

KOMATSU

mitsui

Construyendo un futuro sostenible

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025



3. PILAR INTEGRIDAD

- 3.1 Ética y cumplimiento
- 3.2 Derechos humanos
- 3.3 Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis

2. PILAR SOCIAL

- 2.1 Seguridad y Salud: cultura preventiva en acción
- 2.2 Talento extraordinario
- 2.3 Compromiso y gestión social
- 2.4 Socios de nuestros clientes
- 2.5 Gestión de proveedores

4. PILAR DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- 4.1 Diversidad e inclusión

1. SOBRE KOMATSU-MITSUI

- 1.1 Sobre nosotros
- 1.2 Resultados que fortalecen nuestra posición en el mercado
- 1.3 Innovación y desarrollo organizacional
- 1.4 Gobierno corporativo
- 1.5 Enfoque de Sostenibilidad

INTRODUCCIÓN

- Mensaje del CEO
- KMMP en cifras 2025
- Hitos 2025
- Premios y reconocimientos obtenidos en 2025

5. PILAR AMBIENTAL

- 5.1 Nuestra estrategia frente al cambio climático
- 5.2 Nuestra gestión de emisiones de GEI
- 5.3 Gestión responsable de la energía
- 5.4 Eficiencia y gestión del agua
- 5.5 Gestión sostenible de residuos

6. ANEXOS

- 6.1 Acerca de este informe
- 6.2 Índice de contenidos GRI
- 6.3 Indicadores de talento extraordinario
- 6.4 Indicadores de ciberseguridad
- 6.5 Composición del Directorio
- 6.6 Experiencia de los directores

ÍNDICE

Mensaje del CEO

[GRI 2-22]

**NUESTRO PROPÓSITO ES
MOVILIZAR EL CRECIMIENTO
DEL PERÚ A TRAVÉS DE
NUESTRAS SOLUCIONES
Y SERVICIOS PARA
TRANSFORMAR LA VIDA DE
LAS PERSONAS.**



En **Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú (KMMP)**, estamos convencidos/as de que nuestro propósito es movilizar el crecimiento del Perú a través de nuestras soluciones y servicios para transformar la vida de las personas. En 2025, esta convicción orientó nuestras decisiones y nos permitió alcanzar hitos en los sectores de minería y construcción en el Perú.

Los resultados obtenidos dan cuenta de ese avance. Participamos en 38 proyectos mineros a nivel nacional, alcanzamos ingresos por US\$ 995.6 millones y contamos con más de 3,300 colaboradores/as. Sin embargo, nuestro mayor logro va más allá de las cifras: demostramos con resultados concretos que la sostenibilidad habilita el negocio y genera valor para nuestros clientes, nuestro equipo humano, las comunidades y el país.

La integración con Komatsu Mining Corp. Perú (KMCP) se ha consolidado como un factor clave para el negocio, generando resultados positivos reflejados en una mayor articulación comercial y una gestión más integrada del portafolio, lo que nos permite ofrecer una propuesta de valor más sólida para nuestros clientes.

Entre nuestros hitos más emblemáticos destaca el ensamblaje, por primera vez en el Perú, de la pala eléctrica de cables P&H 4800XPC destinada a Antamina. Se trata de la primera unidad de estas características armada íntegramente en el país y de la pala eléctrica más grande del mundo. Este proyecto evidencia el talento y la capacidad técnica de nuestros equipos, así como nuestra decisión de incorporar innovación para elevar

los estándares de productividad, seguridad y eficiencia operacional de la gran minería.

Durante el año, también registramos avances relevantes en los 4 pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad: **Social, Integridad, Diversidad e Inclusión y Ambiental.**

En el pilar Ambiental, ampliamos el programa **Sucursal Ambientalmente Sostenible (SAS)**, que incorpora criterios de ecoeficiencia en nuestras operaciones, a nivel nacional. Este enfoque nos permitió incrementar el uso de energía renovable, aumentar la recirculación de agua y gestionar los residuos con mayor eficiencia. En este marco, alcanzamos un hito con la inauguración de nuestra primera sucursal ambientalmente sostenible en el país, ubicada en Arequipa, construida con una inversión aproximada de US\$ 2 millones y una extensión superior a los 10,000 m². Diseñada bajo criterios de sostenibilidad desde su concepción hasta su operación, esta sede fortalece el desempeño ambiental de nuestras actividades.

