

2.2 Dimensión Social

2.2.1 Gestión de capital humano

2.2.1.1 Modelo de gestión humana (GRI 3-3)

Los **más de 7,000 colaboradores** de Ferreycorp son el recurso más importante y valioso de la corporación y a quienes les debe el éxito y trascendencia durante sus 100 años de trayectoria. De ahí que Ferreycorp otorgue la máxima importancia a la gestión del capital humano en todas sus empresas.

La gestión de Recursos Humanos está alineada con los valores y principios culturales, así como con la estrategia del negocio, y se fundamenta en los siguientes focos estratégicos:

- Construir la **cultura Ferreycorp**, sólida y trascendente, que pueda inspirar y motivar a todos los colaboradores y, por ende, maximizar su compromiso y desempeño.
- **Gestionar el talento**, al atraer, retener y desarrollar el talento para alcanzar los mejores resultados y contribuir a la sostenibilidad del negocio, y velando siempre por la seguridad y salud de todos.
- **Generar eficiencia** organizacional, optimizando la estructura en cada empresa y a la vez creando sinergias entre las empresas de la corporación y fomentando una cultura de alto desempeño para el logro de los mejores resultados.

La Gerencia Corporativa de Recursos Humanos vela por mantener una óptima gestión del capital humano al interior de Ferreycorp, brindando un marco de gestión a todas las subsidiarias quienes, a su vez, cuentan con sus propias áreas especializadas de gestión humana, y tienen a sus líderes como los principales impulsores del cambio.

A continuación, se describe aspectos clave de la gestión humana en la corporación.

Empleo

a) Generación de empleo

- **Fuerza laboral**



La propuesta de valor que Ferreycorp ha desarrollado para sus colaboradores y los de sus empresas subsidiarias está sustentada en generar orgullo y propósito, así como brindar calidad de vida y excelente ambiente de trabajo, desarrollo personal y profesional, incluyendo un sistema de compensaciones y beneficios competitivos.

Al cierre del 2022, la corporación cuenta con un equipo de 7,022 colaboradores ubicados en Perú y el extranjero, y apuesta por seguir sumando a su fuerza laboral a aquellos talentos que, unidos a sólidos valores y compromiso, puedan desempeñarse y crecer dentro de cualquiera de sus empresas.

(GRI 2-7) A continuación, se aprecia la evolución de la fuerza laboral de toda la corporación, así como la distribución 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 | Ferreyros | Unimaq | Orvisa | Fargoline | Forbis | Soltrak | Motriza | Ferrenergy | Sitech | Holding Ferreycorp | Total | |
|------------------|------------|---------|--------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|--------------------|--------------|-------|
| Permanente | Lima | Hombres | 1,213 | 171 | 0 | 63 | 21 | 117 | 24 | 2 | 5 | 50 | 1,666 | |
| | | Mujeres | 224 | 59 | 1 | 13 | 27 | 69 | 9 | 2 | 1 | 62 | 467 | |
| | Provincias | Hombres | 1,107 | 131 | 112 | 6 | 0 | 42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,398 |
| | | Mujeres | 71 | 20 | 10 | 1 | 0 | 14 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 117 |
| Temporal | Lima | Hombres | 489 | 23 | 0 | 89 | 18 | 81 | 24 | 18 | 25 | 13 | 780 | |
| | | Mujeres | 146 | 21 | 0 | 30 | 21 | 38 | 10 | 1 | 1 | 10 | 278 | |
| | Provincias | Hombres | 873 | 178 | 13 | 11 | 0 | 50 | 0 | 21 | 0 | 0 | 0 | 1,146 |
| | | Mujeres | 175 | 26 | 3 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 209 |
| Total | | | 4,298 | 629 | 139 | 213 | 87 | 416 | 67 | 45 | 32 | 135 | 6,061 | |

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

| Tipo de contrato | Sexo | Ferreyros | Unimaq | Orvisa | Fargoline | Forbis | Soltrak | Motriza | Ferrenergy | Sitech | Holding Ferreycorp | Total |
|------------------|---------|--------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|--------------------|--------------|
| Jornada completa | Hombres | 3,682 | 503 | 125 | 169 | 39 | 290 | 48 | 41 | 30 | 63 | 4,990 |
| | Mujeres | 616 | 126 | 14 | 44 | 47 | 126 | 19 | 4 | 2 | 72 | 1,070 |
| Media jornada | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Total | | 4,298 | 629 | 139 | 213 | 87 | 416 | 67 | 45 | 32 | 135 | 6,061 |

**Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en 2022.*

(GRI 2-8) Cabe resaltar que adicionalmente que durante el 2022 se contó con 163 practicantes pre-profesionales, 58 practicantes profesionales y 51 personas de intermediación laboral, estas últimas dedicadas principalmente a la limpieza de las instalaciones de las sedes de la corporación.

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

Durante el año 2022, se dieron los siguientes resultados en cuanto a nuevas contrataciones en la matriz Ferreycorp S.A.A. y sus empresas subsidiarias Fargoline, Ferrenergy, Ferreyros, Forbis Logistics, Trex Perú, Orvisa, Soluciones Sitech Perú, Soltrak y Unimaq),

Nuevas contrataciones en 2022 (*)

| | | Fargoline | Ferrenergy | Ferreycorp | Ferreyros | Forbis Perú | Motriza | Orvisa | Sitech | Soltrak | Unimaq | Total |
|--|---------------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|--------------|
| Contrataciones por región | Lima | 69 | 15 | 36 | 329 | 26 | 16 | | 16 | 101 | 22 | 630 |
| | Provincias | 9 | 23 | | 480 | | | 10 | | 44 | 101 | 667 |
| Contrataciones por rango de edad | Hasta 30 años | 29 | 6 | 22 | 491 | 18 | 10 | 3 | 5 | 61 | 72 | 717 |
| | 31 - 50 años | 44 | 31 | 12 | 315 | 8 | 6 | 6 | 11 | 78 | 50 | 561 |
| | 51 años en adelante | 5 | 1 | 2 | 3 | | | 1 | | 6 | 1 | 19 |
| Contrataciones por género | Mujeres | 21 | 1 | 16 | 170 | 16 | 7 | 3 | 2 | 40 | 29 | 305 |
| | Hombres | 57 | 37 | 20 | 639 | 10 | 9 | 7 | 14 | 105 | 94 | 992 |
| Contrataciones por tipo de colaborador | Funcionarios | | | 4 | | | | | | | | 4 |
| | FFVV | 1 | | | 9 | 2 | 1 | | | 22 | 6 | 41 |
| | Técnicos | | 8 | | 504 | | 3 | 4 | 2 | | 49 | 570 |
| | Empleados | 77 | 30 | 32 | 296 | 24 | 12 | 6 | 14 | 123 | 68 | 682 |
| Total | | 78 | 38 | 36 | 809 | 26 | 16 | 10 | 16 | 145 | 123 | 1,297 |

Esto representó un incremento de 448 colaboradores de la matriz Ferreycorp S.A.A. y las empresas subsidiarias que operan en el Perú, (considerando nuevas contrataciones y excluyendo del total el cálculo de los ceses efectuados durante el año.

