

# PLAN DE SOSTENIBILIDAD



"CONFIAMOS EN EL TALENTO Y  
CONSTRUIMOS VALOR AL  
OPERAR"

*RUMBO A LA EXCELENCIA  
EMPRESARIAL*

## 2025-2030



## CONTENIDO

<b>Introducción, Misión, Visión</b>	-----	<b>03</b>
<b>Valores Organizacionales</b>	-----	<b>04</b>
<b>Plan Estratégico 2025-2030</b>	-----	<b>05</b>
<b>Proceso de Elaboración del Plan</b>	-----	<b>06</b>
<b>Declaratorio de Propósito</b>	-----	<b>11</b>
<b>Compromiso con la sostenibilidad</b>	-----	<b>12</b>
<b>ODS adoptados y su relación con el Pacto Global</b>	-----	<b>13</b>
<b>Plan de Sostenibilidad</b>	-----	<b>15</b>
<b>Visión de sostenibilidad</b>	-----	<b>16</b>
<b>Objetivos estratégicos del plan</b>	-----	<b>17</b>
<b>Plan de Acción</b>	-----	<b>23</b>
<b>Cronograma de actividades</b>	-----	<b>25</b>
<b>Monitoreo del Plan</b>	-----	<b>26</b>

# INTRODUCCIÓN

Nuestra experiencia, certificada por nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) y normas internacionales las cuales reflejan nuestro compromiso con la calidad, el medio ambiente, la seguridad y la seguridad vial. Mediante estos reconocimientos reafirmamos nuestra dedicación a implementar prácticas Sostenibles.



ISO 9001:2015



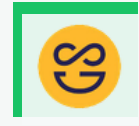
ISO 14001:2015



ISO 45001:2018



ISO 39001:2012



EMPRESA CON  
GESTIÓN  
SOSTENIBLE



HUELLA DE  
CARBONO: 2023



Empresa Segura  
2024

## MISIÓN

Desarrollar nuestras actividades de manera sostenible y responsable, mediante el compromiso de un trabajo especializado e integrado para la ejecución de proyectos civiles, electromecánicos y servicios de mantenimiento, mejorando de forma continua los estándares de calidad, en eficiencia de tiempos de respuesta, en seguridad, medio ambiente y confiabilidad, además de generar valor para nuestro equipo humano, clientes y aliados estratégicos.



## VISIÓN



Incrementar nuestra participación empresarial a nivel nacional desarrollando proyectos a servicios en el sector minero, aumentar la competitividad, garantizando la generación de valor compartido en nuestros grupos de interés y el crecimiento sostenible y rentable en cada proceso con resultados tangible a sus aliados estratégicos.

# NUESTROS VALORES ORGANIZACIONES

## EXCELENCIA

Se promueve la motivación para mejorar la competitividad en el desempeño diario, fortaleciendo la comunicación, el compromiso con el trabajo.

## LIDERAZGO

Capacidad de colaborar de manera coordinada y disciplinada para el logro de objetivos comunes, fomentando equipos de alto rendimiento.

## COMPROMISO

Implica la voluntad de alinear intereses y conductas con los objetivos de la empresa, fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso.

## SEGURIDAD

Priorizamos el bienestar físico y mental, promoviendo una cultura de seguridad y participación activa en la gestión de riesgos.

## INTEGRIDAD

Actuamos con honestidad y coherencia, cumpliendo nuestros compromisos y gestionando con responsabilidad ética.



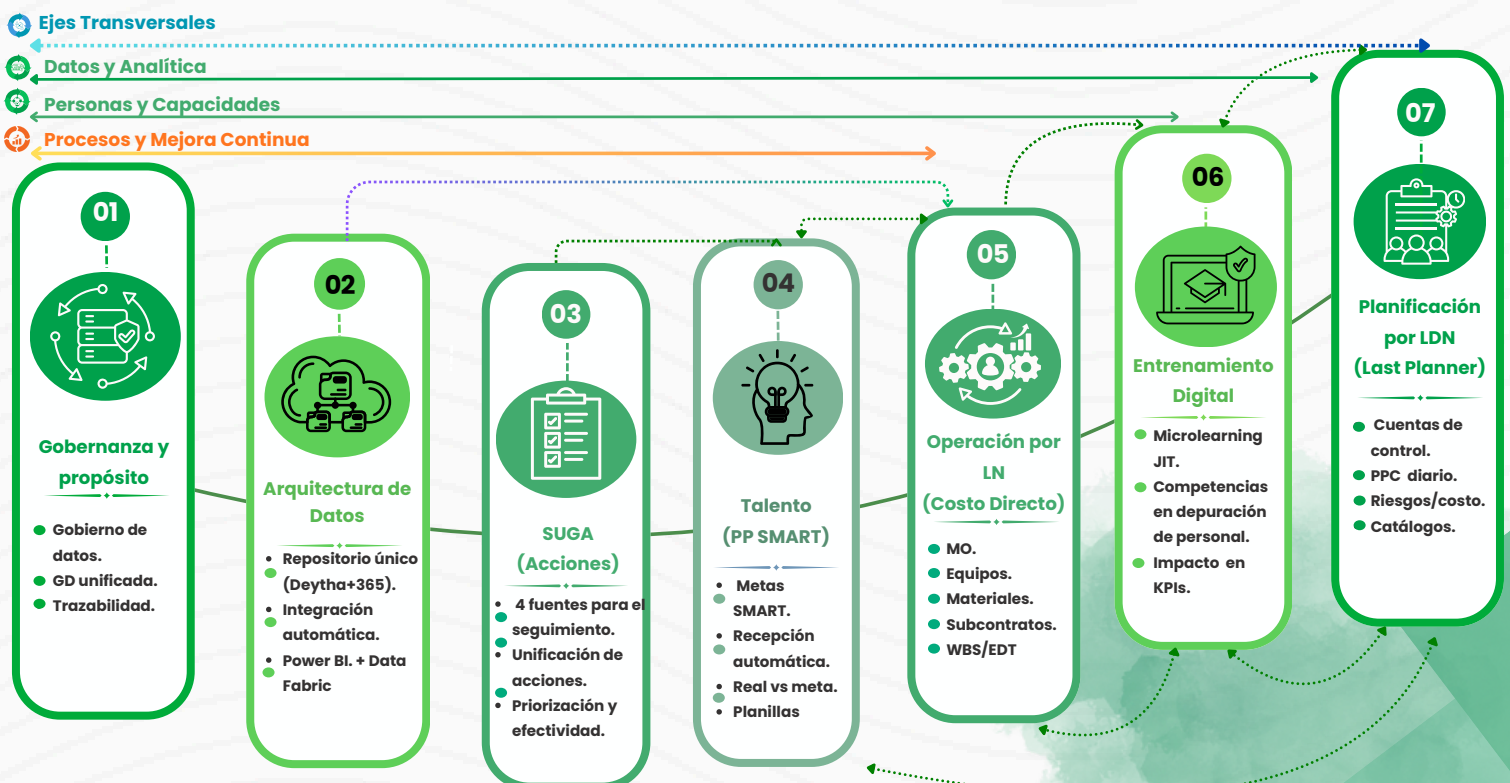
# PLAN ESTRATÉGICO 2025-2030

El Plan de Sostenibilidad Empresarial Ambiental (SEA) de DEYFOR E.I.R.L. es el instrumento operativo que traduce los compromisos del Código de Buen Gobierno Corporativo en acciones, metas e indicadores concretos para el período 2025-2030. Es aprobado por la Alta Gerencia en cumplimiento de sus responsabilidades indelegables de dirección estratégica y rendición de cuentas.

El Plan SEA articula la gestión ambiental, social y de gobernanza (ESG) de la empresa en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, los estándares GRI 2021, los sistemas de gestión ISO certificados por la empresa y el modelo de gobierno corporativo establecido en el Código. Los cuatro comités de soporte (CSE, CSST, CHS, CDI) son los órganos ejecutores de este Plan, bajo la supervisión de la Alta Gerencia.

