

# Brochure ESG - Unimaq

La información de este brochure complementa información hemos compartido en el Reporte de Sostenibilidad 2025, con el propósito de profundizar en la gestión de sostenibilidad en Unimaq. Este documento está alineado con los requerimientos del Corporate Sustainability Assessment (CSA) y Empresa con Gestión Sostenible (EGS), para generar valor para todos nuestros grupos de interés.

## Tabla de contenido

<b>Dimensión gobernanza</b>	<b>2</b>
Buen Gobierno Corporativo	2
Cadena de Suministro	5
Estrategia de sostenibilidad	7
Ética e Integridad	8
Influencia política	10
Estrategia fiscal	5
<b>Dimensión ambiental</b>	<b>12</b>
Gestión Ambiental	12
Ecoeficiencia	13
Estrategia de clima	22
Biodiversidad	23
Gestión de Productos	24
<b>Dimensión social</b>	<b>26</b>
Condiciones Laborales y términos de empleo para colaboradores	26
Programa de beneficio a los colaboradores	27
Diversidad e inclusión	40
Derechos humanos	44

## **Dimensión gobernanza**

En Unimaq, la gobernanza no es un fin normativo, sino que es la base sobre la cual construimos confianza con nuestros clientes, proveedores y la sociedad. Alineados firmemente a los estándares de nuestra casa matriz, Ferreycorp, consolidamos un modelo de gestión basado en la ética, la mitigación de riesgos y la sostenibilidad de cara al futuro.

### **Buen Gobierno Corporativo**

Guiados por las políticas macro de Ferreycorp, en Unimaq operamos bajo un esquema de transparencia y rendición de cuentas que asegura la equidad frente a nuestros accionistas y el mercado. Durante el 2025, robustecimos nuestros comités de control internos para garantizar que cada decisión estratégica cuente con el respaldo analítico y la supervisión adecuada, impulsando la confianza en nuestras operaciones de maquinaria ligera.

- Ver [Reporte de Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo 2025](#)

### **Comités Especiales**

Unimaq S.A., en coherencia con la visión estratégica del holding Ferreycorp, participa activamente en el Comité de Sostenibilidad Corporativo, espacio clave para la coordinación, monitoreo y validación de iniciativas en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG). Este comité, conformado por representantes de todas las subsidiarias del grupo y líderes de áreas clave como finanzas, recursos humanos, cumplimiento y medio ambiente, permite a Unimaq alinear sus esfuerzos de sostenibilidad con el objetivo compartido de generar desarrollo sostenible. Durante el año 2025, Unimaq ha contribuido en las sesiones del comité, donde se trataron los objetivos estratégicos del periodo y se planificaron acciones concretas como el concurso de voluntariado "Desafío Solidario" y la elaboración del Reporte de Sostenibilidad. Estas instancias fortalecen la articulación institucional y aseguran un enfoque transversal en la gestión sostenible de sus operaciones.

A continuación, se presentará la información que se presentó en el último comité:


# Comité de Sostenibilidad





## ALCANCE




## OBJETIVO DEL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

- 

**Alinear las iniciativas** de sostenibilidad con el propósito de la empresa "Juntos creamos desarrollo", los objetivos estratégicos y normas corporativas.
- 

Trabajar de manera coordinada, generando **sinergias para optimizar** los recursos y lograr un mayor impacto.
- 

Fortalecer y mantener actualizados nuestros **conocimientos sobre Sostenibilidad**
- 

**Monitorear indicadores de sostenibilidad** para medir el impacto de nuestras iniciativas y reportar sus resultados a nuestros grupos de interés.

## RESPONSABLES CORPORATIVOS



**Carolina Navarro**  
Sub. Gerente de Serv. Corp. y Medio Ambiente

**Natali Espinoza**  
Especialista de Medio Ambiente y Sost.



**Patricia Gastelumendi**  
Gerente Corporativo de Finanzas

**Maria Teresa Merino**  
Gerente Corporativo de Recursos Humanos

**Mariella Ferrero**  
Sub. Gerente de Responsabilidad Social y Directora de la Asociación Ferreycorp

**Anel Mancisidor**  
Asistente de Responsabilidad Social



**Jimena Devinafea**  
Gerente de Tesorería Corp. y Relaciones con Inversistas

**María del Carmen Blume**  
Sub Gerente de Cumplimiento

**Elizabeth Guardamino**  
Ejecutivo Senior de Riesgos Corporativos

**Rafael Solari**  
Ejecutivo de Relaciones con Inversistas

## PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN



**Emisiones y energía**

Emisiones en tCO<sub>2</sub>e (alcance 1 y alcance 2)  
Porcentaje de reducción de emisiones respecto al año base 2017 en los nueve locales de mayor envergadura  
Meta de reducción de emisiones al 2030, respecto al año base 2017 en los nueve locales de mayor envergadura  
Consumo total de energía eléctrica en GJ

**Agua**

Consumo de agua en m<sup>3</sup> a nivel corporativo

**Residuos**

Porcentaje Residuos generados fueron reciclados en 2021



**Colaboradores**

Número total de colaboradores

- ◆ Balance trabajo/familia, flexibilidad de horarios, trabajo híbrido
- ◆ Equidad de género e inclusión laboral
- ◆ Beneficios laborales
- ◆ Gestión de Desempeño
- ◆ Capacitaciones
- ◆ Programa de Sucesión y desarrollo de líderes

**Comunidad**

**Asociación Ferreycorp**

- Beneficiarios (histórico)
- Participantes talleres
- Conexiones en vivo a eventos virtuales

**Club de Operadores y Club de Técnicos**

- Miembros de ambos clubes
- Conexiones en vivo a charlas virtuales del Club de Operadores

**Obras por impuestos**

- Número de OXIs
- Inversión de OXI en millones de soles
- Beneficiarios OXI



**Gobierno Corporativo**

Número de accionistas  
Dividendos pagados en millones de soles  
Dividend yield  
Número de accionistas que participaron en la junta de marzo  
Quorum - Junta de marzo  
Número total de directores  
Número de directores independientes  
Número de directores mujeres

**Riesgos y cumplimiento**

N° de Empresas Certificadas ISO 37001  
N° de Empresas Certificadas Antisoborno

**Cadena de Suministro**

N° de proveedores a nivel corporativo  
N° de proveedores homologados  
N° de proveedores capacitados  
Horas hombre de capacitación a proveedores

## FUNCIONES DEL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

- El Comité de Sostenibilidad de Ferreycorp y sus subsidiarias, es un espacio fundamental para impulsar y coordinar nuestras iniciativas en materia ambiental, social y de gobierno corporativo.
- Con el firme compromiso de generar valor sostenible a largo plazo, este comité articula los esfuerzos de todas nuestras empresas para integrar la sostenibilidad como parte de nuestra estrategia de negocio.
- A través de la colaboración y la innovación, buscamos fortalecer nuestro impacto positivo en el entorno y en las comunidades donde operamos, reafirmando nuestro rol como líderes responsables en el sector.
- Dentro de este comité se cuenta con la participación de un representante por cada una de las subsidiarias de la corporación.
- Anualmente, se tiene previsto realizar al menos cuatro sesiones del comité.
- El Comité tiene la responsabilidad de validar la Materialidad de la corporación, un paso previo a su elevación para la aprobación formal por parte de la miembro del directorio, Mariela García.
- El Comité se encarga de impulsar la elaboración del Reporte de Sostenibilidad.

## Primer Comité de Sostenibilidad del año 2025



En la sesión del Comité de Sostenibilidad, llevada a cabo la primera semana del año, se abordaron, durante tres horas, los objetivos estratégicos que se buscan alcanzar para el año 2025. La reunión contó con la activa participación de representantes clave de las áreas corporativas de Social, Medio Ambiente y Gobernanza (ESG), así como los representantes de nuestras principales subsidiarias en Perú: Ferreyros, Orvisa, Unimaq, Forbis Logistics, Fargoline, Soltrak, Trex, Vixora y Ferrenergy.

La sesión se desarrolló desde las 9:00 a.m. hasta pasado el mediodía, siendo inaugurada por la Gerente de Finanzas Corporativa, Patricia Gastelumendi, quien ofreció unas palabras de bienvenida que marcaron el inicio de un productivo intercambio de ideas y la discusión de los temas de la agenda."



## Segundo Comité de Sostenibilidad



En el mes de abril se desarrolló exitosamente la segunda sesión del Comité de Sostenibilidad (11:00 a.m. - 2:00 p.m.), con la valiosa presencia de los representantes de nuestras subsidiarias. Durante la reunión, se analizaron los avances y la aplicación de nuestras estrategias de sostenibilidad. Un punto central fue la definición de los detalles del concurso de voluntariado "Desafío Solidario" (marzo-junio), incluyendo la designación de los jurados calificadores por etapa y la planificación de los próximos pasos. Asimismo, se discutieron temas relevantes sobre el Reporte de Sostenibilidad y demás iniciativas que se realizarán en el primer semestre del año.



## Cadena de Suministro

Creemos que nuestro impacto trasciende nuestras instalaciones. En 2025, aplicamos rigurosamente los lineamientos corporativos para homologar, evaluar y fortalecer el ecosistema de proveedores técnicos, logísticos y de servicios de Unimaq. Promovemos activamente que nuestros socios comerciales adopten prácticas ecoeficientes y estándares de trabajo digno alineados a nuestro propósito.

- Ver [Norma Corporativa para el Desarrollo de Proveedores Ferrecorp](#)

## Programa de ESG

El programa ESG para proveedores de Ferreycorp y sus subsidiarias, incluida Unimaq, busca promover la adopción de prácticas sostenibles en los mismos, con la finalidad de mejorar el desempeño ambiental, social y de gobernanza. Este programa se encuentra alineado con uno de los pilares fundamentales de la estrategia de Negocios de la corporación Ferreycorp, que es la Sostenibilidad.

## Selección de proveedores

Unimaq S.A., en coherencia con las prácticas corporativas establecidas por Ferreycorp, participa en concursos privados para la adquisición de bienes y la contratación de servicios, los cuales consideran criterios de selección integrales como precio, calidad, plazo de entrega y la implementación de buenas prácticas en sostenibilidad (incluyendo aspectos ambientales, de responsabilidad social y de buen gobierno), asignando diferentes pesos según la naturaleza del proceso. Asimismo, todos los contratos firmados por Unimaq con proveedores incorporan cláusulas anticorrupción, principios éticos y compromisos con el desarrollo sostenible, reafirmando el compromiso de la empresa con una gestión transparente y responsable.

### Homologaciones a proveedores 2025

Homologaciones			
2025			
Empresa	Internas	Externas y/o convalidaciones	Total
Ferreyros	0	353	353
Unimaq	414	200	614
Orvisa	148	9	157
Soltrak	53	47	100
Fargoline	141	0	141
Vixora	9	5	42
Forbis	116	0	123
Ferrenergy	5	58	9
Matriz Ferreycorp	0	54	54
<b>Total</b>	<b>886</b>	<b>726</b>	<b>1,612</b>

## Evaluación y desarrollo de proveedores

Se presenta la evaluación a los proveedores de la corporación, incluida Unimaq, a través de la Homologación, desde el 2021 al 2025:

	2021		2022		2023		2024	
	Internas	Externas	Internas	Externas	Internas	Externas	Internas	Externas
Ferreyros	-	552	-	537	0	625	518	0
Unimaq	362	39	393	52	426	120	89	348
Orvisa	6	-	9	22	111	23	14	191
Soltrak	-	22	136	23	382	71	22	355
Fargoline	-	39	-	47	0	77	0	59
Sitech	2	-	11	9	43	9	10	32
Forbis	57	-	57	35	54	5	6	117
Ferrenergy	20	-	-	4	0	6	9	0
Ferreycorp	149	-	104	-	0	88	61	0
<b>Total</b>	<b>596</b>	<b>653</b>	<b>710</b>	<b>729</b>	<b>1016</b>	<b>1024</b>	<b>729</b>	<b>1102</b>
	1249		1439		2040		1831	

## Estrategia de sostenibilidad

La gestión proactiva de riesgos en Ferreycorp constituye un pilar estratégico para garantizar la sostenibilidad de la organización. Esta dimensión está integrada en su cultura organizacional; refleja la adopción de principios de gobierno corporativo y es respaldada tanto por una Política Corporativa de Gestión Integral de Riesgos como por un Manual dedicado a esta materia, en línea con estándares internacionales. El gobierno de la gestión de riesgos corporativos está a cargo de un departamento especializado, liderado por la Ejecutiva Senior de la Gestión Corporativa de Riesgos, que reporta directamente a la Gerencia Corporativa de Finanzas y esta, a su vez, a la Gerencia General de Ferreycorp. Los riesgos de cada subsidiaria son identificados y definidos por la Gerencia General de cada empresa y sus reportes directos.

La metodología interna de la Política y el Manual de Ferreycorp especializados en la gestión de riesgos presenta componentes como:

- Identificación de riesgos: Proceso por el que se identifican los riesgos internos y externos de Ferreycorp y sus empresas que impactan en la estrategia y los objetivos de negocio. Se clasifican en riesgos estratégicos, operacionales, financieros, de cumplimiento y emergentes.
- Evaluación de riesgos: Proceso por el que se analiza los riesgos de una empresa, operación o proyecto, utilizando técnicas cualitativas y/o cuantitativas. Los riesgos son evaluados en su estado inherente y residual, una vez implementados los planes de acción que los mitigan, y son priorizados según su criticidad.
- Monitoreo y control de los riesgos: Mecanismo para dar seguimiento a la implementación de los planes de respuesta determinados para mitigar los principales riesgos inherentes identificados, lo que permite delinear los mapas de riesgos de Ferreycorp y sus empresas.
- Comunicación de los riesgos: El informe final de los riesgos identificados y clasificados, así como el avance de los planes de acción, son informados al Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio y al Directorio de la corporación.

Finalmente, se publica el [mapeo de riesgos corporativos](#) a través de la página web de la compañía. Como parte de este trabajo, en enero de 2025 se realizó el primer Taller de Riesgos con el Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio, en el que se capacitó a sus miembros en tendencias de riesgos por especialistas externos, se identificó y/o mapeó los principales riesgos de Ferreycorp y se debatió las principales medidas de mitigación a implementar.

