

KOMATSU

mitsui

Construyendo un *futuro sostenible*

Informe de Sostenibilidad 2024



La integración estratégica de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú con Komatsu Mining Corp Perú en 2024 representa un hito clave en nuestra evolución como líderes del rubro minero. Este proceso nos ha abierto nuevas posibilidades, como el ingreso al servicio de minería subterránea y la expansión operativa con una planta en La Joya, Arequipa. Además, nos posiciona con fuerza en el Corredor Minero del sur, con una oferta consolidada y más eficiente para nuestros clientes. Esta sinergia impulsa nuestro crecimiento sostenido, y nos motiva a superar los nuevos retos.



Esta nueva etapa nos demuestra que cuando avanzamos juntos, **no hay límite para construir el futuro que soñamos.**



Introducción	1 Somos Komatsu-Mitsui	2 Pilar Social	3 Pilar Integridad	4 Pilar Diversidad e Inclusión	5 Pilar Ambiental	6 Anexos
--------------	---------------------------	-------------------	-----------------------	-----------------------------------	----------------------	----------

Mensaje del CEO	Sobre nosotros	Seguridad y Salud: Prevención con propósito	Ética y cumplimiento	Diversidad e Inclusión	Estrategia climática	Acerca de este informe
Principales cifras 2024	Gobierno corporativo	Talento extraordinario	Derechos Humanos		Gestión de las emisiones	Índice de contenidos GRI
Reconocimientos obtenidos en 2024	Enfoque de Sostenibilidad	Gestión Social	Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis		Gestión de la energía	
		Socios de nuestros clientes			Gestión del agua	
		Gestión de proveedores			Gestión de residuos	

Mensaje del CEO

28 años al servicio del Perú

En Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú (KMMP), creemos firmemente que nuestro propósito es brindar soluciones y servicios que transformen vidas, impulsen el desarrollo del país y promuevan el crecimiento sostenible de las industrias que atendemos y nuestro entorno. El año 2024 ha sido un año decisivo en ese camino.

Gracias al compromiso y esfuerzo de todo el equipo, y gracias a nuestros clientes, cerramos el año

Nuestro propósito es brindar soluciones y servicios que transformen vidas, impulsen el desarrollo del país y promuevan el crecimiento sostenible de las industrias que atendemos y nuestro entorno.

con un incremento en ventas superior al 10%, lo que nos permite continuar con nuestra senda de crecimiento de manera sostenible. Esta evolución ha sido impulsada, entre otros factores, por la integración estratégica con Komatsu Mining Corp Perú (KMCP), lo que permitió ampliar nuestra cobertura operativa con una nueva planta en La Joya, Arequipa, y sumar a nuestro portafolio los productos de palas de cable P&H, cargadores eléctricos, perforadoras y equipos de minería subterránea. Hoy contamos con una oferta integral para el sector minero, desde una posición privilegiada en el corredor minero del sur. Esta integración nos ha permitido ser el distribuidor único del portafolio Komatsu y Cummins para el Perú, con una oferta unificada, eficiente y orientada a satisfacer de mejor manera las necesidades de nuestros clientes, tanto en minería de superficie y subterránea como en construcción.



Somos una empresa que aspira a ser mucho más que sus resultados económicos”



Durante el 2024, dimos pasos importantes en nuestra transformación organizacional. Restructuramos nuestra estructura interna con la creación de tres nuevas gerencias generales: la Gerencia General de Equipos y Aftermarket Minería, la Gerencia General de Servicios Minería y KRCP (Komatsu Reman Center Perú), y la Gerencia General de Construcción y Minería Subterránea. Estas nuevas gerencias generales, en conjunto con la Gerencia General de Cummins, nos permiten afrontar con mayor solidez los retos del mercado, consolidar nuestra eficiencia operativa y alinear nuestros objetivos con una visión sostenible de largo plazo.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad también se ha fortalecido. Renovamos planes de gestión social con nuestros principales clientes, superando los USD 100 mil en inversiones compartidas, e implementamos una hoja de ruta de reducción de emisiones que nos guía hacia metas ambiciosas proyectadas al año 2030.

Estos avances han sido reconocidos de maneras diversas. Hemos sido reconocidos por segundo

año consecutivo en el Ranking Merco ESG, ubicándonos en el tercer lugar dentro del sector industrial y puesto 63 a nivel nacional. Además, recibimos nuevamente el reconocimiento de Empresa con Gestión Sostenible, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Somos una empresa que aspira a ser mucho más que sus resultados económicos. Continuamos trabajando por el bienestar de nuestra gente, por generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos y por crear valor sostenido para nuestros clientes, aliados y para el país en el que creemos y seguiremos apostando. Sigamos construyendo juntos un futuro sostenible.

**Julio Molina****Presidente Ejecutivo**

Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú



Continuamos trabajando por el bienestar de nuestra gente, por generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos y por crear valor sostenido para nuestros clientes, aliados y para el país en el que creemos y seguiremos apostando”.



Principales cifras 2024

24

sedes principales,
sucursales y tiendas

22

proyectos mineros
atendidos

28

años creciendo
con el Perú

US\$ 810.4
millones
en ingresos

18.9%

ebitda

3,008

colaboradores/as
al cierre del año



Hitos 2024



 Seguridad y salud	 Talento extraordinario	 Gestión social	 Socios de nuestros clientes	 Gestión de proveedores
95% de colaboradores/as manifestó que existe compromiso con la seguridad en el trabajo. CERO accidentes fatales registrados en colaboradores/as y contratistas.	85% de favorabilidad en clima laboral. 79% de colaboradores/as tuvieron evaluaciones de desempeño.	607 jóvenes egresaron de la carrera de Mantenimiento de Maquinaria Pesada, como parte del programa <i>Technical Education for Communities</i> (TEC) en alianza con SENATI Arequipa. US\$ 191,867 destinados a inversión comunitaria.	US\$ 30,034,124 en ingresos provenientes de servicios con beneficios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza), vinculados a la remanufactura de componentes para equipos mineros.	87 proveedores estratégicos participaron en el Primer Encuentro Estratégico con Proveedores.

Hitos 2024



Ética y cumplimiento

92%
de colaboradores/as recibieron capacitaciones sobre el código de conducta.

CERO
casos de corrupción y competencia desleal registrados.



Derechos Humanos

96%
de colaboradores/as fueron capacitados en Derechos humanos y Antisoborno.

CERO
casos de discriminación reportados.



Gestión de riesgos

20
talleres impartidos a nuestros/as colaboradores/as sobre gestión de riesgos.

CERO
filtraciones de información ocurridas.

Hitos 2024



PILAR

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Diversidad e Inclusión

18.09%
de nuestra fuerza laboral está compuesta por mujeres, de las cuales el 30.51% ocupa posiciones de jefatura y el 23.08%, cargos gerenciales.

4ta edición de CEO por un día
llevándose a cabo 12 sesiones de mentoría.

49 colaboradores/as voluntarios/as
forman parte de Women Empowerment Network (WEN), grupo de soporte al empleado con enfoque de género, el cual impulsa la atracción, desarrollo y retención del talento femenino.

Programa “Mujeres que transforman”
diseñado por el Women Empowerment Network (WEN) para acompañar a mujeres en el descubrimiento de su potencial y liderazgo, creando un espacio para su crecimiento y desarrollo.

Hitos 2024



 Estrategia climática	 Gestión de las emisiones	 Gestión de la energía	 Gestión del agua	 Gestión de residuos
CERO denuncias ambientales recibidas.	100% de reducción de nuestra Huella de Carbono Nacional del Alcance 2 por la adquisición de certificados I-REC.	7,015,074.87 kWh total de energía renovable.	2,177 m³ total de agua recirculada.	36.07% del total de los residuos generados son comercializados.

Premios y reconocimientos recibidos en 2024



RANKING MERCO ESG 2024

Hemos sido reconocidos por segundo año consecutivo en el **ranking Merco ESG**, destacándonos en el **Top 3 del sector industrial**.



RANKING MERCO TALENTO 2024

Formamos parte del **Top 50 del ranking Merco Talento 2024**, posicionándonos dentro del **Top 3 del sector industrial**.



RANKING MERCO EMPRESAS 2024

Formamos parte del **Top 50 del ranking Merco Empresas 2024**, consolidándonos en el **Top 2 de compañías líderes en el sector industrial**.



EMPRESA CON GESTIÓN SOSTENIBLE (EGS)

Hemos sido reconocidos por Perú Sostenible como una **Empresa con Gestión Sostenible (EGS)** en la edición **2023**, incrementando **+19 puntos** sobre nuestro resultado en la edición anterior.



Premios y reconocimientos recibidos en 2024



PREMIO EXPOMINA PERÚ 2024

Ganamos el primer lugar en el **Premio Expomina Perú 2024**, en la categoría **Responsabilidad Social de Proveedores y/o Contratistas Mineros**, con nuestro programa **TEC: Educación Técnica para las Comunidades de KMMP**.



PREMIO DESARROLLO SOSTENIBLE 2024

Recibimos dos premios en **Desarrollo Sostenible 2024** otorgado por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) en las categorías de **Gestión social (Educación Técnica para las Comunidades - TEC)** y **Seguridad y Salud Ocupacional (Inspección Automatizada de Tolvas con Drones)**.



PREMIO REGIONAL DE HSE

Fuimos reconocidos por Glencore en la categoría "Contratista" por nuestra iniciativa "**Inspección Automatizada a Tolvas con Dron en la Compañía Minera Antapaccay**".

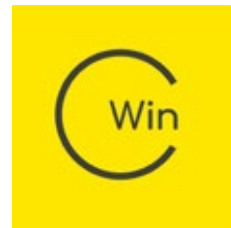


PREMIOS PROACTIVO 2024

Fuimos galardonados en la categoría **Proveedores**, por nuestro proyecto **TEC: Educación Técnica para las Comunidades de KMMP**.



Premios y reconocimientos recibidos en 2024



PREMIO WINC DE WOMEN IN CONSTRUCTION

Fuimos reconocidos por nuestra iniciativa corporativa "Talento Warmi", en la categoría "**Inclusión en Acción**".



PREMIO HUELLA DE CARBONO PERÚ A LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Obtuvimos el premio **Huella de Carbono Perú a la Sostenibilidad Ambiental**, otorgado por el Ministerio del Ambiente (MINAM), por alcanzar, por segundo año consecutivo, el **cuarto nivel en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)**.



PREMIO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Obtuvimos el segundo puesto por nuestra **campaña Respeto Total en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales** del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).



SHIFT AWARDS 2024

Ganamos tres premios en las categorías: **Líder Participativo, Socio Hinchista y Socio del Año**.



1

Somos Komatsu-Mitsui

1.1 Sobre nosotros

En **Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A (KMMP)**, nos destacamos por ser una empresa socialmente responsable, proveedora de soluciones integrales y servicios posventa para los sectores de Minería y Construcción a nivel nacional, especializándonos en la venta y servicio de maquinaria, equipos de generación y motores.

Nuestra empresa está conformada por dos empresas subsidiarias: **Distribuidora Cummins Perú (DCP)** y **KMMP Amazonía**.

Distribuidora Cummins Perú (DCP)

En **Distribuidora Cummins Perú (DCP)**, brindamos soluciones energéticas eficientes para sectores como **minería, construcción, industrial, marino y automotriz**, a través de un portafolio que incluye generadores eléctricos, filtros,

repuestos, alquiler de equipos y soporte técnico especializado. Como parte de Cummins Inc, impulsamos **tecnologías que contribuyen a la descarbonización**, incluyendo motores de bajo consumo, sistemas a gas, baterías y maquinaria con reducción de emisiones, ayudando a nuestros clientes a mejorar su eficiencia operativa y reducir su huella de carbono.

KMMP Amazonía (KMA)

KMMP Amazonía, empresa creada en 2023 con la finalidad de contar con **presencia en la zona oriente del país**, ofrece una amplia gama de equipos, incluyendo modelos como las excavadoras PC210LC-10 y las retroexcavadoras WB97R-5 de Komatsu, junto con productos de marcas socias como minicargadores y manipuladores Manitou, equipos de compactación Bomag, autohormigoneras Davino y equipos móviles de trituración



y cribado Powerscreen. Asimismo, la empresa garantiza un **servicio postventa completo con repuestos genuinos, respaldados por marcas reconocidas** como los elementos de corte Hensley y los trenes de rodado ITM. Además, cuenta con un equipo de **servicio técnico altamente capacitado** que brinda atención planificada y correctiva a los equipos, asegurando así un rendimiento óptimo.

Entre nuestros accionistas se encuentran las siguientes empresas de reconocimiento global:



Mitsui & Co. Una de las empresas comerciales, de inversión y de servicios más diversificadas del mundo.

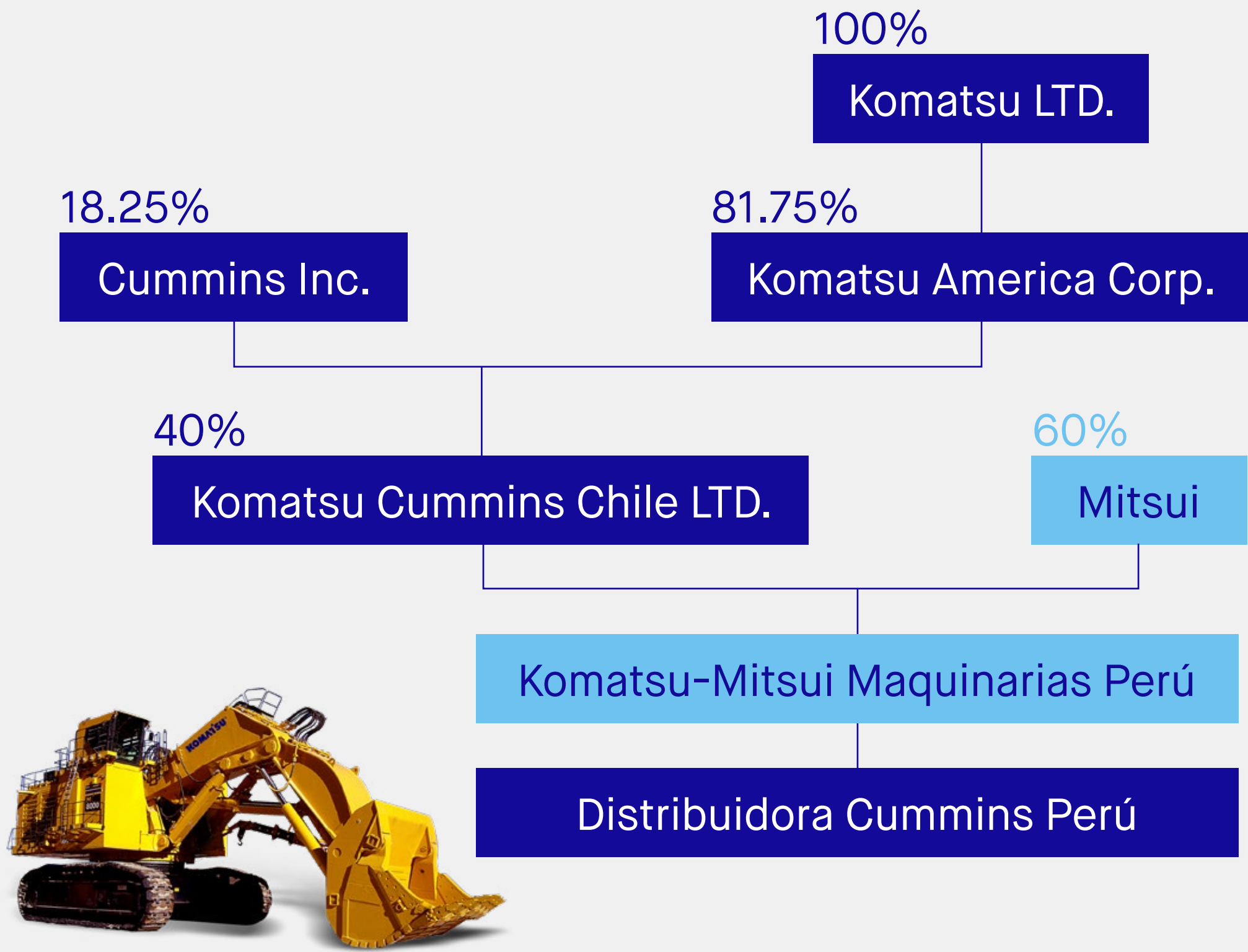


Komatsu Ltd. Empresa líder mundial en fabricación de equipos de Minería y Construcción.



Cummins Inc. Líder global en la industria energética y el fabricante más importante del mundo de motores diésel de más de 50 HP.

Gráfico 1 Composición y participación del accionario



Nuestro propósito

Movilizamos el crecimiento del Perú
a través de nuestras soluciones y
servicios para transformar la vida de
las personas.



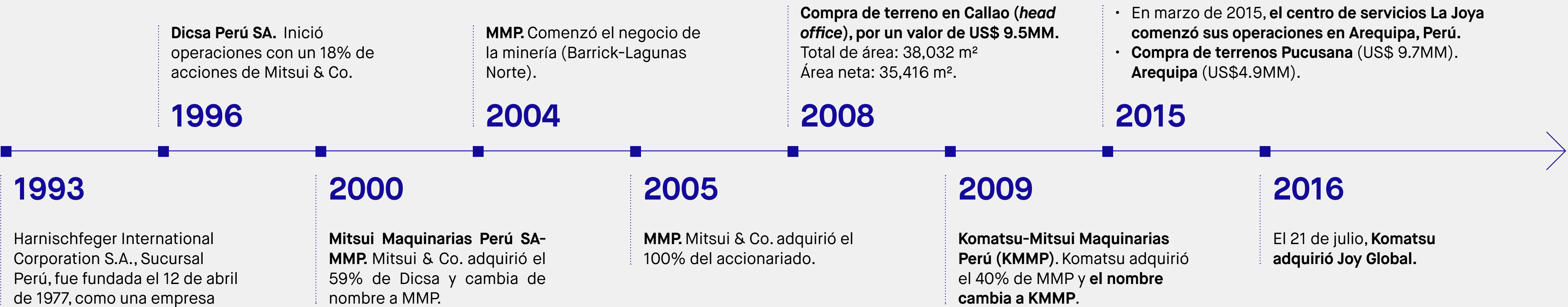
Gráfico 2 Valores



Gráfico 3 Objetivos estratégicos



Gráfico 4 Nuestra historia



28 años creciendo con el Perú



Expansión del almacén en Callao.
Patio de almacenamiento y taller en Pucusana y Arequipa.

2017

- ¡Cumplimos 25 años!
- **Sostenibilidad:** Creación del área de Sostenibilidad, lanzamiento de Política de Sostenibilidad e instalación del Comité de Sostenibilidad.

2021

Proceso de integración organizacional con la creación de tres nuevas gerencias generales, vigentes desde el 01 de julio, cuya implementación se alinea con los objetivos estratégicos de la empresa para asegurar el crecimiento rentable y sostenible del negocio.

- Gerencia General de Equipos y Aftermarket Minería
- Gerencia General de Servicios Minería y Komatsu Reman Center Perú (KRCP)
- Gerencia General de Construcción y Minería subterránea

2024

2018

- **Responsabilidad social corporativa.** Inauguración del Centro de Excelencia SENATI / Komatsu-Mitsui / Cummins en Arequipa.
- **Inicio de operaciones en Pucusana.**

2023

- Integración de KMMP – KMCP.
- Creamos KMMP Amazonía (KMA) en la ciudad de Tarapoto.



Miramos con optimismo el futuro, y nos enfocamos en construir un crecimiento sostenible y de largo plazo. Nuestro compromiso con el país y su gente se renueva y se mantiene firme.

Gráfico 5 Alcance nacional

Contamos con una red de 24 sucursales, sedes y tiendas ubicadas estratégicamente en todo el territorio nacional peruano.

24

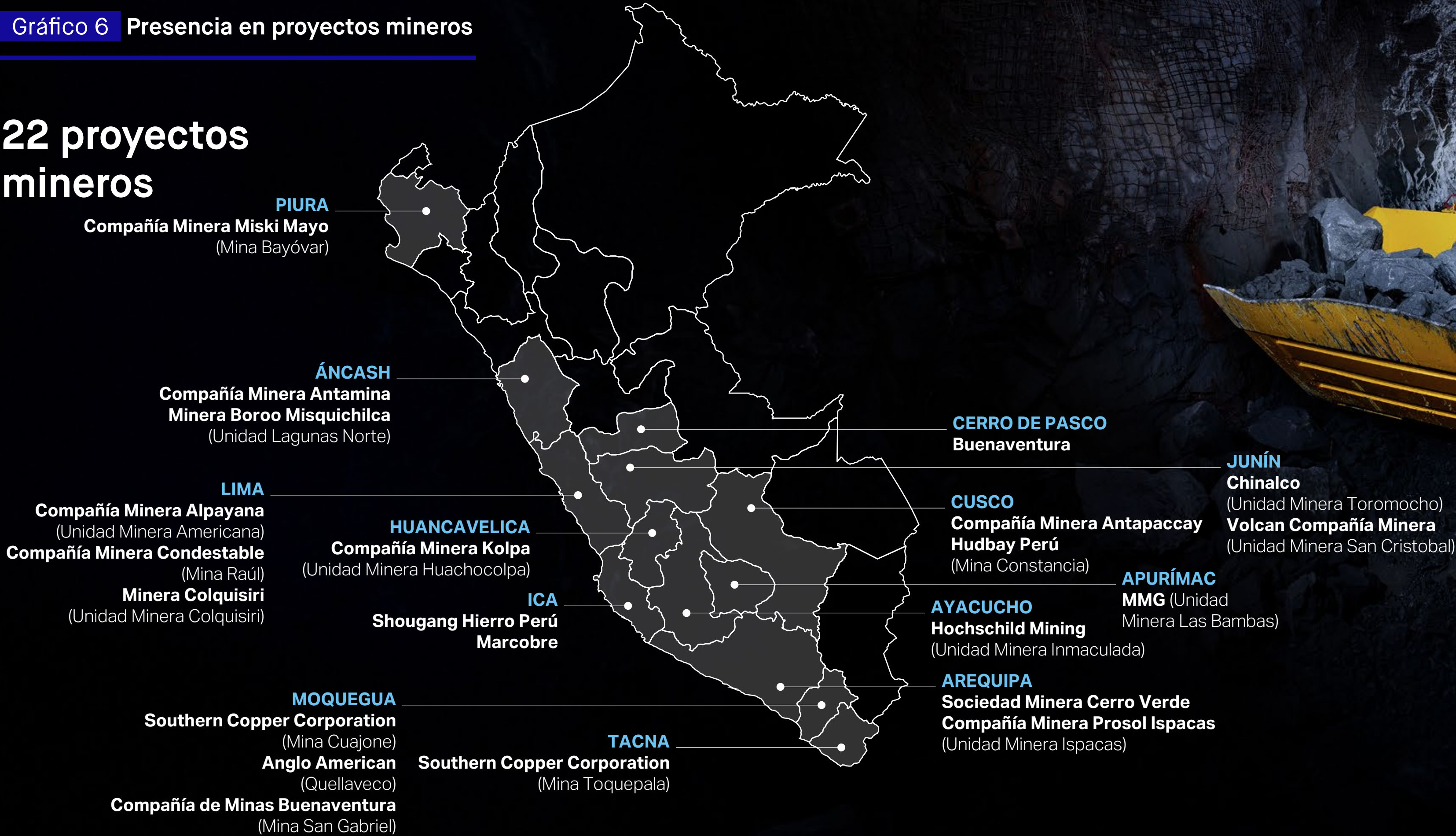
12 sucursales +
11 tiendas +
1 sede principal

- **Komatsu-Mitsui
Maquinarias Perú (KMMP)**
- **Distribuidora Cummins Perú (DCP)**
- **KMMP Amazonía (KMA)**



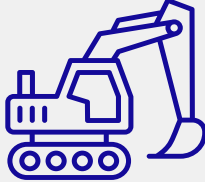
Gráfico 6 Presencia en proyectos mineros

22 proyectos mineros



Nuestra propuesta de valor

Ofrecemos soluciones que están clasificadas en:

 Venta de equipos nuevos, usados y renta	 Venta de aftermarket	 Venta de servicios
Komatsu • Camiones mineros (minería superficie y subterránea) • Palas • Máquinas Distribuidora Cummins Perú (DCP) • Motores, equipos de generación y proyectos llave en mano	Komatsu y Distribuidora Cummins Perú (DCP) • Componentes, partes, lubricantes, refrigerantes, EPPs y herramientas tecnológicas • Consignaciones en mina Distribuidora Cummins Perú (DCP) • Motores nuevos para equipos y vehículos • Proyectos y optimización de costos y filtros <i>Fleetguard</i>	Komatsu y Distribuidora Cummins Perú (DCP) • Propuestas de servicios: contratos de asistencia de mantenimiento y reparación (<i>Maintenance and Repair Contract - MARC</i>) y servicio con mano de obra y repuestos (<i>Labour Plus Parts - LPP</i>) • Reparación de componentes mayores • Reparación en campo • Reconstrucción de equipos • Logística inversa (<i>core</i>) • Capacitación a la medida • Servicios de monitoreo remoto del estado de salud (<i>Remote Health Monitoring - RHM</i>) y monitoreo remoto de operaciones (<i>Remote Operation Monitoring - ROM</i>) • Desarrollo e implementación de tecnología en operaciones mineras

Centrados en nuestros clientes, **ofrecemos soluciones de calidad** que acompañan el óptimo desarrollo de sus proyectos.

Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A (KMMP)

En KMMP, gestionamos los servicios relacionados con maquinaria mediante tres divisiones especializadas. Asimismo, brindamos soporte en el uso de nuestros equipos a través del *Product Support Group* (PSG) y capacitación técnica mediante el Centro de Formación Komatsu (CFK).



Minería
Ofrecemos la **venta de equipos y piezas de repuesto** para operaciones mineras de gran escala, tanto en minería de superficie como subterránea. Además, **proporcionamos servicios de mantenimiento, reparación de componentes, y desarrollo e implementación de tecnología** en operaciones mineras.



Construcción y Minería Subterránea
Ofrecemos soluciones integrales para los sectores de **construcción, minería, industria, agricultura, entre otros**, mediante el suministro de **equipos, repuestos y servicios especializados**, además de **alquiler de maquinaria para movimiento de tierras**.



Komatsu Reman Center Perú (KRCP)
Especializados en la **reparación de componentes de equipos Komatsu**, además de ofrecer **planificación de repuestos** para equipos utilizados en minería y construcción.

Distribuidora Cummins Perú (DCP)

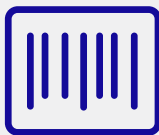
En Distribuidora Cummins Perú (DCP), nos enfocamos en el sector energético y proporcionamos motores para respaldar los equipos de Komatsu. Ofrecemos una amplia gama de servicios que incluyen generadores eléctricos, filtros, repuestos, alquiler de equipos y asistencia en campo. También contamos cuenta con un equipo propio de PSG para brindar soporte en el uso de nuestros productos.



Ventas
Disponemos de un **portafolio completo de productos Cummins y repuestos originales** garantizando **calidad y confiabilidad**.



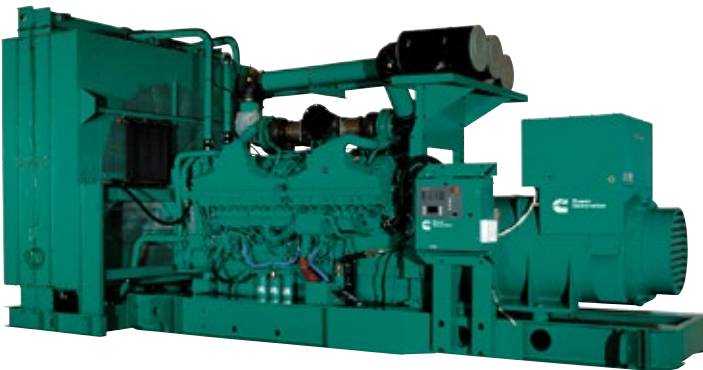
Servicio
Realizamos reparaciones con garantía total realizadas por técnicos altamente calificados y capacitados en fábrica.



