

2.2 Dimensión Social

2.2.1 Gestión de capital humano

2.2.1.1 Modelo de gestión humana

(GRI 3-3 de desarrollo de talento)

Ferreycorp realiza una dedicada gestión del capital humano en todas sus empresas, consciente de que los más de 7,900 colaboradores en el Perú y el extranjero son el recurso más importante y valioso de la corporación, al permitirle mantener su éxito y trascendencia en 102 años de trayectoria.

Así, alineada con los valores y principios culturales, y con la estrategia del negocio, la gestión de Recursos Humanos se basa en los siguientes focos estratégicos:

- Asegurar una Propuesta de Valor al colaborador en la que se priorice la seguridad y salud ocupacional, y se lleve a cabo acciones para su bienestar físico y mental.
- Desarrollar una cultura sólida que alinee a los colaboradores con los objetivos de negocio, así como un clima laboral que motive y brinde las condiciones necesarias para ellos.
- Gestionar el talento de nuestras empresas: atraer, retener y desarrollarlo para que alcance su máximo potencial.
- Generar eficiencias a nivel organizacional para optimizar la estructura en cada empresa, crear sinergias entre las empresas de la corporación y fomentar una cultura de alto desempeño para el logro de los mejores resultados.

A fin de garantizar una óptima gestión del capital humano al interior de Ferreycorp, la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos proporciona un marco de gestión a todas sus empresas en los países en los que opera. Estas últimas tienen a sus líderes como los principales promotores del cambio desde cada una de sus áreas especializadas de gestión humana.

En este apartado, se describen aspectos relevantes de la gestión humana de la corporación.

2.2.1.2 Empleo

a) Generación de empleo

- **Fuerza laboral**



Ferreycorp ha desarrollado una propuesta de valor para todos sus colaboradores, basada en producir orgullo y propósito; en brindarles calidad de vida y excelente ambiente de trabajo; y en alentar su desarrollo personal y profesional, incluyendo un sistema de compensaciones y beneficios competitivos.

Al concluir el año 2024, el equipo de colaboradores de la corporación y de todas sus empresas en el Perú y el extranjero sumaba un total de 7,978 personas, frente a las 7,464 del ejercicio 2023. De esta forma, la organización ha continuado incorporando talentos a su fuerza laboral, respaldados por sólidos valores y compromiso.

(GRI 2-7) A continuación, se aprecia la distribución de la fuerza laboral de toda la corporación (en Perú) de acuerdo con su ubicación geográfica, tipo de colaborador y género.

Colaboradores por contrato laboral (permanente o temporal) por región y por sexo (*)

Contrato laboral	Región	Sexo	Ferreycorp	Ferreiros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Vixora	Total
Permanente	Lima	Hombres	51	1,340	4	170		105	71	23	11	1,775
		Mujeres	73	251	2	63		74	14	28	2	507
	Provincias	Hombres		1,228		143	104	39	6		1	1,521
		Mujeres		108	1	20		8				147
Temporal	Lima	Hombres	25	595	9	61		66	69	23	22	870
		Mujeres	23	218	1	63		41	46	30	6	428
	Provincias	Hombres		1,085	23	205	16	98	9		9	1,445
		Mujeres		258	1	33	8	8	2			310
Total			172	5,083	41	758	138	439	217	104	51	7,003

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2024.

Colaboradores por tipo de jornada (jornada completa o media jornada) por sexo (*)

Jornada	Sexo	Ferreycorp	Ferreiros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Vixora	Total
Jornada completa	Hombres	76	4,248	36	579	120	308	155	46	43	5,611
	Mujeres	95	834	5	179	18	131	62	58	8	1,390
Media jornada	Hombres										0
	Mujeres	1	1								2
Total		172	5,083	41	758	138	439	217	104	51	7,003

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2024.

(GRI 2-8) Cabe resaltar que, a finales de 2024, la corporación tenía un total de 6,476 trabajadores no empleados cuya labor es controlada por la organización. Esta cifra incluye 259 practicantes pre-profesionales, 61 practicantes profesionales, y 6,156 contratistas distribuidos en todas las subsidiarias de Perú.

• **Nuevas contrataciones y rotación del personal**
(GRI 401-1)

Durante el año 2024, se dieron los siguientes resultados en cuanto a nuevas contrataciones en la matriz Ferreycorp S.A.A. y sus empresas subsidiarias con operaciones en Perú:

Nuevas contrataciones en 2024 (*)

		Ferreycorp	Ferreiros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Vixora	Total
Contrataciones por región	Lima	48	430	15	68		86	77	29	12	765
	Provincias		473	7	109	14	55	7		1	666
Contrataciones por rango de edad	Hasta 30 años	27	637	3	98	10	57	41	19	7	899
	31 - 50 años	19	264	19	77	4	81	38	9	6	517
	51 años en adelante	2	2		2		3	5	1		15
Contrataciones por género	Mujeres	26	190	2	51	4	29	31	15	4	352
	Hombres	22	713	20	126	10	112	53	14	9	1,079
	Funcionarios	4			2						6
Contrataciones por tipo de colaborador	FFVV		21		15	1	17	5	2		61
	Técnicos		587	12	60	5				5	669
	Empleados	44	295	10	100	8	124	79	27	8	695
Total		48	903	22	177	14	141	84	29	13	1,431

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2024.

Esto representó un incremento de 476 colaboradores de la matriz Ferreycorp S.A.A. y las empresas subsidiarias que operan en el Perú, considerando nuevas contrataciones y excluyendo los ceses efectuados durante el año.

Incremento del número de colaboradores (*)

		Ferreycorp	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Vixora	Total
Contrataciones por región	Lima	22	198	-14	14	-1	-5	14	9	5	242
	Provincias	0	219	0	19	1	-2	-1	0	-2	234
Contrataciones por rango de edad	Hasta 30 años	19	416	-2	51	7	26	19	8	2	546
	31 - 50 años	5	14	-10	-13	-3	-24	-7	0	1	-37
	51 años en adelante	-2	-13	-2	-5	-4	-9	1	1	0	-33
Contrataciones por género	Mujeres	16	104	-1	22	1	3	13	6	2	166
	Hombres	6	313	-13	11	-1	-10	0	3	1	310
Contrataciones por tipo de colaborador	Funcionarios	3	-2	0	-1	-1	-1	0	0	0	-2
	FFVV	0	7	0	6	-1	-13	3	0	0	2
	Técnicos	0	279	-3	13	1	0	0	0	0	290
	Empleados	19	133	-11	15	1	7	10	9	3	186
Total		22	417	-14	33	0	-7	13	9	3	476

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2024.

El monitoreo constante de los indicadores de rotación es una tarea que se realiza como parte de la gestión humana, para analizar cada caso y, si es necesario, tomar acciones correctivas.

En el siguiente cuadro, que comprende las compañías con operación en el Perú (Ferreyros, Ferrenergy, Unimaq, Orvisa, Soltrak, Fargoline, Forbis y Vixora) y a la matriz Ferreycorp S.A.A., se muestra la rotación de personal total y voluntaria. Cabe resaltar que la rotación total de este conjunto de empresas se ubica en un 15% y la voluntaria, en un 7%.

