



CORPORACIÓN HODELPE S.A.C.

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025



ÍNDICE

Mensaje del Gerente General	3
Sobre este Informe de Sostenibilidad	4
Sobre Corporación HODELPE	4
1. Gobernanza Corporativa.....	5
2. Desempeño Ético	6
3. Gestión Sostenible	9
4. Cambio Climático y Gestión ambiental.....	11
5. Gestión de riesgos e impactos.....	13
6. Relación con la sociedad y respeto a los derechos humanos.....	14
7. Gestión Humana	16
8. Operación Segura y Seguridad y Salud en el trabajo.....	20
9. Cumplimiento.....	20
10. Cadena de suministro.....	21
11. Transformación digital	21
12. Satisfacción del cliente	22
13. Anexos.....	23



Mensaje del Gerente General

Este Reporte de Sostenibilidad 2025, constituye segundo informe que elaboramos en CORPORACION HODELPE S.A.C., en el cual reiteramos nuestro compromiso con la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible en la sociedad. En este documento se detallan las estrategias, planes y seguimiento de nuestro desempeño durante el ejercicio del año 2025 en los ámbitos económicos, ambientales y sociales de nuestras actividades.



La mejora continua es la premisa de CORPORACION HODELPE S.A.C., cuyo buen hacer siempre ha servido de ejemplo, inspirándonos en nuestra meta de reconocimiento por organismos internacionales. Iniciamos con la implementación del modelo de calidad conforme a la norma ISO 9001; posteriormente buscamos que nuestra gestión interna también sea reconocida en aspectos ambientales, de seguridad y salud en el trabajo, así como en gestión antisoborno.

CORPORACION HODELPE S.A.C. tiene un Modelo de Sostenibilidad basado en seis ejes de acción: cambio climático, medio ambiente, innovación y tecnología, operación segura, personas, ética y transparencia. En 2026, se implementarán acciones dentro de este marco, alineadas con la contribución a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Nos comprometemos a alinearnos con los estándares ESG para mejorar la calidad de vida y la convivencia social. Evaluamos perfiles empresariales y debemos ser un ejemplo de ética y transparencia.

Luigi Forti Martínez
Gerente General
Corporación HODELPE S.A.C



Sobre este Informe de Sostenibilidad

CORPORACION HODELPE S.A.C. en adelante (Hodelpe), es una empresa peruana que realiza evaluaciones de perfiles empresariales, volviéndose parte importante para sus clientes a través de la homologación de los proveedores de estos que permite dar la confianza de trabajar con empresas que cumplen parámetros y requisitos de acuerdo a ley.

Alineado a los estándares ESG, Hodelpe ha elaborado el informe para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2025. El alcance del reporte incluye información sobre la gestión económica, social y ambiental, que corresponde a las actividades que desarrolla en función a las evaluaciones de perfiles empresariales. Es preciso señalar que, en algunos casos, existen indicadores de sostenibilidad que no aplican necesariamente para nuestras actividades debido a la naturaleza, tamaño y actividades de la organización.

Sobre Corporación HODELPE

CORPORACIÓN HODELPE S.A.C., es una empresa peruana Certificada en ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de la Calidad, ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental, ISO 45001 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; y en la ISO 37001:2018 Sistema de Gestión Antisoborno.

El alcance de nuestra Certificación en Evaluación de Perfiles Empresariales de Organizaciones, equivalente a la Homologación de Proveedores, nos permite trabajar con estándares internacionales para la satisfacción de nuestros Clientes. Asimismo, nos encontramos certificados en la norma WORLD COB-CSR:2011.3 del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) por la WORLD COB, y a su vez tenemos el sello de confianza empresarial, lo que significa que CORPORACIÓN HODELPE S.A.C., tiene buenas prácticas empresariales en el medio.



1. **Gobernanza Corporativa**

Hodelpe, cuenta con un Sistema de Gobierno Corporativo alineado con las mejores prácticas, recomendaciones que apuntan a mejorar continuamente su gestión. Este sistema orienta la estructura, organización y funcionamiento de sus órganos sociales y establece una diferencia adecuada de las funciones de dirección y gestión, de las funciones de supervisión, control y definición estratégica. Todo ello, se basa en los principios de transparencia, independencia y responsabilidad.

El sistema se basa en los siguientes pilares:

Normativas internas

Son la base de los principios de actuación y se actualizan con la finalidad de incorporar las mejores prácticas de buen gobierno y transparencia informativa para los grupos de interés.

Auditoría interna y externa

Se establece una evaluación y propuesta de mejora a la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, por el momento se realizan auditoría internas y externas conforme a la norma antisoborno.

Canal de Ética y Cumplimiento

Nuestra organización presenta varios canales definidos en nuestro Flyer de Canal de comunicaciones para realizar consultas y para presentar denuncias sobre posibles incumplimientos del Código de Ética y Conducta de nuestra organización, con total confianza y sin temor a posibles represalias.

Órgano de Gobierno

El órgano de gobierno de Hodelpe, está conformado por los accionistas y quienes a la vez son miembros ejecutivos y ocupan los cargos de Gerente General y Director Comercial. Independientemente del tamaño de nuestra organización y las condiciones funcionales Hodelpe contamos con un Reglamento de la Junta General de Accionistas que norma su organización y funcionamiento.

Políticas de Hodelpe

Las políticas del sistema de gestión de la organización, así como los lineamientos que rigen las buenas prácticas en el quehacer del equipo de Hodelpe, son autorizadas por la alta dirección que a su vez es el órgano de gobierno. Si bien somos una organización pequeña, desde la alta dirección hasta los colaboradores operativos conocemos y aplicamos las buenas prácticas laborales y políticas que se han definido para la operatividad de la organización. Asimismo, hacemos extensivos nuestros lineamientos a las demás partes interesadas, como clientes, proveedores, nuestros colaboradores y a la sociedad en general, a través de nuestros canales de comunicación como página web de la empresa y a través de correos de difusión.



