

4 ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

El régimen de gobierno de Ferreycorp está encomendado a la Junta General de Accionistas, al Directorio y a la Gerencia. Los aspectos relativos al Directorio son normados en primer lugar por el Estatuto de la sociedad y, en mayor detalle, por el Reglamento Interno del Directorio y sus comités.

En este capítulo se presenta información relevante sobre las dos instancias de dirección y decisión en la organización: el Directorio y la Gerencia.

El Directorio

Conformación del Directorio

El número de miembros que componen el Directorio debe asegurar la pluralidad de opiniones al interior del mismo, de modo que las decisiones que en él se adopten sean consecuencia de una apropiada deliberación, observando siempre los mejores intereses de la empresa y de los accionistas.

El Directorio de Ferreycorp S.A.A. puede estar conformado por ocho a doce directores elegidos por un periodo de tres años, de acuerdo con lo previsto en la Ley General de Sociedades y en cumplimiento de lo señalado en el artículo 32 del Estatuto de la empresa.



En Junta General de Accionistas celebrada el 29 de marzo de 2017, se acordó que el Directorio estuviera conformado por nueve directores, y se procedió a elegir a los siguientes candidatos, luego de que la relación de candidatos y sus hojas de vida hubieran sido difundidas con la debida anticipación.



LOS DIRECTORES DE
FERREYCORP POR EL PERIODO
2017-2020

Óscar Espinosa Bedoya

Carlos Ferreyros Aspíllaga

Manuel Bustamante Olivares

Jorge Ganoza Durant

Humberto Nadal del Carpio

Gustavo Noriega Bentín

Javier Otero Nosiglia

Juan Manuel Peña Roca

Andreas Von Wedemeyer Knigge

Los miembros de dicho Directorio eligieron como su presidente ejecutivo a Óscar Espinosa Bedoya y como vicepresidente a Carlos Ferreyros Aspíllaga para el periodo antes mencionado.

La trayectoria profesional de los directores se encuentra disponible en el Anexo 1. En el Reporte sobre el Cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno Corporativo se informa sobre las prácticas del Directorio. Entre ellas cabe destacar su conformación plural, la participación de independientes y la operación a través de comités especializados, así como la ejecución de sus funciones de dirección, supervisión y control de riesgos.

4

ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS



MANUEL BUSTAMANTE OLIVARES

JAVIER OTERO NOSIGLIA

JUAN MANUEL PEÑA ROCA

GUSTAVO NORIEGA BENTÍN

CARLOS FERREYROS ASPILLAGA

ÓSCAR ESPINOSA BEDOYA

HUMBERTO NADAL DEL CARPIO

ANDREAS VON WEDEMEYER KNIGGE

JORGE GANOZA DURANT



ÓRGANOS ESPECIALES CONFORMADOS Y CONSTITUIDOS AL INTERIOR DEL DIRECTORIO

El Directorio de Ferreycorp S.A.A. cuenta con tres comités, todos ellos presididos por directores independientes:

- **Comité de Nominaciones, Remuneraciones, Gobierno Corporativo y Sostenibilidad:**
PRESIDIDO POR HUMBERTO NADAL DEL CARPIO.
- **Comité de Auditoría y Riesgos:**
PRESIDIDO POR JAVIER OTERO NOSIGLIA.
- **Comité de Innovación y Sistemas:**
PRESIDIDO POR JORGE GANOZA DURANT.

Para mayor información sobre las funciones y atribuciones de cada uno de los comités, consultar el Reporte sobre el Cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno Corporativo.



DIRECTORIO DE LAS EMPRESAS SUBSIDIARIAS

El sistema de gobierno de la corporación incluye también a la junta de accionistas y directorios de las compañías subsidiarias. El Directorio de la subsidiaria principal, Ferreyros S.A., está compuesto mayoritariamente por directores de Ferreycorp S.A.A. y los directorios de las demás subsidiarias mayoritariamente por gerentes corporativos. En todos los casos los directorios son presididos por el presidente de la corporación y tienen como vicepresidente a la gerencia general de la misma.