N° de ceses durante el 2024*

		CESES 2024																			
		Ferreycorp		Ferreyros		Ferrenergy		Unimaq		Orvisa		Soltrak		Fargoline		Forbis Perú		Vixora		Total	
		Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.
Región	Lima	26	14	232	105	29	2	54	21	1		91	52	63	33	20	20	7	5	523	252
	Provincias			254	127	7		90	43	13	7	57	27	8	6			3	3	432	213
Rango de edad	Hasta 30 años	8	4	221	102	5		47	17	3	3	31	19	22	10	11	11	5	3	353	169
	31 - 50 años	14	9	250	127	29	2	90	46	7	4	105	56	45	25	9	9	5	5	554	283
	51 años en adelante	4	1	15	3	2		7	1	4		12	4	4	4					48	13
Género	Mujeres	10	5	86	46	3		29	14	3	2	26	20	18	7	9	9	2	1	186	104
	Hombres	16	9	400	186	33	2	115	50	11	5	122	59	53	32	11	11	8	7	769	361
Tipo de colaborador	Funcionarios	1		2				3	1	1		1	1							8	2
	FFVV			14	7			9	6	2		30	19	2	1	2	2			59	35
	Técnicos			308	128	15		47	23	4	3							5	4	379	158
	Empleados	25	14	162	97	21	2	85	34	7	4	117	59	69	38	18	18	5	4	509	270
Total		26	14	486	232	36	2	144	64	14	7	148	79	71	39	20	20	10	8	955	465

Porcentaje de rotación de personal durante el 2024*

		ROTACIÓN 2024																			
		Ferreycorp		Ferreyros		Ferrenergy		Unimaq		Orvisa		Soltrak		Fargoline		Forbis Perú		Vixora		Total	
		Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.
Región	Lima	18%	9%	10%	5%	97%	7%	16%	6%	100%	0%	30%	17%	34%	18%	21%	21%	17%	12%	15%	7%
	Provincias			11%	5%	28%	0%	23%	11%	9%	5%	43%	20%	50%	38%			30%	30%	14%	7%
Rango de edad	Hasta 30 años	21%	11%	14%	6%	125%	0%	21%	8%	14%	14%	28%	17%	49%	22%	27%	27%	23%	14%	17%	8%
	31 - 50 años	18%	12%	9%	5%	63%	4%	20%	10%	7%	4%	36%	19%	35%	20%	18%	18%	17%	17%	14%	7%
	51 años en adelante	12%	3%	4%	1%	40%	0%	13%	2%	27%	0%	29%	10%	15%	15%	0%	0%	0%	0%	9%	3%
Género	Mujeres	13%	6%	12%	6%	50%	0%	18%	9%	17%	11%	20%	16%	41%	16%	17%	17%	29%	14%	15%	8%
	Hombres	23%	13%	10%	5%	67%	4%	20%	9%	9%	4%	39%	19%	34%	21%	26%	26%	18%	16%	14%	7%
Tipo de colaborador	Funcionarios	4%	0%	4%	0%	0%	0%	25%	8%	50%	0%	13%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	2%
	FFVV			6%	3%			9%	6%	8%	0%	38%	24%	33%	17%	25%	25%			13%	8%
	Técnicos			12%	5%	136%	0%	21%	10%	15%	12%							24%	19%	13%	6%
	Empleados	21%	12%	9%	5%	49%	5%	21%	9%	8%	4%	33%	17%	36%	20%	22%	22%	17%	13%	16%	9%
Total		18%	9%	10%	5%	65%	4%	20%	9%	10%	5%	34%	18%	36%	20%	21%	21%	19%	15%	15%	7%

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2024.

En el 2024 el número total de rotación de colaboradores fue de 955, equivalente al 15%. Cabe resaltar que Ferreyros, principal subsidiaria de Ferreycorp, reafirmó su posición entre las diez mejores compañías del Perú para atraer y retener talento, según el prestigioso ranking Merco Talento 2024, por décimo año y de forma ininterrumpida, y se mantiene en el octavo puesto del ranking nacional y como primer lugar en su sector.

b) Relaciones laborales

(GRI 2-30)

El respeto a la libre agrupación de los trabajadores es esencial para Ferreycorp y sus subsidiarias en el Perú y el extranjero. Por ello, no tiene políticas que afecten sus decisiones sobre pertenecer a sindicatos o de suscribir convenios colectivos.

Desde 1946, el Sindicato Unitario de Trabajadores representa en forma ininterrumpida al personal de Ferreyros, la principal empresa de la corporación. Este grupo de colaboradores, conformado por 734 miembros al cierre del 2024, entre empleados y técnicos, mantiene buenas relaciones con la compañía y contribuye a mejorar las políticas que favorecen las condiciones laborales. Cabe precisar que se encuentra en proceso de negociación colectiva por el periodo 2024- 2025.

A la vez, la subsidiaria Trex, en Chile, cuenta con un Sindicato Unitario integrado por 90 colaboradores, que igualmente conserva una buena relación con la empresa. El 2023 se acordó en trato directo un nuevo convenio colectivo, manteniendo los beneficios acordados por tres años.

La corporación, comprometida con asegurar el cumplimiento de las normas legales laborales, estandarizar procesos y gestionar las relaciones laborales entre los colaboradores, ha seguido fortaleciendo la asesoría que proporciona a sus empresas en el Perú y el extranjero en esta materia. Asimismo, mantiene el respeto a los principios de equidad de género e igualdad y no discriminación en el empleo. De igual forma, ha reforzado el proceso de denuncia de acoso laboral a través del Canal de Ética y de capacitaciones.

c) Compensaciones y beneficios

(GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21)

El sistema de compensaciones de Ferreycorp y sus subsidiarias, tanto en Perú como en el extranjero, se fundamenta en la valoración de los puestos mediante una metodología que contempla factores como la complejidad de la función, los conocimientos especializados necesarios y el nivel de toma de decisión. Utilizando esta información, se elaboran escalas salariales tomando en consideración datos de encuestas salariales en el mercado laboral. El objetivo de este sistema es asegurar la equidad interna y competitividad externa, bajo el marco de la Norma Corporativa de Compensaciones y Beneficios aplicable a toda la corporación. El Directorio es responsable de evaluar la remuneración de los colaboradores y de sus miembros, supervisando este proceso directamente o delegándolo en el Comité de Nominaciones y Remuneraciones del propio Directorio. Para conocer más información sobre este punto visite el [Reglamento de la Junta General de Accionistas](#).

Este 2024 se implementaron las escalas salariales en las empresas del exterior, se realizó el relevamiento de información, se eligió la muestra de comparación y se elaboraron las escalas para Chile, Guatemala y El Salvador.

Destaca que, según un análisis realizado en las empresas en el 2024, existe equidad salarial con igualdad en el ingreso promedio anual entre mujeres y hombres.

Además, se cuenta con esquemas de compensación variable de corto plazo. Un ejemplo de ello es el bono por rendimiento para funcionarios de Ferreycorp en el Perú y en el extranjero,

que considera la evaluación de desempeño y el logro de sus objetivos del año anterior. También se ofrece incentivos para fuerza de ventas y jefaturas comerciales en función del cumplimiento de ciertos objetivos y metas establecidos por cada empresa.

2.2.1.3 Diversidad y derechos humanos
(GRI 3-3 de diversidad e inclusión)

a) Equidad de género y diversidad

En el Perú y el extranjero, 1,614 mujeres laboraban en Ferreycorp y sus empresas al cierre del 2024, representando el 20% del total de colaboradores, en comparación con el 19% mostrado en el año 2023.

En particular, el porcentaje de mujeres en posiciones no técnicas aumentó a 30% del total de colaboradores en el 2024, frente al 29% registrado en el 2023.

Es importante notar que la Gerencia General de Ferreycorp, la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos, la Gerencia Corporativa de Finanzas, la Gerencia Corporativa de Auditoría, entre otras, están lideradas por mujeres.

Cabe señalar que el 30% de las posiciones gerenciales en la matriz Ferreycorp y sus subsidiarias en el Perú fue ocupado por cuadros femeninos al cierre del 2024, manteniendo así la proporción del 2023. Al mismo tiempo, los directorios de la corporación y de sus subsidiarias incluyen talento femenino.

Distribución de colaboradores por tipo de empleo, sexo y edad*
(GRI 405-1)

Tipo de colaborador	Género	Edad	Año 2024
Funcionarios	Hombres	Hasta 30 años	
		31 - 50 años	31
		51 años en adelante	46
		Total	77
	Mujeres	Porcentaje	1.1%
		Hasta 30 años	
		31 - 50 años	27
		51 años en adelante	13
Fuerza de ventas	Hombres	Total	40
		Porcentaje	0.6%
		Hasta 30 años	47
		31 - 50 años	283
	Mujeres	51 años en adelante	54
		Total	384
		Porcentaje	5.5%
		Hasta 30 años	26
Técnicos	Hombres	31 - 50 años	74
		51 años en adelante	4
		Total	104
		Porcentaje	1.5%
	Mujeres	Hasta 30 años	1,055
		31 - 50 años	1,656
		51 años en adelante	135
		Total	2,846
Empleados	Hombres	Porcentaje	40.6%
		Hasta 30 años	160
		31 - 50 años	38
		51 años en adelante	
	Mujeres	Total	198
		Porcentaje	2.8%
		Hasta 30 años	529
		31 - 50 años	1,533
Total	Hombres	51 años en adelante	242
		Total	2,304
		Porcentaje	32.9%
		Hasta 30 años	481
	Mujeres	31 - 50 años	505
		51 años en adelante	64
		Total	1,050
		Porcentaje	15.0%
TOTAL COLABORADORES	Hombres	Hasta 30 años	1,631
		31 - 50 años	3,503
		51 años en adelante	477
		Total	5,611
	Mujeres	Porcentaje	80.1%
		Hasta 30 años	667
		31 - 50 años	644
		51 años en adelante	81
Total			1,392
Porcentaje			19.9%

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2024.