Incremento del número de colaboradores (*)

| | | Fargoline | Ferrenergy | Ferreycorp | Ferreyros | Forbis Perú | Motriza | Orvisa | Sitech | Soltrak | Unimaq | Total |
|---|---------------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| Contrataciones por región | Lima | 13 | 14 | 14 | 92 | 5 | -21 | | 1 | 40 | -2 | 156 |
| | Provincias | 6 | -14 | 0 | 243 | | 0 | -2 | | 17 | 42 | 292 |
| Contrataciones por rango de edad | Hasta 30 años | 11 | -1 | 16 | 265 | 8 | -5 | 1 | -1 | 29 | 43 | 366 |
| | 31-50 años | 3 | 2 | | 72 | -3 | -12 | -2 | 2 | 22 | | 84 |
| | 51 años en adelante | 5 | -1 | -2 | -2 | | -4 | -1 | | 6 | -3 | -2 |
| Contrataciones por género | Mujeres | 6 | -1 | 6 | 96 | 10 | -5 | | | 22 | 5 | 139 |
| | Hombres | 13 | 1 | 8 | 239 | -5 | -16 | -2 | 1 | 35 | 35 | 309 |
| Contrataciones por tipo de colaborador | Funcionarios | -1 | | -1 | -2 | -1 | -2 | | | | -2 | -9 |
| | FFVV | -1 | | | -5 | -1 | -3 | | | 7 | -2 | -5 |
| | Técnicos | | 7 | | 225 | | -2 | | -5 | | 24 | 249 |
| | Empleados | 21 | -7 | 15 | 117 | 7 | -14 | -2 | 6 | 50 | 20 | 213 |
| Total de nuevas contrataciones por empresa | | 19 | 0 | 14 | 335 | 5 | -21 | -2 | 1 | 57 | 40 | 448 |

**Considera: Fargoline, Ferrenergy, Ferreyros, Forbis Logistics, Trex Perú, Orvisa, Soluciones Sitech Perú, Soltrak, Unimaq y la matriz Ferreycorp S.A.A.*

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 (Fargoline, Ferrenergy, Ferreyros, Forbis Logistics, Trex Perú, Orvisa, Soluciones Sitech Perú, Soltrak y Unimaq) 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 8%.

Cabe resaltar que la rotación en Ferrenergy está explicada por el cese de personal al término de contratos suscritos entre la empresa y sus clientes. Asimismo, la rotación de Trex Perú refleja principalmente el cese de un conjunto de colaboradores tras la fusión por absorción de este negocio a Unimaq. Sin considerar ambos casos, la rotación total de las empresas en Perú alcanza un 14%.

N° de ceses durante el 2022*

| | | Fargoline | | Ferrenergy | | Ferreycorp | | Ferreyros | | Forbis Perú | | Motriza | | Orvisa | | Sitech | | Soltrak | | Unimaq | | Total | |
|---------------------|---------------------|-----------|----|------------|---|------------|----|-----------|-----|-------------|----|---------|---|--------|---|--------|----|---------|----|--------|----|-------|-----|
| | | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V |
| Región | Lima | 56 | 34 | 1 | | 22 | 10 | 237 | 124 | 21 | 18 | 37 | 8 | | | 15 | 13 | 61 | 45 | 24 | 9 | 474 | 261 |
| | Provincias | 3 | 2 | 37 | 1 | | | 237 | 145 | | | | | 12 | 4 | | | 27 | 18 | 59 | 31 | 375 | 201 |
| Rango de edad | Hasta 30 años | 18 | 9 | 7 | | 6 | 5 | 226 | 126 | 10 | 9 | 15 | 5 | 2 | 2 | 6 | 5 | 32 | 26 | 29 | 15 | 351 | 202 |
| | 31 - 50 años | 41 | 27 | 29 | 1 | 12 | 5 | 243 | 143 | 11 | 9 | 18 | 3 | 8 | 2 | 9 | 8 | 56 | 37 | 50 | 25 | 477 | 260 |
| | 51 años en adelante | | | 2 | | 4 | | 5 | | | | 4 | | 2 | | | | | | 4 | | 21 | 0 |
| Género | Mujeres | 15 | 10 | 2 | | 10 | 6 | 74 | 43 | 6 | 5 | 12 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 15 | 24 | 14 | 166 | 100 |
| | Hombres | 44 | 26 | 36 | 1 | 12 | 4 | 400 | 226 | 15 | 13 | 25 | 5 | 9 | 2 | 13 | 11 | 70 | 48 | 59 | 26 | 683 | 362 |
| Tipo de colaborador | Funcionarios | 1 | 1 | | | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | 2 | | 13 | 4 |
| | FFVV | 2 | 1 | | | | | 14 | 8 | 3 | 3 | 4 | | | | | | 15 | 8 | 8 | 6 | 46 | 26 |
| | Técnicos | | | 1 | | | | 279 | 144 | | | 5 | 1 | 4 | 1 | 7 | 5 | | | 25 | 9 | 321 | 160 |
| | Empleados | 56 | 34 | 37 | 1 | 17 | 9 | 179 | 116 | 17 | 14 | 26 | 7 | 8 | 3 | 8 | 8 | 73 | 55 | 48 | 25 | 469 | 272 |
| Total | | 59 | 36 | 38 | 1 | 22 | 10 | 474 | 269 | 21 | 18 | 37 | 8 | 12 | 4 | 15 | 13 | 88 | 63 | 83 | 40 | 849 | 462 |

Porcentaje de rotación de personal durante el 2022*

| | | Fargoline | | Ferrenergy | | Ferreycorp | | Ferreyros | | Forbis Perú | | Motriza | | Orvisa | | Sitech | | Soltrak | | Unimaq | | Total | |
|-------------------------------|---------------|-----------|-----|------------|----|------------|-----|-----------|----|-------------|-----|---------|-----|--------|-----|--------|------|---------|-----|--------|-----|-------|-----|
| | | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V | T | V |
| Región | Lima | 29% | 18% | 11% | 0% | 18% | 8% | 12% | 6% | 25% | 22% | 54% | 12% | 0% | 0% | 48% | 42% | 23% | 17% | 9% | 3% | 15% | 9% |
| | Provincias | 23% | 15% | 100% | 3% | | | 12% | 7% | | | | | 9% | 3% | | | 28% | 19% | 18% | 10% | 15% | 8% |
| Rango de edad | Hasta 30 años | 35% | 18% | 88% | 0% | 32% | 26% | 17% | 9% | 34% | 31% | 63% | 21% | 10% | 10% | 35% | 29% | 34% | 27% | 16% | 8% | 20% | 11% |
| | 31-50 años | 33% | 21% | 85% | 3% | 16% | 7% | 10% | 6% | 22% | 18% | 45% | 8% | 7% | 2% | 69% | 62% | 23% | 15% | 13% | 7% | 14% | 8% |
| | 51 años + | 0% | 0% | 50% | 0% | 13% | 0% | 2% | 0% | 0% | 0% | 80% | 0% | 18% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 10% | 0% | 5% | 0% |
| Género | Mujeres | 39% | 26% | 33% | 0% | 14% | 9% | 14% | 8% | 15% | 13% | 71% | 18% | 23% | 15% | 100% | 100% | 17% | 14% | 20% | 11% | 18% | 11% |
| | Hombres | 27% | 16% | 90% | 3% | 22% | 7% | 12% | 7% | 34% | 30% | 48% | 10% | 7% | 2% | 45% | 38% | 27% | 19% | 12% | 5% | 15% | 8% |
| Tipo de colaborador | Funcionarios | 25% | 25% | 0% | 0% | 19% | 4% | 4% | 2% | 20% | 20% | 67% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 15% | 0% | 11% | 3% |
| | FFVV | 29% | 14% | | | | | 6% | 3% | 50% | 50% | 44% | 0% | 0% | 0% | | | 20% | 11% | 9% | 7% | 11% | 6% |
| | Técnicos | | | 0% | 0% | | | 13% | 7% | | | 23% | 5% | 13% | 3% | 39% | 28% | | | 13% | 5% | 14% | 7% |
| | Empleados | 29% | 18% | 2% | 2% | 17% | 9% | 11% | 7% | 24% | 19% | 74% | 20% | 9% | 3% | 67% | 67% | 26% | 20% | 16% | 8% | 17% | 10% |
| Total de rotación por empresa | | 29% | 18% | 83% | 2% | 18% | 8% | 12% | 7% | 25% | 22% | 54% | 12% | 9% | 3% | 48% | 42% | 24% | 17% | 14% | 7% | 15% | 8% |

*Considera: Fargoline, Ferrenergy, Ferreyros, Forbis Logistics, Trex Perú, Orvisa, Soluciones Sitech Perú, Soltrak, Unimaq y la matriz Ferreycorp S.A.A.