Soporte
Aseguramos disponibilidad de repuestos, asistencia de ingeniería para clientes y soporte especializado las 24 horas, los 7 días de la semana.

Trabajamos con clientes en casi todas las industrias:

- Minería
- Marino
- Petróleo y Gas
- Ferrocarriles
- Generación de Energía Móvil
- Potencia Industrial
- Centros de Datos
- Soluciones de Gestión de Energía



Integración con Komatsu Mining Corp. Perú (KMCP)

Komatsu Mining Corp (KMC), quien fuera dueño de la empresa Komatsu Mining Corp. Perú (KMCP) en Perú con quien KMMP se integró últimamente, es líder mundial en fabricación de equipos para minería a tajo abierto y subterránea, brindando además servicios como reparaciones, soporte en campo, mantenimiento y desarrollo e implementación de tecnología en operaciones mineras.

La integración entre KMMP y KMCP ha consolidado una **propuesta de valor más cercana e integral para los clientes**, al alinearnos bajo una misma estructura corporativa. Esto ha generado sinergias clave, especialmente entre nuestras instalaciones en Lima (KMMP) y Arequipa (KMCP), y nos ha permitido estar geográficamente más cerca de las principales operaciones mineras del país.

Las instalaciones en Arequipa adquiridas como parte de la integración están ubicadas en La Joya, Arequipa, y fueron diseñadas para cubrir el ciclo de vida completo de los equipos mineros,

optimizando la productividad y reduciendo los costos operativos de clientes de los sectores minería e industria, sobre todo en el sur del país.

Con esta integración, hemos ampliado nuestra oferta técnica y comercial: **incorporamos por primera vez la línea de equipos para minería subterránea**, un segmento que antes no formaba parte del portafolio de KMMP. En cuanto a **minería de superficie, ahora contamos con una línea completa que cubre desde carga hasta acarreo**. La unión de ambas operaciones permite brindar una solución integral que abarca todo el proceso minero, desde la perforación hasta el procesamiento, fortaleciendo así nuestra posición como socio estratégico del sector.

La integración entre KMMP y KMCP ha consolidado una propuesta de valor más cercana e integral para los clientes, al alinearnos bajo una misma estructura corporativa.

Actividades, cadena de valor, nuevos productos

En KMMP continuamos fortaleciendo nuestra propuesta de valor con la **incorporación de nuevas soluciones**, incluyendo productos a nuestro portafolio de las marcas Bridon-Bekaert, aceros y brocas de perforación KRCC y GSS RockTools y amortiguadores de perforación Foremost.

Actualmente, los camiones 980E-5SE **ya operan en dos de las principales unidades mineras** del país (Compañía Minera Antamina y Sociedad Minera Cerro Verde), y se proyecta su implementación en otras operaciones. Además, se concretó la venta de las dos primeras palas de cable 4800XPC en el Perú, y se prevé su expansión a otras operaciones mineras.

Por su parte, DCP presenta una estrategia de valor estructurada en cuatro pilares: Minería, Aftermarket, Servicios y Generación; que integran tecnologías que contribuyen a la descar-

bonización, incluyendo motores de bajo consumo, sistemas a gas, baterías y maquinaria con reducción de emisiones. Además, en febrero de 2024, Cummins adquirió los activos de First Mode, empresa especializada en soluciones híbridas para camiones, lo cual representa un **hito clave en el camino hacia la descarbonización del sector minero**. Se prevé que esta adquisición tenga un impacto significativo en nuestra estrategia de mercado en el mediano plazo.



Marcas representadas

Contamos con un portafolio liderado por las marcas Komatsu y Cummins, que destaca por su calidad, innovación y un servicio posventa continuo y especializado.

Principales marcas

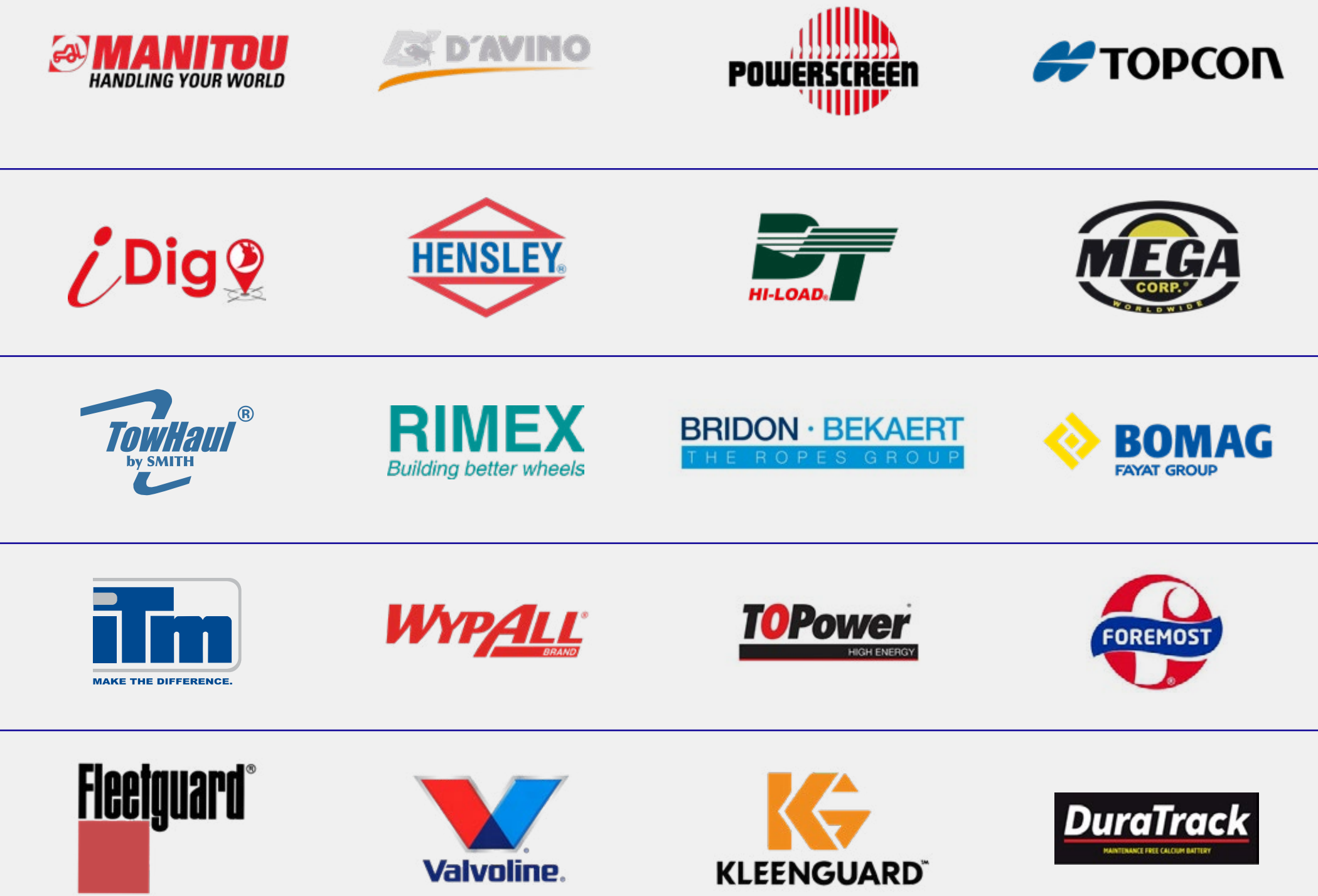
KOMATSU

Komatsu es uno de los líderes mundiales en la fabricación de equipos para Minería y Construcción. Es distribuido en Perú por KMMP, quien cuenta con un portafolio de clientes que incluye a las principales mineras del país y a las más importantes empresas del rubro de Construcción.

Cummins

Cummins es líder en la industria energética y el fabricante más importante del mundo de motores diésel de más de 50 HP. En Perú lo distribuye DCP.

Gráfico 7 Marcas aliadas



Nuestros resultados del año

El 2024 ha sido un año de crecimiento sostenido en nuestro desempeño financiero, consolidando nuestra posición como líderes del mercado. Este resultado refleja el **compromiso de nuestro equipo y la efectividad de nuestras estrategias a largo plazo enfocadas en el cliente**. Estos elementos han sido fundamentales para adaptarnos con éxito y prosperar en un entorno económico dinámico. A partir de julio de 2024, los resultados financieros incluyen el desempeño conjunto con Komatsu Mining Corp Perú (KMCP), **fortaleciendo aún más nuestra capacidad operativa y sinergias comerciales en el sector**.

El 2024 ha sido un año de crecimiento sostenido en nuestro desempeño financiero, consolidando nuestra posición como líderes del mercado.

[GRI 201-1]

Tabla 1 Valor económico generado y distribuido de 2022 al 2024 (US\$)

	2022	2023	2024
Valor económico directo creado	454,928,293	668,909,402	810,428,031
Ingresos ¹	454,928,293	668,909,402	810,428,031
Valor económico distribuido	433,139,939	626,281,482	758,962,666
Costos operativos ²	360,814,616	538,249,409	645,040,460
Costos de venta	337,883,742	514,167,117	616,699,601
Gastos de administración	22,930,874	24,082,292	28,340,859
Provisiones ³	202,511	184,436	654,647
Remuneraciones y beneficios ⁴	26,917,631	28,577,930	34,185,057
Pago al gobierno ⁵	22,730,656	26,833,216	34,597,888
Pagos a proveedores de fondos ⁶	17,217,877	19,792,273	28,956,420
Inversiones comunitarias ⁷	31,591	98,500	191,867
Otros gastos	5,225,056	12,644,218	15,336,327
Valor económico retenido ⁸	21,788,354	42,627,920	51,635,627

¹ Ingresos: Implican considerar las ventas netas, ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos.

² Costos operativos: Corresponde a gastos generales, gastos de personal (cursos de formación/capacitación y gastos relacionados), gastos de personal subcontratado, gastos administrativos, impuestos, contribuciones y otros gastos operativos.

³ Provisiones: Incluye la provisión para créditos y neta de recuperados.

⁴ Remuneraciones y beneficios: Implica remuneraciones, participación en utilidades de los/as colaboradores/as, seguro médico, bonificaciones y otros beneficios (movilidad, refrigerio, entre otros).

⁵ Pago al gobierno: Corresponde al impuesto a la renta.

⁶ Pago a proveedores de fondos: Implica los dividendos de los accionistas y pagos de intereses a proveedores de fondos.

⁷ Inversiones comunitarias: Corresponde a las donaciones deducibles y no deducibles. La cifra correspondiente al ejercicio 2023 ha sido modificada con respecto a la no ejecución de un monto comprometido durante dicho periodo. Para el ejercicio 2024, en línea con la mejora continua de nuestros procesos de gestión, la cifra de inversión en comunidad incorpora las donaciones deducibles y no deducibles, acciones de voluntariado, etc

⁸ Valor económico retenido: Calculado como valor económico generado menos valor económico distribuido. Incluye las reservas, la amortización y la depreciación.

US\$ 810.4 millones

de ingresos en 2024

18.9%

ebitda en 2024

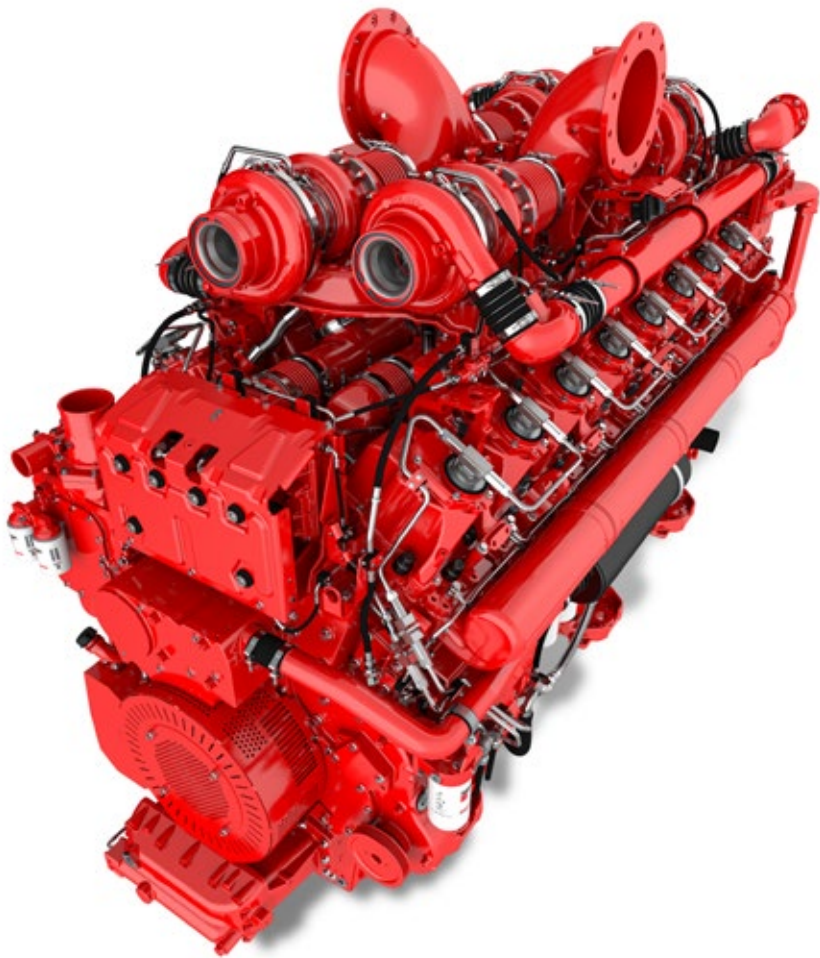


Gráfico 8 Distribución del valor generado 2024

79.58%

Costos operativos

6.37%

Valor económico retenido

4.27%

Pago al gobierno

4.22%

Remuneraciones y beneficios

3.57%

Pagos a proveedores de fondos

1.89%

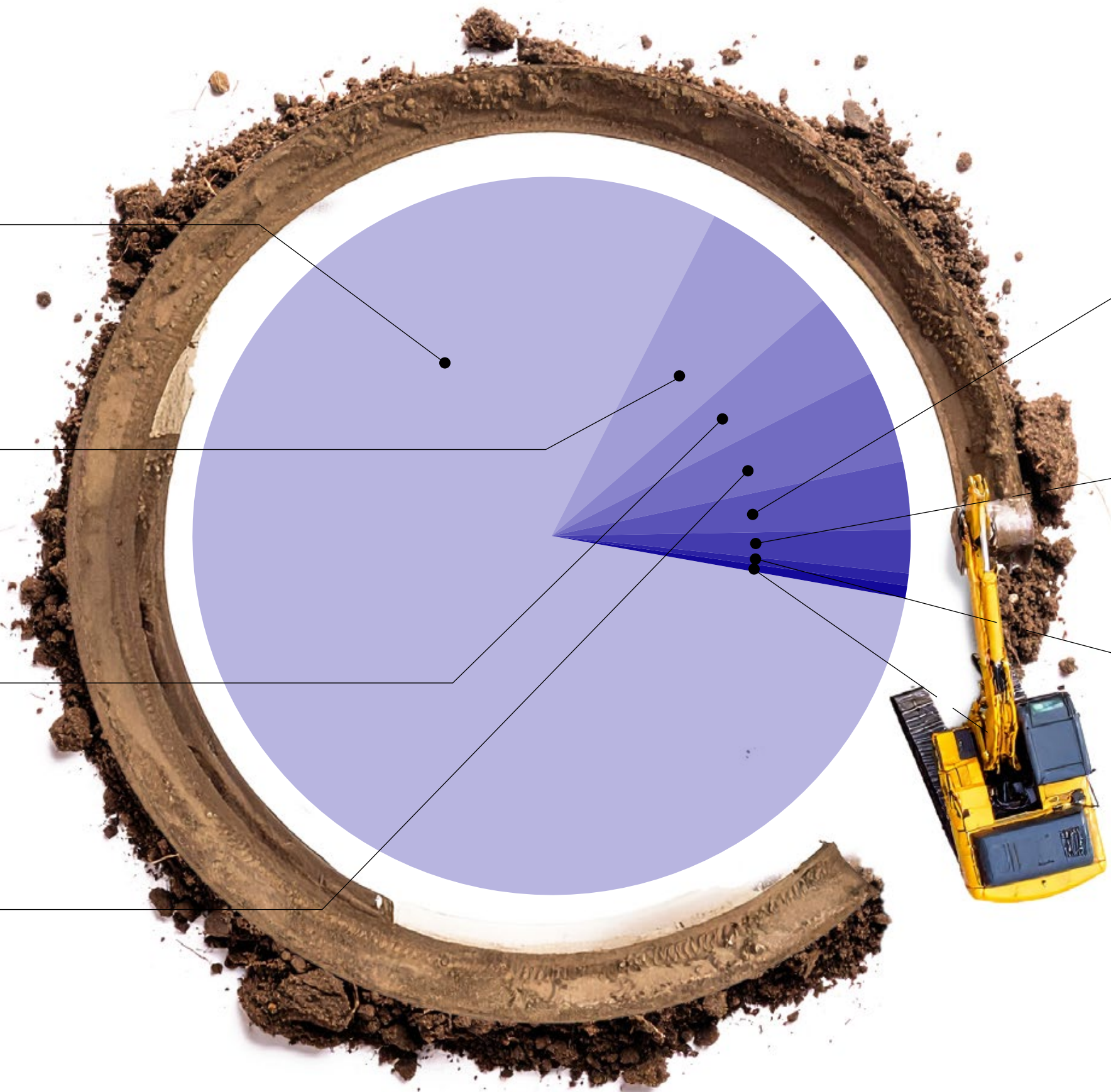
Otros gastos

0.08%

Provisiones

0.02%

Inversiones comunitarias



Promoviendo una cultura de innovación

La innovación es un factor fundamental para la sostenibilidad, resiliencia y competitividad de la compañía. En un entorno empresarial cada vez más desafiante, desarrollar capacidades para fortalecer el negocio actual y generar nuevas oportunidades es clave para asegurar un crecimiento sostenido. Con este enfoque, en 2023 creamos el área de **Business Transformation** como una unidad estratégica encargada de **promover mejoras operativas, eficiencia, productividad y nuevas fuentes de valor para la compañía**.

A partir de un diagnóstico interno sobre la cultura organizacional, desarrollamos una **estrategia corporativa de innovación alineada a los objetivos de la compañía**, vigente hasta el 2026. No se trata de una estrategia anual, sino de un enfoque de largo plazo que busca **consolidar capacidades internas y fomentar una cultura innovadora transversal en toda la organización**.

Nuestro enfoque estratégico de innovación se distribuye en tres horizontes complementarios:

- **Innovación continua e incremental**, centrada en la mejora de procesos y el fortalecimiento de la eficiencia operativa.

- **Innovación en productos y servicios**, con énfasis en soluciones digitales y herramientas tecnológicas que complementan nuestra oferta de valor.
- **Innovación disruptiva y transformacional**, con iniciativas que exploran nuevos modelos de negocio.

Se impulsan iniciativas alineadas a los objetivos estratégicos, que abarcan desde soluciones digitales hasta productos físicos vinculados a servicios posventa, con **foco en la mejora continua y proyectos estratégicos**. Además, *Business Transformation* cumple un rol de observatorio que brinda alineamiento, herramientas, mentoría y soporte a otras divisiones, para asegurar la entrega de valor de forma oportuna. Desde el área de *Business Transformation*, se han diseñado e implementado iniciativas que abarcan tanto **productos físicos relacionados a los servicios posventa como soluciones digitales propias**, siempre con el foco en agregar valor tangible a través de la optimización de procesos y el desarrollo de proyectos estratégicos. Las acciones desarrolladas están enfocadas en generar valor concreto a través de la optimización y mejora continua de procesos, y el desarrollo de proyectos estratégicos.

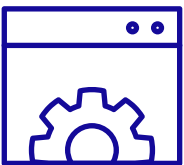


Para fortalecer el enfoque de innovación dentro de nuestra cultura organizacional, definimos cuatro frentes de acción clave:



Generación de concientización y sensibilización

Involucrando a más de 170 colaboradores/as.



Desarrollo de nuevas capacidades

Formando a 130 colaboradores/as en competencias relacionadas con innovación y transformación digital.



Exposición y representación externa de KMMP

Con 19 colaboradores/as actuando como voceros/as en espacios sectoriales o institucionales.



Sinergias con otras empresas y unidades de negocio

Articulando esfuerzos con aliados internos y externos.

Este marco de acción permite que la innovación en KMMP no sea un concepto abstracto, sino **una práctica integrada en el día a día de todas las áreas**, que evoluciona en coherencia con la estrategia corporativa y con la convicción de que **innovar es clave para construir un negocio competitivo**.

1.2 Gobierno corporativo

Gobierno corporativo

Contamos con un sólido sistema de gobierno corporativo, en el cual las decisiones son adoptadas por un Directorio con amplio conocimiento en el área, y ejecutadas por un Comité Ejecutivo con una trayectoria extensa y consolidada.

Composición del Directorio

El período de vigencia del Directorio de KMMP es de tres años. En 2024 estuvo conformado por los directores indicados en la Tabla 2.

Cada miembro del Directorio posee **formación profesional y una amplia trayectoria en el mercado**. Además, están plenamente familiarizados con nuestros códigos de conducta y manuales de cumplimiento, y muestran un firme compromiso inquebrantable con la confidencialidad de la información.

2 años 25 días

es el promedio de permanencia de los miembros.

Tabla 2 Composición del directorio y periodo de vigencia

N°	Nombre	Cargo	Periodo
1	Tomás Eloy Martínez	Presidente del Directorio	Desde el 1.12.2023
2	Hirohide Yoshida	Director	Desde el 01.12.2023
3	Darko Louit	Director	Desde el 01.04.2020
4	Jiro Yamada	Director	Desde el 10.03.2022
5	Masashi Mikami	Director	Desde el 01.04.2024
6	Luis Enrique Martínez Castro	Director	Desde el 16.12.2022
7	Yasuhiro Kawasaki	Director	Desde el 01.04.2023



Contamos con un sólido sistema de gobierno corporativo, en el cual las decisiones son adoptadas por un Directorio con amplio conocimiento en el área, y ejecutadas por un Comité Ejecutivo con una trayectoria extensa y consolidada.



Tomás Eloy Martínez
Presidente del Directorio



Hirohide Yoshida
Director



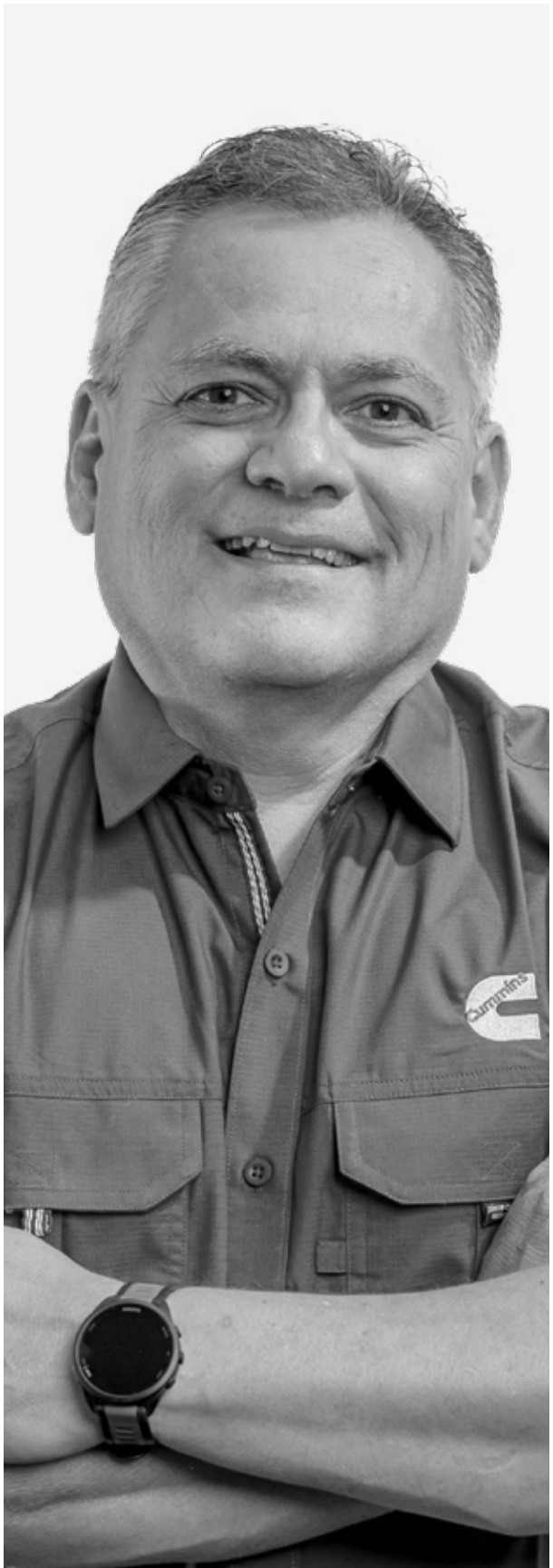
Darko Louit
Director



Jiro Yamada
Director



Masashi Mikami
Director



Luis Enrique Martínez Castro
Director



Yasuhiro Kawasaki
Director

Comité Ejecutivo

Los miembros del Comité Ejecutivo de KMMP son designados en función de las responsabilidades que desempeñan en la compañía. Durante 2024, el comité estuvo conformado por los siguientes ejecutivos:

Tabla 3 Composición del Comité Ejecutivo

N°	Nombre	Cargo
1	Julio Molina	Presidente Ejecutivo y CEO
2	Masunori Ogawa	EVP Business Support
3	Tetsujiro Ishiguro	Chief Financial Officer
4	Carlos Ceballos	Gerente General de Equipos y Aftermarket Minería
5	Juan Vistoso	Gerente General de Servicios Minería & KRCP
6	Diego Salgado	Gerente General de Construcción & Minería Subterránea
7	Erick Ruiz Caro	Gerente General de Distribuidora Cummins Perú (DCP)
8	Mirtha Rodríguez	Directora corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad
9	Eduardo Romero	Chief Compliance Officer y Director Legal
10	Verónica Pacheco	Directora de Gestión Humana



1.3 Enfoque de Sostenibilidad

Nuestro compromiso con la sostenibilidad

Desplegamos una **estrategia de sostenibilidad estructurada en cuatro pilares: Social, Ambiental, Diversidad e Inclusión, e Integridad**, y alineada con los objetivos y focos estratégicos de la compañía. Este enfoque refuerza nuestro compromiso con la gestión proactiva de los impactos derivados de nuestras operaciones y con la generación de valor compartido, a través de la maximización de impactos positivos en los entornos donde operamos. Asimismo, orientamos nuestras iniciativas para contribuir activamente a 8 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos por las Naciones Unidas.

Nuestra **Política de Sostenibilidad** formaliza nuestros compromisos y focos de actuación en materia de gestión sostenible, asegurando además que nuestros grupos de interés, tanto inter-

nos como externos, estén alineados con nuestra estrategia de sostenibilidad, la cual es una de las bases de nuestra cultura organizacional y reputación institucional.

Desarrollamos nuestras operaciones bajo un enfoque sostenible, promoviendo el bienestar y progreso de nuestros grupos de interés.

Conoce nuestra [Política de sostenibilidad](#)



Nuestra Política de Sostenibilidad formaliza nuestros compromisos y focos de actuación en materia de gestión sostenible.