Las políticas y lineamientos que se han implementado y cumplimos son las siguientes:

1. **Ética y Gobernanza**

- Código de ética y conducta
- Política de Derechos Humanos:
 - Relación con la comunidad
 - Valoración de la diversidad
 - Libertad de asociación colectiva
 - Espacio de trabajo seguro y saludable
 - Cero violencia en el trabajo
 - Trabajo forzado e infantil y Compensación laboral
- Política de inclusión Social
- Reglamento de la junta General de Accionistas

2. **Sistemas integrados de Gestión**

- Política Integrada de Gestión (Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Antisoborno)
- Política de Responsabilidad Social Empresarial

3. **Seguridad de la información**

- Política de Seguridad de la Información

2. **Desempeño Ético**

Las acciones desarrolladas por Hodelpe se realizan en función de sus principios y reglas básicas de actuación definidos en su Código de Ética y Conducta, los cuales comprenden: confidencialidad, compromiso, respeto, trabajo en equipo, honradez, cumplimiento de las leyes y gestión de conflictos de interés. Estos principios se reflejan en el actuar de los integrantes del órgano de gobierno y de todos nuestros colaboradores, y se extienden a la relación con clientes directos, clientes indirectos y proveedores, de quienes también esperamos una conducta alineada a dichos valores.

En línea con este compromiso, la empresa pone a disposición de sus grupos de interés canales de contacto para realizar consultas y/o denuncias relacionadas con temas éticos y de cumplimiento, a través de los correos electrónicos: teescuchamos@corporacionhodelpe.pe y cumplimiento@corporacionhodelpe.pe. Asimismo, la organización comunica periódicamente la disponibilidad de estos canales mediante correos, comunicados y otras publicaciones dirigidas a nuestros públicos de interés.



En Hodelpe garantizamos la confidencialidad de las denuncias y la protección de los denunciantes, promoviendo mecanismos y procedimientos orientados a prevenir represalias contra las personas que presenten quejas o participen en los procesos de investigación y resolución de reclamos.

Los canales de denuncia contemplan la recepción de reportes vinculados con conflicto de interés, corrupción y soborno, competencia desleal, discriminación y acoso laboral, Derechos Humanos, entre otros incumplimientos al código de Ética y Conducta y a las políticas internas de la organización.

Al cierre del año 2025 el número de denuncias recibidas en materia de ética son:

- Conflicto de interés: **1**
- Competencia desleal: **0**
- Discriminación y acoso laboral: **0**
- Corrupción y soborno: **0**
- Lavado de activos: **0**
- Financiamiento al terrorismo: **0**

De lo mencionado se observa que se contó con un total de una denuncia la cual fue resuelta de manera exitosa. Por otro lado, no se contó con denuncias por la vía judicial lo que no generó multas o sanciones asociadas a este aspecto.

Dentro del desempeño ético los trabajadores de nuestra organización reciben nuestro código de ética y reciben capacitación de la misma contando con el siguiente ratio de trabajadores:

- Porcentaje de empleados capacitados en el código de ética

PERIODO	% DE EMPLEADOS CAPACITADOS
2024	100%
2025	100%

- Porcentaje de empleados que firmaron la recepción del código de ética

PERIODO	% DE EMPLEADOS QUE FIRMARON LA RECEPCIÓN
2024	100%
2025	100%



Anticorrupción.

Como parte del comportamiento ético se encuentra la manera de actuar de Hodelpe que evita encontrarse en situaciones de corrupción. Si legalmente no somos considerados como organización que debe reportar al sistema LAFT por acciones de lavado de activo y financiamiento al terrorismo, nuestra organización realiza sus actividades de manera transparente, realizando sus reportes de ingresos y egresos a la entidad reguladora. Asimismo, evitamos ponernos en una situación de riesgo que represente una potencial vinculación con la corrupción política que se percibe en nuestro país, razón por la cual, como organización no simpatizamos, ni apoyamos a partidos políticos, ni a campañas electorales, locales, municipales, regionales, ni nacionales.

- Del mismo modo, no se han aceptado ningún tipo de contribuciones políticas financieras o en especies.

Como parte del sistema de gestión de Hodelpe contamos con una certificación del modelo de Gestión Antisoborno, en base a la norma ISO 37001:2016. Este sistema de gestión propicia las buenas prácticas entre todos los integrantes de la organización, así mismo, los controles establecidos (capacitaciones a todo el personal incluyendo la alta dirección, debida diligencia practicada a cierto personal, proveedores y clientes, normas internas, auditorías, entre otros controles) aseguran los riesgos ante una potencial situación de soborno.

En cuanto a las capacitaciones brindadas, se tuvo el siguiente porcentaje de participación:

- Participación de los colaboradores: **100%**
- Participación de la alta dirección: **100%**
- Recibieron el código de ética: **100%**

Debido a la naturaleza de las actividades, nuestra organización cuenta con proveedores de productos y servicios, pero no con contratistas, quienes no desarrollan labores en las instalaciones. Para el caso de los proveedores, se les brinda la información de manera virtual a fin de que cuenten con las políticas y lineamientos de nuestra organización.

Finalmente, como parte de las buenas prácticas, contamos con canales de comunicación ante un comportamiento no ético, donde cualquier persona puede realizar alguna denuncia o informar sobre al acto no apropiado. Estos canales encuentran en nuestra página web y se difunden a través de nuestros correos electrónicos con cada comunicación interna o externa. Se procura que se encuentren al alcance de todas nuestras partes interesadas.