Asimismo, en septiembre de 2025 se presentó al Comité de Riesgos del Directorio los resultados de las matrices de riesgos operacionales, en el que se revisó los principales puntos de control de los procesos evaluados.

## Ética e Integridad

### Capacitaciones sobre el Sistema de cumplimiento

Ferreycorp promueve una cultura de riesgos efectiva mediante la capacitación de todas las empresas de la Corporación en los principios de gestión de riesgos. En 2025, se impartieron capacitaciones sobre riesgos:

Capacitaciones en Gestión de Riesgos - Periodo 2025					
Capacitación	Responsable	Empresa	Público	Participantes	Frecuencia
1. Gestión de Riesgos - Directorio Ferreycorp	Dpto. de Riesgos Corporativos	Ferreycorp	Directorio	9	Anual
2. Gestión de Riesgos - Empresas	Dpto. de Riesgos Corporativos	Ferreiros Unimaq Orvisa Soltrak Forbis Logistics Fargoline Trex Gentrac Cogesa Transpesa Vixora	Director Supervisor, CEO y equipo de Alta Dirección	+100	Anual
3. Sistema de Cumplimiento	Dpto. de Cumplimiento	Ferreiros Unimaq Orvisa Soltrak Forbis Logistics Fargoline Trex Gentrac Cogesa Transpesa Vixora	Toda la empresa	7,806	Anual
4. Ciberseguridad, Seguridad de la Información	Dpto de Seguridad de la Información	Ferreiros Unimaq Orvisa Soltrak Forbis Logistics Fargoline Trex Gentrac Cogesa Transpesa Vixora	Toda la empresa	7,845	Anual
5. Semana de Ciberseguridad	Dpto de Seguridad de la Información	Ferreiros Unimaq Orvisa Soltrak Forbis Logistics Fargoline Trex Gentrac Cogesa Transpesa Vixora	Toda la empresa	+1,200	Anual

En lo que refiere a capacitación, en el mes de octubre del 2025 se dictó el curso de capacitación virtual del Sistema de Cumplimiento, en el que participaron un total de 7,806 colaboradores a nivel internacional, de los cuales el 98,7% aprobó la evaluación.

Con respecto a la participación de los colaboradores de Unimaq en la capacitación Sistema de Cumplimiento durante el año 2025, se alcanzó un nivel de participación del 99,09% en Unimaq.



## Canales de consultas y denuncias

Es importante informar que se cuenta con un Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo, un canal de denuncias y procesos de capacitación para los colaboradores y proveedores sobre estos aspectos. Cada uno de estos elementos resulta determinante para el correcto funcionamiento del sistema.

De acuerdo a lo estipulado en el Código de Ética, El Oficial de Ética se encarga de administrar la correcta aplicación de dicho código y es a quien el director, el 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.

Estos son los canales de denuncias del Sistema de Cumplimiento, los cuales son de acceso público para todos los grupos de interés de la corporación y sus empresas subsidiarias:

- Sitio web: [https://www.ferreycorp.com.pe/canal\\_denuncias/](https://www.ferreycorp.com.pe/canal_denuncias/)
- Correo electrónico: [canaldedenuncias@ferreycorp.com.pe](mailto:canaldedenuncias@ferreycorp.com.pe)
- Teléfono: 626-4110.
- Buzón físico: Jr. Cristóbal de Peralta Norte 820, Santiago de Surco
- Entrevista personal con el Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo.

## Denuncias por empresas realizadas al canal ético 2025

El Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo es el responsable de absolver las consultas vinculadas al Sistema de Cumplimiento, así como de analizar las denuncias recibidas para determinar su admisibilidad. Asimismo, tiene la facultad de iniciar las investigaciones pertinentes, elaborar los informes de resultados y reportarlos directamente al Directorio. Unimaq mantiene un compromiso firme con la transparencia y la responsabilidad en todas sus dimensiones.

Nuestro Canal de Denuncias, gestionado por el Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo, constituye la vía oficial para reportar cualquier vulneración relacionada no solo con la ética, sino también con Derechos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y temas laborales:

Infracciones	N° de casos 2025	Valores transgredidos	Estado
Corrupción o Soborno	5	Integridad	3 cerrados 2 en trámite
Discriminación	0		
Acoso sexual	3	Integridad	2 cerrados 1 en trámite
Privacidad de la información de los clientes	0		
Conflictos de interés	6	Compromiso / Integridad	6 cerrados
Lavado de activos o uso de información privilegiada	0		
Otros (Robo, alteración de registros y reclamos diversos entre comerciales y laborales, etc.)	29	Compromiso / Integridad	22 cerrados 7 en trámite

Durante el presente ejercicio, los mecanismos de debida diligencia no registraron quejas ni multas en temas ambientales. Respecto a la gestión laboral y cumplimiento normativo, la corporación mantiene un monitoreo activo de las inspecciones y procesos judiciales en curso.

## Estrategia fiscal

En Unimaq S.A., la gestión tributaria se fundamenta en principios de transparencia, responsabilidad social y estricto cumplimiento del marco legal vigente en el Perú, estando totalmente alineados con los altos estándares de gobernanza de nuestra matriz corporativa, Ferreycorp S.A.A. Entendemos nuestra contribución fiscal como un pilar clave para el desarrollo sostenible y la generación de valor en las comunidades donde operamos.

Como muestra de nuestro compromiso ético y formal con el Estado y la competitividad del mercado, garantizamos las siguientes conductas operativas en nuestro día a día:

- **Emisión Total de Comprobantes:** Unimaq asegura de manera categórica que **emite el 100% de los comprobantes de pago** electrónicos correspondientes a la totalidad de sus operaciones comerciales (ventas, alquileres y servicios) de acuerdo con las normativas vigentes de la SUNAT.
- **Libros y Registros Electrónicos:** La empresa mantiene un control contable y fiscal digitalizado impecable, habiendo **presentado la totalidad de los libros y registros electrónicos** cuyos vencimientos correspondieron al ejercicio fiscal 2025 en los plazos y formas de ley.
- **Declaraciones Juradas:** En materia de transparencia informativa, Unimaq ha cumplido con la **presentación oportuna de todas sus declaraciones juradas**, tanto mensuales (IGV-Renta, PLAME) como anuales, correspondientes al periodo 2025.
- **Pago de Tributos:** El modelo financiero y de sostenibilidad de la empresa prioriza la responsabilidad fiscal, garantizando el **cumplimiento puntual del pago de todos los tributos determinados** (directos e indirectos), evitando contingencias y reafirmando el compromiso con el tesoro público.

### Tasa efectiva anual del impuesto a la renta

Al cierre del año 2025, Unimaq S.A. reporta que su **tasa efectiva anual del Impuesto a la Renta es del 39.08%**. Este porcentaje representa la relación real entre el impuesto calculado bajo normas contables NIIF y la utilidad antes de impuestos del ejercicio.

## Dimensión ambiental

### Gestión Ambiental

En **Unimaq**, como líderes en la provisión de soluciones de maquinaria ligera y parte de la corporación Ferreycorp, entendemos que la excelencia operativa debe ir de la mano con la responsabilidad ambiental. Nuestro **Manual del Sistema de Gestión Ambiental (SGA)** es el pilar estratégico que guía cada una de nuestras operaciones a nivel nacional, asegurando que el crecimiento de nuestros clientes se construya sobre bases sostenibles.

Diseñado de acuerdo con la Norma Internacional ISO 14001:2015, Sistema de Gestión Ambiental, nuestro SGA establece las directrices para identificar, controlar y mitigar de manera proactiva los impactos ambientales de nuestras actividades, con especial énfasis en nuestro modelo de negocio de alquiler y soporte técnico.

Nuestras acciones se concentran en cuatro frentes estratégicos orientados a la ecoeficiencia y el cumplimiento normativo:

- **Gestión Responsable de Residuos:** Implementamos protocolos estrictos para el manejo, almacenamiento y disposición final de residuos peligrosos (como aceites usados, baterías y filtros), en alianza con empresas operadoras autorizadas, promoviendo la economía circular.
- **Ecoeficiencia Operativa:** Monitoreamos y optimizamos el consumo de recursos críticos como la energía y el agua en nuestras más de 12 sucursales, reduciendo nuestra huella de carbono mediante tecnologías eficientes.
- **Flota de Menor Impacto:** Orientamos nuestro portafolio de alquiler hacia equipos de última generación que optimizan el consumo de combustible y cumplen con las normativas internacionales de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.
- **Cultura de Prevención:** Capacitamos continuamente a nuestros más de 800 colaboradores en buenas prácticas ambientales y respuesta ante emergencias, integrando la sostenibilidad en el ADN de nuestro equipo técnico y administrativo.

### Denuncias ambientales

Unimaq no registra denuncias, quejas ni multas en materia ambiental. Este logro está respaldado y verificado en nuestro [Reporte de Sostenibilidad Corporativo 2025](#), el cual ha sido debidamente auditado, señalando textualmente: *"Durante el presente ejercicio, los mecanismos de debida diligencia no registraron quejas ni multas en temas ambientales."*

Este resultado es el reflejo del compromiso diario de nuestro equipo por mantener una operación limpia, segura y en estricto cumplimiento de la normativa vigente.

- Ver el reporte de sostenibilidad corporativo.

## Verificación y Aseguramiento

Año	Indicador	tipo de documento	Comentario
2023 - 2025	Huella de Carbono	Declaración de Verificación de la Huella de Carbono	<a href="https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2026/05/2023-2025-Unimaq_Declaraciones-de-verificacion-de-emisiones-GEI.pdf">https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2026/05/2023-2025-Unimaq_Declaraciones-de-verificacion-de-emisiones-GEI.pdf</a>
		Certificados de compensación de la Huella de Carbono	<a href="https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2026/05/2023-2025-Unimaq_Certificados-de-Compensacion-de-la-Huella-de-Carbono.pdf">https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2026/05/2023-2025-Unimaq_Certificados-de-Compensacion-de-la-Huella-de-Carbono.pdf</a>
	Agua, energía y residuos	Declaración de Aseguramiento del Reporte de Sostenibilidad	<a href="https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2026/05/2023-2025-Declaraciones-de-aseguramiento-del-Reporte-de-Sostenibilidad.pdf">https://fcsaprdferreycorp01.blob.core.windows.net/fcsaprdferreycorp01/2026/05/2023-2025-Declaraciones-de-aseguramiento-del-Reporte-de-Sostenibilidad.pdf</a>

## Ecoeficiencia

### Emisiones de gases invernadero (Alcance 1,2 y 3)

- Detalle de las emisiones de GEI generados en los últimos 3 años

Medición y verificación de la huella de carbono (Alcance 1, 2 y 3)

**GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4 GRI, 305-5 (2016)**

	GHG protocol	ISO 14064-1	unidad	2023	2024	2025
	Alcance 1	categoría 1	TCO2 e	746.36	810.76	957.67
	Alcance 2	categoría 2 (Location)	TCO2 e	183	142.87	159.41
		categoría 2 (Market)	TCO2 e	173.15	133.94	0
	Alcance 3	categoría 3	TCO2 e	2399.5	2184.8	2,431.55

<b>Huella de Carbono</b>		categoría 4	TCO2 e	12.85	3.75	5.39
		categoría 5	TCO2 e			
		Total c3+c4+c5	TCO2 e	2412.35	2188.55	2,436.94
	TOTAL Alcances 1,2 y 3	Location	TCO2 e	3,341.71	3142.18	3,554.02
	TOTAL Alcances 1,2 y 3	Market	TCO2 e	3,331.86	3133.25	3,394.61
	meta anual	Categoría 1 y 2	TCO2 e	-	939.03	948.70
		Categoría 1	TCO2 e	-	754.77	763.17
		Categoría 2	TCO2 e	-	184.26	185.53
	meta 2030	Categoría 1 y 2	TCO2 e	-	997.06	997.06
			%	-	7.28%	7.28%
		Categoría 1	TCO2 e	-	805.17	805.17
		Categoría 2	TCO2 e	-	191.89	191.89

**Notas:**

\* Los gases incluidos para el cálculo de emisiones GEI son CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O y HFC; en nuestros procesos no se tienen emisiones de PFC, SF<sub>6</sub> ni NF<sub>3</sub>.

\*\* Las emisiones mostradas en las tablas correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025 han sido verificadas por una tercera parte independiente cumpliendo con los requerimientos exigidos por el MINAM según la RM 185-2021 para el uso de la actualización de la norma ISO-14064-1:2018.

\*\*\* Desde 2022, se miden las categorías 3 y 4 que comprende la huella indirecta (a través de terceros) por transporte de residuos, transporte de personal en buses contratados por la empresa y transporte aéreo de personal pagado por la empresa, además de la electricidad utilizada en el trabajo remoto y el consumo de agua.

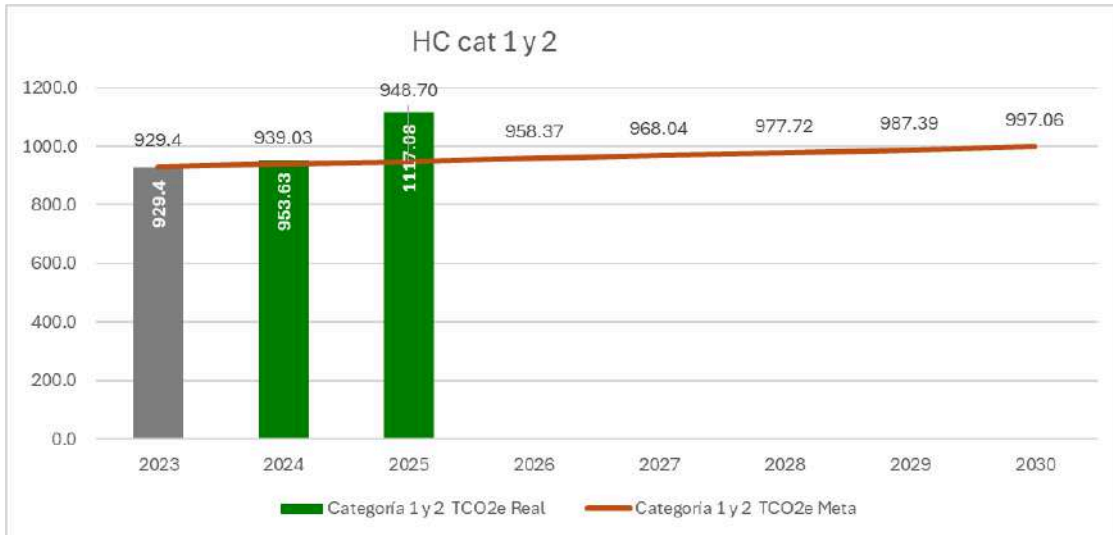
\*\*\*\* desde 2023 dentro de la categoría 3 se incluye el transporte de carga aéreo, marítimo y terrestre.