Para hacer posible la misión, la visión y el propósito, el Plan Estratégico se articula en torno a 7 grandes pilares estratégicos:

- Gobernanza y propósito.
- Eficiencia operativa y optimización de procesos.
- Seguridad laboral y responsabilidad social.
- Personas (desarrollo del talento y cultura organizacional).
- Gestión de recursos y optimización de operaciones.
- Capacitación y formación continua.
- Planificación operativa y gestión de proyectos sostenibles.



# PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE SOSTENIBILIDAD

La elaboración del Plan de Sostenibilidad ha supuesto el análisis de la información contenida en el Plan Estratégico 2025–2030, como el Plan de Acción de Cambio Climático o el Plan de Diversidad, entre otros.



## 01. ANÁLISIS DEL CONEXTO Y RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERES

En 2025 se revisó el mapa de grupos de interés, estructurándolo en 7 grupos, que se subdividen en 40 categorías. Para determinar qué grupo de interés tiene más peso, hicimos un ejercicio de jerarquización en función de su capacidad de influencia en la toma de decisiones, así como su interés sobre las actividades de la Compañía. Fruto de este análisis, se construyó una lista Además, evaluamos los canales y la frecuencia de comunicación, así como sus expectativas de información con respecto a nuestra gestión, para asegurar que el proceso de relación es adecuado. A continuación, se muestran los grupos de interés identificados (GRI 2-29):









GRUPOS DE INTERÉS	PROCESOS RESPONSABLES de la gestión con el grupo de interés	HERRAMIENTAS de comunicación, participación y colaboración orientadas a recoger expectativas	REVISIÓN PERIÓDICA en colaboración con las áreas gestoras de cada grupo de interés	RELACIÓN La relación es directa e indirecta y se trabaja para identificar los canales preferidos de cada grupo de interés
<b>Alta Gerencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité de Sostenibilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentaciones de resultados</li> <li>Reuniones Gerenciales</li> <li>Deytha Report</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión periódica de resultados y avances estratégicos.</li> </ul>	Directa
<b>Cientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyectos y Servicios</li> <li>Expansión Comercial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales comerciales</li> <li>Encuesta de satisfacción</li> <li>Redes sociales</li> <li>Web Deyfor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de satisfacción y expectativas para mejora continua.</li> </ul>	Directa e indirecta
<b>Comunidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidad Social</li> <li>Gestión del Talento humano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas sociales</li> <li>Quimo Alerta (Canal de denuncias y reclamos)</li> <li>Redes sociales</li> <li>Web Deyfor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de impacto social y diálogo permanente con la comunidad.</li> </ul>	Directa e indirecta
<b>Gobierno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión administrativa y financiera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Foros, jornadas y conferencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de cumplimiento y relacionamiento institucional.</li> </ul>	Directa e indirecta
<b>Colaboradores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del Talento humano</li> <li>Proyectos y Servicios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentaciones o eventos</li> <li>Intranet y email</li> <li>Redes sociales</li> <li>Web Deyfor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de clima organizacional y expectativas.</li> </ul>	Directa e indirecta
<b>Proveedores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adquisiciones</li> <li>Prestación de Servicios generales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negociaciones comerciales</li> <li>Redes sociales</li> <li>Web Deyfor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de desempeño y oportunidades de mejora.</li> </ul>	Directa e indirecta
<b>Acreedores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión administrativa y financiera</li> <li>Logística</li> <li>Servicios Generales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales comerciales</li> <li>Alerta Quimo (Canal de denuncias y reclamos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de condiciones financieras y nivel de servicio.</li> </ul>	Directa e indirecta



## 02. IDENTIFICACIÓN DE ASUNTOS DE SOSTENIBILIDAD

Elaboración de 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 como sobre los de nuestros grupos de interés en el corto/medio/largo plazo.

DEYFOR, como empresa comprometida en el sector minero, ha desarrollado un listado integral de asuntos clave en materia de sostenibilidad. Esta lista, compuesta por 22 asuntos agrupados en ocho ejes fundamentales, 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.

Tema Material	Impactos Positivos	Impactos Negativos (si no se gestiona)
 <b>Excelencia Operativa</b>	Fidelización de clientes, diferenciación competitiva, reducción de reprocesos, mayores posibilidades de adjudicación.	Pérdida de contratos, penalidades contractuales, deterioro de reputación operativa.
 <b>Social y Comunitario</b>	Licencia social para operar, posicionamiento responsable, fortalecimiento de relaciones con comunidades.	Conflictos sociales que paralizan operaciones, daño reputacional, limitaciones para expansión en nuevas zonas.
 <b>Gestión del Talento y RR.HH.</b>	Alta retención de talento, reducción del ausentismo y rotación, fortalecimiento de cultura organizacional.	Alta rotación, deterioro del clima laboral, pérdida de conocimiento institucional, riesgos de conflictos laborales.
 <b>Gobernanza y Cumplimiento</b>	Transparencia ante stakeholders, fortalecimiento de confianza institucional, cumplimiento de estándares.	Sanciones administrativas, pérdida de licencias operativas, daño reputacional, exclusión de licitaciones.
 <b>Gestión SSOMA</b>	Reducción de accidentabilidad, cumplimiento Ley 29783 y D.S. 024-2016-EM, mejora de clima laboral, reducción de pasivos ambientales.	Multas (hasta 100 UIT), paralizaciones operativas, pérdida de contratos, accidentes con implicancias legales y penales.
 <b>Gestión Financiera</b>	Credibilidad ante acreedores y clientes, capacidad de inversión sostenida, resiliencia ante ciclos adversos.	Deterioro financiero, pérdida de contratos por percepción de riesgo, restricción de financiamiento, riesgo de insolvencia.
 <b>Estrategia y Planificación</b>	Posicionamiento estratégico, ingreso a nuevos mercados, reducción de dependencia, alianzas de sostenibilidad.	Concentración de riesgo en pocos contratos, vulnerabilidad ante volatilidad del mercado, pérdida de competitividad.
 <b>Innovación Tecnológica</b>	Eficiencia operativa, reducción de costos, protección de información sensible, posicionamiento competitivo.	Vulnerabilidades de ciberseguridad, brechas tecnológicas frente a competidores, pérdida de oportunidades de automatización.

### 03. PRIORIZACIÓN DE TEMAS RELEVANTES

La selección de asuntos críticos en DEYFOR se lleva a cabo mediante la aplicación del principio de doble materialidad, en consonancia con las directrices de nuestro Reporte de Sostenibilidad, se realiza una evaluación exhaustiva de los impactos, tanto positivos como negativos, asociados a cada asunto, seguida de una consolidación temática para determinar su materialidad.