Comité de Sostenibilidad

El Comité de Sostenibilidad es responsable de **supervisar y dar seguimiento a la estrategia de sostenibilidad de la empresa, así como a los planes de trabajo y al cumplimiento de los indicadores en sus cuatro pilares:** Medio Ambiente, Social, Diversidad e Inclusión, e Integridad. Además, tiene la función de **proponer planes de acción y facilitar la disponibilidad de los recursos necesarios para su implementación.**

Este comité está conformado por miembros del Comité Ejecutivo, cuya participación asegura la **integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas del negocio** y refuerza su carácter transversal en toda la organización. Además, participan los *champions* de sostenibilidad, líderes y lideresas que por su experiencia han sido elegidos/as para co-liderar las iniciativas de cada pilar de sostenibilidad; y el área de

Sostenibilidad, que lidera la gestión técnica y operativa de la agenda de cada reunión del Comité.

Las reuniones se llevan a cabo de forma trimestral y funcionan como espacios formales donde se definen compromisos que serán monitoreados con rigurosidad para asegurar su cumplimiento. En caso sea necesario abordar o resolver de manera urgente algún tema específico relacionado con el Plan de Sostenibilidad, se puede convocar sesiones extraordinarias.

9 miembros del Comité de Sostenibilidad.⁹

⁹ Número de miembros del Comité de Sostenibilidad a diciembre de 2024.



Tabla 4 Composición del Comité de Sostenibilidad

N°	Nombre	Cargo
1	Julio Molina	Presidente Ejecutivo y CEO (<i>Champion</i> de Pilar Diversidad e Inclusión)
2	Masunori Ogawa	EVP Business Support
3	Erick Ruiz Caro	Gerente General de Distribuidora Cummins Perú (DCP)
4	Juan Vistoso	Gerente General de Servicios Minería & KRCP
5	Mirtha Rodríguez	Directora corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad
6	Ernesto Romero	Gerente Senior de Taller – Callao (<i>Champion</i> de Pilar Medio Ambiente)
7	Susana Zárate	Gerenta de Control Interno y Riesgos (<i>Champion</i> de Pilar Integridad)
8	Renzo Sambuceti	Gerente Senior de Venta de Repuestos Komatsu (<i>Champion</i> de Pilar Social)
9	Brenda Blácido	Jefa de Sostenibilidad



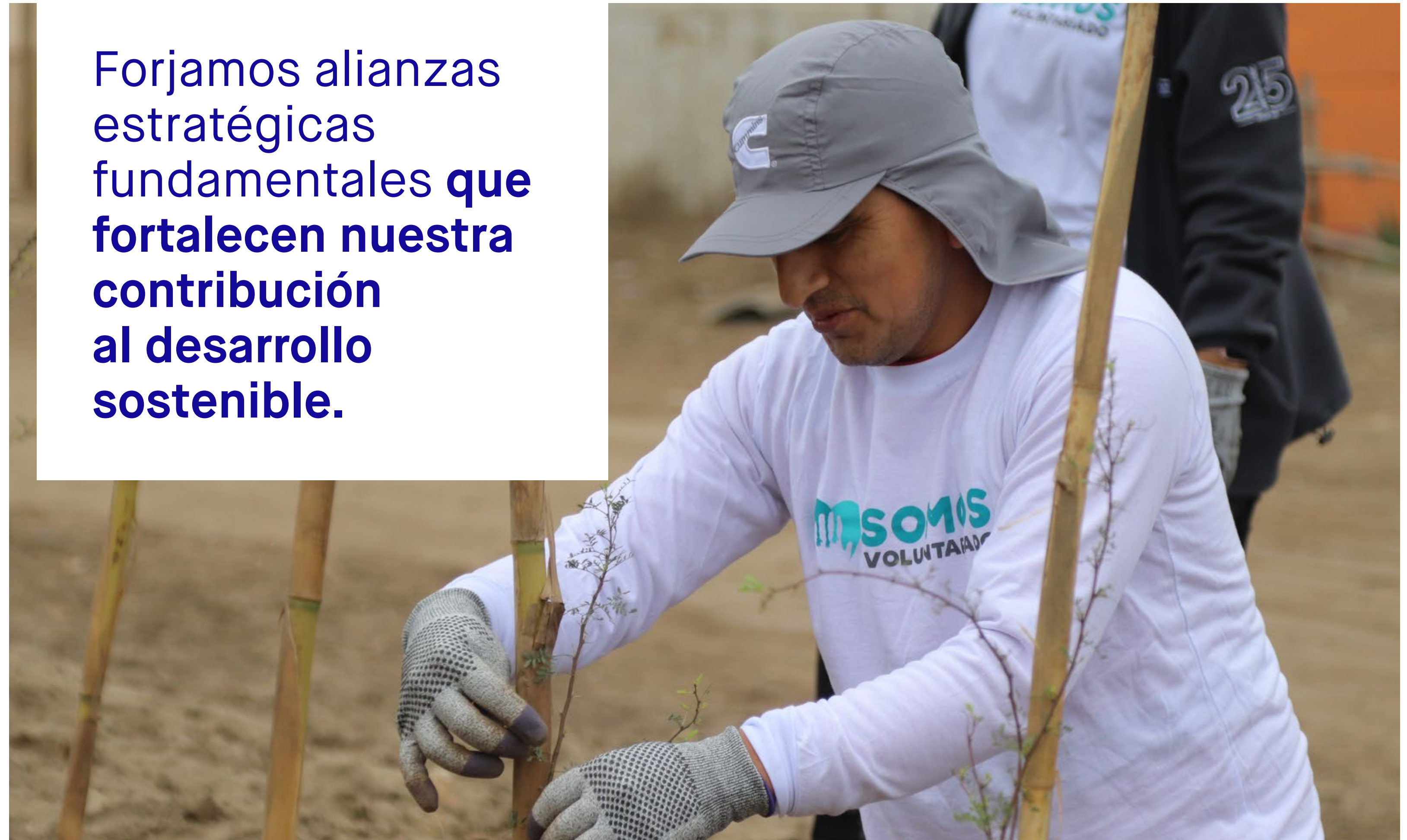
Champions de Sostenibilidad

El Comité de Sostenibilidad cuenta con la participación de *Champions* de Sostenibilidad: líderes y lideresas de distintas áreas de la empresa seleccionados/as por su experiencia para co-liderar las iniciativas junto con los equipos responsables de cada pilar estratégico. Su rol incluye la **propuesta, organización y ejecución de las iniciativas contempladas en los planes de trabajo**, así como la presentación de los avances y resultados al Comité de Sostenibilidad. En 2024, contamos con 4 *Champions* de Sostenibilidad, uno por cada pilar de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Alianzas para la sostenibilidad

Forjamos alianzas estratégicas fundamentales que fortalecen nuestra contribución al desarrollo sostenible. Estas colaboraciones nos permiten **expandir el alcance e impacto de nuestras acciones, promoviendo un crecimiento articulado** que favorece tanto nuestras operaciones como el progreso del Perú.

Forjamos alianzas
estratégicas
fundamentales **que
fortalecen nuestra
contribución
al desarrollo
sostenible.**



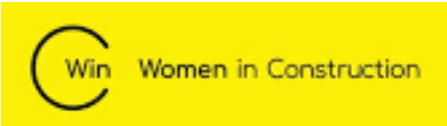
Alianzas y asociaciones











Membresía Women in Mining (WIM) Perú

Desde 2022, estamos afiliados a Women in Mining (WIM) Perú, reafirmando nuestro compromiso con la equidad de género en el sector. Tras una rigurosa evaluación, hemos renovado nuestra membresía, ascendiendo de la categoría Plata a la categoría Platino, **convirtiéndonos en la única empresa en obtener esta clasificación.**

Esta categoría reconoce a las organizaciones que demuestran un liderazgo sobresaliente en la promoción de la inclusión y el desarrollo del talento femenino, otorgándoles **beneficios exclusivos** por sus esfuerzos sostenidos y estratégicos en esta materia.



Programa Umalliq Warmi

En 2024, renovamos nuestro compromiso con el programa **Umalliq Warmi**, iniciativa híbrida de liderazgo femenino que, desde 2021, identifica y desarrolla el talento de jóvenes egresadas o estudiantes en su último año universitario, **fortaleciendo sus habilidades blandas y técnicas** para promover su **inserción laboral en el sector minero**. Al 2024, se ha beneficiado a **119 jóvenes de 14 departamentos**, con un 92% de participantes provenientes de carreras STEM.

Programa Kuraq Ñañayki - Tu Hermana Mayor

Por primera vez, también auspiciamos el programa **Kuraq Ñañayki** dirigido a estudiantes mujeres de 3°, 4° y 5° de secundaria, que desde 2022 busca **inspirar vocaciones en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)**, a través de talleres impartidos en colegios, durante horas de tutoría y en coordinación con las UGEL o direcciones escolares. Al 2024, el programa ha beneficiado a **2,665 estudiantes de 32 colegios en 13 departamentos.**

Congreso Internacional "Minería al 2050: Promoviendo un Futuro Sostenible con el Crecimiento, Equidad y Competitividad"

En 2024, auspiciamos el Congreso Internacional **"Minería al 2050: Promoviendo un Futuro Sostenible con el Crecimiento, Equidad y Competitividad"**, un evento pionero en el país que reunió a autoridades, líderes de opinión, ejecutivos, académicos y profesionales con capacidad de decisión en el sector. Esta primera edición en Perú tuvo como objetivo principal reflexionar sobre los desafíos y oportunidades que enfrenta la minería nacional para atraer inversión sostenible, impulsar el desarrollo del país y cerrar brechas de género. Esta participación se alinea con el compromiso de KMMP por **fomentar una minería más equitativa, competitiva y sostenible**, en línea con nuestros valores corporativos.

Cumbre Perú Sostenible 2024: el evento de sostenibilidad líder en el país

Por primera vez, participamos como patrocinador oficial de la Cumbre Perú Sostenible 2024, el evento más influyente en sostenibilidad a nivel nacional. Fuimos la única empresa del sector de maquinaria pesada con stand propio, destacándonos entre organizaciones líderes por nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Nuestra presencia en el evento nos permitió acceder a una audiencia diversa y de alto nivel, incluyendo representantes de universidades, organizaciones no gubernamentales, ejecutivos/as de empresas líderes y actores clave del ecosistema sostenible del país. Durante la jornada, recibimos la visita de **649 asistentes registrados**, lo que fortaleció nuestro posicionamiento como un **aliado estratégico en la transición hacia un desarrollo más sostenible e inclusivo**.



Herramienta de seguimiento corporativo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDG Corporate Tracker)

El SDG Corporate Tracker es una herramienta de gestión sostenible impulsada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en alianza con el Global Reporting Initiative (GRI) y el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), que permite medir el grado de alineación de las empresas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, Sustainable Development Goals - SDG).

Fuimos **reconocidos por nuestra participación en su tercera edición**, lo que refleja nuestro compromiso para visibilizar nuestra contribución al desarrollo sostenible.

Fuimos reconocidos por nuestra participación en su tercera edición, **lo que refleja nuestro compromiso para visibilizar nuestra contribución al desarrollo sostenible.**

[GRI 2-29]

Relacionamiento con grupos de interés

Establecemos vínculos con diversos grupos de interés, y la periodicidad de nuestra interacción depende del tipo de actividades que desarrollamos en conjunto con cada uno.

En 2023 actualizamos nuestro mapeo de grupos de interés mediante **espacios de diálogo y entrevistas con cuatro grupos clave para la compañía:** clientes, proveedores, colaboradores/as y comunidad. Durante estos espacios, se identificaron **temas de alta expectativa, como la diversidad e inclusión, compromiso con la comunidad, y seguridad y salud.** En 2024, estos temas siguen siendo relevantes y continúan guiando nuestro dialogo con los distintos grupos de interés.

Además de nuestra [página web](#), contamos con canales digitales de comunicación a través de nuestras redes sociales de LinkedIn, Facebook e Instagram.



Tabla 5 Relacionamiento con grupos de interés

	Frecuencia diaria o semanal	A solicitud	Según planificación
Clientes	■	■	■
Proveedores	■		
Contratistas	■		■
Accionistas		■	
Colaboradores	■		■
Sindicatos		■	
Gobiernos locales		■	■
Entidades regulatorias		■	
Comunidades	■		■
ONG		■	
Gremios y asociaciones		■	
Prensa		■	

Análisis de Materialidad

En 2022, realizamos un análisis de materialidad para determinar nuestros **asuntos prioritarios en sostenibilidad**. El proceso involucró un análisis del contexto de sostenibilidad de nuestra operación, considerando los desafíos de la industria y el mercado peruano, así como las tendencias en innovación y sostenibilidad, y las buenas prácticas de nuestro sector a nivel nacional y global, incluidas las iniciativas de nuestros accionistas. Asimismo, contamos con la participación de nuestros/as líderes y lideresas de primera línea, incluyendo al CEO y el Comité

Ejecutivo, además de personal administrativo y operativo mediante encuestas y talleres.

Los resultados de este análisis permitieron identificar impactos reales y potenciales, los cuales se incluyeron en nuestros Reportes de Sostenibilidad publicados en los últimos dos años. Actualmente, nos encontramos en proceso de ac-

tualizar esta evaluación, con el fin de **asegurar su alineación con los cambios en nuestro entorno y las expectativas de nuestros grupos de interés**. Finalmente, a través de nuestras políticas y sistema de gestión, trabajamos para **potenciar las oportunidades derivadas de los impactos positivos y minimizar o corregir los efectos negativos identificados**, asegurando que nuestras

estrategias empresariales **respondan de manera efectiva a los desafíos actuales y futuros**.

Como resultado de este proceso obtuvimos **diez temas de alta prioridad**, los que consideramos en nuestros planes de gestión:

Tabla 6 Lista de temas materiales¹⁰



 Economía y gobernanza	 Social	 Ambiental
• Gestión ética, cumplimiento y buen gobierno corporativo • Innovación y adopción de nuevas tecnologías • Gestión de cadena de suministros y calidad del producto • Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis	• Protección de los derechos humanos • Seguridad y salud de los/as colaboradores/as • Diversidad e inclusión • Compromiso con los/as colaboradores/as y gestión del talento • Compromiso con la comunidad	• Gestión integral en respuesta y mitigación del cambio climático

¹⁰ El detalle de la definición de nuestros temas materiales e impactos identificados se encuentra en los anexos



2

Pilar Social

2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito

Estrategia de Seguridad y Salud

En KMMP, la seguridad y la salud son valores fundamentales que guían nuestra forma de operar. Promovemos una **sólida cultura preventiva** en todas nuestras actividades, entendiendo que su sostenibilidad depende del compromiso activo de todos/as nuestros/as colaboradores/as. Este enfoque nos permite construir un círculo virtuoso donde la eficiencia operativa y la protección de las personas se refuerzan mutuamente.

Nuestra actuación se enmarca en nuestra Política de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, que fue revisada en 2024.

Conoce nuestra [Política de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente](#)



En el año 2024 desarrollamos nuestra Estrategia para los siguientes 3 años. Esta estrategia está alineada a los *inputs* de nuestros *shareholders* KHSA y Cummins Inc. Se basa en 3 líneas estratégicas:

Liderazgo y Cultura en SSOMA

Buscamos despertar al líder en seguridad de cada colaborador y que este sienta empoderamiento para aplicar la interdependencia. En esta línea estratégica se desarrollan los Cuatro elementos de la cultura preventiva, el Gemba, los entrenamientos de Liderazgo en Seguridad y Rumbo a la Interdependencia para Contribuidores Individuales y la Medición de la cultura preventiva en seguridad.

Esta estrategia está alineada a los *inputs* de nuestros *shareholders* KHSA y Cummins Inc.

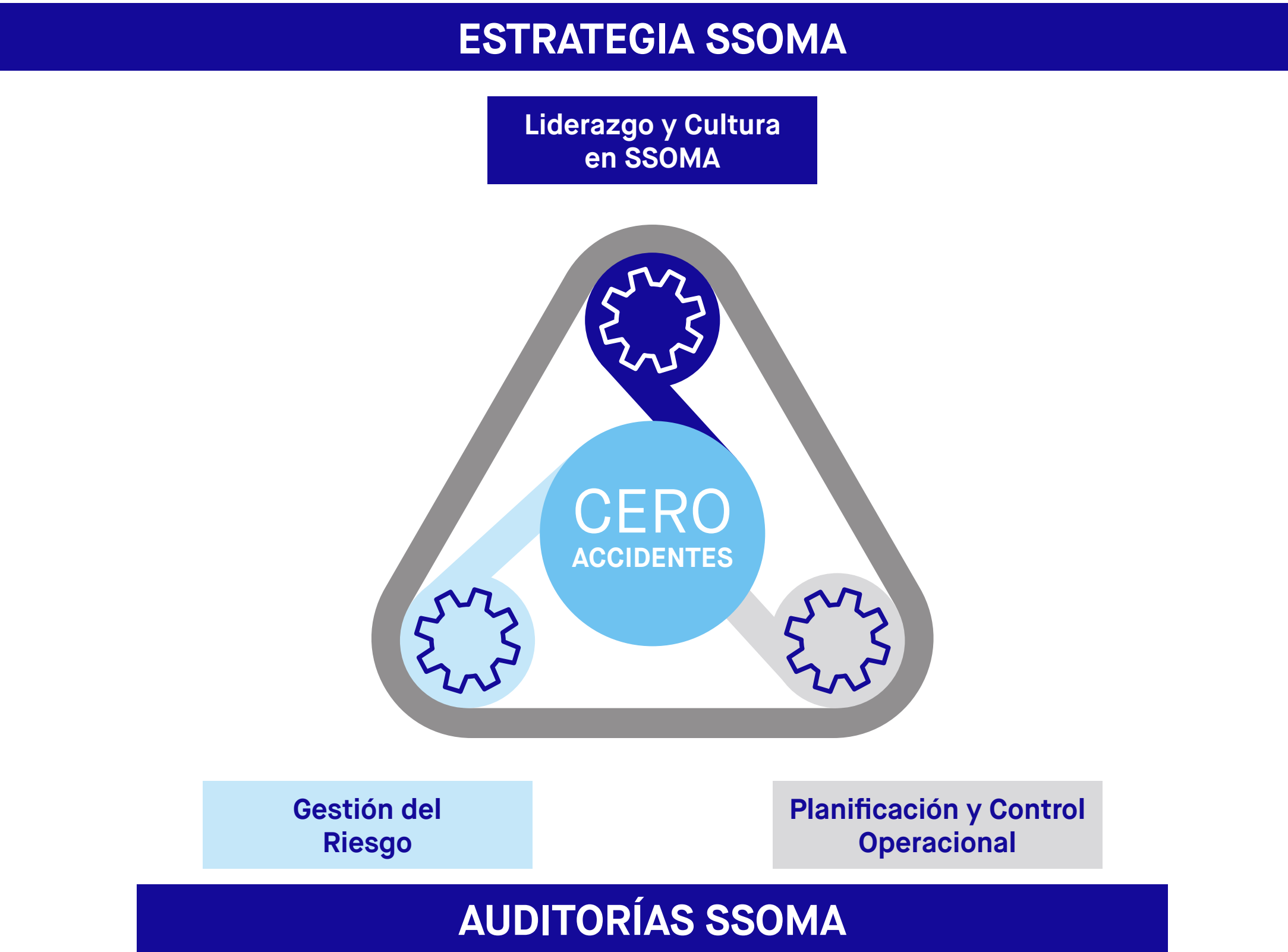
Gestión del Riesgo

Tenemos el compromiso de promover e impulsar un ambiente de trabajo seguro, incrementando la atención en riesgos críticos que pudieran significar una lesión grave. En esta línea estratégica se enmarcan las Reglas Fundamentales por la Vida, los Programas Tool Box de Cuidado de manos con enfoque en línea de fuego y el Ergo Council.

Planificación y Control Operacional

Consolidar los controles operacionales y asegurar el cumplimiento legal son necesarios para fortalecer un entono de trabajo seguro. Son iniciativas de esta línea estratégica las 5S, las auditorías legales y las plataformas de soporte para la gestión SST.

Gráfico 10 Estrategia SSOMA



Cuatro elementos de la cultura preventiva

 1. Liderazgo	 2. Valores
Es el elemento conductor. El liderazgo empieza con el involucramiento de la alta dirección. Se lidera una cultura preventiva a través del ejemplo. Los/as líderes y lideresas colaboran entre sí para garantizar entornos seguros y saludables.	Entre ellos se encuentran la seguridad y salud, actuar con integridad, valorar la diversidad e inclusión, fomentar el bienestar de las personas, compromiso y orientación al cliente.
 3. Comportamientos	 4. Entorno
Crear un ambiente de trabajo donde las personas se sientan seguras de hacer preguntas, comunicar los riesgos de seguridad e ideas para mejorar, identificar actos inseguros y darlos a conocer sabiendo que hay un genuino interés por el cuidado de su compañero o compañera.	Proporcionar un ambiente de trabajo que promueva el cuidado mutuo y apoye una cultura preventiva interdependiente, en la que no solo cuidemos de nosotros mismos, sino también a quienes que nos rodean.

Liderazgo y cultura en seguridad: Gemba

Nuestra estrategia de liderazgo y cultura preventiva se basa en el concepto japonés **Gemba**, que enfatiza la **importancia de estar presentes en el lugar donde ocurre la acción**. Este enfoque se aplica a todos/as los/as líderes/as de la compañía, tanto operativos/as como administrativos/as, quienes participan a lo largo del año en visitas a campo para observar directamente las condiciones de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, reforzando conductas positivas y detectando oportunidades de mejora.



1,671

inspecciones formales Gemba realizadas entre el 01 de enero de 2024 al 31 de marzo de 2025.

Resultados asociados a seguridad en la encuesta de clima laboral:

98%

conoce las normas y procedimientos de seguridad que aplican al trabajo que realizan.

95%

manifestó que existe compromiso de los/las colaboradores/as con la seguridad en el trabajo.



Cultura Preventiva y Concientización

Hemos desarrollado una sección de cultura en la inspección Gemba que nos permite conocer la percepción de los colaboradores en 3 aspectos:

- **Alzar la voz** – Elevar alguna preocupación de seguridad, nos permite saber cómo actúa el colaborador en caso de identificar alguna condición de peligro inminente o si no siente seguro para realizar su trabajo. Al cierre del año 2024, 99% de las Inspecciones Gemba ejecutadas nos indicaban que el colaborador comunicaba a su supervisión la situación identificada, aplicaba la Negativa Responsable, y sentía libertad de compartir cualquier preocupación sin miedo o represalia.
- **Compromiso del liderazgo**, nos permite conocer el nivel de involucramiento en seguridad de los líderes. Al cierre del año 2024, 83% de las Inspecciones Gemba ejecutadas nos indicaban que el supervisor y los líderes de la sede están muy comprometidos con la seguridad. La seguridad es primero y los líderes se comunican y actúan de acuerdo con ella.

- **Interdependencia y Cuidado Individual**, nos permite saber si un familiar de un colaborador empezará a trabajar en la misma sede, ¿Qué consejo le darías? El 90% de las Inspecciones Gemba ejecutadas nos indicaban que el entrevistado mencionó los principales riesgos o Reglas Fundamentales por la Vida, y mencionó que es importante cuidar de uno mismo.

El gráfico de la Mano Gemba muestra sus seis elementos esenciales para una gestión segura en campo. La Cultura Preventiva de Seguridad actúa como base integradora de todos los componentes.

La Cultura Preventiva de Seguridad actúa como base integradora de todos los componentes.

Gráfico 11 Mano Gemba y sus seis elementos





Certificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

Contamos con certificaciones vigentes en las normas internacionales ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001, que respaldan la solidez de nuestro Sistema Integrado de Gestión en materia de seguridad, medio ambiente y calidad.



Indicadores clave de seguridad y salud en el trabajo

Al cierre de 2024, nuestros indicadores de desempeño en seguridad y salud se mantuvieron dentro de los parámetros establecidos por la compañía, reflejando nuestros altos estándares y el compromiso sostenido con la prevención y el bienestar de las personas.

CERO

accidentes fatales en colaboradores/as y contratistas en 2024.

Tabla 7 Tipo de lesiones por accidente laboral en colaboradores/as y contratistas

Año	Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP) – Colaboradores/as	Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP) - Contratistas	Tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TFTLR) - Colaboradores/as	Tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TFTLR) - Contratistas
2023	0.75	6.69	3.17	7.65
2024	0.83	7.43	1.38	9.29

Tabla 8 Indicadores de Seguridad y Accidentabilidad Laboral

Año	Tipo	Nº de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Nº de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Nº de lesiones por accidente laboral registrables	Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	Total de horas trabajadas
2023	Colaboradores/as	0	0	17	3.17	5,367,853
	Contratistas	0	0	8	7.65	1,045,765
2024	Colaboradores/as	0	0	10	1.38	7,266,280
	Contratistas	0	0	10	9.29	1,076,327

Capacitaciones

En 2024, implementamos un programa de capacitación por unidad de negocio (*Business Unit*) y proyecto minero. Además, desarrollamos sesiones virtuales dirigidas al personal administrativo y llevamos a cabo el “Programa de diálogos diarios de seguridad del mes”.

Estos espacios de formación abordaron temas clave como primeros auxilios, uso y manejo de extintores, manipulación de productos químicos, trabajos en altura, manejo manual de cargas, trabajos en caliente, prevención y control de incendios, así como prevención y manejo del estrés, entre otros.

Entrenamientos para colaboradores/as y líderes/as

Contamos con dos programas complementarios, orientados a fortalecer la cultura de seguridad:

- **Liderazgo en seguridad:** Este programa busca fortalecer el rol del liderazgo como pilar de la cultura preventiva en KMMP. Su objetivo es asegurar que todos/as los/as líderes y lideresas reciban formación especializada en seguridad, promoviendo comportamientos ejemplares y entornos de trabajo seguros. Las sesiones se desarrollan en espacios dinámicos y participativos, este enfoque vivencial permite al personal interiorizar su responsabilidad en la gestión del riesgo y actuar como referentes para sus equipos.

- **Rumbo a la Interdependencia para Contribuidores Individuales:** Este programa tiene como objetivo fortalecer la cultura de seguridad interdependiente entre los/as colaboradores/as que se incorporan a la organización. A través de una metodología participativa, permite que los/as contribuidores/as individuales reconozcan su rol

dentro de un entorno seguro y comprendan que la seguridad es una responsabilidad compartida. Entre 2022 y 2024, entrenamos a más de 2,000 colaboradores/as como parte de este esfuerzo. Nuestro compromiso es continuar con su implementación hasta alcanzar al 100% de contribuidores/as individuales a nivel organizacional.

Tabla 9 Participación en programas de formación en liderazgo

Año	Líderes y lideresas entrenados/as en liderazgo en seguridad	Colaboradores/as entrenados/as en Rumbo a la interdependencia
2023	12	1,144
2024	127	276



Identificación de peligros

Contamos con diversas herramientas y metodologías para la identificación, evaluación y control de peligros y riesgos en nuestras operaciones:

- **Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control (IPERC):** Identificamos y evaluamos los peligros asociados a procesos, actividades y tareas, así como los riesgos derivados. Además, establecemos controles para minimizarlos, considerando la jerarquía de controles.
- **Bluefire:** Plataforma que consiste en reportar actos y condiciones subestándar, así como para realizar observaciones preventivas *Anzen*.
- **Metodología Comet:** Herramienta que nos permite identificar las causas principales en la investigación de accidentes e incidentes, a través de un proceso estructurado en tres fases: **Descubrimiento**, que aplica técnicas de investigación validadas para obtener información objetiva; **Análisis**, donde se identifican las causas principales del evento; y **Acción**, enfocada en implementar medidas preventivas que aborden dichas causas y eviten su recurrencia.
- **Herramienta ERAL:** Formato específico dise-

ñado para evaluar los riesgos y condiciones asociados a las actividades del personal técnico en campo. Incluye desde la planificación de aspectos de seguridad antes del traslado hasta la evaluación de riesgos al llegar a las instalaciones del cliente, lo que permite prevenir incidentes y proteger la integridad del personal fuera de nuestras instalaciones.