Desglose de la fuerza laboral por género*

Indicador de diversidad	Porcentaje	Meta
Porcentaje de mujeres del total de la fuerza laboral	20%	25%
Porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales (incluidas posiciones de nivel gerencial bajo, medio y alto)	34%	-
Porcentaje de mujeres en posiciones de nivel gerencial bajo, del total de posiciones de ese nivel	49%	-
Porcentaje de mujeres en posiciones de nivel gerencial alto, del total de posiciones de ese nivel	22%	-
Porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales vinculadas a generación de ingresos (ventas) de todas las posiciones gerenciales (sin contar posiciones de soporte como Recursos Humanos IT, Legal, etc.)	17%	-
Porcentaje de mujeres en posiciones STEM (del total de posiciones STEM)	17%	-

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2024

Desglose de fuerza laboral por nacionalidad*

Nacionalidad	Porcentaje del total de colaboradores	Porcentaje del total de posiciones de nivel gerencial
Peruana	99.9%	99.1%
Colombiana	0.03%	
Costarricense	0.03%	
Argentina	0.01%	0.9%
Chilena	0.01%	
Salvadoreña	0.01%	
Venezolana	0.01%	

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2024.

La corporación Ferreycorp sostiene una gestión equitativa entre hombres y mujeres en temas salariales, oportunidades laborales y posiciones.

Son diferentes iniciativas las realizadas por Ferreycorp para impulsar el desarrollo de mujeres en el ámbito laboral, incluso en carreras técnicas, donde el mercado aún tiene una oferta limitada. Entre ellas, la oferta de prácticas para mujeres en posiciones técnicas y de becas para carreras técnicas en institutos especializados. A su vez, el programa +Juntas de Ferreyros está centrado en el bienestar emocional del personal técnico femenino. En el 2024 también se realizó el VII encuentro de Mujeres Líderes Ferreycorp que abordó temas relacionados a la equidad y desarrollo profesional de las mujeres dentro de la corporación.

En el Perú y el extranjero, las diversas acciones de la corporación para promover la equidad de género entre sus colaboradores están enmarcadas también bajo el programa PARES, creado en el 2018. Este busca garantizar la igualdad de oportunidades sin distinción para los colaboradores, incluyendo también personas con discapacidad, etnias y culturas, comunidad LGTBQI+ y generaciones.

b) Igualdad de oportunidades e inclusión

Ferreycorp tiene el compromiso de propiciar y mantener un ambiente laboral libre de discriminación, favoreciendo la igualdad de oportunidades sobre la base de los méritos de cada colaborador, sin distinción de sexo, etnia, origen, credo, orientación sexual, condición social o en general cualquier motivo prohibido. Cabe recalcar que los colaboradores de la corporación provienen de diferentes zonas geográficas y de diversos estratos socioeconómicos.

En particular, para seguir fomentando la diversidad e inclusión, sin distinción por sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, se preparó y proyectó el video de una colaboradora de la empresa (de la comunicad LGTBIQ+) dirigido a todos los líderes en el que ella expresaba su sentir y recomendaciones para tener un ambiente diverso e inclusivo.

c) Licencia parental

(GRI 401-3)

En el 2024, en Ferreycorp y sus empresas en Perú, el 100% de los colaboradores que fueron padres gozó de licencia parental. En total, 316 colaboradores, entre padres y madres, pudieron estar junto a sus hijos durante el 2024 y disfrutar de sus primeros meses de paternidad. De los 301 colaboradores que tuvieron licencia parental en el 2024 y cuyo índice de reincorporación se puede medir en 2024, el 99.7% se reincorporó tras su licencia (solo 1 persona no lo hizo). Adicionalmente de los 305 colaboradores que tuvieron licencia parental en el 2023 y cuyo índice de retención se puede medir en el 2024 el 84% se mantuvo laborando hasta 12 meses después de su retorno. Asimismo, las colaboradoras, que hicieron uso de la licencia de maternidad contemplada por ley, tuvieron la opción de laborar menos horas a su retorno y completar la jornada de manera progresiva luego del periodo posnatal, percibiendo el íntegro de sueldo, gracias al programa de retorno escalonado. Al retornar al puesto de labores, las madres en periodo de lactancia tienen a su disposición lactarios, implementados y acondicionados, según los requerimientos normativos.

Colaboradores e índice de reincorporación parental (*)

Reincorporación	Género	Ferreycorp	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Vixora	Total general
Sí	Masculino	2	223		22	5	6	2	1	3	264
	Femenino		21	1	6		2	4	2		36
	Total Si	2	244	1	28	5	8	6	3	3	300
No	Masculino							1			1
	Femenino							1			1
	Total No										
Total general		2	244	1	28	5	8	7	3	3	301

**Considera a los colaboradores que continuaron trabajando al día siguiente de terminada su licencia en las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2024.*

Colaboradores e índice de retención parental (*)

Retención	Género	Ferreycorp	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Sitech	Total general
Sí	Masculino	1	179	1	22	6	12	6		1	228
	Femenino	2	18		2		3	1	1		27
	Total Si	3	197	1	24	6	15	7	1	1	255
No	Masculino	1	22	1	7		6	1			38
	Femenino		4		4		2	2			12
	Total No	1	26	1	11		8	3			50
Total general		4	223	2	35	6	23	10	1	1	305

**Considera: Los colaboradores que continuaron trabajando al día siguiente de cumplido 1 año de finalizada su licencia parental de las empresas con operaciones en Perú en el 2024.*

d) Respeto a los derechos humanos

(GRI 2-23, GRI 2-25) Ferreycorp y sus empresas subsidiarias están comprometidas con el respeto y protección de los derechos humanos, que constituyen una parte fundamental de su estrategia de sostenibilidad y que abarcan toda su cadena de valor, de la que forman parte más de 7,400 colaboradores de la corporación. Dicha estrategia tiene como objetivo incorporar estándares internacionales en las empresas de la corporación, de tal manera que se garantice el respeto de los derechos humanos en el ámbito de sus actividades, con independencia de su tamaño y rubro. De ahí que se encuentre alineada con los principios comprendidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, convenios fundamentales de la OIT, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre otros estándares y convenciones internacionales en materia de derechos humanos.

Este compromiso se ve evidenciado en la [Política Corporativa de Derechos Humanos](#), disponible en el sitio web de la corporación, que además incluye el proceso de debida diligencia que se debe seguir para asegurar su cumplimiento en las operaciones de la corporación y sus subsidiarias y en su relación con los grupos de interés.

Asimismo, Ferreycorp y sus subsidiarias mantienen e incorporan las mejores prácticas sobre el respeto de los derechos humanos, el trabajo responsable, la preservación del medio ambiente y la lucha contra la corrupción, recogidas en los 10 principios rectores del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del cual la corporación es signataria desde el 2004. Por ello, no avala ni contempla el trabajo de menores de edad, dentro o fuera del lugar de trabajo, y no utiliza ni auspicia prácticas que inducen a trabajos forzados u obligatorios que atenten contra la voluntad o libertad de contratación.

El compromiso de Ferreycorp es respetar la dignidad del individuo, el principio de igualdad y no discriminación, derecho a la igualdad salarial, y otras condiciones entre hombres y mujeres, así como otras condiciones de igualdad de género e inclusión. Se compromete, además, a prestar especial atención a los derechos de los grupos potencialmente vulnerables, estableciendo, de ser el caso, los ajustes razonables conforme a ley. La corporación protege el derecho de la maternidad, así como todo los derechos y licencias derivados de gestación y lactancia, tanto de la madre como del padre.

Asimismo, Ferreycorp respeta la libertad de asociación y negociación colectiva, la eliminación de los tratos inhumanos o degradantes y del acoso laboral y hostigamiento sexual en el ambiente de trabajo.