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 2022, por noveno año y de forma ininterrumpida, y se mantiene en el octavo puesto del ranking nacional y como primer lugar en su sector.

c) Relaciones laborales

(GRI 2-30)

La corporación Ferreycorp y sus empresas respetan la libre agrupación de sus trabajadores. Por ello, no cuenta con políticas que afecten sus decisiones respecto a pertenecer a sindicatos o de suscribir convenios colectivos.

El Sindicato Unitario de Trabajadores, que al final del 2022 contaba con 589 miembros (el 8.38% del total de colaboradores de la corporación), entre empleados y técnicos, representa desde 1946 y en forma ininterrumpida, al personal de Ferreyros, la principal subsidiaria de la corporación. Este grupo de colaboradores mantiene buenas relaciones con la empresa y contribuye a mejorar las políticas que favorecen las condiciones laborales. Cabe precisar que a fines de julio se cerró en trato directo el pliego petitorio por el periodo 2022-2023.

Asimismo, la subsidiaria Trex, en Chile, cuenta con un Sindicato Unitario integrado por 47 colaboradores, que igualmente mantiene una buena relación con la empresa.

Para garantizar el cumplimiento de las normas legales laborales, estandarizar procesos y gestionar las relaciones laborales entre los colaboradores, la corporación ha continuado reforzando la asesoría que brinda a sus subsidiarias en materia de relaciones laborales. Asimismo, mantiene su respeto a los principios de equidad de género e igualdad y no discriminación en el empleo, en tanto que el proceso de denuncia de acoso laboral ha sido reforzado a través del Canal de Ética y de capacitaciones.

Cabe precisar que la corporación ha implementado una serie de acciones para seguir cumpliendo con las normas laborales promovidas por el Gobierno, entre ellas la Ley de Equidad Salarial, Reglamento de la Ley de Tercerización Laboral, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el Plan de Vigilancia para prevenir la COVID-19. Durante el año, incorporó en su modelo de cumplimiento regulatorio la implementación de nuevas normas relacionadas con la tercerización y el trabajo remoto, y la homologación de documentos y normativas legales.

d) Compensaciones y beneficios

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

La base del sistema de compensaciones de Ferreycorp y sus empresas subsidiarias es la valoración de los cargos con una metodología que considera aspectos como la complejidad de la función, los conocimientos especializados que requiere, el nivel de toma de decisión, entre otros, con la cual se construyen las escalas salariales que toman en consideración información de encuestas salariales en el mercado laboral. Este sistema busca mantener la equidad interna y competitividad externa, bajo el marco de la Norma Corporativa de Compensaciones y Beneficios aplicable a todas las empresas de la corporación.

Según un análisis realizado en las subsidiarias peruanas en el 2022, destaca que existe igualdad en el ingreso promedio anual entre mujeres y hombres.

Además, se cuenta con esquemas de compensación variable de corto plazo. Uno de ellos es el bono por desempeño para funcionarios, que toma en cuenta la evaluación de desempeño y el logro de sus objetivos del año anterior. Existen, además, incentivos para fuerza de ventas y jefaturas comerciales en función del cumplimiento de ciertos objetivos y metas establecidos por cada subsidiaria.

Diversidad y derechos humanos

a) Equidad de género y diversidad

Al cierre del 2022, 1,072 mujeres se encontraban trabajando en las subsidiarias de la corporación con operaciones en el Perú (Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Fargoline, Forbis Logistics, Ferrenergy, Trex Perú, Sitech y Soltrak), así como en la matriz Ferreycorp S.A.A., lo que representa el 18% del total de colaboradores de este conjunto de empresas. Esta cifra representa un incremento respecto del año pasado (933 mujeres, equivalente a un 17% de este conjunto de empresas).

Si bien el número de mujeres es aún bajo debido al rubro en el que opera la corporación, Ferreycorp promueve la equidad de género en sus empresas. Se trata de un tema de largo aliento que no solo se encuentra plasmado en políticas específicas, sino que se vive en el día a día. Si consideramos posiciones no técnicas, el porcentaje de mujeres se incrementa en un punto porcentual respecto al 2021, llegando al 27%. Cabe remarcar que diversas áreas de la corporación tanto de nivel directivo como la Gerencia General, los directorios de subsidiarias, la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos y la Gerencia Corporativa de Finanzas, entre otras, son ocupadas por mujeres.

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

Ferreycorp viene promoviendo el desarrollo de mujeres en el ámbito laboral, incluso en carreras técnicas, en las que el mercado aún no cuenta con la oferta necesaria, a través de diferentes iniciativas como, por ejemplo, la oferta de prácticas para mujeres en posiciones técnicas, becas para carreras técnicas en institutos especializados, entre otras. De igual forma, el programa +Juntas de Ferreyros aborda el bienestar emocional del personal técnico femenino, como se detalla en el presente capítulo.

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

| Tipo de colaborador | Género | Edad | Año 2022 |
|---------------------|-------------------|---------------------|-------------|
| Funcionarios | Hombres | Hasta 30 años | 0 |
| | | 31 - 50 años | 36 |
| | | 51 años en adelante | 47 |
| | | Total | 83 |
| | | Porcentaje | 1.4% |
| | Mujeres | Hasta 30 años | 0 |
| | | 31 - 50 años | 16 |
| | | 51 años en adelante | 12 |
| | | Total | 28 |
| | | Porcentaje | 0.5% |
| Fuerza de ventas | Hombres | Hasta 30 años | 50 |
| | | 31 - 50 años | 286 |
| | | 51 años en adelante | 46 |
| | | Total | 382 |
| | Porcentaje | 6.3% | |
| | Mujeres | Hasta 30 años | 14 |
| | | 31 - 50 años | 59 |

| | | | |
|----------------------------|---------|---------------------|--------------|
| | | 51 años en adelante | 3 |
| | | Total | 76 |
| | | Porcentaje | 1.3% |
| Técnicos | Hombres | Hasta 30 años | 918 |
| | | 31 - 50 años | 1,408 |
| | | 51 años en adelante | 112 |
| | | Total | 2,438 |
| | | Porcentaje | 40.2% |
| | | Porcentaje | 40.2% |
| | Mujeres | Hasta 30 años | 99 |
| | | 31 - 50 años | 22 |
| | | 51 años en adelante | 0 |
| | | Total | 121 |
| | | Porcentaje | 2.0% |
| | | Porcentaje | 2.0% |
| Empleados | Hombres | Hasta 30 años | 460 |
| | | 31 - 50 años | 1,418 |
| | | 51 años en adelante | 209 |
| | | Total | 2,087 |
| | | Porcentaje | 34.4% |
| | | Porcentaje | 34.4% |
| | Mujeres | Hasta 30 años | 364 |
| | | 31 - 50 años | 426 |
| | | 51 años en adelante | 57 |
| | | Total | 846 |
| | | Porcentaje | 14.0% |
| | | Porcentaje | 14.0% |
| Total | Hombres | Hasta 30 años | 1,428 |
| | | 31 - 50 años | 3,148 |
| | | 51 años en adelante | 414 |
| | | Total | 4,990 |
| | | Porcentaje | 82.3% |
| | | Porcentaje | 82.3% |
| | Mujeres | Hasta 30 años | 477 |
| | | 31 - 50 años | 522 |
| | | 51 años en adelante | 72 |
| | | Total | 1,071 |
| | | Porcentaje | 17.7% |
| | | Porcentaje | 17.7% |
| TOTAL COLABORADORES | | | 6,061 |

*Considera: Fargoline, Ferrenergy, Ferreyros, Forbis Logistics, Trex Perú, Orvisa, Soluciones Sitech Perú, Soltrak y Unimaq y la matriz Ferreycorp S.A.A.