La materialidad financiera se fundamenta en juicio experto y se basa en diversos criterios, incluido el análisis de riesgos de la compañía. En paralelo, la materialidad de impacto se define principalmente a través de los resultados obtenidos mediante la retroalimentación de nuestros grupos de interés, recopilada a través de diversos canales como talleres, entrevistas y encuestas. Estos resultados se ponderan considerando la jerarquización de los grupos de interés, determinada a través de la matriz poder-interés. Los temas materiales priorizados son los siguientes:



# 04. MATRIZ DE MATERIALIDAD

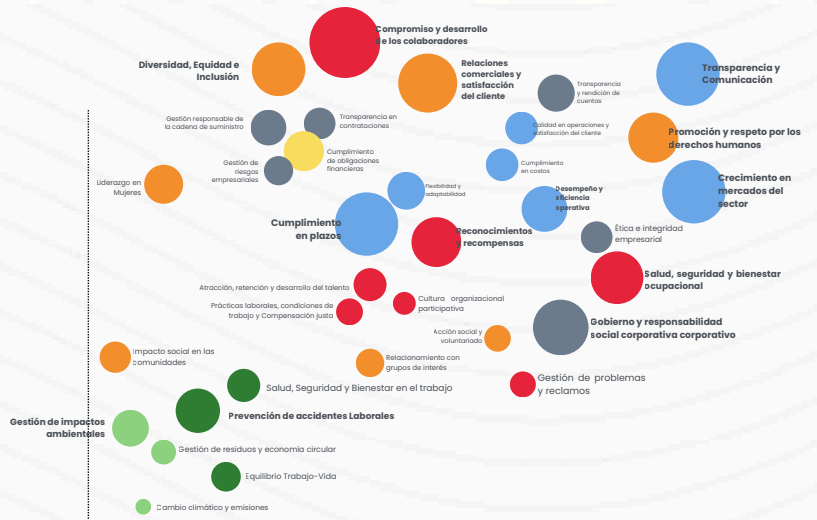
De acuerdo al primer diagnostico realizado, DEYFOR concentrará sus mayores esfuerzos en aquellos temas materiales más significativos, que contribuyan a la sostenibilidad empresarial. Siendo estos:

- Gestión Ambiental y Emisiones al Aire
- Calidad en Servicio y Satisfacción del Cliente
- Liderazgo de Mujeres
- Reconocimientos y Recompensas
- Adopción de Tecnologías
- Diversificación en proyectos



## ASUNTOS MÁS SIGNIFICATIVOS

Valoración del Grupo Interno

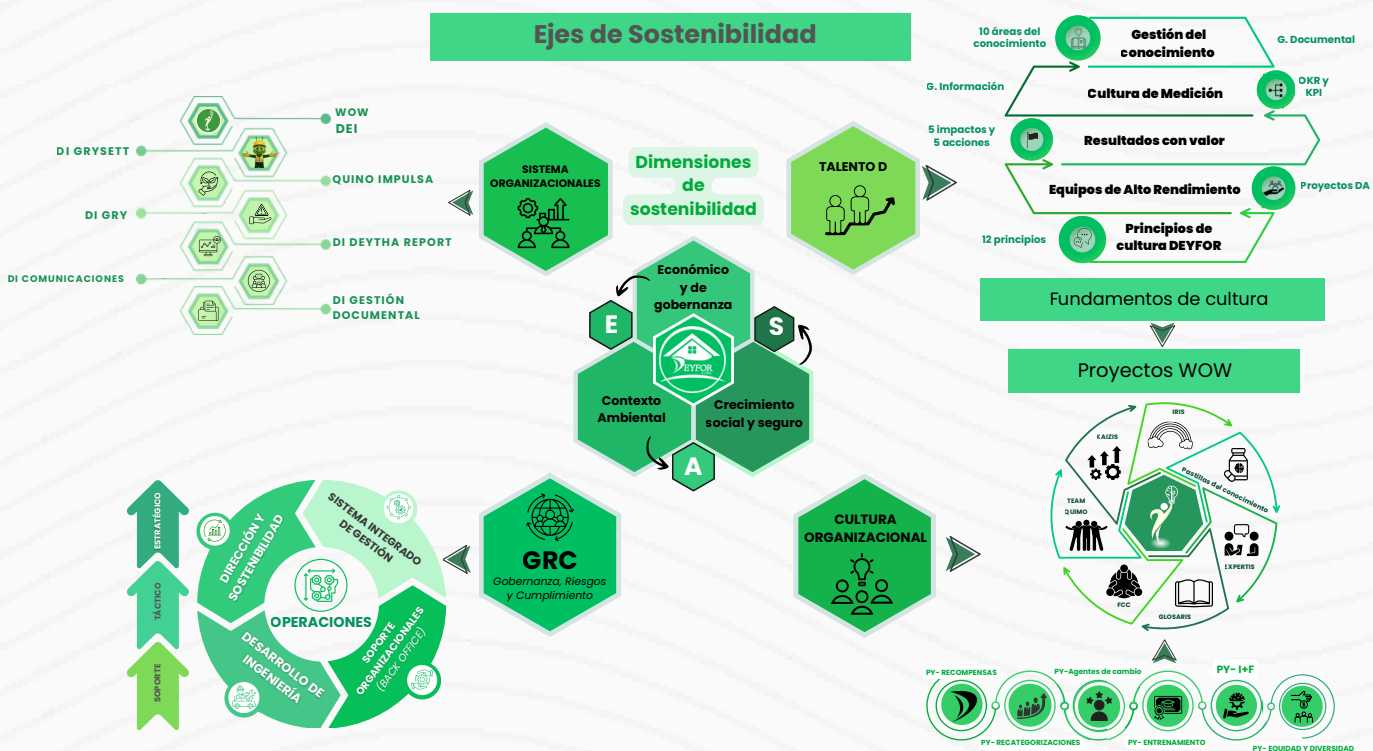


Valoración del Grupo Externo

## 05. INTEGRACIÓN EN LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD, VALIDACIÓN DE RESULTADOS Y COMUNICACIÓN

En DEYFOR, los resultados derivados del análisis de materialidad son sometidos a una minuciosa evaluación por un comité de expertos en riesgos, reputación y sostenibilidad, compuesto por especialistas internos de la empresa. Este comité presenta los resultados al Comité Ejecutivo de DEYFOR, siendo este último el organismo encargado de validarlos. Una vez validada, la materialidad se incorpora integralmente en la Estrategia de Sostenibilidad de DEYFOR y se desglosa en el Plan Global y los Planes Locales de Sostenibilidad.

Las acciones delineadas en estos planes, tanto a nivel local como global, tienen como objetivo fundamental mejorar el desempeño de DEYFOR y mitigar el impacto de los riesgos de sostenibilidad identificados. Este enfoque no solo permite una reflexión estratégica profunda, sino que también empodera a la empresa para tomar decisiones que impulsen la evolución de su modelo de negocio, garantizando su sostenibilidad en aspectos económicos, medioambientales y sociales. Este proceso refleja nuestro compromiso arraigado con una gestión integral y responsable que contribuye activamente al desarrollo sostenible en todos los ámbitos de nuestra operación.





## DECLARATORIA DE 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:

01

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Proveer condiciones para crear un ambiente de trabajo seguro y saludable, asegurando la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la prevención de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.

02

### GESTIÓN DE CALIDAD

Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y grupos de interés, brindando servicios de calidad, confiables y oportunos.

03

### GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Prevenir la contaminación, contribuir a la protección del medio ambiente y gestionar el consumo responsable de los recursos, así como, controlar y mitigar los impactos ambientales negativos que se originen en nuestras actividades.

04

### SEGURIDAD VIAL

Prevenir lesiones graves y eliminar fatalidades producto de accidentes de tránsito, con las mejores prácticas de seguridad vial y comportamientos seguros en todos los niveles de la organización.

05

### SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Gestionar la seguridad de la información en sus diferentes alcances manteniendo un enfoque de seguridad integral, gestión de riesgos, privacidad de datos personales y mejora continua.

06

### ANTISOBORNO

Prohibir todo indicio de corrupción y sancionar todo acto de soborno, fomentando un reporte de buena fe libre de represalias

Y a través de programas y planes diseñados para respaldar el desarrollo integral de nuestro personal ofreciendo un ambiente libre de discriminación por género, edad, orientación sexual, origen, religión, o alguna otra forma de discriminación demostrando eficazmente nuestro apoyo y contribución a la sostenibilidad empresarial.

"Creemos en el talento diverso, generamos valor desde la equidad, y actuamos con propósito al incluir a todos."