En el pilar Social, registramos 0 accidentes fatales entre colaboradores/as y contratistas, reflejo de nuestra cultura preventiva. Asimismo, alcanzamos un 85 % de favorabilidad en clima laboral y promovimos el desarrollo de nuestro talento mediante programas de formación, especialización y evaluación. De igual manera, nuestro programa bandera **Technical Education for Communities (TEC)** alcanzó 875 jóvenes egresados/as desde su creación y reforzó el trabajo conjunto con nuestros clientes para abrir mayores oportunidades de desarrollo en las comunidades donde operamos.

En los pilares de Integridad, y Diversidad e Inclusión, también logramos avances significativos. El 90 % de nuestros colaboradores/as recibió formación en el Código de Conducta y en derechos humanos. Además, realizamos 32 talleres de gestión de riesgos orientados a una cultura basada en la ética y la transparencia. En materia de diversidad e inclusión, fuimos una de las 24 empresas distinguidas con el **Sello PERUMIN a la Excelencia en Equidad de Género**, reconocimiento que destaca los avances concretos en la reducción de brechas de género y la promoción de entornos laborales más equitativos. Asimismo, obtuvimos la **categoría Platino de Women in Mining Perú**, convirtiéndonos en la única empresa del sector en alcanzar esta distinción.

Agradezco a nuestros colaboradores/as, clientes, accionistas, proveedores y aliados estratégicos por la confianza y el respaldo que hacen posible estos resultados. Los/as invito a leer este informe como una muestra de lo que hemos logrado juntos/as y como punto de partida para los nuevos desafíos que asumiremos. Sigamos avanzando hacia un futuro sostenible.

**JULIO MOLINA**

Presidente ejecutivo - CEO

Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú

38 PROYECTOS MINEROS A NIVEL NACIONAL CONSOLIDARON NUESTRA PARTICIPACIÓN.



KMMP EN CIFRAS 2025

18.23 %
EBITDA

US\$ 995.6 MILLONES
EN INGRESOS

38
PROYECTOS
MINEROS
ATENDIDOS

3,344
COLABORADORES/AS
AL CIERRE DEL AÑO

29
AÑOS DE PRESENCIA Y
CRECIMIENTO EN EL PERÚ

23
SEDES PRINCIPALES,
SUCURSALES Y
TIENDAS



HITOS 2025



SEGURIDAD Y SALUD

95 %

de favorabilidad entre los colaboradores/as alcanzado por el factor SSOMA en la Encuesta de Clima Laboral, posicionándose entre los resultados más altos de la medición.

CERO

accidentes fatales registrados en colaboradores/as y contratistas.

TALENTO EXTRAORDINARIO

85 %

de favorabilidad en clima laboral refleja la percepción positiva de nuestros equipos.

2,969

reconocimientos otorgados a nuestros/as colaboradores/as en el marco del programa Q’Buena Chamba.

GESTIÓN SOCIAL

875

jóvenes egresaron del programa Technical Education for Communities (TEC), de la carrera de Mantenimiento de Maquinaria Pesada, durante el periodo 2016-2025.

US\$ 568,966

se destinaron a inversión comunitaria.

SOCIOS DE NUESTROS CLIENTES

US\$ 35,357,087

correspondieron a ingresos provenientes de servicios con beneficios ASG: ambientales, sociales y de gobernanza, vinculados a la remanufactura de componentes para equipos mineros.

GESTIÓN DE PROVEEDORES

47

empresas proveedoras participaron de nuestro Programa de Gestión Sostenible para Proveedores (ASG).

10

empresas proveedoras recibieron acompañamiento para el desarrollo de políticas de sostenibilidad, ambiente y código de ética.



ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

90 %

de colaboradores/as recibió capacitación sobre el Código de Conducta de Integridad.

DERECHOS HUMANOS

90 %

de colaboradores/as recibió capacitación en derechos humanos y antisoborno.

GESTIÓN DE RIESGOS

32

talleres de sensibilización ejecutados para fortalecer la cultura de gestión de riesgos entre los/as colaboradores/as.



PILAR
DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN



DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN



18.81 %
de nuestra fuerza
laboral está integrada
por mujeres. De ellas,
el **27.30 %** ocupa
posiciones de jefatura
y el **20.45 %**, cargos
gerenciales.

61
colaboradores/as voluntarios/as forman
parte de Women's Empowerment Network
(WEN), grupo de soporte al colaborador/a
con enfoque de género, integrado por un
equipo multidisciplinario de diversas áreas
de la compañía. Su trabajo se organiza en
4 grupos de trabajo: Atracción, Desarrollo,
Retención y Comunicaciones.

