

CULTIVAMOS EL MEJOR TALENTO

1.1 Gestión del Talento

1.1.1 Nuestro equipo

Durante 2025, la tasa de rotación voluntaria se ubicó en 0.60%, evidenciando una reducción respecto al 0.90% registrado en 2024. Este resultado sugiere mejoras en las condiciones de permanencia y en la satisfacción de los colaboradores.

De manera similar, la rotación involuntaria alcanzó 8.40%, mostrando una ligera disminución frente al 8.80% registrado el año anterior, lo que refleja un avance respecto a mayor estabilidad en la gestión del talento y retención.

Tabla 1: Tasa de rotación voluntaria e involuntaria

	2023	2024	2025
Tasa de rotación voluntaria	0.70%	0.90%	0.60%
Tasa de rotación involuntaria	7.60%	8.80%	8.40%

1.1.2 Capacitación y desarrollo de colaboradores

El fortalecimiento de capacidades y la promoción del aprendizaje continuo forman parte de nuestra estrategia de desarrollo del talento. En ese sentido, a partir de un diagnóstico interno sobre necesidades o brechas en el conocimiento manejado, desde nuestro Plan Anual de Capacitaciones impulsamos el crecimiento profesional de nuestros colaboradores a través de programas que fortalecen sus conocimientos y potencian su desarrollo.

Durante el 2025, se desarrollaron programas de capacitación enfocados en gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo, calidad e inocuidad, sostenibilidad, liderazgo, trabajo en equipo y cumplimiento normativo. Asimismo, se realizaron talleres y charlas orientadas al fortalecimiento de habilidades técnicas y blandas, promoviendo una cultura de mejora continua, desempeño eficiente y desarrollo integral en los distintos niveles de la organización.

Programa Academia de Líderes y Supervisores	Programa Trainee
El programa combina espacios de capacitación con acompañamiento en campo, integrando tanto a supervisores en ejercicio como a nuevos talentos. Su estructura contempla tres módulos clave: operaciones y procesos, dictado por líderes internos; habilidades blandas, desarrollado junto a un coach externo; y contenidos regulatorios, enfocados en procedimientos, cultura organizacional y	Este programa busca incorporar a jóvenes egresados, ofreciéndoles la oportunidad de integrarse a diversas áreas de la empresa durante la temporada de cosecha. Su finalidad es brindar una experiencia de aprendizaje integral que les permita conocer de cerca las operaciones del negocio, adquirir experiencia laboral y fortalecer sus competencias

Programa Academia de Líderes y Supervisores	Programa Trainee
<p>estándares de seguridad.</p> <p>A través de esta iniciativa, promovemos la mejora en las prácticas de liderazgo y gestión de equipos, contribuyendo a la reducción de la rotación del personal operario y al fortalecimiento de la productividad en nuestras operaciones.</p>	<p>profesionales.</p>

Asimismo, durante el 2025 fortalecimos las capacidades de nuestros colaboradores en temas de ciberseguridad y protección de la información mediante capacitaciones orientadas a promover una cultura de conciencia digital y buenas prácticas en el manejo seguro de la información. Estas capacitaciones fueron dirigidas a empleados profesionales, operarios, jefaturas y gerencias de distintas áreas de la organización, contribuyendo a fortalecer la prevención de riesgos digitales y la seguridad de la información corporativa.

Además, realizamos el seguimiento de las horas de formación y de la inversión destinada a la capacitación de los colaboradores, diferenciando los resultados por nivel organizacional.

Tabla 2: Horas de formación e inversión realizada por colaborador en el 2025

	Total de horas de formación por persona	Total de inversión (en soles) por persona
Nivel Gerencia	29.5	628.5
Nivel Jefatura	41	5078
Nivel Profesional	39	1,823

Nota: Para efectos de este cálculo se están considerando capacitaciones externas.

1.1.3 Programa de coaching y mentoring

Como parte de nuestra estrategia de gestión y desarrollo del talento, implementamos el programa Cultivando Talento, una iniciativa orientada a identificar, desarrollar y fortalecer las capacidades de los colaboradores, promoviendo la formación de una nueva generación de supervisores y el fortalecimiento del liderazgo dentro de la organización. El programa integra acciones de capacitación, acompañamiento y desarrollo profesional, con el objetivo de fortalecer competencias técnicas, operativas y humanas alineadas a las necesidades del negocio.