Desglose de la fuerza laboral por género*

| Indicador de diversidad | Porcentaje | Meta |
|---|------------|------|
| Porcentaje de mujeres del total de la fuerza laboral | 18% | 25% |
| Porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales (incluidas posiciones de nivel gerencial bajo, medio y alto) | 25% | - |
| Porcentaje de mujeres en posiciones de nivel gerencial bajo, del total de posiciones de ese nivel | 32% | - |
| Porcentaje de mujeres en posiciones de nivel gerencial alto, del total de posiciones de ese nivel | 20% | - |
| Porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales vinculadas a generación de ingresos (ventas) del total de posiciones gerenciales (sin contar posiciones de soporte como Recursos Humanos IT, Legal, etc.) | 12% | - |
| Porcentaje de mujeres en posiciones STEM (del total de posiciones STEM) | 15% | - |

Desglose de fuerza laboral por nacionalidad*

| Nacionalidad | Porcentaje del total de colaboradores | Porcentaje del total de posiciones de nivel gerencial |
|---------------|---------------------------------------|---|
| Peruana | 99.87% | 99.10% |
| Colombiana | 0.03% | 0% |
| Costarricense | 0.03% | 0% |
| Argentina | 0.02% | 0.9% |
| Chilena | 0.02% | 0% |
| Ucraniana | 0.02% | 0% |
| Venezolana | 0.02% | 0% |

*Considera: Fargoline, Ferrenergy, Ferreyros, Forbis Logistics, Trex Perú, Orvisa, Soluciones Sitech Perú, Soltrak y Unimaq y la matriz Ferreycorp S.A.A.

El programa Pares es el marco bajo el cual se ejecutan las diversas acciones que la corporación viene desarrollando desde 2018 para promover la equidad de género entre sus colaboradores a nivel nacional e internacional. A través de este programa, la corporación busca asegurar la igualdad de oportunidades sin distinción para los colaboradores, abarcando además habilidades diferentes, etnias y culturas, comunidad LGBTQI+ y generaciones.

Como parte del programa, se ha conformado el Comité Pares, integrado por la Gerencia General de la corporación y representantes de las diferentes gerencias corporativas y principales subsidiarias. El comité apunta a poner en agenda diversos temas que contribuyan a lograr los objetivos por frente de acción (habilidades diferentes, etnias y culturas, comunidad LGBTQI+ y generaciones) y hacer el monitoreo de diferentes iniciativas, como sensibilizar y capacitar, tener aliados y definir el número de mujeres que la corporación desea incorporar en determinados puestos y/o áreas.

En el 2022, Ferreycorp fue distinguida como la primera empresa líder en equidad de género y diversidad en Perú, en su categoría, según el *ranking* PAR 2021 de la consultora Aequales. Al mismo tiempo, se posicionó en el Top 10 del Ranking General Nacional y el Top 20 de América Latina. La evaluación estuvo enfocada en cuatro áreas fundamentales para la equidad de género: gestión de objetivos, cultura organizacional, estructura organizacional y gestión de talento.

Asimismo, la matriz Ferreycorp ocupó el segundo lugar en la categoría “Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres” por el programa Pares, según el Concurso de Buenas Prácticas del Ministerio de Trabajo.

Ferreycorp utiliza determinados indicadores para medir participación del personal femenino en los programas de capacitación y en las promociones con relación al total del personal. Se busca el crecimiento en diversos indicadores, como horas de capacitación, número de ascensos y promociones, número de mujeres en puestos clave y sueldo por categoría y género (sueldo promedio hombres respecto al de mujeres).

Durante el 2022, se desarrolló actividades en espacios que fomentan la diversidad e inclusión, a partir de una estrategia segmentada y distribuida entre eventos, talleres y charlas, para distintos públicos y a los que asistieron cerca de mil colaboradores a nivel internacional, registrándose un nivel de satisfacción de 99.8%. Uno de tales espacios fue el V Encuentro de Mujeres Líderes donde anualmente se fomenta la reflexión y el

networking en los colaboradores de Ferreycorp, con la participación de referentes que incentivan las prácticas relacionadas con la diversidad y la inclusión.

A nivel de subsidiarias también se han desplegado iniciativas con incidencia en la equidad de género. El programa +Juntas de Ferreyros aborda el bienestar emocional del personal técnico femenino, en tanto que en Orvisa se llevó a cabo el taller "Romper Paradigmas", que permite identificar los sesgos inconscientes que las personas adquieren mientras se desarrollan en la sociedad y concientizarlas para romper los paradigmas establecidos.

Además, bajo este mismo eje, los colaboradores en todo el Perú y subsidiarias extranjeras participaron en el curso de Hostigamiento Sexual laboral, llegando a un 95.56% del total de colaboradores (6,983 personas). Complementariamente, se dictó 18 talleres presenciales y virtuales de hostigamiento sexual, a los que asistieron aproximadamente 476 colaboradores, y tres talleres acerca de la eliminación de la violencia contra la mujer, con un total aproximado de 280 participantes, tanto líderes como público diverso de la corporación y la Asociación Ferreycorp, impartidos por la consultora Maricarmen Panizzo y por la gerente de Relaciones Laborales y SSMA de Ferreycorp, Bárbara Pita.

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 o condición social. 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 dictó un taller para líderes de la corporación con el fin de que puedan hacer extensivo los aprendizajes a sus equipos y se reforzó el mensaje con un *webinar* dictado a nivel internacional.

c) Licencia parental **(GRI 401-3)**

En el 2022, en Ferreycorp y sus empresas en Perú, el 100% de los colaboradores que fueron padres gozó de licencia parental. En total, 289 colaboradores, entre padres y madres, pudieron estar junto a sus hijos y disfrutar de sus primeros meses. De los colaboradores cuyos índices de reincorporación y retención se pueden medir en 2022, el 100% se reincorporó tras su licencia y el 93% 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 (*)

| | Género | Fargoline | Ferrenergy | Ferreycorp | Ferreyros | Forbis Logistics | Motriza | Orvisa | Sitech | Soltak | Unimaq | Total | % |
|----------------------|--------|-----------|------------|------------|------------|------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|------------|-------------|
| Sí | M | 7 | 2 | 1 | 206 | 1 | 3 | 6 | 0 | 7 | 24 | 257 | 89 |
| | F | 1 | 0 | 0 | 11 | 4 | 1 | 3 | 1 | 5 | 6 | 32 | 11 |
| Subtotal "Sí" | | 8 | 2 | 1 | 217 | 5 | 4 | 9 | 1 | 12 | 30 | 289 | 100 |
| No | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subtotal "No" | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 8 | 2 | 1 | 127 | 5 | 4 | 9 | 1 | 12 | 30 | 289 | 100% |

Colaboradores e índice de retención parental (*)

| | Género | Fargoline | Ferrenergy | Ferreycorp | Ferreyros | Forbis Logistics | Motriza | Orvisa | Sitech | Soltak | Unimaq | Total | % |
|----------------------|--------|-----------|------------|------------|------------|------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|------------|--------------|
| Sí | M | 3 | 0 | 2 | 117 | 2 | 1 | 9 | 3 | 6 | 20 | 163 | 83.59 |
| | F | 1 | 0 | 3 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 19 | 9.74 |
| Subtotal "Sí" | | 4 | 0 | 5 | 124 | 3 | 1 | 9 | 3 | 11 | 22 | 182 | 93.33 |
| No | M | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 9 | 4.62 |
| | F | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2.05 |
| Subtotal "No" | | 1 | 3 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 13 | 6.67 |
| Total | | 5 | 3 | 5 | 128 | 4 | 1 | 9 | 3 | 13 | 24 | 195 | 100% |

**Considera: Los colaboradores que hayan sido retenidos en la compañía hasta 12 meses después de haber retornado de su licencia parental de las empresas Fargoline, Ferrenergy, Ferreyros, Forbis Logistics, Motriza, Orvisa, Sitech, Soltrak, Unimaq y la matriz Ferreycorp S.A.A.*

d) Respeto a los derechos humanos

(GRI 2-23) 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 7,000 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](#) 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 2022, 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.

