

2023

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO



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



# MEMORIA INTEGRADA 2023



# DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

El presente documento proporciona información precisa y completa sobre el progreso del negocio de DEYFOR durante el año 2023.

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

*Cajamarca, 15 de febrero de 2024.*



**Guillermo Huamán Mantilla**

*Gerente General*



**Jhovana Huamán Tunante**

*Coordinadora SMC*

# ÍNDICE

## 01

### ¿Quiénes Somos?

- Presentación
- Detalles Organizacionales
- Hitos 2023
- Alcance y Experiencia
- Fuerza laboral
- Equipos de Alto Rendimiento
- Sistema de Mejora Continua
- Impactos y comunicación

## 02

### Estrategia Sostenible

- SEAmos Sostenibles
- Direccionamiento Estratégico
- Políticas Organizacionales
- Ética y conducta
- Materialidad

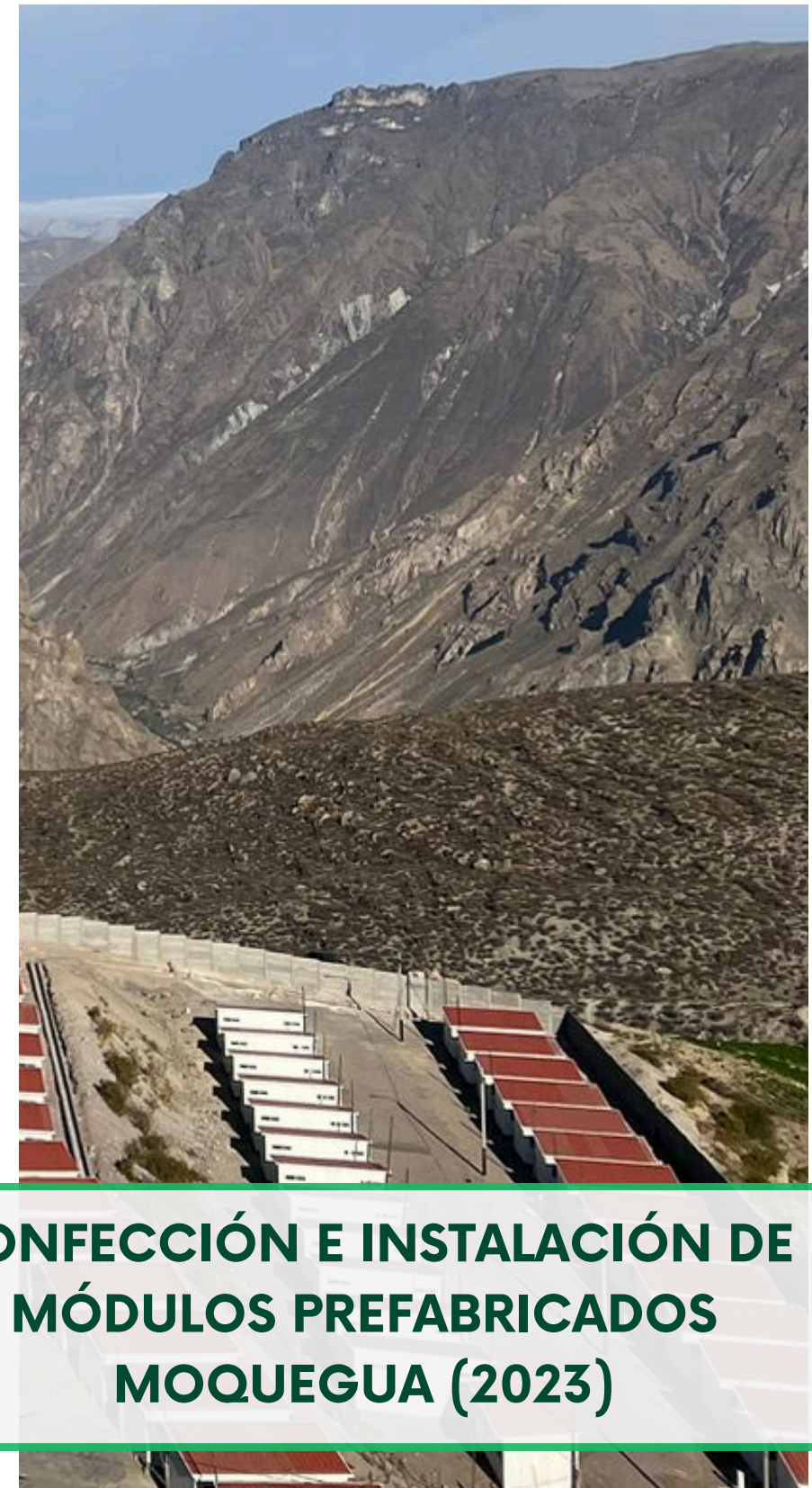
## 03

### Indicadores de Gestión

- Gestión SSOMA - Trabajo Seguro y Saludable
- Gestión SSOMA - Operación Ambiental Sostenible
- Talento y Recursos Humanos
- Sociedad y comunidades sostenibles
- Desempeño financiero, estrategias y planificación
- Excelencia, tecnología e innovación
- Gobernanza y cumplimiento
- Índice de contenidos GRI



# MENSAJE DE NUESTRA ALTA GERENCIA



**CONFECCIÓN E INSTALACIÓN DE  
MÓDULOS PREFABRICADOS  
MOQUEGUA (2023)**



# MENSAJE DE NUESTRA ALTA GERENCIA

Estimada comunidad empresarial,

Me complace presentarles nuestra Memoria de Sostenibilidad 2023, un testimonio palpable de nuestro compromiso inquebrantable con la responsabilidad empresarial y la evolución sostenible.

Este año fue testigo de hitos significativos en nuestra organización. No solo recertificamos nuestros sistemas integrados, sino que dimos un audaz paso hacia la sostenibilidad, obteniendo nuestra primera huella de carbono. Este logro marca un compromiso real hacia un futuro más verde.

Hemos experimentado una transformación significativa, orientando nuestro enfoque hacia iniciativas sostenibles que benefician tanto a nuestra organización como a la sociedad que servimos. Aprovechando la tecnología que ya forma parte esencial de nuestras operaciones diarias, implementamos seguimiento en tiempo real para otorgar mayor transparencia y eficiencia a nuestras operaciones.

Además, hemos dado pasos firmes hacia la equidad y diversidad mediante proyectos que promueven una cultura inclusiva, aspirando no solo a la excelencia en resultados, sino también a liderar junto a nuestro propósito **“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”**.

Nuestra búsqueda de inmersión en proyectos con el estado demuestra un claro interés de colaborar activamente con las autoridades y reafirmar nuestro compromiso con el desarrollo y bienestar de nuestras comunidades.

Mientras reflexionamos sobre estos logros, miramos al futuro con renovada determinación. Reconociendo a cada uno por su dedicación y contribución a estos resultados excepcionales.

Con gratitud,

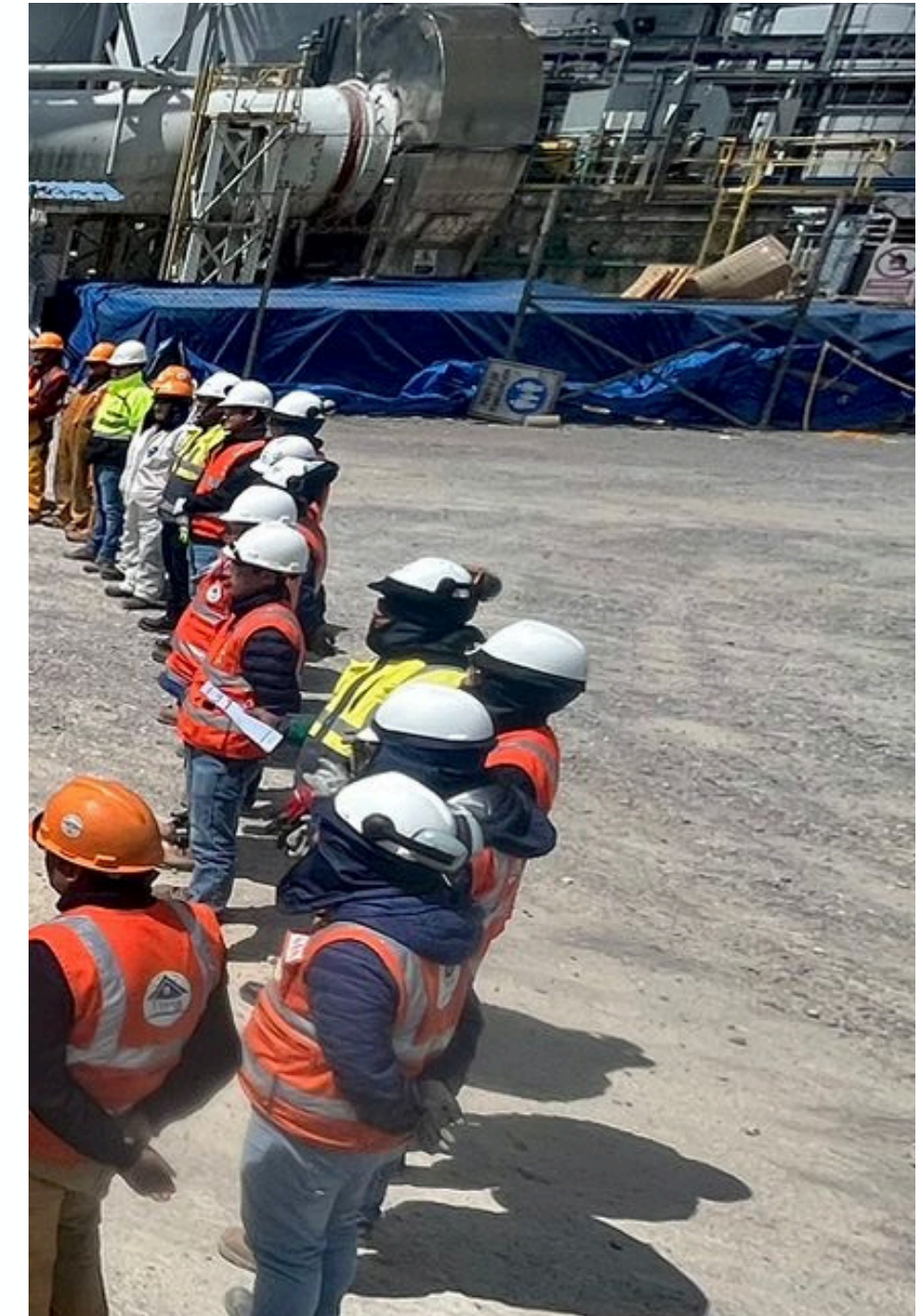
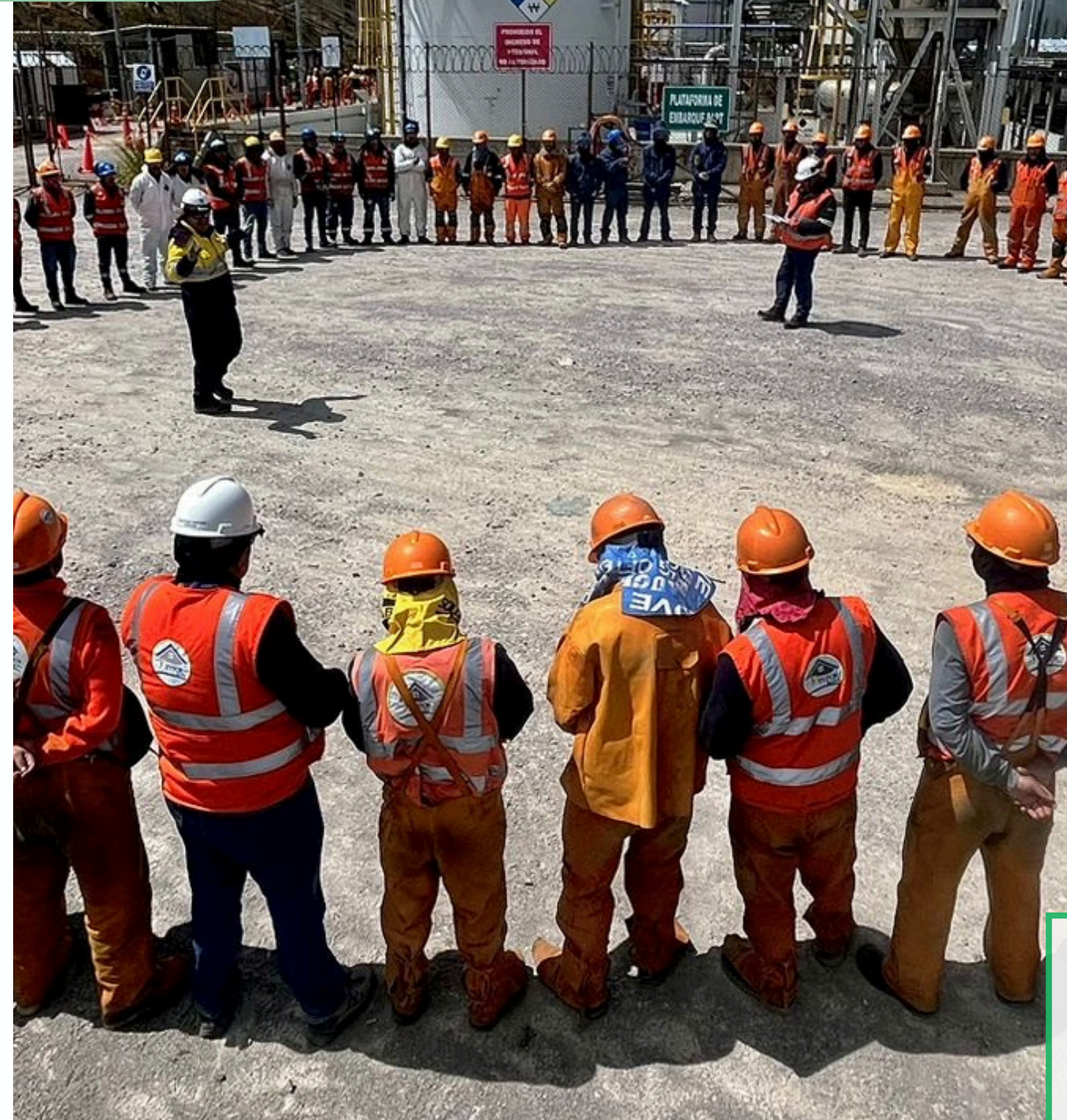
**Guillermo Huamán Mantilla**  
**Gerente General**



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



# 01 | ¿QUIÉNES SOMOS?



**TRABAJOS ELECTROMECÁNICOS  
EN LA PLANTA SART GOLD MILL  
PY-020 (2023)**



# PROPÓSITO

---

En la esencia de nuestra filosofía empresarial está nuestro propósito central: "**Confiamos en el talento y construimos valor al operar**". Este propósito se materializa al respaldar de manera activa el potencial de nuestro personal mediante programas y planes diseñados para demostrar eficazmente nuestro apoyo a su desarrollo integral. Creemos fuertemente en la construcción de valor en cada operación, reflejándose a través de la contribución a cada parte interesada.



(2-1)

## ¿QUIÉNES SOMOS?

Con casi 20 años en el mercado **somos líderes en la ejecución de proyectos civiles, electromecánicos y en mantenimiento de infraestructuras para minerías en todo el Perú.**

Nuestra experiencia está respaldada con la certificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG); basado en las normas internacionales (ISO).

Contamos con las certificaciones internacionales ISO 9001:2015 (Calidad), ISO 14001:2015 (Medio Ambiente) e ISO 45001:2018 (Seguridad), manifestamos también nuestro compromiso con el medio ambiente y formando parte del programa Huella de Carbono Perú actualmente con la primera estrella, lo cual nos posiciona como una empresa con trayectoria reconocida por la cámara de comercio y producción de Cajamarca en octubre del 2023.



“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”

## DETALLES ORGANIZACIONALES

### Denominación y Datos de Contacto 01

	<b>Nombre Comercial:</b>	DEYFOR
	<b>Dirección:</b>	Av. Oscar R. Benavides 679, Cercado de Lima, Lima Jr. Antonio Astopilco N° 537, Urbanización Toribio Casanova, Cajamarca
	<b>Teléfono:</b>	076 366136
	<b>Representante:</b>	Guillermo Huamán Mantilla - Gerente General

### Constitución y Orígenes 02

*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.*

# DETALLES ORGANIZACIONALES

## 03 Hitos 2023

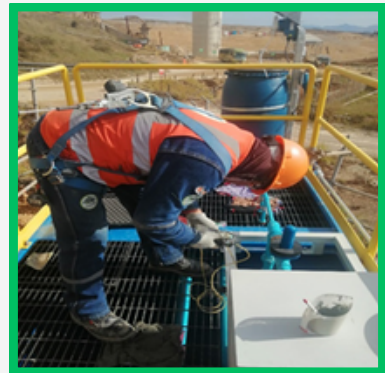


(2-6)

## OBRAS CON VALOR

Actualmente Deyfor cuenta con las siguiente líneas de negocio:

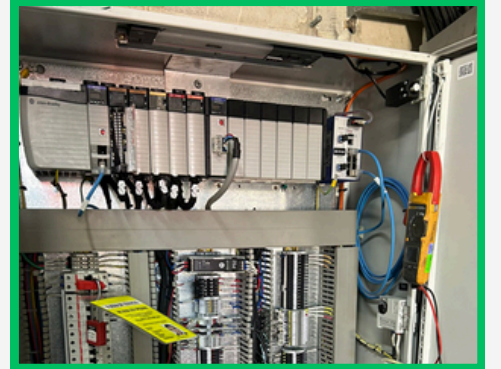
Ejecución de proyectos y servicios, ejecución de obras civiles, electromecánicas, de instrumentación, prestación de servicios de mantenimiento en sistemas de bombeo, talleres y de oficinas, especializados en atender los más altos estándares del sector minero.



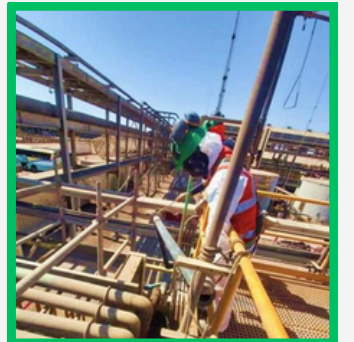
**MANTENIMIENTO EN SISTEMAS DE BOMBEO**



**MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA**



**EJECUCIÓN DE OBRAS ELÉCTRICAS EN BAJA Y MEDIA TENSIÓN**



**MONTAJES ELECTROMECAÑICOS**



**OBRAS CIVILES**

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

(2-6)

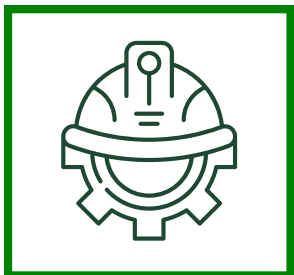
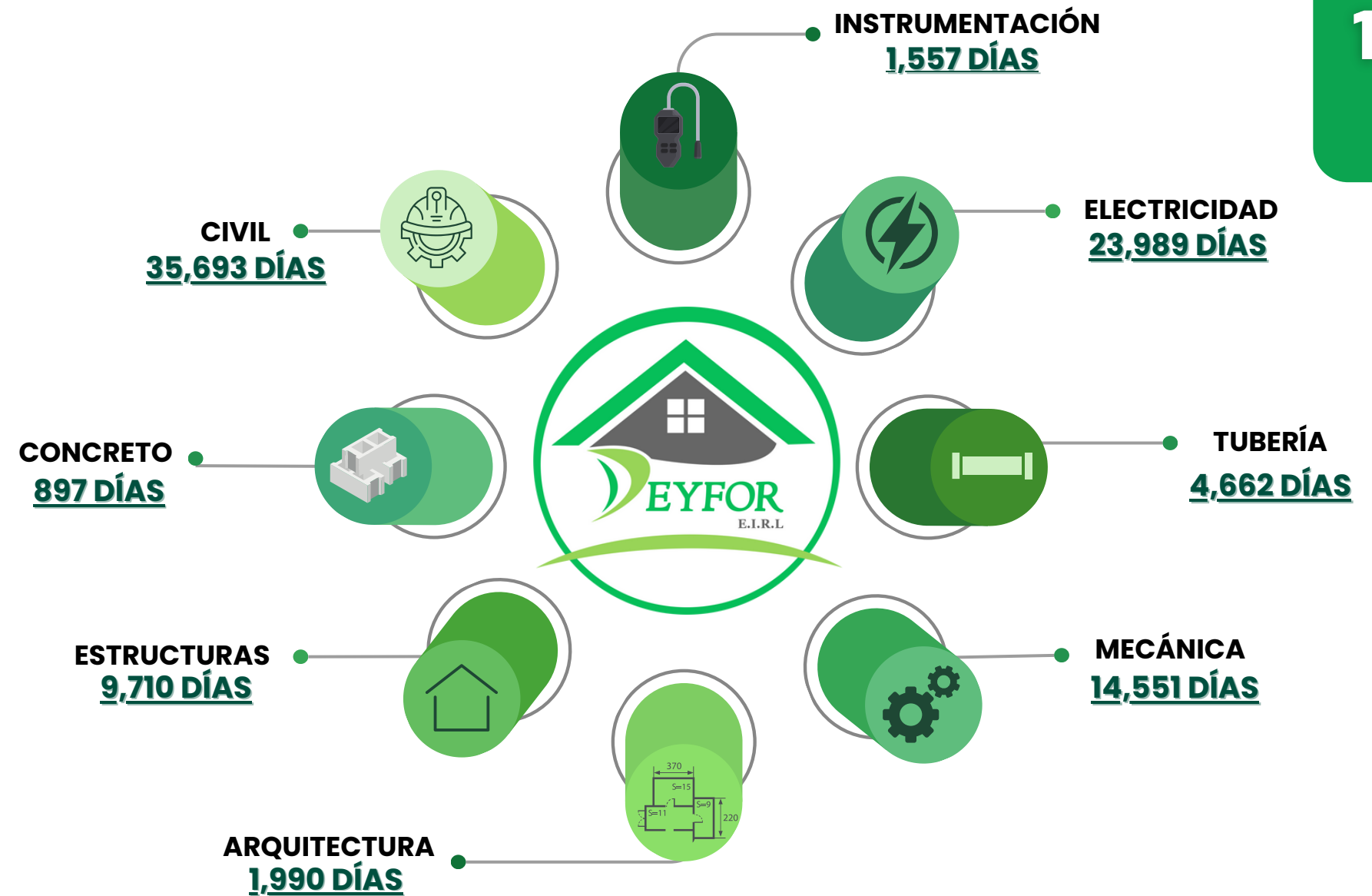
# ALCANCE

EXPERIENCIA  
ACUMULADA POR  
DISCIPLINA

**112 233**  
**DÍAS**

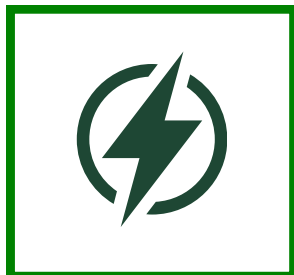
Contamos con una amplia trayectoria en nuestras disciplinas y servicios. A lo largo de los años, hemos desarrollado un sólido *expertise* en cada una de nuestras áreas de especialización, ya sea en la prestación de servicios o en el dominio de disciplinas específicas que nuestra experiencia nos respalda.

Nuestro compromiso con la excelencia y la dedicación a nuestro trabajo nos han permitido perfeccionar nuestras habilidades y conocimientos en cada uno de los campos en los que operamos.



### EJECUCIÓN DE PROYECTOS CIVILES

Contamos con personal altamente calificado, lo que nos permite ofrecer servicios especializados.



### EJECUCIÓN DE PROYECTOS ELECTROMECÁNICOS

Elaboración de trabajos de alta calidad, acorde a estándares internacionales.



### MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS

Diecinueve años de experiencia brindando servicios especializados en mantenimiento.

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

# OBRAS CON VALOR

Como líderes en la provisión de soluciones para el sector minero, consolidamos nuestra destacada presencia nacional, ofreciendo servicios a una amplia gama de unidades mineras en todo el país.

El año 2023 marca un emocionante hito para Deyfor, ya que expandimos nuestro alcance al sector público con la implementación de servicios para el gobierno regional de Moquegua.





**231**  
Proyectos y servicios adjudicados 2023

-  **UM Toromocho**
-  **UM Mina Justa**
- Inactivos en 2023\*
-  **UM La Arena**
-  **UM Shahuindo**
-  **UM Yanacocha**
- Con Actividad en 2023\*
-  **Gobiernos Regionales**

# NUESTRA FUERZA LABORAL

## Fuerza Laboral 2023

Durante el periodo 2023 Deyfor logró contar con 624 ingresos sin embargo, **culmina el año 2023** con la participación de 264 empleados.

TOTAL DE EMPLEADOS	264	100%
 PERSONAL MASCULINO	235	89%
 PERSONAL FEMENINO	29	11%

## EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO	Con contrato a plazo indeterminado	Con contrato a plazo fijo
PERSONAL MASCULINO	62	173
PERSONAL FEMENINO	3	26

# 93%

## Fuerza Laboral

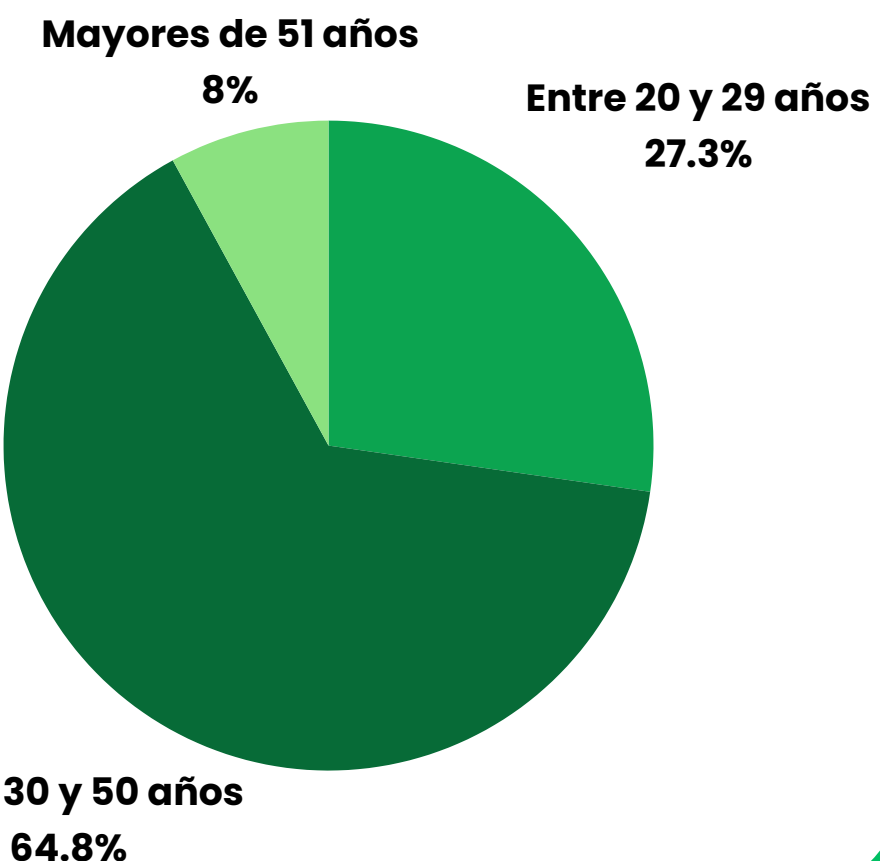


Casi el 100% de nuestra fuerza laboral pertenece a la región Cajamarca (246 de 264).

Algunas regiones con las que también tenemos representación son:

- **Lambayeque:** 8 colaboradores
- **Ancash:** 2 colaboradores
- **La Libertad:** 2 colaboradores
- **Otras regiones:** 6 colaboradores

## Fuerza Laboral Edades



## NUESTRA FUERZA LABORAL

# 20

### Recategorizaciones



Nos complace informar que hemos completado con éxito nuestro programa donde hemos identificado y recategorizado a aquellos compañeros con un gran potencial de crecimiento, a los que se les brindó dicha oportunidad dentro de nuestra organización.

**Potenciales D**

# 48

### Promociones Internas



Nos complace informarles que estamos llevando a cabo promociones internas dentro de nuestra organización. Estas promociones implican el traslado de personal de un área a otra, manteniendo sus roles actuales u ofreciendo mejores condiciones para brindarles estabilidad laboral.

**Estabilidad Laboral**

# 21

### Talento D



Debido a nuestra transformación, es fundamental llevar a cabo un proceso de identificación de agentes de cambio dentro de nuestra organización. Estamos reconociendo a aquellos colaboradores que encarnan y promueven nuestra cultura organizacional.

**Agentes de cambio**

Este logro es testimonio del compromiso y el arduo trabajo de todos los involucrados, así como de la confianza que hemos depositado en el desarrollo de nuestro talento interno. Nos enorgullece ver cómo nuestro equipo crece y se desarrolla, y estamos seguros de que estos cambios fortalecerán aún más nuestro equipo y contribuirán al éxito continuo de nuestra organización.

# 89.32%

### Satisfacción y orgullo de trabajar en DEYFOR



Resultados de evaluación 2023



(2-9) (2-15) (2-18)

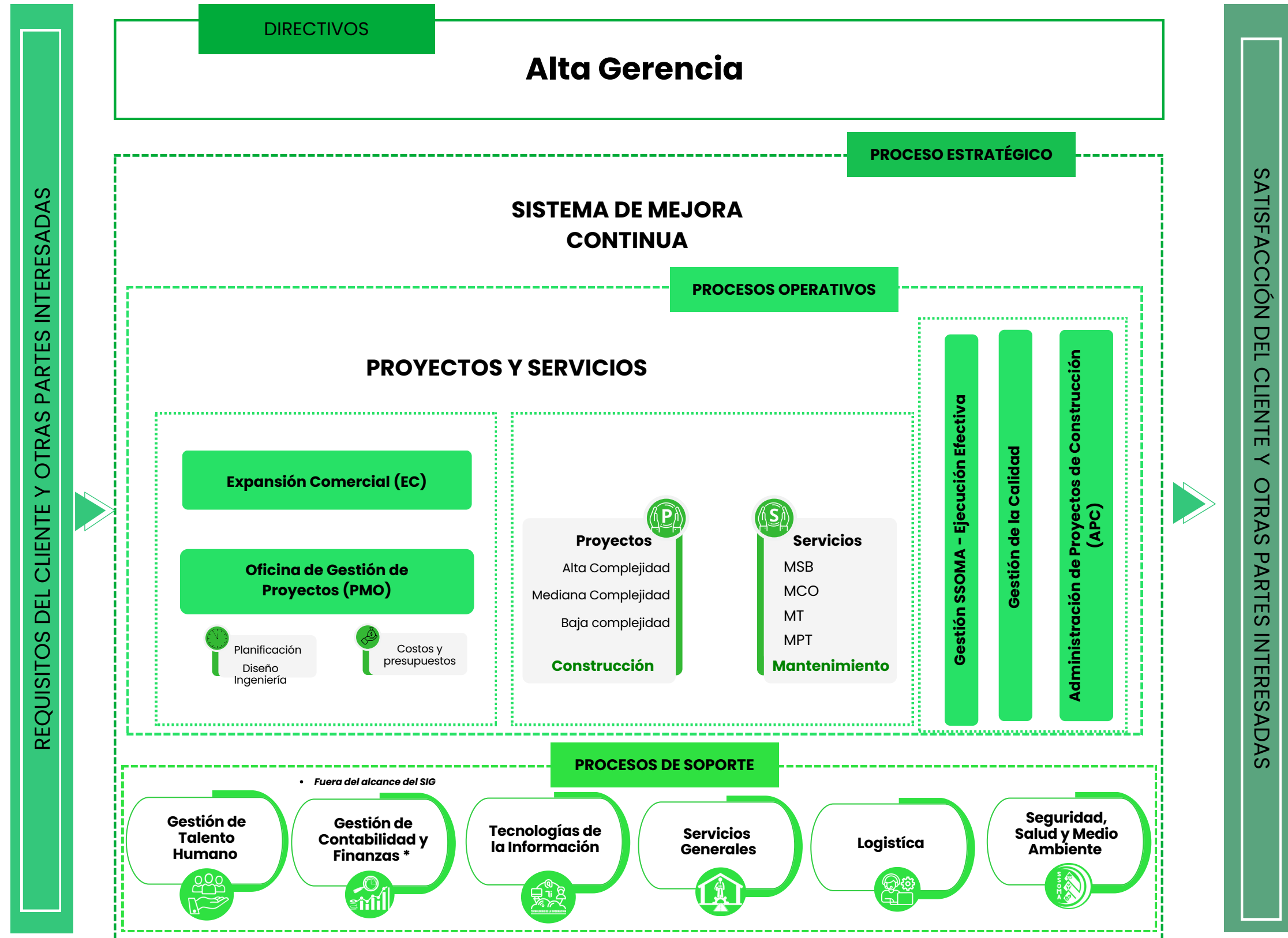
# GOBERNANZA Y DIRECCIÓN



Deyfor fundamenta sus operaciones en macroprocesos, contando con un sistema de gestión certificado por bajo las normas ISO, la interacción e integración entre estos macroprocesos ha sido clave para alcanzar la mejora continua y crecimiento empresarial.