Ferreycorp cuenta con una política y estrictos procesos sobre las condiciones de trabajo seguras y saludables, ofreciendo un entorno de trabajo digno y adoptando las medidas necesarias para evitar minimizar riesgos laborales en su operación. Además, la corporación mantiene una visión de exigencia y cuidado de estos principios a lo largo de toda su cadena de valor y con todos sus grupos de interés.

(GRI 406-1) Durante el 2024, no se presentaron incidentes, quejas o denuncias con relación al trabajo infantil, forzado, obligatorio o no consentido, o cualquier otra forma de discriminación en ninguna de las empresas subsidiarias de Ferreycorp y se desarrollaron capacitaciones sobre derechos humanos para proveedores.

2.2.1.4 Formación

a) Gestión del Desempeño
(GRI 404-3)

La corporación, a través de los años, ha reforzado el Programa de Gestión del Desempeño en sus procesos de sistematización, parámetros de medición, y modelo de competencias: Tenemos pasión por los clientes, Somos agentes de cambio, Generamos conocimiento y autoaprendizaje, Trabajamos en equipo y Logramos resultados con excelencia.

En el 2024, el 99.25% de colaboradores del total de subsidiarias de la corporación en el Perú y el extranjero completó su evaluación de desempeño, mientras que el 96.41% definió sus objetivos y los incorporó al sistema de evaluación, permitiendo un mejor seguimiento de los resultados alcanzados por cada colaborador y sus planes de acción. Los porcentajes de cumplimiento se consideran a la fecha de cierre oficial de los procesos. El porcentaje mínimo de personas que no pudo cumplir está integrado por los colaboradores que se encontraban con descanso médico o licencia durante los procesos; no obstante, estos casos se regularizan a su retorno.

	Ferreycorp	Ferreiros	Ferrenegy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis	Vixora	TOTAL
Fijación de Objetivos 2024	99,09%	99,55%	100,00%	98,28%	100,00%	95,54%	100,00%	99,10%	78,85%	96,41%
Evaluación de Desempeño 2024	99,07%	99,98%	100,00%	94,20%	100,00%	100,00%	97,89%	98,97%	97,83%	99,25%

b) Sucesión y desarrollo de líderes

Durante este 2024, continuamos fortaleciendo las capacidades de nuestros líderes. Para los principales líderes de la organización se desarrolló internamente un programa a medida, considerando tres ejes : Negocio Presente y Estrategia, Liderazgo, y Negocio Futuro. Contamos con expositores expertos en estos temas y sobre todo, con líderes que inspiraron con su visión y experiencias. También, pudimos tener una nueva edición de LiderazGO, nuestro programa para Jefes y Supervisores. Este año, tuvimos tres bootcamps enfocados en Habilidades Blandas, Habilidades de Gestión, y Habilidades para la Toma de Decisiones. Tuvimos indicadores muy buenos en satisfacción (mayor a 90%) y participación. Por otro lado, este año se plantearon acciones de desarrollo transversales para los líderes que están en la sucesión de posiciones críticas.

c) Capacitación y oportunidades laborales

Alineado a su propósito Juntos creamos desarrollo, Ferreycorp realiza capacitaciones tanto internas como externas para que los colaboradores sigan reforzando sus habilidades. Hasta el tercer trimestre del 2024, recibieron capacitación 9,642 colaboradores únicos. Fueron 265,000 horas de capacitación en diversos frentes como habilidades blandas, de liderazgo, propias de cada rol, digitales, técnicas (programas Pro), y capacitaciones regulatorias y de seguridad, salud y medio ambiente (SSMA).

La corporación mantuvo acuerdos con diversas instituciones para ofrecer a sus colaboradores becas y descuentos para estudios en variados niveles formativos. En el Perú, aumentamos los convenios educativos en el 2024, a 26.

Es importante señalar que en el 2024, la corporación impulsó el desarrollo de habilidades digitales a través de un primer piloto en donde se buscó promover un mindset de innovación y data. Se enfocó en un grupo de colaboradores administrativos, de soporte, comercial de todas las empresas tanto del Perú como del exterior. Desarrollamos dos masterclasses y luego brindamos contenido elearning a este público. Los niveles de satisfacción que logramos fue del 95%.

Asimismo, las oportunidades laborales propiciaron movimientos entre subsidiarias del grupo, con 1,052 colaboradores cambiando de posición. Del total, 421 fueron promovidos, al tiempo que 631 tuvieron un movimiento horizontal a nivel corporación durante el 2024.

Colaboradores capacitados en 2024
(GRI 404-1)

**Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2024.*

		Ferreycorp	Ferreiros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis	Vixora	TOTAL COLABORADORES	HORAS	MEDIA POR COLAB.
Funcionario	Femenino	19	14		2		1	1	3	1	38	1.932,00	50,84
	Masculino	15	45	1	9	2	7	2	3		83	3.756,00	45,25
FF/V	Femenino	2	47		24		29	8	6		114	3.529,00	30,96
	Masculino		239		93	25	60	3	4		422	18.773,00	44,49
Técnico	Femenino		243	2	4	1		1		1	251	13.277,00	52,90
	Masculino		2834	11	258	26	4			23	3155	138.517,00	43,90
Empleado	Femenino	115	628	5	175	21	119	63	72	9	1175	28.362,00	24,14
	Masculino	115	1498	34	301	74	309	190	70	28	2570	61.822,00	24,06
Suma total		264	5472	52	847	145	517	266	157	60	7681	269.968,00	35,15

**La suma de los valores por columna puede dar un número distinto al indicado en "Suma total", esto es porque un colaborador puede haber pasado por diferentes áreas de personal en un mismo año*

**La suma de los valores en las filas puede dar un número distinto al indicado en "Total Colaboradores" debido a que una persona puede haber estado en más de una empresa en un mismo año*

2.2.1.5 Salud y seguridad
(GRI 3-3 de cuidado de la salud y seguridad, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8)



a) Cuidado de la salud ocupacional, seguridad y condiciones de trabajo

Ferreycorp establece la capacitación como un componente esencial de su sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Según lo dispuesto en su reglamento, la empresa desarrolla programas de capacitación y formación dirigidos a todos los trabajadores, orientados a informar sobre los riesgos a los que están expuestos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como sobre las medidas de protección y prevención correspondientes. Esta formación incluye capacitaciones generales de ingreso, durante el desempeño de sus labores, y ante cambios en las funciones, puestos de trabajo o tecnologías utilizadas.

Las capacitaciones se imparten dentro de la jornada laboral y sin costo alguno para los trabajadores. Además, se exige que los trabajadores asistan, participen activamente y aprueben obligatoriamente los cursos de capacitación, lo cual asegura un mínimo estándar de cumplimiento y cobertura. De igual modo, el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

tiene como una de sus funciones la aprobación y seguimiento del Programa Anual de Capacitaciones.

El Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud Ocupacional y de Medio Ambiente de Ferreycorp cuenta con altos estándares que regulan los aspectos normativos, mecanismos de difusión, control y seguimiento, así como el rol activo de los líderes de la corporación. El sistema refleja, así, el compromiso de proteger a los colaboradores, en línea con sus valores corporativos, como equidad, integridad y respeto a la persona.

Dicho sistema está inspirado en el modelo del Sistema de Gestión de Control de Pérdida –a su vez, basado en el Sistema de Gestión de Seguridad DNV–; en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783, en la norma internacional ISO 45001; y en normas legales nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como de medio ambiente. Incluye elementos como el análisis del contexto; el liderazgo visible y la participación de los trabajadores; el planeamiento y diseño estratégico; la implementación; la medición y el seguimiento del desempeño; y la mejora continua.

El Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud Ocupacional y de Medio Ambiente ha sido adoptado por la matriz Ferreycorp S.A.A. y sus empresas subsidiarias en el Perú con alcance a todos sus colaboradores y personal tercero, y comprendiendo todas las actividades que se desarrollan en Ferreycorp y sus empresas subsidiarias en el país.

Las subsidiarias en Perú cuentan con un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de composición paritaria (50% parte empleadora y 50% trabajadores). El objetivo es vigilar el cumplimiento, por parte de la organización y de los trabajadores, de las medidas de prevención dispuestas para asegurar la seguridad, integridad y salud del personal, así como para proteger el medio ambiente. Las compañías extranjeras de la corporación se encuentran en proceso progresivo de alineamiento de sus prácticas a estos estándares.

