

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)

La gestión del capital humano en Ferreycorp y sus empresas tiene como objetivo central alinear el desempeño de sus cerca de 8,000 trabajadores con la estrategia de negocio, y los objetivos y metas de las empresas, asegurando que la estrategia bien ejecutada sea una ventaja competitiva, basados en sus valores corporativos y persiguiendo su propósito.

La gestión de capital humano se sustenta en cinco pilares interconectados. Los primeros tres están centrados en el desarrollo del personal: la cultura, que busca asegurar que las formas de operar, decidir y aprender sean sostenibles y efectivas; el liderazgo, que cimienta la sostenibilidad y el crecimiento mediante una dirección sólida y alineada con la cultura; y la gestión del talento, que impulsa el negocio al atraer, desarrollar y retener a las personas con las capacidades necesarias para las empresas y el mercado.

Los otros dos pilares están orientados a la eficiencia operativa y al cumplimiento normativo. El eje de sinergias y productividad está diseñado para mejorar la eficiencia operativa, mediante la transformación digital, la analítica avanzada y la optimización de procesos.

Finalmente, el *governance* garantiza la sostenibilidad del negocio mediante un marco regulatorio que gestiona de manera integral la actividad laboral. Para asegurar la excelencia en la gestión del capital humano, la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos ofrece este modelo a todas las empresas de Ferreycorp.

Durante el 2025, Ferreycorp, la empresa matriz de la corporación, alcanzó el tercer puesto del ranking PAR de Aequales, entre organizaciones de su categoría; diversas empresas de la corporación mantuvieron la certificación de Buenos Empleadores de ABE; y Ferreyros, la empresa bandera, fue distinguida entre las diez mejores empresas para atraer y retener talento en el Perú, así como líder en su rubro, según el ranking Merco Talento, por once años consecutivos.

En esa misma línea, la matriz Ferreycorp y Fargoline obtuvieron el primer puesto en el Concurso Buenas Prácticas Laborales del Ministerio de Trabajo, en las categorías “Promoción de la formalización de la cadena de valor y apoyo para el emprendimiento” y “Erradicación de las peores formas de trabajo infantil y del trabajo forzoso”, respectivamente.

2.2.1.2 Empleo

a) Generación de empleo

- **Fuerza laboral**

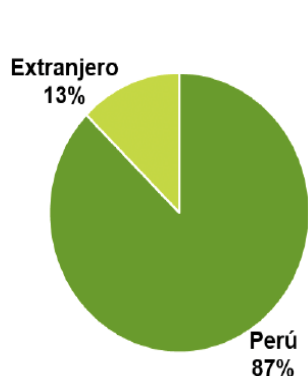
Ferreycorp ha mantenido de manera genuina su compromiso de generar calidad de vida, un entorno laboral excelente y oportunidades para el desarrollo personal y profesional, así como un sistema de compensaciones y beneficios competitivos. Todo ello forma parte de una propuesta de valor creada para todos sus colaboradores, diseñada para generar orgullo y propósito.



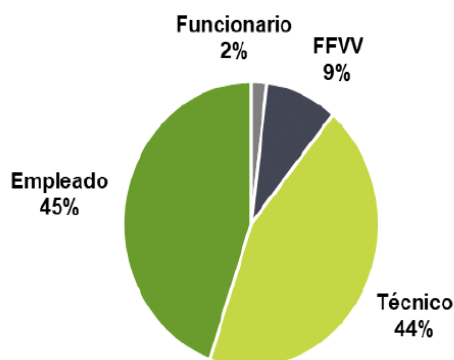
Durante 2025, se continuó fortaleciendo el equipo mediante la retención y el desarrollo de talento. Al finalizar el año, la corporación y todas sus subsidiarias en el Perú y en el extranjero sumaban un total de 7,880 colaboradores, frente a los 7,978 al cierre de 2024.

Los gráficos que se presenta a continuación muestran la distribución de la fuerza laboral de toda la corporación por ubicación geográfica, tipo de colaborador y género.

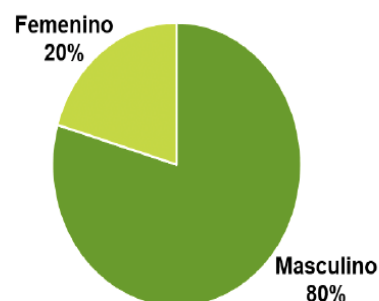
Distribución según ubicación geográfica



Distribución según tipo de colaborador



Distribución según género



(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	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Vixora	Total
Permanente	Lima	Hombres	47	1,353	5	159		89	72	25	15	1,765
		Mujeres	75	279	1	68		71	15	31	2	542
	Provincias	Hombres		1,295	6	145	94	32	7			1,579
		Mujeres		121	1	20	9	4				155
Temporal	Lima	Hombres	30	424	7	95		58	89	21	32	756
		Mujeres	30	153	1	65		37	55	36	13	390
	Provincias	Hombres		955	48	263	28	89	6		10	1,399
		Mujeres		222	4	45	10	7	2		1	291
Total			182	4,802	73	860	141	387	246	113	73	6,877

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú al cierre del 2025.

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

Jornada	Sexo	Ferreycorp	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Vixora	Total
Jornada completa	Hombres	77	4,027	66	662	122	268	174	46	57	5,499
	Mujeres	104	774	7	198	19	119	72	67	16	1,376
Media jornada	Hombres										0
	Mujeres	1	1								2
Total		182	4,802	73	860	141	387	246	113	73	6,877

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú al cierre del 2025.

(GRI 2-8) Cabe resaltar que, a finales de 2025, la corporación tenía un total de 7,619 trabajadores no empleados cuya labor es controlada por la organización. Esta cifra incluye 162 practicantes pre-profesionales, 71 practicantes profesionales, quienes desempeñan funciones administrativas y de staff en las subsidiarias de Perú.

Asimismo, la corporación cuenta con 7,386 colaboradores externos (contratistas) distribuidos en todas las subsidiarias de Perú. Estos trabajadores se encuentran vinculados mediante contratos de prestación de servicios especializados (tercerización), desempeñando roles esenciales de soporte operativo, como mantenimiento y gestión de infraestructura, soporte técnico, seguridad y vigilancia.

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

Durante el año 2025, 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 2025 (*)

		Ferreycorp	Ferreycos	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Vixora	Total
Contrataciones por región	Lima	47	256	13	91	1	64	114	30	38	654
	Provincias		217	28	197	29	42	5		4	522
Contrataciones por rango de edad	Hasta 30 años	30	328	9	177	19	36	56	24	28	707
	31 - 50 años	15	145	30	111	10	65	57	6	14	453
	51 años en adelante	2		2		1	5	6			16
Contrataciones por género	Mujeres	29	103	4	59	6	26	29	21	11	288
	Hombres	18	370	37	229	24	80	90	9	31	888
	Funcionarios	1		1		1	2	2		1	8
Contrataciones por tipo de colaborador	FFVV		11		25		11		1		48
	Técnicos		288	6	124	10	43	46		23	540
	Empleados	46	174	34	139	19	50	71	29	18	580
Total		47	473	41	288	30	106	119	30	42	1,176

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú al cierre del 2025.

*Se consideran solo nuevas contrataciones, no se consideran renovación de contrataciones ni movimientos internos

Esto representó una disminución de 121 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.

Disminución del número de colaboradores (*)

		Ferreycorp	Ferreycos	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Vixora	Total
Contrataciones por región	Lima	9	-166	11	37	1	-30	42	9	20	-67
	Provincias	0	-122	20	75	0	-22	-2	0	-3	-54
Contrataciones por rango de edad	Hasta 30 años	18	-11	7	103	7	-2	21	7	19	169
	31 - 50 años	-6	-235	25	15	-4	-34	18	2	-2	-221
	51 años en adelante	-3	-42	-1	-6	-2	-16	1	0	0	-69
Contrataciones por género	Mujeres	9	-58	2	21	0	-13	14	9	6	-10
	Hombres	0	-230	29	91	1	-39	26	0	11	-111
	Funcionarios	-4	-3	1	0	0	0	2	0	1	-3
Contrataciones por tipo de colaborador	FFVV	0	-30	0	17	-4	-12	-2	0	0	-31
	Técnicos	0	-139	4	46	2	-12	2	0	10	-87
	Empleados	13	-116	26	49	3	-28	38	9	6	0
Total		9	-288	31	112	1	-52	40	9	17	-121

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2025.