Deyfor centra el poder de dirección en el proceso “Alta Gerencia”, quienes velan por el buen direccionamiento de la organización.

Consientes del crecimiento de la empresa, la importancia de nuestros grupos de interés es que se ha desarrollado una cultura de medición que sustenta la toma de decisión basada en resultados.



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



(2-9)

## EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO



Nuestros líderes, encargados de guiar los diversos macroprocesos de nuestra organización, son faros de inspiración y apoyo en nuestro camino hacia el éxito.

**"CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR"**

## EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO



**ING. GUILLERMO HUAMÁN  
MANTILLA**

GERENTE GENERAL

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.

*Con una destacada trayectoria en la dirección estratégica de empresas, es un visionario empresarial que ha liderado a Deyfor hacia el éxito y la prominencia en su industria. Su liderazgo estratégico, combinado con una profunda experiencia operativa, ha sido fundamental para el crecimiento sostenido y la expansión de la organización.*



**ING. EDISON  
HUAMÁN TUNANTE**

GERENTE DE PROYECTOS Y SERVICIOS

Ingeniero geólogo y civil con un magíster en administración estratégica de empresas por la Pontificia Universidad Católica de Perú y más de 20 años de experiencia en el sector minero, este líder 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.

*Edison ha acumulado una experiencia significativa en la dirección de proyectos en Deyfor, una firma líder en la ejecución de proyectos y servicios. Ocupando el cargo de gerente de proyectos y servicios desde 2017 hasta la actualidad.*

(2-9)

## EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO



Ingeniero Electrónico con sólida formación académica, incluyendo un MBA con Especialidad en Dirección de Proyectos, amplia experiencia en el sector minero e industrial, desempeñando roles clave como Supervisor Electromecánico y Superintendente de Proyectos. Su historial de logros, experiencia y su enfoque orientado a resultados le posicionan como un profesional altamente calificado y con un potencial prometedor en la industria. Le caracteriza su pasión por la excelencia, capacidad para enfrentar desafíos con determinación y enfoque en la innovación.

**César Chanamé Torres**

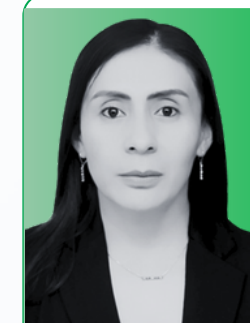
**Superintendente de Proyectos**



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 Servicios Generales.

**Omar Alva Cabrera**

**Jefe de Servicios Generales**



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.

**Diana Huamán Tunante**

**Jefa de Logística y Almacenes**



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.

Se ha desempeñado en los últimos años como Jefe de SSOMA liderando el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente reconocido por la organización Deyfor EIRL y por las corporaciones Newmont y Bechtel; llegando así a consolidar 3.5 millones de horas persona trabajadas sin accidentes con tiempo perdido ni restringido durante los últimos 08 años

**Jorge Heredia Sarmiento**

**Jefe de SSOMA**



Con más de 9 años de experiencia en contabilidad, cuenta con una sólida formación académica en el campo, respaldada por especializaciones en Control Tributario y Gestión Estratégica de Costos y Presupuestos. Especializada en liderar la toma de decisiones contables, garantizando el cumplimiento normativo.

Su enfoque especializado y su compromiso con la excelencia la posicionan en el liderazgo de la gestión de contabilidad y finanzas de la organización.

**Lidia M. Centurión Bolaños**

**Gestión de Contabilidad y Finanzas**



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.

Actualmente Coordinadora Corporativa de Mejora Continua en la empresa DEYFOR y 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.

**Jhovana Huamán Tunante**

**Coordinadora del Sistema de Mejora Continua**



Ingeniero Civil colegiado con más de 12 años de experiencia en el sector minero y público, destacándose en operaciones y trabajos de ingeniería relacionados con la construcción, dirección.

Con formación en dirección de Gerencia de Proyectos y gestión de la calidad ha liderado exitosamente iniciativas que han optimizado los procesos de construcción.

Su enfoque especializado en Lean Construction y su vasta experiencia en el sector lo sitúan como un líder estratégico en la ejecución de proyectos y servicios de ingeniería.

**Edgar U. Arana Herrera**

**Jefe de Proyectos y Servicios**

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

# SEGUIMIENTO Y CONTROL

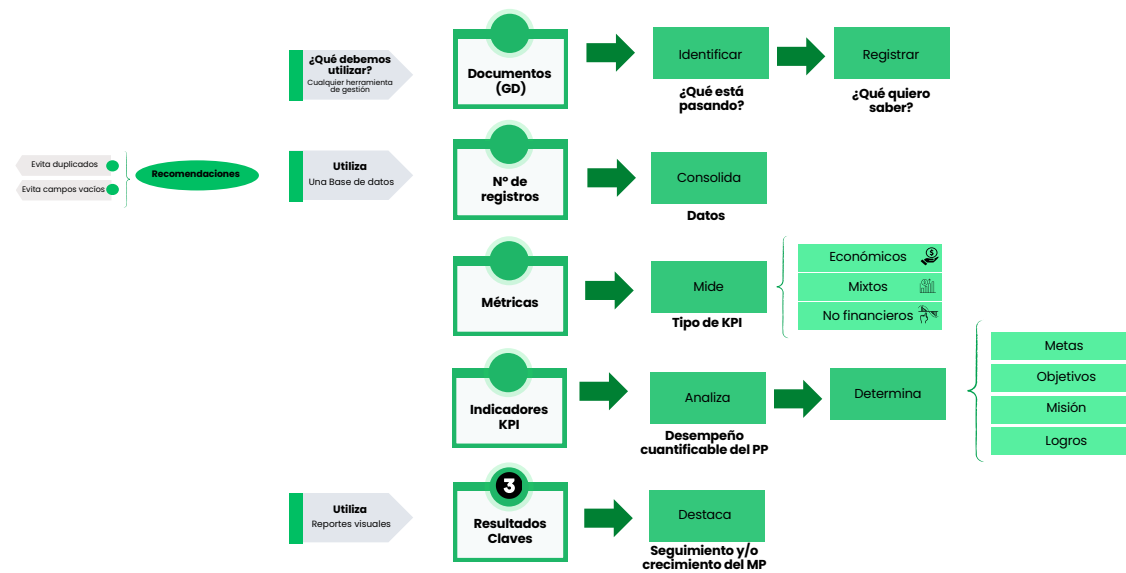
## MODELO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL ORGANIZACIONAL

DG-SMC-026  
Versión: 01  
F.Aprobación: 10/05/23

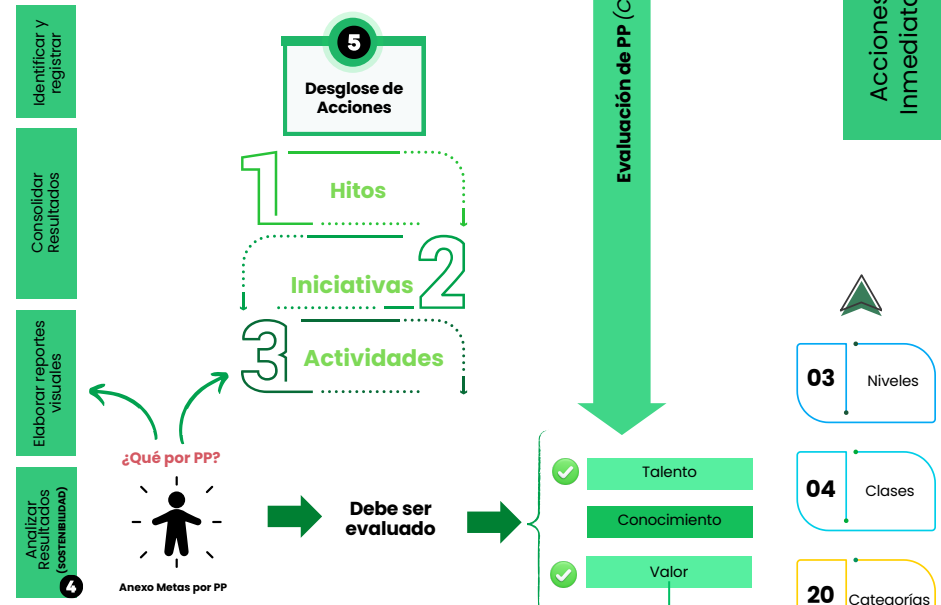
Propósito: "Confiamos en el Talento y Construimos Valor al Operar"



### Análisis y Gestión de Datos



### Mejora Continua



### Generar Valor IDENTIFICANDO EL IMPACTO



CULTURA LEAN

CULTURA DE MAYOR PRODUCTIVIDAD Y MENOR DESPERDICIO

ACCIONES DE IMPACTO POSITIVO PARTES INTERESADAS

Deyfor no prohíbe la contratación de familiares o referenciados siempre y cuando se demuestre la idoneidad del candidato(a) de acuerdo a las necesidades de la organización, esto se encuentra plasmado en nuestro código de ética y es de conocimiento público para nuestros grupos de interés.

**En Deyfor tomamos decisiones basadas en resultados**, todo ello gracias a un minucioso sistema de seguimiento al desempeño que en conjunto con un adecuado programa de auditorías tanto internas como externas anuales y obligatorias, nos ha permitido mantener un sistema integrado de gestión certificado bajo los estándares ISO 9001:2015 para calidad, 14001:2015 para medio ambiente y 45001:2018 para seguridad, logrando así la mejora continua.

Conoce más en:

[Código de Ética](#)

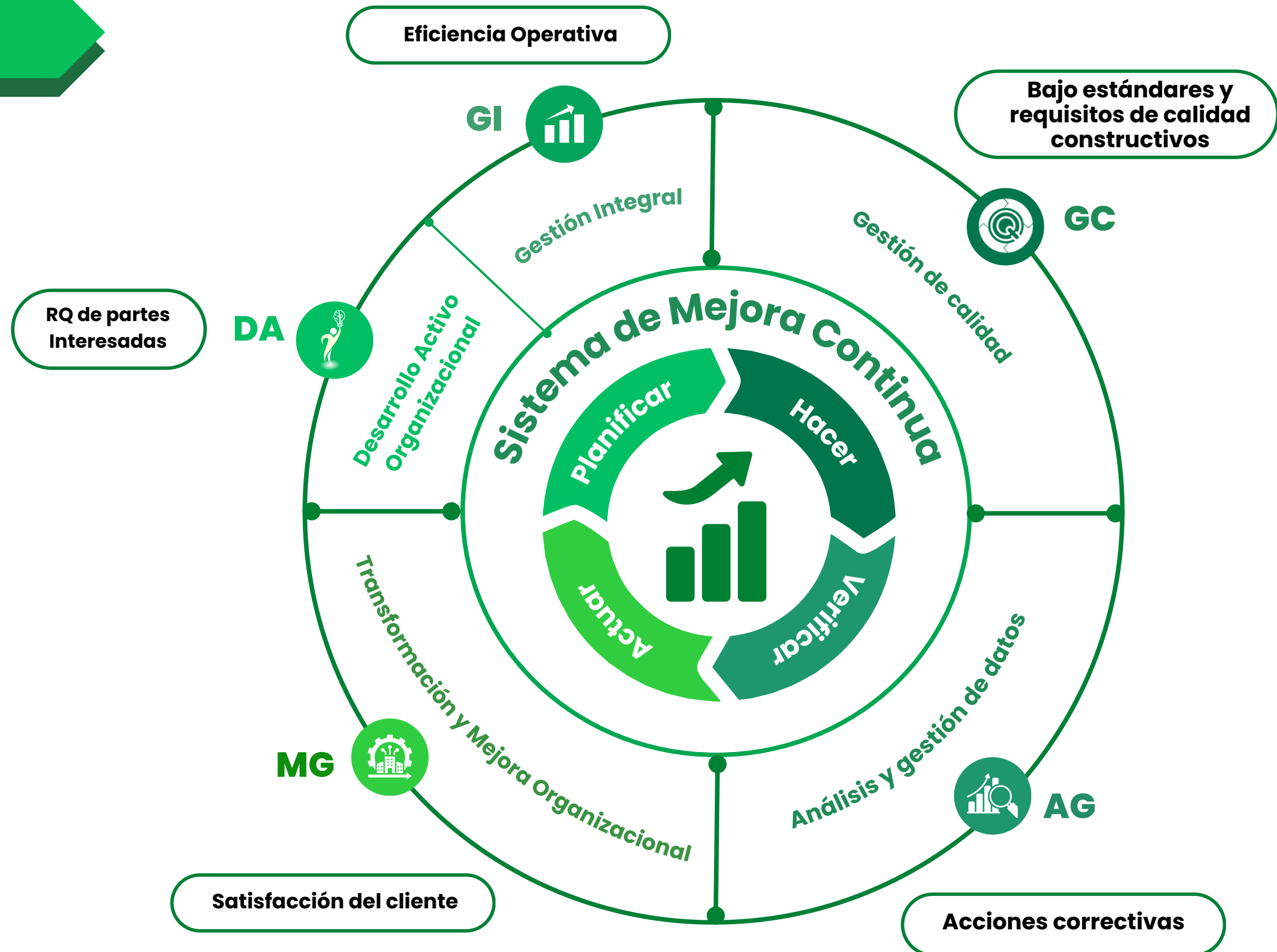
(2-12) (2-13) (2-18)

## GESTIÓN DE IMPACTOS

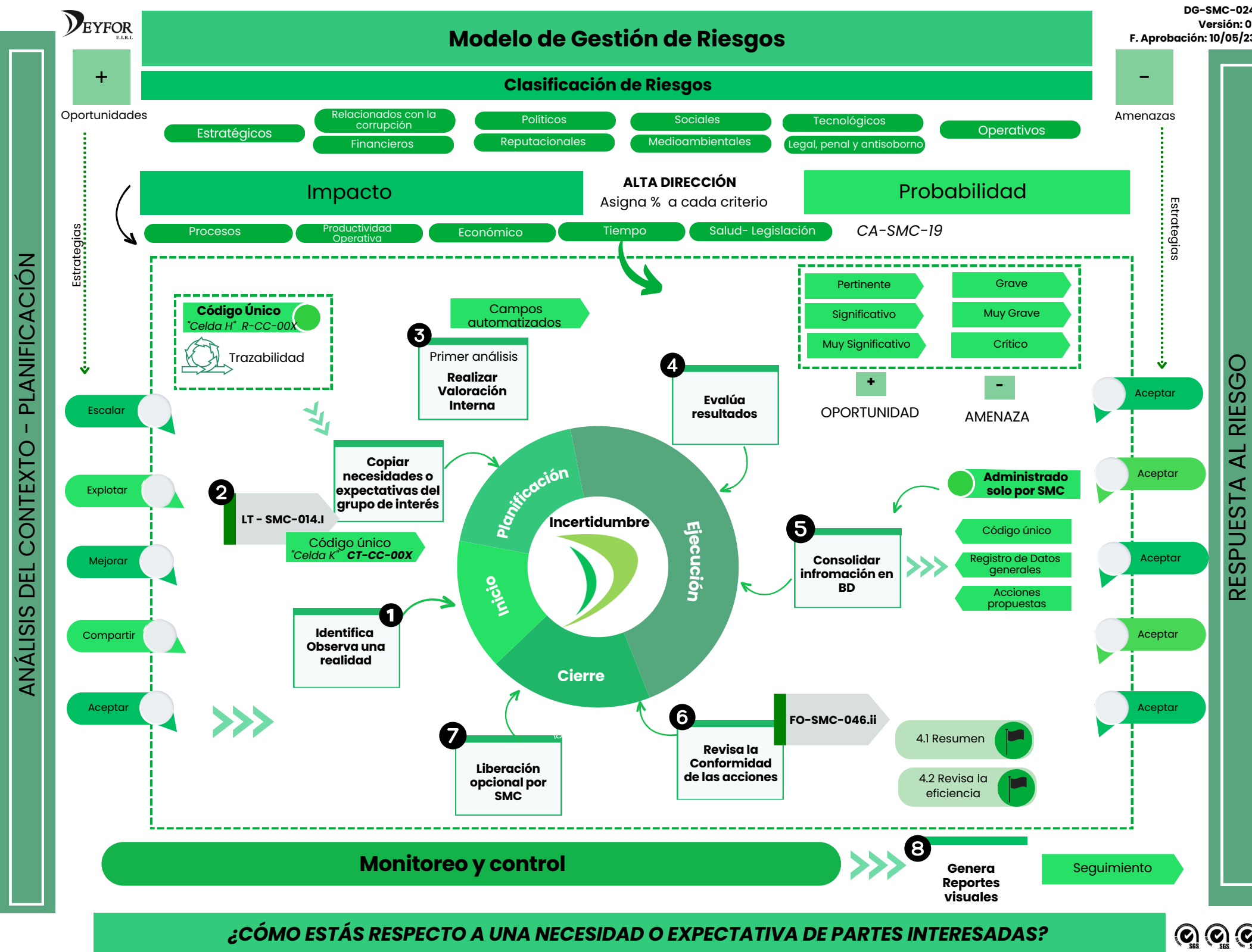
El sistema de mejora continua como proceso estratégico cumple un rol fundamental como soporte en el direccionamiento de la organización pues mantiene comunicación constante con nuestro gerente general a quien rinde cuentas de:

- Abordar el contexto de la organización.
- Gestionar los riesgos organizacionales y operativos.
- Supervisar el desempeño en conjunto del sistema integrado de gestión.
- Supervisar el cumplimiento normativo.
- Realizar auditorías internas y coordinar las externas.
- Medir y reportar la eficiencia de estrategias abordadas en innovación, transformación y solidez de cultura 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



Para el periodo 2023 se han identificado siete (7) grupos de interés o partes interesadas, para los cuales se han analizado necesidades y expectativas.

Del mismo modo se realiza una matriz FODA organizacional con la participación de todos los macroprocesos.

La información recopilada de los grupos de interés y el análisis FODA es procesada y valorada como riesgos y oportunidades en impacto y probabilidad de ocurrencia, lo que permite monitorear las potenciales pérdidas y ganancias en el transcurso del año.

A lo largo del año se han monitoreado 40 riesgos empresariales, de los cuales se han decidido abordar 18 por el potencial impacto que estos tendrían en la organización, lográndose mitigar el nivel de riesgos total a un umbral aceptable según el apetito al riesgo de la organización.

Presentamos para ello los documentos de gestión y los resultados a nuestra gerencia:

- Lista del contexto, grupos de interés y sus necesidades
- Matriz FODA organizacional
- Lista de riesgos organizacionales

# MEDIOS DE COMUNICACIÓN

En Deyfor, valoramos la retroalimentación de nuestros grupos de interés y los animamos a expresar cualquier inquietud que puedan tener. 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.

De igual manera se tiene el correo corporativo:



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

Descrito en nuestro código de ética y a través del cual también se puede elevar una queja.



Mensajería Instantánea



Verbal - Presencial



Correo



Llamadas



Escrita



Audio

**BUZÓN DE SUGERENCIAS**

## EQUIPO APC

Siempre pueden comunicarse directamente con el **APC** asignada a su proyecto o servicio para cualquier duda, reclamo o sugerencia de mejora.

## OSO CONFESOSO

Podrás compartir tus sugerencias o reclamos de forma escrita o ¡incluso en formato de audio! Siempre estamos abiertos a escuchar sus sugerencias y comentarios

## COMITÉS



Podrás compartir tus inquietudes, solicitudes o cualquier comentario, mediante los miembros del Comité quienes están disponibles para ayudarles.

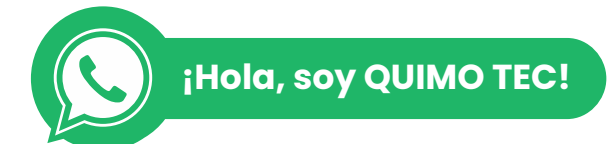
01



02

## QUIMO TEC

El asistente virtual. está siempre dispuesto a responder dudas, consultas y aceptar sugerencias de mejora o reclamos; para brindarles el mejor servicio posible.



03

## FORMS PARA QUEJAS/ FORMULARIO FÍSICO

Si tienen alguna queja o reclamo, les ofrecemos dos opciones para expresar sus inquietudes: pueden hacerlo de manera virtual a través de nuestro formulario en línea o en formularios físicos disponibles en nuestras instalaciones.



Físico



Virtual

05

06

## REPORTES DE CYBERSEGURIDAD

Los colaboradores ahora pueden reportar eventos de ciberseguridad generando un ticket de seguimiento y atención rápida del equipo TI.



# GESTIÓN DE RECLAMOS Y DEMANDAS

Todo trabajador tiene la obligación de reportar o denunciar, con la mayor prontitud posible, toda actividad que se sospeche que sea ilegal, fraudulenta o poco ética, siempre de buena fe. Esto significa que debemos informar solo cuando creamos razonablemente que ha habido una violación de nuestro código, políticas o procedimientos.

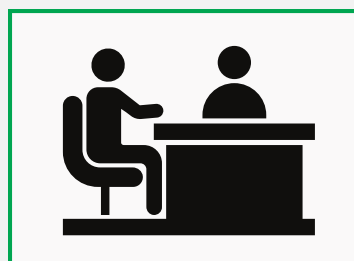


## Deyfor cuenta con los siguientes canales disponibles para la comunicación de reclamos:

01

### Denuncia presencial

Denuncia efectuada en las instalaciones de Deyfor ante el superior jerárquico, supervisor de administración de personal y/o responsable de los procesos asociados, mediante una entrevista personal.



Llenado en formato físico:

 **Jr. Antonio Astopilco #537 / Cajamarca**  
**Av. Oscar R. Benavides 679, Cercado de Lima, Lima.**

02

### Denuncia no presencial

Denuncia presentada de manera telefónica o a través de medios electrónicos como



A. Página Web: **Canal de Denuncias Público**



C. Correo electrónico: **asesoria.legal@deyfor.net**  
**/ bienestar@deyfor.net**



D. Asesoría legal - **Teléfono: +51 975 798 742 -**  
**Doc. Ronald Valdez**

*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.

(2-19) (2-21)

## COMPENSACIÓN JUSTA

En el 2023, 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 2.40.

2.40

Ratio de  
Compensación



La disparidad salarial no es considerablemente alta, según 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.

Toda este proceso es parte fundamental del proyecto “Equidad y Diversidad” que está siendo impulsado como parte del programa de sostenibilidad y que cuenta con el apoyo de nuestra alta gerencia.



**EYFOR**

### POLÍTICA SALARIAL

En Deyfor, apostamos por profesionales competentes, diversos y altamente motivados, por lo que la presente política está diseñada para ayudarnos a atraer, retener y desarrollar a los mejores talentos.

- Objetivo:** Garantizar que nuestro sistema salarial sea claro, utilizado de manera consistente y flexible, garantizando que todos nuestros colaboradores reciban como mínimo un salario digno, asegurando para ello un proceso ordenado que garantice la equidad interna y la competitividad externa, motivando al trabajo productivo en el cumplimiento de los objetivos empresariales.
- Comunicación y Alcance:** Cada colaborador recibirá una capacitación de carácter informativo de la política, así mismo podrá encontrarla en nuestra página web donde estará siempre disponible.  
Esta política es aplicable a todos los colaboradores y refleja nuestro propósito “Confiamos en el talento y construimos valor al operar. Por ello, la política está estrechamente vinculada a la estrategia, cultura y valores organizaciones.
- Compromisos:** En Deyfor EIRL buscamos establecer criterios claros que permitan la equidad entre los colaboradores, es decir, puestos de trabajo similares tendrán remuneraciones similares. El establecimiento de estos criterios no se rige sólo de la lógica, sino que respetan el marco legal actual, el cual prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y un sistema de remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual de trabajo. Es por todo ello que en Deyfor nos comprometemos a:
  - Garantizar que no se realice ningún acto de discriminación remunerativa, por situaciones que se produzcan cuando se establezcan diferencias remunerativas basados en exclusión o preferencia sin respetar objetivos determinados en el presente documento.
  - Se coherentes con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por el colaborador en su puesto de trabajo. Lo que implica relacionar su retribución económica con su perfil de puesto, garantizando en todo momento la equidad interna.

Código: PD-GTH-015  
Versión: 01  
Página: 01 de 11

“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”

## COMPENSACIÓN JUSTA

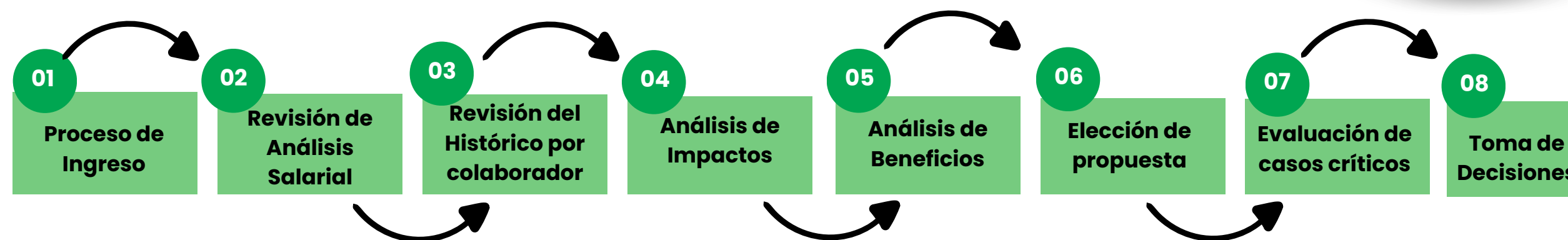
La compensación salarial justa es fundamental para garantizar la equidad y la motivación dentro de cualquier organización. Reconocemos que el salario no solo es una recompensa monetaria por el trabajo realizado, sino también un medio para satisfacer las necesidades básicas, mantener un nivel de vida digno y sentirse valorado en el entorno laboral.

No aplicamos negociación colectiva al no tener un ente representativo por parte de los colaboradores, es por eso que en conjunto con nuestros proyectos de cultura organizacional y bienestar laboral impulsamos una evaluación conjunta entre los colaboradores para determinar una compensación acorde con sus capacidades, expectativas, necesidades, entre otros aspectos.



### PY- EQUIDAD Y DIVERSIDAD

¡En el 2023 **anunciamos con entusiasmo el inicio de nuestro revolucionario proyecto, "EQUIDAD Y DIVERSIDAD"**! Diseñado con esmero para fortalecer el bienestar de cada uno de nuestros colaboradores. En el cual cumplimos con una serie de etapas para lograr un proceso transparente.





02

# ESTRATEGIA SOSTENIBLE



**MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES E INFRAESTRUCTURA DEL ÁREA DE OPERACIONES MINA**  
MT (2023)

# DEYFOR SOSTENIBLE

**PROPÓSITO:** "Confiamos en el Talento y Construimos valor al Operar"

VISIÓN

MISIÓN

Objetivos Organizacionales

Objetivos del Sistema Integrado de Gestión

VALORES y ÉTICA

Excelencia

Liderazgo

Seguridad

Compromiso

Integridad

Crecimiento social y seguro

S

E

Contexto Ambiental

A

Económico y de gobernanza

Dimensiones de sostenibilidad

Eficiencia y Rentabilidad Empresarial

04

Comunidad y compromiso social

05

Resultados de valor y mejora

06

Buen Gobierno

07

PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES

01 Empleo, equipos y desarrollo

02 Trabajo seguro y saludable

03 Operación ambiental sostenible

PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES

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.

Nuestro compromiso con esta estructura nos permite evolucionar de manera continua, adaptándonos a las nuevas realidades y consolidándonos como una empresa socialmente responsable.

## ✓ VISION

Incrementar nuestra participación empresarial a nivel nacional desarrollando proyectos y 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 tangibles para sus aliados estratégicos.

## ✓ MISION

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.



# HACIA DÓNDE VAMOS

(2-12) (2-22)

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

(2-12) (2-22)

## ESTRATEGIA SOSTENIBLE

### NUESTROS VALORES



#### Excelencia

Se evidencia en la motivación por tratarse y **aumentar la competitividad en el desempeño de nuestras funciones diarias**, comunicándonos efectivamente, con pasión por nuestro trabajo y **siendo responsable en el uso eficiente de recursos para el crecimiento sostenible y rentable en cada proceso.**



#### Liderazgo

Es la capacidad de laborar y cooperar con miembros de la organización por un mismo objetivo, **motivado y fomentando equipos interdisciplinarios, de alto rendimiento, a través del trabajo coordinado y disciplinado.**



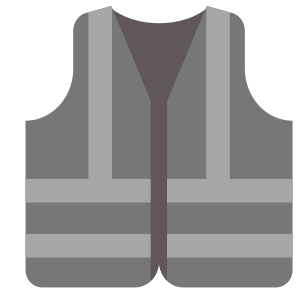
#### Compromiso

Implica la voluntad de **alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa**, desarrollando un sentido de pertenencia, lealtad y orgullo por ser parte de esta.



#### Integridad

**Actuamos con honestidad, mostrando coherencia entre la palabra y acción**, asumiendo el compromiso de cumplir con las tareas encomendadas, y siendo éticamente responsable de nuestra gestión.



#### Seguridad

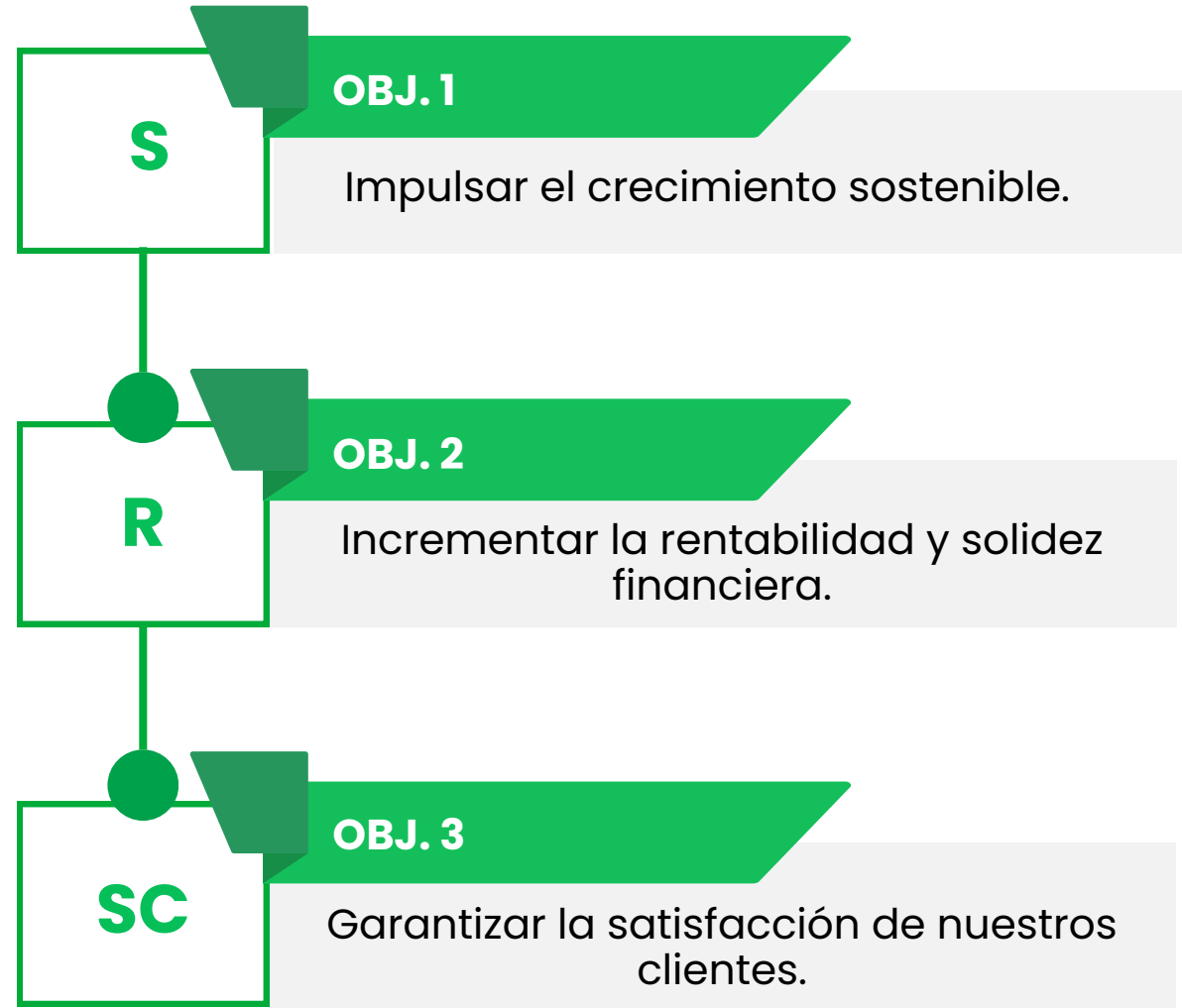
**Priorizamos el bienestar físico y mental de las personas**, fomentando una cultura de seguridad y participación dinámica de nuestros colaboradores en cuanto a la gestión de riesgos y buenas prácticas en el trabajo.

