

Brochure ESG - público

La información de este brochure complementa lo que hemos compartido en el Reporte de Sostenibilidad 2024, con el propósito de profundizar en la gestión de sostenibilidad en Ferreycorp y subsidiarias. Este documento está alineado con los requerimientos del Corporate Sustainability Assessment (CSA) y Empresa con Gestión Sostenible (EGS), para generar valor para todos nuestros grupos de interés.

Tabla de contenido

Dimensión gobernanza	3
Buen Gobierno Corporativo	3
Cadena de Suministro	3
Estrategia de sostenibilidad	4
Gestión de riesgos	5
Ética e Integridad	5
Influencia política	7
Estrategia fiscal	8
Seguridad de la información	8
Dimensión ambiental	8
Gestión Ambiental	8
Ecoeficiencia	9
Estrategia de clima	13
Biodiversidad	14
Gestión de Productos	15
Dimensión social	15
Compromiso con las prácticas laborales	15
Programas de Prácticas Laborales	15
Prácticas laborales y trabajo decente	15
Diversidad e inclusión	34
Derechos humanos	49
Desarrollo del capital humano	53
Salud y seguridad ocupacional	60
Comunidades locales	61

Dimensión gobernanza

Buen Gobierno Corporativo

Comités Especiales

La corporación Ferreycorp cuenta con un comité de sostenibilidad corporativo que constituye un espacio estratégico para la coordinación, el monitoreo y la validación de las iniciativas corporativas en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG). Integrado por representantes de todas las subsidiarias del grupo y por líderes de áreas clave como finanzas, recursos humanos, cumplimiento y medio ambiente, este comité tiene como propósito alinear los esfuerzos de sostenibilidad con la visión corporativa de generar desarrollo sostenible. En el año 2025, ya se han realizado dos sesiones de trabajo, en las cuales se abordaron tanto los objetivos estratégicos del periodo como la planificación de acciones concretas, tales como el concurso de voluntariado “Desafío Solidario” y la elaboración del Reporte de Sostenibilidad. Estas reuniones fortalecen la articulación institucional y garantizan un enfoque transversal en la gestión sostenible del negocio.

A continuación, se presentará la información que se presentó en el último comité:



ALCANCE



OBJETIVO DEL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

-  **Alinear las iniciativas** de sostenibilidad con el propósito de la empresa “Juntos creamos desarrollo”, los objetivos estratégicos y normas corporativas.
-  Trabajar de manera coordinada, generando **sinergias para optimizar** los recursos y lograr un mayor impacto.
-  Fortalecer y mantener actualizados nuestros **conocimientos sobre Sostenibilidad**
-  **Monitorear indicadores de sostenibilidad** para medir el impacto de nuestras iniciativas y reportar sus resultados a nuestros grupos de interés.

RESPONSABLES CORPORATIVOS



Carolina Navarro
Sub. Gerente de Serv. Corp. y Medio Ambiente

Natali Espinoza
Especialista de Medio Ambiente y Sost.



Patricia Gastelumendi
Gerente Corporativo de Finanzas

Maria Teresa Merino
Gerente Corporativo de Recursos Humanos

Mariella Ferrero
Sub. Gerente de Responsabilidad Social y Directora de la Asociación Ferreycorp

Anel Mancisidor
Asistente de Responsabilidad Social



Jimena Devinatao
Gerente de Tesorería Corp. y Relación con Inversionistas

María del Carmen Blume
Sub. Gerente de Cumplimiento

Elizabeth Guardamino
Ejecutivo Senior de Riesgos Corporativos

Rafael Solari
Ejecutivo de Relaciones con Inversionistas

PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN

E
Environmental

Emisiones y energía

Emisiones en tCO₂e (alcance 1 y alcance 2)
Porcentaje de reducción de emisiones respecto al año base 2017 en los nueve locales de mayor envergadura
Meta de reducción de emisiones al 2030, respecto al año base 2017 en los nueve locales de mayor envergadura
Consumo total de energía eléctrica en GJ

Agua

Consumo de agua en m3 a nivel corporativo

Residuos

Porcentaje Residuos generados fueron reciclados en 2021

S
Social

Colaboradores

Número total de colaboradores

- ◆ Balance trabajo/familia, flexibilidad de horarios, trabajo híbrido
- ◆ Equidad de género e inclusión laboral
- ◆ Beneficios laborales
- ◆ Gestión de Desempeño
- ◆ Capacitaciones
- ◆ Programa de Sucesión y desarrollo de líderes

Comunidad

Asociación Ferreycorp

- Beneficiarios (histórico)
- Participantes talleres
- Conexiones en vivo a eventos virtuales

Club de Operadores y Club de Técnicos

- Miembros de ambos clubes
- Conexiones en vivo a charlas virtuales del Club de Operadores

Obras por impuestos

- Número de OXis
- Inversión de OXI en millones de soles
- Beneficiarios OXI

G
Governance and economy

Gobierno Corporativo

Número de accionistas
Dividendos pagados en en millones de soles
Dividend yield
Número de accionistas que participaron en la junta de marzo
Quorum - Junta de marzo
Número total de directores
Número de directores independientes
Número de directores mujeres

Riesgos y cumplimiento

N° de Empresas Certificadas ISO 37001
N° de Empresas Certificadas Antisoborno

Cadena de Suministro

N° de proveedores a nivel corporativo
N° de proveedores homologados
N° de proveedores capacitados
Horas hombre de capacitación a proveedores



FUNCIONES DEL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

- El Comité de Sostenibilidad de Ferreycorp y sus subsidiarias, es un espacio fundamental para impulsar y coordinar nuestras iniciativas en materia ambiental, social y de gobierno corporativo.
- Con el firme compromiso de generar valor sostenible a largo plazo, este comité articula los esfuerzos de todas nuestras empresas para integrar la sostenibilidad como parte de nuestra estrategia de negocio.
- A través de la colaboración y la innovación, buscamos fortalecer nuestro impacto positivo en el entorno y en las comunidades donde operamos, reafirmando nuestro rol como líderes responsables en el sector.
- Dentro de este comité se cuenta con la participación de un representante por cada una de las subsidiarias de la corporación.
- Anualmente, se tiene previsto realizar al menos cuatro sesiones del comité.
- El Comité tiene la responsabilidad de validar la Materialidad de la corporación, un paso previo a su elevación para la aprobación formal por parte de la miembro del directorio, Mariela García.
- El Comité se encarga de impulsar la elaboración del Reporte de Sostenibilidad.

Primer Comité de Sostenibilidad del año 2025

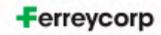


En la sesión del Comité de Sostenibilidad, llevada a cabo la primera semana del año, se abordaron, durante tres horas, los objetivos estratégicos que se buscan alcanzar para el año 2025. La reunión contó con la activa participación de representantes clave de las áreas corporativas de Social, Medio Ambiente y Gobernanza (ESG), así como los representantes de nuestras principales subsidiarias en Perú: Ferreyros, Orvisa, Unimaq, Forbis Logistics, Fargoline, Soltrak, Trex, Vixora y Ferrenergy.

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



Segundo Comité de Sostenibilidad



En el mes de abril se desarrolló exitosamente la segunda sesión del Comité de Sostenibilidad (11:00 a.m. - 2:00 p.m.), con la valiosa presencia de los representantes de nuestras subsidiarias. Durante la reunión, se analizaron los avances y la aplicación de nuestras estrategias de sostenibilidad. Un punto central fue la definición de los detalles del concurso de voluntariado "Desafío Solidario" (marzo-junio), incluyendo la designación de los jurados calificadores por etapa y la planificación de los próximos pasos. Asimismo, se discutieron temas relevantes sobre el Reporte de Sostenibilidad y demás iniciativas que se realizarán en el primer semestre del año.



Cadena de Suministro

Programa de ESG

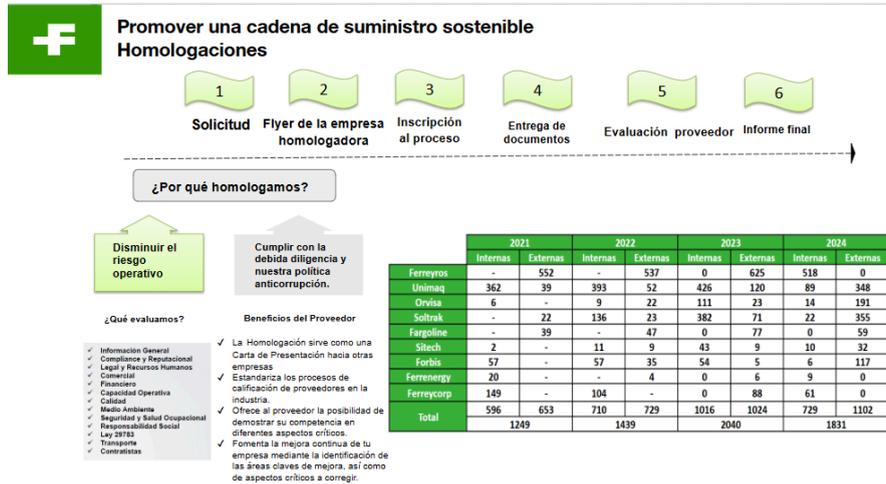
El programa ESG para proveedores de Ferreycorp y sus subsidiarias busca promover la adopción de prácticas sostenibles en los mismos, con la finalidad de mejorar el desempeño ambiental, social y de gobernanza. Este programa se encuentra alineado con uno de los pilares fundamentales de la estrategia de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

Selección de proveedores

Ferreycorp y sus subsidiarias realizan concursos corporativos para adquirir bienes o contratar servicios; en estos concursos privados se toman en cuenta criterios de selección como precio, calidad, plazo de entrega, buenas prácticas de sostenibilidad (medio ambientales, de responsabilidad social y de gobierno), asignándose diferentes pesos a cada variable, además los contratos que estas empresas firmen con cualquier proveedor, cuentan con cláusulas anticorrupción, principios éticos y de desarrollo sostenible.

Evaluación y desarrollo de proveedores

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



Estrategia de sostenibilidad

Plan de sostenibilidad

El Plan Anual de Seguridad, Salud y Medio Ambiente 2025 de Ferreycorp constituye una herramienta estratégica que orienta las acciones preventivas y correctivas en el marco de una gestión responsable y alineada con los más altos estándares corporativos. Este documento establece el alcance de aplicación a nivel organizacional, abarcando a todos los colaboradores, contratistas, proveedores y visitantes, y define con claridad la estructura organizativa, asignando responsabilidades específicas a cada nivel jerárquico para asegurar una implementación eficaz. Asimismo, se describen las principales actividades programadas, que incluyen campañas de salud ocupacional, jornadas de capacitación, evaluaciones médicas periódicas y mecanismos de control de riesgos. El plan incorpora también un sistema de monitoreo basado en indicadores y estadísticas que permite evaluar el desempeño en seguridad y salud laboral, así como en protección ambiental, promoviendo una cultura de mejora continua y prevención.

	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIO AMBIENTE	CÓDIGO	VERSIÓN
		CPSSMA-GCRH-PL-001	03
		FECHA INICIAL DE VIGENCIA	FECHA FINAL DE VIGENCIA
		24-01-2025	31-12-2025
GERENCIA ELABORADORA	GERENCIA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS		
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	
Rosa Rosado Franco	Barbara Pita Dueñas	Barbara Pita Dueñas	
Especialista Corporativo SSMA	Gerente de Relaciones Laborales y SSMA	Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo	

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD 2025

Elaborado	Revisado	Aprobado
		
Rosa Rosado Franco Especialista Corporativa de SSMA	Barbara Pita Dueñas Gerente de Relaciones Laborales y SSMA	Barbara Pita Dueñas Presidente Comité de Seguridad y Salud en el trabajo

1. INTRODUCCIÓN

La Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA de Ferreycorp S.A.A. presenta el Plan Anual de Seguridad, Salud y Medio Ambiente 2025.

El presente plan comprende los procesos de gestión preventiva orientadas a reconocer, evaluar y controlar todas aquellas acciones, condiciones y omisiones que pudieran afectar la integridad física y/o salud de los colaboradores, ocasionar daños a las instalaciones y equipos, o causar impactos en el medio ambiente.

Esto significa, conducirnos sobre la base de que todos aceptamos y mantenemos la seguridad como un valor en la empresa y, por ende, debemos contribuir eficazmente a generar valor y desarrollarnos en un ambiente laboral seguro, sobre la base de "Cero Accidentes incapacitantes".

Asimismo, es imperativo dar cumplimiento a la legislación vigente relativa a la Seguridad, Salud y Medio Ambiente, a los estándares de Ferreycorp, y a los requisitos de nuestros clientes. Del mismo modo, debemos incorporar a nuestros contratistas y proveedores en el alcance de nuestras actividades de prevención y de mejora continua.

Las acciones contenidas en el presente plan se basan en el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Ferreycorp, los objetivos estratégicos establecidos por la gerencia general y los resultados obtenidos durante el ejercicio del año 2024, mismos que deben ser mejorados durante el año 2025 a fin de consolidar nuestra Cultura Preventiva.

Por tanto, la Gerencia de Relaciones Laborales y Seguridad, Salud y Medio Ambiente, conjuntamente con la participación del Comité SST ha elaborado el siguiente documento de gestión, que involucra una serie de actividades coordinadas entre sí y destinadas a crear y fomentar en nuestras instalaciones y la de nuestros clientes, un ambiente seguro para nuestros colaboradores y terceros, y al mismo tiempo desarrollar nuestras actividades económicas de una manera sostenible y amigable con el medio ambiente

2. ALCANCE

El alcance del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Ferreycorp S.A.A comprende a todas las actividades y procesos que desarrollen dentro de las instalaciones de la empresa o durante las operaciones y/o servicios prestados a Clientes. El presente plan involucra a la Alta Gerencia y a todos los colaboradores a nivel nacional, los trabajadores bajo regímenes de intermediación y tercerización, modalidades formativas laborales, clientes y visitas dentro de las instalaciones de la empresa; así como en la de empresas clientes o zonas externas de operación realizadas en su nombre.

Al respecto, el procedimiento SSMA-GCRH-PRC-004 Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles describe la metodología a usar para el desarrollo de los IPERC.

Cada gerencia debe conformar un grupo de trabajo, mismo que se encargará de continuar con la identificación de los peligros, la evaluación de riesgos de todas sus actividades y la determinación de los respectivos controles. Asimismo, deberán asegurar que las actividades realizadas por sus contratistas y proveedores cuenten con la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y sus respectivos controles. Los grupos de trabajo contarán con la participación de los trabajadores y sus representantes ante el Comité de SST.

Estas reuniones tendrán la frecuencia necesaria para que en el mínimo plazo de tiempo se obtenga el Mapa de Riesgos, mismo que deberá ser difundido entre todo el personal involucrado en la actividad y publicado en lugar(es) visible(s).

El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud o seguridad en el trabajo.

El responsable en asegurar la implementación de este requisito son los Gerentes, Sub Gerentes, o Jefe de área.

8. ORGANIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES

De forma muy general las principales atribuciones y responsabilidades en materia preventiva de los distintos responsables de la Organización son:

8.1. Gerencia General

- Otorgar el respaldo y proyectar el liderazgo visible para que el presente plan sea implementado en la empresa bajo la responsabilidad de los encargados de las diferentes gerencias y con la asesoría de la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA.
- Promover la cultura de seguridad.
- Promulgar la Política integrada de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- Garantizar la asignación de recursos suficientes para la ejecución y cumplimiento del presente plan.

8.2. Gerentes/Subgerentes

- Dirigir y asegurar la implementación del plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en las áreas bajo su control, con la participación y compromiso de la línea de mando y verificando su cumplimiento.

- Realizar y registrar la Vigilancia Médica Ocupacional.
- Brindar las recomendaciones a los jefes y/o supervisores de los trabajadores según corresponda.
- Asesorar a los responsables de las demás subsidiarias para la implementación de los programas en cumplimiento de los lineamientos corporativos.

4.5. Colaboradores

- De acuerdo al Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) los colaboradores tienen la obligación de acudir a las citas e interconsultas programadas según criterio del Médico Ocupacional.
- Asistir a controles por especialista y cumplir con las indicaciones del Médico Ocupacional.
- Cumplir con el levantamiento de las observaciones médicas en el plazo establecido.
- Participar activamente de los programas de Vigilancia Médica Ocupacional.

12.4 ACTIVIDADES

12.4.1 VIGILANCIA DE SALUD OCUPACIONAL

Consiste en recoger de forma continua y sistemática datos acerca de un problema específico de salud, analizarlos, interpretarlos y utilizarlos en la planificación e implementación de los programas de salud; se realiza mediante la observación continua de las condiciones de trabajo (detectando factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador.

Existen dos tipos de objetivos: los individuales (relacionados con cada trabajador) y los colectivos (relacionados con el grupo de trabajadores).

12.4.2 IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Permiten disminuir la incidencia de accidentes laborales y la prevalencia de enfermedades ocupacionales y relacionadas al trabajo de acuerdo a los riesgos laborales presentes, así como también monitorizar la rehabilitación y reincorporación laboral de los trabajadores que han sufrido accidentes laborales tales como:

- a) **Programa de Protección Músculo-Esquelética:** Estrategia de control para los factores de riesgo ergonómico de acuerdo a nivel de riesgo identificado en los puestos de trabajo y por sus posibles consecuencias sobre la salud (trastornos músculo-esqueléticos).
 - Prevención de Peligros y Riesgos asociados a agentes ergonómicos.
 - Prevenir la aparición de enfermedades músculo-esqueléticas de origen ocupacional y controlar el ausentismo laboral relacionado a las patologías osteomusculares.

15.1 Accidentes Vehiculares

Las respectivas Gerencias y jefaturas asumen el control de los movimientos vehiculares, asegurándose que se cumplan todas las disposiciones vigentes tales como: exigir que se realicen los controles de salida, que los conductores cumplan con todos los requisitos establecidos para la conducción de vehículos asignados por la empresa, que no conduzcan en estado de fatiga, etc. La conducción nocturna está prohibida salvo situaciones excepcionales, mismas que necesariamente contarán con la autorización de la Gerencia respectiva.

Asimismo, cada Jefatura deberá disponer lo conveniente para que se apliquen las hojas de ruta y se definan las condiciones y medidas de prevención en los viajes, en las rutas más frecuentes o en las que presentan mayor nivel de riesgo, esto con el fin de que sean insertadas en el sistema GPS asegurando que su difusión alcance a todos los trabajadores de la respectiva unidad.

Se deberá hacer un seguimiento estricto a los reportes de exceso de velocidad efectuados por el GPS.

16. AUDITORIAS

16.1 Auditoría Interna

Con el fin de medir el nivel de cumplimiento y la efectividad del programa de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en la Organización, se realizarán auditorías integradas en SSMA según lo establecido en el documento SSMA-GCRH-PRC-014 "Procedimiento para la Auditoría Interna de Seguridad, Salud y Medio Ambiente", las cuales serán programadas a través de la plataforma SSMART, en la misma en donde se designan los auditores, modalidad de la auditoría, documentación requerida, plan de auditoría, asimismo al culminar de la auditoría SSMART generará el informe con los resultados.

La empresa acorde a lo estipulado en el D.S 014-2013 TR: "Aprueban el reglamento del registro de auditores autorizados para la evaluación periódica del sistema de gestión de seguridad y salud", planificará una auditoría de SSMA cada dos años con un auditor registrado en el MTPE.

17. ESTADÍSTICAS

Ferreycorp S.A.A registra, evalúa y actualiza mensualmente los datos estadísticos mediante su "Registro de Gestión en Integrada" (RGI). Estos son analizados mensualmente en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los índices de Frecuencia (IF), Índice Severidad (IS) e Índice de Accidentabilidad (IA) (indicadores reactivos) son los indicadores que se muestran en el Registro de Gestión Integrada (RGI). Estos factores están referidos a los accidentes laborales con Tiempo Perdido.

La presentación de resultados en sostenibilidad 2024 de Ferreycorp refleja el avance sostenido de la organización en materia social, ambiental y de gobernanza, evidenciando un enfoque integral y alineado con los compromisos corporativos. A través de programas como Impulsando Talento con Valores, Club de Operadores y Obras por Impuestos, se ha logrado impactar positivamente a decenas de miles de beneficiarios a nivel nacional, consolidando alianzas con instituciones educativas, comunidades y gobiernos regionales. En el plano ambiental, se destacan los esfuerzos orientados a la eficiencia energética e hídrica, la valorización de residuos, la movilidad sostenible y el cálculo detallado de la huella de carbono. Estos avances son respaldados por metas claras al 2030, una estrategia de descarbonización en curso y acciones concretas desplegadas por las diferentes empresas del grupo, reafirmando así su compromiso con un modelo de negocio sostenible y responsable.