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 18% y la voluntaria, en un 8%.

N° de ceses durante el 2025*

		CESES 2025																			
		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	38	23	422	140	2		54	18			94	43	72	34	21	14	18	13	721	285
	Provincias			339	143	8	3	122	62	29	14	64	30	7	2			7	4	576	258
Rango de edad	Hasta 30 años	12	9	339	120	2	1	74	35	12	5	38	26	35	16	17	11	9	7	538	230
	31 - 50 años	21	14	380	155	5	2	96	44	14	8	99	45	39	19	4	3	16	10	674	300
	51 años en adelante	5		42	8	3		6	1	3	1	21	2	5	1					85	13
Género	Mujeres	20	13	161	73	2		38	11	6	4	39	17	15	9	12	9	5	4	298	140
	Hombres	18	10	600	210	8	3	138	69	23	10	119	56	64	27	9	5	20	13	999	403
Tipo de colaborador	Funcionarios	5	1	3	2					1		2	1							11	4
	FFVV			41	20			8	4	4	2	23	10	2	1	1				79	38
	Técnicos			427	129	2	1	78	42	8	3	55	26	44	18			13	8	627	227
	Empleados	33	22	290	132	8	2	90	34	16	9	78	36	33	17	20	13	12	9	580	274
Total		38	23	761	283	10	3	176	80	29	14	158	73	79	36	21	14	25	17	1,297	543

En 2025, Ferreycorp registró una tasa de rotación total de 18%, correspondiente a 1,297 ceses durante el año. Asimismo, la tasa de rotación voluntaria fue de 8%, equivalente a 543 ceses voluntarios. Cabe resaltar que Ferreyros, principal subsidiaria de Ferreycorp, fue distinguida entre las diez mejores empresas para atraer y retener talento en el Perú, así como líder en su rubro, según el ranking Merco Talento, por once años consecutivos.

Porcentaje de rotación total vs voluntaria durante el 2025

Sociedad	Total		Voluntaria	
	Rotación	Cese	Rotación	Cese
Ferreycorp	21%	38	12%	23
Ferreyros	15%	761	6%	283
Unimaq	21%	176	10%	80
Orvisa	21%	29	10%	14
Soltrak	40%	158	18%	73
Fargoline	34%	79	16%	36
Ferrenergy	16%	10	5%	3
Forbis Perú	19%	21	13%	14
Vixora	38%	25	26%	17
Total	18%	1,297	8%	543

- **Cobertura de vacantes con talento interno**

Ferreycorp promueve la movilidad interna como una vía para cubrir posiciones vacantes, impulsar el crecimiento profesional de sus colaboradores y retener conocimiento clave dentro de la corporación. En 2025, el 23% de las posiciones buscadas fue cubierto con candidatos internos de la corporación, manteniendo una tendencia positiva frente al 22% registrado en 2024 y el 18% en 2023.

% de posiciones cubiertas con talento interno

Sociedad	2025		
	Total posiciones buscadas	Total posiciones cubiertas con cand. Internos de la corp.	%
Ferreycorp	58	19	33%
Ferreyros	980	318	32%
Unimaq	312	19	6%
Orvisa	18	7	39%
Soltrak	116	11	9%
Motored			
Fargoline	104	0	0%
Motriza			
Ferrenergy	38	0	0%
Forbis Perú	21	7	33%
Sitech	30	2	7%
Total	1,677	383	23%

b) Relaciones laborales

(GRI 2-30)

La corporación cree firmemente que el respeto a la libre agrupación de los trabajadores es esencial en cada una de sus subsidiarias, tanto en el Perú como en el extranjero. En ese sentido, ninguna de sus políticas afecta las decisiones del colaborador sobre pertenecer a sindicatos o de suscribir convenios colectivos.

Muestra de ello es el Sindicato Unitario de Trabajadores, fundado en 1946. Desde hace 78 años representa en forma ininterrumpida al personal de Ferreyros, la principal empresa de Ferreycorp, y está integrado por 756 miembros al cierre de 2025, entre empleados y técnicos. Este grupo de colaboradores conserva buenas relaciones con la compañía y aporta en la mejora de las políticas que favorecen las condiciones laborales. A inicios de 2025 se formó un nuevo sindicato, Sinatrafsa, conformado actualmente con 25 afiliados. Con ambos sindicatos se cerró una negociación colectiva, en marzo 2025- 2026, y 2025- 2027, respectivamente.

Por su parte, el Sindicato Unitario de la subsidiaria Trex, en Chile, está compuesto por 83 colaboradores y mantiene un buen vínculo con la empresa.

En 2025, se adelantó la negociación colectiva y, en trato directo, se alcanzó un nuevo convenio colectivo que conserva los beneficios establecidos por tres años, hasta 2029.

En 2025, Ferreycorp continuó reforzando, de manera comprometida, la asesoría que proporciona a sus empresas en el Perú y el extranjero para garantizar el cumplimiento de las normas legales laborales, estandarizar procesos y gestionar las relaciones laborales entre los colaboradores. Asimismo, fortaleció el proceso de denuncia de hostigamiento sexual a través del Canal de Ética y de capacitaciones. A su vez, mantiene el respeto a los principios de equidad de género e igualdad y no discriminación en el trabajo.

c) Compensaciones y beneficios **(GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21)**

Con el objetivo de garantizar la equidad interna y competitividad externa, Ferreycorp y sus subsidiarias en Perú y en otros países gestionan un sistema de compensaciones alineado con la Norma Corporativa de Compensaciones y Beneficios, aplicable a toda la corporación. Este sistema se basa en la valoración de los puestos mediante una metodología que considera ocho factores, entre ellos la complejidad de las funciones, los conocimientos especializados necesarios y el nivel de toma de decisión. A partir de esta información, se diseña escalas salariales alineadas con los datos obtenidos de encuestas en el mercado laboral sobre la materia.

En esa línea, en 2025, se actualizó las escalas salariales en las empresas de Perú. Previo a ello, en 2024, se concluyó en las empresas del exterior la implementación de estructuras salariales competitivas en el mercado, proceso que incluyó el relevamiento de información, la definición de la muestra de comparación y la construcción de las escalas.

Adicionalmente, la corporación tiene esquemas de compensación variable de corto plazo, como el bono por rendimiento para funcionarios de Ferreycorp en el Perú y en el extranjero, que mide la evaluación de desempeño y el logro de sus objetivos del año anterior. Además, otorga incentivos para fuerza de ventas y jefaturas comerciales en función del cumplimiento de ciertos objetivos y metas establecidos por cada empresa. En esa línea, destacamos que, según un análisis realizado en 2025, se evidencia equidad salarial, reflejada en la igualdad del ingreso promedio anual entre mujeres y hombres en las empresas de la corporación. Gracias a nuestro sistema se asegura la equidad interna y competitividad externa, bajo el marco de la Norma Corporativa de Compensaciones y Beneficios aplicable a toda la corporación, en concordancia con lo establecido en el artículo 26 del [Estatuto Social](#) (pág.12).

Este sistema incorpora mecanismos de control orientados a garantizar el cumplimiento de la remuneración mínima legal vigente del Perú, asegurando que ningún colaborador perciba ingresos por debajo de este umbral. En 2025, se diseñaron e implementaron escalas salariales para las operaciones de Chile, Guatemala y El Salvador, cumpliendo de igual manera con la remuneración mínima requerida por normativa el país. Además, la compañía participa periódicamente en encuestas salariales de mercado, como las realizadas por Mercer, con el fin de evaluar y mantener la competitividad de sus escalas salariales.

Otro de los aspectos que se consideran para el pago de compensaciones son las horas extra. En ese sentido, se cuenta con procesos diferenciados según la operación, que permiten registrar, validar y consolidar la información de horas trabajadas para su correcta valorización en la nómina y respectivo pago.

Asimismo, la organización respeta al derecho de vacaciones anuales pagadas mediante herramientas que facilitan su adecuada planificación y seguimiento. En ese sentido, se cuenta con reportes periódicos y un portal del empleado que permite a los colaboradores registrar y gestionar sus vacaciones, las cuales son validadas por sus jefaturas.

Por otro lado, 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.