\*\*\*\*\* El enfoque de consolidación utilizado es el de control operacional en todas las sedes.

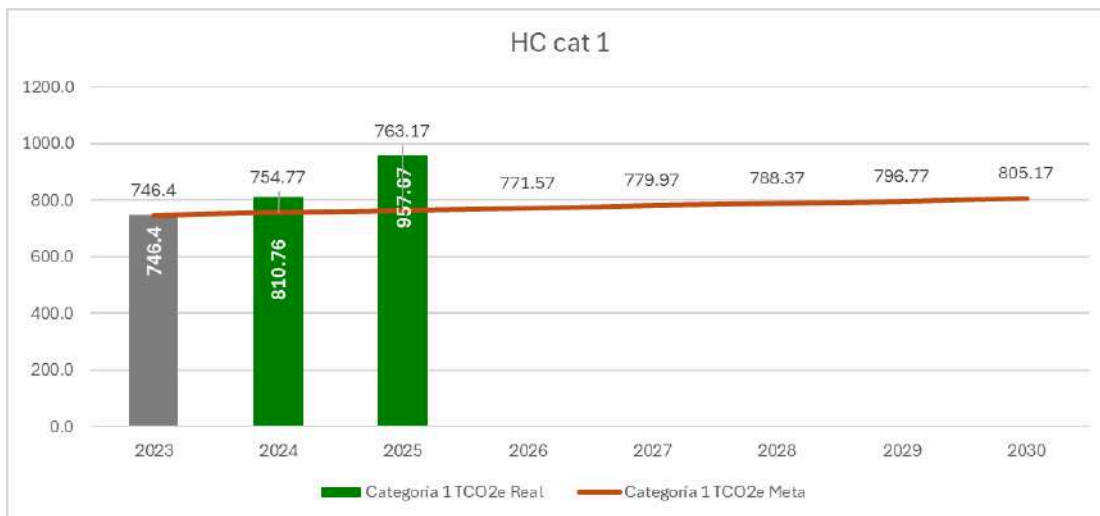
- Huella de carbono emitida y metas de reducción

Se cuenta con una meta corporativa de reducir en un 15% la huella de carbono de las categorías 1 y 2 al año 2030, con respecto a las emisiones del año 2023 de acuerdo a lo aprobado en el plan de descarbonización al cual Unimaq deberá contribuir haciendo esfuerzos para evitar superar sus emisiones al 2030 en 7.28% respecto al año base.

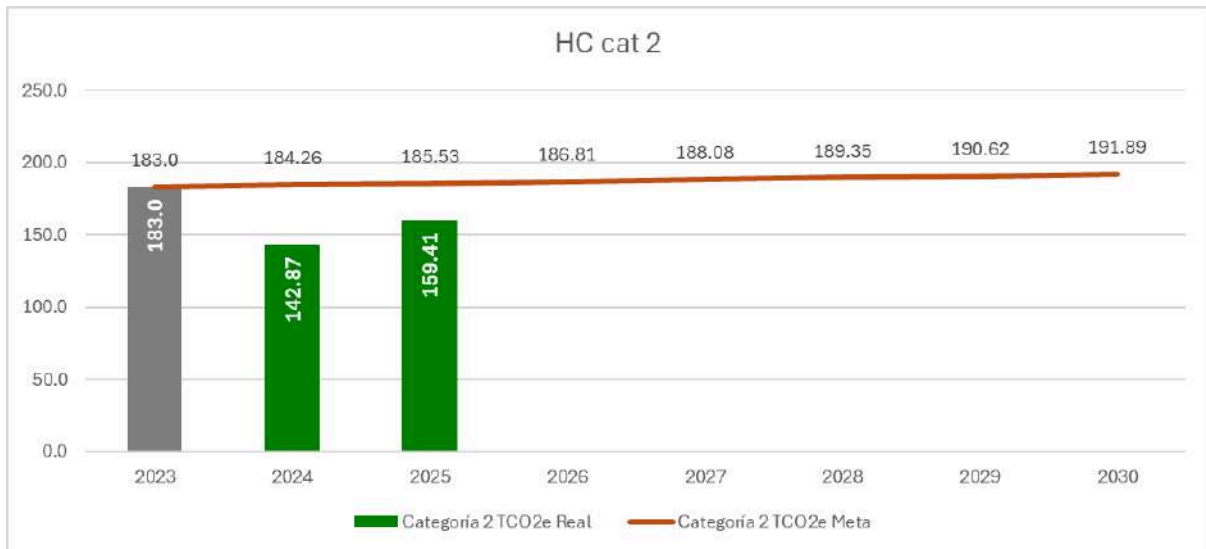
Categoría 1 y 2 - Unimaq



Categoría 1 - Unimaq

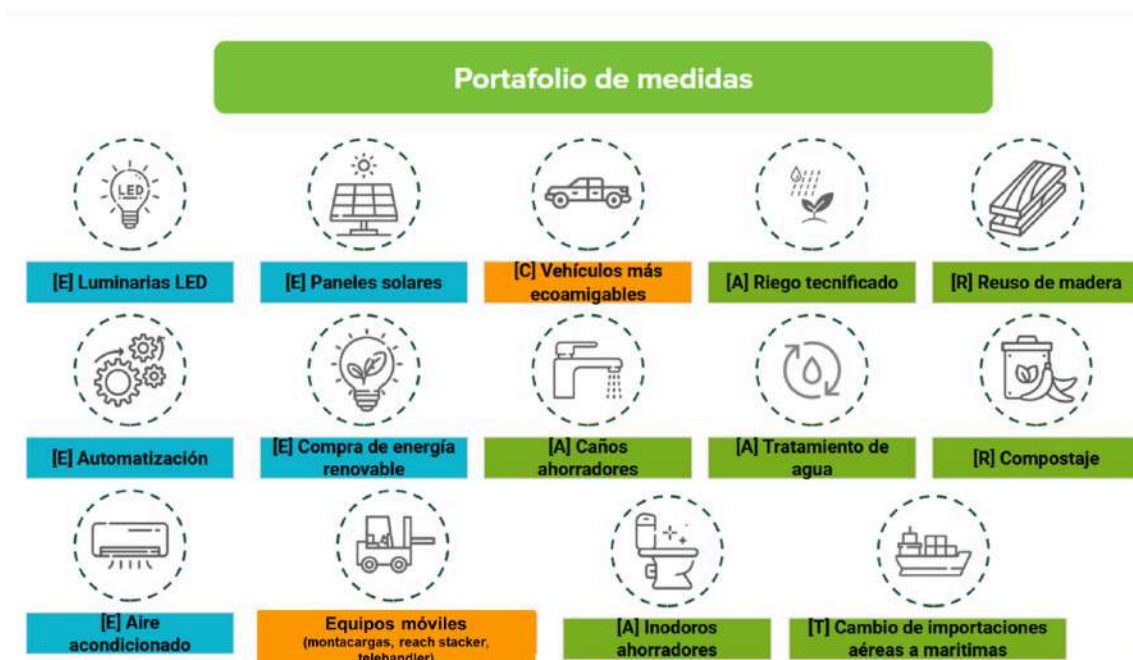


### Categoría 2



### Plan de descarbonización

- Contamos con un plan de descarbonización y este incluye medidas de reducción de emisiones a través de proyectos relacionados a la reducción del consumo de energía y eficiencia energética.



## Consumo de energía

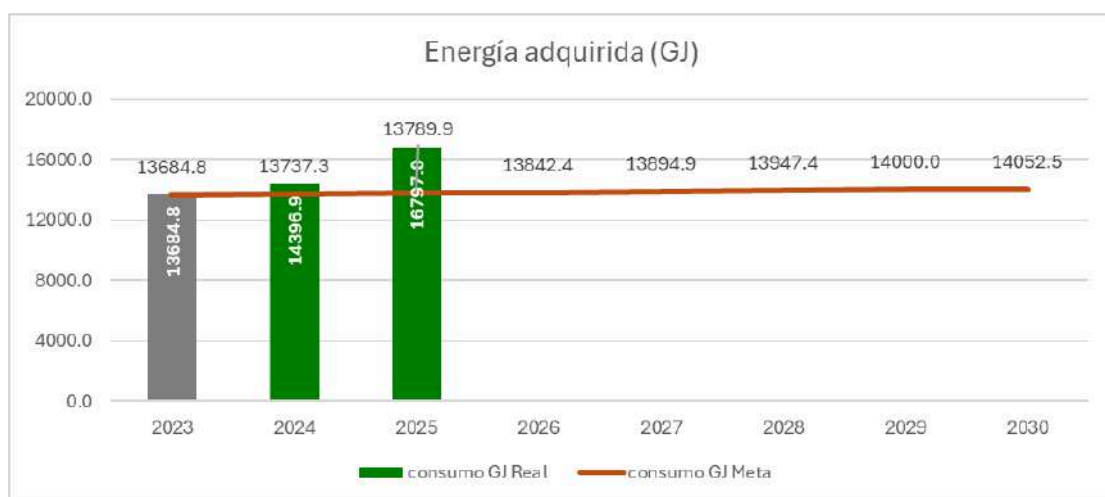
GRI 302-1 (2016)

Unidad	Tipo de energía	Tipo de Fuente	unidad	2023	2024	2025
energía MWh	renovable	fracción SEIN renovable Perú	MWh	437.3	475	0
		Solar fotovoltaica generada	MWh	0	0	0
		Renovable adquirida	MWh	46.1	52.3	810.5
		SUB TOTAL RENOVABLE	MWh	483.4	527.4	810.5
	no renovable	% SEIN NO renovable Perú	MWh	372.9	309.2	0
		Sist. eléctricos aislados	MWh	0	0	0
		Diésel	MWh	2497.1	2744.4	3552.4
		GLP	MWh	218	209.5	177.5
		Gasolina	MWh	230	208.6	125.5
		GNV	MWh	0	0	0
		SUBTOTAL NO RENOVABLE	MWh	3318	3471.8	3855.4
	<b>TOTAL</b>	<b>energía total</b>	<b>MWh</b>	<b>3801.3</b>	<b>3999.1</b>	<b>4665.8</b>
	metas MWh	meta anual	energía adquirida	MWh		3816.21
meta 2030		energía adquirida	MWh		3903.75	3903.75
energía GJ	renovable	fracción SEIN renovable Perú	GJ	1574.2	1710.2	0
		Solar fotovoltaica generada	GJ	0	0	0
		Renovable adquirida	GJ	166	188.30	2917.6
		SUB TOTAL RENOVABLE	GJ	1740.2	1898.5	2917.6

	no renovable	% SEIN NO renovable Perú	GJ	1342,6	1113,3	0
		Sist. eléctricos aislados	GJ	0	0	0
		Diésel	GJ	8989,4	9880	12788.6
		GLP	GJ	784,7	754,3	639.1
		Gasolina	GJ	827,9	751	451.7
		GNV	GJ	0	0	0
		SUBTOTAL NO RENOVABLE	GJ	11944,7	12498,5	13879.3
<b>TOTAL</b>		<b>energía total</b>	<b>GJ</b>	<b>13684,8</b>	<b>14396,9</b>	<b>16797.0</b>
metas GJ	meta anual	energía adquirida	GJ		13737.3	13789.9
	meta 2030	energía adquirida	GJ		14052.5	14052.5

- Energía adquirida (GJ) y metas de reducción

Se cuenta con una meta de reducción corporativa al 2030 de reducir el consumo de energía adquirida (GJ) en 15% respecto al año base 2023 aprobado por la Junta General de Accionistas, al cual Unimaq deberá contribuir haciendo esfuerzos para evitar superar su consumo al 2030 en 2.69% respecto al año base.



## Generación de residuos sólidos

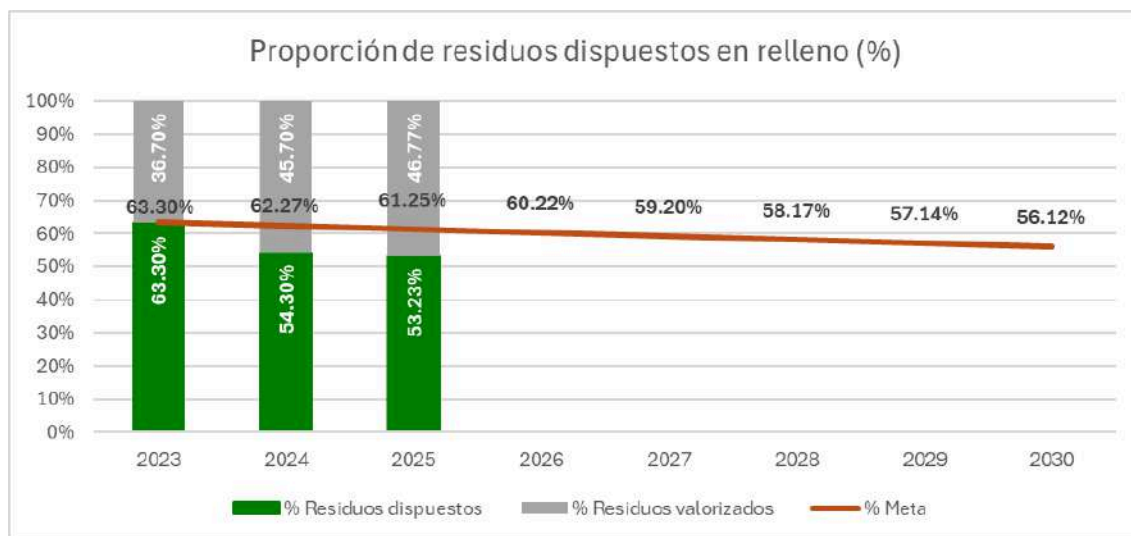
GRI 306-2, 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5 (2020)

	GHG protocol	ISO 14064-1	unidad	2022	2023	2024	2025
Residuos	Residuos Toneladas	reciclados	T	85,4	69,6	103,9	128,3
		reusados	T	0	0	0	0
		<b>TOTAL Reciclado</b>	T	85,4	69,6	103,9	128,3
		en relleno sanitario/seguridad	T	101,4	119,8	123,5	146,0
		en vertederos	T	0	0	0	0
		incinerados	T	0	0	0	0
		<b>TOTAL Dispuesto</b>	T	101,4	119,8	123,5	146,0
		<b>residuos total</b>	T	186,8	189,4	227,4	274,3
	meta anual	Proporción de RR dispuestos	%			62.27%	61.25%
		Residuos dispuestos*	T			141.6	168
		Proporción de RR reciclados / valorizados	%			37.73%	38.75%
		Residuos reciclados*	T			85.8	106.3
	meta 2030	Proporción de RR dispuestos	%			56.12%	56.12%

\*La meta anual correspondiente a la cantidad de residuos dispuestos y reciclados ha sido calculada en base a la meta 2030 aprobada por el directorio.

