

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Fundición consciente, futuro resiliente

2022

Índice



Mensaje de Gerente General

Capítulo 01

Pasado que inspira, futuro que nos guía.

- 1.1 Historia y propósito de la empresa
- 1.2 Principales cifras y presencia industrial

Capítulo 02

Responsabilidad social como eje de desarrollo

- 2.1 Compromisos y políticas
- 2.2 Temas materiales y grupos de interés
- 2.3 Gestión ambiental y de recursos
- 2.4 Desarrollo de la comunidad
- 2.5 Innovación tecnológica para la eficiencia

Capítulo 03

Talento, seguridad y cultura que nos definen

- 3.1 Gestión del talento humano
- 3.2 Salud y seguridad en el trabajo
- 3.3 Clima laboral y cultura organizacional

Capítulo 04

Liderar con valores, actuar con propósito

- 4.1 Principios de ética y cumplimiento
- 4.2 Transparencia y valores corporativos

Capítulo 05

Sistema de información y base del reporte

- 5.1 Metodología del reporte
- 5.2 Indicadores GRI aplicados
- 5.3 Información adicional



Nos complace presentar nuestro Reporte de Sostenibilidad 2022, un documento que resume de manera integral nuestro desempeño económico, social y ambiental, y que refleja los aprendizajes y avances alcanzados en un año de consolidación para Fundación Ferrosa.

El 2022 marcó un punto de inflexión: dejamos atrás la incertidumbre que trajo la pandemia y dimos paso a una etapa de crecimiento responsable. Con un equipo de 96 colaboradores, continuamos produciendo piezas de hierro y acero antidesgaste para las industrias minera, metalmeccánica y cementera, manteniendo la certificación ISO 9001:2015 como garantía de calidad. Al mismo tiempo, invertimos en nuestros colaboradores, acumulando 662 horas de capacitación destinadas a fortalecer tanto competencias técnicas como habilidades personales.

Durante este periodo, logramos distribuir más de S/ 31,758,235 en costos operativos, salarios, beneficios y contribuciones al Estado, demostrando que nuestro trabajo no solo genera valor económico, sino que también impulsa el bienestar de las familias que dependen directamente de nuestra operación.

En el ámbito ambiental, alcanzamos la Segunda Estrella del programa Huella de Carbono Perú 2022 y obtuvimos el certificado por el uso de energía 100% limpia con ENEL, un logro que trasciende lo técnico: representa nuestro compromiso con la responsabilidad social.

Usar energía limpia no solo reduce la huella ambiental de nuestra producción, sino que también alinea a la empresa con las tendencias globales que exigen eficiencia energética, menor dependencia de combustibles fósiles y un camino firme hacia la neutralidad de carbono. Asimismo, nuestra producción registró un incremento, reflejando que el crecimiento puede ir de la mano con la responsabilidad ambiental.

Dentro de nuestro camino hacia la economía circular, recibimos el Diploma de Reconocimiento Empresa Circular del Grupo GEA, que reafirma nuestra apuesta por aprovechar mejor los recursos, reducir impactos y promover un modelo de negocio que integra responsabilidad social en el corazón de su estrategia. Paralelamente, fortalecimos nuestro compromiso social mediante el convenio con Aldeas Infantiles SOS Perú, a través del cual los residuos aprovechables se convierten en oportunidades para niños y niñas en situación vulnerable.

La innovación tecnológica fue otro de nuestros pilares: reestructuramos el laboratorio, logramos una patente de diseño y fuimos reconocidos como empresa innovadora por ProInnovate. Desde el área de TI, avanzamos en la automatización de procesos con aplicaciones digitales que reducen el consumo de papel, aseguran trazabilidad y mejoran la eficiencia operativa, demostrando que la tecnología es un aliado clave para un crecimiento responsable.

Finalmente, realizamos una campaña de reciclaje en el PRONOE, en la que participaron 25 niños en dinámicas educativas sobre cuidado ambiental, porque creemos que la responsabilidad también se construye sembrando conciencia en las nuevas generaciones.

El 2022 nos demostró que es posible crecer, innovar y ser responsable al mismo tiempo. Este reporte es un testimonio de nuestra convicción de que cada decisión cuenta y de que el futuro que soñamos solo puede edificarse desde la transparencia, la responsabilidad y la generación de valor compartido.

Miguel Ángel Montiel Salazar
Gerente General – Fundación Ferrosa

GRI 2 - 22



CAPÍTULO 1

**Pasado que inspira,
futuro que nos guía**

Historia y propósito de la empresa

El año 2022 representó para nosotros un periodo de transición y consolidación. Luego de superar la incertidumbre generada por la pandemia, dimos un paso hacia adelante con la mirada puesta en el crecimiento, la innovación y la responsabilidad de nuestras operaciones. Nuestra historia comenzó el 30 de octubre de 1967, con una primera etapa dedicada a la fabricación de discos y tambores de freno, que sentaron las bases de una empresa comprometida con la excelencia técnica. En 1982, alcanzamos un hito clave al firmar contratos de largo plazo con marcas automotrices de prestigio mundial como TOYOTA, VOLKSWAGEN, SCANIA y VOLVO, lo que fortaleció nuestro posicionamiento en el mercado.

En 1991, la salida de las ensambladoras del país nos obligó a cesar operaciones. Tres años después, en 1994, retomamos el camino con la reapertura de la planta, mostrando nuestra capacidad de adaptación y resiliencia. En 1996 instalamos nuestro primer horno de inducción, lo que marcó el inicio de la fabricación de aceros aleados, una especialización que se convirtió en ventaja competitiva.

Los años posteriores trajeron consigo avances significativos: en 2008 obtuvimos la certificación ISO 9001:2008, reafirmando nuestro compromiso con la gestión de calidad.

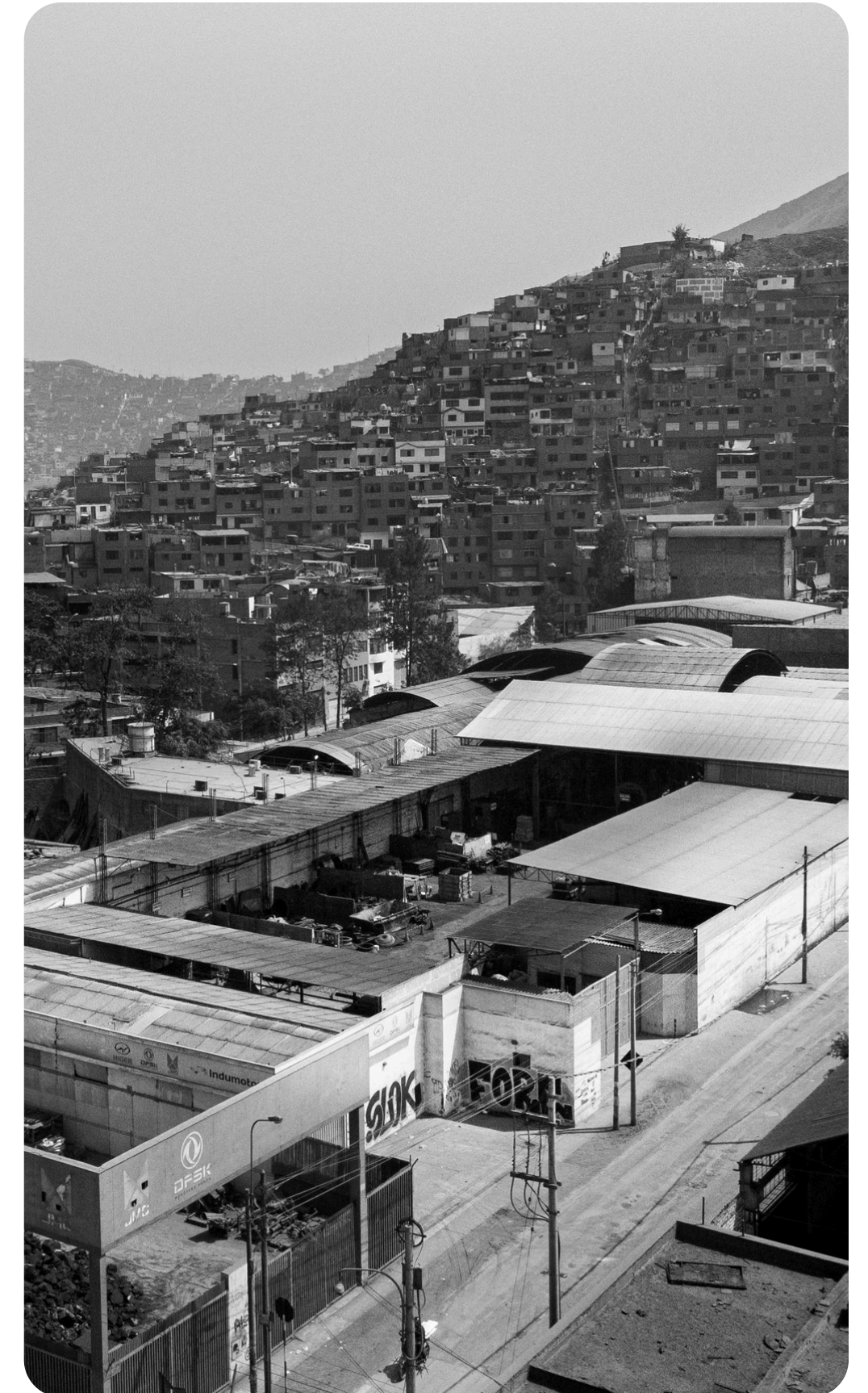
En 2012 iniciamos las primeras exportaciones, ampliando nuestras fronteras y proyectando la marca Ferrosa hacia mercados internacionales.

En 2018 recibimos el Distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR), y un año más tarde, en 2019, consolidamos nuestra presencia en el mercado internacional. Finalmente, en 2021, renovamos la certificación ISO 9001:2015, confirmando la vigencia de nuestros estándares de calidad.

Hoy, en 2022, mantenemos el liderazgo en la producción de piezas de hierro y acero antidesgaste para los sectores minero, metalmecánica y cementero. Entre nuestros principales productos destacan el martillo de trituradora de cemento, GETS (Ground Engaging Tools), liners de chutes, bandejas para apron feeders, mantos para chancadoras cónicas e insertos fundidos para revestimientos híbridos. Cada pieza parte de la chatarra metálica, insumo que sometemos a estrictos ensayos en nuestro laboratorio para garantizar que cumpla con las propiedades técnicas requeridas.

Este recorrido no solo habla de innovación tecnológica, sino también de propósito. En Ferrosa entendemos que cada proceso productivo cobra sentido cuando contribuye a fortalecer la industria nacional, impulsar el desarrollo sostenible y generar soluciones confiables que respondan a los desafíos de nuestros clientes y comunidades.

Con esta base, avanzamos hacia un futuro donde la calidad y la sostenibilidad se entrelazan con un mismo fin: generar valor compartido para nuestros clientes, colaboradores y comunidades.



Misión, visión y valores



Con esta base ética y cultural, avanzamos hacia un futuro donde la calidad industrial, la responsabilidad y el compromiso social se entrelazan como pilares de nuestra identidad empresarial.



Misión

Dar solución a nuestros grupos de interés, manteniendo un comportamiento integro y transparente coherente con las normativas y acuerdos pactados con ética apoyados en conceptos rectores: innovación, desarrollo sustentable y objetivos sostenibles.



Visión

Ser la empresa industrial líder en el mundo brindando soluciones a nuestros grupos de interés.

Ética



Compañerismo



Trabajo en equipo



Protección ambiental



Responsabilidad social



Valores

Principales cifras y presencia industrial

96 Colaboradores

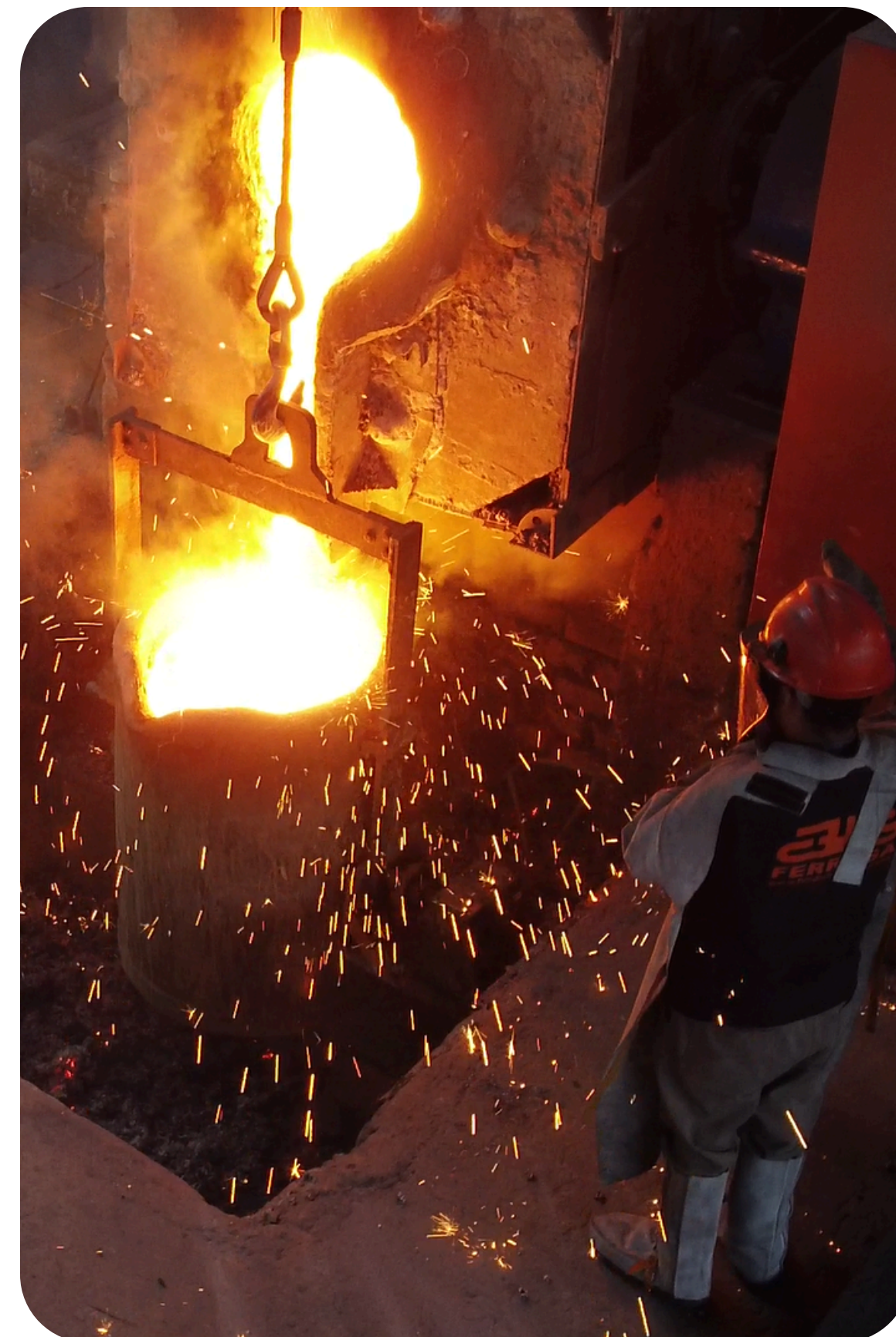
662 Horas de capacitación

S/ 31,758,235 Distribuidos en salarios, beneficios, operaciones y pagos al Estado

