



# MEMORIA ANUAL

## 2025

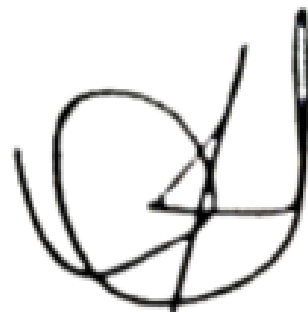


## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

*El presente documento contiene información precisa y completa sobre el desarrollo del negocio de DEYFOR EIRL en todo su alcance durante el año 2025 (01/25 - 12/25).*

*Sin perjuicio de la responsabilidad atribuida al emisor, los firmantes asumen la responsabilidad del contenido.*

*Cajamarca, 15 de diciembre de 2025*



**Guillermo Huamán Mantilla**  
Gerente General



**Jhovana Huamán Tunante**  
Coordinadora SMC



# 01 CONTENIDO

## 01 ¿QUIÉNES SOMOS?

- ◆ Presentación y propósito
- ◆ Principales Reconocimientos
- ◆ Detalles Organizacionales
- ◆ Hitos 2025
- ◆ Alcance y Experiencia
- ◆ Nuestra Fuerza Laboral
- ◆ Gobernanza y Dirección
- ◆ Equipos de Alto Rendimiento
- ◆ Seguimiento y Control
- ◆ Gestión de Impactos
- ◆ Medios de Comunicación
- ◆ Compensación Justa

## 02 ESTRATEGIA SOSTENIBLE

- ◆ Seamos Sostenibles
- ◆ Estrategia Sostenible
- ◆ Políticas Organizacionales
- ◆ Ética y Conducta
- ◆ Materialidad

## 03 INDICADORES DE GESTIÓN

- ◆ Gestión SSOMA – Trabajo Seguro y Saludable
- ◆ Gestión SSOMA – Operación Ambiental Sostenible
- ◆ Talento y Recursos Humanos
- ◆ Sociedad y Comunicaciones Sostenibles
- ◆ Desempeño Financiero, Estrategias y Planificación
- ◆ Excelencia, Tecnología e Innovación
- ◆ Gobernanza y Cumplimiento
- ◆ Índice de Contenidos GRI

# MENSAJE DE NUESTRA ALTA GERENCIA



## ➤ CARTA DE NUESTRA ALTA GERENCIA

Estimados todos.

Me complace presentar nuestra Memoria de Sostenibilidad 2025, documento que refleja nuestro compromiso con la transparencia, la responsabilidad y la mejora continua en nuestras operaciones.

**Durante el 2025, nuestra organización orientó sus esfuerzos hacia la diversificación del negocio y el fortalecimiento de nuestro posicionamiento estratégico como proveedor de excelencia a nivel nacional, siempre bajo el eje fundamental del desarrollo sostenible.** En este marco, apostamos por nuevas estrategias sostenibles que integran la mejora continua de nuestros procesos, la innovación tecnológica y, de manera prioritaria, el desarrollo de nuestro talento humano, convencidos de que estos pilares son la base para construir un futuro más responsable, competitivo y próspero.

La incorporación de nuevos clientes y la expansión hacia distintos sectores han sido pilares clave para nuestro crecimiento. Paralelamente, nuestro enfoque en sostenibilidad nos ha permitido obtener importantes reconocimientos, los cuales reflejan nuestro compromiso con la implementación de mejores prácticas en gestión ambiental, social y de gobernanza.

**Ser parte del distintivo Empresa con Gestión Sostenible (EGS) de Perú Sostenible** nos ha permitido potenciar nuestro enfoque en sostenibilidad, del mismo modo y poniendo en práctica nuestro propósito “Confiamos en el talento y construimos valor al operar” en consideración con los principios de sostenibilidad del Pacto Global de las Naciones Unidas desarrollamos estrategias para ofrecer oportunidades a jóvenes profesionales e impulsar la igualdad de género en el sector minero.

Con la mejora continua como guía, seguimos buscando el crecimiento sostenible de la organización teniendo siempre presente nuestro aporte al crecimiento conjunto de la sociedad.

Con gratitud,

MEMORIA ANUAL  
INTEGRADA  
2025



**GERENTE GENERAL**

*Ing. Guillermo Huamán Mantilla*

## CAPÍTULO I

# ¿QUIÉNES SOMOS?



## ➤ PRESENTACIÓN Y PROPÓSITO

Como parte integral de nuestra filosofía empresarial, nos comprometemos a mantener un sistema integrado de gestión sostenible en el tiempo que respalde nuestro propósito central:



***"Confiamos en el talento y construimos valor al operar"***

Este sistema se sustenta en compromisos sólidos, **reflejados en políticas organizacionales de carácter permanente, enfocadas en:**



### MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

- ➔ **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** 01
- ➔ **GESTIÓN DE CALIDAD** 02
- ➔ **MEDIO AMBIENTE** 03
- ➔ **SEGURIDAD VIAL** 04
- ➔ **SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN** 05

## PRESENTACIÓN Y PROPÓSITO

Con **21 años** en el mercado Deyfor cuenta con experiencia en:

Somos una empresa multidisciplinaria especialista en la ejecución de obras civiles, mecánicas y electromecánicas para el sector minero, desarrollando proyectos y servicios para el sector público y privado a nivel nacional. A través de nuestras líneas de negocio: proyectos y construcción, servicios a unidades mineras, paradas de planta y gestión de flota, brindamos soluciones integrales que garantizan eficiencia operativa, calidad y seguridad, bajo estándares internacionales y principios de sostenibilidad.

Respaldados con la certificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG); basado en las normas internacionales (ISO).

### Contamos con las certificaciones internacionales:

<p><b>ISO 9001: 2015</b></p> <p>Sistemas de gestión de la calidad.</p>		<p><b>ISO 14001: 2015</b></p> <p>Sistemas de gestión ambiental.</p>
<p><b>ISO 45001: 2018</b></p> <p>Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</p>		<p><b>ISO 39001: 2012</b></p> <p>Sistemas de gestión de la seguridad vial.</p>



El máximo órgano de gobierno de la organización está representado por la Gerencia General, liderada por el **Ing. Guillermo Huamán Mantilla**, quien dirige estratégicamente la compañía y supervisa la toma de decisiones orientadas al crecimiento sostenible, la gestión responsable y el cumplimiento de los objetivos corporativos. Su liderazgo impulsa el fortalecimiento de la gobernanza, la transparencia y la implementación de buenas prácticas



### PREMIO EGS, POR IMPLEMENTAR BUENAS PRÁCTICAS

Fuimos reconocidos como una empresa que integra prácticas sostenibles, luego se nos calificó en CUATRO DIMENSIONES: **SOCIAL, AMBIENTAL, GOBERNANZA Y MODELO DE NEGOCIO E INNOVACIÓN.**



### RECONOCIMIENTO COMO "EMPRESA SEGURA"

Fuimos reconocidos como una empresa comprometida con **promover espacios laborales libres de violencia y discriminación contra la mujer**, validando sus acciones y políticas para garantizar equidad, respeto e inclusión.



### RECONOCIMIENTO EMPRESARIAL "EXCELENCIA EMPRESARIAL"

Fuimos reconocidos **como la empresa más destacada, por nuestra excelencia y constancia**, siendo evaluados en cuatro categorías de desempeño que promueven el desarrollo sostenible: Educación, Inclusión, Reactivación económica, Derechos Humanos y cumplimientos.



### MIEMBRO DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

**Nuestra organización es miembro activo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, reafirmando su compromiso con la adopción de principios universales en materia de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, integrándolos en su estrategia y operaciones.



### TRIPLE DISTINCIÓN LATINOAMERICANA EN TALENTO JOVEN

Fuimos reconocidos **a nivel latinoamericano por FirstJob, obteniendo tres distinciones: Ranking 14 Mejores empresas para practicantes y Ranking 02 en Mejores Empresas para Jóvenes Profesionales, y Ranking 01 en Mejores Empresas para Mujeres Profesionales Sub 35**, reafirmando su compromiso con el talento joven y la equidad.

## PRESENTACIÓN Y PROPÓSITO

Con **21 años** en el mercado Deyfor cuenta con experiencia en:

Somos una empresa especialista en ejecución de obras civiles, mecánicas, eléctricas y de instrumentación que incluye: cimentaciones, fabricación y montaje de estructuras, mantenimiento de infraestructura, mantenimiento sistemas de bombeo y mantenimiento mecánico - eléctrico en baja y media tensión, transporte terrestre de personal, materiales de construcción e izaje de materiales en proyectos.

Respaldados con la certificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG); basado en las normas internacionales (ISO).

### ISO CERTIFICACIONES INTERNACIONALES



#### ISO 9001: 2015

Sistemas de gestión de la calidad.



#### ISO 14001: 2015

Sistemas de gestión ambiental.



#### ISO 45001: 2018

Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.



#### ISO 39001: 2012

Sistemas de gestión de la seguridad vial.

## MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025



### RECONOCIMIENTOS Y DISTINTIVOS 2025



#### Certificación: **Empresa Segura**

Otorgado por: **MIMP**

Fuimos reconocidos como una empresa comprometida con promover espacios laborales libres de violencia y discriminación contra la mujer, validando sus acciones y políticas para garantizar equidad, respeto e inclusión.



#### BECHTEL GLOBAL SUPPLIER AWARD RECIPIENT 2024

Otorgado por: **Bechtel Global Corporation**

MEJORES PROVEEDORES POR LOS PREMIOS SUPPLY CHAIN AWARDS DE BECHTEL CORPORATION 2024



#### Distintivo Empresa con Gestión Sostenible

Otorgado por: **PERÚ SOSTENIBLE**

Recibimos por primera vez el Reconocimiento de Perú Sostenible, Empresa con Gestión Sostenible (EGS).



#### EXCELENCIA LABORAL

Otorgado por: **NEWMONT - YANACOCKA**

Fuimos reconocidos como la empresa más destacada, por nuestra excelencia y constancia en el 2024.



#### Mejores Empresas para Jóvenes profesionales - Ranking 14

En el año 2024 hemos sido reconocidos en el puesto número 14 por el programa GEP, destacando como una de las mejores empresas en prácticas profesionales.



#### CATEGORÍA INCLUSIÓN - SEGUNDO PUESTO

Otorgado por: **NEWMONT - YANACOCKA**

Fuimos reconocidos por promover la igualdad de oportunidades, consolidando el liderazgo femenino en puestos clave.



#### United Nations Global Compact

Otorgado por: **United Nations**

Miembros del Pacto Global de las Naciones Unidas



#### CATEGORÍA EDUCACIÓN - PRIMER PUESTO

Otorgado por: **NEWMONT - YANACOCKA**

Fuimos reconocidos por promover prácticas profesionales y preprofesionales que brindan a los estudiantes.



#### MEJORES EMPRESAS PARA JÓVENES PROFESIONALES CATEGORÍA TOP 02 - SEGUNDO PUESTO

Otorgado por: **FIRSTJOB**

Fuimos reconocidos como una de las Mejores empresas que ofrecen mejores condiciones y oportunidades.



#### EFY TALENTO FEMENINO PERÚ 2025 CATEGORÍA TOP 01 - PRIMER PUESTO

Otorgado por: **FIRSTJOB**

Fuimos reconocidos como una de las Mejores empresas que se destaca por el compromiso con el desarrollo y la experiencia del talento femenino.



#### ENTREGA DE RECICLAJE RAEE

Otorgado por: **ANIQUEM**

Entrega de tapitas y RAEE: por la gestión de los residuos que ayuda a cofinanciar la rehabilitación integral de los niños y niñas.



## ▶ DETALLES ORGANIZACIONALES

### 01. DENOMINACIÓN Y DATOS DE CONTACTO



**NOMBRE COMERCIAL:**  
**DEYFOR**

#### REPRESENTANTE:

Guillermo Huamán Mantilla  
**Gerente General**



#### DIRECCIÓN:

Av. Oscar R. Benavides 679,  
Cercado de Lima, Lima  
Jr. Antonio Astopilco N° 537,  
Cajamarca



**TELÉFONO:**  
**076 366136**



**E-MAIL:**  
Comunicaciones@deyfor.net

### 02. CONSTITUCIÓN Y ORÍGENES

Deyfor se constituyo por escritura **pública el 30 de enero de 2004**, otorgada ante notario público de Cajamarca, doctor Luis Jorge Castañeda Cervantes bajo la denominación DEYFOR EIRL.

Quedando inscrita en el asiento B00002 de partida electrónica N° 11006759 del registro de Personas Jurídicas de la oficina registral de Cajamarca.



# HITOS 2025

## MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

espera de resultados de servicios



## ➤ ALCANCE Y EXPERIENCIA

Actualmente Deyfor cuenta con las siguiente líneas de negocio:



**Servicios a UM**



**Paradas de Planta**



**Gestión de Flota**



**Proyectos y construcción**



### PY-028

Reemplazo Base 3 por instalación de dos bases de comunicación - Mina Cuajone

MARZO

MAYO



### Inicio de Paradas de Planta

- Supervisión mecánico/eléctrico paradas de planta CMOP y Chancado
- "Servicio de Mantenimiento Integral de Infraestructura".
- Ampliación y Mejora Data Center desde Toquepala.



### Consortio DS

- Servicio de transporte de personal.
- Servicio de supervisión de obra SAP - Minas Azules

JUNIO

AGOSTO



### Proyectos

- PY-031 → Servicio de supervisión de obra SAP - Minas Azules
- PY-032 → Sistema de supresión de polvo mejora tecnológica Cuajone
- PY-033 → Construcción sistemas de drenajes - Servicios electromecánicos Canta Noemí



- Servicio supervisión actividades parada de planta CMOP, CIC, merril crowe septiembre 2025.
- Servicio de parada de planta CMOP septiembre 2025.
- Integridad estructural 2025

SETIEMBRE

NOVIEMBRE



### Paradas de Planta

- Servicio de cambio de tuberías HDPE a acero en filtros prensa 125 y 130

## ➤ ALCANCE Y EXPERIENCIA

Somos una empresa multidisciplinaria especialista en la ejecución de obras civiles, mecánicas y electromecánicas para el sector minero, desarrollando proyectos y servicios para el sector público y privado a nivel nacional. A través de nuestras líneas de negocio: proyectos y construcción, servicios a unidades mineras, paradas de planta y gestión de flota, brindamos soluciones integrales que garantizan eficiencia operativa, calidad y seguridad, bajo estándares internacionales y principios de sostenibilidad.

### PROYECTOS Y CONSTRUCCIÓN



Ejecución de obras civiles, mecánicas, eléctricas e instrumentación para proyectos de mediana y alta complejidad en minería y sector público.

### SERVICIOS A UNIDADES MINERAS



- Campamentos y oficinas administrativas
- Talleres y sistemas eléctricos
- Servicios especializados en sistemas de bombeo

### PARADAS DE PLANTA



Soluciones integrales para paradas de planta, con mantenimiento mecánico, eléctrico e instrumentación para una operación segura y eficiente.

### GESTIÓN DE FLOTA



Transporte de personal y materiales, e izaje especializado para el soporte logístico de proyectos.



## MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

EXPERIENCIA ACUMULADA

**+1 960**

PROYECTOS EJECUTADOS

CLIENTES

**+165**



## NUESTRA FUERZA LABORAL

### Fuerza Laboral 2025

<b>TOTAL DE EMPLEADOS</b>	<b>1410</b>	<b>100 %</b>
<b>Personal Masculino</b>	1265	<b>89.83%</b>
<b>Personal Femenino</b>	145	<b>10.17 %</b>



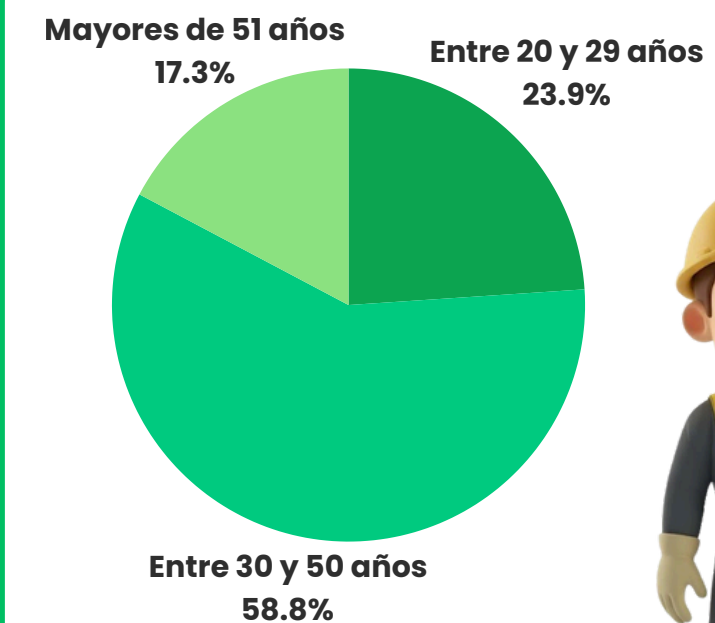
Casi el 60% de nuestra fuerza laboral pertenece a la región Cajamarca (561). Algunas regiones con las que también tenemos representación son:

- **Arequipa:** 15 colaboradores
- **Moquegua:** 37 colaboradores
- **La Libertad:** 31 colaboradores
- **Otras regiones:** 300 colaboradores

### Empleados por tipo de contrato

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO	Con contrato a plazo indeterminado	Con contrato a plazo fijo	Contrato a tiempo Completo	Contrato a tiempo Parcial
<b>Personal Masculino</b>	<b>09</b>	<b>21</b>	<b>1262</b>	<b>3</b>
<b>Personal Femenino</b>	<b>03</b>	<b>65</b>	<b>144</b>	<b>1</b>

### Fuerza Laboral Edades



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**38**  
Potenciales D

**Recategorizaciones**  
Se logró completar el programa de **identificación y recategorización** de colaboradores, reconociendo su potencial y brindándoles nuevas oportunidades de **desarrollo dentro de la organización.**

**27**  
Estabilidad Laboral

**Promociones Internas**  
Se realizaron promociones internas que **permitieron el crecimiento profesional** de los colaboradores, ofreciéndoles **mejores condiciones y mayor estabilidad laboral.**

**03**  
QUIMO VIAL

**Agente de seguridad vial**  
Logramos identificar y reconocer a colaboradores **que brindan acompañamiento a nuevos conductores** en el proceso de transporte, **compartiendo buenas prácticas y consejos de seguridad vial.**

**95.9%**  
Satisfacción y orgullo de trabajar en DEYFOR

**Fuente:**  
DEYFOR, Resultados de evaluación 2025



**14**  
Talento D

**Agentes de cambio**  
Se identificaron colaboradores **con alto potencial** que actúan como agentes de cambio, **promoviendo y fortaleciendo la cultura organizacional.**

**1 117**  
TEAM QUIMO

**Agente de Integración**  
Logramos identificar y reconocer a colaboradores que **acompañan a nuevos ingresos en sus procesos, facilitando su adaptación e integración** a nuestra cultura organizacional.

**06**  
Líder GRYSETT

**Agente de seguridad en el Trabajo**  
Reconocimos a colaboradores que **destacan por promover y practicar la seguridad en el trabajo y transporte, demostrando constantemente comportamientos seguros** y buenas prácticas en su labor diaria.

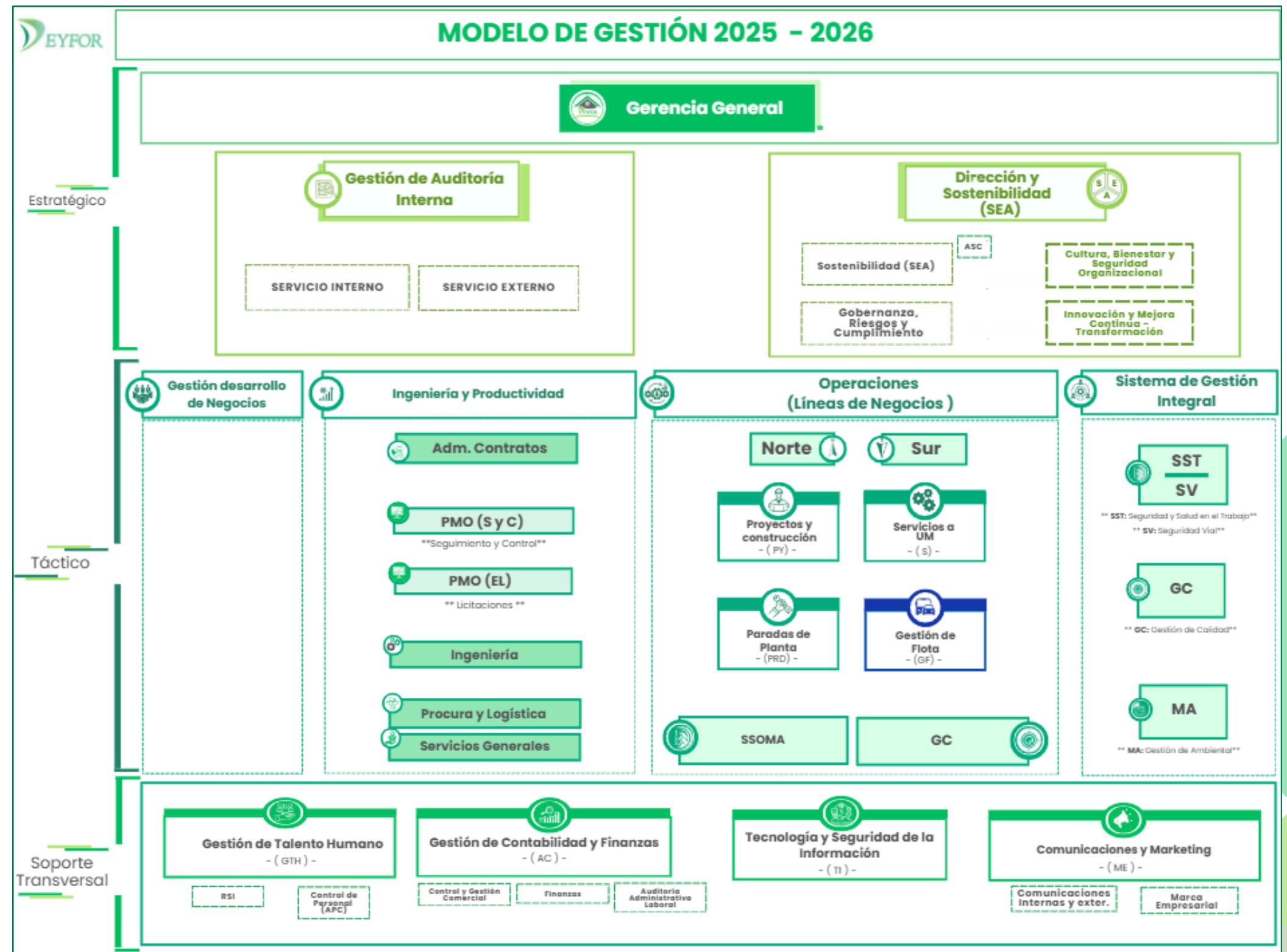
## GOBERNANZA Y DIRECCIÓN



La articulación entre los procesos estratégicos, operativos y de soporte ha permitido a Deyfor consolidar un modelo de gestión orientado al crecimiento sostenible y a la generación de valor para sus grupos de interés, fortaleciendo su desempeño en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza.

Durante más de 22 años, la toma de decisiones ha sido liderada por la alta gerencia, guiada por la visión de nuestro fundador, cuyos valores y principios han consolidado una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y la mejora continua.

Asimismo, el establecimiento de metas claras y una cultura de medición orientada a la toma de decisiones basada en evidencia, junto con la adopción de estándares internacionales ISO, han permitido posicionar a Deyfor como una empresa referente en su sector en Cajamarca.



# NUESTROS LÍDERES



“ NUESTROS LÍDERES, ENCARGADOS DE GUIAR LOS DIVERSOS MACROPROCESOS DE NUESTRA ORGANIZACIÓN, SON FAROS DE INSPIRACIÓN Y APOYO EN NUESTRO CAMINO HACIA EL ÉXITO.”

Con más de 35 años de experiencia en el sector minero, este ingeniero forestal se posiciona como un líder visionario y estratégico, destacándose por su capacidad emprendedora y habilidades de coaching. Su enfoque proactivo y orientado a resultados impulsa el crecimiento sostenible de la empresa, mientras que su habilidad para inspirar y motivar a equipos promueve un ambiente de colaboración y excelencia, fundamentales para alcanzar los objetivos corporativos con éxito.



### GERENTE GENERAL

*Ing. Guillermo Huamán Mantilla*

Ingeniero Geólogo y Civil con un magíster en administración estratégica de empresas por la Pontificia Universidad Católica de Perú y más de 22 años de experiencia en el sector minero, líder que destaca por su capacidad para fusionar una sólida formación técnica con un enfoque estratégico y financiero. Reconocido por su dinamismo y habilidades de gestión de proyectos, su trayectoria refleja una profunda comprensión de las complejidades empresariales, lo que le permite identificar oportunidades de crecimiento y optimización de recursos. Su visión estratégica y orientación hacia resultados lo convierten en un activo invaluable para el éxito y la rentabilidad organizacional en un entorno empresarial desafiante.



### GERENTE DE OPERACIONES

*Ing. Edison Huamán Tunante*



## Ing. Manuel Vásquez Espinoza

GERENTE DE INGENIERIA Y PRODUCTIVIDAD

*Ingeniero Civil con 12 años de experiencia profesional vinculada al sector de la construcción e infraestructura y minería, especializado en el área de control y aseguramiento de calidad de proyectos civiles y electromecánicos. Además, cuento con gran experiencia en contratos NEC. Maestro en Ciencias, mención en Ingeniería y Gestión de la Construcción, doctorando en ciencias. Consultor y ponente en gestión de calidad.*



## Ing. Wilmer Diaz Chuquimango

GERENTE DE SITIO – SUR

*Ingeniero Civil con más de 06 años de experiencia entre el Sector Construcción y Minero, especialista en gestión y dirección de proyectos. Principal promotor de la inmersión en concursos públicos en Deyfor y director de proyectos de alta complejidad en licitaciones públicas, su aporte a permitido a la organización ampliar su línea de negocios y potenciar la rentabilidad de la empresa.*



## Ing. Omar Alva Cabrera

GERENTE DE PROYECTOS

*Ingeniero Industrial y Lic. en Ciencias de la Comunicación, con estudios adicionales en Logística y Operaciones. Cuenta con más de 20 años de experiencia en el rubro minero y construcción, ocupando parte de ellos, cargos de Jefatura en Logística y Transportes. Ingresó a la empresa en noviembre del 2016 como jefe de logística y Transportes, desempeñándose actualmente como Jefe de Proyectos.*



## Ing. Jorge Heredia Sarmiento

SUPERINTENDENTE DE SERVICIOS A UM

*Ingeniero de Minas e Ingeniero de Sistemas; con estudios de MBA en la Universidad Internacional de la Rioja y estudios complementarios en Seguridad, salud e higiene profesional así como también en Sistemas de Gestión ISO. Cuenta con una experiencia de más de 13 años en empresas para diferentes rubros del sector local y sector minería.*



## Ing. Jhovana Huamán Tunante

JEFA DE SOSTENIBILIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Con más de 11 años de experiencia en la Gestión de Personas en el sector minero, destacada por el enfoque estratégico en la dirección de equipos. Con habilidades especializadas en transformación digital, Change Management, mejora continua y gestión de procesos. Auditora en Sistemas Integrados en calidad, medio ambiente, seguridad, seguridad vial y salud ocupacional. Ingeniera de Sistemas, con formación académica que incluye Dirección, Gestión del Talento Humano y acreditada por PMI en la distinción DASM.



## Ing. Erica Arroyo Valera

JEFA SSOMA

Ingeniera de Minas con una sólida experiencia en Seguridad, Salud y Medio Ambiente, líder en la gestión de Proyectos de Responsabilidad Social, inclusión e igualdad de género, así como en Planes de Manejo Ambiental en proyectos multidisciplinarios. Principal involucrado en certificar a Deyfor como empresa segura para la mujer, libre de violencia de género.



## Ing. Diana Huamán Tunante

JEFA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

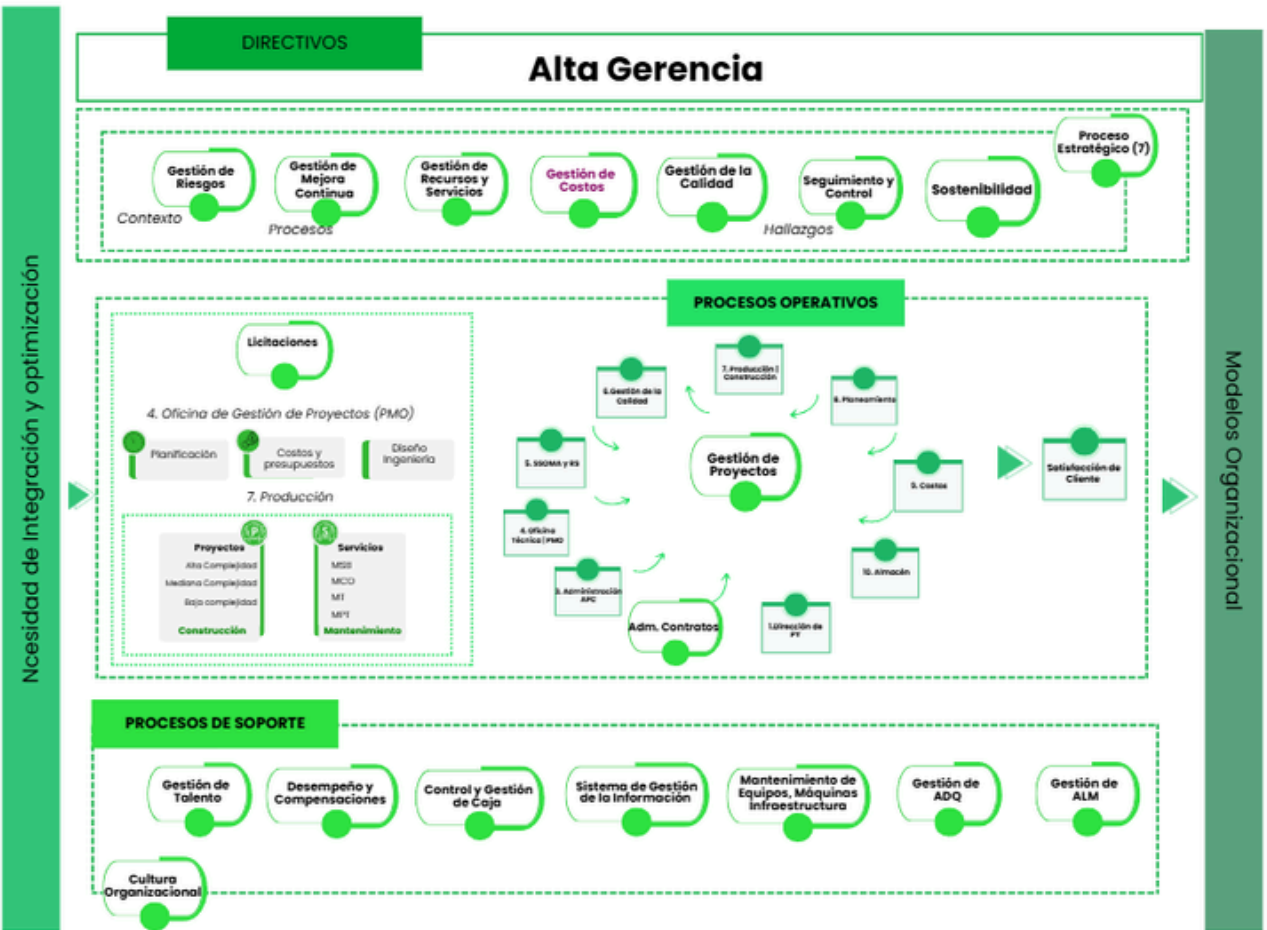
Ingeniero Forestal con más de 10 años dirigiendo la logística empresarial, es una líder dinámica con una sólida experiencia en logística y gestión de almacenes.

Con especializaciones en Dirección logística y operaciones, su trayectoria profesional está marcada por un compromiso inquebrantable con la eficiencia operativa y la excelencia en la gestión de la cadena de suministro.

# SEGUIMIENTO Y CONTROL

MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

Nuestra organización ha evolucionado significativamente al 2025, adoptando un modelo basado en subsistemas, macroprocesos y líneas de negocio, que optimiza nuestra gestión y nos permite operar de manera más eficiente.



## ACTUALIZACIÓN

### SUB SISTEMAS

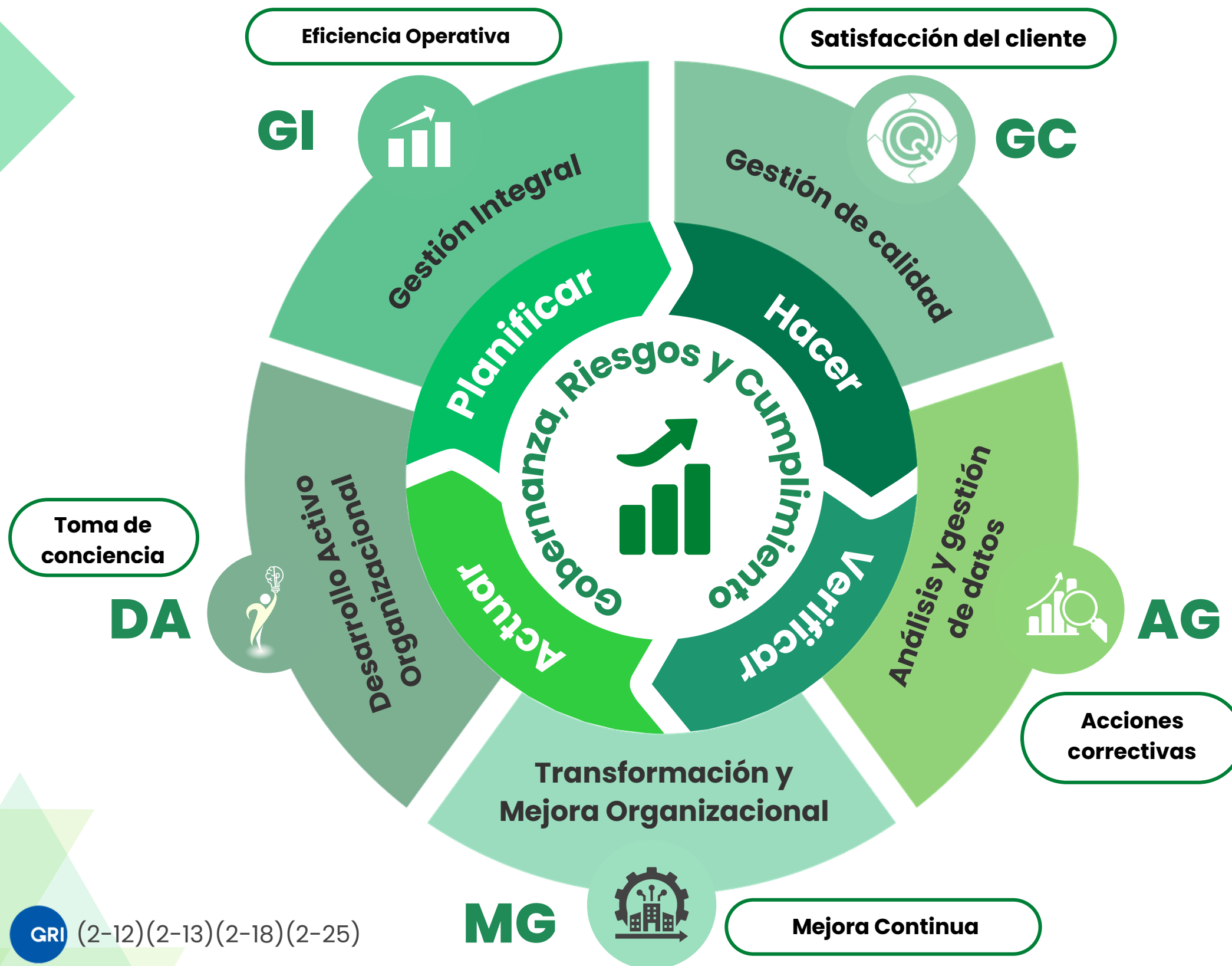
- DIRECCIÓN Y SOSTENIBILIDAD 01**
- SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN 02**
- DESARROLLO DE INGENIERÍA 03**
- SOPORTE ORGANIZACIONALES (BACK OFFICE) 04**
- OPERACIONES - CC 05**

### MACROPROCESOS

- Auditoria Interna 02
- Seguridad, Salud en el Trabajo y Vial 04
- Gestión Ambiental 06
- Gestión de Proyectos (PMO) 08
- Servicios Generales 10
- Contabilidad y Finanzas 12
- Comunicaciones y Marketing 14
- 01 Gerencia General
- 03 Dirección y Sostenibilidad
- 05 Gestión de Calidad
- 07 Ingeniería y Diseño
- 09 Procura y Logística
- 11 Gestión del Talento Humano
- 13 Tecnología y Seguridad de la Información

### LÍNEA DE NEGOCIO

- OPERACIONES - CC
- CC - Proyectos y Construcción
- CC - Servicios a Unidad Minera
- CC - Paradas de Planta
- Gestión de Flota



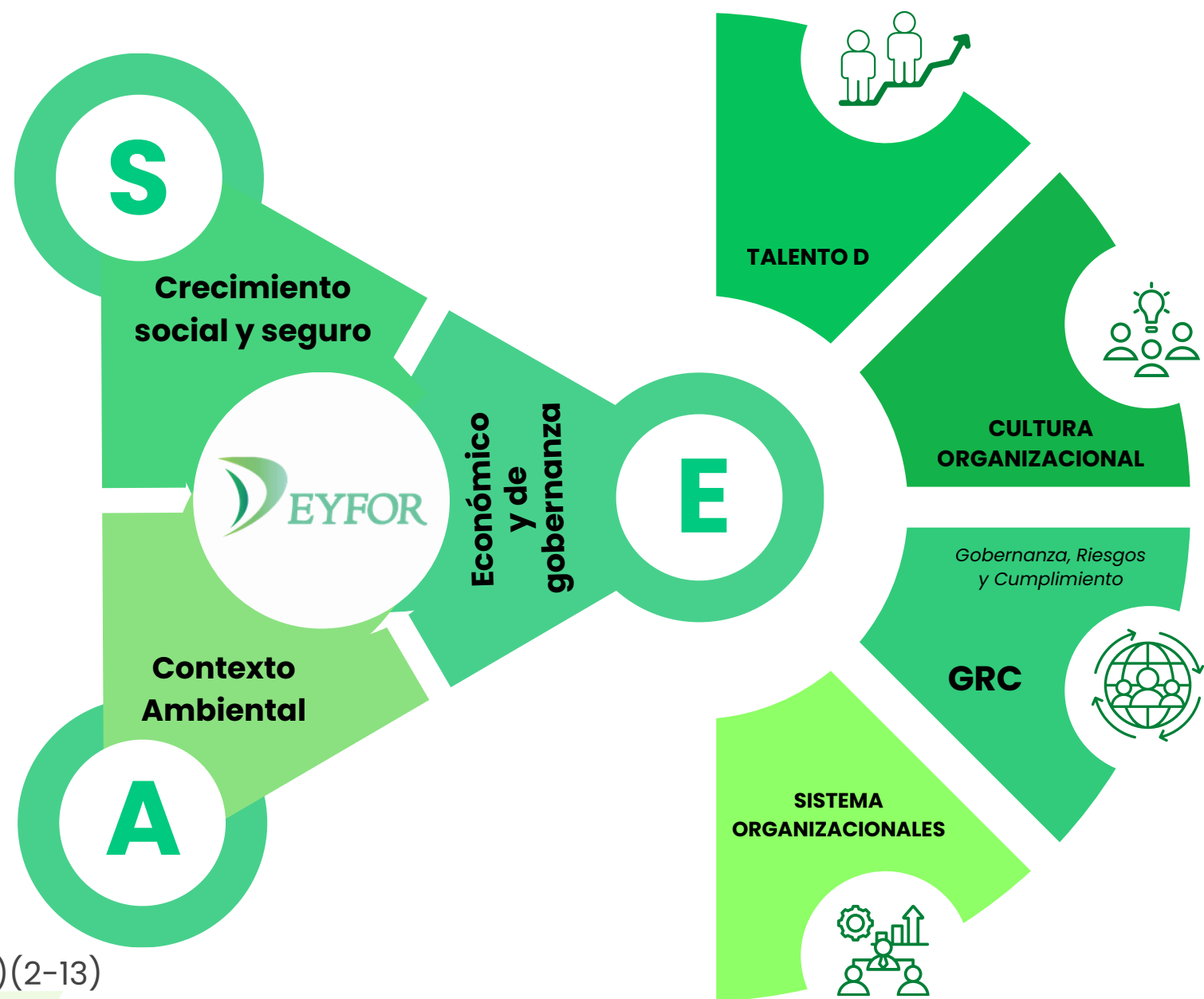
Nuestra alta dirección delega en el sistema de mejora continua el seguimiento y mejora de la organización, como proceso estratégico, "SEA" cumple un rol fundamental como soporte en el direccionamiento de la organización pues mantiene comunicación constante con nuestro gerente general a quien rinde cuentas de:

- La gestión de riesgos corporativos y operativos.
- Supervisar el desempeño en conjunto del sistema integrado de gestión.
- Supervisar el cumplimiento normativo.
- Realizar auditorías internas y coordinar las externas.
- Mantener el enfoque en procesos y mejora continua organizacional.
- Medir y reportar la satisfacción de nuestros clientes con una adecuada gestión de la calidad.

