

POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS			 FCO-GCAC-CUU-POL-002	
TÍTULO			CÓDIGO	
DERECHOS HUMANOS - EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			13/07/2021	31/12/2030
CATEGORÍA - OBJETO DEL DOCUMENTO			VIGENTE DESDE	HASTA
CORPORATIVO	POLÍTICA	GERENCIA CORPORATIVA DE FINANZAS Y LA GERENCIA CORPORATIVA DE ASUNTOS CORPORATIVOS - SUBGERENCIA DE CUMPLIMIENTO	02	8
ÁMBITO	TIPO	EMISOR: GER / AREA	VERSIÓN	PÁGINAS
NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD*				

POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS

EMITIDO POR:

GERENCIA CORPORATIVA DE FINANZAS Y LA GERENCIA CORPORATIVA DE ASUNTOS CORPORATIVOS - FERREYCORP S.A.A.

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

Elaborado Por:	Revisado Por:	Aprobado por:
Maria Del Carmen Blume Subgerente de Cumplimiento Barbara Pita Dueñas Gerente de Relaciones Laborales y SSMA	Patricia Gastelumendi Lukis Gerente Corporativo de Finanzas	Mariela García de Fabbri Gerente General De Ferreycorp

1. Objetivo

La presente política tiene como objeto establecer los lineamientos que debe seguir Ferreycorp S.A.A. y sus subsidiarias (en adelante “la Corporación”) para garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos. La finalidad es identificar, prevenir, mitigar y supervisar de manera transparente los riesgos reales o potenciales sobre los derechos humanos en todas sus operaciones, proyectos, relaciones laborales, cadena de suministro y relaciones con las comunidades y demás grupos de interés.

2. Alcance

Esta política establece los compromisos en cuanto al respeto y la protección de los derechos humanos de las personas vinculadas a sus grupos de interés, y es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, gerentes y directores de la Corporación.

La Corporación extiende el cumplimiento de los principios de esta política a su cadena de valor, incluyendo proveedores, contratistas, clientes, socios comerciales, y demás terceros vinculados, de acuerdo con la naturaleza de la relación y el nivel de riesgo identificado.

El estándar de cumplimiento establecido por esta política será considerado para efectos corporativos como la exigencia regulatoria mínima para todas las empresas subsidiarias de la Corporación y como normativa corporativa, salvo que las leyes de los países distintos al Perú donde operan sus subsidiarias lo regulen en forma más exigente, en cuyo caso deberán cumplirse las regulaciones del país.

3. Declaración de respeto de los derechos humanos

La Corporación considera que la dignidad humana es un pilar de su cultura corporativa. Por ello, declara su compromiso con el respeto y el cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales sobre derechos humanos aplicables en todas las jurisdicciones donde opera.

La Política se interpreta y aplica de conformidad con la Constitución Política del Perú, la legislación peruana vigente y los tratados internacionales ratificados por el Perú. Asimismo, toma como referencia los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y otros estándares internacionales aplicables a las actividades de la Empresa.

En ese sentido, la Corporación reconoce, respeta y garantiza explícitamente los derechos humanos fundamentales de todas las personas con las que interactúa en el desarrollo de sus operaciones y actividades. Su marco normativo principal se fundamenta en las mejores prácticas, en estricta concordancia con los siguientes estándares:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (signatarios desde 2004).
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU).
- Convenios Fundamentales de la OIT, con especial énfasis en: Libertad Sindical (C087 y C098), Erradicación del Trabajo Forzoso e Infantil (C029,

C105, C138, C182), Igualdad de Remuneración y No Discriminación (C100 y C111), Seguridad y Salud (C155) y Eliminación de la Violencia y el Acoso (C190).

- Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU.
- El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA 2021-2025) del Perú, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 009-2021-JUS.
- Igualdad y No discriminación: Ley N° 28983 (Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres), Ley N° 30709 (Prohibición de discriminación remunerativa) y Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad).
- Clima Laboral e Integridad: Ley N° 27942 (Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual).
- Seguridad y Salud: Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Protección de Datos: Ley N° 29733 (Ley de Protección de Datos Personales).
- Entorno Comunitario y Ambiental: Ley N° 28611 (Ley General del Ambiente) y Ley N° 29785 (Ley del Derecho a la Consulta Previa a los Pueblos Indígenas u Originarios).

En virtud de ello, la Corporación garantiza principalmente los siguientes derechos fundamentales: el derecho a la vida, la integridad y la seguridad personal; la igualdad de oportunidades y la no discriminación por raza o etnia, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, discapacidad, creencias, religión, nacionalidad u origen geográfico, nivel de educación, cultura, opinión, afiliación política o sindical, condición socioeconómica y otros; la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; el derecho a un entorno de trabajo seguro, digno y saludable; el derecho a una remuneración justa; y la erradicación absoluta del trabajo forzoso y el trabajo infantil, entre otros.