89.40% Consumo de energía por fuentes renovables

2,498 Toneladas de pieza producidas

100% De iluminación LED en toda la planta



Nuestros clientes



Tega Industries - Chile



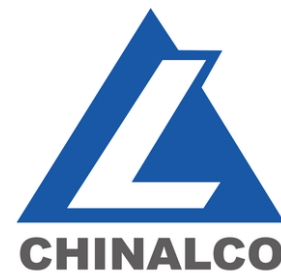
FLSMIDTH



Minera Quellaveco



Minera Buenaventura



Minera Chinalco Perú



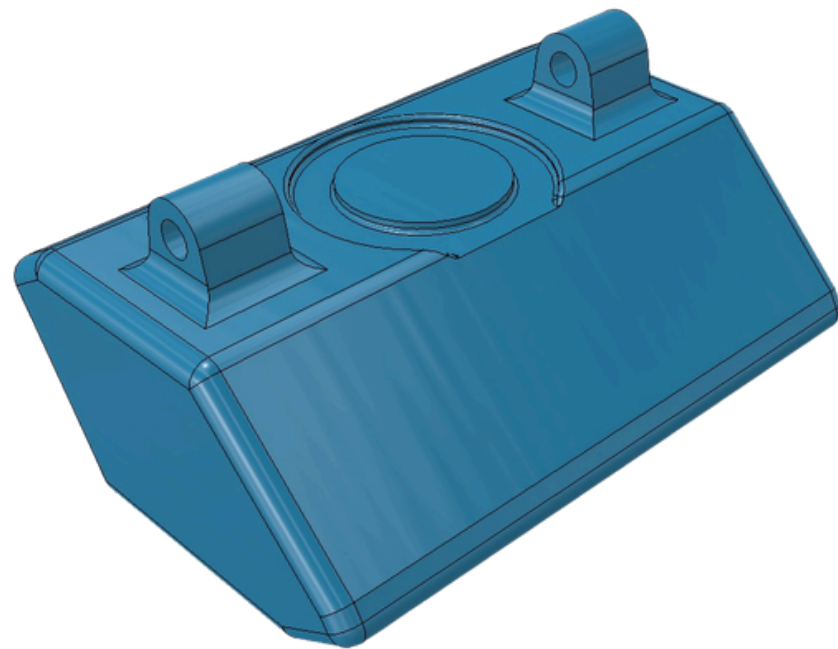
Minera Las Bambas

Falcondo

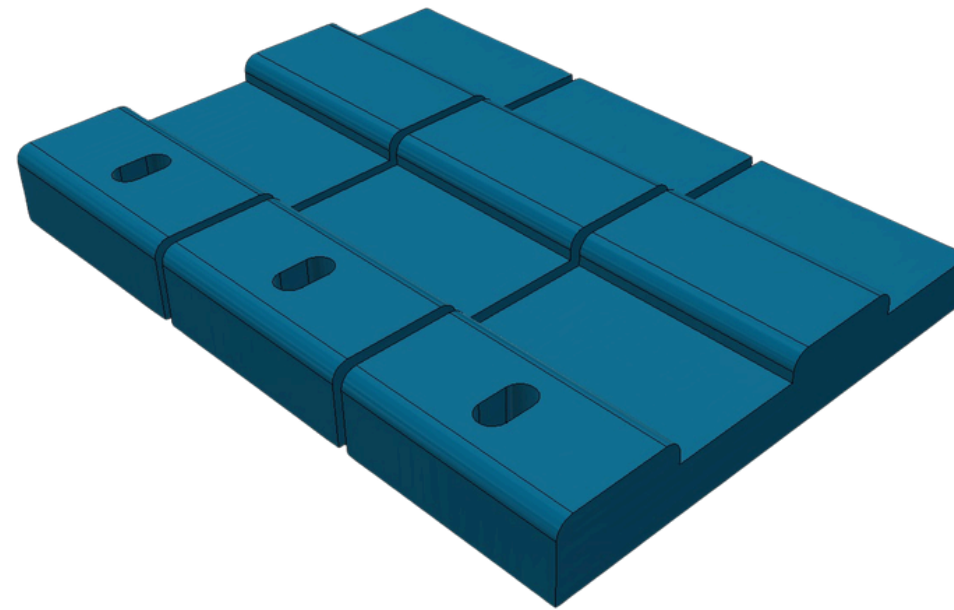
Falconbridge Dominicana

Principales productos

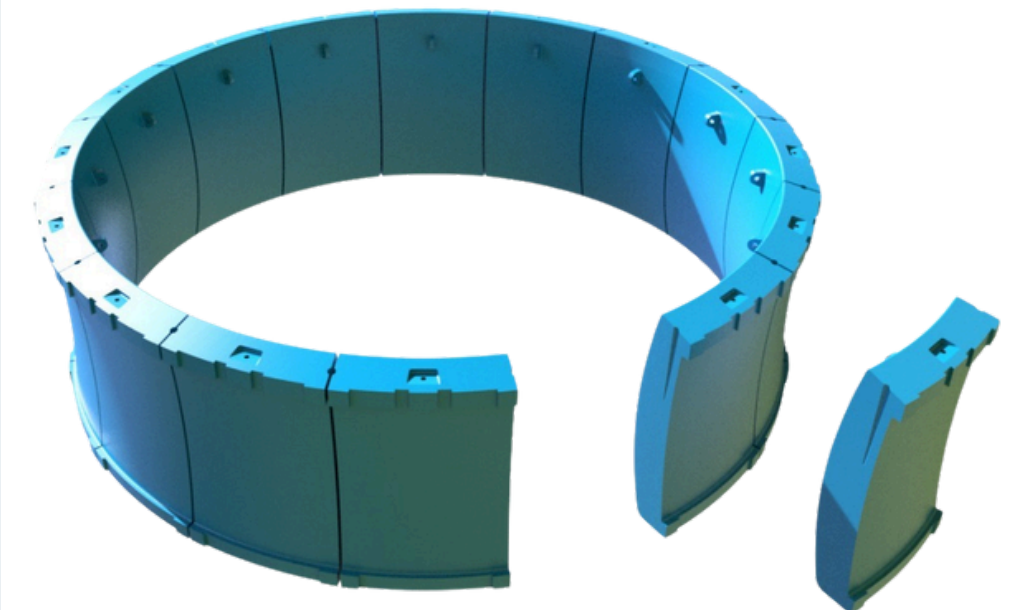
KLOSTER



Inserto fundido para
revestimientos híbridos



Revestimientos para chutes



Cóncavos para chancadora
giratoria

Desempeño económico

GRI 201 - 1

GRI 201 - 4

Durante el año 2022 alcanzamos un Valor Económico Generado (VEG) de S/ 42.65 millones, de los cuales S/ 31.75 millones se destinaron a cubrir costos operativos y cumplir con los compromisos asumidos frente a nuestros grupos de interés. Este resultado refleja un periodo de consolidación tras la crisis sanitaria, en el que no solo recuperamos nuestro ritmo productivo, sino que fortalecimos la capacidad de generar valor económico y social.

Reforzamos nuestra presencia tanto en el mercado nacional como en el internacional, respaldando con piezas fundidas de alta calidad a las industrias minera, cementera y metalmeccánica. La confianza de nuestros clientes y la reputación técnica construida a lo largo de más de cinco décadas reafirmaron nuestro posicionamiento como aliados estratégicos en sectores clave para el desarrollo del país.

Durante el periodo, recibimos apoyo limitado del Estado, principalmente en beneficios tributarios, un subsidio económico de S/ 832, desgravaciones y créditos fiscales por S/ 3,653,061, además de una subvención de S/ 202,483. Estos recursos contribuyeron a mantener el dinamismo de nuestras operaciones y fortalecer nuestra gestión responsable.

El crecimiento alcanzado nos permitió incrementar los aportes tributarios al país y ampliar nuestro impacto positivo en las comunidades locales,

mediante programas de voluntariado que fomentaron la cohesión social y acciones ambientales orientadas a la conservación y al cuidado del entorno.

Finalmente, sostenemos este desempeño a través de un presupuesto anual planificado y gestionado bajo procedimientos internos, garantizando la eficiencia en el uso de recursos, el cumplimiento de metas y la mejora continua de nuestros indicadores organizacionales.

Valor Económico Generado y Distribuido

GRI 201 - 1

| Variables | En millones de soles |
|--|----------------------|
| Valor económico directo generado (VEG) | 26,962,698 |
| Ingresos totales | 26,962,698 |
| Valor económico distribuido (VED) | 20,432,411 |
| Costes operacionales | 13,961,195 |
| Salarios y beneficios de los empleados | 5,609,995 |
| Pagos a Gobiernos (Impuestos y contribuciones) | 861.221 |
| Pagos a proveedores de capital | - |
| Inversiones en la comunidad | - |
| Valor económico retenido (VER) | 6,530,288 |



Proceso productivo

GRI 2 - 6

En Fundición Ferrosa, desarrollamos nuestro proceso productivo bajo estrictos estándares de calidad, seguridad y control, garantizando la excelencia y confiabilidad de cada pieza que fabricamos.

Durante el 2022, consolidamos un año de crecimiento sostenido, alcanzando un incremento del 27 % en nuestra producción respecto al periodo anterior. Este resultado fue posible gracias a la optimización de procesos, a la mejora continua en la gestión operativa y, especialmente, al fortalecimiento de nuestra responsabilidad social, que nos permitió estrechar lazos con las comunidades y generar mayor confianza entre nuestros clientes y aliados estratégicos. Nuestro compromiso con la responsabilidad social y la ética empresarial se traduce en relaciones más sólidas y duraderas, donde la transparencia, la integridad y el respeto son pilares que respaldan nuestra reputación en el sector industrial.

El proceso productivo inicia con la recepción y selección de la materia prima, continúa con el moldeo y la fusión del metal en hornos especializados, y culmina con el acabado final, donde se perfeccionan las dimensiones y el aspecto superficial de cada pieza. Antes de su despacho, cada componente pasa por un riguroso control de calidad, asegurando su conformidad con las especificaciones técnicas.

Gracias a la mejora continua y a la eficiencia de nuestros equipos, alcanzamos una capacidad productiva de hasta 208 toneladas mensuales, posicionándonos como un socio confiable en la fabricación de piezas metálicas de alto rendimiento y contribuyendo al desarrollo industrial del país.



27%

De crecimiento en nuestra producción este año



CAPÍTULO 2

Responsabilidad social como eje de desarrollo

Compromisos y políticas

Nuestras operaciones siguen estrictamente el respeto a la legislación peruana, garantizando que cada proceso se desarrolle con transparencia, ética e integridad. Promovemos una cultura de cumplimiento que minimiza riesgos legales, evita sanciones y protege la confianza que hemos construido con nuestros grupos de interés.

Minimizamos los riesgos legales, evitamos sanciones y protegemos la confianza que nos tiene nuestros grupos de interés

Para ello, realizamos una identificación constante de los requisitos legales aplicables a través de nuestros equipos especializados, asegurando que todas las áreas de la organización actúen en concordancia con la normativa vigente. Este enfoque preventivo permite anticiparnos a posibles contingencias y mantener alineados nuestros procesos a los más altos estándares regulatorios.

Lineamientos de responsabilidad social

Durante el 2022, revisamos y fortalecimos nuestros lineamientos de responsabilidad social, reafirmando su papel como base de una gestión ética, transparente y orientada al progreso responsable.

Esta revisión nos permitió consolidar una cultura organizacional que genera valor en cada operación y refuerza nuestra relación con los grupos de interés: colaboradores, clientes, proveedores, accionistas, comunidades y sociedad en general.