La presentación de resultados se realiza en periodos anuales en un proceso denominados "revisión por la dirección"

# GESTIÓN DE IMPACTOS

Nuestro programa de sostenibilidad se titula "SEA-mos Sostenibles" se fundamenta en tres dimensiones clave respaldados por diversas certificaciones, que garantizan nuestro compromiso con prácticas sostenibles y nuestro impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

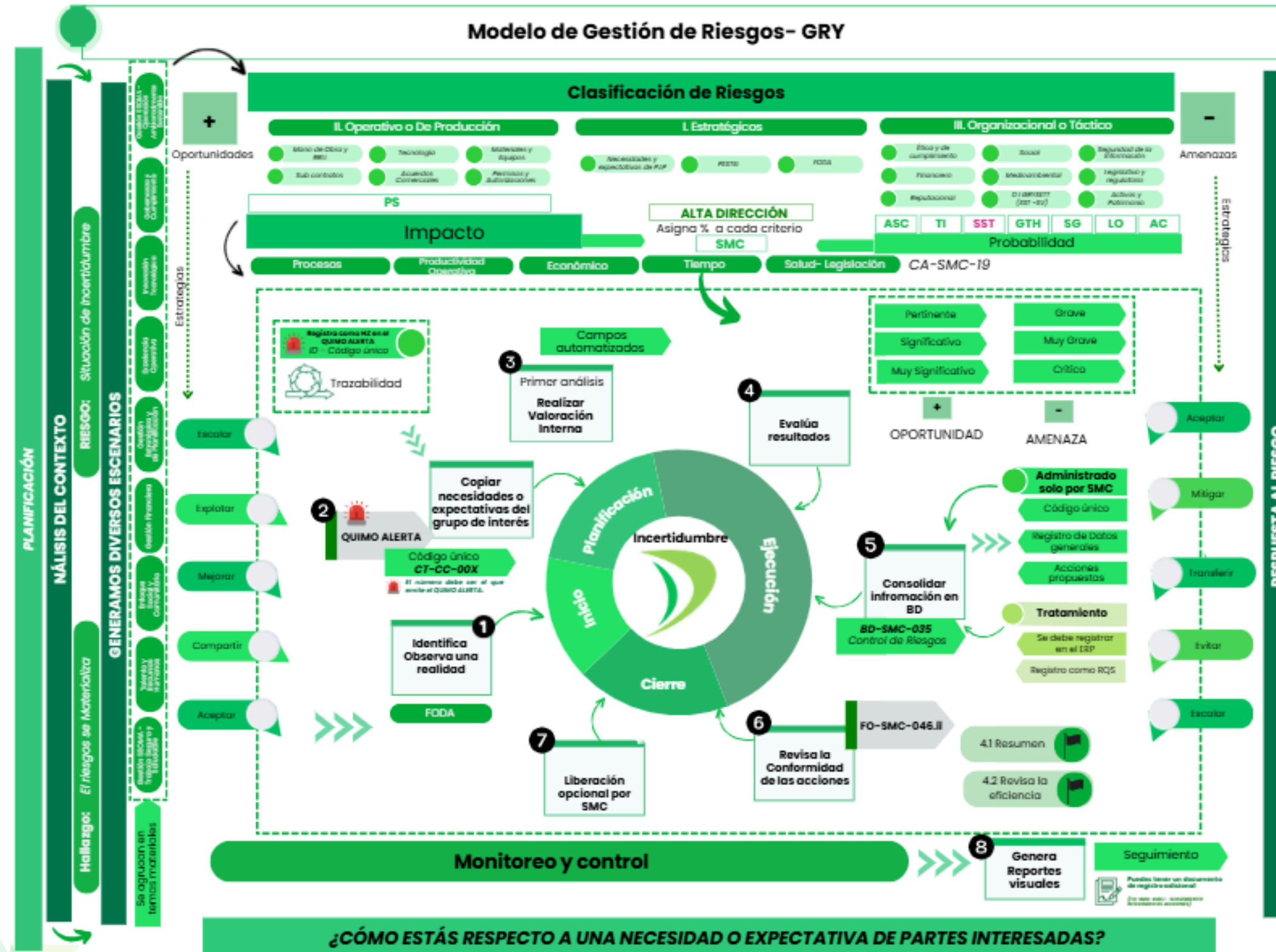


**DEYFOR, continuamos contribuyendo de manera directa a los 11 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

 <b>1 FIN DE LA POBREZA</b> Contribuir a erradicar la pobreza.	 <b>2 HAMBRE CERO</b> Contribuir al fin del hambre y asegurar el acceso a una alimentación sana y nutritiva.	 <b>3 SALUD Y BIENESTAR</b> Fomentar ambientes saludables con nuestros interesados.	 <b>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</b> Fomentar la educación de calidad.	 <b>5 IGUALDAD DE GÉNERO</b> Buscar la igualdad y diversidad.
 <b>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</b> Buscar alcanzar las mejores prácticas social.	 <b>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</b> Luchar contra la desigualdad.	 <b>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</b> Promover el desarrollo urbano inclusivo, resiliente y sostenible.	 <b>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</b> Reducir el impacto ambiental de nuestros productos y servicios.	 <b>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</b> Ser conscientes de la acción por el clima.
 <b>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</b> Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.				

**En 2025 reafirmamos nuestro compromiso sostenible**

- ✓ Integrando la sostenibilidad a nuestro sistema de gestión.
- ✓ Basándonos en el impacto social, ambiental y económico.
- ✓ Orientado a generar valor.

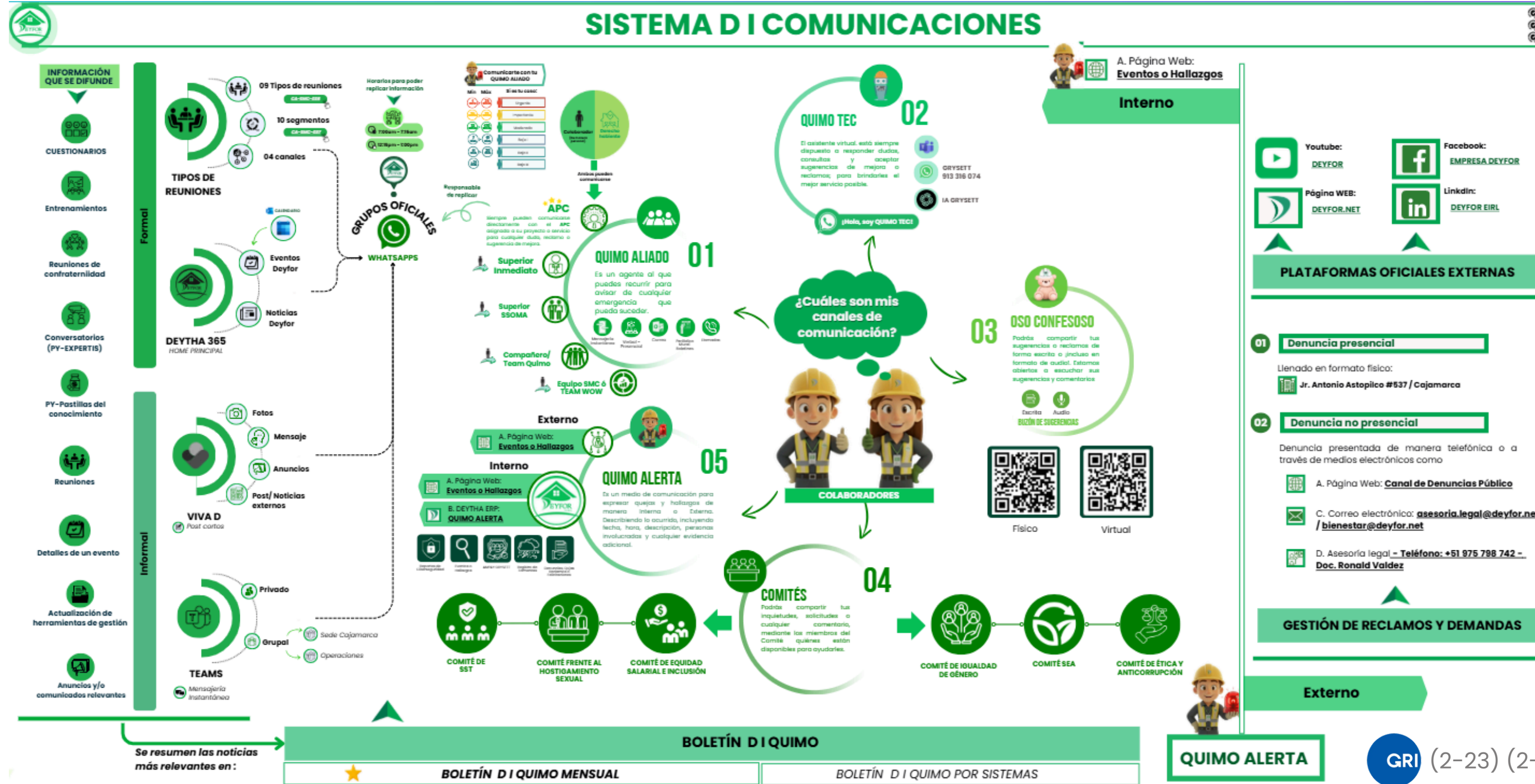


En el 2025, el sistema de mejora continua de Deyfor mantiene la revisión periódica de las cuestiones internas y externas que impactan el desempeño del Sistema Integrado de Gestión, así como el análisis de necesidades y expectativas de sus siete (7) grupos de interés. Asimismo, se da seguimiento a 35 riesgos empresariales, con acciones de mitigación que buscan mantenerlos dentro de un umbral aceptable conforme al apetito de riesgo organizacional.

# SISTEMA D I COMUNICACIONES

En Deyfor, valoramos la retroalimentación de nuestros grupos de interés y los animamos a expresar cualquier inquietud que puedan tener, poniendo de manifiesto la protección frente a represalias por cualquier reporte de buena fe. Para facilitar este proceso, hemos establecido varios canales de comunicación a disposición, a través de los cuales se pueden plantear dichas inquietudes, las cuales serán abordadas de forma oficial.

## MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025



Conoce más en:

Código de Ética

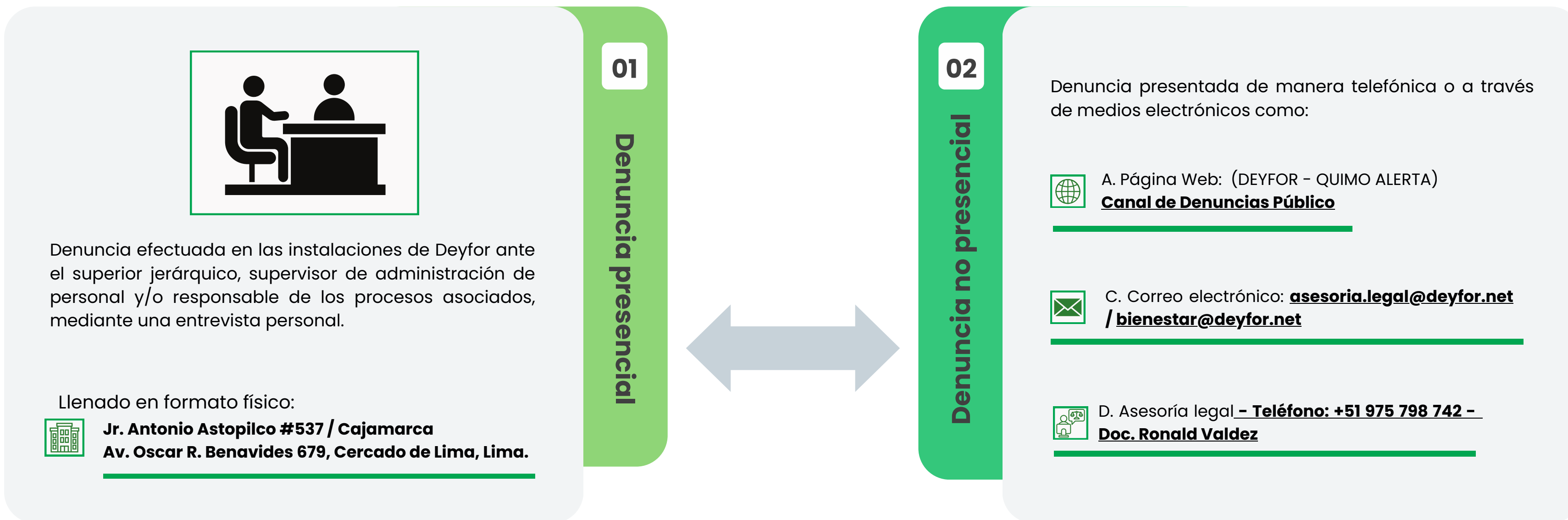


De igual forma, se tiene el correo corporativo:

[bienestar@deyfor.net](mailto:bienestar@deyfor.net)

## ➤ SISTEMA D | COMUNICACIONES

Deyfor cuenta con los siguientes canales disponibles para la comunicación de reclamos:



*Cuando se ponga en contacto con uno de estos recursos, su denuncia se tratará de forma confidencial, en la medida de lo posible, y la empresa abordará de forma adecuada y oportuna cualquier duda o problema que plantee.*

Deyfor prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier individuo que formule preguntas, informe conductas inapropiadas, o presente de manera honesta denuncias de violaciones a leyes, regulaciones establecidas en el Código de Ética y Conducta, o cualquier otra normativa corporativa. Se subraya que la venganza o retaliación constituyen, por sí solas, una transgresión de nuestro código ético.

### ÚNETE

- Referencia de Candidatos
- Actualización de CV
- Varios Evaluadores

<https://deytha.deyfor.net/unete>



### QUIMO ALERTA

- Hallazgos
- Reporte de Seguridad

<https://deytha2.deyfor.net/finding/create>



### AGENTE GRYSETT

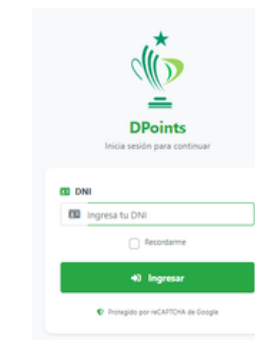
Guía de SST rápida y fácil

Contiene todos los estándares de seguridad



**GRYSETT**  
 Tu Asesor Experto en Seguridad (GRYSETT) y Políticas Laborales (Quimo). Consulta estándares de Minera Yanacocha, protocolos de emergencia y lineamientos de...

ChatGPT



### PUNTOS D

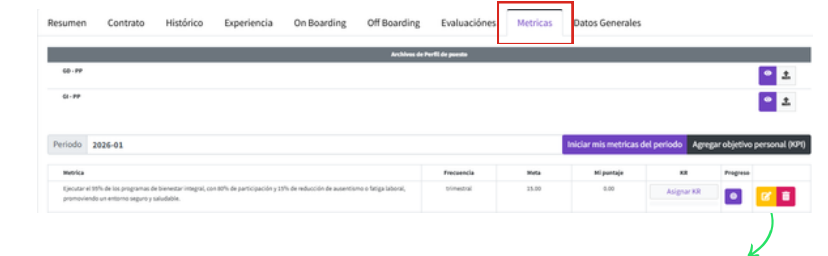
Plataforma de registro de puntos por comportamientos SEA.

<https://deytha2.deyfor.net/app>



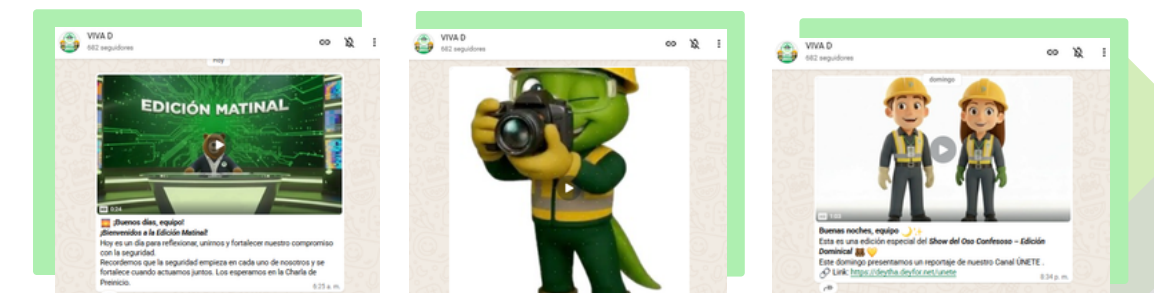
### MI PORTAL - INDICADORES

Métricas y Desempeño



### VIVA D - WTS

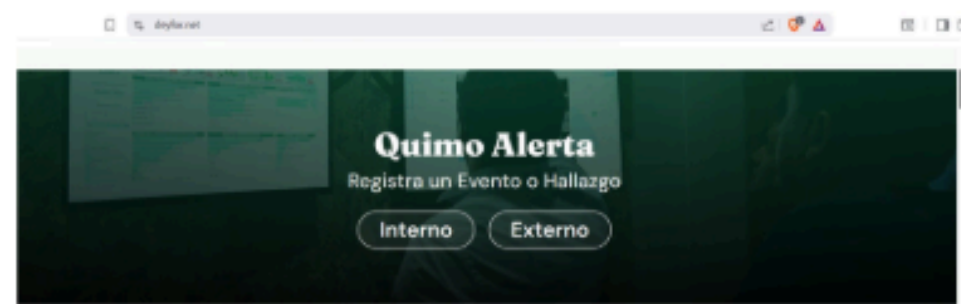
- Show del Oso Confesoso
- Ampay GRYSETT
- Pastillas de Conocimiento



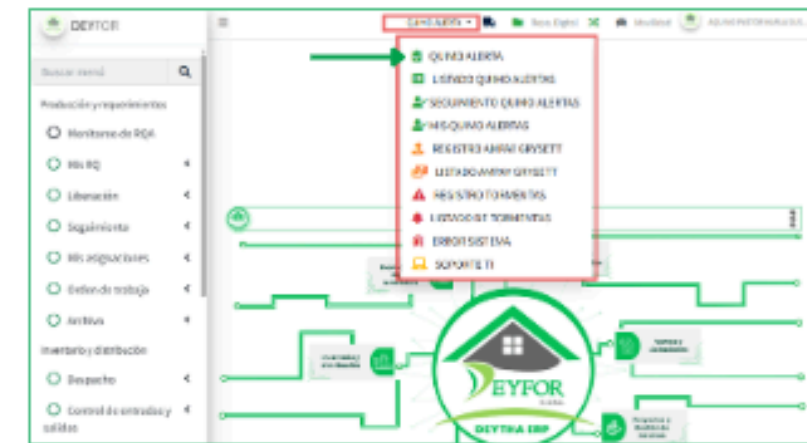
### ¿CÓMO PUEDES DEJAR TU QUEJA, DENUNCIA O RECLAMO?

#### A Desde Página Web (EXTERNO)

Ingresar a la nuestra Página WEB  
<https://deyfor.net>



#### B Desde DEYTHA ERP (INTERNO)



**Puedes dejar tus datos** ó **Denuncia anónima**

**Denuncia anónima**

¿Cómo debe reportar? Para facilitar la investigación del hecho, es de suma importancia detallar los hechos (cuándo, qué, cómo, cuánto, dónde) y presenciar los actos (en caso aplique).

¿Qué correo electrónico puede usar para una comunicación directa? Para una comunicación directa de reporte de denuncias o hallazgos.

1. Datos Quié Reporta (Obligatorio)

Nombre y Apellido\* [Campo de texto] Botón de flecha

Correo personal\* [Campo de texto] Botón de flecha

2. Datos a Qué se Reporta Hallazgo

Reporte por: MP/ARBA [Botón] MP/OTSA [Botón]

3. Datos del hecho o Hallazgo

FECHA DE OCURRENCIA\* 28/04/2025 [Campo de texto] TEMAS [Botón]

LUGAR DE OCURRENCIA\* [Campo de texto]

Tipo de hallazgo\* POSITIVO [Botón]

Relación con nuestra política SEA

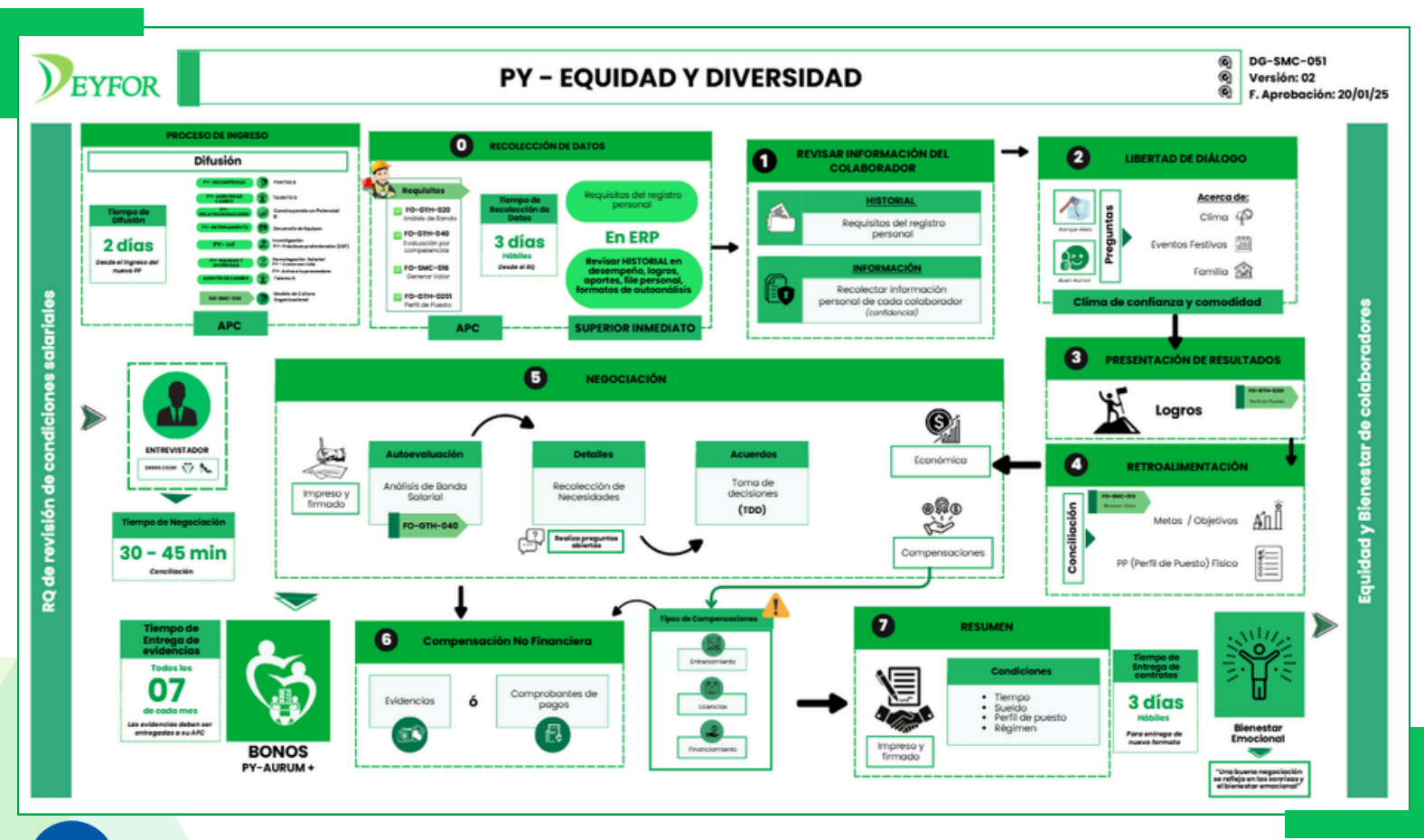
CUMPLIMIENTO SOCIAL Y AMBIENTAL | CONTEXTO LABORAL | ECONOMÍA Y GOBERNANZA

Selecciona el tema respecto a tu denuncia, queja o reclamo

En línea con nuestra política salarial y análisis de bandas, la remuneración es asignada tras un proceso en el que se toman en cuenta varios aspectos como la antigüedad del colaborador, sus logros, experiencia profesional e idoneidad con el puesto, entre otros aspectos.



En nuestra inmersión con el sector público en Deyfor aplicamos y aceptamos las condiciones de la negociación colectiva del régimen de construcción civil, de los gremios representativos en las regiones donde ejecutamos nuestras operaciones. procurando siempre por una negociación transparente y de mutuo beneficio.



### RATIO DE COMPENSACIÓN

# 4.98

En el 2025, el ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización frente a la **compensación total anual mediana de nuestros colaboradores** fue de 4.98.

### POLÍTICA SALARIAL

En Deyfor valoramos a los profesionales competentes, diversos y comprometidos. Nuestra política salarial busca atraer, retener y desarrollar el mejor talento, garantizando un sistema de compensación justo, competitivo y transparente. Promovemos la equidad interna, la competitividad externa y el reconocimiento al desempeño, en coherencia con nuestra visión, valores y objetivos empresariales.

Esta política aplica a todos los colaboradores de Deyfor, independientemente de su nivel jerárquico, modalidad contractual o tiempo de permanencia en la organización.

Deyfor asume los siguientes compromisos en la gestión de la compensación salarial:

- Competitividad:** Mantener un marco de compensación alineado al mercado, considerando los contextos y sectores donde operamos.
- Equidad y no discriminación:** Asegurar que puestos de igual valor reciban igual remuneración, sin distinción de sexo, edad, raza, religión, condición, discapacidad u otra forma de discriminación.
- Coherencia estructural:** Basar la compensación en la clasificación y valoración de puestos definida en el documento "LN-0-001 Clasificación de Perfiles de Puesto", que determina niveles, clases y categorías.
- Reconocimiento al desempeño:** Promover una cultura de mérito, orientada a resultados, donde las remuneraciones reflejen la contribución, responsabilidad y desempeño de cada colaborador mediante la evaluación al colaborador con el documento "FO-0-001 Identificación de Talentos de Alto Potencial".
- Transparencia:** Garantizar que la política y sus lineamientos estén disponibles para todos los colaboradores desde su incorporación.
- Legalidad:** Cumplir con el marco normativo peruano vigente en materia de equidad salarial, productividad y competitividad laboral.

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo profesional, Deyfor promueve la progresión interna y la reducción de brechas salariales mediante procesos estructurados que:

- Definen las habilidades y competencias requeridas para cada puesto.
- Utilizan los Planes y Líneas de Desarrollo MP para fortalecer las competencias y desempeño.
- Consideran los ajustes salariales dentro de la revisión anual o por cambio de rol.
- Permiten incrementos salariales por asunción de nuevas responsabilidades, evaluadas conforme al FO-0-001.
- En casos de rotación lateral (mismo nivel y categoría), no se generará incremento salarial, salvo excepciones justificadas (hasta 5%) cuando el nuevo rol implique mayores responsabilidades.

La gestión, fijación y revisión de las remuneraciones se regula por el "LN-0-002 Criterios de Asignación Salarial", documento que constituye una práctica de compensación organizacional alineada a la normativa peruana sobre equidad salarial y sus disposiciones complementarias.

El pago de remuneraciones se realiza mediante depósito en cuenta bancaria el día 05 de cada mes. Si la fecha coincide con sábado o domingo, el abono se efectúa el viernes anterior. La Política Salarial será comunicada a todos los colaboradores a través de los medios oficiales de Deyfor (intranet, correo institucional y espacio virtual de noticias).

La información se entregará también durante el proceso de inducción, incluyendo los documentos LN-0-001, sin detallar los montos de bandas salariales, en cumplimiento del marco normativo vigente. Cualquier actualización o modificación será informada de manera oportuna y transparente.

Cajamarca, 07 de enero de 2025

**CÓDIGO:** PO-G-004  
**APROBACIÓN:** 27/01/2025  
**PÁGINA:** 1 de 1  
**VERSIÓN:** 01

## CAPÍTULO II

# ESTRATEGIA SOSTENIBLE





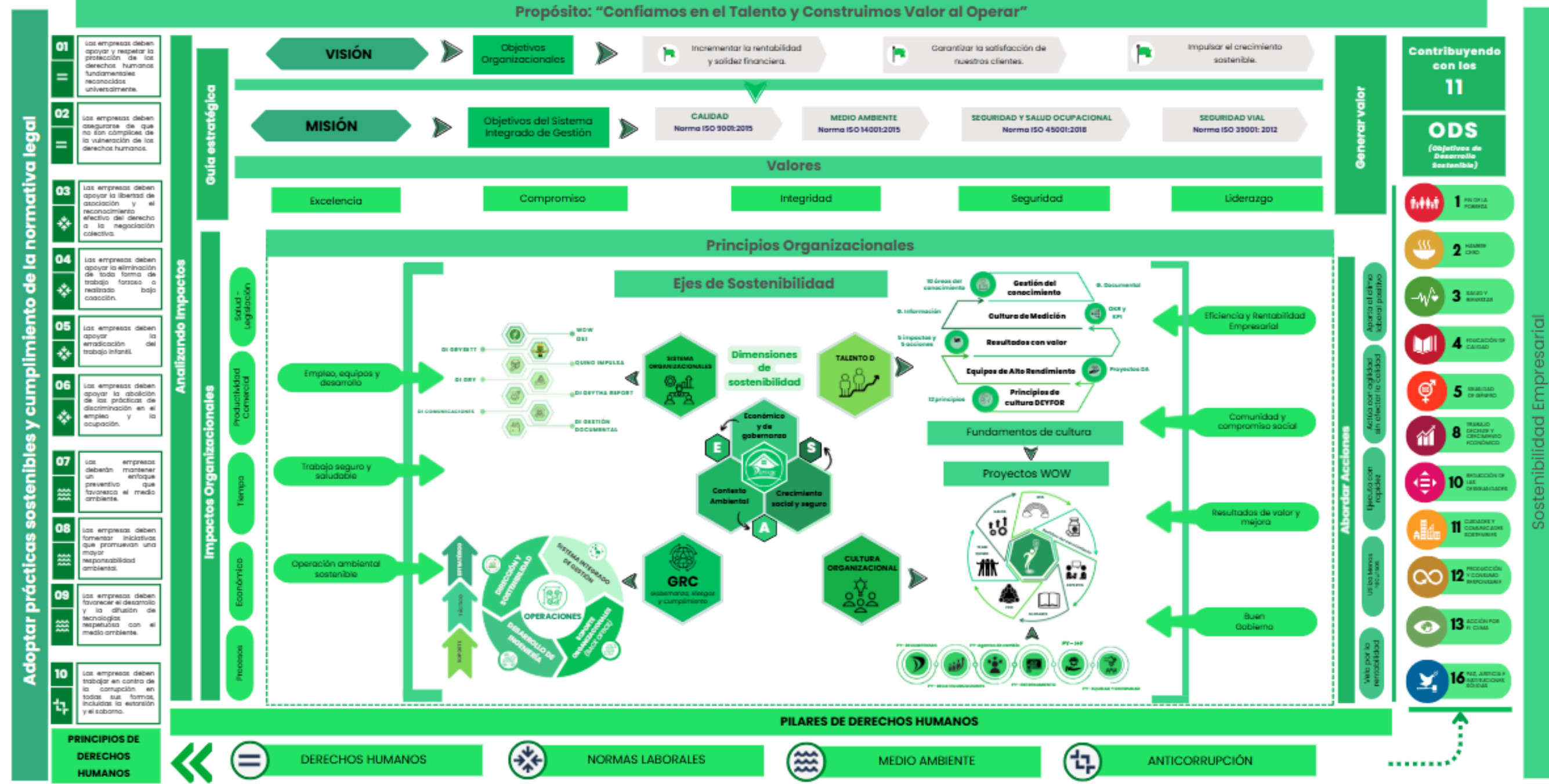
# SEAMOS SOSTENIBLES



### Sostenibilidad Empresarial

DG-SEA-043  
Versión: 03  
F.Aprobación: 20/01/25

Propósito: "Confiamos en el Talento y Construimos Valor al Operar"



- Adoptar prácticas sostenibles y cumplimiento de la normativa legal**
- 01 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente.
  - 02 Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.
  - 03 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
  - 04 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
  - 05 Las empresas deben apoyar la abolición de la explotación del trabajo infantil.
  - 06 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
  - 07 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
  - 08 Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
  - 09 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
  - 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

- Contribuyendo con los 11 ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)**
- 1 PAZ Y JUSTICIA
  - 2 HUNGRÍA CERO
  - 3 SALUD Y BIENESTAR
  - 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
  - 5 EQUITAD DE GÉNERO
  - 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
  - 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNADES
  - 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
  - 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
  - 13 ACCIÓN POR EL CLIMA
  - 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

En el 2025, en la travesía hacia la excelencia sostenible, nuestra alta gerencia ha establecido un propósito, misión, valores y principios base gracias a los cuales hemos desarrollado un modelo integral que abarca diversas dimensiones y ejes estratégicos.

Incrementar la participación empresarial a nivel nacional en el sector minero, fortaleciendo la competitividad y generando valor para los grupos de interés mediante un crecimiento sostenible, rentable y con resultados tangibles para los aliados estratégicos.

### VISIÓN



## SEAMOS SOSTENIBLES



### MISIÓN



Desarrollar actividades de forma sostenible y responsable mediante trabajo especializado e integrado en proyectos civiles, electromecánicos y servicios de mantenimiento, impulsando la mejora continua en calidad, tiempos de respuesta, seguridad, medio ambiente y confiabilidad, y generando valor para el equipo humano, clientes y aliados estratégicos.



# NUESTROS VALORES



## EXCELENCIA

Actuamos con la mayor eficiencia en la gestión diaria, manteniendo y promoviendo el rigor, el talento y la pasión por nuestro trabajo.



## LIDERAZGO

Creamos un clima organizacional direccionado al logro de un objetivo en común, promoviendo una visión compartida, dirigiéndolos y generando oportunidades de crecimiento para todos los miembros.



## COMPROMISO

Los logros son de todos los miembros, por ello nos responsabilizamos y mantenemos coherencia entre la palabra y la acción. fomentando una cultura de aprendizaje y colaboración por medio de estrategias en equipo y una comunicación efectiva.