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

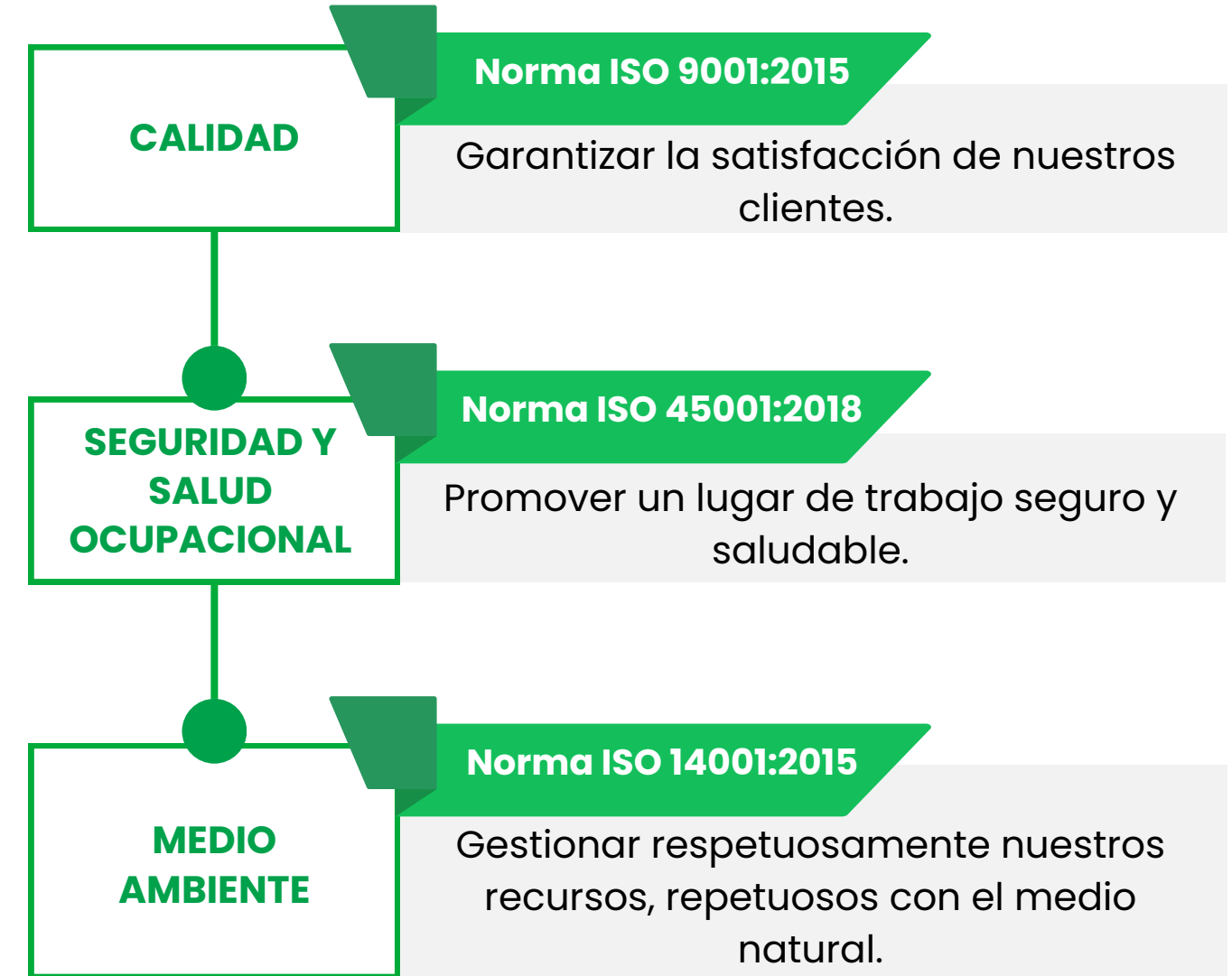


# ESTRATEGIA SOSTENIBLE

## 01 OBJETIVOS ORGANIZACIONALES



## 02 OBJETIVOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN



(2-12) (2-22)

## ESTRATEGIA SOSTENIBLE

01

### PROPÓSITO

"CONFIAMOS EN EL TALENTO Y CONSTRUIMOS VALOR AL OPERAR"

02

### VALORES

Seguridad / Integridad / Liderazgo / Compromiso / Excelencia

03

### 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"

04

### MISIÓN

Satisfacción de clientes      Solidez financiera      Crecimiento sostenible

05

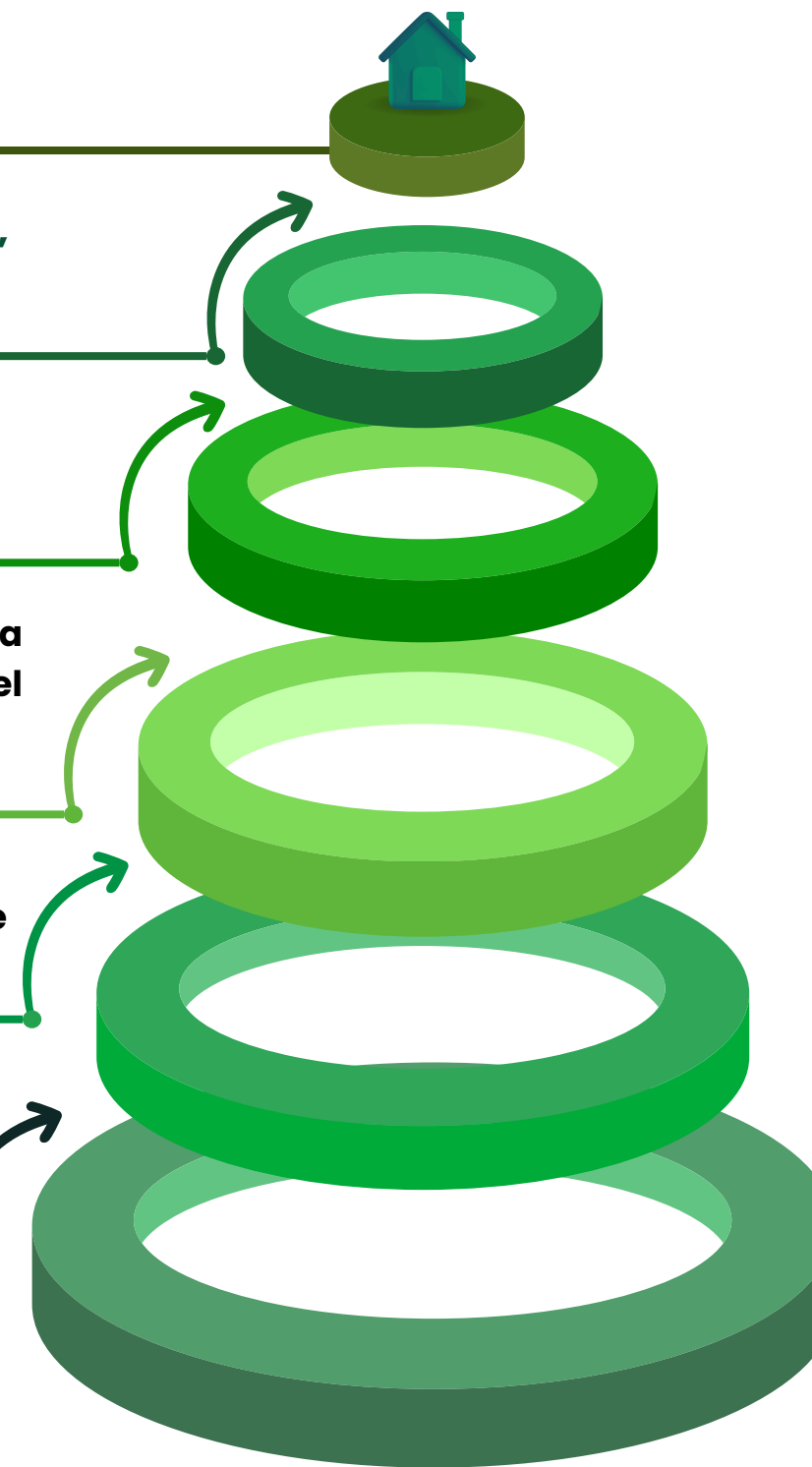
### OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| 1. Empleo, equipos y desarrollo.   | 4. Comunidad y compromiso social.        |
| 2. Trabajo seguro y saludable      | 5. Resultados de valor y mejora.         |
| 3. Operación ambiental sostenible. | 6. Buen Gobierno.                        |
|                                    | 7. Eficiencia y Rentabilidad empresarial |

06

### EJES DE SOSTENIBILIDAD

Modelo de Negocios / Gestión de Procesos / Cultura Organizacional /  
Identificación de Talentos + Formación + Programa de reconocimiento  
(Puntos D/ Talentos D/ Construyendo un Potencial D / Proyectos Sostenibles)



## LOS PILARES DE NUESTRO PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN

El programa de transformación DEYFOR se compone de tres pilares fundamentales: el propósito, los valores y la Visión.

Para lograrlo, la empresa ha establecido tres objetivos organizacionales que serán alcanzados mediante la aplicación de nuestros siete principios y nuestra estrategia de transformación.

"CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTRUIMOS VALOR AL OPERAR"

(2-12) (2-22)

# ESTRATEGIA SOSTENIBLE

## PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES

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

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

Mantener la **acción social, contribuyendo responsablemente en donde operemos**.

La cultura de medición para lograr el **eficiente seguimiento y control de datos económicos**.

01 Empleo, equipos y desarrollo



03 Resultados de valor y mejora



05 Comunidad y compromiso social



07 Eficiencia y Rentabilidad Empresarial



02 Buen Gobierno

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



04 Trabajo seguro y saludable

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



06 Operación ambiental sostenible

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



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



# ESTRATEGIA SOSTENIBLE

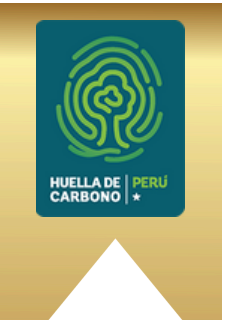


S E A M O S

ISO 9001:2015



ISO 14001: 2015



Hulla de carbono



ISO 45001: 2018



Dimensiones de sostenibilidad

S O S T E N I B L E S

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.

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.

# ESTRATEGIA SOSTENIBLE

[Ver más](#)

Política Organizacional 01

[Ver más](#)

Política de Responsabilidad Social, Inclusión y diversidad 02

[Ver más](#)

Política Disciplinaria 03

[Ver más](#)

Política Ética Empresarial 04

[Ver más](#)

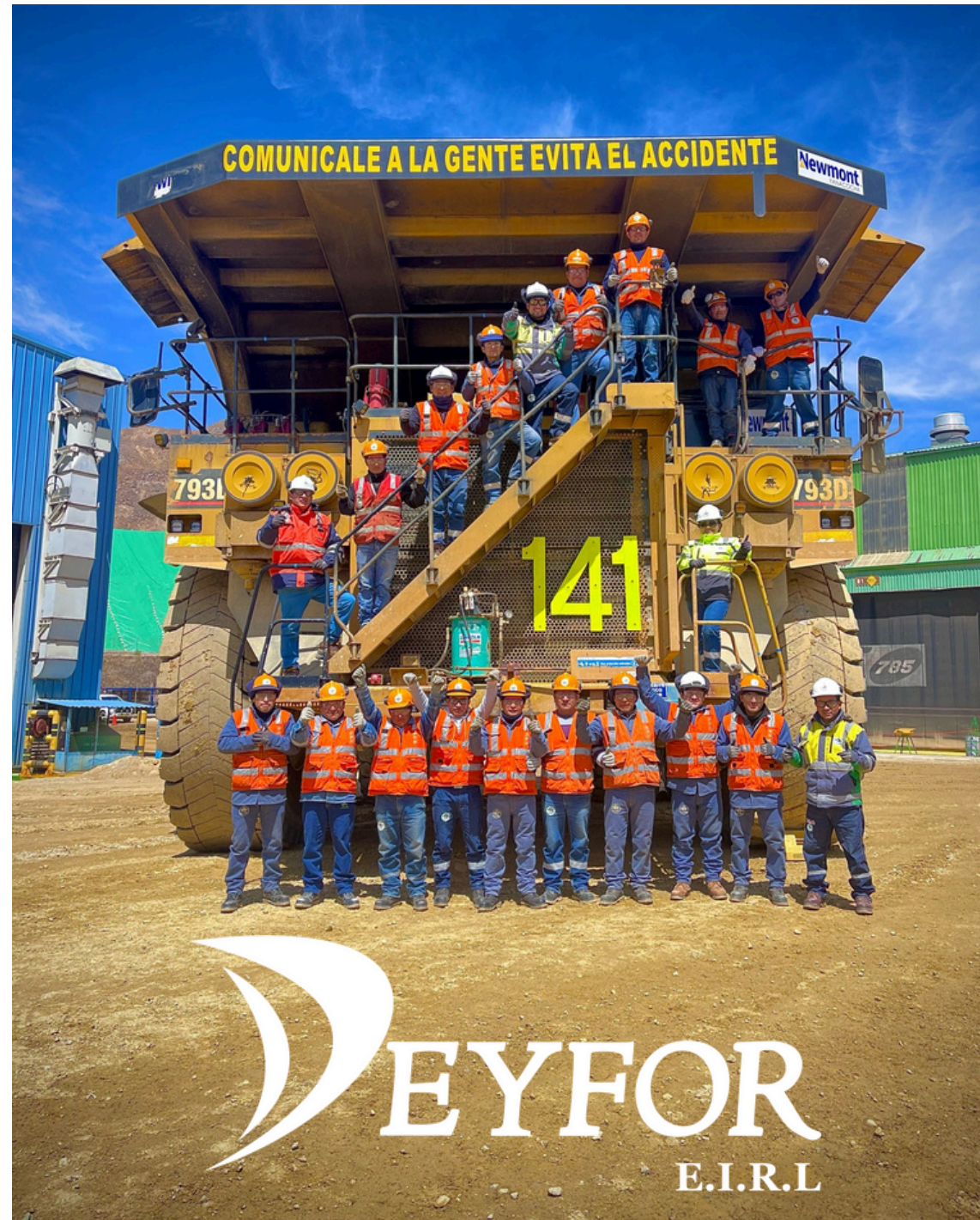
Política de Fatiga y Somnolencia 05

[Ver más](#)

Política de Derecho a Decir NO 06

[Ver más](#)

Política de Alcohol y Drogas 07



08

Política de Intervención Frente Al Hostigamiento Sexual

[Ver más](#)

09

Política de Seguridad de la Información

[Ver más](#)

10

Política Anticorrupción

[Ver más](#)

11

Política Salarial

[Ver más](#)

12

Política de Sostenibilidad Empresarial

[Ver más](#)

13

Política de Igualdad y No Discriminación

[Ver más](#)

14

Política de Derechos Humanos

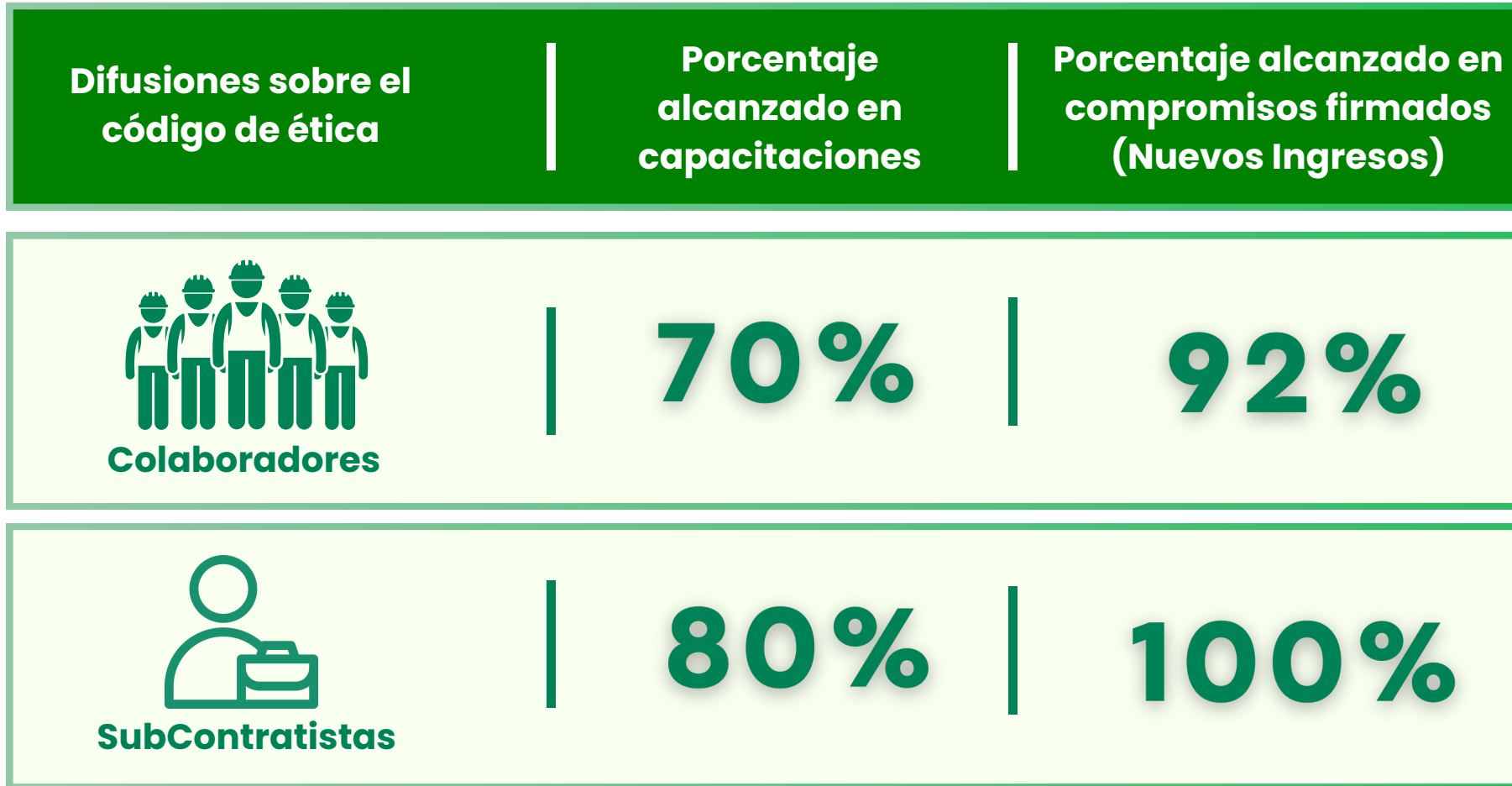
[Ver más](#)

Podemos visualizarlas en:

<https://www.deyfor.net>

Sobre Nosotros

Políticas



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



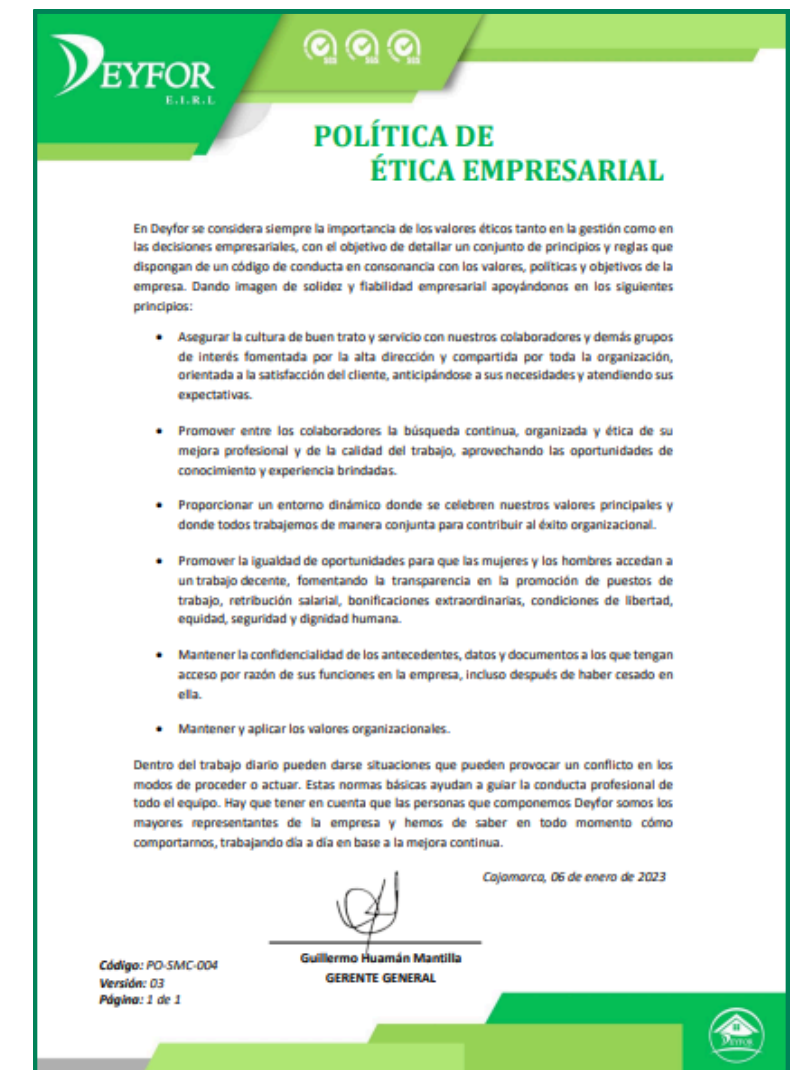
## CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Durante el transcurso del año Deyfor tuvo parte en un proceso administrativo, el cual se encuentra concluido y cierra el año con un (01) 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 (01) multa la cual ha sido debidamente saneada.

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

Durante el 2023 **no se presentaron casos relacionados a violaciones** de los derechos de los pueblos indígenas.



(2-29) (3-1)

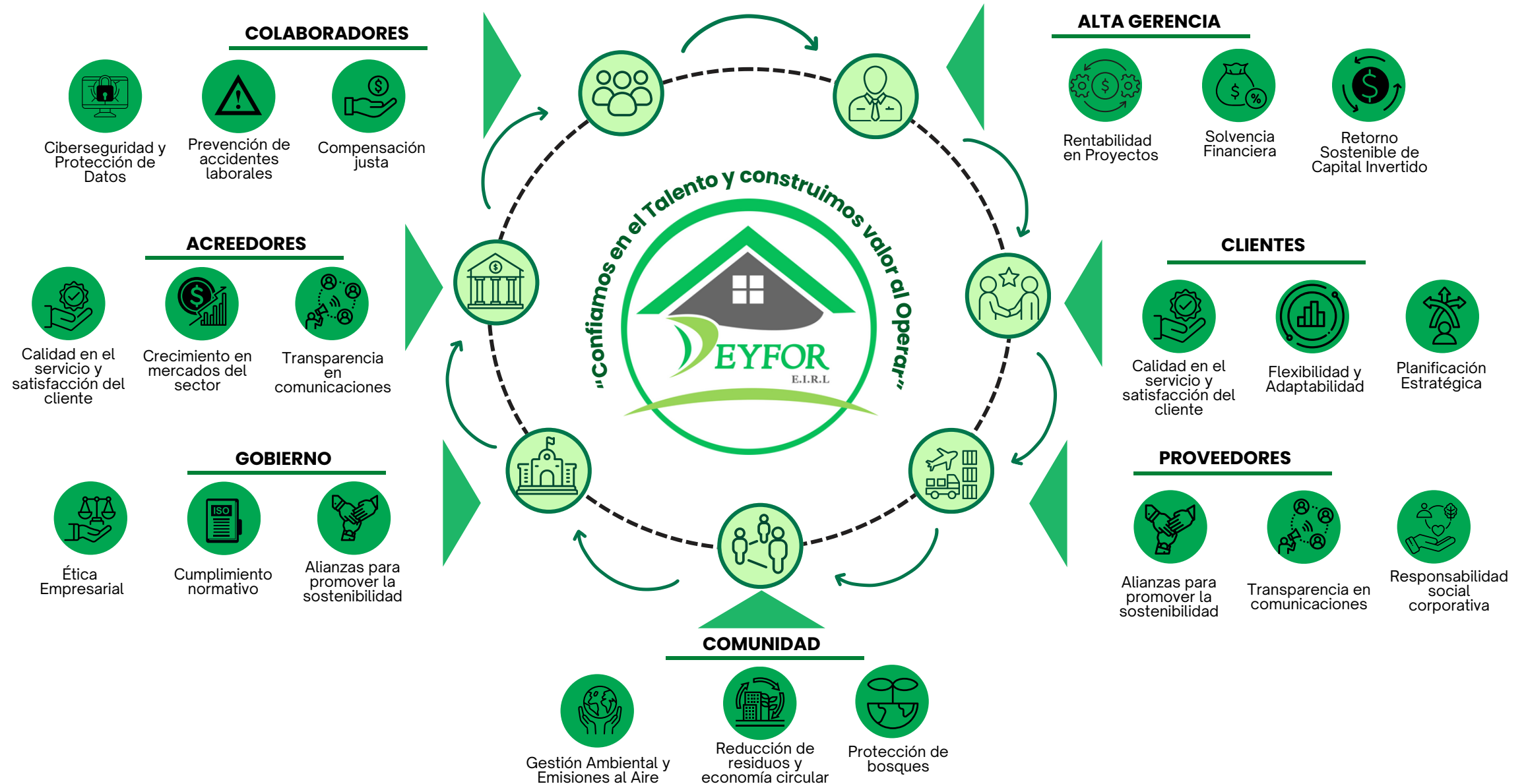
## GRUPOS DE INTERÉS

En 2023 se revisó el mapa de grupos de interés, estructurándolo en 7 grupos, para cada uno de éstos grupos se identificaron temas específicos que surgen de sus necesidades y expectativas.

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 empresa, producto 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.