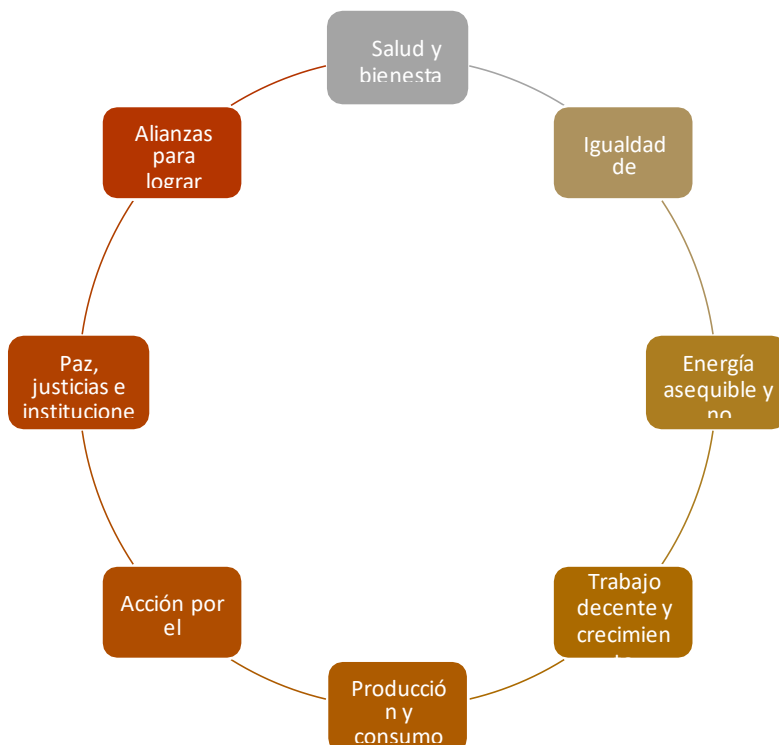


3. Gestión Sostenible

En Hodelpe estamos desarrollando un Modelo de Sostenibilidad alineado a las mejores prácticas en materia ética, ambiental y social, mantenemos las buenas relaciones con sus grupos de interés de forma local. Este modelo define las pautas de actuación para gestionar y controlar los posibles impactos generados en sus actividades, para esto se basa en los siguientes ejes de acción:

- **Cambio climático:** Lograr ser una compañía cero emisiones netas en el año 2040.
- **Medio ambiente:** Consumir los recursos indispensables para la ejecución de nuestras actividades de manera ecoeficiente que represente el menor impacto posible.
- **Innovación y tecnología:** Fomentar la innovación e incorporar los avances tecnológicos para seguir creciendo y mejorar el entorno.
- **Operación segura:** Garantizar la seguridad de nuestros colaboradores y demás partes interesadas pertinentes.
- **Personas:** Apostar por las personas e impulsar su desarrollo personal y profesional.
- **Ética y transparencia:** Actuar de forma responsable e íntegra donde la organización esté presente.

Hodelpe se alinea a la agenda 2030 de la ONU en los temas donde tiene vinculación. Los propósitos de la organización combinados con la gestión sostenible se verán reflejados en un plan de sostenibilidad el cual se desarrollará en el presente año 2025. Durante el año anterior se indica las acciones alineadas a los siguientes temas de la agenda:





Salud y bienestar.

El 100% de nuestros colaboradores se encuentran dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, compartimos estas buenas prácticas con las partes interesadas dentro del ámbito en el que desarrollamos nuestras actividades.

Igualdad de género.

Hodelpe no considera el género como requisito en la selección del personal para los cargos establecidos, en el 2025 y hasta la actualidad el 60.61 de colaboradores son mujeres. Asimismo, se profesa constantemente la igualdad entre nuestros colaboradores.

Energía asequible y no contaminante

Identificación de iniciativas para mejorar la eficiencia energética en las actividades de la organización.

Trabajo decente y crecimiento económico

En Hodelpe estamos en contra del abuso de nuestros colaboradores, asimismo no hacemos diferencia de género en la determinación de los salarios, asimismo, se reconoce la productividad de los colaboradores.

Producción y consumo responsable

Por la naturaleza de las actividades de la organización, no producimos residuos con significancia, sin embargo, gestionados adecuadamente lo que producimos, en función a nuestra gestión ambiental.

Acción por el clima

Identificamos las potenciales fuentes de contaminación así mismo estamos elaborando el inventario de GEI, lo cual permitirá cumplir con nuestros objetivos de cero emisiones netas en el 2040

Paz, justicias e instituciones sólidas

Fomentamos un ambiente laboral apropiado para el bienestar de los colaboradores, con justicia, sin discriminación y sin corrupción.

Alianzas para lograr objetivos

Esperamos convertirnos en socio estratégicos de nuestros clientes para mejorar el desempeño de sus proveedores, que por el momento se realiza través de la evaluación de perfiles empresariales y que esperamos mejorar por medio de la orientación a través de la evaluación.



Productos y servicios enfocados en Sostenibilidad

El 100% de nuestras operaciones se desarrollan tratando de cumplir con el marco de sostenibilidad: aspectos ambientales, sociales y de gobernanzas. Adicionalmente, durante el 2025, el 1% de nuestros productos y servicios siguieron ofreciéndose para satisfacer la necesidad de bienestar social de nuestro cliente PUCA hacia sus potenciales proveedores a homologarse, ofreciéndoles el servicio de homologación a un costo muy reducido.

4. Cambio Climático y Gestión ambiental

Contamos con una gestión ambiental certificada bajo la norma ISO 14001:2014, lo cual nos permite mejorar constantemente el desarrollo de nuestras actividades y en armonía con el medioambiente. Como parte de la mejora del sistema de gestión ambiental, comenzamos la iniciativa de optimización de nuestra gestión, considerando la problemática mundial que es el cambio climático, lo que nos motiva a formar parte de las acciones que favorezcan a la remediación del cambio climático en el quehacer de nuestras actividades.

Los aspectos ambientales donde la organización realiza acciones de control son las siguientes:

Consumo de energía

De todos los tipos de energía la organización, por la naturaleza de sus actividades, consume la energía eléctrica, Hodelpe no consume energía no renovable.