- Proporción de residuos dispuestos en relleno (%) y metas de reducción

Se cuenta con una meta de reducción corporativa al 2030 de reducir la proporción de residuos enviados a relleno (%) a 45% respecto al año base 2023. Para contribuir al cumplimiento de esta meta, Unimaq se ha establecido una meta del 56.12% al 2030.



### Consumo de agua

GRI 303-3 a, GRI 303-3 b, 303-5 a (2018)

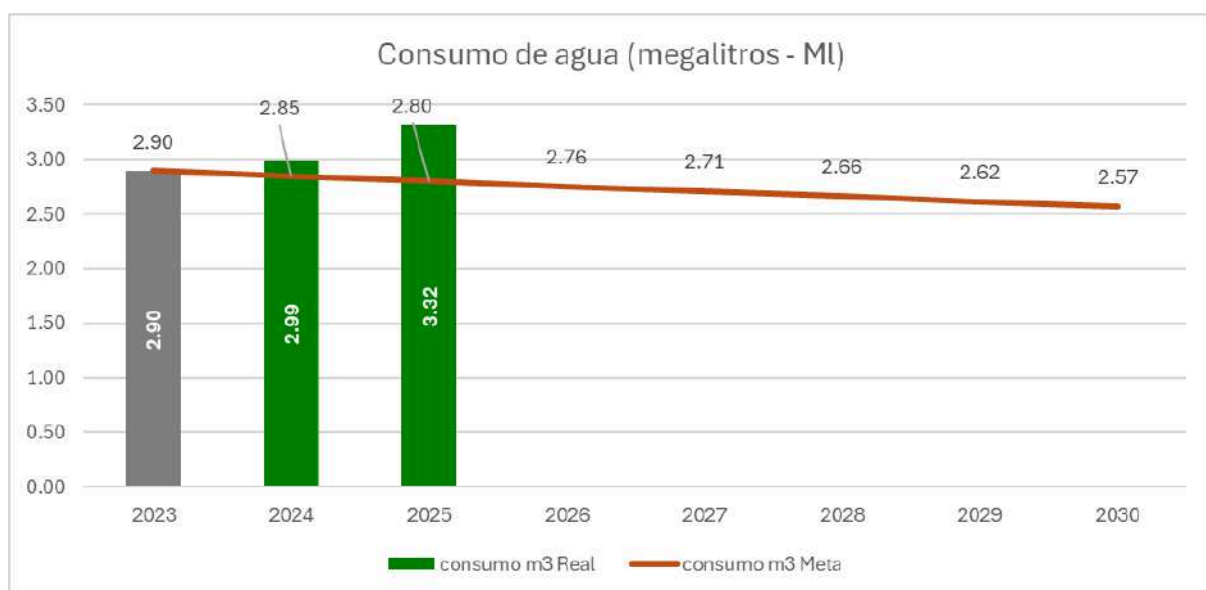
Zona	Fuente	Tipo de Fuente	unidad	2023	2024	2025
agua en zonas con estrés hídrico	agua de terceros	red pública	ML	1.49	1,32	1.65
		camión cisterna	ML	0.82	0.91	1.11
		embotellada	ML	0,00	0,00	0
	agua extraída	subterránea	ML	0.08	0,09	0,10
		superficial	ML	0,00	0,00	0
	TOTAL	agua total	ML	2.39	2.32	2.86
agua en zonas sin estrés hídrico	agua de terceros	red pública	ML	0.41	0.56	0.35
		camión cisterna	ML	0,00	0,00	0
		embotellada	ML	0,00	0,00	0
	agua extraída	subterránea	ML	0.09	0,12	0,11

		superficial	ML	0,00	0,00	0
	TOTAL	agua total	ML	2.90	0.68	0.46
TOTAL agua consumida	agua de terceros	red pública	ML	1.90	1.88	2.00
		camión cisterna	ML	0.82	0.91	1.11
		embotellada	ML	0,00	0,00	0
	agua extraída	subterránea	ML	0.17	0.20	0.21
		superficial	ML	0,00	0,00	0
	TOTAL	agua total	ML	2.90	2.99	3.32
metas	meta anual	consumo de agua	ML		2.85	2.80
	meta 2030	consumo de agua	ML		2.57	2.57

Según el Reglamento Nacional de Edificaciones se considera que los efluentes son el 80% del total del agua que ingresa a las operaciones, por lo que los datos expresados en esta tabla de consumo de agua corresponden al 20% del total del agua extraída.

- **Consumo de agua y metas de reducción**

Se cuenta con una meta de reducción corporativa al 2030 de reducir el consumo de agua (m<sup>3</sup>) en 15% respecto al año base 2023. Para contribuir al cumplimiento de esta meta, Unimaq se ha establecido una meta de reducción del consumo de agua de 11.39% al 2030.



## Estrategia de clima

En Unimaq asumimos con firmeza la [Estrategia Ambiental y Climática](#) de nuestra corporación, Ferreycorp. Como parte de este compromiso, participamos activamente en la [implementación de las recomendaciones del TCFD](#) (Guanio sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima), integrando de manera progresiva la evaluación de riesgos y oportunidades climáticas en nuestro modelo de negocio de maquinaria ligera.

Durante el 2025, hemos enfocado nuestros esfuerzos en:

- Mitigación y Ecoeficiencia: Optimizar nuestras operaciones logísticas y talleres a nivel nacional para reducir nuestra huella de carbono.
- Resiliencia en el Portafolio: Impulsar una flota de alquiler de última generación y soluciones ecoeficientes que ayudan a nuestros clientes a enfrentar los desafíos de la transición energética.

Al alinearnos con los estándares del TCFD, no solo aseguramos la sostenibilidad y resiliencia de Unimaq a largo plazo, sino que garantizamos una operación transparente y responsable de cara a nuestros grupos de interés y el futuro del planeta.

- Ver [Reporte de Implementación de las recomendaciones del TCFD](#)
- Ver [Estrategia Ambiental y Climática](#)

## Gobernanza del clima

En Unimaq, la sostenibilidad se gestiona desde la alta dirección. Por ello, el cumplimiento de los objetivos climáticos y de ecoeficiencia forma parte integral de las metas anuales y de los incentivos financieros de nuestra Gerencia General y la Gerencia de Recursos Humanos, asegurando un compromiso real sobre los resultados la gestión de temas climáticos:

- Objetivos de la Gerencia General - Gestión de Temas Climáticos (Sostenibilidad)



Objetivo	N°	KPI	Meta 2025	Proyección 2024	Meta 2024	Iniciativas Estratégicas
Integrar principios de sostenibilidad en todas las operaciones de la empresa	16	RSE y Sostenibilidad	Residuos: -0.6% Medición de Huella de Carbono: 100% Actividades de RSE: 21	Residuos: 6.42% Medición de Huella de Carbono: 100% Actividades de RSE: 21	Residuos: <10% Medición de Huella de Carbono: 100% Actividades de RSE: 21	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir la huella de carbono, los residuos, consumo de agua y energía en función a los planes corporativos.</li> <li>• Buscar la mayor participación de colaboradores en los voluntariados de Unimaq y Corporativos.</li> </ul>

- Objetivos de la Gerencia de Recursos Humanos - Gestión de Temas Climáticos (Sostenibilidad)

Objetivo	N°	KPI	Meta 2025	Proyección 2024	Meta 2024	Iniciativas estratégicas
Integrar principios de sostenibilidad en todas las operaciones de la empresa.	13	Acciones de responsabilidad social	21	21	21	- Cumplir con el programa anual de actividades y buscar mayor participación de nuestros colaboradores.
	14	Medir emisiones CO2 en todas nuestras sedes y establecer el plan de acción	100%	100%	100%	- Realizar medición en todas nuestras sedes en base a la ISO 14064 – 1: 2018
	15	Número de actividades que contribuyen al desarrollo sostenible a través de la protección del medio ambiente, la ecoeficiencia operacional y la prevención de contaminación	92%	90%	90%	- Cumplir con el programa de actividades de gestión ambiental en coordinación con la corporación.

## Biodiversidad

El Perú es uno de los países con mayor diversidad biológica del planeta, y en Unimaq asumimos la responsabilidad de proteger esta riqueza natural. Aunque nuestro negocio principal es la provisión y alquiler de maquinaria ligera para sectores como la construcción, la minería y la agricultura, entendemos que nuestras operaciones impactan indirectamente en los entornos donde nuestros clientes operan.

Nuestra gestión medioambiental está diseñada para mitigar activamente la huella operativa y preservar los ecosistemas a través de tres frentes claros:

- Prevención de la Contaminación en Campo:** A través de rigurosos planes de mantenimiento preventivo de nuestra flota de alquiler (rental), aseguramos el perfecto estado de los equipos. Esto minimiza drásticamente el riesgo de derrames de hidrocarburos o fluidos técnicos que puedan alterar o degradar los suelos y las fuentes de agua locales, protegiendo así la flora y fauna urbana y rural.
- Ecoeficiencia y Menores Emisiones:** Al incorporar maquinaria de última generación con tecnologías de combustión eficiente y bajas emisiones, contribuimos a frenar los efectos del cambio climático, uno de los factores que más altera los hábitats naturales y la supervivencia de las especies.
- Soporte Responsable en Zonas Sensibles:** Capacitamos a nuestro personal técnico y de soporte en prácticas de respeto al entorno silvestre cuando intervienen en proyectos ubicados en zonas de alta biodiversidad (operaciones mineras de altura o proyectos de infraestructura en la selva y costa).

Para Unimaq, el éxito de un proyecto no solo se mide por su avance físico, sino por la capacidad de convivir en armonía con la naturaleza, salvaguardando la biodiversidad para las futuras generaciones.

- Ver [Política Ambiental Corporativa](#)

## Gestión de productos

En Unimaq, la responsabilidad ambiental no empieza en el taller ni termina con el mantenimiento; está intrínsecamente ligada al ciclo de vida de las soluciones que ponemos a disposición del mercado. Nuestra Gestión de Productos se fusiona con nuestros objetivos ambientales para asegurar que cada equipo comercializado o alquilado genere la menor huella posible, desde su selección hasta su disposición final.

Abordamos esta sinergia estratégica a través de tres pilares fundamentales:

- **Selección de Portafolio Ecoeficiente:** Trabajamos de la mano con fabricantes líderes a nivel mundial que integran la sostenibilidad en su ingeniería. Nuestro portafolio de maquinaria ligera Caterpillar incorpora tecnologías de última generación enfocadas en reducir drásticamente el impacto ambiental en el ciclo de trabajo:
  - **Minicargador Cat 250:** Equipado con un avanzado motor Cat C2.8T que optimiza el consumo de combustible bajo demanda y cumple rigurosamente con los estándares internacionales de emisiones Stage II de China y Mar-1 de Brasil ([Ver Ficha Técnica](#)).
  - **Miniexcavadora Cat 303.5:** Diseñada específicamente para proyectos que demandan un rendimiento ecoeficiente en espacios reducidos; su motor C1.7 cumple con las normas de emisiones más estrictas globalmente como la Tier 4 Final de la EPA de EE. UU. y Stage V de la Unión Europea, asegurando una baja huella de carbono ([Ver Ficha Técnica](#)).
  - **Minicargador Cat 232 D3:** Una solución compacta con sistema hidráulico avanzado y motor Cat C2.2 diseñado bajo estándares de emisiones equivalentes a Tier 4 Interim, permitiendo una excelente gestión de potencia con un consumo racionalizado de diésel ([Ver Ficha Técnica](#)).
- **Ciclo de Vida Extendido (Economía Circular):** A través de nuestro servicio técnico especializado y programas de mantenimiento preventivo rigurosos, maximizamos la vida útil de nuestra flota de alquiler (rental) y de los equipos de nuestros clientes. Prolongar la operatividad de una máquina reduce la necesidad de fabricar nuevos componentes, disminuyendo la presión sobre los recursos naturales.

- **Logística Inversa y Disposición Responsable:** La gestión de nuestros productos incluye el manejo seguro de los elementos críticos al final de su vida útil. Contamos con protocolos estrictos para el reemplazo, reciclaje y disposición segura de componentes desgastados, baterías y fluidos hidráulicos, asegurando que ningún residuo derivado de nuestros productos contamine el entorno.


Para Unimaq, una gestión de productos exitosa es aquella que no solo garantiza la máxima productividad y rentabilidad para nuestros clientes, sino que también asegura la preservación del medio ambiente para las futuras generaciones.

# Dimensión social

## Condiciones Laborales y términos de empleo para colaboradores

Unimaq S.A., como parte del grupo Ferreycorp, se rige por el Código de Ética Corporativo, el cual recoge los valores que orientan el comportamiento y la toma de decisiones de todos sus colaboradores, incluyendo a funcionarios y directores, sin excepción. Este código define las líneas de acción clave que regulan las relaciones con los diversos grupos de interés, asegurando una actuación basada en principios éticos y de integridad.

Asimismo, Unimaq aplica de manera estricta la Norma Corporativa de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, emitida por Ferreycorp, como parte de su compromiso con un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de toda forma de violencia o discriminación. Esta norma establece los procedimientos para la atención de denuncias, así como las medidas correctivas y sanciones correspondientes, garantizando la protección de los derechos de los colaboradores.

