





**La Corporación
Ferreycorp considera
que la dignidad
humana es un pilar de
su cultura corporativa.**



Política Corporativa de Derechos Humanos

La Corporación Ferreycorp 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.

Mediante la Política Corporativa de Derechos Humanos, reconoce, respeta y garantiza explícitamente los derechos humanos fundamentales de todas las personas con las interactúa.



[VER POLÍTICA CORPORATIVA](#) →



El marco de referencia



Estándares internacionales

- ✓ **Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** y otros.
- ✓ **Convenios Fundamentales OIT:** Libertad Sindical, Erradicación del Trabajo Forzoso e Infantil, Igualdad de Remuneración, SST y Eliminación de la Violencia y el Acoso.
- ✓ **Directrices de la OCDE** para Empresas Multinacionales.
- ✓ **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (Agenda 2030 ONU).



Legislación peruana

- ✓ **Plan Nacional de Acción** sobre Empresas y DD.HH. (2021-2025).
- ✓ Leyes de **Igualdad, No discriminación y Discapacidad.**
- ✓ Ley de Prevención y Sanción del **Hostigamiento Sexual.**
- ✓ Leyes de **SST, Protección de Datos y Medio Ambiente.**



Compromisos corporativos



A. Entorno laboral decente

Remuneración digna, erradicación del trabajo forzoso e infantil, y libertad sindical.



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

Equidad salarial de género, ambiente libre de acoso y cero discriminación.



C. Seguridad y salud en el trabajo

Condiciones seguras y cultura preventiva de "cero accidentes".



D. Gestión responsable de la cadena de suministro y clientes

Homologación y gestión de proveedores, derechos del cliente, privacidad de datos y tecnologías emergentes.



E. Medio ambiente sostenible y ecoeficiencia

Acceso a un planeta sano, limpio y sostenible, así como al agua potable y al saneamiento.



Políticas relacionadas

Los derechos humanos se gestiona de manera transversal. Los compromisos y la conducta esperada de colaboradores, proveedores y todos los grupos de interés están integrados en diferentes normas y procedimientos. Algunos de ellos son:

- ▶ Código de Ética Corporativo.
- ▶ Política Corporativa de Derechos Humanos.
- ▶ Código de Conducta de Proveedores.
- ▶ Política Salarial.
- ▶ Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- ▶ Norma de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- ▶ Código de Conducta para el Tratamiento de Datos Personales.
- ▶ Políticas de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Relaciones Laborales.



Modelo de debida diligencia



La Corporación Ferreycorp consolida su compromiso mediante la puesta en marcha de la debida diligencia basada en la gestión de riesgos y un modelo de prevención mediante las siguientes acciones:

- Mapeo y evaluación de riesgos.
- Integración, mitigación preventiva y remediación.
- Monitoreo, seguimiento y reporte transparente.
- Difusión y capacitación.



Mapeo y evaluación de riesgos

Temas evaluados	Potenciales afectados
• Derechos y condiciones laborales. • Discriminación, acoso y hostigamiento. • Igualdad de remuneración. • Libertad de asociación y negociación colectiva. • Seguridad de la información y privacidad. • Protección ambiental y comunidades.	• Colaboradores y clientes. • Proveedores y contratistas. • Sociedad y comunidades locales / Pueblos indígenas. • Mujeres y trabajadores migrantes. • Niños y adolescentes. • Personas con discapacidad.



Gestión integral de la matriz de riesgos

Cada dos (02) años o de forma inmediata mediante fusiones, adquisiciones o grandes proyectos se actualiza la matriz de riesgos en base a la siguiente metodología:

1. Identificación del riesgo	2. Grupos y tipo de impacto	3. Plan de acción, controles y mitigación (riesgo residual)
Se describe detalladamente cada riesgo en base al negocio, incluyendo su probabilidad de ocurrencia y nivel de criticidad.	Se identifican los grupos vulnerables afectados, el tipo de impacto generado y los derechos humanos vinculados a cada riesgo.	Se asignan áreas específicas para la gestión, herramientas de mitigación, controles operacionales y se calcula el riesgo residual.