## INTEGRIDAD

Actuamos transparentemente, con ética y honestidad, con espíritu de servicio, respetando las leyes, los derechos humanos, la equidad de género y la diversidad.



## SEGURIDAD

Fomentamos una cultura de seguridad, abordando iniciativas y participación activa de nuestros trabajadores en cuanto a la prevención de los riesgos y buenas prácticas en el trabajo.

# SEAMOS SOSTENIBLES

## MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

### 01 OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

#### OBJ. 1

R

Incrementar la rentabilidad y solidez financiera.



#### OBJ. 2

SC

Garantizar la satisfacción de nuestros clientes.



#### OBJ. 3

S

Impulsar el crecimiento sostenible.

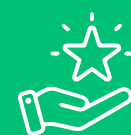


### 02 OBJETIVOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

#### 01

#### Norma ISO 9001:2015

Garantizar la satisfacción de nuestros clientes.



#### CALIDAD

#### 02

#### Norma ISO 45001:2018

Promover un lugar de trabajo seguro y saludable.



#### SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

#### 03

#### Norma ISO 39001:2012

Garantizar de manera integral la seguridad vial y salud en el trabajo.



#### SEGURIDAD VIAL

#### 04

#### Norma ISO 14001:2015

Gestionar respetuosamente nuestros recursos, respetuosos con el medio natural.



#### MEDIO AMBIENTE

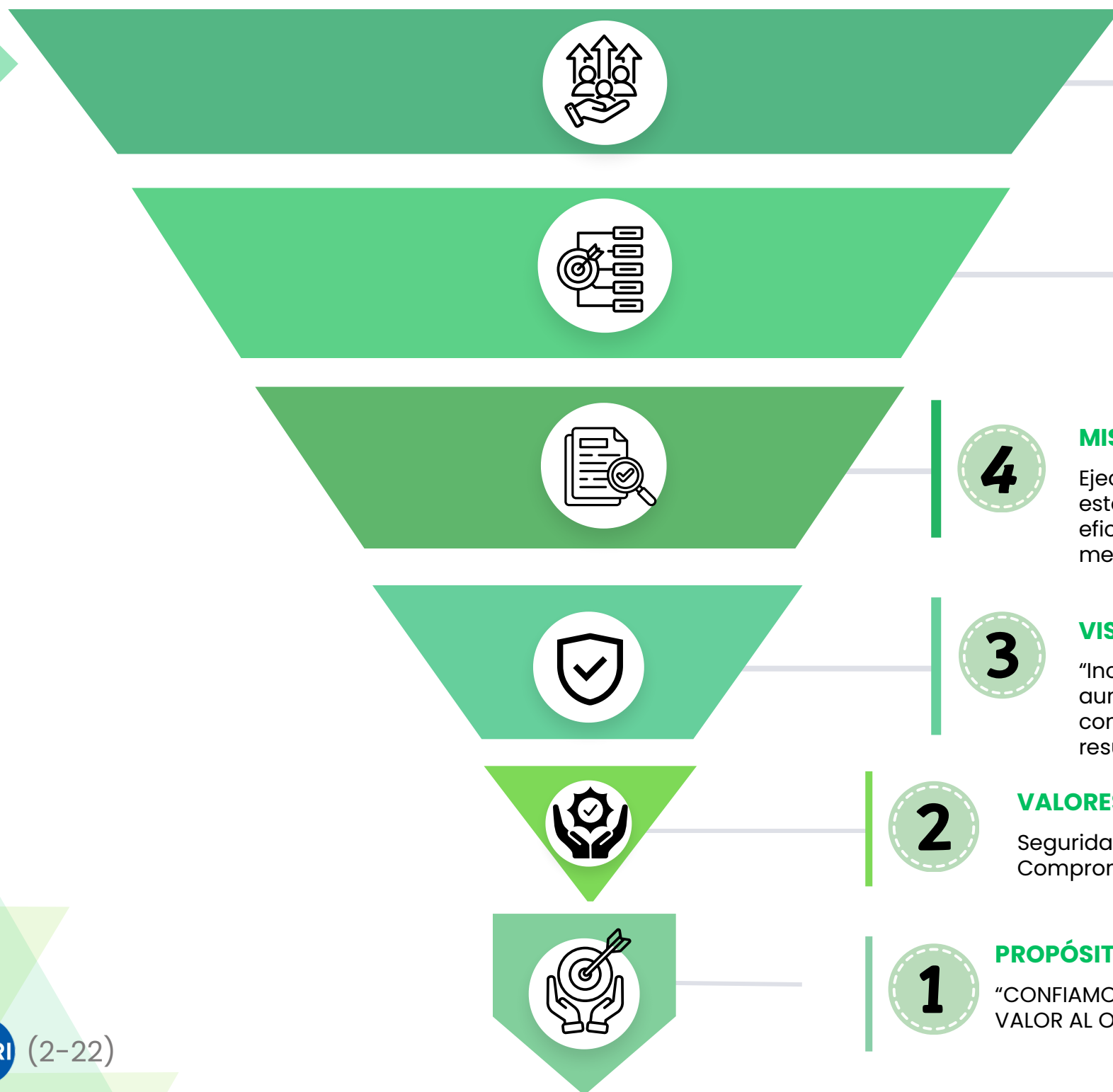
#### 05

#### Norma ISO 27001:2022

Proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de nuestras partes interesadas.



#### SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN



**1 PROPÓSITO**  
"CONFIAMOS EN EL TALENTO Y CONSTRUIMOS VALOR AL OPERAR"

**2 VALORES**  
Seguridad / Integridad / Liderazgo / Compromiso / Excelencia

**3 VISIÓN**  
"Incrementar nuestra participación empresarial a nivel nacional, aumentar la competitividad, garantizando la generación de valor compartido y el crecimiento sostenible y rentable en cada proceso con resultados tangibles"

**4 MISIÓN**  
Ejecutamos proyectos de ingeniería y mantenimiento con altos estándares de calidad, seguridad y sostenibilidad, garantizando eficiencia y valor compartido para nuestros clientes y colaboradores mediante la mejora continua.

**5 OBJETIVOS ORGANIZACIONALES**

- Garantizar la satisfacción de nuestros clientes.
- Incrementar la rentabilidad y solidez financiera.
- Impulsar el crecimiento sostenible.

**6 EJES DE SOSTENIBILIDAD**  
Sistemas Organizacionales / Gobernanza, Riesgos y Cumplimiento / Cultura Organizacional/ Identificación de Talentos + Formación + Programa de reconocimiento (Puntos D/ Talentos D/ Construyendo un Potencial D / Proyectos Sostenibles)



**PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES**



**01. Empleo, equipos y desarrollo**

**02. Buen Gobierno**

**03. Resultados de valor y mejora**

**04. Trabajo seguro y saludable**

**05. Comunidad y compromiso social**

**06. Operación ambiental sostenible**

**07. Eficiencia y Rentabilidad Empresarial**



Lo más valioso es gestionar el talento y la diversidad, enfatizando al respeto de la persona y sus necesidades.



Integración y activos de procesos, o reportes de datos no financieros.



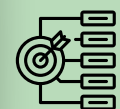
Las iniciativas de valor, las que se proyectan en beneficio organizacional y grupos de interés.



La seguridad, la salud y el desarrollo de nuestro equipo y ambientes de trabajo.



Mantener la acción social, contribuyendo responsablemente en donde operemos.



Una gestión sostenible que proteja al medio ambiente minimizando el impacto de nuestras operaciones.



Una gestión sostenible que proteja al medio ambiente minimizando el impacto de nuestras operaciones.

# POLÍTICAS ORGANIZACIONALES

- 01 **POLÍTICA ORGANIZACIONAL**
- 02 **POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**
- 03 **POLÍTICA DISCIPLINARIA**
- 04 **POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL**
- 05 **POLÍTICA DE FATIGA Y SOMNOLENCIA**
- 06 **POLÍTICA DE DERECHO A DECIR NO**
- 07 **POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGRAS**
- 08 **POLÍTICA DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y NO SEXUAL**
- 09 **POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**
- 10 **POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN**
- 11 **POLÍTICA SALARIAL**
- 12 **POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL**
- 13 **POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**
- 14 **POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS**
- 15 **POLÍTICA DE PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO**
- 16 **POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES**
- 17 **POLÍTICA DE GESTIÓN DE PAGOS**
- 18 **POLÍTICA DE CONTRATACIÓN AL PERSONAL**



# EYFOR

## POLÍTICAS ORGANIZACIONALES



MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

**19**  **POLÍTICA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE LA ZONA DE INFLUENCIA**

**25**  **POLÍTICA DE LA TUBERCULOSIS**

**31**  **POLÍTICA DE REINGRESO Y ADMISIÓN DEL PERSONAL EN RELACIÓN AL CUMPLIMIENTO LEGAL**

**20**  **POLÍTICA DE USO RESPONSABLE DEL CELULAR**

**26**  **POLÍTICA DE OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS**

**32**  **POLÍTICA DE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y LACTANCIA**

**21**  **POLÍTICA DE BIENESTAR, SALUD MENTAL Y EMOCIONAL**

**27**  **POLÍTICA DE SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO**

**33**  **POLÍTICA DE LICENCIAS POR PATERNIDAD**

**22**  **POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD**

**28**  **POLÍTICA DE MANTENIMIENTO**

**34**  **POLÍTICA DE "NO APTO TEMPORAL" POST ATENCIÓN MÉDICA**

**23**  **POLÍTICA DE PROVEEDORES**

**29**  **POLÍTICA DE NO CONTRATACIÓN A MENORES DE EDAD**

**35**  **POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD**

**24**  **POLÍTICA DE DESARROLLO ACTIVO ORGANIZACIONAL**

**30**  **POLÍTICA DE REINSERCIÓN Y REINCORPORACIÓN LABORAL**

**36**  **POLÍTICA DE BIODIVERSIDAD**



GRI (2-23)(2-29)(3-1)(3-3)(403-1)(403-4)(403-8)

## ÉTICA Y CONDUCTA

Consideramos importante seguir estrictamente nuestra política de ética empresarial alineada con nuestro código de ética.

**Durante el 2025 no se presentaron casos relacionados a violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.**

Además, ofrecemos copias digitales de nuestro código de ética y conducta, y organizamos sesiones de capacitación para nuevos colaboradores y proveedores.



Durante el transcurso del año Deyfor tuvo parte en un proceso administrativo, el cual se encuentra concluido y cierra el año con un (00) proceso judicial en calidad de demandada, el cuál aún se encuentra en trámite, el caso corresponde a una demanda laboral de indemnización por despido arbitrario.

Durante este periodo también se han recibido una (00) multa la cual ha sido debidamente saneada.

### META DE CAPACITACIÓN 2025: >= 95%

#### Porcentaje alcanzado en capacitaciones

**Colaboradores** 95%

**Subcontratistas** 100%

#### Porcentaje alcanzado en compromisos firmados (Nuevos Ingresos)

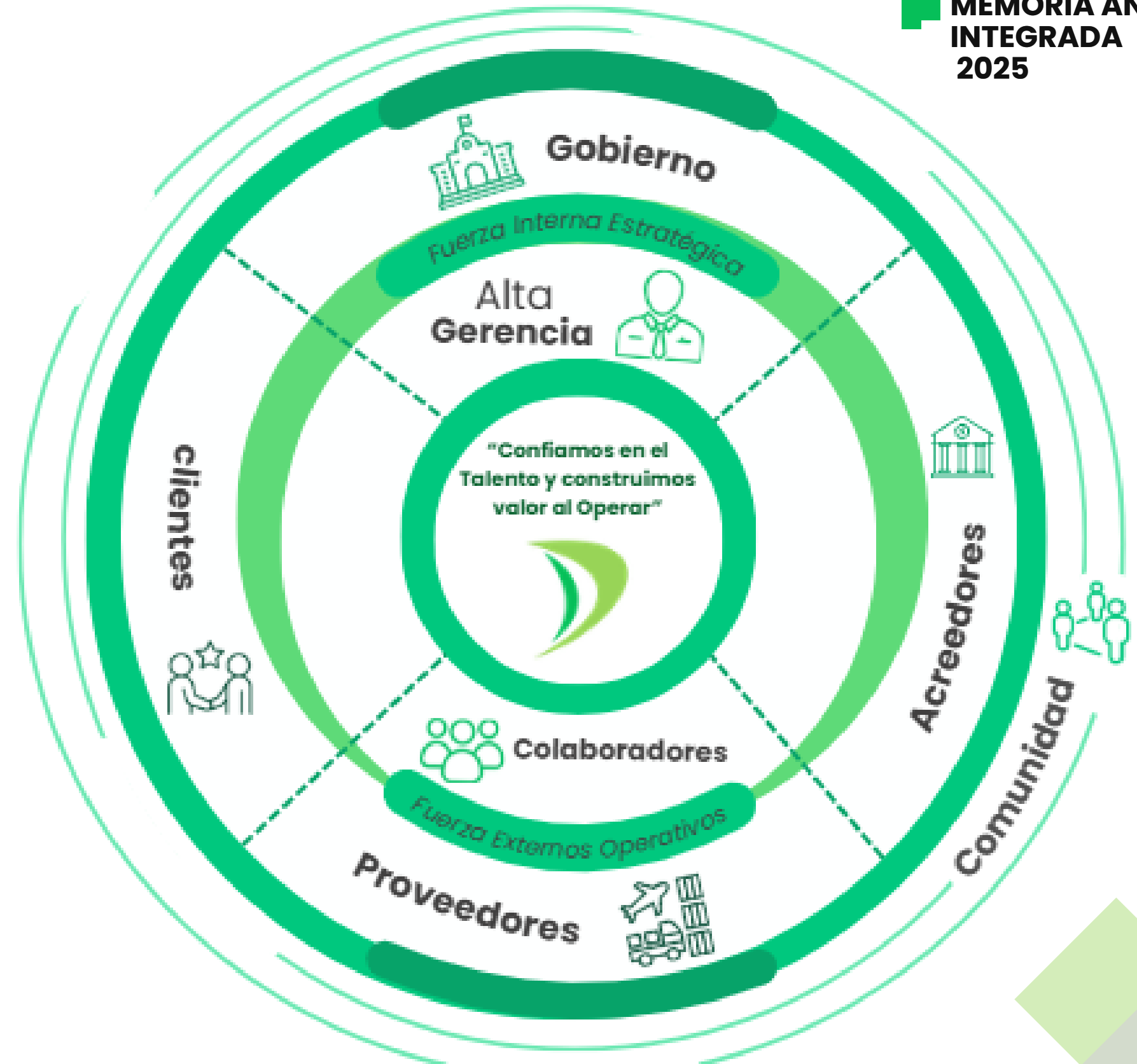
**Colaboradores** 100%

**Subcontratistas** 100%

En 2025, la organización presenta su mapa de grupos de interés, estructurándolo en siete categorías clave, en línea con su enfoque SEA orientado a la sostenibilidad. A partir de este proceso, se identificaron los temas materiales más relevantes considerando sus necesidades, expectativas y su relación con los impactos económicos, sociales y ambientales de la empresa.

Asimismo, se realizó una priorización de los grupos de interés según su nivel de influencia e interés, lo que permite orientar la toma de decisiones y fortalecer la gobernanza. De manera complementaria, se evaluaron los canales, la frecuencia de comunicación y las expectativas de información, asegurando un relacionamiento efectivo, transparente y bidireccional.

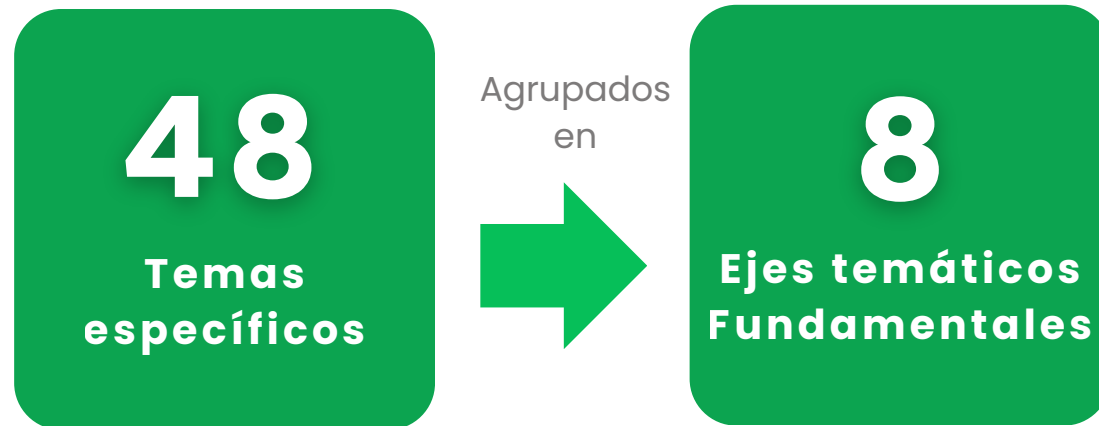
El gráfico muestra los grupos de interés identificados y su integración en la gestión sostenible de la organización.



## LISTA DE TEMAS MATERIALES

La vinculación con los ejes de sostenibilidad se realizó por medio de temas específicos, elaborando para ello un listado base de asuntos en materia de sostenibilidad con potencial para generar retos y oportunidades que pueden impactar tanto sobre los intereses de la propia empresa y sobre los de nuestros grupos de interés en el corto/medio/largo plazo.

Esta lista, compuesta por:



Ha sido creada con el objetivo de identificar retos y oportunidades que puedan afectar tanto a nuestra compañía como a nuestros grupos de interés en el corto, medio y largo plazo.

**Eje temático | Gestión del Talento y Recursos Humanos**

**Tema Específico**

- Atracción, retención y desarrollo del talento ●
- Prácticas laborales, condiciones de trabajo y Compensación justa ●
- Salud, seguridad y bienestar ocupacional ●
- Cultura organizacional participativa ●
- Compromiso y desarrollo de los colaboradores ●
- Reconocimientos y recompensas ●
- Gestión de problemas y reclamos ●

- Impacto social en las comunidades
- Relacionamiento con grupos de interés
- Promoción y respeto por los derechos humanos
- Acción social y voluntariado
- Relaciones comerciales y satisfacción del cliente
- Liderazgo en Mujeres
- Diversidad, Equidad e Inclusión

**Tema Específico**

**Eje temático | Social y Comunitario**

# LISTA DE TEMAS MATERIALES

**Eje temático | Gestión Financiera**

- Tema Específico**
- Cumplimiento de obligaciones financieras ●
  - Retorno sostenible del capital ●
  - Solidez y rentabilidad financiera ●
  - Solvencia Financiera ●
  - Rentabilidad de Proyectos ●

**Eje temático | Gestión SSOMA**

- Tema Específico**
- Gestión de impactos ambientales ●
  - Gestión de residuos y economía circular ●
  - Cambio climático y emisiones ●
  - Equilibrio Trabajo-Vida ●
  - Salud, Seguridad y Bienestar en el trabajo ●
  - Prevención de accidentes Laborales ●

**Eje temático | Gestión Estratégica y Planificación**

**Eje temático | Innovación Tecnológica**

- Tema Específico**
- Innovación, investigación, desarrollo y ética ●
  - Transformación digital ●
  - Ciberseguridad y protección de la información ●
  - Adopción de tecnologías ●

- Tema Específico**
- Diversificación de proyectos ●
  - Gestión integral de proyectos ●
  - Condiciones del mercado y contexto político ●
  - Alianzas para promover la sostenibilidad ●
  - Planificación estratégica ●

**GRI** (3-1) (3-2)(3-3)(403-1)(403-4)(403-8)

## LISTA DE TEMAS MATERIALES

Este listado se ha desarrollado considerando la opinión de expertos dentro de DEYFOR, el contexto específico de la compañía y las tendencias actuales y futuras en sostenibilidad. Su objetivo es guiar nuestras acciones para asegurar un desarrollo sostenible y responsable en los sectores que operemos.

La selección de estos temas ha sido complementada con la aplicación de una encuesta libre sobre nuestros temas de interés, lo que nos permite priorizar los temas de interés en base a los comentarios de nuestras partes interesadas, **obteniéndose un total de 188 respuestas.**



**Eje temático** | **Excelencia Operativa**

**Tema Específico** ←

- Calidad en operaciones y satisfacción del cliente ●
- Desempeño y eficiencia operativa ●
- Cumplimiento en plazos ●
- Cumplimiento en costos ●
- Crecimiento en mercados del sector ●
- Flexibilidad y adaptabilidad ●
- Transparencia y Comunicación ●

- Gobierno y responsabilidad social corporativa corporativo
- Ética e integridad empresarial
- Cumplimiento de Obligaciones Financieras
- Gestión de riesgos empresariales
- Transparencia y rendición de cuentas
- Gestión responsable de la cadena de suministro
- Transparencia en contrataciones

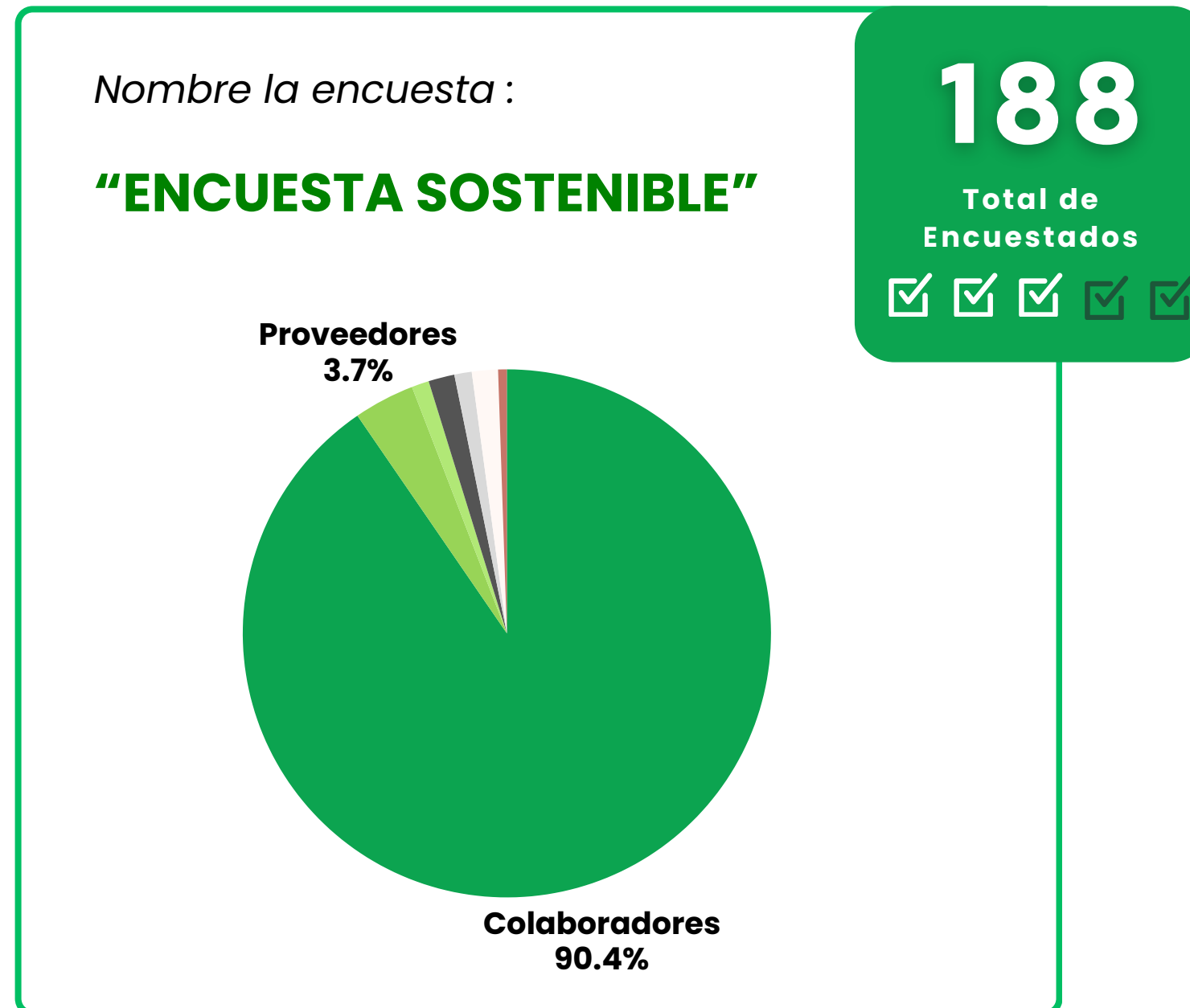
→ **Tema Específico**

**Eje temático** | **Gobernanza y cumplimiento**

## LISTA DE TEMAS MATERIALES

Los resultados de nuestra encuesta sobre sostenibilidad revelaron la priorización de los grupos de interés en relación con nuestra lista de temas relevantes, los cuales fueron clasificados en el siguiente orden de importancia:

- 01 **Excelencia Operativa**
- 02 **Social y Comunitario**
- 03 **Gestión del Talento y Recursos Humanos**
- 04 **Gobernanza y Cumplimiento**
- 05 **Gestión SSOMA**
- 06 **Gestión Financiera**
- 07 **Gestión Estratégica y Planificación**
- 08 **Innovación Tecnológica**



Grupo de Interés	Porcentaje de participación de Grupo de Interés
Colaboradores	90.43%
Proveedores	3.72%
Comunidad	1.06%
Cliente	1.60%
Alta Gerencia	1.06%
GOBIERNO	1.60%
Acreedores	0.53%

# LISTA DE TEMAS MATERIALES

S O

## TEMAS DE MATERIALIDAD

- Talento y Recursos Humanos
- Enfoque Social y Comunitario
- Gestión SSOMA - Trabajo Seguro y Saludable

E O

- Excelencia Operativa
- Gobernanza y Cumplimiento
- Gestión Financiera
- Gestión Estratégica y Planificación
- Innovación Tecnológica

A O

- Gestión SSOMA - Operación Ambiental Sostenible

GRI (3-1) (3-2)(3-3)(403-1)(403-4)(403-8)



## MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

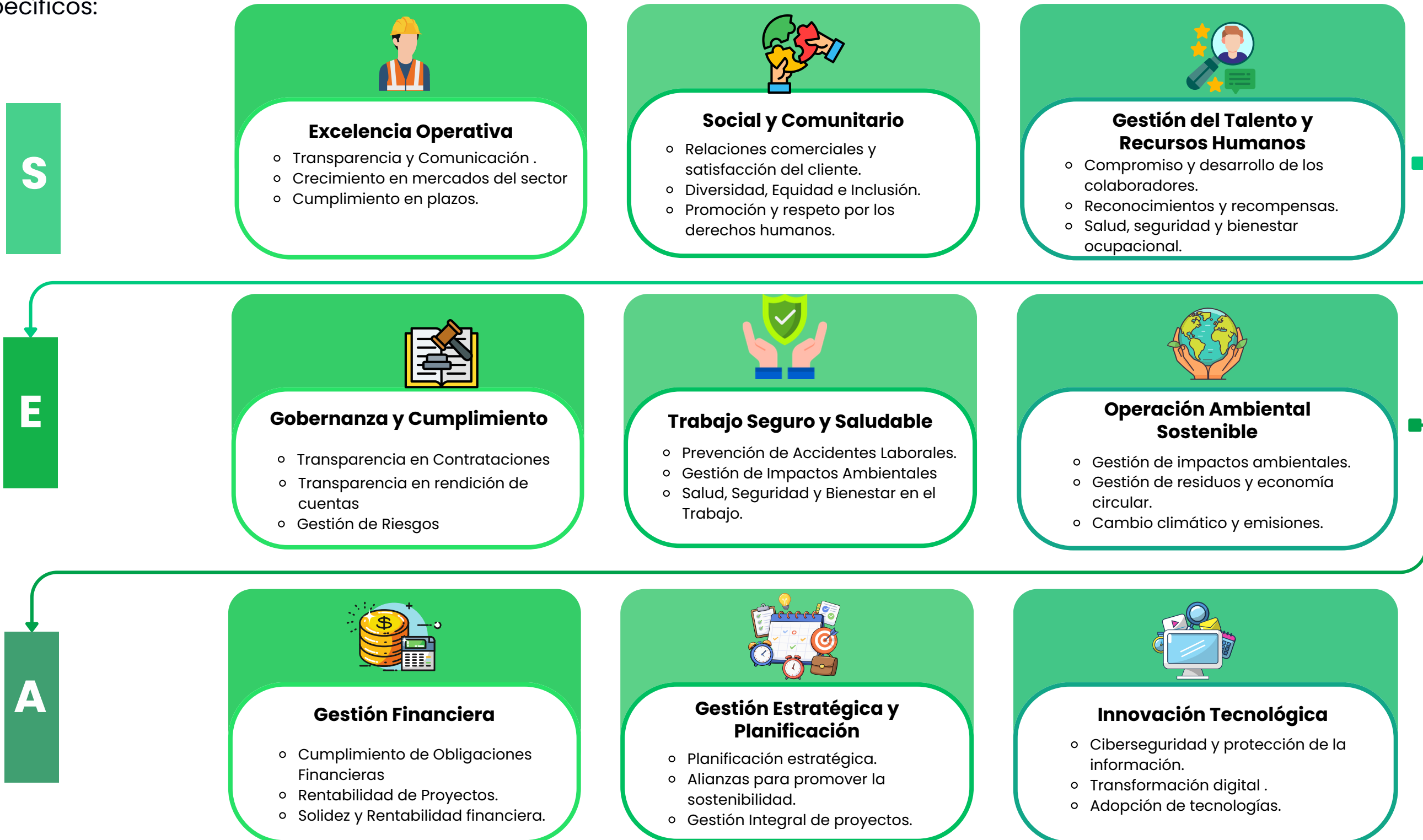
Valoración del Grupo Interno

Valoración del Grupo Externo



# LISTA DE TEMAS MATERIALES

Nuestra matriz de materialidad 2025 resultante arroja un interés de los grupos internos y externos por los siguientes temas específicos:



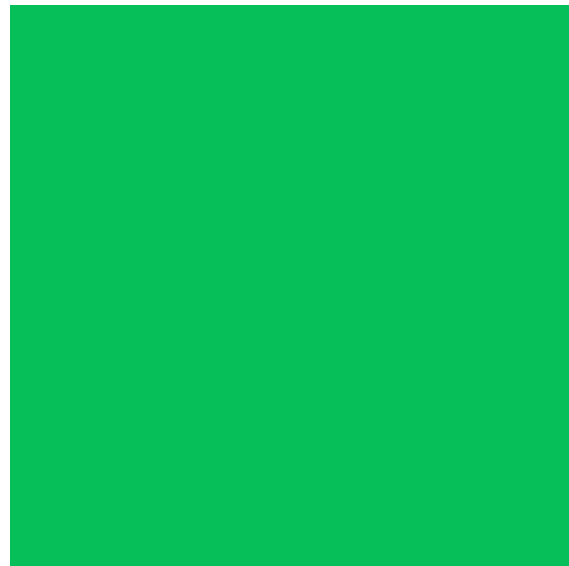
## CAPÍTULO III

# INDICADORES DE GESTIÓN

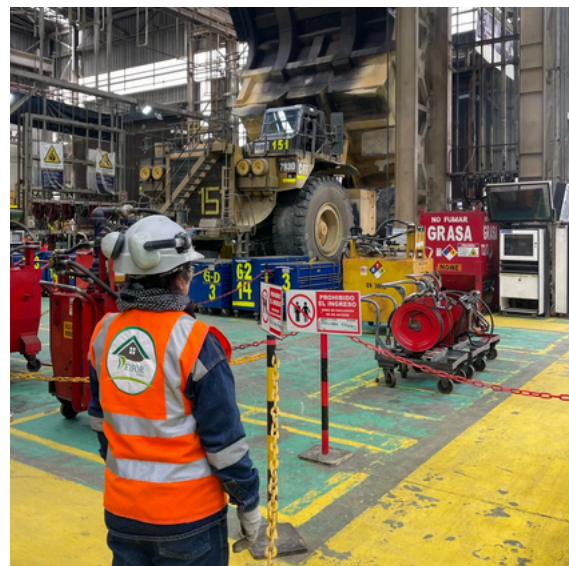




# TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE



# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



# SISTEMA DE GESTIÓN - SSOMA

## MISIÓN

Desarrollamos una gestión de riesgos laborales y reducimos el impacto negativo de nuestras actividades al medio ambiente, para garantizar un lugar de trabajo seguro

## COMPROMISO

Nos comprometemos a prevenir accidentes y garantizar un entorno seguro, promoviendo una cultura de seguridad, protegiendo la salud de los trabajadores y minimizando impactos ambientales.

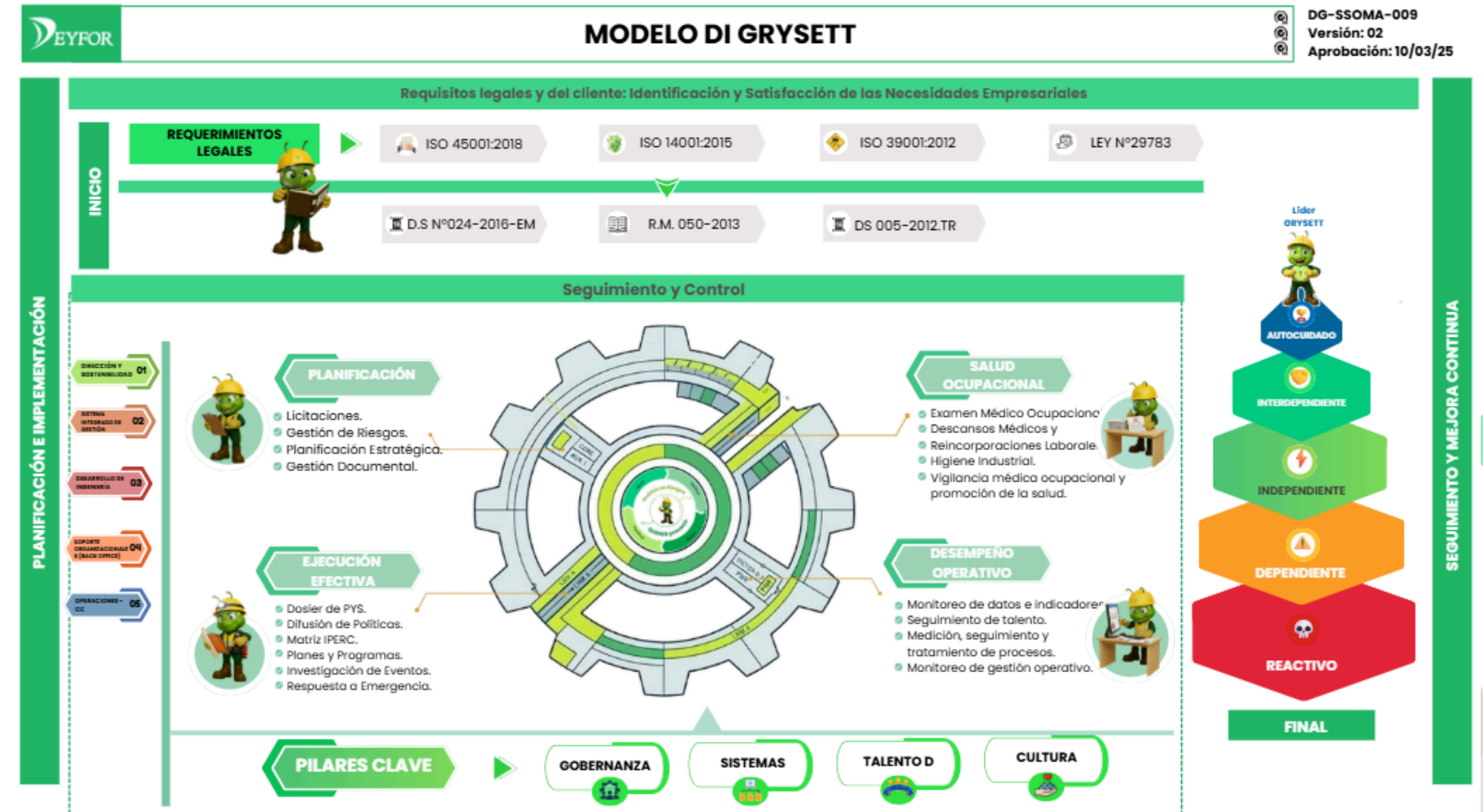
## OBJETIVO

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, promoviendo la salud, gestionando riesgos y mitigando impactos ambientales.

## META

Prevenir accidentes y asegurar un entorno laboral seguro y saludable mediante la gestión de riesgos, promoviendo una cultura preventiva y reduciendo impactos ambientales.

Nuestro modelo de gestión de seguridad "DI GRYSETT" integra procesos, personas y cultura en un enfoque único, alineado a la Seguridad Basada en el Comportamiento. Este enfoque promueve conductas seguras y la participación activa de todos los colaboradores, fortaleciendo una cultura preventiva en toda la organización.



Hemos construido una cultura organizacional en la que la seguridad de nuestros colaboradores es un valor organizacional.

Como parte de **nuestro compromiso** con la seguridad, promovemos la participación activa de los colaboradores en su protección personal. Asimismo, **los miembros del comité 2025** recibieron capacitación continua en seguridad y salud ocupacional.