Cajamarca, 30 de Enero de 2025

Guillermo Huamán Mantilla  
GERENTE GENERAL

# COMPROMISOS CON LA SOSTENIBILIDAD

En 2025, la alta gerencia aprobó el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 de DEYFOR mediante su POLITICA SEA DE SOSTENIBILIDAD . Este compromiso materializa la apuesta de DEYFOR por su perdurabilidad en el largo plazo, mediante un modelo de negocio capaz de crear valor compartido para todos los grupos de interés, a través del desarrollo responsable de sus actividades.

## POLÍTICA SEA DE SOSTENIBILIDAD "SEAMOS SOSTENIBLES"

En Deyfor E.I.R.L. valoramos a cada uno de nuestros colaboradores ya que son el recurso humano máspreciado pues hacen de la familia DEYFOR una de las empresas altamente reconocidas en términos de producción en Cajamarca. En ese sentido generamos un compromiso con la sostenibilidad empresarial, que lleva el nombre de "Política Seamos Sostenibles" o comúnmente conocida como "Política SEA" por sus siglas Social, Económico y Ambiental, en la que declaramos nuestros objetivos sostenibles.

### ALCANCE

La presente política aplica a todas nuestras actividades, colaboradores, contratistas y partes interesadas vinculadas a nuestras operaciones.

### COMPROMISOS GENERALES

En Deyfor E.I.R.L. nos comprometemos a:

- Proteger la vida y la salud de nuestros colaboradores.
- Cuidar el medio ambiente y prevenir la contaminación.
- Respetar los derechos humanos.
- Generar valor social en las comunidades donde operamos.
- Cumplir con los requisitos legales aplicables y otros compromisos asumidos voluntariamente.
- Promover la mejora continua del desempeño ASG en todas nuestras operaciones.
- Establecer, implementar y revisar periódicamente metas y objetivos medibles orientados a prevenir, mitigar y reducir los impactos negativos ASG.
- Desarrollar procesos de capacitación y sensibilización dirigidos a sus colaboradores, con la finalidad de fortalecer el conocimiento y la aplicación de los lineamientos de la presente política, así como de los impactos ASG asociados a nuestras actividades, promoviendo una cultura organizacional orientada a la sostenibilidad.

### ROLES Y RESPONSABILIDADES

La implementación y cumplimiento de esta política es responsabilidad de toda la organización:

- La Alta Dirección es responsable de actualizar, aprobar, liderar y asegurar el cumplimiento de la política.
- Los jefes de MP son responsables de implementar los lineamientos en sus procesos.
- El MP de SEA es responsable de monitorear, evaluar y reportar el desempeño ASG.
- Todos los colaboradores deben cumplir y contribuir activamente con la política.

### COMPROMISOS ESPECÍFICOS

#### 1. INTEGRIDAD Y ÉTICA

- La empresa cumple con lo establecido en su política de Ética Empresarial, promoviendo una cultura de buen trato y servicio, la igualdad de oportunidades, la confidencialidad de la información y el respeto por los valores organizacionales, todo ello en un marco de mejora continua.

#### 2. GESTIÓN SOCIAL

- La organización promueve el desarrollo del talento humano y la diversidad, asegurando el bienestar de los colaboradores y fomentando una cultura organizacional basada en el respeto, el desarrollo profesional y la generación de resultados con valor.

#### 3. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

- La empresa desarrolla sus relaciones con las partes interesadas bajo principios de honestidad, justicia y respeto mutuo. Asimismo, contribuye al crecimiento y desarrollo de las comunidades dentro de su área de influencia, priorizando la contratación local y promoviendo prácticas de compra responsable.

#### 4. GESTIÓN AMBIENTAL

- La organización orienta sus esfuerzos a la reducción de los impactos ambientales negativos derivados de sus operaciones, promoviendo el uso eficiente de los recursos y fortaleciendo de manera continua su desempeño ambiental.

#### 5. BUENAS RELACIONES COMERCIALES

La empresa mantiene relaciones transparentes y responsables con clientes, proveedores y contratistas, rechazando cualquier acto de corrupción o práctica fraudulenta, en concordancia con su política anticorrupción.

La alta dirección pone a disposición de las partes interesadas la presente política SEA, así mismo brinda los recursos necesarios para garantizar un sistema integrado de gestión que vela por la mejora continua y la sostenibilidad empresarial.

Cajamarca, 7 de Enero de 2025



Guillermo Huamán Mantilla  
GERENTE GENERAL

# OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE



La Agenda 2030 de las Naciones Unidas, aprobada en septiembre de 2015, establece un marco global para afrontar los principales desafíos económicos, sociales y ambientales a nivel mundial. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que la conforman representan un plan de acción integral orientado al desarrollo sostenible.

En base a esto, nuestro programa de sostenibilidad titulada **"SEA-mos Sostenibles" fundamentadas** 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. La aplicación de nuestro sistema de gestión integrado ha contribuido a establecer un contexto con el cual se han tomado decisiones y se han trazado objetivos en aras de lograr ser una empresa sostenible.

Tenemos un compromiso rumbo a la sostenibilidad.

Sigamos nuestro propósito "Confiamos en el talento y construimos valor al operar".

Las acciones que componen este Plan, definidas teniendo en cuenta el contexto local, contribuyen a apoyar la Agenda 2030 y aportando directamente a 12 ODS al abordar los siguientes objetivos:



S E A M O S



## Dimensiones de sostenibilidad

S O S T E N I B L E S

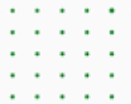
# ODS ADOTADOS Y ALINEACIÓN CON EL PACTO GLOBAL

DEYFOR ha adoptado 11 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, agrupados en los tres ejes del Modelo SEA. Su implementación está articulada con los 10 principios del Pacto Global en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.



## NUESTRO COMPROMISO CON LOS ODS

Integramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible en nuestra estrategia para generar valor social, ambiental y económico.



ODS	NOMBRE	EJE SEA	VINCULACIÓN PRINCIPAL
<b>1</b> FIN DE LA POBREZA	Fin de la Pobreza	<b>S</b>	Contratos formales, política salarial justa, programas de inclusión
<b>2</b> HAMBRE CERO	Hambre Cero	<b>E</b>	Programas de salud y nutrición para colaboradores (GRI 403-6)
<b>3</b> SALUD Y BIENESTAR	Salud y Bienestar	<b>S</b>	Plan SST, capacitaciones, vigilancia médica (EMO)
<b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD	Educación de Calidad	<b>S</b>	Programa de formación y desarrollo del talento D-AURORA
<b>5</b> IGUALDAD DE GÉNERO	Igualdad de Género	<b>E</b>	Sistema DEI, programa Crece con Lola, liderazgo femenino
<b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Trabajo Decente y Crecimiento	<b>E</b>	Trabajo digno, crecimiento rentable, cadena de valor
<b>10</b> REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES	Reducción de Desigualdades	<b>S</b>	Contratación local, proveedores locales, inclusión laboral
<b>11</b> CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	Ciudades Sostenibles	<b>A</b>	Gestión de residuos, movilidad eficiente
<b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE	Producción y Consumo Responsable	<b>A</b>	Economía circular, residuos, cadena de proveedores sostenible
<b>13</b> ACCIÓN POR EL CLIMA	Acción por el Clima	<b>A</b>	Reducción GEI, huella de carbono, reforestación
<b>16</b> PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Paz, Justicia e Instituciones	<b>E</b>	Ética, cumplimiento normativo, transparencia, anticorrupción



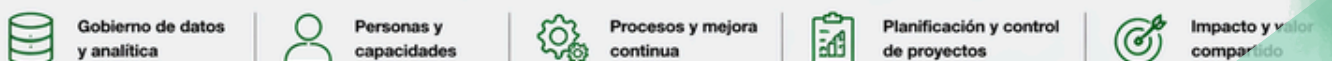
# PLAN DE SOSTENIBILIDAD

El Plan de sostenibilidad 2025-2028 de DEYFOR se compone de 3 líneas de actuación basadas en nuestras dimensiones de sostenibilidad, que aseguran una gestión responsable del negocio y permiten avanzar en los objetivos y prioridades de sostenibilidad del grupo, dando respuesta a las expectativas y demandas de los grupos de interés. El Plan de Sostenibilidad tiene un alcance global, incluyendo todas las actividades de negocio y áreas geográficas en que opera DEYFOR.