Directores de Ferreyros

- Óscar Espinosa Bedoya
- Carlos Ferreyros Aspíllaga
- Manuel Bustamante Olivares
- Jorge Ganoza Duranti
- Mariela García Figari de Fabbri
- Gustavo Noriega Benfín
- Raúl Ortiz de Zevallos Ferrand
- Juan Manuel Peña Roca
- Andreas Von Wedemeyer Knigge

4

ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS



Los directorios de las subsidiarias diferentes de Ferreyros estuvieron integrados en el 2017 por los siguientes directores y gerentes de Ferreycorp S.A.A. y/o de algunas de sus empresas subsidiarias:

NOMBRE	CARGO	SUBSIDIARIAS DE LAS QUE ES DIRECTOR
Oscar Espinosa Bedoya	Presidente	Todas las subsidiarias
Mariela García de Fabbri	Gerente general de Ferreycorp	Todas las subsidiarias
Luis Bracamonte Loayza	Gerente corporativo de Negocios de Ferreycorp	Soltrak, Fargoline, Forbis Logistics, Motored en Perú, Cresko, Motriza y Soluciones Sitech Perú
Patricia Gastelumendi Lukis	Gerente corporativo de Finanzas de Ferreycorp	Directora de todas las empresas de la corporación
Rodolfo Paredes León	Gerente corporativo de Desarrollo de Ferreycorp	Soltrak, Fargoline y Forbis Logistics
Oscar Rubio Rodríguez	Gerente corporativo de Negocios de Ferreycorp	Unimaq, Orvisa, Motored en Perú, Cresko, Motriza, Trex y Maquicentro
Gonzalo Díaz Pro	Gerente general de Ferreyros	Unimaq, Ferrenergy, Orvisa, Soluciones Sitech Perú, Motriza, Cresko, empresas del grupo Gentrac, y Trex
Enrique Salas Rizo-Patrón	Gerente de División Cuentas Nacionales de Ferreyros	Unimaq, Soltrak, Motored en Perú, Cresko, Motriza y Soluciones Sitech Perú
Andrea Sandoval Saberbein	Gerente Excelencia Empresarial de Ferreyros	Fargoline y Forbis Logistics
Hugo Sommerkamp Molinari	Gerente central de Finanzas de Ferreyros	Unimaq, Orvisa, Fargoline, Forbis Logistics, Cresko, Motriza, Motored en Perú y El Salvador, Mercalsa y empresas del grupo Gentrac



LA GERENCIA.

En el año 2012 se realizó el proceso de reorganización por el cual se asignó las funciones corporativas a la matriz Ferreycorp. Desde entonces, esta última ha venido completando una estructura gerencial.

Las funciones de la corporación son decidir en qué negocios incursionar y a través de qué empresas subsidiarias, obtener recursos financieros para los proyectos de crecimiento de la corporación, supervisar y controlar la gestión de las empresas subsidiarias, establecer algunos procesos estandarizados para las mismas, y brindar algunos servicios compartidos. Para desempeñar dichas funciones, Ferreycorp cuenta con una gerencia general y gerencias corporativas. A su vez, las empresas subsidiarias tienen una estructura dimensionada de acuerdo a la complejidad y tamaño de sus operaciones.

A continuación, se presenta a los principales funcionarios de Ferreycorp y de sus compañías subsidiarias en el 2017. La trayectoria profesional de cada uno de estos funcionarios se encuentra disponible en el Anexo 1, apartado 1.3.2.

Funcionarios de Ferreycorp S.A.A.

Mariela García Figari de Fabbri
Gerente general

Luis Bracamonte Loayza
Gerente corporativo de Negocios

Oscar Rubio Rodríguez
Gerente corporativo de Negocios

María Teresa Merino Caballero
Gerente de Recursos Humanos

Alberto García Orams
Gerente corporativo TI, Procesos e Innovación

Patricia Gastelumendi Lukis
Gerente corporativo de Finanzas

Tito Otero Linares
Gerente corporativo de Auditoría Interna

Rodolfo Paredes León
Gerente corporativo de Desarrollo

Eduardo Ramírez del Villar López de Romaña
Gerente corporativo de Asuntos Corporativos

