Lima, 8 de mayo de 2013

Señor
Georg Kell
Jefe Ejecutivo
Global Compact
Naciones Unidas

Estimado Sr. Kell:

En representación de Ferreyros S.A., a través de la presente tengo el agrado de dirigirme a usted para reiterarle nuestro compromiso de continuar apoyando las iniciativas de la Red del Pacto Mundial y la suscripción de sus 10 principios rectores, tal como lo expresáramos en nuestra carta del mes de febrero del 2004 mediante la cual nos adherimos al mismo. Asimismo, les manifestamos nuestro deseo de 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.

Nuestra empresa, 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 empresa 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, por medio de programas e iniciativas, en ámbitos tan diversos como la educación en valores y responsabilidad ciudadana, el buen gobierno corporativo, la inclusión laboral y la protección ambiental.

Queremos reiterarles, tal como se ha venido haciendo en años anteriores, el compromiso de los directores, el staff ejecutivo y el personal de Ferreyros de incorporar y promover la responsabilidad social en todas nuestras actividades, para lo cual continuaremos implementando e impulsando programas y mejores prácticas con nuestros grupos de interés.

Atentamente,

Mariela García de Fabbri
Gerente General

Informe de Progreso del Pacto Mundial 2012

I. Derechos Humanos

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional

La gestión de Ferreyros se basa en una tradición de integridad y sólidos valores que ha afianzado durante sus 90 años de existencia. Para transmitir la cultura organizacional de la empresa a todos sus colaboradores, Ferreyros cuenta con un Manual de Inducción que incluye el Código de Ética, el Reglamento Interno de Trabajo e información general de la compañía.

La cultura organizacional se sustenta en los siete valores fundamentales detallados a continuación:

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

Asimismo, continúa exponiendo públicamente sus compromisos éticos por medio de material institucional como la Revista interna "Imagen" de publicación bimestral y en transmisión de la visión y misión de la empresa a través de su página web (www.ferreyros.com.pe).

En la labor de difusión de los valores éticos que promueve la empresa, Ferreyros se unió al esfuerzo de las gerencias legales de las principales empresas, estudios de abogados, colegio de abogados y universidades del país para reivindicar los valores y principios que deben estar presentes en el ejercicio diario de la profesión, participando en la puesta en vigencia de las "Normas de Conducta y Responsabilidad del Profesional del Derecho". De igual manera eleva el estándar de su actuación con la implementación de buenas prácticas que aseguren la correcta administración de justicia y el Estado Constitucional de Derecho.

En el mismo sentido, Ferreyros promueve la formación de opinión sobre temas de interés público, como responsabilidad social, comercio exterior y mercado de capitales, a través de su participación en foros de organizaciones reconocidas. Entre ellas se encuentran diversas Cámaras de Comercio (Cámara de Comercio de Lima, Cámara de Comercio Americana del Perú- Amcham, Cámara Peruano Chino, Cámara de Canadá, Cámara Alemana, Cámara de Comercio Mexicana, Cámara Binacional de Comercio e Integración Perú Brasil y la Cámara Peruana de la Construcción - CAPECO), la Asociación de Proveedores Mineros, la Asociación Automotriz del Perú, la Asociación de Empresas Promotoras del Mercado de Capitales - Procapitales, la Sociedad de Comercio Exterior - Comex y Perú 2021, entre muchas otras, en las cuales algunos de sus funcionarios participan en los directorios o comités.

Orientada por su cultura corporativa y consciente de la necesidad de brindar seguridad y protección a sus colaboradores y al medio ambiente, Ferreyros asume el compromiso de

desarrollar ambientes de trabajo seguros y saludables, así como de promover el bienestar de su personal. En este sentido, la empresa aplica un Sistema Integrado de Seguridad Industrial, Higiene Ocupacional y Gestión del Medio Ambiente basado en las normas ISO 14001 y OHSAS 18000, los mismos que se espera acreditar en el futuro. Esta iniciativa busca asegurar el cumplimiento permanente de los estándares más altos en gestión de riesgos con el fin de reconocer, evaluar y controlar todas aquellas acciones, omisiones y condiciones que pudieran afectar la salud e integridad física de los colaboradores, ocasionar daños a las instalaciones y equipos o causar impactos negativos en el medio ambiente.

Durante el 2012 el departamento de seguridad de la empresa continuó desarrollando acciones encaminadas a este objetivo, llevando a cabo la mejora continua en seguridad y otras iniciativas, reduciendo la brecha para las certificaciones indicadas. En este sentido, prosiguieron los esfuerzos orientados a la prevención, empleando herramientas tanto de gestión como de medición, tales como las inspecciones programadas y no programadas, la observación preventiva a través de las fichas y reportes "Fred Previene", tableros de mejora continua, reuniones mensuales, charlas de seguridad, inducciones y otros.