En el gráfico presentado a la derecha, se muestran los grupos de interés identificados:





## 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 ←

- Compromiso y desarrollo de los colaboradores ●
- Compensación Justa ●
- Reconocimientos y recompensas ●
- Gestión de problemas y reclamos ●
- Cultura organizacional participativa ●

- Acción Social y Voluntariado
- Promoción y Respeto por los Derechos Humanos
- Diversidad e Inclusión
- Liderazgo en Mujeres

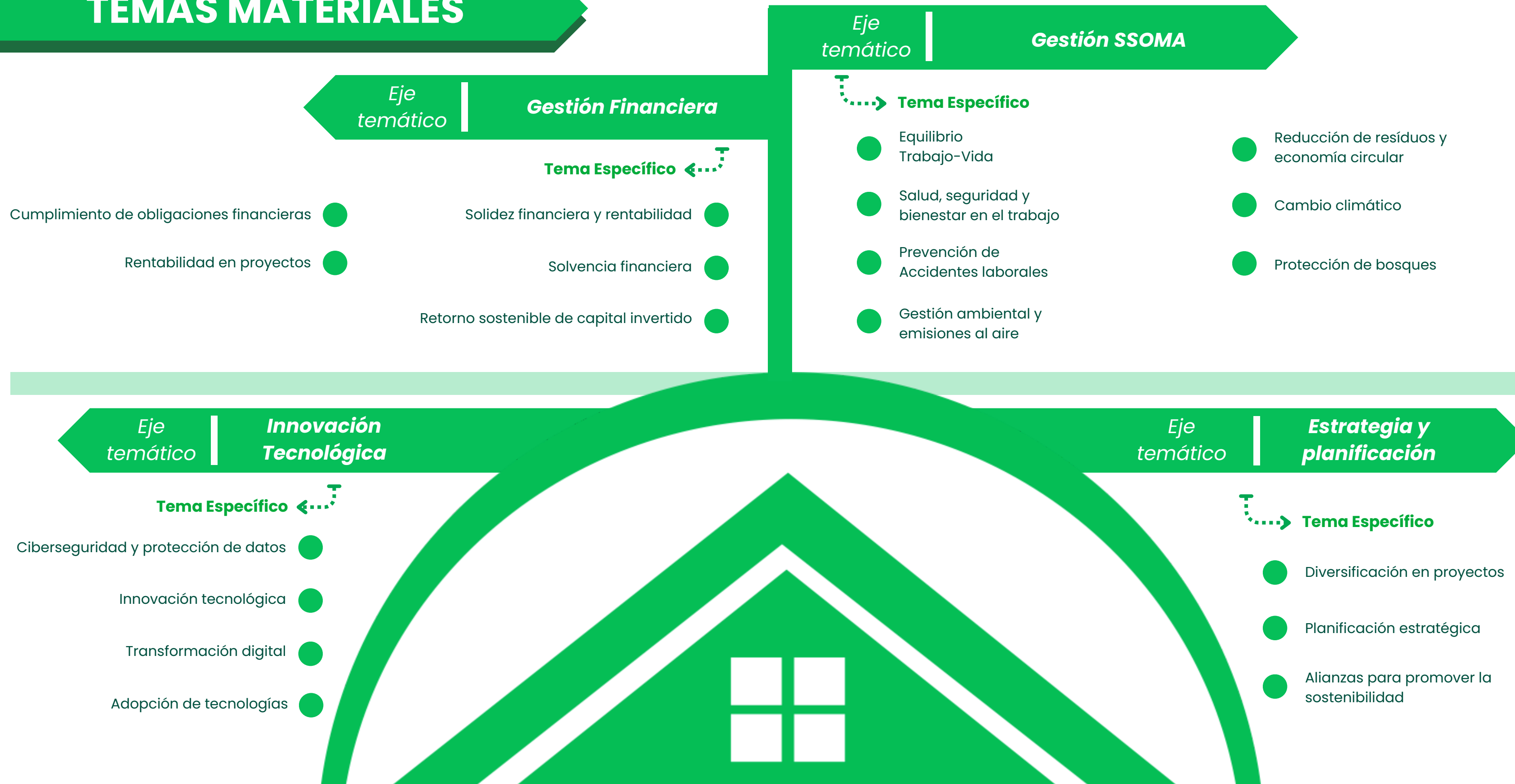
#### → Tema Específico

### Eje temático | **Social y Comunitario**



(3-1) (3-2)

## TEMAS MATERIALES



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



## 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 152 respuestas.



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

Eje temático

### Excelencia Operativa

Tema Específico

- Flexibilidad y adaptabilidad
- Calidad en el servicio y satisfacción del cliente
- Desempeño y eficiencia operativa
- Crecimiento en mercados del sector
- Cumplimiento en plazos
- Cumplimiento en costos
- Transparencia y comunicación

- Cumplimiento normativo regulatorio
- Gestión de riesgos empresariales
- Transparencia y rendición de cuentas
- Transparencia en contrataciones
- Cumplimiento en obligaciones financieras
- Ética empresarial
- Responsabilidad social corporativa

Tema Específico

Eje temático

### Gobernanza y cumplimiento

(3-1) (3-2)

## 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:

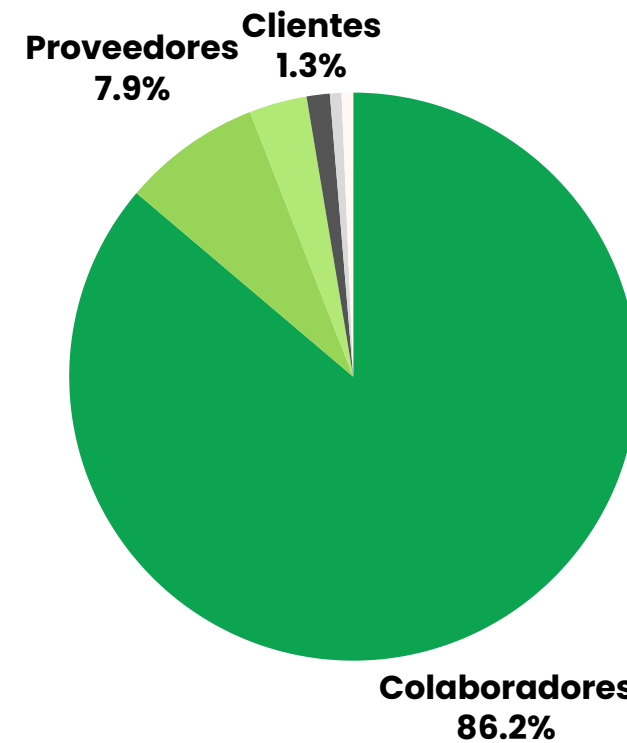
- 01 **Gestión SSOMA**
- 02 **Gestión Financiera**
- 03 **Talento y Recursos Humanos**
- 04 **Estrategia y Planificación**
- 05 **Excelencia Operativa**
- 06 **Social y Comunitario**
- 07 **Innovación Tecnológica**
- 08 **Gobernanza y Cumplimiento**

Nombre la encuesta :

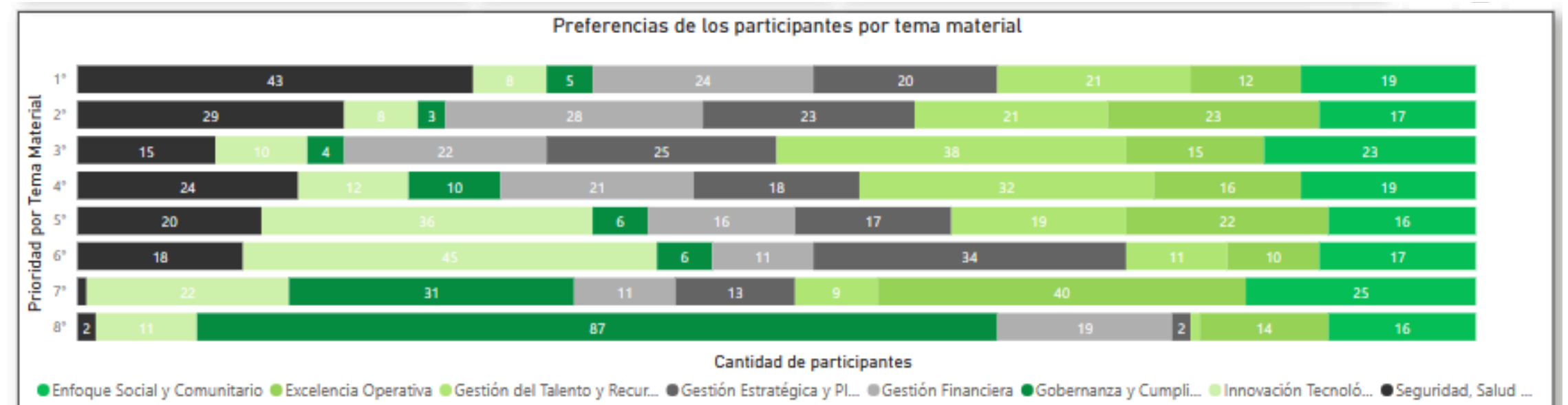
### "ENCUESTA SOSTENIBLE"

**152**

Total de Encuestados



Grupo de Interés	Porcentaje de participación de Grupo de Interés
Colaboradores	86.18%
Proveedores	7.89%
Comunidad	3.29%
Cliente	1.32%
Alta Gerencia	0.66%
GOBIERNO	0.66%



**"CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR"**

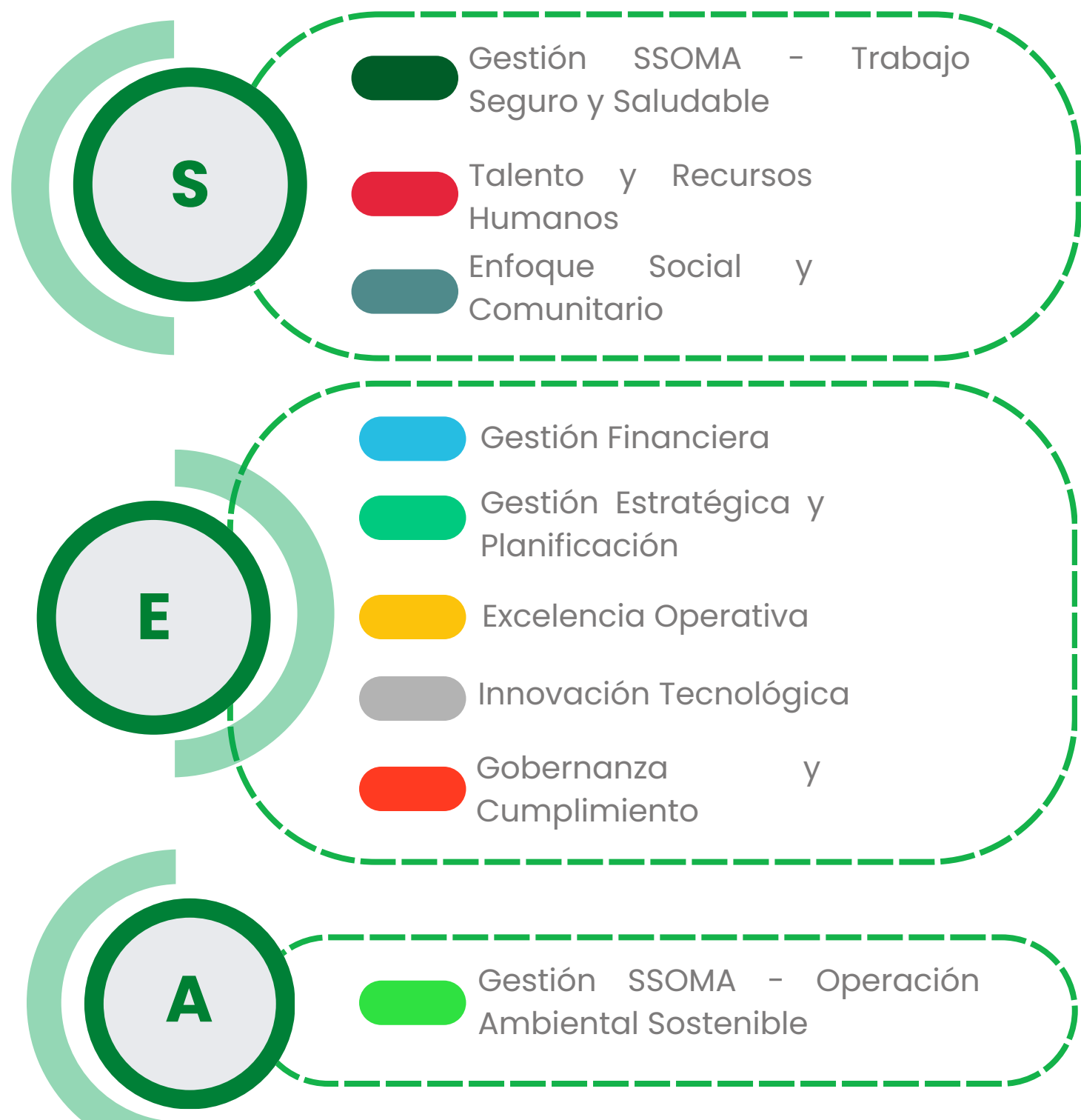


### ASUNTOS MÁS SIGNIFICATIVOS



## MATRIZ DE MATERIALIDAD

### TEMAS DE MATERIALIDAD



# LISTA DE TEMAS MATERIALES

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

**S**

### Para "Gestión SSOMA - Trabajo Seguro y Saludable"

- Prevención de accidentes laborales.
- Salud, seguridad y bienestar en el trabajo.
- Equilibrio trabajo-vida.

- Reconocimientos y recompensas.
- Cultura organizacional participativa.
- Compensación justa.

### Para "Talento y Recursos Humanos"

### Para "Enfoque Social y Comunitario"

- Liderazgo en mujeres.
- Promoción y respeto por los derechos humanos.
- Responsabilidad social corporativa.

**E**

- Rentabilidad en proyectos.
- Solvencia financiera.
- Retorno sostenible de capital invertido.

### Para "Gestión Financiera"

- Diversificación en proyectos.
- Alianzas para promover la sostenibilidad.
- Planificación estratégica.

### Para "Gestión Estratégica y de Planificación"

- Calidad en servicio y satisfacción del cliente.
- Crecimiento en mercados del sector.
- Flexibilidad y adaptabilidad.

### Para "Excelencia Operativa"

**A**

- Gestión ambiental y emisiones al aire.
- Reducción de residuos y economía circular.
- Protección de bosques.

### Para "Gestión SSOMA - Operación Ambientalmente Sostenible"

- Ética empresarial.
- Transparencia en comunicaciones.
- Cumplimiento normativo.

### Para "Gobernanza y Cumplimiento"

- Adopción en tecnologías.
- Ciberseguridad y protección de datos.
- Transformación digital.

### Para "Innovación Tecnológica"



03

# GESTIÓN SSOMA - TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE



**EDIFICIOS PREFABRICADOS Y  
REHABILITACIÓN DE EDIFICIOS EXISTENTES**

PY-018 (2023)

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

## SISTEMA DE GESTIÓN-SSOMA

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, y estamos constantemente mejorando nuestro sistema integrado de gestión, que incluye el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Siendo el sector minero uno de los más peligrosos históricamente, es que nos esforzamos por cumplir con los más altos estándares en materia de seguridad y salud ocupacional, conscientes de nuestra realidad adoptamos las mejores prácticas en seguridad y salud en el trabajo, desde la OHSAS 18001 en el año 2018 y su transición a ISO 45001:2018 para los posteriores años.

Durante el 2023 participamos activamente en la implementación de buenas prácticas en seguridad y salud como son:

- Simulacros de seguridad.
- Auditorías internas y externas al sistema de gestión de seguridad.
- Lanzamiento de aplicativo para “Control operacional” durante caminatas de seguridad.
- Mindfulness de bienestar, salud mental y emocional.
- Y más de 10 campañas, como “Un minuto para poner los ojos en la tarea”

**BRIGADA DE EMERGENCIAS**  
MANTENIMIENTO SISTEMA DE BOMBEO B

 JEFE DE BRIGADA Jose Isaac Chavez Huaman CEL. 987 784 375	 BRIGADISTA 1 Antenor Ramos Correa CEL. 994504058	 BRIGADISTA 2 Pedro Senz Arevalo CEL. 961392458
 BRIGADISTA 3 Ruben Jonatan Herrera Walter CEL. 963687311	 BRIGADISTA 4 Carlos David Arteaga Chavez CEL. 966739362	 BRIGADISTA 5 Luis Armando Ascencio Pacheco CEL. 956320237

**BRIGADA DE EMERGENCIAS**  
MANTENIMIENTO SISTEMA DE BOMBEO A

 JEFE DE BRIGADA Ronald Alamo Llauce CEL. 949038986	 BRIGADISTA 1 Telmo Rigoberto Vasquez Huaman CEL. 950209427	 BRIGADISTA 2 Hever Omar Sangay Tello CEL. 976686520
 BRIGADISTA 3 Arnold Vasquez Aguilar CEL. 973110820	 BRIGADISTA 4 Hugo Cesar Aguilar Palma CEL. 987307408	 BRIGADISTA 5 Segundo Barrera Chaname CEL. 975362415

**BRIGADA DE EMERGENCIAS**  
Mantenimiento de Talleres

 JEFE DE BRIGADA Paredes Martos Segundo Eduardo CEL. 993478102	 BRIGADISTA 1 Quintana Ruiz José Nilver CEL. 978327673	 BRIGADISTA 2 Cortez Lopez Marco CEL. 991270698
 BRIGADISTA 3 Ordoñez Chávez Segundo Pablo CEL. 948734215	 BRIGADISTA 4 Lucano Mendoza Juan Carlos CEL. 987903744	 BRIGADISTA 5 Bardales Linares Luis CEL. 915252053

“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”

(403-1) (403-4) (403-8)

# SISTEMA DE GESTIÓN-SSOMA



Modelo de Gestión SSOMA DEYFOR 2023

Tenemos el compromiso de capacitar constantemente a nuestros brigadistas para que estén siempre preparados frente a casos de emergencia como son:

- Respuesta a emergencias
- Prevención y protección contra incendios
- MATPEL
- Primeros Auxilios



El año 2023 representó el inicio del retorno a la presencialidad y aunque disminuyeron los casos por COVID-19 se decidió continuar con algunos controles como:

- Prueba de descarte en caso se presente sintomatología
- Vacunación obligatoria
- Seguimiento diario por parte del personal de salud a los trabajadores que sean sospechosos y/o positivos en COVID-19



Al operar Deyfor con destacamentos en unidades mineras no cuenta con una sola brigada de emergencia, si no que asegura la presencia de una brigada para cada proyecto, servicio y oficinas, teniendo un total de ocho (8) brigadas de emergencias.



“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”

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

## SISTEMA DE GESTIÓN-SSOMA

**MIEMBROS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
Representantes de los trabajadores

<b>Karen Vargas</b> Asistente de Gestión Ambiental	<b>Simon Marin</b> Copataz de Montaje
<b>Suan Gutierrez</b> Ingeniero de Costos y Presupuestos II	<b>Hipólito Infante</b> Técnico Supervisor-Mantenimiento
<b>Cristian Pérez</b> Técnico Supervisor-Mantenimiento	<b>Luis Bardales</b> Operario de Minería III

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 SMC 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 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
Representantes del empleador

<b>Guillermo Huaman</b> Gerente General	<b>Rosario Huamanchumo</b> Ingeniero de Proyecto-Electromecánico II
<b>Jorge Rodriguez</b> Jefe de SSOMA Operaciones	<b>Kiara Gonzales</b> Gestora de Administración de Personal I
<b>Gabriela Valiente</b> Supervisora de Contabilidad	<b>José Terrones</b> Operario de Minería III

### COMITÉ IFHS

**Pérez Álvarez Cristian Rafael**  
Miembro Titular del Trabajador

**Fernández Meléndez Paola Milagros**  
Miembro Titular del empleador

**Infante Huatay Hipólito**  
Miembro Titular del Trabajador

**Suarez Sánchez Maritza**  
Miembro Titular del empleador

**Marín Cortez Julio César**  
Miembro Suplente del empleador

(403-1) (403-4) (403-8)

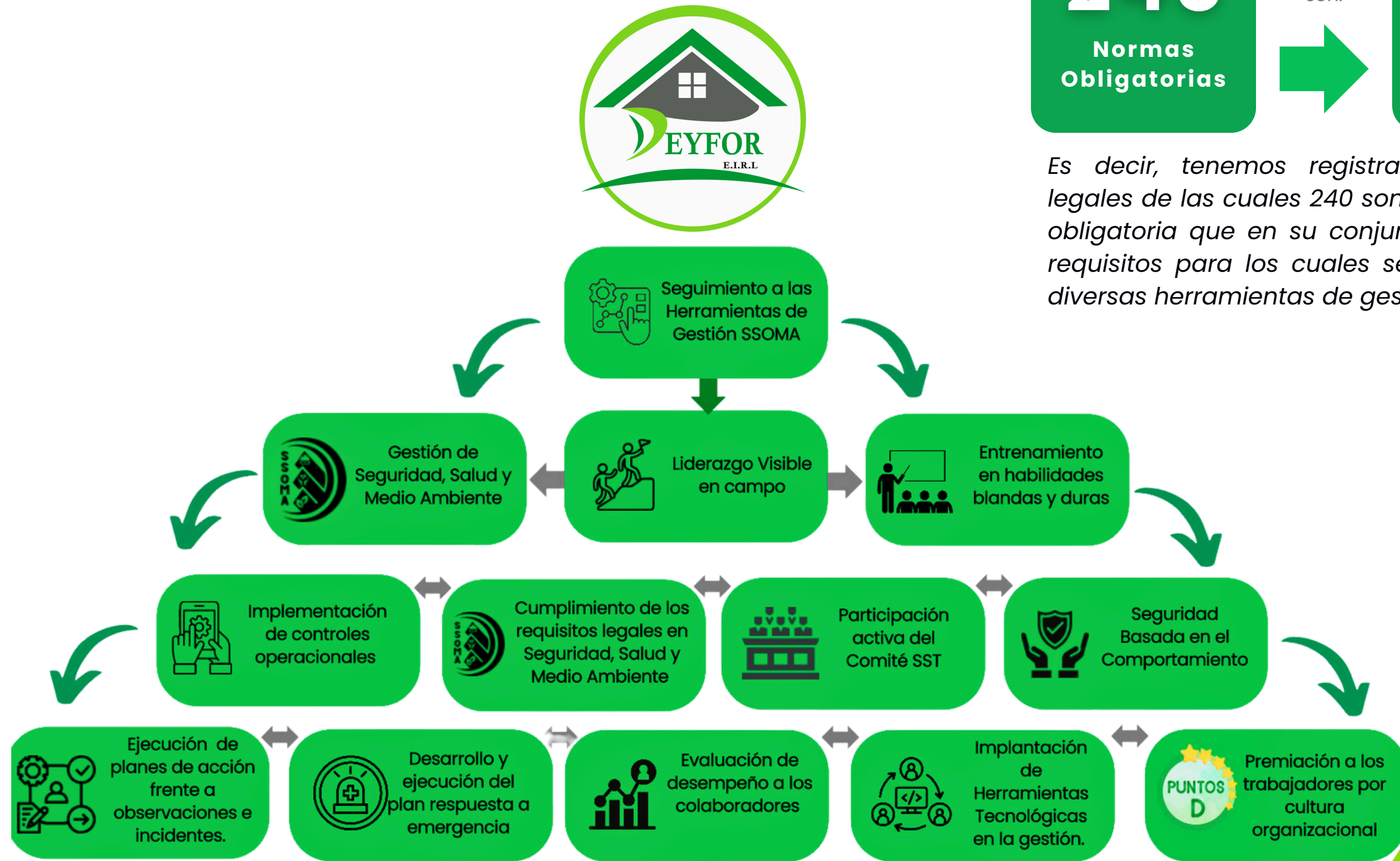
## SISTEMA DE GESTIÓN-SSOMA

Además, en desempeño ambiental obteniendo la primera estrella en huella de carbono Perú.

Estos logros no solo son un testimonio de nuestro compromiso con la sostenibilidad, sino también un reflejo de la eficacia de nuestras estrategias y la dedicación de nuestros empleados.

Cualquier trabajador de Deyfor está obligado a detener o negarse cualquier trabajo o cualquier condición que se considere insegura y actuar en base a:

**PO-SMC-006 POLÍTICA DE DERECHO A DECIR NO.**



Modelo de Gestión SSOMA DEYFOR 2023

Tenemos registradas:

246

Normas Obligatorias

Que en conjunto son:

1 187

Requisitos a fines a medio ambiente, recursos humanos, seguridad y salud.

Es decir, tenemos registradas 871 normas legales de las cuales 240 son de cumplimiento obligatoria que en su conjunto alcanzan 1037 requisitos para los cuales se han gestionado diversas herramientas de gestión.

“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”



## GESTIÓN DE RIESGOS



**ACTIVIDADES**



**RIESGOS**

### OBRAS/MANTENIMIENTO CIVIL

- Caída de altura
- Caída al mismo nivel
- Golpeado por caída de objeto
- Golpeado por equipo en movimiento
- Daños al equipo por colisión, volcadura y choques
- Contacto con energía eléctrica directa o indirecta
- Contacto con electricidad
- Contacto con energía hidráulica
- Contacto con energía neumática
- Lesión por incendio/explosión
- Exposición al ruido
- Exposición al polvo
- Contacto con producto químico
- Riesgos disergonómicos
- GES exposición a ruido
- Atrapado por equipo en movimiento
- Exposición a polvo respirable y sílice

La identificación de riesgos a la seguridad de nuestros colaboradores es realizada por tipo de actividad y para cada una se desarrollan constantes capacitaciones de seguridad en pro de salvaguardar la integridad de nuestros colaboradores.



(403-2)

## GESTIÓN DE RIESGOS



 **ACTIVIDADES**

 **RIESGOS**

### **OBRAS/MANTENIMIENTO DE ESTRUCTURAS**

- Caída de altura
- Caída al mismo nivel
- Caída a pozas de agua
- Golpeado por caída de objeto
- Golpeado por equipo en movimiento
- Daños al equipo por colisión, volcadura y choques
- Contacto con energía eléctrica directa o indirecta
- Contacto con electricidad por caída de rayos
- Atrapamientos de diferentes partes del cuerpo
- Contacto con energía hidráulica
- Contacto con energía neumática
- Lesión por incendio / explosión
- Contacto con herramientas manuales, mecánicas portátiles y eléctricas portátiles
- Exposición a la radiación solar UV
- Exposición al ruido
- Exposición al polvo
- Contacto con producto químico
- Riesgos disergonómicos



# GESTIÓN DE RIESGOS



## ACTIVIDADES



## RIESGOS

### OBRAS/MANTENIMIENTO MECANICO

- Caída desde altura
- Otros
- Caída en fuentes de agua
- Golpeado por objetos en caída
- Interacción vehículo - peatón - superficie
- Daño a la propiedad
- Contacto con electricidad
- Impactado por rayo / Exposición a vientos fuertes
- Atrapado por equipo en movimiento
- Liberación descontrolada de energía
- Liberación descontrolada de energía



## ACTIVIDADES



## RIESGOS

### MANTENIMIENTO DE MOTORES Y BOMBAS

- Contacto con electricidad.
- Liberación descontrolada de energía.
- Golpeado por caída de objetos.



(403-2)

## GESTIÓN DE RIESGOS



ACTIVIDADES



RIESGOS

### MANTENIMIENTO EN TUBERÍA

Caída de altura  
Interacción vehículo - peatón - Superficie  
Daño a la propiedad  
Contacto con electricidad  
Impactado por rayo / Exposición a vientos fuertes  
Atrapamiento en equipos rotativos.  
Liberación descontrolada de energía  
Químico  
Físico - Radiación  
Físico - Ruido  
Ergonomía



## GESTIÓN DE RIESGOS



ACTIVIDADES



RIESGOS

### OBRAS/MANTENIMIENTO ELÉCTRICO

- Caída de altura
- Otros
- Caída a fuentes de Agua
- Golpeado por caída de objetos
- Interacción vehículo - peatón - Superficie
- Daño a la propiedad
- Contacto con electricidad
- Impactado por rayo / Exposición a vientos fuertes
- Atrapamiento en equipos rotativos
- Químico
- Físico - Radiación
- Físico - Ruido
- Químico
- Ergonomía

Los cursos de formación para colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo están basados en el ANEXO N.º 6 CAPACITACIÓN BÁSICA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL del D.S. 024-2016-EM modificado por D.S. 023-2017-EM Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería, se cuenta también con un **programa de capacitación de acuerdo con la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783.**



(403-3) (403-6) (403-7)

## SALUD OCUPACIONAL

Nuestro proceso de Salud Ocupacional parte fundamental de nuestro sistema de gestión SSOMA cumple las funciones de identificación de factores de riesgo ocupacional, promoción de la salud mental, vigilancia médica y seguimiento a la rehabilitación de nuestros trabajadores.

Mediante la implementación de programas, campañas y entrenamientos de prevención buscamos la promoción de la salud, de estilos de vida saludable, nutrición adecuada, bienestar emocional, psicoterapia y demás necesarias para el bienestar de todos nuestros colaboradores.



**Día Mundial de la Actividad física**

Abril 2023

Mediante la implementación de pulseras podemos monitorear el sueño de nuestros conductores, asegurando un adecuado descanso para evitar accidentes por conducción.



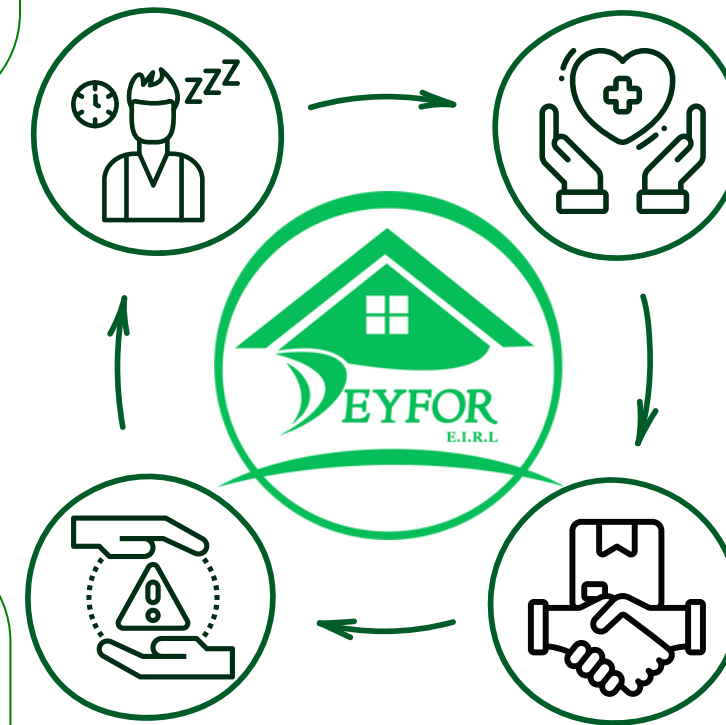
**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE FATIGA Y SOMNOLENCIA**



**PROGRAMA DE MONITOREO DE AGENTES DE RIESGO**

Sobre el programa de monitoreo de agentes de riesgo se encuentra programado a ejecutarse el año 2024.

Respecto al monitoreo vigente se cumplió al 100 % con el programa de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos y se tomaron las medidas correctivas para un caso de iluminación insuficiente para un perfil.



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



**PROGRAMA ANUAL DE SALUD OCUPACIONAL**



**SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN A PROVEEDORES**

Durante el 2023 se ha contado con el servicio de proveedores externos a quienes se ha exigido la implementación de nuestros estándares y procedimientos en seguridad asegurando así la presentación de indicadores durante su servicio.

Reforzando con auditorías internas e inopinadas a su desempeño.



## DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD

**916,446.0**  
Horas Persona Trabajadas

**LT** **0**

**TRR** **0.44**

**AIR** **0.44**

**SEV** **0**

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

**PROGRAMAS DE OPERACIONES**  
**359**  
**94.11%**  
PROMEDIO FINAL

**REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES**  
**90**  
Recuento Total

**0**  
**FATALIDADES, DÍAS PERDIDOS Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES**

**VERIFICACIÓN DE CONTROLES CRÍTICOS**  
**4 024** **460** **14%**  
TOTAL DE VCC EFECTIVOS TOTAL DE VCC NO EFECTIVOS PROMEDIO DEL % DE DETECCIÓN

**PRUEBAS DE ALCOTEST**  
**03** **469** **4 531**  
Suma de pruebas positivas en Administración Suma de pruebas realizadas a conductores Suma de pruebas realizadas a operativos y estratégicos

**MONITOREO DE SUEÑO DE CONDUCTORES**  
**1 082**

**EXÁMENES MÉDICOS**  
**786**

**HOMOLOGACIÓN DE ELECTRICISTAS**  
**440**  
Total de ITEMS  
**55**  
Nº de PP electricistas

**BUSCADOR DE CURSOS**  
**4 232** **14.492**  
Nº DE CAPACITACIONES HORAS DE CAPACITACIÓN

**CONSOLIDADO DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN**  
**5 247**  
**4586 SEGURIDAD**  
**504 MEDIO AMBIENTE**  
**157 RESPONSABILIDAD SOCIAL**

(403-9) (403-10)

## DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD

Indicadores de Accidentabilidad	2021	2022	2023
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	0	0.44
Frecuencia de lesiones registrables para subcontratistas	0	0	0

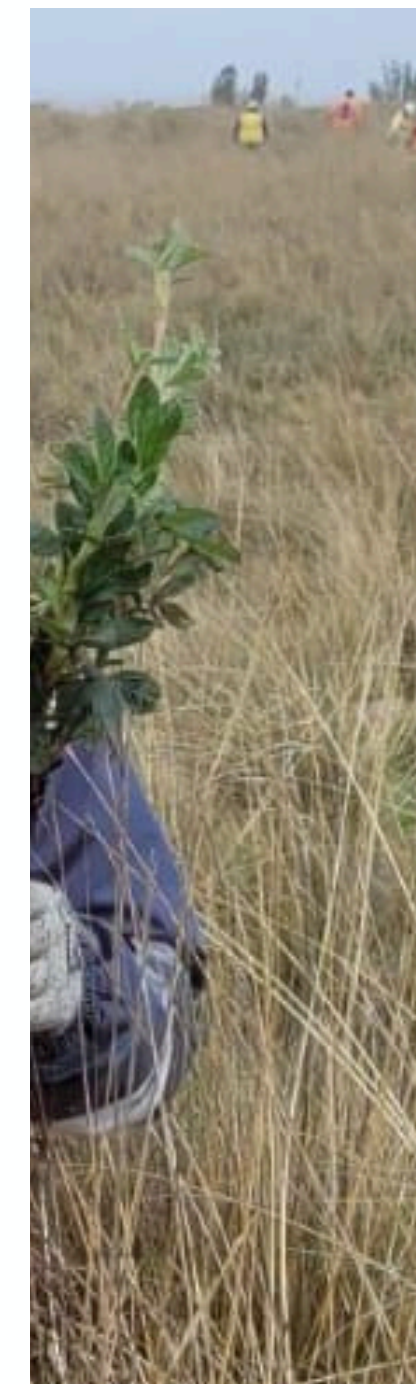


“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”



04

# GESTIÓN SSOMA - OPERACIÓN AMBIENTAL SOSTENIBLE



**PARTICIPACIÓN EN CAMPAÑA DE  
REFORESTACIÓN - NEWMONT**  
(2023)



## CONCIENCIA AMBIENTAL

En un mundo donde la responsabilidad ambiental es esencial, estamos orgullosos de presentar cómo nuestras operaciones comerciales buscan armonizar el éxito empresarial con la preservación del medio ambiente.

Nos enfocamos también en el cumplimiento normativo ambiental y es por eso que incluimos compromisos medioambientales en nuestra política organizacional.

Gestionamos nuestros residuos, implementamos prácticas ambientalmente responsables como el reporte de nuestras emisiones GEI demostrando un compromiso con nuestra huella de carbono y promovemos el involucramiento de nuestros colaboradores mediante capacitaciones sobre el manejo ambiental.



Fotografía: Participación en Campaña Forestal "Cuidando Nuestro Planeta desde la Raíz"

Participamos activamente en campañas en pro del cuidado medioambiental, impulsando la forestación y reforestación local.