	<b>NORMA CORPORATIVA DE RELACIONES Y DERECHOS LABORALES, Y DE SOPORTE LEGAL LABORAL PARA LAS EMPRESAS DE LA CORPORACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>VERSION</b>
		GEN-CORH-NC-005	01
		<b>FECHA INICIAL DE VIGENCIA</b>	<b>FECHA DE REVISIÓN</b>
		01/01/2024	01/01/2027
<b>GERENCIA ELABORADORA</b>	<b>GERENCIA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>	
Mannie Tirado Cornejo	Bárbara Pita Duñas	María Teresa Merino Caballero	
<b>ASESOR LEGAL</b>	<b>GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y SSMA</b>	<b>GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS</b>	

### 1. Objetivo

La presente política corporativa tiene por objeto establecer los lineamientos generales que se deben considerar para la gestión de las relaciones laborales y el cumplimiento de los derechos laborales de los colaboradores en cualesquiera de las empresas nacionales y extranjeras que forman parte de La Corporación Ferreycorp S.A.A.

Asimismo, establecer los asuntos laborales que deben ser canalizados, coordinados y/o atendidos con el soporte legal laboral de la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA de Ferreycorp S.A.A.

### 2. Alcance

La presente política corporativa es de aplicación a todas las empresas de la Corporación de Perú y del extranjero las cuales son las siguientes: Ferreycorp, Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Motomaq, Servitec, Ferrenergy, Fargoline, Soltrak, Forbis Perú, Maquicoentro, Cogesa, Genrac, Motored el Salvador, Trex y Sitech en adelante.

### 3. Contenido

La presente política refuerza el compromiso de la Corporación con el desarrollo del negocio a largo plazo, a través del establecimiento de relaciones laborales armoniosas con sus colaboradores, en línea con la Cultura Organizacional de la Corporación, la cual demanda un cumplimiento estricto de la legislación laboral, la Política Corporativa de Derechos Humanos, Código de Ética, Reglamento Interno de Trabajo y otras pautas para el desarrollo de nuestras funciones y comportamientos según nuestros valores, principios, políticas y normas.

### 4. Introducción

La Corporación ha desarrollado una cultura basada en los valores de Integridad, respeto, Compromiso, y Equidad, siendo la buena fe una condición indispensable en toda relación laboral profesional.

En este sentido, la Corporación reconoce que cada colaborador tiene una responsabilidad personal e intransferible, originada por el cargo en el que se desempeña en la Corporación y del mismo modo tiene derechos laborales inrenunciables que le facultan las leyes vigentes de acuerdo a la contratación con la que se estableció el vínculo laboral.

### 5. Responsables

- Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales y SSMA:** La Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA es la encargada exclusiva corporativa para gestionar los asuntos laborales de La Corporación y brindar soporte legal laboral.
- Responsables de Recursos Humanos:** Están a cargo de la gestión de las relaciones laborales, del cumplimiento de los derechos laborales, así como de efectuar las coordinaciones con la Gerencia Corporativa de Relaciones laborales y SSMA respecto de los temas establecidos en el punto B) de la presente norma, y otros similares.

### 6. Prioridades Laborales Corporativas

Las empresas deberán prestar especial atención a las siguientes prioridades Corporativas:

- Todas las empresas de la Corporación deberán cumplir y respetar a cabalidad los derechos fundamentales de la persona y la legislación laboral vigente en el país en el que tienen presencia.
- Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación es considerada una falta laboral que puede revestir gravedad y que no será tolerada, aplicándose las medidas disciplinarias que correspondan. Esta disposición deberá ser aplicada a todos los niveles y en toda circunstancia sin excepción alguna. Las víctimas de acoso o discriminación tienen protección laboral durante el tiempo que dure el procedimiento de investigación, hasta 6 meses posteriores, salvo que incurran en falta grave.
- Todo colaborador debe cumplir con los valores de La Corporación referidos a Integridad, Respeto, Compromiso, y Equidad, siendo la buena fe una condición indispensable en toda relación laboral profesional que debe ser acalada por cada colaborador, que se evidencia en una conducta basada en el respeto, confianza, transparencia y honestidad, el incumplimiento a los valores, a los principios y a las normas legales e internas en general por parte de los colaboradores generará la aplicación de sanciones disciplinarias de acuerdo a criterios como la gravedad, reiterancia, entre otros.
- Las empresas de la Corporación deberán regirse por las normas vigentes en aspectos de contratación temporal de personal, aplicando la razonabilidad para definir el tipo de contrato que corresponda a cada posición, en virtud al tipo de negocio y actividad que desarrolla.
- Las Gerencias de las empresas de la Corporación deben mantener un trato respetuoso, imparcial, y por igual a todos sus colaboradores. Todos los colaboradores tienen derecho a mantener conversaciones abiertas con sus superiores o colegas.
- En caso de desacuerdo entre un colaborador y su superior o entre un colaborador y un compañero de trabajo, cada uno debe poder ser escuchado de manera equitativa, debiendo las partes intervinientes propiciar la cooperación en sus soluciones dentro de los canales de comunicación. El equipo de recursos humanos debe velar porque un desacuerdo sea tratado con imparcialidad y que cada parte pueda explicar su punto de vista, cualquiera que sea su nivel jerárquico.
- Respetar la Política Salarial de La Corporación, la cual tiene como objetivo llevar a cabo una gestión de las remuneraciones de forma meritocrática y equitativa basadas en las políticas de gestión salarial de la empresa que definen los criterios y regulación de las compensaciones y beneficios laborales del personal.
- Cada empresa de la Corporación, a través de las jefaturas correspondientes y con el soporte de los responsables de Recursos Humanos será la encargada en primera instancia de velar por el cabal desarrollo de las relaciones laborales en el nivel adecuado, debiendo coordinar o solicitar soporte legal, según sea el caso, al área de Relaciones Laborales y SSMA Corporativa de

cualquier asunto que requiera de su intervención legal laboral, la misma que se realizará conforme a la legislación y a las buenas prácticas implementadas.

**7. Cumplimiento de obligaciones laborales**

Las empresas de la Corporación y los responsables de Recursos Humanos deben cumplir y verificar el cumplimiento, entre otras cosas, con lo siguiente:

- El pago correcto y oportuno de la retribución y de cualquier otro tipo de compensación económica que corresponda a sus colaboradores; así como cumplir con el pago de los beneficios laborales que les correspondan. En ningún caso, un jefe puede solicitar a un colaborador que efectúe labores propias de sus funciones de manera no remunerada.
- El pago de los tributos, contribuciones y aportos que impactan en los ingresos de los colaboradores (Impuesto a la Renta, Seguridad Social en Salud, Sistemas de Pensiones, etc.).
- Cumplir con todas las obligaciones legales laborales dispuestas en nuestra legislación laboral peruana, Convenios Internacionales y demás normativas vinculantes a las empresas de la Corporación.

**8. Asuntos Laborales tratados por la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA**

La Gerencia Corporativa de Relaciones Laboral y SSMA está a cargo de brindar el soporte legal laboral de todas las empresas de la Corporación, siendo la responsable de validar el cumplimiento de la normativa laboral vigente por cada una de las empresas de La Corporación, así como identificar las posibles contingencias legales que pudieran presentarse en las relaciones laborales.

En ese sentido, las materias exclusivas a cargo de la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales y SSMA son las siguientes:

- Procedimientos disciplinarios de faltas graves y muy graves.
- Inspecciones iniciadas por la Autoridad Inspectiva de Trabajo.
- Demandas de naturaleza laboral iniciadas por colaboradores o terceros en los que la empresa sea demandada de manera directa o como tercero solidariamente responsables.
- Formalizar contractualmente los cambios en el sistema de compensación variable de los colaboradores.
- Asesoría en materia de gestión de compensaciones y remuneraciones.
- Establecimiento de normativas que regulen la relación laboral.
- Cualquier tipo de reclamación laboral que sea notificado a las empresas de la Corporación.
- Denuncias efectuadas a través del canal de denuncias Corporativo que contemplen materias de naturaleza laboral.
- Retenciones judiciales a colaboradores de la empresa.
- Cualquier tipo de comunicación que modifique las condiciones laborales de los colaboradores o a empresas clientes respecto de los colaboradores de las empresas de la Corporación.
- Suscripciones de contratos de trabajo con colaboradores, con locadores de servicios y/o empresas terceras de intermediación y tercerización laboral.
- Asesorar en todos los casos de hostigamiento sexual y hostilidad laboral.
- Asesoría para la contratación de extranjeros y trámites migratorios.
- Asesoría y gestión respecto a cualquier materia de índole laboral.
- Otros temas que resulten competentes.

**9. Trato y Negociación Colectiva**

- La Corporación reconoce la libertad de asociación de sus colaboradores y el derecho a la negociación colectiva dentro del marco legal local.
- La Corporación promueve una comunicación directa y frecuente en el lugar de trabajo entre los representantes de nuestra empresa y nuestros colaboradores, tanto si están afiliados a sindicatos o no.
- Si bien el diálogo con los sindicatos es esencial, éste no sustituye la estrecha relación que nuestra dirección debe mantener con los colaboradores.
- Promovemos un diálogo con nuestros empleados que va más allá de los aspectos tradicionales de las negociaciones colectivas, con el fin de compartir conocimientos y encontrar conjuntamente oportunidades relacionadas con otros asuntos importantes del trabajo, como la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, y nuestra preocupación por el medio ambiente.
- Cuando tengan lugar negociaciones colectivas, éstas:
  - Se establecerán dentro del marco legal de cada país;
  - Serán justas y constructivas, y se basarán en el principio de la buena fe y el intercambio abierto de información.
  - Se referirán a condiciones de trabajo pertinentes, como salarios, beneficios y el ejercicio de las actividades sindicales dentro de los márgenes de la equidad salarial.
  - Se centrarán en alcanzar intereses comunes para mejorar tanto nuestras ventajas competitivas como el lugar de trabajo.
  - Se debe tener en cuenta la situación económica de la empresa y del país.
- Se espera que la Empresa y los representantes de los colaboradores realicen todos los esfuerzos necesarios para desarrollar negociaciones justas y constructivas; superar las dificultades con que puedan encontrarse, alcanzar acuerdos sostenibles e implementarlos.

Se enfatiza que, todo lo relacionado a los derechos y relaciones laborales de los colaboradores de la Corporación deberá desarrollarse en coordinación con la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA de Ferreycorp S.A.A., y de ser el caso, debe contar con la aprobación de la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos de Ferreycorp S.A.A. antes de ser iniciados.

**EL PRESENTE DOCUMENTO HA SIDO AUTORIZADO EN EL SISTEMA NORMATIVO POR:**

ROL	NOMBRE	PUESTO	FECHA
Elaborador	Minnie Tirado Cornejo	ASESOR LABORAL	Aprobado - 12/01/2024 17:29
Revisor	Barbara Pita Dueñas	GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y SSMA	Aprobado - 12/01/2024 17:24

Aprobador	Maria Teresa Merino Caballero	GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS	Aprobado - 15/01/2024 11:58
-----------	-------------------------------	---	--------------------------------

## Programa de beneficios para los colaboradores

Unimaq S.A., en coherencia con la propuesta corporativa de Ferreycorp, implementa la "Experiencia Ferreycorp" como una estrategia integral de valor al colaborador, que articula beneficios, oportunidades y vivencias orientadas a fortalecer su bienestar y compromiso dentro del entorno laboral.

A través de los ejes estratégicos "Sonríe", "Desafíate" y "Transforma", Unimaq promueve una cultura organizacional centrada en el crecimiento personal, el equilibrio emocional y el desarrollo profesional de su equipo humano. Esta experiencia se despliega en torno a cuatro dimensiones clave de bienestar: financiero, físico, social y emocional, permitiendo abordar de manera integral las necesidades de los colaboradores y generando así entornos de trabajo más saludables, motivadores y sostenibles.

## Experiencia Ferreycorp

La PVE es el conjunto único de beneficios, oportunidades y experiencias que en Ferreycorp ofrecemos a nuestros colaboradores para atraer, motivar y retener talento, generando mayor compromiso y mejorando el clima laboral.

Seguimos reafirmando nuestro compromiso y promesa



### SONRÍE

Promovemos el bienestar y equilibrio en la vida de nuestros colaboradores y sus familias a través de los programas que ofrecemos.



### DESAFIÁTE

Estamos comprometidos con el crecimiento profesional de nuestros colaboradores. Brindamos oportunidades de aprendizaje y capacitación constante, y alentamos el autoaprendizaje.



### TRANSFORMA

Empoderamos como agentes de cambio, a través de proyectos que impacten como programas de infraestructura, responsabilidad social y de diversidad e inclusión, que crean oportunidades de desarrollo en beneficio de millones de personas.

## Ejes de Bienestar Ferreycorp



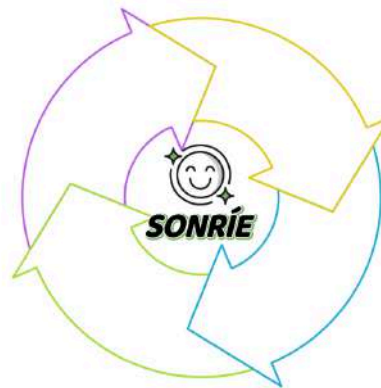
### Bienestar Financiero

Gestión financiera personal y familiar.



### Bienestar Social

Programa vivienda y equilibrio personal, laboral y familiar.



### Bienestar Físico

Alimentación, ejercicio, descanso (sueño) y salud físico.



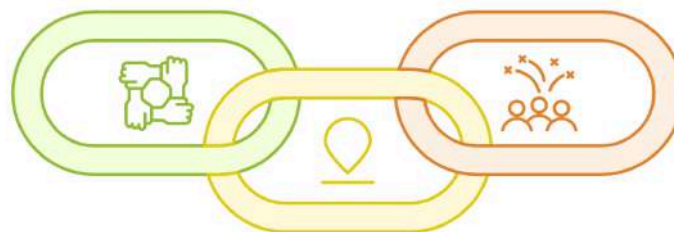
### Bienestar Emocional

Salud mental

## ¿Quiénes son los beneficiarios ?

100% participación

+ de 6000 colaboradores y sus familias



Perú y el extranjero

**a) Flexibilidad laboral:**

En Unimaq, entendemos que el retorno al trabajo tras la maternidad es una etapa de transición significativa. Por ello, contamos con el beneficio de Retorno Escalonado, una iniciativa diseñada para facilitar la reincorporación de nuestras colaboradoras de manera progresiva y armoniosa.