A través de este programa, promovemos el aprendizaje continuo mediante talleres y espacios formativos enfocados en liderazgo, comunicación, retroalimentación, trabajo en equipo y fortalecimiento de competencias técnicas y humanas, contribuyendo al desarrollo integral de los participantes y a la mejora de su desempeño laboral.

Asimismo, Cultivando Talento incorpora mecanismos de coaching y mentoring mediante el acompañamiento directo de líderes y jefaturas, quienes brindan orientación, seguimiento y transferencia de conocimientos a los colaboradores participantes. Este enfoque permite fortalecer el aprendizaje práctico en campo, promover el desarrollo progresivo de capacidades y acompañar el crecimiento profesional de los colaboradores dentro de la organización.

Como parte del programa, impulsamos acciones para atraer y fortalecer el talento joven, fortaleciendo nuestro relacionamiento con instituciones académicas y promoviendo oportunidades de desarrollo profesional para estudiantes y egresados. Durante el 2025, visitamos 20 universidades en Ica, Lima y Arequipa, recibimos más de 1,000 currículums y contamos con la participación de más de 10 universidades en nuestros procesos de selección.

Enmarcada en este programa, la Academia de Líderes y Supervisores constituye uno de los principales mecanismos de fortalecimiento de capacidades y liderazgo para supervisores y líderes de grupo. Durante el 2025, desarrollamos 13 sesiones a lo largo de 5 días, alcanzando 13,416 horas hombre de formación, abordando 16 temas distribuidos en módulos de Operaciones y Procesos, Regulatorios y Habilidades Humanas, y logrando capacitar a 373 colaboradores.

Adicionalmente, realizamos mecanismos de seguimiento y evaluación periódica para monitorear el avance y cumplimiento de los objetivos del programa, considerando indicadores como el porcentaje de aprobación y la cantidad de participantes aptos, lo que nos permite identificar oportunidades de mejora y fortalecer continuamente el desarrollo del talento.

1.2 Bienestar y experiencia del colaborador

1.2.1 Beneficios laborales

Garantizamos el cumplimiento de los beneficios laborales establecidos por la legislación y normativa vigente, incluyendo vacaciones anuales remuneradas, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios (CTS), remuneración de horas extras conforme a ley, licencias laborales, seguro Vida Ley y aportes a los sistemas de pensiones. Asimismo, se promueve el respeto de los derechos laborales y el acceso equitativo a estos beneficios para todos nuestros colaboradores.

Adicionalmente, la empresa brinda beneficios complementarios orientados a fortalecer la calidad de vida y el bienestar de trabajadores y operarios, entre ellos programas de bienestar y actividad física, anticipos o préstamos de sueldo, movilidad gratuita de ida y vuelta, así como asignación familiar para hijos menores de 18 años y hasta los 24 años que cursen estudios superiores de manera ininterrumpida.

Medimos la satisfacción de nuestros colaboradores respecto del transporte brindado. Al cierre del 2025, encuestamos a 927 beneficiarios de la movilidad gratuita, obteniendo un 70% de satisfacción alta.

Estas acciones reflejan el compromiso de la empresa con la generación de un entorno laboral adecuado, promoviendo el bienestar integral, la satisfacción y el desarrollo de nuestros talentos.

1.2.2 Clima laboral

Durante el 2025, se definieron planes de mejora orientados a fortalecer el ambiente laboral, la cultura corporativa, el trabajo en equipo y las oportunidades de desarrollo profesional. Entre las principales acciones consideradas destacan la implementación de mejoras en infraestructura y espacios de trabajo, reuniones de coaching y planificación participativa, programas de reconocimiento e incentivos, fortalecimiento de la comunicación y feedback continuo, elaboración de planes de capacitación y rotación de puestos, así como actividades de integración y talleres enfocados en el trabajo colaborativo.