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](#). Para operativizar esta visión, contamos con la [Política Salarial de Ferreycorp](#), la cual define una metodología técnica basada en la valoración de puestos por complejidad, competencias y competitividad de mercado.

Ratio de equidad salarial entre mujeres y hombres por nivel organizacional (2025)

Nivel de empleado	Mujeres / Hombres (2025)
Nivel ejecutivo* (solo salario base)	1.01
Nivel ejecutivo (salario base + otros incentivos en efectivo)	1.06
Nivel gerencial (solo salario base)	0.82
Nivel gerencial (salario base + otros incentivos en efectivo)	0.80
Nivel no gerencial	0.96

d) Programas de apoyo a los colaboradores

Retorno Laboral y Flexibilidad Parental

Desde Ferreycorp ofrecemos una Guía de Maternidad integral que acompaña a nuestras colaboradoras en cada etapa del embarazo, postparto y retorno al trabajo, brindando información clara sobre beneficios, procesos y programas disponibles, como la licencia de maternidad, subsidios, afiliaciones de salud, programas de bienestar y facilidades para la conciliación laboral–familiar.

Dentro de estos beneficios, destaca el retorno escalonado, que permite una reincorporación progresiva luego del descanso pre y post natal, en la que la colaboradora puede trabajar menos horas al inicio e ir incrementando su jornada de manera gradual, manteniendo en todo momento su remuneración íntegra. Este beneficio se coordina directamente con el jefe, tiene una vigencia definida y puede complementarse con la hora de lactancia, permitiendo incluso organizar mejor los tiempos (por ejemplo, concentrando horas para disponer de espacios libres), con el objetivo de facilitar la adaptación al trabajo sin dejar de priorizar el bienestar de la madre y el cuidado del bebé en sus primeros meses. Asimismo, nuestros colaboradores que van a ser padres cuentan con una Guía de Paternidad que les brinda información sobre la licencia correspondiente, el registro del bebé, coberturas de salud y beneficios económicos, acompañándolos también en esta nueva etapa.

Por otro lado, en Ferreycorp contamos con iniciativas de flexibilidad laboral orientadas a promover un mejor balance entre la vida personal y laboral, que, previa coordinación con el jefe y según las necesidades del área, permiten elegir un horario de ingreso entre las 7:00 a.m. y 9:00 a.m. y una salida entre las 4:00 p.m. y 6:00 p.m., pudiendo además definir este horario de manera semestral, siempre asegurando el cumplimiento de la jornada diaria y organizándose en función de reuniones o momentos clave donde la presencia sea necesaria.

Programas de Bienestar

En Ferreycorp, la estrategia corporativa de bienestar se fundamenta en la convicción de que el bienestar de sus colaboradores son pilares esenciales para el éxito sostenible. La corporación llevó adelante diversas iniciativas diseñadas para promover una cultura de cuidado integral, articuladas en torno a cinco ejes principales: Bienestar Emocional, Bienestar Físico, Bienestar Financiero, Bienestar Social-Familiar y Bienestar Laboral.

Bienestar Emocional: Reconociendo la importancia de la salud emocional, la corporación fortaleció su soporte psicológico durante el periodo. Ferreycorp incrementó el soporte brindado a través de espacios de orientación psicológica, cuya cobertura brinda atención a los familiares directos de los colaboradores. En respuesta a las necesidades, la empresa implementó un nuevo horario de atención vespertino/nocturno (de 1:00 p.m. a 9:00 p.m.). La corporación mantuvo los webinars mensuales “Hablar es Prevenir” y el podcast “Minutos de Bienestar”, herramientas psicoeducativas esenciales. Adicionalmente, se realizaron talleres focalizados en la prevención de riesgos psicosociales y la prevención del hostigamiento sexual. Durante el mes de la salud mental, Ferreycorp llevó a cabo una campaña integral para fortalecer las herramientas de gestión emocional. Como novedad, se ofrecieron talleres de inteligencia emocional dirigidos a los proveedores clave de la corporación, y se establecieron convenios corporativos con organizaciones especializadas para ofrecer aún más opciones de salud emocional.

Bienestar Físico: Ferreycorp promovió activamente la salud física. Se continuó brindando atenciones en espacios de orientación nutricionales especializados, incrementando el número de días disponibles para asegurar una mayor cobertura y acceso.

Se ofrecieron podcasts y webinars orientados a fomentar la alimentación saludable y hábitos de vida beneficiosos, y se realizaron campañas y ferias de salud preventivas en todas las empresas. Además, se impulsó la participación a través de actividades deportivas como campeonatos, masajes, clases de baile y entrenamientos funcionales.

Bienestar Financiero: Con el objetivo de contribuir a la estabilidad económica de sus equipos, Ferreycorp lanzó el programa de educación financiera, brindando a los colaboradores herramientas prácticas y conocimientos para mejorar la gestión de su bienestar económico y promover el ahorro.

Bienestar Social-Familiar: El compromiso se extendió al núcleo familiar, con iniciativas que fortalecieron los lazos sociales y brindaron entretenimiento. Se diseñó un programa vacacional especialmente dirigido a los hijos e hijas de los colaboradores, promoviendo el esparcimiento y el desarrollo. Se ofrecieron beneficios y entretenimiento para toda la familia a través de descuentos corporativos y se llevaron a cabo actividades conmemorativas y participativas para los colaboradores y sus familias. Asimismo, se invitó a los hijos e hijas de los colaboradores al evento navideño que se realizó, donde disfrutaron de juegos, shows, regalos, etc.

Bienestar Laboral: Cuidando el bienestar laboral de los colaboradores, el área de Bienestar de cada empresa brindó atención personalizada y permanente en temas clave como salud, educación y vivienda. Todas estas iniciativas detalladas fueron complementarias a los beneficios de salud ofrecidos por Ferreycorp a sus colaboradores, que incluyen 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.).

Como resultado de estas iniciativas, Ferreycorp consolidó una experiencia de bienestar valorada por sus colaboradores. De acuerdo con las mediciones, el nivel de satisfacción con las acciones de bienestar alcanzó un 95.2%, reflejando el compromiso de la organización y la relevancia de los programas implementados en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Programa de jubilación "Legado que crea desarrollo"

El programa de jubilación de Ferreycorp es una iniciativa corporativa diseñada para acompañar a nuestros colaboradores en la transición hacia una nueva etapa de vida, brindándoles soporte integral desde el primer acercamiento hasta su retiro efectivo. A través de un proceso estructurado que incluye orientación personalizada en temas financieros, preparación emocional y sesiones de desarrollo personal, el programa busca que cada persona tome decisiones informadas y enfrente este cambio con tranquilidad y propósito. Asimismo, promueve un cierre laboral digno y significativo, reconociendo la trayectoria del colaborador y manteniendo un vínculo cercano incluso después de su salida, con acciones de seguimiento que refuerzan el compromiso de Ferreycorp con el bienestar de su gente a lo largo de todo su ciclo de vida.

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

a) Equidad de género y diversidad

Este año, 1,613 mujeres trabajan en Ferreycorp y sus empresas, tanto en el Perú como en el extranjero, representando el 20% del total de colaboradores al cierre del 2025, manteniendo así la participación alcanzada al cierre del 2024. En cuanto a mujeres en posiciones no técnicas, el porcentaje creció a 32% del total de colaboradores en 2025, en comparación al 30% registrado en 2024.