La implementación del Sistema Integrado de Seguridad Industrial, Higiene Ocupacional y Gestión del Medio Ambiente logró consolidar la labor preventiva en materia de accidentes. En el 2012 el Índice de Accidentes Registrables (IAR) solo alcanzó un valor de 7.5 en relación a las horas hombres trabajadas. Así, Ferreyros continúa en camino por alcanzar su meta de "Cero Accidentes con Tiempo Perdido".

En cumplimiento con el Plan Anual de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional del 2012, plan derivado del Sistema Integrado, las unidades de la empresa han ejecutado diferentes actividades como reuniones mensuales de los comités de seguridad, gestión y evaluación de los riesgos laborales, reporte e investigación de accidentes, inspección y observación de seguridad, educación en seguridad, preparación para respuesta a emergencias, control de higiene industrial, exámenes médicos, auditorías internas y control de contratistas.

Como parte de este programa, se ha realizado la identificación y evaluación de riesgos a la salud, habiendo llevado a cabo entrevistas a colaboradores, monitoreos de ruido, polvo respirable, humos metálicos e iluminación; identificación de riesgos ergonómicos y medición de dosis de ruido a los que está expuesto el personal de determinadas áreas como el Centro de Reparación de Componentes y el Taller de Recuperaciones. El programa incluye además, educación y entrenamiento sobre riesgos a la salud.

En suma, se han realizado exámenes médicos ocupacionales con la finalidad de evaluar los riesgos a los que exponen las distintas labores, habiendo evaluado, en el 2012, a un total de 867 colaboradores que operan en talleres de Lima y 982 que trabajan en operaciones mineras, identificando los grupos de riesgo cardiovascular, nutricional, auditivo, osteomioarticular y respiratorio. Los colaboradores que mostraron riesgos fueron informados sobre su estado de salud e ingresaron a programas de vigilancia como el programa de evaluación nutricional, de pausas activas, de control médico, etc. Adicionalmente, se brindó capacitación en salud ocupacional la cual fue dirigida a todos los colaboradores, reforzada a los grupos de exposición y a los grupos de riesgo.

Con el fin de detectar y prevenir posibles enfermedades en sus colaboradores, la empresa organizó en el 2012, por tercer año consecutivo, el festival de la salud, el cual incluyó controles y asistencia médica en diferentes especialidades.

Cabe señalar que la empresa subvenciona parcialmente el costo del seguro ofrecido por las empresas prestadoras de servicios de salud (EPS) tanto para los colaboradores como para sus familiares directos, en un porcentaje mayor que el exigido por la legislación vigente. De manera complementaria, el área de servicio social de la empresa brinda atención personalizada y permanente en distintos ámbitos como son en salud, educación, vivienda, economía, situación legal y problemática familiar. Desde el 2012, Ferreyros cuenta con 7 asistentas sociales quienes trabajan en todo el territorio nacional. Cabe destacar que la empresa otorga a sus colaboradores préstamos de vivienda y educación.

Ferreyros tiene el compromiso de asumir un papel activo en la solución de los problemas que afectan a la sociedad. Por ello, promueve, a través de la Asociación Ferreyros, la formación de profesionales con valores y responsabilidad ciudadana. Financiada íntegramente por la organización, la Asociación, que en el 2012 cumplió 15 años, ejecuta el Programa Ferreyros de Administración de Carrera, un programa donde transmite a los futuros profesionales habilidades que les permiten insertarse con éxito en las actividades productivas del país.

El "Programa Ferreyros de Administración de Carrera" es un programa integral de 32 horas que transmite a los jóvenes estrategias y actitudes fundamentales en el manejo de su carrera. Estimula en ellos la búsqueda de una actitud positiva hacia sí mismos y hacia el país que los haga mejores profesionales y mejores ciudadanos, bajo el entendido que los líderes del país deben contar con un bagaje de competencias que acompañen sus conocimientos técnicos y académicos. El programa se ofrece en forma totalmente gratuita y está orientado a jóvenes universitarios de todas las especialidades, que están cursando los últimos dos años de estudios tanto en universidades públicas como privadas, especialmente de provincias.

Durante el año 2012, se dictaron 160 módulos (40 programas), con una asistencia total de 1559 participantes, 500 más que en 2011, en 38 universidades de 27 ciudades del país. Cabe resaltar que el 90% de los módulos se realizó en provincias. La Asociación Ferreyros cuenta, además, con convenios de cooperación académica con 12 universidades en el ámbito nacional.

La empresa ha seguido contribuyendo a la financiación de la Conferencia Anual de Estudiantes Universitarios (CADE Universitaria), evento que organiza cada año el Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE) con la finalidad de exponer a los futuros líderes del país los retos y oportunidades que tienen por delante e inspirarlos para desarrollar su liderazgo y comprometer su participación por el desarrollo del Perú. En el 2012 la CADE Universitaria reunió a más de 500 jóvenes de todo el país.

Adicionalmente Ferreyros apoya a los jóvenes a través de diferentes instituciones como: Tecsup y Senati que brindan capacitación en carreras técnicas, la Asociación Los Andes de Cajamarca cuya

actividad se describe mas adelante, entre otras; con un enfoque en transferencia de habilidades y capacidades para su desarrollo.