Fotografía: Participación en Campaña Forestal "Huella Verde"

(302-1) (306-2) (306-3)

## CONCIENCIA AMBIENTAL

El cambio climático se ha convertido en un tema central que impacta a empresas de todos los sectores y tamaños. En los últimos años, la ocurrencia de eventos climáticos extremos y cambios en los patrones climáticos se ha vuelto cada vez más frecuente, es por ello que las empresas juegan un papel crucial. No solo son afectadas por los impactos del cambio climático, sino que también tienen la capacidad y la responsabilidad de contribuir a soluciones sostenibles.

En este sentido es que Deyfor toma acción y se involucra en el cuidado del medio ambiente mediante una adecuada gestión de residuos sólidos, consumo energético y de recursos y gestión de emisiones al aire.

### 01 HUELLA DE CARBONO PERÚ

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.

## DEYFOR OBTIENE SU PRIMERA ESTRAELLA “HUELLA DE CARBONO -MINAM”



“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”

## CONCIENCIA AMBIENTAL

### 02 DIGITALIZACIÓN Y 3R

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.



Fotografía: Proyecto que consiste en reciclar botellas de plástico para luego ser convertirlas en frazadas y ropa de abrigo para ser entregadas a poblaciones vulnerables por el frío en nuestro país



### 03 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.
- “Huella Verde”, campañas anuales en las que buscamos contribuir a la reforestación de Cajamarca mediante la plantación de árboles nativos u otras actividades similares.



Fotografía: Organización en Campaña de limpieza de áreas urbanas para contribuir a la conservación del Medio Ambiente “Un Paso por el Medio Ambiente”

(302-1) (306-2) (306-3)

## MANEJO AMBIENTAL

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

232.43

Emisiones  
Directas  
(Alcance 1)

2.17

Emisiones  
Indirectas  
(Alcance 2)

29.51

Otras  
Emisiones  
Indirectas  
(Alcance 3)

### CONSUMO ENERGÉTICO

846.67  
KW-H

Energía  
eléctrica

1890.84  
GL

Diesel

0 GL

Gasolina

### GENERACIÓN DE RESIDUOS 587 KG

#### No reciclables



Residuos  
Generales (Kg)

228

#### Reciclables



Papel y Cartón (Kg)

159



Plástico (Kg)

112



Vidrio (Kg)

2



Metales (Kg)

45



Orgánicos (Kg)

41

TOTAL DE HORAS  
DESTINADAS A  
ENTRENAMIENTOS EN  
MATERIA MEDIO  
AMBIENTAL:

1524H

100% DE PROGRAMAS  
AMBIENTALES  
COMPLETADOS



“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”

(302-1) (306-2) (306-3)

## MANEJO AMBIENTAL

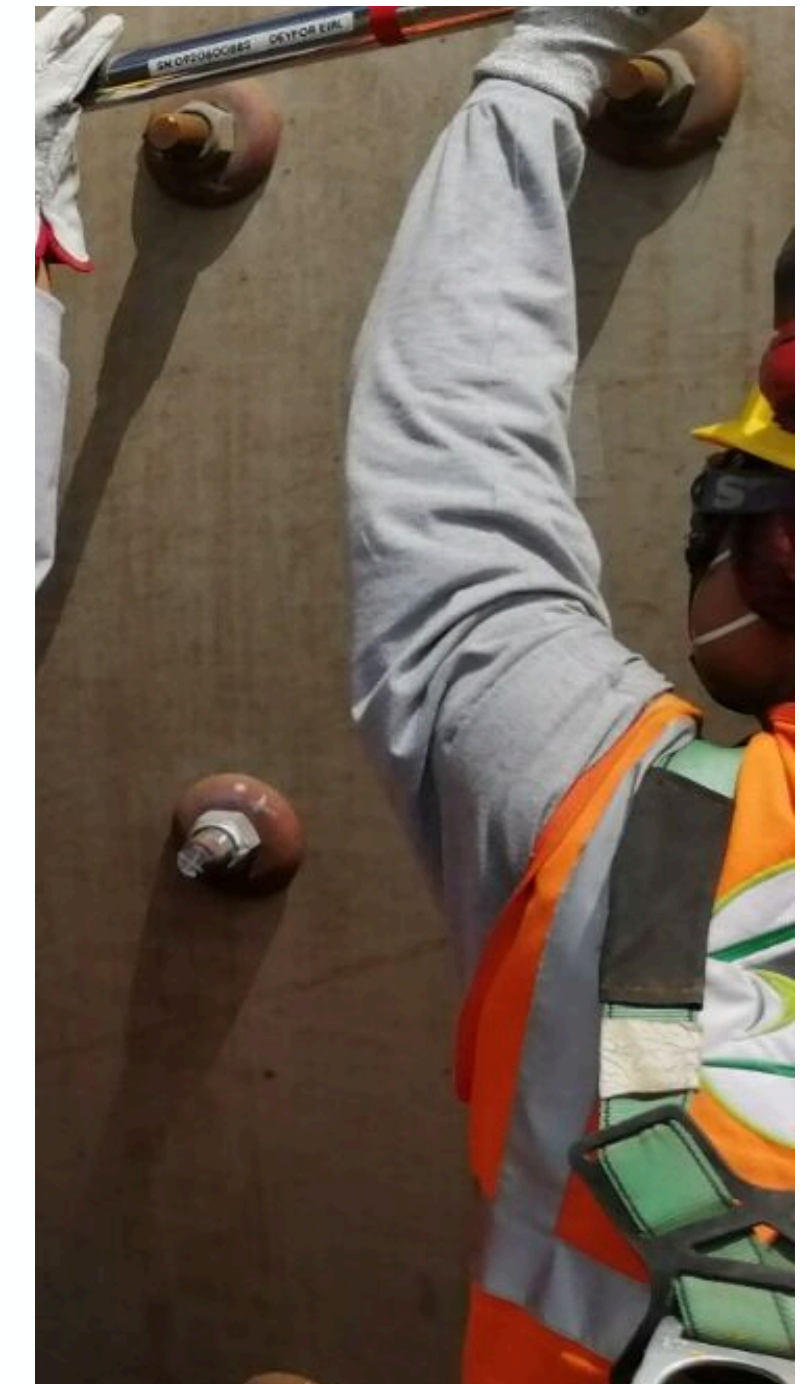
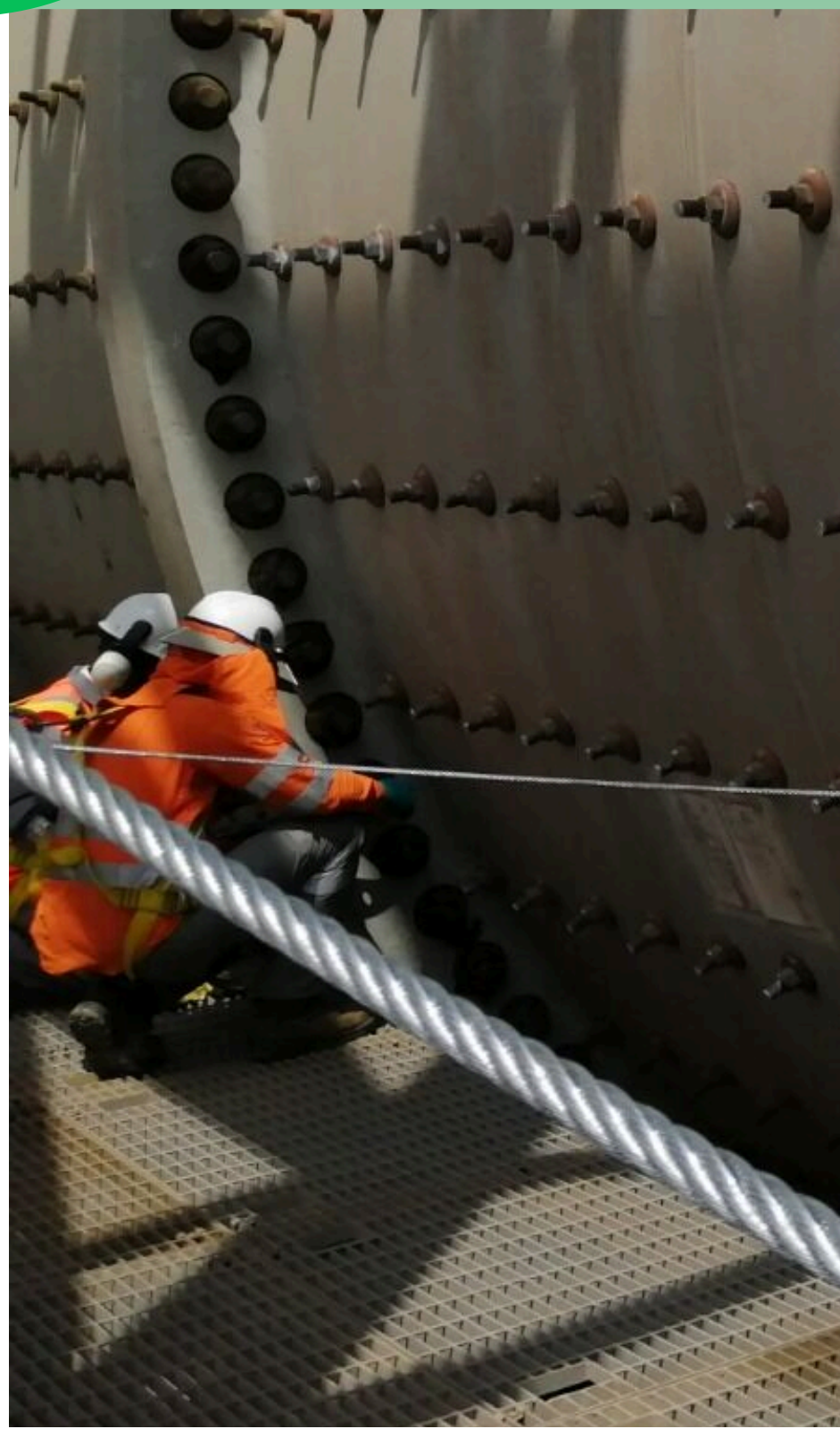
Indicadores de Accidentabilidad	2021	2022	2023	META PROPUESTA AL 2023
RESIDUOS SÓLIDOS DISPUESTOS (Tonelada Métrica)	0.496	0.654	0.611	0.654
ENERGÍA NO RENOVABLE CONSUMIDA (Mega Watts-Hora)	0.18	1.184	0.8467	1.1845
ENERGÍA RENOVABLE CONSUMIDA (Mega Watts-Hora)	0	0	0	0.010
EMISIONES GEI - ALCANCE 1 (Toneladas de CO2 equivalente)	-	240.6	232.43	238.00
EMISIONES GEI - ALCANCE 2 (Toneladas de CO2 equivalente)	-	2.47	2.17	2.30
CONSUMO DE AGUA (Mega litros)	0.429	0.613	0.299	0.6136

“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”



06

# TALENTO Y RECURSOS HUMANOS



PARADA DE PLANTA - MARCOBRE  
(2022)



(3-3)

## TALENTO Y RECURSOS HUMANOS



En DEYFOR hemos desarrollado proyectos específicamente diseñados para potenciar y aprovechar al máximo sus talentos individuales. Estos proyectos no solo están destinados a fortalecer nuestras operaciones, sino también a fomentar un ambiente donde cada miembro del equipo pueda prosperar.

**"CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR"**

# FORMACIÓN Y DESARROLLO

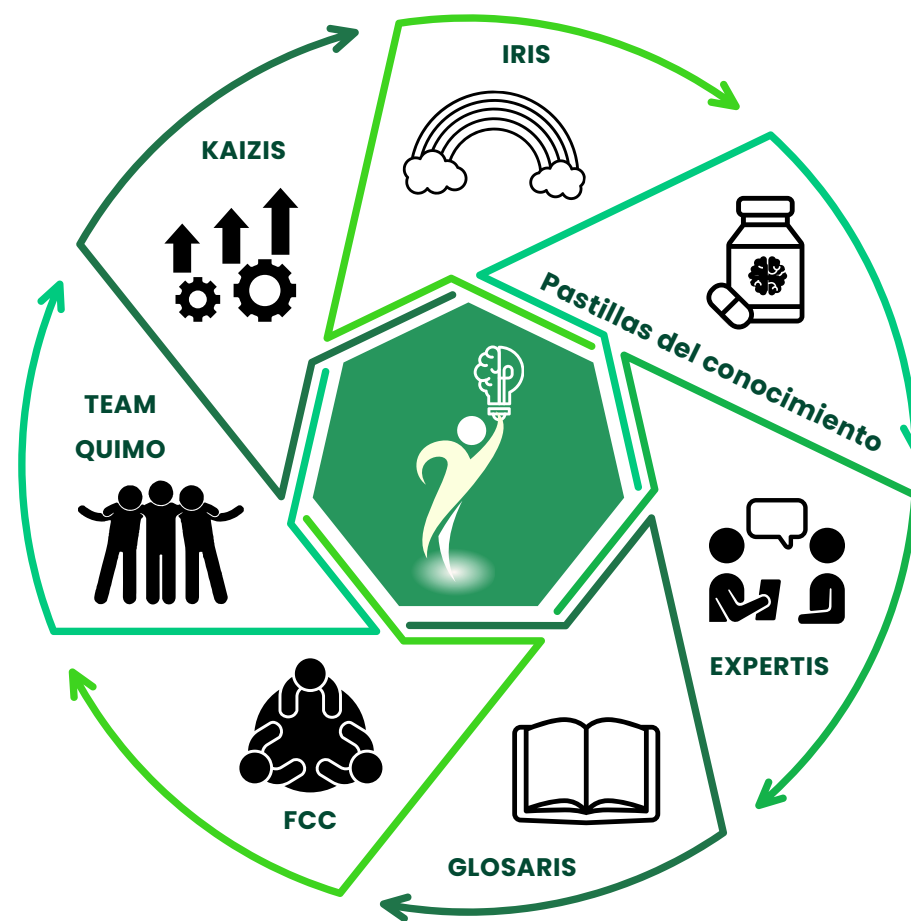
## QUEREMOS DESARROLLAR TALENTOS

Programa con el fin de contar con **colaboradores competentes, comprometidos y alineados con la estrategia de la empresa**; que contribuyan al logro de los resultados y la sostenibilidad del negocio. Estas personas serán reconocidas en los diversos proyectos, programas y actividades que hemos organizado:

### PROGRAMAS DA

- PY- RECOMPENSAS** **PUNTOS D**  
-Canjes por beneficios adicionales
- PY- RECATEGORIZACIONES** **Construyendo un Potencial D**
- PY- AGENTES DE CAMBIO** **TALENTO D**
- PY- ENTRENAMIENTO** **Desarrollo de Equipos**  
-Aprendizaje Virtual  
-Entrenamiento DEYFOR
- PY- I+F** **Investigación, Prácticas Pre profesionales y profesionales**  
-Proyecto GEP  
- Proyecto TEAM GEP
- PY- Equidad y Diversidad EQUIDAD SALARIAL** **Homologación Salarial**  
**Análisis Salarial**

### ¡PROYECTOS WOW!



### PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

- Espacios Comunes**
- Oso Confesoso**
- Chiqui Sorpresa**
- Comunicación con Transparencia**
- Diálogos Abiertos**

(404-2)

## FORMACIÓN Y DESARROLLO

En el año 2023, implementamos un innovador modelo de colaboración y organización que elevó el desempeño de nuestros equipos. Nos enfocamos en potenciar el desarrollo individual de nuestro talento, incentivando la evolución voluntaria y coordinando esfuerzos para optimizar el flujo de valor en toda la organización. Este enfoque estratégico no solo impulsó el rendimiento de nuestro personal, sino que también fortaleció la cohesión y eficiencia de nuestro entorno laboral, generando resultados significativos y sostenibles para nuestro éxito conjunto.



**"CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR"**

## FORMACIÓN Y DESARROLLO

En el 2023, 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 20 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.

# 20

Recategorizaciones  
como **PROMOCIONES**  
INTERNAS



**DEYFOR** E.I.R.L. 

**+ POTENCIAL D | ÉXITO** ▶ **ENERO - ABRIL**

 <b>CARLOS HEREDIA</b> SUPERVISOR GENERAL	 <b>OLGA BRICEÑO</b> SUPERVISORA DE PLANIFICACION Y CONTROL	 <b>ANABELI BURGOS</b> SUPERVISORA DE LIDERAZGO PREVENTIVO
 <b>MIGUEL CABANILLAS</b> ASISTENTE DE CONTROL DE CALIDAD	 <b>MANUEL PENAS</b> COORDINADOR LOGÍSTICO	 <b>KARLA AQUINO</b> ASISTENTE DE SISTEMA DE MEJORA CONTINUA
 <b>LUIS ESCOBAL</b> GESTOR DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	 <b>KIARA GONZALES</b> GESTORA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	 <b>JULIO MARÍN</b> COORDINADOR DE PMO

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

(404-2)

# FORMACIÓN Y DESARROLLO

En el transcurso del año 2023, hemos tenido el honor de identificar y reconocer a un grupo selecto de 20 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.



**"CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR"**



# ¡PROYECTOS WOW!



## PY-IRIS

Actividades que reflejen los valores organizacionales y comportamientos que fortalezcan los principios de cultura Deyfor, basados en cinco fundamentos de la empresa.



## PY-Pastillas del conocimiento

Fomenta pequeñas dosis de conocimiento, hace referencia al tiempo que inviertes en realizar una pregunta, brindar conocimientos o retroalimentar en diversos temas a tus compañeros(as).



## PY-EXPERTIS

Difundir conocimientos técnicos o profesionales a manera de conversatorio, con expertos, que nos platican sus prácticas, trucos, habilidades, consejos, que solo la experiencia fortaleció.



## PY-GLOSARIS

identificar, describir y difundir terminología e busca de un lenguaje común, en el uso de términos, vocablos o palabras sean utilizados, y de conocimiento común e integrado en toda la empresa.



## PY-FCC

Difundir conocimientos técnicos, de gestión, administración o laborales compartiendo tiempo de calidad, en armonía y gratificantes con el equipo de trabajo en actividades culinarias.



## PY-TEAM QUIMO

Consiste en recomendar a un talento dependiendo de las convocatorias vigentes y en ayudar a un nuevo compañero de trabajo en su integración en la empresa, así como también organizar actividades de construcción de equipos.



## PY-KAIZIS

Promueve que todas las personas de la organización, puedan generar cambios positivos, evidenciando la proactividad e innovación. Son proyectos de mejora que tengan resultados a corto, mediano o largo plazo.

# FORMACIÓN Y DESARROLLO

En el transcurso del año 2023, nos embarcamos en la implementación y ejecución de un total de siete proyectos culturales, con la firme intención de no solo fortalecer, sino también revitalizar el tejido cultural de nuestra organización. Estos proyectos no solo representan una serie de iniciativas, sino que más bien constituyen una plataforma mediante la cual buscamos activamente la participación comprometida de todos nuestros colaboradores.

Nuestro enfoque ha sido doble: en primer lugar, fomentar una cultura organizacional en la que cada individuo se involucre de manera voluntaria proactiva, aportando su creatividad, experiencia y pasión. En segundo lugar, estos proyectos han sido diseñados estratégicamente para **promover y celebrar la diversidad** cultural dentro de nuestra empresa, reconociendo que la inclusión y el respeto por las diferencias son pilares fundamentales para el crecimiento y el éxito conjunto.

## GLOSARIS



## LENGUAJE COMÚN

(404-2)

## FORMACIÓN Y DESARROLLO

En el año 2023, promoveremos una cultura organizacional que permita a cada colaborador ejercer la capacidad de impulsar transformaciones positivas, evidenciando proactividad e innovación en cada instancia, sin importar su cargo o posición jerárquica.

42

KAIZIS  
EJECUTADOS

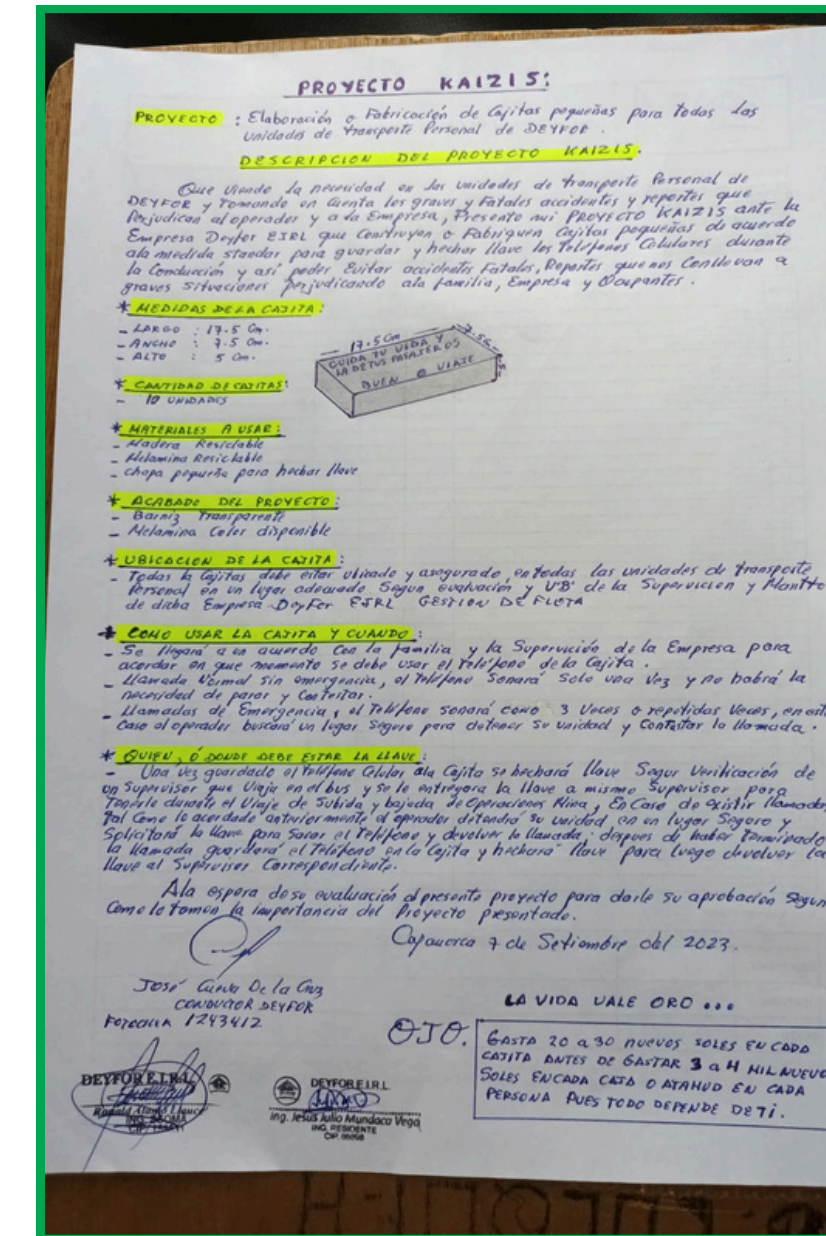
**KAIZIS son proyectos de mejora que abrazamos con entusiasmo, ya que pueden tener impactos a corto, mediano o largo plazo.**

Nos comprometemos a invertir recursos necesarios para su ejecución, reconociendo que no es obligatorio que estos proyectos se presenten de forma digital; también valoramos y aceptamos propuestas en formatos manuales, asegurando que todos los colaboradores se sientan cómodos y capaces de compartir sus Kaizis de manera efectiva.

**Esta mentalidad inclusiva y flexible nos impulsa hacia adelante, fomentando una cultura de mejora continua y crecimiento conjunto.**

## KAZIS

### Proyectos de Mejora



Fotografía: KAIZIS para Servicios Generales escrito de forma manual.

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

## FORMACIÓN Y DESARROLLO



PY-FCC

### PROYECTO DE "FORTALECE TU CONOCIMIENTO"

Nuestro proyecto "Fortalece tu Conocimiento" tiene como meta principal impulsar el intercambio cultural y el enriquecimiento mutuo entre los colaboradores. Esta iniciativa busca crear un ambiente propicio donde los miembros del equipo puedan compartir cultura empresarial y coordinaciones de actividades laborales mientras comparten alimentos, fomentando un sentido de comunidad y aprendizaje colaborativo.



Además, es importante destacar que estas reuniones son financiadas por la empresa, demostrando su compromiso con el desarrollo y el bienestar de su equipo.

Esta iniciativa nos permite crear vínculos más allá de las tareas laborales de manera inclusiva y enriquecedora para todos.



PY-TEAM QUIMO

### TEAM BUILDING

Sub proyecto de PY-TEAM QUIMO

Nuestro proyecto de TEAM BUILDING; es una oportunidad para crear vínculos sólidos y promover un ambiente de camaradería entre nuestros colaboradores. Nos esforzamos por proporcionar espacios y oportunidades donde puedan integrarse de manera efectiva, compartiendo experiencias significativas que fortalezcan las relaciones dentro del equipo.

Estas actividades no se limitan únicamente a la interacción social, sino que también incluyen componentes físicos diseñados para mejorar la salud y el bienestar de nuestros colaboradores.



# FORMACIÓN Y DESARROLLO

Durante el año 2023, se llevaron a cabo importantes iniciativas para mejorar el entorno laboral de nuestros colaboradores. Entre estas acciones, destacan la creación y habilitación de nuevos espacios, diseñados específicamente para proporcionar áreas de descanso, recreación y relajación. Estos nuevos espacios fueron concebidos **con el objetivo de ofrecer a nuestros colaboradores un ambiente acogedor y confortable donde puedan desconectar del ritmo laboral, liberar el estrés acumulado y recargar energías de manera efectiva.**



## Espacios Comunes



Es un espacio habilitado y acoplado a las diversidad actividades para tomar un breve descanso ya sea que deseen jugar en equipos, organizar torneos o simplemente relajarse y disfrutar de una partida rápida, la mesa de fútbolín y SALA IRIS están disponible para su uso.



**Salas con Netflix, Disney y más plataformas para el descanso y relajo de nuestro personal.**

## Oso Confesoso



El proyecto titulado "Oso Confesoso", donde les brindamos la oportunidad de expresar todas sus dudas, consultas, reclamos o quejas de manera completamente anónima.



**Pueden simplemente escribir su mensaje en el formato de Queja, Sugerencia y/o Felicitación.**

ó

**(Garantizamos la completa distorsión de su voz para mantener su anonimato.)**

## Chiqui Sorpresa



La Chiqui Sorpresa es un proyecto concebido para proporcionar pausas breves y refrigerios sin una razón específica durante las jornadas laborales,, contribuyendo a la promoción de un entorno laboral positivo.



## Comunicación con Transparencia



Es un proyecto orientado a fortalecer la comunicación de manera directa y personalizada. "Nos comprometemos a compartir comunicados importantes inmediatos, de manera clara y transparente, proporcionando información relevante que todos debemos conocer".



## Diálogos Abiertos



Estamos comprometidos a fomentar la discusión abierta de dudas o consultas. Creemos en la importancia de una comunicación transparente para fortalecer nuestro equipo



## PARTICIPACIÓN INNOVADORA

En el año 2023, presentamos nuestro proyecto titulado "Oso Confesoso", una iniciativa innovadora destinada a permitir que nuestros colaboradores expresen sus inquietudes de manera anónima y práctica. Este sistema consiste en la **grabación de mensajes, los cuales se distorsionan vocalmente y limitan la captura visual para garantizar la confidencialidad.**

Los colaboradores pueden optar por enviar sus mensajes a través del teléfono o de manera convencional, completando un formato manual que depositarán en un buzón designado. El propósito de este proyecto radica en asegurar que todas las opiniones sean escuchadas y apreciadas, proporcionando una plataforma segura y confidencial para compartir dudas, consultas, reclamaciones, quejas o elogios.



Nuestros colaboradores pueden escribir su mensaje en el formato de Queja, Sugerencia y/o Felicitación.

ó



Si prefieren hablar en lugar de escribir, también pueden dejar un mensaje de voz. (Garantizamos la completa distorsión de su voz para mantener su anonimato.) \*

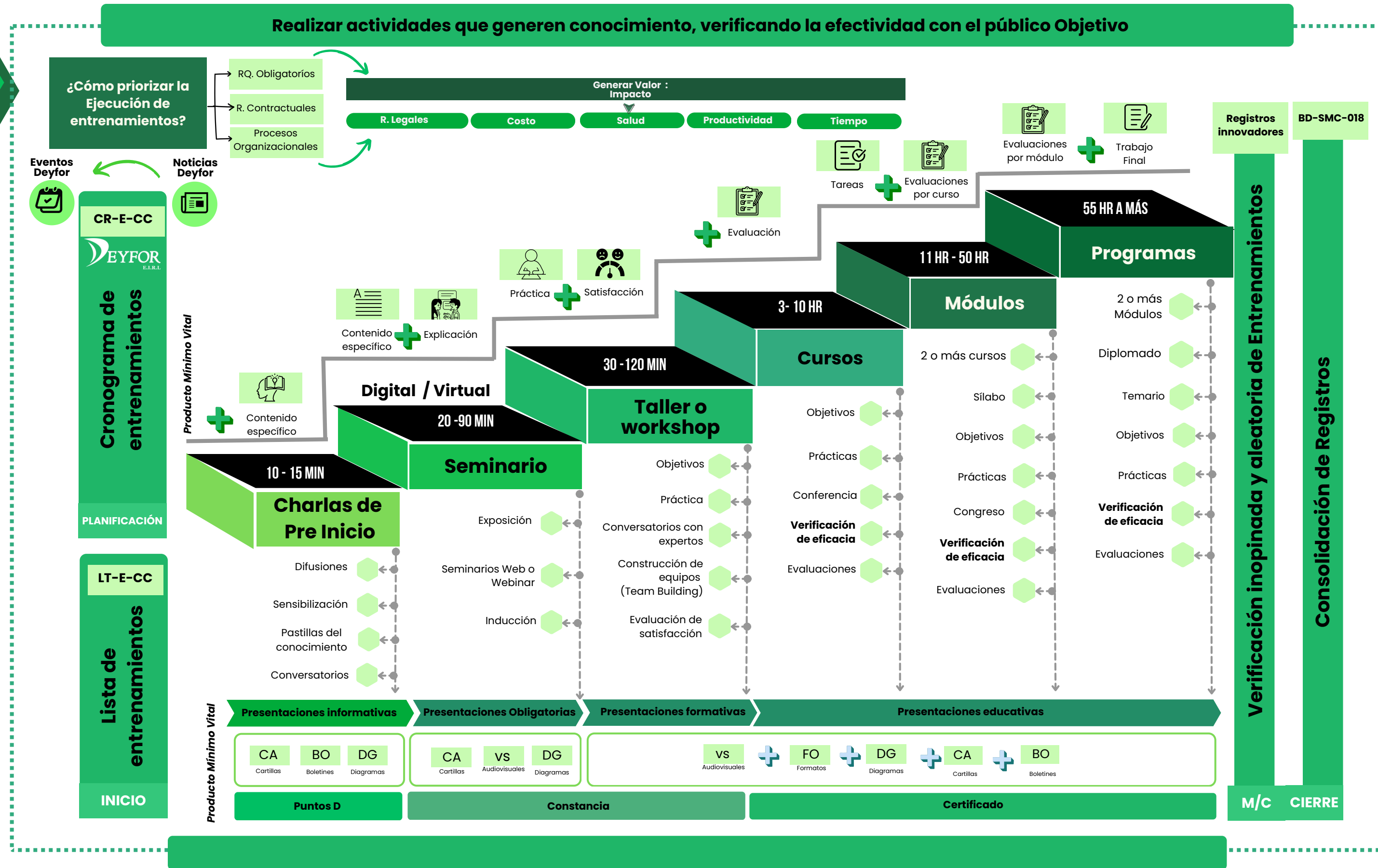
### OSO CONFESOSO



(404-1) (404-2)

# MODELO DE ENTRENAMIENTOS

El entorno laboral también debe ser una oportunidad para crecer y desarrollarnos, mejorando el bienestar emocional, mental y cognitivo. Por lo tanto, se brindará acceso a una variedad de recursos, herramientas y actividades de aprendizaje que fomentan el crecimiento y expansión de habilidades personales y profesionales.



“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”



## FORMACIÓN Y DESARROLLO

En el año 2023, comenzamos a implementar y llevar a cabo sesiones de entrenamiento COP (Comunidades Prácticas).

