

Memoria Integrada 2025



\ Índice

Introducción

Carta del Presidente del Directorio	5
Declaración de responsabilidad	7
Sobre la Memoria Integrada	8
Principales cifras e indicadores del 2025	8

1 ¿Quiénes somos?

1.1 Sobre Hermes	12
1.2 Nuestra historia	13
1.3 Principales hitos	14
1.4 Nuestro Plan Estratégico 2023 / 2025	15

2 Confianza que nos mueve

2.1 Posicionamiento	17
2.2 Nuestras unidades de negocio	18
2.3 Compromiso con nuestros clientes	21

3 Gobierno corporativo

3 Gobierno Corporativo	23
3.1 Nuestros accionistas	24
3.2 Directorio	26
3.3 Plana gerencial	29

4 Ética y cumplimiento

4.1 Cumplimiento	31
4.2 Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo	31
4.3 Anticorrupción y antisoborno	32
4.4 Gestión de conflicto de intereses	34
4.5 Línea de denuncias	35
4.6 Cumplimiento normativo	35
4.7 Conducta de mercado y libre competencia	36
4.8 Gestión de proveedores	36

5 Gestión integral de riesgos

5.1 La gestión de riesgos como referente de confianza	42
5.2 Prevención de pérdidas	42
5.3 Seguridad de la información y ciberseguridad	43
5.4 Protección de datos personales	44
5.5 Continuidad del negocio	45
5.6 Calidad	45

6 Sostenibilidad

6 Sostenibilidad	48
6.1 Adhesiones	50
6.2 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	51
6.3 Derechos humanos	54
6.4 Grupos de interés	57
6.5 Análisis de doble materialidad	60
6.6 Desempeño ambiental	63

7 Capital humano Hermes

7 Capital humano Hermes	68
7.1 Derechos laborales	70
7.2 Atracción y retención del talento	72
7.3 Hermes y la brecha de género	73
7.4 Línea de carrera	74
7.5 Clima laboral y bienestar	76
7.6 Capacitación	78
7.7 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	79

8 Resultados financieros

8.1 Balance	85
8.2 Análisis de índices	86
8.3 Estados financieros	87
8.4 Situación tributaria	96

9 Anexos

9.1 Descripción de operaciones y desarrollo	98
9.2 Trayectoria profesional de los miembros del Directorio	99
9.3 Trayectoria profesional de los miembros de la Gerencia	101
9.4 Índice de contenidos GRI para reporte con conformidad	104



INTRODUCCIÓN

//

Carta del Presidente del Directorio

Queridos lectores:

Es un orgullo para mí presentarles la Memoria Integrada 2025 de Hermes Transportes Blindados S.A. Este documento no solo resume nuestro desempeño económico, social y ambiental, sino que refleja el compromiso, la capacidad y la integridad con las que cada día construimos una empresa de la que podemos sentirnos genuinamente orgullosos. Nuestro propósito “Potenciar el desarrollo de una sociedad más segura”.

El 2025 fue un año especialmente significativo para Hermes. En cada decisión y en cada resultado alcanzado estuvo presente un propósito claro: contribuir al desarrollo de una sociedad más segura. Esa convicción es la que orienta nuestro crecimiento y nos impulsa a avanzar con responsabilidad y visión de largo plazo.

Nuestra gestión se ha guiado por el Plan Estratégico 2023-2025, estructurado sobre tres pilares que marcan nuestra identidad y nuestra ambición.

El primero es la Innovación, que nos impulsa a explorar y desarrollar nuevas oportunidades de negocio, fortaleciendo nuestra propuesta de valor y manteniéndonos a la vanguardia del sector.

El segundo es la Transformación Sostenible, que nos desafía a evolucionar continuamente a través de procesos ágiles y tecnología de avanzada. Este año incorporamos, de manera especial, herramientas basadas en inteligencia artificial, reforzando nuestras capacidades operativas y nuestra eficiencia.

El tercero es la Dinamización de la Cultura Organizacional, porque creemos firmemente que el crecimiento sostenible comienza por las personas. Apostamos por una cultura basada en la confianza, el desarrollo profesional y la búsqueda constante de resultados sólidos y responsables.

Durante el 2025 consolidamos el posicionamiento de nuestras cinco unidades de negocio, atendiendo las necesidades de más de 1,000 clientes. Gracias a nuestro compromiso con la excelencia, alcanzamos ingresos por S/434 millones. Estos resultados reflejan la solidez de nuestra estrategia y, sobre todo, la confianza que el mercado deposita en Hermes como socio estratégico.

Nada de lo logrado sería posible sin el talento humano que impulsa nuestra organización. Nuestra gente es el corazón de Hermes. Trabajamos cada día para fortalecer un entorno inclusivo, donde todos se sientan valorado y tenga oportunidades reales de desarrollo. Asimismo, nos enorgullece que el 40% de nuestros cargos de liderazgo estén ocupados por mujeres, evidencia concreta de nuestro compromiso con la equidad de género y la diversidad.

La sostenibilidad es parte esencial de nuestra forma de hacer empresa. Por tercer año consecutivo, recibimos la medalla de oro de EcoVadis, posicionándonos en el top 5% de empresas del sector a nivel global. Este reconocimiento valida nuestras prácticas en ética empresarial y gestión ambiental.

En línea con los estándares ESG y nuestra estrategia al 2025, renovamos nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, poniendo especial énfasis este año en la educación de calidad, la igualdad de género y la acción por el clima. Además, contamos con el reconocimiento Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente por las acciones implementadas para medir nuestras emisiones.

Hermes es hoy una empresa más sólida, más innovadora y más consciente de su impacto. Nos mueve la responsabilidad de proteger, servir y generar confianza. Y esa confianza —construida durante años— es nuestro mayor activo.

Mirando hacia adelante, reafirmamos nuestros compromisos con cada uno de nuestros grupos de interés. Con nuestros accionistas e inversionistas, seguiremos gestionando con prudencia financiera, disciplina operativa y transparencia, priorizando la sostenibilidad y la creación de valor en el largo plazo. Con nuestros clientes, mantendremos los más altos estándares de seguridad, eficiencia y confiabilidad, fortaleciendo nuestra propuesta de valor a través de la innovación y la mejora continua. Con nuestros equipos, profundizaremos el desarrollo del talento, la cultura de seguridad y las oportunidades de crecimiento profesional en un entorno inclusivo y respetuoso. Con las autoridades y reguladores, continuaremos actuando con estricto cumplimiento normativo, promoviendo prácticas responsables y una relación basada en la confianza institucional. Y con la sociedad y las comunidades donde operamos, seguiremos impulsando una gestión responsable que contribuya al desarrollo sostenible del país.

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a nuestros trabajadores, por su profesionalismo y dedicación; a nuestros clientes, por su confianza permanente; y a nuestros socios estratégicos, por su respaldo continuo.

Con satisfacción por lo alcanzado y entusiasmo por lo que viene, los invito a seguir construyendo juntos una empresa cada vez más fuerte, sostenible y comprometida con el país. (GRI 2-22)

Atentamente,

Gonzalo de la Puente Wiese
Presidente del Directorio

\ Declaración de responsabilidad

El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto al desarrollo del negocio de Hermes Transportes Blindados S.A. durante el ejercicio 2025.

Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se hacen responsables por su contenido conforme a las disposiciones legales aplicables.

Gonzalo de la Puente Wiese
Presidente del Directorio

Alice Mirella Velásquez Castro
Chief Executive Officer en Hermes

Lima, 26 de febrero de 2026

\ Sobre la Memoria Integrada

Nuestra Memoria Integrada 2025 se elaboró de acuerdo con las disposiciones de la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV), establecidas en el Reglamento para la Preparación y Presentación de Memorias Anuales y Reportes Trimestrales, aprobado mediante Resolución CONASEV N.º141-98-EF/94.10 y sus normas modificatorias, así como en el Manual para la Preparación de Memorias Anuales, Reportes Trimestrales y Otros Documentos Informativos y Normas Comunes para la determinación del Contenido de los Documentos Informativos, aprobados mediante Resolución de Gerencia General de CONASEV N.º211-98-EF/94.11 y sus normas modificatorias.

Asimismo, este documento fue elaborado en conformidad a los Estándares 2021 del Global Reporting Initiative (GRI), con el fin de dar a conocer los principales aspectos de nuestra gestión económica, social y ambiental desarrollada durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2025. La periodicidad de publicación de la Memoria Integrada de Hermes Transportes Blindados S.A. es anual. (GRI 2-3)

La Memoria Integrada ha sido aprobada por el Directorio y la Junta General de Accionistas previamente a su publicación en la SMV. (GRI 2-14)

\ Principales cifras e indicadores del 2025

COBERTURA

Presencia a nivel nacional: Lima local principal y 19 sucursales en todo el Perú.

Arequipa, Andahuaylas, Cajamarca, Chiclayo, Chimbote, Cusco, Huacho, Huancayo, Huánuco, Huaraz, Ica, Jaén, Piura, Puerto Maldonado, Tacna, Trujillo, Tumbes e Iquitos.

+5,000

Puntos de Traslado de Valores (bancos, cajas, comercios, etc.)

3,200

Cajeros Automáticos atendidos permanentemente a nivel nacional.

+125

Agencias.

291

Posiciones operadas por la Unidad de Gestión de Canales.

382

vehículos a nivel nacional, entre unidades blindadas, vehículos livianos y motocicletas.

US\$900 millones

De cobertura con una póliza de seguros contra todo riesgo

CIFRAS ECONÓMICAS

S/434.1 millones

En ingresos y 1.2% más que en 2023.

+1,000

Clientes, entre ellos, las empresas más grandes e importantes del país.

39 años

De relaciones comerciales con nuestros clientes, parte de una sólida y diversificada cartera.

90%

De participación de mercado en el sector minería.

CIFRAS SOCIALES

40%

De mujeres en cargos de liderazgo.

96%

De trabajadores capacitados en temas anticorrupción, antisoborno y PLAFT (prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo).

97%

De satisfacción en el área de Atención al Cliente.

4 ODS

ODS 4: Educación de Calidad, **ODS 5:** Igualdad de Género, **ODS 8:** Trabajo decente y crecimiento económico y **ODS 13:** Acción por el clima.

51 familias

Beneficiadas, fortaleciendo el desarrollo y la sostenibilidad de sus emprendimientos mediante nuestro programa ExpoHermes Emprendedores, contribuyendo así al impulso de la economía local.

87

Niños, niñas y adolescentes, familiares de nuestros trabajadores, quienes accedieron a formación en herramientas digitales y reforzamiento en matemáticas a través del programa Vacaciones Útiles en Hermes.

CIFRAS AMBIENTALES

5 años

De medición continua de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), lo que nos permite disponer de información histórica confiable para el seguimiento de nuestro desempeño ambiental.

El 83.24%

De los residuos aprovechables generados fue reciclado, como resultado de la segregación en la fuente.

CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS



Por tercer año consecutivo logramos Medalla de oro en la certificación EcoVadis por nuestras prácticas de sostenibilidad, con un puntaje de 84/100.



Contamos con seis años consecutivos de certificación de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), otorgada por AMCHAM Perú



Certificados con la ISO 9001 desde 2007 y con la ISO 37 001 desde 2022.



Recibimos por quinto año consecutivo el reconocimiento de la plataforma Huella de Carbono Perú (Estrella - Nivel 1), otorgada por el MINAM, por medir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. (GRI2-4)



Recibimos el reconocimiento por nuestro compromiso con la educación de personas jóvenes y adultas en el Perú, a través del Programa ¡EPA! - Educación para Adultos.



Alcanzamos un 96 % de cumplimiento en la auditoría del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), resultado de la verificación de nuestras obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, valorándose nuestro sistema de gestión como "Excelente", a nivel nacional.



1

QUIÉNES SOMOS

//

\ 1.1 Sobre Hermes

Somos una empresa líder en el transporte de valores del sistema financiero peruano, supervisada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, lo que reafirma nuestro compromiso permanente con la solidez, la transparencia y el estricto cumplimiento normativo.

Con 40 años de trayectoria en la gestión de riesgos, hemos construido una reputación basada en la excelencia y la confianza. Nos posicionamos como líderes comprometidos con el desarrollo de una sociedad más segura, acompañando a las principales empresas del país con soluciones integrales que aseguran la continuidad y el éxito de sus operaciones.

A lo largo de los años, la logística de nuestros servicios ha evolucionado para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado y de nuestros clientes. Nuestro servicio de transporte de valores comprende el transporte, procesamiento y custodia de valores —dinero, joyas y metales preciosos—, la administración de cajeros automáticos (ATMs), el servicio de recaudación y Hermeticase, una solución innovadora diseñada para mitigar el riesgo en el punto de venta. Asimismo, nuestro servicio de logística especializada incluye el transporte, almacenamiento y distribución de bienes y mercadería en general, paquetes y valijas, así como el servicio integral de gestión documentaria y otros servicios complementarios de logística liviana.

En cada uno de estos frentes trabajamos con un propósito claro: generar eficiencia y valor para nuestros clientes. Nos exigimos permanentemente para alcanzar la excelencia en cada área de la organización, lo que nos ha permitido consolidarnos, a lo largo del tiempo, como un socio estratégico para las principales empresas del país.

Nuestra capacidad instalada y operativa nos permite adaptarnos a un entorno dinámico y competitivo, proyectándonos hacia el futuro con una estrategia orientada a la diversificación y al crecimiento sostenible.

- Servimos aproximadamente a 1,000 empresas en sectores clave como el financiero, comercial, gubernamental, servicios y minería, incluyendo algunas de las organizaciones más representativas del Perú.
- Contamos con cinco unidades de negocio, una oficina principal en Lima y 18 sucursales distribuidas a nivel nacional, lo que nos otorga una presencia sólida y una cobertura efectiva en todo el país.
- Nuestro equipo, compuesto por más de 3,000 trabajadores, es el corazón de Hermes. Su profesionalismo, dedicación y talento constituyen nuestro recurso más valioso y la base de nuestra propuesta de Nuestro valor.

En Hermes seguimos construyendo sobre los cimientos de nuestro legado, avanzando con responsabilidad y visión hacia un futuro en el que la seguridad, la confianza y la excelencia continúen siendo la esencia de todo lo que hacemos. (GRI 2-1)

\ 1.2 Nuestra historia

En octubre de 1985 iniciamos nuestra historia como Hermes Transportes Blindados S.A., una sociedad peruana de duración indeterminada, inscrita en la Partida N° 02004550 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Lima. Desde nuestros inicios nos dedicamos al transporte, custodia y procesamiento de dinero y tesoros, caudales y valores, metales preciosos, joyas y otros bienes, sentando las bases de una organización especializada en la gestión integral del riesgo. (GRI 2-1)

A lo largo de los años hemos consolidado nuestra posición como empresa del sector financiero del país y referente en gestión de riesgos. Operamos bajo un sólido marco regulatorio que respalda la transparencia y la rigurosidad de nuestras operaciones.

Somos supervisados por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS); la Superintendencia Nacional de Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC); el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP); y la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC). Asimismo, desde el año 2016 estamos regulados por la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) y la Bolsa de Valores de Lima, lo que refuerza nuestro compromiso con el gobierno corporativo, la transparencia y las mejores prácticas del mercado.

(GRI 2-1)

\ 1.3 Principales hitos

Desde nuestra fundación, cada etapa de la historia de Hermes ha estado marcada por el crecimiento, la innovación y el compromiso con la excelencia. A continuación, presentamos una secuencia cronológica de los eventos más significativos que han definido nuestro camino.

- 1985 — Fundación de Hermes Transportes Blindados S.A.
- 1991/1994 — Inauguración de nuestras sucursales en Arequipa, Ica, Tacna, Cusco, Cajamarca, Chimbote y Chiclayo.
- 1995 — Inicio de servicio integral de ATM (cajeros automáticos).
- 1997 — Creación de la unidad de negocio de Logística de Documentos, hoy Logística Especializada.
- 1998 — Inauguración de sucursal Huancayo.
- 2001 — Lanzamiento de servicio integral de mensajería.
- 2007 — Inauguración de sucursal Huánuco.
- 2008 — Lanzamiento de servicio Logística de Canales.
- 2012 — Lanzamiento de servicio CompuSafe, hoy Hermeticase.
- 2013 — Inauguración de nuestras sucursales Huaraz, Tumbes, Jaén y Puerto Maldonado.
- 2016 — Inauguración de sucursal Andahuaylas y adquisición de Smart Security S.A.C.
- 2017/2019 — Inauguración de la sucursal en Piura.
- 2021 — Primera medición de Huella de Carbono e inicio de evaluación de experiencia al cliente (NPS).
- 2022 — Lanzamiento de programa de Sostenibilidad alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.
- 2023 — Lanzamiento de nueva identidad y posicionamiento de marca Hermes: Confianza Que Nos mueve, creación del área de innovación Hermes Ventures, implementación de registro de firmas web, comprobante de servicio web y Hermetic Web y, obtención de la medalla de Oro en certificación de sostenibilidad (EcoVadis).
- 2025 — Nuestra solución tecnológica Hermeticase creció 14% respecto al año anterior, cerrando el año con cerca de 1000 equipos operando.
Implementación de la Política de Salario Digno, vinculado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, que contribuye al logro de desarrollo sostenible e inclusivo.
- 2025 — Lanzamiento del programa de concientización en formación ciudadana dirigido a nuestros trabajadores, como eje estratégico del “Yo Mismo Soy por el Perú”, fortaleciendo la formación en valores, ciudadanía y responsabilidad social con el propósito de contribuir al desarrollo del país.

1.4 Nuestro Plan Estratégico 2023/2025

En coherencia con nuestra misión de cuidar el esfuerzo de quienes impulsan el crecimiento del país, en el año 2023 lanzamos nuestro propósito corporativo: "Potenciar el desarrollo de una sociedad más segura".

Este propósito nos identifica, orienta y moviliza. Refuerza nuestra convicción de desempeñar, con responsabilidad y conciencia, el rol esencial que desempeñamos en la sociedad y del sistema financiero, protegiendo recursos, generando confianza y aportando estabilidad.

Es así como definimos nuestra Estrategia al 2025 centrada en 3 pilares:

- 1 **Innovación:** identificación y desarrollo de nuevas oportunidades de negocio con el objetivo de crear valor para Hermes.
- 2 **Transformación sostenible:** para diseñar soluciones eficientes y sostenibles mediante el uso de nuevas tecnologías.
- 3 **Dinamizar cultura:** para lograr una evolución de la gestión del capital humano hacia un modelo basado en la confianza para seguir transformando el esfuerzo en desarrollo profesional y resultado sostenible.

Gráfico 2. Marco Estratégico 2023-2025.





2

CONFIANZA
QUE NOS
MUEVE

//

\ 2.1 Posicionamiento

En el 2025 y después de más de tres décadas de trayectoria, asumimos el reto de trasladar nuestro espíritu resiliente e innovador a nuestra identidad corporativa, dando la bienvenida a los colores azul y plomo como expresión renovada de lo que somos. Esta decisión representó mucho más que un cambio visual: nuestra nueva imagen se convirtió en una manifestación tangible de nuestra propuesta de valor diferenciada. Nuestros pasaron a ser íconos tan reconocibles como nuestros vehículos blindados y el rinoceronte de nuestro logo símbolo distintivo de fortaleza y confianza. (GRI 3-3: Transformación sostenible)

Con esta renovación ingresamos a una nueva etapa, consolidándonos como aliado estratégico de medianas y grandes empresas con nuestra campaña de imagen: Cuando confiamos, el Perú avanza. Este mensaje pone en el centro el valor más importante que resguardamos: la confianza que nos brindan nuestros clientes. Creemos firmemente que detrás de cada acción que genera impacto positivo en la sociedad y en la economía, existe un vínculo de confianza que impulsa inversiones, oportunidades de crecimiento y trabajo para millones de peruanos.

Bajo el eslogan “Confianza que nos Mueve”, nuestros stakeholders nos perciben como una marca más flexible, cercana y empática con los propósitos de los demás. Somos personas trabajando para personas. Al mantener nuestros rigurosos estándares de calidad y seguridad en nuestros servicios, reducimos al máximo los riesgos de las operaciones y contribuimos a optimizar los procesos internos de nuestros clientes. Así, muchas personas pueden regresar a casa más temprano, con tranquilidad y la satisfacción del trabajo cumplido. (GRI 3-3: Transformación sostenible)

HERMES UNA MARCA MÁS CERCANA

En el 2025 continuamos fortaleciendo nuestro posicionamiento como una marca más cercana a la sociedad, demostrando que somos mucho más que un blindado y por ello hemos ejecutado diferentes acciones a lo largo del año para reforzar nuestro objetivo.

Recibimos a nuestros principales stakeholders para que conozcan lo que hay detrás de los camiones blindados que recorren la ciudad. Clientes, medios de comunicación y socios estratégicos visitaron nuestras instalaciones y pudieron conocer de primera mano el ADN de la marca y nuestras distintas unidades de negocio.

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS ESPECIALIZADOS

Participamos como auspiciadores de importantes eventos y en varias ocasiones formamos parte de paneles de conversación junto a otros ejecutivos de grandes compañías y de diferentes sectores. En estos espacios presentamos nuestras innovadoras soluciones tales como: Smart Security, Hermeticase, el Servicio Integral de Canales, entre otras.

Estuvimos presentes en el 20° Congreso Internacional de Retail, donde contamos con un stand para presentar Hermeticase, y participamos en un panel con nuestro. Asimismo, asistimos a eventos como Venture Capital del Norte, al Congreso Nacional de Estaciones de Servicio, SUMMIC, Perumin 37 Convención Minera, PECAP (Asociación Peruana de Capital Semilla y Emprendedor) y CADE. Finalmente, fuimos invitados al 21° Congreso Peruano de Gestión de Personas como un caso de éxito donde resaltamos la importancia de fomentar oportunidades de crecimiento personal en el sector seguridad.

2.2 Nuestras unidades de negocio

En Hermes entendemos que la adaptación y evolución son claves para afrontar los desafíos y riesgos cambiantes que enfrentan nuestros clientes en sus actividades cotidianas. Vivimos en un entorno dinámico y nuestro compromiso es mantenernos siempre un paso adelante. Actualmente, disponemos de 5 (cinco) unidades de negocio, cada una especializada en ofrecer soluciones en la gestión de riesgos, atendiendo sectores como el financiero, comercial, gubernamental, servicios y minería.

Nuestros esfuerzos por evolucionar y brindar soporte continuo ante cualquier cambio o innovación que implementen nuestros clientes permitieron que nuestros ingresos se incrementaran en 1.2 respecto año anterior. (GRI 2-6)

LOGÍSTICA DE VALORES



Brindamos el servicio de traslado de billetes, monedas, metales preciosos, joyas y otros objetos de alto valor, garantizando su integridad en todo el flujo logístico. Para ello, contamos con personal especializado, vehículos modernos acondicionados para cada necesidad, sistemas informáticos operativos y una cobertura de las pólizas de seguro más importantes en el país.

Asimismo, ofrecemos abastecimiento y mantenimiento de cajeros automáticos (ATMs), atendiendo en el 2025 un parque superior a 3,200 ATMs a nivel nacional.

Complementamos con servicios de gestión de efectivo, que incluyen en actividades como el recuento, autenticación y clasificación de billetes y monedas, además de la custodia de efectivo y otros valorados. Estamos apoyados por maquinaria de última generación, salas de proceso y bóvedas especialmente dotadas de infraestructura, seguridad electrónica y demás tecnología que garantizan la máxima seguridad y transparencia de los procesos.