Comités Nacionales SSOMA de KMMP y DCP

Nuestros Comités Nacionales de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) de KMMP y DCP se renuevan cada dos años y **tienen como responsabilidad promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo**. Asimismo, brindamos asesoramiento técnico, supervisamos el cumplimiento de la normativa vigente y fomentamos la participación de los/las colaboradores/as.

El comité DCP en el año 2024 realizó trece inspecciones de seguridad, en las cuales se identificaron 88 hallazgos.

Asimismo, los comités ejecutaron actividades de sensibilización en salud y seguridad, por ejemplo, a través de videos testimoniales. También, aprobamos el **Programa de Gestión Nacional SSOMA KMMP** y el **Programa de Gestión Nacional SSOMA DCP**, en los cuales planificamos acciones en salud y seguridad relacionadas a:

- Liderazgo y compromiso
- Planificación y gestión
- Evaluación de riesgos
- Capacitaciones
- Inspecciones
- Investigación de incidentes
- Comunicación y promoción
- Control documental
- Control operacional
- Preparación y respuesta a emergencias
- Salud e higiene ocupacional
- Seguridad basada en el comportamiento
- Gestión de contratistas y proveedores
- Medición y seguimiento

Durante 2024, el comité KMMP, realizó seis inspecciones de seguridad, en las cuales se identificaron 36 hallazgos. En 2024, efectuamos una reunión descentralizada en la sede de Arequipa.



Seguridad e innovación: Inspección Automatizada de Tolvas con Drones

En alianza con Compañía Minera Antapaccay, uno de nuestros principales clientes del sector minero, desarrollamos e implementamos un sistema innovador de inspección automatizada de tolvas mediante drones. Este proyecto representa un hito importante en la colaboración entre KMMP y Compañía Minera Antapaccay, al incorporar tecnología de vanguardia para resolver un desafío crítico del sector.

Mediante la captura automática de imágenes, el sistema permite detectar grietas, malformaciones u otros defectos en las tolvas de manera rápida y precisa, sin la necesidad de intervención humana directa. Esto no solo incrementa la seguridad, sino que digitaliza la información, facilitando la toma de decisiones basadas en información confiable y en tiempo real. Esto permite eliminar la exposición del personal a zonas de alto riesgo, reduciendo significativamente los peligros asociados a camiones energizados y caída de material.

Este proyecto demuestra el potencial de la tecnología para transformar la minería en una actividad más segura, eficiente y sostenible.

Resultados clave:



Eliminación al 100% de exposición a riesgos críticos, como el impacto por caída de material apelmazado en las tolvas, y la interacción con camiones energizados. Se eliminó el riesgo de caídas a nivel y en altura durante las inspecciones.



Reducción del 60% en el tiempo de inspección por unidad (de 10 a 4 minutos).



Eliminación del uso de combustible durante las inspecciones, disminuyendo emisiones de CO².



Captura precisa de imágenes y reportes automatizados, fortaleciendo la trazabilidad y la gestión preventiva.



Logramos que, la inspección de tolva se realice sin necesidad de interrumpir las operaciones, optimizando el tiempo y recursos, y manteniendo las tolvas en óptimas condiciones.



Salud ocupacional

En KMMP, la salud ocupacional se basa en un ambiente de trabajo controlado, salud compatible y la promoción de conductas saludables. Ejecutamos vigilancia médica y actividades de promoción de la salud en todas las operaciones mineras y sedes propias.

Fomentamos entornos laborales seguros y saludables, combinando prevención, monitoreo y hábitos que promueven el bienestar integral de nuestros/as colaboradores/as.

Gráfico 12 Salud ocupacional



Ergo Council: Promoviendo un Entorno de Trabajo Saludable

Como parte de nuestro compromiso con el bienestar de nuestros/as colaboradores/as, en 2024 realizamos la segunda sesión del Ergo Council, un espacio enfocado exclusivamente a la mejora de las condiciones laborales mediante la aplicación de principios ergonómicos.

Contamos con la participación de diversos/as líderes y lideresas de las unidades de negocio operativas, y tuvimos como *sponsor* al Gerente General de Distribuidora Cummins Perú (DCP).

El Ergo Council se consolida como una iniciativa clave para promover un entorno de trabajo más saludable, cómodo y seguro, en el que las personas puedan desempeñarse en su máximo potencial.

El Ergo Council se consolida como una iniciativa clave para promover un entorno de trabajo más saludable, cómodo y seguro.

Implementación de Agarre Mecánico para Cilindros

Continuamos innovando en la mejora de las condiciones laborales mediante la **implementación de prácticas ergonómicas que resguarden la salud y seguridad de nuestros/as colaboradores/as**. Un ejemplo clave es la implementación de un dispositivo mecánico de agarre en la manipulación de cilindros en el área de almacén.

La intervención incluyó la implementación de un dispositivo mecánico con capacidad para manipular cilindros de hasta 500 kg, eliminando la necesidad de realizar esfuerzos físicos innecesarios. Gracias a esta mejora, se ha eliminado el riesgo asociado a la manipulación manual de cargas pesadas, lo que ha contribuido significativamente a reducir el potencial de lesiones musculoesqueléticas.

Esta medida forma parte de nuestros esfuerzos para crear un entorno laboral más seguro y cómodo, alineado con las mejores prácticas de ergonomía y salud ocupacional.



Respuesta a brotes de dengue

Intensificamos las acciones de prevención y control frente al brote de dengue en las zonas más afectadas del país donde operamos.

Algunas de nuestras acciones clave fueron:

- Vigilancia médica continua para la detección temprana de casos entre nuestros/as colaboradores/as
- Fumigación periódica de instalaciones para reducir la proliferación del mosquito transmisor
- Distribución de repelentes para proteger al personal en zonas de alto riesgo.
- Comunicación de concienciación sobre la prevención del dengue, destacando las medidas de seguridad
- Repelentes eléctricos para la protección adicional del personal de las zonas más afectadas



DENGUE

El dengue, también llamada fiebre rompe huesos por sus características clínicas, es una enfermedad febril de comienzo súbito de origen vírico y transmitida por el mosquito *Aedes aegypti*.

¿Dónde se cria el mosquito?

El mosquito se cria en todo tipo de recipientes en los que se acumula accidental o deliberadamente el agua, tanto al sol como a la sombra:

- Barriles, tambores, frascos, ollas.
- Floreros, botellas, latas.
- Tanques, cisternas.
- Neumático, estanques colectores, urnas funerarias, bebederos de animales.
- Axilas de las hojas de las plantas, tocones de bambú, huecos de los árboles.
- Todos aquellos sitios en donde se deposita agua de lluvia.

¿Cuáles son los síntomas?

Los síntomas más frecuentes son: FIEBRE alta, de aparición brusca, que se suele acompañar de:

- Fuerte dolor de cabeza.
- Dolores musculares y de huesos.
- Crecimiento de ganglios.
- Dolor en ojos.
- Dolor de garganta.
- Erupción en el pecho y en miembros inferiores.
- Náuseas y vómitos.

Pueden ocurrir hemorragias en diferentes partes del cuerpo



Cierre bien la tapa de la taza del baño y en baños poco usados deja correr el agua por lo menos una vez por semana



Lava y escobilla bien los depósitos de agua y mantenlos bien tapados.



Retira siempre el agua acumulada.



Guarda los neumáticos secos en un lugar cubierto. Si no es posible, rellénalos con arena o cal para evitar que acumulen agua.

RECOMENDACIONES IMPORTANTES

- Utiliza polos de manga larga y pantalones largos y de tela tupida.
- Usa siempre repelentes.
- Usa mosquiteros de cama cuando sea posible.
- Coloca y sella bien las telas metálicas de las ventanas.
- Mantén bien tapadas las fosas sépticas y pozos negros.
- Utiliza vaporizadores eléctricos o espirales fumigantes.
- Protege de nuevas picaduras a los que ya están enfermos de dengue.



BU SSOMAC Y SOSTENIBILIDAD

KOMATSU

MITSUI



Compromiso con nuestros/as colaboradores/as ante la escasez de agua en Piura

En octubre de 2024, el Gobierno declaró una crisis hídrica en la región de Piura debido a una sequía prolongada. Ante esta situación, activamos un conjunto de medidas para apoyar a nuestros/as colaboradores/as:

- **Conformación de un Comité táctico para la gestión del agua** con el objetivo de tomar decisiones rápidas y coordinar esfuerzos eficaces en la gestión de recursos hídricos
- **Fumigación de instalaciones** para asegurar las condiciones sanitarias.
- **Distribución de productos no perecibles** para apoyar a las comunidades vecinas afectadas
- **Entrega de sales de rehidratación oral** para prevenir efectos adversos por la escasez de agua
- **Instalación de un tanque de agua** en las instalaciones de la sucursal para garantizar la provisión constante de agua para los/as colaboradores/as
- **Promoción del uso responsable del agua y de medidas preventivas de salud** entre colaboradores y sus familias a través de campañas de sensibilización



2.2 Talento extraordinario

Nuestro equipo

Nos esforzamos por promover y mantener una cultura organizacional diversa e inclusiva, basada en el respeto y la equidad. Buscamos asegurar condiciones equitativas de oportunidades, participación y reconocimiento para todas las personas, sin distinción alguna, fomentando un ambiente laboral diverso, libre de cualquier tipo de discriminación.

Nos esforzamos por promover y mantener una cultura organizacional diversa e inclusiva, basada en el respeto y la equidad.

Tabla 10 Colaboradores/as por género en los últimos 3 años¹¹

Año	Masculino	Femenino	N° de colaboradores/as
2022	1,767	400	2,167
2023	1,864	416	2,280
2024	2,464	544	3,008

¹¹ Cifras del total de colaboradores/as para el año 2024 no considera practicantes





Buscamos asegurar condiciones equitativas de oportunidades, participación y reconocimiento para todas las personas, sin distinción alguna, fomentando un ambiente laboral diverso, libre de cualquier tipo de discriminación.

Tabla 11 Desglose por colaboradores/as en 2024 por género y región

	Femenino	Masculino	Total		Femenino	Masculino	Total
Ancash	14	180	194	Lima	20	165	185
Apurimac	16	192	208	Loreto	1	6	7
Arequipa	84	328	412	Moquegua	13	125	138
Ayacucho	-	7	7	Pasco	-	13	13
Cajamarca	3	12	15	Piura	29	234	263
Cusco	22	185	207	Prov. Const. del Callao	314	760	1,064
Ica	3	47	50	Tacna	3	59	62
Junin	11	104	115	Ucayali	2	1	3
La libertad	8	45	53	TOTAL	544	2,464	3,008
Lambayeque	1	1	2				

Tabla 12
 Colaboradores/as por tipo de contrato en los últimos 3 años

Año	Total de colaborades/as	Total de colaboradores/as con contrato permanente	Total de colaborares/as con contrato temporal
2022	2,167	1,827	340
2023	2,280	1,895	385
2024	3,008	2,360	648

Tabla 13
 Rotación voluntaria e involuntaria

Año	Tasa de rotación voluntaria	Tasa de rotación involuntaria
2022	7.06%	3.02%
2023	10.13%	3.69%
2024	7.09%	4.96%



Tabla 14
 Rotación total

Año	Rotación masculina	Rotación femenina	Rotación total
2022	10.29%	12.75%	10.75%
2023	13.04%	15.63%	13.51%
2024	11.89%	12.77%	12.05%

Tabla 15
 Total de nuevos ingresos¹²

Año	Hombres	Mujeres	Ingresos totales
2022	209	84	293
2023	347	86	433
2024	334	112	446

¹² Incluye ingresos que hayan cesado en el transcurso en el mismo periodo, por año.

Buscamos asegurar condiciones equitativas de oportunidades, participación y reconocimiento **para todas las personas.**



Desarrollo interno y crecimiento

Impulsamos el crecimiento de nuestro equipo promoviendo una cultura basada en el mérito. Fomentamos que cada colaborador/a aproveche las oportunidades internas para avanzar en su desarrollo profesional.

En 2024, enfocamos nuestros esfuerzos en los planes de sucesión para la primera línea del equipo ejecutivo y roles estratégicos.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño representa una **oportunidad valiosa para incentivar a nuestro equipo a mostrar el desarrollo de sus habilidades y el logro de sus metas.** Dada su importancia, nos esforzamos por asegurar que esta evaluación sea imparcial y esté basada en criterios compartidos. Por esta razón, nuestro sistema de evaluación de desempeño se fundamenta en objetivos de desarrollo y resultados, centrándose en la productividad y en una retroalimentación constante.

Para el personal administrativo, el **Programa de Gestión del Desempeño (PGD)** evalúa tanto el cumplimiento de objetivos como el desarrollo de competencias, siguiendo la metodología SMART y los lineamientos del manual de competencias. Los resultados obtenidos influyen en la revisión salarial anual. Esta evaluación se gestiona a través de la plataforma SuccessFactors. En 2024, se evaluaron a 1,418 colaboradores/as.

En el caso del personal técnico, implementamos el **Programa de Gestión Integral de Talento Técnico (GITT)**, que considera una malla curricular específica por cada línea de puesto, y evalúa competencias blandas (40%) y comportamientos seguros (60%). Los/as cincuenta mejores colaboradores/as son reconocidos/as anualmente en la Gala GITT, que destaca su desempeño y compromiso.

79%

de evaluaciones de desempeño realizadas en 2024.

Programa “Q’ Buena Chamba”

En 2024, entregamos 2,021 reconocimientos a nuestros/as colaboradores/as a nivel nacional a través de nuestro programa “Q’Buena Chamba”, que **busca reforzar una cultura de agradecimiento, motivación y celebración de logros alineados a nuestros valores corporativos.**

Como parte de nuestra mejora continua, renovamos el programa implementando un nuevo sistema de acumulación de puntos y canje de recompensas a través de un catálogo digital automatizado, que facilita la experiencia de reconocimiento y permite una entrega de beneficios más oportuna y personalizada. Esta mejora ha sido valorada positivamente, alcanzando un 86% de satisfacción entre quienes han sido parte del programa.



Programa de Gestión Integral del Talento Técnico (GITT)

El Programa GITT es una **iniciativa clave para fortalecer la empleabilidad y profesionalización del talento técnico en nuestra industria**. El programa promueve el desarrollo integral de nuestros/as técnicos/as mediante formación técnica, habilidades blandas y competencias en seguridad. El progreso en los distintos niveles, junto con la superación de las evaluaciones, permite el acceso a promociones y ajustes salariales. En 2024, se evaluaron a 1,013 colaboradores/as.

GITT ofrece sesiones de capacitación en formatos asincrónico, híbrido y presencial, para brindar mayor flexibilidad a los/as participantes.

En 2024, se incorporaron nuevas líneas de carrera especializadas con sus respectivas mallas curriculares. El programa se implementó en la operación de La Joya, Arequipa, en agosto e inició de forma operativa en septiembre. Actualmente,

GITT se considera el estándar de entrenamiento técnico en la región para distribuidores.

Adicionalmente, contamos con un programa de **Gestión de Desarrollo Operacional**, enfocado en la gestión del desempeño para frentes operativos, el cual responde a nuestro compromiso por impulsar una mejora continua y trazable.



En 2024, se evaluaron a **1,013 colaboradores/as**.

Tabla 16 Resultados de Gestión Integral del Talento Técnico (GITT)

Descripción	2024
% de técnicos/as de KMMP que participaron en al menos un curso de formación	70%
% de técnicos/as de DCP que participaron en al menos un curso de formación	81%
% de técnicos/as de KMMP lograron promoción o cambio de nivel luego de participar en el GITT	26.01%
% de técnicos/as de DCP que lograron promoción o cambio de nivel luego de participar en el GITT	30.75%



Clima y cultura

Estamos firmemente convencidos de que **un equipo motivado y comprometido es clave para generar valor**. Por ello, trabajamos continuamente para ofrecer la mejor experiencia posible a nuestros/as colaboradores/as en cada etapa de su desarrollo en la compañía. Cultivamos un ambiente laboral positivo que fomenta la participación y la iniciativa. Promovemos una cultura de comunicación abierta, horizontal, transparente y cercana, que nos permite conectarnos con nuestro equipo a través de diversos canales, como reuniones regulares, paradas de comunicación, boletines informativos, publicaciones en redes sociales, entre otros. Para respaldar esta estrategia, contamos con un equipo de colaboradores/as facilitadores/as del clima laboral, quienes apoyan la implementación de iniciativas y actividades dentro del plan anual de clima.



En 2024, alcanzamos un nivel de favorabilidad del 85% en clima laboral, con una participación del 94% de colaboradores/as, un indicador que refleja la solidez de nuestra cultura interna y el compromiso genuino con el bienestar de nuestra gente.

Nivel de favorabilidad

Para garantizar un diálogo continuo, **llevamos a cabo mediciones anuales y encuestas periódicas** utilizando la metodología de Korn Ferry. En 2024, alcanzamos un nivel de favorabilidad del 85% en clima laboral, con una participación del 94% de colaboradores/as, un indicador que refleja la solidez de nuestra cultura interna y el compromiso genuino con el bienestar de nuestra gente. Este resultado nos inspira a seguir fortaleciendo un entorno laboral donde cada persona se sienta valorada, escuchada y parte de un propósito compartido.

Tabla 17 Evolución del nivel de favorabilidad considerando porcentaje de participación

Año	% de favorabilidad	% de participación
2022	85%	92%
2023	86%	91%
2024	85%	94%



Trabajamos continuamente para ofrecer **la mejor experiencia posible** a nuestros/as colaboradores/as en cada etapa de su desarrollo en la compañía.

Convenios colectivos

En KMMP respetamos plenamente la libertad de asociación de nuestros/as colaboradores/as. Mantenemos un diálogo abierto y constante a través de reuniones mensuales con cada dirigencia sindical, donde se abordan temas de interés mutuo.

En 2024, nuestros sindicatos activos fueron:

- Sindicato Único de Trabajadores de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú SA
- Sindicato de Trabajadores de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú SA - Sede Marc Bayóvar
- Sindicato Único de Trabajadores de Distribuidora Cummins Perú SAC

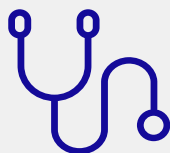
Tabla 18 N° de colaboradores/as sindicalizados/as y cobertura del convenio colectivo en 2024

Año	N° de colaboradores/as elegibles para formar parte del convenio colectivo	N° de colaboradores/as sindicalizados/as	% de cobertura del convenio colectivo
2024	521	521	17.32%



Bienestar

Contribuimos con la calidad de vida de nuestros/as colaboradores/as, fomentando el equilibrio laboral y familiar. Para ello, **trabajamos en cuatro aspectos clave: bienestar físico, emocional, financiero y social**. En línea con este enfoque, ofrecemos diversos beneficios alineados a cada uno de estos ámbitos:

 Físico	 Emocional	 Financiero	 Social
• Campañas de vacunación • Asesorías nutricionales • Miércoles de masajes • Funcional y baile con KMMP • Despistaje oftalmológico • Despistajes oncológicos • Chequeo Preventivo Anual • Perder para ganar • Promoción del bienestar físico según la Organización Mundial de la Salud	• Talleres presenciales y virtuales sobre diversos temas según los resultados de las recomendaciones de las encuestas psicosociales • Importancia del cuidado de la salud mental • Equilibrio trabajo – familia • Manejo de emociones • Estrés y técnicas de relajación • Asesorías psicológicas • Difusión sobre bienestar emocional a través de los diversos canales de comunicación de KMMP	• Préstamos y adelantos • De vuelta a clases • Webinars sobre educación financiera • Convenios con entidades financieras y/o establecimientos comerciales que ofrecen tasas preferenciales a nuestros/as colaboradores/as, como, por ejemplo, MAF y Primax	• Evaluaciones académicas de Perú Champs para los/las hijos/as de nuestros/as colaboradores/as • Visita de proveedores emprendedores para que compartan sus productos saludables con nuestros/as colaboradores/as y sus familiares • Convenios con instituciones que brindan alternativas para colaboradores/as y familias: - Vacaciones deportivas - Centros odontológicos: blanqueamiento y ortodoncia - Centros recreativos • Actividades con participación de familiares y amigos

Entre nuestros resultados, destacan:

100%

de cobertura en subvenciones alimentarias.



+ 3,200

evaluaciones médicas y 1,100 despistajes realizados en el marco de 8 ferias de salud organizadas a nivel nacional.

974

colaboradores/as beneficiados/as con el programa **De vuelta a clases**, alcanzando un total de **1,378 beneficiarios**.

+ 700

dosis de **vacunas aplicadas**.

189

colaboradores/as y familiares accedieron a **asesorías psicológicas gratuitas** (3 sesiones por persona).

123

voluntarios/as participaron en campañas de **donación de sangre**.

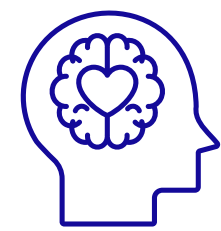


51

participantes y 5 menores **becados** educativamente por *Perú Champs*.

Reconocimiento a la Vinculación Universidad-Empresa por el proyecto Qhali

Recibimos el reconocimiento a la Vinculación Universidad-Empresa otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, por nuestra participación en el proyecto *Qhali*. Este proyecto consiste en un robot humanoide desarrollado por investigadores de la Facultad de Ingeniería Mecatrónica, diseñado para mejorar el acceso a la atención en salud mental y emocional, especialmente en zonas remotas o en situaciones de aislamiento.



Contribuimos con la calidad de vida de nuestros/as colaboradores/as, fomentando el equilibrio laboral y familiar.



2.3 Gestión Social

Compromiso con la contribución al desarrollo local

En KMMP, entendemos que el desarrollo sostenible de nuestro negocio va de la mano con el progreso de las comunidades donde operamos. Por ello, contribuimos activamente al bienestar de las poblaciones cercanas a nuestras operaciones, impulsando su crecimiento social y económico a través de iniciativas concretas que promueven la empleabilidad, la educación de calidad y la generación de oportunidades a largo plazo.

Nuestra gestión social se adapta a la realidad y prioridades de cada zona de influencia, respetando las particularidades culturales y sociales. Trabajamos estrechamente con nuestros clientes para alinearlos a sus planes de relaciona-

miento comunitario, sumando capacidades y actuando como aliado estratégico en la implementación de iniciativas de impacto. Esto nos permite crear sinergias que fortalecen la licencia social de nuestros clientes y amplifican el efecto positivo de nuestras operaciones.

En todos los casos, priorizamos un enfoque colaborativo y participativo, construyendo relaciones basadas en la confianza, el diálogo y la transparencia. Esta forma de actuar no solo refuerza nuestra reputación como empresa socialmente responsable, sino que también contribuye a la estabilidad operativa del sector y al desarrollo equitativo de los territorios en los que estamos presentes.



Alianzas estratégicas con nuestros clientes mineros

En 2024, desarrollamos iniciativas sociales en colaboración con Compañía Minera Antapaccay, Anglo American Quellaveco, MMG (Unidad Minera Las Bambas) y Compañía Minera Miski Mayo.

			
Compañía Minera Antapaccay	Compañía Minera Miski Mayo	Anglo American Quellaveco (2023-2025)	MMG (Unidad Minera Las Bambas)
Desde 2024 contamos con un convenio formal vigente hasta 2031, consolidando una relación previa bajo convenio de trabajo a largo plazo. En el marco de esta alianza, implementamos un programa de oficios técnicos: se evaluaron 57 postulantes de la comunidad, seleccionando a 10 jóvenes para el Programa de Oficios (incluyendo dos mujeres) sin estudios previos. Ellos/as recibieron una capacitación teórica de un mes y entrenamiento práctico de cinco meses en talleres, adquiriendo habilidades como auxiliares técnicos en mecánica.	En 2024 se implementó un programa de prácticas profesionales en alianza con Compañía Minera Miski Mayo y Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), con una duración de seis meses. El primer grupo incluyó a cinco practicantes y el segundo a siete. El número de vacantes se define en conjunto con Compañía Minera Miski Mayo, mientras que SENATI propone perfiles que luego pasan por un proceso de selección antes de incorporarse a la operación, exclusivamente en turno diurno por razones de seguridad.	Se brindaron seis becas a jóvenes de las comunidades del área de influencia de Anglo American (Quellaveco). Tres becas otorgadas por DCP y tres por KMMP (cinco hombres y una mujer). Por invitación de Anglo American (Quellaveco), los/as becarios/as viajaron a Moquegua para presentar el programa de becas. Como parte del programa Educación Técnica para las Comunidades (Technical Education for Communities -TEC), todos/as ingresaron a SENATI y postularon a la beca para la carrera de Mantenimiento de Maquinaria Pesada. KMMP y DCP cubren sus matrículas y pensiones, mientras que los/as becarios/as asumen los costos de manutención y traslado, promoviendo la corresponsabilidad en su desarrollo.	En 2024 se ejecutó la renovación de la infraestructura del Centro Educativo de Chumille, ubicado en el área de influencia de MMG (Unidad Minera Las Bambas). Este proyecto, cuyo estudio se realizó en 2023, tuvo como énfasis la remodelación de aulas. Ese mismo año se inició también la evaluación para la habilitación del centro de salud en la comunidad de Pumamarca, que actualmente cuenta solo con estructura básica de ladrillo y paredes, con el objetivo de mejorar sus condiciones para brindar atención óptima. Se trabajó con un proveedor local, cuyo personal recibió capacitación para cumplir con los estándares requeridos en contratación, y se les realizó seguimiento continuo.

Educación Técnica para las Comunidades (TEC, por sus siglas en inglés)

Educación Técnica para las Comunidades (Technical Education for Communities -TEC) es una **iniciativa educativa de KMMP en alianza con SENATI, y respaldada de nuestros tres accionistas: Komatsu Ltd., Cummins Foundation y Mitsui & Co**, que busca **mejorar la calidad de vida de jóvenes de escasos recursos en Arequipa**, brindándoles acceso a educación técnica superior de calidad que facilite su inserción en el mercado laboral for-

mal. Ofrece equipos modernos, mejoras en la currícula, un programa de mentorías, capacitación a docentes y sesiones virtuales complementarias, lo que permite fortalecer las competencias técnicas de los/as estudiantes y su preparación para el entorno laboral. El programa genera un impacto positivo en los/as estudiantes, sus familias y la comunidad, al mismo tiempo que contribuimos al desarrollo el talento calificado en el sector.



TEC se ha consolidado como **un programa bandera para nuestra compañía por su alineación con el compromiso social corporativo, su vínculo con el core del negocio y la participación estratégica de accionistas, colaboradores/as, clientes y comunidades**. Cabe destacar que TEC no es un programa de becas o de subsidios. Buscamos que los fondos sean utilizados en la mejora de oferta educativa de SENATI, siendo la institución y las carreras técnicas las que se benefician directamente de los fondos.

Asimismo, TEC responde a la creciente demanda del sector minero por mano de obra calificada, particularmente en la zona de influencia, lo que abre oportunidades de contratación en nuestras operaciones y en las de nuestros clientes.

TEC cuenta con un modelo integral que mejora la formación técnica en SENATI Zonal Arequipa-Puno mediante la actualización de la currícula, mejoras en infraestructura y equipamiento. Además, conecta a los estudiantes con el empleo a través de pasantías, prácticas y mentorías lideradas por colaboradores/as voluntarios/as de KMMP. Gracias a ello, TEC ha contribuido a fortalecer nuestra cultu-

ra corporativa, integrando a nuestro programa de voluntariado las mentorías y las visitas guiadas, en las que participan activamente nuestros/as colaboradores/as.

Desde 2016, el programa **ha beneficiado a 2,973 jóvenes**, con un costo hasta 40% menor al promedio del mercado (US\$ 5,000 frente a US\$ 7,200). Al cierre de 2024, **se han graduado 607 estudiantes**, incluyendo a **10 mujeres**, y **otorgado 186 becas**.

Con un enfoque en la equidad, TEC introdujo en 2019 **Mujeres en búsqueda de su vocación**, programa que propicia la participación femenina en carreras STEM (*siglas de Science, Technology, Engineering and Mathematics*), teniendo como resultado 5 visitas a Arequipa, más de 50 voluntarios/as y más de 600 estudiantes impactadas.