Ferreycorp

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 2024



ALCANCE



Dow Jones Sustainability Indexes

Ferreycorp

66p vs 63p

Asegurar una gestión que genere impactos positivos a Stakeholders



Iniciativas de Sostenibilidad



- AF**
- Club de Operadores**
- OXI**
- Club de técnicos**
- Carrera 4k**
- Medio Ambiente**
- Voluntariado**
- Eleva, Proveedores**



**IMPULSANDO
TALENTO CON VALORES**
Un programa de asociación  Ferreycorp



Obras por Impuestos

 Ferreycorp

Resultados acumulados

S/184.5 millones

han sido destinados a más de 12 proyectos que impactan positivamente la vida de 43 mil peruanos en las regiones de La Libertad, Ica, Ucayali, Pasco, Junín, Cusco y Arequipa.

Meta 2025

Se espera suscribir en proyectos por un un total de

+ S/100 millones de soles





Carrera 4K



+ 3200
participantes a nivel nacional

15
departamentos a nivel nacional



Voluntariado Corporativo 2024

Ferreycorp

03

Programas virtuales de voluntariado Kallpachay



+ 80

voluntarios a nivel nacional

01

voluntariado presencial en Lima



+ 200

voluntarios de todas las subsidiarias



CLUB DE OPERADORES DE EQUIPO PESADO

Ferreycorp

Resultados hasta 2024



+ 50,000 Operadores impactados a nivel nacional

1213 asistentes en 10 seminarios presenciales

50 charlas virtuales **170** espectadores





CLUB DE TÉCNICOS DE EQUIPO PESADO



Resultados hasta 2024

- 02** webinars
- 140** espectadores
- 450** nuevos miembros



Medio Ambiente



Resultados hasta 2024

- Valorización de neumáticos (NFU)**
Cat B 10% (65.75 toneladas) // logro 22.2% (146.2 toneladas)
Cat A 13% (122.82 toneladas) // logro 11.09% (140.11 toneladas)
- Ecodatos**
Inclusión de Gogesa, Transpesa, Gentrac (C1+C2).
Cálculo de C3 + C4 (Perú + Trex Chile) y C5 (uso de la flota de alquiler)
- Definición y publicación de objetivos a mediano plazo**
Agua, energía adquirida y residuos al 2030
- 42 Proyectos ejecutados de eficiencia energética, hídrica y gestión de residuos**
Ferreyros, Ferreycorp, Unimaq, Soltrak, Orvisa, Fargoline, Trex Chile

- Vehículos ecoeficientes**
7 vehículos: 6 híbridos y 1 eléctrico
- Embalajes ecoeficientes**
Mailers de Kraft, mallas, correas y fundas reutilizables
- Montacargas eléctricos**
14 montacargas cambiados: Ferreyros: Industrial, CDR, Gambetta, Rentafar y la Joya
- Plan de descarbonización**
Establecer una meta al 2030 con medidas de reducción

Medio Ambiente

Objetivos al 2030 - Perú + Chile

 <p>Clima, energía y emisiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Reducir el consumo de energía adquirida en 16% al 2030 respecto al BAU (6.7 % respecto al año 2022). Reemplazar el 50% de la flota vehicular de camionetas propias o alquiladas que utilizan combustibles fósiles por alternativas más ecoeficientes (GNV, híbridas, eléctricas, etc.) Reemplazar el XX% de unidades móviles de Fargoline que utilizan combustible fósil por alternativas más ecoeficientes (GNV, híbridas, eléctricas, etc.) 	 <p>Agua y efluentes</p> <ul style="list-style-type: none"> Reducir en un 20% el consumo de agua al 2030, respecto al BAU (20% respecto al año 2022). Ejecutar planes de eficiencia hídrica en todas las sedes ubicadas en zonas de estrés hídrico. 	 <p>Residuos y materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> Reducir la proporción de residuos que van a relleno a 45% (referencia 2022 = 56.8%) Lograr que el 80% de locales que cuenten con comedores donde preparen alimentos, valoricen los residuos orgánicos, evitando la generación de gases de efecto invernadero. 	 <p>Sostenibilidad del Producto</p> <ul style="list-style-type: none"> Incrementar el % de compra de excavadoras, cargadores y motoniveladoras next gen. Lograr 15,000 tn acumuladas desde el 2023 al 2030 de metal evitadas de ser desechadas (programas de reconstrucción certificada y overhaul). Lograr la meta de valorización de NFU anual.
<p>Plan de descarbonización (en proceso)</p>			
 <ul style="list-style-type: none"> Reducir la huella absoluta de la categoría 1 y 2 en un 30% con respecto a las operaciones entre 2018 y 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementar estrategias de gestión del agua en el 100% de las instalaciones ubicadas en áreas de alto riesgo hídrico para el 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> Reducir la intensidad de residuos enviados a vertederos en un 50% entre 2018 y 2030 	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de los nuevos productos de Caterpillar para 2030 serán más sostenibles que la generación anterior.



Medio Ambiente

Huella total Perú + Chile (2023): **47,431.45** tCO₂eq

Categoría 1: 13,3 % = **6,320.3** tCO₂eq

- Transporte de vehículos propios y alquilados
- Consumo de combustible de maquinaria estacionarias
- Consumo de combustible de maquinaria móviles
- Aire acondicionado
- Soldadura
- Extintores

Categoría 2: 6,5 % = **3,097.2** tCO₂eq

- Consumo de electricidad

Categoría 3: 79,5 % = **37,722.39** tCO₂eq

- Importación de productos - Aéreo, Marítimo y Terrestre
- Despacho de productos (transporte terrestre)
- Viajes en avión
- Desplazamiento del personal en buses contratados por la empresa
- Desplazamiento del personal al trabajo
- Desplazamiento en taxis
- Transporte interno Fargo
- Transporte de residuos
- Consumo Electricidad - Trabajo desde casa

Categoría 4: 0,6 % = **291.58** tCO₂eq

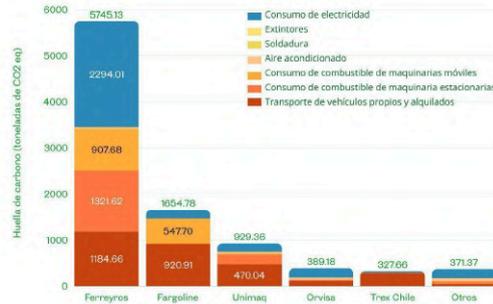
- Consumo de agua
- Generación de residuos
- Consumo de papel y cartón

Medio Ambiente

Huella de Carbono 2023

Categoría 1 + 2 = **9,417.5** tCO₂eq

	Consumo de electricidad	3,097.17 tCO ₂ eq
	Consumo de combustible de maquinaria móvil	1,502.05 tCO ₂ eq
	Consumo de combustible de maquinaria estacionaria	1,618.62 tCO ₂ eq
	Transporte de vehículos propios y alquilados	3,017.78 tCO ₂ eq



Medio Ambiente

Huella de Carbono 2023

Categoría 3 = **37,722.39** tCO₂eq

	Importación de productos - Marítimo	6,182.82 tCO ₂ eq
	Viajes en avión	5,857.9 tCO ₂ eq
	Despacho de productos (transporte terrestres)	6,712.06 tCO ₂ eq
	Importación de productos - Aéreo	17,511.30 tCO ₂ eq

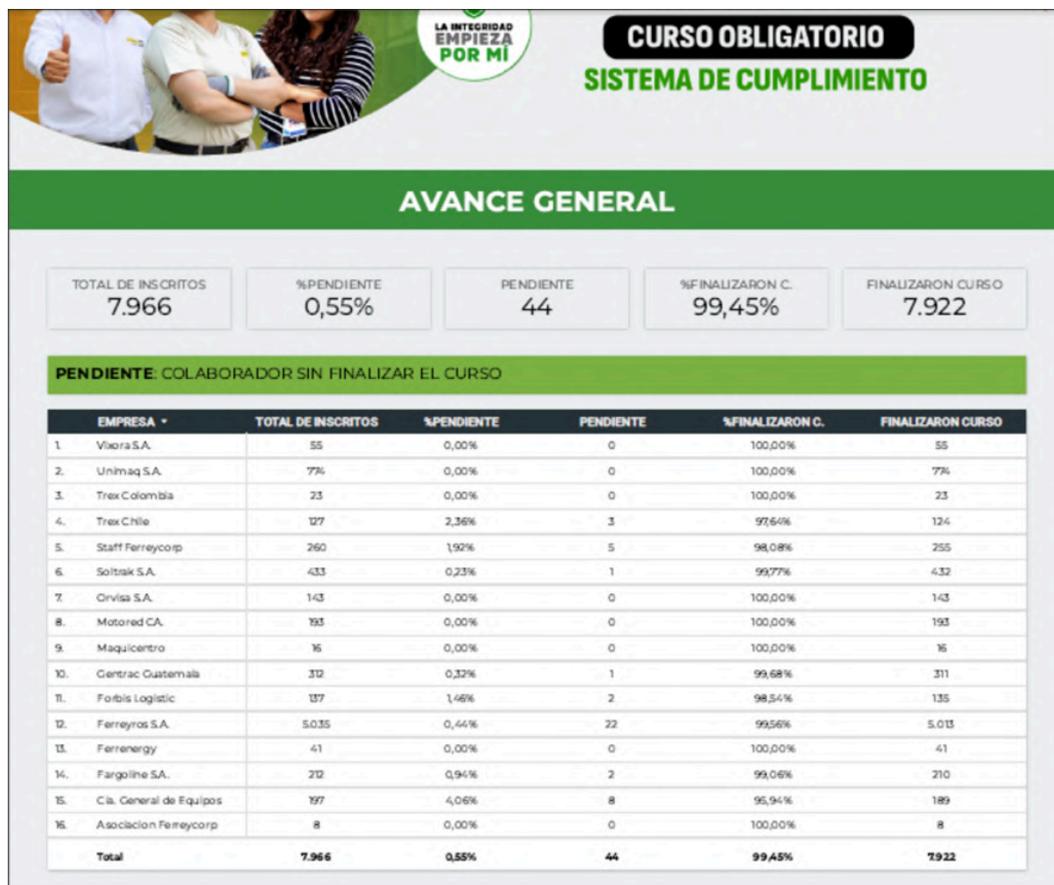


Ética e Integridad

Capacitaciones sobre el código de ética

A) Porcentaje de capacitaciones realizadas a empleados:	100%
---	------

Con respecto a la participación de los colaboradores en la charla y el examen sobre el Código de Ética durante el año 2024, se alcanzó un nivel de cumplimiento del 99.45% a nivel corporativo. A continuación, se presenta el detalle desagregado por cada subsidiaria.



Las capacitaciones se informan a través de los canales de comunicación con los empleados: mails, página web interna.



Ferreycorp

Sistema Normativo

La **Gerencia Corporativa de Asuntos Corporativos** ha actualizado el siguiente documento normativo:

Título:	CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE FERREYCORP SAA Y SUS EMPRESAS SUBSIDIARIAS
Código:	FCO-GCAC-LEG-COD-001
Versión:	1

Ingresa [aquí](#) para ver el documento

Es obligatorio que todos los colaboradores involucrados en el alcance de este documento normativo lo lean y lo apliquen dentro de sus responsabilidades.

Canales de consultas y denuncias

Es importante informar que se cuenta con un Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo, un canal de denuncias y procesos de capacitación para los colaboradores y proveedores sobre estos aspectos. Cada uno de estos elementos resulta determinante para el correcto funcionamiento del sistema.

De acuerdo a lo estipulado en el Código de Ética, El Oficial de Ética se encarga de administrar la correcta aplicación de dicho código y es a quien el director, el colaborador o cualquier tercero en general deberá reportar a la brevedad posible cualquier evento, situación o conducta inapropiada o contraria a lo dispuesto en esta norma, utilizando los canales de denuncia establecidos.

Estos son los canales de denuncias del Sistema de Cumplimiento, los cuales son de acceso público para todos los grupos de interés de la corporación y sus empresas subsidiarias:

- Sitio web: https://www.ferreycorp.com.pe/canal_denuncias/
- Correo electrónico: canaldedenuncias@ferreycorp.com.pe
- Teléfono: 626-4110.
- Buzón físico: Jr. Cristóbal de Peralta Norte 820, Santiago de Surco
- Entrevista personal con el Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo.

Denuncias por empresas realizadas al canal ético 2024

N° de denuncias 2024	Ferreycorp	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis
Denuncias por competencia desleal							
Denuncias por conflicto de intereses		5	1				
Denuncias por prácticas anticompetitivas							
Denuncias por discriminación y acoso		5					

laboral							
Denuncias por corrupción y soborno							
Denuncias relacionadas a derechos humanos (discriminación, acoso laboral, trata de personas u otra vulneración que involucre a algún grupo de interés)		13	3				
% de denuncias comprobadas							
% de denuncias por comprobar							

Otras subsidiarias:
Denuncias por discriminación y acoso laboral : Gentrac (2), Cogesa (1) y Vixora (2)
Denuncias relacionadas a derechos humanos (discriminación, acoso laboral, trata de personas u otra vulneración que involucre a algún grupo de interés): Ferrenergy (1) y Maquicentro (1)

Tema de denuncia	Cantidad de denuncias recibidas
Conflicto de interés	0
Competencia desleal	6
Prácticas anticompetitivas	0
Derechos humanos	18
Discriminación y acoso laboral	10
Corrupción y soborno	0
Total	34

Cantidad de denuncias comprobadas	28	% de denuncias comprobadas	82.35 %
Cantidad de denuncias por comprobar	6	% de denuncias por comprobar:	17.65 %

Estrategia fiscal

Tasa efectiva anual del impuesto a la renta

La siguiente tabla presenta la tasa efectiva anual del impuesto a la renta correspondiente al ejercicio 2023 para Ferreycorp y sus principales subsidiarias. Este indicador refleja la relación entre el impuesto a la renta devengado y la utilidad antes de impuestos, permitiendo analizar el comportamiento fiscal de cada empresa dentro del grupo.

TASA EFECTIVA ACUMULADO 2023							
En S/.(000)							
Concepto ACTIVO	SUBSIDIARIAS ACUMULADO 2023						
	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis	Ferreycorp (Individual)
Tasa efectiva %	31.5%	62.9%	0.0%	0.0%	38.6%	31.4%	0.0%
			pérdida	pérdida			pérdida

Dimensión ambiental

Gestión Ambiental

Denuncias ambientales

- Ver el reporte de sostenibilidad corporativo.

Verificación y Aseguramiento

Año	Indicador	tipo de documento	Comentario
2022	Huella de Carbono	Declaración de Verificación de la Huella de Carbono	PAG 24
		Certificados de compensación de la Huella de Carbono	pAG 28
	Agua, energía y residuos	Declaración de Aseguramiento del Reporte de Sostenibilidad	PAG 22
2023	Huella de Carbono	Declaración de Verificación de la Huella de Carbono	PAG 28
		Certificados de compensación de la Huella de Carbono	PAG 28
	Agua, energía y residuos	Declaración de Aseguramiento del Reporte de Sostenibilidad	PAG 31
2024	Huella de	Declaración de	La auditoría de la huella de

	Carbono	Verificación de la Huella de Carbono	carbono está en proceso. cuando este proceso concluya se contará con las declaraciones de verificación.
		Certificados de compensación de la Huella de Carbono	Concluido el proceso de auditoría, se efectuará la compra de los bonos de carbono por compensación de la huella
	Agua, energía y residuos	Declaración de Aseguramiento del Reporte de Sostenibilidad	La auditoría de los indicadores GRI en base a la norma ISAE 3000 se ha realizado, nos encontramos a la espera de la finalización del proceso para contar con las declaraciones de aseguramiento.

2022 Declaración de Aseguramiento Reporte de Sostenibilidad



DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN

INFORME DE SGS DEL PERÚ S.A.C. SOBRE ACTIVIDADES DE SOSTENIBILIDAD EN EL "REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2022" DE FERREYCORP S.A.A

NATURALEZA DE LA VERIFICACIÓN

SGS DEL PERU SAC (en lo sucesivo, SGS) fue contratada por FERREYCORP S.A.A (en adelante FERREYCORP) para realizar un aseguramiento independiente de su "REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2022"

USUARIOS PREVISTOS DE ESTA DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN

Esta Declaración de Verificación se proporciona con la intención de informar a todos los Grupos de Interés de FERREYCORP.

RESPONSABILIDADES

La información contenida en el Informe y su presentación son responsabilidad de los directores u órgano de gobierno de FERREYCORP. SGS no ha participado en la preparación de ninguno de los materiales incluidos en el informe.

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre el texto, datos, gráficos y declaraciones dentro del alcance de la verificación con la intención de informar a todos los grupos de interés de FERREYCORP.

NORMAS DE ASEGURAMIENTO, TIPO Y NIVEL DE ASEGURAMIENTO

Los protocolos de aseguramiento de SGS en materia de sostenibilidad utilizados para llevar a cabo la Verificación se basan en directrices y estándares de aseguramiento reconocidos internacionalmente, incluidos los principios del proceso de presentación de informes contenidos en los Estándares de Informes de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 para la calidad del informe, GRI 2 Divulgación general 2021 para las prácticas de presentación de informes de la organización y otros detalles de la organización, GRI 3 2021 para el proceso de la organización de determinar temas materiales, su lista de temas materiales y cómo gestionar cada tema, y la orientación sobre los niveles de garantía contenidos en la serie de normas AA1000 y/o ISAE3000.

La garantía de su informe se ha llevado a cabo de acuerdo con las siguientes normas de aseguramiento:

Opciones estándar de verificación		Nivel de verificación
A	Protocolos de aseguramiento de SGS ESG & SRA (basados en los Principios GRI)	Limitada
B	ISAE3000	Limitada

La garantía se ha llevado a cabo con un nivel moderado (limitado) de escrutinio.

ALCANCE DE LOS CRITERIOS DE ASEGURAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE INFORMES

El alcance de la verificación incluyó la evaluación de la calidad, exactitud y fiabilidad de la información sobre el desempeño como se detalla a continuación y la evaluación del cumplimiento de los siguientes criterios de presentación de informes:

Reporting Criteria Options

1	GRI STANDARDS 2021
---	--------------------

INFORMACIÓN DE RENDIMIENTO ESPECIFICADA Y DIVULGACIONES INCLUIDAS EN EL ALCANCE
 Estos son los KPI específicos tomados en cuenta en el "Reporte de Sostenibilidad 2022 de FERREYCORP"
 GRI 200 Económicos (201-1; 203-1; 204-1; 205-1)
 GRI 300 Ambientales (302-1; 303-3; 303-5; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 306-3; 306-4; 306-5)
 GRI 400 Sociales (401-1; 401-3; 403-1; 403-9; 404-1; 404-3; 405-1; 406-1; 417-1; 418-1).

METODOLOGÍA DE ASEGURAMIENTO

La Verificación comprendió una combinación de investigación previa a la verificación, entrevistas con empleados relevantes, socios estratégicos, revisión de documentación, registros y evaluación del Reporte de Sostenibilidad y sustentos para alinearse con los protocolos GRI, la auditoría se realizó de forma remota.

Los procedimientos realizados para un Aseguramiento Limitado varían en naturaleza y tiempo y son realizados en un menor tiempo que para un trabajo de Aseguramiento Razonable. En consecuencia, el nivel de aseguramiento obtenido para un aseguramiento limitado es sustancialmente menor que el que se habría obtenido si se hubiera realizado con un Aseguramiento razonable.

LIMITACIONES Y MITIGACIÓN

Los datos financieros extraídos directamente de cuentas financieras auditadas independientemente no se han verificado nuevamente como parte de este proceso de aseguramiento. Tener en cuenta cualquier otra limitación específica para el compromiso de aseguramiento y las acciones tomadas para mitigar esas limitaciones.