ESTRATEGIA
CLIMÁTICA



CERO
denuncias ambientales
recibidas.

GESTIÓN DE
LA ENERGÍA



8,549,151.27 kWh
de energía renovable
consumida a nivel nacional.

GESTIÓN
DEL AGUA



2,814.00 m³
de agua recirculada en las
sedes Pucusana y Callao.

GESTIÓN
DE RESIDUOS



21.99 %
del total de residuos
generados fue comercializado
a nivel nacional.

PILAR
AMBIENTAL



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS OBTENIDOS EN 2025



RECONOCIMIENTOS A NUESTRA GESTIÓN ASG



RANKING MERCO RESPONSABILIDAD ESG 2025

Por tercer año consecutivo, fuimos reconocidos como una de las empresas líderes en el *Ranking Merco Responsabilidad ESG*. Nos ubicamos en el **top 2 del sector industrial** y en el *top 50* de empresas en las dimensiones Ambiental y Social.



RANKING MERCO TALENTO 2025

Formamos parte del **top 2 del sector industrial en el *Ranking Merco Talento 2025***, distinción que nos posiciona entre las empresas preferidas para trabajar en el país.



RANKING MERCO EMPRESAS 2025

Formamos parte del **top 50 del *Ranking Merco Empresas 2025***, un reconocimiento que nos ubica entre las empresas con mejor reputación corporativa del país y dentro del *top 2* del sector industrial.



EMPRESA CON GESTIÓN SOSTENIBLE (EGS)

Por **segundo año consecutivo**, fuimos reconocidos como Empresa con Gestión Sostenible (EGS), **distintivo otorgado por Perú Sostenible** en la edición 2024.



PREMIO DESARROLLO SOSTENIBLE 2025

Por **segundo año consecutivo**, obtuvimos reconocimiento en el Premio Desarrollo Sostenible de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía. En la edición 2025, alcanzamos el primer lugar en la categoría Gestión Ambiental por nuestro programa **Sucursal Ambientalmente Sostenible (SAS)**.



PREMIOS PROACTIVO 2025

Por **segundo año consecutivo**, fuimos reconocidos en los Premios ProActivo. En la edición 2025, obtuvimos el tercer lugar en la categoría “Proveedores” por nuestro programa **Sucursal Ambientalmente Sostenible (SAS)**.



PREMIO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Por **tercer año consecutivo**, nuestro trabajo por el bienestar de las personas fue reconocido en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales (BPL) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En 2025, destacamos por nuestras iniciativas orientadas a la promoción de la salud mental.



SHIFT AWARDS 2025

Recibimos el premio Conector Estratégico del Año en los SHIFT Awards, otorgado por la SHIFT Innovation Association, en reconocimiento a nuestro aporte a la innovación y la colaboración estratégica.



EMPRESA LÍDER EN BIENESTAR 2025

Fuimos reconocidos por Rímac Seguros como Empresa Líder en Bienestar 2025, gracias a la participación de nuestros/as colaboradores/as en la plataforma Estar Bien.



SELLO PERUMIN A LA EXCELENCIA EN EQUITAD DE GÉNERO

Integramos el grupo de 24 empresas distinguidas con el Sello PERUMIN a la Excelencia en Equidad de Género, tras evidenciar avances concretos en la reducción de brechas de género y la promoción de entornos laborales más equitativos.



RECONOCIMIENTO ELSA

En 2025, nuestra contribución al fortalecimiento de Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA) fue destacada como parte del trabajo de la organización a favor del respeto y el bienestar de las personas.

“ALIADOS POR LA NIÑEZ 2025” DE ALDEAS INFANTILES

Desde Distribuidora Cummins Perú (DCP), fuimos reconocidos en la categoría Aliados por la Infancia, iniciativa orientada a asegurar entornos seguros y afectivos para niños/as en situación de vulnerabilidad.



WOMEN IN MINING (WIM) PERÚ

Ascendimos a la categoría Platino y nos convertimos en la única empresa del sector en alcanzar esta clasificación, en reconocimiento a nuestras acciones sostenidas para cerrar brechas de género en la industria.

RECONOCIMIENTO COMO AGENTES DE CAMBIO DE CARE PERÚ

Desde Distribuidora Cummins Perú (DCP), fuimos reconocidos por CARE Perú como agentes de cambio por nuestra contribución al programa "Niñas con Oportunidades".