En la matriz Ferreycorp y sus subsidiarias en el Perú, en 2025, la proporción de las posiciones gerenciales aumentó con respecto a 2024: el 34% son cuadros femeninos. Vale la pena señalar que la Gerencia General de Ferreycorp, la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos, la Gerencia Corporativa de Finanzas y la Gerencia Corporativa de Auditoría, entre otras, son lideradas por mujeres. A su vez, 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 2025
Funcionarios	Hombres	Hasta 30 años	-
		31 - 50 años	33
		51 años en adelante	48
		Total	81
		Porcentaje	1.2%
	Mujeres	Hasta 30 años	-
		31 - 50 años	25
		51 años en adelante	15
		Total	40
		Porcentaje	0.6%
Fuerza de ventas	Hombres	Hasta 30 años	50
		31 - 50 años	282
		51 años en adelante	51
		Total	383
		Porcentaje	5.6%
	Mujeres	Hasta 30 años	25
		31 - 50 años	66
		51 años en adelante	7
		Total	98
		Porcentaje	1.4%

Tipo de colaborador	Género	Edad	Año 2025
Técnicos	Hombres	Hasta 30 años	991
		31 - 50 años	1,814
		51 años en adelante	193
		Total	2,998
		Porcentaje	43.6%
	Mujeres	Hasta 30 años	150
		31 - 50 años	36
		51 años en adelante	-
		Total	186
		Porcentaje	2.7%
Empleados	Hombres	Hasta 30 años	470
		31 - 50 años	1,347
		51 años en adelante	220
		Total	2,037
		Porcentaje	29.6%
	Mujeres	Hasta 30 años	471
		31 - 50 años	527
		51 años en adelante	56
		Total	1,054
		Porcentaje	15.3%
Total	Hombres	Hasta 30 años	1,511
		31 - 50 años	3,476
		51 años en adelante	512
		Total	5,499
		Porcentaje	80.0%
	Mujeres	Hasta 30 años	646
		31 - 50 años	654
		51 años en adelante	78
		Total	1378
		Porcentaje	20.0%
TOTAL COLABORADORES			6,877

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2025.

*Incluye funcionarios, técnicos y empleados

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	44%	-
Porcentaje de mujeres en posiciones de nivel gerencial alto, del total de posiciones de ese nivel	23%	-
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.)	15%	-
Porcentaje de mujeres en posiciones STEM (del total de posiciones STEM)	14%	-

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2025

Desglose de fuerza laboral por nacionalidad*

Nacionalidad	Porcentaje del total de colaboradores	Porcentaje del total de posiciones de nivel gerencial
Peruana	99.9%	98.3%
Colombiana	0.03%	0.8%
Costarricense	0.03%	
Argentina	0.01%	0.8%
Chilena	0.01%	
Salvadoreña	0.01%	
Venezolana	0.01%	
Ecuatoriana	0.01%	

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2025.

c) Licencia parental (GRI 401-3)

En el 2025, en Ferreycorp y sus empresas en Perú, el 100% de los colaboradores que fueron padres gozó de licencia parental. En total, 273 colaboradores, entre padres y madres, pudieron estar junto a sus hijos durante el 2025 y disfrutar de sus primeros meses de paternidad. De los 256 colaboradores que tuvieron licencia parental en el 2025 y cuyo índice de reincorporación se puede medir en 2025, el 99.6% se reincorporó tras su licencia (solo 1 persona no lo hizo). Adicionalmente de los 318 colaboradores que tuvieron licencia parental en el 2024 y cuyo índice de retención se puede medir en el 2025 el 80% 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
Sí	Masculino	1	167	2	24	1	7	6	2	2	212
	Femenino	3	25		6		2	3	3	1	43
	Total Sí	4	192	2	30	1	9	9	5	3	255
No	Masculino				1						1
	Total No				1						1
Total general		4	192	2	31	1	9	9	5	3	256

**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 2025.*

Colaboradores e índice de retención parental (*)

Retención	Género	Ferreycorp	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Vixora	Total
Sí	Masculino	1	194		17	4	3	1	1	2	223
	Femenino		20	1	5		2	2	2		32
	Total Sí	1	214	1	22	4	5	3	3	2	255
No	Masculino	1	33		6	1	3	2		1	47
	Femenino		11		3			2			16
	Total No	1	44		9	1	3	4		1	63
Total general		2	258	1	31	5	8	7	3	3	318

**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 2025.*

d) Respeto a los derechos humanos

(GRI 2-23, GRI 2-25) 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 todos 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, conforme se encuentra establecido en las políticas internas que regulan las relaciones laborales.

Ferreycorp cuenta con una [Política Corporativa de Derechos Humanos](#), disponible en el sitio web de la corporación, 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 2025, 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)

Gestión del Desempeño Ferreycorp

La Gestión del Desempeño en Ferreycorp es el proceso mediante el cual buscamos consolidar una cultura de alto rendimiento; en donde el talento de nuestros colaboradores impulse los objetivos estratégicos y las metas trazadas, asegurando así la sostenibilidad del negocio.

En la arquitectura de medición del desempeño, se asigna un 70% a la evaluación de objetivos definidos bajo la metodología SMART y un 30% a la evaluación de competencias, considerando comportamientos alineados a los valores corporativos.

El proceso está conformado por las siguientes etapas:



- 1) Fijación de objetivos: Proceso por el cual se busca alinear las metas de nuestros colaboradores con la estrategia del negocio, orientando el desempeño hacia acciones claves que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos.
- 2) Revisión de medio año: Proceso en donde el jefe, con cada miembro de su equipo, revisa el avance de sus objetivos y el desarrollo de sus competencias. Aquí se evalúa tanto el avance de objetivos como el desarrollo de las competencias según el rol. El flujo del proceso es el siguiente:
- 3) Evaluación del desempeño: Proceso en donde se evalúa el resultado final de desempeño de los colaboradores, tanto en el logro de objetivos definidos y el desarrollo de las competencias. La evaluación contempla lo siguiente:
 - a) Autoevaluación: El colaborador coloca su avance de objetivos y se evalúa en competencias.
 - b) Evaluación del Jefe: El Jefe evalúa al colaborador en objetivos y competencias.
 - c) Calibración o Validación: Para este paso, se debe considerar lo siguiente:
 - i) Calibración: El jefe del jefe revisa y ajusta las evaluaciones que los jefes directos han dado a sus equipos. Son calibrados los colaboradores que reportan a los Gerentes Generales.
 - ii) Validación: El jefe del jefe valida la evaluación del colaborador. Son colaboradores que no son calibrados.
 - d) Feedback del Jefe: El jefe recibe los resultados calibrados y/o validados para que pueda dar la devolución final a sus colaboradores.
 - e) Feedback al colaborador y cierre: El colaborador recibe el feedback final, completa los acuerdos de las acciones a trabajar y cierra el proceso en el sistema.

Durante todo el proceso, los jefes y colaboradores son apoyados por los encargados de desempeño de cada una de las empresas para realizar la gestión del desempeño de manera efectiva.

En 2025, continuamos fortaleciendo el Programa de Gestión del Desempeño, impulsando una mayor comprensión de su relevancia y consolidando el modelo de competencias corporativas: Tenemos pasión por los clientes, Somos agentes de cambio, Generamos conocimiento y autoaprendizaje, Trabajamos en equipo y Logramos resultados con excelencia. Este proceso se encuentra soportado por herramientas tecnológicas que permiten asegurar su consistencia, transparencia y seguimiento, incorporando mecanismos de calibración que contribuyen a una evaluación más equitativa y alineada entre colaboradores y líderes.

Destacamos que durante el 2025, el 99.8% de colaboradores del total de subsidiarias de la corporación en el Perú y el extranjero definió sus objetivos y los incorporó al sistema de evaluación; el 99.8% de colaboradores realizó la reunión de revisión de avances de medio año y, finalmente; el 99.6% completó su evaluación final de desempeño, 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 cada etapa del proceso de gestión del desempeño. Los colaboradores que no logró cumplir están compuesto por aquellos que se encontraban con descanso médico o licencia durante su ejecución; no obstante, estos casos se regularizan a su retorno.

Para el caso de evaluación de Desempeño, los colaboradores pueden que tomen un tiempo en cerrar su información debido a fechas de cierre de resultados finales anuales. Si bien el proceso culmina en enero, en febrero continuamos con el seguimiento al cumplimiento del proceso para que todos puedan tener sus resultados finales.

	Ferreycorp	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis	Vixora	Total
Fijación de Objetivos 2025	99,10%	99,80%	100,00%	99,90%	100,00%	100,00%	99,00%	100,00%	100%	99,80%
Revisión de Desempeño 2025	99,50%	98,60%	100,00%	99,80%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	99,80%
Evaluación de Desempeño 2025	99,60%	99,90%	100,00%	97,10%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	99,60%

b) Sucesión y desarrollo de líderes

Este año, uno de los hitos relevantes fue el diseño y lanzamiento de la Evolución Cultural Ferreycorp. Como parte de esta iniciativa, se profundizó en el perfil del líder, definiendo los comportamientos, las características de personalidad, los conocimientos y la experiencia de los líderes, con el objetivo de poder alcanzar los objetivos y la estrategia de la corporación. A partir de estas definiciones, se ha venido trabajando una estrategia de liderazgo consolidada, así como una estrategia específica para los *c-levels*, gerentes y mandos medios.

c) Capacitación y oportunidades laborales

Durante 2025, Ferreycorp y sus empresas continuaron promoviendo el aprendizaje en los colaboradores, reforzando conocimientos técnicos en las distintas posiciones (69,405 horas), así como habilidades personales (16,875 horas) y, de manera especial, habilidades digitales (8,140 horas). Asimismo, en línea con su cultura de seguridad y ética, se invirtió más de 100,000 horas en cursos sobre la materia, los cuales impactaron a 7,763 colaboradores en promedio.