Asimismo, en el afán de contribuir con el desarrollo de la educación técnica en el país, nuestra empresa lanzó el Concurso Ferreyros "Mejor Operador de Equipo Pesado del Perú". Dentro del marco del 90° aniversario de la empresa, se buscó promover la importancia de la profesionalización de los operadores de maquinaria pesada en sectores tales como construcción y minería. Esta iniciativa contempló la creación del Club Ferreyros de Operadores de Equipo Pesado, en el que comparten experiencias, conocimientos y actividades fundamentales para ser líderes en su actividad. Al término del 2012 fueron más de 1,200 operadores provenientes de 27 diferentes puntos del país inscrito en el concurso.

Por otro lado, a través del programa de voluntariado corporativo, Ferreyros participa, en el ámbito nacional, en iniciativas que dejan huella. La actividad central del voluntariado corporativo en Lima consistió en la construcción de dos módulos prefabricados de estimulación temprana y orientación psicológica en favor de la población del Asentamiento Humano San Pablo Mirador de Manchay, donde la Asociación Ruwasunchis actualmente realiza talleres.

Del mismo modo, el personal de las diferentes sucursales de Ferreyros a lo largo del país, como todos los años, llegó a zonas marginales para colaborar con niños y ancianos. Las principales acciones incluyeron actividades como el mejoramiento de diversos centros educativos a nivel nacional, la implementación de servicios higiénicos, así como la habilitación de un centro médico.
Con el objetivo de obtener fondos para la actividad del voluntariado, se organizó por tercer año consecutivo la carrera "Ferreyros 4K, la carrera por el voluntariado corporativo" que en el 2012 contó con la participación de más de 2,400 colaboradores, sus familiares y amigos comprometidos con las actividades que desarrolla el voluntariado. Cabe resaltar que es la primera vez que se llevó a cabo esta iniciativa en simultáneo en 11 ciudades del territorio nacional.

2. Asegurar la no implicancia en actos de violaciones de los derechos humanos

El Código de Ética de la empresa cuenta con un principio que prohíbe expresamente cualquier forma de hostigamiento:

"La Organización no tolera ningún tipo de trato discriminatorio o acoso. La conducta abusiva, hostil u ofensiva es inaceptable, sea esta verbal, física o visual. Algunos ejemplos incluyen comentarios despectivos en base a características raciales o étnicas, creencias, ideas, posiciones políticas o religiosas, prejuicios sexuales, etc. El trabajador de Ferreyros se compromete a propiciar un clima de respeto común en el que se erradiquen estas manifestaciones y a reportar el hostigamiento si ocurriera."

Asimismo, el Código de Ética alienta a los colaboradores a cumplirlo por voluntad propia y por convicción. Sin embargo, establece también sanciones que permiten a la empresa evitar cualquier violación de los derechos humanos, así como fomenta el trabajo en equipo de tal manera que se

respete la diversidad. Durante el 2012, no se registró incumplimiento alguno al Código de Ética por lo que no hubo sanciones impartidas.

Las reglas establecidas por Ferreyros se encuentran a disposición de los colaboradores en el Sistema de Normas y Procedimientos a través de la red interna. Del mismo modo, la empresa comparte información pública a través de su página web, como expresión de una política de gobierno corporativo clara y transparente.

Ferreyros mantiene una política de puertas abiertas que facilita la comunicación de los colaboradores con la gerencia y permite recibir información sobre su comportamiento y compromiso con los valores de la Organización. Además, por tercer año consecutivo, la empresa ha aplicado a sus colaboradores la Encuesta de Opinión de Satisfacción (EOS) con el objetivo de medir el clima laboral en la compañía, identificar los puntos de mejora y tomar acción sobre sus colaboradores. En el 2012, los colaboradores han manifestado un aumento de su satisfacción laboral en 10 de los 12 indicadores que esta encuesta comprende, manteniéndose iguales y los otros dos con respecto al 2011. Entre estos destaca el compromiso de los colaboradores (87%).

Asimismo, a través de la intranet, todos los colaboradores tienen a su alcance un buzón de sugerencias para expresar libremente sus opiniones y recomendaciones.

II. Normas Laborales

3. Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva

El trato con el personal operativo y administrativo se da en forma horizontal y directa, 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.

Ferreyros respeta la agrupación de sus colaboradores, por lo cual el personal obrero está representado por un sindicato que tiene una excelente relación con la empresa. Desde su creación en 1946 y, de manera ininterrumpida, colabora en la creación de políticas que mejoran las condiciones laborales y la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

Cada año, los directivos de la empresa y los representantes del sindicato sostienen una reunión de presentación del pliego petitorio de mejora de condiciones económicas y de trabajo. Durante todo el año se mantiene con el sindicato una comunicación fluida y permanente. En el 2012 se arribó a la solución de las demandas salariales y condiciones de trabajo del pliego petitorio en un breve periodo de tiempo, siendo estas luego extendidas a todo el personal obrero 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 en las instalaciones de Ferreyros.

