la organización mediante el desempeño de tus trabajadores, este factor de reconocimiento se relaciona con la motivación. Apreciar su aporte los motiva a alcanzar los objetivos establecidos y que conllevan al buen desempeño organizacional.

**¡Valora hoy, Inspira mañana!**

### ¿Cómo reconocer el esfuerzo de mi equipo de trabajo?

El reconocimiento es esencial para fomentar un ambiente positivo, motivar a los trabajadores y aumentar la productividad. Aquí te compartimos algunas formas de premiar el esfuerzo de los trabajadores.

- Reunión de equipo:** Equipo, ¡Excelente trabajo en los recuperaciones! Su dedicación y pasión por el cliente son evidentes. Sigamos colaborando en equipo para ofrecer siempre las mejores soluciones.
- Reconocimiento verbal:** Victor, gracias por tu compromiso en el trabajo, algunos trabajadores así.
- Correo:** Hola, espero se encuentren muy bien, no quería dejar pasar más días sin agradecerles por el apoyo para el proceso de reclutamiento del porcentaje alcanzado no se hubiera logrado sin su contribución.
- Retroalimentación constante:** ¡Gran labor, Alond! Tu liderazgo fue fundamental para superar el enorme desafío que representó la gestión de clientes en Argentina. Como área de recursos humanos quedamos muy agradecidos por tu visión y determinación, ¡págele en su momento!
- Plataforma Esfuerzo:** Recorramos tu esfuerzo

**¡Valora hoy, Inspira siempre!**

### Prepárate para superar los desafíos del feedback

Sabemos que brindar retroalimentación no siempre es sencillo. A veces cuesta encontrar las palabras correctas, manejar emociones o enfrentar reacciones.

Por eso, te invitamos a participar en nuestro **workshop de feedback**, donde abordaremos los principales desafíos que enfrentamos al dirigirnos a nuestro equipo.

**Fechas disponibles:**

- Jueves 07 de agosto 10:00 a 11:00 a.m.
- Lunes 11 de agosto 15:00 a 16:00 p.m.

**Regístrate en la fecha de tu preferencia aquí**

\*El aforo por fecha es limitado. En caso la fecha que registraste ya esté ocupada, se te asignará la siguiente disponible. ¡Atento a tu correo para conocer tu fecha asignada!

**Fecha límite:** Tienes hasta el martes 05 de agosto para registrarte

**¡Contamos con tu participación!**

Si tienes dudas comunícale al correo: [gestiondeldesempeno@ferreyros.com.pe](mailto:gestiondeldesempeno@ferreyros.com.pe)

**¡Valora hoy, Inspira siempre!**

## 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.



a) Flexibilidad laboral:

### Retorno Escalonado: Ferreycorp

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

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

**En qué consiste:**

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

Queremos que acompañes a tu bebé en sus primeros meses.

**BALANCE DE VIDA**

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

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

**Ferreycorp**

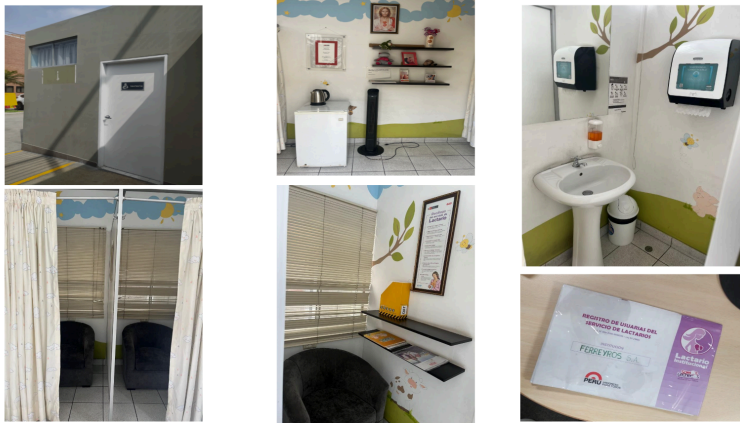
b) Seguro EPS y Oncosalud

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**

 <p><b>Podcast: Minutos de Bienestar</b></p> <p>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.</p>	 <p><b>Campañas de Salud Mental</b></p> <p>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.</p>	 <p><b>Convenios con Centros de Salud Mental</b></p> <p>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.</p>	 <p><b>Atención de Emergencias Psicológicas</b></p> <p>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.</p>
---	--	--	--

ii) Eje de Bienestar Físico

**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 enfermedades cardiovasculares crónicas.
- Reduce el estrés, la ansiedad y mejora el estado de ánimo
- Aumenta la esperanza de vida.