Para el periodo 2025 se tuvo una meta de 20 megavatio – hora (MWh), del cálculo de los últimos años se tuvo los siguientes resultados:

Periodo	Consumo en MWh
2023	10.076
2024	12.129
2025	15.38



Consumo de agua

La organización realiza trabajos de gabinete en las oficinas, no se ejecuta actividades que demanden el consumo de agua como materia prima. Se cuenta con servicios higiénicos y un pequeño kitchenette, como espacios donde se consume agua, por lo tanto, la demanda hídrica resulta poco significativa; sin embargo, dado que Lima es una zona de stress hídrico, se realiza actividades de control sobre estos consumos. Cabe mencionar que las oficinas de la organización se encuentran en un edificio que cuenta con varios espacios alquilados a otras organizaciones, pagándose un recibo común.

Para el último periodo 2025 se tuvo una meta de 0.35 megalitros y el cálculo estimado de los últimos años es:

Periodo	Consumo de agua (megalitros)
2023	0.136
2024	0.24
2025	0.331

Gestión de los residuos

Parte de la gestión ambiental de la organización, es la gestión adecuada de los residuos que generamos en las oficinas, para lo cual contamos con un procedimiento para el manejo de los residuos sólidos. Los residuos que se generan básicamente son botellas de plástico, papeles y cartones, siendo estos últimos en pequeñas cantidades. En cuanto a residuos RAEE, estos son entregados a EMAÚS quienes se encargan de aprovechar lo donado, antes de ser dispuestos. Producto de la entrega se genera un manifiesto.

Para el periodo 2025 se tuvo una meta de 1.875 toneladas métricas, del cálculo de los últimos años se tuvo los siguientes resultados:

Periodo	Total de residuos (toneladas métricas)
2023	1.12
2024	1.45
2025	1.782

- En cuanto a residuos generados durante el año 2025, se dispuso de 102.77 kg de papel, 205.53 kg de plástico y 1473.79 kg de RRSS orgánicos.



Cambio climático

Como parte de la gestión ambiental que apunta a contrarrestar los efectos del cambio climático, Hodelpe contribuye desde su proyecto de cálculo de huella de carbono, para posteriormente plantear acciones de remediación. Para esta etapa se realizó el cálculo del inventario de GEI para el periodo 2025 donde se identificó un total de 39 tCO₂e (toneladas de CO₂ equivalente) distribuido de la siguiente manera:

- **Alcance 1:** 0 tCO₂e
- **Alcance 2:** 3.03 tCO₂e
- **Alcance 3:** 35.99 tCO₂e

Denuncias ambientales

A la fecha, CORPORACION HODELPE no ha recibido en algunos de nuestros canales de comunicación denuncias de índole ambiental. Como consecuencia, no ha sido sancionado o multado por denuncias que se resolvieron judicialmente.

5. Gestión de riesgos e impactos

En Hodelpe trabajamos de manera preventiva y gracias a la implementación de los sistemas de gestión con los que contamos, se trabaja una gestión preventiva enfocada en los riesgos que potencialmente puedan afectar a la organización, tales como riesgos ambientales, a la gestión de SST, riesgo en las operaciones y en la gestión antisoborno.

Como protección a los trabajadores se tiene una Política Integrada de Gestión con compromisos asociados a la Gestión de SST que se encuentra publicado en su página web, la cual está alineada a objetivos que a su vez se traducen en acciones para lograr estos objetivos.



Accidentes de trabajo

Estos controles establecidos en su sistema de gestión han sumado eficacia logrando que a la fecha Hodelpe no ha tenido ningún evento no deseado como Accidente mortal o accidentes con discapacidad, o accidente peligroso.

Cabe resaltar que la gestión de seguridad y salud en el trabajo se extiende hasta los proveedores, independientemente si son proveedores de productos puntuales o servicios profesionales. Por esto el alcance de su sistema de gestión abarca las actividades que se realizan en las instalaciones de Hodelpe y donde los colaboradores realizar visitas a los proveedores.

Agregar que, como consecuencia del correcto seguimiento de nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para el cierre de año 2025 se han obtenido los siguientes indicadores:

- Cantidad de accidentes fatales: **0**
- Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP): **0**
- Tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TFTLR): **0**

Salud en el trabajo

La gestión de SST contempla el seguimiento a la salud de sus trabajadores a través del servicio médico ocupacional, quien, como parte del cuidado de las personas, contempla un programa de salud con charlas preventivas, monitoreos de factores de riesgos físicos y psicosociales, así como evaluaciones medicas ocupacionales.

Parte del cuidado de la salud se deben a buenas prácticas de seguridad y salud en las oficinas, realizando pausas activas y asegurándose las condiciones ergonómicas, de seguridad eléctrica y demás requisitos para el bienestar de los colaboradores.

6. Relación con la sociedad y respeto a los derechos humanos

Es compromiso de Hodelpe, mantener buenas relaciones con la sociedad, en especial con la vecindad, con quienes se convive de manera diaria y de manera general con las personas con quienes convivimos diariamente y con aquellos que requieren del apoyo solidario para lograr sus objetivos.

Las operaciones de Hodelpe se desarrollan principalmente en las ciudades o en algunas provincias donde los proveedores de nuestros clientes directos desarrollan sus actividades de manera particular. Dado que se trata directamente con empresas, las actividades de Hodelpe no afectan de manera directa o indirecta a las comunidades



Según lo expuesto no significa que el apoyo a instituciones en particular no sea parte del compromiso de Hodelpe. Nos encontramos realizando un proyecto de índole social junto con la **ONG PUCA (PERUANOS UNIDOS POR LA COCINA Y LA ALIMENTACIÓN EN EL MARCO DEL PROYECTO PARA LA REACTIVACIÓN DE LA GASTRONOMÍA PERUANA)** donde realizamos homologaciones con carácter social (costos muy reducidos) en búsqueda de la formalización y reactivación de las empresas artesanales.