Asimismo, el resultado obtenido sobre la encuesta de clima laboral de 2025 es:

Tabla 3: Resultados de clima laboral

	2025
índice de clima laboral	82%

Contamos con un *Procedimiento para el Tratamiento de quejas, reclamos y sugerencias de trabajadores*, a partir del cual ponemos a su disposición canales para recibir de manera continua el feedback que requieran entregar. Tales como: buzón físico, buzón virtual, sugerencias, entre otros.

1.3 Diversidad e Inclusión

Como parte de nuestro compromiso con la promoción de espacios laborales respetuosos e inclusivos, desarrollamos capacitaciones y talleres de sensibilización dirigidos a todo el personal sobre temas vinculados a diversidad, inclusión, respeto a las diferencias y fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades.

Asimismo, durante 2025, la participación de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad mostró una composición diferenciada según el nivel jerárquico. Los siguientes resultados reflejan una mayor presencia de mujeres en posiciones operativas y profesionales, así como oportunidades de mejora en su representación en puestos de liderazgo.

Tabla 3: Mujeres en diferentes responsabilidades

	2025
Porcentaje de mujeres a nivel Dirección	20%
Porcentaje de mujeres a nivel Gerencial	13%
Porcentaje de mujeres a nivel Jefatura	34%
Porcentaje de mujeres a nivel Profesional	50%

En cuanto a la diversidad etaria, durante 2025 el 54.87% de los colaboradores correspondió al grupo menor de 30 años, evidenciando una fuerza laboral predominantemente joven y con alto potencial de desarrollo.

Asimismo, el 36.92% se ubicó entre los 30 y 50 años, aportando experiencia técnica y estabilidad operativa, mientras que el 8.21% correspondió a colaboradores mayores de 50 años, quienes contribuyen con experiencia y conocimientos acumulados.

Tabla 4: Empleados según su grupo etario

	2025
% empleados menores de 30 años	54.87%
% empleados entre 30 y 50 años	36.92%
% empleados mayores de 50 años	8.21%

Durante 2025, el ratio de brecha salarial a nivel profesional conformado por nuestros operarios, permitió evaluar la relación entre las remuneraciones de hombres y mujeres dentro de esta categoría. Este resultado contribuye al seguimiento de la equidad salarial y a la identificación de oportunidades de mejora en materia de igualdad retributiva.

Tabla 5: Ratio de brecha salarial

	2025
Ratio de brecha salarial a nivel Profesional	0.60

En ese sentido, a través de la Academia de Líderes y Supervisores, se realizaron capacitaciones sobre hostigamiento sexual, reglamento interno de trabajo, código de ética y conducta, así como políticas de anticorrupción. Estas acciones contribuyen a prevenir conductas inapropiadas, fortalecer relaciones laborales basadas en el respeto y promover un entorno de trabajo inclusivo y alineado con los valores corporativos de la organización.

1.4 Seguridad y salud en el trabajo

Como parte de nuestra gestión de seguridad y salud en el trabajo, realizamos el seguimiento de los accidentes fatales ocurridos durante el periodo, diferenciando entre empleados y contratistas. Esta información permite fortalecer la implementación de medidas preventivas orientadas a proteger la integridad de todos los trabajadores. Asimismo, durante el 2025 desarrollamos capacitaciones y actividades preventivas orientadas a fortalecer la gestión de riesgos ocupacionales, la promoción de hábitos saludables y la prevención de riesgos físicos, mentales y psicosociales.

1.4.1 Principales acciones implementadas

<p>Salud física</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de pausas activas durante la jornada laboral. • Ejecución de exámenes médicos preocupacionales, periódicos y de retiro. • Desarrollo de campañas de prevención de obesidad, hipertensión, diabetes. • Sensibilización sobre alimentación saludable y hábitos de vida saludables. • Difusión de información sobre la importancia del sueño adecuado. • Capacitaciones sobre IRAS y ETAS para prevenir enfermedades respiratorias y alimentarias. • Monitoreo de la salud de los colaboradores mediante controles médicos ocupacionales.
<p>Salud Mental y Emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de actividades para el manejo del estrés y las emociones. • Fortalecimiento de habilidades de comunicación y relaciones interpersonales. • Sensibilización sobre bienestar emocional y salud mental. • Acompañamiento psicosocial a los colaboradores ante situaciones de riesgo o desgaste emocional. • Promoción de actividades de integración y bienestar laboral.
<p>Seguridad y Prevención</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inspecciones sobre uso adecuado de EPP. • Capacitaciones permanentes en SST. • Preparación y respuesta ante emergencias. • Formación práctica y teórica en seguridad laboral.