DECLARACIÓN DE INDEPENDENCIA Y COMPETENCIA

El Grupo de empresas SGS es el líder mundial en inspección, ensayo y verificación, opera en más de 140 países y presta servicios que incluyen sistemas de gestión y certificación de servicios; auditoría y capacitación de calidad, ambiental, social y ética; Aseguramiento del informe ambiental, social y de sostenibilidad. SGS afirma nuestra independencia de FERREYCORP, estando libre de prejuicios y conflictos de intereses con la organización, sus filiales y partes interesadas.

El equipo de aseguramiento se reunió en base a sus conocimientos, experiencia y calificaciones para esta tarea, y estaba compuesto por auditores capacitados en Aseguramiento de Informes de Sostenibilidad, Sistema de Gestión Ambiental, Calidad, Salud y Seguridad Ocupacional, Sistemas de Cumplimiento y Antisoborno, Sistemas de Responsabilidad Social, Verificador de Gases de Efecto Invernadero y Auditor de Huella Hídrica.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

OPINIÓN DE ASEGURAMIENTO/VERIFICACIÓN

Sobre la base de la metodología descrita y del trabajo de verificación realizado, no nos ha llamado la atención nada que nos haga creer que la información sobre el rendimiento especificada incluida en el alcance de la verificación no esté debidamente establecida y no se haya preparado, en todos los aspectos importantes, de conformidad con los criterios de presentación de informes.

Creemos que la organización ha elegido un nivel adecuado de garantía para esta etapa de sus informes.

CALIDAD Y FIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN DE RENDIMIENTO ESPECIFICADA

Durante la auditoría, hemos encontrado varias fortalezas de CORPORACIÓN FERREYCORP S.A. que detallamos a continuación:

- Cuentan con Sistemas de Gestión auditados de manera independiente como ISO 37001 e ISO 14064-1.
- Cuentan con un sistema de Gestión Ambiental implementado bastante robusto.
- FERREYCORP S.A.A ha publicado Reportes de Sostenibilidad GRI consistentemente por 9 años consecutivos.
- FERREYCORP S.A.A ha sido incluida por sexto año consecutivo en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones MILA- Alianza del Pacífico, que reconoce a las empresas líderes en sostenibilidad en la región de la Alianza del Pacífico.

Se identificaron algunas oportunidades de mejora para considerar en futuros informes integrados.

- Realizar una actualización de la consulta con sus Grupos de Interés para la Identificación de sus Impactos, tener en cuenta que la consulta debe incluir temas relacionados a las tres dimensiones: Económico, Social y Ambiental.
- Evaluar la conveniencia de incorporar indicadores GRI adicionales a los temas materiales producto de la consulta con los grupos de interés en línea con el principio Contexto de Sostenibilidad.

Firmado por:



Julio Ubarnes Pinto
Certification Manager
30 de junio de 2023
SGS del Perú S.A.C.
Av. Elmer Faucett N° 3348 - Urb. Bocanegra, Callao, Lima, Perú
t (511) 517-1900 - www.pe.sgs.com



Declaración PE23/00000212.12

Declaración de la Verificación de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

El inventario de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero del 01/01/2022 - 31/12/2022 de la organización:

SOLTRAK S.A.

Av. Argentina N° 5799, Carmen de la Legua-Callao-Perú



fue verificado con la ISO 14064-3:2006 en cumplimiento con los requisitos de la **ISO 14064-1:2018**

Para las siguientes actividades
"Gestión de neumáticos, lubricantes, filtración, mantenimiento predictivo y equipo de protección personal"

Revelando las emisiones de **589 toneladas métricas de CO2 equivalente.**

Auditor Líder: Pamela Castillo Rubiños
Technical Review: María Soledad Pereira

Fecha de declaración: 10 de julio de 2023

Autorizado por
Julio Urbanes Pinto

SGS del Perú S.A.C.
Av. Elmer Faucett N° 3348 - Urb. Bocanegra, Callao, Lima - Perú
t (51) 517-1900 - www.sgs.pe



Este documento es un certificado electrónico auténtico para el uso comercial del Cliente únicamente. Está permitida la versión impresa del certificado electrónico y se considerará como una copia. Este documento es emitido por la Compañía sujeto a las Condiciones Generales de SGS de los servicios de certificación disponibles en los términos y condiciones | SGS. Se prestará especial atención sobre las cláusulas de limitación de responsabilidad, indemnización y jurisdicción que contiene. Este documento está protegido por derechos de autor y cualquier alteración, falsificación o modificación no autorizada de su contenido o apariencia es ilegal.



Declaración PE23/00000212.12, continúa
SOLTRAK S.A.



Breve descripción del proceso de verificación

SGS ha sido contratado por SOLTRAK S.A. para la verificación de las emisiones de dióxido de carbono equivalente (CO₂e) directas e indirectas de SOLTRAK, en su aserción de GEI dada en su reporte "Informe HC 2022 FERREYCORP SAA". Así como la data de la actividad por la herramienta HC propia de la organización.

Roles y Responsabilidades

La Gerencia de SOLTRAK es responsable del sistema de información de GEI de la organización, del desarrollo y mantenimiento de registros y del procedimiento de reporte de acuerdo con este sistema, incluyendo el cálculo, la información y las emisiones de GEI reportadas. Es responsabilidad de SGS expresar una opinión de verificación de GEI independiente de las emisiones de GEI dadas por SOLTRAK en su aserción de GEI para el 2022.

SGS ejecutó una verificación de tercera parte según los requisitos de la ISO 14064-3:2018 de la aserción de GEI dada para el 2022. La evaluación incluyó revisión de documentos y registros y entrevistas al personal. La verificación se basó en el alcance, objetivo y criterio de verificación del acuerdo entre SOLTRAK y SGS.

Nivel de Aseguramiento

El nivel de aseguramiento acordado es Limitado.

Alcance

SOLTRAK contrató una verificación independiente por SGS de sus emisiones de CO₂e reportadas de su gestión, para establecer conformidad con los requisitos de ISO 14064-1 dentro del alcance de verificación detallado a continuación. Datos e información de soporte para la aserción de GEI fueron de naturaleza histórica, proyectada e hipotética, y demostrados con evidencia. Este acuerdo cubre la verificación de emisiones de fuentes antropogénicas de GEI incluidas dentro de los límites de la organización y cumple con los requisitos de ISO 14064-1.

- o **Límites Organizacionales:** Enfoque de control operacional.
- o **Descripción de Actividades:** "Gestión de neumáticos, lubricantes, filtración, mantenimiento predictivo y equipo de protección personal"
- o **Lugares incluidos en la Verificación:**
 - SOLTRAK: Arequipa, Chiclayo, Ete, Callao, Gambetta, Lurin, Plura y Trujillo.
- o **Límites Operacionales: Fuentes de GEI incluidas:**
 - Categoría 1 – Emisiones directas de GEI**
 - Combustión móvil: Vehículos operados por la empresa
 - Emisiones Fugitivas: extintores y equipos de aire acondicionado
 - Categoría 2 – Emisiones Indirectas por energía**
 - Emisiones provenientes del consumo de energía eléctrica del SEIN
 - Categoría 3- Emisiones Indirectas por transporte**
 - Viajes aéreos, buses pagados por la empresa, transporte de RRSS
 - Categoría 4- Emisiones Indirectas por productos utilizados por la organización**
 - Consumo de agua y energía de trabajo remoto
- o **GEI incluidos:** CO₂, N₂O, CH₄ y HFCs. No se tiene HCFCs, PFC, SF₆ y NF₃. Separadamente se reporta el consumo de Biomasa.
- o **Información GEI fue verificada para el siguiente periodo:** Año calendario 2022
- o **Potenciales de Calentamiento Global (PCG):** IPCC AR5, 2013.
- o **Usuario previsto de la declaración de verificación:** Interno y público en general.
- o **Año Base:** 2022.
- o **Evaluación de Significancia:**
 - Se realizó la evaluación de significancia aplicando los siguientes criterios: magnitud, exactitud, disponibilidad de datos, nivel de influencia
- o **Metas:** Mediante los Objetivos basados en Ciencia, la corporación estableció la meta de reducir sus emisiones de GEI en 54.6% al 2030 respecto al año 2017, para los nueve locales de mayor envergadura.
- o **Acciones de mitigación:** NA



Este documento es un certificado electrónico auténtico para el uso comercial del Cliente únicamente. Está permitida la versión impresa del certificado electrónico y se considerará como una copia. Este documento es emitido por la Compañía sujeta a las Condiciones Generales de SGS de los servicios de certificación disponibles en los términos y condiciones SGS. Se presta especial atención sobre las cláusulas de limitación de responsabilidad, indemnización y jurisdicción que contiene. Este documento está protegido por derechos de autor y cualquier alteración, falsificación o modificación no autorizada de su contenido o apariencia es ilegal.



Declaración PE23/00000212.12, continúa
SOLTRAK S.A.



- **Exclusiones:** No se excluye ninguna fuente de emisiones directas, y de las emisiones indirectas de acuerdo a la Matriz de Significancia, las emisiones por "Distribución de productos" resulto significativa, la cual se empezará a medir en el 2023 ya que para el 2022 no se tiene la recopilación de la data.

Objetivo

El propósito de esta verificación fue revisar de forma independiente, con evidencia objetiva:

- Si todas las emisiones de CO₂ equivalente son las declaradas por la organización en su aserción de GEI.
- Si los datos reportados son precisos, completos, coherentes, transparentes y libres de error u omisión material.

Criterios

Los criterios contra los cuales se realizó la verificación son los requisitos de la **ISO 14064-1:2018**.

Herramientas de cálculo usadas: Calculadora propia de la organización

Materialidad

SGS consideró como requisito para la verificación una materialidad por debajo del 10%, basado en las necesidades de los usuarios previstos de la aserción de GEI.

Conclusión

SOLTRAK proporcionó la aserción de GEI en base a los requisitos de la ISO 14064-1. La información de GEI para el año **2022** por un total de **589.13 toneladas de CO₂e** correspondiendo 32.8 ton CO₂e para Emisiones Directas y 556.33 ton CO₂e para Emisiones Indirectas. Adicionalmente se obtuvo 0.72 ton CO₂e por Biomasa que fueron verificados por SGS con un nivel de aseguramiento limitado, coherente con los objetivos, criterios y alcance del acuerdo de verificación.

La data de actividad presentada se basa en cálculos y en estimaciones; las cuales son explicadas en el informe o manuales de la organización

Considerando la Energía renovable adquirida a ENGIE ENERGIA PERU S.A los resultados dan un total de:

- Location-base: 589.13 ton CO₂e
- Market-based: 479.51 ton CO₂e

Para los cálculos se han utilizados los factores de emisión del IPCC Fifth Assessment Report del 2014 & Factores de UK Government Conversion Factors for GHG reporting. Y para el factor de emisión de electricidad se utiliza los datos del SEIN en Perú obtenidos de la plataforma de HC Perú del MINAM.

SGS concluye, con un nivel de aseguramiento limitado, que la aserción de GEI presentada es materialmente correcta, es una representación justa de los datos e información de GEI y ha sido preparada de acuerdo a los requisitos de la ISO 14064-1. SGS concluye, que los datos son precisos, completos, coherentes, transparentes y libres de error u omisión material.

El enfoque de SGS está basado en el riesgo, sobre la base de la comprensión de los riesgos asociados al modelar la información de emisiones de GEI y los controles existentes para mitigar estos riesgos. Nuestro examen incluyó la evaluación, en base a muestreo, de evidencias relevantes del reporte de información de emisiones.

Las direcciones de todos los sitios están especificadas en el Informe GEI de FERREYCORP 2022.

Esta Declaración debe ser interpretada junto con la aserción de GEI de SOLTRAK



Este documento es un certificado electrónico auténtico para el uso comercial del Cliente únicamente. Está permitida la versión impresa del certificado electrónico y se considerará como una copia. Este documento es emitido por la Compañía sujeta a las Condiciones Generales de SGS de los servicios de certificación disponibles en los términos y condiciones | SGS. Se prestará especial atención sobre las cláusulas de limitación de responsabilidad, indemnización y jurisdicción que contiene. Este documento está protegido por derechos de autor y cualquier alteración, falsificación o modificación no autorizada de su contenido o apariencia es ilegal.



2022 Certificado de Compensación Soltrak





Verified Carbon Standard

Certificado de Retiro de Unidades de Carbono Verificadas (VCU sigla en ingles)

Verra, en su capacidad de administrador del Registro de Verra, certifica por el presente que en 18 Dec 2023, 450 de Unidades de Carbono Verificadas (VCUs) fueron retiradas a nombre de:

SOLTRAK S.A.

Nombre del proyecto
Cordillera Azul National Park REDD Project

Número de serie VCU
10140-187141145-187141594-VCS-VCU-263-VER-PE-14-985-08082008-07082012-1

Additional Certifications
CCB-Gold

Powered by 

2023 Certificado de Compensación Soltrak





Verified Carbon Standard

Certificate of Verified Carbon Unit (VCU) Retirement

Verra, in its capacity as administrator of the Verra Registry, does hereby certify that on 28 Jun 2024, 2,626 Verified Carbon Units (VCUs) were retired on behalf of:

SOLTRAK S.A.

Project Name
Cordillera Azul National Park REDD Project

VCU Serial Number
6879-354900242-354902867-VCU-024-MER-PE-14-985-08082016-07082017-1

Additional Certifications
CCB-Gold

Powered by 

2023 Declaración de Aseguramiento de Reporte de Sostenibilidad



DECLARACIÓN DE ASEGURAMIENTO

INFORME DE SGS DEL PERÚ S.A.C. SOBRE ACTIVIDADES DE SOSTENIBILIDAD EN EL "REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023" DE FERREYCORP S.A.A.

NATURALEZA DE LA VERIFICACIÓN

SGS DEL PERU SAC (en lo sucesivo, SGS) fue contratada por **FERREYCORP S.A.A** (en adelante **FERREYCORP**) para realizar un aseguramiento independiente de su "REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023"

USUARIOS PREVISTOS DE ESTA DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN

Esta Declaración de Verificación se proporciona con la intención de informar a todos los Grupos de Interés de **FERREYCORP**.

RESPONSABILIDADES

La información contenida en el Informe y su presentación son responsabilidad de los directores u órgano de gobierno de **FERREYCORP**. SGS no ha participado en la preparación de ninguno de los materiales incluidos en el informe.

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre el texto, datos, gráficos y declaraciones dentro del alcance de la verificación con la intención de informar a todos los grupos de interés de **FERREYCORP**.

NORMAS DE ASEGURAMIENTO, TIPO Y NIVEL DE ASEGURAMIENTO

Los protocolos de aseguramiento de SGS en materia de sostenibilidad utilizados para llevar a cabo la Verificación se basan en directrices y estándares de aseguramiento reconocidos internacionalmente, incluidos los principios del proceso de presentación de Informes contenidos en los Estándares de Informes de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 para la calidad del informe, GRI 2 Divulgación general 2021 para las prácticas de presentación de informes de la organización y otros detalles de la organización, GRI 3 2021 para el proceso de la organización de determinar temas materiales, su lista de temas materiales y cómo gestionar cada tema, y la orientación sobre los niveles de aseguramiento contenidos en la norma ISAE3000.

El Aseguramiento de su informe se ha llevado a cabo de acuerdo con las siguientes normas:

Opciones estándar de verificación		Nivel de verificación
A	Protocolos de aseguramiento de SGS ESG & SRA (basados en los Principios GRI)	Limitado
B	ISAE3000	Limitado

El Aseguramiento se ha llevado a cabo con un nivel limitado.

ALCANCE DE LOS CRITERIOS DE ASEGURAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE INFORMES

El alcance de la verificación incluyó la evaluación de la calidad, exactitud y fiabilidad de la información sobre el desempeño como se detalla a continuación y la evaluación del cumplimiento de los siguientes criterios de presentación de informes:

Reporting Criteria Options

2	GRI STANDARDS 2021
3	GRI (Reference)

INFORMACIÓN DE RENDIMIENTO ESPECIFICADA Y DIVULGACIONES INCLUIDAS EN EL ALCANCE
 Estos son los KPI específicos tomados en cuenta en el "REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023" de FERREYCORP

- GRI 200 Económicos** (201-1; 203-1; 204-1; 205-1)
- GRI 300 Ambientales** (302-1; 303-3; 303-5; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 306-3; 306-4; 306-5)
- GRI 400 Sociales** (401-1; 401-3; 403-1; 403-9; 404-1; 404-3; 405-1; 406-1; 417-1; 418-1).

METODOLOGÍA DE ASEGURAMIENTO

La Verificación comprendió una combinación de investigación previa a la verificación, entrevistas con empleados relevantes, socios estratégicos, revisión de documentación y registros y evaluación del informe para alinearse con los protocolos GRI, la auditoría se realizó de forma remota.

Los procedimientos realizados para un Aseguramiento Limitado varían en naturaleza y tiempo y son realizados en un menor tiempo que para un trabajo de Aseguramiento Razonable. En consecuencia, el nivel de aseguramiento obtenido para un aseguramiento limitado es sustancialmente menor que el que se habría obtenido si se hubiera realizado con un Aseguramiento razonable.

LIMITACIONES Y MITIGACIÓN

Los datos financieros extraídos directamente de cuentas financieras auditadas independientemente no se han verificado nuevamente como parte de este proceso de aseguramiento. Tener en cuenta cualquier otra limitación específica para el compromiso de aseguramiento y las acciones tomadas para mitigar esas limitaciones.

DECLARACIÓN DE INDEPENDENCIA Y COMPETENCIA

El Grupo de empresas SGS es el líder mundial en inspección, ensayo y verificación, opera en más de 140 países y presta servicios que incluyen sistemas de gestión y certificación de servicios; auditoría y capacitación de calidad, ambiental, social y ética; Aseguramiento del informe ambiental, social y de sostenibilidad. SGS afirma nuestra independencia de FERREYCORP, estando libre de prejuicios y conflictos de intereses con la organización, sus filiales y partes interesadas.

El equipo de aseguramiento se reunió en base a sus conocimientos, experiencia y calificaciones para esta tarea, y estaba compuesto por auditores capacitados en Aseguramiento de Informes de Sostenibilidad, Sistema de Gestión Ambiental, Calidad, Salud y Seguridad Ocupacional, Sistemas de Cumplimiento y Antisoborno, Sistemas de Responsabilidad Social, Verificador de Gases de Efecto Invernadero y Auditor de Huella Hídrica.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

OPINIÓN DE ASEGURAMIENTO/VERIFICACIÓN

Sobre la base de la metodología descrita y del trabajo de verificación realizado, no nos ha llamado la atención nada que nos haga creer que la información sobre el rendimiento especificada incluida en el alcance de la verificación no esté debidamente establecida y no se haya preparado, en todos los aspectos importantes, de conformidad con los criterios de presentación de informes.

Creemos que la organización ha elegido un nivel adecuado de aseguramiento para esta etapa de sus informes.

CALIDAD Y FIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN DE RENDIMIENTO ESPECIFICADA

Durante la auditoría, hemos encontrado varias fortalezas de FERREYCORP que detallamos a continuación:

- o Cuentan con Sistemas de Gestión auditados de manera independiente como ISO 37001 de Gestión Anti soborno e ISO 14064-1 sobre Inventarios de Huella de Carbono para organización.
- o Cuentan con un sistema de Gestión Ambiental.
- o FERREYCORP S.A.A ha publicado Reportes de Sostenibilidad GRI consistentemente por 10 años consecutivos.
- o FERREYCORP S.A.A ha sido incluida por séptimo año consecutivo en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones MILA- Alianza del Pacífico, que reconoce a las empresas líderes en sostenibilidad en la región de la Alianza del Pacífico.

Se identificaron algunas oportunidades de mejora para considerar en futuros Reportes de Sostenibilidad.