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

**INSCRÍBETE AQUÍ**

Ferreycorp

**CONSULTORIO nutricional**

*Tu nutrición y bienestar es lo más importante para nosotros.*

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

**INSCRÍBETE AQUÍ**

Ferreycorp

**Consulta Oftalmológica**

**TU SALUD ES LO MÁS IMPORTANTE**

El cuidado de tus ojos es esencial para mantener un estilo de vida saludable. Nuestra consulta oftalmológica te ofrece un diagnóstico preciso y un tratamiento personalizado para mantener tus ojos sanos y cómodos.

**BENEFICIOS**

- Diagnóstico preciso de enfermedades oculares.
- Tratamiento personalizado para cada caso.
- Atención personalizada y cercana.

**INSCRÍBETE AQUÍ**

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 la salud física y mental.

**BENEFICIOS**

- Cuerpo flexible y libre de dolor.
- Mente más tranquila y sistema inmunológico fortalecido.
- Más energía y vitalidad.
- Mejora la circulación y el sistema circulatorio.

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

**INSCRÍBETE AQUÍ**

Ferreycorp

**¡HOY! Feria de beneficios Rimac**

**TU SALUD ES LO MÁS IMPORTANTE**

La salud es la vida misma que forma y sostiene cualquier actividad. En esta feria de la actividad física de Rimac, en nuestro más reciente evento de bienestar físico.

**FERIA DE BENEFICIOS RIMAC**

- Defensa de Programas de Salud:** Participa en actividades de salud y bienestar que te ayudarán a mantener un estilo de vida saludable.
- Atención Personalizada:** Consulta con nuestros expertos en salud y bienestar para recibir asesoramiento personalizado.
- Atención de Atención a la Salud:** Participa en actividades de salud y bienestar que te ayudarán a mantener un estilo de vida saludable.

**¡TE ESPERAMOS!**

Ferreycorp

iii) Eje de Bienestar Social

**#ContigoAprendí a ser una mamá única**

**#ContigoAprendí** a cuidar todos los pequeños momentos.

**#ContigoAprendí** a amar incondicionalmente.

**#ContigoAprendí** a superar cualquier desafío.

**#ContigoAprendí** que mi cercanía es clave.

Ferreycorp

**#CONTIGOAPRENDÍ a ser un papá único**

**Ven a recoger tu regalo por el día del padre**

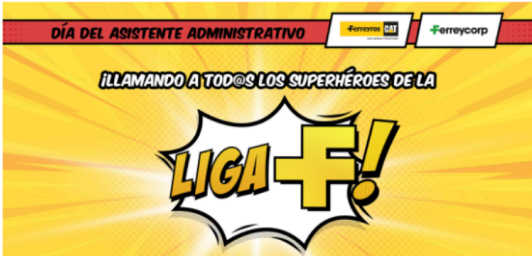
**#ContigoAprendí** la importancia de la familia.

**#ContigoAprendí** a ser un héroe.

Ferreycorp

Día del Asistente

Vive la Experiencia Ferreyros



**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 gorra. 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**.
- Contaríamos con ambulancia, a fin de atender cualquier emergencia.
- Se recomienda **no llevar autos**, ya que no contamos con parqueos.