LOGÍSTICA DE CANALES



Administramos agencias, gestionamos pagos y recaudación, tesorería operativa y pagos móviles. Este servicio se personaliza según las necesidades del cliente. Ofrecemos gestión integral de agencias, incluyendo vigilancia, pago de servicios tales como: arbitrios, renovación de licencias, luz, agua, internet y hasta el mantenimiento general del local. Es decir, velamos por la limpieza, luminarias, entre otros. Asimismo, damos el servicio de recaudación de ventas, utilizando diferentes métodos de pago: tarjetas de crédito y débito, billeteras digitales, cheques y otros. En cuanto a tesorería operativa, nos encargamos de la administración de la “caja chica” del cliente, pago a trabajadores, entrega de viáticos y liquidación de viajes, utilizando el sistema propio o ya sea del cliente. También administramos información y documentos importantes como son los vouchers, órdenes de venta, etc. **En el 2025 atendimos a más de 125 agencias operando más de 291 posiciones de caja a nivel nacional.**

HERMETICASE



Nuestra solución integral e inteligente para la gestión de efectivo en puntos de venta cuenta con más de 942 equipos instalados de alta tecnología a nivel nacional instalados con los más altos estándares de seguridad para validar y contabilizar los

depósitos realizados en los negocios. Ello permite monitorear los movimientos de efectivo y generar reportes para controles operativos y cierres contables.

Hermeticase se adapta a los diferentes tipos de empresa y ofrece un modelo ideal para cada tipo de negocio. Desde grifos, supermercados, tiendas de conveniencia, malls, galerías, restaurantes, hoteles, farmacias y boticas, clínicas y hospitales, distribuidores y mayoristas. Todos contarán con soluciones a medida para automatizar la gestión de su efectivo. (GRI 2-6)

LOGÍSTICA ESPECIALIZADA



A través de esta unidad de negocio, ofrecemos transporte, almacenamiento especializado y distribución de bienes y mercadería diversa de forma segura a nivel nacional. Disponemos de una flota de 60 unidades monitoreadas por GPS y un almacén de 2,500m² integrado a las 26 regiones del país en una red de logística unificada. Además, brindamos el servicio de Gestión Documental, que consiste en el procesamiento de documentos, verificación de estos, su digitación, digitalización, almacenamientos especializados (valorados y no valorados), fedateo de documentos físicos y digitales, así como otros servicios conexos. **Procesamos 7.7 millones de documentos y transportamos 3,900 toneladas anuales.**

SMART SECURITY



Esta unidad de negocio se enfoca en el recojo y transporte de valores de menor cuantía para pequeñas y medianas empresas del sector retail: grifos, farmacias, colegios, restaurantes, entre otros. Operamos con tecnología disuasiva y una póliza contra todo riesgo que garantiza tranquilidad a nuestros clientes por los valores transportados. (GRI 2-6)

\ 2.3 Compromiso con nuestros clientes

En Hermes, estamos profundamente comprometidos con satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, conscientes de la confianza que depositan en nosotros. Asumimos con seriedad y responsabilidad nuestro papel en la gestión eficaz del riesgo y en la provisión de un servicio preciso y oportuno, elementos que consideramos esenciales para ofrecer un servicio de calidad superior.

Nuestros principales compromisos con nuestros clientes son:

- 1** Responder oportunamente a las necesidades, consultas y reclamos de los clientes.
- 2** Mantener un equipo de trabajo preparado y con vocación de servicio.
- 3** Cumplimiento íntegro de los acuerdos de servicio ofrecidos al cliente.
- 4** Cumplir todos los protocolos de reducción de riesgo y de seguridad de los clientes y de los ofrecidos por Hermes durante la prestación de los servicios.

La alta dirección realiza seguimiento permanente a la calidad del servicio y supervisa acciones de mejora continua. Las áreas Comercial y de Servicio al Cliente se encargan de la comunicación continua con los clientes y los acompañan en todo el ciclo de negocio, desde la preventa hasta la ejecución del servicio. Para ello contamos con personal preparado y capacitado, además del soporte tecnológico necesario.

Desde el 2021 medimos el Net Promoter Score (NPS) para evaluar la disposición de nuestros clientes a recomendarnos. Este indicador nos permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora. La siguiente medición se realizará en el 2026.

(GRI 3-3: Oportunidad y calidad de servicio)



3

GOBIERNO CORPORATIVO

//

\ Gobierno corporativo

El buen gobierno corporativo es la base de nuestro desarrollo sostenible. Hemos definido una Política de Buen Gobierno Corporativo que orienta nuestra actuación con estándares de transparencia e integridad, lo cual se refleja en el desempeño de nuestros trabajadores y los resultados como empresa

El Directorio, en coordinación con la Gerencia General, establece la estrategia y metas de negocio, implementando un modelo eficaz de gestión de riesgos y procesos que aseguran cumplimiento normativo y satisfacción de nuestros clientes y grupos de interés.

Implementar permanentemente nuevas soluciones de negocio que evolucionen a la par con los sectores en los que participamos es un reto con el que convivimos día a día. Por ello estamos comprometidos con la mejora continua y evolución constante de nuestros servicios y negocio.

LOGROS 2025

100%

De procesos cubiertos con sistemas de gestión de riesgos.

Top 5%

Y medalla de oro de **EcoVadis**, que evidencia nuestra gestión ejemplar en cuanto a prácticas laborales, derechos humanos, ética, medioambiente y compras sostenibles en el sector seguridad.



Reconocimiento

De la plataforma **Huella de Carbono Perú** (Primera Estrella - Nivel 1) otorgado por el MINAM.

100%

De procesos certificados con ISO9001, desde 2007 como muestra del compromiso con la calidad, la mejora continua y la satisfacción del cliente en nuestros procesos y servicios.

Implementación de la Política de Salario Digno

Vinculado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, que contribuye al logro de desarrollo sostenible e inclusivo.

(GRI 3-3: Buen Gobierno corporativo)



100%

De procesos operativos (traslado de valores y canales) y procesos de compras certificados con ISO 37001 a nivel nacional. Obtuvimos esta certificación en 2022, enfocados en la prevención de la corrupción y en la promoción de una cultura de integridad y transparencia.

75% de satisfacción general

Somos empresa **Great Place to Work.**



\ 3.1 Nuestros accionistas

Formamos parte del portafolio de empresas del fondo de inversiones europeo CVC Capital Partners VII (A) LP (el “Fondo A”) que tiene como accionista controlador de Hermes a Maiz Jersey Limited.

CVC Capital Partners es una de las principales entidades de capital de riesgo en el mundo, con una red de oficinas en Europa, Asia y Estados Unidos. Desde 1981, realizó más de 250 inversiones de capital de riesgo en un amplio rango de países y sectores.

El grupo económico británico CVC Capital Partners, se encuentra conformado principalmente por las siguientes empresas:

- CVC Capital Partners Investment Europe VII L.P.
- CVC Capital Partners Associates VII L.P.
- CVC Capital Partners VII (A) L.P.
- Cliff Holdings Jersey Limited
- Maiz Jersey Limited

Maiz Jersey Limited mantiene la titularidad del 95.30% de las acciones comunes que representan el capital social de Hermes. Estas acciones, a su vez, están bajo el control de Cliff Holdings Jersey Limited, cuyo objeto social es ser tenedora de acciones y titular del 100% de acciones emitidas por Maiz, según lo dispuesto en el artículo 6 del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, aprobado por la Resolución SMV N° 019-2015-SMV/01.

Nuestro capital social asciende a S/87,250,000.00 (no incluye capital adicional ni reserva legal) y está representado por el mismo número de acciones comunes con derecho a voto suscritas y pagadas en su totalidad, con un valor nominal de S/1.00 cada una, y se encuentran registradas en el Registro Público del Mercado de Valores, así como listadas en la Bolsa de Valores de Lima.

De acuerdo con lo establecido en el estatuto social, la Junta General de Accionistas puede delegar en el Directorio la facultad de acordar aumentos de capital social.

Tabla 1. Distribución accionarial al 31 de diciembre de 2025.

Accionista	Número de acciones	Porcentaje
Maiz Jersey Limited	83,151.993	95.30%
Fondo Grupo Wiese	2,309.249	2.65%
Fideicomiso de Osma	1,344.522	1.54%
Accionistas minoritarios	444,236	0.51%
TOTAL	87,250.000	100.00%

Asimismo, a través de nuestro primer programa de Bonos Corporativos Hermes S.A., hasta por un monto máximo en circulación de S/650,000,000.00, realizamos 2 emisiones, como se detalla a continuación:

PRIMERA EMISIÓN

Monto colocado: S/318,870,000.00

SEGUNDA EMISIÓN

Monto colocado: S/81,000,000.00

\ 3.2 Directorio

A continuación, presentamos la estructura de nuestro Directorio al cierre del ejercicio 2025, detallando información de cada integrante con el fin de reflejar la diversidad de compromisos de nuestros Directores, contribuyendo a la dirección estratégica y supervisión de nuestra empresa

Nº	Nombre completo	Independencia	Tiempo de permanencia en el órgano de gobierno	Nacionalidad
1	Gonzalo Antonio De La Puente Wiese	No independiente	Más de 8 años	Peruana
2	Fernando De Oliveira Pinto	No independiente	Más de 3 años	Brasileira
3	Oscar Javier De Osma Berckemeyer	No independiente	Más de 20 años	Peruana
4	Jean-Marc Robert Baptista Nogueira Etlin*	No independiente	Más de 3 años	Brasileira
5	Luiz Ricardo Barbosa Galdi Delgado	No independiente	Más de 2 años	Brasileira
6	Carlos Alberto Coelho Gouveia Filho	No independiente	5 meses	Brasileira
7	Fernando Fort Marie	Independiente	Más de 20 años	Peruana
8	Alexander Keneth Niven	Independiente	Más de 8 años	Inglesa
9	Isadora Olivito Benedini	No independiente	Menos de un año	Brasileira
10	Jaime Alejandro Jorge Eugenio Freundt-Thurne Freundt	No independiente	Menos de un año	Peruana

* Dejó el cargo de Director en diciembre de 2025.

Para ver a detalle la trayectoria profesional de los miembros del Directorio los invitamos a visitar la sección 9.2

Los miembros del Directorio son elegidos por la Junta General de Accionistas, cada 2 años. Luego de conformado el Directorio, la Junta elige al Presidente y Vicepresidente del Directorio. Se tiene establecido que el Presidente del Directorio no sea un alto ejecutivo de la empresa. (GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-11)

Previo a la designación de directores, se realiza una evaluación de idoneidad técnica y moral, teniendo como referencia los criterios establecidos en la Resolución SBS N° 211 - 2021. Para ser Director, deberán cumplir principalmente con los requisitos establecidos en el artículo 81 de la Ley General del Sistema Financiero. (GRI 2-10)

Las funciones del Directorio están establecidas en el Estatuto Social y en el Reglamento del Directorio y son principalmente, las siguientes:

- Aprobar y dirigir la estrategia corporativa de la Sociedad.
- Establecer objetivos, metas y planes de acción, incluidos los presupuestos anuales y los planes de negocios.
- Controlar y supervisar la gestión, además de encargarse del gobierno y administración de la Sociedad.
- Supervisar las prácticas de buen gobierno corporativo y establecer las políticas y medidas necesarias para su mejor aplicación.
- Aprobar los manuales de organización y funciones, políticas, procedimientos y demás manuales y normativas internas.
- Seleccionar una plana gerencial con idoneidad técnica y moral, que actúe conforme al desarrollo de sus negocios y operaciones, y evaluar su desempeño.
- Aprobar y vigilar el diseño e implementación del sistema de remuneraciones, y asegurar que se encuentre alineado al apetito por el riesgo, su estrategia y solidez financiera.
- Establecer la cultura, valores corporativos y criterios de responsabilidad profesional.
- Definir los roles y responsabilidades de la Gerencia, las funciones de gestión de riesgos, control interno y cumplimiento normativo. (GRI 2-12)

El propósito, misión, visión, valores corporativos y el plan estratégico no son declaraciones estáticas, son el marco que orienta cada decisión de Hermes. Por ello forma parte de un proceso de revisión y actualizado que involucra a la Gerencia General y a la plana gerencial, asegurando su coherencia con la evolución del entorno, los desafíos del sector y las expectativas de nuestros grupos de interés.

Estos lineamientos estratégicos son posteriormente presentados al Directorio para su análisis y aprobación, según corresponda, reforzando así el rol del máximo órgano de gobierno en la definición del rumbo de la compañía y en la supervisión de su ejecución. (GRI 2-12)

La plana gerencial mantiene un esquema de reporte periódico y estructurado al Directorio, abordando temas clave vinculados al desempeño económico y financiero, la gestión del talento humano, la sostenibilidad y el desempeño ambiental. Esta dinámica garantiza que el Directorio cuente con información integral, oportuna y confiable para la toma de decisiones estratégicas, fortaleciendo la transparencia y la disciplina corporativa.

En materia de sostenibilidad, los miembros del Directorio toman conocimiento de la estrategia de desarrollo sostenible a través de los informes presentados por el representante del programa de sostenibilidad. Estos reportes incluyen avances, riesgos, metas y oportunidades vinculadas a la agenda ESG, asegurando que la sostenibilidad esté integrada en el modelo de negocio y en la visión de largo plazo de Hermes. (GRI 2-17)

Las inquietudes críticas que involucren impactos o potenciales impactos negativos para la empresa son comunicadas al Directorio a través de las sesiones que este órgano lleva a cabo de manera periódica. La Gerente General informa al Presidente del Directorio y sus miembros sobre los temas relevantes y críticos que sean contingentes para la operación y el funcionamiento del negocio. (GRI 2-16)

Este esquema de comunicación directa y permanente fortalece nuestra capacidad de anticipación y respuesta frente a riesgos significativos, reafirmando nuestro compromiso con una gestión responsable, transparente y alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo. (GRI 2-17)

\ 3.3 Plana Gerencial

Al concluir el 2025, el equipo de alta gerencia estaba integrado por los siguientes profesionales, cada uno desempeñando roles clave dentro de nuestra estructura organizativa. La plana gerencial cuenta con una amplia especialización en las áreas críticas de nuestra operación.

Tabla 3. Plana gerencial de Hermes.

Nombre completo	Puesto	Inicio en el cargo
Velásquez Castro, Alice Mirella	Gerente General	Abril de 2013
Rojas Tuesta, Jimmy Oswaldo	Gerente de Administración y Finanzas	Enero de 2022
Flores Cruz, Francisco Javier	Gerente de Recursos Humanos	Marzo de 2014
Babarczy Barrera, Juan Carlos*	Gerente Riesgos y Seguridad	Agosto de 2014 (Ejerció el cargo hasta octubre 2025)
Ishara Nakasone, Luis Alberto	Gerente Tecnología de la Información	Mayo de 2013
Arias Caballero, Marcos Antonio	Gerente Central de Operaciones	Abril de 2019
Yataco Barrón, José Antonio**	Gerente de Logística Especializada	Abril de 2019 (Ejerció el cargo hasta julio 2025)
Evangelista Soto, Claudia	Gerente Comercial Top 10 y Experiencia al Cliente	Enero de 2025
Calisaya Llerena, Juan Manuel	Gerente de Comercial de Clientes estratégicos	Agosto de 2021
Mejía Castillo, Roberto Enrique***	Gerente de Innovación y Marketing	Noviembre de 2020 (Ejerció el cargo hasta enero 2025)
Montano Jave, Patricia	Gerente de Riesgos y Seguridad Nacional	Octubre de 2025

Nuestra estructura gerencial se articula a través de un mapa de procesos estratégicos, meticulosamente diseñado para generar sinergias y optimizar la eficiencia de nuestros procesos. Este mapa de procesos estratégicos presenta una estructura para la distribución de responsabilidades y la interconexión entre las diferentes unidades gerenciales, en función de nuestros objetivos corporativos.

* Hasta octubre de 2025 ocupó el cargo de Gerente.

** Dejó el cargo de Gerente de Logística Especializada en agosto de 2025.

*** Dejó el cargo de Gerente de Innovación y Marketing en enero de 2025.

Para ver a detalle la trayectoria profesional de los miembros de la plana gerencial, los invitamos a visitar la sección 9.3.



4

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

//

\ 4.1 Cumplimiento

Contamos con un código de conducta que orienta el actuar de La Compañía en el marco de una cultura ética y responsable; de este documento se desprenden las principales políticas de gestión como son la política de sostenibilidad, la política de cumplimiento de normas anticorrupción y antisoborno, la política para la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo a partir de las cuales se han desarrollado los diferentes sistemas de gestión de riesgos de cumplimiento enfocados en garantizar la ética y transparencia en nuestros servicios, por ello, la trazabilidad de los servicios, en términos de debida diligencia se constituye un eje central para todas las operaciones de nuestra empresa. Nuestros sistemas de compliance no solo enriquecen el valor de los servicios que ofrecemos, sino que también fortalecen la marca y reputación de nuestra empresa.

En nuestra calidad de Sujeto Obligado a reportar, nuestra Oficina de Cumplimiento mantiene una línea directa de reporte al Directorio, garantizando con ello la independencia de funciones. Contamos con el respaldo y la colaboración operativa de diversas unidades dentro de la empresa, que actúan como nuestra primera línea de defensa, llevando a cabo los controles y procesos establecidos con responsabilidad y eficacia. (GRI 3-3: Ética y cumplimiento)

Nuestros principales compromisos para asegurar un desempeño íntegro y ético son:

- Direccionar nuestras acciones dentro del marco de ética y transparencia.
- Considerar las expectativas de los grupos de interés en el desarrollo de nuestros servicios.
- Diseñar sistemas de gestión con un enfoque basado en riesgo y debida diligencia de conocimiento.
- Monitorear los indicadores establecidos en los sistemas de gestión de riesgo, anticorrupción y antisoborno y prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo. (GRI 3-3: Gestión de riesgos de corrupción y soborno)
- Trazabilidad de las remesas de valores que trasladamos de nuestros clientes.

\ 4.2 Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo

Somos una empresa del sector financiero supervisada por la Superintendencia de Banca Seguros y AFP (SBS) lo que reafirma nuestro compromiso con los más altos estándares de cumplimiento, transparencia y gestión prudente del riesgo. Desde hace más de 11 años contamos con un Sistema de Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT) implementado de acuerdo con las exigencias de la Resolución SBS N° 2660-2015 y sus modificatorias. Este sistema es liderado por el Oficial de Cumplimiento, quien reporta directamente al Directorio y desarrolla sus actividades con autonomía e independencia, contando con el soporte de las distintas unidades de la empresa.

La fortaleza del SPLAFT radica en la exigencia de la debida diligencia, la cual se customiza a medida dependiendo del grado de exposición al riesgo de LAFT que tenga un determinado servicio o producto. Este monitoreo nos permite definir el perfil transaccional con la consecuente identificación de alertas y operaciones inusuales, así como el reporte de operaciones sospechosas a la UIF-Perú. Esta estructura fortalece nuestra cultura de integridad y asegura una supervisión efectiva en todos los niveles de la organización.

Durante el 2025 hemos realizado la actualización de las matrices de identificación, evaluación y mitigación de riesgos con la participación de cada dueño de proceso. La solidez de nuestro sistema radica en la aplicación rigurosa del principio de debida diligencia. Se ha implementado la evaluación de riesgos LAFT tomando en cuenta los factores de riesgos: Clientes, Producto/Servicio y Zona geográfica a los que se encuentra expuesta Hermes. Además, hemos actualizado el scoring de riesgos de LAFT, corrupción y soborno de clientes.

PROCESOS DE AUDITORÍA

Nuestro sistema de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo fue sometido a procesos de auditoría interna y externa, sin una sola observación, así mismo, durante el 2025 fuimos auditados por la SBS quienes validaron la eficacia del SPLAFT quedando dos observaciones que a la fecha se encuentran cerradas. Estos resultados evidencian la robustez de nuestros controles y nuestro compromiso permanente con la mejora continua.

Este desempeño se complementa con una sólida cultura de cumplimiento: el 98% de nuestros colaboradores fue capacitado y alcanzamos un 100% de cumplimiento de las actividades del Programa de Capacitación anual. Estos indicadores reflejan un compromiso transversal con la legalidad y la transparencia.

La gestión eficaz del riesgo de lavado de activos y financiamiento del terrorismo no solo protege al sistema financiero, sino que fortalece la reputación corporativa, la confianza de nuestros clientes e inversionistas y la continuidad sostenible del negocio. En Hermes entendemos que el cumplimiento es un habilitador estratégico que respalda nuestra solidez institucional y nuestra capacidad de generar valor en el largo plazo.

\ 4.3 Anticorrupción y antisoborno

La corrupción es uno de los principales desafíos para el desarrollo del país y afecta directamente la confianza en las instituciones y en el entorno empresarial. En Hermes asumimos esta realidad con responsabilidad y convicción, por ello hemos establecido una política de tolerancia cero a la corrupción y soborno. Prohibimos expresamente cualquier forma de acto indebido, pagos de facilitación o conductas que puedan comprometer nuestra integridad, reputación o sostenibilidad económica.

(GRI 3-3: Gestión de riesgos de corrupción y soborno)

Nuestro modelo de prevención se basa en los principios establecidos por la Ley N° 30424 y sus normas modificatorias. Este marco legal nos exige contar con robusto sistema de gestión de riesgos para la prevención del delito en el cual participan todas las Unidades de Hermes como responsables directos de la ejecución de los controles.

El modelo de prevención implementado no solo responde a una exigencia regulatoria, sino que refleja nuestro compromiso de promover una cultura corporativa donde la ética, la transparencia y la actuación responsable. Estos principios, practicados de manera consistente en todas las áreas de la empresa, orientan nuestras decisiones y fortalecen la confianza de nuestros clientes, colaboradores, inversionistas y demás grupos de interés, consolidando una organización íntegra y sostenible en el largo plazo. (GRI 3-3: Gestión de riesgos de corrupción y soborno)

Gráfico 2.

Modelo de gestión anticorrupción Hermes.



Nuestro equipo de Cumplimiento, en coordinación con todas las sucursales, áreas administrativas y operativas, llevó a cabo la auditoría interna anticorrupción y antisoborno, contando con la participación del 100% de los usuarios involucrados.

El Oficial de Cumplimiento, en su rol de Encargado de Prevención, informa los resultados de la gestión al Directorio de manera trimestral.

En el 2025 fueron capacitados los Directores y principales funcionarios de Hermes y llegamos a capacitar en promedio al 98% de los trabajadores en temas anticorrupción y, antisoborno y se dictaron charlas de capacitación especializada a los puestos con mayor exposición al riesgo de corrupción, soborno como son el área Comercial, Operaciones, Auditoría entre otros. (GRI 205-2)

Capacitamos a un grupo de clientes y proveedores en temas de compliance y gestión de riesgos

Todo este proceso, incluyendo el despliegue de la actualización de políticas y procedimientos relacionados con el modelo de prevención fue comunicado al 100% de miembros del Directorio y a nuestros trabajadores. (GRI 205-2).