Las subsidiarias de Ferreycorp en Perú cuentan con un Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de composición paritaria, integrado por representantes de la parte empleadora y de los trabajadores. Este comité tiene funciones claramente definidas en el reglamento interno, entre las que se incluyen: participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de políticas, planes y programas de seguridad y salud en el trabajo; vigilar el cumplimiento del reglamento interno y del plan anual de seguridad; así como aprobar el programa anual de capacitaciones y supervisar su implementación. Estas atribuciones permiten evidenciar que existen procesos formales de consulta y participación activa de los trabajadores durante el desarrollo y evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud.

En cuanto a su funcionamiento, el comité se reúne mensualmente en forma ordinaria y de manera extraordinaria cuando ocurre un accidente grave o las circunstancias lo exijan. Tiene la facultad de tomar decisiones basadas en las recomendaciones de las unidades de trabajo, del Departamento de Seguridad o empresas consultoras, lo que demuestra su capacidad de influencia efectiva dentro del sistema de gestión.

La identificación de peligros y evaluación de riesgos, plasmada en una matriz, es el elemento base para la elaboración de planes y programas preventivos, así como para definir los lineamientos para salvaguardar la integridad de todos los colaboradores.

De producirse un incidente o accidente laboral, se tiene establecido lo siguiente:

- Si hay personal herido: disponer la inmediata asistencia médica.
- Iniciar de forma inmediata una investigación a fin de determinar las causas.
- Definir las medidas correctivas para evitar una posible repetición del evento.

- Emitir una alerta a las empresas sobre el evento y sus causas para tomar medidas preventivas y evitar la recurrencia.

En Ferreycorp, los trabajadores disponen de un procedimiento formal para reportar peligros o incidentes laborales. El reglamento establece que cualquier accidente o incidente, por más leve que sea, debe ser informado inmediatamente al jefe directo, quien notificará al área de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. En caso de que el trabajador no esté en condiciones de informar, un testigo del evento podrá iniciar el sistema de notificación. Esta medida permite una respuesta oportuna ante situaciones de riesgo, promoviendo una cultura de prevención y actuación inmediata en el entorno laboral.

Asimismo, los trabajadores tienen el derecho a retirarse de cualquier situación que represente un riesgo evidente para su integridad física. El reglamento les faculta a negarse a ejecutar tareas si consideran que están expuestos a condiciones peligrosas. No obstante, se advierte que, si se determina que la condición no representaba un riesgo real, podrían aplicarse sanciones.

Las empresas de la corporación Ferreycorp, tanto en Perú como en el extranjero, cuentan con un Programa de Salud Ocupacional orientado a prevenir enfermedades derivadas del trabajo y a realizar vigilancia médica a los colaboradores incluidos en grupos de riesgo. En 2024, continuó operando el Círculo de Salud Ocupacional, que articula a los médicos ocupacionales y a las áreas de Recursos Humanos de todas las subsidiarias. Esta instancia tiene como propósito coordinar medidas corporativas en salud ocupacional, tales como planes de vigilancia médica, gestión de la salud mental y campañas de sensibilización sobre temas de salud general.

Ferreycorp dispone la realización de exámenes médicos periódicos, obligatorios y complementarios, prescritos por el médico ocupacional o exigidos por los procedimientos internos y la normativa vigente, garantizando la confidencialidad de la información médica de los trabajadores. El reglamento es aplicable a todos los trabajadores que prestan servicios en las instalaciones, incluyendo personal de contratistas, intermediación y tercerización laboral. Además, la gestión médica se basa en la recolección y análisis de información con el fin de identificar enfermedades ocupacionales, controlar factores de riesgo y prevenir daños a la salud, función que está a cargo del médico ocupacional. Entre los riesgos abordados por estos servicios se encuentran los relacionados con el ambiente físico, tales como ruido, ventilación, temperatura, humedad, vibraciones e iluminación.

Entre los principales problemas de salud identificados en el 2024, en los diferentes puestos de trabajo, deben mencionarse las enfermedades metabólicas, asociadas a obesidad y sobrepeso.

b) Indicadores de gestión de seguridad

(GRI 403-9, GRI 403-10)

Los tres principales indicadores de la gestión de seguridad en la corporación son las fatalidades, el índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido de colaboradores y contratistas, índice de severidad y el índice de accidentabilidad.

En la corporación y sus subsidiarias, en el Perú y el extranjero, se aprecia que, en el 2024, no se registró ninguna fatalidad-número de sucesos en los que las lesiones producen la muerte del colaborador o del contratista. En tanto, el índice de accidentalidad fue de 0.07 mientras que el índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido fue de 1.49 y el índice de severidad fue de 48,64.

Ferreycorp aplica una serie de medidas para prevenir y mitigar los impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo que se deriven de sus operaciones y que estén directamente relacionados con sus relaciones comerciales, incluyendo contratistas, subcontratistas, proveedores y empresas de intermediación laboral. Según lo establecido en su reglamento, estas entidades están obligadas a cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, así como con las normas internas y nacionales vigentes. Deben garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, así como diseñar, implementar y evaluar sus propios sistemas de gestión en los centros de trabajo compartidos.

Asimismo, están obligadas a contratar los seguros de acuerdo con la ley, reportar incidentes con lesión fatal o peligrosos, y proporcionar capacitación y equipos de protección personal adecuados a sus trabajadores. Estas medidas buscan reducir los peligros relacionados con el entorno físico, el comportamiento humano, la infraestructura y los equipos utilizados en el trabajo.

Fatalidades

Este indicador muestra el número de sucesos en los que las lesiones producen la muerte del colaborador.

Fatalidades	2020	2021	2022	2023	2024
Colaboradores	0	0	0	0	0
Contratistas	0	0	0	0	0

**Considera a todas las empresas con operaciones en Perú, así como holding Ferreycorp*

Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR) – Colaboradores

Este indicador se refiere a cualquier lesión relacionada al trabajo que ocasione que un colaborador no pueda regresar a sus labores el siguiente día o turno de trabajo programado.

Fórmula:

$$LTIFR = \frac{\text{Número de lesiones con tiempo perdido} * 1'000,000}{\text{Total de horas laboradas}}$$

LTIFR	2020	2021	2022	2023	2024
Colaboradores	3,00	3,20	1,66	1,24	1,31
% de colaboradores cubiertos en este indicador	100%	100%	100%	100%	100%

**Considera a todas las empresas con operaciones en Perú, así como la matriz Ferreycorp S.A.A*

Tipo de lesiones: Atrapamiento o aplastamiento de dedos de la mano; tobillo y zona facial.

Medidas para controlar el riesgo:

- Refuerzo el uso del registro de “Análisis de trabajo seguro” para la identificación de los peligros, riesgos y medidas de control. previa a la realización de las labores.
- Capacitación del personal en manipulación de herramientas manuales, bloqueo y etiquetado, ATS, IPERC.

- Revisión de las matrices de IPERC para incorporar los riesgos derivados de los accidentes.
- Actualización / implementación de procedimientos de trabajo seguro para actividades críticas.
- Difusión con todo el personal de las lecciones aprendidas de los accidentes a través de las charlas de inicio de labor, reuniones mensuales, correo, entre otros.
- Refuerzo el reporte de actos y condiciones subestándares en el área de trabajo.
- Inspecciones de seguridad generales y específicas en las áreas de trabajo.

Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR) – Contratistas

Es un indicador que se refiere a cualquier lesión relacionada con el trabajo que ocasione que un empleado de una empresa contratista externa no pueda regresar al trabajo el siguiente día o turno de trabajo programado.

Fórmula:

$$LTIFR = \frac{\text{Número de lesiones con tiempo perdido} * 1'000,000}{\text{Total de horas laboradas}}$$

LTIFR	2020	2021	2022	2023	2024
Contratistas	3,04	3,14	2.16	1,10	2,28
% de contratistas cubiertos en este indicador	100%	100%	100%	100%	100%

**Considera a todas las empresas con operaciones en Perú, así como la matriz Ferreycorp*

Tipo de lesiones: Contusiones en los pies, espalda y manos.

Medidas para controlar el riesgo:

- Coordinación previa de los trabajos que va realizar el personal contratista con el responsable del área solicitante para determinar los requisitos de seguridad.
- Verificación previa de los requisitos de ingreso de Seguridad, salud y medio ambiente.
- Realizar curso de Inducción de seguridad al personal nuevo.
- Solicitar el Seguro complementario de trabajo, riesgo de vida y pensión para las actividades críticas que desarrolle el personal contratista.
- Verificar el llenado del formato de “Análisis de trabajo seguro”, previa a la autorización del trabajo.
- Supervisión en campo de las actividades que realiza el personal.
- Aplicar la Política interna de suspensión de trabajos inseguros en caso el personal contratista realice actos o condiciones sub estándares.