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

**Depto Plaza Campo de Marte**  
 Pl. Nuncio S/N Jesús María  
 Cdra. 3 de Salaverry

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

Ferreycorp Ferreyros CAT UNIDAD OPERATIVA Ferreyros SOLTRAK FORBIS FARGO VIXORA



Descuentos corporativos

# Dimensión Modelo de Negocio & Innovación

## Cadena de Suministros responsables

### Evaluación e identificación de riesgos ASG en proveedores

Proveedores de Ferreyros que participaron en un proceso de evaluación:

EVALUADOS TOTAL	HABILITADOS	% HABILITADOS	HABILITADOS CON SUBSANACIÓN	% SUBSANADOS H.	INHABILITADOS	% INHABILITADOS	INHABILITADOS CON SUBSANACIÓN	% SUBSANADOS I.	
TOTAL	1653	457	28%	897	54%	211	13%	88	5%
2023	761	178	23%	452	59%	89	12%	42	6%
2024	535	155	29%	273	51%	79	15%	28	5%
2025	357	124	35%	172	48%	43	12%	18	5%

- Se cuenta con un total de 1653 proveedores evaluados entre las empresas de Ferreyros Compras, Ferreyros Áreas y Ferreyros Transportes.
- Se consideró la fecha de invitación de cada proveedor de los años 2023, 2024 y 2025, con corte de diciembre en cada año.
- La columna de “% HABILITADOS” indica el porcentaje de proveedores que lograron obtener su certificado sin la necesidad de subsanación.
- La columna de “% SUBSANADOS H.” indica el porcentaje de proveedores que lograron obtener su certificado luego de subsanar su documentación solicitada tras quedar inhabilitados en su primera evaluación.
- La columna de “% INHABILITADOS” indica el porcentaje de proveedores que no lograron obtener su certificado y no solicitaron acceso al sistema para poder realizar su respectiva subsanación.
- La columna de “% SUBSANADOS I.” indica el porcentaje de proveedores que a pesar de subsanar sus documentos no lograron obtener su certificado.

## Dimensión ambiental

### Gestión Ambiental

#### Denuncias ambientales

- Ver el reporte de sostenibilidad corporativo.

### Verificación y Aseguramiento

Año	Indicador	tipo de documento	link
2023 - 2025	Huella de Carbono	Declaración de Verificación de la Huella de Carbono	<a href="https://fcsaprferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprferreycorp01/2026/05/2023-2024-Ferreyros_Declaraciones-de-verificacion-de-emisiones-GEL.pdf">https://fcsaprferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprferreycorp01/2026/05/2023-2024-Ferreyros_Declaraciones-de-verificacion-de-emisiones-GEL.pdf</a>
		Certificados de compensación de la Huella de Carbono	<a href="https://fcsaprferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprferreycorp01/2026/05/2023-2025-Ferreyros_Certificados-de-Compensacion-de-la-Huella-de-Carbono.pdf">https://fcsaprferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprferreycorp01/2026/05/2023-2025-Ferreyros_Certificados-de-Compensacion-de-la-Huella-de-Carbono.pdf</a>
	HC, Agua, energía y residuos	Declaración de Aseguramiento del Reporte de Sostenibilidad	<a href="https://fcsaprferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprferreycorp01/2026/05/2023-2025-Declaraciones-de-aseguramiento-del-Reporte-de-Sostenibilidad.pdf">https://fcsaprferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprferreycorp01/2026/05/2023-2025-Declaraciones-de-aseguramiento-del-Reporte-de-Sostenibilidad.pdf</a>

### Ecoeficiencia

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

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

Medición y verificación de la huella de carbono (Alcance 1, 2 y 3)

**GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4 GRI, 305-5 (2016)**

	GHG protocol	ISO 14064-1	unidad	2023	2024	2025
Huella de Carbono	Alcance 1	categoría 1	TCO2 e	3,451.16	3,421.81	3,322.17
	Alcance 2	categoría 2 (Location)	TCO2 e	2,294.00	1,931.59	2,292.74