- Evaluar la conveniencia de incorporar indicadores GRI adicionales a los temas materiales producto de la consulta con los grupos de interés en línea con el principio Contexto de Sostenibilidad.
- Se revisó el Informe de Doble Materialidad emitido en Julio del 2024 en el que se trabajó durante todo el 2024, pero la información del Reporte de Sostenibilidad de Ferreycorp es del año 2023, considerar las recomendaciones para el Reporte que se realizará el 2024. Así mismo se les pide alinear los temas materiales identificados en este Informe con los Indicadores GRI y ya que son temas materiales evaluar su importancia y reportar los indicadores completos, tomar en cuenta que este reporte incluye 9 empresas para dimensionar la participación de los stakeholders por empresa
- Con relación a los siguientes indicadores GRI se presentó lo siguiente:
 - GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados, se está reportando a los practicantes profesionales y pre profesionales, pero este indicador incluye también a contratistas, sub-contratistas, entre otros.
 - GRI 2-19 Políticas de Remuneración; No se ha presentado información sobre este indicador, se ha presentado una excepción por confidencialidad.
 - GRI 403-9 Adicional a los Indicadores y ratios presentados, aquí se debe considerar el Índice de accidente laboral con grandes consecuencias (accidentes que tuvieron un descanso por más de 60 días)

Equipo Auditor:
 Auditor Líder: Pamela Castillo Rubiños
 Revisor Técnico: Fanny Valencia

Firmado:



Julio Ubames Pinto
 07 de Agosto del 2024
 SGS del Perú S.A.C.
 Av. Elmer Faucett N° 3348 - Urb. Bocanegra, Callao, Lima, Perú
 t (511) 517-1900 - www.pe.sgs.com

2023 Declaración de Verificación de Iso 14064-1 Soltrak

Declaración PE24/0000248



Declaración de la Verificación de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

El inventario de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero del 01/01/2023 – 31/12/2023 de la organización:

SOLTRAK S.A.

Av. Argentina Nro. 5799, Carmen de la Legua Reynoso, Prov. Constitucional del Callao

fue verificado con la ISO 14064-3:2019 en cumplimiento con los requisitos de la **ISO 14064-1:2018**

Para las siguientes actividades

"Comercialización de productos y/o servicios de las líneas de negocios de seguridad industrial, lubricantes y neumáticos"

Revelando las emisiones de **2.651.32 toneladas métricas de CO₂eq (CO₂ equivalente)**.

Correspondiendo **51.61 tCO₂eq** para Emisiones Directas y **2.599.71 tCO₂eq** para Emisiones Indirectas.

Compensación de Carbono a través de la compra y retro de 2.626 créditos de carbono del Proyecto Cordillera Azul National Park REDD Project. VCU Serial Number 6879-354897198-VCU-024-MER-PE-14-985-08082016-07082017-1. Y Adicionalmente 26.10 créditos de carbono del Proyecto Forest Management to reduce deforestation and degradation in Shipibo Conibo and Cacataibo indigenous communities of Ucayali region, Número serial 6893-357287593-357288052-VCU-042-MER-PE-14-1360-01072014-30062015-1.

Auditor Líder: Pamela Castillo Rubifios

Audiores: Catalina Quiroz

Technical Review: Soledad Pereyra

Fecha de declaración: 26 de julio del 2024

Autorizado por
Julio Urbani Pinto

SGS del Perú S.A.C.

Av. Elmer Faucett N° 3348 - Urb. Bocanegra, Callao, Lima - Perú
t (511) 517-1900 - www.sgs.pe



Este documento es un certificado electrónico autorizado para el uso comercial del Cliente únicamente. Está permitida la versión impresa del certificado electrónico y se considerará como una copia. Este documento es emitido por la Compañía sujeto a las Condiciones Generales de SGS de los servicios de certificación disponibles en los términos y condiciones | SGS. Se prestará especial atención sobre las cláusulas de limitación de responsabilidad, indemnización y jurisdicción que contiene. Este documento está protegido por derechos de autor y cualquier alteración, falsificación o modificación no autorizada de su contenido o apariencia es ilegal.



Declaración PE24/00000248, continúa
SOLTRAK S.A.



Breve descripción del proceso de verificación

SGS ha sido contratado por **SOLTRAK S.A.**, para la verificación de las emisiones de dióxido de carbono equivalente (CO₂eq) directas e indirectas de SOLTRAK en su aserción de GEI dada en su Reporte GEI "Informe Huella de Carbono 2023 GRUPO FERREYCORP".

Roles y Responsabilidades

La Gerencia de SOLTRAK es responsable del sistema de información de GEI de la organización, del desarrollo y mantenimiento de registros y del procedimiento de reporte de acuerdo con este sistema, incluyendo el cálculo, la información y las emisiones de GEI reportadas. Es responsabilidad de SGS expresar una opinión de verificación de GEI independiente de las emisiones de GEI dadas por SOLTRAK en su aserción de GEI para el 2023. SGS ejecutó una verificación de tercera parte según los requisitos de la ISO 14064-3:2019 de la aserción de GEI dada para el 2023. La evaluación incluyó la revisión de documentos y registros y entrevista al personal en forma presencial, remoto y vista a las instalaciones. La verificación se basó en el alcance, objetivo y criterio de verificación del acuerdo entre SOLTRAK y SGS.

Nivel de Aseguramiento

El nivel de aseguramiento acordado es Limitado.

Alcance

SOLTRAK contrató una verificación independiente por SGS de sus emisiones de CO₂eq reportadas de su gestión, para establecer conformidad con los requisitos de la Norma ISO 14064-1:2018 dentro del alcance de verificación detallado a continuación. Datos e información de soporte para la aserción de GEI fueron de naturaleza histórica, proyectada e hipotética, y demostrados con evidencia. Este acuerdo cubre la verificación de emisiones de fuentes antropogénicas de GEI incluidas dentro de los límites de la organización y cumple con los requisitos de la Norma ISO 14064-1:2018.

- **Límites Organizacionales:** Enfoque de Control Operacional.
- **Límites Operacionales:**
 - Sede Callao: Av. Argentina Nro. 5799, Carmen de la Legua Reynoso, Prov. Constitucional del Callao
 - Y sus 5 sedes donde tiene operaciones: Trujillo, Piura, Chiclayo, Arequipa, Paltanata e Inmaculada.
- **Descripción de actividades:** "Comercialización de productos y/o servicios de las líneas de negocios de seguridad industrial, lubricantes y neumáticos"
- **Fuentes de GEI incluidas:**
 - **Categoría 1 – Emisiones directas**
 - Combustión móvil: vehículos propios
 - Combustión estacionaria: consumo de combustible en maquinaria
 - Emisiones fugitivas: extintores
 - **Categoría 2 – Emisiones indirectas de energía**
 - Electricidad comprada
 - **Categoría 3- Emisiones indirectas de GEI por transporte**
 - Emisiones generadas por: Importación de productos aéreo y marítimo, despacho de productos, viajes aéreos, desplazamiento del personal en buses contratados por la empresa, desplazamiento del personal al trabajo, consumo de electricidad-trabajo desde casa, tenester de residuos.
 - **Categoría 4- Emisiones indirectas de GEI por productos utilizados por la organización**
 - Emisiones asociadas al consumo de agua.
- **GEI incluidos:** CO₂, N₂O, CH₄ y HFC. No se tiene HCFC, PFC, SF₆ ó NF₃. Separadamente se incluyen las emisiones por biomasa
- **Año base:** 2023
- **Información GEI** fue verificada para el siguiente periodo: Año calendario 2023



Este documento es un certificado electrónico auténtico para el uso comercial del Cliente únicamente. Está permitida la versión impresa del certificado electrónico y se considerará como una copia. Este documento es emitido por la Compañía sujeta a las Condiciones Generales de SGS de los servicios de certificación disponibles en los términos y condiciones | SGS. Se prestará especial atención sobre las cláusulas de limitación de responsabilidad, indemnización y jurisdicción que contiene. Este documento está protegido por derechos de autor y cualquier alteración, falsificación o modificación no autorizada de su contenido o apariencia es ilegal.



Declaración PE24/00000248, continúa
SOLTRAK S.A.



- Potenciales de Calentamiento Global (PCG): IPCC AR5, 2014
- Usuario previsto de la declaración de verificación: Interno y público en general
- **Exclusiones:** Emisiones por extracción, producción y distribución de combustibles, emisiones por la compra de agua en sistemas, emisiones por traslados de viajes terrestres, emisiones por mensajería, emisiones por compra de insumos locales e insumos importados, emisiones por hospedajes y en el ciclo de vida de los combustibles consumidos.

Objetivo

El propósito de esta verificación fue revisar de forma independiente, con evidencia objetiva:

- Si todas las emisiones de CO_{2e} son las declaradas por la organización en su aserción de GEI.
- Si los datos reportados son precisos, completos, coherentes, transparentes y libres de error u omisión material.
- Si la declaración se haya elaborado de acuerdo con la norma ISO 14064-1:2018
- Si la data de la actividad ingresada en la herramienta HC Perú es consistente con los principios antes descritos.

Criterios

Los criterios contra los cuales se realizó la verificación son los requisitos de la **ISO 14064-1:2018**
 Herramientas de cálculo usadas: Calculadora Propia de la Organización & Calculadora de Huella de Carbono Perú

Materialidad

SGS consideró como requisito para la verificación una materialidad por debajo del 10%, basado en las necesidades de los usuarios previstos de la aserción de GEI.

Conclusión

SOLTRAK proporcionó la aserción de GEI en base a los requisitos de la ISO 14064-1:2018. La información de GEI para el año 2023 por un total de **2.651.32 toneladas de CO_{2e}**, siendo **51.61 tCO_{2e}** Emisiones Directas y **2.599.71 tCO_{2e}** Emisiones Indirectas. Adicionalmente se tuvo 15.06 tCO_{2e} por emisiones provenientes de la quema de Biomasa y 0.18 tCO_{2e} por emisiones de HCFCs las cuales fueron verificadas por SGS con un nivel de aseguramiento limitado, coherente con los objetivos, criterios y alcance del acuerdo de verificación.

Considerando la Energía renovable adquirida a ENGE ENERGIA PERU S.A los resultados dan un total de:

- Location-based: 2.651.32 ton CO_{2e}
- Market-based: 2.633.23 ton CO_{2e}

La organización ha realizado modificaciones solicitadas por lo que actualmente no hay declaraciones erróneas materiales y/o si hay alguna limitación, mencionadas al final, no perjudica la utilidad de la declaración de GEI ni la materialidad.

Dicho inventario, fue verificado por SGS con un nivel de aseguramiento limitado, y es coherente con los objetivos, criterios y alcance del acuerdo de verificación.

SGS confirma que SOLTRAK ha realizado la Compensación de Carbono a través de la compra y retiro de 2.626 créditos de carbono del Proyecto Cordillera Azul National Park REDD Project. VCU Serial Number 6879-354897198-VCU-024-MER-PE-14-985-08082016-07082017-1. Y Adicionalmente 26.10 créditos de carbono del Proyecto Forest Management to reduce deforestation and degradation in Shipibo Conibo and Cacaoblo indigenous communities of Ucayali region, Número serial 6893-357287593-357288052-VCU-042-MER-PE-14-1360-01072014-30062015-1.



Este documento es un certificado electrónico auténtico para el uso comercial del Cliente únicamente. Está permitida la versión impresa del certificado electrónico y se considerará como una copia. Este documento es emitido por la Compañía sujeto a las Condiciones Generales de SGS de los servicios de certificación disponibles en los términos y condiciones | SGS. Se prestará especial atención sobre las cláusulas de limitación de responsabilidad, indemnización y jurisdicción que contiene. Este documento está protegido por derechos de autor y cualquier alteración, falsificación o modificación no autorizada de su contenido o apariencia es ilegal.



Declaración PE24/00000248, continúa

SOLTRAK S.A.



En opinión de SGS, en base a los datos y la información dada y los procesos y procedimientos llevados a cabo, concluimos con aseguramiento limitado que no se tiene evidencia de que:

- o No todas las emisiones de CO₂ equivalente fueran las declaradas, que el inventario no sea materialmente correcto y no sea una representación justa de los datos e información de GEI.
- o La metodología de contabilidad de GEI aplicada no sea conforme con ISO 14064-1:2018
- o El inventario no sea preciso, completa, coherente, transparente y libre de errores materiales u omisiones.

Para el caso de la herramienta de cálculo de la propia organización, se ha considerado los Potenciales de Calentamiento Global (PCG) AR5 del IPCC 2013, factores "DEFRA" - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, entre otros. El factor de electricidad corresponde al valor oficial del COES 2023 el cual ya considera el porcentaje de pérdidas por transmisión y distribución.

SGS concluye, que la data de la actividad ingresada en la herramienta **HC Perú** son precisos, completos, coherentes, transparentes y libres de error u omisión material. Así mismo, SGS ha realizado la verificación de la data de la actividad, acorde a lo anterior, para ser utilizada en la Calculadora **"HC Perú"** del **MINAM**, y lo cual revela un resultado total de aserción para el 2023 de **2,651.80 tCO₂eq**, la diferencia del valor con la calculadora de la organización está dentro de la materialidad del 10%.

Consideraciones

- Para el caso de la herramienta de "HC Perú" del MINAM, el factor de emisión (FE) de electricidad incluye las pérdidas por transmisión de la red.
- Se ha considerado el potencial de calentamiento global (PCG) al AR5 para estar alineados a la metodología nacional de HCP, que aún utiliza dicho PCG.

SGS concluye, con un nivel de aseguramiento limitado, que la aserción de GEI presentada es materialmente correcta, es una representación justa de los datos e información de GEI y ha sido preparada de acuerdo a los requisitos de la ISO 14064-1:2018. SGS concluye, que los datos son precisos, completos, coherentes, transparentes y libres de error u omisión material.

El enfoque de SGS está basado en el riesgo, sobre la base de la comprensión de los riesgos asociados al modelar la información de emisiones de GEI y los controles existentes para mitigar estos riesgos. El examen de SGS incluyó la evaluación, en base a muestreo, de evidencias relevantes del reporte de información de emisiones de GEI.

SGS ha planificado y realizado el trabajo para obtener la información, explicaciones y evidencias que ha considerado necesarias para concluir con un nivel de aseguramiento limitado que las emisiones de GEI para el año 2023 son declaradas justamente. Los métodos de auditoría utilizados fueron entrevistas en forma presencial, recorrido por las instalaciones, revisión de documentación y registros.

Esta Declaración debe ser interpretada junto con la aserción de GEI de SOLTRAK.

Nota: Esta Declaración se emite, en nombre del cliente, por SGS del Perú S.A.C., Av. Elmer Faucett 3348, Callao - Perú ("SGS") bajo las condiciones generales para los Servicios de Validación y Verificación de GEI. Los hallazgos aquí registrados se basan en la auditoría llevada a cabo por SGS. Pueden consultar una copia completa de esta Declaración, conclusiones y aserción de GEI a SOLTRAK. Esta declaración no exime al cliente del cumplimiento legal que le aplique al respecto. Estipulaciones en contra no son vinculantes con SGS, y por lo tanto, SGS declina toda responsabilidad con otras partes distintas a su cliente.



Este documento es un certificado electrónico auténtico para el uso comercial del Cliente únicamente. Está permitida la versión impresa del certificado electrónico y se considerará como una copia. Este documento es emitido por la Compañía sujeta a las Condiciones Generales de SGS de los servicios de certificación disponibles en los términos y condiciones | SGS. Se prestará especial atención sobre las cláusulas de limitación de responsabilidad, indemnización y jurisdicción que contiene. Este documento está protegido por derechos de autor y cualquier alteración, falsificación o modificación no autorizada de su contenido o apariencia es ilegal.



Ecoeficiencia

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

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

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero GEI Alcances 1, 2 y 3

SOLTRAK						
	GHG protocol	ISO 14064-1	unidad	2022	2023	2024
Huella de Carbono	Alcance 1	categoría 1	TCO2 e	32,78	51,59	43,37
	Alcance 2	categoría 2 (Location)	TCO2 e	116,36	126,21	99,34
		categoría 2 (Market)	TCO2 e	6.55	8.12	5.6
	Alcance 3	categoría 3	TCO2 e	438.39	2,471.93	3.086,83
		categoría 4	TCO2 e	1,59	1,57	1,5
		categoría 5	TCO2 e	-	-	-
		Total c3+c4+c5	TCO2 e	439,98	2.473,50	3.088,33
	TOTAL Alcances 1,2 y 3	Location	TCO2 e	589,11	2.651,30	3231,04
	TOTAL Alcances 1,2 y 3	Market	TCO2 e	479,3	2.533,21	3137,31
	meta 2024	Categoría 1 y 2	TCO2 e	-	-	166,66
		Categoría 1	TCO2 e	-	-	46,99
		Categoría 2	TCO2 e	-	-	119,69
	meta 2030	Categoría 1 y 2	TCO2 e	-	-	99,83
			%	-	-	-43.85%
		Categoría 1	TCO2 e	-	-	19,24
Categoría 2		TCO2 e	-	-	80,59	

Notas:

* Los gases incluidos para el cálculo de emisiones GEI son CO₂, CH₄, N₂O y HFC; en nuestros procesos no se tienen emisiones de PFC, SF₆ ni NF₃.

** Las emisiones mostradas en las tablas correspondientes a los años 2020, 2022, 2023 y 2024 han sido verificadas por una tercera parte independiente cumpliendo con los requerimientos exigidos por el MINAM según la RM 185-2021 para el uso de la actualización de la norma ISO-14064-1:2018. Puede revisar las Declaraciones de Verificación en el siguiente [Link](#) (ver pestaña "medio ambiente"). Las emisiones correspondientes al año 2024 se encuentran en proceso de auditoría y posteriormente se emitirán las declaraciones de verificación.

*** La cantidad de locales evaluados se ha ido incrementando gradualmente, teniendo 11 locales en 2020 (33% de cobertura de ventas), 13 locales en 2021 (37% de cobertura de ventas), 66 locaciones en 2022 (89% de cobertura de ventas), 66 en 2023 (90% de cobertura de ventas) y 82 en 2024 (xx de cobertura en ventas). Esta ampliación de cobertura de medición se debe a la necesidad de contar con una medición más completa de este indicador. Asimismo, las variaciones en los porcentajes de ventas dependen del dinamismo de las operaciones y variaciones anuales de las ventas.

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

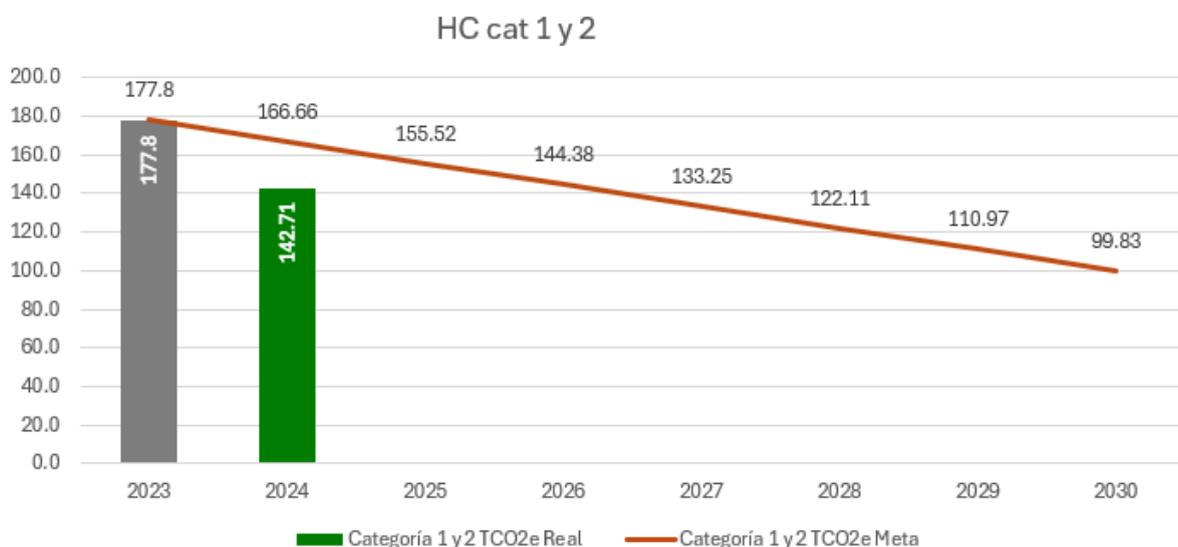
***** Desde 2022, se miden las categorías 3 y 4 que comprende la huella indirecta (a través de terceros) por transporte de residuos, transporte de personal en buses contratados por la empresa y transporte aéreo de personal pagado por la empresa, además de la electricidad utilizada en el trabajo remoto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

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

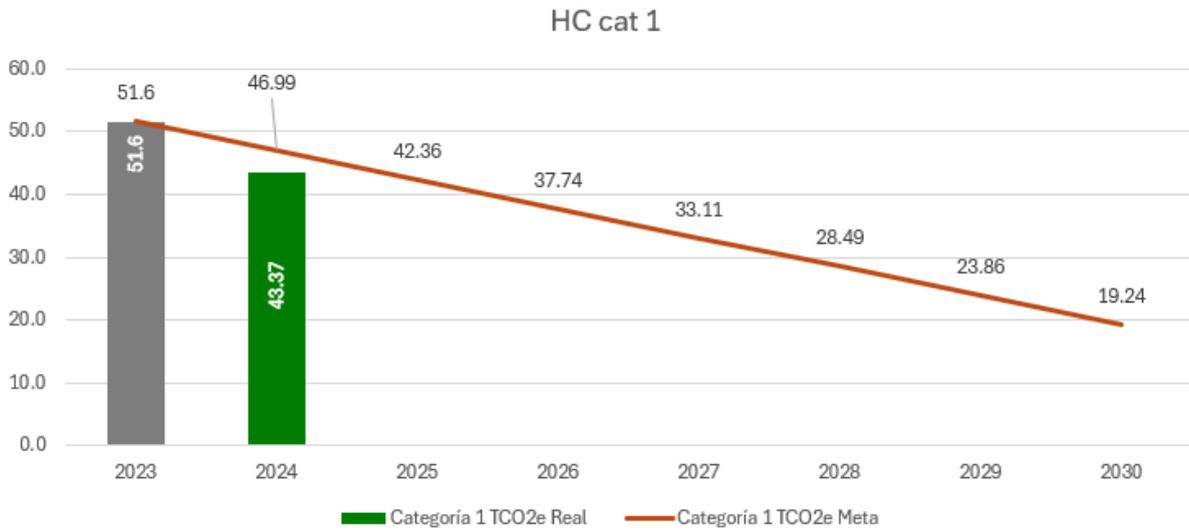
***** El enfoque de consolidación utilizado es el de control operacional en todas las sedes.