Tras finalizar su licencia de maternidad legal (pre y post natal), nuestras colaboradoras tienen la opción de reintegrarse a sus funciones bajo un esquema de jornada reducida evolutiva, permitiéndoles completar su carga horaria de forma gradual durante los primeros 12 meses de vida del lactante, manteniendo en todo momento el 100% de su remuneración íntegra.

BIENESTAR

Bienestar Social

# RETORNO ESCALONADO

Las madres colaboradoras tienen la opción de laborar menos horas a su retorno de la licencia de maternidad y completar la jornada de forma progresiva durante el periodo postnatal, manteniendo el 100 % de su remuneración.

Una iniciativa de Ferreycorp

**b) Seguro EPS y Oncosalud**

En Unimaq S.A., reconocemos que nuestro equipo humano es el motor de la competitividad y resiliencia del negocio. Bajo el respaldo y los estándares de Ferreycorp, promovemos una cultura de cuidado preventivo que trasciende las obligaciones legales, garantizando el acceso a servicios de salud de alta calidad.

Entendemos la salud como un derecho integral. Por ello, facilitamos a nuestros colaboradores el acceso a una infraestructura médica de primer nivel a través de:

Nuestro convenio con RIMAC EPS, aseguramos atención en las redes clínicas más prestigiosas de Lima, reduciendo las brechas de tiempo y calidad en la atención médica.

Nuestra cobertura cuenta con un programa oncológico complementario a través de Oncosalud. Esta medida busca brindar tranquilidad financiera y médica ante diagnósticos complejos, enfocándonos en la detección temprana y el soporte continuo.



Al cierre del periodo, el 50.87% de nuestra planilla se encuentra afiliado y protegido bajo el esquema EPS y seguro oncológico.

### c) Lactario

En Unimaq S.A., reconocemos que el desarrollo sostenible de nuestras operaciones va de la mano con el bienestar integral, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de nuestros colaboradores y sus familias. Como parte de nuestra estrategia de Gestión Humana y en total alineación con las políticas corporativas de Ferreycorp, promovemos entornos de trabajo seguros, inclusivos y orientados a conciliar la vida laboral con la familiar.

Dentro de las iniciativas destinadas a asegurar condiciones de trabajo óptimas y con equidad de género, Unimaq cuenta con un **Lactario Institucional en nuestra sede principal de Ate.**

Este espacio ha sido diseñado e implementado bajo los más altos estándares de calidad, garantizando un ambiente exclusivo, digno, cómodo e higiénico, para que las madres trabajadoras en periodo de lactancia puedan extraer y conservar la leche materna durante su jornada laboral, asegurando el interés superior del niño y el soporte continuo a la maternidad.

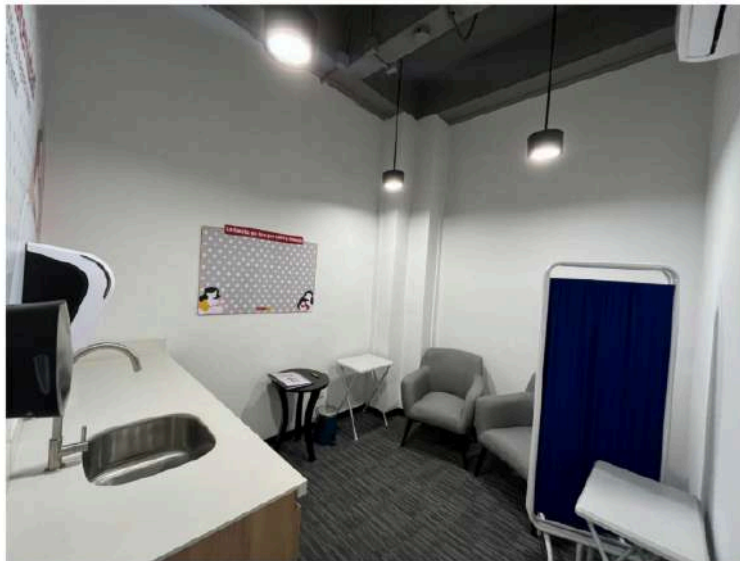
La implementación y el funcionamiento de nuestro lactario no solo responden a una cultura interna de cuidado, sino también al estricto cumplimiento del marco legal peruano (Ley N° 29896 y su Reglamento):

- **Registro Oficial ante el MTPE:** El lactario de la sede Ate se encuentra formalmente **registrado y acreditado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)**, cumpliendo con la fiscalización y los parámetros técnicos, de infraestructura y de mantenimiento exigidos por el ente rector.
- **Infraestructura Adecuada:** El espacio garantiza condiciones óptimas de privacidad, accesibilidad, climatización, refrigeración exclusiva para la conservación de las

muestras, y lavado interno, resguardando la bioseguridad y la comodidad de nuestras colaboradoras.

- **Tiempo de Uso Garantizado:** Unimaq asegura el derecho de uso del lactario dentro de la jornada de trabajo, brindando las facilidades operativas necesarias y promoviendo una cultura de respeto y empatía por parte de todas las jefaturas y equipos hacia este proceso.

**REGISTRO FOTOGRÁFICO**



**d) Iniciativas de Bienestar**

**Programas de Bienestar Salud Mental**

 <p><b>Podcast: Minutos de Bienestar</b></p> <p>En Ferreycorp la salud mental es una prioridad por lo que ponemos a disposición de nuestros colaboradores un podcast con contenido educativo sobre bienestar psicológico y prevención de afecciones de salud mental.</p>	 <p><b>Campañas de Salud Mental</b></p> <p>Consiste en dos campañas anuales para incluir el tema de la salud mental en nuestros colaboradores, reflexionar sobre la atención y prevención de los problemas de salud mental, combatir el estigma asociado a ella y promocionar los diferentes servicios que ofrecemos.</p>	 <p><b>Convenios con Centros de Salud Mental</b></p> <p>A precios accesibles a través de la EPS y con convenios con Centros Psicológicos Particulares. Con la finalidad de que nuestros colaboradores puedan acceder al tratamiento psicoterapéutico.</p>	 <p><b>Atención de Emergencias Psicológicas</b></p> <p>Bienestar Corporativo de Ferreycorp cuenta con una psicóloga clínica y psicoterapeuta disponible para atender las dificultades que pudieran presentarse en el día a día laboral de nuestros colaboradores.</p>
---	--	--	--



**PORQUE EL MEJOR TALENTO, MERECE LA MEJOR EXPERIENCIA.**

Nuestra propuesta de valor se basa en 3 ejes importantes:

 <p><b>SONRÍE</b></p> <p>Contamos con programas y beneficios para cuidar tu bienestar físico, mental y familiar.</p>	 <p><b>DESAFIÁTE</b></p> <p>Brindamos oportunidades de capacitación para desarrollar tu potencial y reconocemos tu esfuerzo.</p>	 <p><b>TRANSFORMA</b></p> <p>Creamos desarrollo, impactando en la calidad de vida de millones de personas.</p>
---	---	---

**ÍNDICE**

Editorial	03
<b>Orgullo Unimaq</b>	<b>05</b>
Sonríe	07

- Vacaciones Útiles
- Día del amor y la amistad
- Día de amor a tu mascota
- Día de la mamá Úniqa
- Día del papá Úniqa
- Día del Trabajo
- Copa Unimaq
- CumpleMes
- Programas deportivos
- Consultorios psicológico y nutricional
- Campaña de Seguridad
- Family Day
- Simulacro Nacional
- Campaña de vacunas y de presión arterial

<b>Desafiáte</b>	<b>19</b>
------------------	-----------

- Go Unimaq
- Taller: Liderando con propósito
- Visitas de fábrica
- Cursos de capacitación
- Mérito: Inspiradores de Grandeza
- Ascensos

<b>Transforma</b>	<b>29</b>
-------------------	-----------

- Campaña de Medio Ambiente
- Día de la Mujer
- PARES+
- Taller de Autoconocimiento Vocacional
- Desafío solidario

<b>Mi historia Unimaq</b>	<b>33</b>
---------------------------	-----------

<b>Nacimientos</b>	<b>35</b>
--------------------	-----------



**SONRÍE**

Aquí conocerás nuestros Programas y Beneficios para cuidar tu bienestar físico, mental y familiar

Pág. No - 08 BIENESTAR

**VACACIONES ÚTILES CON VERANO FANTÁSTICO**

Durante el verano, los más pequeños de la familia —entre 5 y 12 años— vivieron una experiencia inolvidable en nuestro programa "Verano Fantástico". A través de emocionantes actividades, juegos y dinámicas recreativas, los niños disfrutaron de jornadas llenas de diversión, aprendizaje y nuevas amistades. Además, fortalecieron sus habilidades mientras exploraban su creatividad con manualidades, se refrescaban en la piscina y vivían grandes aventuras.



¡Un verano lleno de sonrisas y diversión!

## DÍA DEL AMOR Y LA AMISTAD

### Un día para compartir

En febrero, conmemoramos el Día del Amor y la Amistad promoviendo un espacio de integración entre nuestros colaboradores a nivel nacional. Una ocasión especial para fortalecer vínculos, disfrutar de un compartir y seguir construyendo un mejor ambiente laboral.

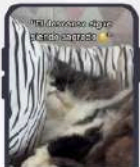
¡Nos alegra celebrar la amistad que nos une como empresa!



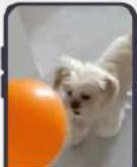
## DÍA DE AMAR A TU MASCOTA

Celebramos el cariño incondicional que recibimos de nuestros fieles compañeros con un concurso dedicado a fomentar la tenencia responsable y visibilizar el impacto positivo que tienen las mascotas en nuestra salud física y emocional.

Conoce a los participantes del concurso nacional "Papás, cámara y acción!" donde nuestros colaboradores capturaron los mejores momentos junto a sus mascotas.



Zona Norte: Ariana Marín y su mascota "William"



Zona Centro: Alessandria Peharani y su mascota "Chester"



Zona Sur: Julio Carpio y su mascota "Tusa"

## ¡DÍA DE LAS MAMÁS UNIQAS!

Rendimos un especial homenaje a todas las mamás de Unimaq a nivel nacional. A través de un cálido reconocimiento en cada sede, celebramos su dedicación, esfuerzo y el amor con el que inspiran cada día.



## ¡DÍA DE LOS PAPÁS UNIQOS!

En cada sede a nivel nacional, compartimos un saludo especial con todos los papás de Unimaq, reconociendo su entrega, compromiso y la fuerza con la que inspiran dentro y fuera del trabajo.



## DÍA DEL TRABAJO

El 1 de mayo es una fecha que en UNIMAQ celebramos con orgullo y gratitud. Es el momento perfecto para reconocer el esfuerzo, la dedicación y el compromiso de cada uno de nuestros colaboradores, quienes con su trabajo diario hacen posible que sigamos creciendo juntos.

En este día, también reafirmamos la importancia del trabajo digno, los derechos laborales y el valioso aporte que cada persona brinda desde su rol en esta gran familia.

¡Gracias por ser parte esencial de este camino!



## BINGO MINERO

En el marco de esta fecha, también reconocimos el esfuerzo y la dedicación incansable de nuestros colaboradores, pilares fundamentales en el éxito de cada proyecto minero. Por ello, les preparamos una jornada especial para celebrar y agradecer su compromiso: nuestro emocionante Gran Bingo Minero!

Esto fue la oportunidad perfecta para que todo el equipo se reúna, disfrute de un ambiente de camaradería y, por supuesto, participe por la posibilidad de ganar fantásticos premios.



## COPA UNIMAQ

También celebramos este día con la Copa UNIMAQ 2025, una jornada que nos sacó de la rutina para disfrutar del deporte, fortalecer nuestros lazos y compartir la pasión que nos une.

La Copa UNIMAQ fue el escenario perfecto para celebrar el compañerismo, la disciplina y el espíritu de equipo que aplicamos día a día en nuestro trabajo. Una excelente oportunidad para desconectar, liberar energías y demostrar nuestras habilidades en un ambiente de sana competencia y, sobre todo, mucha diversión.

Agradecemos a todos los que participaron e hicieron de este Día del Trabajo una jornada inolvidable de integración y deporte.

### PARTIDO DE EXHIBICIÓN



Ferreyros vs Unimaq

### FÚTBOL FEMENINO



Power Girls FC

### FÚTBOL MASCULINO



El Guille y sus 40 años

### VOLEY MIXTO



Team Alquileres

¡Revive los mejores momentos aquí!

¡Mira las fotos del evento aquí!

## CUMPLEMES 🎉

Cada persona es parte fundamental de nuestro crecimiento y sus momentos especiales también lo son para nosotros.

Por eso, este año lanzamos el Cumplemes, una iniciativa pensada para celebrar, mes a mes, a todos nuestros colaboradores que están de cumpleaños.

Reunimos a los cumpleañoseros del mes para cantarles el tradicional "Feliz cumpleaños", entregarles un regalo especial y compartir un momento lleno de alegría animado por divertida clown, que con su carisma y buena energía se encarga sacarnos una sonrisa.

El Cumplemes también busca fortalecer los lazos que nos unen y seguir construyendo un ambiente de cercanía, alegría y gratitud.



## PROGRAMA DEPORTIVOS

En UNIMAQ, promovemos un estilo de vida saludable a través de nuestros programas deportivos pensados para que nuestros colaboradores y sus familias puedan ejercitarse, liberar el estrés.

### PowerFUT

Programa semanal (jueves) para colaboradores de lima, donde pueden practicar fútbol masculino o femenino con guía de un instructor. Ideal para activarse, liberar estrés y fomentar el trabajo en equipo.

### Deporte con Valores

Dirigido a hijos de colaboradores entre 6 y 14 años. Se realiza todos los sábados en lima y promueve la actividad física junto a valores como el respeto y la solidaridad.

## CONSULTORIO NUTRICIONAL

Nos preocupamos por tu bienestar y queremos ayudarte a mantener un estilo de vida saludable con la asesoría personalizada de un nutricionista.