*Contamos con brigadas de prevención y respuesta ante emergencias. Mantenemos como prioridad el fortalecimiento continuo de nuestro Sistema Integrado de Gestión.*

Nuestros trabajadores están debidamente representados en nuestros comités de seguridad, comité de hostigamiento y brigadas, asegurando así la participación activa de nuestros colaboradores en la aprobación de herramientas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### Miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

MIEMBROS TITULARES DEL EMPLEADOR

Guillermo Huamán Mantilla Presidente	Karla Susell Aquino Pastor 2° Miembro Titular Empleador	Patricia Lizbeth Vásquez Sarmiento Secretaria
Erica Arroyo Valera 3° Miembro Titular Empleador	Carlos Alberto Ordoñez Zelada 4° Miembro Titular Empleador	Katia Nicole León Urteaga 5° Miembro Titular Empleador

*"Confiamos en el Talento y Construimos Valor al Operar"*

### Miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

MIEMBROS TITULARES DE LOS TRABAJADORES

Lizandro Carrasco Burga 1° Miembro Titular de los trabajadores	Kardely Isamar Vásquez Lozano 2° Miembro Titular de los trabajadores	Juan Carlos Lucano Mendoza 3° Miembro Titular de los trabajadores
Edgar Ely Álvarez Huaccha 4° Miembro Titular de los trabajadores	Miro Junior Vásquez Sarmiento 5° Miembro Titular de los trabajadores	Luis Gustavo Escobal Díaz 6° Miembro Titular de los trabajadores

*"Confiamos en el Talento y Construimos Valor al Operar"*

## SISTEMA DE GESTIÓN - SSOMA



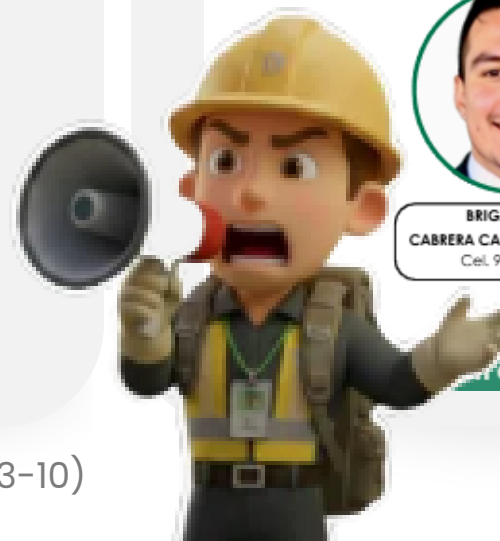
Para 2025, consolidamos nuestro sistema de gestión bajo estándares internacionales como ISO 45001:2018, fortaleciendo la mejora continua y la sostenibilidad de nuestras operaciones. Como parte de nuestro compromiso con la inclusión de los colaboradores, buscamos involucrarlos activamente en la gestión de su seguridad. Además de los comités SST e IFHS, contamos con brigadas dedicadas a este fin. Este enfoque sigue siendo prioritario para nosotros, impulsando una cultura preventiva sólida y participativa.

### BRIGADA DE EMERGENCIAS

MANTENIMIENTO INTEGRAL DE INFRAESTRUCTURAS DE SERVICIOS GENERALES EN MINERA YANACOCHA - MCO KM 52

 <b>JEFE DE BRIGADA</b> ALVAREZ HUACCHA EDGAR ELY Cel. 925444233	 <b>BRIGADISTA 1</b> CENTURION JARA ABEL Cel. 956430287	 <b>BRIGADISTA 2</b> ORRILLO QUILICHE ADAN Cel. 928644805
 <b>BRIGADISTA 3</b> MARIA POMPA MOROCHO Cel. 949180493	 <b>BRIGADISTA 4</b> RODRIGUEZ CALUA UBILVERTO Cel. 930325160	 <b>BRIGADISTA 5</b> VELEZMORO ABANTO LUIS Cel. 912288345
 <b>BRIGADISTA 6</b> CABRERA CALDERÓN HAROLD Cel. 975921285	 <b>BRIGADISTA 7</b> CHOLAN RAMOS WALTER Cel. 976775734	

"Confiamos en el talento y construimos valor al operar"



Durante el 2025 fortalecimos la implementación de buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo, desarrollando diversas iniciativas orientadas a la prevención y capacitación continua. Entre ellas destacan:

- Simulacros de seguridad, como Quimo al Rescate
- Auditorías internas y externas a nuestro sistema de gestión
- Entrenamientos con talleres prácticos
- Cursos online y asincrónicos a través de nuestra plataforma DA Aurora
- Más de 10 campañas de sensibilización, como D'ten el Peligro.

Campana de Seguridad:

# D'TEN EL PELIGRO

La prevención comienza contigo. No dudes en usar la Tarjeta Roja para un entorno seguro.

## USO DE TARJETA ROJA

Despliegue:

Talleres

Concursos

Juegos

Incentivos

De ABRIL A JUNIO del 2025

Registra aquí:

"Confiamos en el talento y construimos valor al operar"

## ➤ SISTEMA DE GESTIÓN – SSOMA



**Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual**

MIEMBROS TITULARES DEL EMPLEADOR

**Monica Juliet Alvarez Cárdenas**  
Presidenta

**Dani Milser Ruiz Gormás**  
Secretario

**Anaís Yamelin Terán Gordon**

**Jose Dandy Vás Carranza**

*"Confiamos en el Talento y Construimos Valor al Operar"*

Hemos construido una cultura organizacional en la que la seguridad de nuestros colaboradores es un valor organizacional.

Nuestro objetivo es prevenir, minimizar y controlar cualquier riesgo laboral mediante el diseño de puestos de trabajo adecuados.

En conjunto los macroprocesos SSOMA y SEA aseguran el cumplimiento normativo mediante el seguimiento constante de la legislación vigente y su aplicación en campo para cada una de nuestras operaciones.

Nuestros trabajadores están debidamente representados en nuestros comités de seguridad, comité de hostigamiento y brigadas, asegurando así la participación activa de nuestros colaboradores en la aprobación de herramientas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



**Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual**

MIEMBROS TITULARES DE LOS TRABAJADORES

**Marco Llanos Sánchez**

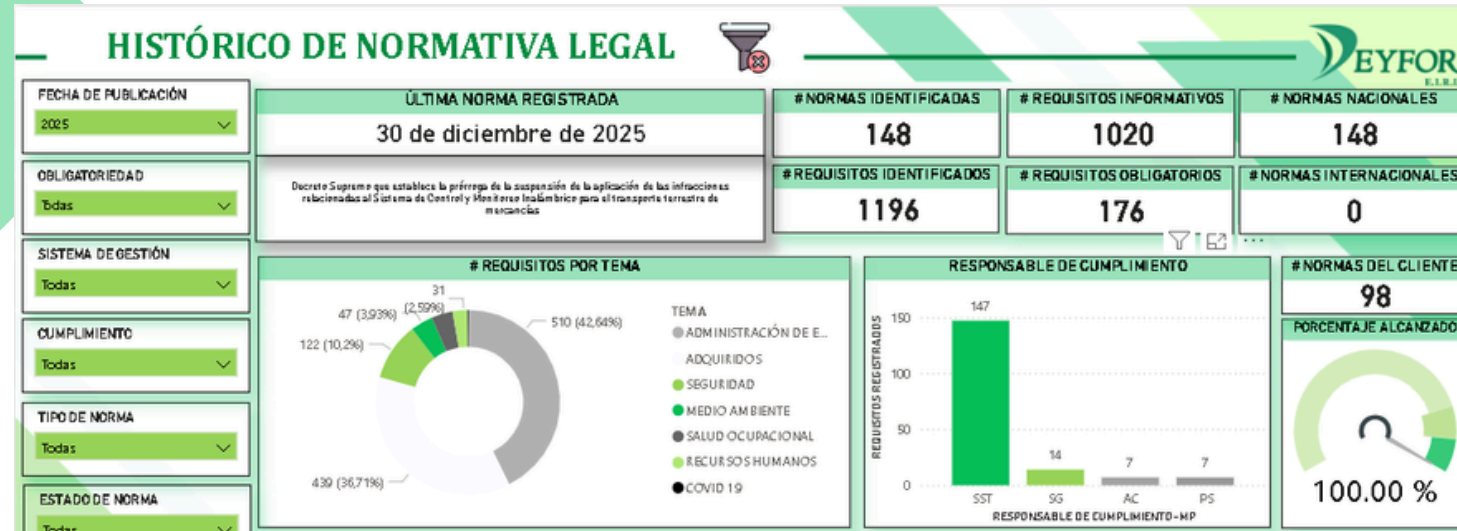
**Anibal Flores Mendoza**

**Luz Edita Cueva Pompa**

**Flor Tacilla López**

*"Confiamos en el Talento y Construimos Valor al Operar"*

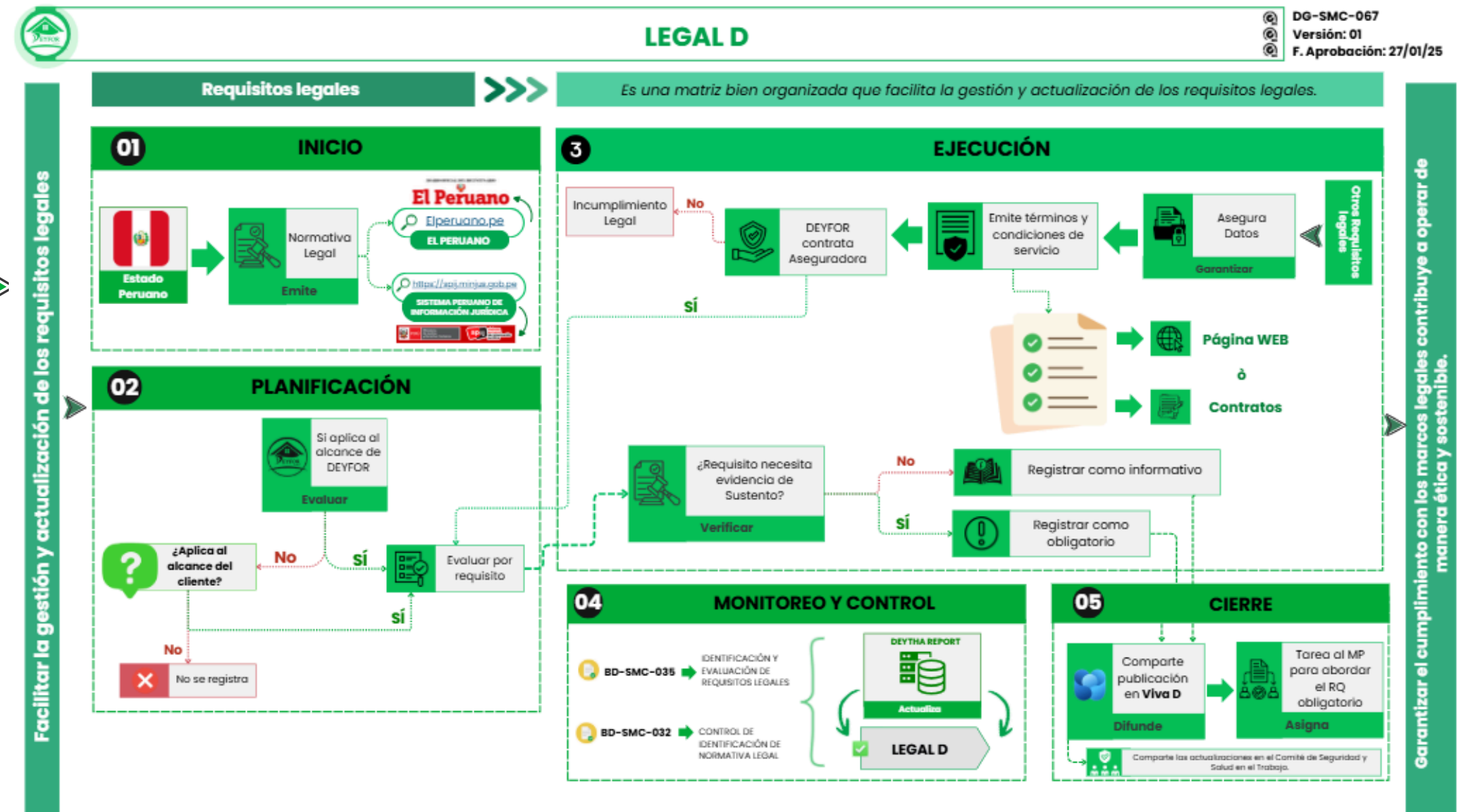
# SISTEMA DE GESTIÓN - SSOMA



Nuestro Sistema Integrado de Gestión incorpora el cumplimiento normativo como eje fundamental. Para ello, contamos con una herramienta digital que asegura el seguimiento en el 2025 de 148 normas identificadas, de las cuales 176 son requisitos obligatorios de cumplimiento.

**LEGAL D** nos permite mantener actualizado el cumplimiento legal de la organización.

Nuestro modelo integrado de cumplimiento **LEGAL D** asegura la identificación, actualización y gestión permanente de la normativa vigente aplicable, garantizando operaciones alineadas a la ley y fortaleciendo una gestión responsable en toda la organización.

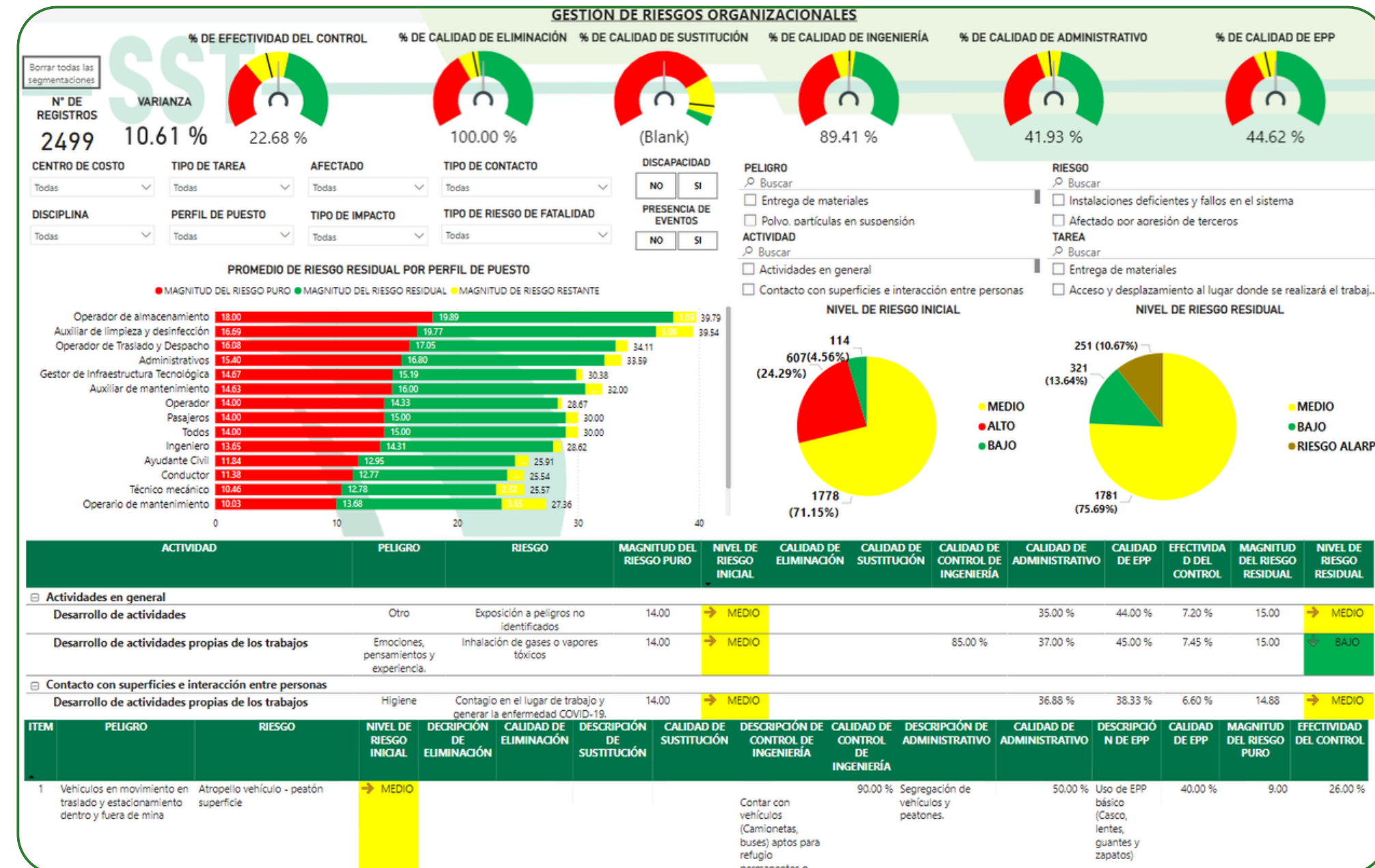


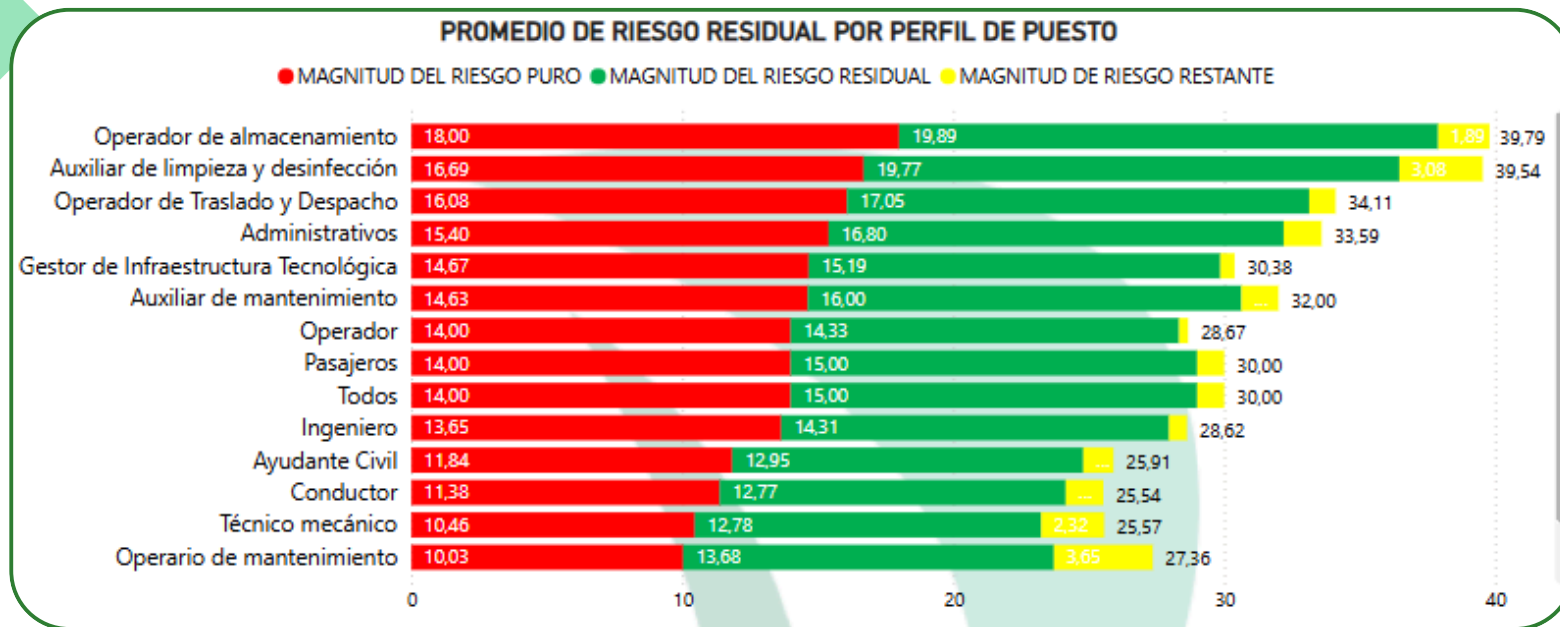
## GESTIÓN DE RIESGOS

Nuestras herramientas de gestión permiten monitorear los riesgos de seguridad y salud en todos los frentes de la organización.

A través de tecnologías integradas, generamos reportes visuales en tiempo real que muestran la gestión de riesgos y su nivel según perfil de puesto y frente de trabajo.

Nuestra visual de riesgos incorpora funcionalidades clave que permiten identificar qué perfiles presentan mayor nivel de exposición y evaluar la calidad y efectividad de los controles implementados, en función de la Jerarquía de Controles. Esto facilita la toma de decisiones priorizadas y una gestión más eficiente de los riesgos.





ACTIVIDAD	PELIGRO	RIESGO	MAGNITUD DEL RIESGO PURO	NIVEL DE RIESGO INICIAL	CALIDAD DE ELIMINACIÓN	CALIDAD DE SUSTITUCIÓN	CALIDAD DE CONTROL DE INGENIERÍA	CALIDAD DE ADMINISTRATIVO	CALIDAD DE EPP	EFFECTIVIDAD DEL CONTROL	MAGNITUD DEL RIESGO RESIDUAL	NIVEL DEL RIESGO RESIDUAL
Ejecución de entrega	Entrega de materiales	Golpes, cortes y atrapamiento	18,00	BAJO			90,00 %	38,00 %		13,60 %	19,40	BAJO
Organización de almacén	Estantes y anaques no asegurados a la pared/suelo/techos.	Caídas al mismo nivel	18,00	BAJO			90,00 %	37,86 %	48,57 %	21,34 %	20,07	BAJO
Mantenimiento de infraestructura	Energía eléctrica	Atrapamiento de manos, dedos o cualquier parte del cuerpo.	17,25	BAJO	100,00 %		91,54 %	44,29 %	46,15 %	25,11 %	18,61	BAJO
Ejecución de Compras	Desniveles	Atropellos	16,08	BAJO			91,33 %	42,78 %	47,00 %	20,71 %	17,05	BAJO
Ejecución de actividades	Polvo, partículas en suspensión	Agresiones	15,74	BAJO			88,86 %	41,64 %	47,50 %	22,98 %	17,64	BAJO
Traslado	Asaltos, robos	Atrapamiento de manos, dedos o cualquier parte del cuerpo	15,23	BAJO			82,73 %	39,71 %	50,00 %	13,35 %	16,31	BAJO
Mantenimiento de infraestructura tecnológica	Desniveles	Caídas a distinto nivel	14,67	BAJO			92,86 %	43,33 %	43,64 %	17,37 %	15,19	BAJO
Actividades en general	Emociones, pensamientos y experiencia.	Exposición a peligros no identificados	14,00	MEDIO			85,00 %	36,33 %	44,55 %	7,37 %	15,00	BAJO
Contacto con superficies e interacción entre personas	Higiene	Contagio en el lugar de trabajo y generar la enfermedad COVID-19.	14,00	MEDIO				36,88 %	38,33 %	6,60 %	14,88	MEDIO
Delimitación y zona de exclusión	Energía cinética	Caídas al mismo nivel	14,00	MEDIO				30,00 %	41,67 %	3,20 %	14,33	MEDIO
Trabajos administrativos y operativos	Otro	Caídas al mismo nivel	14,00	MEDIO			90,00 %	39,17 %	42,62 %	5,01 %	14,52	BAJO
Transporte de herramientas, materiales y equipos dentro y fuera de mina	Climas adversos	Agresión por personal terceros dentro de mina o fuera de mina (en ruta)	13,00	ALTO			88,00 %	40,35 %	43,64 %	8,43 %	14,23	ALTO
Transporte de Personal ruta dentro y fuera de mina	Apertura y cierre de bodegas en buses para colocar equipajes	Afectado por agresión de terceros	12,21	MEDIO			90,00 %	42,61 %	44,69 %	7,48 %	13,31	BAJO

Se presenta el promedio de riesgos por perfil de puesto, lo que permite visualizar de manera clara los niveles de exposición en la organización e identificar los roles más críticos. Esta información facilita la priorización de acciones, la optimización de controles y una gestión preventiva más estratégica, fortaleciendo la toma de decisiones basada en datos y la protección de nuestros colaboradores.



## SERVICIOS DEL SISTEMA DE SALUD

El proceso de Salud Ocupacional, como parte clave del sistema SSOMA, se enfoca en la identificación de riesgos, la promoción de la salud mental, la vigilancia médica y el seguimiento a la rehabilitación de nuestros colaboradores.

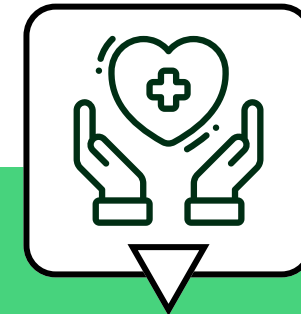
Mediante programas y acciones preventivas, promovemos la salud integral, estilos de vida saludables y el bienestar físico y emocional de todo el equipo.



### PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE FATIGA Y SOMNOLENCIA

Mediante la implementación de pulseras podemos monitorear el sueño de nuestros conductores.

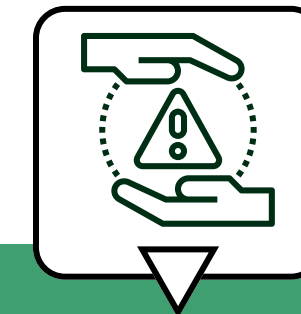
01



### PROGRAMA ANUAL DE SALUD OCUPACIONAL

Busca prevenir enfermedades desde la identificación, acompañamiento y manejo de condiciones óptimas de salud. Como también la promoción de hábitos con campañas y capacitaciones

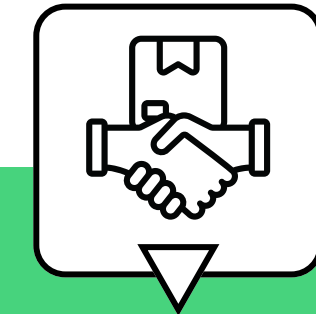
02



### PROGRAMA DE MONITOREO DE AGENTES DE RIESGO

Respecto al monitoreo vigente se cumplió al 100 % con el programa de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos.

03



### SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN A PROVEEDORES

Durante el 2025 se ha contado con el servicio de proveedores externos a quienes se ha exigido la implementación de nuestros estándares y procedimientos en seguridad.

04

## DESEMPEÑO DE SEGURIDAD Y SALUD

**1,034,780**

Horas de Persona Trabajada 2025



**00**

Lesiones con tiempo perdido

**922**

Nº de actos subestándar

**00**

Suma de pruebas positivas en Administración

Reportes de conducción riesgosa (Track log) **4015**

**31**

Nº de tarjetas rojas

**25**

Nº DE EVENTOS

VERIFICACIÓN DE CONTROLES CRÍTICOS - VCC

	2023	2024	2025
LT	0	0	0
TRR	0	0	0
AIR	0	0	0
SEV	0	0	0

LT: Lesión con tiempo Perdido  
TRR: Índice de frecuencia de lesiones reportables  
AIR: Índice de frecuencia de todas las lesiones  
SEV: Severidad

**1 872**

Nº de condiciones subestándar

**2 534**

Nº de inspecciones planeadas vs no planeadas

**98.15%**

% de cierre de acciones correctivas (AC)

**99.65%**

% de cierre de acciones preventivas (AP)

**3 266**

Suma de pruebas realizadas a conductores

**9 824**

Suma de pruebas realizadas a operativos y estratégicos

**33 827**

Horas de capacitación en SSOMA

**8 634**

Nº de capacitaciones realizadas

**94%**

Exámenes Aprobados

**2 609**

TOTAL DE EXÁMENES MÉDICOS

**100**

% de tratamiento EMO

Normal **977**

En Riesgo **203**

Alerta **157**

**2 348**

MONITOREO DE SUEÑO DE CONDUCTORES

**00** FATALIDADES, DÍAS PERDIDOS Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

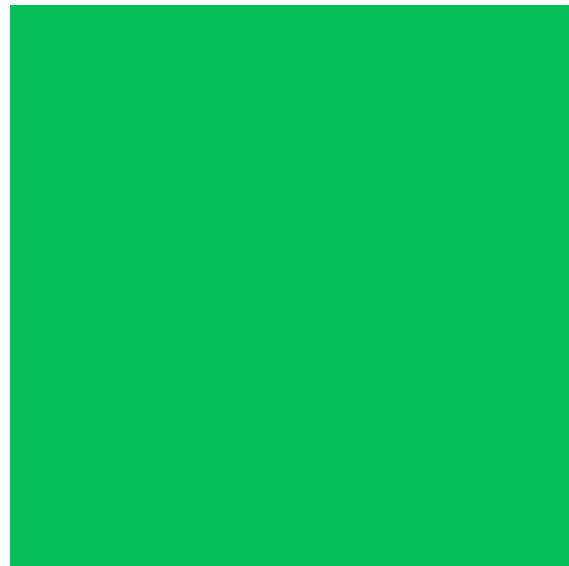
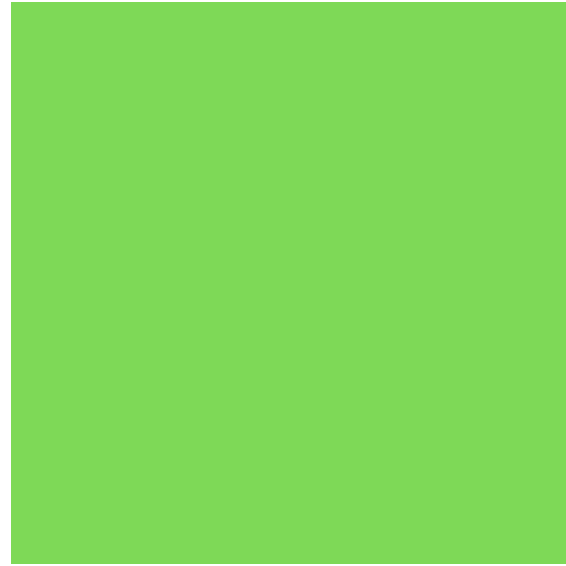
Indicadores de Accidentabilidad	2023	2024	2025
Frecuencia de lesiones con tiempo perdido para empleados	0	0	0
Frecuencia de lesiones con tiempo perdido para subcontratistas	0	0	0
Frecuencia de lesiones registrables para empleados	0.44	0	0
Frecuencia de lesiones registrables para subcontratistas	0	0	0

INDICADOR DE ACCIDENTES FATALES	2023	2024	2025
Nº TOTAL DE ACCIDENTES FATALES DE EMPLEADOS	0	0	0
Nº TOTAL DE ACCIDENTES FATALES DE CONTRATISTAS	0	0	0



Durante el periodo 2023–2025, la organización mantuvo un sólido desempeño en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, reflejando su compromiso con la protección integral de los colaboradores y la consolidación de una cultura preventiva.

En el año 2025, se registró cero accidentes fatales tanto en empleados como en empresas contratistas, así como cero lesiones con tiempo perdido, evidenciando la efectividad de los controles preventivos, las capacitaciones permanentes y el fortalecimiento de las prácticas de gestión de riesgos en las operaciones.



# OPERACIÓN AMBIENTAL SOSTENIBLE



## CONCIENCIA AMBIENTAL



**JORNADA AMBIENTAL**  
"Un paso por el Medio Ambiente"

**RETO AMBIENTAL**  
"Cero plástico"

**DIBUJANDO POR EL PLANETA**

**FERIA AMBIENTAL**  
"Unidad Minera Shahuindo"

**DONAMOS RESIDUOS RECICLABLES CON IMPACTO SOLIDARIO**



En DEYFOR, nuestra Política de Sostenibilidad se traduce en acciones tangibles. Nuestro compromiso ambiental integra tecnología de monitoreo en tiempo real para optimizar el uso de agua, papel y combustible, asegurando una eficiencia energética superior. Estamos firmemente vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), transformando nuestra gestión interna en un modelo de responsabilidad climática que minimiza el impacto ambiental en cada una de nuestras operaciones.



## RECONOCIMIENTOS

### Reconocimientos Campaña MA 2025 - Newmont

Por nuestro compromiso con el cuidado ambiental y su valiosa contribución a la mejora de la calidad de vida, promoviendo un futuro más sostenible.

## ➤ CONCIENCIA AMBIENTAL

Entendemos que el desarrollo sostenible no es solo una tendencia, sino una responsabilidad. Cada acción que tomamos deja una huella, por lo que buscamos que sea lo más ligera posible para el planeta.

Reconocemos que el cambio climático es una realidad y que la industria tiene un rol clave en mitigarlo. Por ello, asumimos el compromiso de reducir nuestras emisiones, impulsar el uso de tecnologías más limpias y promover una cultura de sostenibilidad en todos los niveles de la organización.

### CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES GEI



#### 01 HUELLA DE CARBONO

**Huella de Carbono Perú** se presenta como una **“herramienta innovadora y de acción climática** del Estado peruano que permite reconocer oficialmente el esfuerzo de las organizaciones públicas y privadas en reducir **sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)**”.

Consideramos entonces a esta herramienta como un paso clave dentro de nuestra estrategia sostenible y que por ello formará parte de nuestros indicadores ambientales.

## ➤ CONCIENCIA AMBIENTAL

02

### MEJORA CONTINUA AMBIENTAL

Huella de Carbono Perú impulsa la mejora continua a través de distintos niveles de reporte:

**Nivel 1 – Medición:** cálculo y reporte de las emisiones de GEI (huella de carbono).

**Nivel 2 – Verificación:** validación del cálculo mediante un organismo evaluador o empresa verificadora.

**Nivel 3 – Reducción:** disminución de emisiones de un año a otro, junto con la implementación de acciones de mitigación.

**Nivel 4 – Reducción+:** contempla acciones adicionales como:

- i) neutralizar las emisiones de GEI;
- ii) reducirlas de forma sostenida en el tiempo;
- iii) involucrar a los proveedores en la gestión de su huella de carbono.

### CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES GEI



03

### ADAPTACIÓN AL CLIMA

El cambio climático ya no es un riesgo futuro, sino una realidad que impacta a comunidades, ecosistemas, economías y organizaciones a nivel global.

Contar con un plan de adaptación permite anticipar y reducir sus efectos negativos, así como aprovechar oportunidades.

En Deyfor, hemos dado el primer paso hacia la implementación de un plan de adaptación, incorporando el cambio climático como un factor de riesgo para nuestras operaciones.

## ➤ CONCIENCIA AMBIENTAL

### 04 REDUCIR, REUTILIZAR, RECICLAR

El agotamiento de recursos y el incremento de sus costos es ahora una realidad a la que buscamos hacer frente.

La digitalización de información documentada y la aplicación de las 3R de la ecología forma parte de nuestra conciencia ambiental y apuntamos a lograr aplicar una economía circular.

### CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES GEI



### 05 IDENTIDAD AMBIENTAL

Cajamarca es una ciudad verde, rodeada de naturaleza y biodiversidad, desde su fundación Deyfor promueve su cuidado y preservación realizando diversas actividades como son:

- “Un paso por el medio ambiente”, campaña que forma parte de las actividades de nuestro aniversario empresarial y en donde tomamos un tiempo para realizar un recojo de residuos en la comunidad.

## CONCIENCIA AMBIENTAL

**+790**  
PARTICIPACIONES EN  
ACTIVIDADES AMBIENTALES

MEMORIA ANUAL  
INTEGRADA  
2025



### RECICLANDO RAEE

Promovemos campañas de reciclaje de residuos tecnológicos para fomentar una gestión responsable, fortalecer la conciencia ambiental y contribuir al cuidado del entorno mediante prácticas de economía circular.

### ECO- BOTELLÓN

Promovemos la campaña "Eco-Botellón" para fomentar el reciclaje de botellas plásticas. Todo lo recolectado es donado a instituciones que transforman estos residuos para su reutilización.

### DI ECOENERGÍA Y DI VERDE

Implementamos reflectores con paneles solares y jardines colgantes en espacios operativos, promoviendo el uso de energías limpias y la incorporación de áreas verdes que contribuyen a un entorno más sostenible y eficiente.

### DI BIOCOMPOST

Promovemos el aprovechamiento responsable de los residuos orgánicos mediante procesos de compostaje, lombricultura y apoyo a ganaderos locales, impulsando la valorización de residuos y prácticas sostenibles de economía circular.

### DI ECOMODA

Desarrollamos una pasarela de trajes elaborados con materiales reciclables, fomentando la creatividad, la reutilización de residuos y la conciencia ambiental entre nuestros colaboradores.

**0.1432 t**

LOS COLABORADORES  
LOGRARON  
RECOLECTAR



**0.2585 t**

PLÁSTICO DURO

**0.046 t**

PLÁSTICO

**0.825 t**

NFU REUTILIZADOS

**0.6 MW**

ENERGÍA RENOVABLE

**0.016 ha**

ÁREAS FORESTADAS

**0.6 MW**

**0.0495 t 0.0495 t**

RESIDUOS ORGÁNICOS  
VALORIZADOS MEDIANTE  
COMPOSTAJE Y  
LOMBRICULTURA.