Al dejar atrás el contexto sanitario de la COVID-19, dimos paso a una etapa de crecimiento sostenido, en la que transformamos nuestros aprendizajes en nuevas oportunidades de mejora.

Gracias a ello, reforzamos nuestra gestión interna y nuestra vinculación con las comunidades, lo que se tradujo en relaciones más sólidas con clientes y aliados estratégicos que valoran nuestro compromiso con la responsabilidad social y la ética empresarial.

Desde el ámbito corporativo, aseguramos que nuestros accionistas participen de forma informada y equitativa, conforme al buen gobierno que guía nuestras decisiones. En la sociedad, impulsamos una cultura de prevención y compromiso ambiental mediante tecnologías eficientes que reducen los impactos de nuestras operaciones.

Con nuestros colaboradores, promovemos la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos, fortaleciendo el voluntariado corporativo y garantizando un entorno laboral seguro y saludable.



Accionistas



Colaboradores



Sociedad

Temas materiales y grupos de interés



GRI 3 - 3 **GRI 2 - 29**

Durante el 2022 se llevó a cabo una revisión del proceso de materialidad, liderada por el área de Responsabilidad Social, con el propósito de asegurar que los temas priorizados continuaran reflejando de manera fiel los impactos más relevantes de la organización.



Análisis del contexto de la organización

Se analizaron los cambios internos y externos que podían influir en la gestión de Ferrosa, considerando el escenario económico, social y ambiental del año.



Identificar los impactos actuales y potenciales

Se validaron los efectos actuales y potenciales de nuestras operaciones, evaluando riesgos y oportunidades vinculados a clientes, trabajadores, comunidades y medio ambiente.



Valoración de la importancia

Se examinó la relevancia de dichos impactos, ponderando tanto la perspectiva de la empresa como las expectativas de los grupos de interés.



Definición y comunicación de prioridades

Finalmente, se ratificaron los temas materiales clave y se integraron en este reporte como base para guiar la estrategia de responsabilidad social

| Ejes ASG | Temas Materiales | Priorización |
|------------|--|--------------|
| Ambiental | Emisiones atmosféricas y calidad de aire | 1 |
| | Residuos y economía circular | 4 |
| | Cambio climático y Energía | 2 |
| | Gestión del agua | 3 |
| Social | Desarrollo local | 5 |
| | Gestión del talento | 8 |
| | Salud y seguridad en el trabajo | 10 |
| | Derechos humanos, diversidad y equidad | 13 |
| Gobernanza | Continuidad del negocio | 9 |
| | Innovación y nuevas tecnologías | 6 |
| | Ética y buen gobierno | 12 |
| | Relacionamiento con grupos de interés | 11 |
| | Gestión de clientes | 7 |

Gestión ambiental y de recursos

GRI 2-27

GRI 3-3

ODS 12

ODS 3

Nuestra gestión ambiental se situó en torno a uno de nuestros valores esenciales: **la protección ambiental, entendida como el respeto a la biodiversidad y al derecho de las personas a vivir en un entorno sano.**

Con esta base, fortalecimos un modelo de mejora continua que busca reducir nuestro impacto en el entorno y asegurar operaciones responsables.

Para ello tomamos medidas concretas que abarcaron desde el cumplimiento de nuestro Instrumento de Gestión Ambiental (IGA) y de la normativa nacional, hasta la consolidación de una cultura organizacional que promueve la responsabilidad en todos los niveles.

Identificamos y evaluamos los impactos ambientales derivados de nuestras operaciones, y trabajamos activamente para reducirlos o mitigarlos.



Huella de carbono

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-4

ODS 13

ODS 15

Durante el 2022 ampliamos los alcances de nuestro inventario de gases de efecto invernadero (GEI), incorporando nuevas fuentes dentro del Alcance 1, como los refrigerantes y los agentes de extinción (extintores).

Estas acciones nos permitieron contar con un análisis más completo y realista de nuestro impacto ambiental, alineado con prácticas internacionales y con nuestra meta de avanzar hacia las cero emisiones.

Marco operativo del Inventario GEI 2022

| Áreas comunes |
|--------------------------|
| Oficinas administrativas |
| Comedor |
| Servicios higiénicos |
| Planta de fundición |
| Operaciones |
| Mantenimiento |
| Laboratorio |
| Almacén |

Continuamos firmes en nuestro compromiso con la gestión responsable de nuestra huella de carbono, por ello ampliamos el alcance de análisis.



En el marco de nuestro compromiso con la acción climática y la mejora continua, realizamos la medición de nuestra Huella de Carbono considerando las principales fuentes de emisión generadas por nuestras operaciones. Para ello, estructuramos nuestro análisis en tres categorías que se alinean con los alcances 1, 2 y 3.

| Categoría 1 |
|---------------------------------------|
| Combustión de fuentes móviles |
| Refrigerantes y extintores |
| Categoría 2 |
| Consumo de energía eléctrica |
| Categoría 3 |
| Transporte aéreo |
| Consumo de agua |
| Consumo de papel |
| Disposición final de residuos sólidos |

En Fundición Ferrosa reafirmamos nuestro compromiso con la gestión de la Huella de Carbono, desarrollando un inventario de emisiones GEI correspondiente al año 2022.

Para este proceso utilizamos la Calculadora de Huella de Carbono Perú, herramienta oficial del Ministerio del Ambiente, que nos permitió registrar y estandarizar la información de manera confiable y verificable.

Gracias a este enfoque metodológico, contamos con una visión integral de nuestras fuentes de emisión y de las áreas donde concentrar los esfuerzos para reducir progresivamente nuestro impacto ambiental. Los resultados obtenidos revelaron que el 11.98 % de nuestras emisiones correspondió al Alcance 1, el 82.60 % al Alcance 2 y el 5.42 % al Alcance 3.

Estos datos confirman que la mayor proporción de nuestra huella se encuentra asociada al consumo energético en los procesos productivos, comportamiento similar al evidenciado en años anteriores.

Asimismo, continuamos con el cálculo de la intensidad de emisiones de GEI, tomando como referencia la tonelada de pieza producida como unidad de medición. Este enfoque nos permitió relacionar directamente el desempeño ambiental con la eficiencia operativa, alcanzando una intensidad total de 0.49 tCO₂eq.

Proceso de cálculo y reporte de emisiones GEI



(1) La metodología usada para cuantificar el alcance 1, 2 y 3 está alineada al Greenhouse Gas Protocol (GHG) y el estándar ISO 14064-1

(2) Las emisiones están expresadas en toneladas de CO₂eq (tCO₂eq), que incluye CO₂, CH₄ y N₂O

(3) El cálculo de las emisiones en CO₂ equivalente se realizó aplicando los factores de emisión del IPCC y considerando el AR5.

| Categoría | Emisiones GEI [tCO ₂ e] | Participación General (%) |
|--|------------------------------------|---------------------------|
| Alcance 1 – Emisiones directas | | |
| Combustión de fuentes móviles | 72.04 | 5.83% |
| Fuentes fijas | 75.47 | 6.11% |
| Refrigerantes | 0.57 | 0.05% |
| Emisiones por extintores | 0.01 | 0.00% |
| Alcance 2 – Emisiones indirectas por energía | | |
| Consumo de energía eléctrica | 1020.8 | 82.60% |
| Alcance 3 – Otras emisiones indirectas | | |
| Transporte aéreo | 65.88 | 533.00% |
| Consumo de agua | 0.77 | 0.06% |
| Consumo de papel | 0.2 | 0.02% |
| Disposición final de residuos sólidos | 0.15 | 0.01% |
| Total | 1,235.89 | |
| Intensidad de Emisiones | 0.49 | |

Distinción Huella de Carbono

Continuamos firmes en nuestro compromiso con la gestión responsable de nuestras emisiones y el cuidado del clima, reafirmando nuestra participación en el Programa Huella de Carbono Perú, iniciativa impulsada por el Ministerio del Ambiente que reconoce los esfuerzos de las organizaciones comprometidas con la acción climática en el país.

Este programa constituye un hito dentro de nuestra estrategia ambiental, ya que permite medir, verificar y reconocer de manera oficial los avances en la reducción de gases de efecto invernadero (GEI). Gracias a nuestro trabajo constante, obtuvimos nuevamente dos estrellas: la primera por la medición de nuestras emisiones y la segunda por su verificación externa, lo que demuestra la transparencia, consistencia y trazabilidad de nuestros procesos ambientales.

A través de esta distinción, consolidamos nuestro propósito de seguir fortaleciendo una cultura organizacional orientada a la eficiencia energética, la responsabilidad climática y la transición hacia operaciones cada vez más sostenibles, reafirmando nuestro rol como empresa comprometida con el futuro del planeta.



Medición de la huella de carbono 2022



Verificación de la huella de carbono 2022





GESTIÓN DEL AGUA

GRI 3 - 3

GRI 303 - 5

ODS 14

El uso eficiente del agua sigue siendo un pilar clave dentro de nuestra gestión ambiental. Durante el 2022, el recurso hídrico mantuvo su papel limitado en los procesos productivos, empleándose principalmente en las operaciones de tratamiento térmico para el enfriamiento de piezas.

Este sistema se aplica bajo un esquema cerrado, dando una mejor eficiencia, ya que el agua se repone en la medida en que se evapora.

Ese año. El consumo total de agua ascendió a 2.440 m³, lo que representó un aumento del 32.3% respecto al año 2021. Este incremento estuvo directamente vinculado al mayor nivel de producción alcanzado, reflejando cómo la demanda operativa influye en el uso de recursos. No obstante, el suministro continúa proviniendo de la red de SEDAPAL, lo que valida la trazabilidad y el constante cumplimiento de los Valores Máximos Admisibles (VMA) por la normativa ambiental vigente



GESTIÓN DE LA ENERGÍA

GRI 302-1

GRI 302-3

ODS 7

ODS 8

ODS 12

ODS 13

Mantenemos nuestro compromiso con la eficiencia energética, alineando el crecimiento productivo con el uso responsable de los recursos. Durante este periodo, el consumo total de energía en nuestra planta de Lima fue de 5,690.05 MWh, lo que representó un incremento del 37.17 % respecto al 2021, principalmente debido al mayor volumen de producción.

Este consumo considera tanto la energía eléctrica de fuentes renovables como la energía derivada del petróleo, manteniendo un esquema energético similar al del año anterior. Para garantizar la trazabilidad de la información, continuamos aplicando un sistema de control basado en la recolección y comparación de boletas de suministro eléctrico, reportes internos de consumo y conversiones calculadas según el poder calorífico de cada tipo de energía.

La evaluación de nuestro desempeño energético incluyó el cálculo de la intensidad energética, indicador que relaciona el consumo total de energía con la producción alcanzada. Este análisis permite medir la eficiencia en el uso del recurso frente a la actividad operativa. En el año 2022, la intensidad energética fue de 2.3 MWh por tonelada producida, reflejando la eficiencia alcanzada pese al incremento de la producción.

Consumo energético

GRI 302-1

| Consumo por tipo de energía | Unidad de medida | 2022 |
|---|------------------|-----------------|
| Consumo total de energía procedente de fuente no renovables | Mwh | 603.96 |
| Consumo total de energía procedentes de fuentes renovables | Mwh | - |
| Consumo total de energía comprada | Mwh | 5,086.09 |
| Consumo total de energía | Mwh | 5,690.05 |
| Intensidad | Mwh/Tn | 2.30 |

Nuestra meta es cambiar progresivamente hacia energías cada vez más limpias y renovables

Estos resultados demuestran que, aun con el incremento productivo, mantenemos un enfoque de mejora continua, priorizando la eficiencia y la reducción de nuestra huella energética. Avanzamos hacia un modelo más limpio y renovable, reduciendo la dependencia de combustibles fósiles y consolidando las bases técnicas que fortalecerán desde el 2023 la responsabilidad operativa frente a los desafíos del cambio climático y energético.

NUESTROS AVANCES EN EFICIENCIA ENERGÉTICA



Ahora, el 100 % de nuestra iluminación es LED.

Dimos el paso hacia una planta más eficiente, moderna y sostenible, reduciendo el consumo eléctrico y potenciando nuestra productividad.



El 100 % de nuestra energía proviene de fuentes renovables.

Certificada por ENEL y auditada por SGS, garantizando un suministro limpio y responsable.

USO EFICIENTE DEL PAPEL

ODS 11

Este año logramos mejoras en el uso responsable del papel, reflejando los avances de nuestras prácticas de control y capacitación interna.

Durante este periodo, el consumo en la planta fue de 48.5 millares, lo que representó una disminución del 31.69% en comparación con el año anterior. Asimismo, las impresiones realizadas alcanzaron los 44.2 millares, resultado que evidencia una reducción del 33.47% respecto al 2021. Estos valores son el reflejo de una gestión más responsable y de la constante incorporación de alternativas digitales en los procesos administrativos.

El patrón de reducción evidencia una transformación en la forma de aprovechar los recursos, si no que también refuerza nuestro compromiso de seguir disminuyendo el impacto ambiental de nuestras operaciones, implementando la sostenibilidad como clave de nuestra cultura organizacional.



Reducimos el

32%

el consumo de
papel en las
áreas



Imprimimos

33 %

menos papel,
este año



GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-1

GRI 306-2

GRI 306-4

GRI 306-3

GRI 306-5

ODS 3

ODS 6

ODS 8

En Fundición Ferrosa sabemos que una responsable gestión de residuos no solo es una exigencia normativa, sino también una oportunidad para motivar prácticas más responsables y alineadas con la economía circular.

Por ello, nuestras acciones se enmarcan en el siguiente marco legal y normativo



Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos (Decreto Legislativo N.º 1278)

Regula la gestión y manejo adecuado de los residuos sólidos, promoviendo la valorización y minimización en su generación.