Respeto a los derechos humanos

Durante el desarrollo de las actividades de Hodelpe, se tiene la premisa del respeto a los demás, tal como lo indica nuestra política de Derechos Humanos, es importante para nosotros el poner en práctica esta política, ya que no podemos generar la falta de respeto entre nuestros colaboradores, en el momento de las evaluaciones de los perfiles empresariales o cualquier parte interesada, sobre todo cuando estemos representando a la organización.

Es mediante nuestros canales de comunicación oficiales dentro del Flyer de canales de comunicación y redes sociales como LinkedIn que realizamos la comunicación a nuestras partes interesadas sobre nuestra Gestión de Derechos Humanos.

HODELPE integró para el periodo 2025 el comité de Prevención contra el hostigamiento sexual los temas asociados a Derechos Humanos, Violencia y acoso laboral y Mediación de conflictos, generando así contar un órgano integral que vele por la sana convivencia dentro de la empresa denominado: Comité de Principios Éticos y Laborales.

Los miembros vigentes hasta finales del 2025 del Comité de Principios Éticos y Laborales son:

- Maria Luisa Canchay Chiarella – Presidente
- Alison Valeria Zuñiga Sanchez – Secretaria
- Helvert Coronado Uribe – Miembro
- Alex Sánchez Alvarez - Miembro

Cabe mencionar que a la fecha no se han presentado casos de denuncia que signifique una falta a los derechos de alguna persona u organización.



No obstante, no basta con un comité para la correcta gestión de derechos humanos dentro de la organización. Es necesario también que el personal se encuentre capacitado en estos temas. A continuación, se detalla la proporción de empleados en sus diferentes niveles jerárquicos que han recibido capacitación en materia de Derechos Humanos o temas afines durante el 2025.

NIVEL JERÁRQUICO	CAPACITACIÓN (%)
DIRECCIÓN	100
GERENCIAL	98
JEFATURA	100
PROFESIONAL	100

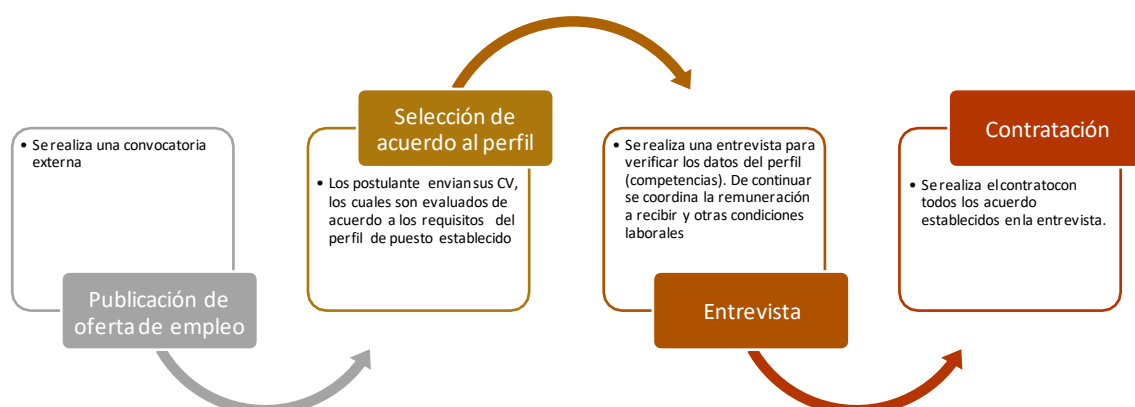
7. Gestión Humana

Hodelpe apuesta por un enfoque centrado en las personas para asegurar un trabajo eficiente, de calidad y seguro. Tiene como principios la alineación con la cultura y valores, el desarrollo y compensación del talento y las relaciones abiertas con los representantes de los trabajadores. Durante el año 2025, Hodelpe tuvo una distribución por género de su personal de acuerdo al siguiente cuadro:

NIVEL JERÁRQUICO	GÉNERO	
	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
DIRECCIÓN	0	100
GERENCIAL	50	50
JEFATURA	66.67	33.33
PROFESIONAL	68.4	31.6

Atracción del talento

Hodelpe realiza esta actividad en función a su procedimiento de selección y contratación del personal





Actualmente los trabajadores de Hodelpe por edades se encuentra en esta distribución:

CLASIFICACIÓN POR EDADES	COLABORADORES (%)
MENORES DE 30 AÑOS	73.3
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	26.7
MAYORES DE 50 AÑOS	0

Cabe resaltar que dentro del cálculo no se ha considerado a los gerentes y dueños de la empresa, por lo que se obtuvo un 0% en personal mayor de 50 años.

Tasa de rotación

La rotación del personal en la organización es variable, debido a la operatividad de la organización. La rotación se concentra en los profesionales y de acuerdo con la demanda laboral y a las aspiraciones de estos profesionales que en su mayoría son jóvenes, quienes por la carrera profesional aspiran en desempeñarse en nuevos campos.

AÑO	TASA ROTACIÓN	
2025	Voluntaria	35%
	Involuntaria	12%

Si bien la tasa de rotación es media, esta ha venido disminuyendo constantemente conforme la organización ha venido consolidándose y expandiéndose en el rubro. Así mismo esta tasa no impacta en el desempeño del proceso debido a que el personal profesional de la empresa comunica con tiempo la no continuidad en la organización.

Retención del talento

Hodelpe con la finalidad de dar un incentivo a la continuidad de la labor en la organización establece un programa de incentivos y beneficios para los trabajadores, lo cual fortalece los lazos laborales y favorece a la creación de un clima laboral apropiado.

Capacitación

En cuanto a las necesidades de competencia del personal, se cuenta con un programa de capacitaciones, el cual consiste en definir por parte de cada líder de equipo las necesidades de competencia del personal a cargo, esto se comunica a la Jefatura de Recursos Humanos para su programación.

Durante el ejercicio 2025 se ha cumplido con el **100%** de capacitaciones programadas al personal de la organización.



Así mismo se detalla las horas de formación e inversión en soles durante este periodo.