Se registró un especial interés en temas como “Habilidades conversacionales para Líderes”, “Experiencia del Cliente” y “Design Thinking”, entre otros, que contribuyeron a reforzar las habilidades personales de los colaboradores de las diferentes empresas de la corporación.

Ferreycorp incrementó durante 2025 los convenios educativos en el Perú, alcanzando un total de 27 acuerdos. Estos convenios, pactados con distintas instituciones, permiten a la corporación ofrecer a sus colaboradores becas y descuentos para estudios en diferentes niveles formativos.

Por otro lado, en 2025 se implementó el Concurso de Innovación, orientado a promover el desarrollo de capacidades en transformación digital y mejora continua de procesos. La iniciativa convocó a colaboradores de todas las empresas del grupo, alcanzando la participación de 312 colaboradores y la generación de 82 ideas. Como parte del proceso, se desarrollaron actividades de acompañamiento y formación, así como la “Semana de la Innovación”, que reunió a más de 1,700 participantes en espacios de aprendizaje sobre tendencias como inteligencia artificial y cultura de innovación. Como resultado, se documentaron 15 casos de éxito y los proyectos finalistas desarrollaron prototipos validados, los cuales fueron evaluados y priorizados para su implementación en 2026.

Asimismo, se gestionó la formación en seguridad y salud mediante el Programa de Capacitación Corporativo. Este enfoque nos permite estandarizar la cultura preventiva a través de capacitaciones globales del grupo, mientras que los programas de capacitación específicos de cada empresa aseguran una respuesta técnica y oportuna a los riesgos críticos identificados en sus matrices IPERC. De esta manera, alineamos el cumplimiento normativo con la eficacia operativa en todas nuestras sedes.

También, los colaboradores fueron capacitados en el uso de Inteligencia Artificial mediante 15 talleres especializados. El programa incluyó formación en fundamentos de Gemini (niveles básico e intermedio) y técnicas avanzadas de *prompting* a través de dinámicas de *Prompt Battle*. Asimismo, se desarrollaron sesiones verticales aplicadas a las áreas Legal, Comercial y Gran Minería, integrando herramientas como NotebookLM, Canva y el ecosistema de Google Workspace. Estas sesiones permitieron al personal dominar la creación de contenidos y la optimización de procesos mediante IA generativa.

Colaboradores capacitados en 2025
(GRI 404-1)

Promedio gastado en capacitación y desarrollo por grupo etario

	Habilidades Blandas		Habilidades De Liderazgo		Habilidades De Rol		Habilidades Digitales		Programa Pro		Regulatoria		SSMA			
Rango de Edad	Horas	Costo	Horas	Costo	Horas	Costo	Horas	Costo	Horas	Costo	Horas	Costo	Horas	Costo	Total Horas	Total Costo
Hasta 30 años	3,381	S/ 69,561	333	S/ 14,938	10,041	S/ 203,428	1,576	S/ 12,593	39,073	S/ 654,914	3,449	S/ 6,935	552	S/ 1,397	58,405	S/ 963,766
31 - 50 años	7,724	S/ 216,895	2,222	S/ 74,399	19,936	S/ 462,017	2,425	S/ 20,104	40,334	S/ 612,727	6,675	S/ 14,318	950	S/ 2,095	80,265	S/ 1,402,555
51 años en adelante	1,024	S/ 29,858	231	S/ 5,675	2,364	S/ 58,127	182	S/ 1,366	2,276	S/ 29,321	1,028	S/ 2,153	304	S/ 0	7,408	S/ 126,500
Total	12,129	S/ 316,315	2,786	S/ 95,012	32,340	S/ 723,572	4,183	S/ 34,063	81,683	S/ 1,296,961	11,151	S/ 23,405	1,806	S/ 3,492	146,077	S/ 2,492,820

Promedio gastado en capacitación y desarrollo por género

	Habilidades Blandas		Habilidades De Liderazgo		Habilidades De Rol		Habilidades Digitales		Programa Pro		Regulatoria		SSMA			
Rango de Edad	Horas	Costo	Horas	Costo	Horas	Costo	Horas	Costo	Horas	Costo	Horas	Costo	Horas	Costo	Total Horas	Total Costo
Masculino	9,631	S/ 217,417	2,125	S/ 67,786	26,987	S/ 580,689	2,894	S/ 18,841	73,591	S/ 1,170,265	8,824	S/ 18,762	1,012	S/ 698	125,062	S/ 2,074,458
Femenino	2,498	S/ 98,898	662	S/ 27,226	5,353	S/ 142,883	1,289	S/ 15,222	8,092	S/ 126,696	2,327	S/ 4,643	794	S/ 2,794	21,015	S/ 418,363
Total	12,129	S/ 316,315	2,786	S/ 95,012	32,340	S/ 723,572	4,183	S/ 34,063	81,683	S/ 1,296,961	11,151	S/ 23,405	1,806	S/ 3,492	146,077	S/ 2,492,820

- Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2025.

- 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 Clima y cultura

a) Cultura y comunicación interna

Ferreycorp demuestra una gestión estratégica del clima laboral a través de una medición anual rigurosa con alta participación (99%), alcanzando un 89% de compromiso (Employee Engagement). En cuanto al Propósito (motivación interna), la empresa destaca con un 92% en la dimensión "Esencia del Trabajo", donde el 94% de los colaboradores afirma que su labor tiene un impacto directo en la empresa y el 91% se siente alineado a un propósito único que trasciende el negocio para generar valor social. La Satisfacción laboral se refleja en un 93% de orgullo de pertenencia y una alta valoración de la autonomía y seguridad (93%). Finalmente, para garantizar el bienestar y la Felicidad, la organización monitorea activamente el Ambiente Laboral (85%) y el equilibrio vida-trabajo (78%), manteniendo una cultura de seguridad y soporte organizacional que es reconocida como una de sus mayores fortalezas corporativas.

Por otro lado, La "Sobre carga laboral" se mide como un riesgo psicosocial a través del Método CENSOPAS-COPSOQ en la dimensión "EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS DEL TRABAJO", específicamente en el subdimensión "RITMO DE TRABAJO". Esta se refiere específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo, dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales (variaciones en la plantilla, averías de los equipos de trabajo, presión de clientes, etc). Como parte del cumplimiento normativo en materia SST esta medición se realiza de forma periódica, como una buena práctica Corporativa, la aplicación es cada dos años.

Compromiso de los colaboradores	Unidad	2021	2022	2023	2024	2025
Compromiso de los colaboradores	Porcentaje de empleados comprometidos	89%	87%	88%	88%	89%
Cobertura	Porcentaje total de empleados que participan de la encuesta	95%	99%	99%	99%	99%

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

(GRI 403-8) El Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente ha sido implementado por Ferreycorp S.A.A. y sus subsidiarias en el Perú. Su alcance incluye a todos los colaboradores y personal tercero, cubriendo todas las actividades que se desarrollan en Ferreycorp y sus empresas subsidiarias dentro del país.

(GRI 403-1) 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. Actualmente las empresas que cuentan con certificación ISO 45001 son Ferreyros, Unimaq, Soltrak, Fargoline, Forbis y Vixora

Para asegurar el cumplimiento legal del Sistema de Gestión, las subsidiarias en el Perú son sometidas a auditorías internas anuales de Seguridad y Salud, llevadas a cabo por la matriz Ferreycorp S.A.A. Por su parte, la matriz Ferreycorp realiza su propia auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud cada dos años.

(GRI 403-4) 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 de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, 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 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 área de Seguridad, Salud y Medio Ambiente o empresas consultoras, lo que demuestra su capacidad de influencia efectiva dentro del sistema de gestión.

(GRI 403-2) La identificación de peligros y evaluación de riesgos, plasmada en una matriz de riesgos, 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.