Norma Técnica Peruana NTP 900.058:2019

Establece los códigos de colores para los recipientes destinados a la segregación de residuos sólidos, facilitando su clasificación y reciclaje.

Durante el 2022 se fortaleció la infraestructura interna con estaciones iniciales e intermedias de segregación, donde los residuos se clasifican según su naturaleza (peligrosa o no peligrosa) antes de su traslado a la zona central de acopio.

Además, se desarrollaron acciones de sensibilización continua que reforzaron el compromiso del personal con la correcta separación de residuos.

Como resultado, los volúmenes de residuos reciclados mostraron un avance significativo: logramos 2,619 kg de papel y cartón, casi el triple que en 2021, y 1,698 kg de plásticos, cinco veces más que el año anterior.

Para los residuos que no tienen potencial de aprovechamiento, así como los residuos peligrosos, se trabaja en coordinación con Empresas Operadoras de Residuos Sólidos (EO-RS) autorizadas por el Ministerio del Ambiente, validando un transporte y disposición segura en concordancia con la normativa vigente.

Para los residuos que no tienen potencial de aprovechamiento, así como los residuos peligrosos, se trabaja en coordinación con Empresas Operadoras de Residuos Sólidos (EO-RS) autorizadas por el Ministerio del Ambiente, validando un transporte y disposición segura en concordancia con la normativa vigente.

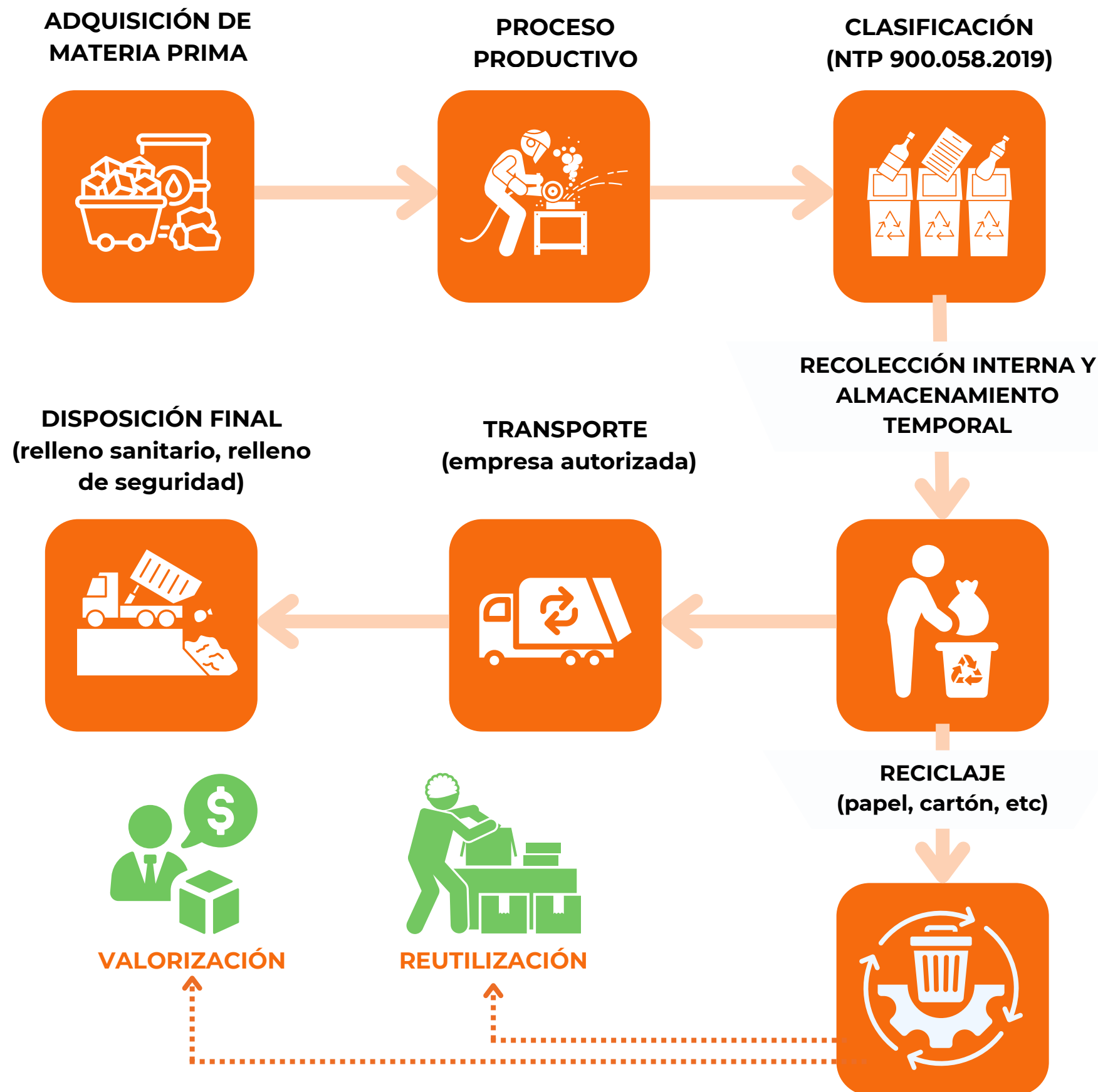
| Tipo de Residuo | Unidad de medida | 2022 |
|------------------------|------------------|------|
| Residuos no peligrosos | Toneladas (t) | 2.62 |
| Residuos peligrosos | Toneladas (t) | 1.7 |
| Total | Toneladas (t) | 4.32 |

En el caso de las oficinas administrativas, el sistema de reciclaje ha sido diseñado para facilitar la correcta segregación desde el lugar de generación.

Contamos con tachos diferenciados para residuos plásticos, metálicos y no aprovechables, los cuales permiten ordenar el flujo de materiales y asegurar que reciban el tratamiento adecuado.

Para el papel, en particular, se ha utilizado contenedores de cartón exclusivos, donde se depositan las hojas de que ya cumplieron su función en las labores de esta área, Posteriormente esta materia es aprovechado dentro del propio proceso productivo, cerrando así un ciclo de uso que fortalece nuestro compromiso con la economía circular y disminuye la cantidad de residuos destinados a disposición final.

A continuación mostramos un mapa de proceso acerca de cómo se realiza la gestión de residuos en la planta.



ECONOMÍA CIRCULAR EN EL PROCESO PRODUCTIVO

La economía circular se ha concebido como un eje importante en nuestro proceso productivo, dando un enfoque responsable de los recursos disponibles y la identificación y reducción de los impactos ambientales. Este principio no solo nos permite validar la calidad de las piezas fundidas que elaboramos, sino también verificar que cada etapa aporte al cierre de ciclos y a la mejora continua, de acuerdo con nuestros lineamientos de responsabilidad social.

Mientras que, en la adquisición de materia prima, se utilizaron controles rigurosos que optimizan la eficiencia en el uso de insumos y reduciendo las pérdidas desde el inicio de la cadena de valor. Durante el moldeo, se realiza un análisis que permite reconocer y gestionar los impactos ambientales asociados a los residuos de arena de fundición, teniendo alternativas de reaprovechamiento.

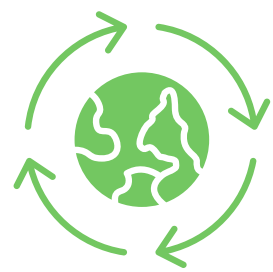
En el proceso de fusión, el mantenimiento preventivo de los hornos y la búsqueda de innovaciones para optimizar la eficiencia energética se fusiona con prácticas que aumentan el rendimiento del metal fundido. De esta manera, se disminuye la generación de escorias, logrando mejorar el uso eficiente de cada recurso en el proceso productivo.



RECONOCIMIENTO CIRCULAR

En 2022 fuimos reconocidos por el Grupo GEA con el Diploma de “Empresa Circular”, un logro que reafirma nuestra evolución hacia un modelo de producción más responsable y regenerativo.

Este reconocimiento no solo valida nuestras buenas prácticas en la gestión de residuos y el uso eficiente de los recursos, sino que también demuestra que la economía circular en Fundación Ferrosa trasciende la teoría: es una metodología viva que transforma cada etapa del proceso productivo. Hoy, podemos decir que cada mejora, cada ajuste y cada innovación dejan huella que impulsa tanto la competitividad de la organización como el bienestar del ambiente y la sociedad.



Integramos la economía circular en cada etapa de la fundición



DIPLOMA DE RECONOCIMIENTO

Se le otorga el presente sello distintivo:



A:

FUNDICIÓN FERROSA S.A.C.

Con validez de dos años, como reconocimiento a su iniciativa de avanzar hacia una economía circular.

Lima, 18 de agosto de 2022

Ing. Marcos Alegre Chang
Presidente
Grupo GEA

NUESTRA RELACIÓN CON LAS COMUNIDADES

GRI 413-1

GRI 413-2

ODS 1

ODS 2

ALDEAS INFANTILES SOS PERÚ

Durante el 2022, fortalecimos nuestro compromiso con la comunidad a través de iniciativas que unieron sostenibilidad ambiental y responsabilidad social. Una de las más significativas fue el Convenio con Aldeas Infantiles SOS Perú, mediante el cual destinamos residuos aprovechables a esta organización, contribuyendo a su labor en favor de niños y familias en situación de vulnerabilidad.



CAMPAÑA CON EL PRONOE

De igual manera, desarrollamos una campaña de reciclaje en el colegio PRONOE, con el propósito de sensibilizar a estudiantes y docentes sobre la importancia de una gestión responsable de los residuos. A través de esta iniciativa, recolectamos 12 kg de plástico, que fueron canjeados por mochilas equipadas con útiles escolares en reconocimiento a la participación activa de la comunidad educativa.

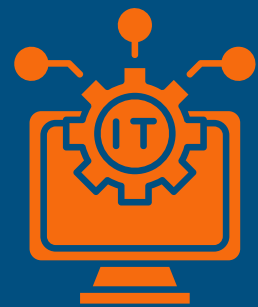


Promovemos el reciclaje y el acceso a herramientas educativas que fortalecen la formación ambiental desde edades tempranas

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA PARA LA EFICIENCIA

La innovación tecnológica en el 2022 significó un nuevo capítulo de renovación para Fundición Ferrosa. Si en el 2021 sentamos las bases de nuestra transformación digital y de laboratorio, este año dimos un paso firme hacia la consolidación de una cultura que integra la eficiencia con la creatividad aplicada a la industria.

Durante el 2022 impulsamos dos ejes estratégicos de desarrollo:

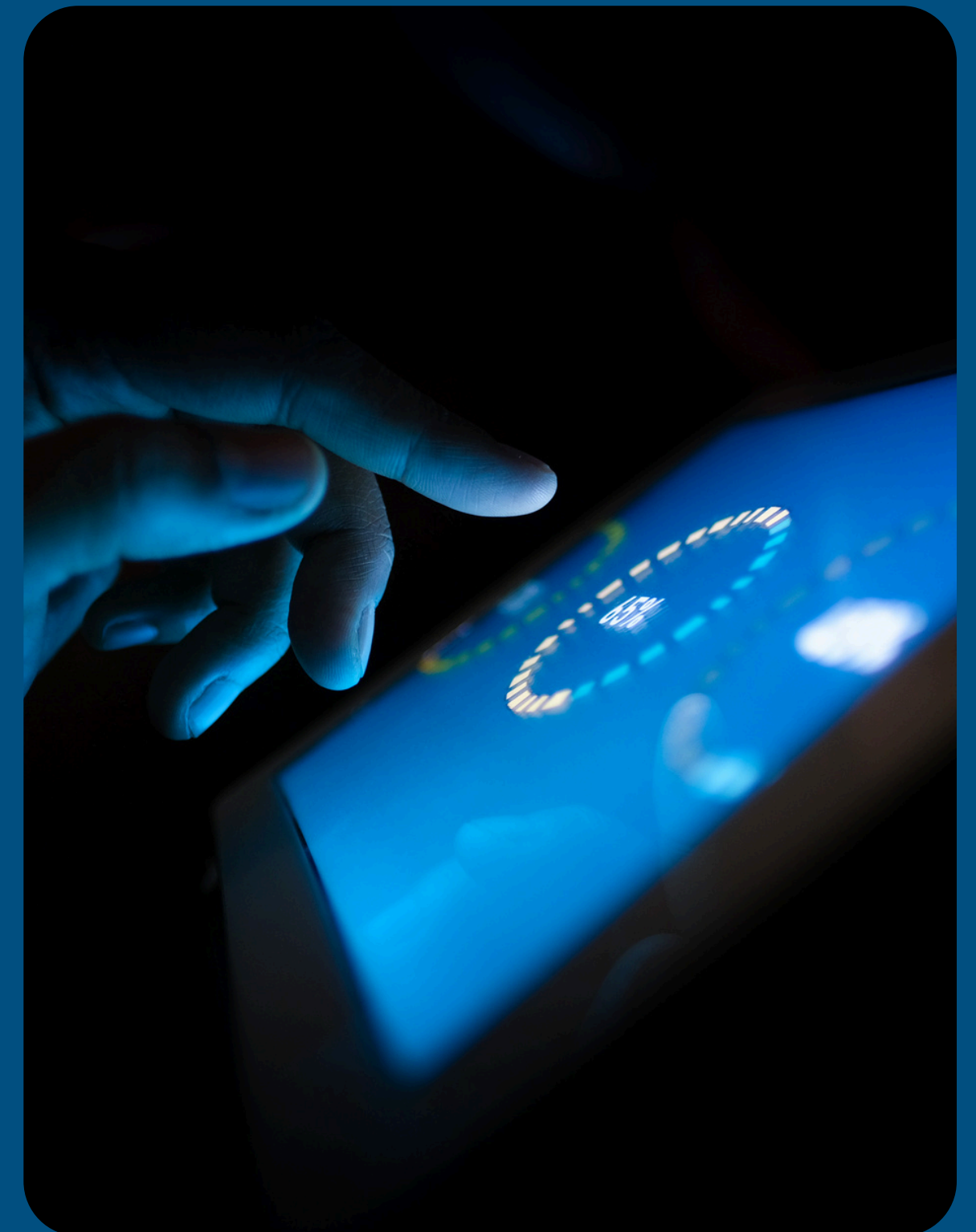


Tecnologías de la Información (TI): Se desarrollaron ocho programas que mejoraron la gestión interna y optimizaron el proceso productivo, duplicando la cantidad de aplicaciones frente al año anterior y fortaleciendo la trazabilidad, la eficiencia y la interconexión de nuestras operaciones.