RECONOCIMIENTOS A NUESTRA DESTACADA GESTIÓN COMERCIAL

CONFERENCIA DE DISTRIBUIDORES DE MANITOU

Fuimos reconocidos con los premios a la Mayor participación de Mercado en Telehandlers y al Mayor Crecimiento en Venta de Repuestos en la región durante 2025.

RECONOCIMIENTO VALVOLINE

Desde Distribuidora Cummins Perú (DCP), fuimos distinguidos por el incremento sobresaliente en ventas de productos Valvoline.



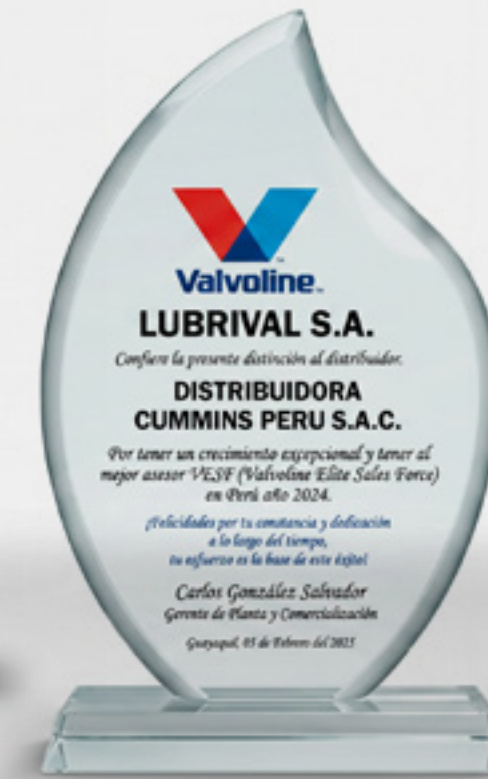
CONFERENCIA DE DISTRIBUIDORES DE KOMATSU

Recibimos un reconocimiento por nuestra gestión de postventa y servicios, así como por nuestro desempeño en el mercado de equipos de construcción Komatsu, reflejando la calidad de nuestro servicio y cercanía con los clientes.



RECONOCIMIENTO POR EXCELENTE GESTIÓN COMERCIAL DE CUMMINS INC.

Desde Distribuidora Cummins Perú (DCP), fuimos reconocidos en 2025 por nuestra destacada gestión comercial y por alcanzar un récord en la compra de productos directamente a Cummins Inc. durante 2024.



RECONOCIMIENTO FLEETGUARD

Desde Distribuidora Cummins Perú (DCP), recibimos un reconocimiento por lograr el mayor crecimiento de la línea Fleetguard en West South America.

01

SOBRE KOMATSU-MITSUI



1.1 Sobre nosotros

[GRI 2-1] [GRI 2-2] [GRI 2-6]

En **Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. (KMMP)**, desarrollamos una gestión sostenible orientada a brindar soluciones integrales y servicios postventa para los sectores de minería y construcción a nivel nacional. Nuestro portafolio comprende la comercialización y el servicio especializado de maquinaria pesada, equipos de generación y motores.

Nuestra organización está conformada por 2 empresas subsidiarias: Distribuidora Cummins Perú (DCP) y KMMP Amazonía.

DESARROLLAMOS UNA GESTIÓN SOSTENIBLE, ORIENTADA A BRINDAR SOLUCIONES INTEGRALES Y SERVICIOS POSTVENTA PARA LOS SECTORES DE MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN A NIVEL NACIONAL.

DISTRIBUIDORA CUMMINS PERÚ (DCP)

En **Distribuidora Cummins Perú (DCP)** ofrecemos soluciones integrales de potencia para los sectores estratégicos del país, a través de la comercialización de motores, grupos electrógenos, repuestos y componentes, respaldados por un servicio postventa especializado que maximiza la disponibilidad y eficiencia operativa de los equipos de nuestros clientes a lo largo de su ciclo de vida. Impulsamos además la transición energética incorporando motores a gas natural, sistemas de almacenamiento de energía (BESS) y otras tecnologías orientadas a reducir emisiones, generando valor sostenible para la industria peruana.

KMMP AMAZONÍA

En **KMMP Amazonía** ofrecemos soluciones especializadas para diversos sectores en la zona oriente del país. Creada en 2023, esta unidad amplía nuestra presencia en la región y acerca a nuestros clientes un portafolio especializado de maquinaria y servicios.

Ofrecemos maquinaria Komatsu, como excavadoras PC210LC-10 y retroexcavadoras WB97R-5, así como soluciones de marcas socias, entre ellas minicargadores y manipuladores Manitou, equipos de compactación Bomag, autohormigoneras Davino y equipos móviles de trituración y cribado Powerscreen.