(GRI 403-5) Desde la matriz Ferreycorp S.A., asumimos el compromiso de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los colaboradores del grupo corporativo. Para materializar este compromiso, diseñamos y desplegamos un **Programa Corporativo de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** transversal a todas nuestras empresas subsidiarias (Ferreynos, Unimaq, Orvisa, Forbis, Fargoline, Soltrak y Vixora).

Este enfoque centralizado asegura que todas las empresas del grupo mantengan un estándar formativo de excelencia y alineado a los objetivos estratégicos de la corporación. Las características principales de nuestro programa incluyen:

- **Alcance Integral y Participación:** Todas las empresas subsidiarias participan activamente en los cursos dictados.
- **Accesibilidad y Condiciones:** En cumplimiento con las mejores prácticas y estándares internacionales, todas las capacitaciones en materia de SST se brindan de manera gratuita para los trabajadores y se llevan a cabo dentro de la jornada laboral. Los contenidos están diseñados en un lenguaje claro y accesible para asegurar la correcta asimilación de los conceptos.
- **Fomento de la Cultura de Seguridad:** Más allá del cumplimiento normativo, nuestras capacitaciones están orientadas a elevar el nivel de madurez de la cultura de seguridad en toda la corporación. Los cursos promueven el liderazgo preventivo, el reporte proactivo de condiciones inseguras y la concientización sobre el autocuidado, buscando que la seguridad sea un valor intrínseco en cada colaborador.
- **Trazabilidad y Monitoreo:** El registro de asistencia, y la evaluación de la eficacia de las capacitaciones se monitorean de forma sistemática mediante nuestras plataformas tecnológicas de gestión corporativa. Esto permite a la dirección de Ferreycorp S.A. tener una visibilidad clara del desempeño preventivo y el cumplimiento de las metas de capacitación en cada una de las subsidiarias.

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 interno de Seguridad, salud y Medio Ambiente, así como la Política de Prevención de Riesgos en SSMA: Suspensión de trabajos inseguros, establece que todo colaborador de la corporación o trabajador de empresas contratistas que nos brindan servicios, que observe un Acto o Condición Insegura asociada a una tarea o actividad, está en la facultad de detenerla. Deberá informar de forma inmediata a su jefatura directa, a fin de que ésta proceda con las acciones correctivas pertinentes, evitando así la ocurrencia de un accidente o la repetición de dicho acto o condición.

Todo colaborador tiene derecho a no realizar y/o suspender trabajos que considere inseguros, si tiene causas razonables para considerar que ello podría poner en riesgo su seguridad y/o salud o la de otros colaboradores, o si ello transgrede las normas internas en materia de seguridad, salud y/o medio ambiente, debiendo informar las circunstancias de inmediato a su jefatura inmediata.

Ningún colaborador podrá ser sometido a una acción disciplinaria cuando éste se niegue a realizar y/o suspenda trabajos inseguros, siempre que cuente con causas razonables para considerar ello.

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 2025, 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.

(GRI 403-3) Ferreycorp dispone un ecosistema de atención médica robusto diseñado para garantizar la tranquilidad y productividad de nuestro equipo, estructurado en tres niveles de cobertura:

1. Servicio de Salud Ocupacional (Interno)

- Enfoque: Atención primaria, preventiva y ocupacional de respuesta inmediata.
- Alcance: Consultas presenciales para urgencias menores, evaluaciones de salud y programas de vigilancia médica directamente en nuestras instalaciones.

2. Seguridad Social (ESSALUD)

- Enfoque: Cobertura integral y de ley.
- Alcance: Acceso al sistema nacional de salud para tratamientos de complejidad, subsidios por incapacidad temporal, maternidad y atención especializada a largo plazo.

3. Entidad Prestadora de Salud (EPS)

- Enfoque: Atención privada, ágil y preferencial.
- Alcance: Acceso a una red exclusiva de clínicas privadas a nivel nacional. Este servicio complementario permite optimizar tiempos de espera en consultas externas, exámenes diagnósticos y hospitalizaciones.

Dentro de las funciones del Servicio de Salud Ocupacional, se encuentra la realización de exámenes médicos de ingreso y periódicos obligatorios; así como las evaluaciones complementarias, 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 2025, en los diferentes puestos de trabajo, deben mencionarse las enfermedades metabólicas, asociadas a obesidad y sobrepeso.

c) Círculo de Salud Ocupacional

En el 2025, 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.

(GRI 403-6) 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.

d) Programas de Salud y Bienestar Voluntario

Nuestra estrategia preventiva se centra en tres pilares de ejecución periódica que se despliegan alrededor de 5 campañas en el año:

1. Prevención y Vigilancia Epidemiológica

- Campañas de Vacunación: Acceso facilitado a dosis contra Influenza, Hepatitis B y otros esquemas estacionales.
- Chequeos Preventivos: Coordinación de campañas de despistaje (hipertensión, diabetes, salud visual) en alianza con la EPS.

2. Nutrición y Vida Saludable

- Asesoría Nutricional: Consultas personalizadas para la gestión de peso y mejora de hábitos alimenticios.
- Talleres de Bienestar: Charlas sobre gestión del sueño, ergonomía en el puesto de trabajo y nutrición funcional.

3. Activación Física

- Mindfulness y Pausas Activas: Sesiones guiadas para optimizar el enfoque y reducir la fatiga laboral.

Para completar el ecosistema de salud integral, contamos con programas especializados de intervención en salud que abordan los principales riesgos crónicos y estacionales de nuestra población.

Bajo un enfoque de medicina preventiva, ejecutamos campañas de Protección contra la Radiación Solar y Prevención de Cáncer de Piel, proporcionando tanto los insumos de protección necesarios como la educación para la detección temprana de lesiones cutáneas. Asimismo, gestionamos programas de control para Obesidad y Dislipidemias, enfocados en la reeducación alimentaria y el monitoreo de perfiles lipídicos para reducir el riesgo metabólico.

En el ámbito cardiovascular y endocrino, desarrollamos protocolos de vigilancia para la Hipertensión Arterial, Accidentes Cerebrovasculares (ACV) y Diabetes Mellitus, mediante controles biométricos periódicos que permiten estabilizar estas condiciones y evitar complicaciones críticas. Finalmente, reforzamos la inmunidad colectiva frente a Enfermedades Respiratorias a través de campañas anuales de vacunación contra la Influenza, garantizando un entorno laboral protegido y minimizando el impacto de las afecciones estacionales en la salud del equipo.

(GRI 403-7) Gestión preventiva con contratistas y terceros Como parte de nuestro compromiso por fortalecer una cultura de seguridad integral a nivel corporativo, extendemos nuestros estándares preventivos a toda nuestra cadena de valor. Para asegurar que las actividades de terceros no generen impactos negativos en la salud y seguridad de las operaciones, hemos establecido un marco de control estricto para las empresas contratistas.

Previo al inicio de cualquier relación comercial, exigimos un proceso de homologación que evalúa y valida las competencias y el sistema de gestión de SST del proveedor. Una vez adjudicado el servicio, para autorizar el ingreso y la ejecución de labores en nuestras instalaciones, es de carácter obligatorio el cumplimiento de los siguientes controles operacionales:

- Verificación de seguros SCTR y Seguro de Vida Ley: Validación estricta de las pólizas de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Salud y Pensión) vigentes y Seguro de Vida Ley.
- Inducción en SST: Participación y aprobación de la inducción de contratistas para garantizar que el personal contratista comprenda nuestros riesgos y normativas internas.
- Análisis de Trabajo Seguro (ATS): Elaboración obligatoria de este instrumento antes de iniciar cada tarea, asegurando la identificación de peligros y la aplicación de medidas de control específicas en el campo.
- Otros requisitos de acuerdo a la actividad que va a realizar en la empresa.

Del mismo modo, para proteger la integridad de cualquier persona que ingrese de manera temporal a nuestras diferentes sedes, contamos con cartillas para visitantes. Este recurso nos permite comunicar de forma ágil y clara las normas básicas de seguridad, los riesgos presentes en las instalaciones y los protocolos de respuesta ante emergencias.