- 📅 Todos los martes y jueves
- 🕒 De 9:00 a.m a 1:00 p.m.
- 📍 Via Google Meet

Reserva tu cita, escaneando el QR.



## CONSEJERÍA PSICOLÓGICA

Un espacio seguro y confidencial a cargo de un especialista que te brindará orientación y soporte emocional para el cuidado de tu salud mental para ti y tu familia.

- 📅 Todos los martes, miércoles y jueves.
- 🕒 De 9:00 a.m a 8:00 p.m.
- 📍 Via Google Meet

Reserva tu cita, escaneando el QR.



2 viernes al mes da 9:00 a.m a 12:00 p.m.

Para cualquier duda o consulta, comunícate con Bienestar Social.

# DESAFIÁTE

Queremos desarrollar tu potencial con oportunidades de capacitación y reconociendo tu esfuerzo.

## GO UNIMAQ

En enero, vivimos el GO UNIMAQ 2020, un evento estratégico que reunió a nuestra fuerza de ventas a nivel nacional en un espacio de capacitación e integración.

Durante estos tres días intensivos, nuestros equipos participaron en talleres de liderazgo, sesiones formativas y actividades diseñadas para fortalecer nuestras competencias comerciales, impulsar la innovación y seguir elevando la calidad de nuestro servicio al cliente. Apostamos por el desarrollo continuo de nuestro talento, porque sabemos que la excelencia se construye en equipo. ¡Y este GO UNIMAQ fue prueba de que estamos listos para ir por más!

**DÍA 1**

**DÍA 2**

**DÍA 3**

¡Dale play a los mejores momentos del evento aquí o escanea el QR!

## LIDERANDO CON PROPÓSITO

El liderazgo actual implica inspirar, conectar y generar un impacto positivo en los equipos.

Con ese enfoque, realizamos el taller "Liderando con Propósito", una experiencia formativa dirigida a nuestros líderes, orientada a fortalecer sus habilidades desde una perspectiva más profunda y consciente.

Un espacio para reflexionar, compartir y seguir creciendo en nuestro rol como líderes.



## VISITA DE FÁBRICA

Tuvimos el privilegio de recibir la visita de un representante de la fábrica Tadano, quien brindó una capacitación directa y especializada sobre el manejo y características técnicas de estas grúas. Este tipo de iniciativas refuerzan nuestro compromiso con la excelencia operativa y nos permiten seguir elevando el nivel del servicio y soporte que ofrecemos a nuestros clientes.

Se trata de la primera visita directa de la fábrica, un acontecimiento que representa un hito importante para nuestra organización.



## CURSOS INTERNOS

Un total de 34 estudiantes de SENATI Pura participaron en charlas técnicas especializadas sobre el manejo de Minicargadores y Retroexcavadoras Caterpillar, a cargo del instructor Harvey Lesma.

Las sesiones combinaron conocimientos técnicos y operativos, brindando a los futuros profesionales herramientas clave para su desarrollo en el sector.

Esta iniciativa, impulsada como parte del programa de responsabilidad social del proyecto Miski Mayo, reafirma nuestro compromiso con la formación técnica y el crecimiento de las nuevas generaciones en la región.



## ACTIVACIÓN EDUCATIVA: LAUREATE

Los invitamos a la activación educativa con Laureate (UPC, UPN y Cibertec), donde conoceremos su amplia oferta formativa.



**FECHA**

Martes 07 de octubre



**HORA**

8:00 a.m a 4:00 p.m



**LUGAR**

Unimaq Lurín Sala de Capacitación



# TRANSFORMA

Creamos desarrollo, siendo agentes clave que impactan en la calidad de vida de millones de personas.

Pág. No - 30 MEDIO AMBIENTE

## CAMPAÑA DE MEDIO AMBIENTE

**CADA ACCIÓN CUENTA**  
Al reciclar hoy, dejamos un legado más verde.

¡En Unimaq estamos comprometidos con un futuro más verde! Por eso, en junio, lanzamos nuestra campaña de cuidado del medio ambiente, enfocada en promover la correcta segregación de residuos tanto en la empresa como en casa.

La iniciativa comenzó con una capacitación virtual, en alianza con la organización de economía circular Sinba, para brindar herramientas y conocimientos sobre prácticas sostenibles. Asimismo, se realizaron actividades a nivel nacional para reforzar el aprendizaje. Además, a lo largo del mes compartimos videos con tips prácticos sobre cómo segregare correctamente los residuos en Unimaq (según cada color de contenedor).

Finalmente, cerramos el mes con un concurso de dibujo y una dinámica para que los colaboradores puedan medir su huella de carbono; reflejando su compromiso con el planeta.



¡Escanea el QR para ver los fotos de la campaña o da clic aquí!

**¡Tenemos un logro muy importante!**  
Para este año, teníamos como meta la valoración de 19,98 toneladas de NRI categoría B. A la fecha, ya la hemos superado; hemos valorado 19,50 toneladas. Superando la meta en 5,6 toneladas, lo que representa un avance del 100%.

SOSTENIBILIDAD Pág. No - 31

## DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Reafirmamos nuestro compromiso con la equidad de género, uno de los pilares clave del programa PARES. Por ello, conmemoramos el Día de la Mujer en todas nuestras sedes y oficinas resaltando el valioso aporte femenino a nuestro sector y reconociendo su impacto en el crecimiento de la empresa.

Nos encorgullece avanzar hacia la paridad; hoy, el 25% de nuestro equipo está conformado por mujeres, y el 25% de los puestos de liderazgo son ocupados por ellas.

¡Seguimos construyendo un futuro más equitativo y con oportunidades para todas y todos!



**PARES+**  
¡quiero capacitarme, quiero aprender más!

Lanzamos con éxito el programa PARES en todas nuestras sedes, acercando a nuestros colaboradores a sus cinco ejes clave: Equidad de Género, Comunidad LGBTQ+, Generaciones, Etnias y Culturales, y Personas con Discapacidad.

A través de charlas interactivas, se generó gran interés, siendo Personas con Discapacidad el eje más votado por nuestros equipos.

En respuesta, presentamos el video "Un día con Sandra López" en NotiMAQ, donde nuestro colaborador comparte su experiencia y nos inspira con su historia.



Puedes ver su video en el 2do NotiMAQ de este año en Mundo Unimaq.

SOSTENIBILIDAD Pág. No - 32

## AUTOCONOCIMIENTO VOCACIONAL

El pasado 3 de mayo, lanzamos con éxito el 1er Taller Autovocacional para familiares de colaboradores en nuestra sede de Lima. Este taller fue diseñado para brindar a nuestros participantes valiosas herramientas de autoconocimiento personal y potenciar sus habilidades académicas. El objetivo: empoderarlos para que enfrenten con éxito la importante búsqueda de su carrera profesional. Próximamente, llegaremos a los familiares de nuestros colaboradores a nivel nacional.



## FINALISTAS DEL DESAFÍO SOLIDARIO

FinanCreaMType, un proyecto presentado por UNIMAQ, fue uno de los nueve finalistas del "Desafío Solidario" de Ferreycorp. Esta iniciativa busca fortalecer a las micro y pequeñas empresas (MYPES) proveedoras cerrando la brecha de conocimiento en finanzas y criterios ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza).

Extendemos nuestras felicitaciones a Carmen Aguilera por liderar este proyecto con su equipo conformado por Leslie Lezama, Renato Gutierrez y Carlos Pacheco.

FinanCreaMType será implementada por diversas empresas de la Corporación, potenciando la sostenibilidad y competitividad de las MYPES.

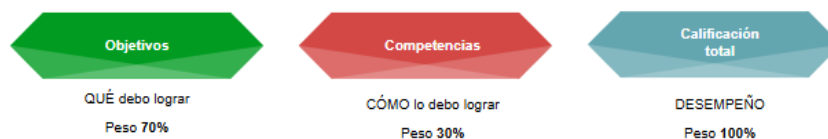


## Apreciación del desempeño individual en Unimaq:

Unimaq S.A. ha demostrado un alto nivel de compromiso con las iniciativas corporativas, alcanzando un avance del **99.98%** en la implementación de las acciones programadas. Este resultado refleja el esfuerzo sostenido de sus equipos por cumplir con los lineamientos establecidos por Ferreycorp, asegurando una ejecución casi total de las actividades previstas. La participación activa de Unimaq en estos procesos consolida su rol como una de las principales empresas operativas del grupo, alineada con los objetivos estratégicos de sostenibilidad, cumplimiento y desarrollo organizacional.

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

Unimaq S.A., alineada con la metodología corporativa de Ferreycorp, implementó durante el año 2024 un modelo integral de gestión del desempeño que equilibra la evaluación de resultados (el "qué" se logra) con el análisis de competencias conductuales (el "cómo" se logran). Esta metodología, que pondera en un 70% el cumplimiento de objetivos y en un 30% las competencias demostradas, permite una valoración más completa del desempeño individual y colectivo.



## Clima laboral

Unimaq S.A., en línea con las iniciativas impulsadas por Ferreycorp, ha difundido diversas piezas gráficas como parte de la campaña de comunicación de la Encuesta de Clima Laboral. Estas piezas reflejan el compromiso de la empresa por conocer y valorar la percepción de sus colaboradores sobre el ambiente laboral y el nivel de compromiso organizacional.

A través de estas acciones, Unimaq promueve la participación activa de su equipo humano, asegurando la confidencialidad de las respuestas y fortaleciendo una cultura basada en la escucha activa, el respeto y la mejora continua. Esta práctica reafirma el interés de la organización por construir entornos laborales positivos, colaborativos y sostenibles.

**ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 2025**  
Del 7 de julio al 31 de agosto

**¡Comparte tu opinión en menos de 15 minutos!**  
Ingresa con el número de tu documento de identidad (incluidos los "0").  
Completa la encuesta con total honestidad.  
Recuerda que participen los ingresos hasta el 31 de marzo de 2025.

**¡Haz que tu voz sea parte del cambio! Completa la Encuesta de Clima Laboral 2025.**  
**¿Por qué es importante que participes?**  
Al responder estas preguntas conoceremos cómo sientes en tu área, empresa y en Ferreycorp.  
En base a los resultados, junto con nuestros líderes, podremos diseñar planes de acción más direccionados.

**¡Alcancemos juntos el 100% de participación!**  
Tu voz es esencial para seguir mejorando. Por eso, en Unimaq queremos escuchar a todos nuestros trabajadores.  
La encuesta es anónima, rápida y fácil. En menos de 15 minutos, podrás ayudarnos a crear un mejor entorno laboral.

Completa la encuesta aquí

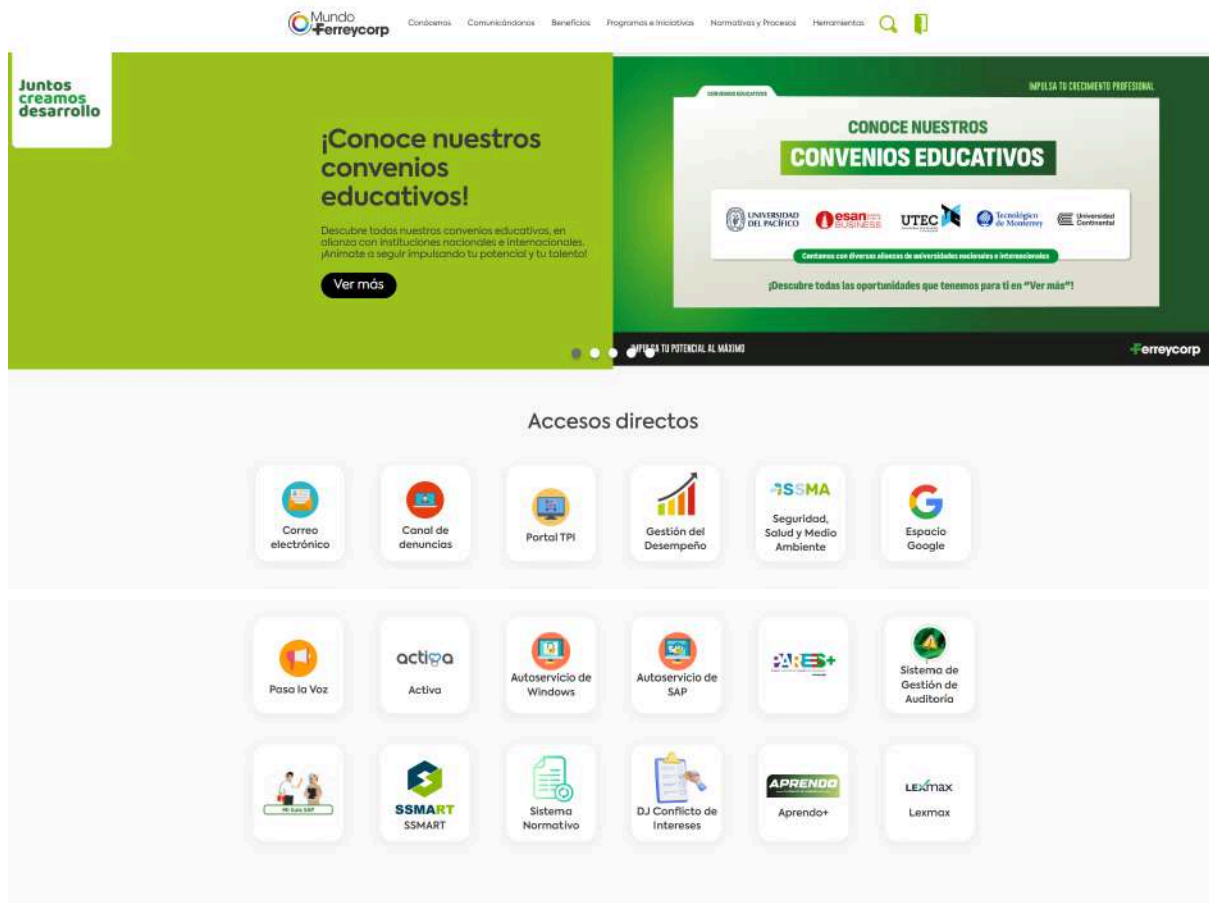
Como parte del análisis integral del clima laboral, en Unimaq, al igual que en Ferreycorp ha incorporado una hoja de ruta metodológica que contempla herramientas cualitativas como los focus groups para enriquecer la comprensión de los resultados obtenidos en las encuestas. Este proceso estructurado inicia con el análisis de los datos de la Encuesta de Clima Laboral (ECL), seguido por la identificación y coordinación con personas clave de áreas críticas. Posteriormente, se desarrollan sesiones de focus group con colaboradores seleccionados, cuya información es analizada y sintetizada en reportes interpretativos. Finalmente, se plantea un plan de acción basado en las evidencias recogidas, lo que permite diseñar intervenciones más precisas, participativas y alineadas con la cultura organizacional.