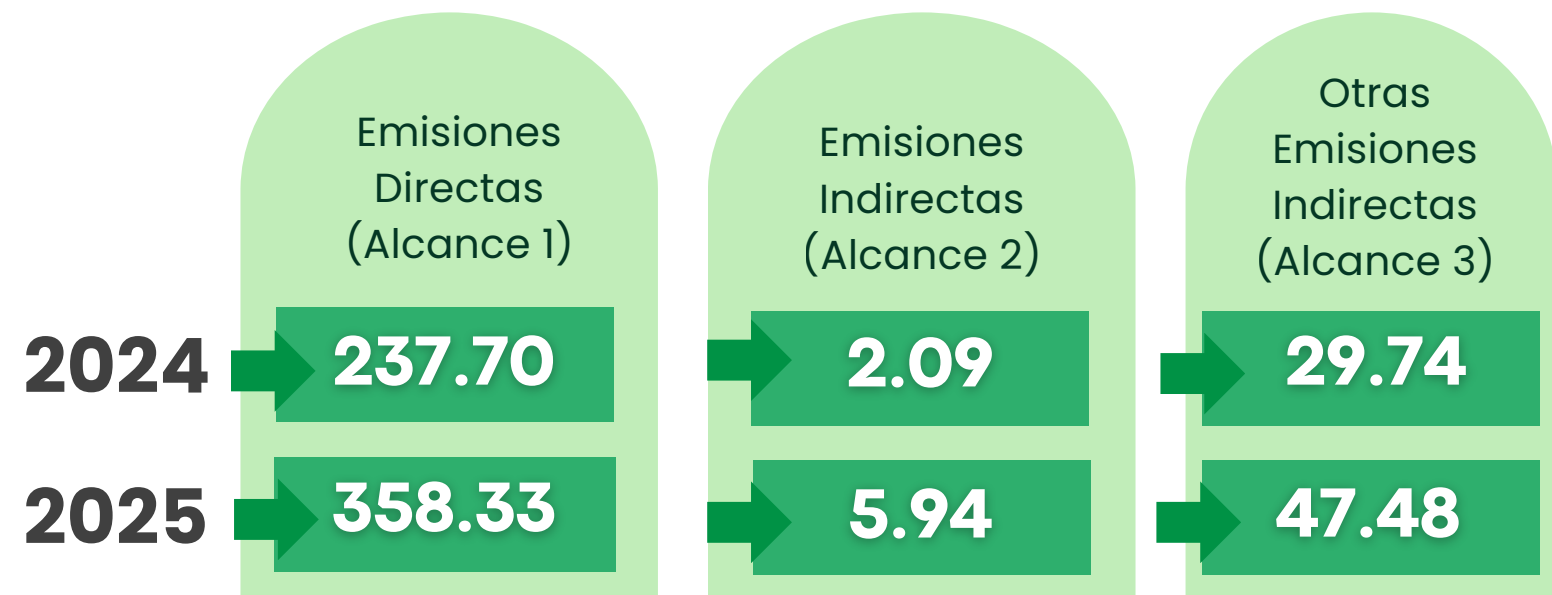
RESIDUOS ORGÁNICOS  
APROVECHADOS PARA  
ALIMENTACIÓN  
ANIMAL.

**0.03 t**

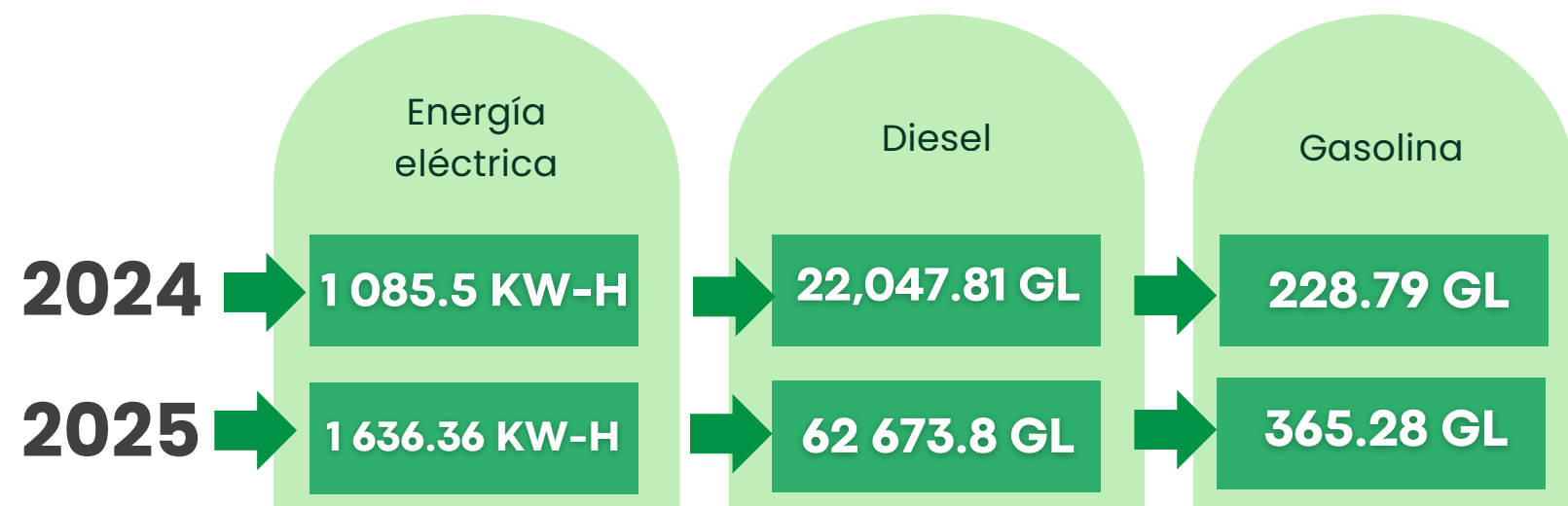
MATERIALES  
RECICLABLES  
REUTILIZADOS

## MANEJO AMBIENTAL

### EMISIONES GEI (tCO<sub>2</sub>e)

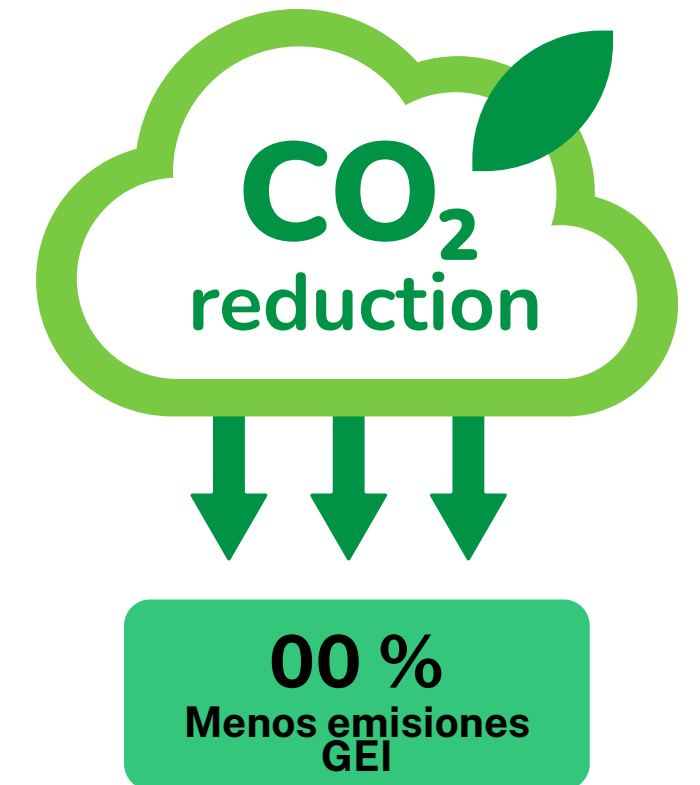


### CONSUMO ENERGÉTICO

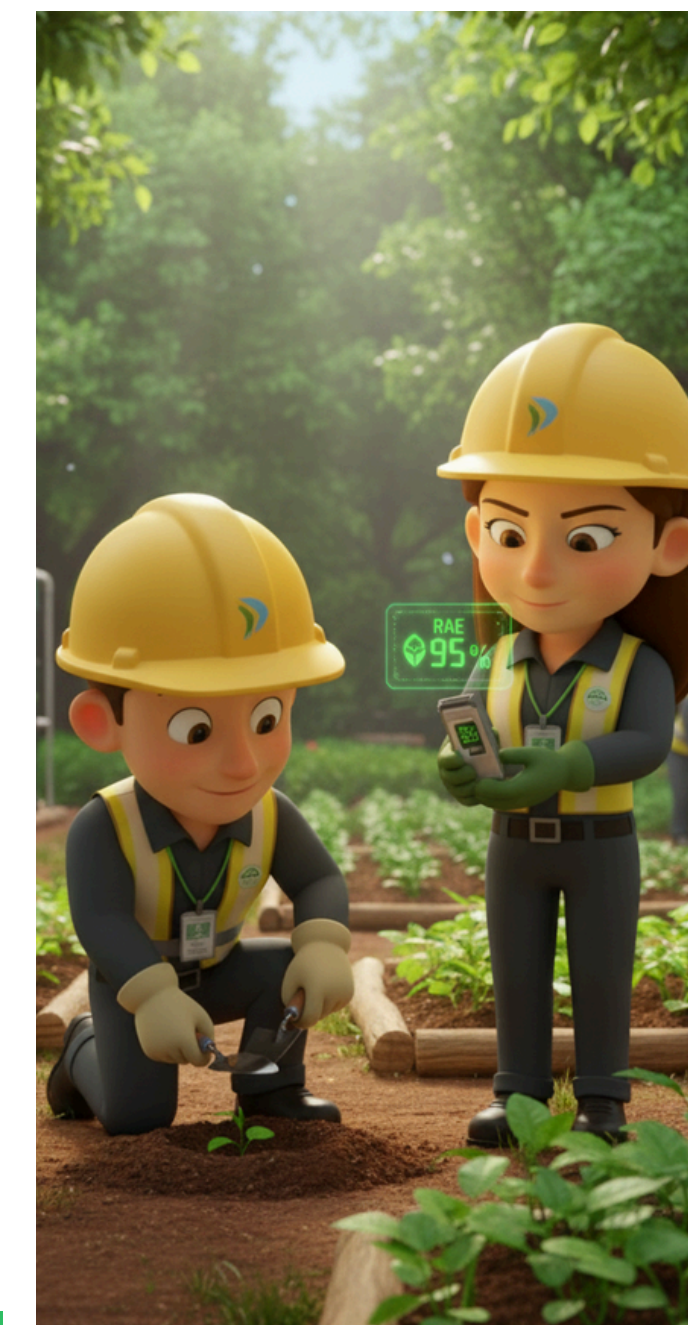


### GENERACIÓN DE RESIDUOS 725 KG

	2024	2025
<b>No reciclables</b>		
Residuos Generales (Kg)	212	238
<b>Reciclables</b>		
Papel y Cartón (Kg)	120	116
Plástico (Kg)	107	161
Vidrio (Kg)	7	11
Metales (Kg)	82	100
Orgánicos (Kg)	38	99



Indicadores de Accidentabilidad	2023	2024	2025	META PROPUESTA AL 2026
RESIDUOS SÓLIDOS RECICLADOS Y/O REUTILIZADOS (Tonelada Métrica)	0	0	0.402	0.300
RESIDUOS SÓLIDOS DISPUESTOS EN RELLENO (Tonelada Métrica)	0.611	0.566	0.725	0.600
RESIDUOS SÓLIDOS DISPUESTOS EN VERTEDEROS (Tonelada Métrica)	0	0	0	0
RESIDUOS SÓLIDOS DISPUESTOS DE OTRA MANERA (Tonelada Métrica)	0	0	0	0
RESIDUOS INDUSTRIALES PELIGROSOS DISPUESTOS	0.156	0.172	0	0.15
RESIDUOS INDUSTRIALES NO PELIGROSOS DISPUESTOS	0.408	0.607	0.697	0.65
ENERGÍA NO RENOVABLE CONSUMIDA (Mega Watts-Hora)	0.8467	1.0855	1.636	1.350
ENERGÍA RENOVABLE CONSUMIDA (Mega Watts-Hora)	0	0	0.600	0.500
EMISIONES GEI - ALCANCE 1 (Toneladas de CO2 equivalente)	232.43	237.70	358.33	240
EMISIONES GEI - ALCANCE 2 (Toneladas de CO2 equivalente)	2.17	2.09	5.94	3.5
CONSUMO DE AGUA (Mega litros)	0.299	0.756	0.759	0.73



## MANEJO AMBIENTAL

**S/.0**

En Resolución de Denuncias por Materia Ambiental



Durante el 2025, se fortaleció la gestión ambiental mediante un adecuado control y seguimiento de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), priorizando prácticas responsables de segregación, valorización y disposición final. Asimismo, se mantuvo un desempeño preventivo en materia ambiental, reflejado en la ausencia de denuncias ambientales registradas.

Estas acciones evidencian el compromiso de la organización con la mejora continua, la reducción de impactos ambientales y la promoción de una cultura corporativa orientada a la sostenibilidad y al uso responsable de los recursos.

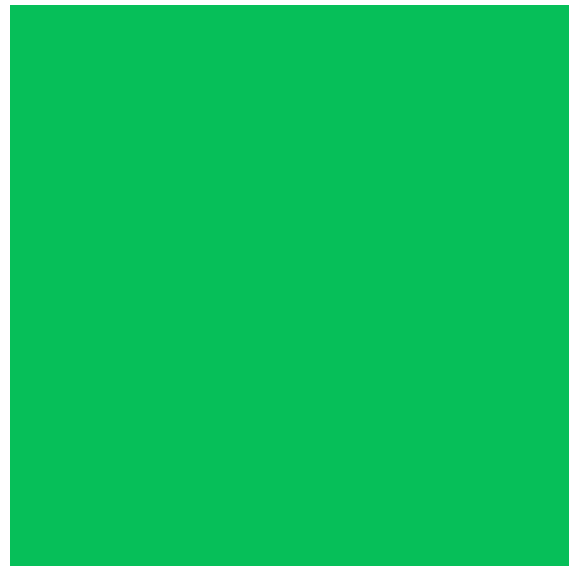
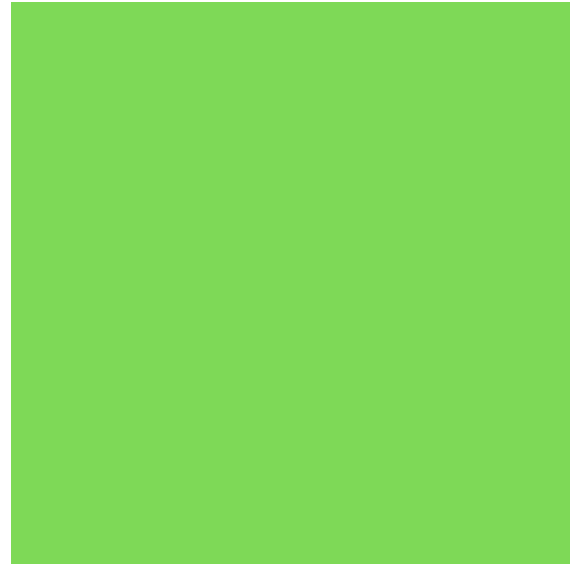
AÑO	Total de Denuncias en Materia Ambiental
2023	0
2024	0
2025	0
TOTAL	0

Durante el 2025, se registraron (00) denuncias por materia ambiental, evidenciando el cumplimiento de los lineamientos ambientales establecidos.

## GESTIÓN DE RAEE

TIPO DE ROTACIÓN	TASA DE ROTACIÓN				
	2023	2024	2025	TOTAL	META 2025
RAEE RECUPERADOS (TON)	0.005	0.008	0.180	0.193	0.100
RAEE REUTILIZADOS	0	0	0.012	0.012	0
RAEE RECICLADOS	100%	100%	100%	100%	100%
RAEE EN RELLENO SANITARIO	0	0	0	0	0





# GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



## TALENTO Y RECURSOS HUMANOS

### DIMENSIÓN

**91.96%** Condiciones de Trabajo

★★★★★  
Excelente

**92.85 %** Conciliación Trabajo- Familia

★★★★★  
Excelente

**92.51%** Seguridad Y Respeto

★★★★★  
Excelente

**94.65 %** Compromiso y Relaciones

★★★★★  
Excelente

**97.40 %** Liderazgo

★★★★★  
Excelente

**94.28%** Desarrollo y Crecimiento

★★★★★  
Excelente

**93.90%** Sentido de Pertenencia

★★★★★  
Excelente



En DEYFOR impulsamos proyectos estratégicos enfocados en potenciar el talento individual, fortalecer nuestras operaciones y consolidar un entorno que promueve el desarrollo profesional y el alto desempeño de nuestros colaboradores.



ÍNDICE DE CLIMA LABORAL

**93.9%**

Este resultado evidencia el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto, la comunicación y el trabajo colaborativo.

## ➤ FORMACIÓN Y DESARROLLO

### PORTAFOLIO DE DESARROLLO ACTIVO D | AURORA

Como empresa, nuestro compromiso con la excelencia va más allá de simplemente ofrecer un entorno laboral productivo. Nos esforzamos por asegurarnos de que cada uno de nuestros colaboradores no solo tenga un trabajo decente, sino que también tenga la oportunidad de alcanzar un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal.

01

#### PF - RECOMPENSAS

Este portafolio premia la participación voluntaria en proyectos de Cultura (PROYECTOS WOW), reconociendo tanto comportamientos esporádicos como participación activa, mediante incentivos económicos y no financieros.

02

#### PF - ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL

Es un portafolio que está diseñado para enriquecer los conocimientos de los colaboradores al ofrecerles cursos que les permiten obtener certificaciones en áreas específicas. Además, proporcionarnos un modelo de entrenamiento definido como guía dentro de la empresa.

03

#### PF - DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Promovemos una cultura organizacional inclusiva basada en la diversidad, la equidad y la igualdad de oportunidades. Además identificamos **redes de apoyo** e **institucionales aliadas** para promover la inclusión laboral de personas en situaciones de vulnerabilidad.

04

#### PF - DESARROLLO DE TALENTO

Impulsamos el crecimiento profesional de nuestros colaboradores mediante programas que fortalecen su línea de carrera y desarrollo dentro de la organización.

05

#### PF - FORMACIÓN DE TALENTO

Promovemos el desarrollo de jóvenes talentos brindando oportunidades para realizar prácticas y desarrollar tesis profesionales dentro de nuestra organización, contribuyendo a su formación académica y fortaleciendo su inserción en el mercado laboral.



GRI (404-1)(404-2)

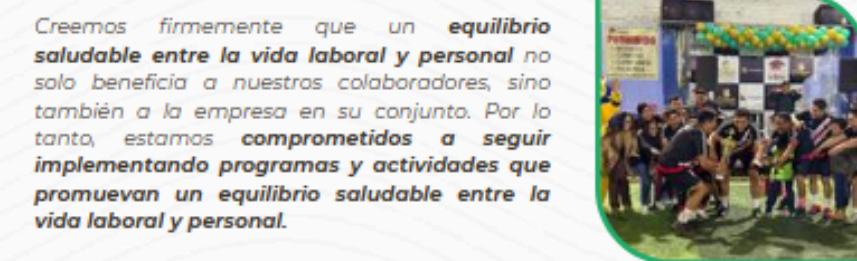
## MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

DESARROLLO ACTIVO ORGANIZACIONAL 2025

### BIENESTAR Y DESARROLLO INTEGRAL



Como empresa, nuestro compromiso con la excelencia va más allá de simplemente ofrecer un entorno laboral productivo. **Nos esforzamos por asegurarnos de que cada uno de nuestros colaboradores no solo tenga un trabajo decente, sino que también tenga la oportunidad de alcanzar un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal.**



Creemos firmemente que un **equilibrio saludable entre la vida laboral y personal** no solo beneficia a nuestros colaboradores, sino también a la empresa en su conjunto. Por lo tanto, estamos **comprometidos a seguir implementando programas y actividades que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.**



"Creemos que al priorizar el bienestar de nuestros colaboradores, estamos construyendo una empresa más sólida, sostenible y exitosa para el futuro".



# IDENTIFICANDO TALENTOS: PORTAFOLIO FORMACIÓN DE TALENTO

DESARROLLO ACTIVO ORGANIZACIONAL 2025

## PORTAFOLIOS Y PROGRAMAS

### PF- FORMACIÓN DE TALENTO

#### PG - GESTIONANDO TALENTOS DE ALTO POTENCIAL | GEP

El programa busca mejorar las habilidades profesionales de los "Practicantes" mediante proyectos reales supervisados por expertos. También incluye oportunidades de desarrollo profesional, como entrenamientos y actividades organizativas.



#### PG - TEAM GEP - tiempo completo por operatividad



Es un programa de prácticas de medio tiempo. En el cual buscamos profesionales para colaborar en actividades operativas. Es una oportunidad para que puedan desarrollar sus habilidades mientras trabajan a tiempo parcial con nosotros.

#### PG - PRACTICANTES DE MEDIO TIEMPO

Apostamos por el crecimiento del talento joven a través de nuestro programa PG - Practicantes de Medio Tiempo, brindando oportunidades de aprendizaje, desarrollo profesional y experiencia en un entorno corporativo que fomenta la formación integral y el futuro de nuestros equipos.



#### PG - D I INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Es un programa de investigación y desarrollo, donde brindamos la oportunidad a profesionales para expandir su campo de investigación en nuestra empresa. Estamos comprometidos en impulsar la innovación y buscamos proyectos aplicables que puedan beneficiar tanto a la empresa como al investigador.



En Deyfor estamos comprometidos con el formar talentos y creemos firmemente que las prácticas profesionales son una excelente oportunidad para que los egresados técnicos o universitarios apliquen sus conocimientos teóricos en un entorno profesional altamente calificado.

El objetivo de los programas es contribuir al desarrollo profesional de las personas, afianzando sus conocimientos adquiridos y aplicándolos de manera dinámica.

#### PG - GESTIONANDO TALENTOS DE ALTO POTENCIAL | GEP

El programa busca mejorar las habilidades proyectadas de los "Practicantes" mediante proyectos reales supervisados por expertos. También incluye oportunidades de desarrollo profesional, como entrenamientos y actividades organizativas.

#### PG - TEAM GEP

Es un programa de prácticas de medio tiempo. En el cual buscamos profesionales para colaborar en actividades operativas. Es una oportunidad para que puedan desarrollar sus habilidades mientras trabajan a tiempo parcial con nosotros.

#### PG - D I INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Es un programa de investigación y desarrollo, donde brindamos la oportunidad a profesionales para expandir su campo de investigación en nuestra empresa. Estamos comprometidos en impulsar la innovación y buscamos proyectos aplicables que puedan beneficiar tanto a la empresa como al investigador.

### PF- ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL



PY - GEP

- ✓ Remuneración económica
- ✓ Entrenamiento constante
- ✓ Rotación por todas las áreas
- ✓ Certificación al finalizar
- ✓ Horarios flexibles para estudios



PY - I+F

- ✓ Prácticas profesionales en la empresa
- ✓ Aprendizaje aplicado en campo
- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ Experiencia real laboral



EXPERTIS PLUS

Impulsa a técnicos con formación profesional a asumir roles administrativos

- ✓ Acceso a cargos administrativos o de supervisión
- ✓ Crecimiento profesional y línea de carrera
- ✓ Reconocimiento de formación profesional
- ✓ Desarrollo de habilidades de liderazgo
- ✓ Mayor responsabilidad y proyección interna

## PORTAFOLIO DE DESARROLLO DE TALENTO

### EXPERTIS PLUS +

*Impulsa y brinda oportunidades a técnicos con formación superior o universitaria para asumir nuevos retos y responsabilidades en roles administrativos, fortaleciendo sus competencias, promoviendo su desarrollo integral y potenciando el crecimiento interno mediante una visión de liderazgo, compromiso y generación de valor para la organización.*



Durante el 2025, **identificamos y seleccionamos a 05 colaboradores categorizados como "Expertis Plus +"**, quienes destacaron por su desempeño, preparación profesional, compromiso y alto potencial de desarrollo dentro de la organización.

Como parte de este proceso, los colaboradores fueron incorporados a nuevos puestos laborales, **brindándoles la oportunidad de asumir mayores retos y fortalecer su crecimiento profesional en funciones estratégicas y administrativas. Asimismo, con el objetivo de asegurar una integración efectiva y acompañamiento continuo**, se les asignó un "Team Quimo", encargado de acompañarlos y orientarlos durante su adaptación y desempeño en esta nueva etapa.

Adicionalmente, se desarrollaron entrenamientos en herramientas digitales y competencias de gestión, fortaleciendo sus capacidades técnicas y administrativas para contribuir de manera más eficiente, innovadora y alineada a los retos actuales de la organización.

Reconocemos que el éxito de nuestra organización está intrínsecamente ligado al talento y al compromiso de nuestros colaboradores, y estas recategorizaciones representan un reconocimiento tangible de su contribución y potencial.



## PORTAFOLIO DE DESARROLLO DE TALENTO

DESARROLLO ACTIVO ORGANIZACIONAL 2025

**PORTAFOLIOS Y PROGRAMAS**

**PF-DESARROLLO DE TALENTO**

**FORMACIÓN DE "TALENTOS D"**

La formación de talentos que hemos incorporado como parte de nuestra estrategia de desarrollo reconoce el arduo esfuerzo de los colaboradores como nuestro "Talento D".

**PY-POTENCIAL D (RECONOCIMIENTOS Y ESTABILIDAD LABORAL)**

Hemos implementado un programa de reconocimientos y acciones que refleja nuestro compromiso con el reconocimiento del esfuerzo y los logros de nuestros colaboradores, mediante la promoción interna, fortaleciendo la oportunidad y estabilidad laboral.

**CAMPAÑA DE DESARROLLO PROFESIONAL CONSTRUYENDO UN POTENCIAL D**

Hemos identificado habilidades y competencias para el crecimiento de nuestros colaboradores. Fomentando líneas de desarrollo, para que podamos escalar, siendo este esencial tanto para el éxito individual como para el crecimiento empresarial.

**Líder GRYSETT**

Este reconocimiento destaca a los colaboradores que demuestran un alto compromiso con la seguridad, reflejado en sus comportamientos, actitudes preventivas y liderazgo en campo.

Este reconocimiento no solo valora el cumplimiento de normas, sino también la capacidad de influir positivamente en el equipo, promoviendo una cultura de cuidado y prevención.

**01 PROYECTOS**  
Se reconoce al colaborador más seguro al finalizar el proyecto.

**02 SERVICIOS**  
Se otorga de manera trimestral a través del sistema de Puntos D.

### POTENCIAL D

Programa de reconocimientos y acciones que refleja nuestro compromiso con el reconocimiento del esfuerzo y los logros de nuestros colaboradores, mediante la promoción interna, fortaleciendo la oportunidad y estabilidad laboral

### FORMACIÓN DE TALENTOS D

Fomentamos líneas de desarrollo, para que nuestros colaboradoras puedan escalar, siendo este esencial tanto para el éxito individual como para el crecimiento empresarial.

### LÍDER GRYSETT

Programa orientado a reconocer a los colaboradores que destacan por su compromiso con la seguridad, promoviendo buenas prácticas, actitudes preventivas y liderazgo positivo. A través de sus acciones diarias, impulsan una cultura de cuidado, prevención y trabajo seguro dentro de la organización.

DESARROLLO ACTIVO ORGANIZACIONAL 2025

**PORTAFOLIOS Y PROGRAMAS**

**PF-DESARROLLO DE TALENTO**

**PF- ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**1 TALENTOS D**

- Puntos D e incentivos
- Honorarios de éxito
- Horarios flexibles y trabajo remoto
- Bonos Aurum
- Reconocimiento y visibilidad

**2 POTENCIALES D**

- Acceso a recategorización y aumentos
- Oportunidad de crecimiento interno
- Puntos D y Bonos Aurum
- Participación en nuevos puestos/proyectos
- Desarrollo continuo

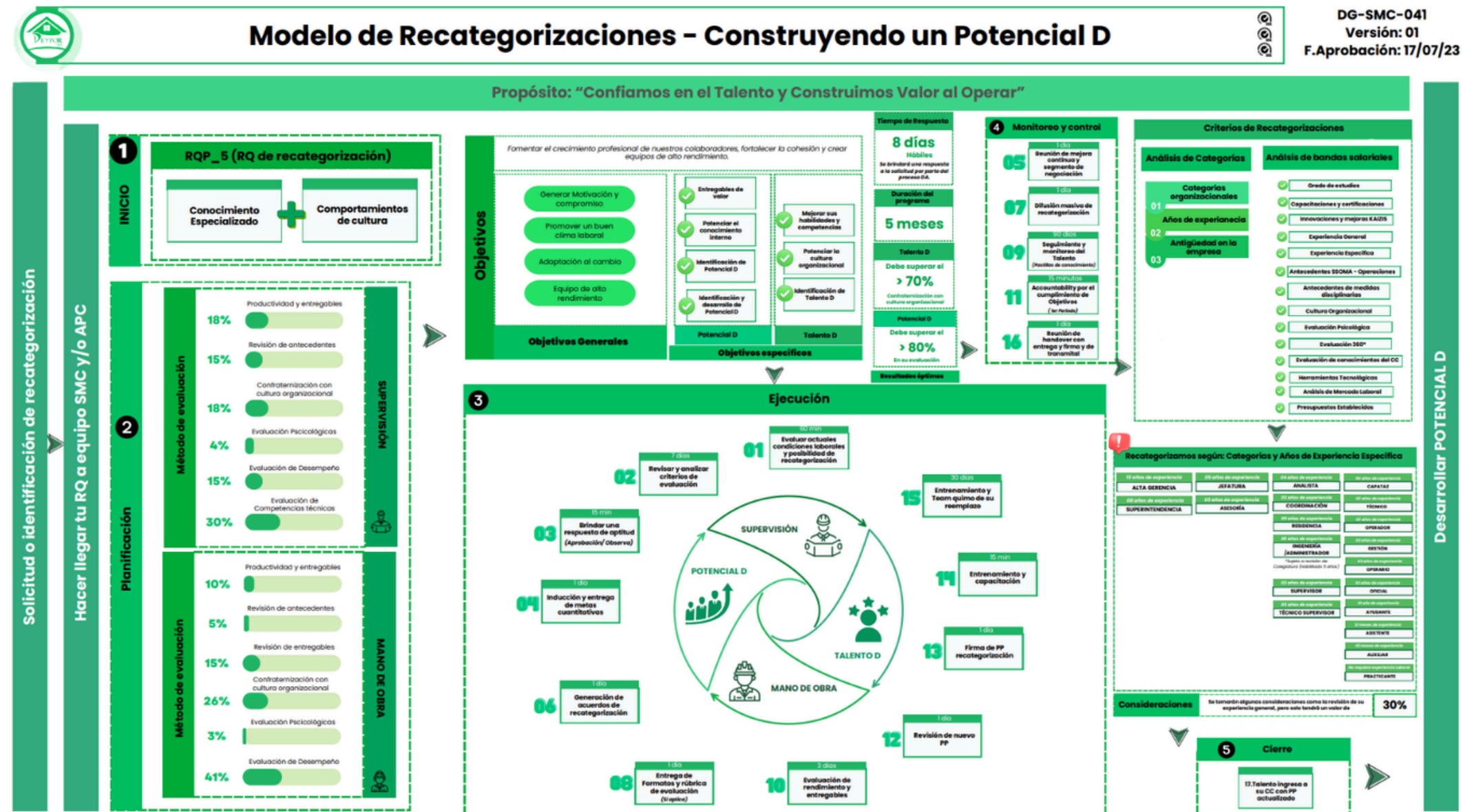
**2 LÍDER GRYSETT**

- Rol de liderazgo en seguridad
- Puntos D e incentivos
- Bonos Aurum
- Honorarios de éxito
- Mayor proyección y reconocimiento interno

# FORMACIÓN Y DESARROLLO

Cada uno de nuestros colaboradores ha recorrido un camino lleno de retos y aprendizajes, y es precisamente esa actitud de mejora continua la que nos impulsa como organización. Por eso, más allá de celebrar estos logros individuales, reafirmamos nuestro compromiso de seguir brindando oportunidades de crecimiento, impulsando una cultura basada en la meritocracia, el esfuerzo y la excelencia.

**27** Recategorizaciones como PROMOCIONES INTERNAS



## PORTAFOLIO DE DESARROLLO DE TALENTO

**DI QUIMO**

**DESARROLLO DE TALENTO**

**MARIALEJANDRA HORNA**



INGENIERO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL



**POTENCIAL D**

**ALEX PEREZ**



SUPERVISOR DE GESTIÓN DE FLOTA



En el 2025, identificamos y reevaluamos a aquellos compañeros cuyo potencial de desarrollo y crecimiento ha destacado de manera excepcional dentro de nuestra organización.

Nos enorgullece anunciar que hemos llevado a cabo un **total de 38 recategorizaciones "POTENCIAL D"**, un paso significativo que refleja tanto el compromiso con el desarrollo de nuestro equipo como la priorización del talento y la dedicación de nuestros equipos de trabajo.

Este hito no solo subraya nuestra dedicación al crecimiento y la mejora continua de nuestro equipo, sino que también refuerza nuestra capacidad para alcanzar nuestras metas organizacionales a largo plazo.

Reconocemos que el éxito de nuestra organización está intrínsecamente ligado al talento y al compromiso de nuestros colaboradores, y estas recategorizaciones representan un reconocimiento tangible de su contribución y potencial.

# 38

**Recategorizaciones como POTENCIALES D**



## PORTAFOLIO DE DESARROLLO DE TALENTO



En el transcurso del año 2025, **hemos tenido el honor de identificar y reconocer a un grupo selecto de 14 colaboradores**, a los que hemos designado como **"Talentos D"**. Estos Talentos no solo destacan por su excepcional habilidad para catalizar el cambio dentro de nuestra organización, sino que también son verdaderos embajadores de nuestra cultura organizacional, promoviendo sus valores fundamentales con dedicación y pasión.

Los Talentos D no son solamente colaboradores excepcionales en términos de desempeño y logros, sino que también encarnan los principios y la esencia de nuestra cultura organizacional. Son agentes de cambio que inspiran a otros a alcanzar su máximo potencial y a comprometerse con nuestros valores compartidos.

Al reconocer a estos individuos, no solo estamos celebrando sus logros individuales, sino también honrando su contribución a la promoción de una cultura de excelencia, colaboración y respeto dentro de nuestra organización. Son modelos a seguir que ejemplifican lo mejor de lo que somos como equipo y como empresa.



## PORTAFOLIO DE DESARROLLO DE TALENTO

### MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

### GRYSETT

#### ¿QUÉ SIGNIFICA GRYSETT?

Significa **Gestión de Riesgos y Seguridad en el Trabajo y Transporte**, representado por el Grillo GRYSETT, "la conciencia que te cuida".

"La seguridad es primero"

- G Gestión
- R Riesgos
- Y
- S Seguridad
- E En el
- T Trabajo
- T Transporte

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Primera Etapa - Evaluación de Desempeño Seguro:** Se analizaron los registros de comportamiento seguro reflejados en los criterios establecidos.
- Segunda Etapa - Enfoque SBC (Seguridad Basada en el Comportamiento):** Se aplicaron criterios derivados de la metodología SBC, priorizando cinco dimensiones de alto impacto.
- Tercera Etapa - Cultura Organizacional y Participación:** Se incorporó la evaluación del nivel de involucramiento del colaborador en la cultura de seguridad de la organización, a través de su participación documentada en registros de comportamientos seguros, campañas, capacitaciones y actividades transversales de la iniciativa Siempre Seguro.

#### CUALIDADES GRYSETT

01 GUAR LAS ACCIONES Y COMPORTAMIENTOS	02 SOY BUEN COMUNICADOR	03 APLICO PRÁCTICAS DE SEGURIDAD
04 FOMENTO CULTURA	05 EVALUAR LOS RIESGOS DE MANERA PROACTIVA	06 DEMUESTRO MIS ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS GRYSETT
07 TENDÓ HABILIDAD PARA INTEGRAR AL EQUIPO	08 INSPIRO EL AUTOCUIDADO	09 GESTiono CAMBIOS (Seguros 42000)
10 NO LE TENGO MIEDO A LOS NUEVOS RETOS	11 SOY UN LÍDER INTEGRADOR - TEAM QUIMO	12 CONOZCO Y UTILIZO HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS
13 APLICO CONTROLES CRÍTICOS	14 REALIZO CULTURA DE MEDICIÓN	15 AMO EL APRENDIZAJE
16 ESTOY PREPARADO PARA ACTUAR ANTE EMERGENCIAS (PREPARADO A ARRIBAR)	17 UTILIZO CANALES DE COMUNICACIÓN	18 INTEGRO PRÁCTICAS SOSTENIBLES (SBC-SBCS SOSTENIBLES)

Durante el transcurso del **año 2025**, hemos tenido el orgullo de identificar y reconocer a un grupo destacado de colaboradores, quienes fueron designados como "Líderes GRYSETT", en reconocimiento a su compromiso ejemplar con la seguridad, la prevención y la promoción de buenas prácticas en el trabajo y transporte.

Estos colaboradores sobresalieron por demostrar constantemente comportamientos seguros, actitudes preventivas y liderazgo positivo en sus actividades diarias, convirtiéndose en referentes dentro de sus equipos y contribuyendo activamente al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el cuidado, la responsabilidad y la mejora continua.

A través de esta iniciativa, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo de una cultura organizacional basada en la prevención, el liderazgo y el bienestar de las personas, promoviendo espacios de trabajo más seguros y orientados a la mejora continua.

Este reconocimiento refleja además el valor que otorgamos al compromiso, la responsabilidad y la participación activa de nuestros colaboradores en la construcción de un entorno laboral sostenible y responsable.

# 06

## LÍDER GRYSETT

### SEGUNDO PAREDES MARTOS

Área: MT

Clasificación: **LÍDER GRYSETT** ★★★★★

#### CRITERIOS DE UN LÍDER GRYSETT

<b>TARJETA ROJA</b> 9.5 % Reporte de tarjetas total en su servicio - área	<b>ACTITUD AL TRABAJO</b> 100% El nivel de ejecución de actividades	<b>RECONOCIMIENTO</b> 36% Reconocimientos en pizarra
<b>HALLAZGOS</b> 0% Reportes negativos	<b>PARTICIPACIÓN</b> 15% En actividades (Team Building, FCC, Campañas)	<b>PAPELETAS</b> 0% Notificaciones reportadas
<b>INTEGRACIÓN</b> 100% El nivel de compañerismo	<b>CONOCIMIENTOS</b> 80% En el nivel de conocimientos estándares	

COMPORTAMIENTO	CULTURA
<b>Observa y controla riesgos</b> 67% <b>Comunica y lidera con seguridad</b> 67% <b>Aprende y mejora continuamente</b> 67% <b>Integra y fomenta cultura de equipo</b> 50% <b>Aplica sostenibilidad y responsabilidad</b> 67%	<b>Vive la cultura GRYSETT</b> 50% <b>INSPIRO EL AUTOCUIDADO</b> 50% <b>ES BUEN COMUNICADOR</b> 50% <b>PROMUEVE SOSTENIBILIDAD</b> 50%

GRYSETT: Gestión de Riesgos y Seguridad en el Trabajo y Transporte

## PORTAFOLIO DE RECOMPENSAS

DESARROLLO ACTIVO ORGANIZACIONAL 2025

PORTAFOLIOS Y PROGRAMAS

**PF-RECOMPENSAS**

**PY - PUNTOS D**

Valoramos y celebramos los logros y contribuciones excepcionales de nuestros empleados. Entendemos que el reconocimiento adecuado es una parte esencial de una cultura empresarial motivadora.