No tuvimos casos confirmados dentro de la organización de corrupción, soborno y/ LAFT en el 2025. (GRI 3-3: Ética y cumplimiento)

No hubo casos confirmados en los que se hayan rescindido o no se hayan renovado contratos con cliente por infracciones relacionadas con la corrupción (GRI 205-3)

LOGROS 2025

- Se obtuvo la recertificación ISO 37001:2015, vigente hasta el año 2028, para los procesos de Comercial, Financieros, Canales y Operaciones a nivel nacional, incorporando a la nueva sucursal Iquitos Además, logramos cero observaciones en el proceso de auditoría interna al sistema de gestión anticorrupción.
- Obtuvimos una calificación de 84/100 en el capítulo de ética de la evaluación anual de sostenibilidad EcoVadis, posicionándonos en el TOP 2% de empresas del rubro con las mejores calificaciones a nivel mundial.
- Se llevó a cabo la actualización de las matrices de riesgos de compliance contando con la participación de todos los responsables de procesos. (GRI 3-3: Gestión de riesgos de corrupción y soborno) (GRI 205-1)
- Cero denuncias recibidas en la línea de denuncias por casos de corrupción, soborno o delitos similares. (GRI 3-3: Ética y cumplimiento) (GRI 205-3)

4.4 Gestión de conflicto de intereses

Contamos con una Política de Gestión de Conflicto de Intereses que es revisada anualmente por el Directorio, como parte de nuestro compromiso con la transparencia y las mejores prácticas de gobierno corporativo. Esta revisión periódica garantiza que el marco normativo interno se mantenga actualizado y alineado con la evolución del entorno regulatorio y del negocio.

La Oficina de Cumplimiento es responsable de evaluar y analizar los posibles casos de conflicto de intereses basándose en la información o alertas proporcionadas por las distintas unidades de negocio. Esta evaluación se realiza en colaboración con las unidades pertinentes, que recopilan datos a partir de las Declaraciones Juradas de Conflicto de Intereses suministradas por clientes, proveedores y empleados.

Este mecanismo preventivo nos permite identificar oportunamente situaciones que puedan comprometer la objetividad en la toma de decisiones o afectar la integridad de nuestras relaciones comerciales, fortaleciendo así la confianza de nuestros grupos de interés.

Asimismo, informamos también a nuestros grupos de interés, principalmente clientes y proveedores, sobre cualquier situación que deba ser reportada como por ejemplo la pertenencia a distintos consejos directivos; participación accionarial cruzada con proveedores y otros grupos de interés; existencia de accionistas controladores; partes relacionadas, sus relaciones, transacciones y saldos pendientes. (GRI 2-15)

De esta manera, promovemos una cultura de apertura y transparencia que protege la reputación corporativa y consolida relaciones basadas en la ética, la claridad y la responsabilidad compartida.

\ 4.5 Línea de denuncias

Nuestro modelo de prevención proporciona a los grupos de interés y comunidad en general un canal de comunicación confidencial y transparente que se encuentra disponible en todo momento para escuchar y recibir sus inquietudes y/o denuncias.

Estos canales de comunicación son difundidos y promocionados a los grupos de interés, a fin de que puedan conocerlos y usarlos cuando lo requieran. Las denuncias recibidas son tratadas de manera confidencial y se garantiza la protección del denunciante. (GRI 2-25) (GRI 2-26)

LÍNEA DE DENUNCIAS

- La página web: www.hermes.com.pe/linea-de-denuncias
- La línea telefónica: +51 617-4010
- La casilla de correo electrónico: denuncias@hermes.com.pe

Mediante este canal se puede reportar o denunciar cualquier evento que impacte o transgreda lo estipulado en la política de normas anticorrupción y antisoborno, y código de conducta, así como solicitar la remediación cuando haya ocurrido un impacto negativo. (GRI 2-26)

\ 4.6 Cumplimiento normativo

Estamos comprometidos con asegurar el cumplimiento de las normas que regulan nuestras operaciones. En respuesta a lo dispuesto en la Resolución SBS N° 272-2017, contamos con un programa de cumplimiento normativo. Este programa se centra en un enfoque de gestión de riesgos, inspirado en las mejores prácticas internacionales, con el objetivo de analizar la relevancia y los riesgos potenciales de cada normativa aplicable a nuestra empresa.

Durante el 2025, los procesos judiciales a los que hemos sido citados se encuentran relacionados y derivan de las actividades comerciales que realiza la compañía. Al ser procesos de carácter rutinario, no se considera ningún impacto significativo sobre las operaciones de la compañía o sus resultados, ni se espera el inicio de nuevos procesos de características distintas a los antes señalados.

Asimismo, en el 2025 no hemos incurrido en multas, incumplimientos ni sanciones significativas. (GRI 2-27) (GRI 206-1)

\ 4.7 Conducta de mercado y libre competencia

El programa de Conducta de Mercado define aquellas políticas y procedimientos que debemos seguir para mejorar la oferta de servicios, brindar una gestión transparente de la información y atender oportunamente los reclamos basados en la Resolución N° 2304-2020 Reglamento del Régimen Especial para la Gestión de Conducta de Mercado del Sistema Financiero. (GRI 206-1)

\ 4.8 Gestión de proveedores

En el año 2025, los indicadores asociados a la gestión de proveedores se mantuvieron alineados con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), alcanzándose el cumplimiento de todas las metas establecidas. Este enfoque refleja el compromiso de Hermes con una gestión responsable de su cadena de suministro, orientada a fortalecer la sostenibilidad, la transparencia y la generación de valor en el largo plazo.

En el marco de su política de compras sostenibles, Hermes ha definido como **primer objetivo** asegurar que el personal del área de Compras cuente con capacitación y metas alineadas a criterios de sostenibilidad. Para ello, se monitorea el porcentaje de colaboradores del área capacitados en gestión de sostenibilidad y debida diligencia en la cadena de suministro, así como el porcentaje de personal evaluado en su desempeño con objetivos vinculados a compras sostenibles. Asimismo, se considera la proporción de colaboradores que han recibido capacitación en Compras Sostenibles, Responsabilidad Social Empresarial y aplicación del Código de Conducta del Proveedor.

Estos indicadores se encuentran alineados con los estándares GRI 205-2, relacionados con la comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción, y GRI 2-17, referido al conocimiento en sostenibilidad de los empleados. La medición se realiza de manera anual.

Para el año 2024 se estableció como meta alcanzar el 100% de las evaluaciones de desempeño con objetivos en compras sostenibles, objetivo que fue cumplido en su totalidad. Para el año 2025 se mantuvo la meta de que el 100% del personal del área de Compras esté capacitado y que el 100% de las evaluaciones de desempeño incluyan objetivos vinculados a compras sostenibles, alcanzándose nuevamente un 100% de cumplimiento.

El **segundo objetivo** está orientado a asegurar que los proveedores objetivo contratados se encuentren alineados con los principios sociales y ambientales de la organización. Este indicador mide el porcentaje de proveedores con continuidad comercial cuyos contratos incorporan cláusulas sociales y ambientales, considerando

aspectos como el respeto de los derechos humanos, condiciones laborales seguras, prevención de la contaminación y gestión ambiental responsable.

Este compromiso se enmarca en los estándares GRI 414-1, sobre evaluación de nuevos proveedores con criterios sociales; GRI 308-1, sobre evaluación ambiental de proveedores; y GRI 2-23, relativo a políticas de debida diligencia. La medición es anual. Para el año 2024 se estableció como meta que los proveedores objetivo —que representaban el 89% de la facturación del año 2023— contaran con contratos actualizados, meta que fue alcanzada al 100%. Para el año 2025 se estableció que los proveedores objetivo —equivalentes al 93% de la facturación del año 2024— mantengan contratos actualizados, así como que más del 50% de los proveedores que ingresaron en el 2024 cuenten con cláusulas sociales y ambientales. Los resultados muestran que el 100% de los proveedores objetivo activos en el 2025 contaron con contratos actualizados, y que el 73% de los proveedores incorporados en el 2024 se encuentran activos con contratos actualizados.

Como **tercer objetivo**, Hermes promueve que los proveedores objetivo acepten formalmente el Código de Conducta del Proveedor, como parte de su política de sostenibilidad y cumplimiento. Este indicador mide el porcentaje de proveedores con continuidad comercial que han aceptado dicho código, alineándose con los estándares GRI 205-2 y GRI 414-1. Para el año 2024 se estableció como meta que los proveedores objetivo —que representaban el 89% de la facturación del año 2023— cuenten con aceptación formal del Código de Conducta, meta que fue alcanzada al 100%. Para el año 2025 se planteó mantener el 100% de proveedores objetivo activos con aceptación del Código de Conducta, así como lograr que más del 50% de los proveedores que ingresaron en el 2024 cuenten con esa aceptación. Los resultados evidencian un cumplimiento del 100% de los proveedores objetivo activos en el 2025, así como que el 100% de los proveedores incorporados en el 2024 cuentan con contratos actualizados y aceptación del Código de Conducta.

El **cuarto objetivo** consiste en asegurar que los proveedores objetivo se encuentren debidamente homologados, mediante la evaluación de aspectos comerciales, legales, laborales y riesgos asociados al lavado de activos y financiamiento del terrorismo (LAFT). Este indicador se alinea con los estándares GRI 205-1, sobre evaluación de riesgos de corrupción; GRI 414-1, sobre evaluación social de nuevos proveedores; y GRI 2-15 y GRI 2-24, relacionados con gobernanza y debida diligencia. Para el año 2024 se estableció como meta que los proveedores objetivo —que representaban el 89% de la facturación del año 2023— cuenten con evaluaciones PLAF, meta que fue cumplida al 100%. Para el año 2025 se mantuvo el objetivo para los proveedores que representan el 93% de la facturación del 2024, alcanzándose nuevamente un 100% de cumplimiento en la homologación y evaluación de proveedores objetivo.

El **quinto objetivo** se relaciona con la evaluación de los proveedores objetivo en aspectos ambientales y sociales, con el fin de fortalecer una gestión responsable de la cadena de suministro. Este indicador mide el porcentaje de proveedores objetivo evaluados en cuestiones ambientales y sociales, considerando especialmente aquellos que facturaron durante el año base 2024 y que permanecen activos en el periodo de reporte 2025. Este proceso se alinea con los estándares GRI 308-1, sobre evaluación ambiental de nuevos proveedores; GRI 414-1, relativo a la evaluación

social de nuevos proveedores; y GRI 414-2, sobre impactos sociales negativos en la cadena de suministro y las acciones adoptadas para su gestión.

Para el año 2024 se estableció como meta que los proveedores objetivo —que representaban el 89% de la facturación del 2023— contaran con el Anexo V de la Declaración Jurada con criterios ambientales y sociales, con fecha máxima de cumplimiento en octubre del 2024. Esta meta fue alcanzada en su totalidad, logrando un 100% de cumplimiento entre los proveedores objetivo evaluados. Para el año 2025 se estableció como meta que los proveedores objetivo —equivalentes al 93% de la facturación del 2023— cuenten con evaluaciones en aspectos ambientales y sociales a través de la Declaración Jurada, así como lograr que más del 50% de los nuevos proveedores incorporados en 2024 cuenten con dicha evaluación. Los resultados muestran un 100% de cumplimiento en los proveedores objetivo en el año 2025, mientras que el 60% de los nuevos proveedores que ingresaron en el año 2024 fueron evaluados en criterios ambientales y sociales.

El **sexto objetivo** está vinculado con los procesos de auditoría ambiental y social que Hermes implementa a sus proveedores, con el propósito de verificar en campo el cumplimiento de los compromisos establecidos y fortalecer la debida diligencia en la cadena de suministro. Este indicador mide el porcentaje de proveedores evaluados que han sido auditados in situ en materia ambiental y social. Este proceso se alinea con los estándares GRI 308-2, relativo a impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y acciones adoptadas; GRI 414-2, sobre impactos sociales negativos en la cadena de suministro; y GRI 2-24, referido a la incorporación de procesos de debida diligencia en la gestión organizacional.

La medición se realiza cada dos años. Para el año 2024 se estableció como meta que el 50% de los proveedores objetivo cuenten con auditoría in situ, con fecha máxima de cumplimiento el 15 de noviembre del 2024. Como resultado, se logró que el 72% de los proveedores objetivo fueran auditados, superando la meta inicialmente planteada. Para el año 2025 se definió como objetivo alcanzar al 60% de los proveedores objetivo con auditoría in situ, con fecha máxima al 15 de noviembre del 2025. Los resultados muestran que el 84% de los proveedores objetivo activos en el 2025 pasaron por auditorías realizadas durante el periodo 2024-2025, evidenciando un avance significativo en los procesos de supervisión y control de la cadena de suministro.

El **séptimo objetivo** se vincula con la promoción de compras inclusivas, facilitando la participación de micro y pequeñas empresas (MYPE) dentro de la red de proveedores. Para ello se monitorea el porcentaje de facturación proveniente de proveedores MYPE, con el objetivo de contribuir al desarrollo económico local y fortalecer la diversidad en la cadena de abastecimiento. La meta establecida para los años 2024 y 2025 consiste en no reducir el 30% de la facturación correspondiente a proveedores MYPE. Los resultados muestran que en el año 2024 el 30% de la facturación de proveedores correspondió a micro y pequeñas empresas, mientras que en el año 2025 la cifra alcanzó el 42%.

El **octavo objetivo** está enfocado en el desarrollo de proveedores en factores sociales y ambientales, promoviendo la adopción de prácticas de Responsabilidad Social

Empresarial (RSE). Este indicador mide el porcentaje de proveedores que han implementado al menos algún elemento vinculado a la gestión de RSE, de acuerdo con las respuestas registradas en el Anexo V de la Declaración Jurada de proveedores.

Para el año 2024 se estableció como meta que más del 25% de los proveedores cuenten con la implementación de algún elemento de RSE. Los resultados muestran que el 57% de los proveedores alcanzaron este nivel de implementación, superando ampliamente el objetivo planteado. Para el año 2025 se mantuvo la misma meta y, al cierre del periodo, se evidenció que el 55% de los proveedores objetivo activos contaban con algún elemento de RSE, consolidando el avance en la incorporación de prácticas responsables dentro de la cadena de suministro.

Finalmente, el **noveno objetivo** responde a la promoción del fortalecimiento de capacidades de los proveedores en temas sociales y ambientales, mediante programas de capacitación en compras sostenibles, gestión ambiental y sostenibilidad corporativa, con enfoque en diversidad, igualdad e inclusión. Este proceso se alinea con los estándares GRI 414-1, sobre evaluación de nuevos proveedores con criterios sociales; GRI 404-2, relativo a programas para mejorar las competencias de los colaboradores; y GRI 405-1 y 405-2, relacionados con diversidad e igualdad de oportunidades.

Para el año 2024 se estableció como meta que el 60% de los proveedores objetivo participen en actividades de capacitación, a través de iniciativas como las Charlas Explora Hermes y orientación para la medición de la huella de carbono organizacional. Como resultado, se alcanzó una participación del 61% de los proveedores objetivo, superando ligeramente la meta establecida. Para el año 2025 se mantuvo el objetivo de capacitar al 60% de los proveedores objetivo, alcanzándose que el 66% de los proveedores objetivo activos participen en estas iniciativas de capacitación, lo que evidencia el fortalecimiento progresivo de capacidades en sostenibilidad dentro de la red de proveedores.

COMPROMISO MYPE

En línea con nuestro compromiso con una gestión responsable y sostenible de la cadena de suministro, Hermes forma parte de **Compromiso MYPE**, iniciativa de EsHoy orientada a fortalecer la relación entre medianas y grandes empresas y sus proveedores MYPE, promoviendo la implementación de los **Principios de Relacionamento Responsable**, bajo un enfoque medible y accionable.

En agosto de 2025, nos adherimos formalmente a esta iniciativa y, en setiembre del mismo año, fuimos evaluados alcanzando el **Nivel Avanzado**, con un puntaje de **71%**. Este resultado evidenció un desempeño sólido en nuestras prácticas, permitió identificar oportunidades de mejora y definir acciones concretas para fortalecer nuestro proceso de compras, alineándolo con los principios corporativos y con prácticas responsables de relacionamiento con proveedores MYPE.

Durante el año 2025, complementamos esta gestión incorporando indicadores cuantitativos que permiten medir el alcance de las acciones implementadas, tales como el número de proveedores capacitados en sostenibilidad y el nivel de cobertura

de los procesos de homologación, fortaleciendo la trazabilidad y transparencia de la información reportada conforme a los Estándares GRI.

A través de estas acciones reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo de nuestros proveedores, promoviendo relaciones comerciales basadas en la confianza, la ética y la generación de valor compartido, contribuyendo al crecimiento sostenible del ecosistema empresarial en el país.

El **Plan de fortalecimiento de proveedores MYPE** incluyó las siguientes líneas de acción:

- **Mejorar el conocimiento y la gestión de nuestros proveedores**, mediante encuestas de evaluación de procesos y la incorporación de retroalimentación proveniente de los usuarios internos.
- **Contribuir al acceso a capital de trabajo**, a través de espacios de articulación con entidades financieras, la promoción del uso del factoring y la mejora progresiva de las condiciones de pago (45 días en 2025 y 30 días a partir de 2026).
- **Fortalecer la formalización y el registro de proveedores MYPE**, mediante la implementación de homologaciones básicas que aseguren niveles adecuados de información, cumplimiento y trazabilidad.
- **Impulsar el desarrollo de capacidades en sostenibilidad**, mediante capacitaciones orientadas a buenas prácticas ambientales, huella de carbono, diversidad, inclusión e igualdad de género, responsabilidad social empresarial y gestión de riesgos de cumplimiento.

La implementación de este Plan fue **revisada y auditada por Centrum**, obteniendo el reconocimiento correspondiente por parte de **Compromiso MYPE**, lo que valida el avance de Hermes en la gestión responsable de su cadena de suministro y su contribución al desarrollo sostenible de sus proveedores MYPE. (GRI 3-3)



5

GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

//

\ 5.1 La gestión de riesgos como referente de confianza

En un entorno de inseguridad ciudadana como el que vive el país, la gestión integral de riesgos se consolida como un eje estratégico de la creación de valor que ofrecemos a nuestros clientes. Durante el 2025 Hermes fortaleció la prevención de los riesgos integrándola con la gestión estratégica de seguridad de manera transversal a todas las líneas de negocio y alineado con las mejores prácticas de la industria a nivel mundial y el apetito de riesgo aprobado en Directorio.

Nuestra experiencia y liderazgo en la gestión de riesgos hace que las empresas más importantes del país confíen en nosotros para el resguardo de sus valores, convirtiendo a la confianza en el activo más valioso que ofrecemos.

Es entonces que la continuidad del servicio resulta crítica para nosotros, para nuestros clientes y en especial para el sistema financiero del país. En este escenario, nos preocupamos por garantizar la trazabilidad de las operaciones de nuestros clientes y servicios y para ello hemos implementado el sistema de gestión integral de riesgos que se compone a su vez del sistema de seguridad de la información y ciberseguridad, prevención de pérdidas, protección de datos personales, continuidad del negocio soportados todos en la calidad de los servicios, la cual está certificada con ISO 9001 a nivel nacional.

El Sistema de Gestión Integral de Riesgos (SGIR) forma parte de la gestión organizacional y desarrolla y fomenta una cultura de administración de riesgos uniforme. Este sistema previene, controla y mitiga los diferentes riesgos, minimizando los impactos económicos y operativos y mejorando el desempeño bajo un esquema revisable y de mejora continua. Este enfoque no solo busca mitigar impactos negativos, sino anticiparlos, asegurando la resiliencia operativa, la protección de los activos —tangibles e intangibles— y la excelencia en la experiencia del cliente.

\ 5.2 Prevención de pérdidas

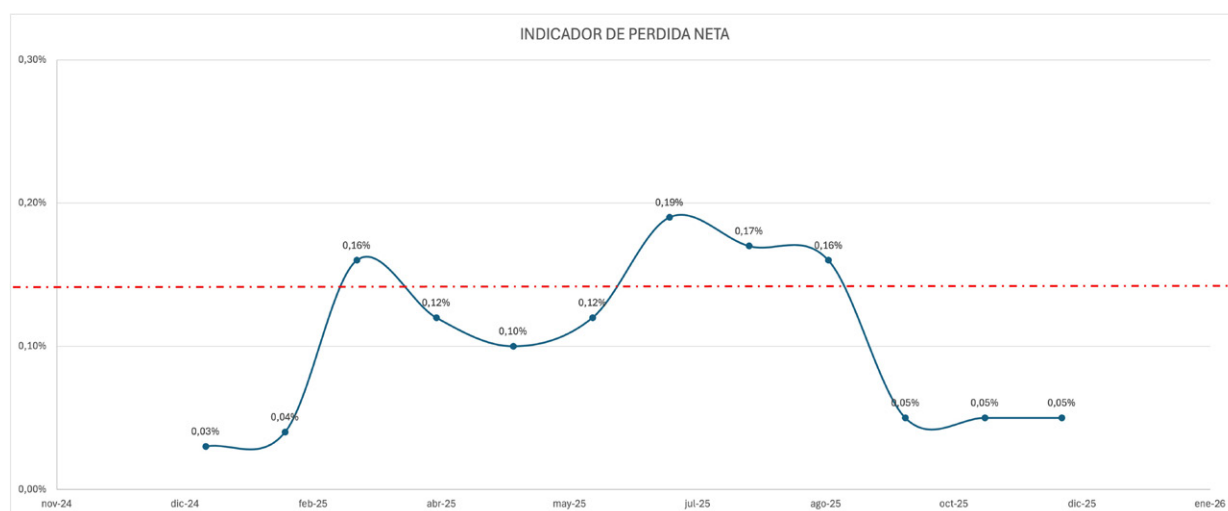
La prevención de pérdidas constituye la primera línea de defensa frente a riesgos operativos inherentes a nuestras actividades. Son los usuarios y dueños de los procesos quienes en el día a día ejecutan controles y soluciones que permiten el resguardo impecable de los valores acompañados del equipo de Prevención de Pérdidas quienes monitorean el cumplimiento y la dispersión de los riesgos.

Durante el año, se reforzaron los controles en los procesos críticos de custodia, transporte y procesamiento de valores, incorporando análisis de riesgos por proceso, mejoras en la segregación de funciones y fortalecimiento de los mecanismos de supervisión y trazabilidad.

Asimismo, se promovió una cultura de autocontrol y reporte oportuno, entendiendo que la gestión de riesgos es una responsabilidad compartida. La capacitación al personal operativo se constituye en una ficha clave para reducir desviaciones, detectar eventos tempranamente y asegurar el cumplimiento de los procedimientos establecidos. Como resultado, se evidenció una reducción en incidentes operativos relevantes y una mejora sostenida en los indicadores de eficiencia y confiabilidad del servicio. (GRI: 205-1; 205-2; 205-3; 404-1)

LOGROS 2025

- Actualización de la matriz de riesgos, con el 100% de controles implementados.
- Cumplimiento en el indicador de pérdida neta.



- Implementación de mejoras en dos procesos críticos:
 - Pases aéreos, vinculado al traslado aéreo de valores dentro del país.
 - Abonos a bóvedas de bancos.
- Capacitación en gestión de riesgos al 96% de trabajadores.

5.3 Seguridad de la información y ciberseguridad

La transformación digital y el uso intensivo de tecnologías de información se ha convertido en un reto para la gestión de riesgos y exige un programa robusto de control y monitoreo de los riesgos asociados a la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

Hoy en día nuestros procesos de negocio se sustentan en sistemas y servicios tecnológicos que permiten registrar, procesar y almacenar información clave de nuestros clientes y operaciones. Entendemos que este entorno digital conlleva riesgos que deben ser gestionados de manera proactiva y sistemática.