Laboratorio: Logramos un reconocimiento como empresa innovadora, registramos una patente de diseño y concretamos la reestructuración del laboratorio, lo que potenció nuestras capacidades investigativas y reforzó nuestra posición como referente en soluciones metalúrgicas de alto desempeño.

Estos avances confirman que la innovación en Ferrosa no es un evento aislado, sino una estrategia en constante evolución. Cada logro representa un paso hacia un futuro más eficiente, competitivo y responsable, donde la tecnología se convierte en la palanca que nos permite anticipar desafíos y generar valor a nuestros grupos de interés



INNOVACIÓN TECNOLÓGICA A TRAVÉS DE DESARROLLOS APLICATIVOS EN TI

ODS 9

Aplicaciones

Reporte de Stock de Consumibles

Listado de OC – OS – Requerimientos

Sistema de Ticket Básico

Directorio Ferrosa

Correos Automáticos

Historial de Pesos

Sistema de Planillas – CTS y Utilidades

Descripción

Registra y gestiona los reportes de mantenimiento realizados por el equipo técnico

Centraliza y agiliza la consulta de órdenes de compra, servicio y requerimientos.

Registra y controla las atenciones realizadas al personal interno

Directorio interno para acceder rápidamente a los contactos del personal.

Envío automático de correos según eventos programados en el cronograma operativo.

Consulta rápida del historial de pesos de piezas evaluadas

App web y móvil para consultar y firmar planillas, CTS y utilidades de forma segura.

Beneficios

- Fortalece la gestión de compras e inventarios
- Evita que el stock se agote
- Mejora la eficiencia en la gestión logística y el seguimiento de compras.
- Reduce los procesos manuales y las consultas cruzadas.
- Mejora la trazabilidad y seguimiento de atenciones TI.
- Agiliza los tiempos de respuesta y la planificación de recursos.
- Elimina la necesidad de impresiones físicas de directorios.
- Evita interrupciones al área de TI por consultas repetitivas.
- Mejora la eficiencia en la comunicación interna.
- Evita omisiones o retrasos en tareas programadas.
- Evita la duplicación de esfuerzos al eliminar pesajes innecesarios.
- Ahorra tiempo en los procesos de control de calidad.
- Agiliza los procesos internos de RRHH y mejora la trazabilidad
- Reduce el uso de papel y archivos físicos, optimizando el espacio.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DESDE EL LABORATORIO

GRI 3-3

ODS 9

El 2022 representó un año de renovación para el laboratorio de Fundición Ferrosa, consolidándose como un eje de investigación aplicada y desarrollo tecnológico que impulsa la eficiencia, la competitividad y la responsabilidad de nuestras operaciones.

REESTRUCTURACIÓN DEL LABORATORIO

Ejecutamos una reestructuración integral del laboratorio, que dejó de ser un espacio limitado al análisis de insumos para transformarse en un centro de investigación aplicada y ensayos metalúrgicos clave. Este cambio fortaleció nuestra capacidad técnica, impulsando la innovación y la mejora continua en los procesos productivos.

Entre los principales avances destacan la incorporación de ensayos mecánicos internos, la creación de una línea de investigación orientada al análisis de variables críticas del proceso de fundición y el fortalecimiento del equipo técnico, sustentado en una base científica más moderna y especializada.



+ AUTONOMÍA



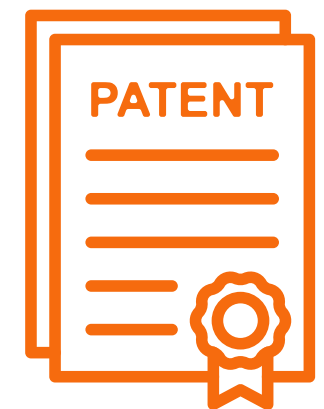
- COSTOS



+ INNOVACIÓN

PATENTE DE DISEÑO – SISTEMA DE SUJECIÓN DE LINERS

Desarrollamos un innovador sistema de sujeción de liners que optimiza la distribución de cargas de impacto y fricción, se adapta a distintas condiciones operativas y facilita su instalación y desmontaje sin comprometer la seguridad estructural.



Esta innovación prolonga la vida útil de los liners, reduce costos operativos al minimizar paradas de mantenimiento y fortalece nuestra capacidad tecnológica al consolidar un desarrollo propio con protección legal. Además, abre la puerta a futuras transferencias tecnológicas con potencial impacto en otros sectores industriales.

RECONOCIMIENTO COMO EMPRESA INNOVADORA

El Ministerio de la Producción, a través del programa ProInnovate, reconoció a Fundación Ferrosa como Empresa Innovadora, otorgándonos un fondo económico destinado al impulso de proyectos estratégicos. Este reconocimiento reafirmó, ante el sector productivo y las entidades estatales, nuestra capacidad para innovar de manera sostenible y generar valor desde la tecnología aplicada.

Este logro fortaleció nuestro posicionamiento institucional como una organización con visión tecnológica y compromiso ambiental.



GESTIÓN DE CLIENTES Y EXPERIENCIA DE SERVICIO

GRI 3-3 GRI 417-1 GRI 417-2 GRI 417-3
 ODS 12 ODS 16

En Fundición Ferrosa, la confianza de nuestros clientes es el pilar de nuestra gestión comercial. Durante el 2022, aseguramos que cada pieza fabricada contara con información transparente sobre su origen, composición, instrucciones de uso y medidas para su correcta eliminación, garantizando que los clientes puedan manejar los productos de manera segura y responsable.

Esta información se presenta en fichas técnicas detalladas, incluyendo datos de composición química, dureza y dimensiones, las cuales son revisadas y aprobadas por el cliente antes de cada despacho.

Información de etiquetado de productos y servicios

| ETIQUETADO | Hierro Fundido | Acero | Hierro Blanco | Inoxidables |
|--|----------------|-------|---------------|-------------|
| Origen | Si | Si | Si | Si |
| Contenido: Presencia de sustancias que puedan afectar al medioambiente | - | - | - | - |
| Instrucciones de seguridad | Si | Si | Si | Si |
| Eliminación del producto | - | - | - | - |

Este enfoque no solo facilita la correcta utilización de los productos, sino que también proporciona claridad sobre los aspectos críticos de seguridad y manejo, generando confianza y fortaleciendo la relación con nuestros compradores.

En este periodo, no registramos incumplimientos en relación con normativas o compromisos voluntarios vinculados al etiquetado, la comunicación o la información de nuestros productos y servicios



Cumplimos plenamente la **normativa vigente** de etiquetado, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y la calidad

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

GRI 3-3

GRI 418-2

ODS 12

ODS 16

Protegemos de manera prioritaria la información y la privacidad de nuestros clientes, asegurando que todos los datos comerciales y técnicos se gestionen de forma segura mediante medidas preventivas implementadas por la organización. Nuestros mecanismos formales de atención refuerzan la seguridad de la información, evidenciando la efectividad de nuestras prácticas de protección de la privacidad.

Se promueve que nuestros proveedores y aliados estratégicos se alineen a los principios del Sistema de Gestión, que incluye el cumplimiento de la norma ISO 9001, la firma de acuerdos de confidencialidad y la aplicación de criterios de selección previamente establecidos. En el caso de proveedores críticos, se fomenta su integración en espacios de fortalecimiento conjunto, lo que facilita un trabajo colaborativo y responsable. De esta manera, cualquier intercambio de datos sensibles se realiza de manera responsable, fortaleciendo la confianza tanto con nuestros clientes como con nuestros socios estratégicos.



Durante el periodo evaluado, **no registramos reclamaciones ni incidentes** relacionados con la privacidad de la información de nuestros clientes.



CAPÍTULO 3

TALENTO, SEGURIDAD Y CULTURA QUE NOS DEFINEN



FE
FERROSA
www.ferrosa.com

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

GRI 2-7

GRI 3-3

ODS 5

ODS 8

ODS 10

Durante el 2022, continuamos fortaleciendo nuestro modelo de gestión humana, adaptándonos a nuevos escenarios organizacionales y reafirmando nuestro compromiso con el bienestar y la experiencia de nuestros colaboradores.

Este proceso se caracterizó por la integración progresiva de herramientas tecnológicas para la gestión del personal, la optimización de los beneficios de salud y una evolución en la estructura organizacional que permitió alcanzar una mayor eficiencia en los procesos internos.

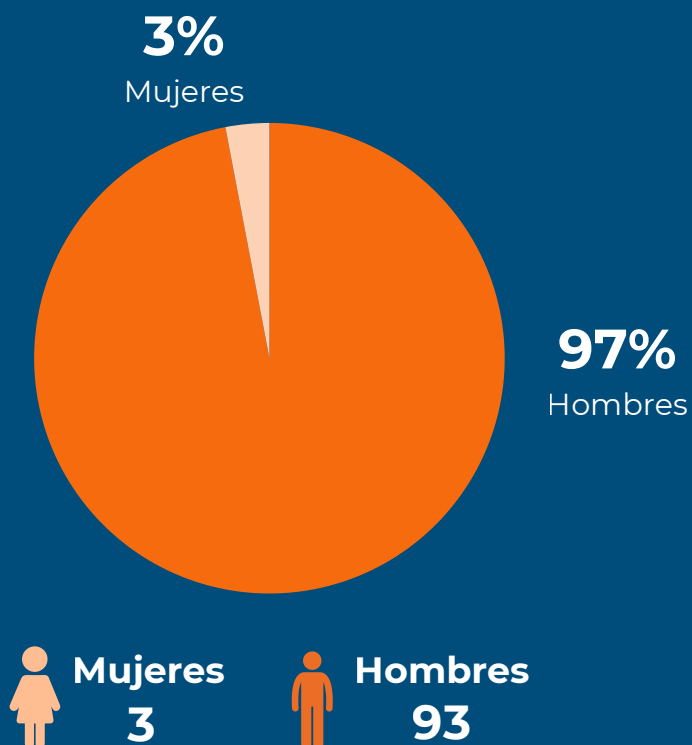
Promovemos un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y el buen trato, valores que también se extienden a las empresas contratistas que colaboran en nuestras operaciones.



Consolidamos una cultura organizacional inclusiva, segura y orientada a la mejora continua.

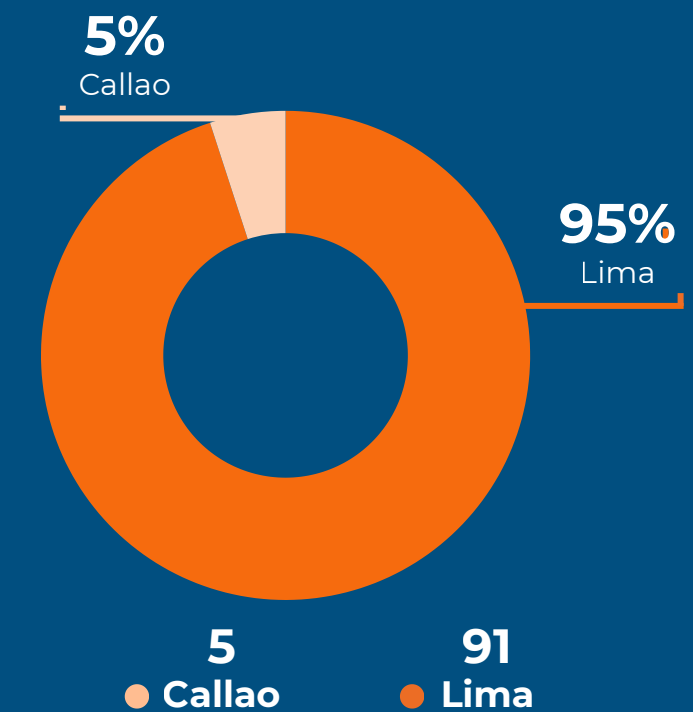
Contamos con un total de 96 colaboradores en planilla, de los cuales el 97% fueron hombres y el 3% mujeres, reflejando la composición actual del sector industrial. Asimismo, iniciamos el año con 87 trabajadores y lo culminamos con 96, lo que evidencia un crecimiento sostenido de nuestra fuerza laboral.

Distribución de colaboradores por género



El 95% de nuestros colaboradores provienen de la provincia de Lima y el 5% del Callao, lo que reafirma nuestra contribución al empleo local y nuestra cercanía con el entorno geográfico donde desarrollamos nuestras operaciones.