TEC es una iniciativa educativa de KMMP en alianza con SENATI, que busca mejorar la calidad de vida de jóvenes de escasos recursos en Arequipa.

Gráfico 13 Programa TEC, premisas y principios





Principales impactos (2016-2024)

607
egresados/as

186
becas entregadas

69
mujeres pertenecientes a la carrera de
Mantenimiento de Maquinaria Pesada

73%
de graduados/as encuentran un buen
trabajo en los primeros 6 meses

13%
mejor remunerados/as

Contribuciones sociales

Nuestra gestión social se alinea a los compromisos de nuestros clientes. Nos adaptamos a las directrices y valores establecidos, actuando como un aliado estratégico para crear sinergias que generen un impacto positivo en las comunidades.

Como parte de nuestro firme compromiso con la sostenibilidad, en 2024 destinamos US\$ 14,336.54 en donaciones a iniciativas de nuestra estrategia de gestión social, en alianza con Casa Ronald McDonald y Perú Champs.

Tabla 19 Costo monetario de la estrategia de inversión social (US\$)

	2024
Costo total de contribuciones monetarias (financiamiento directo) ¹³	14,336.54

¹³ Los montos no incluyen IGV

US\$ 191,867

fueron destinados a inversión

comunitaria¹⁴

¹⁴ El monto incorpora la inversión en donaciones deducibles y no deducibles, ejecución de programas sociales y acciones de voluntariado.

Además, gracias al financiamiento otorgado por Fundación Cummins – organización perteneciente a la casa matriz de DCP, empresa subsidiaria de KMMP, se promueven proyectos con impacto social y ambiental en los que participan voluntarios/as de toda la compañía.

Gestión de quejas y reclamos de comunidad

En 2024 **no hemos recibido quejas provenientes de las comunidades locales.** Es importante notar que en el caso de las unidades mineras el relacionamiento social está a cargo del titular de la operación.

Voluntariado

Nos esforzamos por crear espacios y oportunidades para que nuestros/as colaboradores/as participen en iniciativas de voluntariado que reflejen nuestro compromiso con la sostenibilidad en todas sus dimensiones: ambiental, social y de gobernanza (ASG). Desarrollamos proyectos alineados con nuestros pilares de sostenibilidad, llevados a cabo a nivel nacional y en colaboración con

nuestros aliados estratégicos, contribuyendo al bienestar y desarrollo de las comunidades en las que operamos.

US\$105,994

fueron destinados en 2024 por la Fundación Cummins para proyectos con impacto social y ambiental.

Desarrollamos proyectos alineados con nuestros pilares de sostenibilidad, llevados a cabo a nivel nacional y en colaboración con nuestros aliados estratégicos.

Principales resultados para el FY2024¹⁵:



¹⁵ Fiscal Year (FY) o año fiscal japonés no coincide con el año calendario (del 1 de enero al 31 de diciembre), sino que va del 1 de abril al 31 de marzo del siguiente año.

Somos Voluntariado

En 2024 se creó el grupo "Somos Voluntariado" a nivel corporativo, con un *sponsor* y un soporte designado por cada división (Corporativo, Cummins y Komatsu). Su función es **promover la participación de los equipos, comunicando las oportunidades disponibles y fortaleciendo el compromiso de los líderes y lideresas.**

Esta red se estructura en tres niveles:

- **Equipos por área de acción:** Educación, Justicia Social, Medio Ambiente, Diversidad e Inclusión, e Integridad.
- **Equipos por iniciativas globales (cuentan con grants de Fundación Cummins):** TEC, Cummins Water Works y Cummins Powers Women.
- **Equipos transversales:** Contamos con equipos de apoyo encargados de gestionar la comunicación y el seguimiento de resultados. Uno se enfoca en la producción y difusión de contenidos, y otro en la consolidación y análisis de métricas de participación a nivel organizacional.

Iniciativas con propósito y voluntariado

Como parte de nuestro compromiso con el bienestar de las personas y las comunidades, impulsamos diversas iniciativas sociales alineadas a nuestras actividades que desarrollamos como empresa y la participación de nuestros/as colaboradores/as y aliados estratégicos. Estas acciones buscan generar impactos duraderos en **educación técnica, equidad de género, acceso a agua segura y fortalecimiento del voluntariado corporativo.**

Niñas con Oportunidades

En el marco del proyecto Niñas con Oportunidades, que impulsamos en alianza con la ONG CARE Perú y con el financiamiento de la Fundación Cummins, **promovemos visitas dirigidas a estudiantes mujeres para acercarlas al mundo de las carreras STEM** (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), tradicionalmente poco exploradas por mujeres.

A través de estas rutas de inspiración, les brindamos experiencias vivenciales que les permite conocer de cerca distintas especialidades. Con ello, buscamos motivarlas a explorar vocaciones vinculadas a la ciencia y la tecnología, y ampliar sus horizontes para construir un futuro con más oportunidades.



Cummins Water Works: Acceso a agua y sanitización para Perú

Cummins Water Works (CWW) es una iniciativa global de Cummins Inc., en alianza con Water.org, que **tiene como objetivo mejorar el acceso sostenible al agua potable y al saneamiento en comunidades vulnerables**. En Perú, este programa se desarrolla con el financiamiento de la Fundación Cummins, y a través de dos ejes principales, donde participan nuestros/as colaboradores/as de KMMP como voluntarios/as:

- Programa Nacional de Apoyo al Crédito Financiero en colaboración con socios.
- Actividades de concientización sobre la conservación del agua, con colaboradores/as de KMMP participando activamente como voluntarios/as.

En el marco de Cummins Water Works (CWW), durante 2024, nuestros/as colaboradores/as participaron activamente en actividades de

sensibilización sobre el cuidado del agua. Se organizó un webinar por el Día Mundial del Agua y se llevó a cabo un taller con estudiantes, destacando la actividad “Chapa tu gotita” en la Institución Educativa Enrique del Horme, en Callao. En esta jornada, 42 voluntarios/as de DCP y KMMP impactaron positivamente a 125 estudiantes, acumulando un total de 264 horas de voluntariado. El objetivo fue generar conciencia sobre la importancia del uso responsable del agua mediante dinámicas creativas.

En el marco de Cummins Water Works (CWW), durante 2024, nuestros/as colaboradores/as participaron activamente en actividades de sensibilización sobre el cuidado del agua.



Aliadas: la familia nos une

Con el objetivo de fortalecer el vínculo con las familias de nuestros/as colaboradores/as, integrarlas a nuestra cultura de seguridad e integridad, y reconocer el rol fundamental que cumplen en su desarrollo personal y profesional, realizamos el evento Aliadas en Lima y Arequipa, dirigido a mujeres familiares del personal de KMMP. Esta iniciativa representa la continuidad del proceso iniciado en 2023, con el propósito de seguir construyendo espacios de cercanía, reconocimiento e inspiración.

A través de sesiones participativas, se abordaron temas clave como sostenibilidad, HSSEQ (por sus siglas en inglés significa Salud Ocupacional, Seguridad industrial, Seguridad Patrimonial, Medio Ambiente y Calidad), imagen personal, equilibrio vida-trabajo, integridad, propósito y valores, así como la historia laboral y familiar en KMMP.

El evento **incluyó una charla de sensibilización y un mensaje final que reafirmó el valor de la familia como aliada esencial** en nuestro camino, tanto profesional como laboral.



En Arequipa, llevamos a cabo tres sesiones **que convocaron a 222 familiares**. En Lima, realizamos una sesión **con la participación de 215 familiares**.



Navidad Solidaria

Navidad Solidaria es una iniciativa que busca incentivar el liderazgo de los/las colaboradores/as a través de un concurso de iniciativas de apoyo a la comunidad en el marco de las festividades navideñas, otorgando a los equipos ganadores financiamiento para la implementación de sus proyectos sociales.

- 13 equipos a nivel nacional
- 13 instituciones beneficiadas



2.4 Socios de nuestros clientes

Reconocemos el papel clave que desempeñamos en los proyectos de nuestros clientes, especialmente en los sectores mineros, de construcción y energético. Por ello, contamos con una **estrategia de servicio al cliente, orientada a crear valor y adaptada a las necesidades del negocio**. Ofrecemos soluciones de alto rendimiento que destacan por su calidad e innovación en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Brand Management

En KMMP, gestionamos la percepción del cliente a través de una metodología propia de 24 pasos, diseñada para ir más allá de la simple transacción comercial. Este enfoque nos permite construir relaciones de largo plazo basadas en la confianza, el entendimiento mutuo y la entrega constante de valor.

El programa de *Brand Management* se basa en una **visión integral del cliente**, que considera no solo sus necesidades operativas inmediatas, sino también sus **objetivos estratégicos en materia de sostenibilidad, innovación y competitividad**. A través de entrevistas personalizadas, sesiones de diagnóstico conjunto y reuniones colaborativas, buscamos identificar brechas y oportunidades que deriven en planes de acción concretos y personalizados.

Esta metodología facilita la coordinación entre áreas dentro de KMMP, alineando a los equipos técnicos, comerciales y de soporte en función de los objetivos del cliente. También nos permite anticipar necesidades, proponer soluciones innovadoras y establecer indicadores de seguimiento que fortalecen la trazabilidad de los compromisos asumidos.



Hasta la fecha, el enfoque ha sido aplicado de forma destacada en clientes como **Compañía Minera Antamina y Compañía Minera Antapaccay**, con resultados que demuestran su potencial para generar impacto más allá de lo operativo. En el caso de la Compañía Minera Antapaccay, por ejemplo, el proceso inicial centrado en eficiencia operativa permitió detectar un reto más profundo: el fortalecimiento de la relación con las comunidades locales.

Como respuesta, diseñamos e implementamos, junto con el cliente, iniciativas de alto impacto social como el **programa de prácticas AYNÍ**, dirigido a jóvenes técnicos de su zona de influencia brindándoles la formación práctica que requieren para culminar su formación; y el programa **TEC (Technical Education for Communities)**. Además, en 2024 se lanzó el **Programa de Mano de Obra No Calificada**, en el que se selec-

cionaron 10 jóvenes sin estudios técnicos previos para ser capacitados en mantenimiento y certificarse bajo estándares Komatsu. El programa tuvo una duración de seis meses e inició en septiembre de ese año. Como resultado, gracias al destacado desempeño de los participantes, dos de ellos fueron contratados por KMMP para integrarse al proyecto Antapaccay. Además, la Compañía Minera Antapaccay otorgó una beca completa para que uno de los jóvenes continúe la carrera de Mantenimiento de Maquinaria Pesada durante tres años en SENATI. A partir de la próxima edición, todos los egresados recibirán certificación oficial del SENATI, fortaleciendo aún más su empleabilidad.

Brand Management es, por tanto, una **herramienta clave en nuestra estrategia de fidelización y diferenciación, que contribuye a consolidar a KMMP como un socio de valor para nuestros clientes estratégicos**.

Comunicación constante

Nuestro principal foco está en garantizar el funcionamiento óptimo de maquinaria y motores en proyectos y operaciones críticas para nues-

tros clientes. Reconocemos la importancia de brindar un servicio que cumpla con sus expectativas en términos de costo, tiempo y calidad. Por este motivo, **mantenemos una comunicación continua con nuestros clientes**, que nos permite responder de forma ágil a sus necesidades, preocupaciones y expectativas.

En nuestra división de Minería implementamos reuniones llamadas **JoiFUL (Joint Follow Up Log)**, un **modelo estructurado de seguimiento colaborativo** que permite monitorear de manera sistemática las problemáticas identificadas, los responsables asignados, los plazos de atención y la evolución constante de los compromisos asumidos. Estas sesiones se adaptan según el tipo de cliente y el servicio brindado. Estas sesiones permiten una interacción estructurada, documentada y eficiente para dar seguimiento a los planes de trabajo, reportar avances, identificar oportunidades de mejora y establecer responsables y plazos de ejecución. Este modelo de seguimiento se aplica con todos los clientes, ajustando su profundidad según el nivel de relación y los requerimientos específicos.

Customer Fidelity Program

Desde 2023, implementamos el *Customer Fidelity Program*, una iniciativa que sienta las bases para el desarrollo de nuestro programa *Brand Management*. Este programa busca fortalecer la relación con clientes estratégicos mediante un **acompañamiento personalizado, alineado con sus objetivos operativos y de sostenibilidad**.

El *Customer Fidelity Program* permite aplicar una **metodología centrada en el cliente, sin requerir desde el inicio todos los recursos y procesos que implica un Brand Management**. Además, facilita la identificación de clientes con alto potencial para una futura evolución hacia ese modelo. En esta fase inicial, se seleccionaron tres empresas representativas de distintos sectores: Compañía Minera Miski Mayo (Minería), COMIN (Construcción) y COPEINCA (DCP).

Gracias a los avances logrados con COMIN, en 2024 el proyecto evolucionó a *Brand Management*, con reportes periódicos a la casa matriz. Se prevé presentar este caso como ejemplo de éxito regional ante Komatsu en 2025.



Contamos con una estrategia de servicio al cliente, **orientada a crear valor y adaptada a las necesidades del negocio**.

Caso Miski Mayo

Desde 2023 brindamos mantenimiento a toda la flota de equipos del cliente, con un enfoque en la excelencia operacional. A partir del programa, se identificaron oportunidades de colaboración desde el ámbito de sostenibilidad, especialmente en trabajo con comunidades locales y el impulso al empleo femenino en Sechura. En línea con este enfoque, se busca ampliar el impacto de estas acciones replicando buenas prácticas implementadas en otras operaciones, como el programa de prácticas profesionales desarrollado junto a Compañía Minera Antapaccay.



Satisfacción de nuestros clientes (NPS)

Desde **Komatsu Reman Center Perú (KRCP)**, el área de Administración y Soporte Comercial realiza de manera trimestral la revisión de los resultados de la **encuesta de satisfacción aplicada a nuestros 12 principales clientes** de Gran Minería, donde se evalúan variables como comunicación, calidad, tiempo y precio del servicio. En 2023, actualizamos nuestra metodología de medición de satisfacción del cliente e incorporamos el indicador NPS (*Net Promoter Score*), con el fin de alinearnos al modelo de evaluación utilizado por las demás unidades de negocio.

Innovación tecnológica

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua, la eficiencia operativa y la sostenibilidad, en KMMP desarrollamos e implementamos soluciones tecnológicas, las cuales combinan inteligencia artificial, telemetría, realidad virtual y automatización para anticipar fallas, optimizar procesos, reforzar la seguridad y reducir impactos ambientales. A continuación, se presentan algunas de las iniciativas más destacadas implementadas durante 2024:





Rope Predict Monitoring (RPM)

- Programa pionero en monitoreo predictivo de cables de levante para palas eléctricas, desarrollado en Perú desde 2020 e implementado en 2024 con el respaldo de nuestro cliente Compañía Minera Antamina.
- A través de *machine learning* y medición del consumo energético, RPM **predice el momento óptimo para el cambio de cables, evitando fallas inesperadas** que podrían generar pérdidas de hasta US\$ 350 mil por evento.
- Reduce el tiempo de intervención de 10 a 3 horas.
- Se ha convertido en un diferencial comercial, con pruebas en curso en operaciones mineras como Sociedad Minera Cerro Verde, Southern Peru, Compañía Minera Antapaccay con posibilidades en Escondida (Chile) y Morenci (EE.UU.).



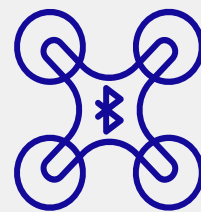
E-Gemba: Remote Health Monitoring y Remote Operation Monitoring

- Desde hace ocho años, desarrollamos en Perú la estrategia *E-Gemba*, basada en **sistemas de monitoreo remoto y análisis operacional**.
- Mediante monitoreo remoto del estado de salud (*Remote Health Monitoring* - RHM) y monitoreo remoto de operaciones (*Remote Operation Monitoring* - ROM), **recopilamos información en tiempo real sobre el desempeño de equipos y operadores**, evaluando habilidades operativas y evitando fallas sin necesidad de presencia física en campo.
- La telemetría aplicada (industria 4.0) permite conectar las máquinas a la nube, generar inteligencia de negocio y ofrecer soporte técnico y entrenamiento personalizado.
- Ha demostrado mejoras en productividad y eficiencia mediante el análisis de datos operativos del cliente.



DOJO Virtual

- *DOJO Virtual* es un **entorno de entrenamiento con realidad virtual para prácticas en condiciones de alto riesgo**.
- Permite a los/as técnicos/as **sumar horas de experiencia en escenarios simulados sin exponerse a peligros reales**.
- Más de 120 técnicos/as de KRCP han sido capacitados con esta solución.
- Desarrollado en Perú y desplegado en 2024, el proyecto ha sido presentado en Japón y en diversos espacios regionales, despertando el interés de Komatsu Colombia (KCO), Komatsu Chile (KCH), Komatsu México (KMEX) y Komatsu Holding South America (KHSa). Además, la fábrica de cargadores LT ha expresado su intención de colaborar con KMMP en futuros desarrollos conjuntos.



Inspección Automatizada de Tolvas con Drones

- Implementamos un **sistema de inspección de tolvas mediante drones** que elimina al 100% la exposición de personas a riesgos operativos.
- Esta solución **permite detectar grietas y defectos de forma automática, precisa y digitalizada**.
- En Compañía Minera Antapaccay, se aplicó en 27 camiones 980, reduciendo el tiempo de inspección de 10 a 4 minutos, pasando de requerir 4 a solo 1 trabajador. Además, se eliminaron completamente las emisiones de CO₂ durante el proceso (reducción de 162.5 galones semanales de combustible a 0).

Compromiso ambiental con nuestros clientes

Programa Repara Neutral

Buscamos gestionar, a nombre de nuestros clientes, la **compensación de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes del servicio que brindamos desde KRCP relacionado a la reparación de motores de tracción 930E.**

Este programa tiene las siguientes etapas:

- Medición de huella de carbono de producto
- Verificación de huella de carbono
- Reserva de bonos de carbono
- Ofrecimiento del servicio
- Entrega de certificados

Durante la etapa de verificación, se determinó que el servicio emite 5 tnCO₂eq. Con la entrega del certificado, nuestros clientes podrán compensar su Huella de Carbono, convirtiendo el servicio de reparación en un proceso carbono neutral.

Reconstrucción y reparación de componentes

Reconocemos el papel clave que desempeñamos en los proyectos de nuestros clientes, especialmente en los sectores minero, de construcción y energético. Por ello, contamos con una estrategia de servicio al cliente, orientada a crear valor y adaptada a las necesidades de negocio.

Desde **Komatsu Reman Center Perú (KRCP)**, centro especializado en reparaciones creado estratégicamente como parte de nuestro servicio de posventa, realizamos labores de remanufactura en los talleres de reparación, soldadura y recuperación, asegurando altos estándares de calidad y confiabilidad.

Nuestra oferta incluye el **servicio de reparación y reconstrucción de componentes de equipos mineros**, diseñado para mejorar su rendimiento y extender su vida útil. Esta solución, además de generar eficiencia operativa para nuestros clientes, es reconocida como un **servicio con beneficios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza)**, debido a que la reparación de componentes reduce la necesidad de fabricar y reemplazar piezas nuevas,

Tabla 20 N° de Partes Remanufacturadas

Tipo	Año	N° de partes remanufacturadas
Soldadura	2023	955
	2024	1,796
Recuperación	2023	2,931
	2024	5,170

Tabla 21 Ingresos relacionados a servicios enfocados en ASG (US\$)

Año	Ingresos
2023	19,384,782
2024	30,034,124



priorizando la recuperación frente al descarte. Este enfoque disminuye el consumo de recursos naturales y las emisiones asociadas a la producción de nuevos componentes.

Asimismo, nuestro equipo de ingeniería ha desarrollado criterios de reusabilidad para aplicar a las piezas, lo cual permite aumentar la cantidad de partes de subcomponentes remanufacturadas.

En 2023, estos servicios se realizaban únicamente en nuestra sede del Callao; sin embargo, en 2024, se realizó una **ampliación de los talleres en la sede La Joya, Arequipa**, con el objetivo de acercar los servicios a los principales clientes mineros en el sur del país. Esta expansión permitió un **aumento significativo en la cantidad de partes remanufacturadas** en comparación a 2023, representando un **incremento del 54.94% en los ingresos** por estos servicios respecto al año anterior.

Pruebas de Productos

Como parte de nuestra estrategia comercial de penetración de mercado, implementamos pruebas de productos que **permiten a nuestros clientes conocer y validar nuevas soluciones antes de adquirirlas**.

Estas pruebas se realizan con KPIs preestablecidos —como indicadores de mantenimiento y rendimiento— que permiten medir objetivamente los resultados. Si los indicadores se cumplen satisfactoriamente, el cliente procede con la adquisición del producto, **con la confianza de haber verificado su desempeño previamente**.

Esta dinámica no solo fortalece la relación con el cliente, sino que también permite identificar oportunidades de mejora en los productos nuevos.



Soluciones ambientales: Introducción de nuevos equipos al mercado peruano



Camiones 980E-5SE

En 2024, consolidamos la introducción del modelo Komatsu 980E-5SE en el mercado peruano, con su incorporación en una segunda operación minera: Sociedad Minera Cerro Verde con cuatro unidades. Este hito se suma a los avances logrados en colaboración con Compañía Minera Antamina, donde durante 2022 y 2023 se llevó a cabo una prueba piloto con cuatro camiones *ultra class* de este nuevo modelo.

Como resultado de esta experiencia, el cliente adquirió un total de 34 unidades adicionales, cuya entrega comenzó en 2023 y continuó durante todo 2024. El camión cuenta con el motor diésel QSK 95, el más potente del mundo, con 4,400 HP de potencia, además de ser altamente eficiente en el consumo de combustible, lo que contribuye a generar menores emisiones. Nuestro objetivo es seguir expandiendo la presencia de este modelo en otras operaciones mineras a nivel nacional, promoviendo soluciones de alta eficiencia y desempeño operativo.



Soluciones ambientales: Introducción de nuevos equipos al mercado peruano



Palas de cable modelo 4800XPS

Concretamos la venta de dos palas de cable modelo 4800XPS, siendo las primeras de su tipo en el mercado peruano. Este equipo opera con un sistema eléctrico y no requiere motor diésel, lo que permite que no se generen emisiones. Si bien aún no han sido entregadas, ello está previsto para finales de 2025, considerando que el proceso de entrega toma aproximadamente un año desde la venta.



2.5 Gestión de proveedores

Trabajamos en estrecha relación con nuestros proveedores, quienes desempeñan un papel fundamental para mantener la continuidad y eficacia de nuestras operaciones. Ellos nos **proporcionan una amplia gama de bienes y servicios, principalmente relacionados con suministros, activos y servicios de terceros para talleres, mantenimiento, alquiler de vehículos, entre otros.**

Contamos con un **Código de Conducta** dirigido a nuestros proveedores.

Para el registro de proveedores, aplicamos filtros de prevención de lavado de activos y financia-

miento del terrorismo (LAFT), así como evaluaciones de riesgo comercial. Además, realizamos validaciones relacionadas con nuestras políticas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente. Solicitamos también referencias de otros clientes, certificaciones vigentes y comprobación de experiencia en el mercado.



Para el registro de proveedores, aplicamos **filtros de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo (LAFT)**, así como evaluaciones de riesgo comercial.



Conoce nuestro [Código de Conducta](#)



Tabla 22

Proveedores totales de bienes y servicios en los últimos 3 años

Año	N° de proveedores (bienes y servicios)
2022	1,022
2023	1,022
2024	1,049

Tabla 23

Segmentación de proveedores internacionales y locales en 2024

Año	Internacionales	Locales
2024	994	1,017

Tabla 24

Total de compras (US\$)

Total de compras (en dólares)	2022	%	2023	%	2024	%
Compras internacionales	257,700,000	80%	6,308,108	4.93%	2,073,954	1.69%
Compras locales	64,400,000	20%	121,562,000	95.07%	120,929,038	98.31%
Total de compras	322,100,000	100%	127,870,108	100%	123,002,992	100%

Evaluación de proveedores

Contamos con un **procedimiento de evaluación y reevaluación aplicable a proveedores locales de bienes, servicios, importaciones de activos fijos y consumibles de uso interno**. Este proceso incluye la evaluación del desempeño, análisis financiero, verificación LAFT, así como criterios de ciberseguridad.

A los proveedores con contratos vigentes se les solicita suscribir nuestras principales políticas corporativas, como la Política de la Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, la Política de Sostenibilidad y la Política de Derechos Humanos.

Las evaluaciones se realizan anualmente para proveedores clasificados como A y B, y cada dos años para los de categoría C y D.

92

proveedores fueron evaluados en 2024 con base en su desempeño durante 2023.

Condiciones laborales en la cadena de suministro

En 2024 realizamos visitas a 25 proveedores de tipo A, incluyendo 8 proveedores estratégicos en el marco del proceso de certificación de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Estas visitas tuvieron como objetivo **evaluar aspectos como las condiciones de infraestructura, el uso adecuado de maquinaria y equipos de protección personal**, así como recoger la percepción de los proveedores sobre nuestra relación comercial. Además, se incorporó la verificación de la contratación de personal mayor de 18 años, como medida preventiva contra el trabajo infantil.



Se incorporó la verificación de la contratación de personal mayor de 18 años, como medida preventiva contra el trabajo infantil.

Programa de Negocios Competitivos de la Global Reporting Initiative (GRI)

En 2024, por segundo año consecutivo, impulsamos la participación de 14 proveedores en el Programa de Negocios Competitivos de la Global Reporting Initiative (GRI), logrando acompañar a 21 proveedores entre las dos ediciones. Esta iniciativa les brindó capacitación y asesoría técnica especializada para la elaboración de su primer reporte de sostenibilidad bajo el estándar GRI, uno de los estándares más reconocidos a nivel mundial, fortaleciendo su transparencia, gestión responsable y competitividad. Esta experiencia contribuye a elevar los estándares de sostenibilidad en nuestra cadena de suministro, promoviendo prácticas empresariales más transparentes, responsables y competitivas.

14

proveedores participaron en el Programa de Negocios Competitivos de la Global Reporting Initiative (GRI), impulsado por nuestra compañía.

Primer Encuentro Estratégico con Proveedores: Impulsando el abastecimiento ético, responsable y sostenible

En 2024, llevamos a cabo el Primer Encuentro Estratégico con Proveedores, un **espacio inédito que marcó un hito en la construcción de relaciones de largo plazo** basadas en la confianza, la transparencia y el compromiso compartido con la sostenibilidad. Esta iniciativa surgió con el objetivo de alinear expectativas, compartir buenas prácticas y reconocer el rol clave que cumplen nuestros proveedores en el logro de objetivos comunes. Además, se les informó que, a partir de 2025, sus evaluaciones incorporarán criterios ASG, los cuales tendrán un puntaje.

Durante el encuentro, se reconoció a las empresas participantes mediante la entrega de una mención especial y un distintivo conmemorativo, entregado por líderes y lideresas de las distintas áreas de KMMP, como muestra de nuestra valoración por su compromiso y apertura al trabajo colaborativo.

El evento contó con la participación de 87 empresas proveedoras estratégicas, y abordó una agenda amplia y relevante que integró temas de seguridad y salud y nuestros cuatro pilares de sostenibilidad (social, ambiental, integridad, y diversidad e inclusión).



Principales resultados

87

proveedores estratégicos participaron en el encuentro.

62

representantes de las empresas se comprometieron a promover el curso sobre estereotipos, sesgos inconscientes y nuevas masculinidades.

55

empresas asumieron el compromiso de adherirse a nuestro Código de Conducta.



3 Pilar Integridad

3.1 Ética y cumplimiento

Somos una empresa con sólidos valores éticos y una fuerte cultura de integridad. Nos aseguramos de que todas las actividades en las que participamos se desarrollen en cumplimiento de la legislación nacional, así como alineadas con nuestros principios éticos y los de las marcas que representamos.