El plan fue aprobado el 02 de febrero del 2025, por la alta dirección de DEYFOR.



### EJES TRANSVERSALES QUE SOPORTAN NUESTRAS LÍNEAS DE ACCIÓN



# PLAN DE SOSTENIBILIDAD

El Plan de sostenibilidad 2025-2028 de DEYFOR se compone de 3 líneas de actuación basadas en nuestras dimensiones de sostenibilidad, que aseguran una gestión responsable del negocio y permiten avanzar en los objetivos y prioridades de sostenibilidad del grupo, dando respuesta a las expectativas y demandas de los grupos de interés. El Plan de Sostenibilidad tiene un alcance global, incluyendo todas las actividades de negocio y áreas geográficas en que opera DEYFOR.

El plan fue aprobado el 02 de febrero del 2025, por la alta dirección de DEYFOR.

## SOCIAL



### Excelencia Operativa

- Transparencia y Comunicación .
- Crecimiento en mercados del sector
- Cumplimiento en plazos.



### Social y Comunitario

- Relaciones comerciales y satisfacción del cliente.
- Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Promoción y respeto por los derechos humanos.



### Gestión del Talento y Recursos Humanos

- Compromiso y desarrollo de los colaboradores.
- Reconocimientos y recompensas.
- Salud, seguridad y bienestar ocupacional.

## GOBERNANZA



### Gobernanza y Cumplimiento

- Transparencia en Contrataciones
- Transparencia en rendición de cuentas
- Gestión de Riesgos



### Trabajo Seguro y Saludable

- Prevención de Accidentes Laborales.
- Gestión de Impactos Ambientales
- Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo.



### Operación Ambiental Sostenible

- Gestión de impactos ambientales.
- Gestión de residuos y economía circular.
- Cambio climático y emisiones.

## AMBIENTAL



### Gestión Financiera

- Cumplimiento de Obligaciones Financieras
- Rentabilidad de Proyectos.
- Solidez y Rentabilidad financiera.



### Gestión Estratégica y Planificación

- Planificación estratégica.
- Alianzas para promover la sostenibilidad.
- Gestión Integral de proyectos.



### Innovación Tecnológica

- Ciberseguridad y protección de la información.
- Transformación digital .
- Adopción de tecnologías.

## VISIÓN DEL PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Con más 22 años en el mercado somos líderes en la 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, Opera bajo principios de confianza, seguridad y cumplimiento, manteniendo por más de seis años certificaciones simultáneas en los sistemas de gestión ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 39001:2012.

DEYFOR aspira a ser reconocida como una empresa Peruana con el mayor índice de integración ESG en sus operaciones: una organización donde cero fatalidades, cero incidentes ambientales, equidad de género, transparencia en la gobernanza y reducción de huella de carbono no son metas aisladas, sino resultados naturales de una cultura organizacional madura y una gestión basada en datos.

Nuestra visión de sostenibilidad se basa en la convicción de que el crecimiento empresarial responsable es el único crecimiento duradero. Este Plan de Sostenibilidad 2025–2030 representa la materialización de ese compromiso: una hoja de ruta estructurada bajo nuestra política **SEA (Social, Económico/Gobernanza y Ambiental)**, alineada con nuestro Modelo de Dirección y Sostenibilidad (DG-SEA-030) y con los estándares internacionales de gestión ISO 14001, ISO 45001 e ISO 9001, y responde a los 9 Temas Materiales identificados por los grupos de interés, los 11 ODS adoptados institucionalmente, los 10 Principios del Pacto Global de la ONU —del cual DEYFOR es miembro—, y los estándares GRI adoptados como marco de reporte.



# OBJETIVOS DE SOSTENIBILIDAD 2025-2030

Los tres ejes estratégicos del Plan SEA articulan los objetivos de sostenibilidad de largo plazo con los ODS de la Agenda 2030, los sistemas de gestión ISO certificados y los temas materiales identificados mediante doble materialidad. Cada objetivo es medible, cuenta con línea base y tiene un plazo definido dentro del horizonte 2025-2030.

## ODS Prioritarios y Complementarios

RANKING 2025	TEMA MATERIAL	NIVEL	ODS VINCULADO	SISTEMA ISO / MARCO	GRI VINCULADOS
1°	Excelencia Operativa	ALTO	ODS 8, 17	ISO 9001	403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-9; 403-10; 302-1; 305-1; 305-2; 305-3; 306-2; 306-3
2°	Social y Comunitario	ALTO	ODS 1, 5, 10, 17	GRI	204-1; 401-1; 401-2; 401-3; 405-1; 405-2; 406-1; 408-1; 409-1; 413-1; 414-1; 414-2
3°	Gestión del Talento Humano	ALTO	ODS 4, 8, 10	ISO 9001 / GRI	401-1; 401-2; 401-3; 404-1; 404-2; 404-3; 2-16; 2-19; 2-20; 2-21
4°	Gobernanza y Cumplimiento	MEDIO ALTO	ODS 16, 17	Código BGC / GRI	205-2; 205-3; 2-7; 2-27
5°	Gestión SSOMA	MEDIO ALTO	ODS 3, 12, 13	ISO 45001, ISO 39001, ISO 14001	403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-9; 403-10; 302-1; 305-1; 305-2; 305-3; 306-2; 306-3
6°	Gestión Financiera	MEDIO ALTO	ODS 8	GRI / IFRS S1	201-1; 2-27
7°	Estrategia y Planificación	MEDIO	ODS 17	GRI / IFRS S1	2-22; 204-1; 414-1; 414-2
8°	Innovación Tecnológica	MEDIO	ODS 8, 9, 16	ISO 9001 / Política IA	418-1

# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, METAS Y KPIS 2025-2030

Esta sección es el núcleo del Plan SEA. Para cada uno de los ocho temas materiales oficiales se presenta: (i) el objetivo estratégico de largo plazo adaptado de la versión anterior del Plan; (ii) las metas cuantificables con línea base verificada y plazo definido dentro del horizonte 2025-2030; y (iii) los KPIS auditables. La trazabilidad con el Informe de Materialidad IE-SMC-2025-01 es plena.

## Tema Material 2: Social y Comunitario

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2025-2030	ODS	GRI
Fomentar una cultura empresarial socialmente responsable, competitiva e inclusiva, fortaleciendo un impacto positivo, real, sostenible en la sociedad y el medio ambiente, mediante la integración de prácticas responsables en todas nuestras operaciones y en las comunidades donde actuamos, promoviendo el bienestar y el valor compartido con todos nuestros grupos de interés, en coherencia con nuestro Sistema DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión).	ODS 1, 5, 10, 17	GRI 204-1, 405-1, 405-2, 406-1, 413-1

META CUANTIFICABLE	PLAZO	KPI	RESPONSABLE
Participación femenina: $\geq 15\%$ al 2027 y $\geq 20\%$ al 2030.	2027 / 2030	% participación femenina total en la organización	Responsabilidad Social
Ratio salarial H/M (directivos) $\leq 1.10x$ al 2027 y $\leq 1.05x$ al 2030.	2027 / 2030	Ratio salarial hombre/mujer (directivos)	AC / GTH / CDI
0 casos de discriminación confirmados. 0 trabajo infantil / forzoso (incl. proveedores).	Anual permanente	Nº casos discriminación; Nº trabajo infantil/forzoso	Responsabilidad Social
100% de proyectos con planes RS/ESG y gestión de comunidades activa.	Anual permanente	% proyectos con planes RS/ESG	Responsabilidad Social
0 casos confirmados de hostigamiento sexual sin atención.	Anual permanente	Nº casos hostigamiento sexual denunciados y resueltos en plazo	Responsabilidad Social.

