

# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2014/2015



## Sede Central (G4-5)

### Ferreycorp

Jirón Cristóbal de Peralta Norte N° 820, Surco, Lima, Perú.

Toda comunicación referente al Reporte de Sostenibilidad 2014-2015 debe ser dirigida a la Jefatura de Responsabilidad Social de Ferreycorp. (G4-31)

### E-mail

[mariella.ferrero@ferreycorp.com.pe](mailto:mariella.ferrero@ferreycorp.com.pe)

### Elaborado con el apoyo de:

Avanza Sostenible

[www.avanzasostenible.com](http://www.avanzasostenible.com)



# ÍNDICE

	CARTA DE LA GERENTE GENERAL	4		3/ ÁREAS DE ENFOQUE	38
				3.1/ Los Colaboradores	38
				3.2/ Calidad y Satisfacción del Cliente	67
				3.3/ Compromiso con la Sociedad	77
				3.4/ Desempeño Ambiental	83
				3.5/ Los Proveedores	93
	1/ LA CORPORACIÓN	6		4/ ACERCA DEL REPORTE	95
	1.1/ Sobre Ferreycorp	6			
	1.2/ El Desempeño 2014-2015	15			
	1.3/ Gobierno Corporativo	24			
	1.4/ Premios y Distinciones	27			
	2/ CAMINO HACIA LA SOSTENIBILIDAD	28		5/ INDICE DE CONTENIDO GRI G4 Y PACTO MUNDIAL	99
	2.1/ Filosofía Corporativa	29			
	2.2/ Ética y Transparencia	32			
	2.3/ Respeto hacia los Derechos Humanos	33			
	2.4/ Relacionamiento con los Grupos de Interés	35			



“ Queremos compartir con ustedes nuestro Reporte de Sostenibilidad 2014-2015. En esta edición presentamos información detallada del desempeño en materia de sostenibilidad de la corporación, haciendo énfasis en su principal subsidiaria Ferreyros y otras empresas relevantes en Perú”.

## CARTA DE LA GERENTE GENERAL (G4-1)

Queremos compartir con ustedes nuestro Reporte de Sostenibilidad 2014-2015. En esta edición presentamos información detallada del desempeño en materia de sostenibilidad de la corporación, haciendo énfasis en su principal subsidiaria Ferreyros y otras empresas relevantes en Perú. Este reporte ha sido elaborado bajo las nuevas Guías G4 del Global Reporting Initiative (GRI) y los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que suscribimos en el 2004.

Ferreycorp es una corporación multilatina especializada en el ámbito de bienes de capital y servicios relacionados, fundada en el Perú en 1922 a través de la creación de su subsidiaria Ferreyros y posteriormente la fundación de otras subsidiarias a lo largo de los años. Cuenta con más de 90 años de trayectoria y está constituida por 17 subsidiarias con presencia en el Perú, así como otros países de Sudamérica (Chile, Ecuador, Colombia) y de Centroamérica (Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Belice).

En el periodo 2014-2015, Ferreycorp acentuó su destacada posición como corporación líder en su rubro, ofreciendo un vasto portafolio de productos y servicios. Su misión principal es lograr que sus empresas ofrezcan cada vez más valor a sus clientes, aportando maquinaria, equipos, repuestos y servicios de primera calidad, y soluciones que se complementan y se enriquecen, para atender prácticamente todos los sectores de la economía.

Nuestra corporación, consciente del rol activo que debe asumir como agente de cambio y su responsabilidad en relación con el desarrollo del

país, cree firmemente que la responsabilidad social debe extenderse a todos los grupos de interés y no únicamente a la comunidad. Por ello, en los últimos años la corporación ha continuado dirigiendo sus esfuerzos para generar impactos positivos en sus colaboradores, accionistas, clientes, el gobierno y la sociedad, proveedores, la comunidad y el medio ambiente.

El activo más importante de Ferreycorp es su capital humano. Por ello, reconocemos su esfuerzo y nos aseguramos de brindar a todos los colaboradores óptimas condiciones laborales, buen clima de trabajo y el estímulo para su desarrollo profesional y personal.

Respecto a las iniciativas dirigidas a la comunidad, nos enfocamos en contribuir con la mejora de la educación de los jóvenes y su desarrollo integral. A través de La Asociación Ferreycorp, conformada hace más de 18 años por Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Fiansa, Cresko, Fargoline, Motored, Mega Representaciones y la propia corporación, fortalecemos la formación ética y el compromiso ciudadano de estudiantes de educación superior, así como sus habilidades para insertarse en el mercado laboral. En el periodo 2014-2015, 3,754 jóvenes de educación superior provenientes de más de 30 ciudades del Perú participaron de este programa.

El Club de Operadores de Equipo Pesado de Ferreyros, creado en el 2013, es una comunidad única en su género en el Perú que ofrece a los miembros la posibilidad de acceder a conocimientos y experiencias para ser líderes en su campo, por medio de seminarios gratuitos en diferentes puntos del país y de la web [www.cluboperadoresferreyros.com](http://www.cluboperadoresferreyros.com). Al cierre del 2015, el club contaba con más de 8,300 miembros.

Además de nuestra inversión en educación, desde el 2014 contribuimos a disminuir la brecha de infraestructura que existe en nuestro país

a través de la Ley N°29230, Obras por Impuestos, la cual nos permite financiar y ejecutar proyectos de inversión pública en infraestructura, en sectores como agua y saneamiento.

Los esfuerzos de cada empresa de la corporación están dirigidos a prevenir impactos ambientales y mejorar continuamente su desempeño en este ámbito, en concordancia con la Política Integrada de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Por ello, hemos desarrollado un Sistema Estándar de Gestión Medioambiental basado en la norma ISO 14001.

Ferreycorp y sus empresas subsidiarias reafirmamos pues, nuestro compromiso de seguir trabajando en la creación de valor económico, social y ambiental y de generar impactos positivos en cada uno de nuestros grupos de interés, a partir de una gestión con estándares de clase mundial y en base a un comportamiento ético y transparente.



Mariela García de Fabbri



## 1/ LA CORPORACIÓN

### 1.1/ Sobre Ferreycorp

Con 93 años de vida institucional, Ferreycorp S.A.A. (en adelante Ferreycorp) es una corporación peruana especializada en la provisión de bienes de capital y servicios relacionados, con presencia en el Perú y con subsidiarias en Guatemala, El Salvador, Belice, Nicaragua y recientemente en Chile, Ecuador y Colombia. Presente en la Bolsa de Valores de Lima (BVL) y con una destacada trayectoria, desarrolla sus actividades a través de 17 empresas operativas y más de 6,500 colaboradores.

Si bien en sus primeros años, desde su fundación en 1922, se dedicó a la comercialización de una serie de productos de consumo, en 1942 Ferreycorp inicia una sólida relación con Caterpillar, que se ha fortalecido a lo largo de los años. La labor realizada por Ferreycorp durante 75 años es reconocida por su principal representada, líder mundial en maquinaria.

A lo largo de su trayectoria, Ferreycorp ha consolidado un prestigioso portafolio de marcas representadas y una inigualable cobertura en el Perú, convirtiéndose en líder indiscutible en su campo. Asimismo, incorpora nuevos negocios en el país desde diferentes empresas subsidiarias —ya sea creadas o adquiridas— acortando así la curva de aprendizaje, de ser necesario. Posteriormente, da el paso de la internacionalización, al asumir la representación de Caterpillar y lubricantes Mobil en territorio centroamericano y, desde el 2014, la de la marca Terex en Chile, aprovechando sus capacidades y conocimiento acumulado durante años para ponerlo al servicio de las marcas representadas en nuevos territorios con potencial de crecimiento.

## Productos y Servicios de las principales Subsidiarias de Ferreycorp en Perú (G4-4)

Durante el periodo 2014-2015, Ferreycorp S.A.A. (en adelante Ferreycorp) acentuó su destacada posición como corporación líder en el rubro de bienes de capital, insumos y servicios complementarios, ofreciendo un vasto portafolio de productos y servicios en el Perú y en otros 8 países de América Latina, a través de 17 empresas subsidiarias. Su misión principal es lograr que sus empresas ofrezcan cada vez más valor a sus clientes, aportando maquinaria, equipos, repuestos y servicios de primera calidad y soluciones que se complementan y se enriquecen, para atender a prácticamente todos los sectores de la economía. A continuación se detallan los productos y servicios ofrecidos por las principales subsidiarias de Ferreycorp:

**Ferreyros** **CAT**

**Ferreyros S.A.** (en adelante Ferreyros), principal subsidiaria de la corporación, es la empresa líder en la comercialización de bienes de capital en el Perú y en la provisión de servicios en este ámbito para todos los sectores productivos del país.

Cuenta con la representación de la marca Caterpillar desde 1942, comercializando una amplia gama de productos como camiones mineros, palas, cargadores frontales, cargadores de bajo perfil, motoniveladoras, excavadoras, motores marinos, entre otros. Asimismo representa otras prestigiosas marcas como equipos de trituración y zarandeo Metso, equipos de minería subterránea Paus, equipos agrícolas Massey Ferguson, Landini, entre otras.



Además, ofrece diversos servicios de soporte entre los que destacan la gestión remota de equipos a través del Sistema Product Link, el servicio de talleres con una red descentralizada de más de 25 talleres a nivel nacional y el servicio de campo que alcanza al propio terreno de operaciones del cliente.



**Unimaq S.A.** (en adelante Unimaq) es una empresa especializada en brindar un servicio integral en la venta y alquiler de equipos ligeros nuevos y usados, con un completo soporte postventa a nivel nacional. Con 17 años en el mercado ofrece diversas soluciones a las necesidades de sus clientes en todos los sectores productivos del país: construcción, minería, hidrocarburos, agricultura e industria en general. Cuenta con 14 puntos de venta en Andahuaylas, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cerro de Pasco, Cusco, Chiclayo, Huancayo, Ilo, La Oroya, Lima, Piura, Puno y Trujillo, con respaldo técnico a nivel nacional.

Además de Caterpillar, cuenta con la representación de 20 marcas de importante trayectoria y prestigio a nivel mundial, como Wacker Neuson, Terex, Carmix, CIFA, Genie, Lincoln Electric, Valtra, entre otras.



**Orvisa S.A.** (en adelante Orvisa) es líder en la comercialización de bienes de capital en la Amazonía peruana y en la provisión de servicios especializados para sus clientes. Cuenta con una oficina principal en

la ciudad de Iquitos y sucursales en las ciudades de Pucallpa, Tarapoto, Bagua, Jaén, Huánuco y Puerto Maldonado. De igual forma, está presente en los principales proyectos desplegados en dichas regiones del país. Es representante exclusivo, en la zona, de equipos Caterpillar, así como de otras importantes marcas, como Massey Ferguson Terex, Iveco y Wacker.

Atiende los principales mercados de construcción, a través de carreteras, puertos, puentes, saneamiento e infraestructura; hidrocarburos y energía, brindando soporte a las operaciones de los lotes petroleros de la zona, al Oleoducto Norperuano y a las centrales térmicas de las principales ciudades de la selva; transporte fluvial, a través de motores, grupos electrógenos, material naval y consumibles; forestal, atendiendo diversas concesiones; y agrícola, a través del soporte en el cultivo de arroz y maíz.

Tanto **Ferreyros**, como **Unimaq** y **Orvisa** brindan servicios como: Venta de equipos nuevos, venta de equipos usados, alquiler de equipos, venta de repuestos y servicio postventa.



**Fargoline S.A.** (en adelante Fargoline) es una empresa logística con amplia experiencia en el mercado que ofrece servicios logísticos de calidad a través de tecnología de soporte, procesos seguros e infraestructura adecuada para cubrir la demanda del mercado brindando soluciones eficientes. Además, cuenta con servicios de comercio exterior en alianza estratégica con proveedores especializados como agencias de carga, aduanas y transporte.

Los principales clientes de Fargoline, por sector, incluyen bienes de capital, bienes de consumo, energía, minería, construcción, comercio y servicios a nivel nacional. Maneja tres tipos de clientes: importador/exportador, agencia de carga y agencia de aduana.



**Mega Representaciones S.A.** (en adelante Mega Representaciones) es una empresa especializada en la solución integral de gestión de neumáticos, lubricantes, filtración, mantenimiento predictivo y equipos de protección personal.

Atiende los sectores de minería, construcción, transporte, industria, energía e hidrocarburos, agricultura, pesca, forestal, entre otros. Comercializa marcas reconocidas a nivel mundial como Goodyear, Mobil, Pruftechnik, AT Pro, Fleetguard, Donaldson, Descase, 3M, Bullard, MSA, Kimberly-Clark, Scott, DBI Sala, entre otras.

## **MOTORED**

**Motored S.A.** (en adelante Motored) es una empresa automotriz que brinda soluciones de transporte, mediante la comercialización y posventa de un amplio portafolio de líneas de camiones, tracto camiones, buses y minibuses, entre los que se encuentran las marcas Kenworth, DAF e Iveco. Asimismo provee al creciente mercado del transporte de un amplio portafolio de marcas de repuestos para vehículos de transporte de carga, pasajeros, minería, industria y construcción. Además brinda soluciones para maximizar la disponibilidad mecánica de las unidades de los clientes, desarrollando planes de mantenimiento y formatos de atención *in house* de acuerdo a las necesidades del cliente.

Motored tiene presencia a nivel nacional en los mercados de construcción y minería, transporte de mercancía, transporte de pasajeros, comercio y servicio, y gobierno (municipalidades regionales, provinciales, distritales, etc.) (G4-8)

▼ A lo largo de su trayectoria, Ferreycorp ha consolidado un prestigioso portafolio de marcas representadas y una inigualable cobertura en el Perú, convirtiéndose en líder indiscutible en su campo, con una incursión reciente en otros territorios.



## Mercados Servidos (G4-8)

### Ferreyros

CLIENTES POR SECTOR	PORCENTAJE DE VENTAS	
	AÑO 2014	AÑO 2015
Gran minería	36.6%	51.4%
Construcción	21.9%	17.7%
Minería subterránea	17.3%	12.4%
Proveedores para equipos	5.4%	6.0%
Empresas financieras	5.2%	1.3%
Marino	2.5%	1.1%
Agricultura	2.3%	2.0%
Comercio y servicios	1.8%	1.0%
Afiliadas	1.5%	0.5%
Hidrocarburos y energía	1.4%	3.3%
Transporte	1.2%	1.0%
Canteras y agregados	1.2%	0.9%
Gobierno	1.0%	0.6%
Otros	0.6%	0.8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Unimaq

CLIENTES POR SECTOR	PORCENTAJE DE VENTAS	
	AÑO 2014	AÑO 2015
Construcción	40.9%	36.7%
Empresas financieras	17.3%	4.9%
Comercio y servicios	9.4%	13.1%
Gran minería	6.0%	8.7%
Afiliadas	4.7%	4.5%
Minería	4.6%	4.9%
Industria	4.3%	9.0%
Proveedores para equipos	3.4%	3.8%
Transporte	3.0%	4.0%
Agricultura	2.3%	4.0%
Hidrocarburos y energía	1.3%	2.2%
Otros	2.26%	3.5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Orvisa

CLIENTES POR SECTOR	PORCENTAJE DE VENTAS	
	AÑO 2014	AÑO 2015
Construcción, comunicación y servicios	34.0%	46.0%
Hidrocarburos y energía	25.0%	15.0%
Fluvial	15.0%	11.0%
Forestal	12.0%	12.0%
Otros	10.0%	9.0%
Agricultura	4.0%	7.0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Mega Representaciones

CLIENTES POR SECTOR	PORCENTAJE DE VENTAS	
	AÑO 2014	AÑO 2015
Minería	35.0%	35.0%
Construcción	23.0%	20.0%
Transporte	11.0%	11.0%
Industria	9.0%	9.0%
Distribuidores	8.0%	10.0%
Afiliadas	6.0%	5.0%
Comercio y servicios	3.0%	5.0%
Hidrocarburos y energía	3.0%	3.0%
Agricultura	1.0%	1.0%
Estado	1.0%	1.0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Fargoline

CLIENTES POR SECTOR	PORCENTAJE DE VENTAS	
	AÑO 2014	AÑO 2015
Comercio y servicios	48.6%	55.4%
Afiliadas	30.1%	23.1%
Industrial	12.7%	12.7%
Minería	3.2%	1.5%
Particulares	1.4%	1.6%
Agrícola	0.8%	0.9%
Construcción	0.8%	0.9%
Hidrocarburos y energía	0.4%	0.8%
Textil	0.4%	0.5%
Transporte	0.3%	0.1%
Pesca y marino	0.3%	0.5%
Gobierno	0.1%	0.0%
Gran minería	0.1%	0.1%
Proveedores para equipos	0.1%	0.8%
Otros	0.1%	0.4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Motored

CLIENTES POR SECTOR	PORCENTAJE DE VENTAS	
	AÑO 2014	AÑO 2015
Transporte de mercancía	79.9%	69.1%
Construcción y minería	16.8%	23.0%
Transporte de pasajeros	3.1%	3.6%
Comercio y servicios	0.2%	4.3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## Principales Cambios Significativos (G4-13)

En el 2014, Ferreycorp hizo su llegada a Chile con la incorporación de Trex, representante de toda la gama de grúas y plataformas de izamiento y una completa serie de equipos portuarios. Esta adquisición contribuye con la expansión del portafolio, con valiosas posibilidades de desarrollo comercial y con el aporte incremental de ingresos a este grupo de subsidiarias.

En el 2015, Ferreycorp adquirió un terreno en el distrito de Punta Negra con una inversión de US\$ 20 millones. De esta manera, la corporación tendrá la posibilidad de consolidar en un complejo corporativo diversas unidades de negocio y buscar sinergias entre ellas.

Los accionistas de **Orvisa** efectuaron un aumento de capital, el 26 de junio de 2014, por un valor de S/6'038,101 (seis millones treinta y ocho mil cientos uno con 00/100 soles), por lo que el capital social alcanzó los S/27'719,023 (veintisiete millones setecientos diecinueve mil veintitrés con 00/100 soles) el cual se mantiene hasta la fecha.

Respecto a **Motored**, en el año 2014, debido a un contexto de retracción del mercado, y con el fin de generar eficiencias operativas y financieras, a través del control de gastos, se estimó por conveniente cerrar las tiendas de repuestos de Cusco y Chiclayo, y dos tiendas de repuestos en Lima (Industrial y Nicolás Arriola). En el año 2015 se dio por concluido el servicio de taller en la ciudad de Cajamarca. Asimismo se gestionó una reducción del gasto fijo aproximadamente de 4 millones de dólares.

## Principales Asociaciones a las que Pertenecen (G4-16)

### Ferreycorp

- ▶ Asociación de Empresas Promotoras del Mercado de Capitales (PROCAPITALES)
- ▶ Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- ▶ Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE)
- ▶ Organización Internacional de Mujeres en Negocios - Owit Perú
- ▶ Círculo de Compañías de la Mesa Redonda Latinoamericana de Gobierno Corporativo (Companies Circle)
- ▶ Asociación Invirtiendo en el Perú (In Perú)
- ▶ Cámara Española de Comercio
- ▶ Cámara Peruano China

### Ferreyros

- ▶ Asociación de Buenos Empleadores (ABE)
- ▶ Cámara de Comercio Americana del Perú (AMCHAM)
- ▶ Cámara de Comercio de Canadá
- ▶ Cámara de Comercio de Lima
- ▶ Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO)
- ▶ Instituto Peruano de Economía (IPE)
- ▶ Organización Internacional de Mujeres en Negocios - Owit Perú
- ▶ Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEXPERU)
- ▶ PERÚ 2021
- ▶ Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE)
- ▶ Consejo Empresarial de América Latina (CEAL)
- ▶ APERHU

- ▶ Cámara de Comercio Alemana
- ▶ Cámara de Comercio Peruano Mexicana
- ▶ Instituto Latinoamericano de Investigación y Estudios Viales (ILIEV)
- ▶ Sociedad Nacional de Industrias (SIN)
- ▶ Sociedad Nacional de Pesquería (SNP)

#### **Unimaq**

- ▶ Cámara de Comercio de Lima
- ▶ Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO)

#### **Orvisa**

- ▶ 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, Agricultura e Industrias de Amazonas
- ▶ Cámara de Comercio y Producción de Alto Amazonas
- ▶ Cámara de Comercio e Industria de Huánuco
- ▶ Asociación de Exportadores del Perú (ADEX)

#### **Fargoline**

- ▶ Asociación Peruana de Operadores Portuarios (ASPPOR)
- ▶ Asociación Portuaria Nacional (APN)
- ▶ Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX)
- ▶ Cámara de Comercio de Lima (CCL)

#### **Mega Representaciones**

- ▶ Cámara de Comercio de Lima (CCL)
- ▶ Cámara de Comercio Americana del Perú (AMCHAM)

#### **Motored**

- ▶ Asociación de Representantes Automotrices del Perú (ARA-PER)
- ▶ Asociación Automotriz del Perú (APP)
- ▶ Cámara de Comercio Americana del Perú (AMCHAM)

## 1.2/ El Desempeño 2014-2015

### Principales Cifras (G4-9) (G4-7) (G4-6)

FERREYCORP S.A.A.	AÑO 2014	AÑO 2015
País en el que opera	Perú	
Sedes en Lima	1	1
Sucursales y oficinas	1	1
Ventas netas (en millones de soles) 1	4,877.8	5,332.5
Activo (en millones de soles)	2,684.0	2,884.5
Pasivo (en millones de soles)	1,088.2	1,190.4
Patrimonio (en millones de soles)	1,595.8	1,694.1

FERREYROS S.A.	AÑO 2014	AÑO 2015
País en el que opera	Perú	
Sedes en Lima	5	6
Sucursales y oficinas	21	21
Ventas netas (en miles de soles)	3'100,000	3'464,000
Activo (en miles de soles)	1'959,215	1'945,087
Pasivo (en miles de soles)	1'155,317	1'064,255
Patrimonio (en miles de soles)	1'956,215	1'945,087

UNIMAQ S.A.	AÑO 2014	AÑO 2015
País en el que opera	Perú	
Operaciones (sedes y sucursales)	12	12
Ventas netas (en miles de soles)	562,041	538,554
Activo (en miles de soles)	560,459	568,539
Pasivo (en miles de soles)	426,573	437,361
Patrimonio (en miles de soles)	133,886	131,178

ORVISA S.A.	AÑO 2014	AÑO 2015
País en el que opera	Perú	
Operaciones (sedes y sucursales)	11	8
Ventas netas (en miles de soles)	187,025	163,085
Activo (en miles de soles)	178,360	178,579
Pasivo (en miles de soles)	125,241	132,863
Patrimonio (en miles de soles)	41,818	37,753

FARGOLINE S.A.	AÑO 2014	AÑO 2015
País en el que opera	Perú	
Operaciones (sedes y sucursales)	Callao	Callao
Ventas netas (en miles de soles)	61,355	71,693
Activo (en miles de soles)	109,423	113,462
Pasivo (en miles de soles)	43,645	47,376
Patrimonio (en miles de soles)	65,778	66,086

MEGA REPRESENTACIONES S.A.	AÑO 2014	AÑO 2015
País en el que opera	Perú	
Operaciones (sedes y sucursales)	7	9
Ventas netas (en miles de soles)	204,070	202,373
Activo (en miles de soles)	140,723	166,799
Pasivo (en miles de soles)	99,983	126,251
Patrimonio (en miles de soles)	40,740	40,548

MOTORED S.A.	AÑO 2014	AÑO 2015
País en el que opera	Perú	
Operaciones (sedes y sucursales)	12	12
Ventas netas (en miles de soles)	562,041	538,554
Activo (en miles de soles)	560,459	568,539
Pasivo (en miles de soles)	426,573	437,361
Patrimonio (en miles de soles)	133,886	131,178

## Composición Accionaria (G4-9)

FERREYCORP ACCIONISTAS CON PARTICIPACIÓN DE 5% O MÁS DEL CAPITAL DE LA EMPRESA			
NOMBRES	PORCENTAJE DE ACCIONES		NACIONALIDAD
	2014	2015	
Equinox Partners LP	8.40%	6.07%	Estadounidense
La Positiva Vida Seguros y Reaseguros	8.33%	8.82%	Peruana
AFP Prima Fondo 2 (RI-Fondo 2)	6.74%	7.04%	Peruana
Onyx Latin América Equity Fund LP	5.83%	7.50%	Estadounidense

FERREYROS			
NOMBRES	PORCENTAJE DE ACCIONES		
	2014	2015	
Ferreycorp	100%	99.99%	
Fargoline	-	0.00002%	
Unimaq	-	0.00002%	

UNIMAQ			
NOMBRES	NÚMERO DE ACCIONES		
	2014	2015	
Ferreycorp	100%	99.99%	
Ferreyros	-	0.0015%	
Fargoline	-	0.0015%	

ORVISA			
NOMBRES	NÚMERO DE ACCIONES		
	2014	2015	
Ferreycorp	99%	99.37%	
Ferreyros	136,809 1%	{ 0.6310%	

FARGOLINE		
NOMBRES	NÚMERO DE ACCIONES	
	2014	2015
Ferreycorp	99.9%	99.91%
Orvisa	0.1%	0.0867%

MEGA REPRESENTACIONES		
NOMBRES	NÚMERO DE ACCIONES	
	2014	2015
Ferreycorp	100%	99.99%
Unimaq	-	0.0002%

MOTORED		
NOMBRES	NÚMERO DE ACCIONES	
	2014	2015
Ferreycorp	98%	99.99%
Unimaq	126 2%	0.0002%



## Valor Económico Generado a los Grupos de Interés (G4-EC1)

**Ferreycorp**, en su calidad de holding, realiza inversiones en sus subsidiarias tanto nacionales como del extranjero, y da los lineamientos estratégicos y de políticas que deben seguir todas las empresas de la corporación. Adicionalmente procura captar recursos de manera agregada para la corporación y sus empresas. Los ingresos de Ferreycorp como empresa individual son generados por la participación en resultados de sus subsidiarias, por los ingresos derivados de alquileres de algunos inmuebles que posee y por los intereses de préstamos de fondos a sus subsidiarias.

Las ventas netas en el 2015 ascendieron a S/. 5,332.5 millones, en comparación con S/. 4,877.8 millones del año anterior, lo cual representa un aumento de 9.3%. La venta de equipos de Caterpillar y marcas aliadas alcanzó S/. 2,752 millones, lo que representa un incremento de 8%, debido en especial a la entrega de máquinas al sector minero, en atención de los pedidos efectuados por compañías mineras en etapa de expansión. La venta de repuestos y servicios se elevó de manera significativa, en 14%, impulsada por el crecimiento y renovación del parque de máquinas, lo cual es consecuencia de los equipos vendidos a lo largo de los últimos años.