Ferreycorp gestiona la formación en seguridad y salud mediante el programa de capacitación corporativo. Este enfoque nos permite estandarizar la cultura preventiva a través de capacitaciones globales del grupo, mientras que los programas de capacitación específicos de cada empresa aseguran una respuesta técnica y oportuna a los riesgos críticos identificados en sus matrices IPERC. De esta manera, alineamos el cumplimiento normativo con la eficacia operativa en todas nuestras sedes.

b) Indicadores de gestión de seguridad y salud

(GRI 403-9, GRI 403-10)

Fatalidades por lesiones y enfermedades profesionales

Este indicador muestra el número de sucesos en los que tanto las lesiones derivadas de accidentes de trabajo (GRI 403-9), como las enfermedades o dolencias profesionales contraídas por la exposición a riesgos laborales (GRI 403-10), han producido la muerte del colaborador.

Como resultado de la solidez de nuestros controles preventivos y la vigilancia médico ocupacional, durante el periodo 2021-2025 no hemos registrado ninguna fatalidad, ni por accidentes ni por enfermedades profesionales.

Este resultado de cero (0) fatalidades sostenido en el tiempo refleja el compromiso transversal de la corporación, abarcando a los colaboradores directos y contratistas de todas las empresas con operaciones en Perú, así como del holding Ferreycorp.

Fatalidades	2021	2022	2023	2024	2025
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*

Desempeño y Métricas de Accidentabilidad

Las tasas presentadas en esta sección han sido calculadas utilizando un factor de **1,000,000 de horas hombre trabajadas**. Esta metodología estandarizada se aplica tanto para nuestros colaboradores directos como para los contratistas en los siguientes indicadores de accidentabilidad:

- Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR).
- Tasa de fallecimientos por lesión de accidente laboral.
- Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).
- Tasa de lesiones por accidente laboral registrables.

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	2021	2022	2023	2024	2025
Colaboradores	3,20	1,66	1,24	1,31	1,32
% 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	2021	2022	2023	2024	2025
Contratistas	3,14	2,16	1,10	2,28	2,29
% 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 subestándares.

Índice de accidentabilidad

El índice de Accidentabilidad es un indicador calculado por el índice de frecuencia y el índice de severidad, llegando a 0.03 en la corporación y sus empresas. Las lesiones más frecuentes ocurridas por accidente de trabajo en 2025 fueron por atrapamiento o aprisionamiento, fracturas, heridas cortantes, y contusiones. El número de horas trabajadas fue de 15931804,7.

A continuación, se aprecia el índice de Accidentabilidad en la matriz Ferreycorp y las empresas que operan en el Perú en el 2025.

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

• Colaboradores

Indicadores	Ferreynos	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Vixora	Forbis Logistics	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	11	3	0	6	1	0	0	0	21
Tasa	0,016	0,05	0	0,8	0,03	0	0	0	0.03

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

• Contratistas

Indicadores	Ferreynos	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Vixora	Forbis Logistics	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	5	1	0	3	0	0	0	0	9
Tasa	0,1	0,1	0	0,2	0	0	0	0	0,08

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

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	Ferreiros	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	Ferreiros	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

- **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	0
Tasa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	16	3	1	6	2	1	0	0	29
Tasa	1,44	1,33	3,15	10,91	2,29	7,23	0,00	2,06	1,82

- **Contratistas**

Indicadores	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Vixora	Forbis Logistics	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	5	1	0	3	0	0	0	0	9
Tasa	2,03	1,97	0,00	4,46	0,00	0,00	0,00	0,00	2,42

2.2.2 Impacto en la comunidad

(GRI 3-3)

2.2.2.1 Asociación Ferreycorp

Desde su fundación en 1997, la **Asociación Ferreycorp** impulsa la responsabilidad social de la corporación. Su propósito es contribuir con la formación de profesionales con valores, responsabilidad ciudadana y capacidades técnicas que generen un impacto positivo en sus comunidades.

En línea con su propósito, la asociación desarrolla las siguientes iniciativas:

a) Programa Impulsando Talento con Valores (ITV):

En sus 28 años de existencia, el programa ITV ha capacitado a más de 70,000 alumnos de instituciones de educación superior y técnica a nivel nacional en habilidades blandas, empleabilidad, valores y responsabilidad ciudadana. En 2025, alcanzó a más de 5,700 estudiantes de 52 universidades y 21 institutos en todo el Perú. En ese marco, se realizaron alrededor de 120 programas presenciales de tres días de duración para reforzar esas competencias y fomentar la ética ciudadana.

De manera complementaria, en la comunidad digital de la Asociación Ferreycorp se registró más de 6,197 reproducciones y 1,600 conexiones en vivo a través de YouTube y redes sociales, donde destacaron dos temas: “Cómo destacar en una entrevista laboral” y la nueva edición de “Afirma tu voto: pregúntale al experto”.

b) Capacitación técnica desde el Club de Operadores y el Club de Técnicos de Equipo Pesado

Líder en la región en el reconocimiento a los operadores, Ferreycorp y sus subsidiarias Ferreyros, Unimaq, Orvisa y Gentrac, han incrementado de forma considerable el número de seguidores digitales del Club de Operadores, activo desde 2012, y del Club de Técnicos, fundado en 2016. En un año, pasaron de ser más de 50,000 a superar los 125,900, y de cerca de 7,000 a más de 32,600, respectivamente.

c) Club de Operadores de Maquinaria Pesada:

A lo largo de su historia, más de 8,500 operadores participaron en 220 eventos presenciales sobre operación de maquinaria Caterpillar. En 2025, se logró más de 30,000 conexiones en charlas especializadas en redes sociales, se dictó 44 charlas virtuales (3,734 participantes) y 11 seminarios presenciales (1,096 asistentes) en 10 ciudades del país.



d) Club de Técnicos:

En el año, realizó 22 *webinars* (1,568 participantes) y 8 conferencias presenciales (647 asistentes) en un total de 4 ciudades de las zonas norte, centro y sur del país.

2.2.2.2 Programas de formación en habilidades técnicas

a) Programas ThinkBIG

Con más de dos décadas de trayectoria en el país, el programa ThinkBIG alcanzó en 2025 una visibilidad histórica al celebrarse por primera vez la Conferencia ThinkBIG fuera de Estados Unidos, en la ciudad de Arequipa. Desarrollado con éxito en el Perú por Ferreyros y Tecsup, ThinkBIG es una iniciativa global de Caterpillar orientada a la formación de futuros técnicos y técnicas especializados en productos de la marca líder. Durante el año, el programa convocó a 250 participantes en Lima, Arequipa y Trujillo.



Ferreyros se distingue como el único dealer a nivel mundial en implementar estrategias integrales de atracción y becas para mujeres. Este alcance se reforzó con 21 visitas a colegios, alianzas con Pronabec y colaboraciones estratégicas con empresas como Antapaccay para el financiamiento de becas.

b) Programa DreamBIG

Este año, por primera vez, las becarias realizaron pasantías directamente en operaciones mineras. Este salto cualitativo incluyó una gestión logística compleja (exámenes médicos, EPP e inducciones), que contribuyó a la preparación de las futuras técnicas para los desafíos reales del sector. Esta iniciativa fue reconocida con el Premio Desarrollo Sostenible de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) 2025 en la categoría Gestión Social. Cabe destacar que en 2025 participaron 145 mujeres y que la beca DreamBIG cubrió el 50% de sus gastos académicos.



c) Programas de Aprendizaje Dual

En 2025, el cultura Senati integró a 37 patrocinados por Ferreyros, Unimaq y Soltrak (19 aprendices y 18 estudiantes; 16 de ellos mujeres). La mayoría de los aprendices contaban con un perfil vinculado principalmente a la Administración Industrial, Mecánica Automotriz y Mecatrónica Industrial.

2.2.2.3 Voluntariado corporativo

Ferreyrcorp consolidó su compromiso social a través del concurso interno "Desafío Solidario", diseñado para fomentar la participación y canalizar las iniciativas de voluntariado de las diferentes subsidiarias de la corporación. De este concurso surgieron seis iniciativas ganadoras que fueron íntegramente realizadas a lo largo del segundo semestre. Estos proyectos demostraron un alto impacto social al enfocarse en la mejora de la calidad de vida en distintas comunidades a nivel nacional.