Su compromiso indeclinable es acatar estas disposiciones como estándar mínimo de actuación, para integrarlas transversalmente en su gobernanza y procesos de debida diligencia para prevenir, mitigar y remediar cualquier impacto negativo en sus operaciones y cadena de valor.

Asimismo, la Corporación reconoce que existen grupos de interés o poblaciones que pueden encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad frente a potenciales impactos en materia de derechos humanos. Por ello, la Corporación presta especial atención, respeta y garantiza la protección de los derechos de nuestros colaboradores y personal de terceros, mujeres, niños y niñas (con tolerancia cero al trabajo infantil), personas con discapacidad, comunidad LGTBQ+, adultos mayores, pueblos indígenas y afrodescendientes, trabajadores migrantes, comunidades locales y defensores de derechos humanos. Nuestros procesos de debida diligencia y evaluación de riesgos priorizan la identificación, prevención y mitigación de cualquier impacto adverso que pudiera afectar específicamente a estos grupos.

4. Compromisos corporativos en derechos humanos

Para dar cumplimiento a su declaración, la Corporación asume compromisos explícitos bajo las siguientes dimensiones:

A. Entorno laboral decente, atracción del talento y derechos laborales

- Condiciones laborales, remuneración digna y bienestar: Garantiza jornadas de trabajo que respeten los límites legales, descansos adecuados, vacaciones pagadas y el acceso a un salario de bienestar que asegure condiciones dignas para el colaborador y otros derechos laborales conforme a la regulación vigente en cada país.
- Atracción del talento, capacitación y línea de carrera: Basa su estrategia de empleo en la meritocracia, la igualdad de oportunidades y la atracción del mejor talento sin sesgos inconscientes. Se compromete a brindar oportunidades continuas de capacitación, desarrollo técnico y crecimiento profesional, maximizando el potencial humano de sus trabajadores en un ambiente seguro y motivador.
- Eradicación de la esclavitud moderna y trabajo infantil: Mantiene tolerancia cero frente a toda forma de explotación humana, incluyendo el trabajo forzado, obligatorio, trata de personas o tráfico de seres humanos. Prohíbe de manera absoluta el trabajo infantil en la Corporación y exige el mismo estándar a proveedores y contratistas, reservando la contratación exclusivamente para mayores de 18 años o lo que la legislación del país considere como edad mínima.
- Libertad de asociación, sindicalización y huelga: La Corporación respeta la libertad sindical, es decir el derecho de sus colaboradores a formar sindicatos o federaciones de su elección, a afiliarse o desafiliarse libremente a ellos, y a ejercer el derecho de huelga asegurando un entorno libre de represalias o conductas antisindicales.
- Negociación colectiva: Promueve prácticas laborales justas y transparentes orientadas al diálogo de buena fe con las organizaciones representativas para definir los términos y condiciones de trabajo.

B. Diversidad, inclusión, equidad y respeto a la integridad

- Prohibición de la discriminación: La Corporación promoverá un ambiente de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, el trato digno y la no discriminación. No se admitirá discriminación por motivos de raza o etnia, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, discapacidad, creencias, religión, nacionalidad u origen geográfico, nivel de educación, cultura, opinión, afiliación política o sindical, condición socioeconómica o cualquier otra condición protegida por la ley.
- Equidad salarial de género: Se compromete a garantizar una remuneración equitativa, independientemente del género y totalmente transparente por la realización de un trabajo de igual valor, proscribiendo brechas salariales injustificadas.
- Ambiente libre de acoso, violencia y hostigamiento: Rechaza tajantemente toda forma de violencia, maltrato verbal, psicológico o físico, abuso de autoridad o acoso laboral.
- Prevención del hostigamiento sexual laboral: Cuenta con políticas, comités de intervención específicos, paritarios e independientes, y procedimientos rigurosos de investigación y sanción para erradicar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo, protegiendo en todo momento la integridad y la dignidad de las víctimas.

C. Seguridad y Salud en el trabajo:

- Condiciones de trabajo seguras y saludables: Reconoce la seguridad y salud en el trabajo como un derecho humano fundamental. Por ello, se compromete a proporcionar y garantizar un entorno laboral seguro, digno y saludable, identifica y gestiona los riesgos laborales, consultará a los

trabajadores y promoverá su participación en la prevención de accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo, respaldado por políticas corporativas y normas relacionadas

- Prevención de riesgos laborales: Promueve una cultura de prevención, mejora continua y "cero accidentes", velando en todo momento por el estricto cumplimiento de la normativa legal aplicable. Prevenimos de manera proactiva los accidentes y enfermedades ocupacionales mediante la identificación, evaluación y control continuo de los riesgos inherentes a su operación contando con comités de salud y seguridad, paritarios e independientes.