**HONORARIOS DE ÉXITO**

Los Honorarios de Éxito son un reconocimiento otorgado por la jefatura como resultado de una evaluación integral del desempeño. Es una forma de destacar a quienes, con su desempeño, contribuyen significativamente al logro de resultados y al fortalecimiento de una operación segura.

**PG - AURUM +**

Nuestro programa se dedica a mejorar tu vida transformando tus condiciones laborales. Buscamos brindarte beneficios económicos y compensaciones adicionales para impulsar tu crecimiento personal, educativo, profesional, así como tu bienestar y el de tu familia.

**CONVENIOS CORPORATIVOS**

Nuestro programa se dedica a fortalecer sus convenios corporativos, generando valor, confianza y crecimiento sostenible junto a sus aliados estratégicos.

### PUNTOS D

Programa de reconocimiento que valora el compromiso, desempeño y contribuciones destacadas de nuestros colaboradores, fortaleciendo una cultura de motivación y crecimiento continuo.

### HONORARIOS DE ÉXITO

Reconocimiento otorgado por la jefatura al desempeño sobresaliente y al aporte significativo de los colaboradores en el logro de resultados y una operación segura.

### PG – AURUM +

Programa orientado a impulsar el bienestar y desarrollo integral de los colaboradores mediante beneficios y oportunidades de crecimiento personal y profesional.

### CONVENIOS CORPORATIVOS

Iniciativa enfocada en fortalecer alianzas estratégicas que generen beneficios, oportunidades y valor compartido para nuestros colaboradores y la organización.

**PF- ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL**

- 1 PY – Puntos D**

  - Reconocimiento a logros y desempeño
  - Incentivos que motivan la mejora continua
  - Fortalecimiento de la cultura organizacional
- 2 Honorarios de Éxito**

  - Recompensa económica por resultados destacados
  - Reconocimiento directo al alto desempeño
  - Impulso al cumplimiento de objetivos
- 3 PG – Aurum+**

  - Beneficios económicos adicionales
  - Apoyo al desarrollo personal y profesional
  - Bienestar para el colaborador y su familia
- 4 Convenios Corporativos**

  - Acceso a descuentos y beneficios externos
  - Mejora en calidad de vida
  - Fortalecimiento del compromiso organizacional

## PORTAFOLIO DE RECOMPENSAS

### PUNTOS D



El compromiso voluntario es recompensado y en el año 2025 se sigue reafirmando las bases de nuestro sistema de recompensas, denominado "Puntos D".

**Puntos D es una iniciativa diseñada para reconocer y premiar la participación voluntaria y el compromiso con nuestra cultura organizacional.** Este sistema es un **reconocimiento trimestral** para premiar la participación, esfuerzo y la dedicación de aquellos que se involucran activamente en proyectos que promueven nuestra cultura.

	2023	2024	2025
<b>Cantidad de Puntos</b>	<b>62 161</b> PUNTOS	<b>80 417</b> PUNTOS	<b>23 158</b> PUNTOS
<b>Cantidad de participantes</b>	<b>345</b>	<b>421</b>	<b>803</b>



Promovemos las mejores prácticas para alcanzar un clima laboral ideal para el bienestar de nuestros colaboradores.

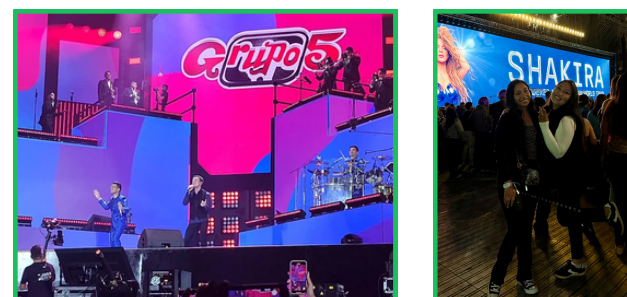
## PORTAFOLIO DE RECOMPENSAS

### HONORARIOS DE ÉXITO

Durante el 2025, **este reconocimiento fue otorgado a 76 colaboradores**, destacando su desempeño, compromiso y contribución al logro de resultados. **Como parte de este reconocimiento, se entregaron incentivos como conciertos todo pagado, viajes todo pagado y bonos en efectivo**, promoviendo el bienestar y el equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestros colaboradores.

**76**  
colaboradores  
accedieron a este  
reconocimiento

#### Conciertos



#### Viajes pagados



#### Bonos en Efectivo



### PG – AURUM +

Programa orientado a fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal de nuestros colaboradores, mediante beneficios, bonos extra y oportunidades que contribuyen a su bienestar y calidad de vida.

**137** Beneficiarios  
de Aurum +

#### 01.

Educación



Interesados en el crecimiento de los miembros del hogar, puedes invertir estos bonos en la educación de tu esposa(o) e hijos(as).

#### 02.

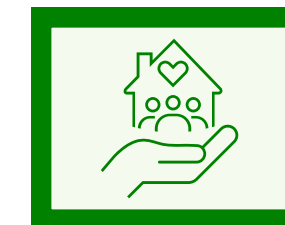
Crecimiento Profesional



Creemos en el poder de la educación continua. Aurom te apoyará en tu búsqueda de conocimiento, **brindándote oportunidades para el desarrollo académico y profesional.**

#### 03.

Bienestar Familiar



Comprendemos la importancia de tu familia. Aurom se preocupa por tu bienestar familiar y **busca ofrecerte beneficios que impacten positivamente a tus seres queridos.**

#### 04.

Salud



Aurum+ se compromete a proporcionar **opciones, programas y membresías que promuevan un estilo de vida saludable y equilibrado.**



## PORTAFOLIO DE EQUIDAD Y DIVERSIDAD

DESARROLLO ACTIVO ORGANIZACIONAL 2025

### PORTAFOLIOS Y PROGRAMAS



#### PF- DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

##### PY - CRECE CON LOLA



Nuestro programa busca incrementar la presencia de personal femenino en operaciones promoviendo la participación activa de las mujeres en roles técnicos del sector minero y garantizando igualdad de oportunidades mediante el acceso a recursos y capacitación adecuados.

##### PY - AVISA A TU PROVEEDOR

Mediante nuestro programa buscamos alianzas con proveedores LOCALES que ofrezcan una amplia variedad de productos o servicios, especialmente aquellos provenientes de microempresas, y nuevos emprendimientos netamente cajamarquinos.



##### EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL



Los resultados de la Encuesta de Clima Laboral reflejan un 85% de aceptación por parte de nuestros colaboradores, lo que demuestra el impacto positivo de los programas impulsados por Desarrollo Activo Organizacional.

##### RENOVACIÓN DE PROGRAMA DE BIENVENIDA

Orientados a ofrecer buenas y mejores experiencias en la incorporación de nuevos ingresos y acompañamiento en proyectos "TEAM QUIMO" y facilitar el crecimiento a través del aprendizaje y el desarrollo.



## DEI:

Buscamos brindar beneficios económicos y compensaciones adicionales para impulsar el crecimiento personal, educativo, profesional, así como el bienestar personal y familiar.

## AVISA A TU PROVEEDOR

Buscamos alianzas con proveedores LOCALES que ofrezcan una amplia variedad de productos o servicios, especialmente aquellos provenientes de microempresas, y nuevos emprendimientos netamente cajamarquinos.

## PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL - CRECE CON LOLA

Nuestro programa busca incrementar la presencia de personal femenino en operaciones promoviendo la participación activa de las mujeres en roles técnicos del sector minero

## MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

DESARROLLO ACTIVO ORGANIZACIONAL 2025

### PORTAFOLIOS Y PROGRAMAS



#### PF- DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

##### PF- ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL

##### 1 PY - Crece con Lola

- Impulso al emprendimiento y autonomía económica
- Desarrollo de habilidades técnicas y de liderazgo
- Acceso a capacitación y recursos
- Igualdad de oportunidades en roles clave
- Mayor participación y visibilidad en la organización

##### 2 Avisa a tu Proveedor

- Acceso a red de proveedores locales confiables
- Oportunidades de desarrollo para emprendimientos internos
- Fortalecimiento de relaciones comerciales
- Promoción del crecimiento económico local
- Integración con iniciativas sostenibles de la empresa

## PORTAFOLIO DE DESARROLLO DEL TALENTO

DESARROLLO ACTIVO ORGANIZACIONAL 2025

### PORTAFOLIOS Y PROGRAMAS

#### PF- FORMACIÓN DE TALENTO

##### PG - GESTIONANDO TALENTOS DE ALTO POTENCIAL I GEP

El programa busca mejorar las habilidades profesionales de los "Practicantes" mediante proyectos reales supervisados por expertos. También incluye oportunidades de desarrollo profesional, como entrenamientos y actividades organizativas.



##### PG - TEAM GEP - tiempo completo por operatividad



Es un programa de prácticas de medio tiempo. En el cual buscamos profesionales para colaborar en actividades operativas. Es una oportunidad para que puedan desarrollar sus habilidades mientras trabajan a tiempo parcial con nosotros.

##### PG - PRACTICANTES DE MEDIO TIEMPO

Apostamos por el crecimiento del talento joven a través de nuestro programa PG - Practicantes de Medio Tiempo, brindando oportunidades de aprendizaje, desarrollo profesional y experiencia en un entorno corporativo que fomenta la formación integral y el futuro de nuestros equipos.



##### PG - D I INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Es un programa de Investigación y desarrollo, donde brindamos la oportunidad a profesionales para expandir su campo de investigación en nuestra empresa. Estamos comprometidos en impulsar la innovación y buscamos proyectos aplicables que puedan beneficiar tanto a la empresa como al investigador.



### GESTIONANDO TALENTOS DE ALTO POTENCIAL - GEP

El programa busca mejorar las habilidades profesionales de los "Practicantes" mediante proyectos reales supervisados por expertos. También incluye oportunidades de desarrollo profesional, como entrenamientos y actividades organizativas.

### TEAM GEP

Es un programa de prácticas de medio tiempo. En el cual buscamos profesionales para colaborar en actividades operativas. Es una oportunidad para que puedan desarrollar sus habilidades mientras trabajan a tiempo parcial con nosotros.

### PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Es un programa de investigación y desarrollo, donde brindamos la oportunidad a profesionales para expandir su campo de investigación en nuestra empresa. Estamos comprometidos en impulsar la innovación y buscamos proyectos aplicables que puedan beneficiar tanto a la empresa como al investigador.

#### PF- ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL



PY - GEP

- ✓ Remuneración económica
- ✓ Entrenamiento constante
- ✓ Rotación por todas las áreas
- ✓ Certificación al finalizar
- ✓ Horarios flexibles para estudios



PY - I+F

- ✓ Prácticas profesionales en la empresa
- ✓ Aprendizaje aplicado en campo
- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ Experiencia real laboral



EXPERTIS PLUS

Impulsa a técnicos con formación profesional a asumir roles administrativos

- ✓ Acceso a cargos administrativos o de supervisión
- ✓ Crecimiento profesional y línea de carrera
- ✓ Reconocimiento de formación técnica/profesional
- ✓ Desarrollo de habilidades de liderazgo
- ✓ Mayor responsabilidad y proyección interna

## ➤ FORMACIÓN Y DESARROLLO

### • PROYECTOS WOW •

Parte fundamental de nuestra cultura organizacional son los proyectos WOW, cada vez más, estos proyectos se consolidan como una plataforma mediante la cual buscamos activamente la participación comprometida de todos nuestros colaboradores.



## PORTAFOLIO DE ENTRENAMIENTO

DESAROLLO ACTIVO ORGANIZACIONAL 2025

### PORTAFOLIOS Y PROGRAMAS

#### PF- ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL

#### PY - APRENDIZAJE VIRTUAL



Los entrenamientos desempeñan un papel fundamental en nuestro proceso de crecimiento activo y transformación. Por ello, se decidió implementar un nuevo enfoque en el modelo de entrenamiento integral, difundido a diversas escalas y tipos en nuestros sistemas.

#### APRENDIZAJE VIRTUAL / DNACADEMY - AULA VIRTUAL

Ponemos a disposición una Aula Virtual que promueve el aprendizaje continuo, accesible para todos los colaboradores desde cualquier ubicación.



- Disponible las 24 horas, este espacio fortalece tus competencias con contenidos alineados a nuestras políticas institucionales.
- Cursos disponibles para los familiares de la empresa o pequeños de casa.

#### ENTRENAMIENTO DEYFOR: PLATAFORMA DI AURORA



- Espacio virtual que ofrece cursos alineados a los perfiles de puesto, orientados a fortalecer competencias clave y cerrar brechas de desempeño de manera continua.

#### PY - CO FINANCIAMIENTO A CAPACITACIONES



Brindamos a nuestros compañeros la oportunidad de acceder y financiar capacitaciones y cursos relacionados a sus perfiles de puesto y metas profesionales. Ya sea que deseen mejorar sus habilidades técnicas, adquirir nuevas certificaciones o explorar áreas de desarrollo personal, estamos comprometidos en apoyar su crecimiento.



## APRENDIZAJE VIRTUAL

E-learning Deyfor, como un nuevo programa de crecimiento, donde cada colaborador(a) puede ingresar a la plataforma virtual y seleccionar el curso en el que desea fortalecer sus competencias y se fomente el autoaprendizaje.

## ENTRENAMIENTOS DEYFOR

Nuevo enfoque en el modelo de entrenamiento integral, difundido a diversas escalas y tipos en nuestros sistemas.

## CO-FINANCIAMIENTOS

Brindamos la oportunidad de acceder y financiar capacitaciones y cursos relacionados a sus perfiles de puesto.

## MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

### PF- ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL



#### PY - Aprendizaje virtual

- ✓ Modalidad Asincrónica
- ✓ Diversidad de cursos
- ✓ Material cargado al 100%
- ✓ Certificados



#### PY - Entrenamiento DEYFOR

- ✓ Capacitaciones de herramientas tecnológicas
- ✓ Talleres de habilidades blandas
- ✓ Entrenamientos Integrados
- ✓ Puntos D
- ✓ Certificados



#### PY - Co Financiamiento a Capacitaciones

- ✓ % de financiamiento de capacitaciones o cursos externos.
- ✓ Espacio de aprendizaje teórico práctico.
- ✓ Acompañamiento

## PORTAFOLIO DE ENTRENAMIENTO

### CO-FINANCIAMIENTOS

Durante el 2025, **fortalecimos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y el crecimiento profesional de nuestros colaboradores mediante el programa de cofinanciamientos educativos**, brindando acceso a capacitaciones, cursos y programas especializados alineados a sus perfiles de puesto y líneas de desarrollo.

Esta iniciativa busca promover una educación de calidad, el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de competencias técnicas y profesionales, contribuyendo al bienestar, la empleabilidad y el crecimiento integral de nuestros equipos. Asimismo, impulsamos alianzas con universidades e instituciones educativas reconocidas, generando mayores oportunidades de formación y desarrollo para nuestros colaboradores.



**30**  
Cofinanciamientos Exitosos



# FORMACIÓN Y DESARROLLO

Durante el año 2025, continuamos con los programas de auto aprendizaje en herramientas y temas que empleamos usualmente en la organización.

Motivamos a nuestros compañeros a ser parte de estos cursos a través de E-Learning, completamente gratis y de asistencia libre.

Esto significa que pueden acceder al contenido en cualquier momento y desde cualquier lugar, adaptando su horario de estudio a sus necesidades individuales y a las demandas de su trabajo diario.

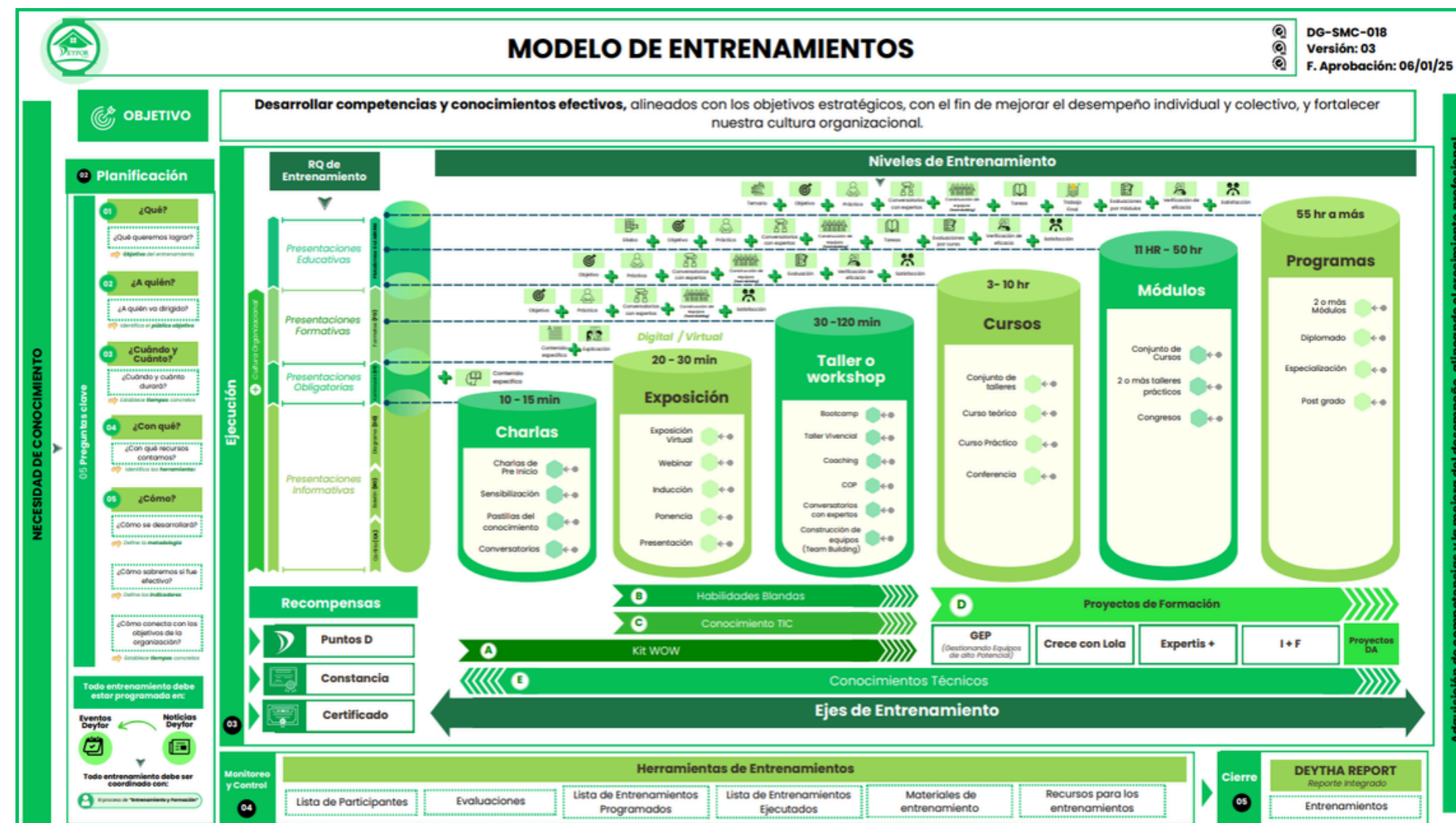


FORMACIÓN EN TEMA DE DERECHOS HUMANOS	PORCENTAJE DE FORMACIÓN
Nivel Dirección	0%
Nivel Gerencia	100%
Nivel Jefatura	93%
Nivel Profesional	90%
Proveedores	89%



Hemos reestructurado nuestro modelo de entrenamiento organizacional, poniendo mayor énfasis en el desarrollo de competencias clave, la autogestión del aprendizaje y la alineación con los desafíos operativos actuales. Esta renovación busca ofrecer experiencias formativas más dinámicas, prácticas y orientadas a resultados, asegurando que cada colaborador cuente con las herramientas necesarias para desempeñarse con excelencia y seguridad.

Con este enfoque, fortalecemos nuestra cultura de mejora continua, promoviendo una formación más cercana, accesible y estratégica, que responda tanto a las necesidades del negocio como al crecimiento profesional de nuestro equipo.



# FORMACIÓN Y DESARROLLO

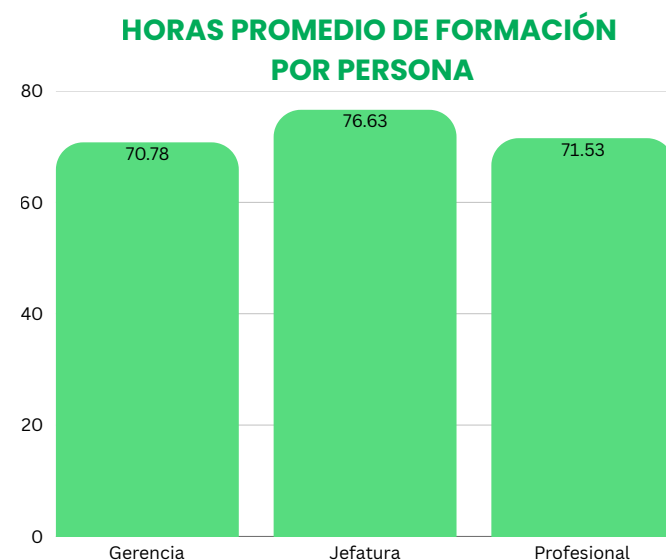
Promovemos el aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias en todos los niveles de la organización, fortaleciendo capacidades que impulsan nuestro crecimiento sostenible.

## CAPACITACIÓN POR NIVEL JERÁQUICO

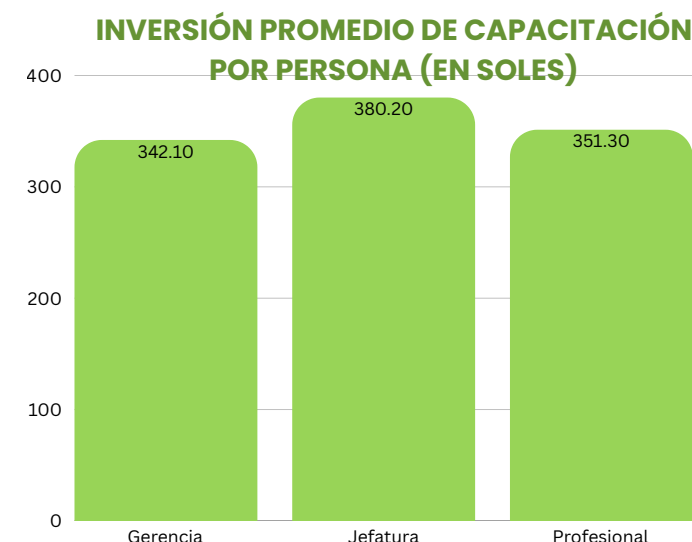


A continuación, se presentan las horas promedio de formación y la inversión promedio por persona, según nivel jerárquico, correspondientes al 2025.

HORAS PROMEDIO DE FORMACIÓN POR PERSONA	
NIVEL JERÁQUICO	HORAS PROMEDIO DE FORMACIÓN
Gerencia	70.78
Jefatura	76.63
Profesional	71.53



INVERSIÓN PROMEDIO DE CAPACITACIÓN POR PERSONA (EN SOLES)	
NIVEL JERÁQUICO	HORAS PROMEDIO DE FORMACIÓN
Gerencia	342.1
Jefatura	380.2
Profesional	351.3



## ANÁLISIS DE RESULTADOS



Los resultados evidencian una mayor dedicación de horas de formación e inversión en los niveles de jefatura y profesional, reflejando el compromiso de la organización con el fortalecimiento de competencias operativas, técnicas y de liderazgo.

Esta inversión contribuye al desarrollo del talento, la mejora continua y al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al aprendizaje y la sostenibilidad.

## CON ESTA ACTIVIDAD APORTAMOS A:



## NUESTRO COMPROMISO



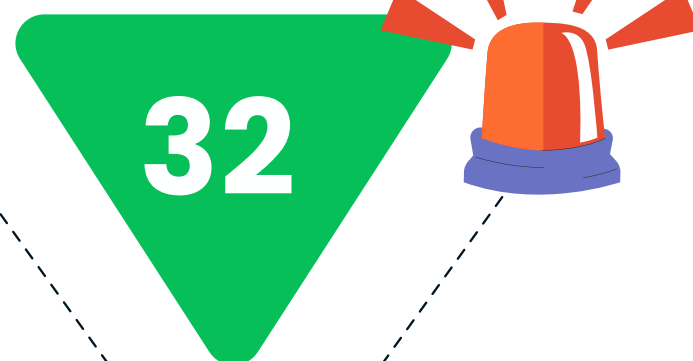
Seguiremos impulsando programas de formación de calidad, promoviendo igualdad de oportunidades y el desarrollo integral de nuestro equipo, generando valor sostenible para nuestra organización y la sociedad.

## ➤ FORMACIÓN Y DESARROLLO

### KAIZIS

En el año 2025, Continuamos con la mejora continua e impulsamos la generación de propuestas que generen un impacto visible en la organización.

**2024**



**2025**

### **META 2026:**

Para el año 2026 debemos implementar mejoras al 100% que involucren al personal técnico.

*KAIZIS son proyectos de mejora que abrazamos con entusiasmo, ya que pueden tener impactos a corto, mediano o largo plazo.*

### IMPLEMENTACIÓN DE OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS **01**

- **Responsables:**  
-Lenin Asencio Alvarez  
-Operadores de Mantenimiento
- **Nivel:**  
Nivel IV
- **Alcance de Participación:**  
Organizacional

**DESCRIPCIÓN:**

Se realizó la habilitación de una nueva oficina en la empresa, que incluyó trabajos de tabiquería, instalación de puertas y ventanas, ejecución de acabados y decoraciones, así como la implementación de un urinario para uso del personal masculino.

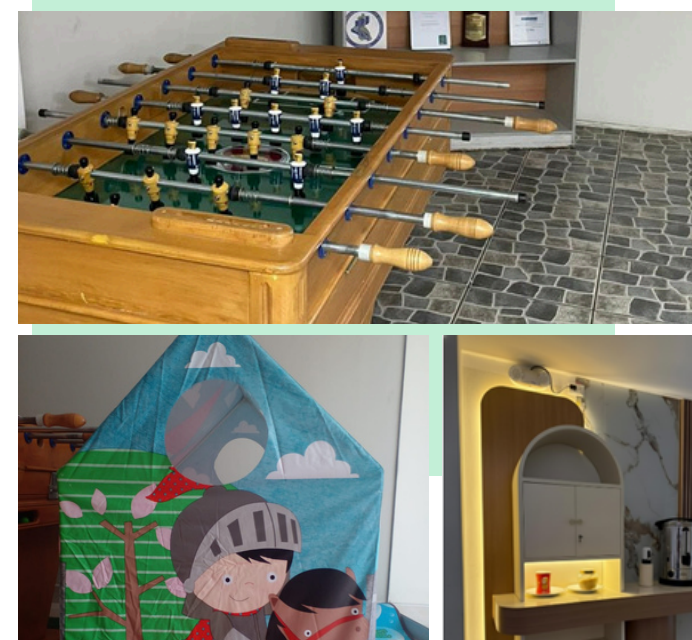


### ESPACIOS COMUNES **02**

- **Responsables:**  
-Lenin Asencio Alvarez  
-Operadores de Melamina
- **Nivel:**  
Nivel III y II
- **Alcance de Participación:**  
Organizacional

**DESCRIPCIÓN:**

Implementación de áreas comunes ergonómicas, funcionales y accesibles, diseñadas para promover el bienestar, la comodidad y la integración de los colaboradores, favoreciendo espacios adecuados para pausas activas, momentos de descanso y actividades que contribuyan a un entorno laboral más saludable y confortable.



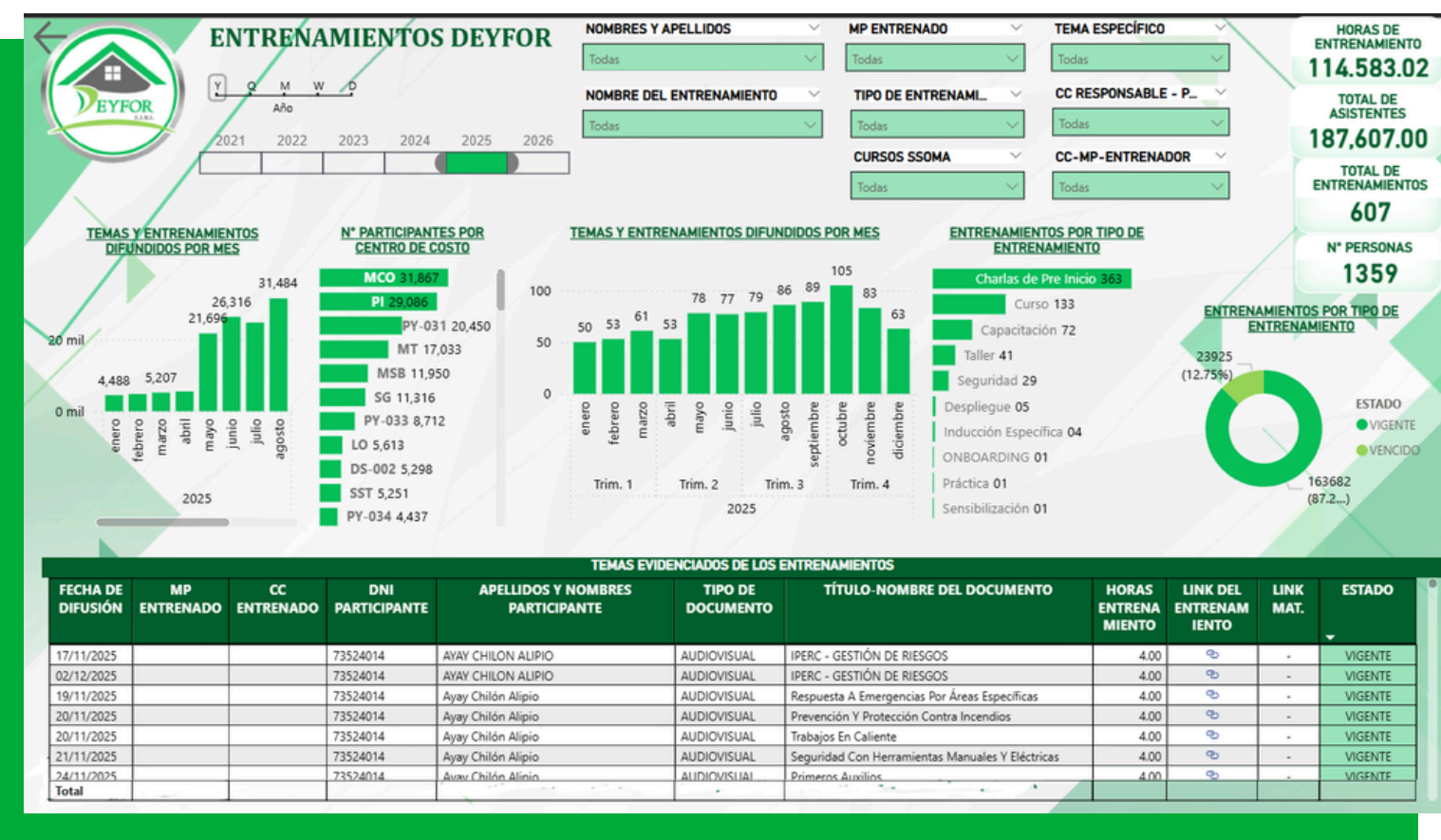
## ➤ FORMACIÓN Y DESARROLLO

### MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025

Durante el 2025, fortalecimos nuestro compromiso con el desarrollo del talento humano mediante programas de formación y capacitación orientados al fortalecimiento de competencias técnicas, operativas y de liderazgo.

Estos entrenamientos permitieron impulsar una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral de nuestros colaboradores, promoviendo entornos laborales más sostenibles, éticos y alineados a nuestros valores corporativos.

Asimismo, continuamos reforzando los entrenamientos vinculados al Código de Ética, fortaleciendo la integridad, la transparencia y la conducta responsable en todos los niveles de la organización.




## ENTRENAMIENTOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA

TIPO	2023		2024		2025	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empleados	203	33.17%	301	42.39%	838	59.77%
Nuevos Empleados	210	100%	318	100%	865	100%
Contratistas	0	0%	0	0%	0	0%
Nuevos Contratistas	0	0%	0	0%	0	0%
Total General	0	0	0	0%	3	0.21%

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### FUERZA LABORAL FEMENINA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y GRUPO ETARIO 2025

La información presentada corresponde únicamente a la fuerza laboral femenina con vínculo laboral vigente durante el año 2025, incluyendo colaboradoras en modalidad de tiempo completo y tiempo parcial, de acuerdo con la estructura organizacional y niveles de responsabilidad de la empresa.

EDAD	MUJER 				Total General
	Dirección	Gerencial	Jefatura	Profesional	
	Nº   %	Nº   %	Nº   %	Nº   %	
Menores de 30	0   0%	0   0%	0   0%	63   4.48%	63   4.48%
De 30 a 50	0   0%	0   0%	3   0.21%	66   4.98%	69   4.91%
Mayores de 50	0   0%	0   0%	0   0%	11   0.78%	11   0.78%
<b>Total General</b>	<b>0   0</b>	<b>0   0%</b>	<b>3   0.21%</b>	<b>141   9.96%</b>	<b>144   10.17%</b>



## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### FUERZA LABORAL MASCULINO POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y GRUPO ETARIO 2025

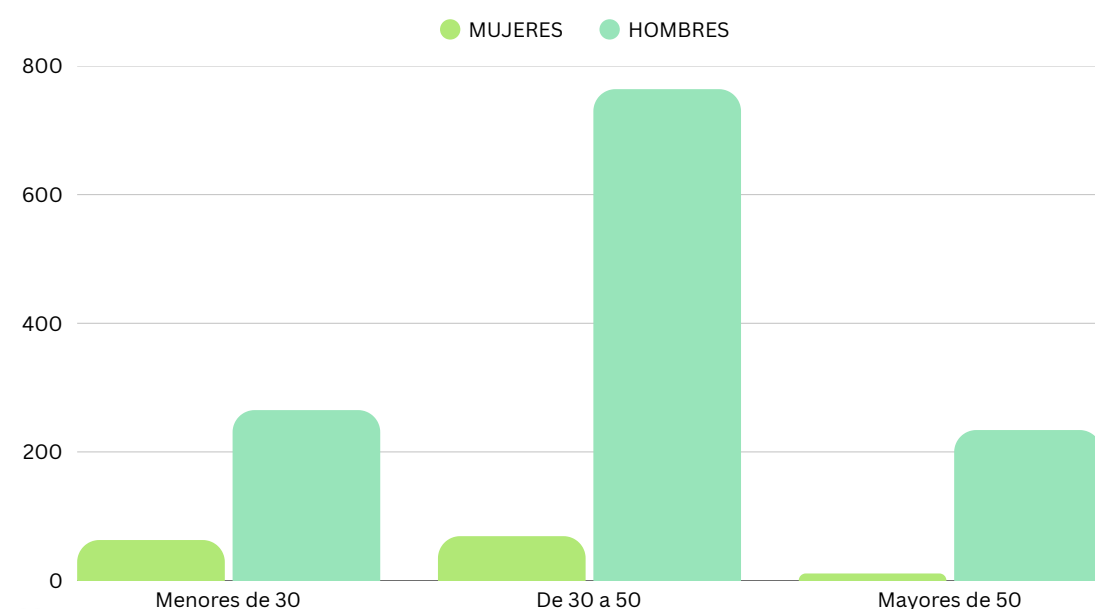
Los datos presentados consideran exclusivamente a la **fuerza laboral masculina** con contrato vigente durante el año 2025, incluyendo personal en modalidades de tiempo completo y tiempo parcial, conforme a la estructura organizacional y niveles de responsabilidad establecidos por la empresa.



EDAD	HOMBRE				Total General
	Dirección	Gerencial	Jefatura	Profesional	
	N°   %	N°   %	N°   %	N°   %	
Menores de 30	0   0%	0   0%	0   0%	265   18.85%	265   18.85%
De 30 a 50	0   0%	1   0.07%	13   0.92%	750   53.34%	764   54.34%
Mayores de 50	0   0%	1   0.07%	4   0.28%	229   16.29%	234   16.64%
<b>Total General</b>	<b>0   0</b>	<b>2   0.14%</b>	<b>17   1.21%</b>	<b>1244   88.48%</b>	<b>1263   89.83%</b>

## FUERZA LABORAL POR GRUPO ETARIO 2025

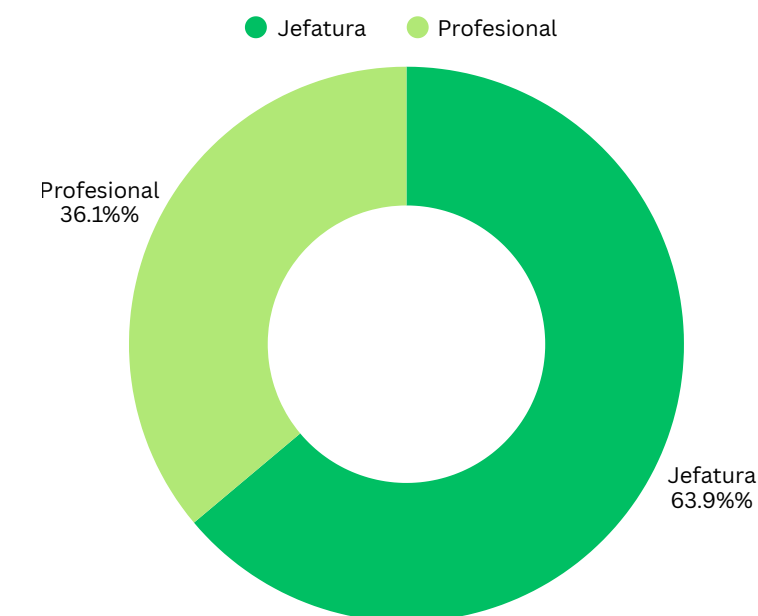
EDAD	Mujeres		Hombres		TOTAL 2025	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menores de 30	63	4.48%	265	18.85%	328	23.33%
De 30 a 50	69	4.91%	764	54.34%	833	59.24%
Mayores de 50	11	0.78%	234	16.64%	245	17.43%
<b>Total General</b>	<b>144</b>	<b>10.17%</b>	<b>1263</b>	<b>89.83%</b>	<b>1406</b>	<b>100.00%</b>



## COMPENSACIÓN JUSTA – ANÁLISIS DE BRECHAS

Este análisis contribuye al fortalecimiento de entornos laborales más inclusivos, impulsando una cultura organizacional basada en el respeto, la meritocracia y el desarrollo sostenible de nuestros colaboradores.