José Miguel Salazar Romero
Gerente corporativo de Comunicación e Imagen

Principales funcionarios de Ferreyros

Gonzalo Díaz Pró
Gerente general

José López Rey Sanchez
Gerente central de Recursos Humanos

Hugo Sommerkamp Molinari
Gerente central de Finanzas

Luis Fernando Armas Tamayo
Gerente de División Gran Minería

Jorge Durán Cheneaux
Gerente de División de Soporte al Producto

Ronald Orrego Carrillo
Gerente de División Cuentas Regionales

Paul Ruiz Lecaros
Gerente de Energía y Retail

Alan Sablich Nairn
Gerente de División Marketing y Negocios Digitales

Enrique Salas Rizo-Patrón
Gerente de División Cuentas Nacionales

Principales funcionarios de otras subsidiarias y negocios de Ferreycorp

Alberto Parodi de la Cuadra
Gerente general de Unimaq

César Vásquez Velásquez
Gerente general de Orvisa

Ricardo Ruiz Munguía
Gerente general de Gentrac (Guatemala y Belice) y Cogesa (El Salvador)

Carlos Barrientos Gonzales
Gerente general de Soltrak

Henri Borit Salinas
Gerente general de Motored

Víctor Otero Pizarro
Gerente general de Trex Latinoamérica

Carlos Ojeda Iglesias
Gerente de Trex en Perú

Javier Barrón Ramos Plata
Gerente de Cresko

Jorge Devoto Núñez del Arco
Gerente general de Forbis Logistics

Raúl Neyra Ugarte
Gerente general de Fargoline

Marcos Wieland Conroy
Gerente general de Soluciones Sitech Perú

Ernesto Velit Suarez
Gerente general de Ferrenergy

Recursos humanos

Los más de 6,300 colaboradores de Ferreycorp son fundamentales para la sostenibilidad de la corporación y ejecución exitosa de su estrategia.

A través de la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos se vela por mantener una óptima gestión del capital humano en todas las empresas de la corporación, las cuales a su vez cuentan con sus propias áreas de gestión humana, teniendo como base los valores y principios culturales, así como la estrategia del negocio, y contando con los líderes como principales promotores del modelo de gestión.



**LOS MÁS DE
LOS 6,300
COLABORADORES
DE FERREYCORP SON
FUNDAMENTALES PARA
LA SOSTENIBILIDAD DE LA
CORPORACIÓN Y EJECUCIÓN
EXITOSA DE SU ESTRATEGIA**

Los principales objetivos del programa de recursos humanos son:

- Mantener una cultura corporativa sólida y trascendente que soporte el crecimiento del negocio y permita alcanzar los objetivos de la corporación.
- Desarrollar las habilidades de los líderes, para que dirijan la organización y se hagan responsables de la gestión del desempeño y promuevan el desarrollo de los colaboradores y la gestión del talento.
- Consolidar la gestión de relaciones laborales y bienestar social, para atender las necesidades diversas de los diferentes públicos y mantener el excelente clima laboral.
- Implementar y mantener una cultura de seguridad corporativa a través de un consolidado Sistema Integrado de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en todas las empresas, que con altos estándares de seguridad permita salvaguardar la vida y salud de todos los colaboradores.



4

ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS



Ferreycorp y sus empresas subsidiarias cuentan con 6,387 colaboradores en Perú y otros países de Latinoamérica, de acuerdo con el siguiente detalle:



4

ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS



Seguidamente, se detalla algunas de las principales acciones referentes a la gestión del capital humano.

Clima organizacional

Es objetivo de la corporación mantener a los colaboradores motivados y comprometidos, y por ello debe recoger sus opiniones y conocer el impacto que están teniendo las diferentes iniciativas. Como toda organización con prácticas modernas y robustas en materia de recursos humanos y talento, en Ferreycorp se escucha las opiniones de los colaboradores sobre la propuesta de valor de la corporación y sus empresas subsidiarias, incluyendo los diferentes factores que afectan su ambiente de trabajo, a través de una encuesta periódica.