NIVEL JERÁRQUICO	CAPACITACIÓN	
	Horas por persona	soles por persona(S/.)
GERENCIAL	0	0
JEFATURA	2	300
PROFESIONAL	6	300

Libertad de asociación

Debido a la cantidad de trabajadores, estos manifiestan su percepción de manera directa al encargado de Recursos Humanos o sus jefaturas inmediatas. No se percibe la necesidad de formar asociaciones dentro de la organización, sin embargo, no se impide este derecho de las personas.

Inclusividad y discriminación

En cuanto a los salarios estos se encuentran acorde a lo establecido en el mercado y son negociados con cada trabajador a su ingreso. Así mismo, no se discrimina o hace alguna diferencia salarial por cuestión de género, para esto se cuenta con la siguiente ratio:

Ratio (sal.prom.var/sal.pro.mej)	Ratio
GENERAL	0.96
JEFATURA	1.20
PROFESIONAL	0.97

De manera general el promedio de sueldos de las mujeres supera ligeramente al de los varones.

Actualmente en Hodelpe no tenemos trabajadores con discapacidad, sin embargo, no hacemos discriminación en caso se presente algún postulante, todos tiene las mismas oportunidades laborales, así mismo, tampoco hacemos diferencia en cuanto a creencias, religión ni a las edades de nuestros trabajadores, para esto tenemos el siguiente cuadro que por la naturaleza de las operaciones de percibe como una institución muy joven en promedio de edades.

SELECCIÓN POR EDADES	MUJERES	VARONES
MENORES DE 30 AÑOS	10	9
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	6	1
MAYORES DE 50 AÑOS	0	3



Así mismo, se cuenta la siguiente información que demuestra la participación de la mujer en las decisiones operativas, numero de varones y mujeres por nivel jerárquico:

NIVEL JERARQUICO	MUJERES	VARONES
GERENCIAL	1	3
JEFATURA	7	5
OPERATIVO	8	5

Flexibilidad laboral y beneficios para los colaboradores

Conscientes de la situación familiar, profesional o de salud de los trabajadores, se brinda cierta flexibilidad en cuanto al cumplimiento de sus actividades, tales son los casos de culminación de estudios, ampliación de licencias por maternidad o paternidad, estados de lactancia, emergencias familiares, entre otras, que se traducen en permisos temporales, ingreso y salida previa al horario establecido y teletrabajo. Así mismo, se considera medio día libre a los colaboradores por concepto de cumpleaños.

Salud y bienestar – campañas

Se cuenta con un programa de incentivos, el cual tiene consigo beneficios para los colaboradores en función a su desempeño, tales como la elección del trabajador del mes.

Clima laboral

En Corporación Hodelpe, las encuestas de clima laboral permiten identificar oportunidades de mejora y fortalecer la comunicación, el trabajo en equipo y la satisfacción del personal. Asimismo, estas herramientas contribuyen a crear un ambiente laboral más positivo y alineado con los objetivos de la empresa.

Es por lo que, de acuerdo con el último informe de clima laboral donde se ha identificado un nivel de clima laboral o satisfacción de los empleados de **70%** se han planteado las siguientes estrategias para mejorar la percepción de nuestros trabajadores: Implementar más programas de reconocimiento interno, continuar las actividades de integración y confraternidad, evaluar esquemas híbridos y flexibles y mejorar los beneficios e incentivos laborales.



8. Operación Segura y Seguridad y Salud en el trabajo

A fin de que las actividades que se desarrollan en Hodelpe sean de manera segura, se cuenta con un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) certificado, el cual aporta a la gestión integral del sistema de gestión de Hodelpe.

Las actividades se realizan en su mayoría en las oficinas de la organización, se realizan visitas comerciales y de evaluación a las instalaciones de los clientes directos e indirectos y se realiza labor remota en algunos puestos. Estas consideraciones se tienen en cuenta en la identificación de peligros y riesgos, así como en la determinación de controles para asegurar que las operaciones sean seguras en todos los puntos de operación. El sistema de gestión de SST abarca al 100% de los trabajadores de Hodelpe y se extiende hasta los proveedores y otras partes interesadas que visitan las instalaciones de la organización.

Se cuenta con un comité de SST de acuerdo con la ley 29783. Como parte de la formación de los colaboradores, se realiza la toma de conciencia de los siguientes temas: Política de SST (Integrada), objetivos en SST, respuesta ante emergencia, identificación de peligros y evaluación de riesgos, entre otros temas que resultan del análisis de riesgos en SST. Asimismo, al inicio de las labores se realizan las inducciones para un adecuado bienestar del nuevo colaborador.

Miembros vigentes a finales del 2025 del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Helvert Coronado Uribe – Presidente
- Henry Roberto Tribeños Salas – Secretario
- Estrella Reyes Taboada – Miembro
- Alison Valeria Zuñiga Sanchez – Miembro

9. Cumplimiento

Hodelpe cuenta con una estrategia fiscal basada en los principios de cumplimiento de sus obligaciones. Esta práctica incluye lo siguiente:

- a. Realizar el pago puntual de los impuestos, como una contribución al desarrollo sostenible del país.
- b. Realizar el pago a los colaboradores en las fechas planificadas entendiendo la necesidad de estos.
- c. Realizar el pago oportuno a los proveedores para mantener una relación productiva.
- d. Cumplir con la legislación en materia ambiental y de seguridad y salud en el trabajo.
- e. Cumplir con los compromisos que demanda la Gestión anticorrupción y antisoborno la cual está certificada.
- f. Cumplir con las partes interesadas pertinentes dentro de lo legalmente establecido.



10. Cadena de suministro

La gestión logística en Hodelpe, es proporcional a la necesidad de productos y servicios que la organización demanda. Los productos y servicios adquiridos por esta organización son puntuales y no muy recurrente, ya que la naturaleza del trabajo es netamente la evaluación y se desarrolla de manera sistematizada.