NIVEL DE RESPONSABILIDAD	RATIO DE BRECHA SALARIAL
Dirección	0.00%
Gerencial	0.00%
Jefatura	46.52%
Profesional	26.30%
<b>Total General</b>	<b>26.27%</b>



Como parte de nuestro compromiso con una gestión responsable y sostenible del talento humano, realizamos el seguimiento periódico de la brecha salarial por nivel de responsabilidad, promoviendo prácticas de compensación alineadas con criterios de equidad, transparencia e igualdad de oportunidades.

**Brecha salarial de género:** Diferencia porcentual entre la remuneración promedio de hombres y mujeres en un mismo nivel jerárquico o categoría laboral.

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### TASA DE ROTACIÓN VOLUNTARIO E INVOLUNTARIA

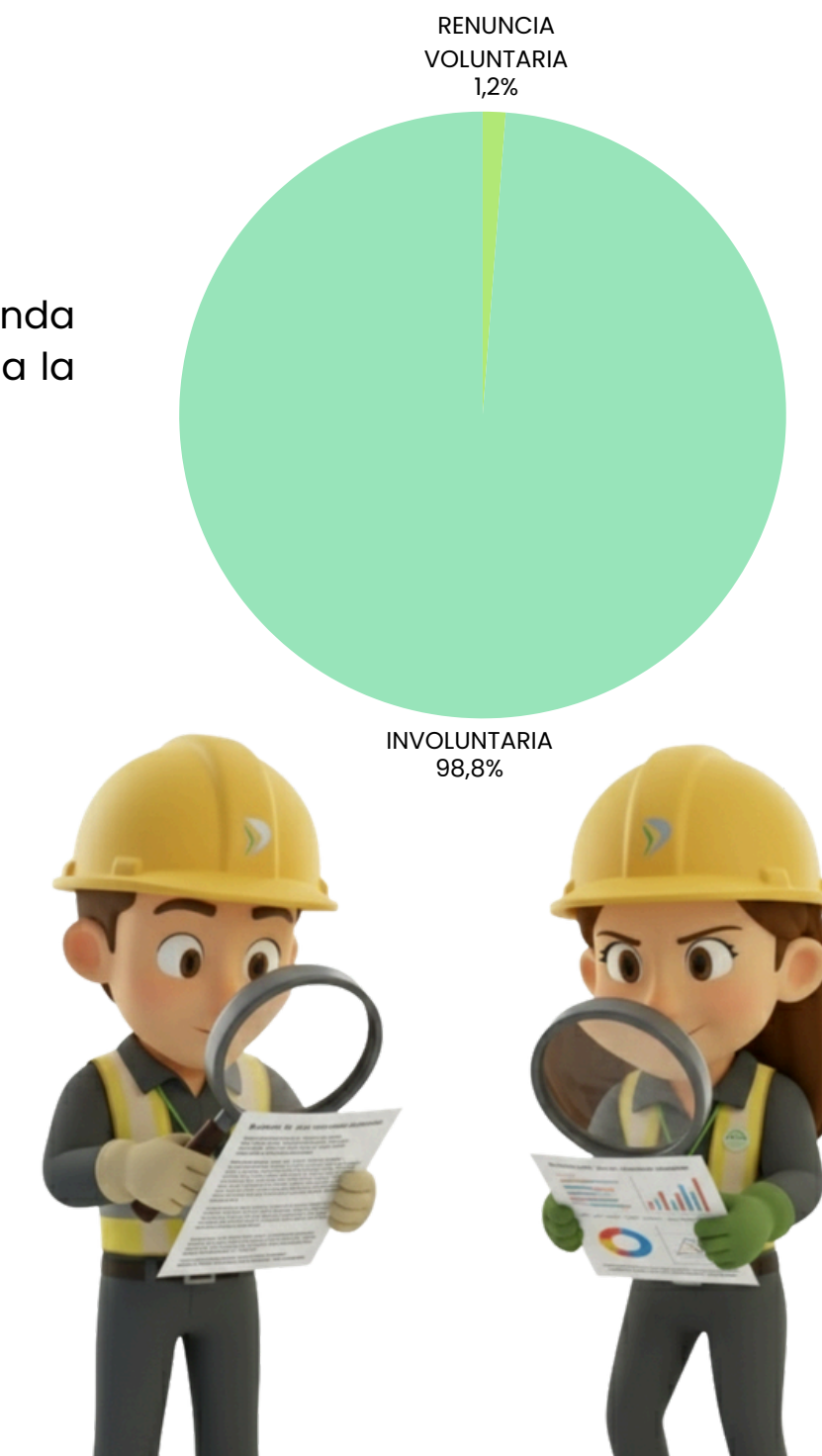
Como parte de nuestra gestión integral del talento humano, realizamos el seguimiento continuo de los índices de rotación voluntaria e involuntaria, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora en la experiencia laboral, el clima organizacional y la sostenibilidad del empleo.

Durante el periodo 2025, la organización incrementó en más del 50 % su número de colaboradores respecto al 2024 debido a la mayor demanda de proyectos en ejecución. Asimismo, la tasa de rotación involuntaria aumentó en 100 % respecto al año anterior, asociada principalmente a la naturaleza temporal de los proyectos y a la evaluación de continuidad del personal según desempeño y competencias.

TIPO DE ROTACIÓN	TASA DE ROTACIÓN							
	2023		2024		2025		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
RENUNCIA VOLUNTARIA	3	1.01%	3	1.16%	7	1.45%	13	1.21%
INVOLUNTARIA	292	98.99%	255	98.84%	512	98.65%	1059	98.79%
<b>Total General</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>258</b>	<b>100.0%</b>	<b>519</b>	<b>100.0%</b>	<b>1072</b>	<b>100.0%</b>

### MOTIVOS DE DESVINCULACIÓN

- Renuncia Voluntaria
- Término de contrato
- Despido
- Término de Proyecto



# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

## PROGRAMA DE BENEFICIOS LABORALES LEGISLATIVOS DEYFOR 2025

Durante el año 2025, la organización mantuvo su compromiso con el cumplimiento de los beneficios laborales legislativos, asegurando el acceso oportuno de todos sus colaboradores a programas vinculados con vacaciones, compensaciones, licencias, gratificaciones, seguros y sistemas de pensiones. Estas acciones reflejan una gestión responsable del talento humano, orientada a promover el bienestar, la protección laboral y el fortalecimiento de condiciones de trabajo sostenibles para nuestros colaboradores.

BENEFICIOS LABORALES	2024		2025	
	Nº PERSONAS	DIAS / HORAS	Nº PERSONAS	DIAS / HORAS
VACACIONES ANUALES (DL N° 713)	291	4084 D	465	4200D
HORAS EXTRAS (D.S. N.º 007-2002-TR)	106	6748 H	170	5190H
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS) (DL N° 650)	710	-	1410	-
LICENCIAS (Leyes: 26644   29409   30367 y DL N° 713)	114	965 D	370	2190D
GRATIFICACIONES (Ley N.º 27735)	710	-	1410	-
SEGURO DE VIDA LEY (DL N.º 688)	710	-	1410	-
SISTEMA DE PENSIONES (AFP   Ley N.º 25897 - ONP   Ley N.º 19990)	710	-	1410	-

**92.82%**

De satisfacción en Beneficios Laborales

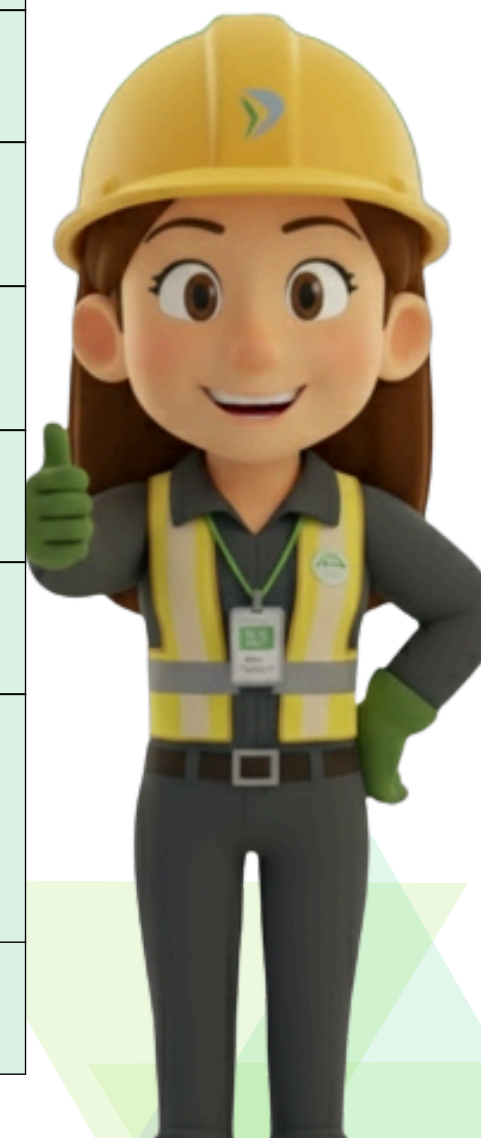


D: DÍAS H: HORAS

Para el caso de Gratificaciones se considera gratificaciones regulares y gratificaciones truncas, de igual manera para la CTS.

Programa o Proyecto	Actividad	Casos Solicitados	BENEFICIARIOS
WOW	EXPERTIS	20	100%
WOW	GLOSARIS	753	100%
WOW	IRIS	1410	100%
WOW	FCC (Fortalece tu conocimiento comiendo)	112	100%
WOW	Pastillas del Conocimiento	877	100%
WOW	KAIZIS (Proyectos de mejora)	32	100%
WOW	TEAM BUILDING (Actividades de Integración y físicas)	390	100%
FORMACIÓN DE TALENTO	GEP: Gestionando Equipos de Alto Potencial	34	100%
FORMACIÓN DE TALENTO	TEAM GEP: Practicantes Medio Tiempo	5	100%
FORMACIÓN DE TALENTO	Investigación e Innovación	18	100%
FORMACIÓN DE TALENTO	EXPERTIS PLUS +	5	100%
DESARROLLO DE TALENTO	Talentos D	14	100%
DESARROLLO DE TALENTO	Potenciales D	38	78%
DESARROLLO DE TALENTO	Promociones Internas	27	100%
DESARROLLO DE TALENTO	Quimo Vial	3	100%
DESARROLLO DE TALENTO	TEAM QUIMO	1117	100%
DESARROLLO DE TALENTO	Líder GRYSSETT	6	100%

Programa o Proyecto	Actividad	Casos Solicitados	BENEFICIARIOS
ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL	Aprendizaje Virtual: DNA ACADEMY	1074	100%
ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL	Aprendizaje Virtual: DI AURORA	794	100%
ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL	Co Financiamientos	30	100%
ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL	Entrenamiento en Herramientas TI	1271	90%
ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL	Talleres de Habilidades Blandas	50	100%
RECOMPENSAS	PUNTOS D	803	100%
RECOMPENSAS	HONORARIOS DE ÉXITO	76	100%
RECOMPENSAS	<b>AURUM +</b> (Guarderías, estudios, crecimiento profesional, aporte en hogar, salud, jubilación, mobiliario e infraestructura)	137	100%
RECOMPENSAS	Convenios Corporativos	269	100%



## ➤ EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



*En nuestra empresa, reconocemos la importancia de evaluar el desempeño, así como de recopilar encuestas de satisfacción del cliente*

*La información obtenida nos permite ajustar estrategias internas y mejorar la experiencia del cliente, impulsando así la excelencia y el crecimiento continuo.*



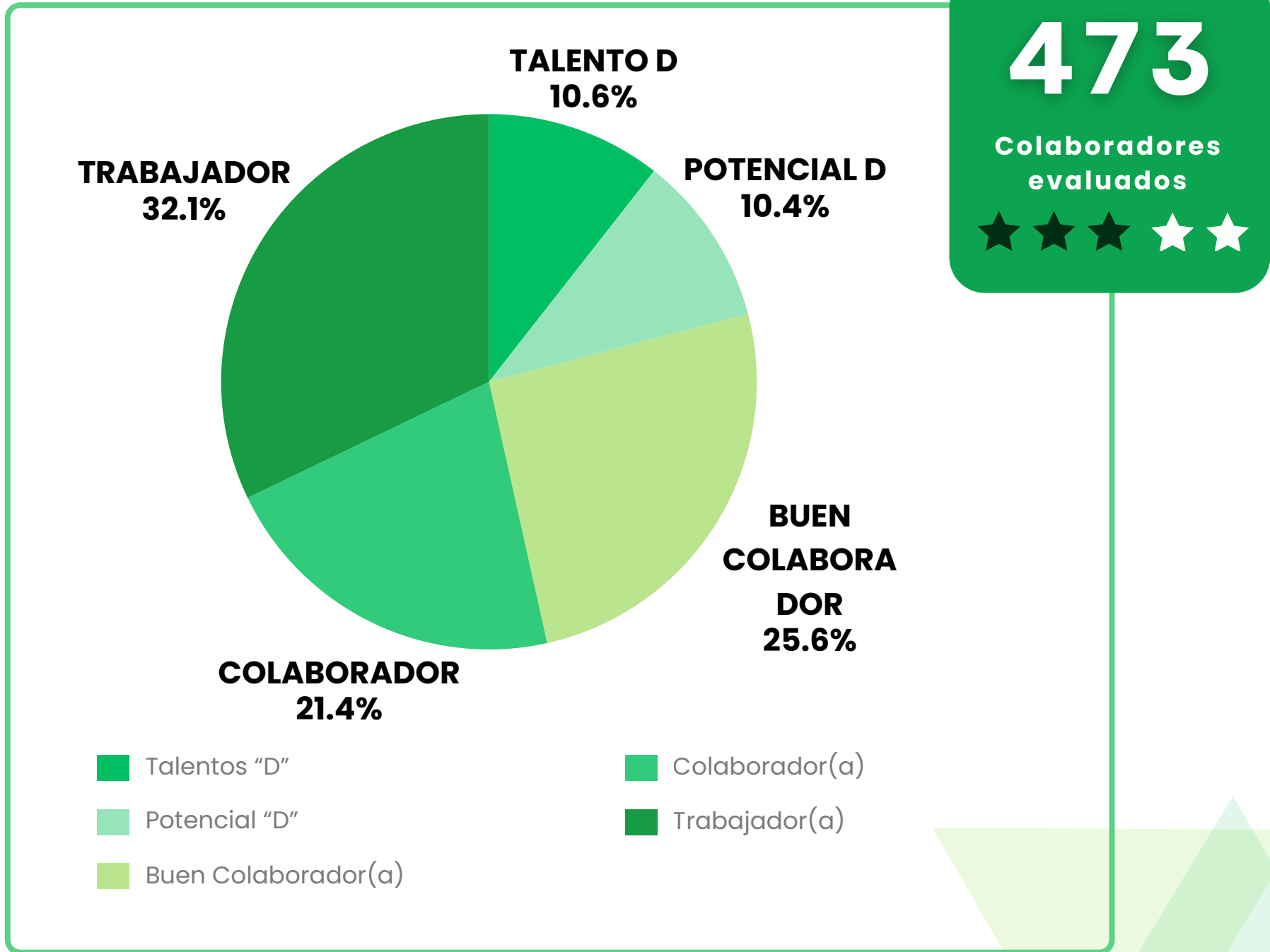
## ➤ EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Cada colaborador tiene asignado en su perfil de puesto métricas o indicadores del desempeño que son supervisadas por el líder o jefe de macroproceso, para una mejora continua en las competencias de los colaboradores.

La evaluación fue realizada a 263 colaboradores cuyo desempeño se encuentra con resultados promedio.

### "RESUMEN DE EVALUACIÓN"

COLABORADORES	2024	2025
Colaboradores Evaluados	263	473
Talentos Clave	79	50





# GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y SOCIAL



## INVERSIÓN EN ACCIÓN SOCIAL



Comunidad

Proveedores

02 Local - Local  
03 Local



**04**

**01**

**CUMPLIMIENTO DE PLAN DE RS**



- ◆ Educación y Capacitación
- ◆ Desarrollo comunitario
- ◆ Cultura y Deporte
- ◆ Salud y Bienestar

## NUESTROS COMPROMISOS

En DEYFOR reconocemos que la gestión social es un pilar fundamental para construir relaciones sólidas, respetuosas y sostenibles con nuestras comunidades de influencia.

Nuestro enfoque está orientado a impulsar el desarrollo humano y fortalecer el crecimiento socioeconómico de las comunidades, generando un impacto positivo, medible y sostenible en nuestro entorno.



GRI (204-1)(413-1)(414-1)

## IMPACTO VISIBLE

Queremos retribuir a nuestra comunidad por lo que fomentamos su participación en futuros proyectos de colaboración.

Se ha realizado convocatorias a la comunidad para que formen parte de nuestros proveedores, apoyando así al emprendimiento local y pequeños emprendedores.

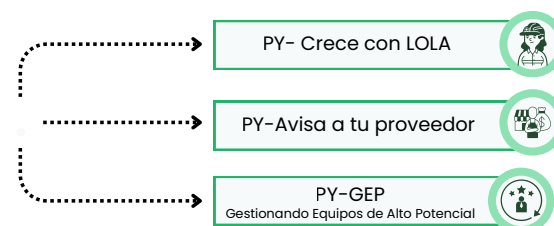
Nº de proveedores evaluados 2025	<b>551</b>
Nº de proveedores activos	<b>551</b>
Nº de proveedores homologados	<b>529</b>
% de proveedores locales	<b>49,9%</b>
% de proveedores locales y nacionales a crédito	<b>18,5%</b>
% a crédito dentro de locales y nacionales	<b>22,2%</b>
Nº de proveedores sobresalientes	<b>32</b>

## IMPACTO VISIBLE

Queremos retribuir a nuestra comunidad por lo que fomentamos su participación en futuros proyectos de colaboración.

Se ha realizado convocatorias a la comunidad para que formen parte de nuestros proveedores, apoyando así al emprendimiento local y pequeños emprendedores.

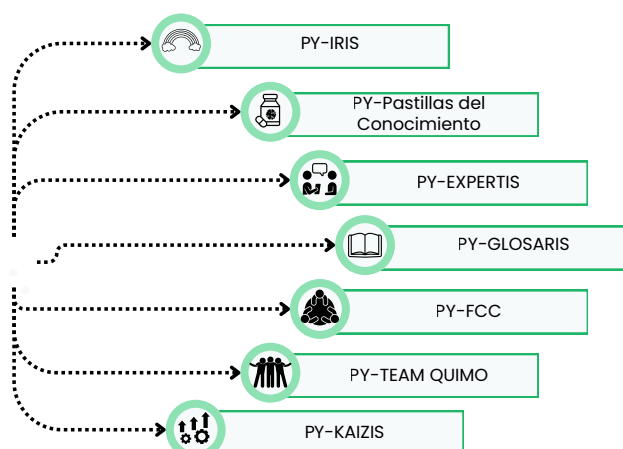
### PY - Sostenibilidad



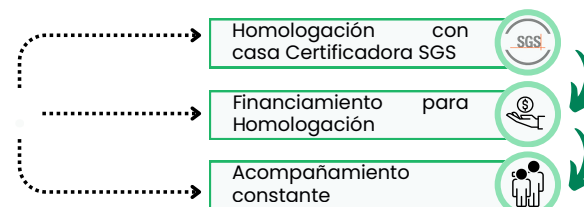
### Planes de R.S



### Desarrollo Activo en trabajadores



### Homologación de proveedores



### Mano de Obra Local



### PAGO A PROVEEDORES

**S/.20,480,658.14**

Millones de Soles en pago a proveedores Locales y Nacionales

La colaboración con la comunidad y los proveedores locales es esencial para construir relaciones sólidas y fomentar el desarrollo sostenible. Reconocemos la importancia de involucrar a la comunidad en nuestras operaciones y de establecer asociaciones beneficiosas con proveedores locales.

Todos nuestros proyectos cuentan con un plan de responsabilidad social, cuyos componentes son:

- Promoción de conductas socialmente aceptadas en nuestra localidad.
- Adquisición de bienes y servicios local-local y local.
- Contratación de personal local
- Control de rotación de mano de obra no calificada
- Proyectos de acción social
- Acciones que promuevan los Derechos Humanos

Al respecto cabe resaltar que:

- El 100% de nuestra fuerza laboral no calificada pertenece a nuestras zonas de influencia.
- El 70% de nuestros proveedores clave son de procedencia local.

**1 627**

**Proveedores activos**

**60.73%**

**% de proveedores locales**

**39.27%**

**% de proveedores Nacionales**

**0.00%**

**% de proveedores Internacionales**

**46.10%**

**% de proveedores que son Micro-Empresa**

**38.91%**

**% de proveedores que son Pequeña Empresa**

**15.00%**

**% de proveedores que son Mediana Empresa**

# PROGRAMAS SOCIALES

## CRECE CON LOLA



### 1.1. EMPODÉRATE LOLA

#### PUESTOS ESTRATÉGICOS DE MUJERES

Buscamos promover el crecimiento profesional de nuestras colaboradoras a través de promociones internas, recategorizaciones (Potenciales D) y el empoderamiento continuo, facilitando su desarrollo y ampliando sus conocimientos.

Así como colocarlas en puestos claves dentro de la organización, por ejemplo jefaturas.



**18**  
Roles femeninos claves

**06**  
Ejecutivas Puestos claves



### 1.2. LOLA EMPRENDE

Promovemos la compra directa de productos y servicios ofrecidos por mujeres emprendedoras de las familias de nuestros colaboradores y mujeres vulnerables.

Con esta iniciativa buscamos:

- Impulsar el emprendimiento cajamarquino.
- Fomentar ingresos adicionales en los hogares.
- Promover la autonomía económica de las mujeres.
- Crear una economía circular y solidaria.



**15**  
Inscritas

**S/. 1249**  
Compras realizadas

# PROGRAMAS SOCIALES

## CRECE CON LOLA



### 1.3. PY - CRECE CON LOLA

#### Puestos Laborales en Operaciones

Nuestro programa **busca incrementar la presencia de personal femenino en operaciones promoviendo la participación activa de las mujeres en roles técnicos del sector minero** y garantizando igualdad de oportunidades mediante el acceso a recursos y capacitación adecuados.



**50**  
Total de personal ejecutivo

**88**  
Total de personal operativo



### 1.4. PY - LOLA 2.0

#### Convocatoria Inclusiva - Puestos Administrativos



Buscamos **el desarrollo profesional y personal de cada mujer, ofreciéndoles oportunidades adaptadas a sus necesidades individuales.** Nuestro objetivo es que todas encuentren su camino hacia el crecimiento y el empoderamiento en todas las áreas de sus vidas.



**15**  
INGRESO DE PERSONAL

**10**  
Visitas domiciliarias



"Aquí se construyen sueños con manos de mujer" ¡Bienvenidas!

CRECE CON LOLA 2.0

**GEP**



El programa busca mejorar las habilidades profesionales de los “Practicantes” mediante proyectos reales supervisados por expertos. También incluye oportunidades de desarrollo profesional, como entrenamientos y actividades organizativas.

Ingresos de Practicantes	2023	2024	2025
<b>PY - GEP</b>	8	10	34
<b>TEAM GEP</b>	7	6	5
		<b>TOTAL</b>	<b>39</b>

**GEP**  
Gestionando Equipos de Alto Potencial



**Participación en Parada de Planta**  
Actividades en Campo



**2025**

**POSTULANTES**  
**750**

**ENTREVISTAS**  
**400**

**PRE SELECCION**  
**100**

**CONTRATADOS 2025**  
**20**

## PROGRAMAS SOCIALES

### AVISA A TU PROVEEDOR

- Compras Locales

#### EMPRESARIOS

**AVISA A TU PROVEEDOR**

CONFIAMOS EN EL TALENTO Y CONSTRUIMOS VALOR AL OPERAR

### Resolviendo dudas:

**¿QUIÉNES PUEDEN PARTICIPAR?**  
Cualquier microempresa, pequeña empresa y/o emprendedores(as) que están iniciando que ofrecen productos o servicios, les invitamos a explorar la posibilidad de asociarse con nosotros. Estamos abiertos a conocer más sobre su propuesta y explorar cómo podemos construir un camino hacia el éxito compartido.

**Si soy un emprendimiento nuevo, ¿Puedo participar?**  
¡Claro que sí! ... Brindamos una atención especial a los emprendimientos emergentes con el objetivo de propiciar un crecimiento compartido. Ya que, valoramos la innovación y la energía que las empresas en desarrollo aportan, y estamos comprometidos a ofrecer un espacio donde puedan florecer y crecer.

**Si mi negocio es pequeño, ¿Puedo participar?**  
Claro que sí! ... Si eres un negocio pequeño o recién emergente, nos encantaría conocer más sobre tu propuesta y cómo podemos colaborar para impulsar el crecimiento mutuo. Estamos ansiosos por descubrir las historias únicas que hay detrás de cada uno de ustedes y explorar posibilidades emocionantes juntos.

**¿Es necesario tener RUC para participar?**  
Si el negocio es nuevo en el mercado, está en la etapa inicial de emprendimiento o es un negocio pequeño y familiar no es un requisito indispensable para colaborar con nosotros. Valoramos la diversidad y la energía innovadora, sin importar el tiempo que lleves en el negocio.  
No excluyente

\*CONFIAMOS EN EL TALENTO Y CONSTRUIMOS VALOR AL OPERAR\*

### COMIDA

**PIZZERÍA ARTESANAL JK**  
(Av. Manuel Noriega A 11 - 966 937 763)

- PIZZAS** Desde S/. 16  
Americana / Chepas / Hawaiana / Pepperoni
- POLLO BROSTER** Desde S/. 6  
Individual / Familiar
- CHAUFAS** Desde S/. 6  
Simple / Con Pollo / Mixto

**LA SAZÓN DE DAAOSLUSE**  
(Bajo Otuzco - 901 634 931)

Opción 1

- ENTRADA**  
Sopa de fideo con verdura / Ensalada verde
- SEGUNDO** Costo: S/. 9  
Estofado de carne / Aji de Gallina / Seco de Pollo / Arroz a la jardinera con Adobo / Mondongo a la Italiana / Pescado Frito
- GUARNICIONES**  
Yuca / Papa / Menestra

Queremos retribuir a nuestra comunidad por lo que fomentamos su participación en futuros proyectos de colaboración.

Se ha realizado convocatorias a la comunidad para que formen parte de nuestros proveedores, apoyando así al emprendimiento local y pequeños emprendedores.

**79**  
Proveedores Inscritos

**41**  
Proveedores MYPES

Colaboración con **15** Pequeños emprendimientos

**38**  
Pequeños emprendimientos

Tenemos la intención de seleccionar al menos 3 proveedores que serán considerados a futuro para la prestación de servicios menores como eventos y campañas.

PIZZERÍA ARTESANAL JK

LA SAZÓN DE DAAOSLUSE

PASTELERÍA DULCE PEDACITO

CHOCO BOMBONA

GRI (413-1)

## ➤ IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

Contamos con una Política de Igualdad y no discriminación la misma que tiene como objetivo suprimir todo tipo de trato diferenciado que se oriente a la discriminación.

La empresa reconoce que sus colaboradores son la fuerza laboral que mantiene vigente a Deyfor en el mercado empresarial, por tanto, orientamos nuestro actuar bajo lineamientos igualitarios.

También reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades a través de una serie de buenas prácticas. **Entre ellas está la promoción de la igualdad de género desde la promoción de programas que serán ejecutados en el próximo periodo y que están orientados al desarrollo de la mujer como el "Programa de prácticas GEP" y el "Programa crece con LOLA".**



	DIFERENCIA SALARIAL DE GÉNERO	PARTICIPACIÓN FEMENINA
Nivel Gerencial	0	0%
Nivel Jefatura	1.25	0.21%
Nivel Profesional	3.29	9.96%



**Crece con LOLA**



**GEP**

Gestionando Equipos de Alto Potencial



### POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Deyfor E.I.R.L., en su compromiso con la mejora continua y el desarrollo sostenible de las comunidades de su entorno, promueve una gestión basada en la responsabilidad social, la inclusión y la diversidad. La empresa fomenta un ambiente laboral con igualdad de oportunidades, equidad de género y libre de discriminación, respetando las diferencias individuales y promoviendo el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

En la empresa respetamos las diferencias individuales de cultura, discapacidad, religión, origen étnico, raza, nacionalidad, sexo, edad, orientación sexual y demás características protegidas por ley; asimismo, promovemos el derecho de las personas a alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de todos nuestros trabajadores(as). Con la finalidad de fortalecer una gestión sostenible e inclusiva, la empresa establece como objetivos promover igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, desarrollo profesional y promoción interna; incrementar progresivamente la participación de grupos subrepresentados en los diferentes niveles de la organización; fortalecer un ambiente laboral respetuoso y libre de discriminación; y ejecutar acciones de sensibilización y capacitación en diversidad e inclusión.

Para ello, Deyfor E.I.R.L. asume los siguientes compromisos:

- Eliminar cualquier forma de discriminación por motivo de discapacidad, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, sexo y preferencia sexual, filiación política o jerarquía, en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.
- Cumplir con los valores institucionales, políticas internas y normativa aplicable, asegurando el logro de los objetivos organizacionales y promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y seguro.
- Establecer metas e indicadores de desempeño en diversidad, equidad e inclusión, incluyendo medición del clima laboral, igualdad de oportunidades y participación equitativa, con seguimiento periódico.
- Definir roles y responsabilidades claras para la implementación, seguimiento y evaluación de la presente política, asignando funciones específicas a las áreas y líderes de la organización.
- Implementar programas de capacitación y sensibilización continua en diversidad, equidad e inclusión, dirigidos a todos los trabajadores y, cuando corresponda, a otros grupos de interés.
- Fomentar condiciones de trabajo con enfoque de equidad de género, promoviendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y previniendo cualquier forma de discriminación.
- Proveer los recursos necesarios para la implementación de programas internos y externos relacionados con la responsabilidad social.
- Fomentar el cumplimiento de las obligaciones legales y evitar conductas que sean contrarias a las normas y políticas internas o que puedan perjudicar al patrimonio, la imagen o la reputación de la empresa.
- Impulsar el desarrollo local y la inclusión, priorizando la contratación de personal y proveedores de la zona de influencia y garantizando igualdad de oportunidades, especialmente para personas con discapacidad u otras condiciones.
- Actuar con integridad, cumpliendo las obligaciones legales, previniendo conductas contrarias a las normas internas y gestionando los impactos ambientales de nuestras operaciones.
- Fortalecer la relación con la comunidad y partes interesadas, participando en iniciativas de desarrollo social y asegurando la difusión transparente y accesible de la política por los canales institucionales.

Para asegurar el cumplimiento de la presente política:

- La Gerencia General aprueba la política y brinda los recursos necesarios para su implementación.
- Gestión de Talento Humano lidera la difusión, seguimiento y cumplimiento de los lineamientos de inclusión, diversidad y equidad.
- Las jefaturas y responsables de área promueven ambientes laborales respetuosos, previenen conductas discriminatorias y velan por la igualdad de oportunidades.
- Todos los trabajadores(as) deben actuar conforme a esta política y comunicar cualquier incumplimiento mediante los canales internos establecidos.

La presente política será revisada periódicamente y puesta a disposición de todos los grupos de interés mediante los medios oficiales de la empresa.

La Alta Dirección asume el liderazgo, compromiso y responsabilidad de garantizar la implementación efectiva, seguimiento y mejora continua de esta política en todos los niveles de la organización. Asimismo, velará por la asignación de recursos y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Cajamarca, 07 de enero de 2025

CÓDIGO: PO-G-008  
 APROBACIÓN: 27/01/2025  
 PÁGINA: 1 de 1  
 VERSIÓN: 01

Guillermo I. Luján Mantilla  
 GERENTE GENERAL

## ➤ INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUIDAD

En DEYFOR, promovemos la diversidad como fortaleza para el desarrollo sostenible, fomentando una cultura de inclusión, equidad y respeto. Nuestro compromiso impulsa un entorno laboral justo que valora las diferencias, motiva el potencial de las personas y genera un impacto positivo en nuestras comunidades.

### PARTICIPACIÓN DE MUJERES



**+ 46%**

INCREMENTO EN LA FUERZA LABORAL CON RESPECTO AL 2024



**145**

COLABORADORAS MUJERES

- Proyecto Social Crece con Lola.
- Talleres y actividades de sensibilización sobre diversidad y equidad en el lugar de trabajo.
- Programas de mentoría para mujeres,
- Iniciativas para contratar y desarrollar talento diverso.



### MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025



### RECONOCIMIENTO

Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer

## GARAGE POR ELLAS

Autonomía para las mujeres del hogar

**73**  
BENEFICIARIAS DEL GARAJE POR ELLAS



**+100**  
Artículos entregados



Las mujeres de las familias de nuestros colaboradores pueden elegir artículos útiles para el hogar.

**Reconocemos su rol, validamos sus decisiones y promovemos su autonomía.**

GRI (408-1)(409-1)(406-1)(411-1)

## DI VUELTA AL COLE

Iniciativa que busca premiar a los más pequeños de casa, por sus calificaciones.

Es una campaña de sorteos de útiles escolares. En la cual premiaremos el esfuerzo de los hijos (derechohabientes) o dependientes de nuestros colaboradores, reconociendo a los primeros puestos y a los más pequeños del hogar con útiles escolares.



**218**  
N° de Inscritos

106 Niñas

112 Niños

77 Inicial

141 Primaria

ENTREGA DE KIT ESCOLARES:

218 packs



## Seguimiento de beneficios otorgados en el portafolio de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Programa o Proyecto	Actividad	Casos Solicitados	BENEFICIARIOS
DEI	Crece con Lola	88	100%
DEI	Crece con Lola V2	15	100%
DEI	EMPODÉRATE LOLA	18	100%
DEI	LOLA EMPRENDE	15	100%
DEI	Avisa a tu proveedor	79	100%
DEI	GEP: Programa de prácticas profesionales	39	100%
DEI	Garaje por Ellas	73	100%
DEI	DI VUELTA AL COLE	218	100%
DEI	Renovación de Programa de Bienvenida	1117	100%
DEI	Acompañamiento y Seguimiento en Vigilancia Médica	2609	100%
DEI	HAPPY BOX	1410	100%
DEI	<b>Alegría Recién Nacida</b>	19	100%
DEI	Saludo de Cumpleaños	1410	100%
DEI	<b>Horarios Flexibles</b>	200	100%
DEI	<b>Trabajo Remoto (Teletrabajo)</b>	102	100%
DEI	<b>Semana Reducida</b>	30	100%
DEI	<b>Licencias</b>	370	100%
DEI	<b>Ampliación de días de Licencias</b>	83	100%
DEI	Lactario	1	100%
DEI	<b>D-INTENSAMENTE: Talleres de Salud Emocional</b>	1385	100%
DEI	<b>D-SALUDABLE: Actividades de Bienestar y Salud</b>	974	100%

Programa o Proyecto	Actividad	Casos Solicitados	BENEFICIARIOS
DEI	QUIMO FIT: Actividades Físicas	390	100%
DEI	Saludos Motivacionales	1410	100%
DEI	Viste D	150	100%
DEI	Anticipos o préstamos de sueldo	9	100%
DEI	MOTIVO D: Actividad de Participación Familiar	1582	100%
DEI	UNIDOS EN ORACIÓN	1410	100%
DEI	<b>OSO CONFESOSO</b>	112	100%
DEI	Espacios Comunes	1280	100%
DEI	Espacios Habilitados	200	100%
DEI	Celebración de Fechas Calendario	1410	100%
DEI	Chiqui Sorpresa	1410	100%
DEI	D-Fabricaciones	11	100%
DEI	LAVA EXPRESS	26	100%
DEI	ECO FLOTA - ROS RUEDAS	364	100%
DEI	<b>BENEFICIOS WOW</b>	269	100%
DEI	COFFE BREAK	150	100%
DEI	LOCKERS SEGUROS	30	100%
DEI	COCHERA SEGURA	58	100%



## ➤ INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUIDAD

En Deyfor afirmamos nuestro compromiso inquebrantable con la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzado en todas nuestras operaciones y cadenas de suministro.

Creemos que la responsabilidad corporativa va más allá de la obtención de ganancias y abarca el respeto y la promoción de los derechos fundamentales de todos los individuos.

Establecemos políticas y seguimos prácticas de contratación responsables y colaboramos estrechamente con nuestros socios comerciales para garantizar que todas las personas involucradas en nuestra cadena de valor trabajen en condiciones seguras y justas.