FERREYCORP - VALOR ECONÓMICO GENERADO A LOS GRUPOS DE INTERÉS	AÑO 2014 (EN MILES DE SOLES)	AÑO 2015 (EN MILES DE SOLES)
<b>VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO (VEC)</b>		
Ingresos = Ventas netas + ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos.	4,850,465	5,212,834
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)</b>		
Costes operativos = Gastos de personal (gastos de formación/capacitación) + gastos de personal subcontratado+ gastos administrativos + alquileres + pagos de licencias, etc.	3,881,803	4,056,670
Salarios y beneficios sociales para empleados = gastos de personal + participación de utilidades de los trabajadores + seguro médico + bonificaciones + otros beneficios (movilidad, refrigerio, etc.).	592,174	599,005
Pago a gobiernos = Impuesto a la renta.	75,042	97,748
Pago a proveedores de fondos = dividendos de los accionistas + pago de intereses a proveedores de fondos.	55,797	60,860
Inversiones en la comunidad = donaciones deducibles y no deducibles.	1,656	24,007
<b>Valor económico retenido (VER) (calculado como el Valor económico generado menos Valor económico distribuido) = Reservas + Amortización + depreciación.</b>	243,993	374,544



**Ferreyros**, la empresa líder en maquinaria pesada y servicios especializados en el Perú, alcanzó en el 2015, niveles de venta de S/. 3,369 millones, superiores a los S/. 3,067 millones alcanzados durante el 2014.

En un contexto económico en el que importantes clientes optaron por inversiones conservadoras en nuevos activos, Ferreyros sacó a relucir sus capacidades de soporte al producto para respaldar la necesidad de obtener el máximo aprovechamiento de las máquinas y los equipos existentes. Así, la línea de repuestos y servicios ocupó un alto porcentaje del total de las ventas de la empresa, con el respaldo de capacidades líderes: más de 1,500 técnicos de servicio, presencia en más de 70 puntos del país –incluyendo proyectos y operaciones de los clientes, en sectores como minería y construcción y cobertura nacional–, diversas modalidades de atención en campo, una red de más de 20 talleres a nivel nacional, almacenes y repuestos en consignación en diversas minas, entre otras.

Cabe resaltar que, en el 2015, Ferreyros alcanzó por sexto año consecutivo las mayores ventas en equipos de minería subterránea entre todos los distribuidores Caterpillar a nivel mundial, que mereció el reconocimiento de su principal representada.

<b>FERREYROS - VALOR ECONÓMICO GENERADO A LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>AÑO 2014 (EN MILES DE SOLES)</b>	<b>AÑO 2015 (EN MILES DE SOLES)</b>
<b>VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO (VEC)</b>		
<b>Ingresos = Ventas netas + ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos.</b>	3,067,936	3,369,687
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)</b>		
<b>Costes operativos = Gastos de personal (gastos de formación/capacitación) + gastos de personal subcontratado+ gastos administrativos + alquileres + pagos de licencias, etc.</b>	197,550	205,583
<b>Salarios y beneficios sociales para empleados = gastos de personal + participación de utilidades de los trabajadores + seguro médico + bonificaciones + otros beneficios (movilidad, refrigerio, etc.).</b>	390,532	395,516
<b>Pago a gobiernos = Impuesto a la renta.</b>	73,087	101,344
<b>Pago a proveedores de fondos = dividendos de los accionistas + pago de intereses a proveedores de fondos.</b>	138,496	253,875
<b>Inversiones en la comunidad = donaciones deducibles y no deducibles.</b>	1,657	1,701
<b>Valor económico retenido (VER) (calculado como el Valor económico generado menos Valor económico distribuido) = Reservas + Amortización + depreciación.</b>	113,402	108,093



El crecimiento de **Unimaq** en el 2015 ha sido sostenido en casi la totalidad de las 25 líneas de equipos ligeros, consolidándose en el segmento de contratistas medianos y pequeños, productos para saneamiento e insumos para atender a los mercados a los que se dirige.

<b>UNIMAQ - VALOR ECONÓMICO GENERADO A LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>2014 (EN MILES DE SOLES)</b>	<b>2015 (EN MILES DE SOLES)</b>
<b>VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO (VEC)</b>		
Ingresos = Ventas netas + Ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos.	562,041	538,554
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)</b>		
Costes operativos = Gastos generales + gasto de personal (cursos de formación/capacitación y gastos relacionados) + gastos de personal subcontratado + gastos administrativos + impuestos + contribuciones + otros gastos operativos.	70,065	73,240
Salarios y beneficios sociales para empleados = Remuneraciones + participación de utilidades de los colaboradores + seguro médico + bonificaciones + otros beneficios (movilidad, refrigerio, entre otros).	38,306	40,362
Pago a gobiernos = Impuesto a la renta.	4,759	363
Pago a proveedores de fondos = dividendos de los accionistas + pago de intereses a proveedores de fondos.	19,314	21,251
Inversiones en la comunidad = donaciones deducibles y no deducibles.	27	22
Valor económico retenido (VER) (calculado como el Valor económico generado menos Valor económico distribuido) = Reservas + Amortización + depreciación.	4,030	4,785



En el año 2014, **Orvisa** alcanzó un nivel de ventas superior al del año anterior, reafirmando su liderazgo dentro de la Amazonía, buscando siempre incrementar su participación en el mercado local e intentando ingresar a nuevos mercados con productos y servicios de alta gama. Aun así, Orvisa no llegó al objetivo presupuestado debido a la contracción económica que está experimentando el sector comercial y demás sectores de la economía nacional desde el año 2013 y de la cual, a la fecha, no se han recuperado.

En el año 2015, la desaceleración de la economía implicó un decrecimiento económico, con menores ventas que el año precedente, lo que dio como resultado el no poder alcanzar el objetivo presupuestado. Orvisa continúa atendiendo a sus clientes con una oferta de valor reconocida que le permite mantener el liderazgo en el mercado, obtener un alto nivel de ingresos y continuar sentando bases para el crecimiento futuro

<b>ORVISA - VALOR ECONÓMICO GENERADO A LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>AÑO 2014 (EN MILES DE SOLES)</b>	<b>AÑO 2015 (EN MILES DE SOLES)</b>
<b>VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO (VEC)</b>		
<b>Ingresos = Ventas netas + ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos.</b>	187,025	163,085
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)</b>		
<b>Costes operativos = Gastos de personal (gastos de formación/capacitación) + gastos de personal subcontratado+ gastos administrativos + alquileres + pagos de licencias, etc.</b>	149,935	129.445
<b>Salarios y beneficios sociales para empleados = Gastos de personal + participación de utilidades de los trabajadores + seguro médico + bonificaciones + otros (movilidad, refrigerio, etc.).</b>	18,640	18,750
<b>Pago a gobiernos = Impuesto a la renta.</b>	1,923	273
<b>Pago a proveedores de fondos = dividendos de los accionistas (lo que corresponde pagar en el período 2014/2015) + pago de intereses a proveedores de fondos.</b>	5,555	4,459
<b>Inversiones en la comunidad = donaciones deducibles y no deducibles.</b>	3	3
<b>Valor económico retenido (VER) (calculado como el Valor económico generado menos Valor económico distribuido) = Reservas + Amortización + depreciación.</b>	12,892	10,155



Respecto a **Fargoline**, en el periodo 2014, las ventas fueron de S/. 61.3 millones. Tuvieron un crecimiento de 17% respecto a las ventas del periodo 2013, que alcanzó los S/. 52.5 millones. A su vez, disminuyeron las ventas a la corporación de 36% a 30%, y se incrementaron a clientes terceros destacando la mayor participación de la línea de Depósito Temporal de Contenedores, 41% en el 2013 a 55% en el año 2014. Si bien los márgenes se mantuvieron, porcentualmente disminuyeron respecto a la venta por mayores costos asociados al Depósito Temporal de Contenedores y a la menor participación en líneas de mayor rentabilidad. El margen neto fue de S/. 5.8 millones, 10% respecto a la venta.

Para el periodo 2015, las ventas de Fargoline fueron de S/. 71.7 millones: tuvieron un crecimiento de 17% respecto a las ventas del periodo 2014, de S/. 61.3 millones. De modo similar, continuó la disminución de la participación de ventas a la corporación, de 30% a 23%, y se incrementaron las ventas a clientes terceros destacando la mayor participación de la línea de Depósito Temporal de Contenedores, de 55% en el año 2014 a 64% en el 2015, y la menor participación de líneas de mayor rentabilidad: Depósito Temporal de Carga Suelta y Rodante y Depósito Aduanero, generando márgenes similares al periodo 2014 pero porcentualmente menores, debido a los mayores costos asociados y a la coyuntura que conllevó al incremento de costos en puerto, por temas de transporte y seguridad. El margen neto fue de S/. 5.6 millones, 8% respecto a la venta.

<b>FARGOLINE - VALOR ECONÓMICO GENERADO A LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>2014 (EN MILES DE SOLES)</b>	<b>2015 (EN MILES DE SOLES)</b>
<b>VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO (VEC)</b>		
<b>Ingresos = Ventas netas</b>	61,355	71,693
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)</b>		
<b>Costes operativos = (Costos y Gastos generales + gasto de personal cursos de formación/capacitación y gastos relacionados) + gastos de personal subcontratado + gastos administrativos + contribuciones + otros gastos operativos) + (Impuestos IGV). No incluye depreciación, amortización ni cobranza dudosa).</b>	48,857 +3,541	60,120 +3,349
<b>Salarios y beneficios sociales para empleados = Remuneraciones + participación de utilidades de los colaboradores + seguro médico + bonificaciones + otros beneficios (movilidad, refrigerio, entre otros).</b>	7,917	8,313
<b>Pago a gobiernos = Impuesto a la Renta.</b>	2,476	2,232
<b>Pago a proveedores de fondos = Dividendos de los accionistas.</b>	5,250	5,000
<b>Inversiones en la comunidad = donaciones deducibles y no deducibles.</b>	7	13
<b>Valor económico retenido (VER) (calculado como el Valor económico generado menos Valor económico distribuido)</b>	750	534



En el año 2015, **Mega Representaciones** obtuvo una venta menor a la del año anterior en S/. 2,094: durante el 2014 la cifra llega a S/. 204,452 mientras que, en el 2015, solo alcanza los S/. 202,358. Esto se explica porque, para ser competitiva en el mercado, decidió reducir el precio de sus principales líneas de negocio, como son neumáticos, lubricantes y EPP.

En el 2015, si bien incrementó el número de clientes respecto al año 2014, dejó de facturar a algunos clientes importantes por cierre de contrato, y/o porque tuvieron problemas financieros y ya no pudieron continuar sujetos a crédito.

El gasto financiero se incrementó, por una parte, debido a que se captaron pasivos financieros en soles (con tasas mucho más altas que los préstamos en dólares) para mitigar el riesgo de diferencia en cambio; y por otra, para financiar el crecimiento del inventario.

<b>MEGA REPRESENTACIONES - VALOR ECONÓMICO GENERADO A LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>2014 (EN MILES DE NUEVOS SOLES)</b>	<b>2015 (EN MILES DE NUEVOS SOLES)</b>
<b>VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO (VEC)</b>		
Ingresos = Ventas netas + ingresos por ventas de activos.	204,452	202,358
ingresos netos + ingresos financieros.	4,588	4,938
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)</b>		
Gastos operativos.	176,130	176,651
Sueldos y prestaciones de los colaboradores.	21,998	21,167
Pagos a los proveedores de capital.	5,234	6,483
<b>Valor económico retenido (VER) (calculado como el Valor económico generado menos Valor económico distribuido)</b>	<b>5,678</b>	<b>2,995</b>



Respecto a **Motored**, en el 2015, el mercado de camiones y tractocamiones de más de 16 ton se contrajo en 14% con relación al 2014, cuando ya había decrecido en 26% respecto al año previo, como resultado de la desaceleración de la economía.

En este contexto, Motored obtuvo ventas de S/. 204 millones, en el periodo 2015, correspondientes a 436 unidades, menores a los S/. 216 millones alcanzados en el año 2014.

<b>MOTORED - VALOR ECONÓMICO GENERADO A LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>	<b>2014 (EN MILES DE NUEVOS SOLES)</b>	<b>2015 (EN MILES DE NUEVOS SOLES)</b>
<b>VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO (VEC)</b>		
Ingresos = Ventas netas + Ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos.	216,299	204,421
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)</b>		
Costes operativos = Gastos de personal (gastos de formación/capacitación) + gastos de personal subcontratado+ gastos administrativos + alquileres + pagos de licencias, etc.	-219,377	-223,164
Salarios y beneficios sociales para empleados = gastos de personal + participación de utilidades de los trabajadores + seguro médico + bonificaciones + otros (movilidad, refrigerio, etc.).	-20,546	-16,985
Pago a gobiernos = Impuesto a la renta.	5,508	9,162
Pago a proveedores de fondos = dividendos de los accionistas (lo que corresponde pagar en el período 2014/2015) + pago de intereses a proveedores de fondos.	0	0
Inversiones en la comunidad = donaciones deducibles y no deducibles.	0	0
Valor económico retenido (VER) (calculado como el Valor económico generado menos Valor económico distribuido) = Reservas + Amortización + depreciación.	-18,116	-26,565





### 1.3/ Gobierno Corporativo (G4-34)

Ferreycorp está listada en la BVL desde 1962 y ha recibido numerosos reconocimientos por sus prácticas de Buen Gobierno Corporativo.

#### Buenas prácticas

- ▶ Respeto a los derechos de los accionistas
- ▶ Trato equitativo a los accionistas
- ▶ Presentación transparente y oportuna de la información
- ▶ Buenas prácticas de directorio
- ▶ Adecuada gestión de riesgos
- ▶ Altos estándares de ética y cumplimiento

#### Reconocimientos

- ▶ Inclusión en el Índice de Buen Gobierno Corporativo de la BVL desde su creación.
- ▶ Llave de la Bolsa de Valores de Lima en 4 periodos: 2008-2011.
- ▶ World Finance Award 2011-2012 Latin America Investor Relations Awards 2011 (LirA'11).
- ▶ Ethical Boardroom Corporate Governance Awards América del Sur, Sector Servicios Industriales 2015 Premio ALAS 2020.

#### Directorio

El Directorio de Ferreycorp S.A.A. se encuentra compuesto por 10 directores elegidos por un periodo de 3 años, de acuerdo con lo previsto en la Ley General de Sociedades y en cumplimiento de lo señalado en el artículo 32 del Estatuto de la empresa.

▼ Ferreycorp está listada en la BVL desde 1962 y ha recibido numerosos reconocimientos por sus prácticas de Buen Gobierno Corporativo.

Es importante resaltar que cada uno de los directores fue ratificado, uno a uno, por la Junta General de Accionistas. Los directores de Ferreycorp S.A.A., por el período 2014- 2017, elegidos por Junta General de Accionistas del 26 de marzo de 2014, son:

- ▶ Óscar Espinosa Bedoya (Presidente)
- ▶ Carlos Ferreyros Aspillaga (Vicepresidente)
- ▶ Ricardo Briceño Villena
- ▶ Manuel Bustamante Olivares
- ▶ Aldo Defilippi Traverso
- ▶ Carmen Rosa Graham Ayllón
- ▶ Eduardo Montero Aramburú
- ▶ Raúl Ortiz de Zevallos Ferrand
- ▶ Juan Manuel Peña Roca
- ▶ Andreas Von Wedemeyer Knigge

El Directorio de Ferreycorp S.A.A. cuenta con 4 comités:

- ▶ Comité de Dirección General y Estrategia (antes Comité de Dirección General y Subsidiarias)

- ▶ Comité de Nominaciones, Remuneraciones y Gobierno Corporativo (antes Comité de Desarrollo Organizacional y Gobierno Corporativo)
- ▶ Comité de Auditoría y Riesgos (antes Comité de Auditoría)
- ▶ Comité de Innovación y Sistemas (nueva incorporación)

### Directorio de las Subsidiarias

Como parte de la creación del holding en el 2012, se estableció que los miembros del Directorio de Ferreycorp S.A.A. ocuparan las mismas posiciones en el Directorio de Ferreyros S.A.

Los directorios de las demás subsidiarias son presididos por Óscar Espinosa Bedoya, presidente de Ferreycorp S.A.A. y tienen a Mariela García Figari de Fabbri, gerente general de Ferreycorp S.A.A. como su vicepresidente.

#### Directorio de Unimaq S.A.

- ▶ Óscar Espinosa Bedoya (Presidente)
- ▶ Mariela García Figari de Fabbri (Vicepresidente)
- ▶ Gonzalo Díaz Pro
- ▶ Hugo Sommerkamp Molinari
- ▶ Patricia Gastelumendi Lukis
- ▶ Enrique Salas Rizo-Patrón

#### Directorio de Orvisa S.A.

- ▶ Óscar Espinosa Bedoya (Presidente)
- ▶ Mariela García Figari de Fabbri (Vicepresidente)
- ▶ Gonzalo Díaz Pro
- ▶ Hugo Sommerkamp Molinari
- ▶ Óscar Rubio Rodríguez

#### **Directorio de Fargoline S.A.**

- ▶ Óscar Espinosa Bedoya (Presidente)
- ▶ Mariela García Figari de Fabbri (Vicepresidente)
- ▶ Luis Bracamonte Loayza
- ▶ Patricia Gastelumendi Lukis
- ▶ Hugo Sommerkamp Molinari
- ▶ Andrea Sandoval Saberbein

#### **Directorio de Mega Representaciones S.A.**

- ▶ Óscar Espinosa Bedoya (Presidente)
- ▶ Mariela García Figari de Fabbri (Vicepresidente)
- ▶ Patricia Gastelumendi Lukis
- ▶ Enrique Salas Rizo-Patrón
- ▶ Luis Bracamonte Loayza

#### **Directorio de Motored S.A.**

- ▶ Óscar Espinosa Bedoya (Presidente)
- ▶ Mariela García Figari de Fabbri (Vicepresidente)
- ▶ Luis Bracamonte Loayza
- ▶ Hugo Sommerkamp Molinari
- ▶ Patricia Gastelumendi Lukis
- ▶ Enrique Salas Rizo-Patrón
- ▶ Óscar Rubio Rodríguez



## 1.4/ Premios y Distinciones

- ▶ **Dónde Quiero Trabajar (Arellano Marketing y Laborum)**  
Durante el año 2014, Ferreyros fue elegida como la empresa preferida para trabajar en el rubro “Venta de insumos industriales/Maquinaria” en el país.
- ▶ **Las 10 Empresas Más Admiradas del Perú (PricewaterhouseCoopers y la revista G de Gestión.)**  
Durante el periodo 2014, Ferreyros fue seleccionada entre las 10 Empresas Más Admiradas del Perú.
- ▶ **Mejores Empresas para Trabajar (Merco Personas)**  
Durante los años 2014 y 2015, Ferreyros se ubicó dentro de las 10 Mejores Empresas para Trabajar en el país.
- ▶ **Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco)**  
En el periodo 2014-2015, Ferreyros fue reconocida como una de las 10 compañías con mejor reputación del país y líder en el sector industrial.
- ▶ **Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (Perú 2021)**  
Durante los años 2014 y 2015, Ferreyros, Unimaq, Mega Representaciones y Fargoline fueron reconocidas con el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable. Motored obtuvo dicho distintivo en el año 2015.
- ▶ **Campaña Recíclame, Cumple TU Papel (Kimberly Clark)**  
En el periodo 2014-2015, Ferreyros fue destacada entre las 10 empresas con mayor aporte a la campaña de reciclaje de papel.

- ▶ **Concurso de Buenas Prácticas Laborales (Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo)**

En el año 2015, Fargoline obtuvo el 2° puesto en la categoría de Eficiencia en la Gestión de Remuneraciones, Política Salarial y Beneficio a los Trabajadores.

### Otros Reconocimientos

- ▶ **Campaña Reeduca, Reciclar para Abrigar (Ministerio del Ambiente)**  
Durante el periodo 2014-2015, Fargoline fue reconocida por su participación y colaboración en la campaña Reeduca, Reciclar para Abrigar.
- ▶ **Programa Nutricional Cuida de Mí (Aldeas Infantiles S.O.S. Callao)**  
Durante los años 2014 y 2015, Fargoline fue reconocida por su apoyo al programa nutricional Cuida de Mí.

▼ Como corporación líder en su actividad, Ferreycorp es consciente de la importancia de fomentar el desarrollo sostenible.



## 2/ CAMINO HACIA LA SOSTENIBILIDAD

El concepto de sostenibilidad promueve la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras. Esta visión exige cada vez más el despliegue de esfuerzos concertados para construir un futuro inclusivo y sustentable para las personas y el planeta.

Como corporación líder en su actividad, Ferreycorp es consciente de la importancia de fomentar el desarrollo sostenible a través de un modelo de gestión socialmente responsable, asumiendo activamente su rol como agente de cambio e impulsora del progreso del país, enfocando sus esfuerzos en la creación de valor económico, social y ambiental, y generando impactos positivos en todos sus grupos de interés.

La corporación, adherida desde el 2004 a los 10 principios rectores del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los cuales promueven la responsabilidad social empresarial en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, está también comprometida con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que hacen un llamado a la acción entre gobiernos, empresas y sociedad civil para poner fin a la pobreza y crear una vida digna y de oportunidades para todos, dentro de los límites del planeta.

## 2.1/ Filosofía Corporativa (G4-14)

★  
**VALORES  
CORPORATIVOS**

Integridad, Equidad, Compromiso,  
Respeto a la persona, Vocación de servicio,  
Excelencia e innovación, Trabajo en equipo



**MISIÓN**

Ser reconocidos como un grupo económico líder en el Perú, con presencia en región latinoamericana y excelente proveedor de bienes de capital, insumos y servicios relacionados, que contribuye a incrementar la productividad y rentabilidad en los sectores económicos en los que participa y que fomenta el desarrollo de los países y de sus distintos grupos de interés.

Ser considerada como la corporación preferida para adoptar nuevos negocios y representaciones, en los campos de su actuación, por su capacidad operativa y financiera.

Ser reconocida por las empresas que conforman la holding, como la entidad que fomenta y facilita su crecimiento rentable con altos estándares y eficiencia.



**VISIÓN**

Operar, a través de sus subsidiarias con foco y alto grado de especialización, negocios de distribución de bienes de capital e insumos y, de servicios y soporte, para marcas prestigiosas globales con altos estándares, eficiencia y rentabilidad, logrando a su vez el desarrollo de sus colaboradores y siendo referentes de empresas modernas y responsables. Facilitar, a las empresas de la corporación, los recursos de planeamiento, financieros y de monitoreo y control que sean requeridos para el desarrollo de sus operaciones y para su crecimiento rentable, asegurando la consolidación de un portafolio de inversiones con un adecuado perfil gracias a la diversificación, incorporando nuevos negocios en las áreas definidas como prioritarias.



Proveer las soluciones que cada cliente requiere, facilitándole los bienes de capital y servicios que necesita para crear valor en los mercados en los que actúa.



Satisfacer las necesidades de nuestros clientes mediante soluciones integrales en equipos ligeros a través de un amplio portafolio de marcas, productos e infraestructura a nivel nacional; así como un servicio eficiente, ágil y de calidad con personal altamente motivado y calificado.

Fortalecer nuestro liderazgo siendo reconocidos por nuestros clientes como la mejor opción, de manera que podamos alcanzar las metas de crecimiento.

Ser la mejor opción en soluciones integrales de equipos ligeros en un solo lugar y líderes en cada línea que representamos.





Consolidar liderazgo en la comercialización de bienes de capital en la Amazonía, siendo reconocidos como una empresa responsable con la sociedad y el medio ambiente.

Brindar soluciones logísticas integrales con los mayores estándares de seguridad, calidad y eficacia, aportando valor a las operaciones del cliente a través de nuestra experiencia en el sector, una infraestructura moderna, personal competente y tecnología adecuada; comprometidos con una cultura de éxito, actuando siempre con responsabilidad social y ambiental.

Somos un equipo humano especializado en brindar soluciones a las necesidades en productos consumibles para las empresas de los distintos sectores económicos.

Comercializamos productos, servicios y soluciones, para el transporte de carga y pasajeros, con un equipo comprometido con la operación de sus clientes, en un marco de rentabilidad mutua.



Ser la empresa líder en el negocio de bienes de capital en la Amazonía, brindando soluciones a nuestros clientes con productos de calidad, excelente servicio y desarrollando proyectos complementarios en los sectores donde se desempeñan.

Ser una empresa reconocida como líder en el manejo logístico integral de mercancías en el mercado nacional y a nivel latinoamericano, consolidadas como socio estratégico de los clientes por la calidad y seguridad de sus servicios, que crece y se adapta a las necesidades generadas por la globalización y el desarrollo.

Ser reconocidos como la empresa líder en el Perú brindando soluciones integrales en consumibles, representando marcas de primer nivel.

Ser el mejor referente en calidad de servicio en los mercados que participamos.



## Adhesión a Iniciativas Voluntarias de Promoción de la Responsabilidad Social (G4-15)

### ▶ Adhesión al Pacto Mundial de la ONU

Esta es una iniciativa voluntaria promovida por las Naciones Unidas desde el año 2000. A través de ella, se solicita a las empresas llevar a la práctica un conjunto de valores fundamentales en materia de derechos humanos. Desde el año 2004, Ferreyros S.A.A. se adhirió a esta iniciativa y en el 2013, a raíz de la reorganización de la corporación, Ferreycorp también asumió dicho compromiso mundial para prevenir cualquier violación de los derechos humanos, proteger el ambiente y promover la lucha contra la corrupción.

### ▶ Principios de Buen Gobierno Corporativo

Se trata de un documento publicado en julio de 2002 por la Conasev. En noviembre de 2013, la institución, hoy llamada Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), actualizó el nuevo Código de Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas que ahora comprende 31 principios.

En junio de 2014, la SMV publicó el nuevo formato para el reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, de aplicación obligatoria en las memorias anuales.

Asimismo, durante el periodo 2014-2015 la corporación continuó su activa participación en el Círculo de Compañías de la Mesa Redonda Latinoamericana de Gobierno Corporativo (Companies Circle), que integra desde el 2006.

## ▼ La corporación Ferreycorp y sus empresas subsidiarias promueven una cultura ética sustentada en valores.

### ▶ **Asociación de Buenos Empleadores**

Ferreyros, Orvisa, Unimaq, Fargoline y Mega Representaciones son miembros de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), organización sin fines de lucro patrocinada por la Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham). Al ser parte de esta organización, están comprometidas con el cumplimiento de prácticas responsables en la gestión de recursos humanos e impulsa dichas prácticas en las empresas que forman parte de su cadena de abastecimiento.

### ▶ **Perú 2021**

Ferreycorp forma parte del Patronato de Perú 2021, una asociación civil sin fines de lucro, conformada por empresas que tienen el objetivo de liderar el sector empresarial incorporando la responsabilidad social como una herramienta estratégica de gestión que les permita ser agentes de cambio y contribuir con el desarrollo sostenible del país.

## 2.2/ Ética y Transparencia (G4-56)

La corporación Ferreycorp y sus empresas subsidiarias promueven una cultura ética sustentada en valores. Los directores, gerentes, funcionarios y colaboradores de la corporación, en su conjunto, guían su comportamiento individual en base a valores corporativos, poniéndolos en

acción en el desempeño de sus labores y en la toma de decisiones. De esta forma se ha construido, y mantenido a lo largo de los años, una sólida cultura basada en el prestigio y la buena reputación, lograda a partir de las buenas relaciones con los grupos de interés.