La puesta en marcha de las seis iniciativas ganadoras impactó diversas regiones y ámbitos, alcanzando un número significativo de beneficiarios. Estos proyectos se enfocaron estratégicamente en distintas áreas clave: la optimización de la infraestructura educativa, el apoyo comunitario, la capacitación técnica especializada para el empoderamiento económico y la mejora ambiental y la seguridad social en Lima. Los lugares de impacto incluyeron las regiones de Huaraz, Huancayo y Lima, donde se llevó a cabo los proyectos del concurso. Esta distribución y el alcance de las iniciativas confirman el impacto significativo y multidimensional de Ferreycorp en las comunidades del Perú.

Cabe destacar que se tuvo dos voluntariados principales en el año, congregando a más de 245 participantes de diferentes empresas de la corporación.

El tradicional voluntariado Ferreycorp movilizó a más de 145 asistentes, incluyendo colaboradores y sus familias, con el objetivo de mejorar la infraestructura educativa. La labor se llevó a cabo en la I.E. Manuel Seoane Corrales en Mi Perú, Ventanilla, donde el equipo de voluntarios realizó diversas tareas que incluyeron la reparación de mobiliario escolar, la instalación de luminarias y lunas, el pintado de aulas y fachadas, la recuperación de áreas verdes y el mantenimiento de canchas deportivas.

Asimismo, en el Gran Voluntariado Ferreyros, más de 100 voluntarios se sumó a la jornada realizada en el hogar Hijos de María, en Carabayllo. Esta actividad estuvo dedicada a la restauración integral del local que semanalmente acoge a más de 100 niños, asegurando que cuenten con un espacio renovado, seguro y acogedor para su desarrollo integral.

2.2.2.4 Ferreycorp 4K

En 2025, la “Ferreycorp 4K” amplió su alcance al realizarse de manera simultánea en 17 ciudades del Perú, sumando una ciudad más respecto de la edición anterior. Este año congregó a más de 3,500 personas, con la finalidad de recaudar fondos para el voluntariado corporativo. La actividad, que promueve la integración y el deporte, convoca desde hace 16 años a colaboradores de la corporación y sus familiares.

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

El mecanismo de Obras por Impuestos permite a la corporación contribuir, de manera ágil, a la reducción de la brecha de infraestructura y a la mejora de la calidad de vida de los peruanos. A través de esta modalidad, la empresa financia y ejecuta proyectos de inversión pública en diversas regiones del país, abarcando sectores clave como agua y saneamiento, educación e infraestructura vial.



En esta línea, durante el 2025, Ferreyros puso en marcha cuatro nuevos proyectos: la construcción de un mercado de abastos en La Joya , Arequipa; el mejoramiento de un colegio en Tiabaya, Arequipa; la construcción de un intercambio vial en Trujillo, La Libertad; y el mejoramiento de un hospital en Azángaro, Puno. Asimismo, continuó desarrollando una obra de agua y saneamiento en Chinchero, Cusco; el mejoramiento de un colegio en Paucarpata, Arequipa; y la construcción de un centro de salud en Trujillo, La Libertad. También, durante el 2025 concluyó la construcción de pistas y veredas en Castilla, Piura.

A lo largo de doce años, y mediante Obras por Impuestos, la corporación ha financiado 18 proyectos —11 de ellos ya concluidos— con una inversión superior a los S/ 300 millones, beneficiando a 260,000 peruanos en distintas regiones. Específicamente, los cuatro nuevos proyectos iniciados en 2025 beneficiarán a aproximadamente 203,000 personas, según cifras del Sistema de Seguimiento de Inversiones del MEF y estadísticas del INEI.

El alcance de estas nuevas obras es significativo:

- **En el distrito de La Joya**, se creará un mercado municipal que impulsará el comercio local bajo óptimas condiciones sanitarias.
- **En Tiabaya**, se modernizará la I.E. "40083 Franklin Roosevelt" con nuevas aulas, biblioteca, talleres de educación para el trabajo y arte, laboratorio, comedor y una losa multiusos.
- **En el distrito de El Milagro**, se optimizará el ingreso vial norte a Trujillo mediante una vía principal y auxiliares de pavimento rígido, cinco puentes vehiculares y ciclovías. Además, se habilitarán más de 74,000 m² de áreas verdes, fomentando la movilidad urbana sostenible.
- **En Azángaro**, se elevará la categoría del hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo al nivel II-1. La nueva infraestructura incluirá 59 camas y áreas especializadas como centro obstétrico y quirúrgico, diagnóstico por imágenes, rehabilitación, hemoterapia, banco de sangre, farmacia y emergencias.

Finalmente, la gestión de estos proyectos contempla la mitigación de riesgos potenciales. Entre ellos figuran la posible oposición social debido a falta de información, expectativas laborales no cubiertas o conflictos con grupos locales y gremios irregulares. Asimismo, se consideran los riesgos asociados a la dilatación de plazos por trabas burocráticas, rotación o falta de especialización de funcionarios públicos, y solicitudes de alcance adicional que impactan en costos y tiempos. Para contrarrestar estos factores, cada proyecto cuenta con personal capacitado dedicado a la inspección integral del diseño, procura y construcción, asegurando así la calidad en cada etapa del proceso.

Obras por Impuestos 2014-2025



A continuación, se presentan los montos ejecutados durante el 2025 de las siete Obras por Impuestos:

N°	OxI	Monto Ferreycorp (S/)
11	Pistas y Veredas Campo Polo	S/ 5,375,312.43
13	Colegio Héroes del Cenepa	S/ 24,354,049.05
14	Centro de Salud Elio Jacobo	S/ 6,364,653.35
15	Intercambio Vial El Milagro	S/ 193,462.50
16	Mercado La Joya	S/ 1,511,052.45
17	Colegio Tiabaya	S/ 421,668.01
18	Hospital Azángaro	S/ 600,676.58
	Total	S/ 38,820,874.37

2.2.2.6 Afiliación a asociaciones

(GRI 2-28)

En coherencia con sus lineamientos, valores y políticas, Ferreycorp y sus subsidiarias participan de forma activa y/o trabajan con asociaciones vinculadas a los sectores que atienden, promoviendo una cultura de mejora continua y buenas prácticas corporativas.



A continuación, se detalla las asociaciones vinculadas a Ferreycorp y sus subsidiarias con operaciones en el Perú.

Ferreycorp	▪ 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
Ferreynos	▪ 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	▪ Asociación de Buenos Empleadores (ABE)

Orvisa	▪ 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	▪ 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	▪ Asociación de Buenos Empleadores (ABE) ▪ Asociación Peruana de Operadores Portuarios (Asppor) ▪ Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Comex) ▪ Cámara de Comercio de Lima (CCL) ▪ Cámara de Comercio de Arequipa ▪ Business Alliance for Secure Commerce (BASC)
Forbis Logistics	▪ 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)
Ferrenergy	▪ Cámara de Comercio de Lima ▪ Cámara de Comercio de Canadá ▪ Consejo Empresarial Colombiano

2.2.2.6.1 Contribuciones*

	2022	2023	2024	2025
Cabildeo, representación de intereses o similar	S/ 345,937.00	S/ 552,445.70	S/ 773,880.30	S/.533,260.74
Campañas / organizaciones / candidatos políticos locales, regionales o nacionales	0	0	0	0
Asociaciones comerciales, cámaras de comercio o grupos exentos de impuestos (incluye tarifas de membresía)	S/ 136,413.06	S/ 216,806.85	S/ 460, 427.53	S/.806,005.51
Otros (por ejemplo, gastos relacionados con medidas de votación o referéndum)	0	0	0	0
Total	S/ 482,350.06	S/ 769,252.55	S/.1,234,307.83	S/.1,339,266.25

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

● Principales contribuciones*

Nombre de organización	Tipo de organización	Monto total pagado en 2025
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/.96,855.50
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/.71,845.72

*Considera: Fargoline, Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Soltrak, Ferrenergy 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.

Durante el ejercicio 2025, nuestras contribuciones en efectivo se canalizaron hacia instituciones con alto impacto social. Cabe precisar que los montos reportados en esta sección representan las contribuciones de mayor cuantía realizadas por la organización. Entre las principales organizaciones beneficiarias destacan: Asociación Ferreycorp, Fundación Peruana de Cáncer, Liga Contra el Cáncer, Operación Sonrisa y Soluciones Empresariales Contra la Pobreza, entre otras

	2021	2022	2023	2024	2025
Donaciones (en millones de soles) **	S/ 1.6	S/ 2.1	S/ 2.6	S/ 4.2	S/ 6.2

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