	categoria 2 (Market)	TCO2 e	307.9	241.81	0
Alcance 3	categoria 3	TCO2 e	25,191.09	27,534.72	24,214.64
	categoria 4	TCO2 e	248.06	31.09	54.64
	categoria 5	TCO2 e		17,888.34	23,995.26
	Total c3+c4+c5	TCO2 e	25,439.15	45,454.15	48,264.54
TOTAL Alcances 1 2 y 3	Location	TCO2 e	31,184.31	50,807.55	53,879.45
TOTAL Alcances 1 2 y 3	Market	TCO2 e	29,198.21	49,117.77	51,586.71
meta anual	Categoría 1 y 2	TCO2 e		5,601.26	5,457.36
	Categoría 1	TCO2 e		3,357.83	3,264.52
	Categoría 2	TCO2 e		2,243.43	2,192.85
meta 2030	Categoría 1 y 2	TCO2 e		4,737.87	4,737.87
	Categoría 1	TCO2 e		2,797.93	2,797.93
	Categoría 2	TCO2 e		1,939.94	1,939.94

**Notas:**

\* Los gases incluidos para el cálculo de emisiones GEI son CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O y HFC; en nuestros procesos no se tienen emisiones de PFC, SF<sub>6</sub> ni NF<sub>3</sub>.

\*\* Las emisiones mostradas en las tablas correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025 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.

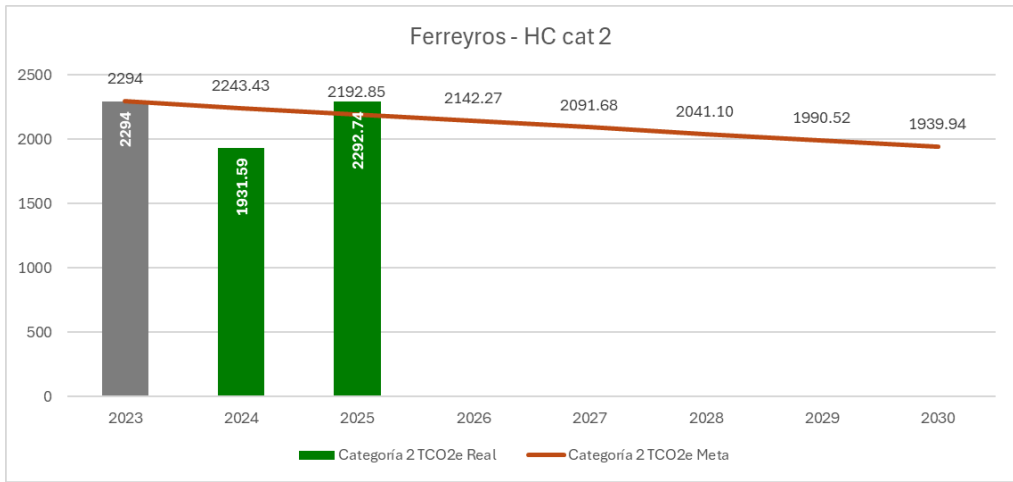
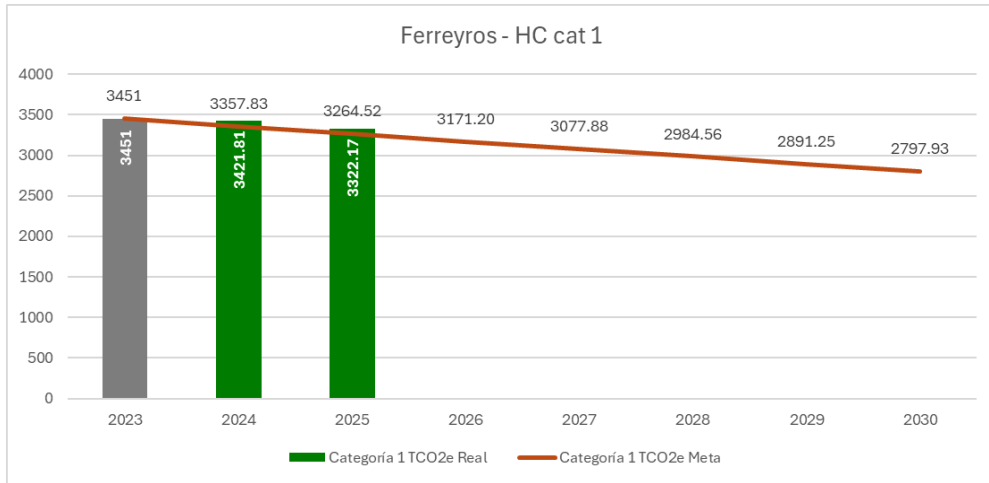
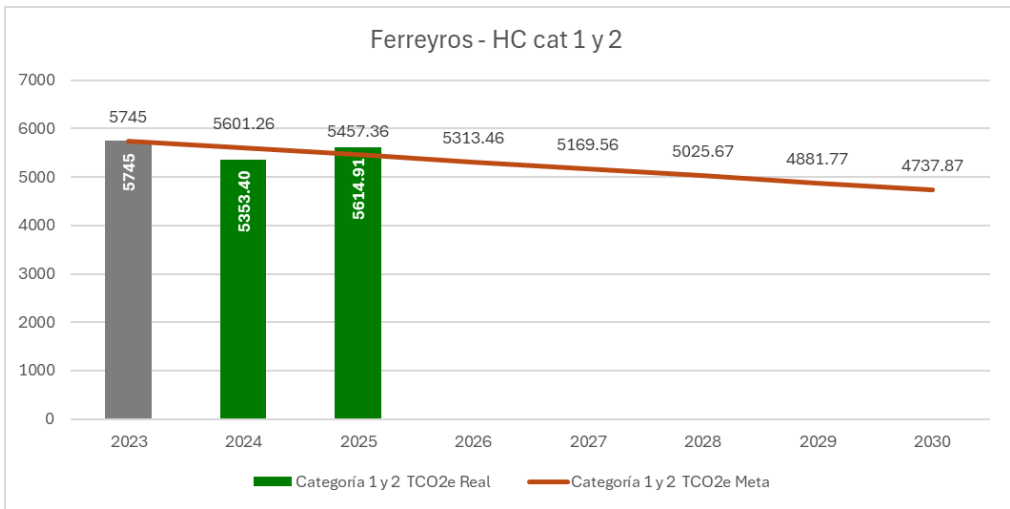
\*\*\* Desde 2022, se miden las categorías 3 y 4 que comprende la huella indirecta (a través de terceros) por transporte de residuos, transporte de personal en buses contratados por la empresa y transporte aéreo de personal pagado por la empresa, además de la electricidad utilizada en el trabajo remoto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