### **Código de Ética Ferreycorp**

Todas las subsidiarias de Ferreycorp cuentan con un Código de Ética, en el cual se establecen los lineamientos que determinan el comportamiento ético y conducta profesional que todo miembro de la organización debe cumplir. Así, el Código de Ética se basa en los siguientes valores corporativos: integridad, equidad, vocación de servicio, excelencia e innovación, respeto a la persona, trabajo en equipo y compromiso.

La aplicación de los principios éticos en todos los ámbitos de la actividad comercial y la puesta en práctica de los valores corporativos son primordiales para causar un impacto positivo en los grupos de interés. Cada empresa capacita a sus colaboradores en el conocimiento del Código de Ética y se preocupa por incorporar estos principios en su quehacer diario.

La Corporación Ferreycorp cuenta con un Oficial de Ética que se encarga de administrar la correcta aplicación del Código de Ética y ante quien ya sea un director, un colaborador o cualquier tercero en general, deberá reportar a la brevedad posible cualquier evento, situación o conducta inapropiada o contraria a lo dispuesto en esta norma, utilizando los canales de denuncia establecidos. Asimismo, Ferreycorp cuenta con un Comité de Ética que se encarga de evaluar las denuncias y resolver los casos reportados.

## 2.3/ Respeto hacia los Derechos Humanos (G4-HR3) (G4-HR5) (G4-HR6)

Ferreycorp y todas sus empresas subsidiarias se encuentran adheridas a los 10 principios rectores del Pacto Mundial, con lo cual se comprometen a continuar apoyando la incorporación de mejores prácticas en relación al respeto a los derechos humanos, el trabajo responsable, la preservación del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Uno de los valores corporativos es la equidad y con ella la Corporación se compromete a mantener un trato justo, igualitario y respetuoso con los grupos de interés, sin privilegios y libre de discriminación. Es política de todas las empresas brindar igualdad de oportunidades a todos sus colaboradores sobre la base de los méritos de cada uno, sin discriminación por sexo, raza, origen, credo o condición social. En el Código de Ética, Reglamento Interno de Trabajo y Política contra el Hostigamiento, Discriminación y Acoso de la Corporación se contempla que no se toleran prácticas discriminatorias o de acoso en ningún nivel. Los lineamientos son:



Está establecido en los procedimientos de selección que en las empresas subsidiarias de Ferreycorp no se contrata a menores de edad. Por el contrario, se impulsa el desarrollo de la niñez a través de distintas actividades, como el Programa Vacaciones Útiles para los hijos de los

colaboradores, el cual ofrece actividades culturales y recreativas durante los meses de verano.

La mayor ventaja competitiva de Ferreycorp es su recurso humano. Los colaboradores son quienes forjan el liderazgo y la solidez de la corporación. Por ello, se retribuyen sus esfuerzos con óptimas condiciones laborales, buen clima de trabajo y el estímulo necesario para su desarrollo integral, tanto profesional como personal. Es así que, gracias a las buenas prácticas de recursos humanos, Ferreyros, Unimaq, Fargoline y Mega Representaciones integran la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), patrocinada por la Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham), la cual incorpora y certifica a firmas reconocidas en el mercado por crear un clima laboral adecuado, caracterizado por el respeto a sus colaboradores.

Prueba del respeto a los derechos humanos de los colaboradores es que durante el periodo 2014-2015 no se presentaron incidentes, quejas o denuncias en referencia a trabajo infantil, forzado, obligatorio o no consentido o cualquier otra forma de discriminación en las 6 empresas subsidiarias de Ferreycorp: Ferreyros, Orvisa, Unimaq, Fargoline, Mega Representaciones y Motored.

## Libertad de Asociación y Reconocimiento del Derecho a la Negociación Colectiva (G4-11) (G4-HR4)

El trato con el personal operativo y administrativo se da en forma horizontal, y los conflictos se resuelven directamente con las jefaturas a cargo, quedando siempre abierto un canal de comunicación con el Área de Recursos Humanos y con la Gerencia.

En la Corporación existe un único sindicato: el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Plana Técnica de Ferreyros S.A. El porcentaje de colaboradores perteneciente al sindicato durante los años 2014 y 2015 ha sido de un 9%.

El sindicato de Ferreyros mantiene una excelente relación con la empresa y contribuye en la creación de políticas que buscan mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

Cada año, los directivos de Ferreyros y los representantes del sindicato unitario de trabajadores, sostienen una reunión de presentación del pliego petitorio de mejora de condiciones económicas y de trabajo. Asimismo, se mantiene con el sindicato una comunicación fluida y permanente. En el año 2014 se arribó a la solución de las demandas salariales y condiciones de trabajo del pliego petitorio, siendo éstas luego extendidas a todo el personal técnico de la empresa que no forma parte de la organización sindical. Cabe resaltar que el sindicato recibe amplias facilidades para la realización de sus asambleas al interior de las instalaciones de Ferreyros.

Durante el periodo 2014, representantes de la empresa y el sindicato de obreros se reunieron en 11 sesiones. Un indicador de las buenas relaciones entre ambas partes es que desde hace más de 20 años no

ha habido paralización alguna de labores. Igualmente, el sentido de responsabilidad y colaboración del sindicato se ha manifestado en las circunstancias más difíciles para la empresa, sumándose permanentemente a los desafíos presentados y demostrando su solidaridad y compromiso.

Al cierre del periodo 2015, no se conformaron sindicatos en las demás subsidiarias de Ferreycorp.

▼ Uno de los valores corporativos es la equidad y con ella la Corporación se compromete a mantener un trato justo, igualitario y respetuoso con los grupos de interés, sin privilegios y libre de discriminación.

## 2.4/ Relacionamiento con los Grupos de Interés

(G4-24) (G4-25) (G4-26) (G4-27)

Los grupos de interés son aquellos grupos de la sociedad con los que la Corporación se relaciona o en los que genera algún impacto e incluye a los colaboradores, accionistas, proveedores, clientes, gobierno y sociedad, comunidad, medio ambiente y subsidiarias.

Se busca que las empresas de Ferreycorp contribuyan con estos grupos dentro de su ámbito de operación y que no los impacte negativamente. Además, se alienta a que los colaboradores desarrollen actividades en sus comunidades, contribuyan con las instancias gubernamentales cuando se solicite su participación y se relacionen adecuadamente con el medio ambiente.





**RELACIONAMIENTO DE FERREYCORP CON SUS GRUPOS DE INTERÉS (G4-26)**

<b>Accionistas</b>	La corporación expresa su sólido compromiso hacia los accionistas a través del respeto de sus derechos, el trato equitativo, la presentación transparente y oportuna de información, y un Directorio altamente calificado que los representa. La comunicación con los accionistas es constante y se realiza a través de los directores, correo electrónico, vía telefónica, página web.
<b>Colaboradores</b>	Con el fin de ofrecer óptimas condiciones laborales e impulsar el desarrollo de su capital humano, la corporación busca fomentar una cultura basada en valores, desarrollar y gestionar el talento, cuidar la salud, seguridad y condiciones de trabajo, valorar y respetar la diversidad, y estimular un buen clima laboral.  La comunicación con los colaboradores de las distintas subsidiarias es permanente, mediante comunicados, encuestas de opinión y satisfacción (EOS) que miden el clima laboral, comités de seguridad, evaluación de desempeño, reuniones de confraternidad, entre otros. Ferreyros cuenta con una Red de Voceros Internos para despejar dudas y recoger opiniones de sus colaboradores.
<b>Clientes</b>	Ferreycorp promueve relaciones comerciales de mutuo beneficio y de largo plazo con sus clientes, ofreciendo las mejores soluciones integrales para sus negocios. De esa manera busca crear valor ofreciendo un servicio personalizado con atención las 24 horas del día; un monitoreo constante de la satisfacción de sus clientes, así como la gestión de reclamos con un enfoque en la mejora continua; una atención más eficiente del mercado por tiempo de despacho; transparencia en las tarifas y servicios; y asesoría continua a los clientes en el ámbito del comercio exterior. El contacto es frecuente vía telefónica, correo electrónico y de manera presencial.
<b>Comunidad</b>	La corporación trabaja estrechamente con diversos sectores de la comunidad, principalmente en un tema que considera clave para el progreso del país: la educación de los jóvenes. Es así que expresa su compromiso con la creación de impactos positivos a través de diversas iniciativas desplegadas a nivel nacional.

**RELACIONAMIENTO DE FERREYCORP CON SUS GRUPOS DE INTERÉS (G4-26)**

<b>Comunidad</b>	La interacción con la comunidad se da a través de diversas instituciones como universidades, organizaciones de apoyo social, autoridades regionales y locales, entre otros. La Asociación Ferreycorp, conformada hace más de 18 años por Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Fiansa, Cresko, Fargoline, Motored, Mega Representaciones y la propia corporación, a través de su Programa para el Desarrollo Profesional, fortalece la formación ética y el compromiso ciudadano de estudiantes de educación superior, así como sus habilidades para insertarse en el mercado laboral.
<b>Proveedores</b>	Las empresas de la corporación seleccionan a sus proveedores bajo principios claramente establecidos como transparencia, trato equitativo y crecimiento mutuo. La comunicación es constante mediante correo electrónico, reuniones presenciales, página web, entre otros.  Además, periódicamente se realizan procesos de homologación a los distintos proveedores y se brindan charlas de seguridad a aquellos que ejecutan trabajos dentro de nuestras instalaciones.
<b>Gobierno y Sociedad</b>	Ferreycorp mantiene un férrea política de honestidad en todas sus operaciones comerciales, velando por que los intereses de cada empresa de la corporación nunca se vean favorecidos por alguna conducta fraudulenta o ilegal de sus colaboradores.  El contacto con este grupo de interés se establece principalmente a través de las plataformas web de los entes reguladores y fiscalizadores, según requerimiento. Además, las empresas de Ferreycorp participan de manera activa en distintos gremios empresariales.
<b>Medio ambiente</b>	Los esfuerzos de cada empresa de la corporación están dirigidos a prevenir impactos ambientales y mejorar continuamente su desempeño en este ámbito, en concordancia con la Política Integrada de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Por ello mantiene un Sistema Estándar de Gestión Medioambiental basado en la norma ISO 14001, el cual incluye un proceso de planificación para identificar impactos ambientales; capacitación y sensibilización sobre el cuidado del medio ambiente; control operativo; y verificación de indicadores. Este sistema es ejecutado, monitoreado y auditado a través del Programa de Gestión Ambiental (PGA).

**Principales Expectativas de los Grupos de Interés de Ferreycorp** (G4-27)

Presencia en el mercado laboral local

Satisfacción de clientes

Compras locales y generación de empleo en el área de influencia

Programas de desarrollo implementados en las comunidades

Relaciones entre Colaboradores y Dirección

Gestión de impactos ambientales de los productos y servicios

Gestión de emisiones (gases de efecto invernadero, partículas, etc.)

Prevención de la discriminación

Prácticas anticorrupción

Protección de la salud y seguridad de los clientes

Gestión de la salud y seguridad ocupacional

Capacitación y educación de los colaboradores

Desempeño Económico

Insumos utilizados en los procesos

Buenas prácticas de comunicación y marketing

Presencia en el mercado laboral local

Empleo y prácticas laborales

Gestión de efluentes y residuos

Gestión y consumo de combustible y electricidad

Capacitación del personal de seguridad en derechos humanos

Diversidad e igualdad de oportunidades

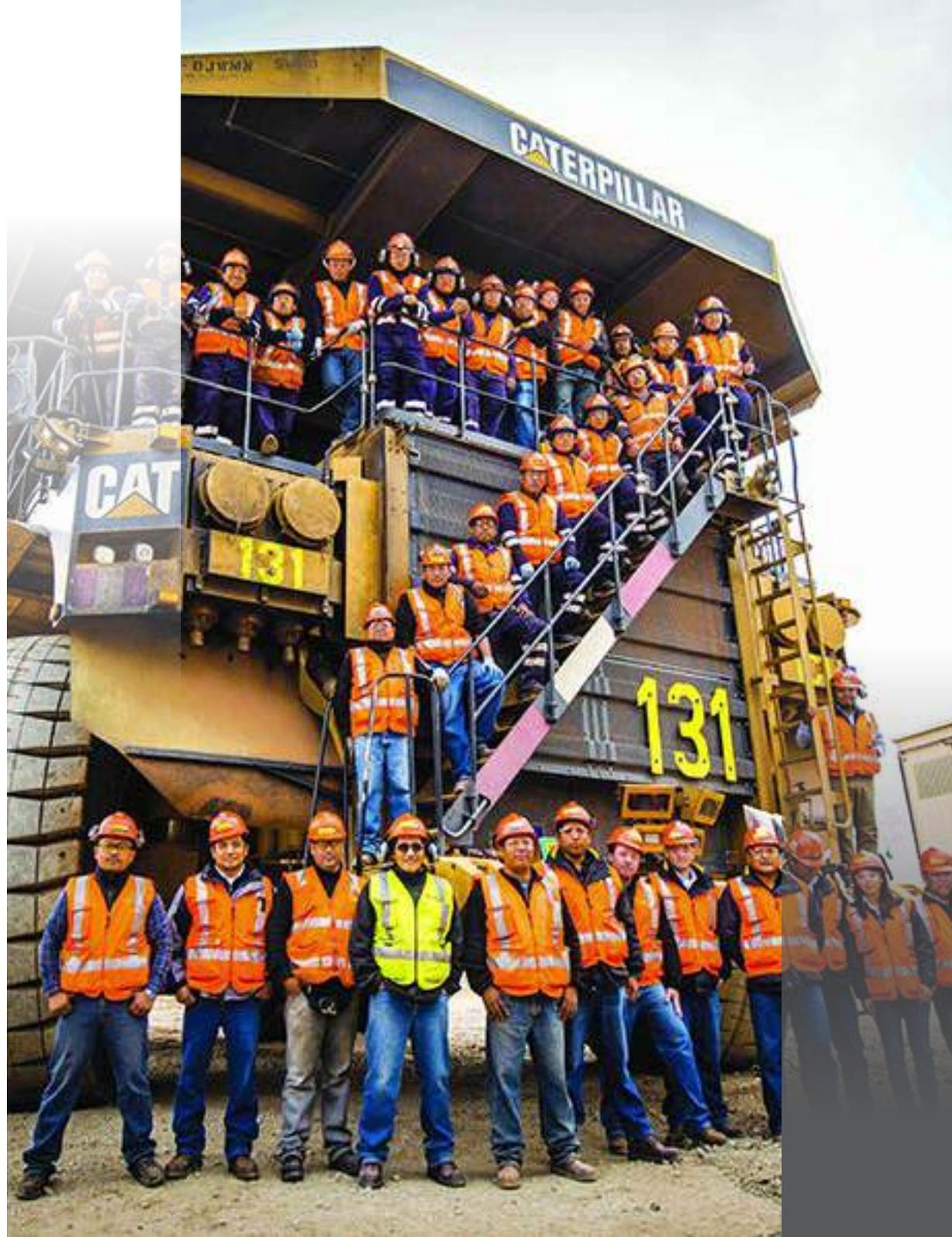


## 3/ ÁREAS DE ENFOQUE

### 3.1/ Los Colaboradores

El activo más importante de las subsidiarias de Ferreycorp es su capital humano. Contar con un equipo motivado y comprometido es esencial para forjar el liderazgo y la solidez de la corporación. Por ello, reconoce su esfuerzo y se asegura de brindar a todos sus colaboradores óptimas condiciones laborales, buen clima de trabajo y los estímulos necesarios para su desarrollo integral.

Las empresas subsidiarias de Ferreycorp se caracterizan por mantener un ambiente laboral libre de discriminación, favoreciendo la igualdad de oportunidades sobre la base de los méritos de cada colaborador. De igual forma, con el fin de generar valor al interior de corporación, las empresas Ferreyros, Unimaq y Mega Representaciones cuentan con personas con discapacidad realizando diversas funciones orientadas a potenciar su crecimiento personal y profesional.



**Demografía de Colaboradores por Tipo de Empleo, Tipo de Contrato, Género y Edad** (G4-10) (G4-LA12)



TIPO DE EMPLEO	TIPO DE CONTRATO	REGIÓN	SEXO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Indeterminado	Lima	Masculino	8	15
			Femenino	2	9
		Provincia	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
	Plazo fijo	Lima	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
		Provincia	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
Empleados	Indeterminado	Lima	Masculino	8	17
			Femenino	10	24
		Provincia	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
	Plazo fijo	Lima	Masculino	4	6
			Femenino	2	7
		Provincia	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
<b>Total</b>			<b>34</b>	<b>78</b>	

TIPO DE EMPLEO	SEXO	GRUPO ETARIO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Femenino	Menores de 30 años	-	1
		Entre 30 y 50 años	-	3
		Mayores de 50 años	2	5
	Masculino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	2	4
		Mayores de 50 años	6	11
Empleados	Femenino	Menores de 30 años	1	8
		Entre 30 y 50 años	6	15
		Mayores de 50 años	5	8
	Masculino	Menores de 30 años	1	5
		Entre 30 y 50 años	9	14
		Mayores de 50 años	2	4
<b>Total</b>			<b>34</b>	<b>78</b>





TIPO DE EMPLEO	TIPO DE CONTRATO	REGIÓN	SEXO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Indeterminado	Lima	Masculino	44	43
			Femenino	11	8
		Provincia	Masculino	5	5
			Femenino	-	-
	Plazo fijo	Lima	Masculino	1	0
			Femenino	0	0
Provincia	Masculino	0	0		
	Femenino	0	0		
Empleados	Indeterminado	Lima	Masculino	470	504
			Femenino	149	156
		Provincia	Masculino	319	397
			Femenino	33	52
	Plazo fijo	Lima	Masculino	254	160
			Femenino	100	64
		Provincia	Masculino	291	235
			Femenino	56	37
Técnicos	Indeterminado	Lima	Masculino	499	626
			Femenino	-	1
		Provincia	Masculino	279	562
			Femenino	-	1
	Plazo fijo	Lima	Masculino	385	197
			Femenino	1	-
		Provincia	Masculino	780	488
			Femenino	3	3
<b>Total</b>				<b>3,680</b>	<b>3,540</b>

TIPO DE EMPLEO	SEXO	GRUPO ETARIO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Femenino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	8	5
		Mayores de 50 años	3	3
	Masculino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	31	29
		Mayores de 50 años	19	20
Empleados	Femenino	Menores de 30 años	121	111
		Entre 30 y 50 años	175	160
		Mayores de 50 años	42	38
	Masculino	Menores de 30 años	350	322
		Entre 30 y 50 años	850	838
		Mayores de 50 años	134	136
Técnicos	Femenino	Menores de 30 años	2	3
		Entre 30 y 50 años	2	2
		Mayores de 50 años	-	-
	Masculino	Menores de 30 años	855	737
		Entre 30 y 50 años	992	1,037
		Mayores de 50 años	96	99
<b>Total</b>			<b>3,680</b>	<b>3,540</b>

UNIMAQ



TIPO DE EMPLEO	TIPO DE CONTRATO	REGIÓN	SEXO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Indeterminado	Lima	Masculino	13	12
			Femenino	1	1
		Provincia	Masculino	2	2
			Femenino	-	-
	Plazo fijo	Lima	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
		Provincia	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
Empleados	Indeterminado	Lima	Masculino	160	146
			Femenino	81	82
		Provincia	Masculino	119	97
			Femenino	31	27
	Plazo fijo	Lima	Masculino	7	28
			Femenino	5	9
		Provincia	Masculino	8	38
			Femenino	5	10
Técnicos	Indeterminado	Lima	Masculino	118	100
			Femenino	-	-
		Provincia	Masculino	131	89
			Femenino	-	-
	Plazo fijo	Lima	Masculino	5	16
			Femenino	2	2
		Provincia	Masculino	8	55
			Femenino	-	-
<b>Total:</b>				<b>696</b>	<b>714</b>

TIPO DE EMPLEO	SEXO	GRUPO ETARIO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Femenino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	-	-
		Mayores de 50 años	1	1
	Masculino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	7	6
		Mayores de 50 años	8	8
Empleados	Femenino	Menores de 30 años	59	63
		Entre 30 y 50 años	56	57
		Mayores de 50 años	7	8
	Masculino	Menores de 30 años	95	87
		Entre 30 y 50 años	180	201
		Mayores de 50 años	19	21
Técnicos	Femenino	Menores de 30 años	2	2
		Entre 30 y 50 años	-	-
		Mayores de 50 años	-	-
	Masculino	Menores de 30 años	146	135
		Entre 30 y 50 años	110	120
		Mayores de 50 años	6	5
<b>Total</b>			<b>696</b>	<b>714</b>

**Orvisa CAT**

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE CONTRATO	SEXO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Indeterminado	Masculino	5	5
		Femenino	-	-
	Plazo fijo	Masculino	-	-
		Femenino	-	-
Empleados	Indeterminado	Masculino	83	76
		Femenino	15	13
	Plazo fijo	Masculino	60	57
		Femenino	19	18
Técnicos	Indeterminado	Masculino	41	36
		Femenino	-	-
	Plazo fijo	Masculino	20	18
		Femenino	-	-
<b>Total</b>			<b>243</b>	<b>223</b>

TIPO DE EMPLEO	SEXO	GRUPO ETARIO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Femenino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	-	-
		Mayores de 50 años	-	-
	Masculino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	4	4
		Mayores de 50 años	1	1
Empleados	Femenino	Menores de 30 años	19	16
		Entre 30 y 50 años	13	12
		Mayores de 50 años	2	3
	Masculino	Menores de 30 años	55	45
		Entre 30 y 50 años	83	80
		Mayores de 50 años	5	8
Técnicos	Femenino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	-	-
		Mayores de 50 años	-	-
	Masculino	Menores de 30 años	26	19
		Entre 30 y 50 años	30	32
		Mayores de 50 años	5	3
<b>Total</b>			<b>243</b>	<b>223</b>

**FARGO LINE**

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE CONTRATO	REGIÓN	SEXO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Indeterminado	Lima	Masculino	3	3
			Femenino	1	1
		Provincia	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
	Plazo fijo	Lima	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
		Provincia	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
Empleados	Indeterminado	Lima	Masculino	25	30
			Femenino	14	13
		Provincia	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
	Plazo fijo	Lima	Masculino	78	77
			Femenino	21	22
		Provincia	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
<b>Total</b>				<b>142</b>	<b>146</b>

TIPO DE EMPLEO	SEXO	GRUPO ETARIO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Femenino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	1	1
		Mayores de 50 años	-	-
	Masculino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	3	3
		Mayores de 50 años	-	-
Empleados	Femenino	Menores de 30 años	19	21
		Entre 30 y 50 años	14	14
		Mayores de 50 años	2	2
	Masculino	Menores de 30 años	10	15
		Entre 30 y 50 años	82	77
		Mayores de 50 años	11	15
<b>Total</b>			<b>142</b>	<b>146</b>



**MEGA**  
REPRESENTACIONES

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE CONTRATO	REGIÓN	SEXO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Indeterminado	Lima	Masculino	6	5
			Femenino	-	-
		Provincia	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
	Plazo fijo	Lima	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
		Provincia	Masculino	-	-
			Femenino	-	-
Empleados	Indeterminado	Lima	Masculino	141	105
			Femenino	40	25
		Provincia	Masculino	19	52
			Femenino	4	11
	Plazo fijo	Lima	Masculino	140	104
			Femenino	32	32
		Provincia	Masculino	29	79
			Femenino	7	16
<b>Total</b>				<b>418</b>	<b>429</b>

TIPO DE EMPLEO	SEXO	GRUPO ETARIO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Femenino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	-	-
		Mayores de 50 años	-	-
	Masculino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	5	4
		Mayores de 50 años	1	1
Empleados	Femenino	Menores de 30 años	35	32
		Entre 30 y 50 años	47	51
		Mayores de 50 años	1	1
	Masculino	Menores de 30 años	110	98
		Entre 30 y 50 años	202	227
		Mayores de 50 años	17	15
Técnicos	Femenino	Menores de 30 años	1	4
		Entre 30 y 50 años	-	-
		Mayores de 50 años	-	-
	Masculino	Menores de 30 años	44	37
		Entre 30 y 50 años	40	36
		Mayores de 50 años	2	3
<b>Total:</b>			<b>418</b>	<b>429</b>

# MOTORED

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE CONTRATO	REGIÓN	SEXO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Indeterminado	Lima	Masculino	5	4
			Femenino	1	1
		Provincia	Masculino	-	-
	Femenino		-	-	
	Plazo fijo	Lima	Masculino	-	1
			Femenino	-	-
Provincia		Masculino	-	-	
	Femenino	-	-		
Empleados	Indeterminado	Lima	Masculino	26	24
			Femenino	7	6
		Provincia	Masculino	3	2
			Femenino	-	-
	Plazo fijo	Lima	Masculino	48	55
			Femenino	14	14
Provincia	Masculino	30	30		
	Femenino	7	5		
Técnicos	Indeterminado	Lima	Masculino	10	8
			Femenino	-	-
		Provincia	Masculino	1	-
			Femenino	-	-
	Plazo fijo	Lima	Masculino	9	13
			Femenino	-	-
Provincia	Masculino	10	8		
	Femenino	-	-		
<b>Total</b>				<b>171</b>	<b>171</b>

TIPO DE EMPLEO	SEXO	GRUPO ETARIO	AÑO 2014	AÑO 2015
Funcionarios	Femenino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	1	1
		Mayores de 50 años	-	-
	Masculino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	5	5
		Mayores de 50 años	-	-
Empleados	Femenino	Menores de 30 años	15	9
		Entre 30 y 50 años	13	16
		Mayores de 50 años	-	-
	Masculino	Menores de 30 años	30	27
		Entre 30 y 50 años	68	73
		Mayores de 50 años	9	11
Técnicos	Femenino	Menores de 30 años	-	-
		Entre 30 y 50 años	-	-
		Mayores de 50 años	-	-
	Masculino	Menores de 30 años	13	11
		Entre 30 y 50 años	17	17
		Mayores de 50 años	-	1
<b>Total</b>			<b>171</b>	<b>171</b>

### Presencia en el Mercado Laboral (G4-EC5)

Las empresas subsidiarias de Ferreycorp cuentan con procedimientos de reclutamiento y selección de personal, los cuales son abiertos y no hacen diferencias entre género, edad o condiciones físicas.

Asimismo, la corporación no diferencia el trato entre hombres y mujeres al momento de establecer un salario base ni al asignar categorías salariales a sus colaboradores. Ambos son considerados por igual acorde a los principios institucionales de igualdad y equidad.

Ferreycorp tiene como política dar prioridad a todos los colaboradores para cubrir un puesto vacante o nuevo que se presente dentro de la empresa. Posteriormente realiza convocatorias masivas mediante bolsas de trabajo particulares y la bolsa del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, como también en las propias localidades de algunas operaciones o proyectos en particular.