## Tema Material 3: Gestión del Talento

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2025-2030	ODS	GRI
Garantizar $\geq 40$ horas de formación por persona/año, un índice de clima laboral $\geq 85\%$ al 2026, rotación no deseada $\leq 10\%$ anual y equidad salarial interna.	ODS 4, 8, 10	GRI 401, 404-1, 404-2, 2-21

META CUANTIFICABLE	PLAZO	KPI	RESPONSABLE
$\geq 40$ horas de formación por persona/año en todos los años del horizonte.	Anual permanente	Promedio horas formación por empleado / año	GTH / SMC
$\geq 80\%$ del personal evaluado en desempeño cada año.	Anual desde 2025	% personal evaluado en desempeño	GTH
Índice de clima laboral $\geq 85\%$ al 2026 y $\geq 90\%$ al 2030.	2026 / 2030	Índice de clima laboral (%)	SEA / GTH
Rotación no deseada de personal clave $\leq 10\%$ anual.	Anual desde 2025	Tasa de rotación no deseada (%)	GTH
Ratio compensación total (mayor/mediana) $\leq 2.0x$ al 2030 (base: 2.4x).	2030	Ratio compensación total mayor/mediana	AC / GTH

# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, METAS Y KPIs 2025-2030

## Tema Material 5: Gestión SSOMA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2025-2030	ODS	GRI
Proveer un lugar de trabajo seguro y saludable, fomentando una cultura de seguridad optimizando estrategias y herramientas para la prevención activa de sucesos adversos inesperados, como accidentes, incidentes, enfermedades ocupacionales y psicológicas procedentes del trabajo.	ODS 3, 12, 13	GRI 403-5/6/7/9/10, 302-1, 303-5, 305-1/2/3, 306-3/4, 308-1

META CUANTIFICABLE	PLAZO	KPI	RESPONSABLE
0 fallecimientos y 0 LTI por año. Meta anual no negociable.	Anual permanente	LTI; N° fallecimientos	CSST / SST
Índice de Frecuencia (IF) ≤ 5 por millón de HPT al 2030.	2030	Índice de Frecuencia (IF)	SSOMA
HPT ≥ 700,000 horas/año sin accidente mortal.	Anual permanente	Horas Persona Trabajadas (HPT)	SST / CSST
0 enfermedades ocupacionales registrables por año.	Anual permanente	N° enfermedades ocupacionales	SSOMA / Médico Ocu.
100% de trabajadores con capacitaciones SST reglamentarias cumplidas.	Anual permanente	% trabajadores con capacitación SST	CSST / SST
100% de trabajadores con EMO (exámenes médicos ocupacionales) vigentes.	Anual desde 2025	% trabajadores con EMO vigente	GTH / Médico Ocu.
100% de accidentes/incidentes investigados con acciones correctivas cerradas.	Anual permanente	% investigaciones cerradas en plazo	SST / CSST

## Tema Material 8: Innovación Tecnológica

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2025-2030	ODS	GRI
Proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de nuestras partes interesadas cumpliendo requisitos legales regulatorios y gestionando adecuadamente riesgos de seguridad de la información.	ODS 8, 16	GRI 2-12 / Política IA

META CUANTIFICABLE	PLAZO	KPI	RESPONSABLE
0 incidentes confirmados de uso no autorizado o no ético de IA.	Anual permanente	N° incidentes de IA no autorizada o no ética	GG / CSE
Política de Uso Responsable de IA revisada y vigente anualmente.	Anual permanente	Política IA vigente y con fecha de revisión	GG / CSE
Plataforma de formación digital (DEYTHA) con ≥ 6 cursos certificables activos por año.	Anual permanente	N° cursos virtuales certificables activos	SMC
100% de control de ataques de ciberseguridad a las plataformas organizacionales.	2025	Ataques controlados / Ataques detectados.	GG / SMC
Implementación de al menos 1 herramienta de eficiencia operativa / tecnología limpia al 2027.	2027	N° herramientas de eficiencia / tecnología	GG / Gerencia GI&P

# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, METAS Y KPIs 2025-2030

## Tema Material 1: Excelencia Operativa

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2025-2030	ODS	GRI
Garantizar la Satisfacción de nuestros clientes, desarrollando proyectos especializados, adecuándonos al cambio con eficiencia, dentro del plazo y costo previsto	ODS 8, 17	GRI 9-1 / GRI 2-29

META CUANTIFICABLE	PLAZO	KPI	RESPONSABLE
100% de clientes con evaluaciones de calidad favorables ( $\geq 90\%$ ). Cero no conformidades críticas sin resolver.	Anual desde 2025	% evaluaciones de calidad favorables; N° NC críticas sin resolver	Gerencia de Proyectos
100% de proyectos ejecutados con planes de responsabilidad social / ESG activos.	Anual desde 2025	% proyectos con planes RS/ESG activos	Gerencia de Proyectos
Diversificación: $\leq 60\%$ de ingresos concentrados en un solo cliente al 2027.	2027	% ingresos concentrados en un solo cliente	Alta Gerencia

## Tema Material 4: Gobernanza y Cumplimiento

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2025-2030	ODS	GRI
Fortalecer la cultura ética y la transparencia organizacional, manteniendo cero incidentes de corrupción y fraude, asegurando la eficacia del canal ético QUIMO ALERTA, cumpliendo el 100% del programa de auditorías ISO y garantizando la publicación anual del Reporte de Sostenibilidad bajo estándares GRI durante el horizonte al 2030.	ODS 16, 17	GRI 2-12, 2-14, 2-15, 2-26, 205-3, 206-1, 418-1

META CUANTIFICABLE	PLAZO	KPI	RESPONSABLE
0 incidentes de corrupción, fraude o competencia desleal confirmados por año.	Anual permanente	N° incidentes de corrupción confirmados	SMC
$\geq 95\%$ de reportes QUIMO ALERTA resueltos en $\leq 30$ días calendario por año.	Anual desde 2025	% reportes QUIMO ALERTA resueltos en	SMC
100% de declaraciones de conflictos de interés presentadas anualmente.	Anual desde 2025	% declaraciones de conflictos de interés	SMC
100% del programa anual de auditorías ISO ejecutado. 0 hallazgos críticos sin resolver.	Anual permanente	% auditorías ISO ejecutadas en plazo; N°	CSE
Reporte Anual de Sostenibilidad GRI publicado con índice verificado en los 6 años.	Anual permanente	Reporte GRI publicado con índice verificado	CSE
COP Pacto Global publicada anualmente en plataforma UNGC.	Anual desde 2025	COP publicada (sí/no)	CSE
0 violaciones de privacidad de datos confirmadas por año.	Anual permanente	N° violaciones de privacidad confirmadas	SMC / CSE

# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, METAS Y KPIs 2025-2030

## Tema Material 6: Gestión Financiera

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2025-2030	ODS	GRI
Incrementar la rentabilidad y solidez financiera, asegurando obtención de utilidades, e impulsando el desarrollo sostenible y crecimiento empresarial.	ODS 8, 17	GRI 201-1 / IFRS S1

META CUANTIFICABLE	PLAZO	KPI	RESPONSABLE
Mantener ratio de liquidez corriente $\geq 1.2x$ de forma sostenida.	Anual desde 2025	Ratio de liquidez corriente	AC / GG
Mantener % de cumplimiento de pagos a proveedores dentro del plazo acordado $\geq 90\%$ .	Anual desde 2025	% cumplimiento de pagos a proveedores en plazo	AC / GG
Publicar la variación de ingresos totales año a año en el Reporte de Sostenibilidad.	Anual desde 2025	Variación de ingresos totales (%) año a año	AC / GG
Establecer y mantener reserva de capital operativo equivalente a $\geq 3$ meses de costos fijos.	2026	Meses de cobertura de costos fijos con reserva de capital	AC / GG