Índice de accidentabilidad

El índice de Accidentabilidad es un indicador calculado por el índice de frecuencia y el índice de severidad, llegando a 0.07 en la corporación y sus empresas. Las lesiones más frecuentes ocurridas por accidente de trabajo en 2024 fueron por atrapamiento o aprisionamiento, fracturas, heridas cortantes, y contusiones. El número de horas trabajadas fue de 21.466.816,12.

A continuación, se aprecia el índice de Accidentabilidad en la matriz Ferreycorp y las empresas que operan en el Perú en el 2024.

Fórmula:

$$\text{Índice de accidentabilidad} = \frac{\text{Índice de frecuencia} * \text{Índice de severidad}}{1,000}$$

- **Colaboradores**

Indicadores	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Vixora	Forbis Logistics	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	25	2	0	3	3	0	1	1	33
Tasa	0,02	0,01	0	1.86	0.76	0	0.09	0.03	0,05

- **Contratistas**

**Considera a todas las empresas con operaciones en Perú, así como la matriz Ferreycorp S.A.A.*

Indicadores	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Vixora	Forbis Logistics	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	5	1	0	1	2	0	0	0	5
Tasa	0,021	0.27	0	0.012	53.85	0	0	0	0,007

Fallecimiento por lesión de accidente laboral

Fórmula:

*Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral = $\frac{\text{cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral} * 200\,000 \text{ o } 1\,000\,000}{\text{Cantidad de horas trabajadas}}$*

- **Colaboradores**

Indicadores	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Vixora	Forbis Logistics	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- **Contratistas**

Indicadores	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Vixora	Forbis Logistics	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	0	0	0	0	0	0	-	0	0
Tasa	0	0	0	0	0	0	-	0	0

Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)

Formula:

Tasa de lesiones por accidente

laboral con grandes consecuencias = $\frac{\text{cantidad de lesiones accidente laboral con grandes consecuencias} * 200\,000 \text{ o } 1\,000\,000}{\text{Cantidad de horas trabajadas}}$
(sin incluir fallecimientos)

- **Colaboradores**

Indicadores	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Vixora	Forbis Logistics	Ferrenergy	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	1	0	0	1	1	0	0		0	3
Tasa	0,09	0,00	0,00	2,02	1,05	0,00	0,00		0,00	0,19

- **Contratistas**

Indicadores	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Vixora	Forbis Logistics	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Tasa	0,09	0,00	0,00	2,02	1,05	0,00	0,00	0,00	0,19

Lesiones por accidente laboral registrables

Fórmula:

Tasa de lesiones por
accidente laboral registrables = $\frac{\text{cantidad de lesiones por accidente laboral registrables} * 200\,000 \text{ o } 1\,000\,000}{\text{Cantidad de horas trabajadas}}$

- **Colaboradores**

Indicadores	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Vixora	Forbis Logistics	Ferrenergy	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	10	2	0	3	3	0	1	0	1	20
Tasa	0,92	1,01	0,00	6,05	3,16	0,00	4,82	0,00	2,06	1,28

- **Contratistas**

Indicadores	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Vixora	Forbis Logistics	Ferrenergy	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	5	1	0	1	2	0	0	0	0	9
Tasa	0,09	0,00	0,00	2,02	1,05	0,00	0,00		0,00	0,19

c) Círculo de Salud Ocupacional

En el 2024, se mantuvo la operación del Círculo de Salud Ocupacional, creado en el 2020 para integrar a todos los médicos ocupacionales y áreas de Recursos Humanos de las subsidiarias de la corporación en el Perú y el extranjero. Sus acciones se han dirigido a continuar con las medidas de bioseguridad vigentes, y definir y coordinar las actividades corporativas en materia de salud ocupacional, como planes y programas de vigilancia médica, gestión de la salud mental, planes de sensibilización sobre la salud en general, entre otros.

Las empresas de la corporación Ferreycorp en el Perú y el extranjero cuentan con un Programa de Salud Ocupacional, dirigido a prevenir la aparición de enfermedades ocupacionales o a consecuencia del trabajo, así como efectuar una vigilancia médica a todos los colaboradores que se encuentran comprendidos en los grupos de riesgo.

2.2.1.6 Bienestar social

La corporación ofrece condiciones que favorezcan un adecuado balance entre el trabajo y la vida personal de sus colaboradores, promoviendo su bienestar en los diversos países donde opera. De esta manera, contribuye al cuidado de su salud tanto física como mental y que genere impactos positivos en el entorno familiar.

En 2024, Ferreycorp desarrolló diversas iniciativas de Bienestar entre las que destacan más de 1,700 atenciones psicológicas y más de 1,350 atenciones nutricionales en todas sus subsidiarias dentro y fuera del Perú, teniendo como ejes principales: salud física, salud mental, bienestar social, beneficios varios y emprendimiento, con un 98% de satisfacción en promedio. Entre ellas, destacan los programas “Niños de Hierro”, donde se tamizaron a 386 niños, hijos de los colaboradores entre 6 meses y 12 años, para prevenir y combatir la anemia y “Pa Lante” programa que benefició a 700 familias, de los colaboradores trabajadores con emprendimientos familiares brindándoles herramientas para fortalecer sus negocios. Asimismo, resalta la consultoría psicológica que este año amplió la atención nocturna para técnicos y operarios y así se aumentó el número de días de atención semanal, brindando la oportunidad de inscribir también a los familiares directos de los colaboradores. En relación a la atención nutricional, también se amplió el número de días disponibles logrando beneficiar a más colaboradores.

Del mismo modo, se continuó con el programa “Hablar es Prevenir”, que consiste en talleres psicoeducativos orientados a prevenir y promover la salud mental, el podcast “Minutos de Bienestar” que brinda herramientas de salud mental y las intervenciones y sinergias centradas en problemáticas específicas de las diferentes áreas, como por ejemplo apoyo en la comprensión de los factores de riesgo psicosocial, programas de intervención para manejar el estrés y la ansiedad, programas de autocuidado, relajación y manejo de emociones, seguridad psicológica, prevención del hostigamiento sexual, así como campañas de difusión sobre la importancia de la salud mental y la lucha contra el estigma asociado.

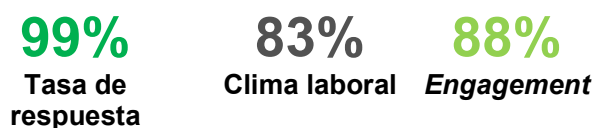
Estas iniciativas complementan los beneficios de salud ofrecidos a los colaboradores, como un seguro oncológico asumido por la empresa y un seguro privado de salud (EPS), además de la posibilidad de afiliar a sus hijos y cónyuges o convivientes, y contar con un seguro particular para familiares (sobrinos, hermanos, parejas del mismo sexo, padres, etc.). Es importante recordar que el área de Bienestar Social de cada empresa brindó atención personalizada y permanente en salud, educación, y vivienda, entre otros.

2.2.1.7 Clima y cultura

a) Cultura y comunicación interna

A través de la encuesta de Clima Laboral del 2024, la corporación pudo conocer la satisfacción de los colaboradores en las dimensiones de relación con el equipo, cultura y ambiente laboral, entre otras.

En la encuesta se tuvo como resultado corporativo:



A nivel de compromiso de los colaboradores, se obtuvieron los siguientes resultados en los últimos años:

Compromiso de los colaboradores	Unidad	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Compromiso de los colaboradores	Porcentaje de empleados comprometidos	84%	92%	89%	87%	88%	88%-
Cobertura	Porcentaje total de empleados que participan de la encuesta	99%	77%	95%	99%	99%	99%

2.2.2 Impacto en la comunidad

2.2.2.1 Asociación Ferreycorp

Desde hace casi tres décadas, la Asociación Ferreycorp lidera con compromiso las iniciativas de responsabilidad social de la corporación. Fundada en 1997, en el marco del 75 aniversario de la compañía, es una organización civil sin fines de lucro cuyo propósito es contribuir a la formación de profesionales con valores y responsabilidad ciudadana, así como al desarrollo de capacidades técnicas especializadas que beneficien a las personas y sus comunidades. Para cumplir con este objetivo, organiza y lleva a cabo actividades de capacitación dirigidas a los grupos de interés de sus asociados: Ferreycorp, Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Fargoline y Soltrak.