▼ Las empresas subsidiarias de Ferreycorp cuentan con procedimientos de reclutamiento y selección de personal, los cuales son abiertos y no hacen diferencias entre género, edad o condiciones físicas.



## Generación de Empleo (G4-LA1) (G4-LA3)

Para la Corporación, su gente es lo más importante. Por ello, la gestión de recursos humanos corporativa ha desarrollado una propuesta de valor para el colaborador de Ferreycorp y sus empresas subsidiarias, sustentada en generar orgullo, afinidad y propósito, brindar calidad de vida y excelente ambiente de trabajo, desarrollo personal y profesional, incluyendo un sistema de compensaciones y beneficios competitivos.



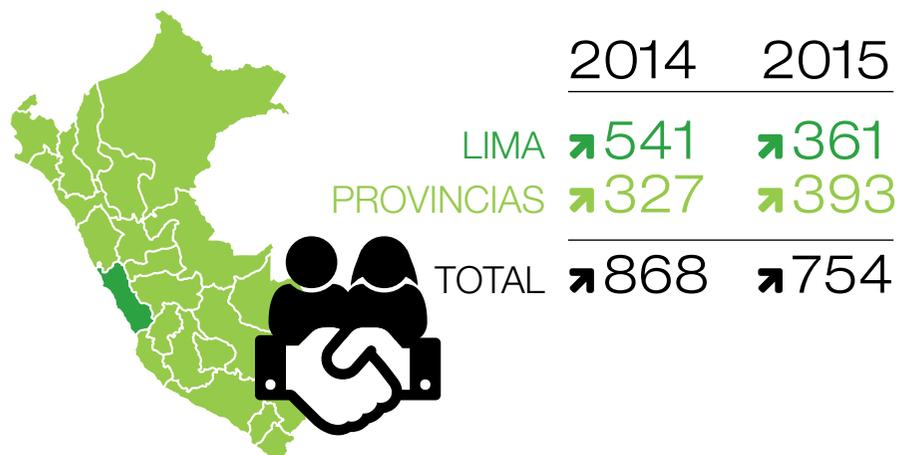
**Ferreyros** cuenta con programas formativos, programas de prácticas de verano (para estudiantes universitarios) y programas de becarios (universitarios egresados). Asimismo, durante el año difunde sus vacantes de prácticas regulares para estudiantes universitarios y técnicos, quienes pueden practicar un año en el primer caso, y hasta dos años en el segundo. Tanto en los programas como en las prácticas regulares, aquellas personas que reportan un buen desempeño son consideradas para futuras vacantes laborales en la empresa.

Ferreyros está comprometida con el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, ofreciéndoles permanentemente diversos programas de capacitación para potenciar sus habilidades. Además, fomenta un balance adecuado entre su vida laboral y personal, y desarrolla diversas iniciativas de capacitación en temas productivos, programas vacacionales para los hijos y actividades recreativas.

## Índice de Rotación de Ferreyros

REGIÓN	AÑO 2014			AÑO 2015		
	INGRESO	CESE	ÍNDICE DE ROTACIÓN	INGRESO	CESE	ÍNDICE DE ROTACIÓN
Ancash	8	24	0.65%	3	23	0.65%
Apurímac	9	14	0.38%	42	18	0.51%
Arequipa	47	68	1.85%	73	67	1.89%
Ayacucho	1	3	0.08%	2	2	0.06%
Cajamarca	9	24	0.65%	9	23	0.65%
Callao	8	15	0.41%	32	28	0.79%
Cusco	35	42	1.14%	34	64	1.81%
Ica	6	2	0.05%	4	12	0.34%
Junín	15	16	0.43%	48	36	1.02%
La Libertad	9	9	0.24%	3	5	0.14%
Lambayeque	3	2	0.05%	4	8	0.23%
Lima	242	208	5.65%	153	232	6.55%
Moquegua	55	21	0.57%	28	27	0.76%
Pasco	1	3	0.08%	2	3	0.08%
Piura	6	5	0.14%	4	7	0.20%
Puno	4	5	0.14%	5	7	0.20%
Tacna	14	15	0.41%	46	33	0.93%
Tumbes	1	0	0.00%	0	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>473</b>	<b>476</b>	<b>12.93%</b>	<b>492</b>	<b>595</b>	<b>16.81%</b>

### Nuevas Contrataciones de Ferreyros en el Periodo 2014-2015



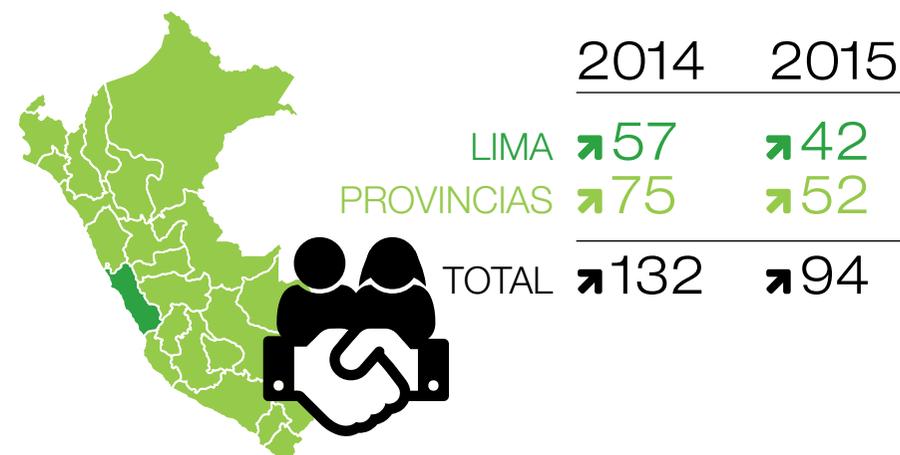
### Índices de Reincorporación y Retención tras la Licencia por Maternidad y Paternidad en Ferreyros

LICENCIA		NÚMERO DE COLABORADORES QUE OBTUVIERON LICENCIA	REINCORPORACIÓN	ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN	RETENCIÓN	ÍNDICE DE RETENCIÓN
Madres	Año 2014	21	21	100 %	20	95%
	Año 2015	18	17	94 %	14	78%
Padres	Año 2014	84	84	100 %	74	88%
	Año 2015	103	103	100 %	88	85%



Entre los programas desarrollados por **Unimaq** para atraer y retener el talento se encuentran los siguientes: Unimaq Pro, destinado al personal mecánico de la empresa con el objeto de reforzar y mejorar sus conocimientos y habilidades; Logistic Pro, orientado a los operarios de almacén con el fin de potenciar sus habilidades en el puesto de trabajo; Programa Sembrando mi Futuro, que busca beneficiar a alumnos de escasos recursos económicos que desean cursar carreras técnicas en Senati y realizar prácticas en Unimaq, con proyección a formar parte de su fuerza laboral; talleres para mejorar habilidades blandas, capacitaciones en temas de informática, entre otros; financiamiento de diplomados; chequeos preventivos de salud y nutrición; beneficios sociales y complementarios como seguro de vida ley, EPS, descuentos en distintos centros de estudio, gimnasios, entre otros; además de asignación y préstamos escolares.

### Nuevas Contrataciones de Unimaq en el Periodo 2014-2015



### Índice de Rotación de Unimaq

TIPO DE EMPLEO	REGIÓN	AÑO 2014			AÑO 2015		
		INGRESOS	CESES	ÍNDICE DE ROTACIÓN	INGRESOS	CESES	ÍNDICE DE ROTACIÓN
Funcionarios	Lima	0	1	0.14%	0	2	0.28%
	Provincia	0	0	0.00%	0	0	0.00%
Empleados	Lima	49	30	4.31%	28	32	4.48%
	Provincia	58	38	5.46%	37	33	4.62%
Obreros	Lima	17	15	2.16%	12	10	1.40%
	Provincia	36	23	3.30%	25	20	2.80%
<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>107</b>	<b>15.37%</b>	<b>102</b>	<b>97</b>	<b>13.59%</b>

### Índices de Reincorporación y Retención tras la Licencia por Maternidad y Paternidad en Unimaq

LICENCIA		NÚMERO DE COLABORADORES QUE OBTUVIERON LICENCIA	REINCORPORACIÓN	ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN	RETENCIÓN	ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN
Madres	Año 2014	5	5	100%	5	100%
	Año 2015	5	5	100%	4	80%
Padres	Año 2014	7	7	100%	7	100%
	Año 2015	16	16	100%	13	81%

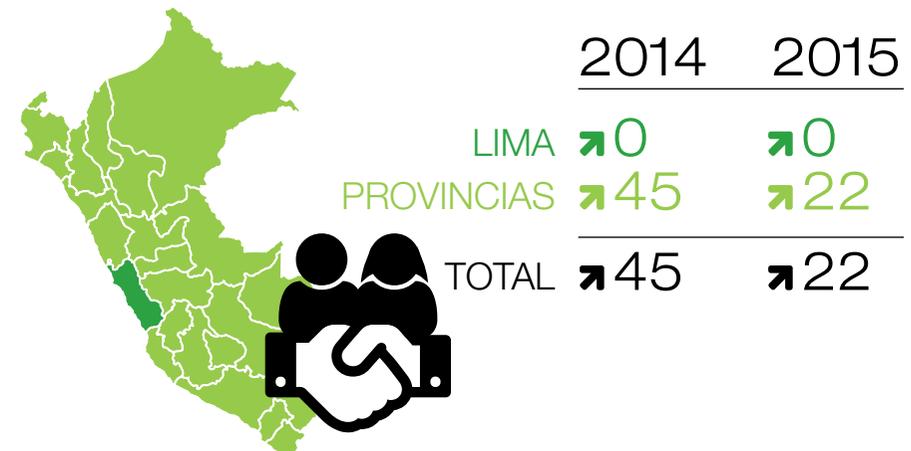
### Orvisa CAT

Entre las principales iniciativas desplegadas para atraer y retener talento, **Orvisa** realiza diversas capacitaciones a sus colaboradores con el fin de promover su desarrollo y competitividad. Entre los programas de capacitación destacan el Programa de Service Pro, el Programa de Desarrollo Comercial y el Programa de Liderazgo.

Adicionalmente Orvisa gestiona el talento humano a través de la evaluación de desempeño, fomentando un ambiente de mejora continua. De esa manera se identifican los recursos necesarios para promover el desarrollo de carrera al interior de la empresa.

La empresa ofrece además diversos planes de bienestar para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y sus familias.

### Nuevas Contrataciones de Orvisa en el Periodo 2014-2015



### Índice de Rotación de Orvisa

REGIÓN	AÑO 2014			AÑO 2015		
	INGRESO	CESE	ÍNDICE DE ROTACIÓN	INGRESO	CESE	ÍNDICE DE ROTACIÓN
Iquitos	17	12	4.94%	10	25	11.21%
Pucallpa	3	5	2.06%	2	4	1.79%
Huánuco	6	5	2.06%	3	8	3.59%
Tarapoto	5	4	1.65%	3	8	3.59%
Bagua/Jaén	2	0	0.00%	0	1	0.45%
Madre de Dios	1	0	0.00%	0	2	0.90%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>10.70%</b>	<b>18</b>	<b>48</b>	<b>21.52%</b>

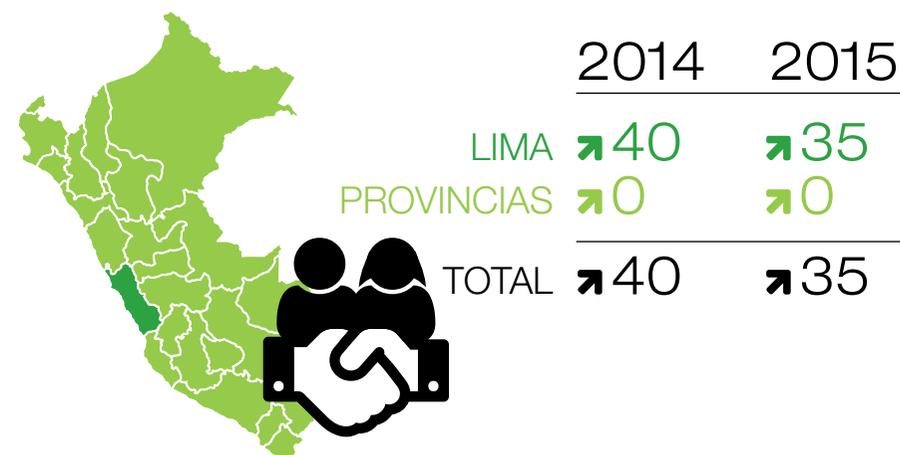
### Índices de Reincorporación y Retención tras la Licencia por Maternidad y Paternidad en Orvisa

LICENCIA		NÚMERO DE COLABORADORES QUE OBTUVIERON LICENCIA	REINCORPORACIÓN	ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN	RETENCIÓN	ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN
Madres	Año 2014	0	0	0%	0	0%
	Año 2015	2	1	50%	1	50%
Padres	Año 2014	20	20	100%	18	90%
	Año 2015	14	14	100%	11	79%

## FARGO LINE

Durante el ejercicio 2015, **Fargoline** realizó un reconocimiento a aquellos colaboradores que obtuvieron mejor puntuación tras la evaluación de desempeño. A su vez, se implementó un modelo de competencias para los perfiles de puestos de toda la empresa, para determinar sus áreas de mejora e identificar a los colaboradores capacidades más avanzadas.

### Nuevas Contrataciones de Fargoline en el Periodo 2014-2015



### Índice de Rotación de Fargoline

TIPO DE EMPLEO	REGIÓN	AÑO 2014			AÑO 2015		
		INGRESOS	CESES	ÍNDICE DE ROTACIÓN	INGRESOS	CESES	ÍNDICE DE ROTACIÓN
Funcionarios	Lima	1	0	0.00%	0	0	0.00%
Empleados	Lima	47	29	20.42%	37	34	23.29%
<b>TOTAL</b>		<b>48</b>	<b>29</b>	<b>20.42%</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>23.29</b>

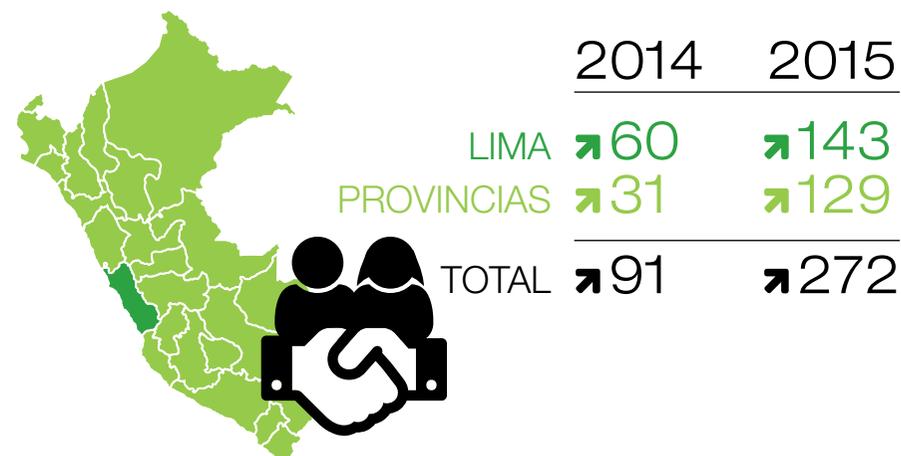
### Índices de Reincorporación y Retención tras la Baja por Maternidad y Paternidad en Fargoline

LICENCIA		NÚMERO DE COLABORADORES QUE OBTUVIERON LICENCIA	REINCORPORACIÓN	ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN	RETENCIÓN	ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN
Madres	Año 2014	3	3	100%	2	67%
	Año 2015	4	4	100%	4	100%
Padres	Año 2014	3	3	100%	3	100%
	Año 2015	3	3	100%	2	67%

## MEGA REPRESENTACIONES

Mega Representaciones viene desarrollando un programa de atracción y retención del talento que estima implementar hacia el 2017.

### Nuevas Contrataciones de Mega Representaciones en el Periodo 2014-2015



### Índice Total de Rotación de Mega Representaciones

AÑO 2014			AÑO 2015		
INGRESOS	CESES	ÍNDICE DE ROTACIÓN	INGRESOS	CESES	ÍNDICE DE ROTACIÓN
119	158	37.80%	170	153	35.66%

### Índices de Reincorporación y Retención tras la Licencia por Maternidad y Paternidad en Mega Representaciones

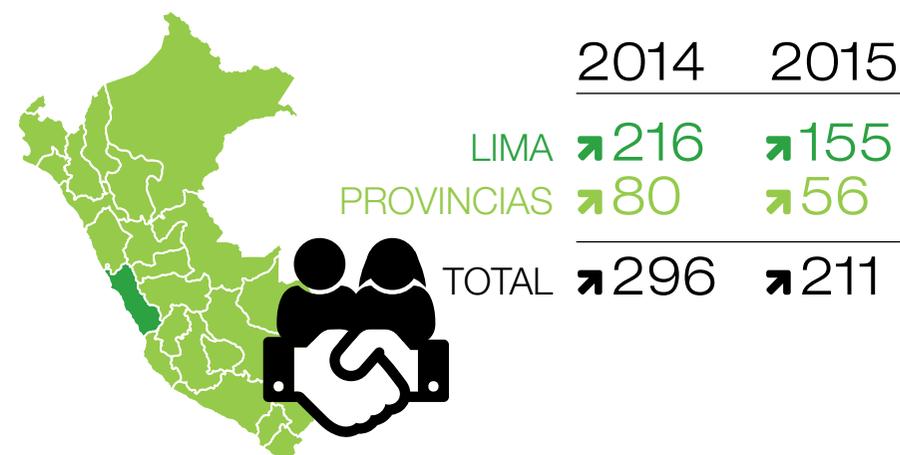
LICENCIA		NÚMERO DE COLABORADORES QUE TUVIERON LICENCIA	REINCORPORACIÓN	ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN	RETENCIÓN	ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN
Madres	Año 2014	6	6	100%	5	83%
	Año 2015	5	5	100%	3	60%
Padres	Año 2014	7	7	100%	4	57%
	Año 2015	5	5	100%	3	60%

## MOTORED

Durante el periodo 2014-2015, en **Motored** se ha continuado con el Programa de Formación de Técnicos Automotrices (Fortec), donde se les capacita en las marcas y modelos ofrecidos por la empresa, lo que, de acuerdo a su avance, les permite subir de nivel o categoría y mejorar su remuneración.

En el 2014 se inició la implementación de los procesos desarrollados para la certificación ISO 9001 en el área de Servicios Lima, lo cual permitió que el área de Recursos Humanos, al ser un área estratégica, establezca los procesos de reclutamiento y selección, capacitación, y evaluación de desempeño, que son transversales a toda la empresa. Para el 2015 la certificación se entendió para las áreas de Repuestos y Servicios Arequipa

### Nuevas Contrataciones de Motored en el Periodo 2014-2015



## Índice de Rotación de Motored

TIPO DE EMPLEO	REGIÓN	AÑO 2014			AÑO 2015		
		INGRESOS	CESES	ÍNDICE DE ROTACIÓN	INGRESOS	CESES	ÍNDICE DE ROTACIÓN
Funcionarios	Lima	0	1	0.58%	0	1	0.58%
	Provincia	0	0	0.00%	0	0	0.00%
Empleados	Lima	45	68	39.77%	24	23	13.45%
	Provincia	11	25	14.62%	12	16	9.36%
Técnicos	Lima	11	31	18.13%	4	7	4.09%
	Provincia	3	21	12.28%	3	2	1.17%
TOTAL		70	146	43%	43	49	28.65%

## Índices de Reincorporación y Retención tras la Baja por Maternidad y Paternidad en Motored

LICENCIA		NÚMERO DE COLABORADORES QUE OBTUVIERON LICENCIA	REINCORPORACIÓN	ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN	RETENCIÓN	ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN
Madres	Año 2014	0	0	0.00%	0	0.00%
	Año 2015	6	5	83%	2	33%
Padres	Año 2014	14	14	100%	8	57%
	Año 2015	5	5	100%	3	60%

## Cuidado de la Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo (G4-LA5) (G4-LA6) (G4-LA7)

Con el fin de mitigar todas aquellas condiciones que pudieran afectar la salud e integridad física de los colaboradores, ocasionar daños a las instalaciones o causar impactos negativos en el medio ambiente, Ferreycorp cuenta con un Sistema de Seguridad Industrial, Higiene Ocupacional y Gestión del Medio Ambiente. Asimismo, el Área de Bienestar Social de cada subsidiaria, brinda atención personalizada y permanente en ámbitos como salud, educación, vivienda, problemática familiar, entre otros.

▼ Con el fin de mitigar todas aquellas condiciones que pudieran afectar la salud e integridad física de los colaboradores, ocasionar daños a las instalaciones o causar impactos negativos en el medio ambiente, Ferreycorp cuenta con un Sistema de Seguridad Industrial, Higiene Ocupacional y Gestión del Medio Ambiente.





**Ferreyros** gestiona la seguridad y salud de sus colaboradores aplicando los más altos estándares relacionados, desde su política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA), haciendo uso de su Sistema de Gestión de SSMA, en concordancia con las exigencias legales vigentes, estándares internacionales (OHSAS e ISO) y los requisitos exigidos por los propios clientes.

Durante el año 2015 se ha enfatizado en el control de los comportamientos inseguros, para esto se desarrolló el programa motivacional Listos para Trabajar. Además, se ha implementado un programa de capacitación en seguridad, salud y medio ambiente, de acuerdo a los perfiles de puesto y en concordancia con la legislación vigente.

Asimismo, la empresa cuenta con comités de seguridad y salud que operan a todo nivel, desde la Gerencia Central hasta los representantes de los trabajadores, organizados en un Comité Central y en subcomités en cada una de las sedes de la empresa. Los comités son paritarios: conformados en un 50% por la parte trabajadora y en otro 50% por la parte empleadora.

Respecto a las enfermedades ocupacionales, en el periodo 2014-2015 no se ha registrado ningún caso en Ferreyros. Las enfermedades relacionadas con el trabajo que se presentan con mayor frecuencia incluyen el lumbago, trastorno del disco intervertebral, distensión muscular, tendinitis, cervicalgia, entre otras. Asimismo no se reportó ninguna incidencia de enfermedades ocupacionales.

▼ Ferreyros gestiona la seguridad y salud de sus colaboradores aplicando los más altos estándares de seguridad.

### Tasa de Accidentes, Enfermedades Profesionales, Días Perdidos y Víctimas Mortales en Ferreyros

PERSO- NAL	AÑO	TASA DE FRE- CUENCIA <sup>1</sup>	TASA DE ENFER- MEDADES PROFESIO- NALES	TASA DE DÍAS PERDIDOS (SEVERI- DAD) <sup>2</sup>	TASA DE ACCI- DEN- TABILIDAD <sup>3</sup>	VÍCTIMAS MORTA- LES
Propio	Año 2014	5.00	0	86.30	0.40	0
	Año 2015	4.40	0	935.50	4.10	1
Tercero	Año 2014	11.20	0	88.90	1.00	0
	Año 2015	2.30	0	4.70	0.01	0

- 1 Tasa de Frecuencia: Número de accidentes con tiempo perdido \* 1000000/ Horas Hombre laboradas.
- 2 Tasa de días perdidos: Número de días de descanso médico por accidentes laborales \* 1000000/ Horas Hombre laboradas.
- 3 Tasa de Accidentabilidad: Índice de frecuencia \* índice de severidad /1000.

UNIMAQ



**Unimaq** cuenta con una Política Integrada de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente y un Plan Anual de Seguridad, Salud y Medio Ambiente a nivel nacional. Asimismo, realiza un Programa de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

A través del Área de Salud Ocupacional se ocupa por el bienestar y la salud de los colaboradores, realizando anualmente planes y programas de vigilancia médica. También se programan capacitaciones en temas relacionados con la seguridad y salud.

La Alta Dirección de Unimaq asegura el establecimiento y funcionamiento efectivo de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el reconocimiento de los representantes de los trabajadores y procura facilitar su participación. Del mismo modo, garantiza el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tanto el Comité como el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollan sus funciones con sujeción a lo señalado en la Ley y a lo definido en Reglamento Interno de Seguridad Salud y Medio Ambiente de Unimaq.

Unimaq cuenta con un Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo en Lima, integrado por 10 titulares (5 representantes de la empresa y 5 de los trabajadores) y 4 suplentes; y 8 Sub comités (1 en Lima y 7 en provincias).

▼ La Alta Dirección de Unimaq asegura el establecimiento y funcionamiento efectivo de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el reconocimiento de los representantes de los trabajadores y procura facilitar su participación.

### Tasa de Accidentes, Enfermedades Profesionales, Días Perdidos y Víctimas Mortales en Unimaq

PERSO- NAL	AÑO	TASA DE FRE- CUENCIA <sup>1</sup>	TASA DE ENFER- MEDADES PROFESIO- NALES	TASA DE DÍAS PERDIDOS (SEVERI- DAD) <sup>2</sup>	TASA DE ACCIDEN- TABILIDAD <sup>3</sup>	VÍCTIMAS MORTA- LES
Propio	Año 2014	2.68	0	35.54	0.09	0
	Año 2015	4.49	0	191.86	0.386	0
Tercero	Año 2014	5.13	0	0	0	0
	Año 2015	0.00	0	0	0	0

1 Tasa de Frecuencia: Número de accidentes con tiempo perdido \* 1000000/ Horas Hombre laboradas.

2 Tasa de días perdidos: Número de días de descanso médico por accidentes laborales \* 1000000/ Horas Hombre laboradas.

3 Tasa de Accidentabilidad: Índice de frecuencia \* índice de severidad /1000.

**Orvisa CAT**

**Orvisa** cuenta con una Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es la máxima autoridad en seguridad y salud ocupacional en la empresa y está conformado por 3 representantes del empleador y 3 representantes de los empleados.

**Tasa de Accidentes, Enfermedades Profesionales, Días Perdidos y Víctimas Mortales en Orvisa**

PERSO- NAL	AÑO	TASA DE FRE- CUENCIA <sup>1</sup>	TASA DE ENFER- MEDADES PROFESIO- NALES	TASA DE DÍAS PERDIDOS (SEVERI- DAD) <sup>2</sup>	TASA DE ACCI- DENTABI- LIDAD <sup>3</sup>	VÍCTIMAS MORTA- LES
Propio	Año 2014	1.40	0.00	618.74	0.87	0.00
	Año 2015	1.81	0.00	10.84	0.02	<
Tercero	Año 2014	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	Año 2015	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

1 Tasa de Frecuencia: Número de accidentes con tiempo perdido \* 1000000/ Horas Hombre laboradas.  
 2 Tasa de días perdidos: Número de días de descanso médico por accidentes laborales \* 1000000/ Horas Hombre laboradas.  
 3 Tasa de Accidentabilidad: Índice de frecuencia \* índice de severidad /1000.