Adicionalmente, facilitamos el acceso a servicios de primeros auxilios en el lugar de trabajo mediante personal capacitado en primeros auxilios, ambientes habilitados para atención médica y primeros auxilios con equipamiento básico, así como procedimientos establecidos para el traslado a centros de salud locales en caso de emergencias médicas.

Tabla 6: Cantidad de accidentes fatales

	2023	2024	2025
Número total de accidentes fatales para empleados	0	0	0
Número total de accidentes fatales para contratistas	0	0	0

También, realizamos el seguimiento de la tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido y de lesiones registrables, diferenciando los resultados entre empleados y contratistas. Esta información permite evaluar el desempeño en materia de seguridad ocupacional e identificar oportunidades de mejora para prevenir incidentes y fortalecer condiciones de trabajo seguras.

Tabla 7: Tasa de frecuencia de lesiones por tiempo perdido

	2023	2024	2025
N° Lesiones con Tiempo Perdido	276	80	75
Total de Horas hombre trabajadas	9,153,577	10,359,655	12,296,462
Índice de frecuencia de lesiones por tiempo perdido (LTIFR)	30.15	7.72	6.10

Tabla 8: Tasa de Frecuencia de lesiones registrables

	2023	2024	2025
N° Lesiones registrables	1,054	90	102
Total de Horas hombre trabajadas	9,153,577	10,359,655	12,296,462
Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	23.03	1.74	1.66

1.5 Derechos Humanos

En Don Ricardo, mantenemos un compromiso con el respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos en nuestras operaciones y relaciones comerciales. Este enfoque se encuentra establecido en nuestra Política de Derechos Humanos, alineada con principios e instrumentos internacionales como los del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y otros marcos de referencia.

Como parte de este compromiso y con el objetivo de garantizar espacios de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia, contamos con mecanismos específicos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral, entre ellos:

- Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Procedimiento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Asimismo, contamos con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, encargado de realizar las acciones de investigación, atención y sanción que correspondan, asegurando la confidencialidad, el debido proceso y la protección de las personas involucradas. Estos mecanismos contribuyen a fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la no discriminación

1.5.1 Libertad de asociación y negociación colectiva

En Don Ricardo, no contamos con trabajadores sindicalizados ni convenios colectivos vigentes; por ello, el porcentaje de empleados sindicalizados y la cobertura de convenios colectivos corresponde a 0% en ambos indicadores. No obstante, contamos con un Comité de Bienestar conformado por operarios de distintos fundos y elegidos de manera democrática por los mismos trabajadores. Dicho comité funciona como mecanismo de representación y comunicación con los trabajadores.

Tabla 9: Empleados bajo convenio colectivo

	2025
Porcentaje de empleados sindicalizados	0%
Porcentaje de cobertura del convenio colectivo	0%

1.5.2 Formación en Derechos Humanos

Durante 2025, fortalecimos la formación en Derechos Humanos, logrando una mayor participación en los niveles operativos y de gestión. El 98.87% de los colaboradores formados correspondió al nivel Profesional, seguido de Jefatura con 0.82% y Gerencia con 0.31%.

Asimismo, se incorporó la capacitación a proveedores, alcanzando una cobertura del 4.6%. Estos resultados evidencian avances en la promoción de una cultura de respeto a los Derechos Humanos y oportunidades para ampliar su alcance en la cadena de suministro.

Tabla 10: Empleados y proveedores formados en Derechos Humanos

	2025
Porcentaje de formación a nivel Dirección	0%
Porcentaje de formación a nivel Gerencia	0.31%
Porcentaje de formación a nivel Jefatura	0.82%
Porcentaje de formación a nivel Profesional	98.87%
Porcentaje de proveedores formados en temas de Derechos Humanos	4.6%