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

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

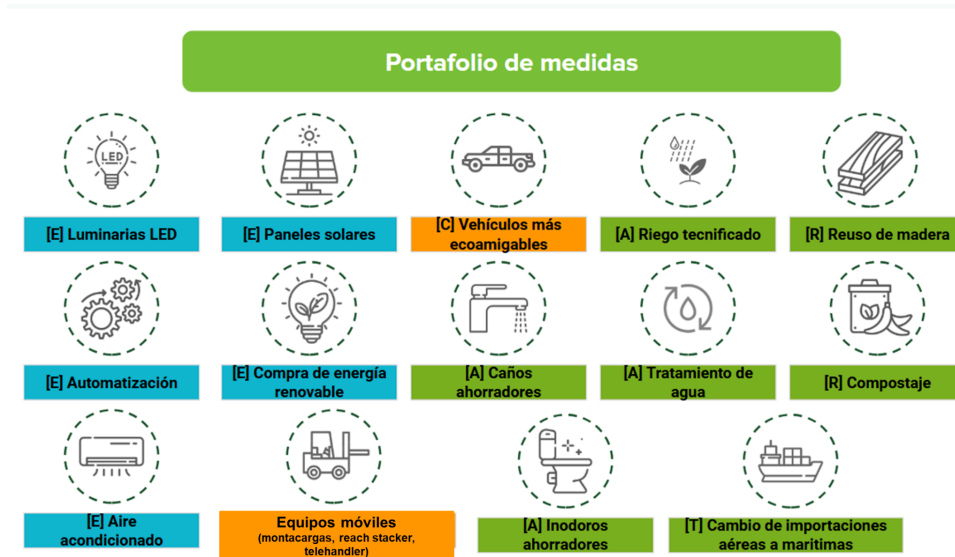
- Huella de carbono emitida y metas de reducción

Se cuenta con una meta corporativa de reducir en un 15% la huella de carbono de las categorías 1 y 2 al año 2030, con respecto a las emisiones del año 2023 de acuerdo a lo aprobado en el plan de descarbonización. Para contribuir al cumplimiento de esta meta, Ferreyros se ha establecido una meta de reducción del 17.53% en sus emisiones de las categorías 1 y 2 al 2030.