Código de Ética

Desde el año 2018, contamos con un Código de Ética aplicable a todos/as nuestros/as colaboradores/as y funcionarios/as. Este documento establece las políticas de cumplimiento que deben guiar las acciones y el comportamiento de nuestro personal, siendo difundido desde el momento de la inducción.

Es importante destacar que no realizamos ningún tipo de contribuciones a campañas políticas, conforme a lo establecido en nuestro Código de Conducta Anticorrupción.



Nos aseguramos de que todas las actividades en las que participamos se desarrollen en cumplimiento de la legislación nacional.

Conoce nuestros lineamientos de [Ética y Cumplimiento](#)



100%

de colaboradores/as que ingresaron en 2024 han firmado el Código de Ética.

100%

de proveedores con contrato vigente han firmado el Código de Ética.

92%

de capacitaciones realizadas a colaboradores/as sobre el Código de Conducta.¹⁶



¹⁶ Se refiere a la cantidad de colaboradores/as que recibieron las capacitaciones dividido entre la cantidad total.

Comité de Integridad

El Comité de Integridad tiene como función principal velar por el cumplimiento de las políticas internas y de la normativa vigente. Asimismo, en casos de incumplimiento, se encarga de establecer responsabilidades, aplicar sanciones correspondientes y proponer medidas para la mejora continua. En situaciones de incumplimiento, se pueden implementar acciones correctivas dirigidas a colaboradores/as, socios comerciales y terceros.

Línea ética

El Comité de Integridad recibe informes a través de la Línea Ética, un canal para que tanto los/as colaboradores/as como terceros puedan informar sobre comportamientos que no reflejan los valores de la organización. Los informes son investigados por la Comisión de Investigación, liderada

por el *Chief Compliance Officer* y Director Legal, la cual presenta al Comité de Integridad los hallazgos, las recomendaciones y los planes de acción correspondientes. Es este comité el que aprueba las decisiones finales.

Nuestro compromiso con la integridad y la transparencia se ha fortalecido significativamente **en 2024, logrando una reducción del 40% en el número de casos en comparación con el año anterior**. Este resultado ha sido posible gracias a la implementación de una campaña masiva de difusión de los canales de la Línea Ética, dirigida a todos los miembros de nuestro equipo a nivel nacional.

De los ocho casos de conflicto de interés presentados en 2024, tres fueron cerrados como fundados y cinco como infundados. En los casos cerra-

dos, se han desarrollado planes de acción con el objetivo de prevenir la recurrencia de situaciones similares en el futuro.

En 2024 se inició un proyecto de refuerzo de la Línea Ética, con el objetivo de robustecer el canal de reportes, tomando como base los estándares de la norma ISO. Este proyecto, que comenzó entre los meses de octubre y noviembre, busca mejorar el

Tabla 25 Reportes sobre conflicto de interés

Año	N° de reportes sobre conflictos de interés
2022	9
2023	4
2024	8

CERO
casos de competencia desleal en 2024.

proceso del flujo de la Línea Ética, estableciendo mayor claridad sobre las funciones, responsabilidades y la gestión de la información y documentación derivada de los reportes recibidos. Como parte del proyecto, también se realizará la actualización de la normativa interna vinculada al canal.

41
casos recibidos en 2024.

39
casos cerrados en 2024.

21
casos fundados.

34
casos generaron planes de acción.

Nuestro compromiso con la integridad y la transparencia se ha fortalecido significativamente en 2024, logrando una reducción del 40 % en el número de casos en comparación con el año anterior.

Aquellas personas que necesiten información sobre los informes de la Línea Ética, directrices o políticas relacionadas con la integridad, pueden contactar a la BU Cumplimiento mediante el buzón: cumplimiento@kmmp.com.pe

Canales de la Línea Ética:

- **EthicsPoint:** www.yoishigoto.ethicspoint.com (administrado por EthicsPoint)
- **Número telefónico:** 0800-52116 – Disponible las 24 horas del día
- **Correo del Comité de Integridad:** comitedeintegridad@kmmp.com.pe



Gobernanza de cumplimiento

Nuestro objetivo es garantizar el respeto a las normativas y promover relaciones comerciales honestas y legales. Para asegurar el cumplimiento integral en nuestras operaciones, implementamos dos procesos fundamentales: **el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT) y el Sistema Corporativo de Cumplimiento**. Ambos procesos abarcan todas las operaciones de KMMP, así como al personal y a otros actores involucrados en nuestras

actividades. Evaluamos todas nuestras operaciones en función de los riesgos de cumplimiento.

En cuanto a la gobernanza del SPLAFT, contamos con un Oficial de Cumplimiento corporativo titular y un oficial de cumplimiento corporativo alternativo, respaldados por dos oficiales de enlace de KMMP, aprobados por la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF-Perú) de la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS). Estos oficiales in-

forman directamente al directorio, la presidencia ejecutiva y otros órganos de gobierno de alto nivel, con una frecuencia mínima trimestral.

La gobernanza del Sistema Corporativo de Cumplimiento está asegurada mediante un Oficial de Cumplimiento y un encargado de prevención, quienes implementan el Modelo de Prevención, la Línea Ética, la Debida Diligencia de Derechos Humanos y la Debida Diligencia de Beneficiario Final en cumplimiento de la legislación aplicable.

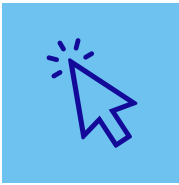
En materia de prevención, disponemos de diversas políticas y manuales, incluyendo:

- Manual Corporativo de Cumplimiento
- Manual Corporativo de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
- Código de Conducta Anticorrupción
- Código de Conducta de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
- Reglamento Interno de Cumplimiento
- Manual de Debida Diligencia en la Identificación del Beneficiario Final
- Política de Derechos Humanos

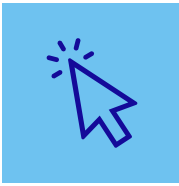
Nuestros/as colaboradores/as y otras partes interesadas pueden acceder a estas políticas y normativas en la sección de Integridad de nuestras páginas web, que se detallan a continuación:



Komatsu-Mitsui



Distribuidora Cummins Perú



Komatsu

Implementamos dos procesos fundamentales: **el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT) y el Sistema Corporativo de Cumplimiento**.



Cultura de cumplimiento

En Cumplimiento se cuenta con programas de formación múltiple referidos a nuestro Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT) y el Sistema Corporativo de Cumplimiento. Estas iniciativas nos permiten reforzar y garantizar una cultura de cumplimiento en todas nuestras operaciones.

Dentro del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo, en 2024, resaltamos la actualización del **Manual y el Código de Conducta de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo**, incor-

porando los nuevos lineamientos establecidos en las normas que modifican la Resolución SBS 789-2018, como la inclusión de los riesgos de la proliferación de armas de destrucción masiva y el despliegue de la implementación del procedimiento de debida diligencia de proveedores locales y extranjeros. Asimismo, se incluyen las actividades de financiamiento adecuando las mismas a la automatización del Registro de Operaciones y el Control Dual.

Adicionalmente, en 2024 se llevó a cabo la integración con la empresa Komatsu Mining Corp.

concretada en julio. A partir de ello, se llevó a cabo un proceso de sensibilización dirigido a todos/as los/as colaboradores/as, mediante diversas campañas realizadas en Arequipa – La Joya, así como capacitaciones presenciales y virtuales a través de las plataformas utilizadas por KMMP. Además, esto ha requerido que, desde el lado de Prevención de Lavado, se realice el análisis de impacto tanto de cumplimiento como de los riesgos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LAFT/FP) que se asumieron, generándose un Plan de Adecuación

y de Trabajo por los frentes de Clientes, Trabajadores y Proveedores en los procesos de Debida Diligencia, Capacitaciones y Normativas.

Finalmente, como parte de los procesos de monitoreo continuo, nuestro Oficial de Cumplimiento Corporativo evaluó las alertas y operaciones inusuales reportadas durante el año. Tras el análisis correspondiente, y en cumplimiento con la normativa vigente, aquellas alertas consideradas como presuntas operaciones sospechosas fueron informadas de manera oportuna a la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú (UIF-Perú).

100%

de colaboradores/as
capacitados/as en SPLAFT.

86

colaboradores/as
capacitados/as en Debida
Diligencia de Clientes.

55

colaboradores/as
capacitados/as en Debida
Diligencia y Señales de
Alerta.



7

miembros del Directorio
capacitados en SPLAFT.

280

clientes recibieron debida diligencia reforzada.

CERO

colaboradores/as recibieron debida diligencia reforzada.

32

proveedores recibieron debida diligencia reforzada.

32

homologaciones aprobadas.

3

monitoreos ejecutados.

Con el fin de supervisar el cumplimiento del **Sistema de Prevención de LAFT y FP** se realizaron informes de monitoreo tanto a Clientes, Trabajadores y Proveedores, de los cuales se desarrollaron planes de mejora.

Como parte del cumplimiento del Sistema de Prevención, en 2024 se han realizado **Diligencias Reforzadas** a clientes, colaboradores/as y proveedores que presentaron señales de alerta. Se han validado los Registros de Operaciones de nuestra compañía mediante el control dual, la cual es una medida de control interno mediante la cual dos personas con distintos roles o niveles de responsabilidad deben intervenir, revisar o aprobar ciertos procesos críticos o decisiones sensibles, a fin de prevenir fraudes, errores y accesos no autorizados, aumentando la seguridad y la transparencia en diversos procesos.

En relación con nuestro Sistema Corporativo de Cumplimiento, **en 2024 capacitamos al 96% de nuestros/as colaboradores/as en derechos humanos y antisoborno.**

Tabla 26 Capacitaciones y Seminarios sobre Ética y Cumplimiento

Tipo	Nombre	N° de participantes
Campañas	Video de Mensaje de Integridad	Todo el personal
	Campaña SPLAFT 2024	3,020
	With Integrity- Encuesta de Ética	2,169
	Protección de Activos	2,159
	Línea Ética	1,000 (nuevos ingresos)
	Conflicto de intereses	421
Capacitaciones	Somos integridad	351
	SPLAFT	3,020
	Derechos Humanos	2,768
Webinars	Protección de Activos: Conoce más acerca de protección de activos	265

Finalmente, nuestro accionista Mitsui & Co. brindó 10 capacitaciones sobre diversos temas relacionados a integridad, la participación por curso se detalla en la Tabla 27.

Gracias a nuestra continua formación y al eficaz gobierno de las distintas líneas de defensa, disponemos de un sistema sólido en términos de cumplimiento y prevención.

CERO casos de corrupción reportados a través de la Línea Ética en 2024.

Tabla 27 Cursos impartidos por Mitsui & CO.

Cursos	N° de colaboradores/as asistentes
Mantener libros y registros precisos	2,531
Anti-acoso y discriminación	2,486
Lavado de dinero: no solo un asunto bancario	2,478
Conflicto de intereses: Conozca sus riesgos	2,468
Anticorrupción y antisoborno: Conozca sus riesgos	2,393
Código de Conducta del 2024	2,334
Competencia justa: conozca sus riesgos	1,943
Hacer negocios éticamente	722
Código de conducta para nuevos/as colaboradores/as	491
Plan de estudios para nuevos usuarios	315

3.2 Derechos Humanos

En KMMP, respetamos y fomentamos el respeto por los derechos fundamentales de todas las personas. A través de nuestra estrategia empresarial y nuestras operaciones, trabajamos activamente para contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, íntegra y equitativa, basado en un enfoque de gestión de la sostenibilidad, de cumplimiento y los derechos humanos.

Con el propósito de fortalecer nuestro compromiso con los derechos humanos y el respeto por la dignidad humana, asumimos la responsabilidad de implementar y aplicar procesos de debida diligencia que nos permiten **prevenir, mitigar y abordar posibles riesgos e impactos negativos**

CERO

casos de discriminación registrados en 2024.

sobre los derechos humanos, tanto en el desarrollo de nuestras operaciones como en nuestra cadena de valor y en la conformación de nuevas relaciones comerciales. En 2024, identificamos los riesgos relacionados al respeto de los derechos humanos e **incorporamos los controles correspondientes dentro de nuestra Matriz de Riesgos** de la compañía.

Trabajamos activamente **para contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, íntegra y equitativa**, basado en un enfoque de gestión de la sostenibilidad, de cumplimiento y los derechos humanos.



Gobernanza corporativa en derechos humanos

Contamos con una **Política de Derechos Humanos** que constituye el marco rector de nuestra gestión en esta materia, reafirmando nuestro compromiso con el respeto, la protección y la promoción de los derechos fundamentales en todas nuestras operaciones y relaciones.

Conoce nuestra [Política de Derechos Humanos](#)



Nuestra Política define los lineamientos de conducta que deben seguir todos/as los/as integrantes de la organización, y proporciona un marco de referencia para las interacciones con colaboradores/as, clientes, proveedores y la sociedad en general. Además, establece el proceso de debida diligencia en derechos humanos, fundamental para identificar y gestionar los riesgos,

tanto potenciales como reales, que puedan derivarse tanto de nuestras operaciones como de las actividades de nuestros socios estratégicos.

Esta Política se alinea con los principales estándares internacionales en materia de empresas, Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable, incluyendo los Principios Recto-

res sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como la Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

También consideramos los siguientes estándares y compromisos:

Estándares y compromisos:



La Declaración Universal de los Derechos Humanos



El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos



El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales



La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus Convenios fundamentales



El Pacto Global de las Naciones Unidas



La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas



El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (2021-2025) de Perú

Los lineamientos de actuación para nuestros/as colaboradores/as, clientes, proveedores y otros grupos de interés se concretan fundamentalmente en el respeto de los siguientes **Derechos Humanos en las operaciones y cadena de valor de KMMP:**

- La prohibición del trabajo forzoso e infantil
- La prohibición de cualquier tipo de discriminación y hostigamiento.
- El derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- El derecho a jornadas de trabajo y a remuneraciones de conformidad con las normas aplicables.
- La protección de la salud y seguridad en el trabajo.
- La protección de los datos personales e intimidad.
- El derecho a la identidad cultural.
- El derecho a un ambiente limpio, saludable y sostenible.
- La prohibición de cualquier tipo de corrupción o soborno.

Adicionalmente, **contamos con las siguientes políticas y procedimientos para la gestión de los Derechos Humanos** en nuestra compañía:

- Código de Conducta de la Organización con sus Proveedores KMMP.
- Manual Protocolo de Investigación de Reportes KMMP.
- Código de Conducta de Prevención LAFT y FP.
- Manual para la Prevención y Gestión de los Riesgos LAFT y FP.
- Manual de Gestión de Riesgos LAFT basado en Metodología.
- Manual Corporativo de Cumplimiento.
- Comité de Ética KMMP.
- Directrices para el Gerenciamiento del Recurso Humano.
- Reglamento Interno de Compliance KMMP.
- Reglamento Interno de Trabajo KMMP.
- Código de Conducta Anticorrupción KMMP.
- Política de Sostenibilidad KMMP.
- Política de Diversidad e Inclusión KMMP.
- Política de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral KMMP.
- Política de Protección de Datos Personales KMMP.
- Reglamento Interno de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente KMMP.
- Política de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
- Seguridad de la Información KMMP.

Los **responsables de evaluar y monitorear el cumplimiento** de una correcta gestión en Derechos Humanos son:

1. Comité de Integridad: es responsable de **liderar el fortalecimiento de la Cultura de Derechos Humanos** dentro de la organización, a través de la supervisión y el cumplimiento de la presente política. Para ello, el Comité de Integridad se encarga de lo siguiente:

- Aprobación del Plan Anual de Trabajo en Derechos Humanos.
- Aprobación del Plan de Gestión de Derechos Humanos.
- Aprobación de actualización de la matriz de riegos y controles de Derechos Humanos.
- Aprobación de la ampliación de plazos de implementación de los planes de acción.
- Supervisión del cumplimiento de los controles establecidos en la matriz de riesgos.
- Establecimiento de acciones correctivas en caso de incumplimientos.

2. Chief Compliance Officer y Director Legal, y Subgerenta de Cumplimiento y Gestión de Riesgos Legales: Son responsables de **diseñar, implementar y monitorear, en coordinación con las demás áreas** responsables de los riesgos, el Programa de Derechos Humanos. Las principales labores de la Dirección de Legal y Cumplimiento relacionadas a Derechos Humanos comprenden lo siguiente:

- Elaboración y ejecución del Plan Anual de Trabajo en Derechos Humanos.
- Elaboración del Plan de Gestión de Derechos Humanos.
- Actualización de la matriz de riegos y controles de Derechos Humanos.
- Despliegue y seguimiento de la implementación de los controles establecidos en la matriz de riesgos.
- Monitoreo del cumplimiento de los controles establecidos en la matriz de riesgos.
- Comunicación y capacitación del Programa de Derechos Humanos.

Debida diligencia

A través de nuestra Política de Derechos Humanos, ratificamos nuestro compromiso con los Derechos Humanos y su voluntad de respetar la plena vigencia de la dignidad humana. Para tal fin, **nos comprometemos a realizar procesos de debida diligencia a fin de prevenir, mitigar y abordar los riesgos e impactos adversos a los Derechos Humanos** en nuestras operaciones y cadena de valor, así como a entablar nuevas relaciones de negocio.

Gestión de riesgos en derechos humanos

En 2024, identificamos los riesgos más significativos relacionados con los derechos humanos, así como sus causas y consecuencias a lo largo de nuestra cadena de valor. Además, **se incluyeron 10 controles a nuestra Matriz de Riesgos**, por las áreas de: Tecnología de la Información, Cumplimiento y SSOMAC (Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad).

A través de metodologías colaborativas que involucraron a colaboradores/as, proveedores y

clientes, evaluamos estos riesgos e identificamos los controles pertinentes. Las medidas de tratamiento y propuestas de mejora se presentaron a los líderes y lideresas de cada área responsable de los riesgos para que sean validadas. Además, realizamos talleres de conformidad y de evaluación de controles con líderes y lideresas.

Los **asuntos prioritarios en materia de riesgos en derechos humanos** para KMMP fueron los siguientes:

- Seguridad y salud
- Derechos laborales
- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso
- Hostigamiento sexual
- Discriminación

A través de metodologías colaborativas que involucraron a colaboradores/as, proveedores y clientes, **evaluamos estos riesgos e identificamos los controles pertinentes.**



Cultura en derechos humanos

Estamos comprometidos con fortalecer las capacidades y la formación de nuestros/as colaboradores/as y socios estratégicos en temas de derechos humanos, a fin de incentivar una cultura de negocios basada en el respeto de la dignidad humana.

En 2024, llevamos a cabo una capacitación interna en materia de derechos humanos dirigida a todos/as los/as colaboradores/as de la compañía. No solo implementamos el curso, también desarrollamos activaciones, entre concursos y premios, para promover la participación en las distintas sedes, como parte de la formación de la cultura.

- **Programa Efemérides:** Despliegue de un programa de comunicación sobre las fechas con-

2,703
colaboradores/as participaron en programa de formación en derechos humanos.

memorativas relacionadas a nuestros principios rectores..

- **Curso virtual:** Elaboración de un curso virtual interactivo, además de campañas y activaciones en las principales sedes de Lima, así como concursos a nivel nacional.

Gestión de reportes

Los mecanismos de reporte nos permiten **recibir alertas tempranas y resolver situaciones** que podrían agravarse con el tiempo si no se gestionan adecuadamente. En KMMP, alentamos a todos nuestros/as colaboradores/as y demás grupos de interés a reportar presuntas irregularidades o actos contrarios a los lineamientos de actuación establecidos en nuestra Política de Derechos Humanos, garantizando la protección y confidencialidad correspondientes.

Además, se prohíbe cualquier tipo de represalia contra cualquier persona que haya informado o participado en la investigación de un presunto incumplimiento de la legislación o de esta política.

Nuestro sistema de comunicación de reportes, denominado Línea Ética, permite que estos sean presentados de forma escrita o verbal, incluso de manera anónima.

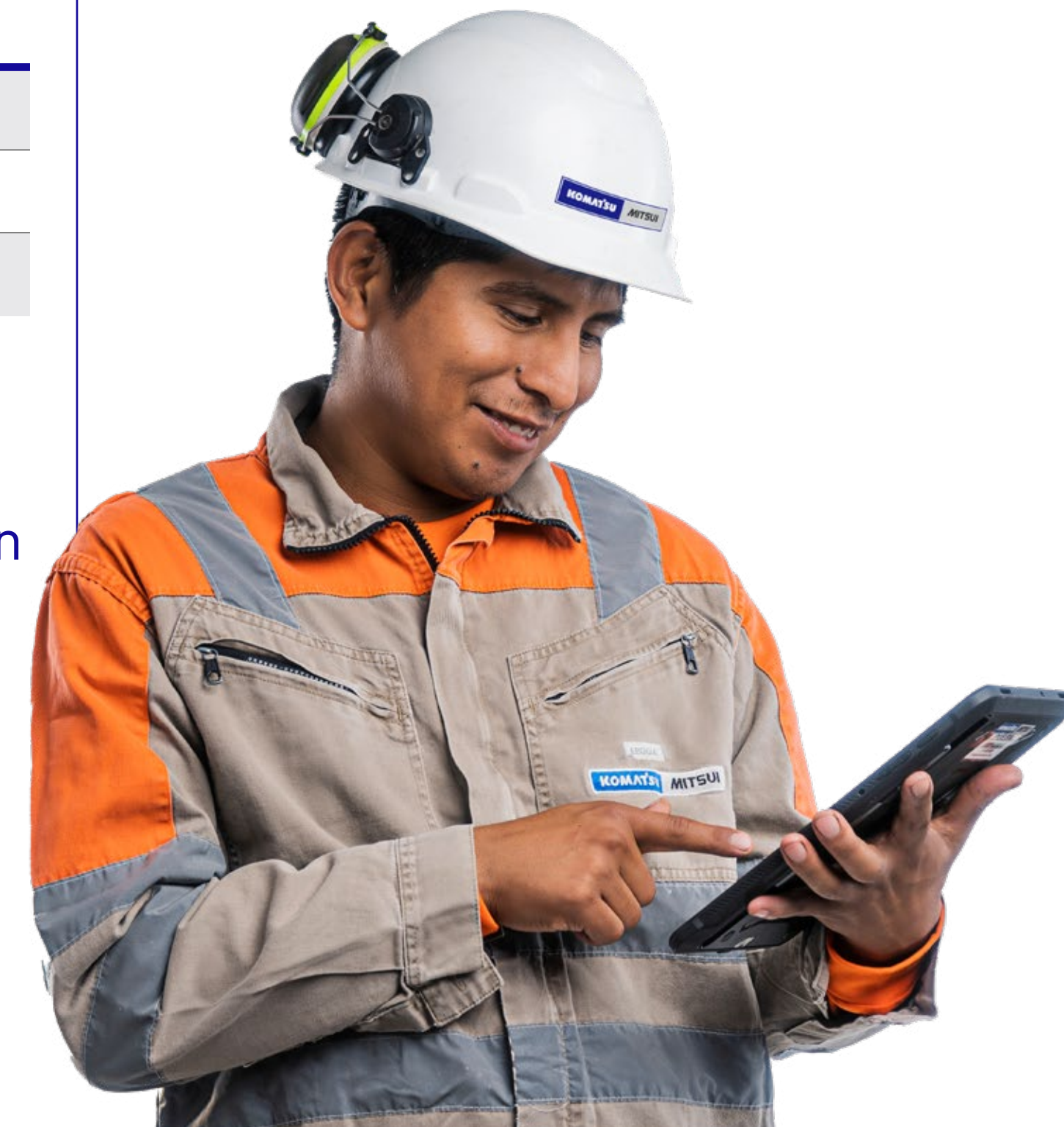
Tabla 28 Reportes confirmados relacionados a derechos humanos por línea ética

Año	N° de reportes confirmados
2022	16
2023	44
2024	15

Se ha registrado una disminución significativa en los reportes confirmados de derechos humanos, resultado del compromiso con la prevención.

Supervisión y Reporte

Compartimos con nuestros grupos de interés los logros alcanzados y reafirmamos nuestro compromiso continuo con la promoción y el respeto de los derechos humanos, poniendo a disposición de ellos nuestros avances y aprendizajes a través de nuestros canales oficiales y otros medios establecidos para tal propósito.



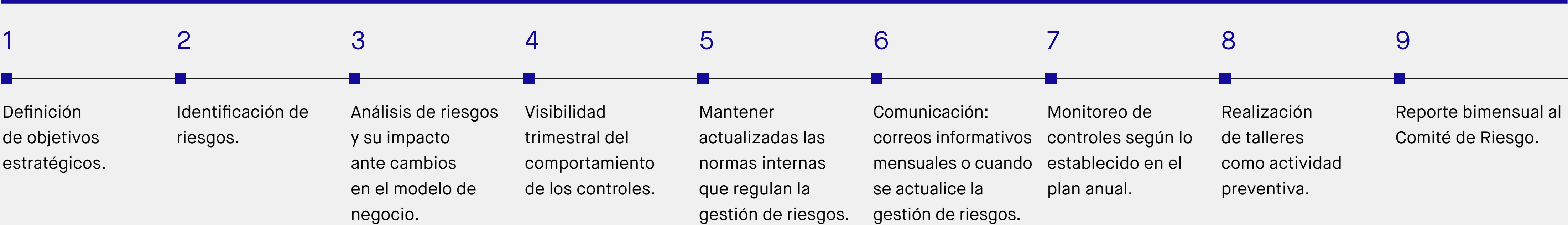
3.3 Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis

Proceso para la gestión de riesgos

Contamos con un modelo de gestión de riesgos robusto y altamente desarrollado, que contribuye de manera sustancial al fortalecimiento de nuestro sistema de control interno.



Proceso de gestión de riesgos:

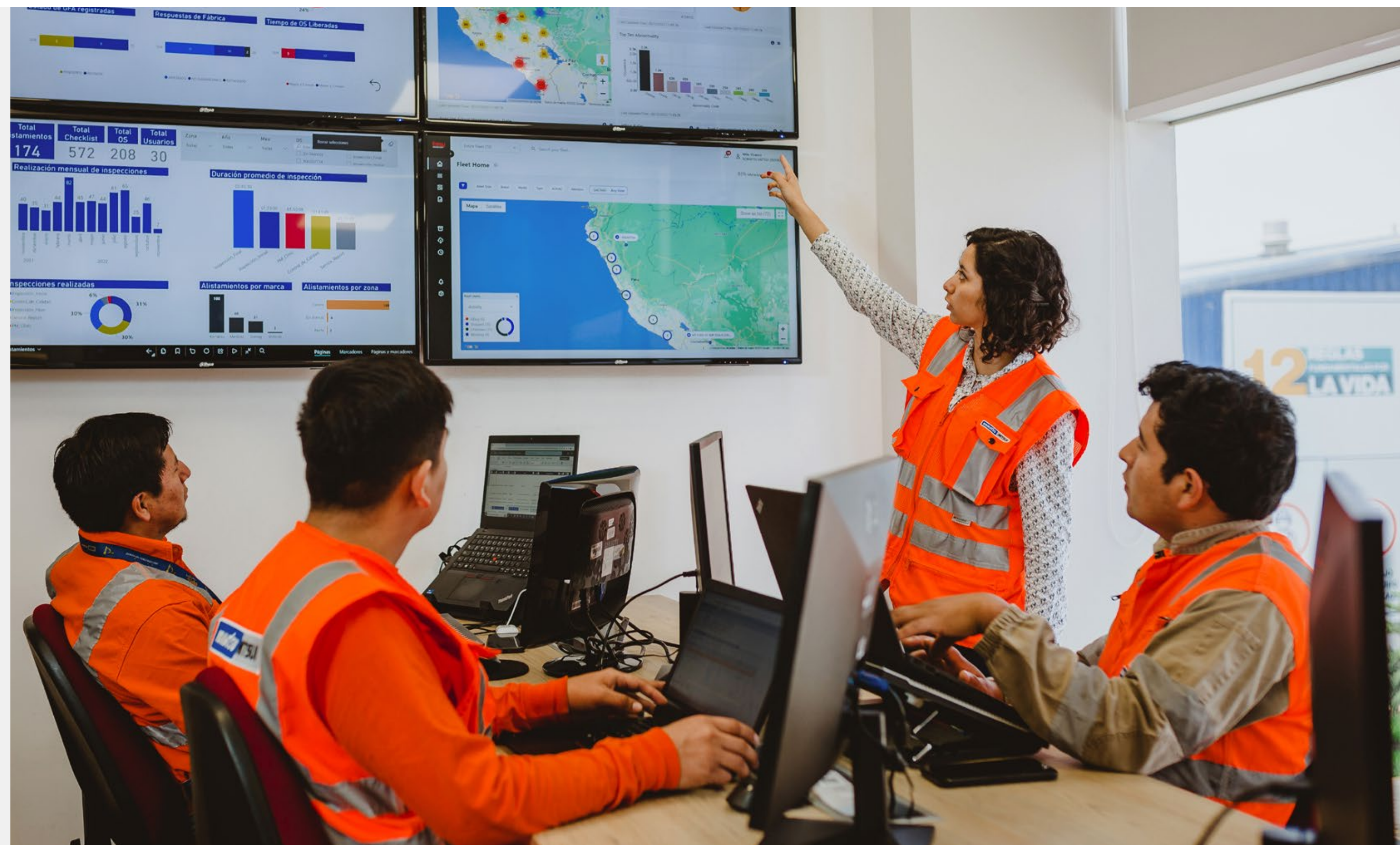


En KMMP, la gestión de riesgos se inicia con la participación activa del Directorio (BOD) y del CEO, para luego ser asumida por cada gerente o director/a de unidad de negocio o área, según la etapa del proceso.