Durante el 2012 representantes de la empresa y el sindicato de obreros se reunieron en 9 sesiones. Un indicador de las buenas relaciones entre el sindicato y la empresa es que desde hace más de 20 años no ha habido ninguna paralización. Igualmente, el sentido de responsabilidad y colaboración

del sindicato ha sido puesto de manifiesto en las circunstancias más difíciles para la organización, sumándose permanentemente a los desafíos de la empresa y demostrando su solidaridad y compromiso.

4. Apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio

La mayor ventaja competitiva de Ferreyros, más allá de sus productos y servicios, es su recurso humano. Los colaboradores son quienes forjan el liderazgo y solidez de la compañía; por ello ésta retribuye sus esfuerzos con óptimas condiciones laborales, buen clima de trabajo y el estímulo de su desarrollo integral, tanto profesional como personal. Es así que gracias a las buenas prácticas de recursos humanos, desde el año 2007 Ferreyros integra la Asociación de Buenos Empleadores, patrocinada por la Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham), la cual afilia a firmas reconocidas por crear un clima laboral adecuado, caracterizado por el respeto a sus colaboradores.

Ferreyros reconoce la importancia de contar con un equipo de trabajo motivado y comprometido. Por ello garantiza a sus colaboradores estricta puntualidad en el pago de su salario, gratificaciones en julio y diciembre, el pago de utilidades de acuerdo a ley y demás beneficios salariales. En cuanto a los pagos salariales, la empresa aplica un sistema de categorías salariales con remuneraciones acordes al mercado.

Quienes trabajan en Ferreyros tienen la libertad de ingresar a la compañía y de dejarla de acuerdo a sus propios intereses. La empresa se caracteriza por respetar el horario de trabajo de sus colaboradores, con el fin de fomentar que dispongan de tiempo libre para la vida en familia o para realizar otras actividades de su propio interés, en aras de su calidad de vida.

En el 2012 la empresa desarrolló diversas actividades dirigidas al colaborador y su familia tales como talleres de desarrollo humano, de motivación y autoestima; y de capacitación en actividades productivas para generar ingresos adicionales para el hogar. Igualmente, ofreció programas vacacionales para los hijos de los colaboradores, donde los niños disfrutaron de actividades como talleres deportivos y artísticos.

En cuanto al desarrollo profesional, Ferreyros lo alienta, promueve y facilita entre sus colaboradores. De acuerdo con el buen desempeño y la capacitación de cada uno, establece líneas de carrera y planes de sucesión. La empresa promueve diversas capacitaciones para su personal administrativo, como resultado de sus programas de Administración del Desempeño y de Desarrollo Comercial, ambos orientados a fomentar una fuerte cultura organizacional, maximizando el desempeño de los colaboradores y su satisfacción en el trabajo. Entre las competencias que se evalúan cada año se encuentran el enfoque al cliente, liderazgo, responsabilidad, trabajo en equipo y conocimiento técnico o profesional.

De igual manera, la empresa ofrece programas especializados para la fuerza de ventas, con el fin de fortalecer la ejecución de sus funciones y su desarrollo. Estos programas, patrocinados por Caterpillar, buscan asegurar el permanente desarrollo de capacidades de cobertura de mercado, conocimiento de nuevos productos, entre otros. Para el personal de logística, se ha implementado un programa ad-hoc que refuerza el desarrollo de sus habilidades, llamado “Logistics Pro”.

En cuanto al personal técnico, la empresa continuó promoviendo el autodesarrollo a través del "Programa Service Pro", llevado a cabo mediante el entrenamiento durante el trabajo y con prácticas programadas en el Centro de Desarrollo Técnico, que es un taller dedicado especialmente a la capacitación de esta fuerza laboral. El Service Pro ofrece una línea de carrera para los técnicos, quienes pueden ir ascendiendo a lo largo de niveles sucesivos. En el 2012 se completaron más de 18,400 certificaciones y recategorizaciones para un total de 1,392 técnicos inscritos.

Igualmente, Ferreyros continúa ejecutando el programa acelerado de entrenamiento denominado "Programa ABC", como herramienta para capacitar a los nuevos técnicos que se van incorporando a la empresa. El programa eleva su nivel de conocimiento y habilidades, de manera que puedan aumentar su productividad al poco tiempo de pertenecer a la empresa. En el 2012 se graduaron 249 técnicos, sumando hasta el momento un total de 691 técnicos capacitados.

También se amplió el "Programa Acelerado de Entrenamiento (PAE)", que identifica a los jóvenes técnicos más talentosos, brindándoles capacitación técnica acelerada. Durante el año se capacitó a 101 colaboradores provenientes de la sede Lima, así como de otras sucursales al interior del país. Además, se graduaron 13 técnicos del PAE, luego de haber completado las tres fases del programa.