### Plan de descarbonización

- 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

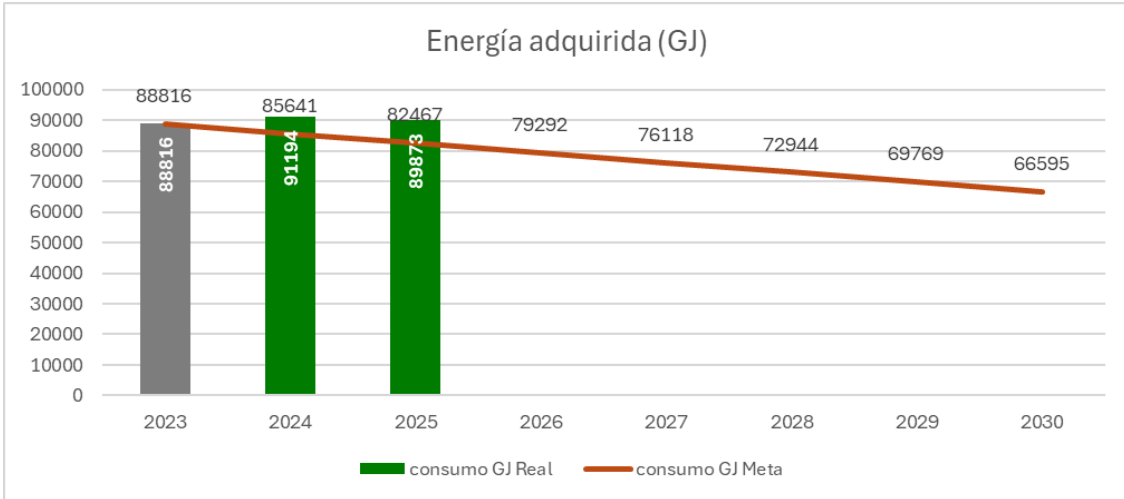
GRI 302-1 (2016)

Unidad	Tipo de energía	Tipo de Fuente	unida d	2023	2024	2025
energía MWh	renovable	fracción SEIN renovable Perú	MWh	777.6	857.6	0.0
		Solar fotovoltaica generada	MWh	313.2	279.2	474.1
		Renovable adquirida	MWh	9294.4	9894.3	11656.1
		SUB TOTAL RENOVABLE	MWh	10385.2	11031.1	12130.2
	no renovable	% SEIN NO renovable Perú	MWh	663.2	558.3	0
		Sist. eléctricos aislados	MWh	0	0	0
		Diésel	MWh	12453.2	11967.1	11433.4
		GLP	MWh	1250.8	1660.3	1712.5

		Gasolina	MWh	231.7	266.9	162.7	
		GNV	MWh	0	0	0	
		SUBTOTAL NO RENOVABLE	MWh	14599	14452.6	13308.6	
	<b>TOTAL</b>	<b>energía total</b>	<b>MWh</b>	<b>24984.2</b>	<b>25483.7</b>	<b>25438.8</b>	
metas MWh	meta anual	energía adquirida	MWh		23789.23	22,907.50	
	meta 2030	energía adquirida	MWh		18498.56	18498.56	
energía GJ	renovable	fracción SEIN renovable Perú	GJ	2799.5	3087.4	0	
		Solar fotovoltaica generada	GJ	1127.4	1005	1706.8	
		Renovable adquirida	GJ	33459.8	35619.6	41961.9	
		SUB TOTAL RENOVABLE	GJ	37386.7	39712	43668.7	
	no renovable	% SEIN NO renovable Perú	GJ	2387.7	2009.8	0	
		Sist. eléctricos aislados	GJ	0	0	0	
		Diésel	GJ	44831.5	43081.7	41160.0	
		GLP	GJ	4503	5977	6165.0	
		Gasolina	GJ	834.3	961	585.8	
		GNV	GJ	0	0	0	
		SUBTOTAL NO RENOVABLE	GJ	52556.4	52029.5	47910.8	
		<b>TOTAL</b>	<b>energía total</b>	<b>GJ</b>	<b>89943.1</b>	<b>91741.5</b>	<b>91579.5</b>
	metas GJ	meta anual	energía adquirida	GJ		85641.30	82467
		meta 2030	energía adquirida	GJ		66594.88	66594.88