En este contexto, la ciberseguridad cumple un rol estratégico al proteger nuestros activos tecnológicos —incluyendo aplicaciones de negocio, bases de datos, correo electrónico, directorios compartidos, redes y comunicaciones— mediante mecanismos de prevención, detección y respuesta ante incidentes. Esta gestión integral contribuye a asegurar la continuidad operativa y a preservar la confianza de nuestros grupos de interés en el largo plazo.

Durante el 2025, la Compañía consolidó su Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, alineado a buenas prácticas internacionales, fortaleciendo tanto los controles tecnológicos como los organizacionales. Se implementaron medidas de ciberseguridad orientadas a la prevención, detección y respuesta ante amenazas, incluyendo evaluaciones de vulnerabilidad, gestión de accesos, monitoreo de eventos y planes de respuesta a incidentes.

Paralelamente, se reforzó la concientización del personal frente a riesgos como el phishing, la ingeniería social y el uso indebido de la información. Este enfoque integral permitió mantener la operación sin incidentes significativos de ciberseguridad y reforzar la confianza de clientes y aliados estratégicos.

(GRI: 4-18-1; 2-24; 404-2)

LOGROS 2025

- Ningún incidente de ciberseguridad.
- Fortalecimiento de controles tecnológicos 96% de trabajadores capacitados en seguridad de la información.

\ 5.4 Protección de datos personales

La protección de los datos personales de trabajadores, clientes, proveedores y terceros constituye un compromiso ético y legal que ha tomado creciente relevancia. Durante el año se fortaleció el marco de cumplimiento en materia de protección de datos personales, la adecuación a la normativa vigente (Ley 29733 y su Reglamento aprobado en el DS 003-2013-JUS) y a los principios de licitud, finalidad, proporcionalidad y seguridad.

Se avanzó en la identificación y registro de bancos de datos personales, la revisión de avisos de privacidad en los diferentes procesos y unidades de negocio, la gestión de derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición) de los titulares y la implementación de medidas de seguridad administrativas, técnicas y legales. Asimismo, se nombró al Oficial de Protección de Datos Personales reforzando con ello el rol de los responsables internos y la capacitación especializada en las áreas con mayor exposición al riesgo.

Estas acciones contribuyeron a prevenir incidentes de privacidad y a robustecer la gestión responsable de la información personal, en línea con nuestro compromiso de proteger la privacidad de los datos personales de nuestros trabajadores, clientes y proveedores. (GRI: 4-18-1; 2-27)

LOGROS 2025

- Inscripción de bancos de datos.
- Revisión externa del modelo de gestión 92% de trabajadores capacitados en protección de datos personales.

\ 5.5 Continuidad del negocio

Como parte del sistema financiero y al estar considerados como un servicio esencial para el país, garantizar la continuidad de nuestras operaciones ante eventos disruptivos se constituye en una exigencia que requiere prioridad, recursos y acción.

Durante el año se fortaleció el Sistema de Gestión de la Continuidad del Negocio mediante la revisión de los procesos críticos, se realizaron pruebas y simulacros orientados a validar la efectividad de los planes de continuidad frente a distintos escenarios, incluyendo fallas tecnológicas, eventos operativos y situaciones externas adversas.

Estas evaluaciones permitieron identificar oportunidades de mejora y reforzar la capacidad de respuesta coordinada entre las distintas áreas de la organización, Este proyecto iniciado en 2025 y continuará desarrollándose y consolidándose el año entrante. (GRI: 2-23; 2-24; 3-3)

LOGROS 2025

- 100% de ejecución de planes de continuidad previstos para el año 2025.
- Ejecución satisfactoria de la prueba de gestión de crisis 96% de trabajadores capacitados.

\ 5.6 Calidad

La calidad es el hilo conductor que integra todos los frentes de la gestión de riesgos. En Hermes asegurar servicios consistentes, confiables y alineados a los más altos estándares es parte esencial de nuestro compromiso con los clientes y con el sistema financiero.

Durante el año, la Compañía recertificó su sistema de Gestión de la Calidad bajo el estándar ISO 9001 a nivel nacional, asegurando la consistencia del servicio, la mejora continua de los procesos y la satisfacción de los clientes.

A lo largo del año se monitorearon indicadores estratégicos de desempeño, se gestionaron no conformidades y se implementaron acciones correctivas y preventivas para elevar los estándares operativos.

LOGROS 2025

- Recertificación ISO 9001 a nivel nacional sin ninguna no conformidad.
- Implementación de agente virtual para consulta de documentos, soportado en inteligencia artificial la agente “Rina” provee de información lógica y simple sobre procedimientos y controles a solicitud de los usuarios.
- Atención de homologaciones de clientes, sin observaciones.
- 99% de trabajadores capacitados en Calidad.



UNA VISIÓN INTEGRADA DE RIESGO Y VALOR

La gestión de riesgos en Hermes trasciende el cumplimiento normativo y se consolida como un habilitador estratégico para la sostenibilidad del negocio.

La integración de prevención de pérdidas, seguridad de la información, protección de datos personales, continuidad del negocio y calidad permite una visión holística, orientada a anticipar riesgos, proteger los activos críticos y generar valor sostenible para todos nuestros grupos de interés.

Este enfoque integral fortalece nuestra resiliencia operativa y reafirma la confianza que clientes, proveedores y accionistas depositan en nosotros.

Desde aquí resaltamos la labor que realiza el equipo humano a cargo de la gestión de riesgos y los alentamos a continuar creciendo y a seguir promoviendo una cultura organizacional basada en la prevención, la confianza y la seguridad.



6

SOSTENIBILIDAD

//

\ 6 Sostenibilidad

Orientar el comportamiento de la empresa bajo un enfoque de sostenibilidad se ha convertido en una pieza clave del planeamiento estratégico de cara tanto al presente como al futuro.

La sostenibilidad de Hermes se apalanca a través de un en el sistema de gestión que articula los esfuerzos para el cumplimiento de las definiciones estratégicas, que hoy en día se organizan en 3 pilares: innovación, transformación sostenible y dinamización de la cultura organizacional.

El Programa Anual de Trabajo considera acciones y objetivos basados en 4 frentes:

- Prácticas laborales y respeto a los derechos humanos.
- Ética y seguridad de la información.
- Medioambiente.
- Compras sostenibles.

El plan es revisado y aprobado por el Directorio y los principales objetivos se enmarcan en el Plan Estratégico anual, que es ejecutado por cada líder responsable del proceso en gestión.

La Gerencia General y Directorio revisan semestralmente el avance o de manera extraordinaria cuando surja alguna situación que pueda impactar en el cumplimiento de objetivos establecidos. (GRI 3-3: Transformación sostenible)

EVALUACIÓN ANUAL ESG - ECOVADIS

EcoVadis es un estándar internacional de medición del desempeño en sostenibilidad que evalúa la gestión empresarial a través de cuatro temas:

- Prácticas laborales y derechos humanos.
- Ética.
- Medioambiente.
- Compras sostenibles.

La evaluación considera políticas y procedimientos; acciones y medidas; y monitoreo y gestión de indicadores. El resultado ponderado de estos 4 cuatro temas determina el nivel de cumplimiento de estándares ESG de la empresa.

Durante el 2025 logramos obtener una calificación de 84/100, seis puntos por encima del año anterior, lo que nos coloca en el top 5% de empresas evaluadas a nivel global y nos permitió obtener la medalla de oro, reafirmando la solidez de nuestro enfoque en sostenibilidad.



valid through **noviembre 2026**

HERMES TRANSPORTES BLINDADOS SA

HERMES TRANSPORTES BLINDADOS SA has earned a **Gold Medal**, a recognition awarded to the **Top 5%** of companies assessed by **EcoVadis** in the 12 months prior to the medal issue date. It reflects the quality of the company's sustainability management system and demonstrates a commitment to promoting transparency throughout the value chain.

[Learn more about EcoVadis Medals & Badges.](#)

[EcoVadis](#) is recognized globally for trusted business sustainability ratings.



recognition.ecovadis.com

\ 6.1 Adhesiones

La sostenibilidad constituye un elemento esencial de nuestra estrategia de negocio, tanto en el presente como para el futuro. Por esta razón, nos sumamos voluntariamente a organizaciones y adoptamos principios internacionales, comprometiéndonos activamente con el desarrollo sostenible.

Estas adhesiones nos permiten fortalecer nuestra gobernanza y generar un impacto positivo en nuestros grupos de interés y en la sociedad. En Hermes la sostenibilidad no es solo un marco de actuación, sino una forma de gestionar el negocio con responsabilidad, transparencia y visión de futuro. (GRI 2-28)

Pacto Mundial de las Naciones Unidas  Apoyamos el pacto global	En marzo de 2022 formalizamos nuestra adhesión al Pacto Mundial de la ONU, marcando un cambio significativo en la orientación de nuestras actividades y su impacto en la sociedad. unglobalcompact.org
Asociación de Empresas de Seguridad Privada del Perú  ASEPRI ASOCIACIÓN DE SEGURIDAD PRIVADA DEL PERÚ	Pertenecemos a esta organización gremial para promover de manera conjunta el desarrollo progresivo de la seguridad privada, fomentando la formalidad en el sector, así como la innovación e idoneidad del talento. asepriperu.com.pe
Es Hoy  eshoy	Pertenecemos a este grupo de líderes empresariales comprometidos con la meta de construir un Perú inclusivo, próspero y sostenible. eshoy.pe
Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de Amcham Perú  ABE ASOCIACIÓN DE BUENOS EMPLEADORES SOCIO EMPRENDEDOR	A través de nuestra membresía a la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de Amcham Perú, nos unimos en la misión de promover la responsabilidad social laboral certificando las buenas prácticas empresariales peruanas. amcham.org.pe
Empresarios por la Integridad  EMPRESARIOS POR LA INTEGRIDAD #PorUnPerúSinCorrupción	Asociación de empresarios, que genera iniciativas para reforzar el buen actuar de las empresas.

\ 6.2 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Continuamos desempeñando un rol activo en la construcción de un futuro más sostenible, manteniendo alineadas nuestras iniciativas sociales y ambientales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Para el año 2025, priorizamos estratégicamente nuestra gestión en cuatro ODS:

- ODS 4 – Educación de calidad.
- ODS 5 – Igualdad de género.
- ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 13 – Acción por el clima, orientando nuestras acciones, programas y proyectos a la generación de impactos positivos y sostenibles.

(GRI 3-3: Transformación sostenible)

ODS 4 - EDUCACIÓN DE CALIDAD



Reconocemos a la educación como un pilar estratégico para el desarrollo de las personas, el fortalecimiento de capacidades y la construcción de una sociedad más inclusiva y sostenible.

En ese marco, venimos trabajando de manera continua en cuatro programas de impacto, orientados a contribuir de forma directa a este Objetivo de Desarrollo Sostenible. A través de iniciativas de formación, acompañamiento y acceso a herramientas, buscamos fortalecer las capacidades y oportunidades de nuestros diferentes grupos de interés promoviendo su desarrollo personal y profesional.



ODS 5 - IGUALDAD DE GÉNERO



En Hermes, la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades forman parte de nuestra estrategia de sostenibilidad y de fortalecimiento del talento.

Al 2025, mantenemos una participación femenina del 40% en posiciones de liderazgo y una representación de 35% de mujeres en nuestra fuerza laboral. Estos indicadores que reflejan un entorno basado en la meritocracia, la equidad y el desarrollo profesional sin barreras.

Con una visión de largo plazo, nos hemos propuesto que hacia el 2030, la participación femenina supere el 50%, impulsando el crecimiento de Hermes a través del liderazgo, la diversidad de perspectivas y la generación de valor sostenible. De manera complementaria, promovemos una cultura organizacional basada en el respeto, la prevención del acoso y la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia.

En ese marco, durante el periodo de gestión venimos desarrollando acciones de sensibilización y formación, en alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, mediante charlas presenciales y virtuales a nivel nacional.

Estas iniciativas estuvieron orientadas a:

- Fortalecer el liderazgo femenino.
- Prevenir la violencia de género.
- Promover el cuidado de la salud mental.
- Fomentar la autonomía económica de nuestras colaboradoras.

(GRI 405-1)



Asimismo, nos enorgullece anunciar que somos parte de ELSA - Espacios Laborales Libres de Acoso, una iniciativa pionera que promueve la creación de entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos.

Continuaremos fortaleciendo este compromiso mediante la implementación de nuevas estrategias orientadas a identificar, medir y actuar de manera oportuna frente al acoso sexual laboral, reafirmando nuestra tolerancia cero ante cualquier forma de violencia o discriminación.

ODS 8 - TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Durante el 2025, Hermes impulsó un programa integral de apoyo al emprendimiento familiar, orientado a generar oportunidades reales de desarrollo productivo y generación de ingresos sostenibles.

A través de este programa, la empresa brindó acompañamiento y espacios comerciales para que los trabajadores y sus familias puedan promover y vender sus productos, facilitando su participación en ferias internas y plataformas de exhibición, y fortaleciendo así sus capacidades de comercialización.

De manera complementaria, Hermes desarrolló acciones específicas de capacitación dirigidas a mujeres familiares de los trabajadores, con el objetivo de fortalecer la gestión de sus negocios, mejorar la calidad de sus productos y potenciar sus habilidades en emprendimiento, organización y administración.

Estas iniciativas contribuyen a la autonomía económica de las familias, al fortalecimiento del tejido social y al cierre de brechas de acceso a oportunidades productivas.

Con estas acciones, Hermes reafirma su compromiso de promover el trabajo decente más allá del ámbito laboral directo, extendiendo su impacto positivo hacia el entorno familiar de sus colaboradores y generando condiciones para un crecimiento económico inclusivo, sostenible y con enfoque social, en línea con su propósito de crear valor compartido para las personas y la comunidad.



ODS 13 - ACCIÓN POR EL CLIMA

Hermes implementa medidas para reducir las emisiones, como el uso eficiente de la energía. Asimismo, establece metas claras para la reducción de la huella de carbono.

\ 6.3 Derechos humanos

En Hermes, reafirmamos de manera permanente nuestro compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos, entendiendo que constituyen la base de una gestión responsable y sostenible. El 22 de marzo de 2022, nos adherimos a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Esta adhesión se refleja en nuestra Política de Respeto y Protección de los Derechos Humanos, en el Código de Conducta, en el Reglamento Interno de Trabajo, aprobados por nuestro Directorio, así como en la Política de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, aprobada por la Unidad de Gestión Humana. (GRI 2-23)

Estas políticas y reglamentos internos establecen un marco robusto para garantizar el respeto de los derechos humanos dentro de nuestra organización, aplicable tanto a nuestras actividades internas como a nuestras relaciones comerciales. Los empleados tienen acceso al sistema de gestión documental digital de la empresa, lo que les permite consultar los principales documentos normativos (como políticas, instructivos y procedimientos, entre otros). Además, se lleva a cabo un proceso de formación mediante la plataforma Xplora Hermes, reforzando el conocimiento de dichos documentos internos que son de estricto cumplimiento para nuestra empresa. (GRI 2-23) (GRI 2-24)

El conjunto de políticas y reglamentos internos constituye un marco sólido que garantiza el respeto de los derechos humanos tanto en nuestras operaciones internas como en nuestras relaciones comerciales. De esta manera, promovemos prácticas empresariales que protegen la dignidad, la igualdad y el bienestar de todas las personas vinculadas a nuestra actividad.

Estamos convencidos de que el respeto por los derechos humanos no solo fortalece nuestra reputación corporativa, sino que consolida relaciones de confianza con nuestros grupos de interés y contribuye al desarrollo sostenible del país.

Respecto de nuestros trabajadores, clientes, proveedores y la comunidad en general, promovemos de manera activa los siguientes principios:

- El respeto a la diversidad y la no discriminación, asegurando un proceso de selección y contratación transparente, objetivo y basado principalmente en meritocracia.
- El rechazo total al trabajo forzoso y al trabajo infantil, cumpliendo con las disposiciones legales y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) más exigentes.

- La libertad de asociación y negociación colectiva, respetando los derechos laborales fundamentales.
- La seguridad y salud en el trabajo, promoviendo una cultura de prevención y cumplimiento normativo.
- Condiciones de trabajo justas, garantizando una remuneración equitativa y el derecho al descanso.
- Capacitación continua para el desarrollo profesional y cumplimiento de nuestras políticas empresariales.

En cuanto a nuestros proveedores, hemos establecido criterios rigurosos de selección, incluyendo cláusulas de derechos humanos y medio ambiente en los contratos, y promovemos el cumplimiento de nuestro Código de Ética y Código de Ética y Conducta de Proveedores.

En el ámbito de la comunidad y la sociedad, mantenemos un compromiso con la promoción del respeto a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y la protección del medio ambiente. Nos esforzamos por minimizar el impacto de nuestras operaciones y garantizar un uso responsable de la información personal, alineando nuestras políticas de gestión de activos con los Principios de Inversión Responsable de la ONU.

En nuestra Política de Respeto y Protección de Derechos Humanos se contemplan objetivos cuantitativos que han sido de cumplimiento en el año 2025. Cabe precisar que todos los años actualizamos estos objetivos cuantitativos, los cuales detallamos a continuación. (GRI 3-3: Derechos Humanos)

Derechos Humanos		Objetivos
A	Sobre trabajo infantil	Mantener cero casos de trabajadores menor de edad.
B	Seguridad y salud en el trabajo	Reducir el número de días de descanso médico por accidentes en 10% con respecto al año anterior.
C	Condiciones de trabajo justas	
	Remuneración mínima vital, de acuerdo a ley	Cero casos de trabajadores de planilla con remuneración básica menor a la RMV.
	Pago puntual de remuneraciones	Cero casos de depósito de pago fuera del cronograma.
	Pago sin errores de remuneraciones	Nivel de errores de 1% al año (reintegros y abonos en exceso).

	Respeto del goce vacacional dentro del periodo, sin indemnización	Cero casos de indemnización por vacaciones no gozadas.
	Asegurar el descanso físico (descanso semanal obligatorio) en los años siguientes	Disminuir el promedio de casos que no gozan el DSO en 6%, en el mes.
	Respeto por las licencias de maternidad (pre y post natal) y paternidad, de acuerdo a ley	Cero días pendientes de goce por caso comunicados.
D	Capacitación en materia de derechos humanos	Participación: 95% como mínimo.

En el desarrollo de nuestro negocio resulta importante el control de la integridad física y salud ocupacional de nuestros trabajadores, siendo así mantenemos el control estricto de dos aspectos en particular:

1 Exposición al riesgo de los trabajadores durante el desarrollo de sus labores:

La empresa implementa un programa estructurado de formación y reentrenamiento continuo en materia de seguridad, manejo de armas y defensa personal, impartido por instructores altamente calificados. Este enfoque permite asegurar que el 100% de nuestro personal reciba una capacitación de alto nivel, contribuyendo de manera directa a la seguridad integral de nuestros servicios. Reafirmamos que el bienestar de cada persona constituye nuestra principal prioridad.

2 Accidentes vehiculares:

Contamos con pólizas de seguro que cubren los daños derivados de accidentes, incluyendo aquellos ocasionados a terceros cuando corresponde, así como con un sistema de asesoría y acompañamiento a los trabajadores afectados. De manera complementaria, implementamos un plan integral de capacitación en seguridad vial, que comprende formación técnica, campañas de concientización, escuela de conducción y programas de entrenamiento, reentrenamiento y línea de carrera, dirigido a los conductores que operan unidades vehiculares de la empresa, reforzando así nuestro compromiso con la seguridad vial.

Durante el 2025, el 98% de nuestra población de conductores fue capacitada, fortaleciendo así la cultura de prevención y el desempeño seguro en nuestras operaciones.

\ 6.4 Grupos de interés

En Hermes valoramos la comunicación efectiva y continua con nuestros grupos de interés, reconociéndolos como actores fundamentales para la sostenibilidad del negocio y la generación de valor en el largo plazo. Identificamos de manera sistemática a nuestros grupos de interés y establecemos canales formales de escucha y diálogo, orientados a comprender y atender sus expectativas bajo principios de integridad, transparencia y responsabilidad corporativa.

Dada la naturaleza de nuestro negocio, hemos definido como grupos de interés a:

Gráfico 3. Grupos de interés de Hermes. (GRI 2-29)



Nos enfocamos en mantener una comunicación genuina y continua con nuestros grupos de interés, en especial con nuestros clientes y trabajadores, porque sabemos que escuchar es igual de importante que actuar.

En relación con nuestros clientes, cada uno cuenta con un ejecutivo comercial que conoce su negocio y mantiene una participación activa en el seguimiento de los niveles de servicio. Se realizan reuniones periódicas para abordar temas operativos, oportunidades de mejora e implementación de nuevos productos o servicios. La unidad comercial mide el Net Promoter Score (NPS) como indicador para monitorear la percepción de los clientes sobre nuestra marca y desempeño. Asimismo, el canal de comunicación de quejas y reclamos se encuentra centralizado en el equipo de Atención al Cliente, que cuenta con procedimientos formales de escucha y resolución de casos dentro del marco de la gestión comercial. (GRI 2-29)

Respecto a nuestros trabajadores, apostamos por una cultura basada en la confianza donde cada uno se sienta seguro de expresar sus propuestas e inquietudes.

El equipo de Bienestar está siempre disponible para escuchar y brindar asesoría, y nuestros líderes mantienen una comunicación cercana y abierta con sus equipos, atentos a identificar necesidades y ofrecer soluciones oportunas. (GRI 2-26)

Para facilitar este vínculo, contamos con la plataforma Universo Hermes —nuestra red social interna— que nos mantiene conectados permanentemente. De manera transversal, también disponemos de una línea de denuncias para quienes necesiten reportar situaciones de manera confidencial. (GRI 2-29)

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Prevención de Hostigamiento Sexual cumplen un rol fundamental: con representación tanto de la empresa como de los trabajadores, canalizan los casos según su naturaleza y garantizan que ninguna situación quede sin atención. (GRI 2-25)

En el caso de nuestros proveedores, estos pueden comunicarse y reportar a través de los analistas de compras o compradores, quienes mantienen el vínculo directo y de primera instancia con cada proveedor, asegurando una relación basada en criterios de transparencia, trazabilidad y cumplimiento.

Grupo de interés	Requisitos / Expectativas
Clientes	Proceso de contratación transparente.
	Presentación de información para debida diligencia.
	Capacitación y aceptación de lineamientos anticorrupción y PLAFT.
	No involucramiento en delitos de corrupción, PLAFT o similares.
Proveedores	Proceso de contratación transparente.
	Presentación de información para debida diligencia.
	Cumplimiento de niveles de servicio.
	Capacitación y aceptación de lineamientos anticorrupción y PLAFT.
	No involucramiento en delitos de corrupción, PLAFT o similares.

Grupo de interés	Requisitos / Expectativas
Competidores	Interacción transparente bajo normas de conducta de mercado y libre competencia.
Entes reguladores	Normativa o regulación específica para el sector de negocio.
	Transparencia en la información y comunicación.
	Interacción dentro del marco normativo regular.
	No vinculación a delitos de soborno y/o cohecho.
Policía Nacional del Perú	Interacción transparente por temas de seguridad ciudadana y/o dentro del marco normativo regular.
	Soporte en determinados servicios contratados por el Gobierno (ejemplo: Programas Sociales).
	Cumplimiento de normas de tránsito y seguridad vial.
Accionistas y Directores	Buen gobierno corporativo.
	Origen de fondos e inversión transparente.
	Definición de plan estratégico.
	Información precisa y oportuna del desarrollo de la empresa.
	Conocimiento y aceptación de políticas y procedimientos.
Gerentes, Subgerentes y trabajadores	Conducta en el marco de ética y cumplimiento.
	Desarrollo profesional.
	No antecedentes relacionados a delitos de corrupción y/o PLAFT.
	Capacitación permanente.
Comunidad	Empatía con la comunidad y respeto del medioambiente.
	No conflictos sociales.