Resultado de la matriz de riesgos

MATRIZ CORPORATIVA DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS				
SUB PROCESO	DIMENSIÓN / COMPROMISO DE LA POLÍTICA	DERECHOS HUMANOS AFECTADOS	RIESGO	
			N°	DESCRIPCIÓN
Reclutamiento y selección	A. Condiciones laborales, remuneración digna y bienestar	Derecho al Trabajo Digno, Derecho al Descanso.	1	Posibilidad de vulnerar los límites legales de la jornada, no otorgar descansos adecuados o pagar por debajo del salario de bienestar, afectando las condiciones dignas del colaborador.
Reclutamiento y selección	A. Atracción del talento, capacitación y línea de carrera	Derecho al Trabajo Digno, Derecho a la Igualdad de Oportunidades.	2	Posibilidad de aplicar sesgos inconscientes en la selección o no brindar oportunidades de capacitación y desarrollo equitativo, limitando el potencial de los colaboradores.
Reclutamiento y selección	A. Erradicación de la esclavitud moderna y trabajo infantil	Prohibición del Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil.	3	Posibilidad de ocurrencia de trabajo forzoso, contratación de menores de edad o trata de personas en las operaciones de la Corporación.
Relaciones Laborales	A. Libertad de asociación, sindicalización y huelga	Derecho a la Libertad de Asociación, Derecho a la Negociación Colectiva y Derecho a Huelga.	4	Posibilidad de incurrir en represalias, prácticas antisindicales o restricciones que impidan la libre afiliación sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a huelga.
Todos	B. Prohibición de la discriminación	Derecho a la Igualdad y No Discriminación.	6	Posibilidad de tratos excluyentes o desigualdad de oportunidades por motivos de raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otras condiciones.
Centro de Servicios Compartidos	B. Equidad salarial de género	Derecho a la Remuneración Equitativa, No Discriminación.	7	Posibilidad de mantener o generar brechas salariales injustificadas entre personas de distinto género que realizan trabajos de igual valor.
Relaciones Laborales	B. Ambiente libre de acoso, violencia y hostigamiento	Derecho a la Integridad Personal, Derecho a la Salud.	8	Posibilidad de materialización de maltrato verbal, psicológico, físico o abuso de autoridad (acoso laboral) en el entorno de trabajo.
Relaciones Laborales	B. Prevención del hostigamiento sexual laboral	Derecho a la Integridad y Dignidad, Derecho a la Vida.	9	Posibilidad de ocurrencia de hostigamiento sexual, sumado a deficiencias en la investigación, falta de comités paritarios o procesos que revictimicen al afectado.
Relaciones Laborales	C. Condiciones de trabajo seguras y saludables	Derecho a la Salud, Derecho al Trabajo Digno.	10	Posibilidad de operar en entornos laborales que no garanticen la dignidad, higiene o salubridad, vulnerando las políticas corporativas.
Relaciones Laborales	C. Prevención de riesgos laborales	Derecho a la Vida, Derecho a la Salud e Integridad.	11	Posibilidad de accidentes o enfermedades ocupacionales por fallas en la identificación/control de riesgos, incumplimiento normativo o deficiencia en los comités de SST.
Servicios Corporativos y Medio Ambiente	D. Homologación y gestión de proveedores responsables	Derecho al Trabajo Digno, Derecho al Medio Ambiente Sano.	12	Posibilidad de contratar o mantener proveedores que vulneren los derechos humanos, normativas sociolaborales, ambientales o de SST.
Marketing	D. Derechos del cliente, calidad y transparencia	Derechos del Consumidor, Derecho a la Información Veraz.	13	Posibilidad de comercialización engañosa, fallas en la seguridad de los productos o canales de atención ineficientes que vulneren los derechos del consumidor.
Seguridad de la Información	D. Privacidad de datos y tecnologías emergentes	Derecho a la Privacidad, Derecho a la No Discriminación.	14	Posibilidad de exposición de datos personales o adopción de Inteligencia Artificial que genere sesgos algorítmicos discriminatorios o falte a la ciberseguridad.
Servicios Corporativos y Medio Ambiente	E. Medio ambiente sostenible y ecoeficiencia	Derecho a un Medio Ambiente Sano, Derecho a la Salud.	15	Posibilidad de impactos ambientales negativos directos como generación de emisiones (huella de carbono), ineficiencia energética, alta generación de residuos peligrosos, consumo de agua, generación de aguas residuales, afectación al suelo por derrame de hidrocarburos; e impactos ambientales negativos indirectos como afectación a la biodiversidad y otros a lo largo de la cadena de valor.
Servicios Corporativos y Medio Ambiente	E. Gestión del agua y saneamiento	Derecho al Agua Limpia y Saneamiento, Derecho a la Salud.	16	Posibilidad de afectar de manera negativa la disponibilidad cualitativa o cuantitativa de las fuentes hídricas destinadas a poblaciones locales.

Alcance total del grupo

La Corporación consolida su **Matriz Corporativa de Riesgos en DD.HH.** abarcando al **100%** de las empresas de esta.

Indicadores clave

16 riesgos evaluados integralmente.

100% de los riesgos mitigados con controles efectivos.



Debida diligencia a proveedores

+700

Proveedores Homologados
al cierre del 2025

Criterios de Homologación

Se evalúan periódicamente posibles riesgos de derechos humanos, requiriendo evidencia en:

- Personal en planilla, pagos ESSALUD, AFP/SNP.
- Sistemas de Gestión SST y SCTR.
- Prevención de Hostigamiento Sexual.
- Eficiencia hídrica y manejo de residuos sólidos.
- Código de Conducta y Política RSE.
- Programa de capacitación.