Esto no mengua el control que podamos ejercer sobre los proveedores a fin de asegurar que los productos y servicios requeridos sean los idóneos.

Para esto se realizan los siguientes controles:

- Evaluaciones de selección de proveedores, cuando hay un nuevo proveedor
- Evaluación de desempeño de proveedores, para hacer el seguimiento a los servicios prestados.
- Se homologa los criterios de evaluación según el tipo de producto o servicio que brinda.
- Se realiza la debida diligencia a los proveedores más representativos.

CORPORACION HODELPE cuenta con 1 Proveedores Internacionales y 14 Proveedores Locales y los criterios establecidos abarcan diferentes aspectos que se pueden agrupar en:

- Criterios financieros y Contables
- Criterios legales
- Criterios de calidad del servicio
- Criterios de gobernanza
- Criterios ambientales
- Criterios sociales

En el periodo 2025 como en periodos anteriores se han evaluado al 100% de sus proveedores. Asimismo, al realizar la debida diligencia a estos no se encontró amenazas al sistema de gestión de Hodelpe.

11. Transformación digital

En cuanto a las acciones de tecnología de información, Hodelpe cuenta con un programa de ciberseguridad para la protección de la data de la organización, así como de la información de los clientes.

Se tiene programado la ejecución de simulacros de vulnerabilidad para identificar potenciales situaciones que puedan afectar la data confidencial de la organización. A la fecha no se ha detectado amenazas a la información de la organización.



Se cuenta con una plataforma donde se recaba la información para la evaluación de los perfiles empresariales la cual cuenta con los aspectos de seguridad y confidencialidad debidos.

12. Satisfacción del cliente

Hodelpe mantiene un enfoque orientado a la satisfacción y confianza de sus clientes, considerando este aspecto como un elemento clave para la sostenibilidad y mejora continua de sus servicios de homologación y evaluación empresarial. Para ello, la organización realiza el seguimiento periódico de la percepción de los clientes respecto a la calidad del servicio, oportunidad de atención, confiabilidad de la información, soporte técnico y claridad de los procesos de evaluación.

Asimismo, dentro del Plan de Sostenibilidad 2026–2030 se han establecido indicadores y metas relacionadas con la satisfacción metodológica y la confianza en la imparcialidad evaluadora, incluyendo objetivos de satisfacción superiores al 85% y 90% en los próximos años. Estos indicadores permiten monitorear el nivel de aceptación de los servicios brindados y adoptar acciones de mejora continua orientadas a fortalecer la experiencia del cliente.

Para el periodo 2025 se tuvo una meta de 82%, del cálculo de los últimos años se tuvo los siguientes resultados:

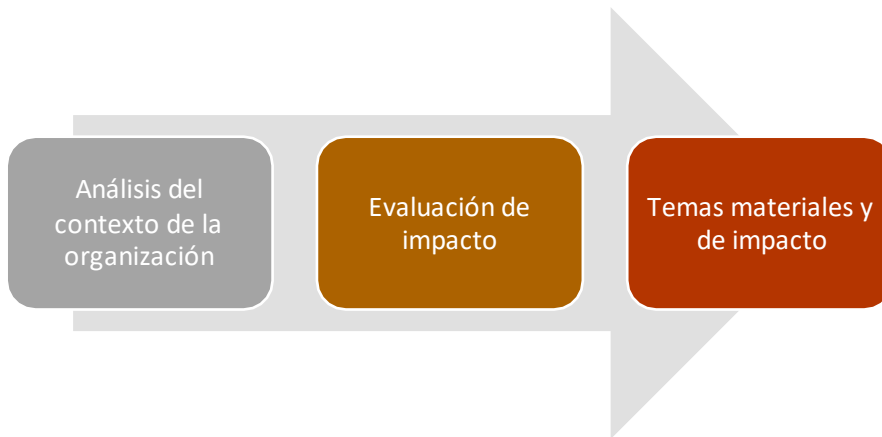
Periodo	Porcentaje de satisfacción
2023	84.44
2024	88.5
2025	92.58

13. Anexos

Materialidad

El proceso de materialidad desarrollado por Hodelpe contempla los temas actuales y temas potenciales. Debido a la naturaleza de los servicios de Hodelpe los aspectos con mayor relevancia están enfocados en las dimensiones de gobernanza y dimensión social.

La secuencia de determinación de la matriz de materialidad e identificación de aspectos relevantes sigue la siguiente ruta:



Cuadro de grupos de interés y canales analizados para el análisis del contexto. Se realizó el análisis de la información a partir de los canales de información descritos, consiguiendo la información a partir de los responsables de los procesos indicados.