- Huella de carbono emitida y metas de reducción

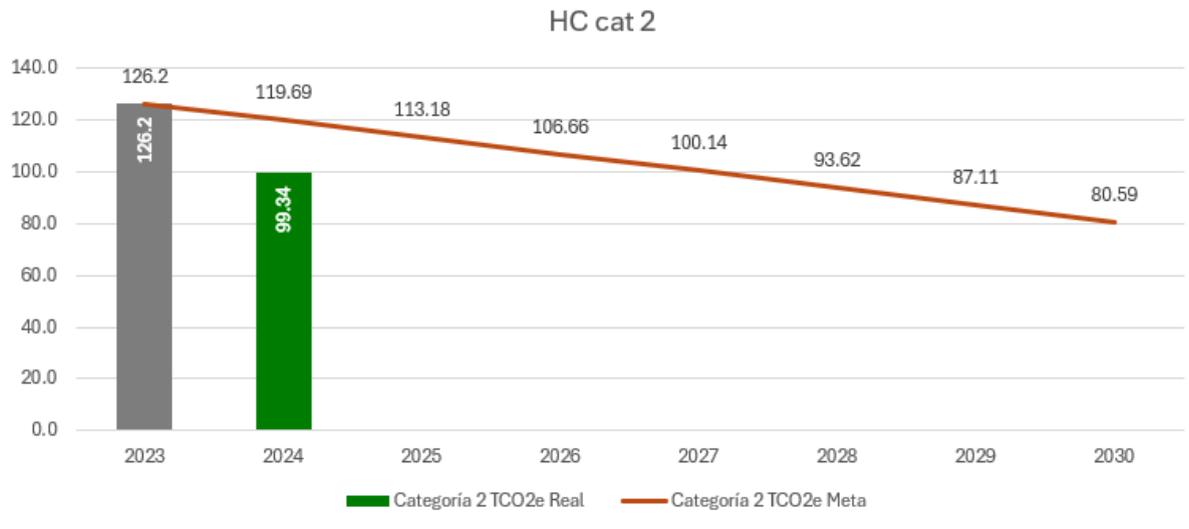
Huella de Carbono Categoría 1 y 2



Huella de Carbono Categoría 1

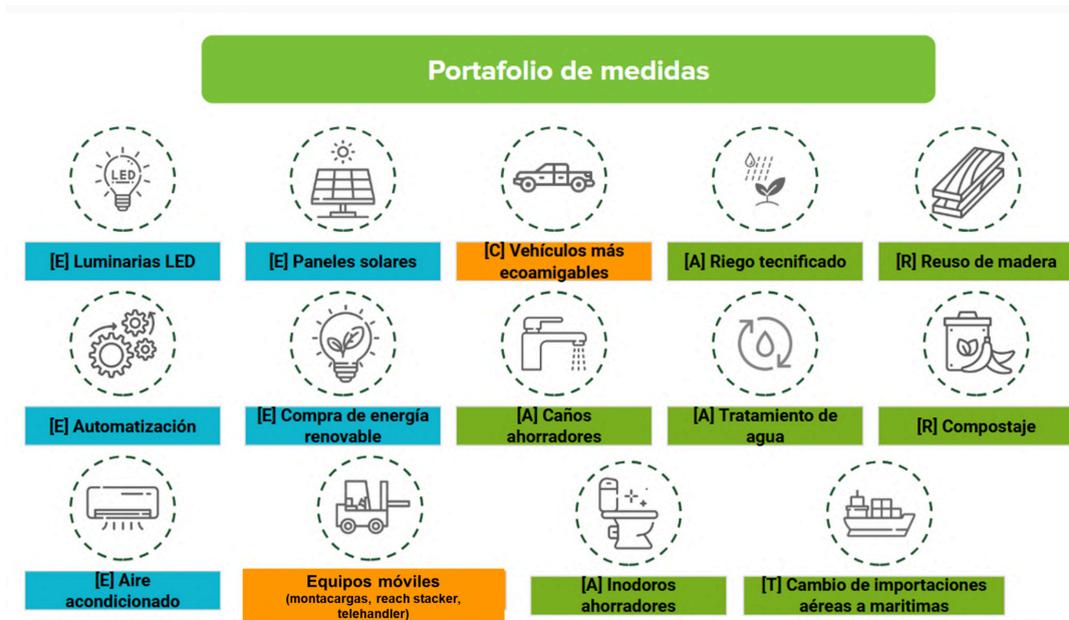


Huella de Carbono Categoría 2



Programas de gestión energética

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



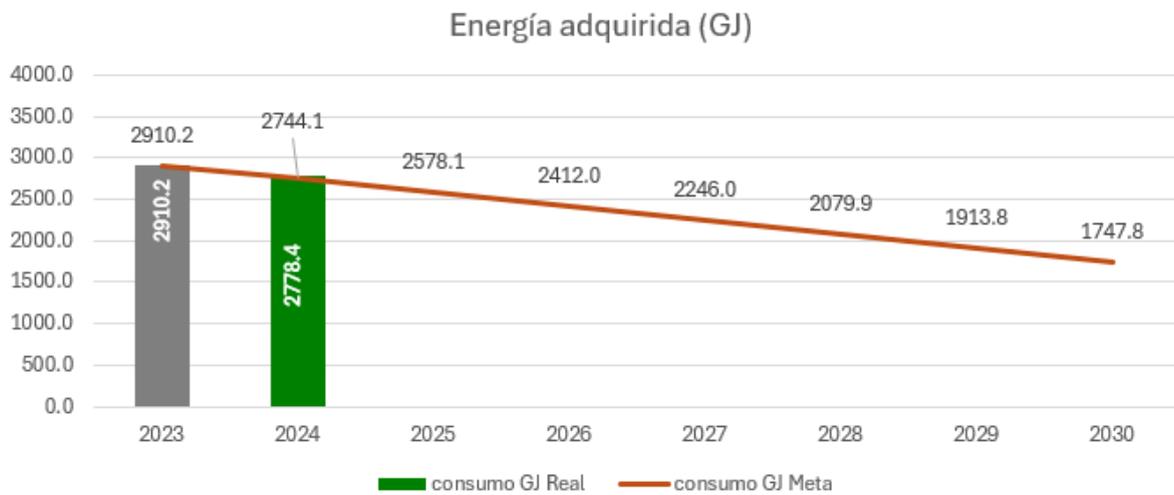
Consumo de energía

Consumo de energía renovable y no renovable

SOLTRAK						
Unidad	Tipo de energía	Tipo de Fuente	unidad	2022	2023	2024
energía MWh	renovable	fracción SEIN renovable Perú	MWh	18,8	20,5	19,9
		Solar fotovoltaica generada	MWh	0	0	0
		Renovable adquirida	MWh	468,9	552,7	548,9
		SUB TOTAL RENOVABLE	MWh	487,7	573,2	568,8
	no renovable	% SEIN NO renovable Perú	MWh	14,6	17,5	12,9
		Sist. eléctricos aislados	MWh	0	0	0
		Diésel	MWh	128,7	145,7	131,9

		GLP	MWh	10,8	56	14,3	
		Gasolina	MWh	10,6	16,1	43,8	
		GNV	MWh	0	0	0	
		SUBTOTAL NO RENOVBABLE	MWh	164,7	235,2	203	
	TOTAL	energía total	MWh	652,4	808,4	771,8	
metas MWh	meta 2024	energía adquirida	GJ			762,33	
	meta 2030	energía adquirida	GJ			485,54	
energía GJ	renovable	fracción SEIN renovable Perú	GJ	67,7	73,8	71,5	
		Solar fotovoltaica generada	GJ	0	0	0	
		Renovable adquirida	GJ	1688	1989,5	1976	
		SUB TOTAL RENOVBABLE	GJ	1755,7	2063,3	2047,5	
	no renovable	% SEIN NO renovable Perú	GJ	52,5	62,9	46,6	
		Sist. eléctricos aislados	GJ	0	0	0	
		Diésel	GJ	463,2	524,6	475	
		GLP	GJ	39	201,4	51,6	
		Gasolina	GJ	38,2	57,9	157,7	
		GNV	GJ	0	0	0	
		SUBTOTAL NO RENOVBABLE	GJ	592,9	846,9	730,9	
		TOTAL	energía total	GJ	592,9	846,9	730,9
	metas GJ	meta 2024	energía adquirida	GJ			2.744,14
		meta 2030	energía adquirida	GJ			1.747,78

- Energía adquirida (GJ) y metas de reducción



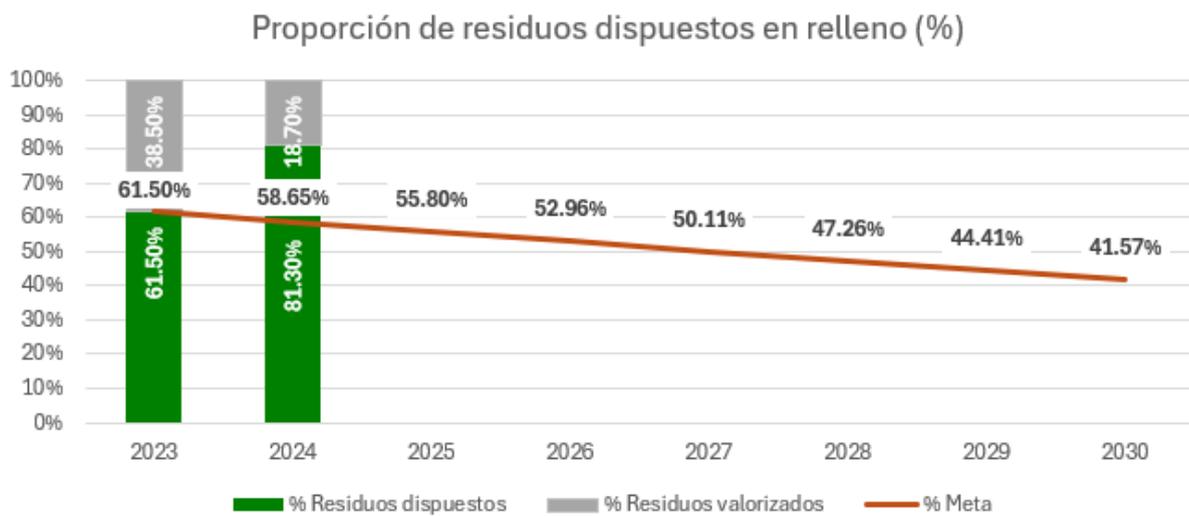
Gestión de residuos totales

Generación de residuos sólidos

SOLTRAK						
	GHG protocol	ISO 14064-1	unidad	2022	2023	2024
Residuos	Residuos Toneladas	reciclados	T	10,4	7,9	5,6
		reusados	T	0	0	0
		TOTAL Reciclado	T	10,4	7,9	5,6
		en relleno sanitario/seguridad	T	14,5	12,6	24,2
		en vertederos	T	0	0	0
		incinerados	T	0	0	0

		TOTAL Dispuesto	T	14,5	12,6	24,2
		residuos total	T	24,9	20,5	29,8
meta 2024	Proporción de RR dispuestos	%				58,65%
meta 2030	Proporción de RR dispuestos	%				41,57%
	madera reparada	T				

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

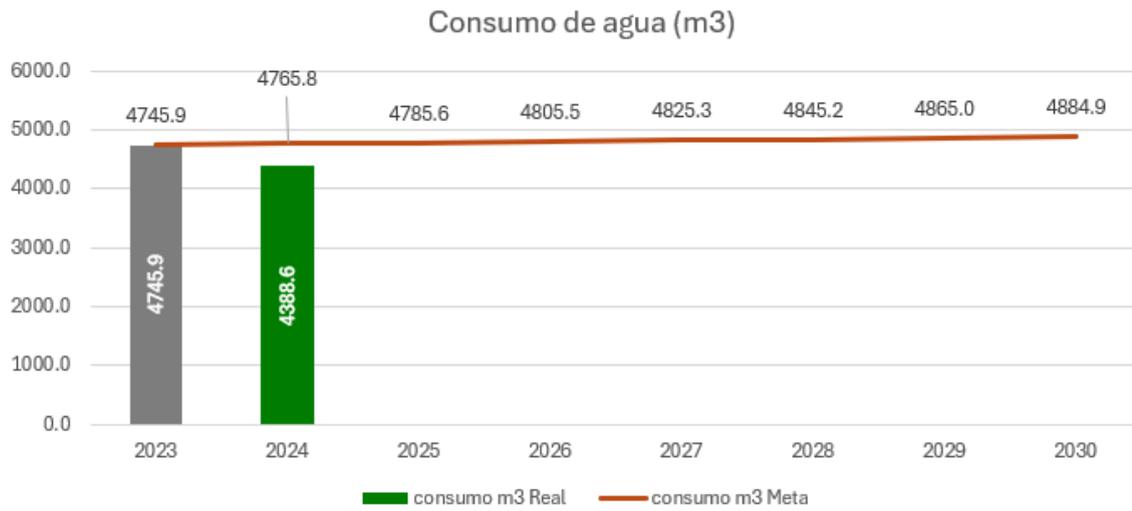


Consumo de agua

Consumo de agua

SOLTRAK						
Zona	Fuente	Tipo de Fuente	unidad	2022	2023	2024
agua en zonas con estrés hídrico	agua de terceros	red pública	ML		4.58	4.36
		camión cisterna	ML		0.02	0.03
		embotellada	ML		0	0
	agua extraída	subterránea	ML		0.15	0
		superficial	ML		0	0
	TOTAL	agua total	ML		4.75	4.39
agua en zonas sin estrés hídrico	agua de terceros	red pública	ML		0	0
		camión cisterna	ML		0	0
		embotellada	ML		0	0
	agua extraída	subterránea	ML		0	0
		superficial	ML		0	0
	TOTAL	agua total	ML		0	0
TOTAL agua consumida	agua de terceros	red pública	ML		4.58	4.36
		camión cisterna	ML		0.02	0.03
		embotellada	ML		0	0
	agua extraída	subterránea	ML		0.15	0
		superficial	ML		0	0
	TOTAL	agua total	ML		4.75	4.39
metas	meta 2024	consumo de agua	ML			4.77
	meta 2030	consumo de agua	ML			4.88

- Consumo de agua (m3) y metas de reducción



Estrategia de clima

- Ver [Reporte TCFD](#)

Biodiversidad

- Ver [Política Ambiental Corporativa](#)

Dimensión social

Condiciones Laborales y términos de empleo para colaboradores

El Código de Ética Corporativo reúne los valores de la corporación que guían el comportamiento y la toma de decisiones de todos los colaboradores de Ferreycorp, incluyendo los funcionarios y directores, sin excepción alguna. A su vez, establece las líneas de acción clave que rigen las relaciones con los diferentes grupos de interés, basadas en principios éticos.

Por otro lado, la corporación Ferreycorp y sus subsidiarias tienen una Norma corporativa de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual:

	NORMA CORPORATIVA DE RELACIONES Y DERECHOS LABORALES, Y DE SOPORTE LEGAL LABORAL PARA LAS EMPRESAS DE LA CORPORACIÓN	CÓDIGO	VERSIÓN
		GEN-GCRH-NC-005	01
		FECHA INICIAL DE VIGENCIA	FECHA DE REVISIÓN
		01/01/2024	01/01/2027
GERENCIA ELABORADORA	GERENCIA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS		
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	
Mannie Tirado Cornejo	Bárbara Pita Dueñas	María Teresa Merino Caballero	
ASESOR LEGAL	GERENTE DE RELACIONES LABORALES y SSMA	GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS	

1. Objetivo

La presente política corporativa tiene por objeto establecer los lineamientos generales que se deben considerar para la gestión de las relaciones laborales y el cumplimiento de los derechos laborales de los colaboradores en cualesquiera de las empresas nacionales y extranjeras que forman parte de La Corporación Ferreycorp S.A.A.

Asimismo, establecer los asuntos laborales que deben ser canalizados, coordinados y/o atendidos con el soporte legal laboral de la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA de Ferreycorp S.A.A.

2. Alcance

La presente política corporativa es de aplicación a todas las empresas de la Corporación de Perú y del extranjero las cuales son las siguientes: Ferreycorp, Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Motomaq, Servitec, Ferrenergy, Fargoline, Soltrak, Forbis Perú, Maquicentro, Gogesa, Gentrac, Motored el Salvador, Trex y Sitech en adelante .

3. Contenido

La presente política refuerza el compromiso de la Corporación con el desarrollo del negocio a largo plazo, a través del establecimiento de relaciones laborales armoniosas con sus colaboradores, en línea con la Cultura Organizacional de la Corporación, la cual demanda un cumplimiento estricto de la legislación laboral, la Política Corporativa de Derechos Humanos, Código de Ética, Reglamento Interno de Trabajo y otras pautas para el desarrollo de nuestras funciones y comportamientos según nuestros valores, principios, políticas y normas.

4. Introducción

La Corporación ha desarrollado una cultura basada en los valores de Integridad, respeto, Compromiso, y Equidad, siendo la buena fe una condición indispensable en toda relación laboral profesional.

En este sentido, la Corporación reconoce que cada colaborador tiene una responsabilidad personal, e intransferible, originada por el cargo en el que se desempeña en la Corporación y del mismo modo tiene derechos laborales irrenunciables que le facultan las leyes vigentes de acuerdo a la contratación con la que se estableció el vínculo laboral.

5. Responsables

- **Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales y SSMA:** La Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA es la encargada exclusiva corporativa para gestionar los asuntos laborales de La Corporación y brindar soporte legal laboral.
- **Responsables de Recursos Humanos:** Están a cargo de la gestión de las relaciones laborales, del cumplimiento de los derechos laborales, así como de efectuar las coordinaciones con la Gerencia Corporativa de Relaciones laborales y SSMA respecto de los temas establecidos en el punto 8) de la presente norma, y otros similares.