Estas reuniones están concebidas para promover el aprendizaje colaborativo, resolver problemas y generar nuevas ideas, así como para intercambiar conocimientos, experiencias y mejores prácticas relacionadas con un área específica de interés o estrategias destinadas a mejorar un área determinada.

A lo largo del año 2023 ejecutamos un total de :



Estos entrenamientos fueron dirigidos por un entrenador interno, encargado de facilitar la discusión y garantizar el logro de los objetivos establecidos para cada reunión. Las reuniones COP son buenas prácticas que estamos llevando a cabo y están destinadas a fomentar el aprendizaje continuo y la mejora en áreas específicas, permitiendo que los representantes de los diversos macroprocesos colaboren y compartan conocimientos para impulsar la excelencia y la innovación en sus respectivos campos de trabajo.



(404-2)

## FORMACIÓN Y DESARROLLO

Durante el año 2023, llevamos a cabo una iniciativa significativa en nuestro compromiso con el desarrollo profesional de nuestros colaboradores: la implementación de una plataforma de aprendizaje en línea llamada **"APRENDIZAJE VIRTUAL"** (E-Learning). Esta plataforma fue diseñada con el objetivo principal de ofrecer a nuestros colaboradores un acceso fácil y conveniente a una amplia gama de cursos que abarcan diversos temas relevantes para sus roles y responsabilidades en la organización.

A través de E-Learning, nuestros colaboradores tienen la libertad de elegir y completar los cursos a su propio ritmo y según su disponibilidad, ya que la plataforma permite el aprendizaje virtual y asincrónico. 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.



Una vez que completan los cursos, los colaboradores se someten a diversos exámenes para obtener la certificación correspondiente.

Esta iniciativa forma parte de nuestros esfuerzos continuos para fomentar el crecimiento profesional y el aprendizaje permanente dentro de nuestra organización.

**"CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR"**



# FORMACIÓN Y DESARROLLO

## ENTRENAMIENTOS

COP

# 187

Acuerdos asumidos CoP

# 23

Total de Sesiones

# 690

Total de Horas de Sesiones

# 19,566.44

Horas de Entrenamiento

### PY - FCC

# 90

Nº de participantes

37 TEMAS

215 HORAS

# S/.184,837.73

Inversión en Entrenamientos

S/.163,335.00 En temas de Seguridad y Medio Ambiente

S/.700.14 Inversión Promedio por Colaborador

### PY - IRIS

# 617

Nº de participantes

123 PARTICIPANTES -1er trimestre

204 PARTICIPANTES -2do trimestre

290 PARTICIPANTES -2do trimestre

### PY - PASTILLAS DEL CONOCIMIENTO

# 8 561

Nº de participantes

308 TEMAS

2 141 HORAS

# 42

PY - KAIZIS

### PY - GLOSARIS

# 540

Nº de participantes

173 SMC

86 SG

### PY - TEAM QUIMO

# 25

Nº de participantes

246 AFILIACIONES

# 663

Temas Totales

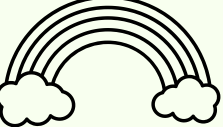


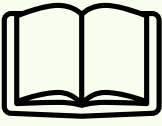


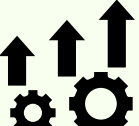
# 288

Charlas de Pre inicio dictadas

(404-1) (404-2)

## CULTURA ORGANIZACIONAL PARTICIPATIVA



	PROYECTO WOW	Nº DE PARTICIPANTES	1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre
	IRIS	617	123 Part.	204 Part.	290Part.
	PASTILLAS DEL CONOCIMIENTO	8 561	308 Temas	2 141 Horas	
	EXPERTIS	03			
	GLOSARIS	540	173 SMC	86 SG	
	FCC	90	37 Temas	215 Horas	
	TEAM QUIMO	25	246 Afiliaciones		
	KAIZIS	42			

“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”



# CULTURA ORGANIZACIONAL PARTICIPATIVA



El compromiso voluntario es recompensado y en el año 2023 se han sentado 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.

La participación activa de nuestros colaboradores fue incrementándose por trimestre, pasando de 80 puntos asignados a más de 9000 puntos en el tercer trimestre.

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



	 MCO	 MT	 MSB
<b>1er Trimestre</b>	<b>268</b> PUNTOS	<b>154</b> PUNTOS	<b>81</b> PUNTOS
<b>2do Trimestre</b>	<b>905</b> PUNTOS	<b>787</b> PUNTOS	<b>187</b> PUNTOS
<b>3er Trimestre</b>	<b>9 772</b> PUNTOS	<b>5200</b> PUNTOS	<b>3 900</b> PUNTOS



## EVALUACIÓN DEL 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.

(404-3)

## EVALUACIÓN DEL 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 172 colaboradores cuyo desempeño se encuentra con resultados promedio.**

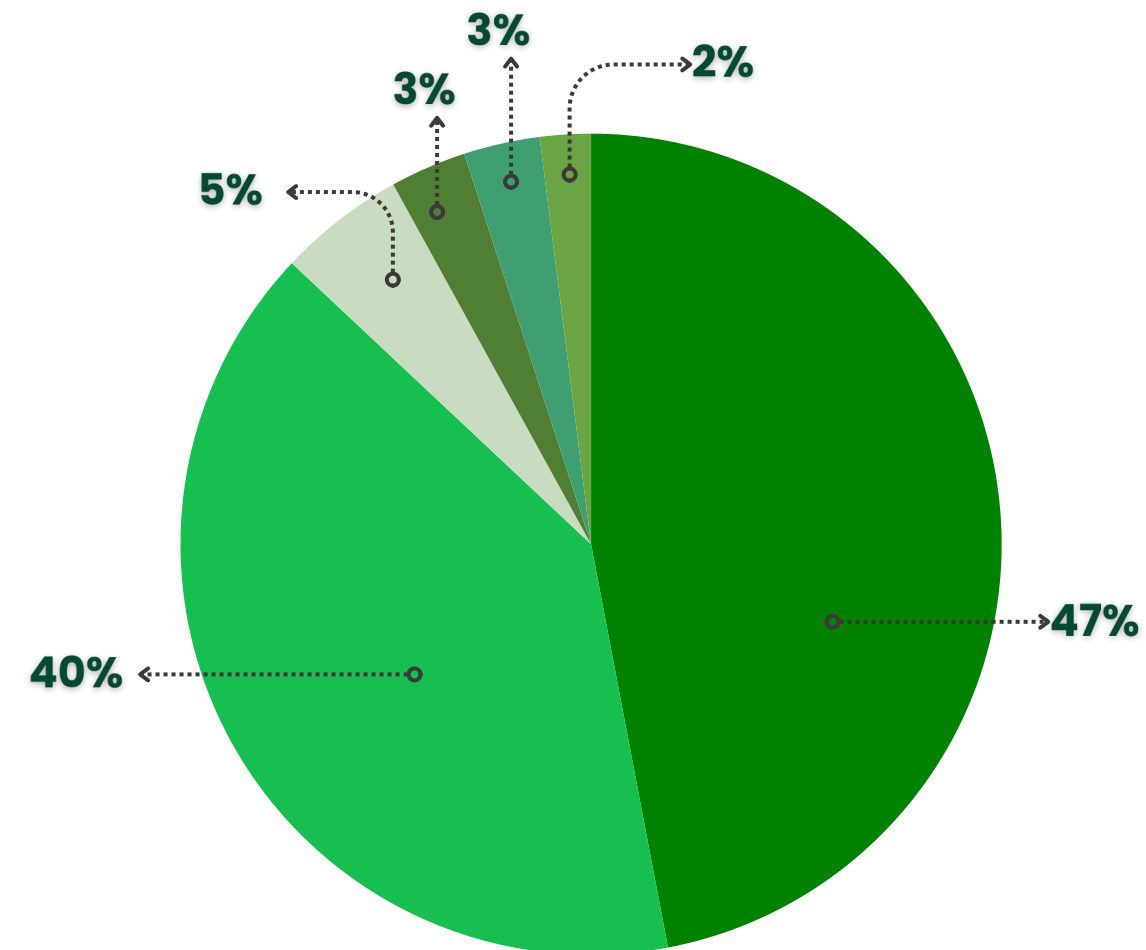
Este análisis contribuirá al proyecto de "Equidad y Diversidad" para una compensación justa.

Cada colaborador que afirme haber contribuido al crecimiento y mejora de la organización a través de sus logros, naturalmente deberá tener una evaluación de desempeño satisfactoria.

## "RESUMEN DE EVALUACIÓN"

172

Colaboradores evaluados



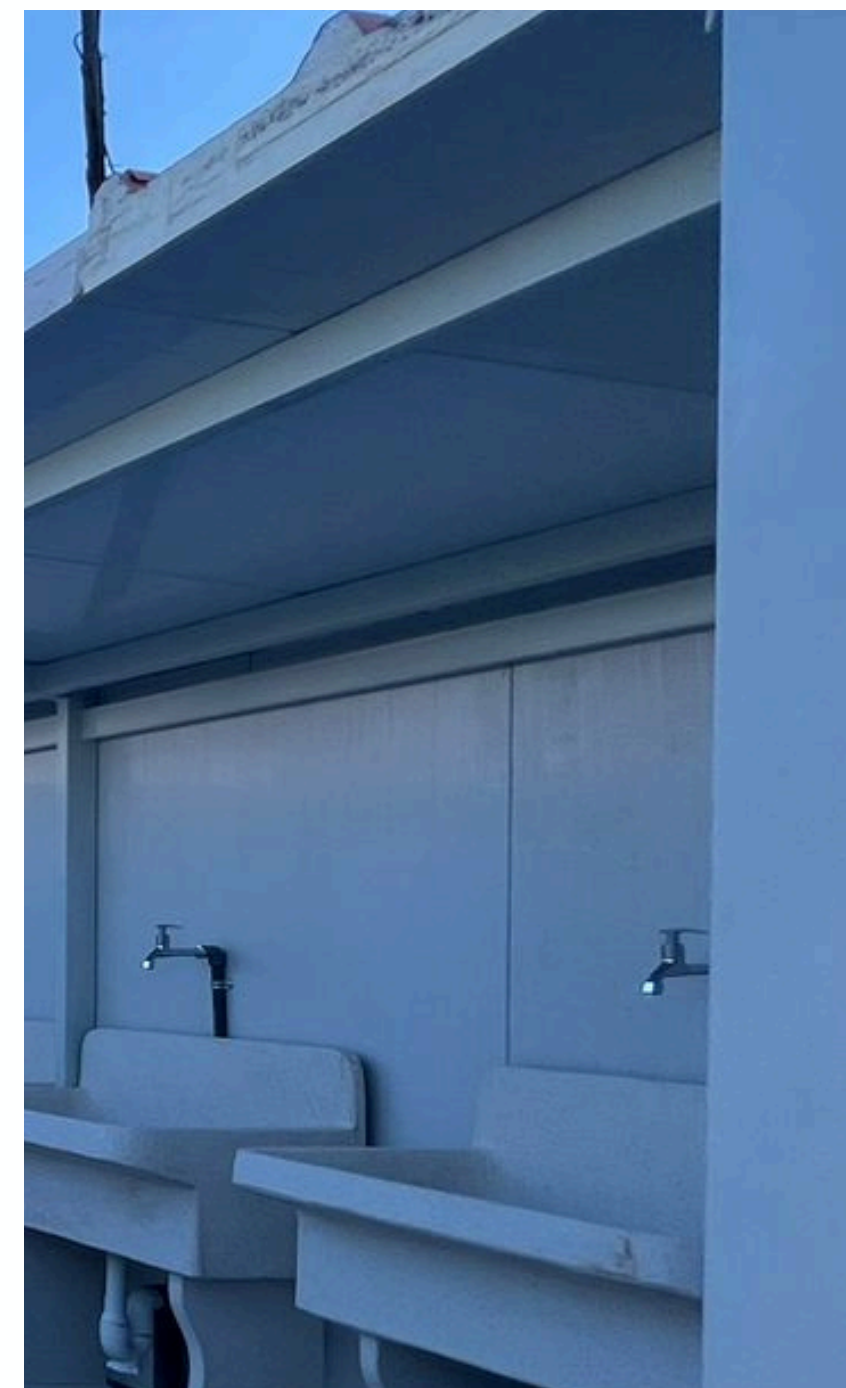
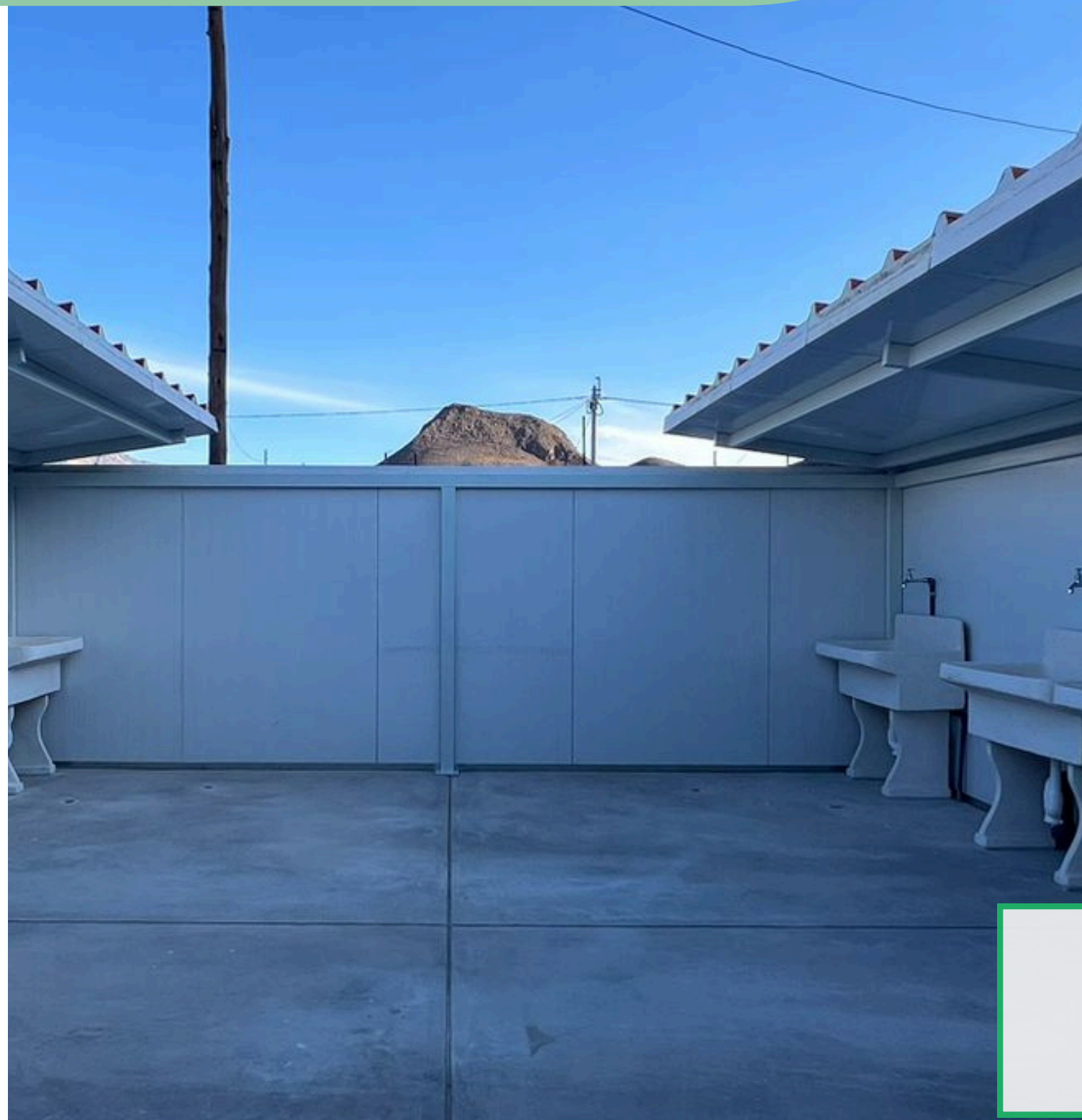
- Talentos "D"
- Futuros Talentos "D"
- Excelente Colaborador(a)
- Buen Colaborador(a)
- Colaborador
- Trabajador (Bajo desempeño)

"CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR"



07

# ENFOQUE SOCIAL Y COMUNITARIO



**CONSTRUCCIÓN DE MÓDULOS  
PREFABRICADOS**

(2023)



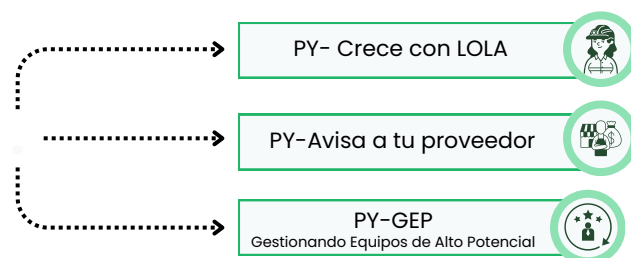
**PAGO A PROVEEDORES**

**S/5,685,371.21**

**5,448,440.15**

Millones de Soles en pago a proveedores Locales y Nacionales

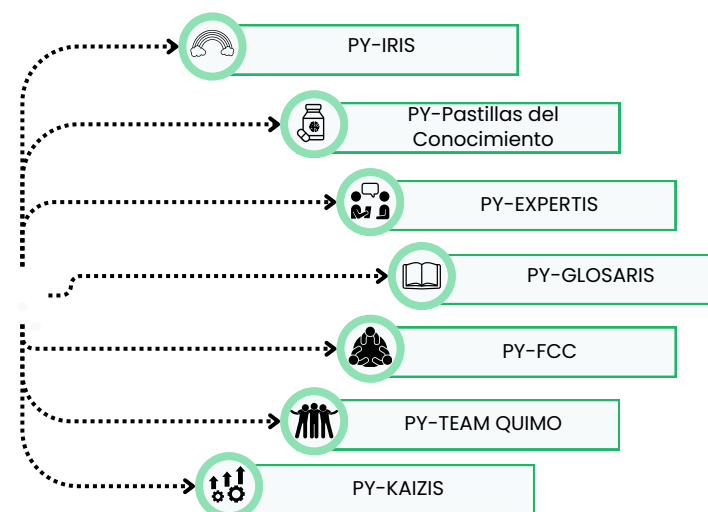
**PY - Sostenibilidad**



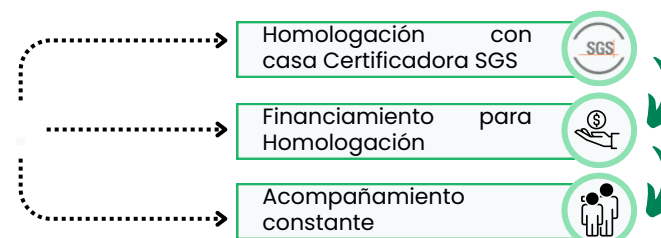
**Planes de R.S**



**Desarrollo Activo en trabajadores**



**Homologación de proveedores**



**Mano de Obra Local**



**COMUNIDAD SOSTENIBLE**

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.

(413-1)

## IMPACTO VISIBLE

En nuestra búsqueda de un progreso compartido con la sociedad, implementamos estrategias de responsabilidad social en todos nuestros proyectos y servicios.

Destinados porcentajes por cada proyecto que ejecutamos, a iniciativas de responsabilidad social, como campañas ambientales y otras acciones sostenibles, contribuyendo así al bienestar de nuestra comunidad.

En casos excepcionales de servicios de menor escala, se destina egresos económicos, a iniciativas breves, nuestra operativa se caracteriza por un enfoque integral en la Responsabilidad Social.

Resumen de nuestros resultados consolidados:

	2021	2022	2023
<b>CANTIDAD DE INGRESOS EN SOLES PERUANOS (PEN)</b>	S/. 26'630,246.22	S/. 24'459,758.42	S/. 38'631,248.32
<b>% DEL INGRESO LOGRADOS CON ENFOQUE ASG</b>	91.53%	84.96%	90.45%

Fuente: EEFF Consolidados DEYFOR



PROYECTO DE ACCIÓN SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°821238 – “Negritos alto, caserío la Apalina, Distrito de la Encañada”



## 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.

53

Proveedores Inscritos

26

Proveedores MYPES

5

Colaboración con Pequeños emprendimientos

7

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.

**2024**

**¡AVISA A TU PROVEEDOR!**

*Si usted es un emprendedor(a) que dirige una microempresa, pequeñas empresas y/o nuevos emprendimientos, y te encuentras interesado en dar a conocer tus productos o servicios, te extendemos una cordial invitación a compartirlos con nosotros.*

Inscripciones abiertas hasta el **31/12/23**

INSCRÍBETE EN :

Lee la información completa en:

QR codes for LinkedIn (DEYFOR EIRL) and Facebook (EMPRESA DEYFOR)

*"Buscamos microempresas o emprendimientos para un crecimiento sostenible"*

*"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 nuevos 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"*

(204-1) (414-1)

## ENFOQUE SOCIAL Y COMUNITARIO

En Deyfor priorizamos las compras locales de pequeños productores, emprendedores y fomentamos su crecimiento.

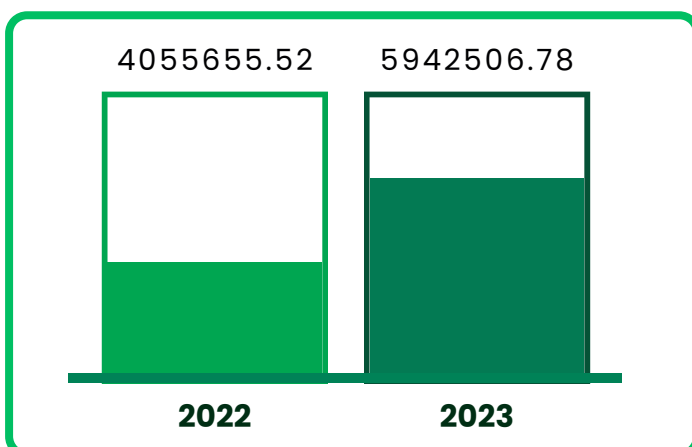
Al año 2023 se contó con 471 proveedores para los cuales se ha desarrollado una evaluación anual en base a los 3 aspectos de nuestro sistema de gestión:

- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Calidad
- Medio Ambiente.

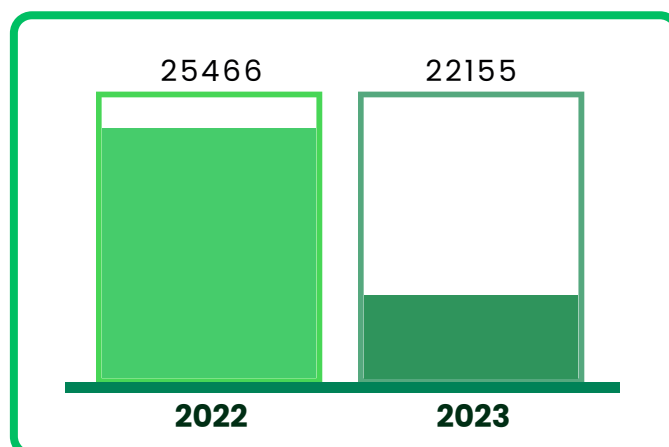
PROCEDENCIA	N° de Proveedores	Inversión en compras
Nacional (Otras Regiones)	266	S/. 2'516,438,08
Local (Cajamarca)	205	S/. 3'297,588.96
<b>TOTAL</b>	<b>471</b>	<b>S/. 5'814,027.04</b>

Fuente: EEFF Consolidados DEYFOR

### COMPRAS ANUALES SOLES

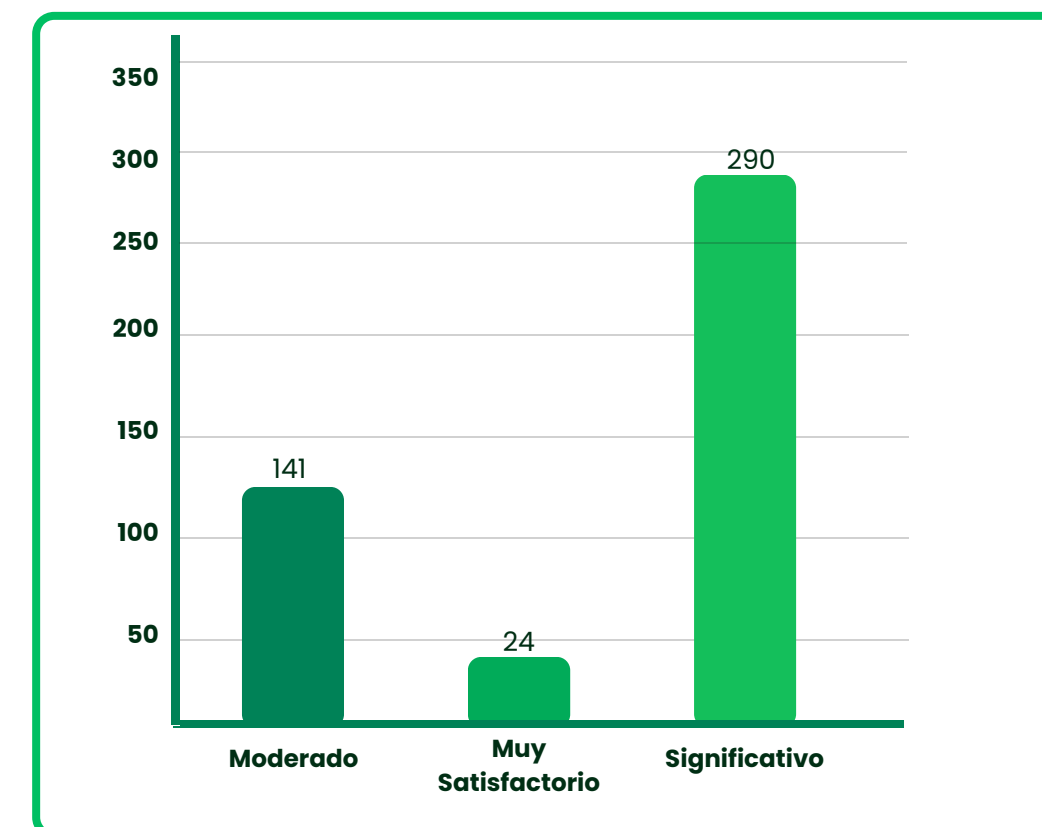


### # COMPRAS



Se ha realizado compras y servicios a proveedores locales y nacionales que al año 2023 ascendieron a S/. 5'814,027.04, de los cuales S/. 3'297,588.96 va dirigido al ámbito local.

Se han evaluado a 455 proveedores de los cuales 289 tienen desempeño significativo, 24 muy satisfactorio y 142 moderado.



	2021	2022	2023
Proveedores Evaluados	-	70.95%	96.60%
Proveedores de nivel 1 con riesgo ASG	-	5.82%	0%
Proveedores Auditados	-	0.63%	0.44%

Fuente: EEFF Consolidados DEYFOR

## NUEVAS RELACIONES COMERCIALES

Todo proveedor de Deyfor es evaluado en las bases fundamentales de nuestro sistema integrado de gestión.

Evaluación de aspectos sobre:



**Seguridad y salud de sus colaboradores**



**Desempeño en el manejo ambiental**



**Gestión de la satisfacción del cliente**

Al respecto cabe mencionar que estas evaluaciones se realizan de forma periódica y anual de los cuales solamente 6 proveedores no volverán a ser requeridos por su manejo empresarial.

Consientes de la importancia de generar alianzas estratégicas con nuestros proveedores es que en este periodo 2023 se ha iniciado el procedimiento de homologación de proveedores para 3 de nuestros proveedores más recurrentes con el servicio de SGS del Perú.

**CONTRIBUYENDO AL DESARROLLO LOCAL Y GENERANDO VALOR PARA NUESTROS PROVEEDORES**

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



(401-1)

## ROTACIÓN DE TALENTOS

De los 624 trabajadores que tuvimos a lo largo del 2023, 228 fueron catalogados como nuevos ingresos al término del periodo, segmentados de la siguiente manera:

EDAD	🧑 Hombre		👩 Mujer		Total General
	Cajamarca	Otra Región	Cajamarca	Otra Región	
	Nº   %	Nº   %	Nº   %	Nº   %	
Menores de 30	53   23.25	11   4.82	10   4.39	3   1.31	77   33.77
De 30 a 50	99   43.42	36   15.79	5   2.19	2   0.88	142   62.28
Mayores de 50	6   2.63	3   1.31	0   0.00	0   0.00	9   3.94
Total General	158   69.30	50   21.93	15   6.58	5   2.19	228   100.00

## ROTACIÓN DE TALENTOS

EDAD	 <b>Hombre</b>		 <b>Mujer</b>		<b>Total General</b>	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menores de 30	72	24.41	18	6.10	90	30.51
De 30 a 50	166	56.27	13	4.41	179	60.68
Mayores de 50	25	8.47	1	0.34	26	8.81
<b>Total General</b>	<b>263</b>	<b>89.15</b>	<b>32</b>	<b>10.85</b>	<b>295</b>	<b>100.00</b>

Del mismo modo, de los 624 trabajadores que tuvimos a lo largo del 2023 tuvimos, se registraron 295 desvinculaciones al término del periodo, cifra que por la naturaleza de nuestras actividades corresponde a la terminación de proyectos y servicios adjudicados.

Como empresa inclusiva, fomentamos la participación de colaboradores pertenecientes al grupo protegido por CONADIS, según el nivel de riesgo al que puedan estar expuestos debido a la naturaleza de nuestras actividades.

Por lo que durante el año 2023 se realizaron 10 convocatorias a personal CONADIS de las cuales logramos contar con el valioso apoyo de **3 colaboradores debidamente certificados por CONADIS** quienes contribuyeron con la empresa en puestos administrativos.





(405-2) (406-1)

# 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.

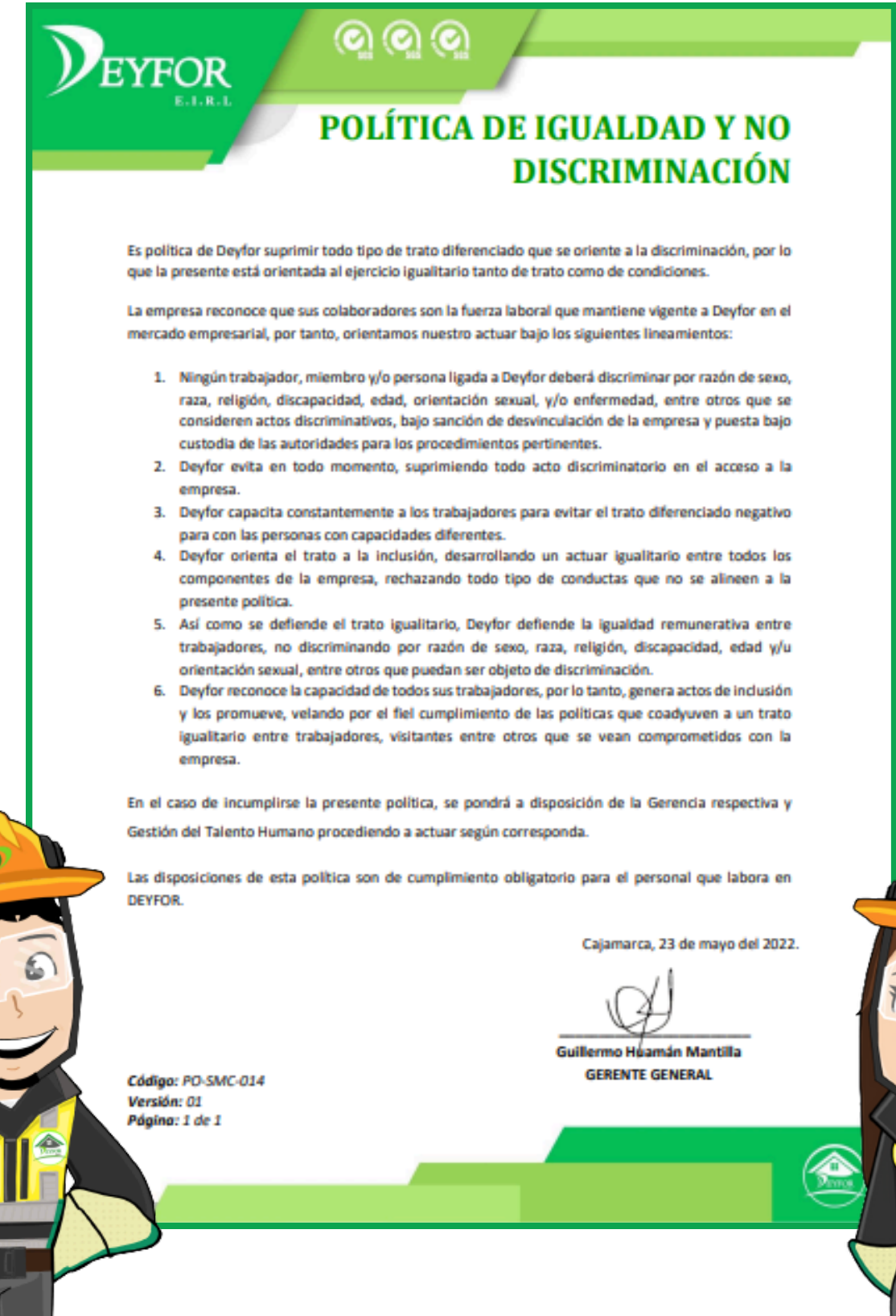
La empresa reconoce que sus colaboradores son la fuerza laboral que mantiene vigente a Deyfor en el mercado empresarial, por tanto, orientamos nuestro actuar bajo lineamientos igualitarios.