Tabla 4. Requisitos/Expectativas de los grupos de interés de Hermes. (GRI 2-29)

\ 6.5 Análisis de doble materialidad

En Hermes evaluamos de manera sistemática los impactos más significativos derivados de nuestras operaciones, políticas, estrategia y relaciones comerciales, considerando el contexto económico, social y ambiental en el que desarrollamos nuestras actividades. En 2023 realizamos nuestro primer análisis de materialidad con el objetivo de identificar aquellos temas que representan los principales impactos económicos, ambientales y sociales asociados a nuestra gestión. Bajo el enfoque de doble materialidad, identificamos y evaluamos tanto los asuntos relevantes para nuestros grupos de interés como aquellos críticos para la sostenibilidad financiera y reputacional de la Compañía.

Gráfico 4. Etapas de elaboración de la doble materialidad.



PRIMERA ETAPA:

ANÁLISIS DEL CONTEXTO Y PREIDENTIFICACIÓN DE TEMAS

Iniciamos el proceso con un análisis del entorno sectorial, identificando los temas de sostenibilidad más relevantes mediante un benchmarking con empresas globales y la revisión de estándares internacionales de gestión sostenible. Paralelamente, revisamos de manera detallada nuestra propia gestión, reconociendo los asuntos que ya veníamos abordando y que también son considerados prioritarios en el sector. Como resultado de esta etapa, identificamos 23 temas potencialmente materiales.

SEGUNDA ETAPA: EVALUACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA FINANCIERA

Los 23 temas identificados fueron discutidos, evaluados y priorizados por nuestras Gerencias de Línea en un taller presencial. Desde la perspectiva de la materialidad financiera, analizamos cada asunto en función de su impacto potencial sobre el desempeño económico de la empresa y su efecto en nuestra reputación corporativa.

TERCERA ETAPA: EVALUACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE IMPACTO

Posteriormente, los temas fueron sometidos a evaluación por parte de nuestros grupos de interés clave mediante encuestas en línea. Participaron 30 clientes, 72 proveedores y 118 trabajadores. Desde la perspectiva de la materialidad de impacto, los participantes valoraron el grado de incidencia de cada tema en su entorno y compartieron sus percepciones respecto de nuestra gestión sostenible.

CUARTA ETAPA: PRIORIZACIÓN FINAL

Finalmente, integramos los resultados obtenidos y priorizamos los temas de sostenibilidad considerando tanto la perspectiva financiera como la de nuestros grupos de interés. Como resultado del análisis de doble materialidad, identificamos 13 temas materiales que orientan nuestra estrategia, gestión y reporte, reforzando nuestra alineación con estándares ESG y las expectativas de inversionistas, reguladores y demás stakeholders. (GRI 3-1)

Tema	Definición
Buen gobierno corporativo	Conjunto de normas internas y procedimientos que aseguran prácticas éticas, decisiones efectivas y rendición de cuentas, con el fin de consolidar un negocio responsable, transparente y sostenible.
Ética y cumplimiento	Estándares de integridad y conducta ética que orientan el comportamiento de toda la organización, incluyendo la prevención, monitoreo y detección de prácticas contrarias a la libre competencia.
Gestión de riesgos de corrupción y soborno	Acciones de debida diligencia orientadas a identificar, prevenir y gestionar riesgos vinculados a actos de corrupción, soborno, cohecho y lavado de activos (LAFT). Incluye la capacitación en lineamientos de anticorrupción, antisoborno y PLAFT, así como la gestión de riesgos de fraude y robo.
Gestión de riesgos	Identificación, evaluación y gestión de riesgos estratégicos, mediante controles y prácticas que previenen pérdidas y garantizan la continuidad del negocio.
Seguridad de la información y ciberseguridad	Reúne las prácticas para proteger los datos e información contra el acceso no autorizado, la pérdida accidental, destrucción y corrupción a fin de resguardar la privacidad de clientes y empleados. Comprende la implementación de modelo de cumplimiento en ciberseguridad.

Tema	Definición
Innovación y nuevos negocios	Es la identificación y desarrollo de nuevas oportunidades de negocio para el crecimiento y creación de valor para la compañía.
Transformación sostenible	Es el cuestionamiento permanente de la propuesta de valor a los clientes, anticipando el diseño de soluciones eficientes y sostenibles mediante el uso de nuevas tecnologías. Busca generar mayores ingresos en el negocio, gestionar el EBITDA y la generación de eficiencia.
Derechos humanos	Comprende la promoción por el respeto a los derechos humanos a fin de prevenir o minimizar cualquier vulneración que las actividades de Hermes puedan generar directa o indirectamente a los grupos de interés, alineándose los estándares internacionales como los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas). Incluye la no discriminación, el rechazo al trabajo forzoso y trabajo infantil y el respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.
Gestión del capital humano	Reúne las estrategias y procesos utilizados para atraer, desarrollar y retener a los empleados de manera efectiva a través de un modelo basado en la confianza para transformar el esfuerzo en desarrollo profesional y resultados sostenibles. Busca también potenciar las capacidades y liderazgo en los jefes, posicionarse como buen empleador y cumplir con la meta de clima laboral.
Derechos laborales	Comprende las normas sobre los derechos y obligaciones tanto para la compañía como para los trabajadores, a fin de alcanzar una continua y permanente acción de mantenimiento y preservación de la tranquilidad, la paz y la armonía en las relaciones de trabajo a través de condiciones de trabajo justas.
Seguridad y salud en el trabajo	Comprende la gestión integral y el fomento de una cultura de prevención, así como a la implementación de acciones orientadas a eliminar los peligros y reducir los riesgos, con el fin de prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Asimismo, comprende la participación y consulta activa de los trabajadores y de sus representantes en todos los elementos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Oportunidad y calidad de servicio	Reúne las expectativas de los clientes para recibir servicios que cumplan a cabalidad con las mejores condiciones de seguridad, eficiencia y calidad a fin de mantener relaciones positivas y de largo plazo.
Emisiones de GEI	Es el compromiso de la empresa con la medición, gestión y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), en particular del dióxido de carbono (CO ₂), que contribuyen al cambio climático y pueden impactar en la calidad del aire. Este enfoque incluye la medición de nuestra huella de carbono conforme a la metodología de la plataforma Huella de Carbono Perú, impulsada por el Ministerio del Ambiente del Perú (MINAM), como parte de nuestra gestión ambiental y de mejora continua.

\ 6.6 Desempeño ambiental

En Hermes Transportes Blindados S.A. asumimos el compromiso de integrar la gestión ambiental de manera transversal en todas nuestras operaciones, orientando nuestros esfuerzos a la prevención de la contaminación del agua, el aire y el suelo, así como al control y mitigación de los impactos ambientales derivados de nuestras actividades, servicios y procesos, incluidos aquellos asociados a eventuales situaciones de emergencia ambiental. Este enfoque forma parte de nuestra gestión responsable y de nuestra visión de sostenibilidad de largo plazo.

Nuestra gestión prioriza la minimización de residuos no aprovechables y el fortalecimiento del aprovechamiento de residuos reciclables, promoviendo de manera sistemática la segregación en la fuente a través de estaciones verdes implementadas en nuestras instalaciones a nivel nacional.

Durante el ejercicio 2025, las principales acciones y resultados en materia de desempeño ambiental fueron los siguientes:

- Se aseguró que la recolección, el transporte, el aprovechamiento y la disposición final de residuos se realicen exclusivamente a través de Empresas Operadoras de Residuos Sólidos y asociaciones de recicladores formalizadas, debidamente autorizadas por el Ministerio del Ambiente (MINAM).
- Se promovió el uso eficiente de los recursos, en especial agua y papel, mediante la implementación de buenas prácticas ambientales y el desarrollo de programas de capacitación dirigidos a los trabajadores. (GRI 3-3: Emisiones de GEI)
- Se implementaron matrices de identificación y evaluación de aspectos ambientales en el 100% de las instalaciones a nivel nacional, asegurando la identificación de impactos ambientales significativos y la aplicación de medidas de control y prevención en cada operación.
- Se efectuó el registro y seguimiento mensual de la generación de residuos en la sede principal y en las 18 sucursales a nivel nacional. Los principales residuos generados corresponden a papel, cartón, plástico, aceites usados, baterías y chatarra, los cuales son gestionados bajo criterios de trazabilidad y cumplimiento normativo, en coordinación con municipalidades, asociaciones de recicladores formalizadas y empresas autorizadas por el MINAM en cada provincia y distrito.
- Se establecieron acuerdos operativos con entidades públicas y privadas para asegurar el adecuado aprovechamiento de residuos reciclables (papel, cartón y plástico) en las sucursales de Andahuaylas, Arequipa, Cajamarca, Chiclayo, Chimbote, Cusco, Huancayo, Huaraz, Huánuco, Huacho, Jaén, Piura, Ica, Trujillo, Tacna y Tumbes. Como resultado de estas acciones, durante el año 2025 se recicló el 83.24% de los residuos no peligrosos reciclables, equivalente a 51.5 toneladas de papel, cartón y plástico.
- En relación con los residuos peligrosos, se gestionaron de manera ambientalmente adecuada 12.11 toneladas de aceite usado y 1.25 toneladas de baterías, generadas por la flota vehicular a nivel nacional.

- Asimismo, el 94% de los trabajadores recibió capacitación en segregación de residuos, buenas prácticas ambientales, aspectos e impactos ambientales y huella de carbono, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada a la prevención, al cumplimiento normativo y a la mejora continua del desempeño ambiental. (GRI 3-3: Emisiones de GEI) (GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-4)

A través de estas acciones, Hermes consolida una gestión ambiental estructurada, medible y alineada con estándares ESG, reforzando la confianza de nuestros grupos de interés y nuestra responsabilidad con el entorno en el que operamos.

HUELLA DE CARBONO

La medición de nuestra Huella de Carbono (HC) constituye una herramienta estratégica para evaluar la ecoeficiencia de nuestras operaciones y establecer una línea base que sustente la definición de objetivos, metas y acciones orientadas a una gestión efectiva de los impactos ambientales asociados a nuestras actividades. Este proceso nos permite fortalecer la toma de decisiones y avanzar hacia una gestión ambiental cada vez más responsable y alineada con estándares ESG.

(GRI 3-3: Emisiones de GEI)

En este marco, implementamos acciones orientadas a asegurar que nuestra flota vehicular cumpla con los límites máximos permisibles de emisión de gases establecidos por la normativa vigente. Durante el año 2025, el 100% de la flota vehicular cumplió con dichos límites en el marco de la revisión técnica correspondiente, reflejando nuestro compromiso con la reducción de emisiones y la mejora continua del desempeño ambiental.

Este resultado se sustenta en la ejecución oportuna de las revisiones técnicas y en la aplicación de programas de mantenimiento preventivo y correctivo, orientados a garantizar el adecuado funcionamiento y la eficiencia operativa de los vehículos. Estas acciones contribuyen a minimizar impactos ambientales y optimizar el consumo de recursos.

Como reconocimiento a estos esfuerzos, recibimos la Medalla “Primera Estrella – Nivel 1”, otorgada por el Ministerio del Ambiente (MINAM), por la medición de nuestra huella de carbono a través de la herramienta Huella de Carbono Perú. Esta medición comprende nuestra sede principal, 18 sucursales a nivel nacional y nuestra subsidiaria Smart Security S.A.C., consolidando un alcance organizacional amplio y consistente.

Asimismo, la medición correspondiente será sometida a un proceso de verificación con el objetivo de obtener la “Segunda Estrella – Nivel 2” otorgada por el MINAM, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia, la mejora continua y la gestión responsable de nuestras emisiones.

En Hermes entendemos que medir es el primer paso para gestionar y reducir impactos, consolidando así una estrategia ambiental orientada a la sostenibilidad y al valor de largo plazo.



Tabla 6. Emisiones GEI por categorías (en toneladas de Dióxido de Carbono Equivalente).¹
(GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3)

Categoría – Subcategoría	Emisiones GEI (tCO2e)	Participación (%)
Categoría 1: Emisiones y remociones directas de GEI	5,148.60	44.4%
Categoría 2: Emisiones indirectas de GEI provenientes de energía importada	613.33	5.3%
Categoría 3: Emisiones indirectas de GEI provenientes del transporte	5226.16	45.1%
Categoría 4: Emisiones indirectas de GEI causadas por productos que utiliza la organización	605.03	5.2%
TOTAL	11,593.12	100.00%

(GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3)

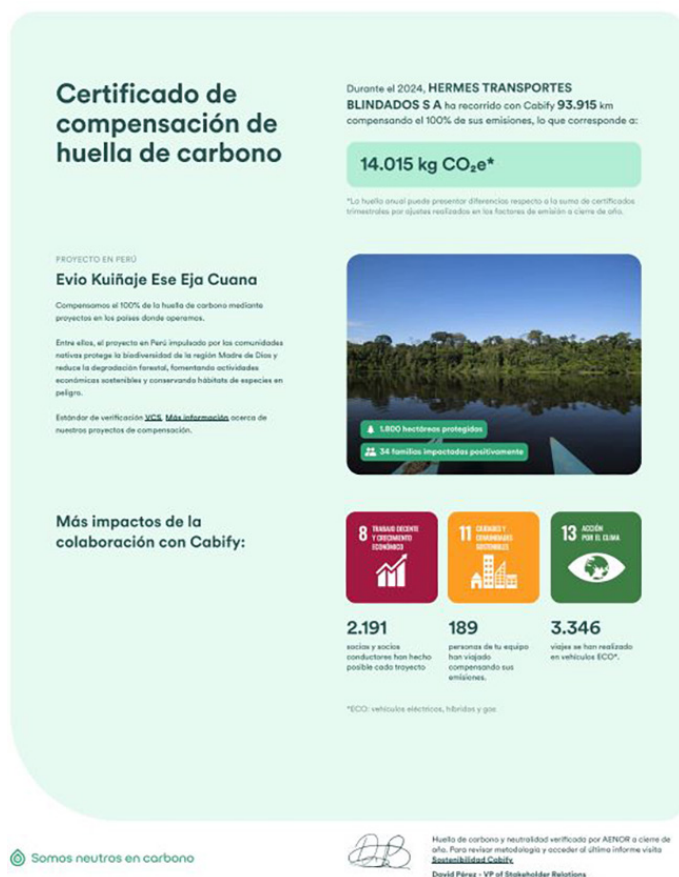
¹[1] Los valores brindados en el resultado de medición de huella de carbono se encuentran en proceso de verificación, por lo que pueden generarse modificaciones en los resultados. Gases incluidos en el cálculo de las emisiones: Categoría 1: CO2, CH4, N2O, HFC; Categoría 2: CO2, CH4, N2O; Categoría 3: CO2, CH4, N2O; Categoría 4: CH4

En el proceso de cálculo y reporte de nuestra Huella de Carbono, aplicamos protocolos y metodologías internacionalmente reconocidas, garantizando rigurosidad técnica y comparabilidad de la información. Entre ellos, la ISO 14064-1:2018 para la cuantificación y reporte de gases de efecto invernadero (GEI), el Protocolo de GEI (GHG Protocol) para la definición de los límites organizacionales y la identificación de fuentes de emisión, así como las Directrices del IPCC 2006 (GL2006) y los factores de emisión del Quinto Informe de Evaluación del IPCC (AR5), en concordancia con los indicadores reportados. (GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3)

La adopción de estos estándares internacionales fortalece la transparencia, consistencia y credibilidad de nuestro desempeño ambiental, permitiendo a nuestros grupos de interés contar con información confiable y alineada con las mejores prácticas globales en materia de gestión de emisiones.

Asimismo, durante el año 2024 recibimos el certificado de compensación de huella de carbono otorgado por Cabify, correspondiente a 93,915 km de servicios de taxi, equivalentes a la compensación de 14,015 kg de CO₂. Esta acción forma parte de nuestras iniciativas de mitigación de emisiones indirectas y refleja nuestro compromiso con una gestión ambiental responsable que integra medición, reducción y compensación.

A través de estas prácticas, consolidamos un enfoque integral frente al cambio climático, avanzando de manera progresiva hacia una operación más eficiente y alineada con los desafíos ambientales globales.



The background is a solid red color. Overlaid on this are several thick, dark red lines that form abstract geometric shapes. One line starts from the top left, goes diagonally down to the right, then turns and goes diagonally down to the left. Another line starts from the top right, goes diagonally down to the left, then turns and goes diagonally down to the right. These lines intersect to form a large, irregular shape in the center of the page.

7

CAPITAL
HUMANO
HERMES

//

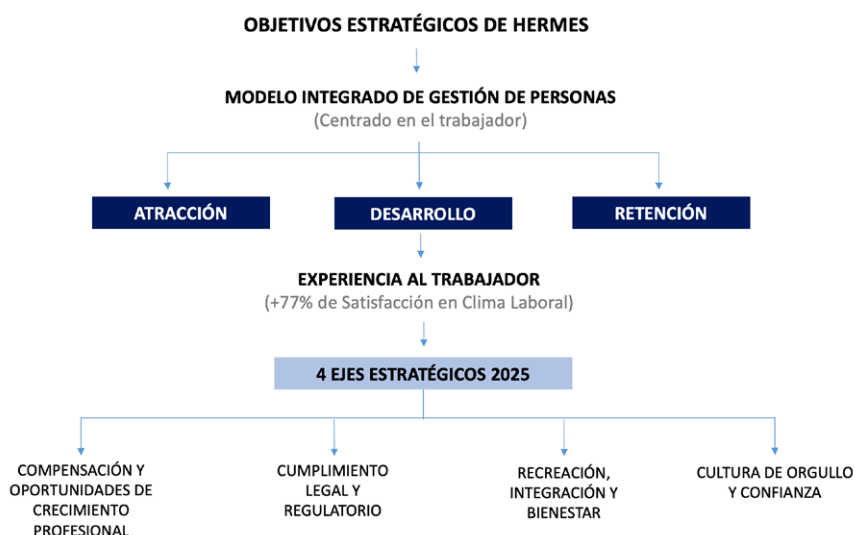
7 Capital humano Hermes

Durante el 2025, en Hermes consolidamos una gestión estratégica del capital humano orientada al desarrollo integral de nuestro personal y a la construcción de un entorno laboral de excelencia, evidenciado en nuestros niveles de retención y en un mayor grado de compromiso de nuestros trabajadores. Esta gestión responde a una visión de largo plazo que reconoce al talento como un habilitador clave de la sostenibilidad del negocio y de la generación de valor para nuestros grupos de interés. (GRI 3-3: Gestión del capital humano)

Nuestra estrategia se estructura sobre cuatro ejes fundamentales. En primer lugar, promovemos una política de compensación y oportunidades de crecimiento profesional que contempla esquemas remunerativos competitivos, programas de formación continua, planes de desarrollo y líneas de carrera, fortaleciendo la empleabilidad y el desempeño en coherencia con las necesidades presentes y futuras de la organización. En segundo lugar, aseguramos el cumplimiento estricto de las prácticas legales y regulatorias, garantizando relaciones laborales transparentes, equitativas y plenamente alineadas con la normativa vigente, en concordancia con los principios de buen gobierno corporativo. En tercer lugar, impulsamos activamente la recreación, integración y bienestar, mediante iniciativas que fortalecen la cohesión de los equipos, el clima laboral y la salud física y emocional de nuestros trabajadores. Finalmente, promovemos una cultura sólida de orgullo y confianza de pertenecer a Hermes, sustentada en el reconocimiento, la identificación con nuestros valores corporativos y un propósito compartido que orienta nuestra gestión.

Este enfoque integral fortalece la experiencia del colaborador, potencia el talento interno y consolida la sostenibilidad de la organización, apoyándonos en personas comprometidas, motivadas y alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa. De este modo, reafirmamos que una gestión responsable del capital humano constituye un pilar esencial de nuestra solidez institucional y de nuestra visión de crecimiento sostenible en el largo plazo.

Esquema del Modelo de Gestión de Capital Humano - Hermes 2025



Este modelo nos permite asegurar una gestión coherente, trazable y plenamente alineada con la estrategia corporativa, integrando la gestión del talento a los objetivos de negocio y a nuestra visión de sostenibilidad. De esta manera, consolidamos a Hermes como una organización que sitúa a las personas en el centro de su crecimiento, reconociendo que la solidez institucional y la generación de valor sostenible dependen, en gran medida, del compromiso y desarrollo de su capital humano.

LOGROS 2025

- Mantuvimos la certificación Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de AMCHAM Perú por más de seis años consecutivos, reafirmando nuestro compromiso con buenas prácticas laborales.
- Renovamos medalla de oro en la certificación EcoVadis[1] (84/100 en prácticas laborales y derechos humanos) por tercer año consecutivo, consolidando nuestro posicionamiento en estándares internacionales de sostenibilidad.
- Cumplimos al 99.70% el Plan Anual de Capacitación, que abarcó una oferta formativa diversa e integral: instrucción operativa, seguridad vial, formación legal y regulatoria, capacitación técnica especializada, desarrollo de competencias transversales, liderazgo y formación estratégica, fortaleciendo las capacidades de nuestros equipos en todos los niveles de la organización.
- Recibimos el reconocimiento por nuestro compromiso con la educación de personas jóvenes y adultas en el Perú, a través del Programa iEPA! – Educación para Adultos.
- Lanzamos el programa Proyecta tu Futuro, orientado a profesionalizar a nuestros trabajadores mediante el acceso a estudios técnicos y universitarios. A través de un esquema de cofinanciamiento con cobertura parcial asumida por Hermes, impulsamos el desarrollo profesional, el potencial de crecimiento y la línea de carrera de quienes forman parte de nuestra organización.

[1] EcoVadis es un rating de sostenibilidad que evalúa y puntúa a las empresas en la gestión de 4 aspectos: medio ambiente, prácticas laborales, derechos humanos, ética, y compras sostenibles.

\ 7.1 Derechos laborales

En Hermes asumimos el compromiso de garantizar el cumplimiento íntegro de las obligaciones legales en materia laboral, tanto respecto de nuestros trabajadores como de nuestros proveedores, bajo un estándar riguroso de cumplimiento y supervisión. Esta gestión responde a nuestra convicción de que el respeto de los derechos laborales constituye un pilar esencial de la sostenibilidad del negocio, la solidez institucional y la confianza de nuestros grupos de interés.

Para ello, hemos implementado mecanismos de control estrictos, así como políticas, procedimientos e instructivos diseñados específicamente para orientar y regular nuestras prácticas laborales, asegurando su alineamiento con la normativa vigente y con los principios de responsabilidad corporativa que guían nuestra actuación.

(GRI 3-3: Derechos Laborales)

RESPECTO A LA DIVERSIDAD, DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En Hermes promovemos una cultura organizacional basada en el respeto a la diversidad y en la garantía efectiva del derecho a la igualdad y no discriminación. Nuestro proceso de selección y contratación se desarrolla bajo criterios transparentes y objetivos, asegurando el respeto al derecho al trabajo y a la igualdad de oportunidades desde el inicio de la relación laboral.

Rechazamos de manera expresa toda forma de discriminación —por género, raza, orientación sexual, religión, condición económica, idioma, opinión política, entre otros— y velamos porque todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto, valorando la diversidad como un elemento que fortalece la cohesión interna, la innovación y la sostenibilidad de la organización. Este compromiso se extiende a todas las etapas del vínculo laboral, promoviendo condiciones equitativas y oportunidades de desarrollo en igualdad de condiciones.