En el 2012 se realizó por segundo año consecutivo el programa de auto-capacitación "Machine Shop Pro", programa diseñado para los técnicos del Taller de Recuperaciones (TR) en función a las labores que realizan y al desarrollo de los niveles de destreza/habilidad necesarias para las mismas, el cual contó con la participación de 119 colaboradores de Ferreyros.

Por otro lado, Ferreyros brinda a sus colaboradores la posibilidad de asistir a programas organizados por Caterpillar en el Perú y en el extranjero. Durante el año en cuestión, 93 colaboradores de la empresa recibieron certificaciones Caterpillar. Asimismo, la organización apoya a sus colaboradores para la realización de maestrías, cursos y diversos programas formativos y de especialización.

Ferreyros tiene como política dar prioridad a sus colaboradores para la cobertura de un puesto vacante o nuevo a través del sistema "Oportunidades Laborales", ofreciéndoles la opción de ascender a posiciones de mayor responsabilidad y de acceder a nuevas oportunidades de desarrollo personal. En el 2012 fueron 74 las plazas cubiertas por colaboradores de la empresa.

Por otro lado, la compañía ofrece algunas facilidades como transporte gratuito de personal, refrigerio y uniformes, entre otras.

5. Apoyar la erradicación del trabajo infantil

No se trabaja ni se ha trabajado con menores de edad dentro de la empresa. Por el contrario, se fomenta el desarrollo de la niñez a través de los programas de vacaciones útiles para los hijos de los colaboradores por medio de las actividades culturales y recreativas que se llevan a cabo durante los meses de verano, cuando los escolares se encuentran de vacaciones.

Asimismo, Ferreyros contribuye con el "Programa de Formación para Jóvenes Emprendedores" en Colegios de Cajamarca y Celendín, que desarrolla la Asociación Los Andes de Cajamarca. Este Programa está dirigido a alumnos de tercero, cuarto y quinto año de secundaria, y a sus profesores. Su principal objetivo es promover una actitud emprendedora, una mejor comprensión de la economía de libre mercado y facilitar la inserción de los jóvenes en el mundo adulto.

Desde su implementación el Programa ha beneficiado a más 25 mil alumnos de 68 centros educativos de Cajamarca, quienes han comprendido la importancia de estudiar y capacitarse constantemente para alcanzar sus metas personales, correspondiendo 1102 de ellos al año en cuestión. Además, han adquirido una buena percepción de la actividad empresarial y del rol que juegan los empresarios en la sociedad.

En el 2012, por segundo año consecutivo, la empresa se unió al esfuerzo de la Fundación Telefónica quien implementó la "Campaña Contra el Trabajo Infantil", en el marco de la celebración del día mundial por esta causa. Ferreyros apoyó esta campaña a través del correo de comunicación interna y la intranet, dirigidos al personal de la empresa; así como distribuyendo y colocando volantes en los principales puntos de atención al cliente y en la calle, donde voluntarios de la empresa repartieron los mismos.

6. Eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación

La empresa reconoce las bondades del respeto a la diversidad y pluralidad, tanto para sí misma como para los colaboradores, de manera que es política de la Organización brindar igualdad de oportunidades a todos sus colaboradores, siendo un factor determinante su propio esfuerzo y desarrollo personal.

Ferreyros cuenta con un equipo humano multidisciplinario compuesto por 3,790 colaboradores provenientes de diferentes zonas geográficas del país, estratos socioeconómicos y distintas profesiones. Además, 337 mujeres son parte del personal administrativo, 14 del técnico y 10 de la plana gerencial, incluyendo a la gerente general.

La empresa está comprometida con mantener un ambiente laboral libre de discriminación. Por ello cuenta con la "Política contra el hostigamiento, discriminación y acoso" que favorece la igualdad de oportunidades, sobre la base de los méritos de cada colaborador, sin discriminación de sexo, raza, origen, credo o condición social. La política incluye las siguientes disposiciones:

- *"No se tolerarán prácticas discriminatorias o de acoso a ningún nivel dentro de la empresa, ni en ningún momento a lo largo de la relación laboral".*

- *"Todos los trabajadores serán tratados como personas y sus oportunidades dependerán de sus méritos y de su capacidad de realizar su trabajo".*

- *"Los trabajadores deberán mantener un ambiente que promueva el respeto personal".*

- *"Se deberán respetar las diferencias que existen entre las personas sean estas por edad, raza, origen local o regional, género, orientación sexual, cultura, religión y capacidades físicas".*

- *"Los empleados pueden estar seguros que se respetará su dignidad y se protegerán sus derechos".*

- *"Los empleados tienen derecho a no ser objeto de acoso sexual o de cualquier tipo de acoso personal".*

Asimismo, la norma "Responsabilidades del personal respecto a la seguridad de la información" prohíbe cualquier tipo de acoso u hostigamiento:

"El personal no debe utilizar el Internet y el correo electrónico de la Organización Ferreyros para enviar o recibir amenazas, material explícitamente sexual o pornográfico, comentarios despectivos, material inapropiado o ilegal, actos de acoso, cadenas, uso comercial particular o ajeno a la Organización Ferreyros".