6. Prioridades Laborales Corporativas

Las empresas deberán prestar especial atención a las siguientes prioridades Corporativas:

- Todas las empresas de la Corporación deberán cumplir y respetar a cabalidad los derechos fundamentales de la persona y la legislación laboral vigente en el país en el que tienen presencia.
- Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación es considerada una falta laboral que puede revestir gravedad y que no será tolerada, aplicándose las medidas disciplinarias que correspondan. Esta disposición deberá ser aplicada a todos los niveles y en toda circunstancia sin excepción alguna. Las víctimas de acoso o discriminación tienen protección laboral durante el tiempo que dure el procedimiento de investigación, hasta 6 meses posteriores, salvo que incurran en falta grave.
- Todo colaborador debe cumplir con los valores de La Corporación referidos a Integridad, Respeto, Compromiso, y Equidad, siendo la buena fe una condición indispensable en toda relación laboral profesional que debe ser acatada por cada colaborador, que se evidencia en una conducta basada en el respeto, confianza, transparencia y honestidad, el incumplimiento a los valores, a los principios y a las normas legales e internas en general por parte de los colaboradores generará la aplicación de sanciones disciplinarias de acuerdo a criterios como la gravedad, reiterancia, entre otros.
- Las empresas de la Corporación deberán regirse por las normas vigentes en aspectos de contratación temporal de personal, aplicando la razonabilidad para definir el tipo de contrato que corresponda a cada posición, en virtud al tipo de negocio y actividad que desarrolla.
- Las Gerencias de las empresas de la Corporación deben mantener un trato respetuoso, imparcial, y por igual a todos sus colaboradores. Todos los colaboradores tienen derecho a mantener conversaciones abiertas con sus superiores o colegas.
- En caso de desacuerdo entre un colaborador y su superior o entre un colaborador y un compañero de trabajo, cada uno debe poder ser escuchado de manera equitativa, debiendo las partes intervinientes propiciar la cooperación en sus soluciones dentro de los canales de comunicación. El equipo de recursos humanos debe velar porque un desacuerdo sea tratado con imparcialidad y que cada parte pueda explicar su punto de vista, cualquiera que sea su nivel jerárquico.
- Respetar la Política Salarial de La Corporación, la cual tiene como objetivo llevar a cabo una gestión de las remuneraciones de forma meritocracia y equitativa basadas en las políticas de gestión salarial de la empresa que definen los criterios y regulación de las compensaciones y beneficios laborales del personal.
- Cada empresa de la Corporación, a través de las jefaturas correspondientes y con el soporte de los responsables de Recursos Humanos será la encargada en primera instancia de velar por el cabal desarrollo de las relaciones laborales en el nivel adecuado, debiendo coordinar o solicitar soporte legal, según sea el caso, al área de Relaciones Laborales y SSMA Corporativa de

cualquier asunto que requiera de su intervención legal laboral, la misma que se realizará conforme a la legislación y a las buenas prácticas implementadas.

7. Cumplimiento de obligaciones laborales

Las empresas de la Corporación y los responsables de Recursos Humanos deben cumplir y verificar el cumplimiento, entre otras cosas, con lo siguiente:

- El pago correcto y oportuno de la retribución y de cualquier otro tipo de compensación económica que corresponda a sus colaboradores; así como cumplir con el pago de los beneficios laborales que les correspondan. En ningún caso, un jefe puede solicitar a un colaborador que efectúe labores propias de sus funciones de manera no remunerada.
- El pago de los tributos, contribuciones y aportes que impactan en los ingresos de los colaboradores (Impuesto a la Renta, Seguridad Social en Salud, Sistemas de Pensiones, etc.).
- Cumplir con todas las obligaciones legales laborales dispuestas en nuestra legislación laboral peruana, Convenios Internacionales y demás normativas vinculantes a las empresas de la Corporación.

8. Asuntos Laborales tratados por la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA

La Gerencia Corporativa de Relaciones Laboral y SSMA está a cargo de brindar el soporte legal laboral de todas las empresas de la Corporación, siendo la responsable de validar el cumplimiento de la normativa laboral vigente por cada una de las empresas de La Corporación, así como identificar las posibles contingencias legales que pudieran presentarse en las relaciones laborales.

En ese sentido, las materias exclusivas a cargo de la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales y SSMA son las siguientes:

- Procedimientos disciplinarios de faltas graves y muy graves.
- Inspecciones iniciadas por la Autoridad Inspectiva de Trabajo.
- Demandas de naturaleza laboral iniciadas por colaboradores o terceros en los que la empresa sea demandada de manera directa o como tercero solidariamente responsables.
- Formalizar contractualmente los cambios en el sistema de compensación variable de los colaboradores
- Asesoría en materia de gestión de compensaciones y remuneraciones.
- Establecimiento de normativas que regulen la relación laboral.
- Cualquier tipo de reclamación laboral que sea notificado a las empresas de la Corporación.
- Denuncias efectuadas a través del canal de denuncias Corporativo que contemplen materias de naturaleza laboral.
- Retenciones judiciales a colaboradores de la empresa.
- Cualquier tipo de comunicación que modifique las condiciones laborales de los colaboradores o a empresas clientes respecto de los colaboradores de las empresas de la Corporación.
- Suscripciones de contratos de trabajo con colaboradores, con locadores de servicios y/o empresas terceras de intermediación y tercerización laboral.
- Asesorar en todos los casos de hostigamiento sexual y hostilidad laboral.
- Asesoría para la contratación de extranjeros y trámites migratorios
- Asesoría y gestión respecto a cualquier materia de índole laboral.
- Otros temas que resulten compatibles

9. Trato y Negociación Colectiva

- La Corporación reconoce la libertad de asociación de sus colaboradores y el derecho a la negociación colectiva dentro del marco legal local.
- La Corporación propicia una comunicación directa y frecuente en el lugar de trabajo entre los representantes de nuestra empresa y nuestros colaboradores, tanto si están afiliados a sindicatos o no.
- Si bien el diálogo con los sindicatos es esencial, éste no sustituye la estrecha relación que nuestra dirección debe mantener con los colaboradores.
- Promovemos un diálogo con nuestros empleados que va más allá de los aspectos tradicionales de las negociaciones colectivas, con el fin de compartir conocimientos y encontrar conjuntamente oportunidades relacionadas con otros asuntos importantes del trabajo, como la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, y nuestra preocupación por el medio ambiente.
- Cuando tengan lugar negociaciones colectivas, éstas:
 - Se establecerán dentro del marco legal de cada país;
 - Serán justas y constructivas, y se basarán en el principio de la buena fe y el intercambio abierto de información.
 - Se referirán a condiciones de trabajo pertinentes, como salarios, beneficios y el ejercicio de las actividades sindicales dentro de los márgenes de la equidad salarial.
 - Se centrarán en alcanzar intereses comunes para mejorar tanto nuestras ventajas competitivas como el lugar de trabajo.
 - Se debe tener en cuenta la situación económica de la empresa y del país.
- Se espera que la Empresa y los representantes de los colaboradores realicen todos los esfuerzos necesarios para desarrollar negociaciones justas y constructivas, superar las dificultades con que puedan encontrarse, alcanzar acuerdos sostenibles e implementarlos.

Se enfatiza que, todo lo relacionado a los derechos y relaciones laborales de los colaboradores de la Corporación deberá desarrollarse en coordinación con la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA de Ferreycorp S.A.A., y de ser el caso, debe contar con la aprobación de la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos de Ferreycorp S.A.A. antes de ser iniciados.

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

ROL	NOMBRE	PUESTO	FECHA
Elaborador	Mannie Tirado Comejo	ASESOR LABORAL	Aprobado - 12/01/2024 17:20
Revisor	Barbara Pita Dueñas	GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y SSMA	Aprobado - 12/01/2024 17:24

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

Programa de beneficios para los colaboradores

La Experiencia Ferreycorp representa una propuesta integral de valor al colaborador que articula beneficios, oportunidades y vivencias orientadas a fortalecer su bienestar y compromiso dentro del entorno laboral. Bajo los ejes estratégicos “Sonríe”, “Desafíate” y “Transforma”, la organización promueve una cultura organizacional centrada en el crecimiento personal, el equilibrio emocional y el desarrollo profesional. Esta propuesta se estructura en torno a cuatro dimensiones clave de bienestar: financiero, físico, social y emocional, abordando de manera holística las necesidades de los colaboradores para generar entornos más saludables, motivadores y sostenibles.

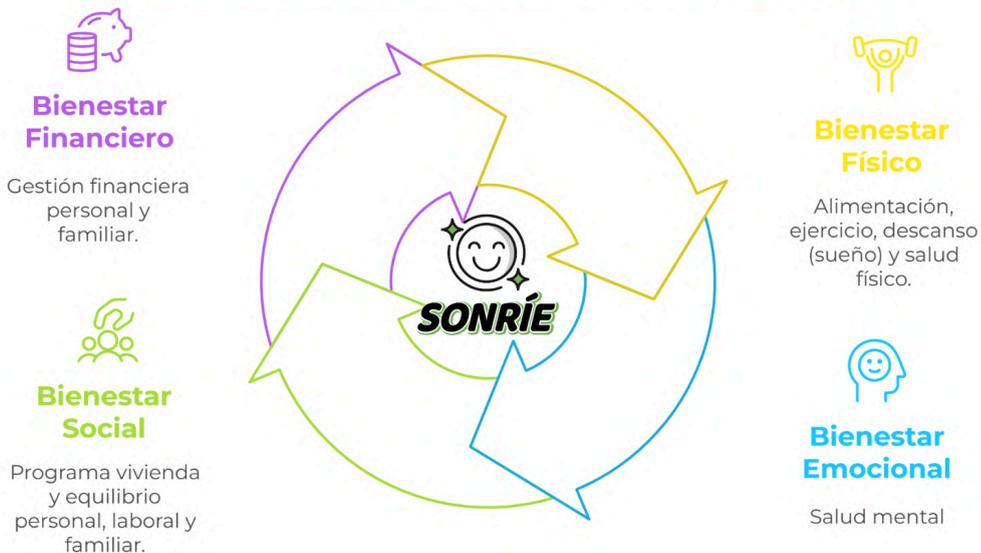
Experiencia Ferreycorp

La PVE es el conjunto único de beneficios, oportunidades y experiencias que en Ferreycorp ofrecemos a nuestros colaboradores para atraer, motivar y retener talento, generando mayor compromiso y mejorando el clima laboral.

Seguimos reafirmamos nuestro compromiso y promesa



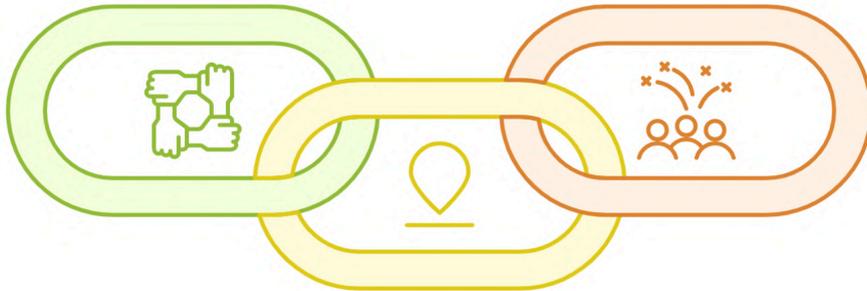
Ejes de Bienestar Ferreycorp



¿Quiénes son los beneficiarios ?

100% participación

+ de 6000 colaboradores y sus familias



Perú y el extranjero

beneficios

a) Flexibilidad laboral:

Retorno Escalonado: Ferreycorp

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

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

En qué consiste:

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

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

Ferreycorp ofrece un programa de cobertura de salud en EPS. Actualmente tenemos con RIMAC EPS afiliaciones con las principales clínicas de Lima, además de cobertura oncológica con Oncosalud.



c) Lactario

Sede Surco - Staff Ferreycorp y Ferreyros



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



Vacaciones Divertidas: Ferreycorp



Actividades adicionales: Staff Ferreycorp

Día del Asistente



Vive la Experiencia Ferreyros



Navidad del Niño: Ferreycorp



Ferreycorp

Celebremos en familia

La alegría de la Navidad

Nos reencontraremos este domingo **15 de diciembre** y te compartimos las recomendaciones a considerar para crear momentos inolvidables y vivir un día lleno de alegría

- Solo se permitirá el ingreso de las personas debidamente inscritas que presenten su **DNI o fotocheck**.
- Al ingresar, se les entregarán los **tickets de refrigerio** y **pulseras** para las actividades. Deberán ser cuidadosos, **ya que no serán repuestos**.
- Asistir con ropa cómoda, ligera y gorro. Los niños de preferencia con pantalón, para uso de juegos inflables.
- Llevar **protector solar**.
- Los padres **deben ser responsables del cuidado de los niños durante el evento**.
- Contaremos con ambulancia, a fin de atender cualquier emergencia.
- Se recomienda **no llevar autos**, ya que no contamos con parqueo.

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

Deport Plaza Campo de Marte
Jr. Nazca 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 **Ferretros CAT** **UNIMAO** **Ferreycorp** **SOLTRAK** **FORBIS** **FARGO** **VIXORA**

B de Beneficios: Staff Ferreycorp



Ferreycorp

BIERNES CON B DE Beneficios

Descuentos corporativos

iv) Eje de Bienestar Financiero

Programa Pa Lante: Ferreycorp

Programa de Ferreycorp que ofrece las herramientas para hacer/crecer tu emprendimiento.



Tasa de rotación de empleados

Para la corporación Ferreycorp, la tasa de rotación voluntaria e involuntaria fue la siguiente:

	2022	2023	2024
Tasa de rotación voluntaria	8%	6%	9%
Tasa de rotación involuntaria	10%	4%	9%

Apreciación del desempeño individual por empresa:

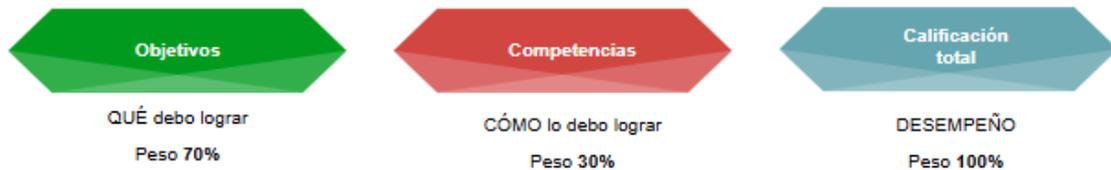
Sociedad	Suma total	Completado	% de avance
Ferreycorp Staff	209	207	99.09%
Ferreyros	4717	4716	99.98%
Unimaq	672	633	94.20%
Orvisa	130	130	100%
Forbis	128	127	99.22%
Fargoline	190	186	97.89%
Soltrak	372	372	100%

En el caso del promedio general de toda la corporación Ferreycorp es:

2024

% de Evaluaciones de desempeño	98.63%
---------------------------------------	--------

La gestión del desempeño en Ferreycorp en el año 2024 se estructura sobre una metodología integral que combina la evaluación de resultados (el “qué” se debe lograr) con el análisis de competencias conductuales (el “cómo” se alcanzan dichos resultados). Esta dualidad se pondera en una fórmula de evaluación que otorga un peso del 70% a los objetivos alcanzados y un 30% a las competencias demostradas, reflejando una visión equilibrada entre logros y actitudes. En el año 2024, la implementación de esta metodología alcanzó coberturas destacadas en sus distintas empresas subsidiarias, con porcentajes de avance superiores al 94%, y alcanzando incluso el 100% en compañías como Soltrak y Orvisa. Estos datos evidencian un alto nivel de compromiso institucional con la cultura de evaluación y mejora continua del talento humano.



Clima laboral

A continuación, se presentan algunas piezas gráficas de la Encuesta de Clima difundidas por Ferreycorp. Estas evidencian el esfuerzo continuo por recoger la percepción de sus colaboradores respecto al ambiente laboral y el compromiso organizacional, mediante encuestas realizadas. Las imágenes refuerzan la invitación a los colaboradores a participar activamente, asegurando la confidencialidad de las respuestas y fomentando una cultura de mejora continua.

Juntos construimos el mejor lugar para trabajar

LABORAL 2024

Encuesta de Clima Laboral 2024
Del 1 al 26 de julio

En Ferreycorp, creemos en el poder de la colaboración y la voz de cada uno de nuestros trabajadores. Por eso, queremos conocer tu opinión para seguir creando la mejor opción laboral para todos.

- Ingresar con el número de tu documento de identidad (incluido ceros).
- Completar la encuesta con honestidad, tus respuestas son anónimas.
- La encuesta dura menos de 15 minutos.
- Encontrarás preguntas que evalúan tu área, tu empresa y a Ferreycorp como corporación.

Recuerda que participan los trabajadores que hayan ingresado hasta el 31 de marzo del 2024.

[Completa la encuesta aquí](#)

Juntos construimos el mejor lugar para trabajar

LABORAL 2024

Encuesta de Clima Laboral 2024
Del 1 al 26 de julio

¡Tus respuestas son 100% anónimas!

Tu opinión es importante y queremos que la compartas con total honestidad y confianza. Por eso, **aseguramos tu confidencialidad** al completar la encuesta.

Opinión honesta

Revisa el compromiso de **Mandú**.



Con el objetivo de fortalecer su cultura organizacional y promover entornos laborales más conscientes y estratégicos, Ferreycorp llevó a cabo una evaluación digital de clima laboral que alcanzó una tasa de respuesta del 99%, con 7,134 colaboradores participantes sobre una muestra de 7,204 encuestados. Este ejercicio fue diseñado con enfoque analítico y segmentado, considerando variables como área, género, edad, tiempo en la empresa y categoría jerárquica. La estructura del análisis incluyó múltiples dimensiones clave (desde liderazgo y cultura organizacional hasta innovación, empoderamiento y ambiente laboral), permitiendo una lectura detallada de los resultados en función de las características y necesidades específicas de cada grupo dentro de la organización.



Como parte del análisis integral del clima laboral, Ferreycorp ha incorporado una hoja de ruta metodológica que contempla herramientas cualitativas como los focus groups para enriquecer la comprensión de los resultados obtenidos en las encuestas. Este proceso estructurado inicia con el análisis de los datos de la Encuesta de Clima Laboral (ECL), seguido por la identificación y coordinación con personas clave de áreas críticas. Posteriormente, se desarrollan sesiones de focus group con colaboradores seleccionados, cuya información es analizada y sintetizada en reportes interpretativos. Finalmente, se

plantea un plan de acción basado en las evidencias recogidas, lo que permite diseñar intervenciones más precisas, participativas y alineadas con la cultura organizacional.



*Los tiempos se adaptarán de acuerdo a la demora de cada hito.

Asimismo, se muestra la plataforma interna Mundo Ferreycorp, un entorno digital que facilita el acceso de los colaboradores a información clave, como noticias corporativas, beneficios, normativas y herramientas de uso cotidiano. Esta intranet permite difundir anuncios relevantes, convocatorias y eventos, fortaleciendo la comunicación interna y la participación activa del personal en las iniciativas de la empresa.

El evento “Meet Up Connect” es una iniciativa que busca promover el intercambio de ideas y el diálogo abierto entre los colaboradores de Ferreycorp. En su edición de abril, se desarrolló una charla enfocada en las nuevas habilidades necesarias para enfrentar el futuro del trabajo, fomentando así un espacio de aprendizaje, escucha activa y retroalimentación directa con los equipos.



meet Up
CONNECT

¡Te invitamos al Mee Up de Abril!

Contaremos con una charla para conocer las **nuevas habilidades para el futuro del trabajo**.

 **29**  **Martes 29 de abril**

 **8:30 a. m.**

 **Sala SUMS**

¡Te esperamos!



[Conócenos](#)
[Comunicándonos](#)
[Beneficios](#)
[Programas e Iniciativas](#)
[Normativas y Procesos](#)
[Herramientas](#)




Juntos creamos desarrollo

VI Concurso “El Mejor Operador”: ¡Ya empezamos las inscripciones!

Vuelve el concurso «El mejor Operador de Equipo Pesado del Perú» con su 6ta edición y trae consigo un nuevo nivel de desafío para los operadores del Perú.

Ver más



Accesos directos



Correo electrónico



Ferreybook



Canal de denuncias



Portal TPI



Gestión del Desempeño



Seguridad, Salud y Medio Ambiente



Espacio Google



Pasa la Voz



Activa



Autoservicio de Windows



Autoservicio de SAP



ARES+



Sistema de Gestión de Auditoría



RE caso SAP



FRED



Orvisa



Bravo Forbis



Programa ReconoSer



Bravo Orvisa



Xora Stars



Xora Sig



Forbis BUK



SSMART



Sistema Normativo

Noticias



¿Ya realizaste tu Declaración Jurada de Conflicto de Intereses?