En el 2016 se aplicó la Encuesta de Clima Laboral, en la cual se pidió opinión sobre elementos tales como rol de los líderes, grado de compromiso de los colaboradores, sistemas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo, niveles de beneficios y remuneraciones, idoneidad de la estructura organizacional y sus procesos, orientación al cliente, innovación y respeto, así como promoción de la seguridad en el trabajo, entre otros. El nivel de participación en la encuesta fue bastante alto, de 95%. Asimismo, se obtuvo un elevado nivel de favorabilidad en los factores evaluados, por encima del promedio en el Perú y de la región, según las estadísticas de la consultora que facilitó el proceso. Destacan los resultados de 91% de favorabilidad en la



**SOMOS UNA
CORPORACIÓN
INNOVADORA,
CON PASIÓN
POR EL CLIENTE
Y POR NUESTRA
GENTE, ORIENTADA
AL LOGRO DE
RESULTADOS
CON EXCELENCIA
OPERACIONAL,
SÓLIDOS VALORES,
FLEXIBILIDAD Y
COLABORACIÓN**



consulta sobre el orgullo de pertenecer a la corporación y de 85% de favorabilidad en el factor compromiso, que abarca otras preguntas relacionadas.

En base a estos resultados, se estableció planes de acción en todas las gerencias y subsidiarias de la corporación que han sido desplegados desde

fin del 2016 y durante todo el 2017. En el 2018 se aplicará nuevamente la Encuesta de Clima Laboral, con el objetivo de validar la efectividad de estos planes y recoger la percepción actualizada de los colaboradores.

Compromiso con la seguridad y salud ocupacional

A través del Sistema Integrado de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, desde Ferreycorp se establece los estándares y mejores prácticas a aplicarse en todas las operaciones y establecimientos de las subsidiarias, con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes y salvaguardar la integridad física de los colaboradores y grupos de interés. Destacan dentro de las mejores prácticas normativa sobre:

- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y establecimiento de controles
- Identificación de riesgos críticos y medidas de control
- Norma sobre manejo seguro
- Inspecciones planificadas e inopinadas
- Eliminación de actos y condiciones inseguras
- Auditorías periódicas

Otro elemento crítico del sistema de seguridad es el rol visible de los líderes, por lo que se promueve su participación en la supervisión del cumplimiento de la normativa y en la implantación de una cultura de seguridad, hablando de ello constantemente.

Adicionalmente, el monitoreo de indicadores es también otro factor crítico del sistema. Por ello, se cuenta con un sistema de reporte y monitoreo de indicadores, los cuales incluyen cumplimiento de capacitaciones asociadas a la exposición de riesgos y entrenamiento en el uso de equipos, reportes de índices de frecuencia de accidentes, índices de severidad, índices de accidentabilidad, monitoreo de salud e higiene ocupacional, entre otros.

Gracias a este sistema, se ha logrado una mejora progresiva en los últimos seis años en los índices de seguridad de las empresas de la corporación, obteniendo en el 2017 un índice de accidentabilidad de 2.08, y un índice de RIF Recordable Frequency (indicador recomendado por una de las representadas) de 1.01.

Cultura corporativa

Hace dos años se definió una cultura deseada para la corporación de cara a sus objetivos estratégicos de mediano plazo, la cual señala: “Somos una corporación

innovadora, con pasión por el cliente y por nuestra gente, orientada al logro de resultados con excelencia operacional, sólidos valores, flexibilidad y colaboración”. Muchos elementos de la cultura ya son vividos por todos los colaboradores, y otros están en proceso de ser implantados, por considerarse muy importantes para el futuro y como parte de una transformación del negocio.

Dada la actuación de la corporación a través de diversas subsidiarias con foco y especialización, es imprescindible desplegar los principios culturales en todas las empresas de Ferreycorp, para lo cual se ha puesto en marcha un programa de transformación de la cultura.

Desarrollo de líderes

Siendo los líderes quienes definen la visión de sus equipos, comunican las estrategias, monitorean el desempeño y acompañan el desarrollo de sus talentos, es importante trabajar de manera permanente en la formación de los líderes, más aún luego de un proceso de crecimiento e incorporación de jóvenes talentos que, tras ingresar en los últimos años a la organización, hoy ocupan posiciones de liderazgo.