Por otro lado, comprometida con el desarrollo de las personas con discapacidad, la empresa cuenta con un Programa de Inclusión Laboral, con el fin de promover su incorporación al mundo laboral. Al término del 2012, en Ferreyros trabajan ocho colaboradores con habilidades diferentes: dos teleoperadoras y un programador de informática con discapacidad visual severa, así como un especialista en gestión de equipos que tiene discapacidad motriz. Tres personas con discapacidad mental ocupan puestos de auxiliar de almacén, mensajero interno y auxiliar de comedor, este último gracias a un trabajo conjunto con la empresa concesionaria. Asimismo, un colaborador con discapacidad auditiva, ocupa el puesto de ayudante en el almacén de repuestos.

III. Medio Ambiente

Ferreyros cuenta con una Política Integrada de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, que incluye un Sistema Integrado de Gestión Ambiental. En este sistema se enmarca el Programa de Gestión Ambiental, cuyas iniciativas han permitido que en el 2012 la empresa se encuentre más cerca de certificar con el estándar internacional voluntario ISO 14001. Dentro de este programa se desarrollan una diversidad de iniciativas para prevenir y gestionar el impacto ambiental de nuestras actividades.

7. Se requiere a las empresas que apoyen un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Una de las metas fundamentales de la empresa es la prevención de impactos al medio ambiente. Ferreyros gestiona los aspectos ambientales de las actividades desarrolladas en las distintas sedes como parte del Programa de Gestión Ambiental, el cual contempla las siguientes iniciativas:

- Tratamiento de los efluentes

Se basa en la aplicación de tecnologías apropiadas para la prevención y control de la contaminación del agua, verificando y asegurando la calidad de los efluentes de nuestros procesos. Para lograrlo, la empresa utiliza un sistema de tratamiento de efluentes para el lavado de máquinas, además del uno de insumos de limpieza amigables con el medio ambiente.

- Emisiones al aire

Con el fin de controlar las emisiones de polvos, partículas y gases en puntos fijos, los equipos considerados críticos para efectos de estas emisiones reciben mantenimiento de manera preventiva. Además las emisiones generadas por los vehículos son controladas a través del mantenimiento preventivo y los sistemas de control de emisiones. Igualmente, se incluye dentro de este campo los controles de ingeniería para los equipos que emiten ruidos.

- Prevención de derrames

Con el objetivo de reducir la probabilidad de ocurrencia de derrames de fluidos, la compañía ha capacitado a un grupo de colaboradores en técnicas de prevención, control de la contaminación y manejo de derrames accidentales.

8. Realizar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental.

Para promover una mayor responsabilidad ambiental, Ferreyros se vale de las siguientes iniciativas, también instauradas en su Programa de Gestión Ambiental:

- Plan de capacitación en temas ambientales

Ferreyros cuenta con un plan de capacitación en temas ambientales que difunde los estándares a considerar en una adecuada gestión ambiental, considerando los principales aspectos a tener en cuenta y los respectivos controles a ser aplicados para evitar impactos negativos al ambiente. Producto de ello, durante el año 2012 se impartieron 2,545HHC (Horas Hombre Capacitadas) en capacitación. Las capacitaciones incluyen a todos los colaboradores de la Organización Ferreyros: Lima, sucursales y operaciones.

- Consumo de recursos

La empresa realiza distintas actividades para disminuir el consumo de recursos naturales como son el agua, la energía eléctrica y el combustible. Asimismo sensibiliza al personal para un adecuado uso y manejo de dichos recursos y realiza seguimiento de los mismos a fin de gestionar su consumo. Un ejemplo de ello es la reutilización del agua en los talleres.

- La gestión de residuos

La empresa cuenta con un Plan de Manejo de Residuos Sólidos que tiene como objetivo disminuir la generación de residuos en todas las etapas del proceso productivo y permitir la disposición y segunda utilización de los residuos a través de alternativas ecológicas, como es el reciclaje. A través de un sistema de código de colores, se separan los residuos peligrosos de los no peligrosos, así como los reciclables de los que irán a disposición final en los rellenos sanitarios autorizados. Asimismo, la empresa fomenta el re-uso de materiales y la minimización de residuos.

Desde el 2009 Ferreyros cuantifica la cantidad de residuos sólidos que genera. Durante el 2012, la empresa registró un total de 743.0 TM de residuos, lo cual evidencia una importante disminución de 17.6% en relación con el año 2011.

La cantidad de residuos generados en Lima, entre las sedes de la Av. Industrial (talleres), Surco (sede comercial y administrativa), Rentafer (equipos usados), Av. Gambeta (pre entregas y almacén prime) y Ate y Lurín (Automotriz) durante el 2012, según tipo, son:

- Residuos no peligrosos y no re-aprovechables 164.0TM
- Residuos peligrosos 93.2TM
- Residuos reciclables (chatarra, aceite usado, cartón, papel, botellas) 383.1TM

Cabe mencionar que del total de los residuos generados en las sedes de Lima, el 59.8% fue destinado a reciclaje.