Leer más



Evento 8M: Empoderamiento Femenino en la operación de maquinaria pesada

Leer más



GENTRAC destaca a Nivel Global entre Distribuidores Caterpillar

Leer más

Ferreycorp ha consolidado un proceso anual estructurado para la evaluación del clima laboral, el cual se despliega en tres etapas interconectadas: medición, análisis de resultados y ejecución de planes de acción. La medición se realiza a través de la plataforma Mandü, permitiendo levantar datos de forma sistemática y digital en toda la corporación. Una vez culminado este proceso, los resultados se visualizan y se presentan en reportes diferenciados por empresa, identificando fortalezas y áreas de mejora. Con base en esta información, los equipos de Recursos Humanos elaboran planes de acción específicos y transversales, supervisados mensualmente por Ferreycorp, con el objetivo de responder de manera efectiva a las necesidades detectadas y fortalecer la experiencia de los colaboradores.

Etapas del proceso de Clima Laboral



Diversidad e inclusión

Compromisos con la diversidad, equidad e inclusión

El programa PARES de Ferreycorp representa una estrategia corporativa sólida y multisectorial orientada a fomentar una cultura organizacional inclusiva, equitativa y respetuosa de la diversidad. A través de acciones transversales articuladas en torno a cinco ejes (género, discapacidad, orientación sexual, generaciones y etnias/culturas), la corporación consolida su compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Esta propuesta se expresa en campañas de sensibilización, capacitaciones obligatorias, programas de mentoría, beneficios inclusivos y un sistema de monitoreo permanente liderado por un comité especializado, que permite alinear estas prácticas con indicadores de avance y metas institucionales. En su conjunto, PARES se configura como una política integral que impulsa el desarrollo con enfoque humano, reconociendo el valor de las diferencias como motor de transformación y sostenibilidad.



¿Qué buscamos en PARES ?

En Ferreycorp estamos convencidos de que el desarrollo solo es posible si nos **incluye a todas y todos**. Por ello, buscamos fomentar la igualdad y el respeto sin distinción por sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, habilidades diferentes, cultura, etnia y edad.





OBJETIVOS GENERALES

¿Qué queremos lograr en el 2024?



- Aumentar **1%** en la subdimensión **Inclusión** de la Encuesta de Clima 2024.
- Aumentar **1% de mujeres** en la corporación en 2024.
- Aumentar **% personal con discapacidad** en 2024.
- Continuar con el programa anual de sensibilización.



EQUIDAD DE GÉNERO

Principales Logros

PARES

Equidad de género:

- Alianzas, convenios y charlas con institutos y/o universidades.
- Becas con institutos y/o universidades.
- Programa de acompañamiento femenino.
- Beneficio de maternidad.
- Espacios vivenciales.
- Programa contra el HSL.
- Capacitaciones sobre violencia de género.
- Programa de Mentoring.

Principales Indicadores

Evolución de mujeres en la corporación

- El % de mujeres ha crecido **5pp** del 2018 al 2025.
- 62% de crecimiento en el número total de mujeres del **2018 al 2025**.



PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Principales Logros

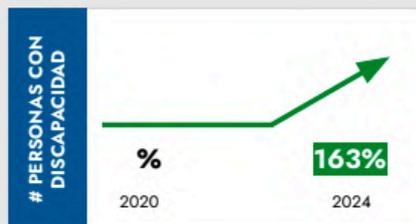
PARES

Personas con discapacidad:

- Alianzas con asociaciones para incluir personas con discapacidad.
- Evaluación de espacios y equipos de trabajo.
- Capacitaciones para equipos y líderes.

Principales Indicadores

- 163% de crecimiento del 2020 al 2024



(Solo Perú)

(Perú y Extranjeras)



COMUNIDAD LGBTQ+

Principales Logros

PARES

Comunidad LGBTQ+:

- Beneficios inclusivos (seguros para parejas del mismo sexo y fotocheck con nombre social).
- Visibilidad y apoyo en fechas clave.
- Capacitaciones a líderes.
- Creación de Comunidad LGBTQ+ Ferreycorp.

Principales Indicadores

- Información confidencial



GENERACIONES

Principales Logros

PARES

Generaciones:

- Programa de mentoría intergeneracional
- Programa de jubilación.
- Beneficios especiales (Seguros alternativos para jubilados).
- Ceremonia años de servicio.

Principales Indicadores

GENERACIONES			
Boomers	➔	4%	(-1 pps vs 2023)
X	➔	17%	(-1 pps vs 2023)
Millennials	➔	46%	(+3 pps vs 2023)
Z	➔	32%	(+5 pps vs 2023)



ETNIAS Y CULTURAS

Principales Logros

PARES

Etnias y Culturas:

- Celebración del Día de diversidad cultural.
- Capacitaciones sobre diversidad cultural.

Principales Indicadores

PAÍSES EN LOS QUE NOS ENCONTRAMOS	PAÍS	%
	Perú	87.95%
	El Salvador	4.76%
	Guatemala	4.01%
	Chile	1.81%
	Belice	0.38%
	Usa	0.35%
	Colombia	0.34%
	Ecuador	0.21%
	Honduras	0.21%

Reuniones Comité Diversidad

- **1er Comité 2024:** 29 de febrero, 11 asistentes, contamos con un acta (información confidencial)
- **2do Comité 2024:** 30 de mayo, 11 asistentes, contamos con un acta (información confidencial)



RESULTADO PLAN 2024

Actividades realizadas: **29/31 [80.89%]**

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



RESULTADO PLAN 2024

PLAN DE SENSIBILIZACIÓN 2024 Meta: 87% ECL dimensión inclusión							
Actividad	Eje	Status	Fecha	Avance	Responsable	Link	
1. Gobierno Transversal							
1er Comité PARES - Febrero	Trasversal	Realizado	29-February	100%	Com Interna & Cultura	Acta Comité 29.02.2024	
2do Comité PARES - Mayo	Trasversal	Realizado	27-May	100%	Com Interna & Cultura	Acta Comité 30.05.2024	
3er Comité PARES - Septiembre	Trasversal	No iniciado			Com Interna & Cultura		
4to Comité PARES - Diciembre	Trasversal	No iniciado			Com Interna & Cultura		
2. Saludos							
21 Día de la lucha contra el HSL	Equidad de género	Realizado	22-February	100%	Com Interna & Cultura	Día de la lucha contra el HSL	
23 Día Internacional de la mujer	Equidad de género	Realizado	08-March	100%	Com Interna & Cultura	Plan de comunicación - Día Internacional de la muj...	
23 Día de la Diversidad Cultural	Etnias y Culturas	Realizado	21-May	100%	Com Interna & Cultura	Día de la diversidad cultural	
24 Día del Orgullo LGBTQI+	Comunidad LGBTQI+	Realizado	28-June	100%	Com Interna & Cultura	Día del orgullo	
25 Día del Adulto Mayor	Generaciones	Realizado	01-October	100%	Com Interna & Cultura	Día Internacional de las Personas de Edad	
26 Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Equidad de género	Realizado	25-November	100%	Com Interna & Cultura	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia ...	
27 Día de las Personas con Discapacidad	Personas con discapacidad	Realizado	03-December	100%	Com Interna & Cultura		
3. Campañas							
31 HSL	Equidad de género	Realizado	Febrero	100%	Com Interna & Cultura	Día de la lucha contra el HSL	
32 Día de la Mujer	Equidad de género	Realizado	Marzo	100%	Com Interna & Cultura	Plan de comunicación - Día Internacional de la muj...	
33 Curso PARES	Trasversal	Realizado	Abril	100%	Com Interna & Cultura	Curso PARES https://soltraktudioa.pooles.com/haq...	
34 Día de la Diversidad Cultural	Etnias y Culturas	Realizado	Mayo	100%	Com Interna & Cultura	Día de la diversidad cultural	
35 Curso HSL	Equidad de género	Realizado	Junio	100%	Com Interna & Cultura	Curso de Prevención del Hostigamiento Sexual en ...	
36 Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Equidad de género	Realizado	Noviembre	100%	Com Interna & Cultura	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia ...	

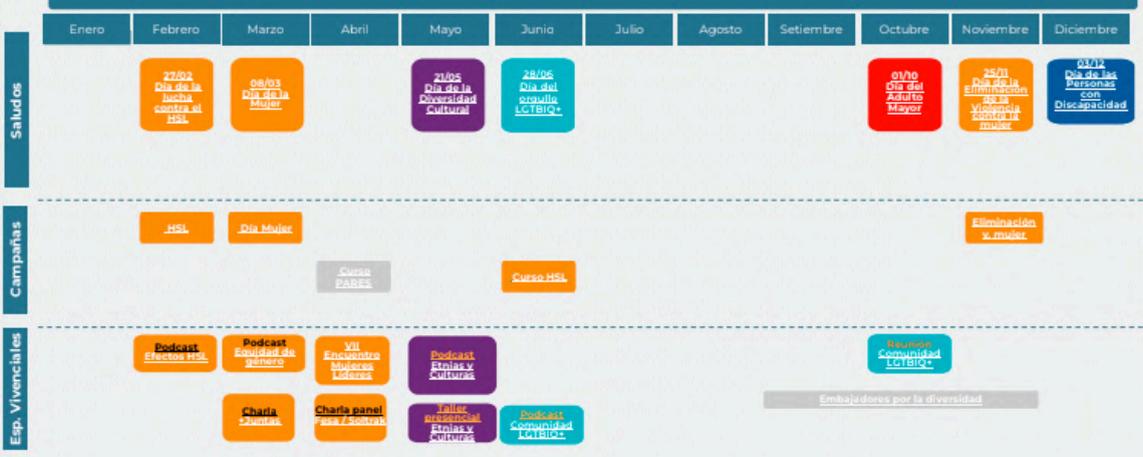


RESULTADO PLAN 2024
RESULTADO PLAN 2024

Espacios Vivenciales					64%	
4.1 Podcast Efectos HSL	Equidad de género	Realizado	28 February	100%	Com Interna & Cultura	Click aquí
4.2 Podcast Equidad de Género (Día de la Mujer)	Equidad de género	Realizado	25 - March	100%	Com Interna & Cultura	Click aquí
4.3 Charla + Juntas (Día de la Mujer)	Equidad de género	Realizado	7-8 marzo	100%	Com Interna & Cultura	Día de la Mujer
4.4 VII Encuentro de Mujeres Líderes	Equidad de género	Realizado	12 de April	100%	Com Interna & Cultura	VII encuentro de mujeres líderes - Plan
4.5 Charla Mujeres con propósito Fesal/Soltrak	Equidad de género	Realizado	Abril	100%	Com Interna & Cultura	Mujeres con propósito - Resumen
4.6 Podcast Etnias y Culturas	Etnias y Culturas	Realizado	Mayo	100%	Com Interna & Cultura	click aquí
4.7 Taller presencial Etnias y Culturas	Etnias y Culturas	Realizado	Mayo	100%	Com Interna & Cultura	click aquí
4.8 Comunidad LGBTQ+	Comunidad LGBTQ+	Realizado	Octubre	100%	Com Interna & Cultura	click aquí
4.9 Podcast Comunidad LGBTQ+	Comunidad LGBTQ+	Realizado	Junio	100%	Com Interna & Cultura	click aquí
4.10 Reuniones de Comunidad	Comunidad LGBTQ+	Realizado	Noviembre	100%	Com Interna & Cultura	Comunidad LGBTQ+
4.11 Podcast Transversales a Líderes	Transversal	Pendiente	Julio - Set	0%	Com Interna & Cultura	En sintonía con líderes
4.12 Charlas Pares a subsidiarias	Transversal	Realizado	Junio	20%	Com Interna & Cultura	Fotos aquí
EMBAJADORES PARES:						
4.13 Embajadores PARES	Transversal	En curso	Agosto	90%	Com Interna & Cultura	
4.14 Programa de Mentoring	Transversal	En curso	Junio- Mayo 25		Gestión del Talento	
4.15 Webinar generaciones	Generaciones	Pendiente	Octubre	0	Com Interna & Cultura	
4.16 Podcast generaciones	Generaciones	Pendiente	Octubre	0	Com Interna & Cultura	
4.17 Conversatorio generaciones	Generaciones	Pendiente	Octubre	0	Com Interna & Cultura	
4.18 Webinar Equidad y género	Equidad de género	Realizado	Noviembre	100%	Com Interna & Cultura	
4.19 Podcast habilidades diferentes	Personas con discapacidad	No iniciado	Diciembre	0	Com Interna & Cultura	
4.20 Charla descentralizada de habilidades diferentes	Personas con discapacidad	No iniciado	Diciembre	0	Com Interna & Cultura	
				80.89%		

 Equidad de género
 Comunidad LGBTQ+
 Personas con discapacidad
 Etnias y culturas
 Generaciones
 Transversal

CRONOGRAMA



Campaña HSL



CONCEPTO: "NO ES GRACIOSO, ES ACOSO"

Buscamos cuestionar lo que consideramos "gracioso" y reconocer las situaciones que realmente esconde. Por eso, para generar conciencia y tomar acción, ponemos en manifiesto algunas conductas que, disfrazadas de humor son casos reales de hostigamiento sexual en el trabajo.

- Mailings & afiches con ejemplos reales y manifestaciones más comunes.



Podcast:

Objetivo: Sensibilizar, educar y promover la prevención del HSL a través de conversaciones informadas con expertos en normativas laborales y en salud mental.

Entrevistadas:

- Verouhska Uchofen
- Mannie Tirado



Campaña Día de la mujer

Campaña interna:

Descripción: Invitamos a tod@s l@s colaborador@s a compartir un mensaje inspirador para las futuras generaciones de mujeres, compartiremos los mensajes más importantes y representativos.

- **119 respuestas**

Podcast:



Ximena Gonzales - Autora del libro 20 heroínas peruanas:

- Buscamos inspirar e informar a la sociedad en general con conocimientos clave para fomentar el empoderamiento de las niñas desde una edad temprana, a través de las historias de heroínas peruanas que fueron pioneras en diferentes ramas y siguieron sus sueños.

Charlas a subsidiaria:

Descripción: Charlas de empoderamiento para mujeres buscando inspirar y educar a las mujeres de nuestra organización.

Subsidiaria: Ferreyros, Forbis, Soltrak, Unimaq

Fechas: 06, 07 y 08 de marzo



Programa de Mentoring

- **Objetivo del programa:** Desarrollar y fortalecer las habilidades de liderazgo, basado en el aprendizaje a través de otros, de su experiencia y la transferencia de conocimientos.

- **Impacto:** 165 mentees



Bienvenido
A LA 6TA EDICIÓN DE NUESTRO PROGRAMA DE MENTORING

RECONOCEMOS Y VALORAMOS TU TALENTO.
Por eso, nos comprometemos con tu desarrollo profesional a través de un programa de mentoring, que te brinda la oportunidad de recibir apoyo y orientación de líderes experimentados, en diversas condiciones laborales y con sus habilidades por un año completo.

Te invitamos a nuestro evento de bienvenida
Viernes 17 de mayo
De 9:20 a.m. a 11:00 a.m.
Sala SUM

Queremos conocerte más
Completa esta ficha hasta el 10 de mayo.
[HAZ CLIC AQUÍ](#)

DESCARGA EL ADJUNTO
Descarga más del programa y cómo aplicar al Global Mentoring.

JUNTOS SIGUAMOS CRECIENDO!

VII Encuentro Mujeres Líderes

 **Viernes 12 de abril**  **De 8:00 am a 1:00 pm**  **JW Marriott**  **264 personas asistentes**

Fotos del encuentro



¿Cómo calificarías el VII Encuentro de Mujeres Líderes?



Speakers

Dinámica



Carolina Trivelli
Presidenta de E2 - Ex-Ministra de Desarrollo y Promoción Social



Shelley Barnes
VP Latam Caterpillar Financial Services Ltd



Fernando Eguiluz
CEO E2



Alba San Martín
Directora de Canales para Cisco Systems



Ursula Franco
Coacheo y Mentoring

Charlas presenciales Equidad de género



Encuentro presencial

Espacio con colaboradoras de Soltrak, Ferreyros y Orvisa con el objetivo de replicar los contenidos más importante y enriquecedores del VII Encuentro de Mujeres Líderes.



Ferreyros CDR

Abril



Ferreyros Industrial

Abril



Soltrak CDR

Abril



Orvisa - Iquitos

Junio

Día de la Diversidad Cultural - 21 de Mayo

Campaña: Nuestra diversidad, crea desarrollo

SALUDO PRINCIPAL



CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN



Pasaporte de nuestra diversidad:

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

PODCAST



Podcast:

A cargo de Ana Lucía Mosquera, experta en temas de diversidad cultural.

Fecha de lanzamiento

05 de junio

Link del Podcast

[clic aquí](#)

CHARLA PRESENCIAL



Charla:
A cargo de Ana Lucía Mosquera.

Día del orgullo LGTBIQ+ - 28 de junio

Campaña: Nuestra diversidad, crea desarrollo

PODCAST



Podcast:
A cargo de verousckha Uchofen,
Especialista de Bienestar
Fecha de lanzamiento
27 de junio
Link del Podcast
[clic aquí](#)

SALUDO PRINCIPAL



Saludo y Comunidad:
Saludo principal, incentivando el contacto con miembros de la comunidad LGTBIQ+

COMUNIDAD

Creación de la primera Comunidad y Aliados

Principales highlights

- Agradezco el espacio de protección a la comunidad
- Me gustaría participar para contribuir en esta causa.
- Cuentan con mi apoyo para espacios inclusivos

Día Internacional de las Personas de Edad - 01 de octubre

Saludo: Nuestras Generaciones Impulsan el Futuro

OBJETIVO

El objetivo de este saludo es reconocer y celebrar la diversidad generacional en Ferreycorp, destacando especialmente el valioso aporte de los adultos mayores para sentar las bases y crear desarrollo.

Buscamos resaltar la importancia de la colaboración intergeneracional, valorando tanto la experiencia y sabiduría de las personas de mayor edad, como la energía y nuevas ideas de las generaciones más jóvenes.

SALUDO PRINCIPAL



Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Campaña: Alza la tarjeta roja a la violencia



ALZA LA TARJETA ROJA
CONTRA LA VIOLENCIA

WEBINAR
"¿CÓMO NO DEJARME A LA LUNA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO?"

MIÉRCOLES **25** de noviembre
A LAS **10:00** A.M.

CONFERENTE

- Dra. Gabriela Rodríguez
- Dra. Mariana López
- Dra. Elizabeth Sánchez-Chaves

¿QUÉ SIGNIFICA ALZAR LA TARJETA ROJA?
Es hacer a cambio de rechazo absoluto a cualquier acto de violencia y de compromiso firme con el respeto y la igualdad de todas las personas.

ÚNETE AL CAMBIO DE ESTA MANERA:

- Para las organizaciones: Depone un mensaje de apoyo aquí
- Participa de nuestras actividades y ayuda a difundir este mensaje.

PARÉS+ Por un entorno más seguro y respetuoso para todos. #TarjetaRojaContraLaViolencia

En Ferreycorp, creemos que cada uno de nosotros puede ser parte del cambio hacia un entorno más seguro y respetuoso para todos. Este mes nos unimos para rechazar la violencia, en especial aquella que afecta a mujeres y niñas. Sabemos que la violencia en todas sus formas es un problema real que afecta a nuestras familias, comunidades y lugares de trabajo, y estamos comprometidos en **alzar la tarjeta roja para marcar un alto.**

¿Qué significa alzar la tarjeta roja?
Alzar la tarjeta roja es un símbolo de nuestro compromiso y rechazo hacia cualquier acto de violencia. Con esto, queremos que todos se sientan inspirados a reflexionar y a tomar una postura activa en favor del respeto y la dignidad de las personas.

Día Internacional de la persona con discapacidad

Saludo: La diversidad nos enriquece, el talento nos une



LA DIVERSIDAD

NOS ENRIQUECE, EL TALENTO NOS UNE

Detrás de cada desafío hay una historia de valentía y superación. Por eso, hoy celebramos a quienes, con su esfuerzo y pasión, constituyen un futuro más inclusivo para todos.

En Ferreycorp, reaffirmamos nuestro compromiso con la igualdad, porque juntos creamos diversidad y demostrando que las diferencias nos hacen más fuertes.

PARÉS+ Día Internacional de las Personas con Discapacidad 3 de diciembre

En Ferreycorp, sabemos que el verdadero motor del cambio está en las personas. Cuando reconocemos y valoramos la diversidad, creamos una fuerza transformadora que impulsa el desarrollo, la innovación y una sociedad más justa.

Por ello, reaffirmamos nuestro compromiso con la inclusión, asegurándonos de que cada talento tenga un espacio para brillar. Aplaudimos a quienes enfrentan desafíos con valentía y nos inspiran con su creatividad y determinación, demostrando que las diferencias nos enriquecen y que juntos podemos alcanzar metas extraordinarias.