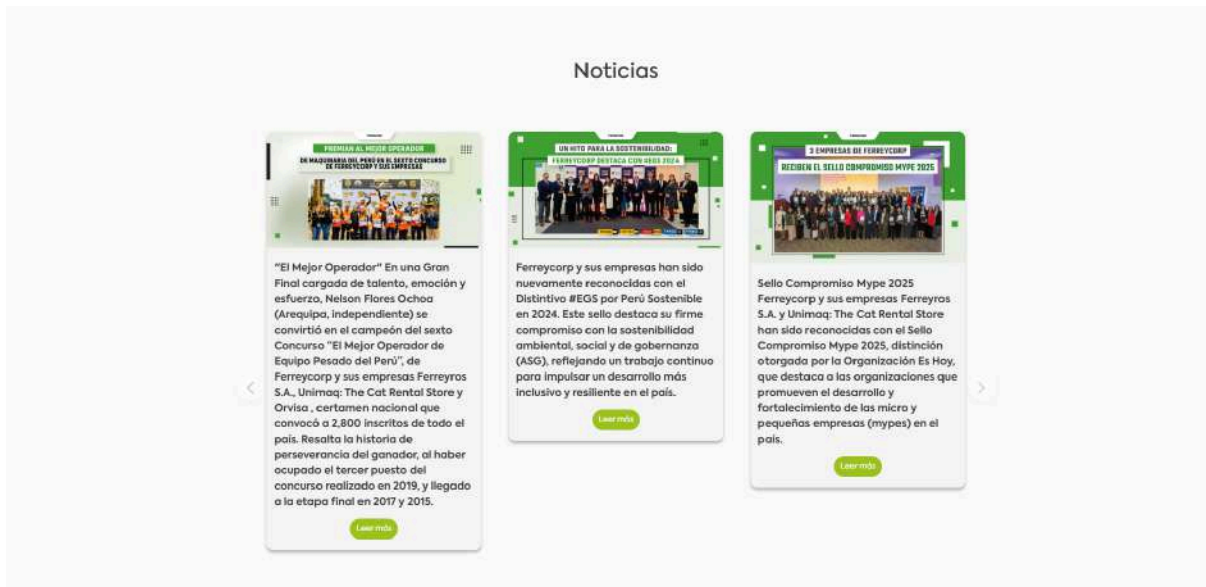


\*Los tiempos se adaptarán de acuerdo a la demora de cada hito.

Unimaq S.A., como subsidiaria del grupo Ferreycorp, cuenta con acceso a la plataforma digital interna Mundo Ferreycorp, un entorno diseñado para facilitar la comunicación y el acceso a información clave para todos los colaboradores del holding.

Esta intranet permite consultar noticias corporativas, beneficios, normativas institucionales y herramientas de uso cotidiano, además de servir como canal para la difusión de anuncios relevantes, convocatorias y eventos. Gracias a Mundo Ferreycorp, Unimaq fortalece su comunicación interna, fomenta la participación activa del personal y consolida un entorno organizacional más conectado, transparente y alineado con los objetivos del grupo.





## Diversidad e inclusión

En el marco del compromiso de Unimaq S.A. con la diversidad de género y en alineamiento con la estrategia de inclusión promovida por Ferreycorp, la empresa monitorea de forma permanente la participación de mujeres en distintos niveles de responsabilidad dentro de su estructura organizativa.

A la fecha, las mujeres representan el 20% de la fuerza laboral total de Unimaq. En cuanto a posiciones de liderazgo, el 34% de los cargos gerenciales están ocupados por mujeres, al igual que el 22% de los puestos del directorio y el 20% del personal profesional. En el nivel operativo, la participación femenina alcanza el 2.7%.

Estos datos evidencian los avances logrados, así como las oportunidades de seguir impulsando iniciativas que fortalezcan la equidad de género y la representación femenina en todos los niveles de la organización.

	Unimaq	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis
% empleadas mujeres	16.7 %	23.5 %	13.2%	32.3%	31%	58.6%
% empleadas mujeres nivel Gerencial	22%	18.2%	0%	12%	28.6%	60%
% empleadas mujeres nivel Jefatura	15.5%	21%	0%	40%	77%	57%
% empleadas mujeres nivel Profesional	30.2 %	37%	20.6%	33%	27.8%	58.7%

% empleadas mujeres nivel Operarios	7%	2%	0%	8%	11.5%	0%
-------------------------------------	----	----	----	----	-------	----

Para Unimaq, la diversidad en los equipos de trabajo enriquece la toma de decisiones y fomenta la innovación en el sector de maquinaria industrial:

- **Gestión de la Diversidad con Enfoque Corporativo:** Formamos parte activa de la estrategia corporativa de monitoreo e intervención a través del **Dashboard PARES de Ferreycorp**. Esta herramienta centralizada nos permite registrar y evaluar periódicamente la evolución de la fuerza laboral, asegurando que las decisiones de atracción y retención del talento se ejecuten sin sesgos de género, edad o procedencia geográfica.



- **Inclusión de Personas con Discapacidad:** Mantenemos un compromiso firme con la inserción laboral de personas con discapacidad. Promovemos puestos de trabajo estables que aseguren la igualdad de condiciones operativas y un clima organizacional empático y adaptado para potenciar sus capacidades individuales.
- **Diversidad Generacional y Retención:** Al cierre del ejercicio 2025 , Unimaq consolidó un ecosistema laboral donde conviven múltiples generaciones de profesionales (Baby Boomers, Generación X, Millennials y Generación Z). Analizamos de manera rigurosa las tasas de rotación voluntaria e involuntaria con cortes históricos para diseñar estrategias de bienestar que atiendan las expectativas de cada grupo generacional.

## Rotación General y Retención por Género

El análisis del comportamiento de ceses y retención de talento nos permite identificar la efectividad de nuestras políticas de clima laboral, competitividad salarial y bienestar interno.

- **Evolución Sólida de la Retención:** Al cierre del año 2025, los indicadores consolidados de gestión de talento para el personal femenino alcanzaron un desempeño óptimo y controlado dentro de los estándares de la industria pesada y de servicios comerciales:
  - **Tasa de Rotación Total (Mujeres):** Se ubicó en **21%** durante el ejercicio 2025. Este indicador integral contempla tanto las desvinculaciones programadas, los ceses por término de proyectos, los límites contractuales y las salidas voluntarias.
  - **Tasa de Rotación Voluntaria (Mujeres):** El índice de salidas por decisión propia del talento femenino se mantuvo en un saludable **10%** en el año 2025. Este bajo porcentaje refleja la alta fidelización, las oportunidades de línea de carrera y la efectividad de las políticas de equidad ejecutadas por la organización.

## Maternidad y Conciliación Vida-Trabajo

Uno de los desafíos más críticos en el sector industrial es asegurar el retorno y la sostenibilidad laboral de las madres trabajadoras tras el descanso postnatal. En Unimaq, además de contar con un **Lactario Institucional en la sede Ate debidamente registrado ante el MTPE**, evaluamos de manera científica el comportamiento laboral de este grupo de interés.

- **Tasa de Rotación por Maternidad:** Al cierre del ejercicio 2025, la tasa de rotación vinculada de manera directa al proceso de transición o cese tras el periodo de maternidad fue del **0%**. Esto demuestra que los mecanismos corporativos de adaptación, la cultura de respeto al tiempo de uso del lactario y el soporte de las jefaturas lograron erradicar por completo las salidas prematuras de madres del entorno laboral.
- **Rotación según la Edad del Hijo Menor:** Para entender las necesidades de conciliación a mediano plazo, monitoreamos las bajas en función del ciclo de crecimiento de las familias de nuestros equipos:
  - **Hijos de 0 a 2 años:** Registró una tasa de rotación del **0%** en el 2025. La etapa crítica de lactancia y primera infancia muestra una estabilidad laboral absoluta gracias a los espacios adaptados.
  - **Hijos de 3 a 5 años:** Registró un índice de rotación del **3%** en el 2025.
  - **Hijos de 6 a 11 años:** Registró un porcentaje de rotación del **3%** en el 2025.

- **Hijos de 12 a 17 años:** Registró una tasa de rotación del **1%** en el 2025.

Este análisis demuestra que la estabilidad laboral de las trabajadoras de Unimaq se consolida fuertemente durante los primeros años de crianza, justo cuando el soporte de la empresa (a través del lactario y flexibilidad) es más indispensable.

## Diversidad Generacional y Retención por Edades

Al cierre de 2025, nuestra organización se consolidó como un espacio enriquecedor de convivencia multigeneracional. Evaluamos la rotación total y voluntaria segmentada por generaciones para asegurar que nuestras propuestas de valor e incentivos respondan a las expectativas particulares de cada grupo de edad:

### A) Evolución de la Tasa de Rotación Total por Generación

Refleja el movimiento general de ingresos y salidas (incluyendo cierres de contratos temporales) en cada grupo de interés:

- **Generación Z:** Registró una rotación total del **25%** en el 2023, disminuyendo al **13%** en 2024, y cerrando el año 2025 en un controlado **24%**. Esto se alinea a las dinámicas propias de la inserción laboral y pasantías técnicas iniciales del sector.
- **Millennials:** Mostró una consistencia notable en su retención, registrando un **20%** en 2023, bajando al **10%** en 2024, y fijándose en **17%** al cierre de 2025.
- **Generación X:** Representando la estabilidad y madurez técnica en nuestros talleres y áreas directivas, su rotación total se situó en **15%** en 2023, descendió a un histórico **13%** en 2024, y culminó el año 2025 en **17%**.
- **Baby Boomers:** La fuerza laboral con mayor permanencia organizacional registró tasas de rotación general del **11%** en 2023, un **10%** en 2024 y cerró el periodo 2025 en un estable **5%**, motivado principalmente por procesos de jubilación programada y natural.

### B) Evolución de la Tasa de Rotación Voluntaria por Generación

Este indicador es el más fiel reflejo de la salud del clima laboral, midiendo exclusivamente las renunciaciones espontáneas:

- **Generación Z:** Presentó una tasa del **13%** en 2023, que descendió drásticamente al **5%** en 2024 y se fijó en un óptimo **3%** al cierre de 2025.
- **Millennials:** Pasó de un **10%** de renunciaciones voluntarias en 2023 a un destacado **3%** en 2024, manteniéndose en una tasa mínima del **3%** al cierre de 2025.
- **Generación X:** Mostró un comportamiento extraordinario de permanencia, cayendo de un **5%** en 2023 a apenas un **1%** de rotación voluntaria tanto en el año 2024 como en el cierre del ejercicio 2025.

- **Baby Boomers:** La tasa de renuncias voluntarias de este segmento se ha mantenido en **0%** de manera sostenida durante los periodos evaluados (2023, 2024 y 2025), confirmando un entorno de trabajo que dignifica la experiencia y fideliza al colaborador en su etapa senior.

## Derechos humanos

### Protocolo de Acoso y Violencia Laboral

En Ferreycorp y sus subsidiarias, incluida Unimaq, la prevención y erradicación del hostigamiento sexual laboral es una prioridad dentro de la gestión de personas y cultura organizacional. En línea con este compromiso, se han implementado programas, campañas y mecanismos orientados a promover ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia.

A través de iniciativas como ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso) y PARES (Programa de Alto Rendimiento con Equidad y Sostenibilidad), se desarrollaron acciones de sensibilización, comunicación y capacitación dirigidas a todos los colaboradores, con el objetivo de fortalecer una cultura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual laboral.

Estas iniciativas permitieron brindar información y herramientas para:

- Identificar y comprender conductas que constituyen hostigamiento sexual laboral.
- Promover el respeto, la equidad y la convivencia basada en un trato digno.
- Difundir los canales confidenciales y seguros disponibles para reportar situaciones de acoso.
- Informar sobre los procedimientos internos de atención, investigación y sanción aplicables en la corporación.
- Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de intervenir y actuar frente a situaciones de violencia o conductas inapropiadas.

Como parte de la estrategia de comunicación interna, se difundieron campañas informativas, piezas gráficas, boletines y recordatorios corporativos que reforzaron mensajes vinculados a la prevención del hostigamiento y al uso de los canales de denuncia. Asimismo, se desarrolló la encuesta ELSA, orientada a evaluar la incidencia de situaciones de acoso dentro de la organización y recoger percepciones de los colaboradores respecto al clima laboral y la cultura de respeto.

La participación en estas capacitaciones y evaluaciones fue de carácter obligatorio para los colaboradores, asegurando que el personal conozca sus derechos, las políticas corporativas y las vías de acción disponibles. Además, estas iniciativas contemplaron mecanismos de seguimiento y retroalimentación para fortalecer continuamente las acciones de prevención y sensibilización implementadas por la corporación.



Como reflejo del impacto real de nuestras acciones preventivas y de concientización, Unimaq participó formalmente en la medición del **ELSA Index (Espacios Laborales Sin Acoso)**, una herramienta digital de diagnóstico y monitoreo respaldada por el **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**.

- **Reconocimiento Especial al Nuevo Ingreso:** Al evaluarse indicadores clave como la *tolerancia* frente a conductas de acoso, la *prevalencia* de situaciones de riesgo y la *confianza* del personal en los canales de reporte, Unimaq fue distinguida como uno de los **mejores nuevos ingresos en la medición**, alcanzando puntuaciones significativamente superiores al promedio general de las empresas participantes en la región.

Este reconocimiento respalda la efectividad de las herramientas transversales que la empresa pone a disposición de sus colaboradores, entre las que destacan:

- **Comités de Intervención:** Órganos paritarios debidamente capacitados para actuar de forma oportuna y confidencial ante presuntos casos de hostigamiento sexual laboral.
- **Mecanismos de Denuncia:** Difusión continua de la Línea Ética corporativa y canales seguros que aseguran la protección de la identidad de los colaboradores y la erradicación de represalias.