9. Impulso al desarrollo y a la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Con el fin de difundir una cultura respetuosa del medio ambiente y de controlar los aspectos ambientales más significativos, el Programa de Gestión Ambiental contempla las siguientes iniciativas:

- Plan de Capacitación y Sensibilización Ambiental

Ferreyros cuenta con un Plan de Capacitación y Sensibilización Ambiental para sus colaboradores, bajo el cual desarrolla programas y manuales de manejo ambiental, en donde da a conocer cómo planifica y controla sus actividades, productos y servicios con el fin de prevenir y minimizar los impactos ambientales que estos puedan causar.

Además, realiza campañas y charlas de sensibilización al personal de la empresa respecto al cuidado y uso racional de los recursos, para lo cual ha estandarizado la realización de charlas de inicio de labor con temas de medio ambiente en las áreas operativas. De igual manera, difunde, bimensualmente el boletín ambiental, denominado “Notiambiental”, a todo el personal de la compañía. Dentro de los temas abarcados en estas comunicaciones, se consideran la conservación del agua y la reducción en el consumo de energía eléctrica.

Complementariamente, se realizan visitas periódicas a sucursales, subsidiarias y empresas de clientes donde se encuentre laborando personal de Ferreyros para identificar oportunidades de mejora en la gestión ambiental y brindar el soporte técnico para la implementación de las mismas. Asimismo, lleva a cabo campañas periódicas a fin de que el personal tome conciencia sobre la responsabilidad en el uso de los recursos.

La evaluación de la efectividad de dichas campañas se realiza mediante indicadores de consumo de recursos, los cuales son reportados mensualmente por cada sede de la empresa. Durante el 2012 se ha registrado un consumo total de agua de 106 miles de m3 y un consumo de energía de

9686MWh, registrados por la empresa a nivel nacional; cantidades que se mantienen dentro del promedio anual en relación al año anterior.

- Controles de ingeniería para el ruido de equipos

Con el fin de controlar las actividades que generan ruidos excesivos, la empresa ha colocado un equipo de prueba de motores (dinamómetro) dentro de una cabina acústica que es accionada de manera externa, evitando de esta manera la propagación del ruido hacia el exterior.

- Reutilización de recursos

En los diversos talleres se utilizan lavadoras recirculantes que permiten reusar el solvente empleado, reduciendo de esta manera la frecuencia y generación de residuos peligrosos. En el Centro de Reparación de Componentes se cuenta con equipos de limpieza de piezas por medios abrasivos (arenadora y granalladora) cuyo sistema asegura la mínima emisión de partículas al medio ambiente al desarrollarse esta actividad dentro de una cabina cerrada.

- Gestión del recurso hídrico

Para el ahorro de agua en las oficinas comerciales, se cuentan con válvulas fluxométricas instaladas en los inodoros, urinarios y grifería de los servicios higiénicos, equipados con sensores infrarrojos que accionan la salida o corte de agua evitando de este modo el desperdicio de este escaso recurso. Asimismo, en el área de lavado interno del Centro de Reparación de Componentes, las lavadoras de componentes permiten reusar el agua, permitiendo un menor consumo y disminuyendo también el volumen de efluentes generados. En cuanto a la zona de lavado externo, el agua de la poza de tratamiento se re-usa en el primer enjuague de las máquinas o componentes que ingresan con excesiva cantidad de lodo a las instalaciones.

Para el tratamiento de aguas residuales, los efluentes generados en las áreas de lavado son derivados a una unidad de tratamiento, consistente en un sedimentador y una cámara de retención de sólidos suspendidos. Asimismo, como parte del tratamiento se cuenta con un moderno equipo que recupera el aceite para su posterior envío a reciclaje.

- Recurso eléctrico

El diseño de las instalaciones favorece al aprovechamiento de la luz natural. En talleres se utilizan focos ahorradores y en oficinas lámparas fluorescentes compactas con balastros electrónicos que permiten el uso eficiente de energía. Por otro lado, de manera progresiva se están reemplazando los monitores convencionales (CRT) por monitores LCD (pantalla plana) que consumen en promedio la mitad de energía.

Para hacer un uso eficiente de la energía y disminuir su consumo, a través del área de Administración y Servicios Generales se han implementado ciertas medidas para el ahorro de energía en todas las instalaciones de Ferreyros, las que comprenden las siguientes actividades:

1. Se ha regulado el horario de encendido y uso de luminarias internas, luces exteriores disuasivas de seguridad, compresores de aire acondicionado, extractores de servicios higiénicos y encendido de pileta decorativa, sólo en el horario de trabajo. Se apagan las luminarias internas

por sectores según el retiro del personal. Las luminarias del comedor y el aire acondicionado se encienden solo en horario de almuerzo.