En estos años de trayectoria, la Asociación Ferreycorp ha impactado positivamente a más de 65,700 alumnos de instituciones educativas superiores y técnicas a nivel nacional, fortaleciendo sus habilidades blandas, empleabilidad, valores y responsabilidad ciudadana. A su vez, ha capacitado a más de 7,400 operadores en 213 eventos presenciales sobre la operación de maquinaria Caterpillar, contribuyendo al desarrollo de las comunidades y al sector productivo del país. Además, ha logrado más de 30,000 conexiones en charlas virtuales dirigidas a este público especializado, a través de las redes sociales.

a) Capacitación en ética y responsabilidad ciudadana para jóvenes

En 2024, el programa “Impulsando Talento con Valores” de la Asociación Ferreycorp alcanzó un hito significativo al beneficiar a más de 6,700 estudiantes de universidades e institutos en todo el Perú. Este récord demuestra el creciente interés de los jóvenes por desarrollar competencias clave para el éxito profesional. A lo largo del año, se realizó 149 programas diseñados para fortalecer las habilidades blandas, fomentar los valores éticos y promover la responsabilidad ciudadana entre sus participantes. Todos los programas fueron presenciales, llevados a cabo en diversas instituciones educativas, universidades e institutos a nivel nacional, y con una duración de tres días.

Con una comunidad cada vez más activa, la Asociación Ferreycorp obtuvo más de 7,365 reproducciones y superó las 1,600 conexiones en vivo mediante sus redes sociales y su canal de Youtube. Temas como “Liderazgo con Propósito”, “Habilidades técnicas y blandas”, “Comunicación Interpersonal en el entorno laboral”, entre otros, generaron un gran interés entre los jóvenes espectadores.

b) Capacitación técnica desde el Club de Operadores y Club de Técnicos de Equipos Pesados

Ferreycorp, junto a sus empresas subsidiarias Ferreyros, Unimaq, Orvisa y Gentrac, lidera el desarrollo y el reconocimiento a los operadores de maquinaria en la región. Desde 2012 y con más de una década de experiencia, el Club de Operadores de Equipo Pesado ha contado con más de 50,000 miembros a la fecha. En 2016, se sumó el Club de Técnicos, que alcanzó los 6,843 integrantes al cierre de 2024.

En varias ciudades del país, se organizó seminarios presenciales del Club de Operadores, con diez ediciones que reunieron a 1,213 asistentes, de los cuales 157 eran mujeres. Además, mediante transmisiones en vivo por redes sociales, se siguió dando capacitación de manera virtual. En total fueron 53 charlas de una hora y media cada una, con un promedio de 8,759 espectadores.

2.2.2.2 Programas de formación en habilidades técnicas

a) Programas ThinkBIG y DreamBIG



Ferreyros y Tecsup llevan 22 años desarrollando con éxito en el Perú el programa *ThinkBIG*, iniciativa global de Caterpillar cuyo objetivo es formar futuros técnicos y técnicas con especialización en productos de esta marca líder.

En 2024, el programa se llevó a cabo en las regiones de Lima, Arequipa y Trujillo, contando con 107 participantes, entre ellos 50 mujeres. Gracias al programa de becas *DreamBIG*, estas mujeres pudieron incursionar en carreras técnicas de maquinaria pesada, al cubrirle el 50% de los gastos de la carrera en su objetivo por impulsar el talento femenino en dicho campo.

b) Programas de Aprendizaje Dual

Durante 2024, el Programa de Aprendizaje Dual del Servicio Nacional de Adiestramiento (Senati) integró a 34 patrocinados, bajo el auspicio de Ferreyros, Unimaq y Soltrak. De este grupo de jóvenes, 10 son aprendices y 24 son estudiantes, entre ellos 9 mujeres. La mayoría de los aprendices contaban con un perfil vinculado a la administración industrial, mecánica automotriz, mecatrónica industrial, entre otros.

Es importante destacar la alianza entre Unimaq y la minera Cerro Verde, que se fortalece con los años, permitiendo que egresados de instituciones educativas ubicadas en su zona de influencia en Arequipa se preparen al examen de admisión del Senati. Este año, patrocinó a 11 jóvenes, entre ellos 7 mujeres, dos de ellas de mecatrónica industrial.

c) Programas de promoción de carreras técnicas dirigidos a mujeres

Fiel a su compromiso con la igualdad de género, Ferreycorp impulsa iniciativas a nivel nacional que fomentan la participación de todas y todos. En ese sentido, la beca *DreamBIG* de Ferreyros, especialmente diseñada para mujeres, busca transformar vidas y empoderar a la próxima generación de profesionales. Durante 2024, se realizaron las Ferias Vocacionales Tecsup en Trujillo,



Lima y Arequipa, con el objetivo de promover el interés por carreras técnicas en jóvenes.

En esa línea, se hizo dos videos testimoniales para destacar el impacto de las becas. Este material audiovisual se difundió en redes sociales para poder llegar a más jóvenes y generar un mayor interés en las iniciativas de la corporación.

2.2.2.3 Voluntariado corporativo

Más de 180 colaboradores de Ferreycorp y sus empresas destinaron horas de su tiempo en prepararse para las sesiones de refuerzo escolar. Así, durante 2024 se llevaron a cabo en diversas instituciones públicas del país proyectos como “Refuerzo de Clases Escolares”, “Sembrando Futuros” y “Asesorías Ágiles”, organizado por Kallpachay Educación y Osmia.



A su vez, más de 120 voluntarios, entre colaboradores y sus familiares, participaron de la actividad anual de voluntariado corporativo para aportar en la mejora de infraestructura educativa en zonas de alta vulnerabilidad. En 2024, esta labor tuvo lugar en el distrito de Villa María del Triunfo en Lima, en el IE Juan Valer Sandoval, para beneficiar a más de 1,700 estudiantes entre primaria y secundaria. Los voluntarios hicieron tareas de mantenimiento de áreas verdes, instalación de bibliotecas y pintado de murales, paredes y salones.

Por su parte, las ciudades de Cajamarca, Cerro de Pasco, Chimbote, Huancayo, Huaraz, Lambayeque, Piura, y Puno también realizaron sus actividades de voluntariado. Se organizaron para mejorar la infraestructura de diversas instituciones educativas, descentralizando el voluntariado en favor de las comunidades a nivel nacional y beneficiando a más de 10,000 niños y jóvenes.

2.2.2.4 Ferreycorp 4K

Este año, se sumaron dos ciudades más a la “Ferreycorp 4K”, que congregó a más de 3,200 personas en esta nueva edición. Así, la carrera anual se dio en simultáneo en 16 ciudades del Perú, con la finalidad de recaudar fondos para el voluntariado corporativo. La actividad, que promueve la integración y el deporte, convoca desde hace 15 años a colaboradores de la corporación y sus familiares.

2.2.2.5 Proyectos de Obras por Impuestos (GRI 203-1)

En su afán por disminuir la brecha de infraestructura de manera más expeditiva y mejorar la calidad de vida de los peruanos, la corporación financia y ejecuta proyectos de inversión pública bajo la modalidad de Obras por Impuestos. Este mecanismo le permite aportar al desarrollo de la infraestructura de agua, saneamiento y educación en diversas regiones del Perú.