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

Se cuenta con una meta de reducción corporativa al 2030 de reducir el consumo de energía adquirida (GJ) en 15% respecto al año base 2023. Para contribuir al cumplimiento de esta meta, Ferreyros se ha establecido una meta de reducción del 25% en sus emisiones de las categorías 1 y 2 al 2030 y una reducción anual del 3.57%.



### Generación de residuos sólidos

GRI 306-2, 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5 (2020)

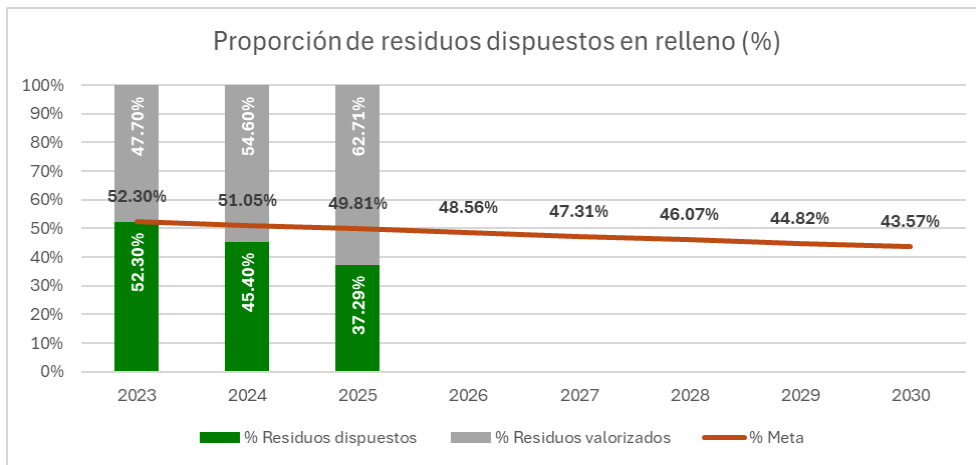
		Tipo de Fuente	unidad	2023	2024	2025
<b>Residuos</b>	Residuos Toneladas	reciclados	T	1090.7	1421.4	1722.9
		reusados	T	0	0	0
		TOTAL Reciclado	T	1090.7	1421.4	1722.9
		en relleno sanitario/seguridad	T	1194	1383.6	1024.6
		en vertederos	T	0	0	0
		incinerados	T	0	0	0
		TOTAL Dispuesto	T	1194	1383.6	1024.6
	residuos total	T	2284.7	2805	2747.5	
meta anual	Proporción de RR dispuestos	%		51.05%	49.81%	

		Residuos dispuestos*	T		1432	1368.5
		Proporción de RR reciclados / valorizados	%		48.95%	50.19%
		Residuos reciclados*	T		1373	1379
	meta 2030	Proporción de RR dispuestos	%		43.57%	43.57%
		madera reparada	T		241.32	580.05

\*La meta anual correspondiente a la cantidad de residuos dispuestos y reciclados ha sido calculada en base a la meta 2030 aprobada por el directorio.

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

Se cuenta con una meta de reducción corporativa al 2030 de reducir la proporción de residuos enviados a relleno (%) a 45% respecto al año base 2023. Para contribuir al cumplimiento de esta meta, Ferreyros se ha establecido una meta del 43.57%.