Asimismo, contamos con un sistema disciplinario imparcial que permite aplicar medidas justas y proporcionales, sustentadas en criterios de equidad y objetividad, garantizando un trato igualitario a todo el personal y reforzando un entorno laboral basado en la transparencia, la responsabilidad y el respeto mutuo.

RECHAZO AL TRABAJO FORZOSO Y TRABAJO INFANTIL

En Hermes mantenemos una posición categórica de rechazo frente a toda modalidad de trabajo forzoso u obligatorio, en cualquiera de sus formas. Este principio forma parte de nuestro marco de actuación ética y de nuestro compromiso con el respeto irrestricto de los derechos humanos en todas nuestras operaciones y en nuestra cadena de valor.

Asimismo, rechazamos el trabajo infantil y garantizamos el cumplimiento estricto de la edad mínima para trabajar establecida por la normativa peruana o, de resultar más exigente, por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este compromiso refuerza nuestra gestión responsable y nuestra alineación con estándares internacionales en materia laboral y de sostenibilidad.

RESPECTO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Reconocemos el derecho fundamental de nuestros trabajadores a asociarse libremente como mecanismo para defender sus derechos laborales y mejorar sus condiciones de trabajo. En ese marco, garantizamos el respeto a la libertad de opinión, el derecho a la negociación colectiva y la protección de los representantes de las asociaciones de trabajadores, de conformidad con la legislación laboral vigente y en coherencia con los principios de buen gobierno corporativo. (GRI 2-30)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En Hermes Transportes Blindados S.A. garantizamos la protección de la vida, la integridad física y la salud de todos nuestros trabajadores, contratistas y terceros que desarrollan actividades en nuestras operaciones, en estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nuestra gestión se rige por los principios y lineamientos establecidos en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientados a asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones, enfermedades ocupacionales e incidentes; cumplir de manera obligatoria con los requisitos legales y demás compromisos aplicables; promover la consulta y participación activa de los trabajadores y de sus representantes en todos los elementos del sistema de gestión; impulsar la mejora continua del desempeño en seguridad y salud en el trabajo; y asegurar la integración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los demás sistemas de gestión de la organización.bajo un enfoque integral y alineado al gobierno corporativo.

Asimismo, fortalecemos de manera permanente una cultura de prevención a nivel nacional, mediante la difusión continua de la política, la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la implementación sistemática de medidas de control y prevención en todas nuestras operaciones.consolidando un entorno laboral seguro, resiliente y sostenible en el tiempo.

CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS

Garantizamos una remuneración justa y equitativa, en concordancia con la legislación laboral vigente. Mantenemos un esquema remunerativo adecuado para las líneas operativas y de soporte, respaldado por un proceso de pago de planillas que alcanzó un 99% de efectividad, reflejo de la solidez de nuestros controles internos y de nuestro compromiso con la gestión responsable del capital humano. (GRI 3-3: Gestión del capital humano) (GRI 2-20)

Reconocemos y protegemos el derecho al descanso semanal y anual (vacaciones), asegurando el goce efectivo del tiempo libre. En ese sentido, cumplimos con el pago de los días de descanso semanal y de vacaciones anuales (30 días), conforme a la normativa vigente y a lo dispuesto en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. (GRI 3-3: Derechos Laborales)

Adicionalmente, contamos con beneficios destinados a los trabajadores invitados al retiro, tales como el otorgamiento de sumas graciosas, gratificaciones extraordinarias, servicios de outplacement [1], reconocimientos por años de servicio y el Programa de Proveedor Hermes. (GRI 404-2)

Finalmente, hemos iniciado un proceso orientado a alcanzar un alto nivel de cumplimiento en materia de salario digno, con el objetivo de incorporar progresivamente a todo nuestro personal bajo este estándar. Para ello, estamos estableciendo las bases que nos permitan contar, en el tiempo, con un indicador que evidencie que la compensación económica de nuestros trabajadores supera el umbral mínimo referencial. En 2025, el 60% de nuestra población laboral superó el límite de salario digno estimado para el país, el cual se encuentra significativamente por encima de la remuneración mínima vital, reafirmando nuestro compromiso con una gestión laboral alineada a principios de equidad, sostenibilidad y generación de valor en el largo plazo.

\ 7.2 Atracción y retención del talento

En Hermes, el proceso de atracción y retención del talento constituye un pilar estratégico para la sostenibilidad del negocio y la excelencia operativa. Nuestro modelo de gestión de personas se sustenta en una cadena de valor integrada que abarca el reclutamiento, la selección, la capacitación y la contratación, asegurando la incorporación de perfiles altamente calificados y alineados con nuestra cultura organizacional, principios de integridad y estándares de desempeño.

La atracción del talento se desarrolla a través de procesos de reclutamiento planificados, con perfiles claramente definidos según las necesidades operativas, técnicas y de liderazgo de cada unidad. La etapa de selección incorpora evaluaciones de competencias, verificación de requisitos técnicos y normativos, así como la validación de conductas alineadas a nuestros valores, lo que nos permite garantizar la idoneidad del personal para entornos de alta responsabilidad y exigencia operativa.

En el 2025 nuestro talento humano estuvo conformado por un total de 3,216 trabajadores a nivel nacional.

Como parte central del modelo, Hermes cuenta con un proceso de capacitación estructurado y permanente, orientado a fortalecer las competencias técnicas, operativas, de seguridad y de gestión, así como a desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo colaborativo. Este enfoque asegura una rápida integración, un desempeño seguro y una mejora continua del personal desde su incorporación.

La contratación se ejecuta bajo estrictos criterios de cumplimiento legal y regulatorio, promoviendo relaciones laborales transparentes, equitativas y sostenibles, que fortalecen la confianza entre la empresa y sus colaboradores.

Durante el 2025, en Hermes consolidamos nuestro Programa de Onboarding como un proceso clave de acompañamiento al nuevo trabajador, incorporando etapas de seguimiento a los 3, 6 y 12 meses de su ingreso. Este modelo de integración permite una adaptación progresiva y efectiva a la cultura, los estándares operativos y de seguridad de la organización, fortaleciendo el desempeño temprano y el vínculo con la empresa. De esta manera, contribuimos directamente a mantener niveles de retención y una rotación controlada, coherentes con nuestra estrategia de desarrollo y fidelización del talento en el largo plazo.

\ 7.3 Hermes y la brecha de género

En Hermes, la reducción de la brecha de género y la promoción de la igualdad de oportunidades forman parte de nuestra gestión de personas y de nuestro enfoque de sostenibilidad. Entendemos que la equidad de género no solo constituye un principio ético, sino también un factor estratégico para la solidez institucional, la innovación y la generación de valor sostenible en el largo plazo.

Durante el 2025, mantenemos los mismos indicadores alcanzados en el periodo anterior, con una participación femenina del 40% en posiciones de liderazgo y una representación de mujeres del 35% en nuestra fuerza laboral, lo que evidencia la continuidad de una política organizacional basada en la meritocracia, la equidad y el acceso igualitario al desarrollo profesional. Estos resultados evidencian la continuidad de una política organizacional basada en la meritocracia, la equidad y el acceso igualitario al desarrollo profesional.

Asimismo, mantenemos nuestro compromiso con la contratación de mujeres en cargos de liderazgo, como mecanismo para seguir fortaleciendo la presencia femenina en posiciones de toma de decisión.

De manera complementaria, en el 2025 se han fortalecido e implementado programas orientados a la disminución de las desigualdades y al empoderamiento de la mujer, entre los que destacan Mujeres Hermes que Inspiran, Mujeres Emprendedoras y la campaña Súmate por un Perú libre de violencia contra la mujer, iniciativas que promueven el liderazgo femenino, la autonomía económica y la sensibilización frente a la violencia de género. ampliando nuestro impacto más allá del ámbito estrictamente laboral.

³ El outplacement es un servicio de acompañamiento para aquellas personas que se desvinculan de la empresa con la intención de facilitarles su transición profesional y el cumplimiento de sus objetivos laborales y personales, después de la relación laboral con Hermes.

⁴ Facilidad para que el personal desvinculado sea proveedor de servicios o productos para Hermes después de su relación laboral. Se les brinda prioridad en la contratación siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos.

⁵ Onboarding = proceso de integración y acogida que ayuda a los nuevos empleados a familiarizarse y adaptarse a los valores, habilidades y conocimientos necesarios para funcionar eficazmente en su nueva organización.

Adicionalmente, Hermes ha puesto a disposición de sus colaboradores un consultorio y una red de apoyo psicológico, orientados a la contención, orientación y acompañamiento oportuno, contribuyendo al bienestar integral y a la construcción de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación.

Con estas acciones, Hermes reafirma su compromiso con la igualdad de género, a través de programas sostenidos que fortalecen el desarrollo, la protección y la participación activa de las mujeres en la organización.



\ 7.4 Línea de carrera

Durante el 2025, en Hermes fortalecimos nuestra propuesta de línea de carrera como uno de los principales mecanismos para el desarrollo del talento interno y la sostenibilidad de la organización. Esta iniciativa se integra a nuestra estrategia de gestión del capital humano, reconociendo que la formación y promoción interna constituyen factores clave para la continuidad operativa, la gestión del riesgo y la generación de valor en el largo plazo.

Nuestra gestión de línea de carrera se sustenta en un modelo de desarrollo integral, basado en el análisis de competencias, desempeño y necesidades de desarrollo de cada trabajador. Este enfoque nos permite identificar brechas formativas y definir planes de desarrollo individualizados, orientados a la mejora continua tanto en el ámbito técnico como en el fortalecimiento de habilidades interpersonales y de liderazgo, en coherencia con las exigencias de nuestros entornos operativos.

A través de este modelo, Hermes gestiona activamente las oportunidades de crecimiento interno, facilitando trayectorias laborales claras y transparentes que permiten a nuestros trabajadores proyectar su desarrollo, fortalecer su empleabilidad y acceder a ascensos, promociones y mejoras remunerativas, en función de su desempeño, potencial y cumplimiento de los requisitos del puesto.

(GRI 3-3: Gestión del capital humano) (GRI 2-7)

Este enfoque integral de gestión de oportunidades, planes de desarrollo y trayectoria profesional contribuye a consolidar una cultura de aprendizaje continuo, fortalece el compromiso del personal y asegura la formación de talento interno preparado para asumir nuevos retos y responsabilidades dentro de Hermes, reforzando así nuestra solidez institucional y nuestra visión de crecimiento sostenible.

(GRI 3-3: Gestión del capital humano) (GRI 2-7)

Gráfico 5. Gestión de movilidad interna

LÍNEA DE CARRERA



7.5 Clima laboral y bienestar

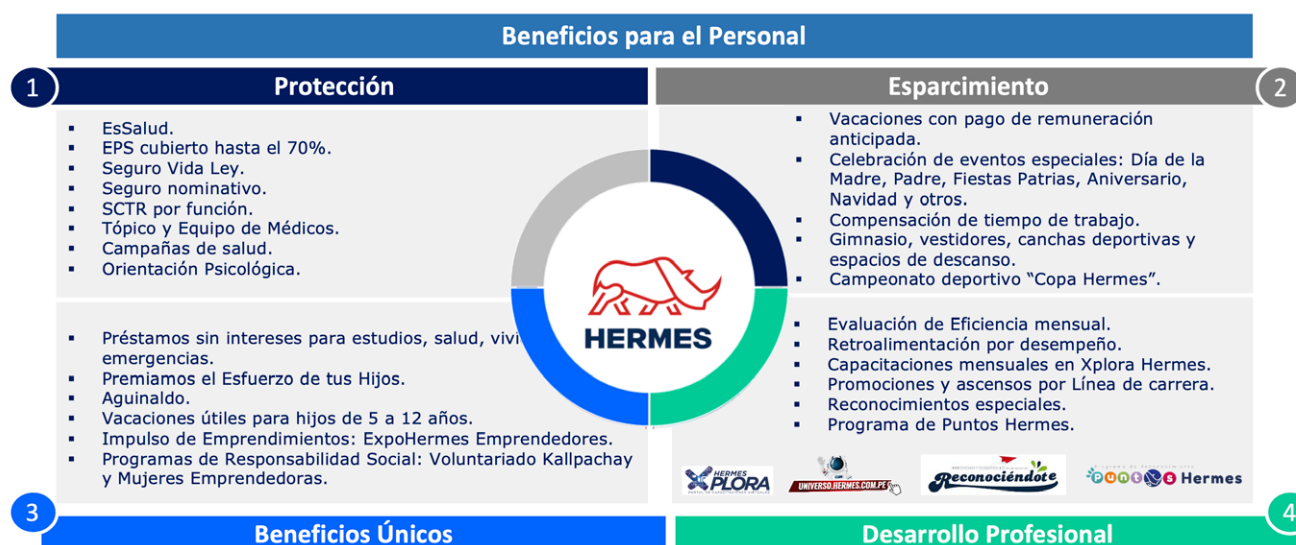
Como resultado de este enfoque integral de gestión de personas, mantenemos niveles mayores al 75% de satisfacción en la medición de clima laboral 2025, indicadores que reflejan una percepción favorable de nuestros trabajadores respecto al ambiente laboral, el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y las condiciones de trabajo. Estos resultados constituyen un insumo clave para la mejora continua y evidencian la consistencia de nuestras prácticas en materia de gestión del talento.

Hermes brinda amplios beneficios para el personal, orientados a mejorar la productividad, fortalecer el compromiso y promover el bienestar integral, consolidando una experiencia laboral que contribuye directamente a la satisfacción de los trabajadores y al desempeño organizacional. Entendemos que el bienestar es un componente estratégico de la sostenibilidad, ya que influye directamente en la motivación, la retención y la calidad del servicio que ofrecemos.

Durante el periodo, desarrollamos un conjunto de actividades enfocadas en el bienestar físico, emocional y social, así como en la integración de los equipos y el fortalecimiento de la cultura organizacional, plasmadas en un calendario anual. que asegura continuidad y seguimiento.

Estas acciones promueven el equilibrio entre la vida personal y laboral, fortalecen la cohesión de los equipos y consolidan un sentido de pertenencia basado en el orgullo y la confianza de formar parte de Hermes. Con ello, contribuimos de manera directa a un entorno laboral saludable, colaborativo y alineado con nuestra visión de gestión responsable y sostenibilidad en el largo plazo.

Gráfico 5. Gestión de movilidad interna



En Hermes promovemos una gestión cercana y basada en el diálogo permanente con nuestros trabajadores. En ese marco, desarrollamos programas orientados a fortalecer un ambiente laboral de respeto, confianza y comunicación directa, tales como Espacios de Confianza, Hermes te Escucha y Compartiendo un Desayuno con Propósito, iniciativas que facilitan el intercambio abierto de ideas, inquietudes y propuestas de mejora. Estas iniciativas facilitan el intercambio abierto de ideas, inquietudes y propuestas de mejora, integrando la voz del trabajador como un insumo relevante para la gestión.

Estos espacios se distinguen por un trato directo y participativo entre la empresa y sus trabajadores, con la participación activa de los líderes —incluida la propia Gerente General—, lo que refuerza una cultura de cercanía, escucha activa y sentido de pertenencia, consolidando relaciones laborales basadas en la transparencia, el respeto mutuo y la confianza. A través de este enfoque, consolidamos relaciones laborales basadas en la transparencia, el respeto mutuo y la confianza, fortaleciendo el compromiso organizacional y la cohesión interna en coherencia con nuestra visión de sostenibilidad y gobierno corporativo.

Compartiendo

un desayuno con propósito

La Gerencia General implementó este programa, a fin de reunir en un ambiente de confianza al personal operativo, para escuchar sus aportes y compartir información clave de impacto para la empresa



#Hermes TeEscucha

Espacio de diálogo de los líderes con los trabajadores, que tiene por objetivo levantar información sobre las principales oportunidades de mejora identificadas en la encuesta anual de clima laboral.



Espacios de CONFIANZA

Programa donde los líderes impulsan la relación de confianza con el personal. Revisan en conjunto oportunidades de mejora que aportan a la satisfacción en el área de trabajo. Forma parte del Plan de Clima Laboral.



\ 7.6 Capacitación

Durante el 2025, consolidamos nuestro Plan de Capacitación Integral como una herramienta estratégica para el fortalecimiento del desempeño, el desarrollo profesional y la sostenibilidad del talento. Esta gestión formativa constituye un componente esencial de nuestra estrategia de capital humano y un habilitador clave de la excelencia operativa.

Nos satisface señalar que alcanzamos un 99.70% de cumplimiento del plan anual, con una propuesta formativa amplia y diversa que incluyó instrucción operativa, seguridad vial, formación legal y regulatoria, capacitación técnica especializada, desarrollo de competencias transversales, liderazgo y formación estratégica.

(GRI 3-3: Gestión del capital humano)

El diseño del plan se sustenta en un análisis riguroso de las necesidades de capacitación, tomando en cuenta las brechas identificadas en la evaluación de desempeño, los requerimientos operativos de cada unidad, el cumplimiento de obligaciones legales y la alineación con los objetivos estratégicos de la organización. Este enfoque garantiza coherencia entre la formación impartida y las prioridades del negocio, fortaleciendo la gestión del riesgo y la creación de valor sostenible.

Gracias a ello, podemos fortalecer las capacidades de nuestros equipos en todos los niveles y contribuir directamente al desarrollo del talento y a la obtención de resultados. (GRI 3-3: Derechos Laborales) (GRI 404-2)

En Hermes promovemos una gestión cercana y basada en el diálogo permanente y en la construcción de relaciones de confianza con nuestros trabajadores. En ese marco, desarrollamos programas orientados a fortalecer un ambiente laboral de respeto, confianza y comunicación directa, tales como Espacios de Confianza, Hermes te Escucha y Compartiendo un Desayuno con Propósito, iniciativas que facilitan el intercambio abierto de ideas, inquietudes y propuestas de mejora.

Estos espacios se caracterizan por un trato directo entre la empresa y sus trabajadores, con la participación activa de los líderes —incluida la propia Gerente General—, lo que refuerza una cultura de cercanía, escucha activa y sentido de pertenencia. A través de este enfoque consolidamos relaciones laborales basadas en la transparencia, el respeto mutuo y la confianza, fortaleciendo el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia en coherencia con nuestra visión de sostenibilidad y buen gobierno corporativo.

Tabla 8. Plan de Capacitación Integral 2025. (GRI 404-2)

CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN GENERAL 2025										
										
	Plan de Instrucción	Programa Seguridad Vial	Capacitaciones Legales	Programa Educación	Capacitación Técnica	Capacitación Competencias	Programa de Liderazgo	Programa Olimpiada	Capacitación Estratégica	% DE AVANCE
ALCANCE	2444	448	3226	15	405	168	87	1000	31	7824
META	2444	448	3226	15	405	168	87	1000	31	7824
EJECUTADO	2444	448	3201	15	405	165	87	1000	31	7796
PENDIENTE	0	0	25	0	0	3	0	0	0	28
% DE AVANCE	100%	100%	99%	100%	100%	90%	100%	100%	100%	99.7%

7.7 Seguridad y Salud en el trabajo (SST)

En Hermes contamos con procesos formales y estructurados para identificar, evaluar y minimizar los riesgos laborales, así como para investigar accidentes, ejecutar inspecciones periódicas, promover y supervisar el uso adecuado de equipos de protección personal y desarrollar capacitaciones con enfoque preventivo. Estas acciones forman parte de nuestro sistema integral de seguridad y salud en el trabajo, orientado a proteger a las personas y fortalecer la continuidad operativa. (GRI 403-9)

Durante el periodo implementamos el programa “Cero Accidentes”, iniciativa que fomenta la detección y el reporte oportuno de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores. Cada reporte es analizado técnicamente y se traduce en la definición e implementación de acciones correctivas y preventivas, reforzando una cultura organizacional basada en la anticipación y la corresponsabilidad.

(GRI 403-4)

Ante la ocurrencia de incidentes o accidentes laborales, garantizamos la participación activa de los trabajadores a través de sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este órgano interviene en la investigación de los eventos, la ejecución de inspecciones, la revisión de medidas de control y la formulación de mejoras al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Toda la información es registrada y gestionada conforme a los registros obligatorios establecidos por la normativa vigente. (GRI 403-2)

Las situaciones de mayor exposición a peligros se encuentran asociadas principalmente al uso inadecuado de equipos, herramientas y elementos de protección personal. Asimismo, los tipos de lesiones más frecuentes registradas corresponden a lesiones en manos y a caídas a desnivel, especialmente en escaleras. Estos hallazgos orientan nuestras acciones preventivas, concentrando esfuerzos en los frentes de mayor criticidad para reducir la ocurrencia de eventos y fortalecer la seguridad en nuestras operaciones. (GRI 403-9)

A través de este enfoque sistemático, reafirmamos nuestro compromiso con una gestión preventiva sólida, que prioriza la protección de la vida y la integridad de las personas como elemento central de nuestra sostenibilidad empresarial.

Esta información nos permite actualizar y fortalecer las medidas de control establecidas en nuestra matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER). De manera complementaria, ejecutamos campañas de salud, exámenes médicos ocupacionales y capacitaciones obligatorias, orientadas a garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos nuestros colaboradores.

(GRI 3-3: Seguridad y salud en el trabajo)

Nuestros compromisos clave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se traducen en acciones concretas:

- Promovemos y gestionamos una cultura de prevención, manteniendo condiciones de trabajo seguras mediante la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la aplicación de controles.
- Prevenimos y minimizamos la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- Implementamos programas orientados a la prevención de eventos no deseados y al fortalecimiento de conductas seguras.
- Garantizamos la participación de los trabajadores a través del Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los Subcomités de SST a nivel nacional.
- Aseguramos el cumplimiento de las capacitaciones obligatorias en materia de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

(GRI 3-3: Seguridad y salud en el trabajo)

LOGROS 2025

- Desarrollamos y difundimos matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) para la totalidad de puestos de trabajo a nivel nacional.
- Logramos una reducción del 46.77% en los accidentes de trabajo en comparación con el año 2024, uno de los resultados más significativos del periodo.
- El 92.65% de nuestros trabajadores recibió las capacitaciones legales obligatorias en seguridad y salud en el trabajo.
- Ejecutamos campañas de salud ocupacional en Lima y desarrollamos campañas de sensibilización en seguridad vial a nivel nacional.
- Realizamos monitoreos ocupacionales de agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales en nuestras distintas sedes, con el fin de identificar y controlar riesgos para la salud de los trabajadores.
- Homologamos el Sistema Integrado de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con los sistemas de gestión de nuestros principales clientes, alcanzando una tasa de aprobación superior al 95% en los procesos de evaluación.
- Fuimos auditados por un auditor autorizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), obteniendo un 96% de cumplimiento en la evaluación del SGSST, resultado calificado como excelente.
- Enviamos cartas informativas a cada trabajador con incidencias relacionadas con exceso de velocidad y, cuando correspondió, aplicamos las medidas disciplinarias respectivas, con el objetivo de prevenir reincidencias. (GRI 3-3: Seguridad y salud en el trabajo)

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En Hermes, la seguridad es una construcción colectiva. Trabajadores y empresa participan de manera activa en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sesiona mensualmente para evaluar el avance y cumplimiento de los objetivos del Programa Anual de SST. Ante situaciones como accidentes graves u otras contingencias se convocan sesiones extraordinarias para dar una respuesta oportuna y coordinada.