Durante el 2017 se completó el programa de evaluaciones a los principales líderes; se definió el

mapa de sucesión de las posiciones de alta criticidad y se aprobó el programa de desarrollo de habilidades directivas. En el 2018 se dará inicio a este programa para afianzar las competencias esperadas en el grupo de líderes identificados.

Gestión del desempeño

En el 2016 se reformuló el Programa de Gestión del Desempeño, robusteciendo su sistematización y los parámetros de medición. Se actualizó también el set de competencias corporativas, 13 en total, alineadas con la cultura y la estrategia. Se encuentran agrupadas en: estratégicas, operativas, de gente y personales. El sistema de gestión de desempeño tiene un impacto directo en el logro de los objetivos estratégicos y metas trazadas, y además contribuye al desarrollo y motivación de los colaboradores.

En el 2017 se fortaleció el proceso de Gestión del Desempeño, robusteciendo el gobierno para el cumplimiento de las diferentes etapas: fijación de objetivos con métricas concretas y pesos, revisión de desempeño de medio año, y evaluación de desempeño anual. De esta forma, se evalúa el nivel alcanzado en las competencias requeridas para cada puesto, junto con el nivel de cumplimiento de los objetivos definidos para el año.

Parte importante del proceso de gestión del desempeño es el feedback que debe darse en todas las etapas del proceso. La empresa continúa reforzando y dando las pautas para que se realice adecuadamente.

Remuneraciones y beneficios

En Ferreycorp existe una norma corporativa de compensaciones y beneficios, la cual está enfocada en salvaguardar la equidad interna, mantener la competitividad en base al mercado de referencia, promover la meritocracia y asegurar que la compensación esté vinculada al desempeño del colaborador y los resultados financieros de las diferentes subsidiarias. El sistema de compensaciones permite también equidad entre las diferentes empresas de la corporación. La actualización de las funciones de puesto y la valoración de los cargos son la base del sistema, acompañadas por la evaluación de encuestas salariales en el mercado.

También se cuenta con beneficios corporativos enfocados en la salud, la educación y la vivienda, ya sea con beneficios o con préstamos, según una norma para ello. Del mismo modo, se realizan actividades con las que se integra al colaborador y sus familias, fomentando el deporte y la responsabilidad social.



Comunicación interna

Ferreycorp pone énfasis en que la información sobre los proyectos y novedades de la corporación y subsidiarias llegue a cada uno de los más de 6,300 colaboradores. Es por ello que se cuenta con canales de comunicación interna corporativos como la intranet (Mundo Ferreycorp), la revista (Enfoque Ferreycorp) y el mailing (Ferreycorp Comunicación interna). Además, muchas de las subsidiarias poseen sus propios canales de comunicación personalizados, que incluyen intranet, revista o boletín, mailings, videos, red de voceros y corresponsales.



**MÁS DE
150,000
HORAS HOMBRE
DE ENTRENAMIENTO FUERON
DICTADAS PARA LOS
COLABORADORES DE LAS
SUBSIDIARIAS DE FERREYCORP**

El despliegue del sistema de comunicación interna depende en gran medida de los voceros y corresponsales que comunican las novedades de cada subsidiaria. Es por ello que se les capacita y promueves espacios de interacción.

En adición a la gestión de medios internos, el 2017 se desarrolló más de 20 talleres para los líderes de las distintas subsidiarias, entendiendo que ellos son los primeros de la comunicación, sobre cómo entablar comunicación directa con sus equipos de trabajo. El objetivo fue sensibilizarlos sobre su rol como agentes de comunicación y que conocieran qué supone el principio cultural “Comunicación Directa”. El nivel de satisfacción con este taller fue de 98%, por lo que se continuará con este tipo de entrenamientos para el 2018.

Durante el 2017 se desarrolló campañas masivas para contribuir a la identificación de los colaboradores con la corporación. La más reciente fue Desafío Ferreycorp: Conocernos más nos hace más grandes, la cual logró que más de 4,600 colaboradores (72% del total de la población) conozcan el portafolio integral de productos y servicios que ofrece la empresa y sus subsidiarias. La campaña consistió en un juego virtual de preguntas del tipo trivia y un evento final para definir al ganador, quien se llevó un viaje a la subsidiaria de su elección.