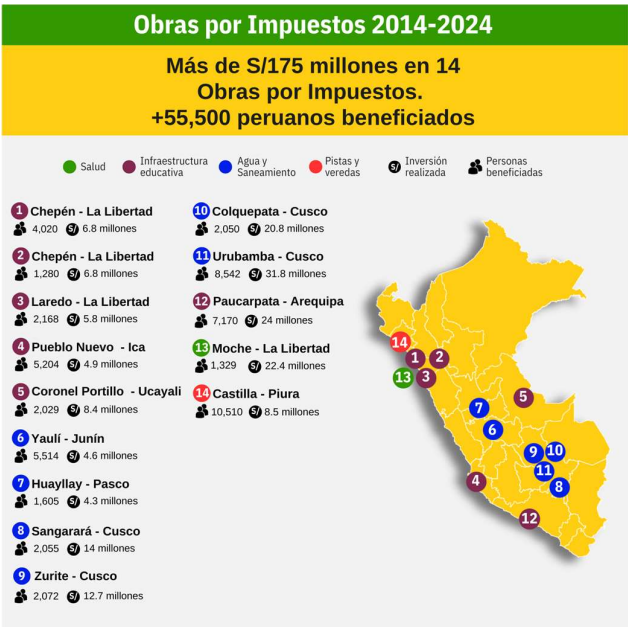
En ese sentido, se continuó la construcción de una obra de agua y saneamiento en Cusco durante 2024. Además, se iniciaron tres nuevos proyectos: Mejoramiento de la infraestructura educativa del colegio Héroes del Cenepa en Paucarpata, Arequipa; Mejoramiento del servicio de atención de salud básica en Moche, La Libertad; y el proyecto de pistas y veredas en el Asentamiento Humano “Campo Polo” en Castilla, Piura.

Estos tres nuevos proyectos, de acuerdo con el Sistema de Seguimiento de Inversiones del MEF, beneficiarán a un total de 19,009 peruanos aproximadamente.

Las obras mejorarán la infraestructura educativa de un colegio en el distrito de Paucarpata, Arequipa, donde también se implementará tecnología que permita ahorrar un 20% en uso de energía eléctrica y agua potable. Además, en el distrito de Moche se mejorarán los servicios de salud básica del centro de salud primario “Elio Jacobo”, aumentando la atención continua hasta por 12 horas e implementando 3 niveles adicionales, donde se incluirán un módulo de Tuberculosis y una casa de fuerza. También, se mejorará la transitabilidad vehicular y peatonal del asentamiento humano “Campo Polo” en el distrito de Castilla, Piura, renovando 21 calles con losas optimizadas, veredas, sardineles, rampas, áreas verdes y señalización. Por último, en la microcuenca Piuray Corimaca del distrito de Chinchero, Cusco, se mejorará la disponibilidad de agua y saneamiento, implementando redes de agua potable y alcantarillado para la población.

Por otro lado, algunos riesgos que se consideran durante la realización de estos proyectos de inversión incluyen, por ejemplo, la posible oposición de los beneficiarios de la obra por falta de información, expectativas de empleo insatisfechas y conflictividad con pueblos aledaños o pseudo sindicatos. Además, otro riesgo posible es el hecho de que los plazos de aprobación se dilaten por trabas burocráticas y falta de especialización o competencia de los funcionarios públicos.

En once años, la corporación Ferreycorp ha financiado 14 proyectos de Obras por Impuestos -10 de ellos ya concluidos-, por más de S/ 175 millones, en beneficio de más de 55,500 peruanos, en regiones como Ica, Pasco, Junín, Ucayali, La Libertad, Cusco, Piura y Arequipa.



A continuación, se presentan los montos ejecutados durante el 2024 de las cuatro Obras por Impuestos:

N°	OxI	Monto Ejecutado S/
12	Colegio Héroes del Cenepa	1.284.780,18
13	Centro de Salud Elio Jacobo	289.001,30
14	Pistas y veredas Campo Polo	3.193.855,67
15	Agua y Saneamiento Chinchero	5.866.407,94
Total		10.634.045,09

5.2.2.6 Afiliación a asociaciones (GRI 2-28)

La corporación y sus subsidiarias participan de forma activa y/o trabajan con diversas asociaciones relacionadas a los sectores que atienden a sus lineamientos, valores y políticas, con la finalidad de fomentar una cultura de mejora continua y buenas prácticas corporativas.



En el siguiente cuadro se presentan las asociaciones de Ferreycorp y sus subsidiarias con operaciones en el Perú.

Ferreycorp	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Empresas de Mercados de Capitales (Procapitales) • Consejo Privado de Competitividad • Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE) • Perú Sostenible • Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham) • Cámara de Comercio Peruano- China (Capechi) • Cámara Española de Comercio • Asociación Secretarios Corporativos Latinoamérica (Ascla) • Asociación de Buenos Empleadores (ABE) • Empresarios por la Integridad • Alianzas de Obras por Impuestos (Aloxi) • Nexos+1
-------------------	--

Ferreyros	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Buenos Empleadores (ABE) • Cámara de Comercio de Lima • Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham) • Cámara de Comercio de Canadá • Cámara de Comercio Alemana • Cámara de Comercio Peruano Mexicana • Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) • Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) • Sociedad Nacional de Industrias (SNI) • Sociedad Nacional de Pesquería (SNP) • Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Comex Perú) • Instituto Peruano de Economía (IPE)
Unimaq	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Buenos Empleadores (ABE) • Cámara de Comercio de Lima • Cámara Peruana de la Construcción
Orvisa	<ul style="list-style-type: none"> • Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Loreto • Cámara de Comercio, Producción y Turismo de San Martín • Cámara de Comercio e Industria de Huánuco • Cámara de Comercio de Madre de Dios • Cámara de Comercio y Producción de San Martín - Tarapoto
Soltrak	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Buenos Empleadores (ABE) • Cámara de Comercio de Lima (CCL) • Cámara de Comercio Peruano China (Capechi) • Asociación Automotriz del Perú (AAP) • Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham)
Fargoline	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Buenos Empleadores (ABE) • Asociación Peruana de Operadores Portuarios (Asppor) • Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Cómex) • Cámara de Comercio de Lima (CCL) • Cámara de Comercio de Arequipa • Business Alliance for Secure Commerce (BASC)
Forbis Logistics	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Buenos Empleadores (ABE) • Business Alliance for Secure Commerce (BASC) • Asociación Peruana de Agentes de Carga Internacional (APACIT) • The International Air Transport Association (IATA) • Asociación de Exportadores (ADEX) • World Cargo Association (WCA) • Empresarios por la integridad (EXI) • Gestión de Sistema Antisoborno (ISO 37001: 2016) • Sistema de Gestión de la Seguridad, Medio Ambiente y Calidad (ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001)
Ferrenergy	<ul style="list-style-type: none"> • Cámara de Comercio de Lima • Cámara de Comercio de Canadá • Consejo Empresarial Colombiano

2.2.2.6.1 Contribuciones*

	2021	2022	2023	2024
Cabildeo, representación de intereses o similar	S/ 348,094.83	S/ 345,937.00	S/ 552,445.70	S/ 773,880.30
Campañas / organizaciones / candidatos políticos locales, regionales o nacionales	-	-	-	-
Asociaciones comerciales, cámaras de comercio o grupos exentos de impuestos (incluye tarifas de membresía)	S/ 98,040.42	S/ 136,413.06	S/ 216,806.85	S/ 460, 427.53
Otros (por ejemplo, gastos relacionados con medidas de votación o referéndum)	-	-	-	-
Total	S/ 446,135.25	S/ 482,350.06	S/ 769,252.55	S/ 1,234,307.83

• Principales contribuciones*

Nombre de organización	Tipo de organización	Monto total pagado en 2024
Cámara de Comercio Exterior del Perú (Comex Perú)	Asociación comercial Busca contribuir con propuestas de política pública, en base a la defensa de principios y no intereses particulares, con el fin de impulsar la generación de empleo, creación de oportunidades y mejor calidad de vida del ciudadano	S/ 108,197.37
Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía	Representación de intereses Busca Impulsar que el desarrollo de las actividades minera, de hidrocarburos y eléctrica, se ejecute mediante el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, y el desarrollo social, dentro de un respeto pleno a la legislación vigente.	S/ 361,780.40

*Considera: Fargoline, Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Soltrak, y Ferreycorp S.A.A

2.2.2.6.2 Donaciones

La corporación Ferreycorp y sus empresas subsidiarias se identifican como un agente de cambio cuyo propósito es llevar desarrollo y bienestar a los países y sociedades en que operan, y buscan que sus iniciativas de responsabilidad social se relacionen con su quehacer y sus capacidades, de manera de hacerlas más sostenibles. En ese sentido, realiza contribuciones a beneficio de la comunidad en las siguientes áreas: educación y cultura, salud e higiene, valores y responsabilidad ciudadana, desarrollo de zonas de influencia de la empresa y clientes, atención en situaciones de emergencia y voluntariado.

	2021	2022	2023	2024
Donaciones (en millones de soles) **	S/ 1.6	S/ 2.1	S/ 2.6	S /4.2

***Considera: Ferreycorp S.A.A. y Subsidiarias.*