Este año, en el marco del Día internacional de las personas con discapacidad, celebremos la diversidad que transforma y el talento que impulsa el crecimiento hacia un futuro lleno de oportunidades para todos.

Podcasts



No es GRACIOSO es ADOSO

¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso? ¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso? ¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso?

Clic aquí



LAS NIÑAS DE HOY, PUEDEN SER LAS HEROINAS DEL MAÑANA

¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso? ¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso? ¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso?

Clic aquí



NUESTRA DIVERSIDAD CULTURAL

¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso? ¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso? ¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso?

Clic aquí

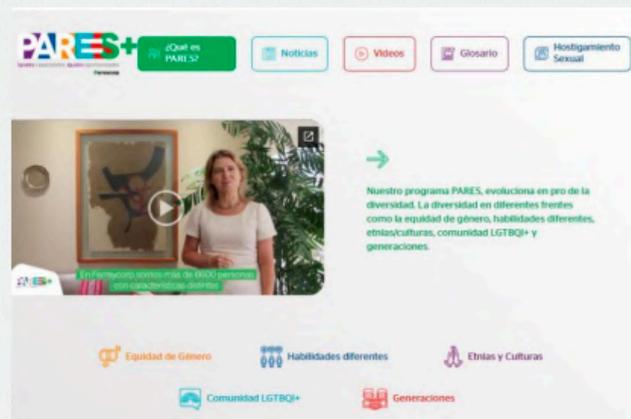


Minutos de Bienestar

¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso? ¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso? ¿Crees que ser mujer en un rol de liderazgo es gracioso?

Clic aquí

Site de Diversidad e Inclusión en nuestra Intranet



PARES+ ¿Qué es PARES+?

Noticias Videos Glosario Hostigamiento Sexual

El programa PARES+ evoluciona en pro de la diversidad. La diversidad en diferentes frentes como la equidad de género, habilidades diferentes, etnias/culturas, comunidad LGBTQ+ y generaciones.

Equidad de Género Habilidades diferentes Etnias y Culturas Comunidad LGBTQ+ Generaciones

Diversidad de género

Proporción de mujeres en diferentes niveles de responsabilidad como indicador de diversidad de género de la fuerza laboral de Ferreycorp y sus subsidiarias:

	Ferreycorp	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis
% empleadas mujeres	56%	16%	24%	13%	30%	29%	56%

% empleadas mujeres nivel Gerencial	56%	20%	33%	20%	17%	20%	50%
% empleadas mujeres nivel Jefatura	56%	31%	38%	9%	53%	33%	54%
% empleadas mujeres nivel Profesional	55%	28%	33%	18%	39%	56%	56%
% empleadas mujeres nivel Operarios	0%	7%	1%	0%	3%	6%	0%

Como parte de sus acciones estratégicas en diversidad e inclusión, Ferreycorp desarrolló el VII Encuentro Mujeres Líderes, un espacio de reflexión, inspiración y aprendizaje dirigido a promover el liderazgo femenino dentro del entorno corporativo. Realizado el 12 de abril en el hotel JW Marriott, el evento reunió a 264 personas en una jornada que combinó ponencias de referentes internacionales con dinámicas participativas. La alta valoración del encuentro, reflejada en un 100% de respuestas favorables (T2B), evidencia el impacto positivo de esta iniciativa en el fortalecimiento del empoderamiento femenino y la construcción de entornos laborales más equitativos y representativos.

VII Encuentro Mujeres Líderes


Viernes 12 de abril


De 8:00 am a 1:00 pm


JW Marriott


264 personas asistentes

Fotos del encuentro












¿Cómo calificarías el VII Encuentro de Mujeres Líderes?

● **T2B 100%**

Speakers



Carolina Trivelli
Investigadora B2 - Ex-tercerista de
Desarrollo y Promoción Social



Shelley Barnett
VP-Laram Capital Financial Services Ltd



Fernando Eguluz
CEO - Laram



Alba San Martín
Directora de Canales para Cisco Systems



Ursula Franco
Creative Director

Dinámica

Derechos humanos

Formación en Derechos Humanos

En Ferreycorp y nuestras subsidiarias, el respeto y la promoción de los Derechos Humanos son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional. Implementamos un programa integral de capacitación continua, que se materializa en cursos mensuales dirigidos a todos nuestros colaboradores. A través de iniciativas como el Programa PARES, abordamos temas cruciales como la Diversidad e Inclusión, la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Trabajo, la Seguridad en la Oficina y el Entorno Laboral, y la Prevención de Riesgos Disergonómicos, entre otros.

Nuestro proceso de capacitación combina sesiones virtuales interactivas o módulos asincrónicos a través de plataformas digitales como Classroom, garantizando el acceso a todos los colaboradores de la corporación. Para asegurar la comprensión y la internalización de estos importantes temas, cada capacitación culmina con una evaluación que los colaboradores deben realizar. De esta manera, verificamos que los conocimientos adquiridos se traduzcan en prácticas laborales respetuosas y en un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y equitativo para todos.

Cursos realizados a través de Classroom:



Classroom > [RIESGOS DISERGONÓMICOS - 2...](#)

Tablón Trabajo de clase Personas



RIESGOS DISERGONÓMICOS - 2024

Próximas entregas

¡Yuju! ¡No tienes que entregar nada pronto!

Anuncia algo a tu clase

Classroom > [SEGURIDAD EN OFICINAS - 2024](#)

Tablón Trabajo de clase Personas



SEGURIDAD EN OFICINAS - 2024

Próximas entregas

¡Yuju! ¡No tienes que entregar nada pronto!

[Ver todo](#)

Seguridad y Salud ha publicado nuevo material: I. Introducción
29 oct 2024 (Última modificación: 29 oct 2024)

Seguridad y Salud ha publicado nuevo material: Mira el video de la capacitaci...
29 oct 2024 (Última modificación: 29 oct 2024)

Classroom > [Hostigamiento Sexual Laboral 2024](#)
Asociación Ferreycorp

Tablón Trabajo de clase Personas



Hostigamiento Sexual Laboral 2024
Asociación Ferreycorp

Próximas entregas

¡Yuju! ¡No tienes que entregar nada pronto!

[Ver todo](#)

Anuncia algo a tu clase

Capacitación Corporativa ha publicado nuevo material: Mira aquí los videos d...
3 jun 2024 (Última modificación: 3 jun 2024)



Protocolo de Acoso y Violencia Laboral

En Ferreycorp y nuestras subsidiarias, la prevención y la erradicación del hostigamiento sexual en el trabajo son una prioridad. Por ello, hemos implementado mecanismos y programas diseñados para proteger a nuestros colaboradores y fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso.

A través de iniciativas clave como el programa ELSA (Espacio Libre de Situaciones de Acoso) y el programa PARES (Programa de Alto Rendimiento con Equidad y Sostenibilidad), proporcionamos a nuestros colaboradores las herramientas y el conocimiento necesarios para:

- Identificar y comprender las conductas que constituyen hostigamiento sexual.
- Conocer los canales seguros y confidenciales para reportar cualquier situación de acoso.
- Entender los procedimientos de investigación y sanción implementados por la corporación.
- Promover una cultura de respeto, igualdad y tolerancia cero hacia el hostigamiento.

La participación en capacitaciones y evaluaciones sobre estos temas son obligatorias para todos nuestros colaboradores. Esto asegura que cada miembro del equipo esté debidamente informado sobre sus derechos, las políticas de la empresa y las vías de acción disponibles, reforzando así nuestro compromiso con un entorno laboral donde la dignidad de cada persona es protegida.

ELSA
Espacios Laborales Sin Acoso

(¡MUY PRONTO!)

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 especializada en la materia, para promover una **cultura de respeto** en Ferreycorp.

En ese sentido, como primera actividad, aplicaremos una **encuesta confidencial a todo el personal**, para determinar el alcance de estas situaciones en la corporación. Pronto recibirás un enlace para acceder a la misma.

Encuesta obligatoria

ELSA

Del 15 de abril al 8 de mayo

Participa

Esta encuesta es 100% confidencial, puedes responder con total honestidad y confianza.
Recomendamos clic en "Resaltar" para completar la encuesta.

ferreycorp

Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ambiente Laboral | 27 de febrero

No es

G R A C I O S O

es ACOSO

El Hostigamiento Sexual Laboral es una forma de violencia que se manifiesta a través de **conductas no deseadas de naturaleza sexual o sexista**, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la persona que las recibe, afectando su **desempeño laboral, formativo o de cualquier otra índole**.

¿Cuáles son las manifestaciones más comunes de Hostigamiento Sexual Laboral?

Estas conductas no siempre son explícitas. Incluso las bromas aparentemente inofensivas pueden ser una forma de hostigamiento.

[Haz clic aquí para conocerlas](#)

¿Cómo podemos prevenirlo?

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

Si eres víctima o testigo:

1 Reconoce la situación: Identifica las conductas de hostigamiento y entiende que no estás sola.

2 Apoya a otros: Si eres testigo, no ignores la situación. Informa y respalda a la persona afectada.

3 Denuncia: Usa los canales de la empresa para reportar casos de manera segura y confidencial.

canales de denuncia:

- 624 - 400 / 981 970 638
- canaldedenuncias@ferreycorp.com.pe
- adminmcs.ferreycorp.com.pe/formulario-etica/

ferreycorp

Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ambiente Laboral | 27 de febrero

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

No es

G R A C I O S O

es ACOSO

En el marco del **Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual Laboral**, te recordamos que si algún comentario, gesto o contacto te incomoda, tienes derecho a poner un alto. Nadie debería sentirse incómoda en su espacio de trabajo.

¡No minimicemos, no justifiquemos!

Si eres víctima o testigo, presenta tu denuncia a: RRHH de tu empresa

O en cualquiera de nuestros canales:

- 624 - 400 / 981 970 638
- canaldedenuncias@ferreycorp.com.pe
- adminmcs.ferreycorp.com.pe/formulario-etica/

¡Juntos creamos un ambiente seguro para todos!

Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

La única empresa de la corporación Ferreycorp que cuenta con un sindicato y convenio colectivo es Ferreyros:

	Número	Porcentaje
Porcentaje de empleados sindicalizados	734	14.4%
Porcentaje de cobertura del convenio colectivo		Xx%

Desarrollo del capital humano

Capacitación y desarrollo profesional

En el marco de su compromiso con el desarrollo del talento humano, Ferreycorp ha implementado un sistema integral de gestión de capacitaciones orientado a potenciar las competencias de sus colaboradores y contribuir estratégicamente a los objetivos corporativos. Este enfoque se basa en la identificación periódica de necesidades formativas, la elaboración de planes de desarrollo individualizados y la implementación de programas estructurados según competencias clave.

Además, se han incorporado diversas modalidades de formación (presencial, virtual e híbrida) con metas claramente definidas. Las siguientes evidencias permiten comprender cómo esta estrategia se materializa de manera sistemática y medible dentro de la organización.



APRENDIZAJE **Analítica de Capacitaciones**

Capacitación Corporativa busca potenciar las habilidades y conocimientos de los colaboradores para que puedan contribuir de manera más efectiva al éxito general de la corporación.

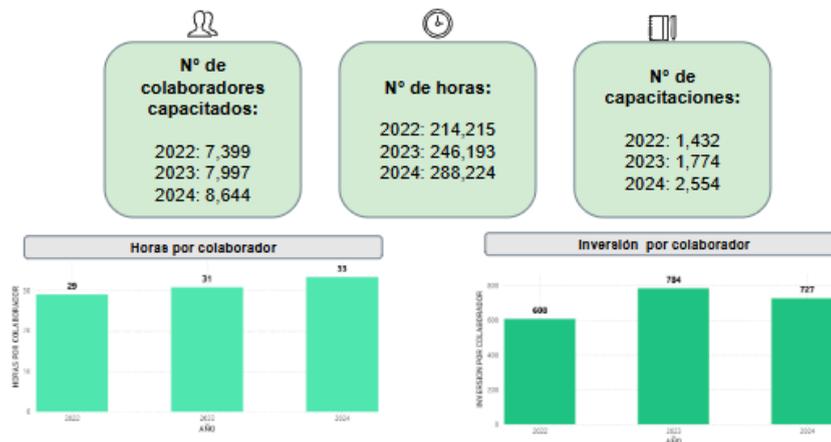
El análisis de capacitaciones a nivel corporativo nos ayuda a alinearlos con los objetivos estratégicos de la corporación y enfocarnos en optimizar la inversión:

- Identificamos mejores prácticas
- Alineamos la capacitación con la estrategia corporativa
- Aportamos a la toma de decisiones de cada empresa

TIPOS DE CAPACITACIONES

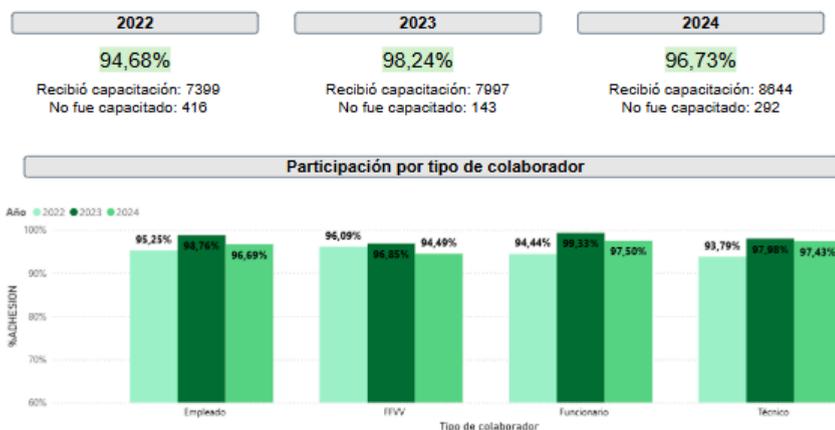
	Tipo de Capacitación	Definición	Ejemplos:
	Habilidades de Rol	Cursos diseñados para fortalecer los conocimientos y habilidades específicas requeridas para un desempeño óptimo en el puesto actual.	- Capacitación Excavadoras CAT (Representante De Ventas) - Elevación Y Maniobra De Cargas (Supervisor De Operaciones De Campo)
	Habilidades Blandas	Formación orientada al desarrollo de competencias personales como comunicación, trabajo en equipo y manejo del tiempo.	- Gestión efectiva del Tiempo - Inteligencia Social - Programa Gestión del Cambio: Autoaprendizaje y trabajo en equipo
	Habilidades Digitales	Capacitación enfocada en transformación digital, análisis de datos y preparación para los retos tecnológicos del futuro.	- Big Data Fundamentals - Google Sheets (Básico - Intermedio - Avanzado) - Introducción al GCP
	Habilidades de Liderazgo	Cursos enfocados en potenciar competencias estratégicas y habilidades necesarias para liderar equipos con éxito.	- Liderazgo con Inteligencia Emocional - Mi Yo Líder y Pensamiento estratégico y visión de largo plazo - LiderazGO
	Regulatorias	Programas obligatorios a nivel corporativo que garantizan el cumplimiento de normativas legales y estándares internos.	- Ciberseguridad - Pares + - Unidad de Inteligencia Financiera (UIF)
	SMA	Programas obligatorios relacionados con seguridad, salud ocupacional y medio ambiente para asegurar entornos laborales seguros y sostenibles.	- Uso Seguro De Escaleras Y Protección Contra Caídas - Protección De La Radiación Solar Y Cáncer De Piel - Riesgos Psicosociales En El Trabajo
	Programas PRO	Formación especializada diseñada para el desarrollo técnico y profesional en áreas específicas.	- ACTUALIZACIONES DEL MOTOR C175 - ANALISIS DE FALLAS APLICADO A MOTOR - Cat Electric Power I

Datos generales de capacitación



- + Colaboradores capacitados, + horas, + inversión total

Participación y cobertura



mentoringbeneficios

Cobertura por empresa

Grupo de Empresa	Sociedad	Cobertura General			Cobertura Sin Regulatoria ni SSMA		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
Ferreycorp Staff	Ferreycorp	94.83 %	97.99 %	97.35 %	71,12%	75,17%	51,52%
	Asociación Ferreycorp	100.00 %	100.00 %	100.00 %	100,00%	71,43%	37,50%
Ferreiros	Ferreiros	95.76 %	99.94 %	99.87 %	63,83%	66,70%	73,50%
Ferrenergy	Ferrenergy	61.43 %	100.00 %	94.55 %	61,43%	64,62%	10,91%
	Unimaq	98.19 %	99.13 %	95.38 %	69,26%	81,32%	69,48%
	Orvisa	98.68 %	100.00 %	99.32 %	94,04%	92,25%	65,07%
Bienes de Capital y Soltrak	Trex Chile	97.97 %	89.09 %	81.71 %	42,57%	50,30%	41,14%
	Trex Colombia	99.20 %	73.91 %	86.67 %	72,00%	11,59%	45,00%
	Soltrak	90.49 %	97.81 %	92.65 %	76,70%	24,06%	47,85%
Logísticas	Fargoline	88.59 %	93.16 %	97.79 %	80,61%	65,40%	52,94%
	Forbis	87.59 %	96.21 %	91.28 %	71,72%	70,45%	56,40%
Centroamérica	Cogesa	89.95 %	99.52 %	97.66 %	20,10%	74,64%	49,53%
	Gentrac Guatemala	91.19 %	89.70 %	78.69 %	42,61%	72,63%	53,40%
	Motored Centroamérica	98.51 %	94.63 %	87.16 %	41,79%	39,02%	61,09%
Vixora	Vixora	80,85%	82,76%	96,8%	80,85%	31,03%	85,48%
Total general		94.68 %	98.24 %	96.73 %	63,88%	64,84%	67,44%

Modalidad y proveedor



- Mayor uso de la capacitación virtual
- Mayor porcentaje de proveedores externos
- Existen cursos que han sido dictados en múltiples modalidades, es decir, un mismo curso pudo haberse impartido tanto de manera presencial como virtual, ya sea porque se ofreció a diferentes grupos o en distintas temporadas.

Mentoring y coaching

El programa de mentoring desarrollado por Ferreycorp constituye una estrategia estructurada de acompañamiento profesional orientada al fortalecimiento del liderazgo y al desarrollo integral de sus colaboradores. A través de un proceso guiado entre mentores experimentados y mentees seleccionados por su potencial y compromiso, la organización facilita espacios de diálogo, reflexión y planificación estratégica del crecimiento profesional. La iniciativa contempla sesiones sistemáticas que se desarrollan bajo un cronograma establecido, con materiales de apoyo y una plataforma de seguimiento en Classroom, promoviendo relaciones de confianza, retroalimentación continua y aprendizaje significativo. Esta propuesta no solo busca impulsar competencias clave en los participantes, sino también fortalecer una cultura organizacional de desarrollo compartido.

¿QUÉ ES EL PROGRAMA MENTORING?



Es una iniciativa destinada a **desarrollar y fortalecer las habilidades de liderazgo**, basado en el aprendizaje a través de otros, de su experiencia y la transferencia de conocimientos.



¿CÓMO FUNCIONA?

Junto a un líder experimentado (mentor (a)), el o la mentee **tendrá orientación, apoyo y consejos** en sus objetivos profesionales para alcanzar su máximo potencial a través de 9 a 12 sesiones de mentoreo.

¿POR QUÉ HE SIDO ESCOGIDO(A) COMO MENTEE?



Potencial para crecer en la organización.



Interesado(a) por su desarrollo.



Referente para sus compañeros.



ROL DE TU MENTOR:

-  Facilitador para que el/la mentee encuentre sus respuestas.
-  Ejemplo a seguir (role model).
-  Transmite su experiencia.
-  Establece una relación laboral y personal.
-  Comparte sus valores y creencias.



El o la mentee es responsable de:

-  **1** Dar seguimiento a su mentor para coordinar las sesiones.
-  **2** Agendar las sesiones.
-  **3** Registrarlas en Classroom.
-  **4** ¡Sacarle el mayor provecho a las sesiones!



ASPECTOS IMPORTANTES:



Fechas:
1 año



Duración de sesiones:
aproximadamente 1.5 horas.



Modalidad:
pueden realizarse de manera virtual o presencial, de acuerdo a lo acordado con el mentor.



Número de sesiones:
Entre 9 y 12 sesiones (dependiendo del objetivo)

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

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