Formación

a) Gestión del Desempeño

(GRI 404-3)

El fortalecimiento del Programa de Gestión del Desempeño de Ferreycorp ha continuado a través de los años, no solo respecto de los procesos de sistematización y los parámetros de medición, sino en su modelo de competencias, al haberse reagrupado las competencias corporativas para pasar de 13 a cinco, con un mayor alineamiento a los aspectos de estrategia y cultura y, sobre todo, con una mayor simplicidad. Estas son: Tenemos pasión por los clientes, Somos agentes de cambio, Generamos conocimiento y autoaprendizaje, Trabajamos en equipo y Logramos resultados con excelencia.

Como muestra de su activa participación, en el 2022, el 99% de colaboradores del total de empresas de la corporación en el Perú cumplió con su evaluación de desempeño y el 97% definió sus objetivos, los que incorporó al sistema de evaluación de desempeño, permitiendo así un mejor seguimiento de los resultados obtenidos por cada colaborador y sus planes de acción.

b) Sucesión y desarrollo de líderes

Ferreycorp ha desarrollado programas orientados a fortalecer a los líderes en sus competencias y en conocimientos necesarios para la transformación del negocio, pues considera que es estratégico que cuenten con el perfil necesario para potenciar el crecimiento de la corporación.

En línea con esta aspiración, en el 2022 egresó la segunda promoción del programa LiderazGO para Jefes y Supervisores, en el que participaron más de 200 líderes de todas las empresas de la corporación. El nivel de satisfacción del programa fue de 91%.

Por otro lado, para Ferreycorp es importante mantener una continuidad en el trabajo que se desarrolla en cada gerencia y/o área, en caso se presente alguna vacante o se presente algún cambio organizacional. Debido a ello, durante el año, se hace revisiones de la criticidad de las posiciones y de posibles sucesores a esos puestos.

c) Capacitación y oportunidades laborales

En la corporación Ferreycorp, se impulsa el desarrollo de los trabajadores por medio de la capacitación, interna y externa, y de las oportunidades laborales, que accionan movimientos entre las subsidiarias para cubrir un puesto nuevo o vacante. En ese sentido, durante el 2022, en las compañías en el Perú, 501 colaboradores tuvieron un cambio de posición, 431 fueron promociones y 70 movimientos horizontales.

La política de capacitación está enfocada en desarrollar las competencias de desempeño necesarias para alcanzar los objetivos del negocio. Se continúa ampliando la propuesta educativa con nuevos convenios que se ofrece a los colaboradores y sus familiares con becas y descuentos en cursos técnicos, pregrado, diplomas, especializaciones, maestrías, entre otros. En el 2022, se alcanzó 18 convenios.

Al mismo tiempo, destaca la capacitación del personal técnico en el moderno Centro de Desarrollo Técnico (CDT) de Ferreyros. Ese recinto también se utiliza para cursos técnicos, de seguridad, salud y medio ambiente, así como normativos.

Para facilitar el acceso de los colaboradores de los puntos más diversos del país a las capacitaciones, Ferreycorp emplea la plataforma *Google Classroom*, por medio de la cual se desplegó cursos de capacitación síncronos de SAP y cursos corporativos asíncronos obligatorios, como aquellos que corresponden a la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú y el Sistema de Cumplimiento Corporativo.

Se presenta seguidamente la distribución por tipo de trabajador y género de los 6,564 colaboradores capacitados, así como horas de capacitación, en las nueve empresas con operación en el Perú y la matriz Ferreycorp S.A.A.

**Colaboradores capacitados en 2022
(GRI 404-1)**

| | | Fargoline | Ferrenergy | Ferreycorp | Ferreyros | Forbis Perú | Motriza | Orvisa | Sitech | Soltrak | Unimaq | Total | Horas | Media por colaborador |
|--------------|---|------------|------------|------------|--------------|-------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|--------------|---------------|-----------------------|
| Funcionarios | F | 1 | 1 | 13 | 8 | 3 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 30 | 394 | 13 |
| | M | 3 | | 13 | 46 | 2 | 2 | 2 | | 6 | 11 | 85 | 3,434 | 40.40 |
| FFVV | F | 4 | | | 34 | 5 | 5 | | | 23 | 19 | 90 | 2,027 | 22.53 |
| | M | 3 | | | 216 | 1 | 6 | 19 | | 63 | 89 | 397 | 104,666 | 263.64 |
| Técnicos | F | | | | 137 | | 1 | | | | | 138 | 5,870 | 42.54 |
| | M | | 3 | | 2,329 | | 22 | 33 | 18 | | 225 | 2,630 | 109,377 | 41.59 |
| Empleados | F | 44 | 3 | 65 | 484 | 50 | 17 | 17 | 3 | 111 | 133 | 927 | 63,712 | 68.73 |
| | M | 181 | 39 | 52 | 1,344 | 44 | 24 | 85 | 18 | 237 | 243 | 2,267 | 276,187 | 121.83 |
| Total | | 236 | 46 | 143 | 4,598 | 105 | 78 | 156 | 40 | 441 | 721 | 6,564 | 65,667 | 86.18 |

*Considera: Fargoline, Ferrenergy, Ferreyros, Forbis Logistics, Trex Perú, Orvisa, Sitech, Soltrak, Unimaq y la matriz Ferreycorp S.A.A.

Salud y seguridad

a) Cuidado de la salud ocupacional, seguridad y condiciones de trabajo (GRI 403-1)

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.

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.

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.

Entre los principales problemas de salud identificados en el 2022, en los diferentes puestos de trabajo, deben mencionarse los casos de enfermedades respiratorias por infección por SARS-CoV-2 (COVID-19).

b) Indicadores de gestión de seguridad
(GRI 403-9)

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, y el índice de accidentabilidad.

En la corporación y sus subsidiarias, en el Perú y el extranjero, se aprecia que, en el 2022, las fatalidades –número de sucesos en los que las lesiones producen la muerte del colaborador o del contratista– fueron 0. Por su parte, el índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido fue de 1.16 en colaboradores y de 1.97, en contratistas, ambas significativamente menores a las del 2021.

Fatalidades

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

| Fatalidades | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------|------|------|------|------|
| Colaboradores | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Contratistas | 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 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|--------|------|------|------|
| Colaboradores | 3,65 | 3,00 | 3,20 | 1.16 |
| % de colaboradores cubiertos en este indicador | 97,85% | 100% | 100% | 100% |

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

Tipo de lesiones: Atrapamiento o aplastamiento de dedos y mano; contusiones en los dedos, mano, pie y pierna; heridas cortantes en la cabeza, dedos.

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.
- 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 las alertas de seguridad de los accidentes a través de las charlas de inicio de labor, reuniones mensuales, correo.
- Refuerzo el reporte de actos y condiciones subestándares en el área de trabajo.
- Programación inspecciones de seguridad generales y específicas a 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 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|--------|------|------|------|
| Contratistas | 3,23 | 3,04 | 3,14 | 2.16 |
| % de contratistas cubiertos en este indicador | 99,84% | 100% | 100% | 100% |

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

Tipo de lesiones: Contusiones en las manos, muñeca, tobillo; fracturas en dedos; heridas cortantes y punzantes en dedos y tobillo.