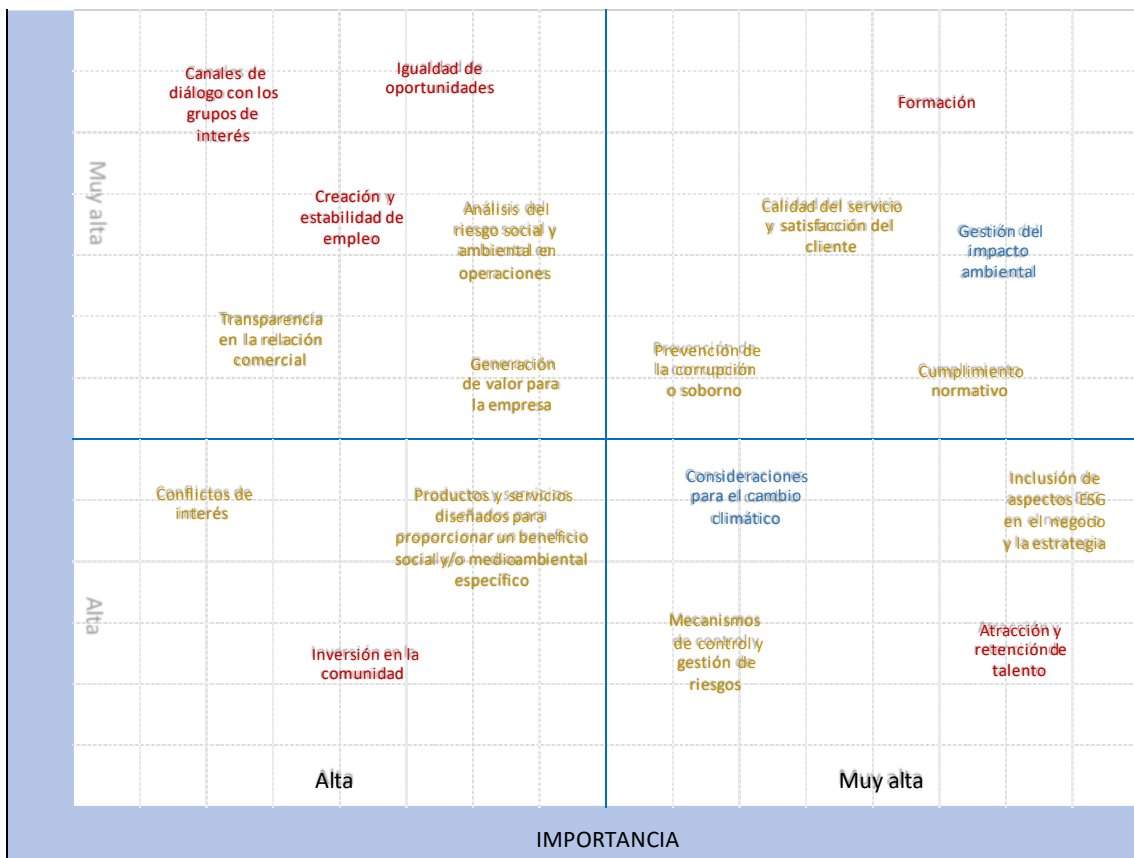
GRUPOS DE INTERES	CANALES DE DIALOGO	RESPONSABLES DE GESTIÓN
Accionistas	Oficina de alta dirección	Accionistas
Clientes	Encuestas de calidad	Responsable de Calidad
	Atención al cliente o usuario (Recepción)	Responsable de recepción
	Canales múltiples	Responsable del SIG
Organismos reguladores	Normativas aplicables	Responsable del SIG
Empleados	Encuestas opinión	Responsable de Administración
	Canales de denuncia confidencial	Responsable según canal
	Comunicación directa	Responsable de Administración
Proveedores	Gestión de adquisiciones	Responsable de Administración
	Reuniones de seguimiento	Responsable de Administración
Sociedad	Atención al cliente o usuario (Recepción)	Responsable de recepción
	Canales de denuncia confidencial	Responsable según canal



Aspectos relevantes definidos por los grupos de interés y clasificados en los aspectos de ESG.

Dimensión gobernanza:	Dimensión social:	Dimensión ambiental:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Calidad del servicio y satisfacción del cliente 2. Cumplimiento normativo 3. Mecanismos de control y gestión de riesgos 4. Prevención de la corrupción o soborno 5. Transparencia en la relación comercial 6. Generación de valor para la empresa 7. Inclusión de aspectos ESG en el negocio y la estrategia 8. Conflictos de interés 9. Productos y servicios diseñados para proporcionar un beneficio social y/o medioambiental específico 10. Análisis del riesgo social y ambiental en operaciones 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Igualdad de oportunidades 12. Formación 13. Inversión en la comunidad 14. Creación y estabilidad de empleo 15. Atracción y retención de talento 16. Canales de diálogo con los grupos de interés 	<ol style="list-style-type: none"> 17. Gestión del impacto ambiental 18. Consideraciones para el cambio climático

Matriz que determina los aspectos más relevantes de acuerdo a la gestión actual de Hodelpe, donde los aspectos a tener en consideración para trabajar son aquellos con importancia muy alta y grado de madurez alta.



Acciones claves que derivan de los resultados obtenidos

Madurez – Importancia	ACCIONES A TOMAR
Muy alta – Muy Alta	Mantener las acciones de control y atender oportunamente las acciones importantes
Alta – Muy Alta	Mejorar los mecanismos de atención a las acciones importantes
Muy alta – Alta	Mantenerse atento ante cambio de importancia, seguir con los controles
Alta – Alta	Monitorear mantener los esfuerzos en la atención

Las acciones que tienen establecidas para los resultados: Muy alta – Alta y Alta – Alta de la matriz Madurez – Importancia (MAD-IMP), se conservarán hasta la siguiente evaluación, se tomara acciones en función los resultados Alta – Muy Alta (A-M) y Muy alta – Muy Alta (M-M), se plantean las siguientes acciones a implementarse en siguiente año 2026:

MAD-IMP	TEMAS DE IMPORTANCIA	ACCIONES PLANTEADAS 2026
A-M	3. Mecanismos de control y gestión de riesgos	Revisar los mecanismos de gestión de riesgos integrando con los demás sistemas de gestión y considerar mayor prevención
	7. Inclusión de aspectos ESG en el negocio y la estrategia	Proponer a los clientes la inclusión de requisitos ESG en los criterios de evaluación.
	15. Atracción y retención de talento	Establecer mecanismos de mejora en la tasa de rotación de personal
	18. Consideraciones para el cambio climático	Incluir acciones de mejora respecto al cambio climático en el sistema de gestión integrado.
M-M	2. Cumplimiento normativo	Sistematizar el seguimiento al cumplimiento normativo como parte del aseguramiento del cumplimiento.
	4. Prevención de la corrupción o soborno	Realizar el seguimiento a los controles establecidos a fin de asegurar la eficacia que se tiene.
	1. Calidad del servicio y satisfacción del cliente	Asegurar los mecanismos de identificación de la percepción de los clientes y verificar tendencias.
	17. Gestión del impacto ambiental	Mantener los controles establecidos en la gestión ambiental en función a los cambios que se generan en las operaciones de la organización.