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	1	0%
	Nivel Jefatura y Coordinaciones	3.62	1.13%
	Nivel Profesional	1.5	7.55%
	Nivel Operativo	1.06	2.26%

 **Crece con LOLA**

 **GEP**  
Gestionando Equipos de Alto Potencial



**DEYFOR**  
E.T.R.L.

## POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Es política de Deyfor suprimir todo tipo de trato diferenciado que se oriente a la discriminación, por lo que la presente está orientada al ejercicio igualitario tanto de trato como de condiciones.


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 los siguientes lineamientos:

1. Ningún trabajador, miembro y/o persona ligada a Deyfor deberá discriminar por razón de sexo, raza, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, y/o enfermedad, entre otros que se consideren actos discriminatorios, bajo sanción de desvinculación de la empresa y puesta bajo custodia de las autoridades para los procedimientos pertinentes.
2. Deyfor evita en todo momento, suprimiendo todo acto discriminatorio en el acceso a la empresa.
3. Deyfor capacita constantemente a los trabajadores para evitar el trato diferenciado negativo para con las personas con capacidades diferentes.
4. Deyfor orienta el trato a la inclusión, desarrollando un actuar igualitario entre todos los componentes de la empresa, rechazando todo tipo de conductas que no se alineen a la presente política.
5. Así como se defiende el trato igualitario, Deyfor defiende la igualdad remunerativa entre trabajadores, no discriminando por razón de sexo, raza, religión, discapacidad, edad y/u orientación sexual, entre otros que puedan ser objeto de discriminación.
6. Deyfor reconoce la capacidad de todos sus trabajadores, por lo tanto, genera actos de inclusión y los promueve, velando por el fiel cumplimiento de las políticas que coadyuvan a un trato igualitario entre trabajadores, visitantes entre otros que se vean comprometidos con la empresa.

En el caso de incumplirse la presente política, se pondrá a disposición de la Gerencia respectiva y Gestión del Talento Humano procediendo a actuar según corresponda.

Las disposiciones de esta política son de cumplimiento obligatorio para el personal que labora en DEYFOR.

Cajamarca, 23 de mayo del 2022.

  
Guillermo Héamán Mantilla  
GERENTE GENERAL

Código: PO-SMC-014  
Versión: 01  
Página: 1 de 1



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

(406-1)

## IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN



**GEP**

Gestionando Equipos de Alto Potencial

Nuestro Portafolio de “Gestión del Talento” incluye a los Programa de (GEP) y TEAM GEP, ambos son programas de prácticas profesionales dirigidos para todos los egresados y bachilleres de carreras universitarias o técnicas.

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

A los ingresantes por proyecto GEP y TEAM GEP les ofrecemos la oportunidad de trabajar en proyectos reales de la empresa bajo la supervisión y acompañamiento de profesionales altamente calificados; además tendrán la oportunidad de participar en actividades de desarrollo profesional, como entrenamientos y actividades organizacionales.

*“Confiar en el talento es la base de nuestro éxito, y estamos comprometidos con la diversidad en nuestra fuerza laboral. Por eso, incluidos actividades donde abrazamos la diversidad cultural, como práctica de compañerismo y armonía laboral.*”



**Día Mundial de la Diversidad Cultural**

21 Mayo 2023-Sede Cajamarca



Ingresos de Practicantes	2022	2023
PY - GEP	12	8
TEAM GEP	6	7



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



## TRABAJO FORZOSO E INFANTIL

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 forzado y el trabajo infantil es que se logra:

0

Casos de menores de edad trabajando

0

Casos de trabajo forzado en colaboradores

0

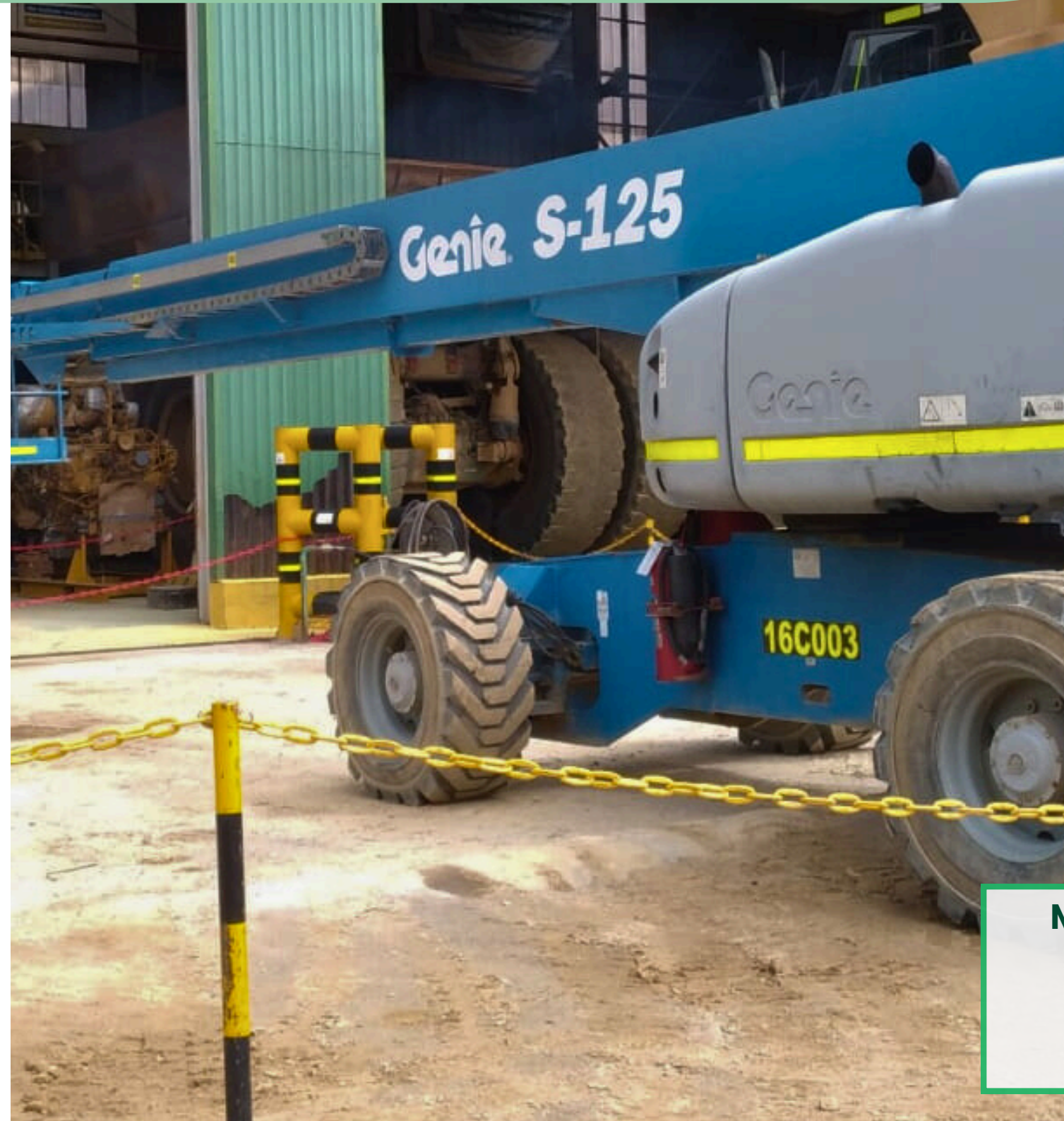
Casos de trabajo forzado e infantil en proveedores





08

# DESEMPEÑO FINANCIERO, ESTRATEGIAS Y PLANIFICACIÓN



**MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES E  
INFRAESTRUCTURA DEL ÁREA DE  
OPERACIONES MINA  
MT (2023)**

# 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.

Además, la rentabilidad sostenida en proyectos permite la reinversión en la mejora continua, la innovación y el desarrollo de nuevas oportunidades. Un enfoque estratégico hacia la rentabilidad también fortalece la resiliencia frente a posibles desafíos económicos y garantiza la estabilidad financiera a largo plazo.

Entendemos que la rentabilidad no solo implica ingresos, sino también la gestión eficiente de costos y la identificación de oportunidades para mejorar la eficacia operativa. Al destacar la importancia de la rentabilidad en proyectos, reconocemos su papel central en la toma de decisiones informadas y en la creación de un camino sostenible hacia el éxito empresarial.

En consecuencia hemos desarrollado un modelo de reportabilidad de ingresos y egresos, así como también buscamos la diversificación de nuestro mercado.



## GESTIÓN FINANCIERA

Nuestros Ingresos acumulados por ventas alcanzaron los PEN 38'631,248.32 al cierre del cuarto trimestre del 2023, presentando un incremento de 57.93% con relación al mismo período del año anterior.

### VALOR ECONÓMICO GENERADO

**Ingresos Acumulados** | S/. 38'631,248.32

### VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO

**Costos Operativos** | S/. 11'600,144.00

**Pagos al estado** | S/. 4'883,953.00

**Inversiones en  
Comunidad y RS** | S/. 42,586.93

**Retribución a  
colaboradores** | S/. 16'978,051.38

**Valor Económico  
Distribuido Total** | S/. 33,504,735.31

### VALOR ECONÓMICO RETENIDO

**Ingresos Acumulados** | S/. 5'126,513.01

### VALOR ECONÓMICO GENERADO

**Ingresos Acumulados** | S/. 38'631,248.32

### VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO

**Pago a Proveedores** | S/. 5'814,027.04

**Pagos al estado** | S/. 4'883,953.00

**Inversiones en  
Comunidad y RS** | S/. 42,586.93

**Retribución a  
colaboradores** | S/. 16'978,051.38

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La decisión de postergar la inversión en proyectos mineros de Cajamarca, específicamente en Yanacocha afectó y afecta indirectamente nuestras operaciones al ser éste nuestro principal cliente, posiblemente uno de los motivos por los que se a un atravesó un periodo bajo de licitaciones.

Sin embargo y pese a las condiciones externas, la gestión del 2022, la toma de decisiones estratégicas así como también la expansión comercial permitió que el 2023 iniciara con una cartera de proyectos importante para Deyfor logrando estabilizar a la empresa durante el primer trimestre y sobrellevando la baja cantidad de licitaciones a las que empresa tenía acceso, este contexto fue superado en el cuarto trimestre con la reactivación de algunos servicios menores.

2023 nos ha permitido retomar el interés de potenciales clientes como Chinalco, Gold Fields, Boroo, La Arena , Shahuindo, Petro Perú, lo cual esta dejando una cantidad considerable de expedientes en periodo de evaluación que se espera para el 2024 apalanquen a la empresa, de cara a los nuevos retos que como organización nos estamos proponiendo.



En 2023 se SUPERÓ el objetivo de incrementar un 30% de facturación con respecto al año 2022, veamos algunos acontecimientos que permitieron este logro:



Se tuvo la ampliación de nuestros servicios y su plazo hasta el 2024.

<b>Mantenimiento integral de infraestructura de servicios generales - Campamento KM52</b>	\$ 837,326.88
---	---------------

<b>Mantenimiento de Sistemas de Bombeo</b>	\$ 1'675,742.39
--	-----------------



Se tuvo un nuevo cliente, la minera Shahuindo teniendo como adjudicaciones:

- ✓ Servicio de mantenimiento integral de sistemas de puesta a tierra.
- ✓ Servicio de instalación de paneles solares para uso de energía limpia.
- ✓ Mantenimiento de cubículos arrancadores de CCMs BT en salas eléctricas de planta ADR Y PLS 2.
- ✓ Servicio de construcción de sistemas de aterramiento en unidad minera Shahuindo.



Este año ejecutamos proyectos con el estado, realizando actividades desde la etapa de diseño, ingeniería y construcción de módulos pre fabricados.

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

### Ejecución Estimada de nuestro Backlog

	Backlog al cierre de 2023	2024	2025
Ejecución de proyectos y servicios para el sector minería	\$ 2'877,227.39	\$ 2'689,351.21	\$ 187,926.18

El backlog acumulado de Deyfor al cierre del año 2023 fue de: USD 2'877,227.39 equivalente al 7.48% de nuestras ventas el mismo año.

La distribución de este Backlog abarca los futuros años 2024 y 2025.

Como parte de las mejoras y objetivos trazados es que las propuestas presentadas al cliente se están estructurando de forma más atractiva al incluir planes de construcción con modelado en 3D, permitiendo un mejor entendimiento del proceso constructivo y aportando un valor agregado diferenciando.

Esto se vio reflejando en propuestas muy relevantes tanto para clientes como Quellaveco, Newmont, Bechtel, entre otros.

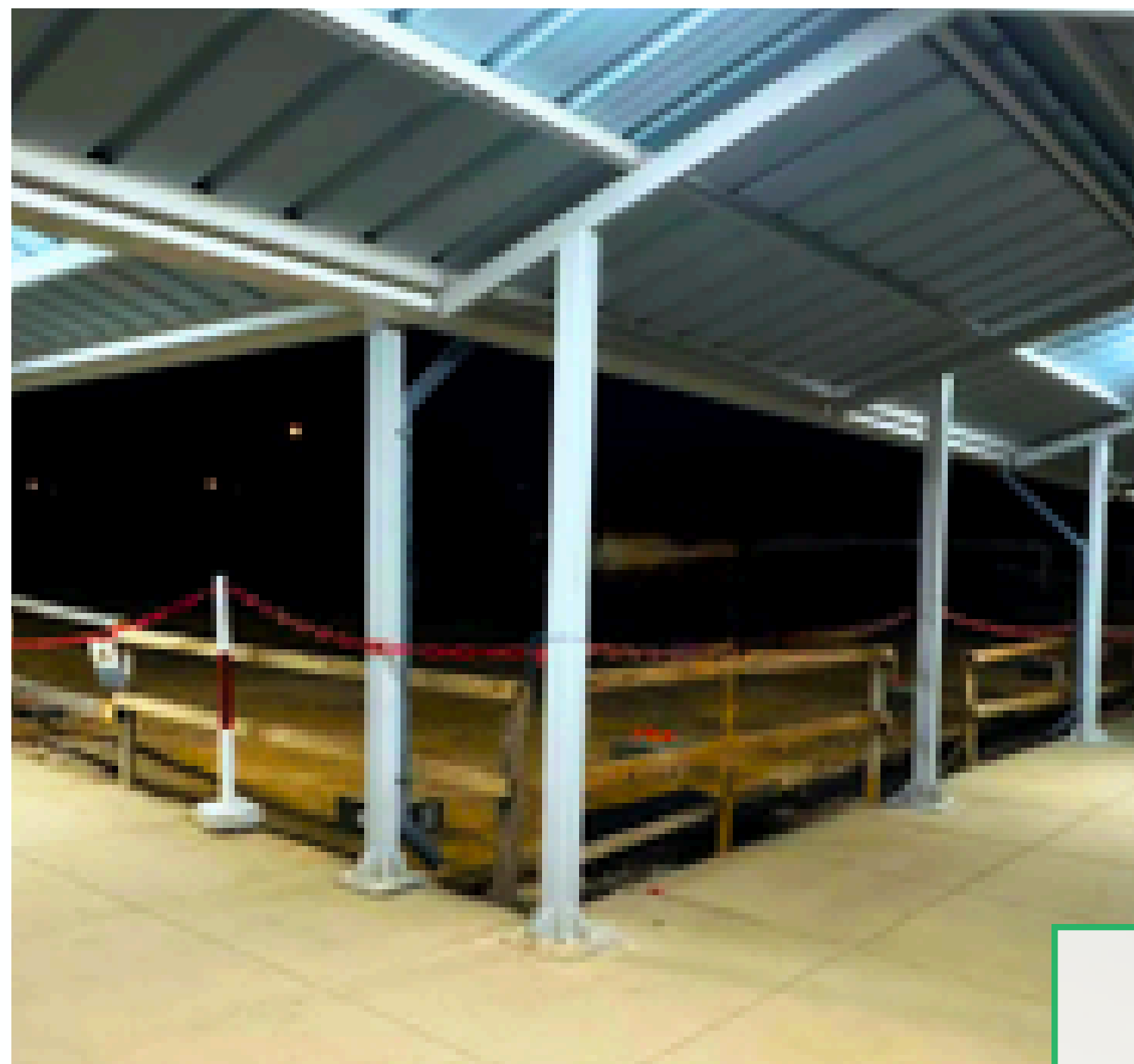
Una iniciativa dentro del proceso operativo de la empresa es la implementación de la metodología LEAN y PMO de soporte al año 2024, esto con el fin de obtener un enfoque colaborativo para la planificación, diseño, construcción y gestión de edificaciones e infraestructuras.

Del mismo modo la inmersión en proyectos con el estado demuestra nuestro compromiso con la diversificación de mercado y expansión comercial.



09

# EXCELENCIA OPERATIVA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



**DISEÑO, SUMINISTRO E INSTALACIÓN  
DE TECHOS AL INGRESO DEL COMEDOR  
- CAMPAMENTO KM 52  
(2023)**

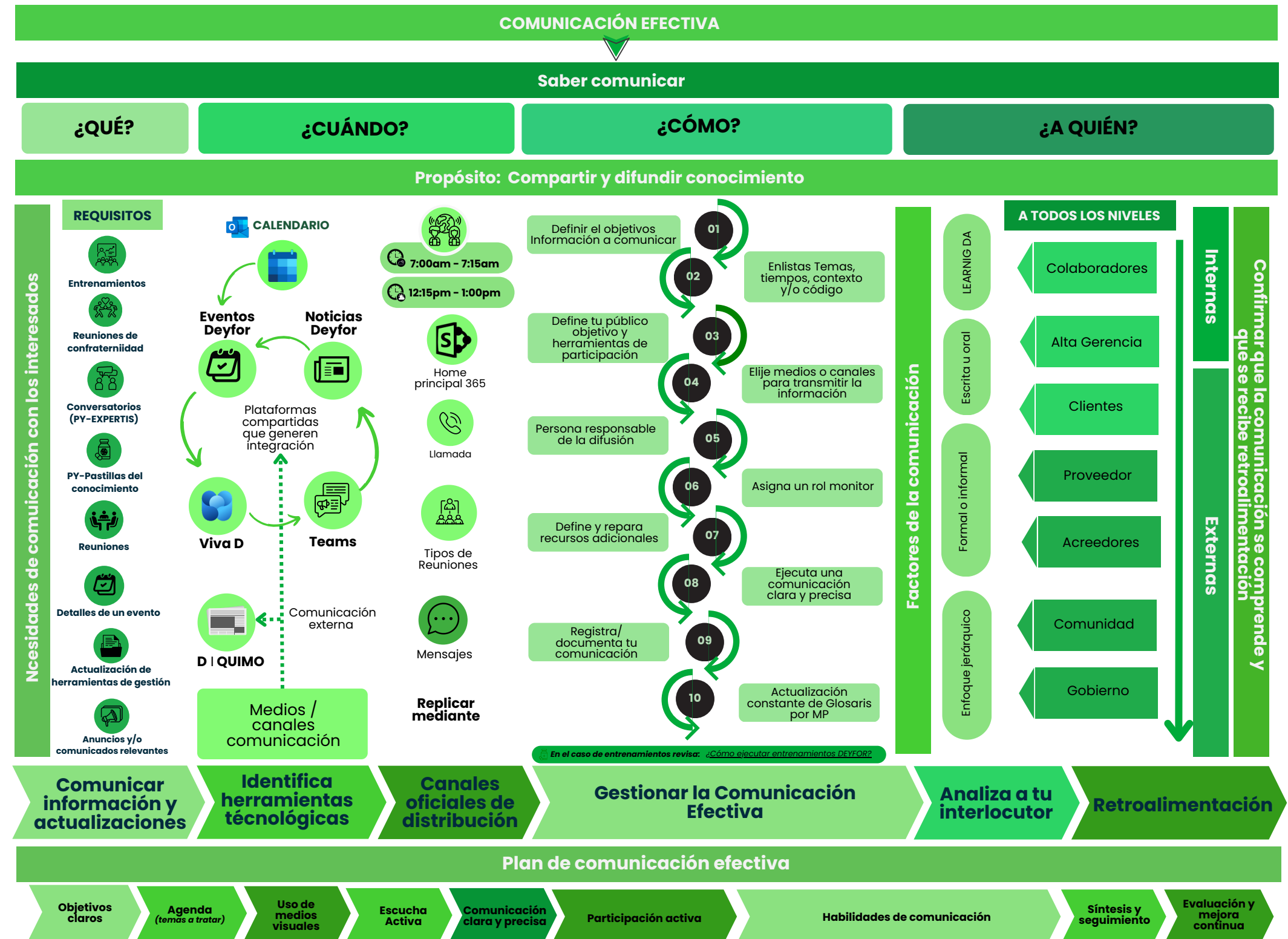
(3-3) (418-1)

# 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.

Quejas o Denuncias por el cliente	2021	2022	2023
Casos por filtración de datos confidenciales	0	0	0





## SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

**87%**

Digitalización de  
Gestión  
Documental

**345.2**  
Horas de Entrenamiento

Total  
**217**  
Usuarios Activos

CUMPLIMIENTO DE PLAN  
**83%**

Entrenamientos  
**72**

Nº de participantes

**663 PARTICIPACIONES  
POR CC**

Simulacros de Ciberseguridad

**01**  
Simulacros  
Ejecutados

**01 PROGRAMADOS  
06 HALLAZGOS**

Nivel de  
exposición  
**BAJO**

**87**

Puntuación de  
seguridad  
(100 pts)

**32**  
TEMAS  
DESARROLLADOS

AUTOMATIZACIÓN

**72 %**  
EN PROCESOS  
TRANSVERSALES

Campañas

**02** Campañas de  
concientización

**< 2.8%**  
En Vulnerabilidad

**> 95%** Mitigación de  
Riesgos



(NO-GRI)

## INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

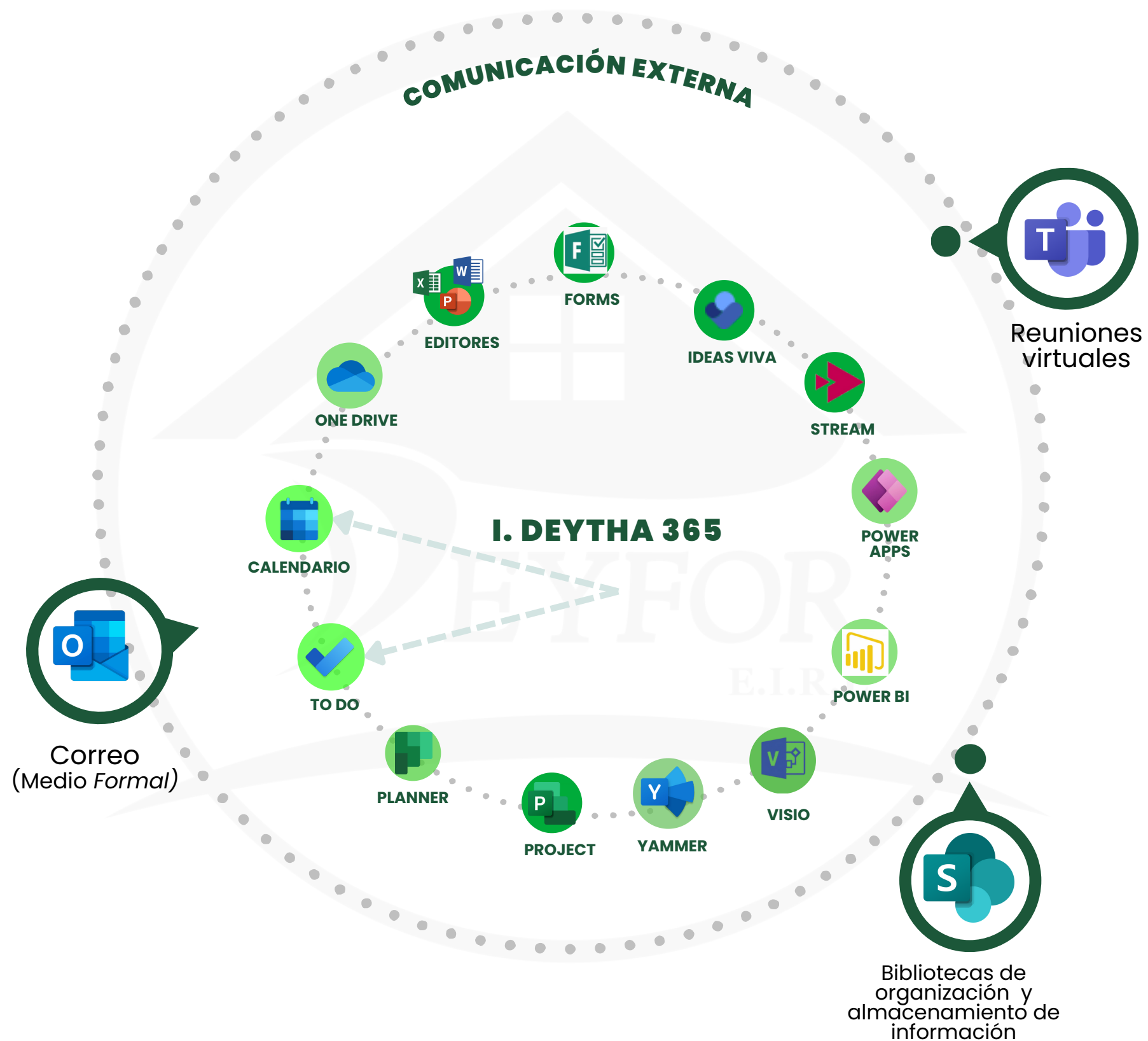
El periodo 2023 estuvo lleno de innovación y proyectos de mejora.

Muchos colaboradores desde su lugar de trabajo presentaron proyectos de mejora denominados "KAIZIS" que aportaron a la optimización de procesos en la organización.

Muchos enfocados a la automatización en el procesamiento de datos, registrándose 42 proyectos de mejora con el 92% de actividades concluidas.

Podemos resaltar la implementación de nuestra plataforma de Microsoft 365, junto con sus más de 25 aplicativos, las cuales han contribuido significativamente a mejorar nuestra productividad y fomentar la colaboración en nuestro equipo. Asimismo, nos han brindado seguridad avanzada, acceso remoto y actualizaciones automáticas, lo que resulta esencial para potenciar nuestra eficiencia, seguridad y flexibilidad.

Y la iniciativa de presentar un centro interactivo de reportabilidad para cada macroproceso, con el objetivo de conseguir un mejor control en los datos presentados.



(NO GRI)

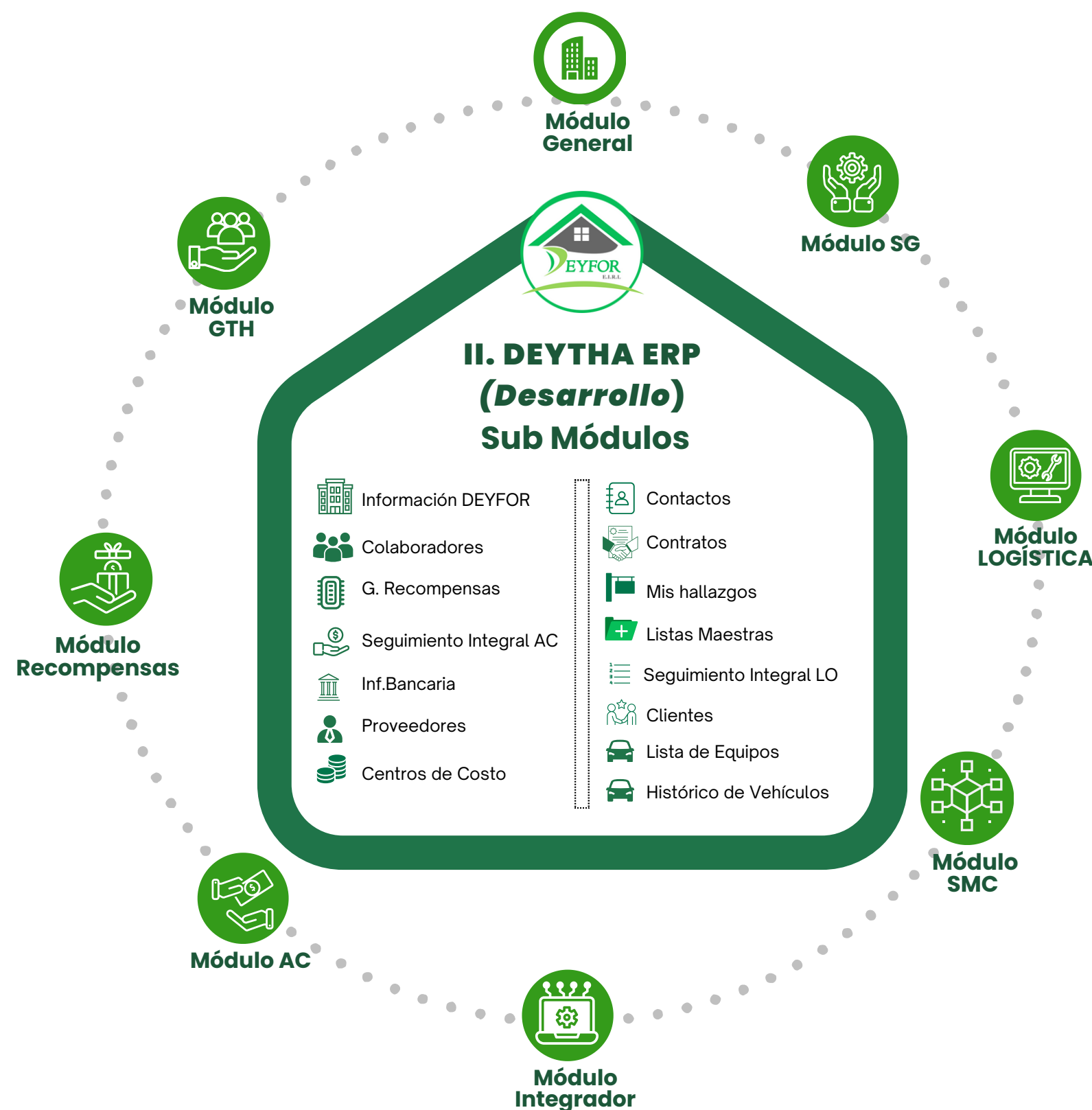
## INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

En el 2023 implementamos nuestro sistema de gestión empresarial desarrollado a medida (ERP) llamado "Deytha ERP". Este sistema está compuesto por diversos módulos integrados que nos han permitido automatizar una amplia gama de actividades en nuestra empresa. Ahora, tenemos al alcance de nuestras manos una diversa gama de información crucial para la toma de decisiones.

Gracias a Deytha, hemos optimizado nuestros procesos internos, mejorado la eficiencia operativa y fortalecido nuestra capacidad para adaptarnos rápidamente a los cambios del mercado. Contiene módulos para recursos humanos, administración, logística, entre otros; cada aspecto de nuestra operación se ha beneficiado de esta solución integral.