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 –indicador calculado por el índice de frecuencia y el índice de severidad– se redujo de manera significativa respecto del 2021, llegando a 0.05 en la corporación y sus empresas. Las lesiones más frecuentes ocurridas por accidente de trabajo en 2022 fueron por atrapamiento o aprisionamiento, fracturas, heridas cortantes, y contusiones. El número de horas trabajadas fue de 16,078,654.7.

A continuación, se aprecia el índice de Accidentabilidad en la matriz Ferreycorp y las empresas que operan en el Perú en el 2022.

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

- **Colaboradores**

| Indicadores | Ferreyros | Unimaq | Orvisa | Fargoline | Soltrak | Trex Perú | Sitech | Forbis Logistics | Ferreycorp S.A.A. | Total |
|------------------|-----------|--------|--------|-----------|---------|-----------|--------|------------------|-------------------|-------|
| N° de accidentes | 11 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| Tasa | 0,036 | 0,03 | 0,033 | 0 | 0,092 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,034 |

- **Contratistas**

| Indicadores | Ferreyros | Unimaq | Orvisa | Fargoline | Soltrak | Trex Perú | Sitech | Forbis Logistics | Ferreycorp S.A.A. | Total |
|------------------|-----------|--------|--------|-----------|---------|-----------|--------|------------------|-------------------|-------|
| N° de accidentes | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| Tasa | 0,126 | 0,008 | 0 | 0,009 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,077 |

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

c) **Círculo de Salud Ocupacional**

Desde que se inició el retorno escalonado a la presencialidad en el trabajo en las diferentes subsidiarias, los protocolos sanitarios de Ferreycorp han ido adecuándose a las necesidades de las operaciones y de los colaboradores que participan en ellas. El 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, se mantuvo durante el 2022 y continúa operando hasta la fecha. Sus acciones se han dirigido a prolongar las medidas de bioseguridad, dar atención y medicación a todos los colaboradores y familiares en la etapa inicial de la enfermedad, tamizaje periódico de pruebas de descartar de la COVID-19, entre otros. Asimismo, se incorporaron otros temas relacionados a planes y programas de vigilancia médica, gestión de la salud mental y planes de sensibilización sobre la salud en general.

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 2022, Ferreycorp desarrolló 172 iniciativas, en sus empresas dentro y fuera del Perú, para contribuir al bienestar de su equipo humano, teniendo como ejes principales de acción: salud (145), equilibrio de vida (9), beneficios (7) y emprendimiento y finanzas (11), con un 98% de satisfacción total entre los colaboradores. Entre las iniciativas se puede mencionar los programas “Niños de Hierro”, para prevenir y combatir la anemia en hijos de los colaboradores que tengan entre 6 meses y 3 años, y “Pa Lante”, que orienta a los familiares de los trabajadores que estén desarrollando emprendimientos. De igual manera, destaca la consultoría psicológica y nutricional, entre otras actividades.

En particular, dentro del eje de seguridad y salud, se brindó 633 atenciones nutricionales, 404 atenciones psicológicas individuales y se atendió cuatro emergencias

psicológicas de colaboradores de subsidiarias, brindando contención emocional y planes de acción para su bienestar psicológico.

Asimismo, se desarrolló campañas de salud en las diferentes subsidiarias, con alcance a los colaboradores y a sus hijos; despistaje de enfermedades como cáncer de mama y anemia; planes nutricionales; actividades para los futuros padres y madres; espacios de contención psicológica y atención de emergencias psicológicas; entre otras acciones.

Estas iniciativas se realizan de manera complementaria a los beneficios para la salud ofrecidos a los colaboradores, como la oportunidad de contar con un seguro privado de salud (EPS) y de afiliar a sus hijos y cónyuges o convivientes. Cabe recordar que el área de Bienestar Social de cada subsidiaria brindó atención personalizada y permanente en ámbitos como salud, educación, vivienda, entre otros.

A la vez, se realizaron múltiples iniciativas de integración familiar, por vía virtual, tales como fiesta de Navidad y otras celebraciones familiares; actividades artísticas y vacaciones recreativas para los hijos de los colaboradores. Asimismo, en algunas subsidiarias, se otorgó vales de útiles escolares y aguinaldos navideños.

También se contó con convenios corporativos con diversas instituciones para ofrecer descuentos en bienes y servicios atractivos para los colaboradores y sus familias, entre ellos en el sector educativo y de entretenimiento.

Clima y cultura

a) Cultura y comunicación interna

A través de la encuesta de Clima Laboral del 2022, 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 | Objetivo 2022 |
|---------------------------------|---|------|------|------|------|---------------|
| Compromiso de los colaboradores | Porcentaje de empleados comprometidos | 84% | 92% | 89% | 87% | 88% |
| Cobertura | Porcentaje total de empleados que participan de la encuesta | 99% | 77% | 95% | 99% | 99% |

Complementariamente, se realizó ocho actividades de celebración por el centenario de la corporación, entre las cuales destacan la *Innovation Week*, el *TikTok Challenge*, *Ferreycorp tiene talento*, la *Canción Ferreycorp* y las Olimpiadas Ferreycorp, entre otras tanto deportivas como artísticas y de innovación, que unieron a más de 3,000 colaboradores y conectaron con las distintas generaciones.

2.2.2 Impacto en la comunidad

(GRI 3-3)

2.2.2.1 Asociación Ferreycorp

Desde hace más de 25 años, la corporación ha centralizado sus actividades de responsabilidad social en la Asociación Ferreycorp, una organización civil sin fines de lucro fundada en 1997. Su finalidad es contribuir a la formación de profesionales con valores y responsabilidad ciudadana a partir del desarrollo de actividades de capacitación destinadas a los grupos de interés de sus asociados: Ferreycorp, Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Fargoline y Soltrak.

A la fecha, la Asociación Ferreycorp ha beneficiado a más de 40,000 alumnos de instituciones educativas superiores a nivel nacional, mediante iniciativas de habilidades blandas, empleabilidad y, sobre todo, capacitación en valores y responsabilidad ciudadana, y a más de 14,000 operadores de maquinaria pesada, con charlas técnicas virtuales sobre operación de maquinaria Caterpillar y presentaciones sobre valores y habilidades para la vida.

a) Capacitación en ética y responsabilidad ciudadana para jóvenes

Con una oferta de talleres en habilidades blandas, valores y responsabilidad ciudadana para el desarrollo integral de los futuros profesionales, desde el 2020, la Asociación Ferreycorp amplió su propuesta educativa en la modalidad virtual, con distintos espacios de aprendizaje, tales como talleres *online*, charlas en vivo con expertos como parte de la secuencia de “Zona Franca” y entrevistas con líderes Ferreycorp en las nuevas ediciones de “Conversaciones desde Casa”.

A lo largo del 2022, se realizaron 21 talleres virtuales, con la participación de más de 2,300 estudiantes de distintas ciudades en todo el Perú, en los que se abordó diversos temas como “Empleabilidad”, “Aprendizaje basado en retos”, “Liderazgo y comunicación efectiva”, “Metodologías ágiles para el día a día”, “Creciendo en autoestima y autoconfianza”, “Finanzas para emprendedores”, “Ejerciendo mi ciudadanía en el mundo digital”, entre otros asuntos de aporte para el desarrollo personal y profesional de los jóvenes.

Adicionalmente, la Asociación Ferreycorp desarrolló 40 secuencias de sus charlas en vivo, conocidas como Zona Franca, que se transmitieron por su canal de YouTube y que estuvieron a cargo de su equipo de facilitadores e invitados expertos. Entre los temas que se abordaron destacan “Valores en un mundo digital”, “Empleabilidad post pandemia: Retos y oportunidades”, “Nuestro rol en la prevención de la violencia contra la mujer”, “Ética y sostenibilidad”, “Mide tu huella de carbono: Opciones para mitigar tu impacto”; entre otros. Estas transmisiones contaron con más de dos mil conexiones en vivo y fueron reproducidas posteriormente más de 8,200 veces.