D. Gestión responsable de la cadena de suministro y clientes

- Homologación y gestión de proveedores responsables: Revisa y evalúa periódicamente a sus contratistas y proveedores, velando porque sus prácticas operativas respeten los derechos humanos, la normativa sociolaboral, la seguridad y salud ocupacional, y la protección del medio ambiente. Busca desarrollar a los proveedores impulsando el desarrollo económico en sus zonas de influencia. Para ello, incorpora requisitos contractuales de cumplimiento ético y de derechos humanos, evaluaciones de riesgo, declaraciones, auditorías, capacitaciones y planes de mejora para proveedores y contratistas, de manera proporcional al riesgo y a la capacidad de influencia de la Empresa.
- Derechos del cliente, calidad y transparencia: Orienta su gestión hacia la satisfacción integral de sus clientes garantizando productos y servicios con los más altos estándares de calidad y seguridad. Asegura una comunicación transparente, comercialización ética, canales de atención eficientes para el procesamiento de reclamos y el respeto irrestricto de los derechos del consumidor.
- Privacidad de datos y tecnologías emergentes: Salvaguarda la confidencialidad, privacidad y seguridad de la información personal de sus colaboradores, clientes y proveedores. La adopción de tecnologías de vanguardia, automatización e inteligencia artificial se guía bajo estrictos criterios éticos, de ciberseguridad y no discriminación algorítmica.

E. Medio ambiente sostenible y ecoeficiencia

- La corporación reconoce que el acceso a un planeta sano, limpio y sostenible, así como al agua potable y al saneamiento, son derechos humanos fundamentales e inalienables. La corporación se compromete a cumplir con la normativa ambiental, reducir su huella de carbono mediante operaciones ecoeficientes y optimizar el uso de recursos, materiales y energía.

Asimismo, impulsa la preservación de la biodiversidad, fomenta la economía circular mediante la reutilización y reciclaje de activos industriales, y optimiza la gestión del agua bajo un enfoque integral que garantiza no afectar la disponibilidad cualitativa ni cuantitativa de las fuentes hídricas para las comunidades locales. Finalmente, busca reducir el impacto ambiental negativo a lo largo de toda su cadena de valor —incluyendo procesos de distribución y logística—, motivando a clientes y proveedores a generar sinergias para reducir la huella ambiental compartida.

5. Debida diligencia en derechos humanos

En virtud de los más altos estándares, la Corporación cuenta con un proceso de debida diligencia de derechos humanos basado en la gestión de riesgos y un modelo de prevención, que se lleva a cabo de la siguiente manera:

- **Mapeo y evaluación de riesgos:** Identificación y actualización periódica de la “Matriz Corporativa de Riesgos en DD.HH” con enfoque en el ciclo de vida del negocio. Esta matriz se actualiza de manera obligatoria cada dos (02) años, o de forma inmediata ante nuevos proyectos de inversión de gran envergadura, fusiones o adquisiciones.
- **Integración, mitigación preventiva y remediación:** La Corporación aplica controles operacionales y planes de acción específicos para detener, prevenir, mitigar o corregir impactos potenciales. En caso la Corporación haya provocado o contribuido a un impacto negativo, se compromete a participar activamente en su remediación legítima y justa.
- **Monitoreo, seguimiento y reporte transparente:** La Corporación monitorea la eficacia de las medidas adoptadas mediante una evaluación cada dos (02) años, de la idoneidad de los controles establecidos y rendición de cuentas en forma pública mediante indicadores de desempeño auditables, reflejados con total transparencia en sus reportes de sostenibilidad integrados (Reporte de Sostenibilidad, Memoria Anual, GRI, Dow Jones Sustainability Index, entre otros).
- **Difusión y capacitación:** La presente política estará disponible en la intranet y en el sitio web de la Corporación, a fin de que todos los grupos de interés con los que se relaciona tengan conocimiento de los compromisos que asume en materia de derechos humanos. La Corporación realiza acciones para sensibilizar a sus colaboradores y proveedores para promover el respeto a los derechos humanos, según considere pertinente.

6. Canal de Denuncias

La Corporación dispone de un Canal de Denuncias accesible y confidencial para recibir consultas y denuncias relacionadas con posibles vulneraciones de derechos humanos. El Canal permite la presentación anónima de comunicaciones.

En ese sentido, de presentarse acciones u omisiones que resulten contrarias o pongan en riesgo los derechos humanos señalados en la presente política, los colaboradores, proveedores, clientes o terceros relacionados con la Corporación podrán realizar sus denuncias haciendo uso del Canal de Denuncias a través de los siguientes accesos:

- Sitio web de Ferreycorp: Link “[Canal de Denuncias](#)”
- Correo electrónico: canaldedenuncias@ferreycorp.com.pe
- Teléfono: +511 626-4110 o al +51 981-970-638
- Buzón físico: Jr. Cristóbal de Peralta Norte 820, Santiago de Surco, Lima.
- Entrevista personal con el Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo.