2. Se prescinde del uso de luminarias exteriores decorativas de jardines, de luminarias internas decorativas (dicroicas, halospot y spots) y luminarias colgantes de los corredores cercanos a las ventanas con iluminación natural. En invierno se hace uso de un sólo compresor de aire acondicionado.

IV. Anticorrupción

10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

Ferreyros mantiene una férrea política de integridad y honestidad en sus operaciones. Por ello establece en su Código de Ética lo siguiente:

- Conducta Fraudulenta o Deshonesta

Ferreyros considera que el buen nombre y la imagen ganada con el transcurso de los años es un importante capital. Por ello es su preocupación inculcar en su personal principios éticos en la realización de sus actividades laborales, respetando las leyes y poniendo en práctica los principios y valores que forman parte de la cultura organizacional.

"Los intereses de la Organización nunca se verán favorecidos por la conducta fraudulenta o ilegal de sus empleados. El trabajador de Ferreyros tratará de manera justa y honesta a todas las personas con las que la Organización realiza negocios y así mantendrá su reputación e integridad en todas sus relaciones comerciales. Bajo ninguna circunstancia se ofrecerá información falsa, ficticia, fraudulenta o engañosa".

- Ventas, Marketing y Adecuado Manejo de los Negocios

La empresa cuenta con políticas de marketing y comunicación dirigidas al correcto manejo de los negocios. En ese sentido, tiene entre sus principios no realizar publicidad engañosa de sus productos, ni destacar atributos ficticios o exagerados. Asimismo, no se vale de la demostración de los defectos de los productos o servicios de sus competidores para promover los propios.

"Actuaremos de conformidad con los estándares más altos de integridad en todos los aspectos de las actividades comerciales de la Organización Ferreyros y realizaremos estas actividades de manera honesta y equitativa".

"El trabajador de Ferreyros (…) no transmitirá mensajes deliberadamente engañosos ni omitirá hechos importantes, ni hará falsas afirmaciones sobre las ofertas de nuestros competidores. No atribuirá características distintas a los productos que comercializa, debiendo conducir los negocios en forma transparente y dentro del marco de la legalidad".

De igual manera, Ferreyros considera como una expresión de ética comercial el ofrecimiento de información clara, actualizada y fidedigna de los productos y servicios. Es por ello que la fuerza de

ventas es capacitada permanentemente, tanto a nivel local como en el exterior, poniendo a su disposición información y conocimiento de los productos y servicios que la empresa ofrece para retransmitirlo en forma adecuada y oportuna a los clientes.

"(...) Bajo ninguna circunstancia se ofrecerá información falsa, ficticia, fraudulenta o engañosa."

- Relaciones con los Proveedores

La relación con los proveedores se maneja bajo condiciones de mercado, donde la oferta de productos y servicios se evalúa bajo criterios competitivos, sobre la base de una pluralidad de propuestas. Para ello establece criterios objetivos al momento de la adjudicación, asegurando la transparencia en la selección de la propuesta ganadora. Prohíbe recibir pagos de los proveedores que pueda dañar la independencia con la que debe actuar el trabajador de Ferreyros, en la toma de decisiones.

"El trabajador de Ferreyros se compromete a no aceptar regalos, favores, invitaciones, comisiones, honorarios o ingresos de cualquier tipo, sea en dinero o en especie de parte de cualquier proveedor".

- Relaciones con los Clientes

Mantiene con los clientes una estricta relación comercial bajo términos netamente profesionales, donde se prioriza la vocación de servicio y la atención preferencial al cliente. Prohíbe recibir de los clientes alguna concesión que pueda poner en riesgo la independencia y honestidad con la que debe manejarse esta relación.

"En el desempeño de sus actividades, el trabajador de Ferreyros (…) no aceptará regalos, favores, invitaciones o dinero de parte de cualquiera de ellos, que trasciendan las reglas de la cortesía y los estándares comerciales".

"*(…) El trabajador de Ferreyros no revelará información relacionada con asuntos confidenciales a personas no autorizadas dentro o fuera de la Organización salvo que cuente con la autorización correspondiente. De igual forma, la información confidencial obtenida de clientes, proveedores y otros en general, en el curso de las actividades, será mantenida en reserva como si fuese propia".*

Ferreyros se vale de distintos medios para que todos sus colaboradores tengan conocimiento de las normas del Código de Ética. Al ingresar a la empresa, durante la charla de inducción, los nuevos colaboradores reciben información con respecto a estas normas. Asimismo, el documento completo puede ser visualizado por todos los colaboradores en la intranet y tiene como introducción:

"Todos los que trabajan en la Organización Ferreyros, desde las posiciones de la alta dirección hasta los de la más modesta colaboración, deben cumplir las normas de conducta expresadas en este Código. El solo hecho de aceptar trabajar para la organización obliga a sus trabajadores a este cumplimiento, por lo cual se adhieren a lo establecido en el siguiente Código de Ética".