Asimismo, durante el año, se continuó con la transmisión de “Conversaciones desde casa”, un formato de entrevistas a líderes de la corporación, en las que se dialogó sobre temas de interés para jóvenes estudiantes de manera cálida y cercana. Algunos de los temas tratados fueron “El valor de la perseverancia”, “Valores que nos hacen crecer”, “Transformación digital” y “Importancia de la ética en el liderazgo”. En el 2022, se realizaron 12 ediciones, difundidas en las redes sociales de la Asociación Ferreycorp, y que alcanzaron más de 6,800 reproducciones en su canal de YouTube.

En el 2022, destaca el lanzamiento de la nueva plataforma educativa AFconecta, a través de la cual los jóvenes estudiantes de universidades e institutos a nivel nacional pueden acceder de manera gratuita al nuevo Programa Ferreycorp para la Empleabilidad. A través de una metodología participativa y lúdica, los participantes logran reflexionar, analizar y gestionar aspectos relevantes y determinantes para su futuro desempeño y práctica profesional. El programa aborda distintos temas organizados en cinco dimensiones clave para el desarrollo de los jóvenes futuros profesionales –personal, empleabilidad, liderazgo, desarrollo socioambiental e innovación y tecnología–, con una formación de 38 horas, entre sesiones síncronas y asíncronas. Alrededor de 90 estudiantes fueron beneficiados con este aprendizaje durante las primeras fechas del programa en modalidad virtual en el 2022.

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

El Club de Operadores de Equipo Pesado, lanzado en el 2012 y que actualmente cuenta con 20,474 miembros, es una iniciativa mediante la cual Ferreyros, Unimaq, Orvisa y Gentrac, representantes de Caterpillar en Perú y Centroamérica, vienen contribuyendo al desarrollo y el reconocimiento de los operadores de maquinaria. En el mismo sentido, otra de las iniciativas que busca generar impactos positivos en el desarrollo profesional de los técnicos de mantenimiento es el Club de Técnicos, que nació en el 2016 y que hoy congrega a más de 6,522 miembros.



La Asociación Ferreycorp es la responsable de organizar las actividades de capacitación que fomenten la adquisición de conocimiento y el intercambio de experiencias en ambos clubes.

Durante el 2022, las capacitaciones del Club de Operadores continuaron brindándose de manera virtual. Se dictaron 49 cursos, de una hora y media cada uno, a través de transmisiones en vivo por redes sociales, las que alcanzaron 5,997 conexiones y más de 39,200 reproducciones.

Asimismo, se realizan concursos como “El Mejor Operador de Equipo Pesado del Perú”, –que en sus cinco ediciones ha convocado más de 9,600 operadores de todo el país–, y “El Mejor Técnico de Equipo Pesado del Perú”, con un alcance de más de 3,000 participantes a nivel nacional. Además, mediante las redes sociales y las páginas web de ambos clubes (www.clubdeoperadores.com.pe y www.clubdetecnicos.com.pe) se difunden contenidos relevantes para operadores y técnicos.

2.2.2.2 Programas de formación en habilidades técnicas



a) Programas ThinkBIG y DreamBIG

El programa ThinkBIG es una iniciativa global de Caterpillar que desde el 2002 se realiza con éxito en el Perú a través de Ferreyros y Tecsup, para la formación de futuros técnicos especializados en productos Caterpillar. En años recientes, las subsidiarias Unimaq y Orvisa también se sumaron a este programa.

Esta carrera de dos años comprende clases en Tecsup y prácticas en los talleres de Ferreyros, Unimaq y Orvisa. Al concluir el programa, los egresados tienen como primera opción ingresar a la fuerza laboral de las empresas de la corporación con una línea de carrera definida.

El programa contó con la participación de 175 jóvenes durante el 2022, incluidas 40 mujeres que integran *DreamBIG*, programa de becas que busca incentivar la incursión del talento femenino en las carreras técnicas de maquinaria pesada y gracias al cual tienen cubierto el 50% de los gastos de la carrera.

b) Programas de Aprendizaje Dual

Patrocinados por Ferreyros, Unimaq y Soltrak, 53 jóvenes estudiantes de mantenimiento de maquinaria pesada se integraron al Programa de Aprendizaje Dual del Servicio Nacional de Adiestramiento (Senati) en el 2022, a fin de complementar su formación técnica con un aprendizaje práctico en las instalaciones de las empresas de la corporación, que son miembros del Padrón General de Contribuyentes de Senati.

En particular y como complemento a este programa, Unimaq desarrolló en el 2022 una alianza con la minera Cerro Verde para patrocinar a 12 jóvenes, entre ellos ocho mujeres, egresados de instituciones educativas ubicadas en la zona de influencia del cliente en Arequipa, en su preparación al examen de admisión al Senati. Así, a través de su iniciativa "Sembrando Futuro", se les ofrece sesiones de evaluación y orientación vocacional y de reforzamiento académico. Los beneficiarios participaron también del programa virtual y gratuito de Caterpillar denominado Técnicos para Latinoamérica, cuyo objetivo es despertar el interés por la carrera de técnico de maquinaria pesada.

Otras empresas de la corporación, como Fargoline aportan, por su parte, a modelos de aprendizaje dual similares de instituciones como InLog (Instituto Nacional de Logística).

c) Programas de promoción de carreras técnicas dirigidos a mujeres

Gracias a la Beca Ferreycorp, cuatro jóvenes destacadas vienen estudiando las carreras de Ingeniería Electrónica, Ingeniería Mecatrónica e Ingeniería Industrial, en la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC), con la que se suscribió un convenio en 2019.



Un programa similar de becas de Ferreycorp, esta vez en alianza con Senati, ha estado destinado el 2022 a doce estudiantes que cursaron carreras como electricidad industrial, mecánica automotriz y mantenimiento de maquinaria en las ciudades de Lima, Arequipa y Trujillo. Lanzado en 2020, este programa, está dirigido exclusivamente a mujeres,

permitiéndoles cubrir la totalidad de sus estudios, así como otros gastos asociados a su formación académica.

A ello se agrega las becas otorgadas como parte del programa *DreamBig*, descrito en el punto 5.2.2.3.1, haciendo un total de 56 becarias Ferreycorp entre UTEC, Senati y Tecsup y sumando al esfuerzo de la corporación por promover la formación de mujeres en carreras técnicas, con el objetivo de aumentar su participación en el mercado laboral de los principales sectores productivos del país.

d) Programa de especialización en mantenimiento preventivo de maquinaria pesada

Ferreyros y su cliente Anglo American Quellaveco, y el Instituto José Carlos Mariátegui, han mantenido el 2022 una alianza materializada en un convenio para la ejecución de un programa de especialización en Mantenimiento Preventivo de Maquinaria Pesada, con el fin de contribuir al desarrollo profesional de jóvenes egresados y egresadas de carreras afines de la ciudad de Moquegua. A la fecha son 60 personas, de un total de 80 participantes que tendrá el programa, las que han recibido esta formación técnica en forma gratuita.

Mediante clases virtuales y presenciales en los talleres, grupos de 20 participantes, reciben el entrenamiento a cargo de instructores expertos de Ferreyros y con equipos de última generación por un periodo de aproximadamente cinco meses.

Para darle sostenibilidad al programa, se viene realizando un proceso de transferencia de conocimientos y equipos al Instituto José Carlos Mariátegui, que incluye la participación de profesores de la institución como alumnos del programa, con la finalidad de que en un futuro inmediato estas capacitaciones queden a cargo de su plana docente.