**FARGO LINE**

**Fargoline** cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, alineado a la norma internacional OHSAS 18001, cuya recertificación se obtuvo en el año 2015. Sus principales promotores, asesores y los vigilantes del cumplimiento de los estándares son el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Área del Sistema Integrado de Gestión.

Se cuenta con una Política Integrada de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional, Protección, Medio Ambiente y Responsabilidad Social. Los compromisos en relación a la seguridad y salud son:

- ▶ Cumplimiento de los requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo
- ▶ Prevención y minimización de lesiones, dolencias y enfermedades ocupacionales
- ▶ Participación y consulta activa de los trabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud
- ▶ Capacitación y sensibilización
- ▶ Mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

Además, se cuenta con un Programa de Concienciación que es parte del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se describe las actividades de capacitación, asesoramiento, reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, actividades preventivas, inspecciones, entre otros, para los colaboradores.



En relación a las familias de los colaboradores y miembros de la comunidad se cuenta con el Programa Colaborando a través del cual se desarrollan diversas actividades, entre ellas, campañas de salud.

El Comité de Seguridad y salud en el trabajo está integrado por 4 miembros que representan a los trabajadores y 4 que representan al empleador, contando con un total de 8 miembros titulares y 8 suplentes.

El 100% de los colaboradores está representado por el Comité de Seguridad y salud en el trabajo, soportado por el Área del Sistema Integrado de Gestión y el servicio de salud.

En el año 2014 no se presentaron accidentes mortales, sin embargo, en el año 2015 se presentó uno que involucró al colaborador de una empresa de intermediación laboral. La causa fue el exceso de confianza en la seguridad y la poca evaluación de actitud frente al riesgo. Las medidas que se tomaron fueron los siguientes:

- ▶ Implementación de permisos y horarios de trabajo del personal que realiza limpieza en el patio de operaciones.
- ▶ Capacitación y retroalimentación al personal y acondicionamiento de los controles de ingeniería de los stacker donde hay oportunidad de mejora en los siguientes aspectos técnicos:
- ▶ Marca Kalmar: Uso de sensores auditivos de retroceso, cámaras de video y regulación de la velocidad.
- ▶ Marca Terex: Amplitud de la frecuencia de la alarma de retroceso, entre otras medidas.

De acuerdo a la Resolución Ministerial N° 480-2008/MINSA. NTS N° 068-MINSA/DGSP-V-1, Norma Técnica de Salud que Establece el Lis-

tado de Enfermedades Profesionales, la enfermedad a la que estaría expuesto el personal de Fargoline sería la hipoacusia bilateral simétrica. Cabe precisar que en la empresa no se han presentado casos. Asimismo, en el periodo 2014 y 2015, se contó con la visita de la Dirección Regional de Salud del Callao (DIRESA, Callao), los mismos que dieron conformidad de la ausencia de enfermedades profesionales en los colaboradores.

### Tasa de Accidentes, Enfermedades Profesionales, Días Perdidos y Víctimas Mortales en Fargoline

PERSO- NAL	AÑO	TASA DE FRE- CUENCIA <sup>1</sup>	TASA DE ENFER- MEDADES PROFESIO- NALES	TASA DE DÍAS PERDIDOS (SEVERI- DAD) <sup>2</sup>	TASA DE ACCI- DENTABI- LIDAD <sup>3</sup>	VÍCTIMAS MORTA- LES
Propio	Año 2014	6.20	0.00	9.30	0.06	0
	Año 2015	5.59	0.00	187.31	1.05	0
Tercero	Año 2014	6.72	0.00	72.23	0.49	0
	Año 2015	5.50	0.00	11,051.98	60.74	1

1 Tasa de Frecuencia: Número de accidentes con tiempo perdido \* 1000000/ Horas Hombre laboradas.

2 Tasa de días perdidos: Número de días de descanso médico por accidentes laborales \* 1000000/ Horas Hombre laboradas.

3 Tasa de Accidentabilidad: Índice de frecuencia \* índice de severidad /1000.

## MEGA REPRESENTACIONES

La gestión de Salud Seguridad y Medio Ambiente (SSMA) de **Mega Representaciones** se realiza mediante un Plan Anual. Los objetivos de este plan son derivados a partir de los lineamientos de la Política Integrada de SSMA de Mega Representaciones. El seguimiento del plan se realiza a través del programa de SSMA que es revisado de forma mensual.

Se cuenta, además, con un Programa de Capacitaciones, incluido en el Programa de SSMA. Está direccionado en base a los riesgos identificados en la actividad de trabajo y tiene alcance en todos los trabajadores y contratistas.

Mega Representaciones cuenta con un Comité de SSMA Central que alcanza a toda la organización y está integrado por miembros que representan a los trabajadores y al empleador. La parte de representantes de los trabajadores son: 6 titulares y 3 suplentes. La empresa no tiene trabajadores expuestos a una incidencia alta de enfermedades.

### Tasa de Accidentes, Enfermedades Profesionales, Días Perdidos y Víctimas Mortales en Mega Representaciones

PERSO-NAL	AÑO	TASA DE FRECUEN-CIA <sup>1</sup>	TASA DE ENFER-MEADAES PROFESIO-NALES	TASA DE DÍAS PERDIDOS (SEVERI-DAD) <sup>2</sup>	TASA DE ACCIDEN-TABILIDAD <sup>3</sup>	VÍCTI-MAS MORTA-LES
Propio	Año 2014	4.93	0.00	39.41	0.19	0.00
	Año 2015	10.37	0.00	80.86	0.84	0.00
Tercero	Año 2014	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	Año 2015	3,703.70	0.00	16,666.67	61,728.40	0.00

## MOTORED

**Motored** cuenta con una Política Integrada de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, cuyo alcance incluye a todas las operaciones que realiza como empresa. Asimismo, ha desarrollado campañas internas, como aquella contra la influenza que abarcó al personal propio y a sus familiares. En Motored se tiene conformado, en el periodo 2014-2015, un Comité Central de SSMA y 2 subcomités en Lurín y Arequipa.

### Tasa de Accidentes, Enfermedades Profesionales, Días Perdidos y Víctimas Mortales de Motored

PERSO-NAL	AÑO	TASA DE FRECUEN-CIA <sup>1</sup>	TASA DE ENFER-MEADAES PROFESIO-NALES	TASA DE DÍAS PERDIDOS (SEVERI-DAD) <sup>2</sup>	TASA DE ACCIDEN-TABILIDAD <sup>3</sup>	VÍCTI-MAS MORTA-LES
Propio	Año 2014	9.10	0.00	80.09	0.73	0.00
	Año 2015	5.23	0.00	5.23	0.03	0.00
Tercero	Año 2014	4.62	0.00	32.34	0.15	0.00
	Año 2015	14.34	0.00	229.37	3.29	0.00

- 1 Tasa de Frecuencia: Número de accidentes con tiempo perdido \* 1000000/ Horas Hombre laboradas.
- 2 Tasa de días perdidos: Número de días de descanso médico por accidentes laborales \* 1000000/ Horas Hombre laboradas.
- 3 Tasa de Accidentabilidad: Índice de frecuencia \* índice de severidad /1000.

## Capacitación y Desarrollo (G4-LA9) (G4-LA10) (G4-LA11)

En la Corporación se incentiva el desarrollo y movilidad de los colaboradores, a través de diversos programas de formación y de una política de oportunidades laborales con la que se da prioridad a los colaboradores ya contratados para cubrir un puesto vacante o nuevo.

En el año 2015, Ferreycorp ha seguido desarrollando las competencias de liderazgo y gestión de personas a través de programas especializados (en convenio con Harvard Business Publishing y universidades e institutos). Asimismo, varias de sus subsidiarias han suscrito convenios con instituciones educativas para maestrías, diplomados, programas de especialización, talleres y cursos diversos.

Igualmente, la Corporación busca impulsar el desarrollo de su personal, tanto administrativo y comercial como técnico, a través de programas e iniciativas para potenciar sus capacidades. En el ámbito técnico, cabe destacar el Programa Service Pro, mediante el cual se asegura el entrenamiento permanente de los técnicos y personal logístico al pasar por diversos niveles de especialización y certificación de habilidades.

Además, se viene desarrollando el Campus Virtual, una plataforma en línea de capacitación, en donde se imparten cursos de Seguridad de la Información y de Seguridad, Salud y Medio Ambiente para las diversas compañías de la corporación. También se han preparado cursos técnicos online para uso de aplicaciones Caterpillar para técnicos e ingenieros de servicio de la corporación.

▼ En el año 2015, Ferreycorp ha seguido desarrollando las competencias de liderazgo y gestión de personas a través de programas especializados



**Ferreyros** construyó, durante el ejercicio 2014, un nuevo Centro de Desarrollo Técnico en el Callao, con un área total de 2,300m<sup>2</sup> entre aulas y talleres de entrenamiento técnico. En este centro se iniciaron las bases para el entrenamiento en seguridad y algunos cursos normativos a nivel de la corporación, además de cursos técnicos para el mantenimiento de maquinaria Caterpillar.

Algunos de los cursos desarrollados por Ferreyros:

- ▶ **Funcionarios y Empleados:** Cursos para cubrir brechas en competencias (PAD), capacitación para personal de ventas por nivel y perfil de puesto.
- ▶ **Cursos Seguridad:** Capacitación por perfil de puesto.
- ▶ **Cursos Técnicos:** Por nivel técnico y por necesidad de atender al cliente específico.

### Indicadores de Capacitación en Ferreyros en el Año 2014

CATEGORÍA	GÉNERO	TOTAL DE COLABORADORES	TOTAL DE COLABORADORES CAPACITADOS	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TOTAL DE COLABORADORES	PORCENTAJE DE COLABORADORES CAPACITADOS
Funcionarios	Masculino	61	58	1,423	23.3	95%
	Femenino	10	10	130	13	100%
Empleados	Masculino	1,483	1,308	82,646	55.7	88%
	Femenino	380	286	8,655	22.8	75%
Técnicos	Masculino	2,088	1,838	154,580	74	88%
	Femenino	4	3	121	30.3	75%
TOTAL	<b>Masculino</b>	<b>3,632</b>	<b>3,204</b>	<b>238,649</b>	<b>65.7</b>	<b>88%</b>
	<b>Femenino</b>	<b>394</b>	<b>299</b>	<b>8,906</b>	<b>22.4</b>	<b>76%</b>

### Indicadores de Capacitación de Ferreyros en el Año 2015

CATEGORÍA	GÉNERO	TOTAL DE COLABORADORES	TOTAL DE COLABORADORES CAPACITADOS	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TOTAL DE COLABORADORES	PORCENTAJE DE COLABORADORES CAPACITADOS
Funcionarios	Masculino	64	46	1,265	19.8	72%
	Femenino	14	7	69	4.9	50%
Empleados	Masculino	1,487	1,346	62,731	42.2	91%
	Femenino	362	301	6,725	18.6	83%
Técnicos	Masculino	2,013	1,898	145,919	72.5	94%
	Femenino	5	5	356	71.2	100%
TOTAL	<b>Masculino</b>	<b>3,564</b>	<b>3,290</b>	<b>209,915</b>	<b>57.4</b>	<b>90%</b>
	<b>Femenino</b>	<b>381</b>	<b>313</b>	<b>7,150</b>	<b>18.8</b>	<b>82%</b>



UNIMAQ



En **Unimaq** se identificaron las necesidades de los colaboradores mediante un proceso de evaluación de desempeño y tras revisar las solicitudes de las propias jefaturas. Una vez identificadas las necesidades, se elabora el plan de capacitación para los colaboradores.

Programas de Capacitación desarrollados por Unimaq:

- ▶ Programa de Capacitación de Empleados
- ▶ Programa de Capacitación Técnica
- ▶ Programa de Unimaq Pro
- ▶ Programa de Logistic Pro

### Indicadores de Capacitación de Unimaq en el Año 2014

CATEGORÍA	GÉNERO	TOTAL DE COLABORADORES	TOTAL DE COLABORADORES CAPACITADOS	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TOTAL DE COLABORADORES	PORCENTAJE DE COLABORADORES CAPACITADOS
Funcionarios	Masculino	14	9	208	15	64%
	Femenino	1	1	28	28	100%
Empleados	Masculino	293	294	19,962	68	100%
	Femenino	122	105	6,000	49	86%
Técnicos	Masculino	261	182	14,108	54	70%
	Femenino	2	0	0	0	0%
TOTAL	<b>Masculino</b>	<b>568</b>	<b>485</b>	<b>34,278</b>	<b>60</b>	<b>85%</b>
	<b>Femenino</b>	<b>125</b>	<b>106</b>	<b>6,028</b>	<b>48</b>	<b>85%</b>

### Indicadores de Capacitación de Unimaq en el Año 2015

CATEGORÍA	GÉNERO	TOTAL DE COLABORADORES	TOTAL DE COLABORADORES CAPACITADOS	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TOTAL DE COLABORADORES	PORCENTAJE DE COLABORADORES CAPACITADOS
Funcionarios	Masculino	14	14	1,448	103	100%
	Femenino	1	1	133	133	100%
Empleados	Masculino	308	326	13,278	43	106%
	Femenino	125	125	3,445	28	100%
Técnicos	Masculino	260	201	15,952	61	77%
	Femenino	2	1	120	60	50%
TOTAL	<b>Masculino</b>	<b>582</b>	<b>541</b>	<b>30,678</b>	<b>53</b>	<b>93%</b>
	<b>Femenino</b>	<b>128</b>	<b>127</b>	<b>3,698</b>	<b>29</b>	<b>99%</b>

**Orvisa CAT**

Por su parte, durante el periodo 2014-2015 **Orvisa** desarrolló los siguientes programas:

- ▶ **Programa Service Pro:** Es un programa que promueve el desarrollo del personal técnico a través de un plan de carreras estándar. Busca fomentar y mantener una fuerza laboral estable y altamente calificada en una línea de carrera.
- ▶ **Desarrollo Comercial:** En los años 2014 y 2015, 50 y 57 profesionales comerciales, respectivamente, participaron en más de 35 capacitaciones relacionadas con los negocios de la empresa y en eventos de actualización: talleres, foros, entre otros.
- ▶ **Programa IPFE:** Convenio con el Instituto Peruano de Fomento Educativo, que brinda beneficios en becas y créditos educativos.

**Indicadores de Capacitación de Orvisa en el Año 2014**

CATEGORÍA	TOTAL DE COLABORADORES CAPACITADOS	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TOTAL DE COLABORADORES
Funcionarios	5	90	18
Empleados	117	6,150	52.6
Técnicos	27	1,304	48.3
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>	<b>7,544</b>	<b>50.6</b>

**Indicadores de Capacitación de Orvisa en el Año 2015**

CATEGORÍA	TOTAL DE COLABORADORES CAPACITADOS	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TOTAL DE COLABORADORES
Funcionarios	5	119	23.8
Empleados	174	4,064	23.4
Técnicos	66	1,053	16
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>5,236</b>	<b>21.4</b>

## FARGO LINE

**Fargoline** cuenta con un Plan de Capacitación Anual desarrollado por cada Área o Gerencia de la empresa, siendo el Área de Recursos Humanos la encargada de gestionar el cumplimiento de estas capacitaciones, en base a los lineamientos del procedimiento de Capacitación de Personal.

Asimismo, se ha identificado a los colaboradores con mayor proyección en base a su evaluación de desempeño y se plasman capacitaciones para ellos en el Programa Anual de Capacitaciones. Entre los años 2014 y 2015, se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones orientadas al mejoramiento de las competencias de los colaboradores, todas presupuestadas y financiadas por Fargoline:

- ▶ Diplomado en Gestión de Talento Humano
- ▶ Programa de Desarrollo Gerencial (BASC)
- ▶ Formación de Auditores Internos en ISO 9001, OHSAS 18001 y BASC 2015
- ▶ Especialización en SAP Academia
- ▶ Especialización en Auxiliar de Despacho Aduanero
- ▶ Diplomado en Gestión Estratégica de Ventas
- ▶ Diplomado Operativo en Indicadores de Gestión Logística



### Indicadores de Capacitación de Fargoline en el Año 2014

CATEGORÍA	GÉNERO	TOTAL DE COLABORADORES	TOTAL DE COLABORADORES CAPACITADOS	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TOTAL DE COLABORADORES	PORCENTAJE DE COLABORADORES CAPACITADOS
Funcionarios	Masculino	3	2	13	4.3	66.7%
	Femenino	1	0	0	0.0	0.0%
Empleados	Masculino	103	78	2,263	22.0	75.7%
	Femenino	35	13	414	11.8	37.1%
Técnicos	Masculino	0	0	0	0	0%
	Femenino	0	0	0	0	0%
TOTAL	<b>Masculino</b>	<b>106</b>	<b>80</b>	<b>2,276</b>	<b>21.5</b>	<b>75.5%</b>
	<b>Femenino</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>414</b>	<b>11.5</b>	<b>36.1%</b>

### Indicadores de Capacitación de Fargoline en el Año 2015

CATEGORÍA	GÉNERO	TOTAL DE COLABORADORES	TOTAL DE COLABORADORES CAPACITADOS	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TOTAL DE COLABORADORES	PORCENTAJE DE COLABORADORES CAPACITADOS
Funcionarios	Masculino	3	2	18	6.0	66.7%
	Femenino	1	1	30	30.0	100.0%
Empleados	Masculino	106	95	2,148	20.3	89.6%
	Femenino	35	28	504	14.4	80.0%
Técnicos	Masculino	0	0	0	0	0%
	Femenino	0	0	0	0	0%
TOTAL	<b>Masculino</b>	<b>109</b>	<b>97</b>	<b>2,166</b>	<b>19.9</b>	<b>89.0%</b>
	<b>Femenino</b>	<b>36</b>	<b>29</b>	<b>534</b>	<b>14.8</b>	<b>80.6%</b>





**Mega Representaciones** cuenta con un Plan de Capacitación Anual y un procedimiento de capacitaciones internas y externas. Entre los cursos de capacitación interna se desarrolló el curso de Formación de auditores internos ISO 9001 y entre los cursos de capacitación externa se desarrollaron los siguientes:

AÑO 2014	AÑO 2015
<p><b>Cursos sobre habilidades de dirección:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Liderazgo con Inteligencia Emocional</li> <li>▶ Liderazgo y Trabajo en Equipo</li> <li>▶ Liderazgo Desarrollador de Equipos de Alto Desempeño</li> <li>▶ Supervisión Eficaz (Tecsup)</li> </ul> <p><b>Cursos sobre habilidades comerciales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Atención al Cliente</li> <li>▶ Cursos sobre habilidades técnicas:</li> <li>▶ Gestión del Mantenimiento (Tecsup)</li> <li>▶ Entrenamiento Capital Safety para Productos de Protección (Capital Safety)</li> </ul>	<p><b>Nuevo Enfoque de la Gestión de Talento Humano</b></p> <p><b>Gestión de Neumáticos.</b></p> <p><b>Desarrollo de Habilidades de Venta Telefónica y Telemarketing.</b></p> <p><b>Otros</b></p>



**Motored**, de acuerdo a su Plan de Capacitación Anual, durante el periodo 2014-2015 desarrolló los siguientes programas:

**Fortec:** Dirigido a los técnicos mecánicos, es un programa de certificación de habilidades continuas que les permite desarrollar una línea de carrera en un lapso de 5 años para potenciar sus competencias y lograr un nivel profesional más alto.

**Capacitaciones de Fábrica:** Programa dirigido al personal comercial y a los técnicos automotrices.

Asimismo, se despliegan capacitaciones específicas que otorga la marca de un producto determinado (Kenworth – DAF – Iveco).

**Capacitaciones Internas:** Se desarrollan capacitaciones en temas de seguridad y capacitaciones técnicas.

Con el fin de mejorar las capacidades de su personal administrativo, Motored cuenta con un convenio con el Instituto Peruano de Fomento Educativo (IPFE).

### Indicadores de Capacitación de Motored en el Año 2014

CATEGORÍA	HORAS DE CAPACITACIÓN	N° TOTAL DE COLABORADORES	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN AL AÑO POR COLABORADOR
Funcionarios	90	7	12.9
Empleados	2350	178	13.2
Técnicos	4800	66	72.7
<b>TOTAL</b>	<b>7240</b>	<b>251</b>	<b>28.8</b>

CATEGORÍA	HORAS DE CAPACITACIÓN	N° TOTAL DE COLABORADORES	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN AL AÑO POR COLABORADOR
Mujeres	484	40	12.1
Hombres	6750	211	32.0
<b>TOTAL</b>	<b>7740</b>	<b>251</b>	<b>30.8</b>

### Indicadores de Capacitación de Motored en el Año 2015

CATEGORÍA	HORAS DE CAPACITACIÓN	N° TOTAL DE COLABORADORES	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN AL AÑO POR COLABORADOR
Funcionarios	120	5	24.0
Empleados	2450	134	18.3
Técnicos	4250	32	132.8
<b>TOTAL</b>	<b>6820</b>	<b>171</b>	<b>39.9</b>

CATEGORÍA	HORAS DE CAPACITACIÓN	N° TOTAL DE COLABORADORES	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN AL AÑO POR COLABORADOR
Mujeres	460	30	15.3
Hombres	6360	141	45.1
<b>TOTAL</b>	<b>12260</b>	<b>171</b>	<b>71.7</b>





## 3.2/ Calidad y Satisfacción del Cliente

La Corporación promueve relaciones comerciales de mutuo beneficio y a largo plazo con sus clientes, ofreciendo las mejores soluciones integrales para sus negocios, el respaldo de una entidad líder y una tradición de integridad, con sólidos valores. Las empresas subsidiarias de Ferreycorp brindan una oferta de valor a sus clientes a través de:

- ▶ Un variado portafolio de productos y servicios de alta calidad, con una atención especializada por sectores
- ▶ El monitoreo constante de la satisfacción de los clientes y la gestión de reclamos con un enfoque en la mejora continua de los servicios ofrecidos y anticipación de necesidades futuras
- ▶ Un manejo correcto de los negocios y una gestión adecuada de las políticas de marketing y comunicación
- ▶ El respeto a la privacidad del cliente, protegiendo la confidencialidad de la información
- ▶ La capacitación a clientes sobre las especificaciones técnicas y el adecuado manejo de los productos

### Seguridad y Salud (G4-PR1)

**Ferreys** gestiona la seguridad y la salud de sus clientes aplicando los más altos estándares de seguridad, a través de sus productos y servicios, haciendo uso de su Sistema de Gestión de SSMA, en concordancia con las exigencias legales vigentes, estándares internacionales (OHSAS e ISO) y los requisitos exigidos por los propios clientes. Esta aplicación tiene alcance a toda la organización.

Como parte de su política de Seguridad y Salud Ocupacional, y contando con los servicios de certificadoras externas, **Unimaq** realiza diversas

evaluaciones con el fin de detectar peligros y riesgos relacionados a factores ergonómicos como posturas forzadas, trabajo prolongado de pie, movimientos repetitivos, levantamiento manual de carga, para lo cual se realizan campañas de concientización y sensibilización; y a factores psicosociales como entorno de trabajo y organización, para lo cual se realizan talleres de habilidades blandas.

**Orvisa** cumple con el procedimiento de seguridad para las visitas dentro de las instalaciones de Orvisa S.A. Dicho documento tiene como propósito dictar normas y procedimientos para proteger la salud y la seguridad del personal que visita las instalaciones de Orvisa. Para ingresar a las áreas operativas, talleres y almacenes, los visitantes deberán hacer uso de los equipos de seguridad y protección personal. Durante el recorrido por las instalaciones de la empresa, los visitantes deberán cumplir estrictamente con las normas y procedimientos de seguridad.

Cuando **Ferreyros, Unimaq y Orvisa** venden un equipo, dentro del paquete del servicio que se ofrece, se entrega una serie de capacitaciones técnicas orientadas a la operación y mantenimiento seguro del producto. Se ha evaluado el 100% de los productos y servicios.

**Fargoline**, a través de su Sistema Integrado de Gestión, cuenta con medidas preventivas que contemplan el uso de equipos tecnológicos para reducir la exposición al riesgo, lo que incluye cámaras de vigilancia en zonas operativas y un dron; una inducción en SIG, orientada a otorgar conocimientos e instrucciones básicas a los trabajadores y visitantes, para asegurar una performance segura, eficiente y correcta dentro de las instalaciones de la empresa; así como controles administrativos a través de cartillas de seguridad donde se describe la información básica que los usuarios deben conocer y que incluye un procedimiento para

▼ La Corporación promueve relaciones comerciales de mutuo beneficio y a largo plazo con sus clientes, ofreciendo las mejores soluciones integrales para sus negocios, el respaldo de una entidad líder y una tradición de integridad, con sólidos valores.

contratistas y clientes, especificándose la metodología a seguir para realizar actividades dentro de Fargoline.

Como parte del Sistema Integrado de Gestión y alineado a la norma OHSAS 18001, en Fargoline se realizó la evaluación de riesgos de todas las actividades al 100% y se implementaron controles operacionales, también al 100%, para los trabajos de alto riesgo.

En **Mega Representaciones** se implementaron las siguientes prácticas: señalización de las zonas peatonales para el tránsito de clientes, acompañamiento durante el recorrido de los clientes por las instalaciones de la empresa a cargo de un colaborador, y la disposición de equipos de seguridad y protección personal en la garita de vigilancia.

Adicionalmente se han evaluado los riesgos en seguridad de todos los servicios realizados por Mega Representaciones: almacén (100%), lubricantes (80%) y neumáticos (100%).

**Motored** cuenta con un procedimiento de ingreso de visitantes para resguardar la seguridad del personal externo. Por ello se les exige que cumplan con las siguientes normas de seguridad: hacer uso de un equipo de protección personal, respetar todas las señales de seguridad y verificar las rutas de evacuación y salidas de emergencia, así como circular únicamente por las vías de tránsito peatonal. Durante el periodo 2014-2015, se inició el proceso de implementación de los talleres de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (Iperc). Dicho proceso finalizará hacia el año 2016.

▼ El 100% de los productos que comercializa Ferreyros muestra los datos exigidos por la normativa vigente, como la procedencia, que puede incluir el nombre del país, ciudad y/o nombre de la fábrica.

## Transparencia en la Información (G4-PR3)



**Ferreyros** comercializa cientos de productos entre equipos, accesorios y repuestos de sus distintas marcas representadas. El 100% de ellos muestra los datos exigidos por la normativa vigente, como la procedencia, que puede incluir el nombre del país, ciudad y/o nombre de la fábrica. Asimismo, todos los productos son etiquetados y muestran información sobre su utilización. En el caso de los equipos, todos cuentan con manuales de operación e infografías de seguridad.

Para productos nocivos o peligrosos se incluye, en las etiquetas, información sobre los potenciales peligros y para la eliminación segura.

En el caso de servicios, los presupuestos presentados a los clientes incluyen información completa del equipo que se intervendrá e información resumida de los trabajos a realizar.