Distribución de colaboradores por región



NUEVAS CONTRATACIONES Y ROTACIÓN DE PERSONAL

GRI 401-1

ODS 8

Este año representó para nosotros una etapa de transición y crecimiento. Con el cambio en la Gerencia General y la recuperación progresiva tras la pandemia, consolidamos un nuevo impulso productivo que demandó la incorporación de más talento a nuestras operaciones.

El incremento sostenido de la producción impulsó la expansión de nuestro equipo operativo, registrándose un aumento del 20 % en el personal de la sección de producción. Este crecimiento no solo respondió a las necesidades del negocio, sino también a nuestro compromiso de generar empleo formal y de calidad, bajo una gestión humana moderna, inclusiva y orientada al desarrollo sostenible de nuestro equipo.



Ampliamos nuestro equipo en un 20%, fortaleciendo la capacidad operativa

Durante este periodo, realizamos 44 nuevas contrataciones, lo que representó un incremento del 11,68 % en comparación con el año anterior. La tasa de nuevas contrataciones alcanzó el 45,83 %, mientras que la tasa de rotación anual fue del 17,89 %, cifras que reflejan tanto la dinámica de crecimiento como la adaptación a los nuevos retos organizacionales.

Con estas acciones, reafirmamos nuestro compromiso de impulsar el desarrollo de nuestros colaboradores y de seguir construyendo una cultura basada en la estabilidad laboral, el respeto y la mejora continua.

Número y tasa de nuevas contrataciones por año



Nuevas contrataciones
44



Tasa de nuevas contrataciones
45.83%

Tasa de rotación por año



Tasa de rotación anual
17.89%



BENEFICIOS LABORALES

GRI 401-2

ODS 8

Durante el 2022 reafirmamos nuestra convicción de que el bienestar integral de nuestros colaboradores es una pieza clave para sostener el crecimiento y la responsabilidad de nuestras operaciones. Aunque los beneficios laborales se mantienen en su estructura, fortalecimos su aplicación y cobertura, asegurando que cada persona cuente con un respaldo que trascienda lo meramente legal.

Nuestro sistema de beneficios se orienta a proteger la salud, fortalecer el entorno familiar y promover un ambiente laboral seguro, inclusivo y motivador, integrando tanto los derechos de ley como iniciativas adicionales que hemos consolidado a lo largo del tiempo.

A continuación, presentamos el detalle de los beneficios vigentes, organizados en cuatro categorías principales:



BENEFICIOS DE DE LEY

- ▶ Compensación por tiempo de servicio (CTS)
- ▶ Seguro de vida Ley
- ▶ Asignación familiar
- ▶ Utilidades
- ▶ Vacaciones

BENEFICIOS PARA LA FAMILIA

- ▶ Descuentos corporativos en la clínica San Juan de Dios
- ▶ Licencia por maternidad
- ▶ Licencia por paternidad
- ▶ Vacaciones útiles

BENEFICIOS PARA LOS COLABORADORES

- ▶ Paseo de fin de año
- ▶ Canasta navideña
- ▶ Política de capacitaciones
- ▶ Capacitaciones gratuitas y Patrocinios con SENATI
- ▶ Festividad de los niños de ferrosa por navidad

BENEFICIOS EN SALUD Y SEGURIDAD

- ▶ SCTR
- ▶ Campañas de vacunación
- ▶ Alimentación saludable (consecionario)
- ▶ Beneficios de EPS RIMAC cubierto al 100%



PERMISO PARENTAL

GRI 401-3

ODS 5

Nuestro compromiso con la protección de la maternidad y paternidad como un derecho fundamental sigue firme, asegurando condiciones laborales que permitan a nuestros colaboradores conciliar su vida familiar y profesional. De acuerdo con la normativa vigente en el Perú (Ley N.º 30367), se garantiza a las trabajadoras el derecho a 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, con el objetivo de salvaguardar la salud de la madre y el recién nacido.

De igual manera, en el caso de los trabajadores varones, reconocemos el derecho a 10 días calendario de licencia por paternidad, permitiendo su participación activa en los primeros días de vida de sus hijos y fomentando la corresponsabilidad en el cuidado familiar. Con estas disposiciones, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad de género, la protección social y el fortalecimiento de los vínculos familiares, contribuyendo al bienestar integral de nuestros colaboradores.



Impulsamos el bienestar de nuestros colaboradores, siempre orientados a proteger sus derechos y potenciar su desarrollo

Permiso parental de los colaboradores

| Permiso Parental | Hombres | Mujeres | Total |
|--|---------|---------|-------|
| Colaboradores que han tenido derecho al permiso parental | 93 | 3 | 96 |
| Colaboradores que se acogieron al permiso parental | 2 | 0 | 2 |
| Colaboradores que se reincorporaron al trabajo tras finalizar el permiso parental | 2 | 0 | 2 |
| Colaboradores que continuaron trabajando 12 meses después de regresar de su permiso parental | 0 | 0 | 0 |
| Tasa de regreso al trabajo | 100% | 100% | 100% |
| Tasa de retención de colaboradores | 100% | 100% | 100% |

FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES

GRI 404-1

GRI 404-2

ODS 10

En Fundición Ferrosa sabemos que el aprendizaje es la llave que abre las puertas a la innovación y la mejora constante. Por ello, durante el 2022 reforzamos nuestra estrategia de capacitación con programas que impulsan tanto las competencias técnicas como las habilidades personales de nuestro equipo.



Impulsamos el crecimiento integral potenciando nuestra competitividad y el desarrollo de cada colaborador

Programas de capacitación

Este año SENATI se convirtió en nuestro aliado principal en materia de formación, brindándonos capacitaciones gratuitas orientadas tanto al fortalecimiento de habilidades técnicas como al desarrollo de competencias blandas

Cursos técnicos



Desarrollo de habilidades blandas



Oportunidades de formación profesional

De forma complementaria, continuamos con nuestro programa de patrocinios de carreras técnicas con SENATI, incluido en la política de Ferrobeneicios. Gracias a este beneficio, colaboradores y familiares directos pueden acceder a una carrera técnica completamente financiada, lo que amplía sus horizontes profesionales y familiares.



| Empleados formados | Unidad | 2022 |
|--|------------|------|
| Número total de empleados formados | Número | 96 |
| Número total de horas dedicadas a la formación | Horas | 662 |
| Porcentaje total de empleados que recibieron formación | Porcentaje | 100% |

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

GRI 2-18

GRI 404-3

Más que un mecanismo de control, concebimos la evaluación de desempeño como un espacio de retroalimentación que fortalece la confianza y refuerza el vínculo entre nuestros líderes y colaboradores. A través de este proceso, generamos instancias de diálogo donde se reconocen logros, se destacan fortalezas y se plantean compromisos orientados al desarrollo personal y profesional.

Durante este periodo, las evaluaciones se realizaron de manera presencial mediante entrevistas individuales, lo que nos permitió crear un entorno cercano y transparente para conversar sobre oportunidades de mejora y planes de crecimiento. Este enfoque no solo impulsa la motivación y la autogestión del aprendizaje, sino que también asegura que cada esfuerzo individual se encuentre alineado con los objetivos colectivos de la organización.



Porcentaje de los colaboradores que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño laboral

| Categoría laboral | Número | | Porcentaje | |
|-------------------|---------|---------|------------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Gerentes | 2 | 0 | 100% | 0% |
| Jefes | 4 | 2 | 67% | 33% |
| Coordinadores | 0 | 1 | 0% | 100% |
| Encargados | 3 | 0 | 100% | 0% |
| Analistas | 4 | 0 | 100% | 0% |
| Asistentes | 4 | 0 | 100% | 0% |
| Auxiliares | 6 | 1 | 86% | 14% |
| Operario | 49 | 0 | 100% | 0% |
| Ayudantes | 8 | 0 | 100% | 0% |
| TOTAL | 80 | 4 | 100% | 5% |

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LA SEGURIDAD COMO UN VALOR

GRI 3-3

GRI 403-1

GRI 403-8

ODS 3

ODS 8

ODS 16

En Fundición Ferrosa reafirmamos que la seguridad y la salud en el trabajo son principios inquebrantables que guían nuestra gestión. Nuestro sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se orienta a garantizar que cada persona, colaboradores, practicantes y empresas contratistas desarrolle sus actividades en un entorno protegido, confiable y con condiciones adecuadas para su bienestar físico, mental y social.

Durante este año fortalecimos la cultura preventiva, consolidando prácticas responsables que buscan minimizar los riesgos inherentes a una operación industrial de alta exigencia. Nos enfocamos en promover la corresponsabilidad, entendiendo que la seguridad no es solo una obligación institucional, sino un valor compartido por toda la organización. En esta línea logramos el 100% de cumplimiento de nuestro programa anual de SST reflejando el compromiso constante por garantizar entornos laborales.

El modelo aplicado mantiene plena alineación con la normativa vigente en el Perú, entre ellas la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 005-2012-TR y las disposiciones complementarias emitidas por las entidades reguladoras competentes. Este marco normativo nos permite asegurar una cobertura integral para todos los grupos vinculados a nuestras operaciones y reforzar nuestro compromiso de operar de manera sostenible, segura y responsable.

COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional mantiene un alcance integral que incluye a todas las personas vinculadas con nuestras operaciones. Esto comprende tanto a nuestros colaboradores en planilla como al personal en formación y a las empresas contratistas que desarrollan actividades en nuestras instalaciones.

De esta manera, garantizamos que cada grupo involucrado acceda a los mismos estándares de protección, prevención y cuidado, sin importar su modalidad de contratación. Este enfoque equitativo refleja nuestra convicción de que la seguridad es un derecho universal dentro de la organización y un valor que orienta cada una de nuestras decisiones operativas.

| Cobertura del SGSST | 2022 | |
|--|--------|------------|
| | Número | Porcentaje |
| N.º de empleados y contratistas cubiertos por dicho sistema | 96 | 100% |
| Porcentaje de colaboradores y contratistas cubiertos por dicho sistema | 100% | 100% |

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

GRI 403-2

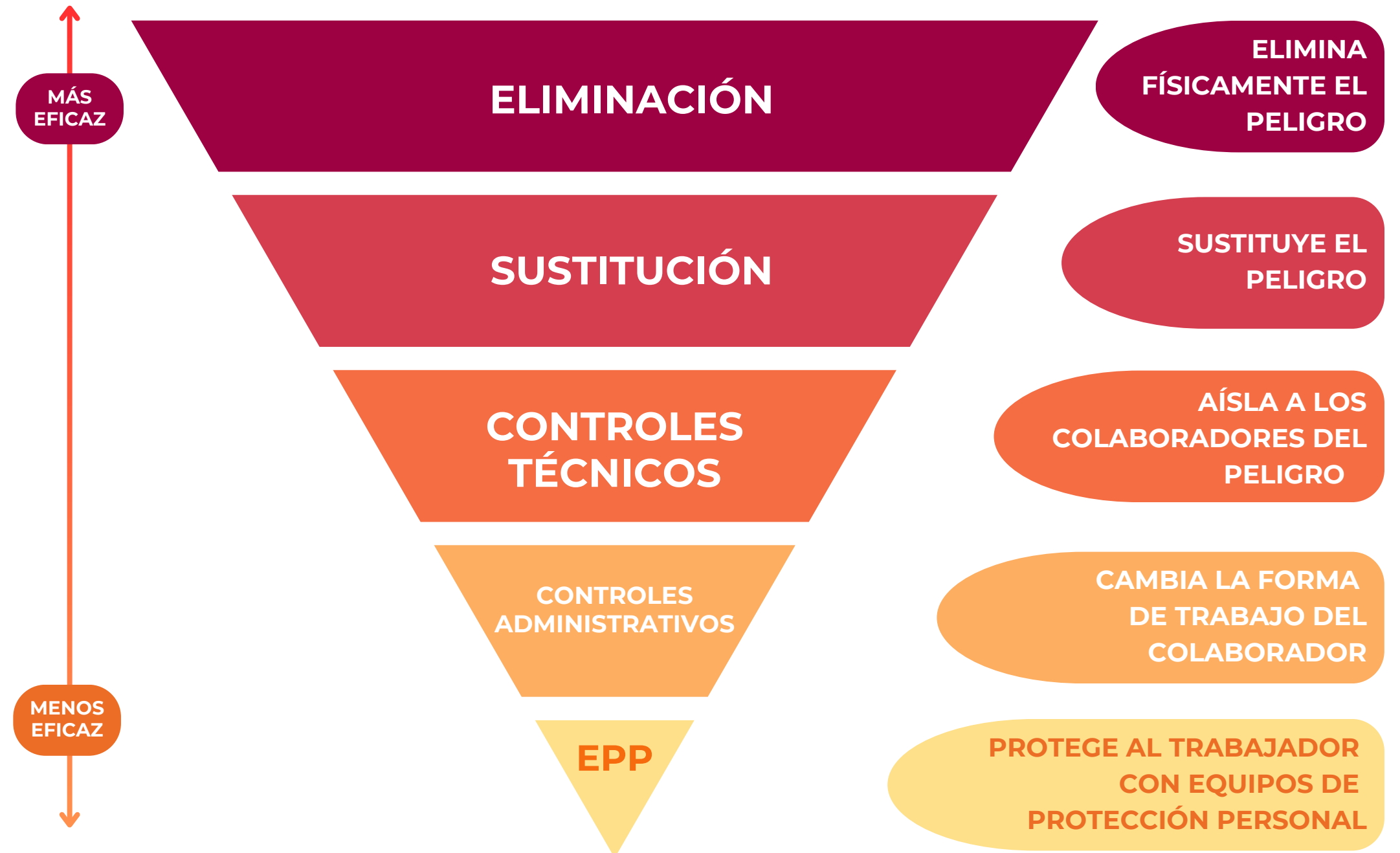
GRI 403-9

ODS 3

Reconocemos que la prevención constituye la base de un entorno laboral protegido. Por ello, continuamos aplicando la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) como herramienta central para anticipar y reducir riesgos, siempre bajo la jerarquía de controles. Este esquema nos permite priorizar la eliminación de peligros desde su origen antes de recurrir a medidas colectivas o de protección personal, reforzando así la eficacia del sistema preventivo.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo, en conjunto con las distintas áreas operativas, supervisa de manera constante el cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos. A la par, los trabajadores cuentan con canales accesibles para reportar situaciones de riesgo, ya sea directamente a sus superiores o de manera verbal, con la garantía de que este derecho se ejerce libremente y sin represalias. Este principio, respaldado en el Reglamento Interno de SST, asegura que cualquier colaborador pueda incluso retirarse de espacios que perciba como inseguros, fortaleciendo una cultura de confianza y corresponsabilidad en la prevención.