**72%**  
Nivel de  
Automatización

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.



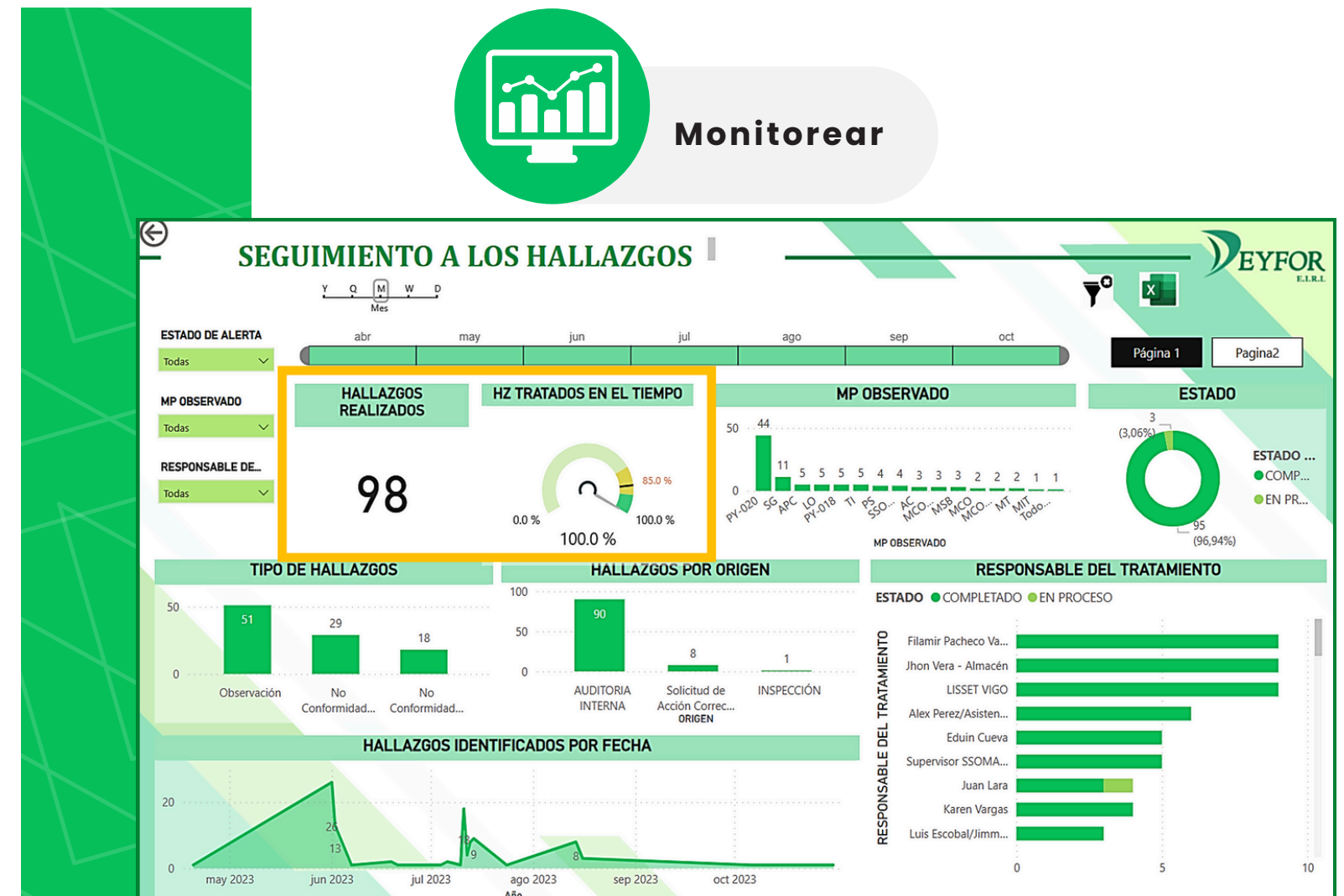
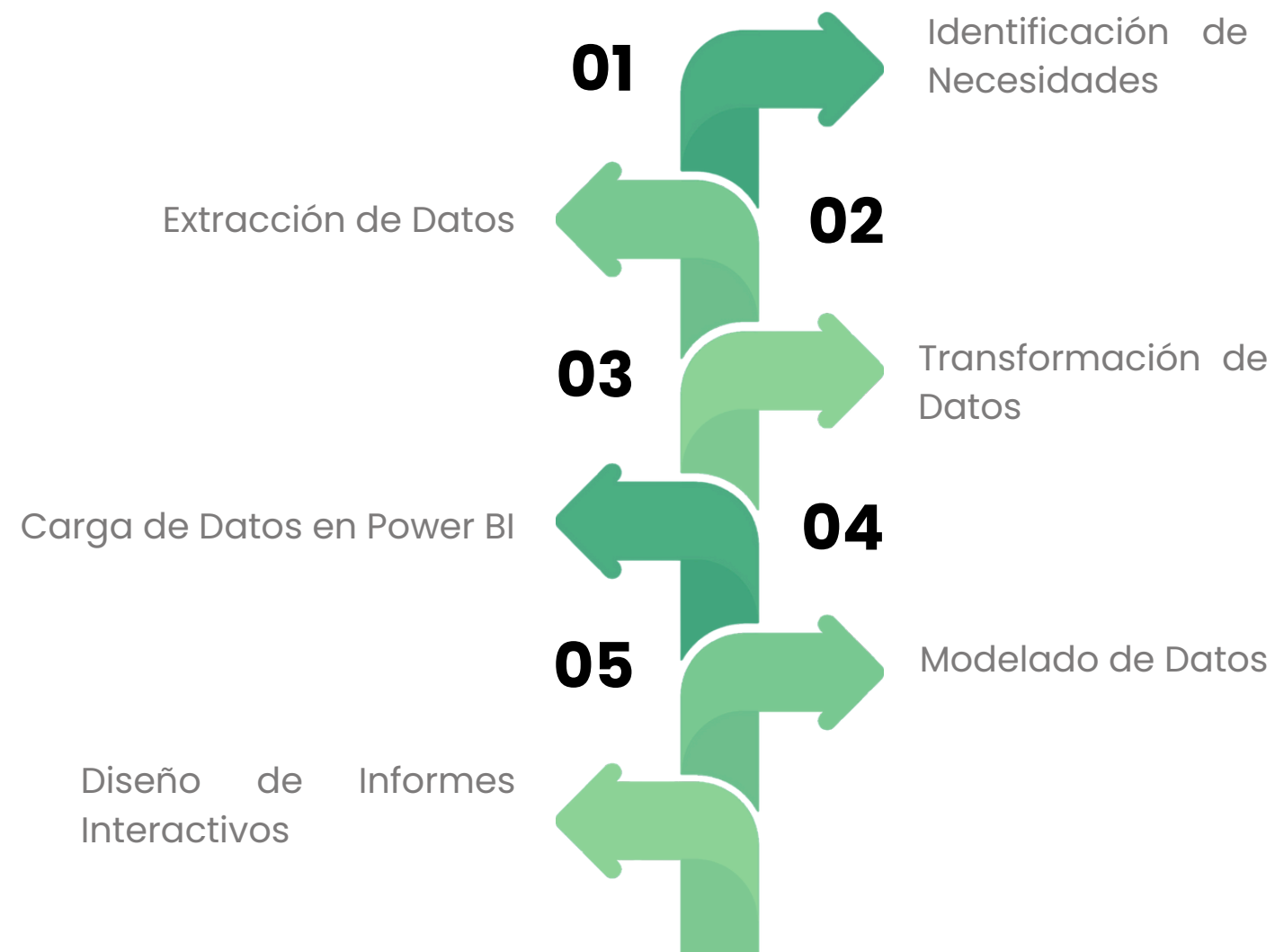
**"CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR"**

(NO GRI)

# INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

En el 2023 implementamos un sistema de informes interactivo “DEYTHA REPORT”. Este avanzado sistema nos permite consolidar datos de nuestras bases en tiempo real, proporcionando una visión precisa y actualizada para una toma de decisiones más informada.

Mediante esta modalidad de reporte hemos logrado integrar datos de manera eficiente para crear reportes que sea tanto interactiva como fácil de usar para todos. Esta iniciativa no solo facilita el acceso a la información, sino que también contribuye a nuestros objetivos organizacionales.



“CONFIAMOS EN EL TALENTO CONSTUIMOS VALOR AL OPERAR”

## INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

En nuestro compromiso constante por mejorar y satisfacer las necesidades de nuestros clientes, nos complace anunciar la implementación de un nuevo canal focalizado en la recepción de **reportes vinculados a la ciberseguridad** y la tecnología. Bajo el nombre de 'Reportes de Ciberseguridad', este canal ha sido diseñado para que nuestros usuarios puedan informar cualquier incidente o inquietud relacionada con la seguridad informática o tecnológica.

Al emplear el canal de 'Registro de Solicitudes', los usuarios tienen la posibilidad de generar un ticket de atención que será asignado de manera inmediata y seguido por nuestro equipo de Tecnologías de la Información (TI). **Esta estrategia nos permite garantizar una atención rápida y efectiva a cada reporte recibido, permitiéndonos abordar los problemas de manera oportuna y preservar la seguridad y estabilidad de nuestros sistemas.**

De esta manera reafirmamos nuestro compromiso con la protección de la información y la seguridad de nuestros clientes.

Este nuevo canal representa un avance significativo en nuestro esfuerzo continuo por fortalecer nuestras medidas de ciberseguridad, ofreciendo así la confianza e integridad de la información que nuestros usuarios merecen.

04

INICIATIVAS DE  
AUTOMATIZACIÓN



(3-3)

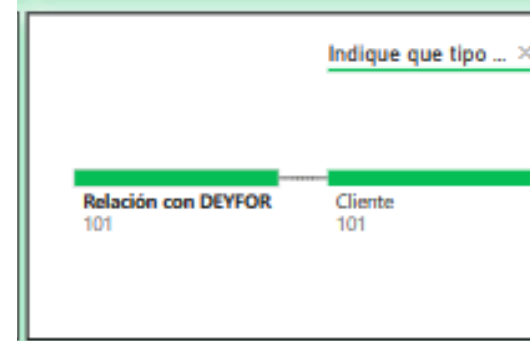
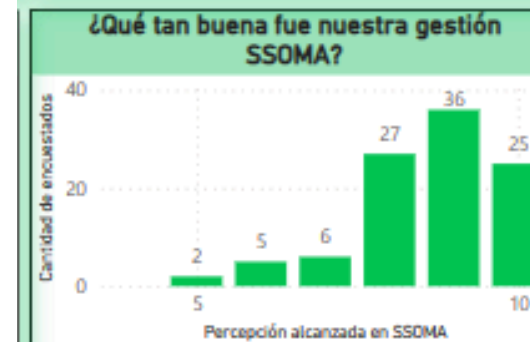
## EXCELENCIA OPERATIVA

Del mismo modo que la satisfacción del cliente es el termómetro de nuestro éxito. Nos esforzamos por entender y superar las expectativas de nuestros clientes en cada interacción. Desde la calidad de nuestros productos y servicios hasta la atención al cliente y la facilidad de acceso a la información, estamos comprometidos a proporcionar experiencias positivas que fortalezcan la confianza y fomenten relaciones a largo plazo.

Actualizamos para ello nuestro procedimiento para medir la satisfacción de nuestros clientes con una encuesta NPS en la que se obtuvo un 80.44% de percepción en el desempeño de nuestros servicios para un total de 101 clientes encuestados.

**101**  
N° de encuestas

Satisfacción del Cliente	2021	2022	2023
Encuesta de Satisfacción (0%-100%)	72.4%	88%	80.44%

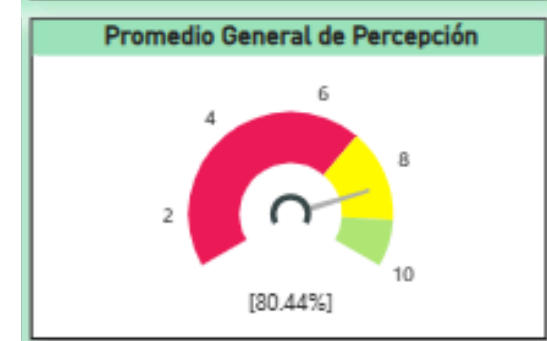


MEJOR VALORADO

**8.63**  
GESTIÓN SSOMA

MENOS VALORADO

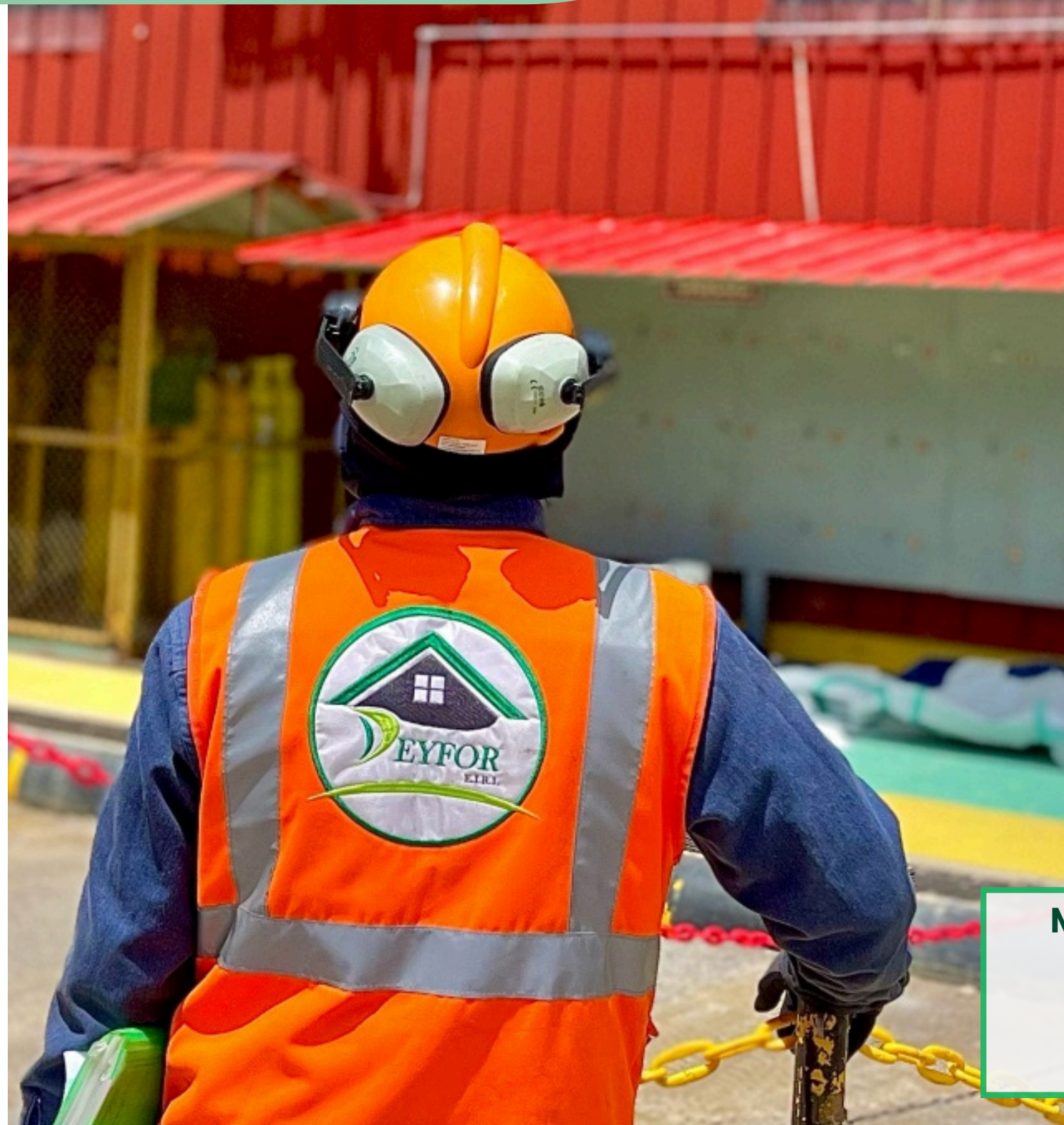
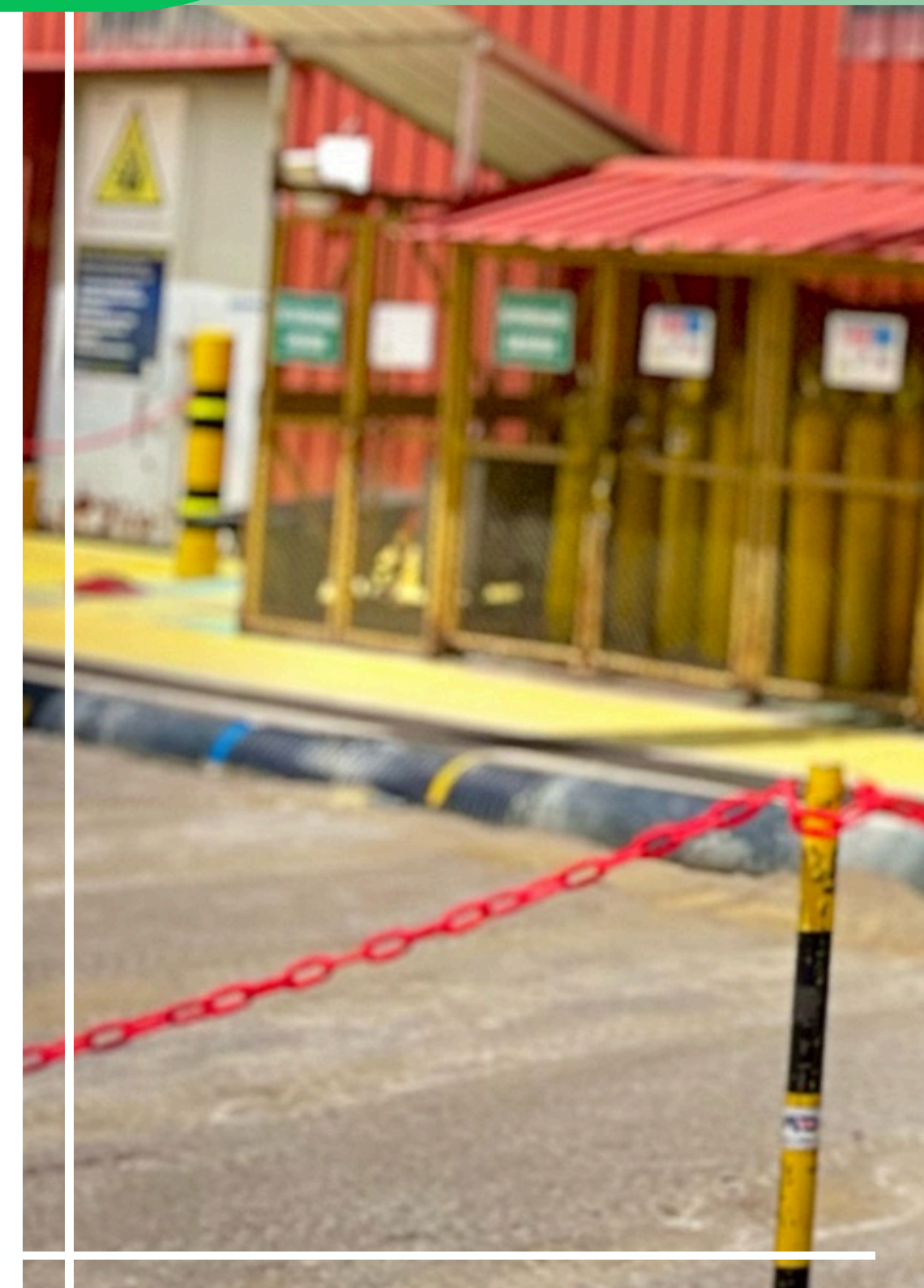
**7.45**  
COSTOS





10

# GOBERNANZA Y CUMPLIMIENTO



**MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES E INFRAESTRUCTURA DEL ÁREA DE OPERACIONES MINA**  
MT (2023)

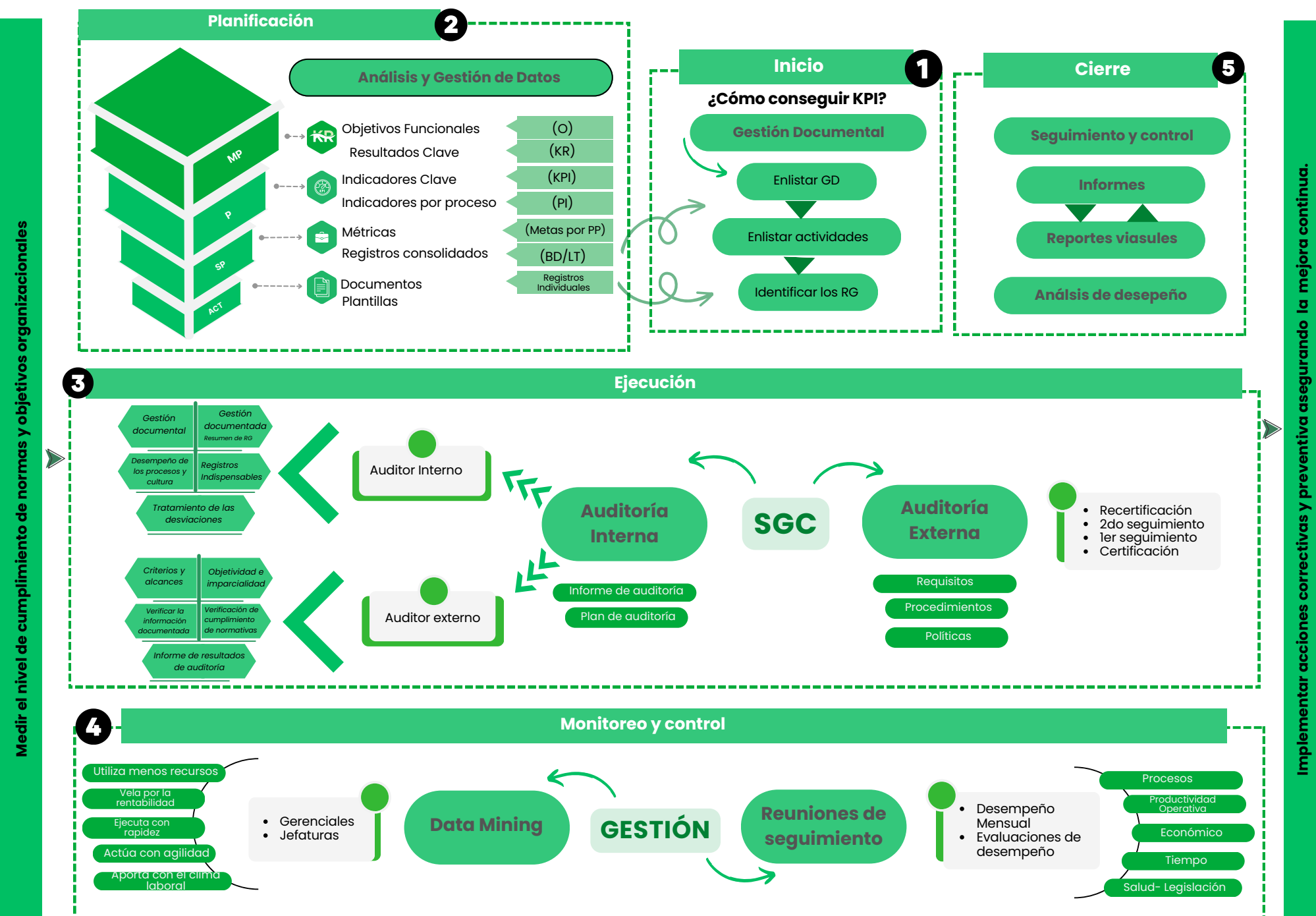
# DESEMPEÑO ESTRATÉGICO



## MODELO DE SEGUIMIENTO Y AUDITORÍA



DG-SMC-031  
Versión: 01  
F. Aprobación: 14/06/23



Bajo estándares ISO en calidad, seguridad y medio ambiente, nuestro sistema integrado de gestión ha sido certificado y sometido a auditorías externas para medir el desempeño a todo nivel, logrando obtener como **segundo año consecutivo 0 No Conformidades**.

Estas auditorías se complementan con auditorías internas y son parte fundamental de nuestro proceso de mejora continua, en la que incluyen la "Revisión por la dirección", proceso en el cual nuestra Alta dirección presenta resultados de las acciones tomadas en pro de la mejora de la empresa.

Desde que obtuvimos la certificación en el año 2018, hemos demostrado un compromiso constante con la excelencia y la eficiencia en todos los aspectos de nuestras operaciones. La alta dirección ha desempeñado un papel fundamental en este éxito, liderando con visión estratégica y toma de decisiones fundamentadas.

(NO GRI)

## DESEMPEÑO ESTRATÉGICO

La "Revisión por la dirección" no solo ha sido un requisito para mantener nuestra certificación ISO, sino también una herramienta valiosa para evaluar y mejorar nuestro desempeño. Durante este proceso, se analizan aspectos cruciales como la efectividad de las decisiones estratégicas, la gestión de riesgos y oportunidades, así como la alineación con los objetivos de calidad, seguridad y medio ambiente.

La certificación y recertificación continua no solo refleja nuestro compromiso con los estándares de calidad y sostenibilidad, sino que también subraya la capacidad de la alta dirección para liderar de manera efectiva, impulsando la mejora continua y el crecimiento organizacional. Estamos orgullosos no solo mantener nuestras certificaciones, además de esforzarnos por **fortalecer una CULTURA DE MEJORA CONTINUA** en todas nuestras operaciones.





# CUMPLIMIENTO LEGAL

En Deyfor reconocemos que la integridad es esencial para construir una empresa sostenible y responsable que inspire confianza tanto interna como externamente.

Entendemos que la corrupción no solo amenaza la integridad de las instituciones, sino que también distorsiona la competencia y socava el desarrollo sostenible. Por lo tanto, estamos comprometidos a fomentar una cultura ética en todos los niveles de la organización, promoviendo la transparencia, la responsabilidad y la equidad.

Para ello nos alineamos a nuestras políticas de:

- Ética Empresarial
- Anticorrupción
- Sostenibilidad

Del mismo modo actualizamos y difundimos nuestro código de ética para guiar a nuestros colaboradores en las mejores prácticas de sostenibilidad.

Tenemos a disposición de nuestros grupos de interés canales diversos de comunicación.



Denuncias por incumplimientos Éticos	2021	2022	2023
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

(415-1)

## INTERACCIONES COMERCIALES

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.

Además, informamos que nuestra organización forma parte de la Cámara de Comercio y Producción Cajamarca y realiza un aporte correspondiente a su membresía.

Denuncias por incumplimientos Éticos	2021	2022	2023
Casos relacionados a corrupción	0	0	0

S/.0



Contribución a organizaciones políticas

Grupos de Representación	Contribución monetaria en Soles
Voluntariado empresarial	0
Cabildeo o representación de intereses	0
Campañas u organizaciones políticas	0
Asociaciones comerciales	960

# ÍNDICE DE CONTENIDOS 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 2023 y 31 de diciembre de 2023.
<b>GRI Usado</b>	GRI 1: Fundamentos 2021
<b>Estándares sectoriales GRI aplicables</b>	No Aplica

## ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

<b>Estándar GRI</b>	<b>Contenido</b>	<b>Ubicación (Página)</b>	<b>Omisión</b>	<b>N° REF. del estándar sectorial</b>
<b>Contenidos Generales</b>				
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-1: Detalles organizacionales	9-11, 14	-	-
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	El informe abarcará todas las operaciones de Deyfor EIRL	-	-

# ÍNDICE DE CONTENIDOS 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 2023 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	12-14	-	-
	2-7: Empleados	15-16	-	-
	2-8: Trabajadores que no son empleados	La empresa no cuenta con trabajadores que no son empleados	-	-



# ÍNDICE DE CONTENIDOS 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	17-20	-	-
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Durante el periodo 2023 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	21-22	-	-
	2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	22-23	-	-

# ÍNDICE DE CONTENIDOS 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	21	-	-
	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	21-22	-	-



# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-19: Políticas de remuneración	26, 36	-	-
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	17	-	-
	2-21: Ratio de compensación total anual	26	-	-
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	28-35	-	-
	2-23: Compromisos y políticas	36	-	-

# ÍNDICE DE CONTENIDOS 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	23-25	-	-
	2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Todo colaborador puede solicitar asesoramiento o información con nuestro sistema de mejora continua.	-	-
	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	37	-	-
	2-28: Afiliación a asociaciones	La organización no pertenece a asociaciones o pactos durante el periodo objetivo para las que desempeñe un papel significativo.	-	-



# ÍNDICE DE CONTENIDOS 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	38	-	-
	2-30: Convenios de negociación colectiva	La organización no realiza negociación colectiva pues no tenemos sindicatos o asociaciones.	-	-
<b>Temas materiales</b>				
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	38-43	-	-
	3-2: Lista de temas materiales	44 Esta es la primera lista de temas materiales que se presenta.	-	-

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	N° 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	45-46	-	-
<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	46-49	-	-
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	50-54	-	-
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	55	-	-
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	46-49	-	-



# ÍNDICE DE CONTENIDOS 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	54	-	-
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	55	-	-
	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	55	-	-
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	46-49	-	-
	403-9: Lesiones por accidente laboral	56-57	-	-
	403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	56-57	-	-

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>GESTIÓN SSOMA - Operación Ambiental Sostenible</b>				
<b>GRI 3: Contenidos Generales 2021</b>	3-3: Gestión de temas materiales	58-61	-	-
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	62-63	-	-
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	62-63	-	-
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	62-63	-	-
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	62	-	-



# ÍNDICE DE CONTENIDOS 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	61	-	-
	306-3: Residuos generados	62-63	-	-
<b>Talento y recursos humanos</b>				
<b>GRI 3: Contenidos Generales 2021</b>	3-3: Gestión de temas materiales	64-65	-	-
<b>GRI 404: Formación y Educación 2016</b>	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	75, 78-79	-	-
	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	66-80	-	-

# ÍNDICE DE CONTENIDOS 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	81-82	-	-
<b>Enfoque Social y Comunitario</b>				
<b>GRI 3: Contenidos Generales 2021</b>	3-3: Gestión de temas materiales	83-84		-
<b>GRI 204: Prácticas de abastecimiento</b>	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	84, 86-88	-	-
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	89-90	-	-
<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	91	-	-



# ÍNDICE DE CONTENIDOS 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	93	-	-
<b>GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio 2016</b>	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado u obligatorio	93	-	-
<b>GRI 413: Comunidades Locales 2016</b>	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	85-86	-	-
<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	87-88	-	-

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>Gestión Financiera</b>				
<b>GRI 3: Contenidos Generales 2021</b>	3-3: Gestión de temas materiales	95	-	-
<b>GRI 201: Desempeño Económico</b>	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	95-96	-	-
<b>Estrategia y Planificación</b>				
<b>GRI 3: Contenidos Generales 2021</b>	3-3: Gestión de temas materiales	97	-	-
<b>NO GRI</b>	Diversificación en Proyectos	97-98	-	-
<b>Tecnología e Innovación</b>				
<b>GRI 3: Contenidos Generales 2021</b>	3-3: Gestión de temas materiales	100	-	-



# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<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	100-101	-	-
<b>NO GRI</b>	Transformación digital	102-105	-	-
<b>Excelencia Operativa</b>				
<b>GRI 3: Contenidos Generales 2021</b>	3-3: Gestión de temas materiales	106	-	-
<b>NO GRI</b>	Calidad en servicio y satisfacción del cliente	106	-	-
<b>Gobernanza y Cumplimiento</b>				
<b>GRI 3: Contenidos Generales 2021</b>	3-3: Gestión de temas materiales	108	-	-

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
<b>NO GRI</b>	Ética Empresarial	107	-	-
<b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	108	-	-
<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	108	-	-
<b>GRI 406: No Discriminación 2016</b>	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	108	-	-
<b>GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016</b>	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	108	-	-
<b>GRI 415: Política pública 2016</b>	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	109	-	-



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



DEYFOR EIRL



EMPRESA DEYFOR



<https://www.deyfor.net>