**Consumo de agua**

GRI 303-3 a, GRI 303-3 b, 303-5 a (2018)

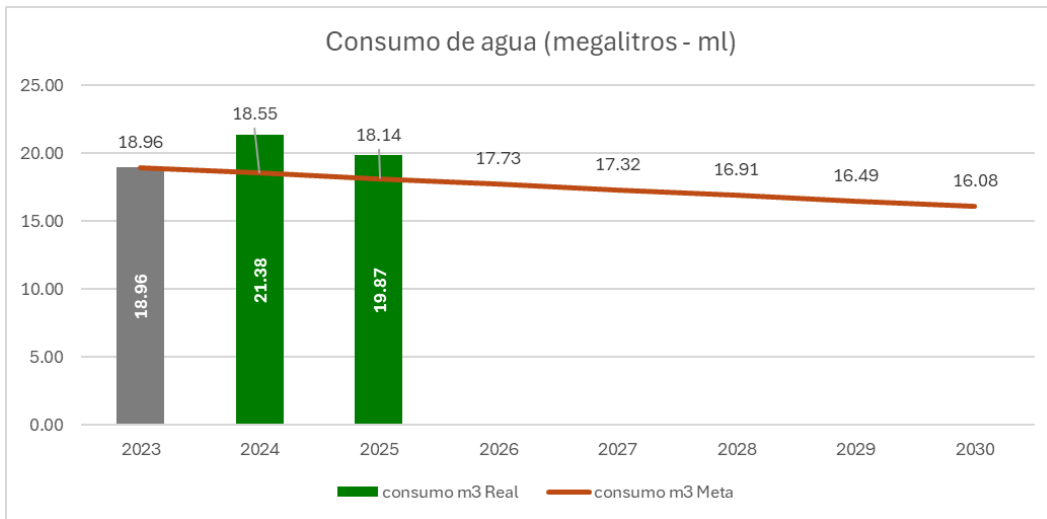
Zona	Fuente	Tipo de Fuente	unidad	2023	2024	2025
agua en zonas con estrés hídrico	agua de terceros	red pública	MI	12.53	13.55	12.60
		camión cisterna	MI	2.98	4.44	3.89
		embotellada	MI	0.01	0.02	0

	agua extraída	subterránea	MI	1.89	1.66	1.96
		superficial	MI	0	0	0
	TOTAL	agua total	MI	17.41	19.67	18.45
agua en zonas sin estrés hídrico	agua de terceros	red pública	MI	0.76	0.80	0.59
		camión cisterna	MI	0	0	0
		embotellada	MI	0	0	0
	agua extraída	subterránea	MI	0.8	0.91	0.83
		superficial	MI	0	0	0
	TOTAL	agua total	MI	1.56	1.71	1.42
TOTAL agua consumida	agua de terceros	red pública	MI	13.29	14.35	13.18
		camión cisterna	MI	2.98	4.44	3.89
		embotellada	MI	0.01	0.02	0
	agua extraída	subterránea	MI	2.68	2.57	2.79
		superficial	MI	0	0	0
	TOTAL	agua total	MI	18.96	21.38	19.87
metas	meta anual	consumo de agua	MI		18.55	18.14
	meta 2030	consumo de agua	MI		16.08	16.08

Según el Reglamento Nacional de Edificaciones se considera que los efluentes son el 80% del total del agua que ingresa a las operaciones, por lo que los datos expresados en esta tabla de consumo de agua corresponden al 20% del total del agua extraída.

- **Consumo de agua y metas de reducción**

Se cuenta con una meta de reducción corporativa al 2030 de reducir el consumo de agua (m<sup>3</sup>) en 15% respecto al año base 2023 de acuerdo a lo aprobado en el plan de descarbonización. Para contribuir al cumplimiento de esta meta, Ferreyros se ha establecido una meta de reducción del 15.19% al 2030.



Este objetivo es referido al agua consumida neta, que es igual a (extracción - descarga) y se ha hecho esta variación respecto a años anteriores alineándonos al estándar GRI 303-5 (2018).

### Estrategia de clima

- Ver [Reporte de Implementación de las recomendaciones del TCFD](#)
- Ver [Estrategia Ambiental y Climática](#)

### Biodiversidad

- Ver [Política Ambiental Corporativa](#)