JERARQUÍA DE CONTROLES

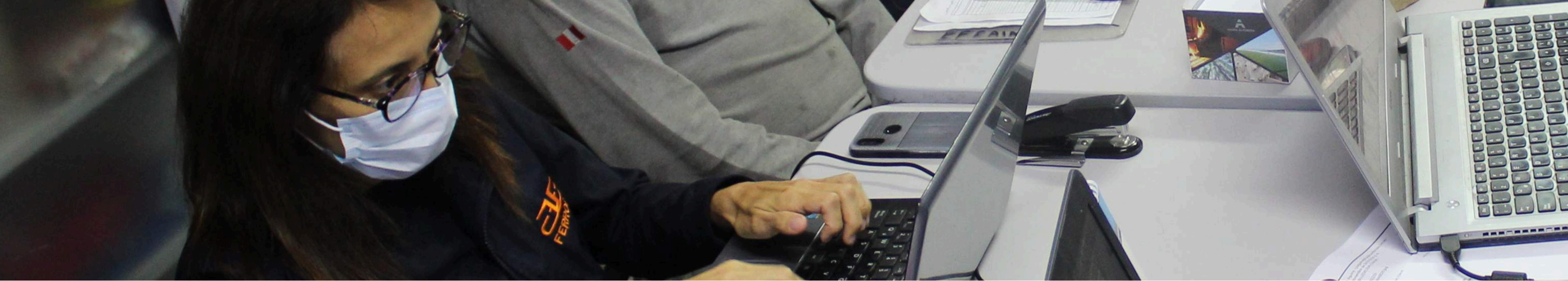


INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

En este periodo, reforzamos la investigación de incidentes laborales como un eje fundamental de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Más que un procedimiento, lo asumimos como un proceso de aprendizaje colectivo que nos permite descubrir brechas, corregirlas y anticiparnos a riesgos futuros.

Cada caso es analizado en profundidad mediante metodologías como el método de los 5 porqués, lo que facilitó identificar causas raíz y establecer medidas correctivas y preventivas bajo la jerarquía de controles. De este modo, transformamos cada incidente en un insumo valioso para perfeccionar nuestros procesos, fortalecer las prácticas seguras y consolidar un entorno laboral más confiable y responsable.





COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-4

ODS 3

ODS 16

Durante este año, fortalecimos el rol del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) como un espacio de diálogo abierto y participación activa, en el que reafirmamos la corresponsabilidad en la gestión de la seguridad y la salud ocupacional. Sus integrantes, elegidos de manera democrática por voto secreto y universal, representan en igualdad a la organización y a los colaboradores, garantizando así legitimidad y cercanía en cada decisión.

El comité mantuvo un funcionamiento dinámico, con reuniones ordinarias mensuales y sesiones extraordinarias cuando las circunstancias lo requirieron, asegurando una capacidad de respuesta ágil frente a situaciones emergentes. A lo largo de estos encuentros, los representantes canalizaron inquietudes y propuestas de sus compañeros, favoreciendo un flujo constante de comunicación y generando aportes concretos para la mejora de nuestras prácticas preventivas.

ENTRE LAS PRINCIPALES FUNCIONES DEL COMITÉ DESTACAN



Evaluar y aprobar la política, el reglamento interno de SST (RISST) los planes, programas anuales y política en materia de SST.



Promover una cultura de prevención orientada a la reducción de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.



Realizar inspecciones programadas e inopinadas en los distintos espacios de trabajo.



Participar activamente en la investigación de accidentes e incidentes.

FORMACIÓN EN SST

GRI 403-5

ODS 4

La formación continua en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) se mantuvo como un eje central para consolidar nuestra cultura preventiva, asegurando que cada colaborador, contratista o visitante disponga de los conocimientos necesarios para desempeñarse en un entorno protegido y responsable. Más allá del cumplimiento normativo, estas acciones reflejan nuestro compromiso con el bienestar integral de las personas, promoviendo condiciones seguras, saludables y sostenibles en todas nuestras operaciones.

De manera complementaria, todo el personal de nuevo ingreso y cada visita que accede a nuestra planta recibe una inducción obligatoria mediante la proyección de un video de seguridad que resume nuestras normas esenciales y principales recomendaciones preventivas. Con ello garantizamos que cualquier persona vinculada a nuestras actividades cuente, desde el primer momento, con el conocimiento mínimo necesario para desenvolverse de manera segura.

Durante este periodo también reforzamos el componente práctico de la formación mediante ejercicios participativos, dinámicas de simulación y retroalimentación directa en campo.

Este enfoque nos permite asegurar que nuestros colaboradores no solo incorporen información técnica, sino que desarrollen habilidades aplicables a su labor cotidiana, convirtiéndose en actores clave dentro de nuestra cultura preventiva.

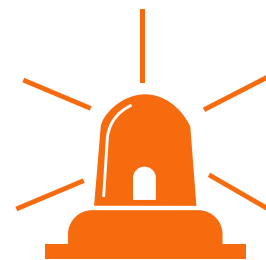
De esta manera, cada espacio de aprendizaje contribuye a fortalecer la corresponsabilidad en la gestión de riesgos y consolida un compromiso colectivo que integra la seguridad, la salud y la sostenibilidad en el centro de nuestra organización.

NUESTRA PARTICIPACIÓN



3

Simulacros nacionales multipeligro



6

Simulacros internos



CAPACITACIONES ANUALES



IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS.



USO CORRECTO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)



ANÁLISIS DE TRABAJO SEGURO (ATS)



USO Y MANEJO DE EXTINTORES.



PRIMEROS AUXILIOS



TRABAJOS DE ALTO RIESGO

NUESTRO SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL

GRI 403-3

ODS 3

PRINCIPALES AVANCES



Más cobertura de atención médica



Reanudamos los monitoreos médicos periódicos



Implementamos un plan de prevención frente a enfermedades emergentes



Reforzamos las campañas de salud mental

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

GRI 403-9

GRI 403-10

ODS 3

Durante el año 2022 no se registraron accidentes laborales fatales. No obstante, se reportaron 16 lesiones registrables, entre ellas lumbalgias, heridas oculares por cuerpos extraños, contusiones, esguinces y quemaduras. La mayoría de estos casos requirió descansos médicos y atención especializada.

Ante cada evento, se activó el protocolo institucional de investigación de accidentes, que contempla la elaboración de un informe preliminar, el análisis de causas y la intervención de un equipo multidisciplinario integrado por el Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo, el responsable del área y el equipo de soporte SST. Este enfoque contribuye a fortalecer las medidas preventivas y consolidar una cultura de seguridad proactiva.

En paralelo, se mantuvo la aplicación de la matriz IPERC y se realizaron exámenes médicos ocupacionales con el fin de identificar y evaluar riesgos laborales. También se reanudaron progresivamente los monitoreos ocupacionales, que permitieron detectar peligros vinculados a ruido, exposición a agentes químicos y posturas forzadas.

Como medidas de control, se reforzó el uso obligatorio de equipos de protección personal (EPP), se intensificaron

las capacitaciones en SST y se fortaleció el programa de vigilancia médica para dar seguimiento clínico a los trabajadores. Gracias a estas acciones, no se reportaron enfermedades ocupacionales confirmadas durante el periodo.

Finalmente, cabe precisar que en 2022 todos los trabajadores en planilla fueron incluidos en el monitoreo de dolencias y enfermedades laborales. Por su parte, los colaboradores de empresas contratistas quedaron excluidos debido a la ausencia de supervisión directa, la falta de seguimiento médico ocupacional por parte de la organización y la naturaleza temporal de sus labores.

| Indicadores de SST | 2022 |
|--|------|
| Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral | 0 |
| Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias | 0 |
| Tasa de lesiones por accidente laboral registrables | 1.25 |

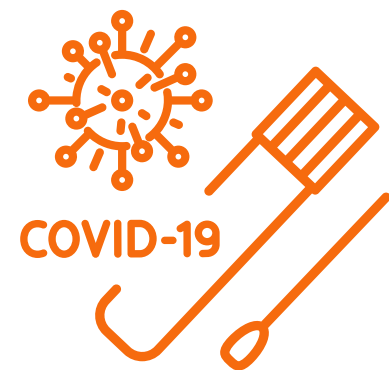
ATENCIÓN MÉDICA Y SERVICIOS EN PLANTA

GRI 403-6

ODS 3

En 2022 consolidamos nuestro servicio médico interno, adaptándolo a los retos sanitarios que aún persistían tras la pandemia de COVID-19 y al nuevo brote de viruela del mono.

De manera complementaria, implementamos un protocolo interno para el seguimiento de casos sospechosos y confirmados de COVID-19, que incluyó la realización de pruebas de antígeno en el tópico de la empresa y su registro en el SIS COVID del MINSA, en cumplimiento de la normativa vigente. Un avance significativo fue la digitalización de las historias clínicas, lo que facilitó el seguimiento de cada caso y aseguró la confidencialidad de la información sensible, en línea con la Ley N.º 29733 de Protección de Datos Personales



Garantizamos una vigilancia activa con **protocolos** de seguimiento y pruebas de antígeno ante cualquier posible caso de **COVID-19**

CAMPAÑAS PREVENTIVAS Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

GRI 403-6

ODS 3

Fortalecimos nuestras campañas de prevención a través de alianzas estratégicas.



Adicionalmente, impulsamos charlas de sensibilización sobre salud mental, medidas de prevención frente al COVID-19 y sobre la viruela del mono, respondiendo de manera proactiva a las nuevas exigencias epidemiológicas del país.

También coordinamos la vacunación contra la COVID-19 en nuestras instalaciones, con apoyo de salud pública, priorizando la seguridad y bienestar de todo el personal.

PROGRAMA DE CONTROL NUTRICIONAL Y VIGILANCIA PERIÓDICA

GRI 403-6

ODS 3

En el marco de nuestro compromiso con la salud integral, reactivamos los monitoreos médicos ocupacionales suspendidos durante la emergencia sanitaria. Gracias a estas evaluaciones, pudimos identificar casos de sobrepeso, hipertensión y glucosa elevada, brindando orientación personalizada para mejorar los hábitos de vida de nuestros trabajadores.

Este programa se complementó con evaluaciones de peso, talla e índice de masa corporal, reforzando la importancia de la nutrición y el autocuidado como ejes preventivos.



ACCESO Y COBERTURA DEL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL



Garantizamos el acceso universal a la salud para nuestra plantilla operativa y administrativa, ofreciendo servicios gratuitos y remunerados dentro del horario de trabajo.

Para potenciar este alcance, optimizamos nuestra gestión externa a través de un convenio con el Centro Ocupacional Preventiva. Gracias a su sede en Huachipa, logramos descentralizar la atención y brindar soporte especializado en una ubicación estratégica para nuestras operaciones.



CAPÍTULO 4

LIDERAR CON VALORES, ACTUAR CON PROPÓSITO

INTEGRIDAD ORGANIZACIONAL Y ÉTICA CORPORATIVA

GRI 2-9

GRI 2-10

GRI 2-11

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 2-15

ODS 16



Integridad en acción

Construimos una cultura ética que impulsa cada decisión.

La integridad sigue siendo el pilar que guía la manera en que conducimos nuestras operaciones y relaciones. Durante el 2022, reforzamos los mecanismos internos que promueven la ética en cada nivel de la organización, asegurando que las decisiones se tomen con responsabilidad y en concordancia con los impactos sociales y ambientales de nuestras actividades.

La Gerencia General validó la continuidad de las políticas internas que rigen nuestra gestión, entre ellas la política anticorrupción, que mantiene la premisa de tolerancia cero frente a cualquier práctica deshonesta. Este enfoque fue complementado con capacitaciones y espacios de sensibilización dirigidos a los colaboradores y aliados estratégicos, fortaleciendo la cultura de cumplimiento y transparencia.

Cabe resaltar que, a diferencia del periodo anterior marcado por la emergencia sanitaria, el 2022 estuvo orientado a consolidar los aprendizajes obtenidos y a fortalecer el control preventivo. Esto permitió que no se registraran sanciones significativas, evidenciando una gestión ética más sólida y madura.





TRANSPARENCIA Y VALORES CORPORATIVOS

ODS 5

ODS 8

ODS 16

Reafirmamos la transparencia como el cimiento sobre el cual edificamos la confianza con nuestros grupos de interés. Nuestros valores corporativos actúan como brújula, alineando cada una de nuestras decisiones hacia un desempeño ético y coherente.

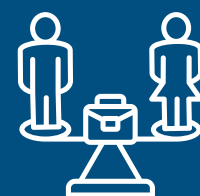
Bajo esta convicción, nos apoyamos en un sólido marco normativo interno. Estas directrices no solo blindan nuestro cumplimiento legal, sino que son la garantía de nuestro irrestricto respeto por los derechos humanos y laborales en toda nuestra cadena de valor.