2.2.2.3 Voluntariado corporativo

Durante el año 2022, se continuó con las actividades de voluntariado corporativo virtual del programa Kallpachay Educación –organizado por Empresarios por la Educación, Enseña Perú y Osmia–, que contó con la participación de 41 colaboradores de Ferreycorp y sus empresas. En el marco de este programa, los voluntarios de la corporación destinaron un acumulado de más de 1,200 horas para preparar y facilitar sesiones de reforzamiento escolar a cerca de 200 estudiantes de instituciones educativas públicas a nivel nacional.

Cabe señalar que Ferreycorp desarrolla cada año, a nivel nacional, el programa de Voluntariado Corporativo, con el propósito de generar impactos positivos en la sociedad, promover la participación de los colaboradores en actividades relacionadas con la comunidad y fortalecer su compromiso con poblaciones vulnerables.



2.2.2.4 Ferreycorp 4K

La carrera “Ferreycorp 4K”, luego de dos años de eventos virtuales, volvió a realizarse de manera presencial y en simultáneo en 14 ciudades del Perú, así como en Chile y Guatemala, en el marco de las celebraciones por el centenario de la corporación. Esta actividad de integración para colaboradores de las empresas subsidiarias y sus familias se realiza desde hace 13 años en la corporación con el objetivo de recaudar fondos para el voluntariado corporativo.

En el 2022, más de 3,400 colaboradores, junto a sus familias, amigos y mascotas que participaron en esta carrera en Perú tuvieron la posibilidad de contribuir con la recaudación de fondos para la ciudadela hospitalaria Vidawasi, ubicada en Urubamba, Cusco, y que brinda atención médica de calidad a niños y niñas que padecen enfermedades complejas y cáncer infantil. Con lo recaudado, Ferreycorp realizará actividades de voluntariado corporativo a beneficio de esta organización y otras causas a nivel regional.

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

Ferreycorp ha mantenido su enfoque en obras de agua y saneamiento, así como en la mejora de infraestructura educativa, en el marco de su objetivo de contribuir directamente al desarrollo descentralizado del país mediante el financiamiento y la ejecución de proyectos de inversión pública bajo la modalidad de Obras por Impuestos. El resultado final es una mejora en la calidad de vida y un incremento de las posibilidades de desarrollo de poblaciones alejadas y de bajos recursos, sin acceso a los servicios más elementales.



A través de este mecanismo, que hace posible aportar las capacidades del sector privado para reducir la brecha de infraestructura en el país de manera más expeditiva, Ferreyros, la principal empresa de la corporación, continuó en el 2022 con la ejecución de la obra de agua y saneamiento en la microcuenca de Piuray, en la provincia de Urubamba, Cusco, en consorcio con la empresa Backus. Asimismo, inició el proyecto de mejoramiento y ampliación de la institución de educación inicial N° 283 Juana Alarco de Dammert, en Pucallpa, que comenzará a operar en marzo de 2023 beneficiando a más de 400 niños de un centro poblado de alta vulnerabilidad.

A la fecha, la corporación Ferreycorp y sus subsidiarias han destinado más de S/ 105 millones en 11 proyectos de Obras por Impuestos en regiones como La Libertad, Ica, Ucayali, Pasco, Junín y Cusco a beneficio de más de 34 mil peruanos.

| Localidad | Sector | Inversión comprometida (S/ millones) | Número de beneficiarios |
|---------------------------|--------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Chepén, La Libertad | Educación | S/ 6.9 | 4,020 |
| Chepén, La Libertad | Educación | S/ 6.7 | 1,280 |
| Laredo, La Libertad | Educación | S/ 5.9 | 2,168 |
| Pueblo Nuevo, Ica | Educación | S/ 5.3 | 5,200 |
| Coronel Portillo, Ucayali | Educación | S/ 5.7 | 2,000 |
| Huayllay, Pasco | Agua y saneamiento | S/ 4.3 | 1,605 |
| Yauli, Junín | Agua y saneamiento | S/ 4.3 | 5,514 |
| Sangarará, Cusco | Agua y saneamiento | S/ 14 | 2,055 |
| Zurite, Cusco | Agua y saneamiento | S/ 12.7 | 2,072 |
| Colquepata, Cusco | Agua y saneamiento | S/ 21.4 | 2,050 |
| Urubamba, Cusco | Agua y saneamiento | S/ 18.3 | 6,388 |

Para el año 2023, Ferreycorp continuará comprometiendo una importante inversión para la ejecución de más obras de agua y saneamiento, así como de infraestructura educativa.

La ejecución de Obras por Impuestos permite a las empresas privadas financiar e implementar proyectos públicos para luego recuperar la inversión realizada a través de un certificado para el pago de su impuesto a la renta. Es importante resaltar el esfuerzo de gestión que demanda para la corporación la apuesta por esta modalidad en las diferentes etapas de las obras, desde la identificación de los proyectos, pasando por la verificación de la calidad de la obra, hasta su entrega a los beneficiarios.

2.2.2.6 Afiliación a asociaciones

(GRI 2-28)



Tanto la corporación Ferreycorp como sus empresas subsidiarias son participantes activos y/o trabajan junto a diversas asociaciones relacionadas a los sectores que atienden o a los lineamientos, valores y políticas de la corporación, buscando promover una cultura de mejora continua y buenas prácticas corporativas.

A continuación, se detallan las asociaciones del *holding* Ferreycorp y sus empresas 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 • Organización Internacional de Mujeres en Negocios (Owit Perú) • Asociación Secretarios Corporativos Latinoamérica (Ascla) • Asociación de Buenos Empleadores (ABE) • Empresarios por la Integridad • Alianzas de Obras por Impuestos (Aloxi) • Libélula • Acción Climática |
| 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 • Asociación Peruana de Recursos Humanos • Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) |
| Orvisa | <ul style="list-style-type: none"> • Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Loreto • Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Ucayali • Cámara de Comercio, Producción y Turismo de San Martín • Cámara de Comercio e Industria de Huánuco |
| 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) |
| Trex | <ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Buenos Empleadores (ABE) • Cámara de Comercio De Lima (CCL) |
| Ferrenergy | <ul style="list-style-type: none"> • Cámara de Comercio de Lima • Cámara de Comercio de Canadá |

2.2.2.6.1 Contribuciones a gremios y asociaciones

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Cabildeo, representación de intereses o similar | S/ 369,996.00 | S/ 324,393.86 | S/ 348,094.83 | S/ 345,937.00 |
| Campañas / organizaciones / candidatos políticos locales, regionales o nacionales | S/ 0 | S/ 0 | S/ 0 | S/ 0 |
| Asociaciones comerciales, cámaras de comercio o grupos exentos de impuestos (incluye tarifas de membresía) | S/ 87,333.70 | S/ 94,393.38 | S/ 98,040.42 | S/ 136,413.06 |
| Otros (por ejemplo, gastos relacionados con medidas de votación o referéndum) | S/ 0 | S/ 0 | S/ 0 | S/ 0 |
| Total | S/ 457,329.70 | S/ 418,787.24 | S/ 446,135.25 | S/ 482,350.06 |

- **Principales contribuciones**

| Nombre de organización | Tipo de organización | Relación con la organización | Contribución en 2022 (en miles S/)* |
|--|---|------------------------------|-------------------------------------|
| Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) | 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. | Suscripción | S/ 32.4 |
| Sociedad 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. | Suscripción | S/ 92 |

*Considera: Fargoline, Ferreyros, Orvisa, Soltrak, and holding Company 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.

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Donaciones realizadas (en millones de soles) | S/ 1.5 | S/ 1.2 | S/ 1.6 | S/ 2.1 |

**Considera: Ferreycop S.A.A. y Ferreyros S.A.