Reconocemos que el trabajo infantil y el trabajo forzado son violaciones graves de los derechos humanos y socavan los principios que fundamentan nuestra empresa. Estamos dedicados a erradicar estas prácticas de nuestras operaciones y a contribuir activamente a la eliminación de estas problemáticas a nivel global.

**0%**

**En Trabajo Forzado e Infantil**



Gracias a nuestras actividades en la lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil es que se logra:

**0**

**Casos de menores de edad trabajando**

**0**

**Casos de trabajo forzoso en colaboradores**

**0**

**Casos de trabajo forzoso e infantil en proveedores**





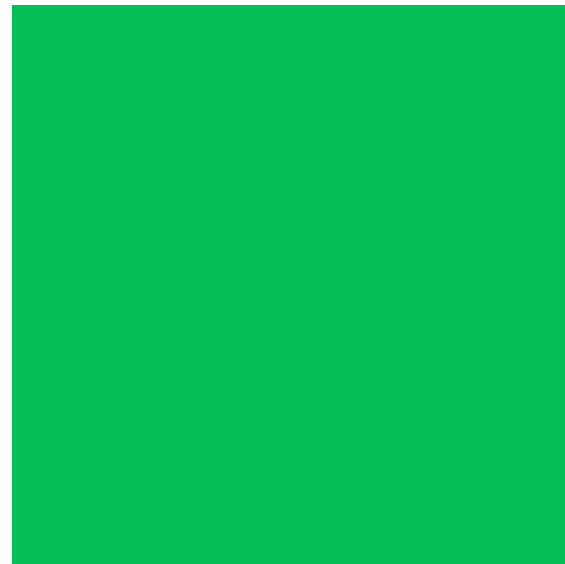
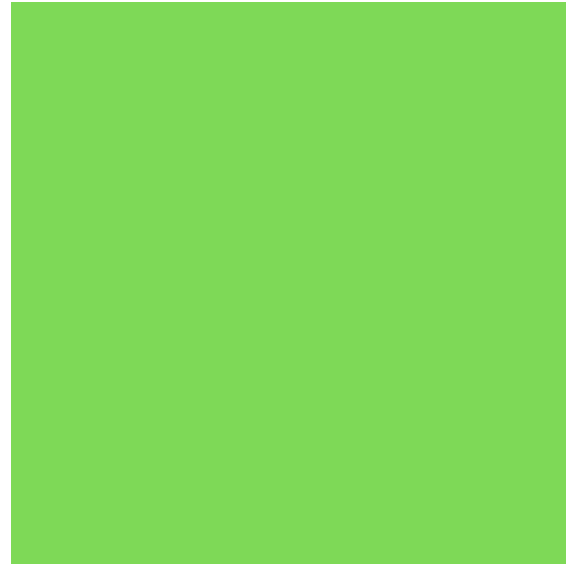
# ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD



# ➤ RENTABILIDAD, SOLVENCIA Y SOSTENIBILIDAD

La rentabilidad en proyectos garantiza la utilización efectiva de los recursos disponibles, maximizando el retorno de la inversión y optimizando la gestión financiera. Esto no solo beneficia a la organización en términos económicos, sino que también contribuye al fortalecimiento de su posición en el mercado y a la generación de valor para nuestros grupos de interés.





# TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

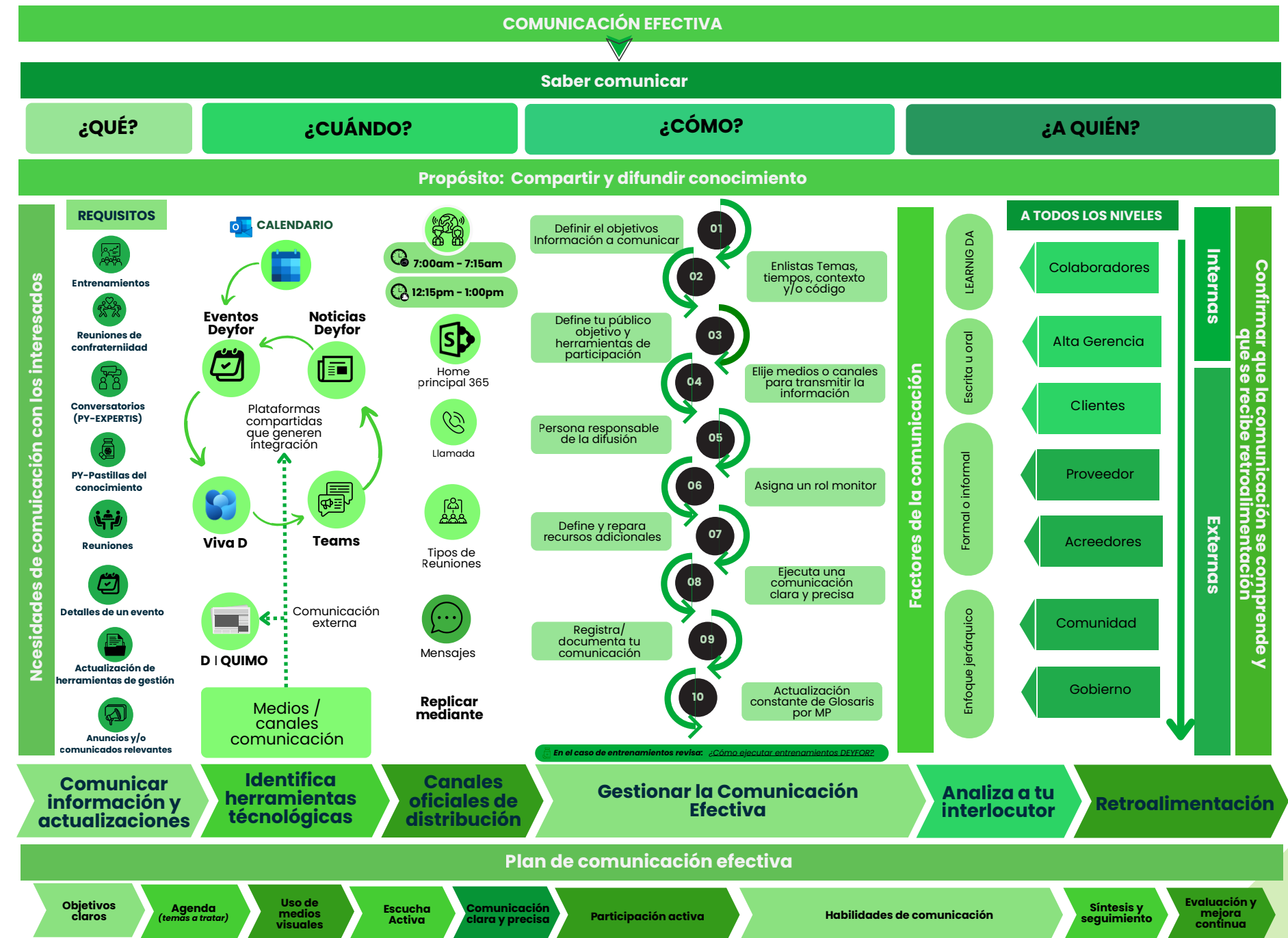
# ➤ CONFIDENCIALIDAD DE DATOS

En Deyfor consideramos que la seguridad de la información es una prioridad clave, ya que comprendemos la importancia crítica de proteger los datos confidenciales de nuestros clientes y de nuestra empresa.

Implementamos medidas de seguridad avanzadas para salvaguardar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información, asegurando que los datos sensibles estén resguardados contra amenazas cibernéticas en constante evolución.

### CASOS POR FILTRACIÓN DE DATOS CONFIDENCIALES

2022	2023	2024	2025
00	00	00	00



## ➤ SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025



## ➤ INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

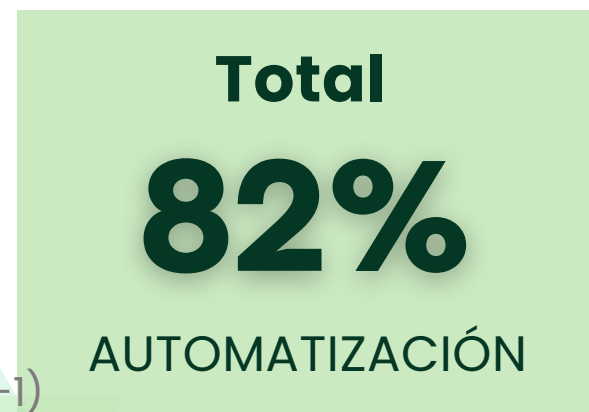
En el 2025 seguimos potenciando nuestro sistema de gestión empresarial "Deytha ERP".

Implementamos módulos para servicios generales y transportes para mejorar la calidad y satisfacción del usuario con el proceso de transporte de la organización. Con Deytha, estamos en una posición más sólida para anticipar y responder a las necesidades de nuestros clientes, así como para identificar oportunidades de crecimiento y mejora continua.

### AUTOMATIZACIÓN

INDICADOR	2023	2024	2025	VARIACIÓN
PROCESOS AUTOMATIZADOS ERP	38	74	48	<b>+94.73% Más procesos automatizados</b>
NIVEL DE AUTOMATIZACIÓN	22%	80%	82%	<b>263.63% Incremento en automatización</b>
REQUERIMIENTOS DE AUTOMATIZACIÓN ATENDIDOS	622	2380	232	<b>282.63% Incremento en Requerimientos de automatización atendidos</b>

### NIVEL DE AUTOMATIZACIÓN



- Módulos Relevantes**
- Gestión de proyectos
  - Asistencia

### CONECTIVIDAD



# EXCELENCIA OPERATIVA

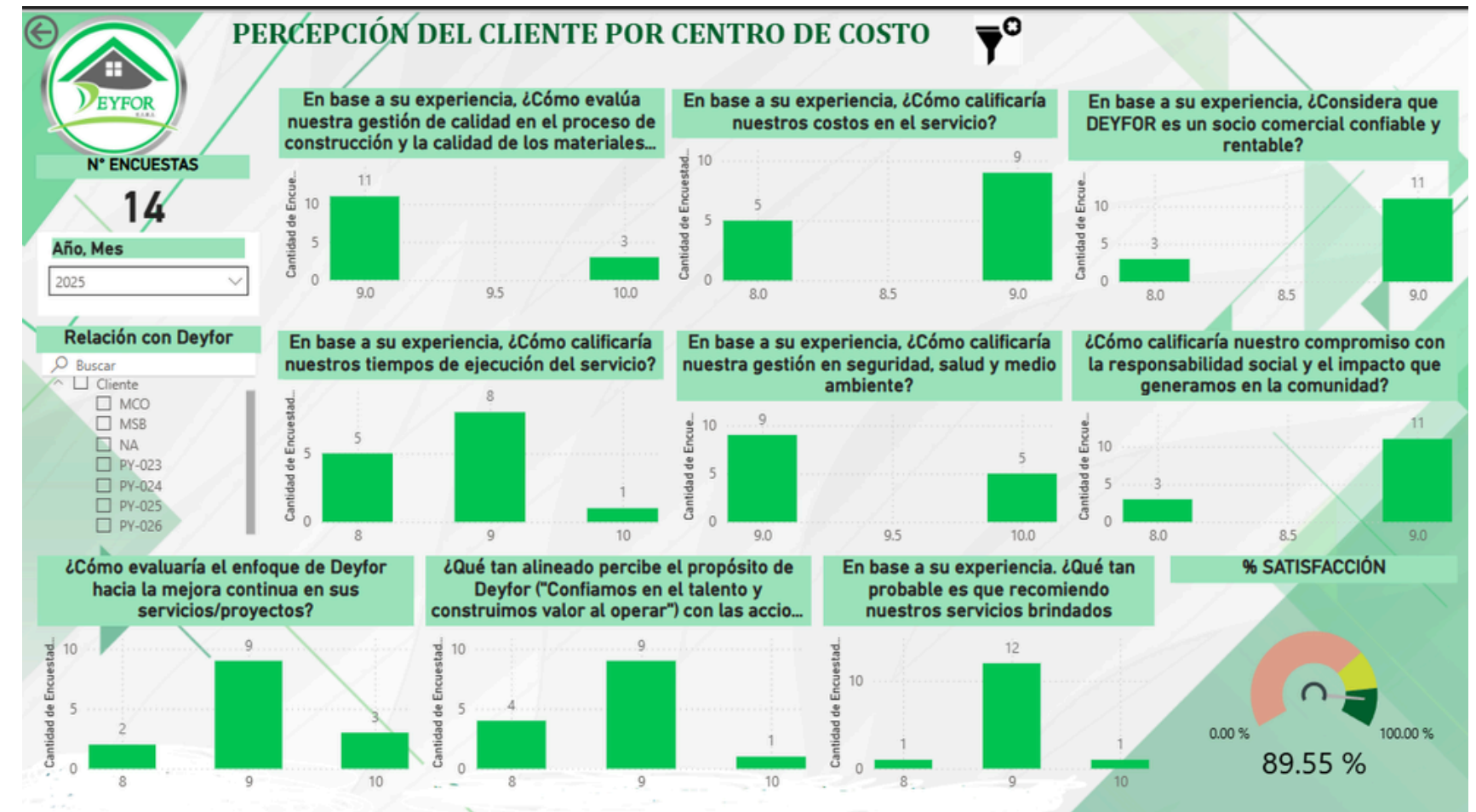
## SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

**14**  
N° de encuestas



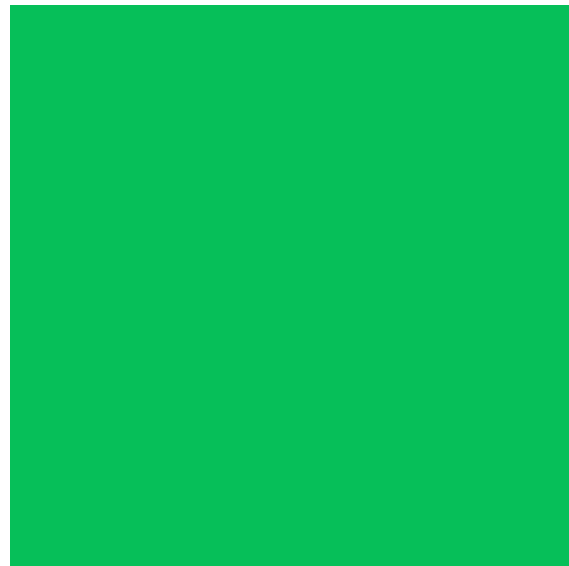
INDICADORES	2024	2025	CUMPLIMIENTO DE LA META
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	89.48%	89.55%	<b>+0.05% Sobre la meta</b>

Satisfacción del Cliente	2023	2024	2025	META 2026
Encuesta de Satisfacción (0%-100%)	80.44% 	89.48% 	89.55% 	90% 



Satisfacción del Cliente	2023	2024	2025
Número de denuncias y/o reclamos por incumplimiento a la información en el etiquetado del producto y/o información comercial del servicio.(0%-100%)	0	0	0





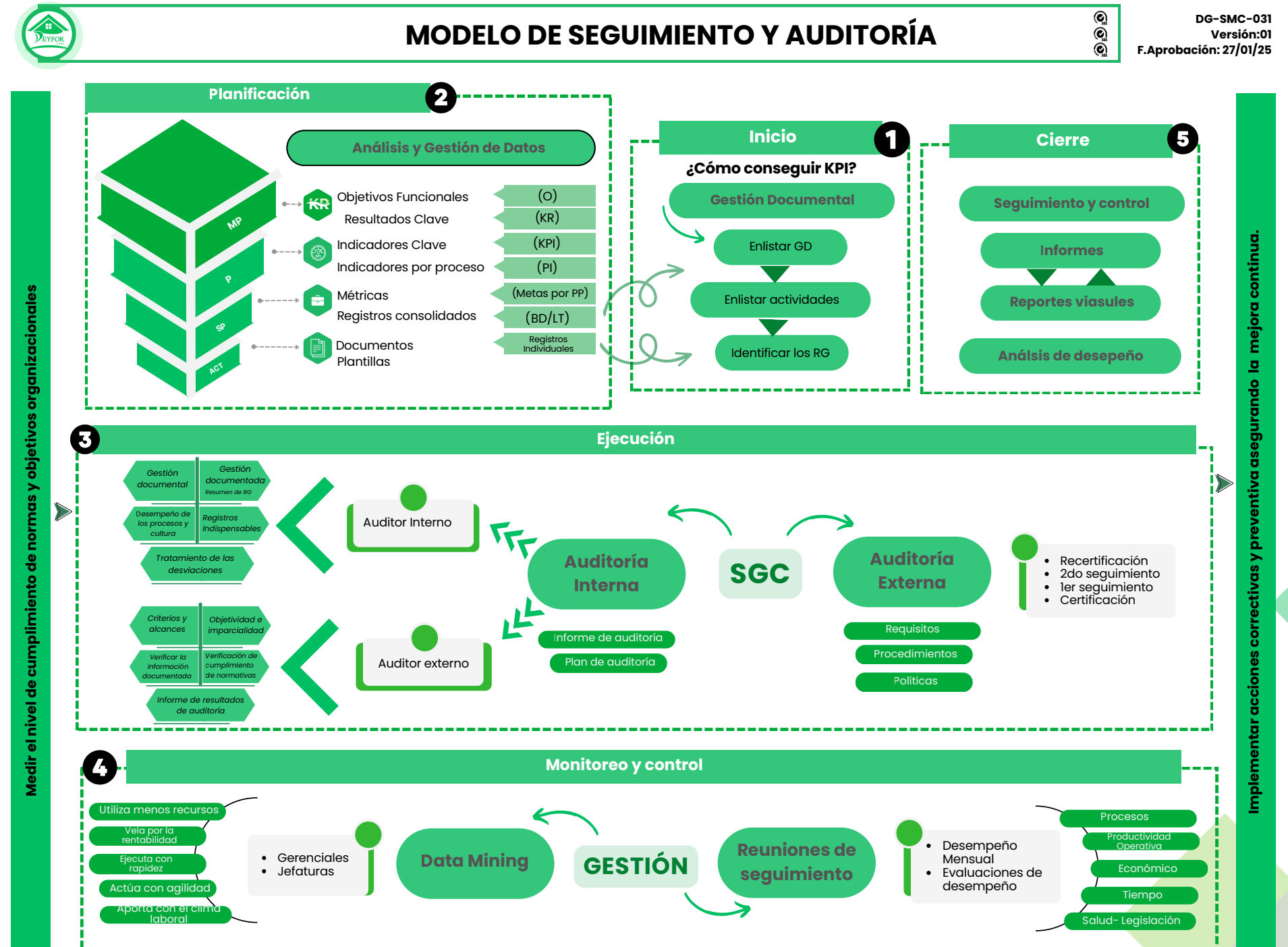
# GOBERNANZA Y CUMPLIMIENTO



## ➤ DESEMPEÑO ESTRATÉGICO

Bajo estándares ISO en calidad, seguridad y medio ambiente, nuestro sistema integrado de gestión ha sido certificado y evaluado mediante auditorías externas, alcanzando por segundo año consecutivo 0 No Conformidades. Estas auditorías se complementan con evaluaciones internas y forman parte de nuestro enfoque de mejora continua, que incluye la Revisión por la Dirección, donde se analizan los resultados y acciones implementadas para fortalecer el desempeño organizacional.

Desde la obtención de la certificación en 2018, hemos sostenido un compromiso constante con la excelencia y la eficiencia en nuestras operaciones. Este logro ha sido posible gracias al rol activo de la alta dirección, que lidera con enfoque estratégico y toma de decisiones orientadas a la mejora continua.



## ➤ DESEMPEÑO ESTRATÉGICO

La Revisión por la Dirección no solo es un requisito para mantener nuestras certificaciones ISO, sino también una herramienta estratégica que permite evaluar y optimizar el desempeño organizacional. A través de este proceso se analizan aspectos clave como la efectividad de las decisiones, la gestión de riesgos y oportunidades, y el cumplimiento de los objetivos en calidad, seguridad y medio ambiente.

Nuestra certificación y recertificación continua reflejan el compromiso con altos estándares y evidencian el liderazgo de la alta dirección, orientado a la mejora continua y al desarrollo integral de la organización. Este enfoque nos permite no solo mantener nuestras certificaciones, sino también fortalecer una cultura organizacional basada en la excelencia, el seguimiento constante y la sostenibilidad a largo plazo.



**ISO 9001: 2015**



**ISO 14001: 2015**



## MEMORIA ANUAL INTEGRADA 2025



**ISO 45001: 2018**



**ISO 39001: 2012**

## ➤ DESEMPEÑO ESTRATÉGICO

En 2025 se continuó midiendo el desempeño organizacional partiendo de nuestros objetivos organizacionales.

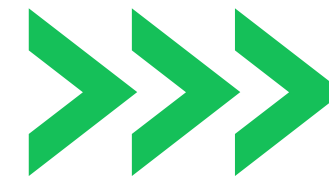
De esta manera todo perfil verá reflejado su desempeño en función del aporte que tenga este con los objetivos organizacionales.

Garantizando de esta manera un adecuado seguimiento al desempeño y transparencia en este proceso.

*Métricas e indicadores clave del desempeño por perfil de puesto*



**Perfil de Puesto**



Garantizar la satisfacción del cliente

**SATISFACCIÓN DEL CLIENTE**



Incrementar rentabilidad y solidez financiera

**RENTABILIDAD**



Impulsar el crecimiento sostenible

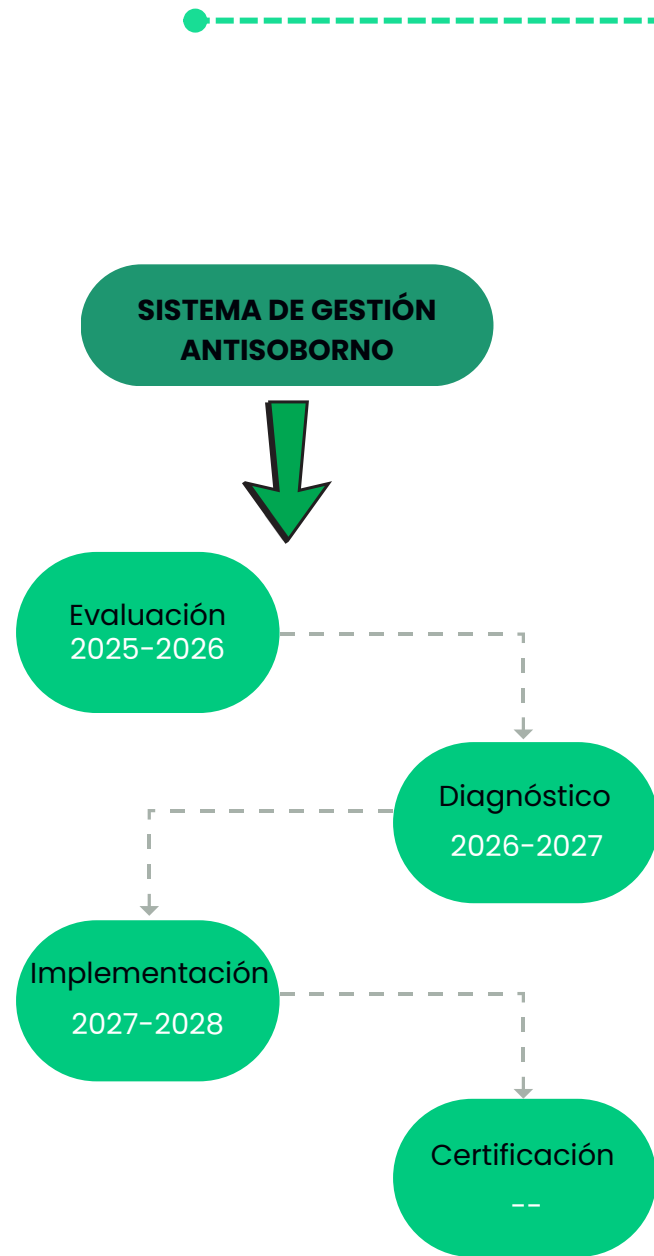
**SOSTENIBILIDAD**



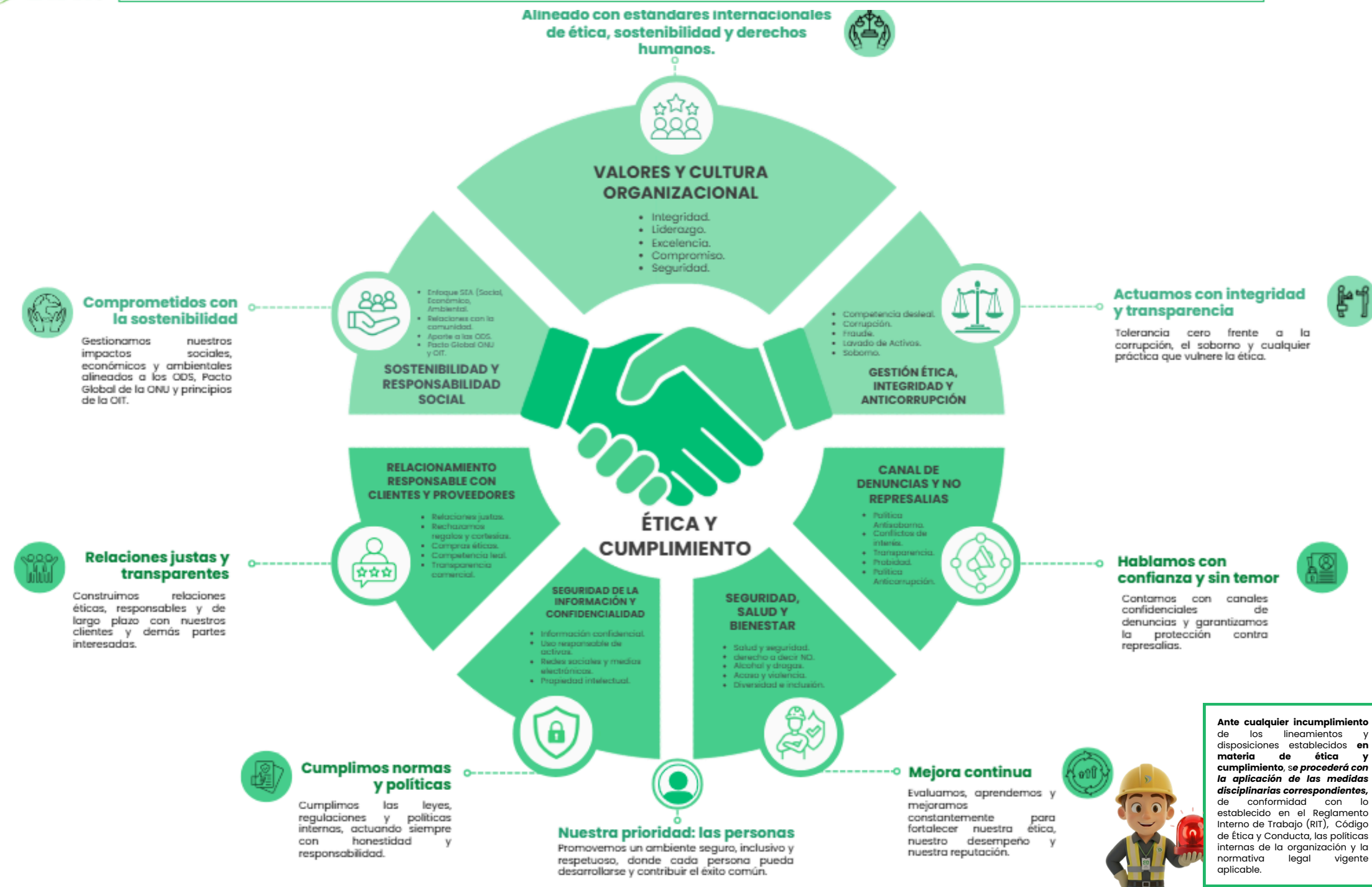
# ➤ ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

En Deyfor somos conscientes de que la integridad no se limita a la existencia de códigos y políticas, sino que requiere una evaluación y mejora continua. Por ello, impulsamos la implementación de un Sistema de Gestión Antisoborno, integrado a nuestro sistema de gestión, como parte de nuestro compromiso con la ética y la transparencia.

La adopción de este sistema, alineado a la norma ISO 37001, fortalece la cultura de integridad, establece valores y comportamientos claros, previene y detecta riesgos de soborno, mejora la confianza de clientes y partes interesadas, y reduce los riesgos legales y financieros.



## MODELO DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



## DENUNCIAS AL CANAL ÉTICO

Denuncias por incumplimientos Éticos	2023	2024	2025
Casos relacionados a corrupción	0	0	0
Casos relacionados a conflictos de interes	0	0	0
Casos de Competencia Desleal	0	0	0
Casos relacionados prácticas anticompetitivas	0	0	0
Casos de Discriminación y Acoso Laboral	0	0	0
Casos Corrupción y Soborno	0	0	0
Casos relacionados a lavado de activos	0	0	0
Casos de Financiamiento del Terrorismo	0	0	0
<b>TOTAL DE DENUNCIAS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**S/.0**

En multas por denuncias en materia de ética

Durante el periodo 2023–2025, la organización mantuvo un sólido compromiso con la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo, fortaleciendo continuamente sus mecanismos de prevención y control.

En el año 2025, no se registraron denuncias relacionadas con corrupción, soborno, discriminación, acoso laboral, conflictos de interés ni otras conductas contrarias al Código de Ética y Conducta. Asimismo, la empresa no recibió multas ni sanciones en materia ética o de cumplimiento.

Estos resultados reflejan el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la integridad, la gobernanza responsable y las buenas prácticas corporativas



## ➤ INTERACCIONES COMERCIALES

En estricto cumplimiento de nuestro Código de Ética, queda prohibido el uso de fondos, instalaciones, bienes u otros recursos de la organización para efectuar contribuciones, entregar beneficios u ofrecer cualquier elemento de valor a candidatos, agrupaciones o actividades de carácter político. Asimismo, Deyfor no reembolsará a ninguna persona por contribuciones personales realizadas con fines políticos.

No obstante, la organización reconoce el derecho de sus trabajadores a ejercer la libertad de expresión y a participar en actividades políticas a título estrictamente personal, siempre que dichas actividades no interfieran con el desempeño de sus funciones, no comprometan la imagen institucional y no generen conflictos de interés.

Adicionalmente, se informa que nuestra organización forma parte de la Cámara de Comercio y Producción Cajamarca, efectuando el aporte correspondiente a su membresía institucional.

**S/.0**  
 Contribución a organizaciones políticas

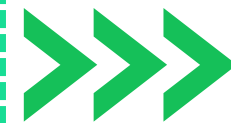
Grupos de Representación	Contribución monetaria en Soles
Cabildeo o representación de intereses	0
Campañas u organizaciones políticas locales, regionales o nacionales	0
Procesos por votación Pública	0
Asociaciones comerciales	1480

Denuncias por incumplimientos Éticos	2023	2024	2025
Casos relacionados a corrupción	0	0	0

## ➤ DESEMPEÑO ESTRATÉGICO

En Deyfor la integridad es la base de nuestra gestión y de nuestro compromiso con una empresa sostenible y responsable. Rechazamos firmemente la corrupción por su impacto negativo en la confianza, la competencia y el desarrollo sostenible.

Por ello, promovemos una cultura ética en todos los niveles de la organización, fortaleciendo la transparencia, la responsabilidad y la equidad, en coherencia con nuestras políticas de Ética Empresarial, Anticorrupción y Sostenibilidad, las cuales difundimos activamente entre nuestros colaboradores.



Denuncias por incumplimientos Éticos	2023	2024	2025
Casos por competencia desleal	0	0	0
Casos por conflicto de interés	0	0	0
Casos relacionados a los derechos humanos	0	0	0
Casos por filtración de datos personales	0	0	0
Casos por materia ambiental	0	0	0
Infracciones al código de defensa al consumidor	0	0	0



## ➤ INTERACCIONES COMERCIALES

**S/.0**

Contribución a organizaciones políticas

En estricto cumplimiento de nuestro código de ética, no se permite el uso de fondos, instalaciones, propiedades u otros recursos de la organización para hacer alguna contribución u ofrecer algo de valor a ningún candidato, grupos o actividades de tipo político. Deyfor no reembolsará a ninguna persona por una contribución personal adoptada con fines políticos.

Sin embargo, se reconoce el derecho de los trabajadores de Deyfor a ejercer la libertad de expresión y a participar en actividades políticas a título personal, siempre que dichas actividades no interfieran en el desempeño profesional ni originen un conflicto de intereses.

Durante 2025 nuestra organización mantuvo su participación en la cámara de comercio de Cajamarca y a su vez logramos la inscripción como miembros activos del pacto global de la ONU.

Grupos de Representación	Contribución monetaria en Soles
Voluntariado empresarial	0
Cabildeo o representación de intereses	0
Campañas u organizaciones políticas	0
Asociaciones comerciales	1480.0

Denuncias por incumplimientos Éticos	2023	2024	2025
Casos relacionados a corrupción	0	0	0

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

### ÍNDICE GRI

<b>Declaración de uso</b>	DEYFOR EIRL ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024.
<b>GRI 1 Usado</b>	GRI 1: Fundamentos 2021
<b>Estándares sectoriales GRI aplicables</b>	No Aplica

### ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>Contenidos Generales</b>				
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-1: Detalles organizacionales	8-12	-	-
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	El informe abarcará todas las operaciones de Deyfor EIRL	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Aborda el periodo 2024 se generarán anualmente y la persona de contacto será: Jhovana Huamán- Mejoracontinua@deyfor.net	-	-
	2-4: Actualización de la información	No se han presentado actualizaciones por ser el primer reporte de sostenibilidad.	-	-
	2-5: Verificación externa	No se ha sometido a verificación externa.	-	-
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	13-15	-	-
	2-7: Empleados	16-17	-	-
	2-8: Trabajadores que no son empleados	La empresa no cuenta con trabajadores que no son empleados	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-9: Estructura de gobernanza y composición	18-22	-	-
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Durante el periodo 2024 nuestro máximo órgano de gobierno es solamente el gerente general.	-	-
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	Nuestro gerente general es el máximo órgano de gobierno.	-	-
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	22-25	-	-
	2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	25-26	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	El informe de sostenibilidad es revisado por nuestro gerente general	-	-
	2-15: Conflicto de interés	18,22 -24	-	-
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas	De existir inquietudes críticas, se las comunican en las reuniones gerenciales	-	-
	2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Nuestro gerente general aprueba toda iniciativa sostenible con el programa de transformación SEA.	-	-
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	18, 22 -25	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-19: Políticas de remuneración	30	-	-
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	30	-	-
	2-21: Ratio de compensación total anual	30	-	-
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	33 -40	-	-
	2-23: Compromisos y políticas	27-31-40	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	Toda política es aprobada por nuestro gerente general y son difundidas periódicamente.	-	-
	2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	25-28	-	-
	2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	27-30	-	-
	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	40	-	-
	2-28: Afiliación a asosociaciones	La organización no pertenece a asociaciones o pactos durante el periodo objetivo para las que desempeñe un papel significativo.	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	42	-	-
	2-30: Convenios de negociación colectiva	30	-	-
<b>Temas materiales</b>				
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	42-45	-	-
	3-2: Lista de temas materiales	43-45	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GESTIÓN SSOMA - Trabajo Seguro y Saludable</b>				
<b>GRI 3: Contenidos Generales 2021</b>	3-3: Gestión de temas materiales	42-53, 61, 78, 90, 92, 94, 99, 101	-	-
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	42-52	-	-
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	51-52	-	-
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	53	-	-
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	42-50	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	52	-	-
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	53	-	-
	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	53	-	-
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	42-52	-	-
	403-9: Lesiones por accidente laboral	54-59	-	-
	403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	54-59	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GESTIÓN SSOMA - Operación Ambiental Sostenible</b>				
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	65-72	-	-
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	65-72	-	-
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	65-72	-	-
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	65-70	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 306: Residuos 2020</b>	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	65-71	-	-
	306-3: Residuos generados	<b>65-72</b>	-	-
<b>Talento y recursos humanos</b>				
<b>GRI 404: Formación y Educación 2016</b>	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	75-101	-	-
	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	73-101	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 404: Formación y Educación 2016</b>	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	17,101-102	-	-
<b>Enfoque Social y Comunitario</b>				
<b>GRI 204: Prácticas de abastecimiento</b>	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	103-106,132-134	-	-
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	95-100	-	-
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>	405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	86-88,95	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 408: Trabajo Infantil 2016</b>	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	113-116	-	-
<b>GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio 2016</b>	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	113-116	-	-
<b>GRI 413: Comunidades Locales 2016</b>	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	104-111	-	-
<b>GRI 414: Evaluación Social a los proveedores 2016</b>	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	103-106,132-134	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>Gestión Financiera</b>				
<b>GRI 201: Desempeño Económico</b>	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	118-120	-	-
<b>Estrategia y Planificación</b>				
<b>NO GRI</b>	Diversificación en Proyectos	120	-	-
<b>Tecnología e Innovación</b>				
<b>GRI 418: Privacidad del cliente</b>	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	122-124	-	-
<b>NO GRI</b>	Transformación digital	124	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>Excelencia Operativa</b>				
<b>NO GRI</b>	Calidad en servicio y satisfacción del cliente	125	-	-
<b>Gobernanza y Cumplimiento</b>				
<b>NO GRI</b>	Ética Empresarial	130-131	-	-
<b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	131	-	-
<b>GRI 206: Competencia Desleal 2016</b>	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	131-132	-	-
<b>GRI 406: No Discriminación 2016</b>	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	86-88, 112-116, 130	-	-

## ➤ ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016</b>	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	113-116	-	-
<b>GRI 415: Política pública 2016</b>	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	131-134	-	-



**“CONFIAMOS EN EL TALENTO  
CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”**



DEYFOR EIRL



EMPRESA DEYFOR



<https://www.deyfor.net>