Complementamos esta oferta con un servicio postventa que incluye repuestos respaldados por marcas como Hensley e ITM, así como un equipo técnico altamente capacitado para brindar mantenimiento planificado y correctivo. Con ello, contribuimos a asegurar la confiabilidad, el desempeño y la continuidad operativa de los equipos de nuestros clientes.

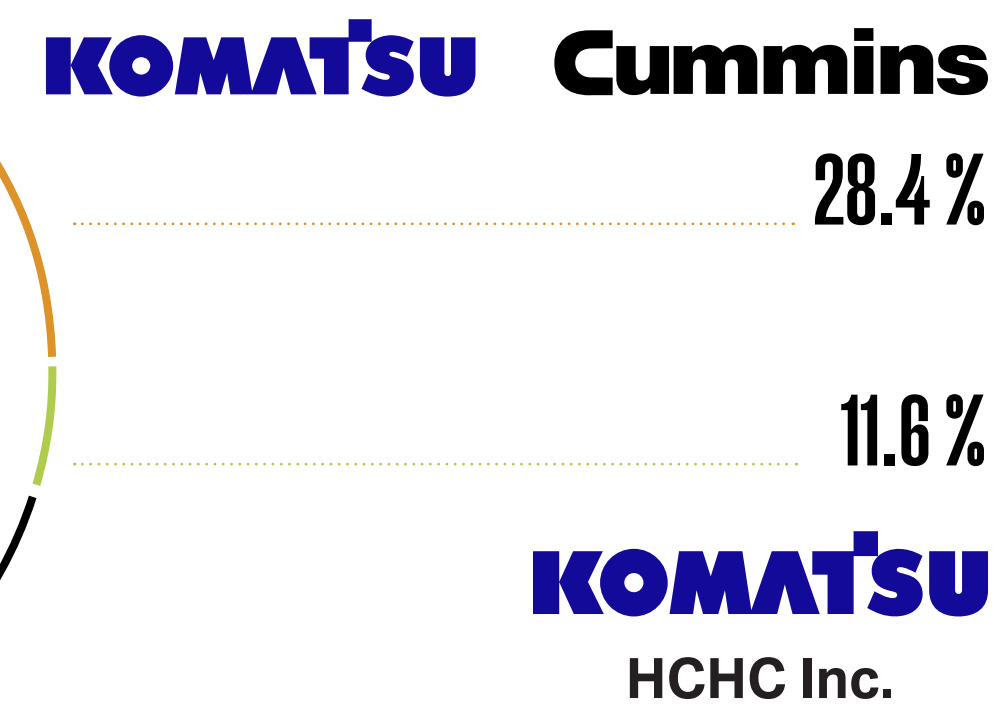


ACCIONISTAS

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 uno de los principales fabricantes de motores diésel de más de 50 caballos de fuerza (HP).

GRÁFICO 1
COMPOSICIÓN Y PARTICIPACIÓN
DEL ACCIONARIADO



NUESTRO PROPÓSITO

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



NUESTROS VALORES

GRÁFICO 2
VALORES



NUESTROS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

GRÁFICO 3
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



ALCANCE NACIONAL: COBERTURA ESTRATÉGICA PARA ACOMPañAR LAS OPERACIONES DE NUESTROS CLIENTES

Contamos con una red de 23 sucursales, tiendas y sedes ubicadas estratégicamente en todo el territorio nacional peruano.

GRÁFICO 4

ALCANCE NACIONAL

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

23 12 SUCURSALES +
10 TIENDAS +
1 SEDE PRINCIPAL

La sede principal y las sucursales de Pucusana, Cajamarca y Huancayo consolidan un modelo de operación integrada al reunir en una misma sede la presencia de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú y Distribuidora Cummins Perú, fortaleciendo la atención y la oferta de soluciones para nuestros clientes.