ETIQUETADO - FERREYROS	EQUIPOS	ACCESORIOS	REPUESTOS	SERVICIOS
Origen	✓	✓	✓	✓
Contenido: Presencia de sustancias que puedan afectar el medio ambiente			✓	
Instrucciones de seguridad	✓	✓	✓	✓
Eliminación del producto			✓	

▼ Los productos de Unimaq cuentan con etiquetado sobre su utilización, el cual informa sobre la necesidad de uso de elementos de protección personal y un manual de lectura obligatoria.



**Unimaq** cuenta con más de un centenar de productos entre equipos, accesorios y repuestos de diferentes marcas. El 100% de ellos muestran los datos exigidos por la normativa vigente, como la procedencia, la cual puede incluir el nombre del país, ciudad o el nombre de la fábrica. Asimismo, todos los productos cuentan con etiquetado sobre su utilización, el cual informa sobre la necesidad de uso de elementos de protección personal y un manual de lectura obligatoria.

ETIQUETADO - UNIMAQ	EQUIPOS	ACCESORIOS	REPUESTOS	SERVICIOS
Origen	✓	✓	✓	✓
Contenido: Presencia de sustancias que puedan afectar el medio ambiente			✓	
Instrucciones de seguridad	✓	✓	✓	✓
Eliminación del producto			✓	

## Orvisa CAT

**Orvisa** cuenta con varias familias de productos entre equipos, accesorios y repuestos de las diferentes marcas que representa. El 100% de ellos muestra los datos exigidos por la normativa vigente, como la procedencia, la cual puede incluir el nombre del país, la ciudad o el nombre de la fábrica. Asimismo, todos los productos cuentan con etiquetado sobre su utilización, el cual informa sobre la necesidad de uso de elementos de protección personal, la lectura obligatoria del manual, entre otros. A la fecha, solo productos tales como filtros, aceites y grasas cuentan con dicha Información.

Cada producto vendido viene con un manual de uso y mantenimiento, a través del cual Caterpillar Company ofrece información clave del producto a los clientes y que configura, en todos los aspectos, una parte integral del producto en sí. El manual proporciona una amplia información sobre el uso seguro y los comportamientos recomendados para reducir al mínimo el impacto ambiental, tales como la correcta disposición final de los aceites lubricantes y aditivos, así como el uso eficiente del producto para reducir el consumo y la contaminación.

ETIQUETADO - ORVISA	EQUIPOS	ACCESORIOS	REPUESTOS	SERVICIOS
Origen	✓	✓	✓	✓
Contenido: Presencia de sustancias que puedan afectar el medio ambiente			✓	
Instrucciones de seguridad	✓	✓	✓	✓
Eliminación del producto			✓	

## FARGO LINE

La gestión de la información relativa a los servicios de **Fargoline** se lleva a cabo mediante el Sistema de Gestión de la Calidad Certificado ISO 9001:2008, y a través de todas las actividades que esta contempla, incluidas las auditorías para garantizar la conformidad de los servicios ofrecidos y el control de la documentación.

La información relacionada con las características del servicio, así como la trazabilidad de los mismos están implícitos en los procedimientos de Gestión de Operaciones, Comercial y Protección.

Fargoline no comercializa o produce mercancías. No obstante, cualquier impacto que se pueda generar como consecuencia de la realización de los servicios logísticos que se brindan es controlado a través del Sistema de Gestión Ambiental. A su vez, la seguridad en el servicio es respaldada a través del Sistema de Gestión Certificado OHSAS 18001, para temas de *safety*, y BASC, para lo relacionado con *security*.

En el caso de la logística de mercancía peligrosa de los clientes, su etiquetado e identificación se trata conforme a lo establecido en el Libro Naranja de las Naciones Unidas sobre Transporte de Mercancía Peligrosas y en conformidad a lo señalado en el Decreto Supremo N° 021-2008-MTC.

El 100 % de servicios realizados están sujetos a todos los procedimientos de gestión de la calidad, medio ambiente, seguridad y protección.

## MEGA REPRESENTACIONES

**Mega Representaciones** cuenta con diferentes familias de productos entre equipos, accesorios y repuestos de diferentes marcas. El 100% de ellos muestra los datos exigidos por la normativa vigente, como la procedencia, la cual puede señalar el nombre del país, ciudad o nombre de la fábrica. Asimismo, todos los productos cuentan con etiquetado sobre su utilización, el cual informa sobre la necesidad de uso de elementos de protección personal, la lectura obligatoria del manual, entre otros.

Se ha identificado como oportunidad de mejora el etiquetado con información sobre la eliminación segura del producto. A la fecha, solo productos tales como filtros, aceites y grasas cuentan con dicha información.

▼ **Mega Representaciones** cuenta con diferentes familias de productos entre equipos, accesorios y repuestos de diferentes marcas. El 100% de ellos muestra los datos exigidos por la normativa vigente.

## MOTORED

Los productos que comercializa **Motored** cuentan con sus respectivas hojas de seguridad y hojas técnicas donde contienen el origen, contenido e instrucciones de seguridad.

El 100% de los servicios de mantenimiento y reparación está sujeto a procedimientos de evaluación de la conformidad en el servicio. De la misma manera, el 100% de productos cuenta con los datos de procedencia, la cual puede incluir el nombre del país, ciudad, o el nombre de la fábrica. Asimismo, todos los productos cuentan con etiquetado sobre su utilización, la necesidad de uso de EPP y sus riesgos.

ETIQUETADO MOTORED						
FAMILIA	DESCRIPCIÓN DEL EQUIPO	PROCEDENCIA	CONTENIDO	UTILIZACIÓN SEGURA	FORMA DE ELIMINACIÓN	INFORMACIÓN DE SEGURIDAD
Filtro	✓	✓	✓			
Aceites	✓	✓	✓	✓		✓
Refrigerante	✓	✓	✓			✓
Baterías	✓	✓	✓	✓		✓
Llantas	✓	✓	✓	✓		✓
Camiones Kenworth	✓	✓				✓
Camiones DAF	✓	✓				✓
Camiones Iveco	✓	✓				✓

## Satisfacción del Cliente (G4-PR5)



En **Ferreyros**, el medio utilizado para medir la satisfacción de los clientes son las encuestas. Esta medición de satisfacción se complementa con la medición de lealtad y de la experiencia del cliente, cuyos resultados son fundamentales para obtener la Voz del Cliente (VOC).

La VOC es una de las “voces” (voz del negocio, voz del proceso y voz del colaborador) que se analizan para poder especificar iniciativas de mejora de experiencia del cliente y así elevar los indicadores de satisfacción y lealtad. Este nivel de lealtad es producto de los niveles de satisfacción, intención de recompra e intención de recomendación, que son obtenidos en las encuestas realizadas.

La empresa cuenta con dos tipos de encuestas:

- ▶ Encuestas Caterpillar: Encuestas llevadas a cabo a solicitud de Caterpillar a través de un proveedor. Ferreyros se encarga de facilitar la data para la encuesta y de administrar la información, así como de explotar dicha información a través de indicadores de VOC, identificando oportunidades de mejora para la experiencia del cliente. Estas encuestas son: compra de nueva maquinaria y servicios.
- ▶ Encuestas Ferreyros: Encuestas realizadas por Ferreyros de manera mensual, así como explotadas para su análisis y mejora continua. Estas encuestas son: compra de nueva maquinaria, repuestos, alquileres y análisis de fluidos SOS.

## Resultados del Índice de Lealtad de Ferreyros

TIPO DE ENCUESTA	AÑO 2014	AÑO 2015
Nueva maquinaria	8.81	8.52
Servicios	8.30	8.23
Repuestos	8.29	8.67
Alquileres	7.81	8.25
Laboratorio de análisis de fluidos	8.78	8.80

▼ En Ferreyros, el medio utilizado para medir la satisfacción de los clientes son las encuestas. Esta medición de satisfacción se complementa con la medición de lealtad y de la experiencia del cliente, cuyos resultados son fundamentales para obtener la Voz del Cliente (VOC).



En **Unimaq** se encuesta a los clientes según el servicio ofrecido. El indicador de medición utilizado es el Índice de Lealtad, que es el promedio simple de 3 preguntas específicas de la encuesta: Satisfacción General, Recompra y Recomendación.

Los clientes (internos y externos) son contactados telefónicamente por un *contact center* y pueden calificar de 0 a 10 en todas las preguntas realizadas; donde 0 es totalmente insatisfecho y 10 es totalmente satisfecho. A partir de estos resultados, el Área de Servicio al Cliente elabora un reporte mensual de satisfacción sobre cada uno de los servicios encuestados a nivel nacional.

## Resultados del Índice de Lealtad de Unimaq

TIPO DE ENCUESTA	AÑO 2014	AÑO 2015
Venta de equipos nuevos	8.42	8.42
Venta de equipos usados	8.78	8.54
Servicio postventa marca CAT	8.16	7.95
Servicio postventa marcas aliadas	8.11	7.81
Repuestos	8.52	8.59
Alquiler	8.54	8.36

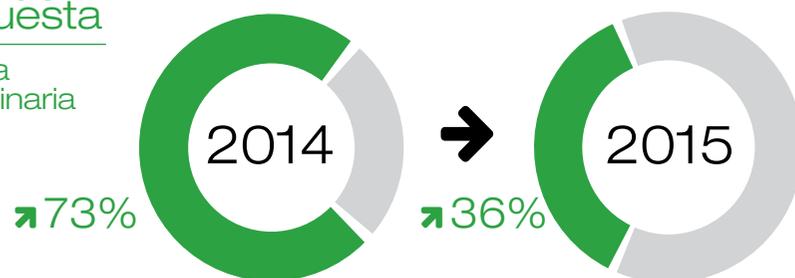
**Orvisa CAT**

Durante el periodo 2015, **Orvisa** reforzó el relacionamiento con sus clientes con la creación del Puesto de Atención al Cliente, enfocado en la gestión de reclamos y la gestión de encuestas por venta de equipos (IP). El nivel de lealtad en las encuestas de nueva maquinaria se obtiene con el promedio simple de las preguntas de satisfacción, intención de recompra e intención de recomendación. Las encuestas transaccionales de servicios y repuestos se implementarán a partir del año 2016.

**Resultados del Índice de Lealtad de Orvisa**

Tipo de encuesta

Nueva maquinaria

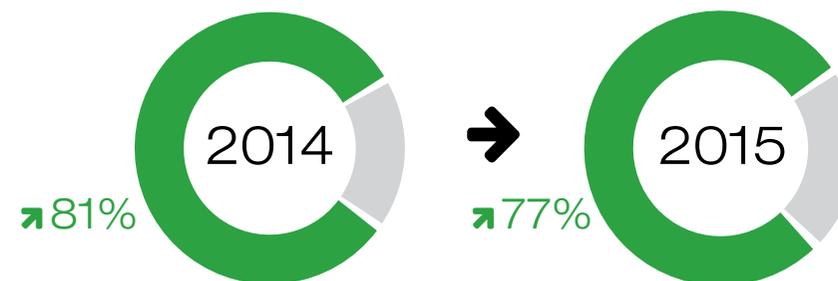


▼ Durante el periodo 2015, Orvisa reforzó el relacionamiento con sus clientes con la creación del Puesto de Atención al Cliente.

**FARGO LINE**

**Fargoline** también realizó encuestas a sus clientes de manera trimestral para poder medir el grado de satisfacción. El indicador proviene del promedio de las preguntas de satisfacción de la encuesta de atención al cliente.

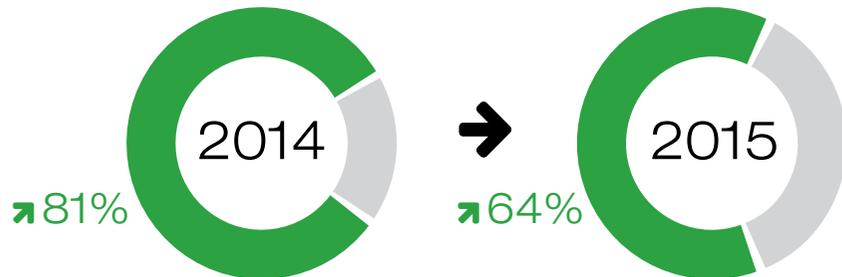
**Satisfacción de clientes de Fargoline**



## MEGA REPRESENTACIONES

Por medio de encuestas periódicas, **Mega Representaciones** monitorea de manera proactiva la experiencia de los clientes en cada una de sus interacciones con la empresa a fin de mejorar sus niveles de satisfacción respecto a los servicios y productos ofrecidos y su lealtad hacia la empresa.

### Satisfacción de clientes de Mega Representaciones



▼ Por medio de encuestas periódicas, Mega Representaciones monitorea de manera proactiva la experiencia de los clientes en cada una de sus interacciones con la empresa.

## MOTORED

**Motored** realiza encuestas a sus clientes por unidad de negocio. El nivel de satisfacción se obtiene mediante el indicador NPS (Net Promoter Score). Estas encuestas se realizan a los clientes que han adquirido vehículos Iveco y Kenworth; a los que han comprado repuestos y a quienes han recibido servicios.

### Satisfacción de Clientes de Motored

UNIDADES DE NEGOCIO	AÑO 2014	AÑO 2015
Venta de Vehículos (Iveco; Kenworth)	54%	28%
Motored Services (Iveco; Kenworth)	35%	13%
Motored Parts (Iveco; Kenworth)	40%	33%



## Privacidad del Cliente (GR-PR8) (G4-PR8)

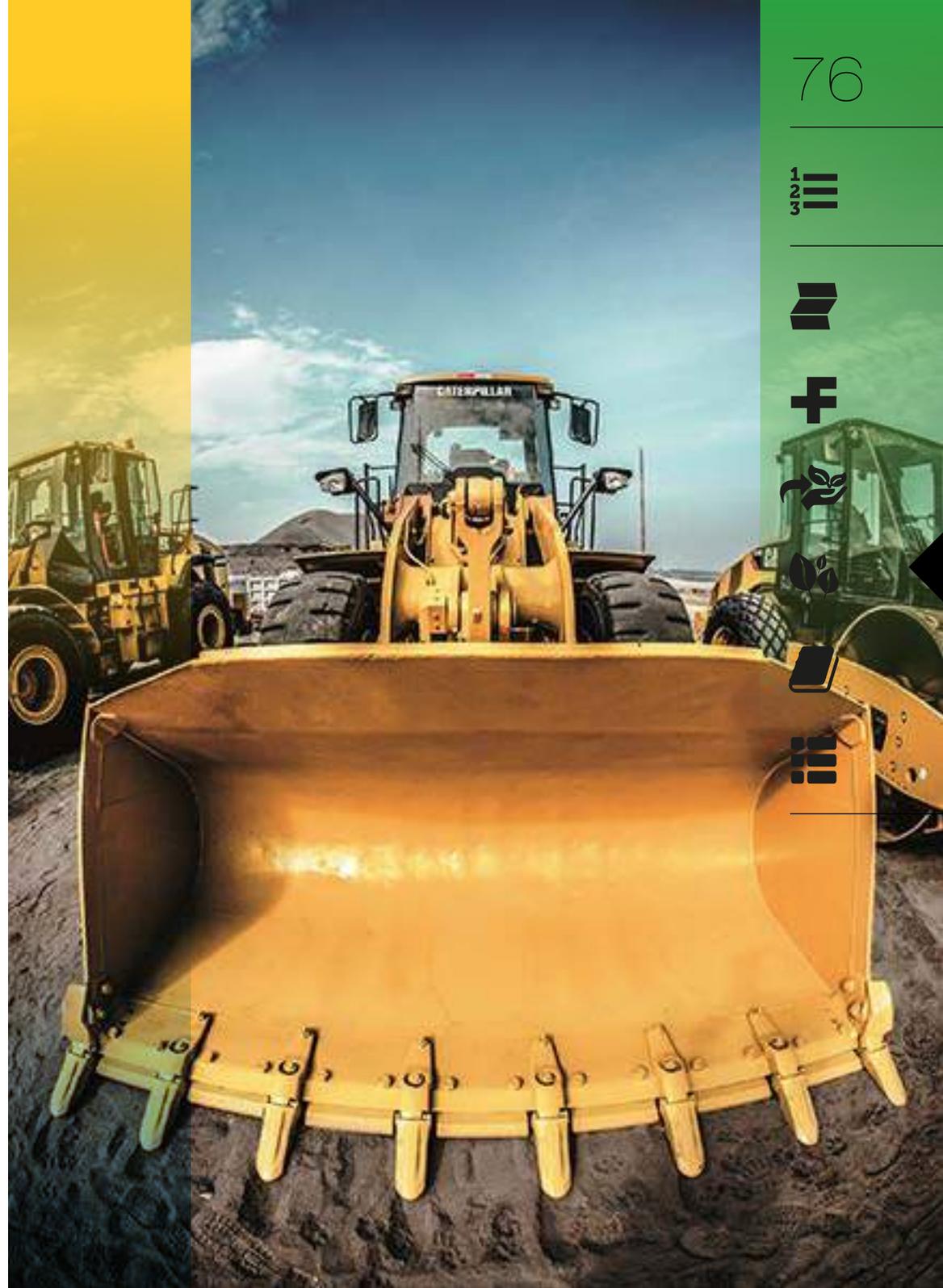
La información de los clientes es considerada un activo vital para las empresas subsidiarias de Ferreycorp.

Así, cada una de ellas se rige bajo una Política de Privacidad. En ese sentido, con respecto a los datos personales de los clientes y en línea con dicha política, todos los miembros de la Corporación están comprometidos con adoptar todas las medidas técnicas y organizacionales necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad de su información personal, y para evitar cualquier manipulación indebida, pérdida accidental, destrucción o acceso no autorizado por parte de terceros a esta información, empleando los medios adecuados para contrarrestarlos.

Además, por el cumplimiento de la Ley de Datos Personales, se han reforzado los aspectos legales para el manejo de la información de los clientes.

Se cuenta con un programa de sensibilización permanente que incluye cursos *e-learning*, obligatorios para todo el personal, sobre seguridad de información y datos personales, además de una campaña de comunicación a nivel corporativo que busca concientizar a los usuarios sobre el manejo seguro y ético de la información en la empresa, incluyendo la información de los clientes.

Durante el periodo 2014-2015 no se reportaron reclamos en relación a los aspectos de privacidad y fuga de datos personales de los clientes de las 6 subsidiarias. Las empresas han creado una cuenta de correo electrónico a través de la cual los clientes pueden hacer llegar sus reclamos.



### 3.3/ Compromiso con la Sociedad

#### Relacionamiento con la Comunidad (G4-EC7) (G4-SO1)

La corporación, consciente del rol activo que debe asumir como agente de cambio y de su responsabilidad en relación con el desarrollo del país, despliega diversas iniciativas orientadas a generar impactos positivos en sus colaboradores, accionistas, clientes, proveedores, gobierno y sociedad, comunidad y medio ambiente.

Respecto al relacionamiento con la comunidad, Ferreycorp trabaja estrechamente con diversos sectores, principalmente en una temática que considera clave para el progreso del país: la educación de los jóvenes.

La Asociación Ferreycorp, conformada por Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Fiansa, Cresko, Fargoline, Motored, Mega Representaciones y la propia corporación, a través del Programa Ferreycorp para el Desarrollo Profesional, busca fortalecer la formación ética y el compromiso ciudadano de estudiantes de educación superior, así como sus habilidades para insertarse en el mercado laboral. Durante el periodo 2014-2015, 3,754 jóvenes de educación superior provenientes de más de 30 ciudades del Perú participaron de este programa.



**Ferreyros**, desde la Corporación y junto a otras subsidiarias, ha liderado las siguientes iniciativas a favor de la comunidad:

- ▶ La Asociación Ferreycorp, conformada por Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Fiansa, Cresko, Fargoline, Motored, Mega Represen-

taciones y la propia corporación, a través del Programa Ferreycorp para el Desarrollo Profesional, busca fortalecer la formación ética y el compromiso ciudadano de estudiantes de educación superior, así como sus habilidades para insertarse en el mercado laboral. Durante el periodo 2014-2015, 3,754 jóvenes de educación superior provenientes de más de 30 ciudades del Perú participaron de este programa.

- ▶ Programa Think Big, programa de capacitación orientado a la formación de jóvenes en la carrera técnica de mecánica en equipos Caterpillar. Con una duración de 2 años, el programa —que combina periodos de capacitación en Tecsup con semanas de prácticas en Ferreyros— ofrece acceso a un fondo de crédito educativo de Ferreyros que permite a los alumnos financiar hasta 100% del costo de sus estudios, monto que es retornado cuando el participante se incorpora al mundo laboral. Al finalizar la capacitación, los egresados tienen como primera opción trabajar en Ferreyros y Unimaq con una línea de carrera definida. En el año 2015 se graduó en Lima la décimo segunda promoción y, en Arequipa, la quinta con 16 y 15 alumnos, respectivamente.
- ▶ Con el fin de complementar la formación técnica de jóvenes estudiantes del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (Senati), por medio del Programa de Aprendizaje Dual, Ferreyros, Motored, Orvisa y Unimaq ofrecen sus instalaciones para que los alumnos realicen prácticas dentro su proceso de aprendizaje.

Por su parte, el Programa Sembrando tu Futuro está dirigido a jóvenes escolares de escasos recursos de la comunidad de Huaycán, en la ciudad de Lima, que tienen interés en realizar

estudios superiores en el Senati. Los estudiantes más destacados son patrocinados por Unimaq, quien se encarga de cubrir íntegramente el costo de sus estudios.

- ▶ Concurso Ferreyros Mejor Operador de Equipo Pesado del Perú, convocado por primera vez en el año 2012, en el marco del 90° aniversario de la empresa, con el fin de promover la importancia de la profesionalización de los operadores de maquinaria pesada en sectores que contribuyen al desarrollo del país.

La iniciativa se complementa con el Club de Operadores de Equipo Pesado Ferreyros, lanzado en el año 2013, una comunidad única en su género en el Perú que ofrece a los miembros la posibilidad de acceder a conocimientos y experiencias para ser líderes en su campo, por medio de seminarios gratuitos en diferentes puntos del país y de la web [www.cluboperadoresferreyros.com](http://www.cluboperadoresferreyros.com). Al cierre del año 2015, el club contaba con más de 8,300 miembros.

- ▶ La Corporación busca contribuir directamente al desarrollo descentralizado del país a través de la financiación y ejecución de proyectos de inversión pública, bajo la modalidad de Obras por Impuestos. Es así que en el periodo 2015, Ferreyros, en consorcio con las empresas mineras Chungar y Chinalco, continuó con la ejecución de un proyecto bajo esta modalidad, con el fin de mejorar y ampliar los servicios de agua potable, alcantarillado y tratamiento de aguas servidas en 7 barrios del distrito de Yauli (provincia de Yauli, Junín), obra que culminará en el primer semestre del año 2016.

Asimismo, en setiembre de 2015, Ferreyros, en consorcio con las empresas Chungar y Unimaq, firmó un convenio con la Municipalidad Distrital de Huayllay, para el financiamiento y la ejecución de un proyecto de ampliación y mejoramiento del sistema de agua potable, alcantarillado y tratamiento de aguas residuales en el Centro Poblado San Agustín de Huaychao, distrito de Huayllay (Cerro de Pasco). El inicio de las obras se estima para el primer semestre del año 2016.

La Corporación se enfoca en obras de mejoramiento y ampliación del sistema de agua y saneamiento, infraestructura vial y educación. A través de Obras por Impuestos, Ferreycorp busca impulsar la ejecución de proyectos de inversión pública con eficiencia y productividad, aportando al progreso del país.

▼ Con el ánimo de apoyar a quienes más lo necesitan, se realizó por sexto año consecutivo la carrera Ferreycorp 4K, una actividad de recaudación para el voluntariado corporativo.

- ▶ Las acciones de voluntariado de los colaboradores de Ferreyros, tanto en Lima como en provincias, han logrado, en el periodo 2015, beneficiar a niños y jóvenes de diversas zonas del país. Las actividades se enfocaron principalmente en el mejoramiento de diversos centros educativos en el ámbito nacional.

Con el ánimo de apoyar a quienes más lo necesitan, se realizó por sexto año consecutivo la carrera Ferreycorp 4K, una actividad de recaudación para el voluntariado corporativo, la misma que se desarrolló de manera simultánea en 13 ciudades del país y contó con la participación de más de 4,000 colaboradores de 10 empresas subsidiarias y sus familiares y amigos.

**UNIMAQ**



Durante el periodo comprendido entre los años 2014 y 2015, **Unimaq** implementó las siguientes acciones a favor de la comunidad:

- ▶ Programas de desarrollo local en las zonas de influencia de clientes mineros (Yanacocha y Antapaccay).
- ▶ Actividades de voluntariado corporativo en las 08 provincias donde se encuentran ubicadas sus sucursales.
- ▶ Formación de comités a nivel nacional, con la finalidad de descentralizar la gestión de Responsabilidad Social de Lima.

**Orvisa** 

En **Orvisa** se han desarrollado programas de apoyo a la comunidad desde el año 2008, en todas las sucursales. La finalidad de estos programas es contribuir, a través de donaciones de los colaboradores, con la mejora de la calidad de vida y promover oportunidades de desarrollo para las comunidades menos favorecidas, con énfasis en niños de comunidades vecinas a las operaciones de la empresa.

Entre las actividades hacia la comunidad, realizadas durante el periodo 2014-2015, se pueden mencionar las siguientes:

- ▶ Entrega de kits educativos y mejora de infraestructura de la Institución Educativa N° 64101 Cashibococha, en la ciudad de Pucallpa, y el Jardín de la comunidad Santa Elena, en Jaén.
- ▶ Implementación de mobiliario, materiales didácticos y útiles de aseo en el Colegio N° 547 Santa María del Valle, en la ciudad de Huánuco; y en la localidad de Pampamonte, en Tarapoto.
- ▶ Shows navideños y entrega de regalos.

En cumplimiento de los objetivos de intervención planteados en el Programa de Relacionamiento Comunitario para Orvisa, que se viene desarrollando en el ámbito de las comunidades de Isla de Iquitos —en la zona denominada de impacto del proyecto Megaestación—, se ha realizado una serie de operaciones iniciales de ablandamiento del tejido de percepciones de la población a fin de minimizar y controlar posibles reacciones adversas al proyecto.

## FARGO LINE

**Fargoline** ha realizado las siguientes actividades a favor de la comunidad:

- ▶ Convenio de Apoyo Social con Aldeas Infantiles SOS Callao, donde se realiza el programa de Nutrición Cuida de Mí. Durante los años 2014 y 2015 Fargoline ha asignado un profesional en nutrición, quien cuenta con un plan de trabajo en asesoría alimentaria para las madres cuidadoras. Además, la empresa ha ofrecido sesiones educativas para revisar información de prevención en anemia y parasitosis, y sesiones demostrativas donde las madres de Aldeas Infantiles y los voluntarios de Fargoline practican los temas trabajados en gabinete.
- ▶ Durante los años 2014 y 2015, Fargoline inició una labor de apoyo a la Comisaría de Márquez y la Compañía de Bomberos N° 75 de Ventanilla, a través de diversas donaciones anuales.
- ▶ Durante el año 2014 se realizaron dos talleres de arte y pintura con la parroquia Virgen de Fátima, en el distrito de Pachacútec, para beneficio de niños del nivel inicial y con la participación de los voluntarios de Fargoline.
- ▶ Durante el año 2015, Fargoline, junto al Ministerio del Ambiente (MINAM), realizó una campaña de reciclaje de botellas PET de plástico. El total de recaudado fue entregado al MINAM, quienes mediante un proceso de conversión, obtuvieron frazadas que se destinaron a las ciudades más afectadas por las temporadas de frío

▼ Durante el año 2014 se realizaron dos talleres de arte y pintura con la parroquia Virgen de Fátima, en el distrito de Pachacútec, para beneficio de niños del nivel inicial y con la participación de los voluntarios de Fargoline.