El Comité también propone, revisa y aprueba el cronograma de inspecciones periódicas en las distintas áreas y sedes de la compañía, garantizando un monitoreo continuo de las condiciones de seguridad en toda la organización. (GRI 403-4)

SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Hermes cuenta con un tópico de atención médica para la atención de urgencias y emergencias, disponible tanto para trabajadores como para terceros que se encuentren dentro de nuestras instalaciones. Ante cualquier incidente laboral, se brinda atención inmediata y, de ser necesario, se coordina el traslado del trabajador al establecimiento de salud correspondiente.

De manera preventiva, realizamos exámenes médicos ocupacionales de forma periódica, con seguimiento especial a quienes presentan alteraciones en sus resultados. Complementariamente, nuestros trabajadores cuentan con seguros de salud y de accidentes, programas preventivos enfocados en enfermedades crónicas y campañas de inmunización.

La formación en seguridad y salud se imparte a través de una plataforma virtual y sesiones presenciales, asegurando que cada colaborador esté preparado para actuar de manera segura en su entorno de trabajo. (GRI 403-3, GRI 403-6, GRI 403-2, GRI 403-5)

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS DE SST

La identificación de peligros y la evaluación de riesgos por puesto de trabajo se realiza mediante matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), herramienta técnica que nos permite analizar de manera estructurada cada actividad operativa. A través de esta metodología valoramos los niveles de riesgo y definimos medidas de control orientadas a eliminar o mitigar los peligros identificados, fortaleciendo una gestión preventiva basada en criterios objetivos y verificables.

Nuestra gestión preventiva prioriza los riesgos de mayor criticidad. Sobre estos se ejecutan inspecciones de seguridad y evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando una supervisión participativa y un enfoque de mejora continua.

GRI 403-2, GRI 403-7)

Cumplimos con la publicación del 100% de las matrices IPER en todas nuestras instalaciones a nivel nacional, garantizando que los colaboradores conozcan los riesgos asociados a sus funciones y las medidas de control aplicables.

Esta práctica contribuye a una gestión integral de los riesgos laborales y al fortalecimiento de un entorno de trabajo seguro en toda la organización.

Asimismo, nuestros trabajadores están capacitados para reportar actos y condiciones inseguras y cuentan con la facultad de detener cualquier actividad que represente un riesgo inminente para su seguridad. Estos reportes son gestionados por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, responsable de analizar la información, identificar causas y establecer los controles correctivos y preventivos correspondientes.

Esta facultad de protección se encuentra formalmente establecida en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (Anexo 04), el cual es revisado y actualizado anualmente por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando su vigencia, alineamiento normativo y coherencia con las mejores prácticas en la materia.

(GRI 403-2)

A través de este enfoque sistemático y participativo, consolidamos una cultura de seguridad que prioriza la prevención, la corresponsabilidad y la protección de las personas como eje central de nuestra sostenibilidad operativa.

INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES

La seguridad y salud de nuestros colaboradores es una prioridad estratégica para Hermes.. Por eso contamos con procesos formales y sistemáticos para identificar, evaluar y mitigar los riesgos en el laborales, que incluyen la investigación de accidentes, inspecciones periódicas, control del uso adecuado de equipos de protección personal y programas de capacitación con enfoque preventivo. Estas acciones forman parte de nuestro sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, alineado con la normativa vigente y con estándares de mejora continua.

(GRI 403-9)

Durante el año, implementamos el programa Cero Accidentes, una iniciativa que nos promueve una cultura preventiva y de corresponsabilidad. Este programa invita a todos a estar atentos y a reportar cualquier acto o condición insegura que identifiquemos en nuestro entorno de trabajo. Cada reporte que hacemos es analizado de manera técnica y se traduce en acciones correctivas y preventivas concretas, fortaleciendo nuestro compromiso con entornos de trabajo cada vez mas seguros. (GRI 403-4)

Cuando se presenta un incidente o accidente, nuestros representantes en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo participan activamente en la investigación, revisan las medidas de control y proponen mejoras al sistema. Esta participación refuerza un enfoque colaborativo, donde la experiencia operativa contribuye directamente a la mejora continua. Toda la información es registrada y gestionada conforme a la normativa vigente. (GRI 403-2)

Los riesgos más frecuentes están asociados al uso inadecuado de equipos, herramientas y elementos de protección personal. Las lesiones que más se repiten corresponden a afectaciones en manos y caídas en escaleras, razón por la cual concentramos nuestros esfuerzos en estos frentes críticos mediante campañas de sensibilización, capacitaciones específicas y controles operativos reforzados.

(GRI 403-9)

Tabla 9. Indicadores de accidentes laborales. (GRI 403-9)

Indicadores de accidentes laborales en trabajadores (en número)	
Indicador	Número
Total de fatalidades registrables (TRF)	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	33
Total de lesiones registrables (TRI)	33
Número de días perdidos	526

Indicadores de accidentes laborales en trabajadores (en tasa)	
Indicador	Tasa
Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR) ¹	4.37
Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR) ³	4.37
Índice de severidad (SR) ³	69.63
Número de horas trabajadas ⁴	7526936.26

A través de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, identificamos con mayor precisión los impactos negativos que requieren controles específicos y atención prioritaria. (GRI 403-7)

² La tasa de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR) se refiere a la cantidad de incidentes que generan pérdida de horas que ocurren por cada millón de horas trabajadas. Se calculó multiplicando la cantidad de accidentes / incidentes con horas perdidas por 1,000.000 y luego se dividió por la cantidad total de horas hombre trabajadas de la empresa: número de accidentes con horas perdidas x 1,000.000/(horas hombre totales).

³ El índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR) representa el número de lesiones registrables totales por cada millón de horas trabajadas. Se calculó dividiendo el número de accidentes de trabajo ocurridos entre el total de horas trabajadas por 1,000.000.

³ Índice de severidad (SR) es la relación entre el número total de accidentes de trabajo, con y sin incapacidad, registrados durante el último año. Se calculó multiplicando el número de días perdidos (por accidentes o incidentes) entre horas hombre trabajadas por 1,000.

⁴ Calculado sobre 1,000.000 de horas base trabajadas.



8

RESULTADOS FINANCIEROS

//

8.1 Balance

ACTIVOS

Al 31 de diciembre de 2025 nuestros activos totales ascendieron a S/1,656 millones, de los cuales el 83% corresponde a activos fijos e intangibles. Nuestros activos están constituidos principalmente por el activo intangible, que representa S/619 millones, crédito mercantil por S/536 millones y activos fijos por S/250 millones.

PASIVOS

El total de los pasivos asciende a S/765 millones, de los cuales S/493 corresponden a obligaciones financieras de bonos corporativos y préstamos bancarios. Adicionalmente, tenemos S/223 millones de impuesto a la renta diferido. Estas dos partidas representan el 94% del total de pasivos.

Durante el 2025, los bonos corporativos que emitimos registraron negociaciones, cuyas cotizaciones en la Bolsa de Valores de Lima, se detallan a continuación:

Tabla 10. Renta Fija.

Código ISIN	Nemónico	Año/Mes	Cotizaciones 2025				Precio promedio %
			Apertura %	Cierre %	Máxima %	Mínima %	
PEP73668M014	HERME1BC1A	2025-03	106.9768	106.9768	106.9768	106.9768	106.9768
PEP73668M014	HERME1BC1A	2025-05	107.1326	107.1326	107.1326	107.1326	107.1326
PEP73668M014	HERME1BC1A	2025-12	106.4921	106.5430	106.5430	106.3698	106.4624

Tabla 11. Renta Variable.

Código ISIN	Nemónico	Año/Mes	Cotizaciones 2025				Precio promedio %
			Apertura %	Cierre %	Máxima %	Mínima %	
PEP736681003	HERMESC1	2025-01	-	-	-	-	-
PEP736681003	HERMESC1	2025-02	-	-	-	-	-
PEP736681003	HERMESC1	2025-03	-	-	-	-	-
PEP736681003	HERMESC1	2025-04	8.14	7.91	8.14	7.90	7.91
PEP736681003	HERMESC1	2025-05	7.91	7.91	7.91	7.91	7.91

PEP736681003	HERMESC1	2025-06	7.91	7.91	7.91	7.91	7.91
PEP736681003	HERMESC1	2025-07	7.91	7.91	7.91	7.91	7.91
PEP73661003	HERMESC1	2025-08	-	-	-	-	8.60
PEP73661003	HERMESC1	2025-09	8.60	8.25	8.60	8.25	8.55
PEP73661003	HERMESC1	2025-10	8.25	8.25	8.25	8.25	8.27
PEP73661003	HERMESC1	2025-11	8.25	8.25	8.25	8.25	8.26
PEP73661003	HERMESC1	2025-12	8.25	9.00	9.00	8.25	8.43

PATRIMONIO

El patrimonio neto, conformado por el capital social, el capital adicional, la reserva legal y los resultados acumulados, sumó al 31 de diciembre del 2025 un total de S/891 millones. En montos individuales, el capital social representó S/87 millones; el capital adicional, S/526 millones; la reserva legal, S/17 millones, los resultados del ejercicio, S/87 millones y los resultados acumulados por S/260 millones.

\ 8.2 Análisis de índices

LIQUIDEZ

La prueba corriente alcanzó un nivel de 1.3 veces, una ratio menor al anterior que fue de 0.90 veces. Esto debido a un aumento del efectivo.

RENTABILIDAD

Nuestros ingresos disminuyeron en 1.2% respecto al 2024. Mientras que la rentabilidad operativa fue de 5% menor a la del año anterior.

ENDEUDAMIENTO

Este ratio, medido como deuda financiera sobre EBITDA, fue de 2.3 veces en 2025. En el 2024, esta ratio fue 2.1 veces.

Hermes Transportes Blindados S.A no tiene préstamos con empresas vinculadas ni es aval de ningún préstamo. No obstante, tiene préstamos vigentes con el banco Scotiabank por S/126 millones, con el banco BCP por S/100 millones y Bonos colocados por S/247 millones.

\ 8.3 Estados financieros⁵

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA CONSOLIDADO HERMES TRANSPORTE BLINDADOS S.A. Y SUBSIDIARIAS

En Soles	2025	2024
Activo		
Activo corriente		
Efectivo y equivalentes de efectivo	205,722,464	66,045,764
Cuentas por cobrar comerciales - sistema financiero	22,964,419	28,377,803
Cuentas por cobrar comerciales - otros clientes	33,743,568	34,504,099
Otras cuentas por cobrar diversas	6,591,620	8,038,411
Suministros diversos	5,912,339	4,943,741
Gastos pagados por adelantado	4,524,809	5,055,017
Total activo corriente	279,459,219	146,964,835
Activo no corriente		
Inversiones	-	29,870
Inmuebles, mobiliario y equipo	249,987,509	244,350,569
Activos intangibles	590,536,167	618,909,359
Crédito mercantil	535,985,625	535,985,625
Total activo no corriente	1,376,509,301	1,399,275,423
Total activo	1,655,968,520	1,546,240,258
Pasivo		
Pasivo corriente		
Obligaciones financieras	324,616,645	352,620,651
Cuentas por pagar comerciales	1,169,659	2,794,716
IR corriente y participación de los trabajadores	222,646,369	227,667,640
Otras cuentas por pagar y provisiones	548,432,673	583,083,007
Total pasivo corriente	764,845,383	742,562,470

Pasivo no corriente		
Obligaciones financieras	324,616,645	352,620,651
Otras cuentas por pagar y provisiones	1,169,659	2,794,716
Impuesto a la renta diferido	222,646,369	227,667,640
Total pasivo no corriente	548,432,673	583,083,007
Total pasivo	764,845,383	742,562,470
Patrimonio		
Capital social	87,250,000	87,250,000
Capital adicional	526,455,145	526,455,145
Reserva legal	17,450,000	17,450,000
Resultados acumulados	259,967,992	172,522,643
Total patrimonio	891,123,137	803,677,788
Total pasivo y patrimonio neto	1,655,968,520	1,546,240,258

ESTADO CONSOLIDADO DE RESULTADOS INTEGRALES

En Soles	2025	2024
Ingresos operacionales		
Ingresos por servicios a empresas del sistema financiero	246,630,560	255,042,644
Ingresos por servicios a otros clientes	186,176,624	179,033,903
Total ingresos brutos	432,807,184	434,076,547
Costos operacionales	-245,036,752	-238,827,239
Utilidad bruta	187,770,432	195,249,308
Gastos operacionales		
Gastos de ventas	-3,420,544	-2,466,372
Gastos de administración	-25,095,165	-25,638,641
Otros ingresos operacionales		
Otros ingresos	2,618,817	3,238,744
Utilidad operativa	161,873,540	170,383,039

Otros ingresos (gastos)		
Ingresos financieros	2,525,393	4,561,942
Gastos financieros	-34,062,339	-40,128,328
Diferencia en cambio, neta	-1,386,286	154182.7
Utilidad antes de impuesto a la renta	87,445,349	93,963,903
Otros resultados integrales		
Total resultados integrales	87,445,349	93,963,903
Número de acciones en circulación	87,250,000	87,250,000
Utilidad por acción básica y diluida	1.00	1.08

ESTADO CONSOLIDADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO

En Soles	Número de acciones	Capital social	Capital adicional	Reserva legal	Resultados acumulados	Total
Saldos al 01/01/2024	87,250,000	87,250,000	526,455,145	17,450,000	153,558,740	784,713,885
Resultados integrales del periodo						
Resultado del periodo	-	-	-	-	93,963,903	93,963,903
Total de resultados integrales del periodo	-	-	-	-	93,963,903	93,963,903
Distribución de dividendos	-	-	-	-	(75,000,000)	-75,000,000
Saldos al 31/12/2024	87,250,000	87,250,000	526,455,145	17,450,000	172,522,643	803,677,788

⁵ Los resultados financieros detallados cuentan con la revisión de la Sociedad de Auditoría Externa Emerich, Córdova y Asociados S. Civil de R.L. quienes prestan el servicio de auditoría mediante Contrato de Locación de Servicios Profesionales de Auditoría Externa y Evaluación PLAFT de fecha 30 de junio de 2025. En cumplimiento del Nuevo Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores, comunicamos que la contraprestación entregada a la sociedad de auditoría externa por los servicios de auditoría y evaluación PLAFT asciende a la suma de S/161,500, más I.G.V.

Resultados integrales del periodo						
Resultado del periodo	-	-	-	-	87,445,349	87,445,349
Total de resultados integrales del periodo	87,250,000	87,250,000	526,455,145	17,450,000	259,967,992	891,123,137
Distribución de dividendos	-	-	-	-	-	-
Saldos al 31/12/2025	87,250,000	87,250,000	526,455,145	17,450,000	259,967,992	891,123,137

ESTADO CONSOLIDADO DE FLUJOS DE EFECTIVO

En miles de Soles	2025	2024
Flujos de efectivo por actividades de operación		
Cobranzas a clientes	434,818,074	432,199,174
Pagos a proveedores	(79,207,723)	(76,398,501)
Pagos a trabajadores	(137,708,045)	(130,594,017)
Otros pagos, neto	(9,986,184)	(9,346,434)
Flujos procedentes de las actividades de operación	207,916,121	215,860,222
Intereses pagados	(37,493,988)	(42,147,920)
Impuestos pagados	(48,192,260)	(41,598,532)
Flujo neto generado de las actividades de operación	122,229,874	132,113,770
Flujos de efectivo por actividades de inversión		
Venta de inmuebles, mobiliario y equipo	2,099,216	4,532,089
Adquisiciones de inmuebles, mobiliario y equipo	(11,536,606)	(9,973,094)
Adquisición de activos intangibles	(357,448)	(1,949,413)
Flujo neto usado en las actividades de inversión	-9,794,839	-7,390,418

Flujos de efectivo por actividades de financiamiento		
Obtención de deuda a largo plazo	225,000,000	-
Distribución de dividendos	-	(74,817,345)
Amortización de deuda a largo plazo	(197,758,335)	(96,954,385)
Flujo neto usado en las actividades de financiamiento	27,241,665	-171,771,730
Disminución (aumento) neta de efectivo y equivalentes al efectivo	139,676,700	(47,048,378)
Efecto de las variaciones en las tasas de cambio sobre el efectivo mantenido	0	93,637
Efectivo y equivalentes al efectivo al 1 de enero	66,045,764	113,000,505
Efectivo y equivalentes al efectivo al 31 de diciembre	205,722,464	66,045,764
Transacciones que no representan flujos de efectivo		
Compras de inmuebles, mobiliario y equipo pendiente de pago	1,994,434	1,215,472
Compras de activos intangibles pendiente de pago	2,712,475	1,138,911
Compra de inmuebles, mobiliario y equipo a través de contratos de arrendamiento financiero	11,315,890	8,731,875

ESTADO DE RESULTADOS SEPARADOS HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.**ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA SEPARADO****HERMES TRANSPORTE BLINDADOS S.A. Y SUBSIDIARIAS**

En Soles	2025	2024
Activo		
Activo corriente		
Efectivo y equivalentes al efectivo	201,132,389	59,395,627
Cuentas por cobrar comerciales – empresas del sistema financiero	22,964,200	28,377,425
Cuentas por cobrar comerciales – otros clientes	32,051,430	31,558,939
Cuentas por cobrar a partes relacionadas	89,684	5,541,091
Otras cuentas por cobrar	5,904,706	6,672,139
Suministros	5,810,951	4,775,161
Gastos contratados por adelantado	4,452,523	5,079,718
Total activo corriente	272,405,883	141,400,100

Activo no corriente		
Inversiones	6,600,365	6,567,235
Inmuebles, mobiliario y equipo	249,934,859	244,259,320
Activos intangibles	590,447,808	618,775,462
Crédito mercantil	535,985,625	535,985,625
Total activo no corriente	1,382,968,657	1,405,587,642
Total activo	1,655,374,540	1,546,987,742
Pasivo		
Pasivo corriente		
Obligaciones financieras	168,738,927	107,980,566
Cuentas por pagar comerciales	13,020,163	11,737,754
Cuentas por pagar a partes relacionadas	0	0
Pasivos por impuestos corrientes	13,765,151	15,425,060
Otras cuentas por pagar	20,203,680	23,941,683
Total pasivo corriente	215,727,921	159,085,063
Pasivo no corriente		
Obligaciones financieras	324,616,645	352,620,651
Otras cuentas por pagar	1,169,659	2,794,716
Pasivos por impuestos diferidos	222,673,828	227,584,222
Total pasivo no corriente	548,460,132	582,999,589
Patrimonio		
Capital social	87,250,000	87,250,000
Capital adicional	526,455,143	526,455,143
Reserva legal	17,450,000	17,450,000
Resultados acumulados	260,031,344	173,747,947
Total patrimonio	891,186,487	804,903,090
Total pasivo y patrimonio neto	1,655,374,540	1,546,987,742

ESTADO SEPARADO DE RESULTADOS INTEGRALES

En Soles	2025	2024
Ingresos de actividades ordinarias		
Ingresos por servicios a empresas del sistema financiero	246,619,387	255,030,361
Ingresos por servicios a otros clientes	178,073,418	167,857,721
Total ingresos brutos	424,692,805	422,888,082
Costos de servicios	(243,358,005)	(236,488,524)
Ganancia bruta	181,334,800	186,399,558
Gastos operacionales		
Gastos de ventas	(3,420,544)	(2,466,372)
Gastos de administración	(25,095,165)	(25,638,641)
Otros ingresos	7,600,624	11,725,384
Resultados de actividades de operación	160,419,715	170,019,929
Ingresos financieros	2,425,702	4,457,674
Gastos financieros	(34,046,006)	(40,102,549)
Diferencia en cambio, neta	(1,385,089)	155,554
Costos financieros netos		
Utilidad antes de impuestos	127,414,322	134,530,608
Impuesto a las ganancias	(41,130,925)	(40,169,946)
Resultado del periodo	86,283,397	94,360,662
Otros resultados integrales		
Total resultados integrales del periodo	86,283,397	94,360,662
Número de acciones en circulación	87,250,000	87,250,000
Utilidad por acción básica y diluida	0.99	1.08

ESTADO SEPARADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO

En Soles	Número de acciones	Capital social	Capital adicional	Reserva legal	Resultados acumulados	Total
Saldos al 01/01/2024	87,250,000	87,250,000	526,455,143	17,450,000	154,387,285	785,542,428
Resultados integrales del periodo						
Resultado del periodo	-	-	-	-	94,360,662	94,360,662
Total de resultados integrales del periodo	-	-	-	-	94,360,662	94,360,662
Distribución de dividendos	-	-	-	-	-75,000,000	-75,000,000
Saldos al 31/12/2024	87,250,000	87,250,000	526,455,143	17,450,000	173,747,947	804,903,090
Resultados integrales del periodo						
Resultado del periodo	-	-	-	-	-40,169,946	-40,169,946
Total de resultados integrales del periodo	-	-	-	-	-40,169,946	-40,169,946
Distribución de dividendos	-	-	-	-	0	0
Saldos al 31/12/2025	87,250,000	87,250,000	526,455,143	17,450,000	133,578,001	764,733,144

ESTADO SEPARADO DE FLUJOS DE EFECTIVO

En Soles	2025	2024
Flujos de efectivo por actividades de operación		
Cobranzas a clientes	435,936,562	426,053,680
Pagos a proveedores	(78,692,882)	(75,702,035)
Pagos a trabajadores	(134,312,464)	(129,358,109)
Otros cobros (pagos), neto	(13,290,064)	(9,726,298)
Flujos procedentes de las actividades de operación	209,641,152	211,267,238

Impuesto a las ganancias pagados	(47,785,751)	(40,877,185)
Intereses pagados	(37,493,988)	(42,147,920)
Flujo neto generado por actividades de operación	124,361,413	128,242,133
Flujos de efectivo procedentes por actividades de inversión		
Venta de inmuebles, mobiliario y equipo	2,090,741	4,532,089
Adquisiciones de inmuebles, mobiliario y equipo	(11,536,606)	(9,973,094)
Adquisición de activos intangibles	(357,448)	(1,949,413)
Aporte de capital en subsidiaria	(63,000)	
Flujo neto usado en actividades de inversión	(9,866,313)	(7,390,418)
Flujos de efectivo procedentes por actividades de financiamiento		
Distribución de dividendos, neto de impuestos	0	(74,817,345)
Deuda de Largo Plazo	225,000,000	
Amortización de deuda a largo plazo	(197,758,335)	(96,954,385)
Flujo neto usado en las actividades de financiamiento	27,241,665	(171,771,730)
Aumento de efectivo y equivalentes al efectivo	141,736,765	(50,920,015)
Efecto de las variaciones en las tasas de cambio sobre el efectivo mantenido	(3)	92,778
Efectivo y equivalentes al efectivo al 1 de enero	59,395,627	110,222,864
Efectivo y equivalentes al efectivo al 31 de diciembre	201,132,389	59,395,627
Transacciones que no representan flujos de efectivo		
Compra de inmuebles, mobiliario y equipo pendientes de pago	1,994,434	1,215,472
Compra de intangibles pendientes de pago	2,712,475	1,138,911
Compra de inmuebles, mobiliario y equipo a través de contratos de arrendamiento financiero	11,315,890	8,731,875

Dejamos constancia de que a lo largo del ejercicio 2025, no se produjeron los siguientes hechos en Hermes:

- Opinión con salvedad o negativa acerca de los estados financieros separados por parte de auditores externos.
- Notificación por parte de la Administración Tributaria sobre la existencia de alguna Contingencia u Omisión Tributaria.