Los riesgos identificados, evaluados y monitoreados se clasifican en diversas categorías, tales como **riesgos operativos, estratégicos, financieros, de fraude, cibernéticos, reputacionales y de cumplimiento externo, incluyendo aspectos regulatorios**. La evaluación se basa en una metodología que combina impacto y probabilidad, utilizando una matriz de riesgo de 5x5, la cual permite clasificar los riesgos en función de cinco niveles de severidad y cinco niveles de probabilidad. Esta herramienta facilita identificar, priorizar y gestionar los riesgos según su nivel de criticidad, permitiendo una toma de decisiones más informada y estratégica.

En 2024 ejecutamos **20 talleres de sensibilización hacia nuestros/as colaboradores/as** sobre la importancia de la gestión de riesgos en las actividades diarias.

Asimismo, impartimos por primera vez en KMMP un curso virtual sobre gestión de riesgos, dirigido a todos/as los/as colaboradores/as, a través de nuestra plataforma de *e-learning*.



Gestión de crisis

Contamos con un plan de continuidad del negocio diseñado para identificar los principales riesgos operacionales, establecer medidas de preparación adecuadas y definir los procedimientos de recuperación frente a eventos que puedan afectar funciones críticas y provocar la interrupción temporal de las operaciones.

Dentro de los escenarios potenciales contemplados se incluyen terremotos, pandemias, incendios o explosiones, el fenómeno de El Niño, así como contingencias relacionadas con los servicios de tecnología de la información. Para estos últimos, se han establecido actividades planificadas que aseguran la recuperación de los sistemas informáticos en caso de desastres que comprometan el centro de cómputo principal de nuestros proveedores de hosting.

Asimismo, garantizamos que los servicios críticos de Tecnología de la información (TI) identificados por la compañía puedan ser restablecidos dentro de los plazos definidos. Este enfoque se fortalece mediante una revisión continua de los riesgos y de los controles preventivos im-

plementados. En situaciones críticas, además, contamos con un comité de crisis conformado por líderes y lideresas de primera línea, que se reúne periódicamente para coordinar una respuesta oportuna y efectiva.

Seguridad de la información

Gestionamos procesos y sistemas que aseguran la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos. **En 2024, recibimos una auditoría in situ por parte del equipo de Mitsui & Co., obteniendo resultados satisfactorios que respaldan nuestro cumplimiento en materia de gestión de la información.** Actualmente, contamos con un

CERO

filtraciones de información en 2024.

CERO

infracciones de protección de datos personales en 2024.

plan maestro que contempla la certificación ISO 27001 para el año 2026, esta norma internacional establece los requisitos para implementar, mantener y mejorar un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).

Como parte de nuestras acciones preventivas, implementamos medidas para proteger nuestros activos frente a riesgos cibernéticos, incluyendo simulacros que permiten identificar vulnerabilidades y perfiles de riesgo. Además, seguimos estrictas directrices y normativas internas en materia de privacidad, orientadas a salvaguardar los datos confiados por nuestros clientes y socios estratégicos.

Implementamos medidas para proteger nuestros activos frente a riesgos cibernéticos, incluyendo simulacros que permiten identificar vulnerabilidades y perfiles de riesgo.



Ciberseguridad

Como parte de nuestra **estrategia de ciberseguridad, realizamos ejercicios mensuales de simulación de phishing dirigidos al 100% de nuestros/as colaboradores/as.** Esta iniciativa se basa en un enfoque personalizado que permite identificar posiciones clave dentro de la organización y fortalecer nuestras capacidades de respuesta ante posibles amenazas.

Asimismo, se refuerza el entrenamiento en áreas críticas, como Finanzas, que están particularmente expuestas a amenazas sofisticadas como el Business Email Compromise (BEC).

4

Pilar Diversidad e Inclusión



4.1

Diversidad e Inclusión

La diversidad y la inclusión son uno de los cinco valores corporativos de nuestra compañía y asimismo un pilar de sostenibilidad, por lo que constituyen un elemento fundamental dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad. Nos comprometemos a garantizar una cultura organizacional inclusiva, basada en el respeto y la equidad. Promovemos la igualdad de oportunidades, independientes del género, edad, discapacidad, raza, religión u orientación sexual, o cualquier otra condición o característica personal, contribuyendo a un entorno donde las diferencias son reconocidas y valoradas como fortalezas dentro de los equipos.

Contamos con una Política de Diversidad e Inclusión que define los principios y lineamientos generales de actuación para nuestros equipos de trabajo. Asimismo, contamos con una **Hoja Ruta de Diversidad e Inclusión al 2026** que establece nuestros compromisos en cada una de nuestras dimensiones: **enfoque de género, personas con discapacidad, multiculturalidad, LGBTQ+.** Nuestra hoja de ruta se enfoca en los siguientes temas:

- Gobernanza
- Reclutamiento y selección
- Prevención del acoso sexual y laboral
- Diversidades
- Conciliación vida familiar y laboral
- Prevención de violencia contra la mujer

Conoce nuestra [Política de Diversidad e Inclusión](#)



Comité de Diversidad e Inclusión

Contamos con un Comité de Diversidad e Inclusión que se reúne cada dos meses y tiene como *sponsor* a nuestro Presidente Ejecutivo y CEO. El equipo está conformado por 16 miembros, hombres y mujeres, con diferentes cargos y de distintas áreas de la compañía. En las sesiones se realiza el seguimiento a los avances vinculados a las métricas de género y liderazgo femenino, así como al cumplimiento de las iniciativas establecidas en nuestra hoja de ruta de diversidad e inclusión.

15

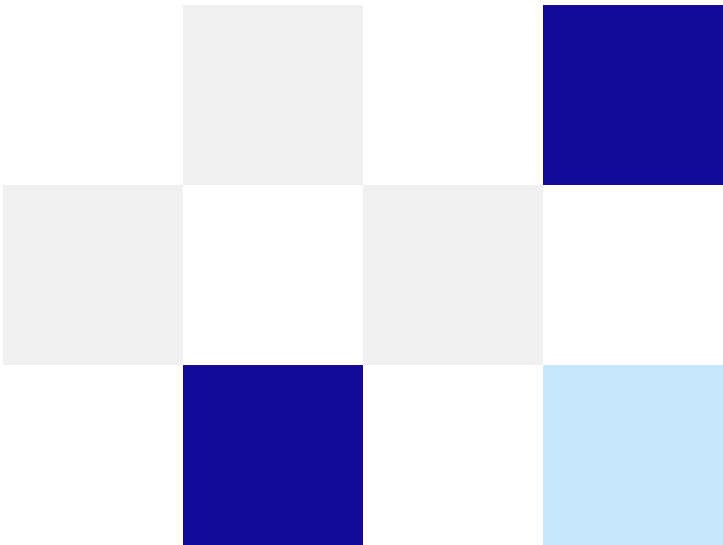
miembros del Comité de Diversidad e Inclusión¹⁷

¹⁷ Número de miembros del Comité de Diversidad e Inclusión a diciembre de 2024.



Tabla 29 Composición del Comité de Diversidad e Inclusión

N°	Nombre	Cargo
1	Julio Molina	Presidente Ejecutivo y CEO
2	Farouk Abusada	Gerente de Planificación y Operaciones de Partes
3	Mirtha Rodríguez	Directora corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad
4	Omar Kjuro	Director de Venta de Equipos Mineros
5	Blanca Mondragón	Directora de Aftermarket y Motores Cummins
6	Erick Ruiz Caro	Gerente General de Distribuidora Cummins Perú (DCP)
7	Carlos Ceballos	Gerente General de Equipos y Aftermarket Minería
8	Stefan Camp	Gerente Senior de Repuestos y Servicios Construcción
9	Claudia Zapata	Gerenta de Licitaciones
10	Verónica Pacheco	Directora de Gestión Humana
11	Fiorella Velez	Gerenta de Planificación y Nuevos Proyectos
12	Johan Cruz	Ejecutivo de Cuenta Minería
13	Kateryn Fernández	Jefa de Mejora Continua
14	Cinthia Roncal	Jefa de Abastecimiento
15	Brenda Blácido	Jefa de Sostenibilidad



Indicadores de diversidad

Tabla 30
 Representación de mujeres por categoría laboral

Representación de mujeres por categoría laboral	2023	2024 ¹⁸
% colaboradoras	19.10%	18.09%
% colaboradoras - Nivel gerencial	29.17%	23.08%
% colaboradoras - Nivel jefatura	19.08%	30.51%
% colaboradoras - Nivel profesional	28.44%	18.12%
% colaboradoras - Nivel operativo	11.50%	8.55%

Tabla 31
 % de colaboradores/as según grupos etarios

% de colaboradores/as según grupos etarios	2023	2024
% colaboradores/as menores de 30 años	30%	28.90%
% colaboradores/as entre 30 y 50 años	65%	66.90%
% colaboradores/as mayores de 50 años	4%	4.30%

¹⁸ Se presentó una variación anual en los datos, debido a la incorporación de colaboradores/as, como parte del proceso de integración con Komatsu Mining Corp Peru.

La diversidad y la inclusión son uno de los cinco valores corporativos de nuestra compañía y asimismo un pilar de sostenibilidad.



Grupo de soporte al colaborador/a (con enfoque de género): Women Empowerment Network (WEN)

En línea con nuestro compromiso por garantizar la atracción y retención del talento femenino, en 2023 se lanzó el Women Empowerment Network (WEN), un **grupo multidisciplinar compuesto por colaboradores/as y líderes/as de diversas áreas de la compañía que impulsan iniciativas de**

acompañamiento continuo y programas innovadores para fomentar la equidad en la empresa, así como reforzar la conciencia sobre la equidad de género. Su trabajo se organiza en cuatro grupos de trabajo: Atracción, Desarrollo, Retención y Comunicaciones.

El liderazgo del WEN es conjunto entre la Directora de Aftermarket y Motores Cummins (DCP), Blanca Mondragón, y el Gerente General de Equipos y Aftermarket Minería, Carlos Ceballos. Durante 2024, contamos con 49 integrantes voluntarios/as, con una participación tanto de hombres como mujeres.

El equipo se renueva cada dos años vía convocatoria interna para asegurar representatividad de diversas áreas. En reuniones mensuales, se ejecuta una hoja de ruta cocreada con ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso) y Aequales. En 2024, las principales acciones de sus cuatro grupos de trabajo fueron:



Atracción



Desarrollo



Retención



Comunicación interna

Acercamos talento técnico femenino: visita de 17 alumnas y exalumnas de SENATI a nuestras instalaciones contando con la presencia de líderes y lideresas de Gestión Humana, WEN y el Superintendente Regional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Con esto logramos visibilizar rutas de carrera en áreas técnicas, conectamos a jóvenes con líderes de Gestión Humana y WEN y reforzamos nuestro compromiso con la igualdad y el cumplimiento laboral, fortaleciendo nuestra propuesta de valor como empleador.

Lanzamos “Mujeres que Transforman” (2024) bajo el paraguas Talento Warmi, fuerza que inspira. Alcanzamos a impactar a 23 colaboradoras identificadas como talento en KMMP, logrando fortalecer empoderamiento y liderazgo en un entorno seguro y propicio para el crecimiento personal y profesional, consolidando acompañamiento continuo.

Formamos habilidades clave internamente: webinar “Neurona Reina: Comunicación Asertiva y Manejo de Conflictos” con más de 250 colaboradores/as, logrando herramientas para gestionar conversaciones difíciles, mejorar el clima y reducir fricciones, favoreciendo la permanencia y el crecimiento.

Activamos identidad y visibilidad desarrollando un distintivo textil para el equipo WEN. Reforzamos el mensaje y misión del WEN a nivel institucional: desarrollo y lanzamiento del video institucional “¿Qué es el WEN?” y del video por el Día de la Ingeniera. Todo esto para **lograr mayor alcance interno, orgullo de pertenencia y alineamiento sobre el propósito y las iniciativas del WEN a nivel compañía.**

En el WEN, todos/as donamos tiempo para trabajar en algo que creemos que se necesita hacer. El cambio se logra con la acción.



Talento Warmi, fuerza que Inspira

En KMMP, estamos firmemente comprometidos con ser una empresa donde todas las personas encuentren un entorno propicio para desarrollarse personal y profesionalmente. En particular, trabajamos para que las mujeres encuentren en nuestra organización un espacio atractivo para desplegar su potencial, acceder a nuevas oportunidades y transformar sus vidas.

Por ello, **nuestro programa bandera Talento Warmi, fuerza que inspira tiene como objetivo impulsar, de manera integral y transversal, el crecimiento y desarrollo de capacidades de las mujeres en todas nuestras operaciones**, así como en los sectores minero y de construcción. Fomentamos la igualdad de oportunidades y contribuimos a un entorno laboral más inclusivo, atendiendo las particularidades y necesidades específicas de nuestras colaboradoras, en áreas técnicas y administrativas.

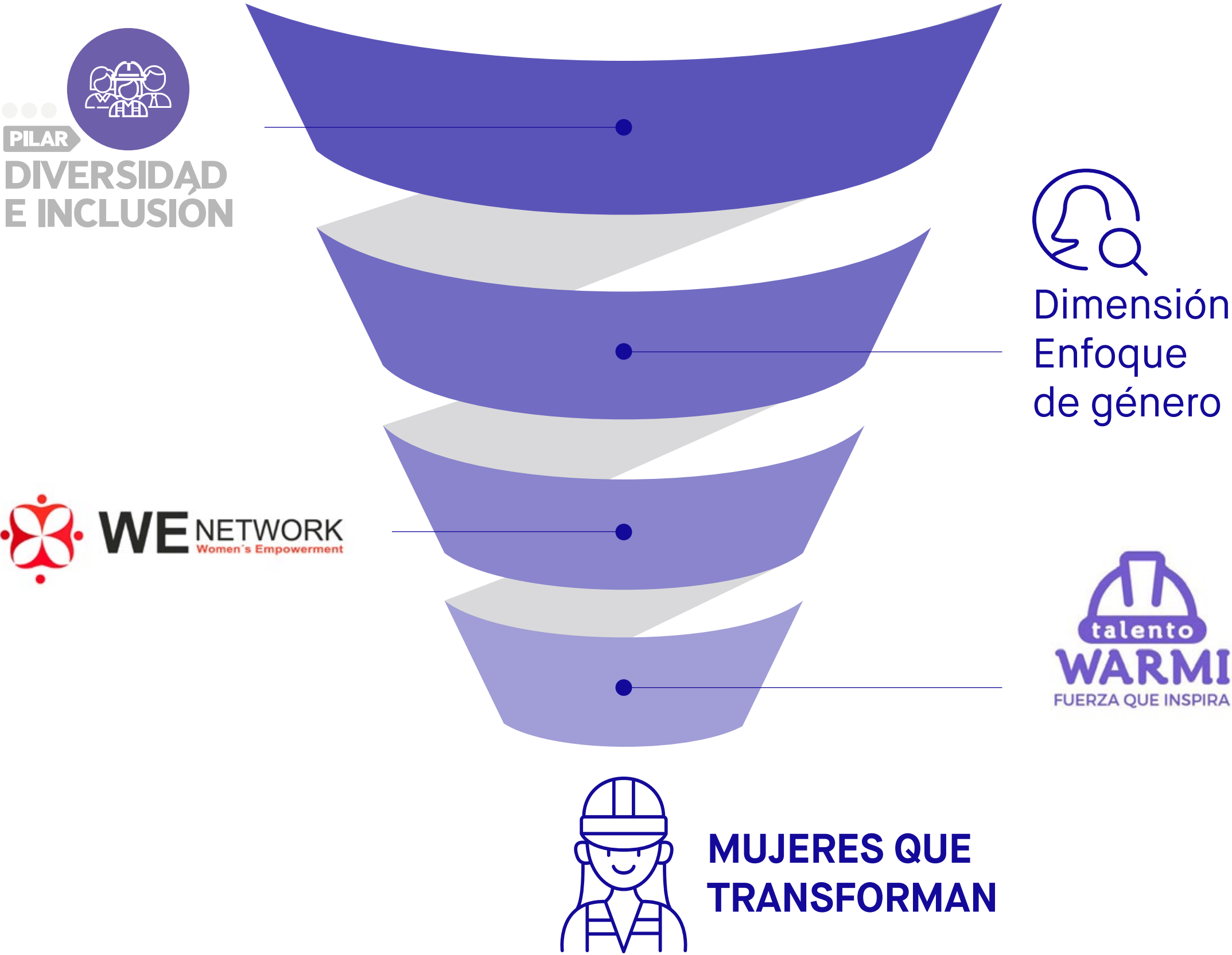
Talento Warmi, fuerza que inspira es también una iniciativa que busca inspirar a jóvenes estudiantes a descubrir el potencial de las carreras técnicas, resaltando las oportunidades y beneficios de desarrollarse profesionalmente en sectores

históricamente poco representados por mujeres. Asimismo, el programa apunta a asegurar la atracción y retención del talento femenino mediante actividades de seguimiento personalizadas y programas innovadores, promoviendo al mismo tiempo una mayor conciencia sobre la importancia de la igualdad de género en la industria.

El programa busca capacitar a las mujeres técnicas en conceptos de mantenimiento de camiones eléctricos Komatsu, así como en los procedimientos de montaje y desmontaje de los componentes del equipo, entre otros. A su vez, se refuerzan conocimientos relacionados a la seguridad en los procesos de mantenimiento.

Trabajamos para que las mujeres encuentren en nuestra organización un espacio atractivo para desplegar su potencial, acceder a nuevas oportunidades y transformar sus vidas.

Gráfico 14 Talento Warmi





Resultados más destacados:

En 2023 capacitamos a 19 mujeres en mantenimiento de camiones, montaje y desmontaje. De ellas, 11 participaron en el ensamblaje del camión 980E-5SE, convirtiéndolo en el primer camión armado enteramente por mujeres, un hito que no solo marcó un avance interno, sino que también sirvió de inspiración para estudiantes interesadas en seguir carreras técnicas.

En 2024 fuimos reconocidos con el premio Women in Construction (WinC), obteniendo el galardón por el programa "Talento Warmi, fuerza que inspira" como una experiencia destacada en la promoción de la equidad de género en sectores tradicionalmente masculinizados.



Mujeres que transforman

Lanzamos el programa Mujeres que Transforman, diseñado para alentar a cada participante en el descubrimiento de su potencial, brindándoles un espacio seguro, inspirador y enriquecedor para su desarrollo personal y profesional.

Impulsado por nuestro grupo de soporte al empleado con enfoque de género, *Women Empowerment Network* (WEN) dirigido al personal administrativo, este programa permite el desarrollo de habilidades de liderazgo y empoderamiento en mujeres de tercera y cuarta línea, previamente reconocidas como talento, brindándoles herramientas necesarias para trazar y liderar su crecimiento dentro de la empresa.

Durante 2024, llevamos a cabo la primera edición del programa, en la que 23 colaboradoras de KMMP fueron reconocidas como talento destacado. A lo largo de seis sesiones, participaron en experiencias formativas que fortalecieron su empoderamiento, liderazgo y sororidad, permitiéndoles romper barreras, superar prejuicios y redescubrir su potencial tanto dentro como fuera de la organización.



Principales

objetivos

Reconocerse como lideresas que promueven el cambio y asumir nuevas conductas que eleven su desempeño en todos los ámbitos.

Elevar el nivel de conciencia hacia una actitud de protagonismo y responsabilidad en su propio crecimiento personal y profesional.

Aprender técnicas para fortalecer sus habilidades como líderes de negocio y miembros de equipo, y promover sororidad entre ellas.





Conversatorio “Mujeres que Transforman”

Desde WEN organizamos el conversatorio “Mujeres que Transforman”, en el marco del **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**. En este espacio moderado por la periodista Mávila Huertas, contamos con la participación de Maria Elena Bernal, directora de *Women in Mining* Perú y Líder del Programa de Liderazgo Umalliq Warmi, quien compartió valiosas **reflexiones sobre el rol actual y los desafíos de las mujeres en la industria minera**. Además, escuchamos **testimonios inspiradores de tres colaboradoras del equipo de KMMP**.

CEO por un día

Iniciado en 2020, este programa estuvo originalmente enfocado en colaboradoras que aún no ocupaban cargos de liderazgo, pero demostraban un alto potencial de desarrollo. En 2023, por primera vez, se amplió la participación a colaboradores/as de todos los géneros, reconocien-



Carolina Zapata
Planner de Servicios Cummins

Luis Chávez
Técnico de reparación de componentes KRCP

do a un/a ganador/a por cada categoría, ya que consideramos a nuestro colaboradores/as como aliados en equidad.

Esta iniciativa está orientada a potenciar el talento interno mediante un programa de mentoría, dirigido a colaboradores/as que aún no ocupan posiciones de liderazgo, pero que demuestran un alto potencial.

El programa está abierto a hombres y mujeres, seleccionándose a un ganador y una ganadora por edición. En 2024, recibimos 62 postulaciones, y mediante un riguroso proceso de evaluación —en el que participan líderes y lideresas de distintas áreas junto al Comité de Diversidad e Inclusión— se seleccionaron a los/las ganadores/as.

Durante seis meses, las personas seleccionadas reciben mentoría directa del CEO y participan en sus actividades clave, como si asumieran su rol. Esta experiencia les permite conocer de cerca la toma de decisiones estratégicas, fortalecer sus habilidades de liderazgo y ampliar su visión del negocio.

Bienvenido Bebé KMMP

Acompañar a nuestros/as colaboradores/as en las distintas etapas de su vida es parte de nuestro compromiso con el bienestar y la equidad. Con este propósito, implementamos el programa **Bienvenido Bebé KMMP**, a través del cual brindamos beneficios que refuerzan nuestro compromiso con el cuidado familiar.

Estos beneficios, aprobados por nuestro **Comité de Diversidad e Inclusión**, incluyen la extensión de 5 días de licencia por paternidad, adicional a lo establecido por Ley y, en el caso de las madres, al término de la licencia por maternidad y hasta que el bebé cumpla 1 año, brindamos facilidades como el trabajo remoto al 100% (personal administrativo) y 30 días adicionales remunerados (personal operativo). **En 2024 otorgamos 125 licencias de maternidad y paternidad.**

Asimismo, otorgamos beneficios complementarios como la asignación económica por nacimiento, un kit de nacimiento, permisos para controles médicos, cobertura de viajes de trabajo con acompañante en caso de desplazamientos fuera de sede y el registro para participar en actividades organizadas por KMMP.

Tabla 32 Número de colaboradores/as que han tomado licencia de maternidad y paternidad

	2022	2023	2024
Maternidad	24	28	20
Paternidad	104	89	105
TOTAL	128	107	125

Prevención del hostigamiento

Estamos comprometidos con garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Contamos con una Política de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral, acompañada de un protocolo específico que se alinea con la normativa vigente.

Durante 2024, se recibieron 13 reportes de hostigamiento sexual laboral, todos declarados fundados y sancionados, reafirmando nuestra política de tolerancia cero frente a estas conductas.

Cumplimos estrictamente con la normativa que establece el procedimiento de investigación para casos de hostigamiento sexual laboral (HSL) y comportamientos sexistas. Nuestro protocolo está meticulosamente diseñado para prevenir, abordar y corregir cualquier situación que pueda considerarse como acoso sexual.

Conoce nuestra [Política de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral](#)



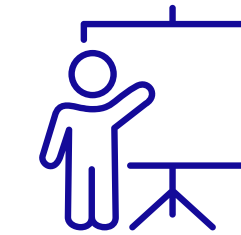
Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral

Hemos conformado el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral en KMMP y DCP. Este comité revisa los reportes recibidos por los canales internos (como la Línea Ética), garantiza la confidencialidad del proceso e implementa medidas para proteger a las víctimas y brindar soporte a testigos.

Capacitación continua

Realizamos capacitaciones periódicas dirigidas a nuestros/as colaboradores/as para sensibilizarlos/as sobre el hostigamiento sexual y fomentar un ambiente laboral respetuoso. Nuestra estrategia busca capacitar al 100% del personal en un plazo de dos años, que corresponde al periodo de vigencia del comité. En 2024, se alcanzó al 50% de los/as colaboradores/as, y en 2025 se espera llegar al 100%.

La capacitación incluye charlas breves de cinco minutos, realizadas dos veces al mes en áreas identificadas como de mayor riesgo. Además, cada dos años ofrecemos sesiones presenciales o virtuales para todo el equipo, con el fin de reforzar los conceptos y buenas prácticas.



En 2024, se alcanzó al 50% de los/as colaboradores/as y en el año 2025 se espera llegar al 100%.



Hitos destacados:



Reconocimiento de ELSA – *Gender Lab* por **nuestro compromiso en la construcción de espacios laborales libres de acoso**. Desde 2024, formamos parte de esta iniciativa.



Segundo puesto, por segundo año consecutivo, en la categoría “Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral” del Concurso de Buenas Prácticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



En el marco del Día Internacional de la Mujer (8M), nuestro grupo de soporte al empleado con enfoque de género WEN (*Women's Empowerment Network*) organizó la campaña “**Inclusión en acción**”, dando a conocer todas las iniciativas que se han llevado a cabo desde KMMP para contribuir a la igualdad y equidad de género.



5

Pilar Ambiental

5.1

Estrategia climática

Nuestra empresa se enfoca en prevenir impactos adversos en el medio ambiente y en promover la adopción de nuestros estándares ambientales por parte de nuestros proveedores y en toda nuestra cadena de valor.

Contamos con una Política de Sostenibilidad y con una Política de la Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente donde expresamos nuestros compromisos con el medio ambiente y que se comunica a nuestros grupos de interés tanto internos como externos.

Además, contamos con un procedimiento para desarrollar infraestructura sostenible, considerando lineamientos para la eficiencia energética, eficiencia hídrica y el uso de materiales con potencial reutilizable, reciclable y con menor impacto ambiental.

Conoce nuestra [Política de Sostenibilidad](#)



Conoce nuestra [Política de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente](#)



Cumplimiento normativo

No hemos tenido ningún procedimiento administrativo o sancionador o multas contra nuestra gestión ambiental.

CERO

denuncias ambientales en 2024.