Estas denuncias seguirán el mismo curso de revisión e investigación que estipula la norma GEN-GCAC-PRC-010 (Procedimiento corporativo para el tratamiento de consultas y la gestión de denuncias del Sistema de Cumplimiento Corporativo) o el que haga sus veces garantizando la total confidencialidad, no represalias y debido proceso:

- Las comunicaciones serán registradas, evaluadas y atendidas dentro de plazos razonables.
- Las investigaciones se realizan con imparcialidad, confidencialidad y respeto del debido proceso.
- La Corporación adoptará medidas correctivas y preventivas cuando se confirme una vulneración o exista un riesgo relevante.
- No se tolerará represalias contra denunciantes, testigos, representantes de trabajadores o personas que colaboran de buena fe en una investigación.

7. Cumplimiento de la Política

El cumplimiento estricto de esta política es obligatorio para todos los colaboradores, gerentes, ejecutivos y directores de la Corporación. En el caso de colaboradores, la infracción a esta política dará origen a la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan (amonestación, suspensión o despido) de acuerdo con la gravedad de la falta cometida según se estipula en el Reglamento Interno de Trabajo.

En el caso de proveedores, contratistas y socios de negocio, cualquier transgresión o incumplimiento comprobado de la presente política se considerará un incumplimiento grave de sus obligaciones. Ello facultará a la Corporación a aplicar la resolución inmediata del vínculo contractual según lo acordado, de manera unilateral y sin que se genere penalidad, indemnización ni responsabilidad alguna para Ferreycorp, reservándose el derecho de iniciar las acciones legales correspondientes.

La responsabilidad sobre la supervisión y consultas de esta política recae en las áreas relacionadas con cada grupo de interés con el que se relacionan:

- Colaboradores: Gerencia Corporativa de Recursos Humanos y/o el Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo.
- Proveedores: Gerencia Corporativa de Finanzas y/o el Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo.
- Clientes: Gerencias Comerciales y/o de Marketing y/o el Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo.

8. Marco normativo interno y documentos relacionados

Esta Política es la guía principal en Derechos Humanos de la Corporación. Para llevar estos compromisos a la práctica en el día a día, se complementa con las siguientes normas internas:

- Código de Ética Corporativo.
- Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Norma General Reglamento Interno de Trabajo de Ferreycorp y sus subsidiarias.
- Norma Corporativa de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Norma Corporativa de Relaciones y Derechos Laborales, y de Soporte Legal.
- Política Corporativa Salarial.
- Norma Corporativa para la Gestión de la Intermediación y Tercerización Laboral.
- Norma Corporativa de Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción.
- Plan Anual de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

- Procedimiento Corporativo para la Identificación y Evaluación de Requisitos Legales y Otros Requisitos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- Norma Corporativa Reglamento Interno de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- Política Corporativa Integrada de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- Políticas de Prevención de Riesgos en SSMA: Suspensión de Trabajos Inseguros, Fatiga y Somnolencia, Alcohol y Drogas.
- Procedimiento Corporativo para la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles.
- Código de Conducta de Proveedores.
- Manual de Procedimiento de Compras No Comerciales.
- Norma Corporativa para la Gestión de Contratistas y Terceros.
- Norma Corporativa Desarrollo de Proveedores No Comerciales.
- Programa de Soporte ESG para proveedores.
- Código de Conducta para el Tratamiento de Datos Personales de Ferreycorp S.A.A. y sus empresas subsidiarias.
- Norma Corporativa para la Gestión de la Experiencia del Cliente.
- Política Corporativa de Medio Ambiente.
- Norma Corporativa de Sostenibilidad.
- Norma para el Proceso de Nuevos Negocios.
- Manual de Gestión Corporativa de Riesgos.
- Política Corporativa de Gestión de Riesgos.

Control de cambios y versiones

VERSIÓN	FECHA	REGISTRADO POR:	CAMBIO
# 2	04/08/2026	Maria del Carmen Blume	Actualización de la declaración y los compromisos asumidos.

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

ROL	NOMBRE	PUESTO	FECHA
Elaborador	Maria del Carmen Blume Cilloniz	Subgerente de Cumplimiento	Aprobado - 17/09/2026 15:13
Revisor	Patricia Gastelumendi Lukis	Gerente Corporativo de Finanzas	Aprobado - 17/09/2026 15:43
Aprobador	Mariela Garcia De Fabbri	Gerente General	Aprobado - 17/09/2026 16:48