Proveedores Evaluados

99%

Riesgos Identificados

68%

Mitigación Adoptada

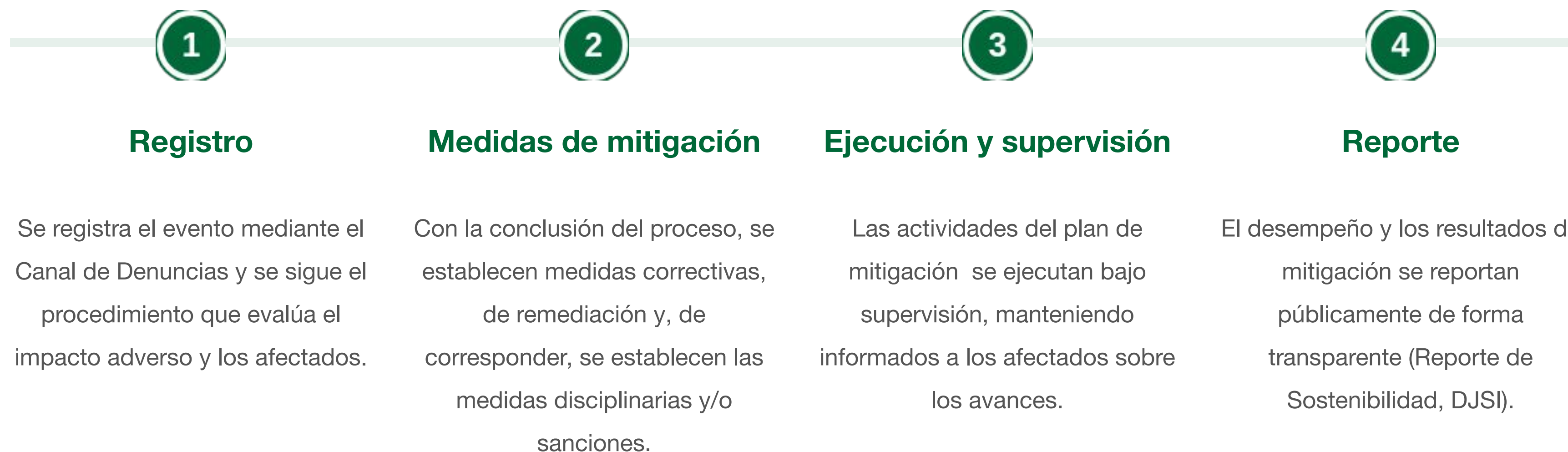
96%

Proveedores: En los últimos tres años, la Corporación, mediante el proceso de homologación integral, evaluó al 99% de sus proveedores, siendo que el 68% fueron identificados con riesgos y producto de ello, se mitigó al 96%.



Planes de mitigación y remediación

Ante la confirmación de impactos adversos causados o en los que la Corporación haya contribuido, se ejecuta el siguiente plan de acción:





Desempeño y mitigación

Efectividad comprobada

Del total de los sitios con planes de mitigación implementados, es decir, **los más de 90 locales a nivel nacional e internacional** de la Corporación Ferreycorp (incluyendo subsidiarias), **se ha materializado catorce (14) situaciones adversas relacionadas a derechos humanos que se gestionaron oportunamente.**

14

Situaciones Materializadas



Capacitación y cultura preventiva



Curso de Hostigamiento Sexual

Prevención, identificación y denuncia del hostigamiento laboral.

7,702 colaboradores



Curso anual del Sistema de Cumplimiento Corporativo 2025

Formación en el Código de Ética Corporativo

7,806 colaboradores



Curso de Ciberseguridad 2025

Identificación de ciberamenazas y fortalecimiento de la seguridad digital.

7,845 colaboradores



Curso de Gestión Ambiental 2025

Estrategia ambiental, buenas prácticas y objetivos de sostenibilidad.

7,582 colaboradores



Curso de Protección de datos 2025

Tratamiento de datos personales y actualización sobre la nueva normativa.

7,153 colaboradores



Canal de Denuncias

Accesos

Gestionado y administrado de manera interna por el Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo.

- ▶ **Sitio web:** [Link “Canal de Denuncias”](#)
- ▶ **Correo:** 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.**

¿Qué se puede reportar?

- ▶ Delitos relacionados a los Derechos Humanos.
- ▶ Hostigamiento sexual en el trabajo.
- ▶ Conflictos de intereses.
- ▶ Incumplimiento de políticas o procedimientos.
- ▶ Incumplimiento de obligaciones legales.
- ▶ Otros.

+Ferreycorp

+Ferreyros CAT

UNIMAQ CAT Rental

Orvisa CAT

GENTRAC CAT

GENERAL DE EQUIPOS CAT

Ferrenergy +
UNA EMPRESA FERREYCORP Y SOENERGY

SOLTRAK +

TREX +

MOTORED +

FORBIS LOGISTICS +

FARGO LINE +

VIXORA +