## **MEGA** REPRESENTACIONES

Iniciativas desplegadas, durante el periodo 2014-2015, por **Mega Representaciones**:

- ▶ En el año 2014 la empresa realizó una actividad en el distrito de San Juan de Lurigancho, en el Instituto Educativo Hanni Rolfes – Juan Pablo II. La actividad consistió en una mañana de dinámicas con los niños y niñas, un compartir y entrega de regalos. Estuvo dirigida por colaboradores de Mega Representaciones y la ONG Crea +. Así, 98 niños y niñas, entre las edades de 4 y 11 años, resultaron beneficiados.

- ▶ En el 2015 se realizó un voluntariado en la Posada Belén ubicada en el Callao, la cual consistió en una mañana con dinámicas, compartir y regalos. La actividad estuvo dirigida por colaboradores de Mega Representaciones. Participaron un total de 12 colaboradores y algunos asistieron con sus familiares. 37 niños, entre las edades de 5 y 17 años, fueron beneficiados por la actividad.
- ▶ Además, la empresa lleva a cabo acciones de apoyo en las comunidades en donde tiene presencia, como es el caso de la minera Barrick - Lagunas Norte. En mayo del 2014 se realizó en la comunidad campesina Las Totoras, Trujillo, una donación de útiles para el Centro Educativo de dicha comunidad. Por otro lado, ese mismo año se desarrolló una capacitación a adultos jóvenes, pertenecientes a la cuenca Chuyugual, acerca de las actividades que realiza Mega Representaciones en la minera Barrick - Lagunas Norte.

## **MOTORED**

Durante el periodo 2014-2015, **Motored** desplegó diversas acciones de apoyo voluntario para la comunidad de Cerrito Azul, un centro especial que viene trabajando desde hace 21 años con niños y adolescentes con autismo, retardo mental, síndrome de dawn y problemas de conducta. La empresa les brindó la oportunidad de ofrecer sus productos entre sus colaboradores, y además realizó la donación de ropa y útiles de limpieza para dicha institución.



## Lucha contra la Corrupción (G4-SO4)

Desde abril del año 2012, la Corporación estableció políticas, procedimientos y controles para evitar que las máquinas que comercializa tengan como destino la actividad minera ilegal, en cumplimiento a la legislación vigente, por medio de sustentos documentarios correspondientes antes de cualquier facturación.

### Sistema de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo (Splaft)

En octubre de 2014 la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) emitió una resolución para incluir a la actividad de venta y/o alquiler de maquinaria y equipos en la obligación de implementar un Sistema de Prevención contra el Lavado de Activos y Financiamiento de Terrorismo (Splaft). Así, las empresas están obligadas a reportar a la UIF sobre las operaciones inusuales que se consideren sospechosas.

En ese sentido, Ferreyros, Orvisa, Unimaq y Motored cuentan con un Código de Conducta para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, que tiene como objetivo establecer las bases de comportamiento responsable, así como los principios, deberes y normas éticas que todo colaborador debe conocer y cumplir.

En cumplimiento a la normativa vigente, en la primera sesión de Directorio de cada año, se debe aprobar:

- ▶ El Informe Anual del Oficial de Cumplimiento del año anterior, donde explica en detalle todas las actividades de control y estadística del Splaft
- ▶ El Plan Anual del Oficial de Cumplimiento del año en curso, donde se detalla cronológicamente las actividades de control
- ▶ El Informe Anual de Auditoría Interna del año anterior

Desde el año 2014, los directorios de Ferreyros, Unimaq, Orvisa y Motored vienen cumpliendo en su primera sesión anual la revisión y aprobación de los 3 documentos indicados con la asistencia y participación del 100% de sus miembros.

Para el año 2015, se difundió las políticas y procedimientos de control mediante el Manual Splaft y el Código de Conducta, entregados y revisados por el 100% de colaboradores de dichas empresas a nivel nacional.

Durante el año 2015, el 100% de colaboradores de estas empresas recibió capacitación sobre la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

### Sistema de Gestión de Seguridad y Control BASC

Desde el año 2011, Fargoline cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Control certificado BASC. Este sistema está orientado a la prevención de actividades ilícitas que se pudiera generar durante los procesos. El programa de actividades de dicho sistema incluye la sensibilización a todos los colaboradores mediante charlas y capacitaciones.

Todo el personal de Fargoline, durante el periodo 2014-2015, cuenta, por lo menos, con una capacitación en temas de corrupción (BASC). Del mismo modo, todo el personal de las empresas terceras que trabajan dentro de las instalaciones de Fargoline ha sido capacitado en BASC.



## COMPROMISO FRENTE A LA MINERÍA ILEGAL



Las empresas de Ferreycorp rechazan totalmente la minería ilegal y se suman a los esfuerzos de las autoridades para combatirla. Cada empresa cuenta con una Unidad de Cumplimiento dedicada a exigir documentación clave a los clientes (autorización de inicio de actividades mineras, certificados mineros, contratos de obra que comprueben el destino del equipo, declaración jurada asegurando que no opera en la minería ilegal, entre otros) como requisito indispensable para la comercialización de cualquier producto a nivel nacional.

Sin embargo, existen ámbitos que escapan del control de los distribuidores, en los que se hacen necesarios mecanismos de control públicos. La Corporación ratifica su compromiso con los esfuerzos del Gobierno para combatir la minería ilegal y expresa su plena disposición a seguir colaborando con las autoridades y la sociedad en el cumplimiento de la ley y la preservación del medio ambiente.

### 3.4/ Desempeño Ambiental

Ferreycorp se encuentra comprometida con la gestión ambiental en las operaciones de sus empresas. Es por ello que busca, a través de diferentes mecanismos, garantizar la reducción de los impactos ambientales de sus empresas subsidiarias. (G4-EN27) (G4-EN28)

**Ferreyros**, a nivel nacional, cuenta con diferentes herramientas de gestión para cada una de las sedes y operaciones mineras. La herramienta principal de gestión es el Manual de Gestión Ambiental donde se definen los principales aspectos ambientales significativos que podrían generarse producto de sus actividades y se indican, también, los controles a implementar para cada uno de estos, referidos a consumo de

agua, tratamiento de efluentes, manejo de residuos, gestión de productos químicos y manejo de derrames. Además, Ferreyros cuenta con un Programa de Gestión Ambiental (PGA).

**Orvisa** tiene una Política Integrada de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, un Programa de Gestión Ambiental (PGA), procedimientos de manejo de residuos sólidos, manual de prevención de pérdidas, Política de las 3R (recicla, reutiliza, reduce) y procedimientos de segregación de residuos sólidos.

**Unimaq**, por su parte, maneja una Política Integrada de Gestión, un Programa de Gestión Ambiental (PGA) y un Plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

**Fargoline** utiliza instrumentos que incluyen una Política Integrada de Gestión, un Programa de Gestión Ambiental, indicadores de gestión ambiental, inspecciones de SSMA (Seguridad, Salud y Medio Ambiente), una matriz de Identificación de aspectos ambientales significativos, monitoreos ambientales y la certificación ambiental ISO 14001.

**Mega Representaciones** cuenta con una matriz de aspectos e impactos ambientales, realiza charlas sobre medio ambiente y desarrolla un estudio de impacto ambiental.

A su vez, **Motored** realiza charlas de sensibilización, capacitaciones y maneja planes de mantenimiento preventivo.

### Gestión de Materiales (G4-EN1)

Con el fin de ser más eficientes en el uso de materiales durante las operaciones, las empresas del grupo Ferreycorp disponen de los siguientes lineamientos:

**Ferreyros** ha desarrollado buenas prácticas de ahorro de recursos tales como el reuso de maderas en la fabricación de cajas y parihuelas para el transporte de componentes; asimismo el reuso de cajas de cartón, las cuales luego de haber transportado algún componente, en lugar de ser desechadas son enviadas al Centro de Distribución de Repuestos (CDR) para que ser utilizadas nuevamente.

**Orvisa** ha identificado que los principales materiales consumidos son para el proceso de empaquetado. Además, sus actividades giran en torno al Manual de Prevención de Pérdidas que contempla el Plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, además de políticas, normas y procedimientos.

**Unimaq** maneja el consumo responsable de sus materiales mediante un correcto control, segregación y reuso de los mismos.

**Fargoline** adopta prácticas como inspecciones de SSMA, inducciones, charlas de sensibilización, boletines informativos y capacitaciones.

**Mega Representaciones** realizó, en el año 2014, una campaña de recolección de papel y cartón, para la cual se enviaron mensajes de sensibilización, se comunicó el consumo de la empresa y se brindaron charlas para optimizar el uso de estos recursos.

**Motored** realiza el control de ingresos o salidas de mercadería a través de un almacén centralizado.

Cabe resaltar que dentro de los principales materiales utilizados por las empresas se tienen cajas, *strecht films*, zunchos, trapos industriales, cintas de embalaje, parihuelas, papel, entre otros. (G4-EN1)

## Consumo de Materiales (G4-EN1)

UNIMAQ			
MATERIAL	UNIDAD	AÑO 2014	AÑO 2015
Papel	Kilogramo	4,850kg	3,294kg
Trapos	Kilogramo	15,000kg	16,500kg
Bolsas	Millar	169	213
Cintillo	Unidad	3,000	3,400

FARGOLINE			
MATERIAL	UNIDAD	AÑO 2014	AÑO 2015
Cintas de embalaje	Kilogramo	400kg	700kg
Zuncho	Kilogramo	3,300kg	1,900kg
Stretch film	Kilogramo	1,800kg	3,600kg
Papel	Kilogramo	8,000kg	15,000kg
Madera	Kilogramo	26,700kg	23,200kg

MEGA REPRESENTACIONES			
MATERIAL	UNIDAD	AÑO 2014	AÑO 2015
Papel	Millar	911	1,560
Stretch film	Unidad	2,292	2,619
Cajas	Unidad	23,425	29,995
Cintas de embalaje	Unidad	394	2,983
Zunchos	Kilogramo	85kg	510kg
Frascos lubricantes	Unidad	42,000	42,000
Cemento vulcanizante	Litro	8,736l	8,528l
Cuchilla de raspado	Juego por 21 unidades	245	260
Bandas	Kilogramo	206,362kg	163,965kg

MOTORED			
MATERIAL	UNIDAD	AÑO 2014	AÑO 2015
Aflojatodo	Unidad	-	492
Desengrasante	Galón	550gal	55gal
Guante de HILO con nitrilo G40 KC	Unidad	1,620	1,500
Lente de seguridad transparente 3M	Unidad	192	240
Limpiador de contactos	Unidad	-	682
Trapo industrial	Unidad	2,200	2,300
Stretch film	Unidad	1,920	2,112
Zuncho	Unidad	13	15
Grapas	Caja	12	12
Cinta de embalaje	Unidad	960	1,056

## Gestión de Residuos (G4-EN23)

La minimización de los residuos sólidos generados en los diferentes procesos de las empresas de la Corporación Ferreycorp se trabaja mediante la implementación de buenas prácticas ambientales que permiten su correcta gestión (DMA Efluentes y Residuos):

**Ferreyros** dispone de los residuos sólidos, generados por sus actividades, en contenedores (cilindros, tachos) clasificados según el código de colores establecido en el Procedimiento de Manejo de Residuos. Luego, los contenedores son recogidos de las áreas de generación por personal de servicio de limpieza y llevados al Almacén Temporal de Residuos. Posteriormente estos residuos son enviados a reciclaje o a disposición final en rellenos autorizados a través de empresas EPS-RS facultadas para dicho proceso. En el año 2015 Ferreyros realizó, a nivel nacional, una campaña de reciclaje de papel llamada "Reciclatón", y todo el papel acopiado fue donado a la Organización Aldeas Infantiles SOS, quienes

en convenio con la empresa Kimberly Clark, enviaron todo el papel recaudado para reciclaje y lograron obtener beneficios económicos para otorgar becas de alimentación a los niños en situación de abandono.

**Unimaq** realiza la eliminación de los residuos sólidos peligrosos y no peligrosos mediante una EPS-RS autorizada por Digesa, quienes dejan constancia en los certificados sobre su gestión, en concordancia con la normativa ambiental vigente. En el caso de las aguas residuales producto del lavado de maquinarias, éstas son tratadas como residuos semisólidos no peligrosos y entregadas para disposición final en un relleno sanitario

**Orvisa** gestiona sus residuos mediante empresas acreditadas y certificadas, y a través de la difusión de los procedimientos de residuos sólidos (segregación).

**Fargoline** presenta reportes al Ministerio de la Producción sobre el manejo de sus residuos sólidos. Además, durante este periodo, se trabajó con la empresa Recomserma E.I.R.L. que brinda los servicios de transporte y disposición final de los residuos sólidos con destino al relleno de Relima. Fargoline cuenta con un sistema de control de aguas residuales domésticas mediante el uso de pozos sépticos, donde se descarga

las aguas residuales de oficinas administrativas (servicios higiénicos, y comedor), las mismas que son entregadas para disposición final en el relleno sanitario de Petramás. Para este servicio se contrata a empresas especializadas en los servicios de succión, transporte y disposición final de residuos semisólidos no peligrosos, a las cuales se les solicita la documentación emitida por el relleno sanitario.

**Mega Representaciones** gestiona el traslado de sus residuos a través de la EPS-RS Service Ecology y Ampco S.A.C.; y el tratamiento y disposición final mediante la EPS-RS Petramás S.A.C. Se destaca que durante el 2015 empezó la venta de virutas de caucho para elaborar grass sintético.

**Motored** contrata a una EPS-RS para el recojo de residuos generados en el taller (peligrosos y no peligrosos), la cual presenta los permisos correspondientes que son validados por el Área de Seguridad Industrial, quienes emiten un certificado de disposición final. Además realiza capacitaciones sobre el manejo de residuos y campañas de reciclaje de tapas de plástico. En el caso de las aguas residuales, éstas son tratadas como residuos semisólidos no peligrosos y entregados a la empresa local contratada, quien se encarga de gestionar su destino a la laguna de oxidación.

### Peso Total de Residuos (En Toneladas) (G4-EN23)

EMPRESA	AÑO 2014				AÑO 2015			
	RESIDUOS PELIGROSOS	RESIDUOS NO PELIGROSOS	RESIDUOS RECICLADOS	TOTAL EN EL AÑO 2014	RESIDUOS PELIGROSOS	RESIDUOS NO PELIGROSOS	RESIDUOS RECICLADOS	TOTAL EN EL AÑO 2015
<b>Ferreyros</b>	126.51 t	5160.31 t	538.60 t	<b>5825.42t</b>	109.04 t	8719.52 t	872.12 t	<b>9700.68t</b>
<b>Unimaq</b>	6.04t	223.77t	68.07t	<b>297.87t</b>	19.90t	379.82t	92.29t	<b>492.01t</b>
<b>Orvisa</b>	6.40t	33.51t	0.00t	<b>40.84t</b>	4.61t	41.99t	5.25t	<b>51.84t</b>
<b>Fargoline</b>	6.30t	2511.63t	31.12t	<b>2549.05t</b>	8.10t	83t	36.84t	<b>2897.01t</b>
<b>Mega Representaciones</b>	2.07t	5.98t	1.08t	<b>9.13t</b>	0.98t	7.84t	1.26t	<b>10.08t</b>
<b>Motored</b>	3.65t	1383.99t	30.93t	<b>1418.57t</b>	5.49t	1629.77t	47.42t	<b>1682.68t</b>

## Gestión Energética

Las empresas subsidiarias de Ferreycorp buscan satisfacer a sus grupos de interés sobre la base de una gestión eficiente de la energía. En ese sentido, las empresas de la Corporación cuentan con las siguientes directrices (DMA Energía):

Dentro de las buenas prácticas realizadas por **Ferreyros** para reducir el consumo de energía, se encuentran la utilización del GLP sobre el Diésel, por ser más eficiente, así como la realización de rondas nocturnas para apagar y desconectar equipos encendidos fuera del horario de trabajo. También se realizan iniciativas de sensibilización al personal sobre la reducción de consumo energético.

**Unimaq** promueve un consumo racional de los recursos, de acuerdo a su Política de Medio Ambiente.

**Orvisa** toma medidas como el control de consumo de energía eléctrica en horas no laborables y mantenimientos periódicos de los equipos de uso de combustible e hidrocarburos.

**Fargoline** implementa buenas prácticas como el registro de consumo de combustible y de energía eléctrica, charlas sobre eficiencia energética, boletines, auditorías internas, entre otros.

**Mega Representaciones** identifica el consumo de energía en su Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales y con ello desarrolla diversas iniciativas para un uso eficiente de este recurso.

Como buenas prácticas, **Motored** dejó de exhibir nueva maquinaria en horario nocturno, gestionó la compra de un grupo electrógeno con tablero automático de transferencia, realizó el acondicionamiento de la estación para asegurar la continuidad de los servicios en el taller de

Lurín y gestionó el megado de los pozos a tierra y las salidas de energía para detectar fugas de energía y poder corregirlas.

Durante el periodo 2014-2015, las empresas subsidiarias de Ferreycorp midieron el consumo de energía de sus operaciones a nivel nacional, el cual incluyó la energía eléctrica y la de combustibles de fuentes no renovables, principalmente Diésel. Sin embargo, algunas de las subsidiarias también consumieron GLP y gasolina. Además, parte de la energía eléctrica que reciben Motored y Ferreyros del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN) proviene de fuentes renovables (principalmente de origen hidroeléctrico). (G4-EN3)

▼ Dentro de las buenas prácticas realizadas por Ferreyros para reducir el consumo de energía, se encuentran la utilización del GLP sobre el Diésel, por ser más eficiente, así como la realización de rondas nocturnas para apagar y desconectar equipos encendidos fuera del horario de trabajo.

## Consumo de Combustibles No Renovables (En Gigajulios) (G4-EN3)

EMPRESA	AÑO 2014				AÑO 2015			
	GLP	GASOLINA	DIÉSEL	TOTAL EN EL AÑO 2014	GLP	GASOLINA	DIÉSEL	TOTAL EN EL AÑO 2015
Ferreyros	3426.1GJ	644.3GJ	58937.4GJ	<b>63007.8GJ</b>	3104.4GJ	174.1GJ	48145.8GJ	<b>541424.3GJ</b>
Unimaq <sup>1</sup>	0.0GJ	0.0GJ	2109.9GJ	<b>2109.9GJ</b>	0.0GJ	19.3GJ	3289.3GJ	<b>3308.6GJ</b>
Orvisa	0.0GJ	35.6GJ	2646.9GJ	<b>2682.5GJ</b>	0.0GJ	3.6GJ	2670.6GJ	<b>2674.2GJ</b>
Fargoline	0.0GJ	0.0GJ	29373.0GJ	<b>29373.0GJ</b>	0.0GJ	0.0GJ	50753.6GJ	<b>50753.6GJ</b>
Mega Representaciones	263.9GJ	2,477.4GJ	2,404.1GJ	<b>5,145.5GJ</b>	389.5GJ	641.9GJ	1,590.1GJ	<b>2,621.5GJ</b>
Motored	30.1GJ	84.7GJ	267.1GJ	382GJ	0GJ	87.9GJ	133.2GJ	221.1GJ

<sup>1</sup> Solamente se consideró el consumo de combustible de su sede en Lima.

## Consumo de Energía Eléctrica (En Gigajulios) (G4-EN3)

EMPRESA	AÑO 2014	AÑO 2015
Ferreyros	28281.9GJ	34228.8GJ
Unimaq	2328.5GJ	2499.9GJ
Orvisa	1927.1GJ	1906.6GJ
Fargoline	1663.5GJ	4076.2GJ
Mega Representaciones	1288.3GJ	2584.8GJ
Motored	1158.2GJ	577.6GJ

## Consumo Total de Energía (En Gigajulios) (G4-EN3)

EMPRESA	AÑO 2014	AÑO 2015
Ferreyros	91289.7GJ	85653.1GJ
Unimaq	4438.4GJ	5808.6GJ
Orvisa	4609.6GJ	4580.7GJ
Fargoline	32700.1GJ	54829.8GJ
Mega Representaciones	6433.8GJ	5206.3GJ
Motored	1540.2GJ	798.7GJ



## Intensidad Energética (G4-EN5)

EMPRESA	AÑO 2014			AÑO 2015		
	CONSUMO ENERGÉTICO (EN GIGAJULIOS)	CANTIDAD DE COLABORADORES	TOTAL EN EL AÑO 2014 (GIGAJULIOS POR COLABORADOR)	CONSUMO ENERGÉTICO (EN GIGAJULIOS)	CANTIDAD DE COLABORADORES	TOTAL EN EL AÑO 2015 (GIGAJULIOS POR COLABORADOR)
Ferreyros	91289.7GJ	3680.0	24.48	85,653.1GJ	3,539.0	24.2
Unimaq	4438.4GJ	696.0	6.4	5808.6GJ	715.0	8.12
Orvisa	4609.6GJ	241.0	19.13	4580.7GJ	215.0	21.31
Fargoline	32700.1GJ	142.0	230.28	54,829.8GJ	145.0	378.14
Mega Representaciones	6433.8GJ	420.0	15.3	5,206.3GJ	439.0	11.9
Motored	1540.2GJ	296.0	5.20	798.7GJ	211.0	3.79

## Gestión y Consumo del Agua

Las empresas subsidiarias de Ferreycorp son conscientes de que el agua es un recurso escaso y por ello desarrollan estrategias para garantizar un manejo eficiente del mismo. (DMA Agua)

**Ferreyros** realiza buenas prácticas de consumo como la reutilización del agua de lavado de maquinaria, tratamiento del agua de lavado previo a su disposición en la red pública de alcantarillado, monitoreos a través de laboratorios acreditados, tratamiento biológico de los efluentes de comedores, mantenimientos de los sistemas de agua potable y reparación de fugas detectadas.

Adicionalmente, para el ahorro de agua en las sedes de Lima, se cuenta con válvulas fluxométricas instaladas en los inodoros, urinarios y griferías de los servicios higiénicos, equipados con sensores infrarrojos que

accionan la salida o corte de agua evitando de este modo el desperdicio del recurso.

La mayoría de sus sedes consume agua suministrada por la red pública. Solo las sedes de Cajamarca y Lambayeque consumen agua subterránea.

**Unimaq** gestiona el consumo responsable del agua mediante la sensibilización en charlas diarias. La empresa realiza la medición del consumo de agua suministrada por la red pública a través de facturas mensuales; y la subterránea se contabiliza por medio de las lecturas del medidor instalado en el pozo.

**Orvisa** gestionó el consumo responsable del agua mediante un instructivo sobre buenas prácticas para su uso y consumo. La medición de captación de agua la realiza mediante un medidor de flujo (caudalímetro



volumétrico). Además realiza el reciclaje de aguas para el uso de lavado de maquinarias pesadas.

**Fargoline** implementa controles como monitoreos microbiológicos, limpieza de reservorio de agua, charlas de sensibilización de consumo de recursos naturales, control de consumos de agua de acuerdo a los despachos de cisternas y certificados de calidad de agua recibida. Además, realiza mayores controles de campo en los servicios higiénicos de los colaboradores y oficinas administrativas.

**Mega Representaciones** identifica el consumo de agua como un tema crucial en su Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales.

**Motored** realiza el control del volumen de agua mediante el historial de consumo y la frecuencia de ingresos de la cisterna a la sede.

### Captación Total de Agua (En Metros Cúbicos) (G4-EN8)

EMPRESA	AÑO 2014	AÑO 2015
Ferreyros	101,621m <sup>3</sup>	101,564m <sup>3</sup>
Unimaq	9,392m <sup>3</sup>	10,024m <sup>3</sup>
Orvisa	10,562m <sup>3</sup>	6,371m <sup>3</sup>
Fargoline	4,140m <sup>3</sup>	7,944m <sup>3</sup>
Motored	12,408m <sup>3</sup>	13,899m <sup>3</sup>

Dentro de las empresas se resalta el trabajo realizado por Orvisa que en el año 2014 recicló un 4.36% del agua captada, mientras que, en el 2015, aumentó esta cifra a 8.16%. Además, Ferreyros reutiliza el agua que se emplea en el lavado de equipos, a través de procesos de sedimentación y extracción de grasas y aceites por flotación, con lo que el agua resultante es usada durante el primer lavado de maquinarias a través de un sistema de bombas y tuberías. (G4-EN10)

▼ Las empresas subsidiarias de Ferreycorp son conscientes de que el agua es un recurso escaso y por ello desarrollan estrategias para garantizar un manejo eficiente del mismo.

### Gestión de Efluentes

La gestión de efluentes se encuentra incluida en los lineamientos de calidad ambiental de las empresas subsidiarias de Ferreycorp, por lo que se promueve la mitigación de sus impactos mediante acciones como las detalladas a continuación: (DMA Efluentes y Residuos)

**Ferreyros** genera efluentes domésticos, los cuales, en su mayoría, son vertidos a la red pública de alcantarillado sin requerir mayor tratamiento. En el caso de la sucursal Lambayeque, las aguas residuales son enviadas a un pozo de percolación. Por su parte, en la sucursal Cajamarca las aguas residuales son vertidas a un cuerpo de agua superficial. En la sucursal Cusco, al no disponer de la red pública de alcantarillado, se cuenta con una planta de tratamiento de aguas residuales domésticas las cuales, luego del tratamiento, son utilizadas para el riego de áreas verdes.

En Ferreyros también se genera, en algunas sedes, aguas residuales provenientes de comedores, las cuales, en función a sus característi-

cas, reciben tratamiento a través de trampas de grasa y tratamiento biológico.

Respecto a los efluentes industriales de actividades de lavado de maquinarias, generados solo en algunas sedes, las mismas reciben tratamiento físico primario, es decir, sedimentación de los sólidos y flotación de los aceites y grasas. Finalmente, los lodos de los sistemas de tratamiento son succionados y dispuestos a través de una EPS-RS autorizada. Ferreyros ha estimado el vertido total de aguas residuales ya sea a un cuerpo de agua natural o principalmente a la red pública de alcantarillado.

**Unimaq** gestiona el proceso de lavado de sus maquinarias como residuos semisólidos, los cuales son dados a disposición final en un relleno sanitario.

**Orvisa** aplica un sistema de tratamiento de aguas antes de su descarga a la red pública. Es importante señalar que la empresa cuenta con un sistema de tratamiento de aguas servidas por bacterias mediante un biodigestor. Sin embargo, no existe cálculo de volumen de agua residual segregada.