A continuación, detallamos los instrumentos que rigen nuestra gestión:

Directiva contra el trato inhumano o trabajo severo infantil



Política de trato igualitario y justo



Directiva contra la discriminación en materia de empleo y ocupación laboral



Directiva contra el trabajo forzoso



KLOSTER

CAPÍTULO 5

METODOLOGÍA DEL REPORTE



METODOLOGÍA DEL REPORTE

GRI 2-14

Este Informe de Sostenibilidad corresponde al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 y ha sido preparado siguiendo como referencia los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

La información que aquí se expone recoge los resultados más relevantes en materia ambiental, social y de gobernanza, junto con los hitos, aprendizajes y avances alcanzados durante el año. Para su elaboración se consideró la participación de las distintas áreas de la organización, asegurando un proceso de recopilación ordenado, revisión interna y validación de la coherencia de los datos. De igual modo, el contenido se estructuró en base a los temas materiales más significativos, con el fin de ofrecer una comunicación clara y pertinente.

Este reporte integra también nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, reafirmando la alineación de nuestras acciones con los compromisos globales hacia un desarrollo sostenible e inclusivo.

INDICADORES

TABLAS DE INDICADORES ECONÓMICOS

Valor económico directo generado y distribuido 2024

| Valor Económico Directo y Distribuido 2022 | |
|---|----------------------|
| Variable | En Millones de soles |
| Valor económico directo generado (VEG) | 42653111 |
| Ingresos totales | 42653111 |
| Valor económico distribuido (VED) | 31758235 |
| Costes operacionales | 22282565 |
| Salarios y beneficios de los empleados | 7031707 |
| Pagos a Gobiernos (Impuestos y sanciones) | 2443963 |
| Pago a proveedores de capital (pago de dividendos a los accionistas + interés derivados de todos los tipos de deudas y préstamos) | - |
| Inversiones en la comunidad | - |
| Valor económico retenido | 10894877 |

TABLAS DE INDICADORES AMBIENTALES

Consumo energético dentro de la organización

| Consumo por tipo de energía | Unidad de medida | 2022 |
|---|------------------|---------------------|
| Consumo total de combustible procedente de fuente no renovables | kWh | 60396 |
| Gasolina | MWh | 619.3 |
| Diésel | kWh | 152.252,29 |
| GLP | kWh | 0 |
| Consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables | kWh | 0 |
| Consumo total de los diferentes tipos de energía comprada | kWh | 3.995.174,74 |
| Consumo total de energía comprada (ENEL) | kWh | 3.995.174,74 |
| Consumo total de calefacción | kWh | - |
| Consumo total de refrigeración | kWh | - |
| Consumo total de vapor | kWh | - |
| Consumo total de energía vendida | kWh | - |
| Consumo total de energía dentro de la organización | kWh | 4.148.046,33 |

Emisiones totales de GEI en (tCO2eq)

| Emisiones por tipo de alcance | 2022 |
|--|----------|
| Emisiones alcance 1 en tCO2eq | 148.09 |
| Emisiones alcance 2 en tCO2eq | 1020.80 |
| Emisiones alcance 3 en tCO2eq | 67 |
| Emisiones totales alcance 1,2,3 (tCO2eq) | 1,235.89 |

Consumo de agua

| Consumo de agua | Unidad de medida | 2022 |
|-----------------------|------------------|------|
| Consumo total de agua | m3 | 2440 |

Residuos generados

| Tipo de residuo | Categoría de residuo | Unidad de medida | 2022 |
|----------------------------|--|--------------------|--------|
| No peligroso | No aprovechables | Toneladas métricas | 827.6 |
| | Papel y cartón | Toneladas métricas | 2.62 |
| | Plásticos | Toneladas métricas | 1.7 |
| | Madera | Toneladas métricas | 14.74 |
| | RAEE | Toneladas métricas | 0.04 |
| Total residuo no peligroso | | Toneladas métricas | 846.69 |
| Peligroso | Residuos peligrosos (envases, trapos, pilas y baterías, latas , etc) | Toneladas métricas | 1.84 |
| Total residuo peligroso | | Toneladas métricas | 1.84 |
| Total residuo generado | | Toneladas métricas | 84853 |

Residuos no destinados a eliminación

| Residuos no destinados a eliminación (comercializable) | 2022 |
|--|-------|
| Papel y cartón | 2.62 |
| Plástico | 1.7 |
| Madera | 14.74 |
| RAEE | 0.04 |
| Total | 1910 |

Residuos destinados a eliminación

| Método de eliminación | 2022 |
|--|--------|
| No aprovechable | 818.47 |
| Orgánicos | 9.12 |
| Residuo peligroso (envases, trapos, pilas y baterías, latas , etc) | 1.84 |
| Total | 829.43 |

TABLAS DE INDICADORES SOCIALES

Colaboradores por tipo de contrato y jornada laboral

| Categoría laboral | Tipo de contrato (Contrato fijo) | | Jornada laboral (Tiempo completo) | |
|--|----------------------------------|---------|-----------------------------------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Gerentes | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Jefes | 4 | 2 | 4 | 2 |
| Coordinadores / Analistas / Asistentes | 17 | 2 | 17 | 2 |
| Producción | 69 | 0 | 69 | 0 |
| Total | 92 | 4 | 92 | 4 |

Rotaciones por edad, género y región

| Rotación por edad, género y región | Número | | | | Tasa | | | |
|------------------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | Hombres | | Mujeres | | Hombres | | Mujeres | |
| | Lima | Callao | Lima | Callao | Lima | Callao | Lima | Callao |
| Menores de 30 años | 9 | 0 | 0 | 0 | 75% | 0% | 0% | 0% |
| Entre 31 y 40 años | 2 | 0 | 1 | 0 | 17% | 0% | 8% | 0% |
| Entre 41 y 50 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Entre 51 y 60 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Mayores a 61 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0% | 0% |

Lesiones por accidente laboral de colaboradores

| Colaborador | Unidad de medida | 2022 |
|---|------------------|--------|
| Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral | # | 0 |
| Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral | Índice | 0 |
| Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) | # | 0 |
| Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) | Índice | 0 |
| Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables | # | 16 |
| Tasa de lesiones por accidente laboral registrables | Índice | 1.25 |
| Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP) | Índice | 73.3 |
| Cantidad de horas trabajadas | # | 220970 |

INDICADORES GRI APLICADOS

Fundición Ferrosa S.A.C. presenta el Índice de Contenido GRI con la información recolectada correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, elaborada con referencia a los Estándares GRI.

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS |
|------------------------------------|--|--|--------|-----|
| Contenidos Generales | | | | |
| GRI 2: Contenidos generales | 2-1 Detalles organizacionales | Capítulo 1: Pasado que inspira, futuro que nos guía. | 5 | - |
| | 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | Capítulo 5: Metodología aplicada | 53 | |
| | 2-3 Período objeto del informado, frecuencia y punto de contacto | Capítulo 5: Metodología aplicada | 53 | - |
| | 2-4 Actualización de la Información | - | - | - |
| | 2-5 Verificación externa | - | - | - |
| | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | Capítulo 1: Pasado que inspira, futuro que nos guía. | 5, 8 | - |
| | 2-7 Empleados | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 34 | - |
| | 2-8 Trabajadores que no son Empleados | Capítulo 3: Personas que hacen posible el cambio | 34, 45 | |
| | 2-9 Estructura de gobernanza | Capítulo 1: Pasado que inspira, futuro que nos guía. | 13 | - |
| | 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno | Capítulo 4: Liderar con valores, actuar con propósito | 50 | - |
| | 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno | Capítulo 4: Liderar con valores, actuar con propósito | 50 | |
| | 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | Capítulo 4: Liderar con valores, actuar con propósito | 50 | - |
| | 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos | Capítulo 4: Liderar con valores, actuar con propósito | 50 | - |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Capítulo | ODS |
|------------------------------------|---|---|----------|-----|
| Contenidos Generales | | | | |
| GRI 2: Contenidos generales | 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | Capítulo 5: Sistema de información y base del reporte | 53 | - |
| | 2-15 Conflictos de interés | Capítulo 4: Liderar con valores, actuar con propósito | 50 | - |
| | 2-16 Comunicación de Inquietudes críticas | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 41 | - |
| | 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 43 | - |
| | 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | - | - | - |
| | 2-19 Políticas de remuneración | - | - | - |
| | 2-20 Proceso para determinar la remuneración | - | - | - |
| | 2-21 Ratio de compensación total anual | - | - | - |
| | 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 24 | - |
| | 2-23 Compromisos y políticas | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 13, 50 | - |
| | 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 13 | - |
| | 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos | - | - | - |
| | 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | - | - | - |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS |
|-------------------------------------|--|--|-------------|--------|
| Contenidos Generales | | | | |
| GRI 2: Contenidos generales | 2-27 Cumplimiento de leyes y regulaciones | Capítulo 2: Bases de la Responsabilidad Social Empresarial | 15 | - |
| | | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 37, 40 y 46 | - |
| | 2-28 Afiliación a asociaciones | - | - | - |
| | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 13 | - |
| | 2-30 Convenios de negociación colectiva | Capítulo 4: Liderar con valores, actuar con propósito | 51 | - |
| Temas materiales | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-1: Proceso para determinar temas materiales | Capítulo 2: Bases de la Responsabilidad Social Empresarial | 14 | - |
| | 3-2 Lista de temas materiales | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 14 | - |
| Continuidad del negocio | | | | |
| GRI 201: Desempeño económico | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | Capítulo 1: Fundimos con propósito, forjamos con futuro | 10 | 8, 9 |
| | 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático | - | - | 8, 9 |
| Ética y buen gobierno | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Capítulo 4: Liderar con valores, actuar con propósito | 50 | 17, 18 |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS |
|--|--|---|--------|-----|
| Relacionamiento con grupos de interés | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 14 | - |
| Emisiones atmosféricas | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 16 | - |
| GRI 305 Emisiones 2016 | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | | 17 | 13 |
| | 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) | | 17 | 13 |
| | 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | | 17 | 13 |
| Gestión del agua | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 19 | 12 |
| GRI 303: Agua y efluentes | 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 19 | 12 |
| | 303-5 Consumo de agua | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 19 | 12 |
| Cambio climático y energía | | | | |
| GRI 302: Energía 2016 | 302-1 Consumo energético dentro de la empresa | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 20 | 13 |
| | 302-2 Consumo de energía fuera de la organización | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 20 | 13 |
| | 302-3 Intensidad energética | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 20 | 13 |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS |
|--|---|---|-----------------|----------------|
| Resíduos y economía circular | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 22, 23 | - |
| GRI 306: Residuos 2020 | 306-1 Generación de impactos significativos relacionados con los residuos | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 22 | 3 |
| | 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 22 | 3, 11, 12 y 15 |
| | 306-3 Residuos generados | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 22 | 11, 12 |
| | 306-4 Residuos no destinados a eliminación | Capítulo 5: Sistema de información y base del reporte | 55, 56 | 11 |
| | 306-5 Residuos destinados a eliminación | Capítulo 5: Sistema de información y base del reporte | 55, 56 | 11, 15 |
| Desarrollo local | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 26 | 1, 2 |
| GRI 413: Comunidades locales 2016 | 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 26 | 1, 2 |
| | 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos (ya sean reales o potenciales) en las comunidades locales | - | - | - |
| Innovación y nuevas tecnologías | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 27, 28, 29 y 30 | - |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS |
|---|---|---|--------|-----|
| Gestión clientes | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 31 | - |
| GRI 417: Marketing y etiquetado 2016 | 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 31 | 12 |
| | 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 31 | 12 |
| GRI 418: Privacidad del cliente 2016 | 418: Privacidad del cliente | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 32 | 16 |
| | 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | Capítulo 2: Responsabilidad social como eje de desarrollo | 32 | 16 |
| Gestión del talento | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 34 | - |
| GRI 401: Empleo 2016 | 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 35 | 8 |
| | 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados tiempo parcial o temporales | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 36 | 10 |
| | 401-3 Permiso parental | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 37 | 5 |
| GRI 404: Formación y educación 2016 | 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 38 | 3 |
| | 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 38 | 10 |
| | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 39 | 10 |

| Estándar GRI | Contenido | Capítulo | Página | ODS |
|---|---|--|-------------|-------|
| Seguridad y salud en el trabajo | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 40, 41 | - |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 40 | 16 |
| | 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 41 | 3 |
| | 403-3 Servicios de salud en el trabajo | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 45 | 3 |
| | 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 43 | 3, 16 |
| | 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 44 | 4, 10 |
| | 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 46 | 3 |
| | 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 44 | 3, 16 |
| | 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 41, 48 | 8 |
| | 403-9 Lesiones por accidente laboral | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 46, 47 y 48 | 3 |
| | 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | Capítulo 3: Talento, seguridad y cultura que nos definen | 45 | 3 |
| Derechos humanos, diversidad y equidad | | | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de temas materiales | Capítulo 4: Liderar con valores, actuar con propósito | 51 | - |


Contáctanos

Mantenemos nuestros canales abiertos para ti.

No dudes en contactarnos para profundizar en cualquier punto de esta presentación

Información

 funfersac@fundicionferrosa.com.pe

 (+51) 1 628 1982

 Calle Los Árboles Mz. B Lote 5, Ate –
Lima, Perú



Redes Sociales

 <https://fundicionferrosa.com.pe/>

 <https://fundicionferrosa.com.pe/>