Capacitación

Ferreycorp promueve el desarrollo de sus colaboradores a través de la capacitación, interna y externa, y de las oportunidades laborales, por medio de movimientos entre las subsidiarias para cubrir un puesto nuevo o vacante. Durante el 2017, 410 colaboradores tuvieron un cambio de posición, ya sea movimiento horizontal o ascenso. Asimismo, 41 colaboradores pudieron asumir nuevas responsabilidades al cambiar de subsidiaria.

Además, se amplió el alcance de diez convenios corporativos con entidades educativas y se firmó dos nuevos convenios (quedando diez por firmar en enero de 2018). Estos abarcan educación en pregrado, postgrado, idiomas y tecnología.

De forma interna, también se capacita a los colaboradores a través de recursos propios o con el apoyo de consultores. Resalta la capacitación a los colaboradores técnicos, quienes, en Ferreyros, poseen un moderno Centro de Desarrollo Técnico (CDT). Además, las aulas del CDT son utilizadas para entrenamientos en cursos técnicos, de SSMA y normativos de la corporación. Como referencia, los colaboradores de las subsidiarias de Ferreycorp en Perú accedieron a más de 150,000 horas hombre de entrenamiento en 2017, unas 90,000 de las cuales fueron destinadas al personal técnico.

Se cuenta también con el Campus Virtual, mediante el cual es posible llegar a cada rincón donde operan los colaboradores, para que, de esa manera, puedan cumplir con los cursos corporativos obligatorios: Seguridad de la Información, Ley de Protección de Datos Personales, Unidad de Inteligencia Financiera del Perú y el Código de Ética de la corporación.

Centro de servicios compartidos

Durante el 2017 se trazó una hoja de ruta para la implementación gradual del Centro de Servicios Compartidos (CSC) de recursos humanos, cuyo alcance definido es: Nóminas, Procesos Administrativos, Asistencia Social, Medicina Ocupacional, y Reclutamiento y Selección.



RECONOCIMIENTO A LA GESTIÓN

En el 2017, Ferreycorp continuó recibiendo importantes reconocimientos con respecto a la gestión del capital humano, entre los cuales destacan:

Distintivo de Empresa Socialmente Responsable.

Entregado por Perú 2021 a las subsidiarias Ferreyros, Fargoline, Orvisa, Soltrak, y Unimaq.

Merco Talento 2017-Entre las 10 mejores empresas para atraer y retener talento en Perú y líder en su sector. Entregado por Merco y la Universidad ESAN a Ferreyros por cuarto año consecutivo.

Merco Empresas 2017-Entre las 5 empresas con mejor reputación en Perú y líder en el sector. Entregado por Merco y el diario Gestión a Ferreyros, entre las Top 10 por sexto año consecutivo.

Concurso Buenas Prácticas Laborales 2017-Primer puesto. Reconocimiento dado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a Ferreyros en la categoría "Equilibrio Trabajo-Familia"; a Fargoline, en las categorías "Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a los trabajadores", "Promoción del trabajo ordenado con clientes y proveedores" y "Erradicación de las peores formas de trabajo infantil y trabajo forzoso"; y a Orvisa, en la categoría "Prevención de Riesgos en Salud y Seguridad Laboral".

Sello Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación. Entregado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a Ferreyros. Máxima distinción otorgada a aquellas organizaciones que previenen la violencia y promueven la igualdad entre hombres y mujeres.

4

ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

Estas distinciones motivan a la corporación a seguir esforzándose para impactar positivamente en sus colaboradores.

En adición a estos reconocimientos, Ferreyros, Unimaq, Motored, Soltrak, Fargoline, Trex Perú y Cresko forman parte de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), patrocinada por la Cámara de Comercio Americana (Amcham). Además, Ferreyros es socio fundador de la mencionada asociación, que agrupa empresas donde se resalta el respeto a sus colaboradores y el buen clima laboral conseguido a través de buenas prácticas en la gestión del capital humano.