## Tema Material 7: Estrategia y Planificación

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2025-2030	ODS	GRI
Fortalecer el posicionamiento estratégico de DEYFOR diversificando la base de clientes y proyectos, construyendo alianzas de sostenibilidad (ODS 17) y actualizando el Plan SEA anualmente para anticipar cambios del entorno.	ODS 8, 17	GRI 2-22, 2-29

META CUANTIFICABLE	PLAZO	KPI	RESPONSABLE
Diversificación: $\leq 60\%$ de ingresos concentrados en un solo cliente al 2027.	2027	% ingresos del cliente principal sobre ingresos totales	Alta Gerencia
$\geq 3$ alianzas estratégicas ESG activas por año (clientes, proveedores, instituciones).	Anual desde 2025	Nº alianzas estratégicas ESG activas	Alta Gerencia / CSE
Plan SEA actualizado y aprobado anualmente mediante ciclo PHVA.	Anual permanente	Plan SEA aprobado en plazo (sí/no)	Presidente CSE + GG

# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, METAS Y KPIs 2025-2030

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2025-2030	ODS	GRI
Fortalecer el desempeño ambiental a fin de gestionar el consumo responsable de los recursos y minimizar los impactos ambientales negativos.	ODS 12, 13	GRI 201-1 / IFRS S1

META CUANTIFICABLE	PLAZO	KPI	RESPONSABLE
Reducir GEI A1+A2 en 10% al 2027 y 20% al 2030 (base 2024).	2027 / 2030	Emisiones GEI A1, A2 y A3 (tCO <sub>2</sub> e)	ASC / CSE
Reducir intensidad energética 5% anual desde 2026 (base: kWh+diesel/HPT de 2025).	2026 en adelante	Consumo eléctrico (kWh) + consumo diesel (Gal)	ASC / CSE
Reducir intensidad hídrica 5% anual desde 2026 (base: m <sup>3</sup> /HPT de 2025).	2026 en adelante	Consumo total de agua (m <sup>3</sup> )	ASC / CSE
% residuos reciclados ≥ 70% al 2027 y ≥ 80% al 2030 (base 2024: 62.5%).	2027 / 2030	Peso residuos reciclables y no reciclables (kg)	ASC / CSE
≥ 30% proveedores estratégicos con criterios ASG al 2027; ≥ 60% al 2030.	2027 / 2030	% proveedores homologados con criterios ASG	LO / ASC
≥ 4,200 horas de entrenamiento ambiental/año. 100% campañas ejecutadas.	Anual permanente	Horas entrenamiento ambiental; % campañas ejecutadas	ASC

A

Ambiental

## PLAN DE ACCIÓN 2025-2030

### **1. Excelencia Operativa (ODS 8, 17 | GRI 9-1; 413-1; 2-14; 2-29)**

La organización impulsa la excelencia operativa mediante la implementación sistemática de evaluaciones de calidad en cada proyecto y la gestión oportuna de no conformidades, asegurando la mejora continua de los procesos. Asimismo, garantiza que todos los proyectos cuenten con planes activos de responsabilidad social y ESG, integrando la sostenibilidad en la operación. A nivel estratégico, promueve la generación de alianzas ESG y mantiene su compromiso con la transparencia a través de la publicación anual de la Comunicación de Progreso del Pacto Global.

### **2. Social y Comunitario (ODS 1, 5, 8, 10, 17 | GRI 204; 405; 406; 408; 409; 413; 414)**

En el ámbito social, la organización promueve entornos laborales seguros, inclusivos y equitativos mediante la prevención del hostigamiento y la implementación de iniciativas de diversidad, equidad e inclusión. Realiza el seguimiento de brechas salariales y fomenta la inclusión laboral, fortaleciendo la equidad interna. En su cadena de valor, impulsa la compra a proveedores locales y vela por el respeto de los derechos humanos, asegurando la ausencia de trabajo infantil o forzoso. Asimismo, desarrolla acciones de relacionamiento comunitario en cada proyecto, consolidando vínculos sostenibles con su entorno.

### **3. Gestión del Talento y RR.HH. (ODS 4, 8, 10 | GRI 401; 404; 2-21; 3-3)**

La gestión del talento se orienta al desarrollo continuo de los colaboradores a través de programas de capacitación y el uso de plataformas digitales de aprendizaje. La organización evalúa periódicamente el desempeño y el clima laboral, promoviendo un entorno de trabajo saludable y productivo. Además, monitorea la rotación del personal y ejecuta programas formativos para fortalecer la línea de sucesión. En materia de compensaciones, mantiene un seguimiento que garantiza la equidad y competitividad interna.

### **4. Gobernanza y Cumplimiento (ODS 16, 17 | GRI 2-12; 2-14; 2-15; 2-26; 418-1)**

La organización fortalece su sistema de gobernanza a través del funcionamiento activo del Comité de Sostenibilidad y la ejecución de auditorías bajo estándares ISO, asegurando el cumplimiento de sus sistemas de gestión. Gestiona de manera efectiva su canal ético, promoviendo la transparencia y la atención oportuna de denuncias, así como el adecuado manejo de conflictos de interés. Asimismo, reafirma su compromiso con la rendición de cuentas mediante la publicación del Reporte de Sostenibilidad y la Comunicación de Progreso, garantizando además la protección de los datos personales.

### **5. Gestión SSOMA (ODS 3, 11, 12, 13 | GRI 403; 302; 303; 305; 306; 308-1)**

La gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente se desarrolla mediante la implementación del sistema SST y el monitoreo constante de indicadores clave, asegurando condiciones de trabajo seguras. Se aplican controles preventivos en salud ocupacional y se investigan los incidentes para evitar su recurrencia. En el ámbito ambiental, la organización gestiona de manera responsable sus emisiones, el consumo de energía y agua, así como los residuos generados. Complementariamente, incorpora criterios ASG en la evaluación de proveedores y promueve la capacitación ambiental de su personal.

## ● PLAN DE ACCIÓN 2025-2030

### **6. Gestión Financiera (ODS 8 | GRI 201-1; 204-1)**

La organización asegura su sostenibilidad económica mediante el monitoreo continuo de indicadores financieros clave, como la liquidez y el desempeño económico. Asimismo, gestiona de manera eficiente sus obligaciones con proveedores, garantizando el cumplimiento oportuno de pagos. Complementariamente, realiza el seguimiento de sus ingresos y mantiene reservas de capital que le permiten sostener sus operaciones y respaldar su crecimiento.

### **7. Estrategia y Planificación (ODS 17 | GRI 2-22; 2-29; 3-3; 201-1)**

La organización orienta su desarrollo a través de una planificación estratégica estructurada, que incluye el seguimiento de la concentración de ingresos y la gestión de alianzas estratégicas ESG. Mantiene actualizado su plan estratégico mediante un enfoque de mejora continua y participa activamente en iniciativas sectoriales, fortaleciendo su posicionamiento y contribución al desarrollo sostenible.

### **8. Innovación Tecnológica (ODS 4, 8, 12, 16 | GRI 2-12; 404-2)**

La organización impulsa la innovación tecnológica mediante la adopción responsable de herramientas digitales, incluyendo la supervisión del uso de inteligencia artificial y la actualización de sus políticas asociadas. Asimismo, fortalece el desarrollo de capacidades a través de plataformas digitales de capacitación y evalúa continuamente la implementación de soluciones tecnológicas que contribuyan a la eficiencia operativa y a la sostenibilidad.

## CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

HITO POR TEMA MATERIAL	2025	2026	2027	2028	2029	2030
TM1 — Línea base calidad de proyectos establecida	✓					
TM1 — ≥ 3 alianzas ESG activas por año		✓	✓	✓	✓	✓
TM1 — Diversificación: ≤ 60% ingresos en un cliente				✓	✓	✓
TM2 — Participación femenina ≥ 15%			✓	✓	✓	✓
TM2 — Participación femenina ≥ 20%						✓
TM2 — Ratio salarial H/M ≤ 1.10x				✓	✓	✓
TM2 — Ratio salarial H/M ≤ 1.05x						✓
TM2 — Proveedores locales ≥ 50%			✓	✓	✓	✓
TM3 — Línea base clima laboral establecida	✓					
TM3 — Índice clima laboral ≥ 85%	✓	✓	✓	✓	✓	✓
TM3 — Ratio compensación mayor/mediana ≤ 2.0x						✓
TM4 — Reporte GRI publicado anualmente	✓	✓	✓	✓	✓	✓
TM4 — COP Pacto Global publicada anualmente	✓	✓	✓	✓	✓	✓
TM5 — LTI = 0; Fallec. = 0 (meta permanente)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
TM5 — Emisiones GEI A1+A2: reducción 10%			✓			
TM5 — Emisiones GEI A1+A2: reducción 20%						✓
TM5 — Residuos reciclados ≥ 70%			✓	✓	✓	✓
TM5 — Proveedores ASG ≥ 30%				✓		
TM5 — Proveedores ASG ≥ 60%						✓
TM6 — Línea base financiera establecida	✓					
TM6 — Reserva de capital ≥ 3 meses costos fijos		✓				
TM7 — Plan SEA actualizado anualmente	✓	✓	✓	✓	✓	✓
TM8 — Estudio factibilidad herramientas ESG digital	✓					
TM8 — Implementación herramienta eficiencia/tecnología limpia				✓		

## PRESUPUESTO ASIGNADO

Los lineamientos de ejecución, seguimiento y cierre presupuestario operan conforme al procedimiento establecido en las sesiones ordinarias del CSE: requerimientos de comités en noviembre, consolidación y validación por el CSE, aprobación formal por la Alta Gerencia en diciembre, seguimiento mensual por la Coordinadora SEA y el Área Financiera, y reporte trimestral al CSE. Las desviaciones > 15% se comunican a la Alta Gerencia en ≤ 10 días hábiles de identificadas.

TEMAS MATERIALES CUBIERTOS	% REFERENCIAL	RESPONSABLE EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO
TM1 (Excelencia Operativa) + TM7 (Estrategia) + TM8 (Innovación): Herramientas de calidad, ESG digital, plataformas de aprendizaje, gestión de alianzas	10%	GG / SMC / Ger. GI&P	Alta Gerencia semestral
TM2 (Social y Comunitario) + TM3 (Talento y RRHH): SST, EMO, EPP, formación y desarrollo, programas RS/ESG, DEI, CHS, programa GEP.	45%	CSST / GTH / SMC / CDI / CHS	Alta Gerencia mensual / bimestral
TM4 (Gobernanza) + TM6 (Gestión Financiera): Auditorías ISO, certificaciones, Reporte GRI, CSE y comités, canal ético, verificación externa (desde 2027)	20%	CSE / Alta Gerencia	Alta Gerencia anual
TM5 (Gestión SSOMA): Monitoreo GEI, gestión de residuos, entrenamiento ambiental, homologación proveedores ASG, campañas ambientales. estudio renovables.	25%	ASC / CSE / CSST	CSE trimestral
TOTAL — 100% del presupuesto anual del Plan SEA, aprobado por la Alta Gerencia en diciembre de cada año.	100%	Alta Gerencia	CSE + Alta Gerencia

### Vigencia y Horizonte del presente plan

El presente Plan SEA entra en vigencia el 14 de enero de 2025 y cubre el horizonte 2025–2030. Se actualiza anualmente en el marco del ciclo PHVA. El informe de materialidad (IE-SMC) se actualiza con periodicidad mínima anual. Toda modificación sustantiva del Plan o de los temas materiales requiere aprobación de la Alta Gerencia con constancia en acta.

## MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

- *Código de Buen Gobierno Corporativo de DEYFOR E.I.R.L. – Versión 03, enero 2025 (MN-G-003).*
- *Informe de Análisis de Temas Materiales – IE-SMC-2025-01, enero 2025.*
- *Estándares GRI 2021 – GRI 1, GRI 2, GRI 3, GRI 200, GRI 300 y GRI 400.*
- *IFRS S1 – Marco de divulgación de información sobre sostenibilidad.*
- *Estándares de Desempeño del IFC – PS1, PS2 y PS4.*
- *Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas – SMV, 2013.*
- *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20 (2023).*
- *Agenda 2030 – ODS de las Naciones Unidas.*
- *Diez Principios del Pacto Global de la ONU.*
- *ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 39001:2012.*
- *Ley N° 29783 – SST y D.S. 005-2012-TR; D.S. 024-2016-EM.*
- *Ley N° 27942 – Hostigamiento Sexual; Ley N° 29973 – Discapacidad; Ley N° 29733 – Datos Personales.*
- *ESRS 1 – Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (referencia para doble materialidad).*

# MONITOREO DEL PLAN DE SOSTENIBILIDAD

En DEYFOR, el seguimiento y la evaluación continua de los objetivos del Plan de Sostenibilidad son esenciales para asegurar el cumplimiento de nuestras metas. Utilizamos un enfoque integral que combina auditorías internas y externas, reportes interactivos, herramientas de análisis de datos y la retroalimentación de los grupos de interés.

Esto nos permite hacer ajustes y mejoras continuas en nuestras prácticas de sostenibilidad.

**Auditorías Internas y Externas:** Las auditorías internas verifican el cumplimiento de los procedimientos operativos, mientras que las auditorías externas proporcionan una validación imparcial y objetiva de nuestras prácticas de sostenibilidad.

**Seguimiento con Reportes Interactivos:** Utilizamos plataformas como Power BI para crear dashboards interactivos que monitorean en tiempo real el progreso de nuestros indicadores clave de sostenibilidad (KPIs), como la reducción de huella de carbono y la seguridad laboral.

**Evaluación Periódica:** Realizamos revisiones anuales del Plan de Sostenibilidad, comparando los resultados obtenidos con los objetivos establecidos, y ajustamos las estrategias según sea necesario.

**Retroalimentación de Grupos de Interés:** Recibimos retroalimentación de empleados, clientes y comunidades a través de encuestas y reuniones para garantizar que nuestras acciones de sostenibilidad estén alineadas con las expectativas de todos los grupos relevantes.

**Mejoras Continuas:** A partir de las auditorías, reportes y retroalimentación, implementamos acciones correctivas para abordar áreas de mejora y asegurar la evolución constante hacia una gestión más eficiente y sostenible.

Este enfoque global garantiza que DEYFOR continúe avanzando hacia sus objetivos de sostenibilidad de manera efectiva, asegurando el éxito a largo plazo en nuestras operaciones.

**Cajamarca, 30 de Enero de 2025**



Guillermo Huamán Mantilla  
**GERENTE GENERAL**


*Miembros del Comité de Sostenibilidad y Ética (SEA)*



Erica Arroyo Valera  
Presidente (a) del CSE  
DNI: 72559811



Fabio Calla Navarro  
Secretario (a) del CSE  
DNI: 72559811



Jorge Heredia Sarmiento  
1.er Miembro del CSE  
DNI: 45900467



Jhan Silva Cerdan  
Vocal del CSE  
DNI: 73492753



Karla Aquino Pastor  
Vocal del CSE  
DNI: 71117945



Monica Alvarez Cardenas  
2do. Miembro del CSE  
DNI: 45527775



**RUMBO A LOS 22 AÑOS DE EXCELENCIA  
EMPRESARIAL**

**“CONFIAMOS EN EL TALENTO Y CONSTRUIMOS VALOR AL  
OPERAR”**