**Fargoline** cuenta con un sistema de control de efluentes mediante uso de pozos sépticos, donde las aguas residuales son tratadas como residuos no peligrosos, las mismas que son entregadas para disposición final en el relleno sanitario de Petramás.

**Motored** utiliza un pozo séptico sectorizado por 2 puntos, el cual es succionado de forma interdiaria en 10m<sup>3</sup> por viaje, por una EPS local, la misma que se encarga de destinarlo a lagunas de oxidación.

### Vertido de Aguas (En Metros Cúbicos) (G4-EN22)

EMPRESA	AÑO 2014	AÑO 2015
Ferreyros	79,284.9 m <sup>3</sup>	79,201.5m <sup>3</sup>

En lo que concierne a derrames significativos, solo se registraron este tipo de incidentes ambientales en Fargoline y Motored. La primera tuvo 2 derrames causados por roturas de mangueras que liberaron un total de 27 galones de aceite hidráulico durante el año 2015. Estos eventos fueron controlados por los brigadistas de emergencia que realizaron los trabajos de control y limpieza de la zona afectada. Por su parte, en Motored, se dieron 2 derrames en los mantenimientos a las unidades en taller, por equivalentes a 35 galones de aceite de motor durante el periodo 2014, y 33 galones de aceite de motor y 3 de refrigerante, en el 2015. (G4-EN24)

### Emisiones

Las empresas subsidiarias de Ferreycorp trabajan permanentemente para reducir los niveles de emisiones de GEI y por ello toman las siguientes acciones:

**Ferreyros** implementa medidas como un programa de monitoreo de emisiones al aire, mantenimiento de vehículos para mantener sus emisiones por debajo de los Límites Máximos Permisibles establecidos por Ministerio de Transportes y Comunicaciones; así como equipos de combustión según las recomendaciones del fabricante, con sus registros de mantenimiento correspondientes. También se dispone del mantenimiento periódico de los equipos que utilizan el diésel como combustible (montacargas y grúas).

## Las empresas subsidiarias de Ferreycorp trabajan permanentemente para reducir los niveles de emisiones de GEI.

Adicionalmente, se cuenta con medidas tecnológicas de control, como extractores de aire equipados con filtros para retención de material particulado, ubicados en las áreas de corte de mangueras (Centro de Distribución de Repuestos -CDR-); arenado, granallado y metalizado (Taller de Recuperaciones de la Sede Industrial); y extractores de aire ubicados en el techo del taller de pintura (Sede Industrial), los cuales cuentan con un filtro para retener las partículas suspendidas para evitar su salida al exterior. Además, en la misma área, se emplea el pintado con máquina electrostática lo que permite una menor emisión de partículas.

**Unimaq** estima sus emisiones de gases de efecto invernadero en base al consumo de combustibles (diésel y GLP), relacionados con las actividades de reparación y mantenimiento de maquinaria; y realiza pruebas de equipos y transporte

**Orvisa** gestiona el control de sus emisiones mediante el mantenimiento de sus unidades móviles y equipos generadores (grupos electrógenos).

**Fargoline** realiza controles permanentes como el mantenimiento correctivo y preventivo de unidades, el control del despacho de combustible, inspecciones técnicas vehiculares y monitoreos ambientales de

calidad del aire. Además, cuentan con reportes de abastecimiento de petróleo y de consumo de energía eléctrica en las operaciones.

**Motored** gestiona el control de las emisiones a través de los planes de mantenimiento preventivo de las camionetas y las unidades de despacho de repuestos. Sin embargo, durante el periodo 2014-2015 no se han medido las emisiones de GEI. A partir del mes de enero del año 2017 se implementará un mecanismo formal para el registro de las emisiones indirectas.

### Emisiones directas de GEI de Alcance 1 y 2 (G4-EN15)

EMISIONES DE GEI EN TONELADAS MÉTRICAS DE DIÓXIDO DE CARBONO			
EMPRESA	ALCANCES	AÑO 2014	AÑO 2015
Ferreyros	Alcance 1: Emisiones directas	4,355.16TMC <sub>2</sub> eg	3544.86 TMC <sub>2</sub> eg
	Alcance 2: Emisiones Indirectas	1561.99 TMC <sub>2</sub> eg	1,890.44 TMC <sub>2</sub> eg

EMISIONES DE GEI (DE ALCANCE 1 Y 2) EN TONELADAS MÉTRICAS DE DIÓXIDO DE CARBONO		
EMPRESA	AÑO 2014	AÑO 2015
Fargoline	2.25TMC <sub>2</sub>	2.58TMC <sub>2</sub>
Mega Representaciones	398.20TMC <sub>2</sub>	187.82TMC <sub>2</sub>
Unimaq	468.64TMC <sub>2</sub>	1059.43TMC <sub>2</sub>

### 3.5/ Los Proveedores (G4-12)

Bajo principios claramente establecidos —como transparencia, trato equitativo y crecimiento mutuo—, la selección de los proveedores se realiza sobre la base de la calidad del producto o del servicio, su precio y términos de entrega. Estos criterios se complementan con elementos de gestión, tales como el trato al personal y la implementación de programas de seguridad.

**Ferreyros, Unimaq, Fargoline y Mega Representaciones**, son socias de la Asociación de Buenos Empleadores, patrocinada por la Cámara de Comercio Americana del Perú (AmCham). Estas empresas han asumido el compromiso de promover entre sus proveedores buenas prácticas de recursos humanos que, a su vez, aumentan la motivación y el bienestar de sus colaboradores, sus niveles de productividad y la calidad de los productos y servicios ofrecidos.

**Ferreyros y Unimaq** impulsan altos estándares de seguridad entre sus transportistas a través de procesos de homologación realizados cada año. Desde el año 2007, Ferreyros los ha integrado en un Comité de Transportistas en el que comparten sus experiencias y buenas prácticas, con el fin de implementar mejoras en los procesos y dar solución a los problemas identificados.

Por su parte, **Fargoline** capacitó, en el periodo 2015, a todos sus proveedores de servicios estratégicos en temas de calidad, seguridad, medio ambiente y la norma BASC. Del mismo modo, **Unimaq, Mega Representaciones y Motored** brindaron inducciones en temas de seguridad a sus proveedores.



**Orvisa** cuenta con un aproximado de 282 proveedores en su cadena de suministro. Sus principales proveedores extranjeros son Caterpillar y Massey Ferguson, ubicados en USA y Brasil respectivamente, seguido de varios abastecedores extranjeros. También cuenta con proveedores locales, entre los que destacan los de transporte fluvial, terrestre y aéreo, y servicios generales.

El seguimiento de la cadena de suministro de la empresa contempla los siguientes pasos: Planeamiento de compra, pedido al proveedor, importación y nacionalización de productos, transporte de productos, almacenamiento de los mismos y la entrega final al cliente.

Si bien **Fargoline** cuenta con diversos proveedores, los más representativos —y que participan en los procesos de Importación, Exportación y Almacenaje de Carga en Régimen Aduanero— son 3 empresas de transporte, 1 empresa de montacargas y 2 empresas de servicio de cuadrillas. Todas estas empresas están ubicadas en Lima y Callao.

Para el desarrollo de sus operaciones, Fargoline despliega tres diferentes procesos:

- ▶ Proceso de ingreso de carga de importación, que contempla el siguiente circuito: proceso comercial, ingreso de mercadería, servicios (descarga, tracción, resguardo, aforo y adicionales), liquidación de servicio, retiro de mercadería y entrega final de la misma.
- ▶ Proceso de ingreso de carga de exportación, que considera los siguientes pasos: proceso comercial, servicios de pesaje e inspección, llenado de mercadería, servicios de aforo, coordinación de envío y despacho final de mercadería.

- ▶ Proceso de ingreso de carga en régimen de depósito aduanero, que sigue el siguiente circuito: proceso comercial, ingreso de mercadería, servicios varios, despacho de mercadería, facturación, servicios varios y entrega final de mercadería.

**Mega Representaciones** opera bajo una cadena de suministro robusta, variable y sólida. Cuenta con proveedores comerciales con sedes en China, EE. UU. y Europa, así como socios estratégicos de empresas transnacionales que realizan operaciones en Perú. Asimismo, mantiene relaciones con proveedores de servicio —a nivel local— en temas de transporte, almacenaje, aduanas, entre otros.

Entre los proveedores de **Motored**, destacan los fabricantes y representantes de las marcas que comercializa, los cuales provienen de EE. UU., Holanda, Italia, Argentina, Colombia y México. Como proveedores locales pueden mencionarse a los de seguridad, de limpieza de vehículos, de talleres, entre otros.

## 4/ACERCA DEL REPORTE

Este reporte de sostenibilidad brinda información sobre la gestión económica, social y ambiental únicamente de las operaciones de Ferreycorp y 6 de sus principales empresas subsidiarias en Perú: Ferreyros, Orvisa, Unimaq, Fargoline, Mega Representaciones y Motored, además de la gestión de sus sucursales en el ámbito nacional, incluyendo la Sede Central, pero no la gestión de sus operaciones fuera del país.

Esta es la primera edición presentada por la Corporación Ferreycorp que incluye información de 6 de sus subsidiarias. Anteriormente, solo se elaboraba el Reporte de Sostenibilidad de Ferreyros, la principal empresa subsidiaria de la Corporación. Este reporte ha sido elaborado “De conformidad” con las Guías G4 del GRI, Opción “Esencial”. En esta oportunidad, el reporte ha sido elaborado de manera bienal. Así, el presente documento cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2015 y no ha sido auditado. (G4-3) (G4-6) (G4-17) (G4-22) (G4-23) (G4-28) (G4-29) (G4-30) (G4-33)

### Aspectos Materiales Incluidos

Para seleccionar los aspectos más relevantes a ser incluidos en este reporte, y que reflejen los temas relevantes para los grupos de interés, así como los impactos de sostenibilidad más significativos de las 6 empresas subsidiarias de Ferreycorp, se realizó un proceso de 4 etapas: (G4-18)

## Etapas del Análisis de Materialidad (G4-18)



1

### REVISIÓN

Se revisaron los reportes de sostenibilidad de 3 empresas líderes del sector identificadas en el Sustainability Yearbook 2015 de RobecoSAM, destacando los aspectos GRI materiales reportados.



2

### IDENTIFICACIÓN

Para la identificación de los impactos, se realizaron entrevistas a las principales gerencias y jefaturas de las 6 empresas subsidiarias de Ferreycorp y, para identificar expectativas, se elaboraron encuestas a los colaboradores, clientes y proveedores de cada una de las empresas. Asimismo, se revisó toda información secundaria.



3

### PRIORIZACIÓN

La metodología utilizada para priorizar los impactos de sostenibilidad fue la evaluación de riesgos (estrategia, cumplimiento legal, beneficio y severidad) y las expectativas más relevantes se recogieron según el Estudio de Percepciones.



4

### VALIDACIÓN

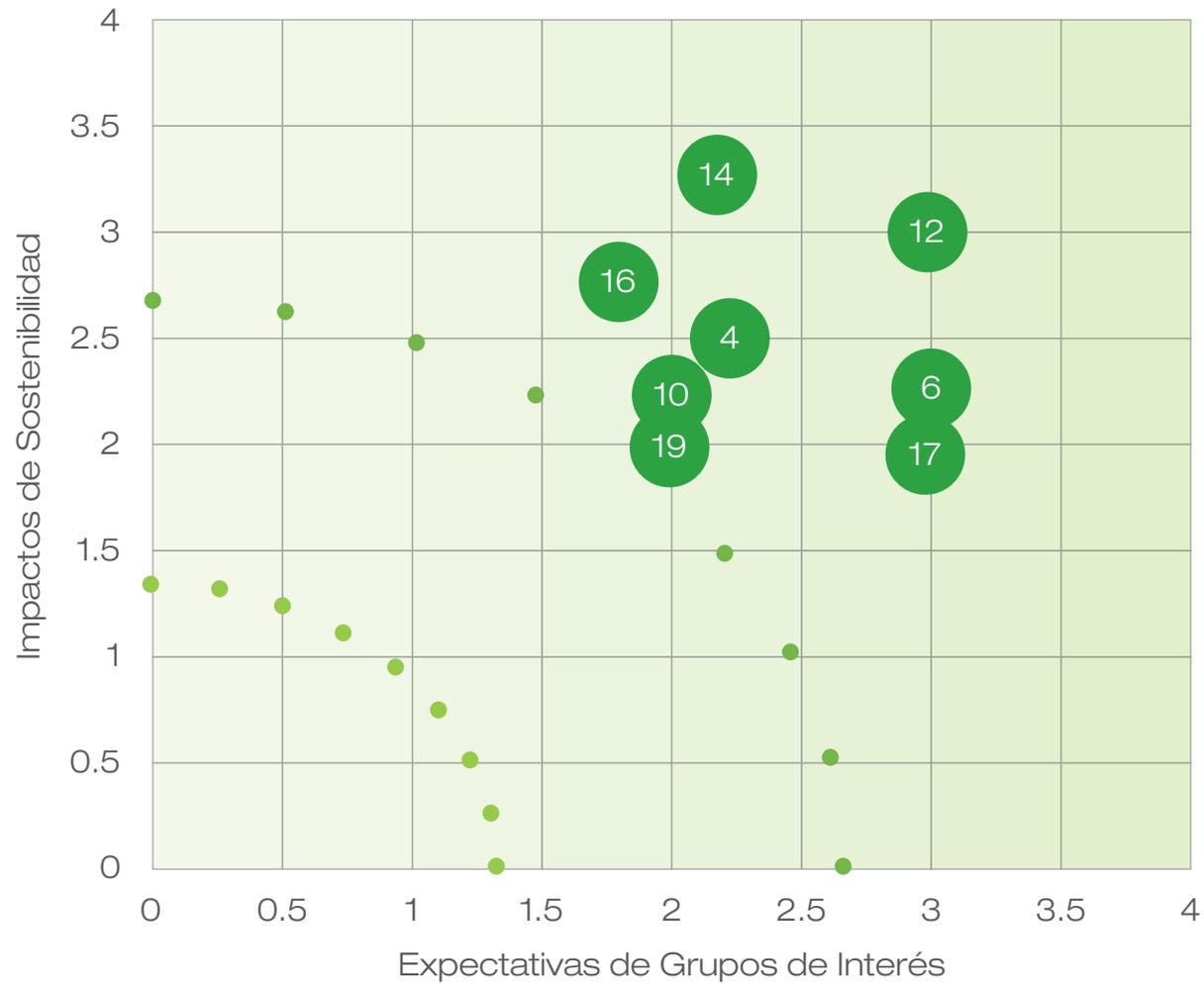
Los resultados de esta matriz de materialidad fueron validados por la Gerencia Corporativa de Comunicación e Imagen.

Finalmente, se seleccionó los indicadores y enfoques de gestión a ser incluidos en el Reporte de Sostenibilidad 2014-2015.



Como resultado de este proceso, se identificaron los aspectos materiales a ser incluidos en el presente reporte; su nivel de cobertura y grupos de interés relacionados se detallan en el siguiente gráfico: (G4-18)

**Matriz de Materialidad de la Corporación Ferreycorp y 6 de sus principales subsidiarias**



Los aspectos materiales incluidos en el presente reporte; su nivel de cobertura y grupos de interés relacionados son detallados a continuación:

(G4-21) (G4-22) (DMA Genéricos)

ASPECTOS MATERIALES (G4-19)				
ASPECTO MATERIAL GRI		CATEGORÍA GRI	COBERTURA (G4-20) (G4-21)	GRUPOS DE INTERÉS
1	Desempeño económico	Economía	Cobertura interna	Accionistas
2	Materiales	Medio ambiente	Cobertura externa	Comunidad y medio ambiente
3	Energía	Medio ambiente	Cobertura externa	Clientes
4	Emisiones	Medio ambiente	Cobertura externa	Comunidad y medio ambiente
5	Efluentes y residuos	Medio ambiente	Cobertura externa	Comunidad y medio ambiente
6	Empleo	Social: Prácticas laborales y trabajo digno	Cobertura interna	Colaboradores
7	Seguridad y salud ocupacional	Social: Prácticas laborales y trabajo digno	Cobertura interna y externa	Colaboradores y proveedores
8	Capacitación y educación	Social: Prácticas laborales y trabajo digno	Cobertura interna	Colaboradores
9	Diversidad e igualdad de oportunidades	Social: Prácticas laborales y trabajo digno	Cobertura interna	Colaboradores
10	No discriminación	Social: Derechos humanos	Cobertura interna	Colaboradores
11	Libertad de asociación y negociación colectiva	Social: Derechos humanos	Cobertura interna y externa	Colaboradores y proveedores
12	Comunidades locales	Social: Sociedad	Cobertura externa	Comunidad
13	Lucha contra la corrupción	Social: Sociedad	Cobertura interna y externa	Colaboradores, clientes, proveedores y Gobierno

ASPECTOS MATERIALES (G4-19)				
ASPECTO MATERIAL GRI		CATEGORÍA GRI	COBERTURA (G4-20) (G4-21)	GRUPOS DE INTERÉS
14	Salud y seguridad del cliente	Social: Responsabilidad sobre productos	Cobertura externa	Clientes
15	Etiquetado de productos y servicios	Social: Responsabilidad sobre productos	Cobertura externa	Clientes
16	Privacidad del cliente	Social: Responsabilidad sobre productos	Cobertura externa	Clientes
17	Presencia en el mercado	Economía	Cobertura interna	Colaboradores
18	Consecuencias económicas indirectas	Economía	Cobertura externa	Comunidad
19	Agua	Medio ambiente	Cobertura externa	Comunidad y medio ambiente
20	Productos y servicios	Medio ambiente	Cobertura externa	Comunidad y medio ambiente
21	Trabajo infantil	Social: Derechos humanos	Cobertura interna y externa	Colaboradores y proveedores
22	Trabajo forzado	Social: Derechos humanos	Cobertura interna y externa	Colaboradores y proveedores



## 5/ INDICE DE CONTENIDO GRI G4 Y PACTO MUNDIAL (G4-32)

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA	PACTO MUNDIAL
<b>ESTRATEGIA Y ANÁLISIS</b>				
G4-1. Declaración de la Gerente General sobre la relevancia de la sostenibilidad para la empresa y su estrategia.	Pág. 4-5	N/A		
<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>				
G4-3. Nombre de la empresa.	Pág. 95	N/A		
G4-4. Principales marcas, productos y/o servicios.	Pág. 7-9	N/A		
G4-5. Ubicación de la sede principal.	Pág. 2	N/A		
G4-6. Países en los que opera la empresa.	Pág. 15	N/A		
G4-7. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	Pág. 15, 95	N/A		
G4-8. Mercados servidos.	Pág. 11-12	N/A		
G4-9. Dimensiones de la empresa.	Pág. 15, 16	N/A		
G4-10. Desglose del colectivo de colaboradores por tipo de empleo, por contrato, por región y por género.	Pág. 39-45	N/A		Principio 6
G4-11. Porcentaje de colaboradores cubiertos por un convenio colectivo.	Pág. 34	N/A		Principio 3
G4-12. Descripción de la cadena de valor de la empresa.	Pág. 93-94	N/A		
G4-13. Cambios significativos durante el periodo cubierto por el reporte de sostenibilidad.	Pág. 13	N/A		
G4-14. Descripción de cómo la empresa ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Pág. 29-30	N/A		
G4-15. Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la empresa suscriba o apruebe.	Pág. 31-32	N/A		
G4-16. Membresía en Asociaciones y/o organizaciones nacionales e internacionales de promoción/lobby.	Pág. 13-14	N/A		
<b>ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA</b>				
G4-17. Cobertura del reporte de sostenibilidad.	Pág. 95	N/A		
G4-18. Proceso de definición del contenido del reporte de sostenibilidad.	Pág. 95-97	N/A		
G4-19. Aspectos materiales identificados.	Pág. 98	N/A		
G4-20. Limitaciones de los aspectos materiales identificados dentro de la empresa.	Pág. 98	N/A		

(continúa...)



CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	PÁGINA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA	PACTO MUNDIAL
G4-21. Limitaciones de los aspectos materiales identificados fuera de la empresa.	Pág. 98	N/A		
G4-22. Explicación del efecto de cualquier cambio en la información reportada en los reportes de sostenibilidad previos.	Pág. 95, 98	N/A		
G4-23. Cambios significativos en el alcance y cobertura de los aspectos en relación con reportes anteriores.	Pág. 95	N/A		
<b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>				
G4-24. Relación de los grupos de interés de la empresa.	Pág. 35	N/A		
G4-25. Base para la identificación y selección de grupos de interés.	Pág. 35	N/A		
G4-26. Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés.	Pág. 35-36	N/A		
G4-27. Principales preocupaciones y asuntos de interés, por grupo de interés, que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés.	Pág. 35, 37	N/A		
<b>PERFIL DEL REPORTE</b>				
G4-28. Periodo que cubre el reporte de sostenibilidad	Pág. 95	N/A		
G4-29. Fecha del último reporte de sostenibilidad.	Pág. 95	N/A		
G4-30. Ciclo de reportaje.	Pág. 95	N/A		
G4-31. Punto de contacto.	Pág. 2	N/A		
G4-32. Tabla indicadora de la localización de la información estándar dentro del reporte de sostenibilidad.	Pág. 99-104	N/A		
G4-33. Políticas y prácticas de verificación externa del reporte de sostenibilidad.	Pág. 95	N/A		
G4-34. Estructura de gobierno de la empresa.	Pág. 24-26	N/A		
G4-56. Valores, principios, estándares y normas de comportamiento de la empresa.	Pág. 32	N/A		



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	PÁGINA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA	PACTO MUNDIAL
<b>ASPECTOS ECONÓMICOS</b>				
<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>				
DMA. Enfoque de gestión	Pág. 17-23			
G4-EC1. Valor económico directo generado y distribuido.	Pág. 17-23			
<b>PRESENCIA EN EL MERCADO</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 46			
G4-EC5. Rango entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Pág. 46			
<b>CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 77-81			
G4-EC7. Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los tipos de servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	Pág. 77-81			
<b>ASPECTOS AMBIENTALES</b>				
<b>MATERIALES</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 84			
G4-EN1. Materiales utilizados, por peso o volumen.	Pág. 84-85			Principio 7, 8 y 9
<b>ENERGÍA</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 87			Principio 7, 8 y 9
G4-EN3. Consumo de energía dentro de la empresa.	Pág. 87-89			Principio 7, 8 y 9
G4-EN5. Intensidad de energía	Pág. 89			Principio 7, 8 y 9

(continúa...)





CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	PÁGINA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA	PACTO MUNDIAL
<b>AGUA</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 89-90			Principio 7, 8 y 9
G4-EN8. Captación total de agua según la fuente	Pág. 90			Principio 7, 8 y 9
G4-EN10. Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	Pág. 90			Principio 7, 8 y 9
<b>EMISIONES</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 92			Principio 7, 8 y 9
G4-EN15. Emisiones totales, directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).	Pág. 92			Principio 7, 8 y 9
<b>EFLUENTES Y RESIDUOS</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 85-86, 90-91			Principio 7, 8 y 9
G4-EN22. Vertido total de aguas, según su calidad y destino	Pág. 91			Principio 7, 8 y 9
G4-EN23. Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	Pág. 85-86			Principio 7, 8 y 9
G4-EN24. Número y volumen totales de los derrames significativos.	Pág. 91			Principio 7, 8 y 9
<b>PRODUCTOS Y SERVICIOS</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 83-84			Principio 7, 8 y 9
G4-EN27. Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	Pág. 83-84			Principio 7, 8 y 9
G4-EN28. Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil.	Pág. 83-84			Principio 7, 8 y 9

(continúa...)

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	PÁGINA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA	PACTO MUNDIAL
<b>ASPECTOS SOCIALES: PRÁCTICAS LABORALES</b>				
<b>EMPLEO</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 47-52			Principio 6
G4-LA1. Número y tasa de contrataciones y rotación media de colaboradores, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Pág. 47-53			Principio 6
G4-LA3. Índice de reincorporación al trabajo y de retención tras la licencia de maternidad/paternidad, por sexo.	Pág. 47-53			Principio 6
<b>SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 53-58			Principio 6
G4-LA5. Porcentaje total de colaboradores que están representados en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-colaboradores, establecidos para ayudar a monitorear y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	Pág. 53-58			Principio 6
G4-LA6. Tipos y tasas de lesiones, enfermedades ocupacionales, absentismo, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	Pág. 53-58			Principio 6
G4-LA7. Colaboradores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades ocupacionales.	Pág. 53-58			Principio 6
<b>CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 59-65			Principio 6
G4-LA9. Promedio de horas de formación al año por colaborador, desglosado por sexo y por categoría de colaborador.	Pág. 59-66			Principio 6
G4-LA10. Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los colaboradores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	Pág. 59-66			Principio 6
G4-LA11. Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo.	Pág. 59-66			Principio 6
<b>DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 38			Principio 6
G4-LA12. Composición de los órganos de gobierno corporativo y planilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Pág. 39-45			Principio 6

(continúa...)

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	PÁGINA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA	PACTO MUNDIAL
<b>ASPECTOS SOCIALES: DERECHOS HUMANOS</b>				
<b>NO DISCRIMINACIÓN</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 33			Principio 1, 2 y 6
G4-HR3. Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	Pág. 33			Principio 1, 2 y 6
<b>LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 34			Principio 1, 2 y 3
G4-HR4. Identificación de centros en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	Pág. 34			Principio 1, 2 y 3
<b>TRABAJO INFANTIL</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 33			Principio 1, 2 y 5
G4-HR5. Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.	Pág. 33			Principio 1, 2 y 5
<b>TRABAJO FORZOSO</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 33			Principio 1, 2 y 4
G4-HR6. Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de trabajo forzado, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de todas formas de trabajo forzado.	Pág. 33			Principio 1, 2 y 4
<b>ASPECTOS SOCIALES: SOCIEDAD</b>				
<b>COMUNIDADES LOCALES</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 77-81			Principio 1 y 2
G4-SO1. Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	Pág. 77-81			Principio 1 y 2

(continúa...)



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	PÁGINA	OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA	PACTO MUNDIAL
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 82			Principio 10
G4-SO4. Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra anticorrupción.	Pág. 82			Principio 10
<b>ASPECTOS SOCIALES: RESPONSABILIDAD DE LOS PRODUCTOS</b>				
<b>SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 67-69			
G4-PR1. Porcentaje de las categorías significativas de productos y servicios que han sido evaluadas en impactos en salud y seguridad para su mejora.	Pág. 67-69			
<b>ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 69-75			
G4-PR3. Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	Pág. 69-72			
G4-PR5. Resultados de las encuestas para medir la satisfacción del cliente.	Pág. 72-75			
<b>PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES</b>				
Enfoque de gestión	Pág. 76			
G4-PR8. Número total de reclamos debidamente fundamentados en relación con el respecto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	Pág. 76			

REPORTE DE  
SOSTENIBILIDAD  
2014/2015

**+ferreycorp**