Tabla 12. Valor económico generado y distribuido (miles de soles). (GRI 201-1)

Valor económico directo generado (en miles de soles)	S/437,315.63
Ingresos	S/434,076.55
Valor económico distribuido (en miles de soles)	S/343,351.38
Costos operativos	S/125,996.04
Costos de venta	S/116,807.39
Gastos de administración	S/9,188.65
Salarios y beneficios de los empleados	S/140,936.21
Pago al gobierno	S/41,006.93
Pagos a proveedores de capital	S/35,412.20
Inversiones comunitarias	-
Valor económico retenido	S/93,963.90

\ 8.4 Situación tributaria

Hermes Transportes Blindados S.A ha sido designado por la Superintendencia de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) como Principal Contribuyente (PRICO) Nacional y posteriormente, hemos sido incorporados al Régimen de Buenos Contribuyentes desde marzo 2016. Entre los beneficios se pueden citar de manera general el establecimiento de un cronograma especial, para la declaración y pago de impuestos, así como preferencia de atención a requerimientos de fraccionamientos de deudas, devoluciones de impuestos y reintegros de saldos a favor.

No obstante, Hermes Transportes Blindados S.A. no ha estado ni está sujeta a exoneraciones o inafectaciones de impuestos. Tampoco cuenta con Convenios de Estabilidad Jurídica firmados con el Estado lo que permitiría alcanzar otros niveles de tratamientos tributarios especiales.



9

ANEXOS

//

\ 9.1 Descripción de operaciones y desarrollo

Hermes Transportes Blindados S.A. fue constituida el 14 de abril de 1983 y se encuentra inscrita en la Partida N°02004550 del Registro de Personas Jurídicas de los Registros Públicos de Lima.

Entre sus principales autorizaciones figuran las otorgadas por la Superintendencia de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC) para la prestación del servicio de transporte y custodia de dinero y valores; la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), encargada de supervisar a las empresas ETCAN; y el Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Asimismo, contamos con las licencias de funcionamiento municipales correspondientes.

En cuanto a nuestra condición de sujeto pasivo de supervisión, Hermes se encuentra bajo la supervisión de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) y de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), en cumplimiento de las obligaciones regulatorias que rigen nuestra actividad.

La sociedad tiene como objeto social dedicarse a las siguientes actividades:

- a Prestación del servicio de seguridad privada.
- b Transporte, custodia y procesamiento de dinero, tesoros, caudales, valores, metales preciosos, joyas, obras de arte y otros bienes.
- c El transporte, custodia y procesamiento de dinero, tesoros, caudales, valores, metales preciosos, joyas, obras de arte y otros bienes.
- d Realización de actividades como agente de carga aérea, terrestre, marítima, lacustre y fluvial, y actividades conexas.
- e Realización de actividades como agente de carga aérea, terrestre, marítima, lacustre y fluvial, y actividades conexas.
- f Prestación de servicios especializados aeroportuarios y actividades conexas.
- g Traslado, ensobrado y/o pago de planillas.
- h Atención y mantenimiento de cajeros automáticos, incluyendo retiro de tarjetas retenidas y abastecimiento de insumos.
- i Servicio de recaudación, incluyendo cobranza de dinero, títulos valores y otros documentos.
- j Tesorería operativa, incluyendo cobranzas y cuadre de cajas registradoras.
- k Traslado y custodia de documentos, correspondencia, papelería, cintas magnéticas de respaldo (backups), muebles, equipos y carga en general.
- l Desarrollo y administración de portales web y transacciones electrónicas para terceros.
- m Traslado, procesamiento, distribución y/o entrega de tarjetas de crédito, débito, documentos y demás bienes.
- n Servicios de mensajería en general.
- o Actividades como concesionarios postales.
- p Gestión, administración y procesamiento integral de documentos, incluyendo traslado, digitalización, archivo y destrucción.

- q Vigilancia y seguridad física de inmuebles, locales y establecimientos comerciales.
- r Transporte terrestre de materiales y/o residuos peligrosos.
- s Funcionamiento de una galería de tiro para capacitación del personal.
- t Reparación y ensamblaje de armas, municiones y materiales relacionados de uso civil.
- u Servicios de tecnología de seguridad.
- v Capacitación en servicios de seguridad privada.
- w Capacitación en materia de armas, municiones y materiales relacionados de uso civil.

Conforme a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), a Hermes le corresponden los siguientes códigos:

- **4923** - Transporte de carga por carretera.
- **5320** - Actividades de mensajería.
- **8010** - Actividades de seguridad privada.

\ 9.2 Trayectoria profesional de los miembros del Directorio

GONZALO DE LA PUENTE WIESE

Administrador de Empresas por la Universidad de Boston, con una destacada trayectoria como inversionista y promotor de start-ups. Es Presidente del Directorio de Hermes y Director de empresas como Banco Alfin, Civitano, Frialsa Perú, Desarrolladora Panamericana y La Gloria Propiedades, entre otras. Forma parte del Comité de Inversión de WCapital.

Anteriormente fue miembro del Consejo del Grupo Wiese y Gerente del Banco Wiese, donde creó, desarrolló y lideró las áreas de Banca de Inversión, Corretaje de Bolsa, Fondo de Inversión y Banca Off Shore. También ejerció como Director en empresas como Telefónica Perú, Banco Wiese Sudameris y AFP Integra, entre otras.

OSCAR DE OSMA BERCKEMEYER

Abogado y Bachiller en Ciencias Administrativas por la Universidad de Lima. Es Gerente General de Galáctica Sociedad Agrícola SAC y de Inmobiliaria del Oeste S.A., además de Director de Hermes Transportes Blindados, Larrain Vial SAF y ECapital.

Preside el Comité de Inversiones del Fondo de Inversión en Bienes Raíces Larrain Vial Colliers, es miembro del Comité de Inversiones FIAFE de Larrain Vial y de la Junta de Administración de la Fundación Pedro y Angélica de Osma Gildemeister.

FERNANDO DE OLIVEIRA PINTO

Administrador y Abogado con MBA por la Universidad de Stanford, cuenta con una sólida trayectoria en inversión y gestión de activos a nivel internacional. Se desempeñó como Senior Managing Director en CVC Capital Partners entre 2016 y 2020, asumiendo posteriormente el rol de Partner y responsable de CVC Latinoamérica desde 2021. Anteriormente ejerció como Managing Director en The Carlyle Group entre 2008 y 2016, y como Investment Officer en Capital International entre 2006 y 2008. Inició su carrera como asociado en Goldman Sachs Investment Banking División entre 2005 y 2006.

JEAN-MARC ROBERT NOGUEIRA BAPTISTA ETLIN

Administrador con MBA por INSEAD Business School. Se desempeñó como Jefe de Latinoamérica en CVC Capital Partners desde 2016 hasta 2020 y actualmente como Senior Advisor. Asimismo, se ha desempeñado como CEO en Itaú BBA Investment Bank (2005 al 2016), ha sido Director de Operaciones en UBS Investment Bank (1997 al 2004), para Latinoamérica, asesor en Lhoist S.A (1995 al 1997), ha sido socio en Montemayor Asset Management (1992 al 1995) y Vicepresidente en JP. Morgan & Co (1984 al 1991).

LUIZ RICARDO BARBOSA GALDI DELGADO

Economista de la INSPER de São Paulo. En la actualidad se desempeña como director Gerente en CVC Capital Partners. Asimismo, se ha desempeñado como Vicepresidente en HIG Capital desde el 2017 hasta el 2020 y ha sido principal de KKR desde el 2014 al 2017.

CARLOS ALBERTO COELHO GOUVEIA FILHO

Ingeniero Civil de la ITA de Brasil. En la actualidad se desempeña como Ejecutivo de inversiones en CVC Capital Partners. Asimismo, se ha desempeñado como Asociado de inversiones en Brookfield Asset Management, desde 2019 hasta 2021 y ha sido analista de inversiones en GP Investments, desde 2017 al 2019.

FERNANDO FORT MARIE

Abogado graduado de la Pontificia Universidad Católica del Perú en 1963, ejerciendo la profesión desde su graduación en el Estudio Lavalle en el asesoramiento de empresas hasta el año 1976 y luego fue socio fundador del estudio que actualmente lleva el nombre de Fort, Bertorini, Godoy Abogados continuando su relación profesional asesorando empresas nacionales y multinacionales. Paralelamente ha ejercido el cargo de director de empresas, principalmente del Banco de Crédito del Perú desde el año 1979 hasta el año 2021 lo que constituyó su principal actividad. Ha sido director de Credicorp, Atlantic Security Bank y otras entidades del grupo Credicorp. Actualmente es Director de Hermes Transportes Blindados S.A., y de Inversiones Centenario S.A., desde su fundación en 1986. En varias entidades ha desempeñado cargos en Comités del Directorio como los de Ejecutivos y de Sostenibilidad, así como de Buen Gobierno Corporativo como es el caso de Inversiones Centenario S.A.A.

ISADORA OLIVITO BENEDINI

Ingeniera Industrial con MBA por INSEAD Business School. En la actualidad, se desempeña como directora de inversiones en CVC Capital Partners. Asimismo, se ha desempeñado como asociada senior de inversiones en Valor Capital Group (2022 al 2025). Trabajó como analista de inversiones en Kinea Private Equity Invetimentos (2015 al 2019).

ALEXANDER KENNETH NIVEN

Economista, con Maestría en Artes de la Universidad de Aberdeen. Se especializa en logística y gestión de efectivo. Es miembro del Chartered Institute of Logistics and Transport. Anteriormente fue CEO de la división Cash Solutions y miembro de la Junta Ejecutiva de G4S. Actualmente es asesor comercial y uno de los directores de Hermes, y es socio de Niven Consulting LLP.

JAIME ALEJANDRO JORGE EUGENIO FREUNDT-THURNE FREUNDT

Administrador de empresas. Cuenta con un MBA en Marketing y Finanzas en Babson College Wellesley. Durante más de 20 años, ha ejercido diversos cargos gerenciales en Hermes, siendo el último cargo el de Gerente Central de Servicios Corporativos. Desde el 2025, es Director Suplente de Hermes.

\ 9.3 Trayectoria profesional de los miembros de la Gerencia

ALICE MIRELLA VELÁSQUEZ CASTRO**Gerente General**

Designada CEO de Hermes en el 2015, puesto obtenido dentro de sus 26 años de trayectoria dentro de la empresa. Estudió Ingeniería de Sistemas, con especialización en Computer Science en la New Mexico State University en Estados Unidos y una Especialización de Marketing en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Desde el 2018 es miembro del Directorio en J&V Resguardos - Liderman. También es miembro de ES HOY, movimiento de líderes empresariales comprometidos con trabajar por un Perú inclusivo, próspero y sostenible. Integra las asociaciones de ejecutivos YPO y Vistage.

JIMMY OSWALDO ROJAS TUESTA**Gerente de Administración y Finanzas**

Cuenta con una Maestría en Administración de Empresas por ESADE Business School y la Universidad del Pacífico. Ha cursado programas de administración de negocios en Centrum PUCP y la Universidad de Tulane, así como en la Universidad de Georgetown. Es ingeniero industrial por la Universidad Tecnológica del Perú. Cuenta con más de 15 años de trayectoria en la compañía. Antes de asumir su cargo actual, trabajó como Subgerente de Finanzas desde el 2010.

JUAN CARLOS BABARCZY BARRERA**Gerente de Riesgos y Seguridad**

Estudios de MBA por la Universidad Ricardo Palma. Ingeniero de Sistemas por la Universidad de Lima. Ha cursado el Programa de Liderazgo y Gerencia de Personas en Centrum PUCP y el Programa de Gerencia Corporativa en AOTS, así como el Programa de Liderazgo para Ejecutivos en AOTS, Japón. Además, ha seguido un diplomado en Inteligencia Estratégica y Competitiva en el CAEN. Cuenta con más de 20 años de trayectoria en la empresa, ocupando diversos puestos de liderazgo.

LUIS ALBERTO ISHARA NAKASONE**Gerente de Tecnología de Información**

Magíster en Dirección de Tecnologías de la Información por ESAN y Magíster en Administración por la Universidad del Pacífico. Ingeniero de Sistemas por la Universidad Nacional de Ingeniería, con certificado PMP®. Cuenta con más de 30 años de experiencia generando valor para el negocio mediante el uso estratégico de las tecnologías de la información. Ha desempeñado diversos cargos gerenciales en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), siendo su último cargo el de Gerente de Desarrollo de Sistemas Tributarios.

MARCOS ANTONIO ARIAS CABALLERO**Gerente de Valores y Canales**

Máster en Gestión de Operaciones y Logística por la Universidad Politécnica de Cataluña España, certificado por Babson College e INCAE como participante del Senior Executive Program (SEP) realizado en Boston y California, EE. UU. Cuenta con diversas especializaciones en Lean Manufacturing, Gestión de Procesos, Mejora Continua e Innovación, adquiridas en el Perú y en el extranjero. Anteriormente ocupó diversos puestos gerenciales en el área de operaciones en Hermes. Asimismo, ha trabajado en el Ministerio de Energía y Minas y en ESAN.

CLAUDIA EVANGELISTA SOTO**Gerente de Clientes Top Ten, Marketing y Experiencia al cliente**

Marketera por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), con especialización en Marketing Estratégico por ESAN. Actualmente cursa la Maestría en Educación a Distancia en la UPC. Cuenta con 22 años de experiencia en Hermes, liderando equipos en las áreas Comercial, Experiencia al Cliente y Marketing. Ha ocupado cargos directivos en Scotiabank y Entel.

JUAN MANUEL CALISAYA LLERENA**Gerente Comercial de Clientes Estratégicos**

Magíster en Administración por la Universidad del Pacífico. Magíster en Operaciones de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Máster en Gestión de Operaciones y Logística por la Universidad Politécnica de Cataluña. Ingeniero Industrial por la Universidad de Lima. Cuenta con 26 años de experiencia laboral en la industria de logística de valores, anteriormente se desempeñó en otras empresas del sector como Gerente General en Smart Security SAC y Gerente de la Unidad de Negocio de Valores en G4S Logística y Tecnología Perú SA.

PATRICIA MONTANO JAVE**Gerente de Riesgos**

Patricia Montano es Ingeniera Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, MBA en INCAE BUSSINESS SCHOOL, Especialización en gobierno corporativo y gestión de riesgos de compliance – CENTRUM, máster en marketing y gestión comercial – UPC, con más de 25 años de experiencia en dirección estratégica, gestión de riesgos y compliance. Cuenta con una sólida trayectoria en el sector financiero, habiendo ocupado cargos gerenciales en el BCP y en consultoría de negocios. Se desempeña como Gerente de Riesgos desde el mes de diciembre. antes se desempeñó como Gerente de Cumplimiento. Se distingue por su liderazgo de equipos multidisciplinarios, visión estratégica y enfoque en resultados de alto impacto para el negocio. Ha logrado resultados destacados como cero multas regulatorias, mejoras en auditorías y reconocimiento en el programa de sostenibilidad, logrando posicionar a la empresa en el top 2% de empresas de seguridad evaluadas por Ecovadis.

JOSÉ ANTONIO YATACO BARRÓN**Gerente de Logística Especializada**

Executive MBA en Administración Estratégica de Empresas por Centrum PUCP. Ingeniero Industrial de la Universidad Ricardo Palma. Formado como Director Independiente en el Programa Internacional de Miembros de Directorio en Centrum PUCP (Lima, Perú) y EADA Business School de Barcelona, España. Cursó el Programa de Liderazgo en la Innovación en el Massachusetts Institute of Technology (MIT), The Strategic Negotiation Program en Yale University y Board of Directors en Incae Business School. Ha sido Gerente de Soluciones de Negocio y Gerente de Operaciones Sucursales en Hermes. Ha laborado en Telefónica del Perú, entre otras empresas. Integra la asociación de ejecutivos Vistage.

ROBERTO ENRIQUE MEJÍA CASTILLO**Gerente de Innovación y Marketing**

Executive MBA por INCAE en convenio con la Universidad Adolfo Ibáñez. Economista titulado por la Universidad de Lima. Cuenta con más de 20 años de experiencia sectores como innovación, banca, retail, fintech y consumo, donde se ha desarrollado en las áreas de Planeamiento, Comercial, Finanzas y Producto. Antes de asumir su actual posición, se desempeñó como CEO & Co-Founder de Fintech Market Nexus. Asimismo, ha trabajado en empresas como MO Tecnologías-Fintech, Grupo Celima y Banco Ripley Perú.

FRANCISCO JAVIER FLORES CRUZ**Gerente de Recursos Humanos**

Abogado por la Universidad de Lima, con posgrado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos y hoy cursa un MBA en la misma casa de estudios. Con más de 30 años de experiencia en el campo de recursos humanos (11 de ellos en Hermes). Se ha desempeñado como Jefe de Recursos Humanos de Halliburton del Perú S.A., Gerente de Recursos Humanos en Ajinomoto del Perú, Gestión Humana de Aduamerica y Gerente de Recursos Humanos en Ajeper (de Ajepergroup).

\ 9.4 Índice de contenidos GRI para reporte con conformidad

DECLARACIÓN DE USO

Hermes ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero del 2025 al 31 de diciembre del 2025, en conformidad a los Estándares GRI.

GRI 1 UTILIZADO

GRI 1: Fundamentos 2021

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	ODS
2-1	Detalles de la organización	12, 13	5, 12,13
2-2	Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad	Hermes Transportes Blindados S.A.	5, 12,13
2-3	Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	8	5, 12,13
2-4	Actualización de la información	7, 8	5, 12,13
2-5	Verificación externa	La memoria integrada 2025 no cuenta con verificación externa	5, 12,13
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	18, 20	5, 12,13
2-7	Empleados	75	5, 12,13

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	ODS
2-8	Trabajadores que no son empleados	La información de proveedores o contratistas no está disponible para divulgación	5, 12,13
2-9	Estructura y composición de la gobernanza	27	5, 16
2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	27	5, 16
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	27	16
2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	27	16
2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	27	5, 12,13
2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	63-66	5, 12,13
2-15	Conflictos de interés	24, 37	16
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	28 Las comunicaciones críticas tienen tratamiento confidencial, por ello no se divulga	5, 12,13
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	28 El Directorio es capacitado anualmente en temas relacionados a ESG	5, 12,13
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No contamos con este proceso	5, 12,13
2-19	Política de remuneraciones	La remuneración de los Directores es aprobada por la Junta de Accionistas	5, 12,13
2-20	Proceso para determinar la remuneración	71 La gerencia general y gerente de unidad de recursos humanos aprueban las remuneraciones	5, 12,13

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	ODS
2-21	Ratio de compensación	Información confidencial. No se divulga	5, 12, 13
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6	5, 12, 13, 17
2-23	Compromisos de política	37, 45, 54	16, 17
2-24	Incorporación de compromisos políticos	35, 37-38, 44-45, 54	16
2-25	Remediación de impacto negativo	35, 58	16
2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	35, 58	16
2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	35, 44	16
2-28	Asociaciones	50	16
2-29	Participación de las partes interesadas	57-59	16
2-30	Acuerdos de colectivos negociación	71 No se ha presentado con acuerdos colectivos de negociación en el año	8
3-1	Proceso para determinar temas materiales	61	12
3-2	Lista de temas materiales	61	12
3-3	Gestión de temas materiales	60-62	12
201-1	Desempeño económico	87,96	8, 9
205-1	Evaluación de riesgos de corrupción	34, 43, 37	16
205-2	Comunicación y formación sobre políticas anticorrupción	99% de trabajadores capacitados en temas anticorrupción y antisoborno	16

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	ODS
205-3	Eventos de corrupción confirmados	No se ha presentado eventos de corrupción confirmados	16
206-1	Temas legales sobre libre competencia y conducta de mercado	35-36 No se ha presentado temas legales sobre libre competencia y conducta de mercado	16
415-1	Contribución a partidos políticos	Hermes no contribuye a partidos políticos	16
418-1	Reclamos y pérdida de información relacionada a datos personales	44	8, 9
401-1	Contratación y rotación de trabajadores	Información confidencial. No se divulga	33
403-1	Identificación y evaluación de riesgos de SST	79	3, 8
403-2	Servicio de salud en el trabajo	79, 81-82	3,8
403-3	Participación de los trabajadores, consultas, y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	81	3
403-4	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	88% de trabajadores capacitados en SST y temas relacionados	3, 8
403-5	Fomento de la salud de los trabajadores	81	3
403-6	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	81, 83	3

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	ODS
403-7	Seguridad y salud en el trabajo (SST)	81, 83	33
403-9	Tasa de lesiones de accidentes laborales	79, 82, 83	3
403-10	Enfermedades laborales	Información confidencial. No se divulga	3
404-3	Porcentaje de trabajadores que pasan por evaluación de desempeño (EDL)	100%	5
405-1	Diversidad en órgano de gobierno y trabajadores	39, 52	5
404-2	Programas de capacitación y para la asistencia en la transición	44	4
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	No hemos riesgos a la asociación y identificado libertad de negociación colectiva en nuestras operaciones y proveedores	5, 8, 16
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No hemos identificado riesgos de trabajo infantil en nuestras operaciones y proveedores	5, 8, 16
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No hemos identificado riesgos de trabajo forzoso en nuestras operaciones y proveedores	5, 8
302-1	Consumo de energía	Nos comprometemos a optimizar nuestro consumo energético a través de la renovación de flota vehicular y uso responsable de los recursos. Consumimos 3,296.84 MWh de electricidad y 19440.4 MWh en consumo de diésel y gasolina	12, 13
303-1	Interacción con el agua como recurso	Utilizamos 64,312 m ³ , en nuestras 18 sucursales a nivel nacional	12, 13

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	ODS
303-2	Gestión de los vertederos de agua	Controlamos nuestros vertimientos a la red de alcantarillado, colocando trampas de grasas y realizando su mantenimiento periódico	12, 13
303-5	Consumo de agua	Volumen total de agua consumida 64,312 m ³	12, 13
305-1	Emisiones GEI de alcance 1	65, 66	13
305-2	Emisiones GEI de alcance 2	65, 66	13
305-3	Emisiones GEI de alcance 3	65, 66	13
306-1	Gestión de residuos	64 Clasificación de residuos 2025 a nivel nacional: Residuos generales: 108.4 tn Plástico: 30.6 tn Papel: 22.3 tn Cartón: 13.1 tn	12, 13
306-2	Gestión de impacto de los residuos	64 La gestión de residuos peligrosos se realiza a través de EO-RS autorizadas por el MINAM como AMPCO y PERU AMBIENTAL, quienes revalorizan parte de los residuos de aceite usado y baterías usadas de vehículos respectivamente. Asimismo trabajamos con otras EO-RS para la disposición final de los residuos peligrosos en rellenos de seguridad	12, 13
306-4	Residuos no destinados a eliminación	64	12, 13
417-3	Casos de incumplimiento relacionados a comunicaciones de marketing	No se ha presentado durante el período	13

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA	ODS
414-1	Evaluación RSE -social- proveedores	37	8, 12
308-1	Evaluación RSE -medioambiente- proveedores	37	12
414-2	Evaluación RSE -social- proveedores	38	8, 12
308-2	Evaluación RSE -medioambiente- proveedores	38	12
405-2	Diversidad e igualdad	39	5-8
404-1	Capacitación - Educación	43	4-8
404-2	Capacitación - Educación	72, 78, 79	4-8



Sede central

Av. Producción Nacional 278, Urb. La Villa - Chorrillos, Lima, Perú.

Teléfono: +511 6174 000

Correo: sac2@hermes.com.pe (GRI 2-1)

www.hermes.com.pe