Hoja de ruta al 2030

Hemos trazado una **hoja de ruta hacia el año 2030**, donde detallamos nuestros compromisos ambientales. Nuestros principales objetivos para el 2030 incluyen:

Garantizar el cumplimiento del 100% de las regulaciones ambientales	Construir nuevas instalaciones 100% amigables con el medio ambiente	Reducir nuestra huella de carbono nacional en un 30%	Lograr ser carbono neutral en nuestra planta principal ubicada en el Callao	Reducir el consumo de agua en un 30% en nuestra sede principal en el Callao	Alcanzar el Zero <i>Waste to Landfill</i> para nuestra sede Callao
---	---	--	---	---	--



Iniciativas 2024

1. Iniciativa de Economía Circular en colaboración con Komatsu Holding South America (KHSA)

En 2024, participamos de la iniciativa regional liderada por Komatsu Holding South America (KHSA) orientada a medir y fortalecer el desempeño en economía circular de sus operaciones. La evaluación se llevó a cabo utilizando la metodología Circulytics, desarrollada por la Fundación Ellen MacArthur, una organización globalmente reconocida por su liderazgo en investigación y promoción de la economía circular. Como resultado de esta primera evaluación, obtuvimos un puntaje del 31% y una clasificación D, estableciendo así una línea base para futuras mejoras.

El propósito de esta herramienta es proporcionar una medición robusta y estandarizada de circularidad para Komatsu Latinoamérica (KHSA), con el fin de contribuir al cumplimiento de sus metas ambientales al 2030, especialmente en cuanto a huella de carbono, agua y residuos. Asimismo,

busca reducir impactos ambientales, optimizar costos operativos y responder de manera efectiva a los requisitos de circularidad en licitaciones de clientes estratégicos.

2. Gestión de riesgos y oportunidades climáticas financieras (TCFD)

En 2024, en KMMP, realizamos por primera vez un autodiagnóstico alineado con las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Como parte de este proceso, se elaboró una matriz preliminar de riesgos y oportunidades financieras asociados al cambio climático, en coordinación con Distribuidora Cummins Perú (DCP) y siguiendo los lineamientos establecidos por Komatsu Holding South America (KHSA). Actualmente, esta matriz se encuentra en fase de identificación y análisis, marcando un primer paso hacia una gestión climática más estratégica y alineada con las expectativas internacionales en materia de divulgación financiera.



5.2

Gestión de las emisiones

Emisiones y medición de huella de carbono

En cuanto a nuestra evaluación de la huella de carbono, realizamos dos estudios independientes: uno enfocado en nuestra sede principal ubicada en el Callao y otro que abarca nuestra huella de carbono a nivel nacional, ambos realizados con el apoyo de consultoras expertas.

El siguiente gráfico se refiere exclusivamente a nuestra sede en Callao. En 2023, se obtuvo 4,105.78 t CO₂eq de emisiones. En 2025 se realizará la medición correspondiente al año 2024.

Tabla 33

Emisiones 2023 sede Callao, por alcance (tCO₂eq)

Fuente de emisión	Total de tCO ₂ eq
Alcance 1	
Combustión de fuentes fijas	407.90
Fuentes fijas biogénicas	No Determinado
Combustión de fuentes móviles	309.37
Fuentes móviles biogénicas	No Determinado
Otras fuentes	6.63
Alcance 2	
Consumo de energía eléctrica	905.77
Alcance 3	
Transporte de insumos	1,726.64
Transporte aéreo	679.57
Otras fuentes	69.89
Emisiones totales	4,105.78



Realizamos dos estudios independientes: uno enfocado en nuestra sede principal ubicada en el Callao y otro que abarca nuestra huella de carbono a nivel nacional, ambos realizados con el apoyo de consultoras expertas.



Tabla 34 Comparación de emisiones totales sede Callao, por años (tCO₂eq)

2021	2022	2023
2,722	3,628.64	4,105.78

Tabla 35 Emisiones sede Callao, por alcance y años (tCO₂eq)

Fuente de emisión	Total de tCO ₂ eq
Alcance 1	
2021	766.79
2022	842.71
2023	723.91
Alcance 2	
2021	619.31
2022	767.58
2023	905.77
Alcance 3	
2021	1,334.78
2022	2,018.35
2023	2,476.10

En el siguiente gráfico se puede observar la medición de la huella a nivel nacional, en FY2023.

Tabla 36 Emisiones FY2023 a nivel nacional, por alcance (tCO₂eq)

Emisiones FY2023	Total (tCO ₂ eq)
Alcance 1	1,496.63
Alcance 2 método mercado ¹⁹	0
Alcance 2 método ubicación ²⁰	1,117.87
Alcance 3	7,169.06
Total método mercado tCO ₂ eq	8,665.69
Total método ubicación tCO ₂ eq	9,783.56

¹⁹ Método basado en mercado (market-based): calcula las emisiones de Alcance 2 considerando los instrumentos contractuales adquiridos por la empresa (como certificados I-REC), que permiten atribuir el uso de energía a fuentes renovables.

²⁰ Método basado en ubicación (location-based): calcula las emisiones de Alcance 2 en función del promedio de emisiones del sistema eléctrico local o nacional, sin considerar certificados ni contratos específicos.

En la huella nacional, se observa una reducción del 3.56% en nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), en FY2023²¹ respecto al FY2022, considerando los tres alcances (1, 2 y 3).

3.56%

de reducción se observó en nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

La reducción indica una mayor eficiencia energética, mejores prácticas de gestión ambiental y decisiones más sostenibles a lo largo de nuestra cadena de valor. Aunque aún queda trabajo por hacer, esta tendencia demuestra que las estrategias implementadas están dando resultados y nos acercan a nuestras metas de descarbonización.

Tabla 37 Comparación de emisiones totales (método mercado) sede nacional 2022-2023 (tCO₂eq)

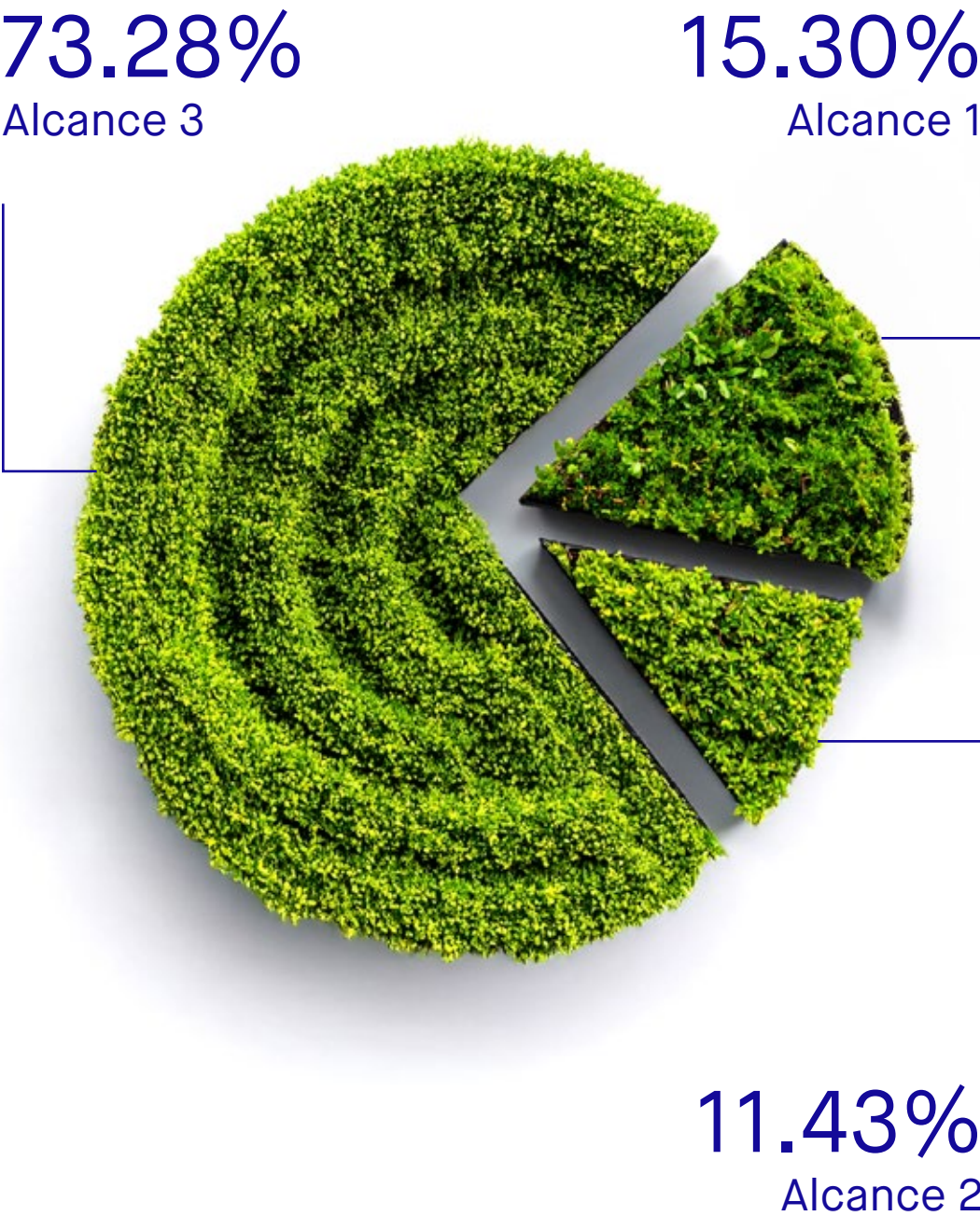
Alcance	FY 2022	FY 2023	Diferencia	Porcentaje de diferencia
Alcance 1	1,393.17	1,496.63	+103.46	+7.43%
Alcance 2	699.81	0	-699.81	-100%
Alcance 3	6,892.70	7,169.06	+276.36	+4.01%
Total	8,985.67	8,665.69	-319.98%	-3.56%

²¹ Fiscal Year (FY) o año fiscal japonés no coincide con el año calendario (del 1 de enero al 31 de diciembre), sino que va del 1 de abril al 31 de marzo del siguiente año.

Gráfico 15 Contribuciones de emisiones FY2023 método mercado a nivel nacional, por alcance (tCO₂eq)



Gráfico 16 Contribuciones de emisiones FY2023 método de ubicación a nivel nacional, por alcance (tCO₂eq)



Buenas prácticas

1. Iniciativas y metas para reducir la huella de carbono

Mediante la adquisición de Certificados Internacionales de Energía Renovable (I-REC), logramos reducir en un 100% nuestra Huella de Carbono Nacional del Alcance 2 bajo el enfoque de mercado, a partir de energía 100% renovable proveniente del parque eólico Tres Hermanas, ubicado en Marcona, Ica.

2. Renovación de la 4° Estrella del Programa Huella de Carbono Perú

En 2024, renovamos con orgullo la cuarta estrella del Programa Huella de Carbono Perú, otorgada por el Ministerio del Ambiente (MINAM), en reconocimiento a nuestra sostenida reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. Esta distinción, basada en las mediciones realizadas en nuestra sede del Callao, reafirma nuestro compromiso con la acción climática y la mejora continua en la gestión de nuestra huella de carbono.



HUELLA DE CARBONO | PERÚ

★★★★



REDUCCIÓN+

ID: 20302241598



5.3 Gestión de la energía

Indicadores de energía

Desde KMMP estamos comprometidos a liderar el camino hacia un futuro más sostenible y responsable. En nuestra continua búsqueda de la excelencia operativa y ambiental, la gestión energética ocupa un lugar central en nuestra estrategia.

Entre enero 2023 y marzo 2025 adquirimos certificados I-REC (**International Renewable Energy Certificates**) equivalentes al total de electricidad consumida por la operación.

Entre enero 2023 y marzo 2025 adquirimos certificados I-REC (*International Renewable Energy Certificates*) equivalentes al total de electricidad consumida por la operación. Estos certificados respaldan que una cantidad equivalente de energía renovable fue inyectada a la red eléctrica, lo que permite a KMMP atribuir su consumo eléctrico a fuentes renovables.

En 2024 consumimos 0 kWh de energía no renovable. A su vez, evidenciando un importante impulso hacia fuentes de energía más sostenibles, registramos un consumo de energía renovable de 7,015,074.87 kWh.



Tabla 38 Energía no renovable total consumida en los últimos 3 años, por sedes (kWh)

Sedes	2022	2023	2024	Sedes	2022	2023	2024
Arequipa DCP	25,368	0	0	Tienda Pucallpa	20,942	0	0
Arequipa KMMP	121,626.62	0	0	Tienda San Luis KMMP	4,168	0	0
Cajamarca	16,345	0	0	Tienda Tacna	4,740	0	0
Huancayo KMMP	16,084	0	0	Trujillo DCP	13,764	0	0
Iquitos DCP	25,679	0	0	Trujillo KMMP	70,440	0	0
Moquegua	11,072	0	0	Chiclayo	3,405.79	0	0
Piura DCP	22,115	0	0	Tarapoto	14,439	0	0
Piura KMMP	23,789.90	0	0	Tienda Cusco	5,150	0	0
Pucusana	903,771.40	0	0	Callao	3,827,493.47	0	0
Tienda Chimbote	10,590	0	0	Tienda Los Olivos	3,744	0	0
Tienda Huancayo DCP	7,464	0	0	Tienda San Luis DCP	3,744	0	0
Tienda Lima Sur DCP	NA	0	0	Sede La Joya ²²	NA	NA	NA
				2022	2023	2024	
Total general (kWh)				5,155,935.18	0	0	

²² Se están considerando datos de la Sede La Joya (a partir de Julio 2024)
²³ Paneles Solares (kWh)

Tabla 39 Energía renovable²³ total consumida en los últimos 3 años (kWh)

Sedes	2022	2023	2024
Arequipa DCP	10,488.78	11,764.45	13,942.80
Pucusana	NA	32,588.50	45,102.20
I-REC	NA	5,630,016.95	6,956,029.87
Total (kWh)	10,488.78	5,674,369.90	7,015,074.87

 En nuestra continua búsqueda de la excelencia operativa y ambiental, la **gestión energética ocupa un lugar central en nuestra estrategia.**

Programa 1+1 Compensar para Conservar de Latam Airlines

Formamos parte del Programa 1+1 Compensar para Conservar de la aerolínea Latam Airlines, convirtiéndonos en la **primera empresa en toda la operación de Sudamérica en compensar nuestras emisiones CO2 a través del proyecto Manejo Forestal Comunitario Nii Kaniti.**



5.4 Gestión del agua

Indicadores de gestión del agua

Desde KMMP nos esforzamos por liderar el camino hacia un futuro sostenible, donde la gestión responsable del agua desempeña un papel fundamental. Reconocemos que el agua es un recurso esencial no sólo para nuestras operaciones, sino también para las comunidades en las que estamos presentes.

Del total de agua consumida, la cantidad de agua reutilizada (Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) + Sistema de Recirculación) fue de 2,177 m³ en las sedes Callao y Pucusana.

39,063.17 m³
fue nuestro consumo total de agua directa durante el 2024.

El agua que utilizamos proviene de la red pública. En nuestra planta de Pucusana, el abastecimiento es provisto mediante cisternas por una Empresa Prestadora de Servicios. Allí, contamos con dos Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) construidas entre 2018 y 2019. El agua tratada en estas instalaciones se reutiliza con fines sanitarios para el personal, en procesos industriales como el lavado de componentes y equipos, y para el riego de áreas verdes. Además, los efluentes tratados se recirculan hacia el área de lavado.

En la planta del Callao, las aguas residuales generadas en las zonas de lavado se dirigen a la Planta de Tratamiento de Aguas Industriales y son ingresadas al sistema de recirculación cerrado para su reúso en la sala de lavado, mientras que las aguas residuales domésticas se canalizan di-

rectamente al sistema de alcantarillado. Adicionalmente, **realizamos análisis de calidad del agua residual no doméstica para verificar el cumplimiento del Reglamento de Valores Máximos Admisibles (VMA) antes de su descarga al sistema de alcantarillado.**



Tabla 40 Total de agua consumida en los últimos 3 años, por sede²⁴ (m³)

Sedes	2022	2023	2024	Sedes	2022	2023	2024
Arequipa DCP	825.99	830	849	Tienda Chimbote	326.99	374	386
Arequipa KMMP	2,457	2,416	2,240	Tienda Cusco	182.99	42	44
Cajamarca	144	144	144	Tienda Huancayo DCP	360	360	360
Callao	20,151	22,593	23,294	Tienda Lima Sur DCP	NA	108.90	281.15
Chiclayo	77.51	26.96	46.02	Tienda Los Olivos	120	64	110
Huancayo KMMP	516	516	516	Tienda Pucallpa	420	415	360
Iquitos DCP	173.01	165	180	Tienda San Luis DCP	120	64	110
Moquegua	203.90	203	202	Tienda San Luis KMMP	106.01	64	110
Piura DCP	190.01	190	432	Tienda Tacna	31.01	32	34
Piura KMMP	99.99	171	704	Trujillo DCP	289.01	291	331
Pucusana	2,596.01	2,777	3,797	Trujillo KMMP	144	144	272
Tarapoto	89.99	160	173	Sede La Joya ²⁵	NA	NA	4,088
				2022	2023	2024	
Total (m³)				29,624.42	32,150.86	39,063.17	

²⁴ Las cifras presentan una variación con respecto al Informe de Sostenibilidad 2023, tras el proceso de verificación asociado a la adquisición de certificados I-REC.
²⁵ Se están considerando datos de la Sede La Joya (a partir de Julio 2024)

Tabla 41 Total de agua recirculada en los últimos 3 años (m³)

Sedes	2022	2023	2024	Total general
Callao	NA	489	374	863
Pucusana	2,448	1,860	1,803	8,511
Total general (m³)	2,448	2,349	2,177	9,374



Desde KMMP nos esforzamos por liderar el camino hacia un futuro sostenible, donde la gestión responsable del agua desempeña un papel fundamental.

5.5 Gestión de residuos

Residuos peligrosos

Disponemos de contenedores especiales y clasificamos los residuos según su tipo y capacidad de ser recuperados. Los residuos sólidos son entregados a empresas de gestión de residuos acreditadas por el Ministerio del Ambiente (MINAM), las cuales los transportan a rellenos sanitarios o de seguridad autorizados, emitiendo certificados correspondientes.

Tabla 42 Total de residuos generados, comercializados y dirigidos a disposición final a nivel nacional, por años (t)

Residuos Sólidos	2022	2023	2024 ²⁶
Comercializados (t)	819.93	883.81	1,385.77
Disposición final (t)	642.90	591.11	2,456.30
Total de residuos generados (t)	1,462.83	1,474.92	3,842.06
% de valorización	56.10%	59.90%	36.07%

²⁶ Se están considerando datos de la Sede La Joya (a partir de Julio 2024)

Tabla 43 Residuos sólidos comercializados a nivel nacional, por tipo (t)

Tipo de residuos	Residuos sólidos comercializados	2022	2023	2024
No peligroso	Chatarra metálica	350.58	546.4	773.94
	Papel	0	0	0
	Cartón	59.59	49.36	63.65
	Madera	320.25	253.45	410.74
	Plástico	4.09	9.02	17.12
	Otros residuos reciclados	5.01	NA	4.93
Peligroso	Aceite lubricante residual comercializado	75.53	24.13	105.67
	Baterías comercializadas	4.89	1.46	9.72
Total de residuos (t)		819.93	883.81	1,385.77

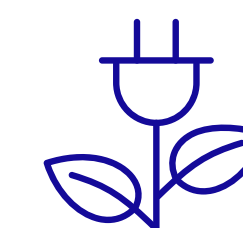
Sucursal ambientalmente sostenible

Implementamos un diagnóstico que evalúa ocho temas ambientales con el fin de establecer cinco niveles de desempeño ambiental en sedes operativas (candidato, básico, intermedio, avanzado y verde):

1. Eficiencia Energética
2. Energías Renovables No Convencionales
3. Climatización
4. Consumo Eficiente de Agua
5. Residuos
6. Transporte y Estacionamientos
7. Proveedores
8. Gestión y Liderazgo



Esta iniciativa tiene como objetivo orientar y formalizar medidas específicas para que las sucursales actuales y futuras realicen una transición gradual hacia operaciones más amigables con el medio ambiente, mitigando los efectos del cambio climático generado por nuestras actividades. Para ello, empezamos su implementación en nuestra sede principal del Callao y en otras sucursales a nivel nacional. En paralelo con la promoción de buenas prácticas ambientales, realizamos inversiones en infraestructura orientadas a mejorar la eficiencia energética, optimizar la gestión del agua y fomentar el uso de energías renovables.



Realizamos inversiones en infraestructura orientadas a **mejorar la eficiencia energética, optimizar la gestión del agua y fomentar el uso de energías renovables.**



6 Anexos

6.1

Acerca de este informe

Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. (KMMP) es una empresa con sede en el Perú con operaciones a nivel nacional. Cuenta con dos subsidiarias, Distribuidora Cummins Perú S.A.C. (DCP) y KMMP Amazonía (KMA), que comparte tanto la sede como el alcance geográfico.

Este Informe de Sostenibilidad reporta la gestión de KMMP. KMMP, también referido como “la compañía”, incluye dentro de su cobertura a sus subsidiarias DCP y KMA, salvo que se indique expresamente lo contrario. Esto aplica también para la información financiera, la cual se presenta de manera consolidada. Además, se mencionan iniciativas promovidas por sus accionistas (Mitsui & Co., Komatsu Ltd. y Cummins Inc.) y las principales marcas representadas por la empresa, especialmente Komatsu y Cummins.

El Informe de Sostenibilidad 2024 de KMMP ha sido elaborado con base en los estándares GRI, cubriendo el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, salvo en los casos donde se refiera explícitamente a la gestión de años anteriores.

Este es el tercer informe de sostenibilidad de KMMP, y ha sido publicado en agosto de 2025. **Este documento y su materialidad han sido revisados y aprobados por el Comité Ejecutivo de KMMP.** La compañía se compromete a continuar con la práctica de reporte con una frecuencia anual.

Para consultas sobre la información presente en este documento, puede dirigirse al siguiente correo: mirtha.rodriguez@kmmp.com.pe.

El Informe de Sostenibilidad 2024 de KMMP ha **sido elaborado con base en los estándares GRI**, cubriendo el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.



6.2

Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
Contenidos Generales			
GRI 2: 1. La organización y sus prácticas de presentación de informes	2-1 Detalles organizacionales	1.1 Sobre nosotros	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6.1 Acerca de este informe	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6.1 Acerca de este informe	
	2-4 Actualización de la información	6.1 Acerca de este informe	
	2-5 Verificación externa	6.1 Acerca de este informe	No se ha realizado el procedimiento de verificación externa.
GRI 2: 2. Actividades y trabajadores	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1 Sobre nosotros - Nuestra propuesta de valor	
	2-7 Empleados	2.2 Talento extraordinario - Nuestro equipo	
	2-8 Trabajadores que no son empleados		Omisión por razones de confidencialidad
GRI 2: 3. Gobernanza	2-9 Estructura de gobernanza y composición	1.2 Gobierno Corporativo	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	1.2 Gobierno Corporativo	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 2: 3. Gobernanza	2-11 Presidente del máximo órgano de Gobierno	1.2 Gobierno Corporativo	
	2-12 Función del máximo órgano de Gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	1.2 Gobierno Corporativo	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos	1.2 Gobierno Corporativo	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	1.2 Gobierno Corporativo	
	2-15 Conflictos de interés	1.2 Gobierno Corporativo	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	1.2 Gobierno Corporativo - Comité de Integridad	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	1.2 Gobierno Corporativo – Gobierno Corporativo	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		Omisión por razones de confidencialidad
	2-19 Políticas de remuneración		Omisión por razones de confidencialidad
	2-20 Proceso para determinar la remuneración		Omisión por razones de confidencialidad
	2-21 Ratio de compensación total anual		Omisión por razones de confidencialidad

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 2: 4. Estrategia, políticas y prácticas	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje del CEO 1.3 Enfoque de Sostenibilidad	
	2-23 Compromisos y políticas	1.3 Enfoque de Sostenibilidad	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Comité de Sostenibilidad	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Análisis de materialidad	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	3.1 Ética y cumplimiento	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas		No se presentaron incumplimientos significativos de la legislación y las normativas durante el periodo objeto del informe.
	2-28 Afiliación a asociaciones	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Alianzas para la sostenibilidad	
GRI 2: 5. Participación de los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Relacionamiento con grupos de interés	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	2.2 Talento extraordinario - Convenios colectivos	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
Temas materiales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso para determinar temas materiales	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Análisis de materialidad	
	3-2: Lista de temas materiales	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Análisis de materialidad	
Gestión ética, cumplimiento y buen gobierno corporativo			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	3.1 Ética y cumplimiento	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3.1 Ética y cumplimiento – Gobernanza de cumplimiento	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.1 Ética y cumplimiento – Cultura de cumplimiento	
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	3.1 Ética y cumplimiento – Línea ética	
Innovación y adopción de nuevas tecnologías			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.4 Socios de nuestros clientes	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
Gestión de cadena de suministro y calidad del producto			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.5 Gestión de proveedores	
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	2.5 Gestión de proveedores	
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y acciones realizadas	2.5 Gestión de proveedores – Condiciones laborales en la cadena de suministro	
Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	3.3 Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis – Proceso para la Gestión de riesgos	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	1.1 Sobre nosotros – Nuestros resultados del año	
Protección de los Derechos Humanos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	3.2 Derechos humanos	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.2 Derechos humanos	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Libertad de asociación y negociación colectiva	2.2 Talento extraordinario – Convenios colectivos	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	2.5 Gestión de proveedores – Condiciones laborales en la cadena de suministro	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	3.2 Derechos humanos – Gobernanza corporativa en derechos humanos	
Seguridad y salud de los colaboradores			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito – Estrategia de seguridad y salud	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito – Identificación de peligros	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-3 Servicios de salud en el trabajo	2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito -Salud ocupacional	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito - Liderazgo y cultura en seguridad: GEMBA 2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito - Comité Nacional SSOMA de KMMP	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito – Entrenamientos para colaboradores/as, lideres y lideresas	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito -Salud ocupacional	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito - Cuatro elementos de la cultura preventiva 2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito - Identificación de peligros	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito -Salud ocupacional	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito – Indicadores clave de seguridad y salud en el trabajo	
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	2.1 Seguridad y Salud: Prevención con propósito – Indicadores clave de seguridad y salud en el trabajo	
Diversidad e inclusión			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	4.1 Diversidad e Inclusión	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	1.2 Gobierno Corporativo	
GRI 401: Empleo 2018	401-3 Permiso parental	4.1 Diversidad e Inclusión – Licencia por maternidad y paternidad	
Compromiso con los/as colaboradores/as y gestión del talento			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.2 Talento extraordinario	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	2.2 Talento extraordinario – Nuestro equipo	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	2.2 Talento extraordinario -Bienestar	
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	2.2 Talento extraordinario - Desarrollo interno y crecimiento	
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	2.2 Talento extraordinario - Desarrollo interno y crecimiento	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	2.2 Talento extraordinario - Evaluación de desempeño	
Compromiso con la comunidad			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.3 Gestión Social	
GRI 413: Comunidades Locales	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	2.3 Gestión Social	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	2.3 Gestión Social	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
Gestión integral en respuesta y mitigación del cambio climático			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	5.1 Estrategia climática	
GRI 302: Energía	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	5.3 Gestión de la energía	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	5.4 Gestión del agua	
	303-5 Consumo de agua	5.4 Gestión del agua	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	5.2 Gestión de las emisiones	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	5.2 Gestión de las emisiones	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	5.2 Gestión de las emisiones	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	5.2 Gestión de las emisiones	
GRI 306: Residuos 2020	306-3 Residuos generados	5.5 Gestión de residuos	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	5.5 Gestión de residuos	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	5.5 Gestión de residuos	



www.kmmp.com.pe