PIURA

- Sucursal Piura

LAMBAYEQUE

- Tienda Chiclayo

LA LIBERTAD

- Sucursal Trujillo
- Tienda Trujillo

ÁNCASH

- Tienda Chimbote

LIMA

- Sede principal - Callao
- Sucursal Pucusana
- Tienda San Luis
- Tienda Los Olivos
- Tienda Lima Sur

AREQUIPA

- Sucursal Arequipa
- Sucursal La Joya

MOQUEGUA

- Sucursal Moquegua

TACNA

- Tienda Tacna

LORETO

- Sucursal Iquitos

CAJAMARCA

- Sucursal Cajamarca

SAN MARTÍN

- Sucursal Tarapoto

UCAYALI

- Tienda Pucallpa

JUNÍN

- Sucursal Huancayo

CUSCO

- Tienda Cusco



PRESENCIA EN PROYECTOS CON EQUIPOS MINEROS

GRÁFICO 5

PRESENCIA EN PROYECTOS CON EQUIPOS MINEROS (SUBTERRÁNEA Y SUPERFICIE)

38

PROYECTOS MINEROS

LA LIBERTAD

Minera Boro Misquichilca
> Lagunas Norte
Zijin Mining Group
> La Arena
Compañía Minera Poderosa
Consorcio Minero Horizonte
> Horizonte

PIURA

Compañía Minera Miski Mayo
> Mina Bayóvar

ÁNCASH

Compañía Minera Antamina
> Mina Antamina

LIMA

Compañía de Minas Buenaventura
> Uchucchacua
Compañía Minera Alpayana
> Unidad Minera Americana
> Unidad Minera Yauricocha
Minera Colquisiri
> Unidad Minera Colquisiri
Compañía Minera Condestable
> Mina Raúl

AREQUIPA

Sociedad Minera Cerro Verde
> Cerro Verde
Compañía Minera Prosol Ispacas
> Unidad Minera Ispacas
Compañía de Minas Buenaventura
> Unidad Minera Orcopampa
> Unidad Minera Tambomayo

HUANCAVELICA

Compañía Minera Kolpa
> Unidad Minera Huachocolpa

ICA

Shougang Hierro Perú
> Marcona
Marcobre
Nexa Resources
> Cerro Lindo

MOQUEGUA

Southern Copper Corporation
> Mina Cuajone
Anglo American Perú
> Quellaveco
Compañía de Minas Buenaventura
> Mina San Gabriel

CAJAMARCA

Newmont Perú
> Yanacocha
Pan American Silver
> Shahuindo

JUNÍN

Minera Chinalco Perú
> Unidad Minera Toromocho
Volcan Compañía Minera
> Unidad Minera San Cristóbal

APURÍMAC

Compañía Minera Las Bambas (MMG)
> Unidad Minera Las Bambas

PUNO

Minsur
> San Rafael

TACNA

Southern Copper Corporation
> Mina Toquepala
Minsur
> Pucamarca

PASCO

Compañía de Minas Buenaventura
> El Brocal
Pan American Silver
> Huarón
Nexa Resources
> Atacocha
Volcan Compañía Minera
> Animón

AYACUCHO

Hochschild Mining
> Unidad Minera Inmaculada
> Unidad Minera Pallancata

CUSCO

Compañía Minera Antapaccay
> Antapaccay
Hudbay Perú
> Mina Constancia



SOLUCIONES INTEGRALES PARA NUESTROS CLIENTES

[GRI 2-6]

Nuestra propuesta de valor se basa en soluciones que están clasificadas en:

1. VENTA DE EQUIPOS NUEVOS, USADOS Y RENTA

KOMATSU-MITSUI MAQUINARIAS PERÚ (KMMP)

- > Camiones mineros (para minería de superficie y subterránea)
- > Equipos para movimiento de tierras
- > Equipos para compactación de suelos y equipos para asfalto
- > Chancadoras y zarandas móviles
- > Manipuladores telescópicos
- > Equipos utilitarios
- > Autohormigoneras
- > Soluciones de *Machine Control*

DISTRIBUIDORA CUMMINS PERÚ (DCP)

- > Motores de mediana y alta potencia
- > Sistemas de generación de energía
- > Sistemas de almacenamiento de energía (BESS)

2. VENTA DE *AFTERMARKET*

KOMATSU-MITSUI MAQUINARIAS PERÚ (KMMP) Y DISTRIBUIDORA CUMMINS PERÚ (DCP)

- > Componentes, partes, lubricantes, refrigerantes, Equipos de protección personal (EPP) y herramientas tecnológicas
- > Consignaciones en mina

DISTRIBUIDORA CUMMINS PERÚ (DCP)

- > Componentes, repuestos, filtros, lubricantes y otros productos complementarios como refrigerantes, EPP y baterías

3. VENTA DE SERVICIOS

KOMATSU-MITSUI MAQUINARIAS PERÚ (KMMP) Y DISTRIBUIDORA CUMMINS PERÚ (DCP)

- > Propuestas de servicios: contratos de asistencia para mantenimiento y reparación (*maintenance and repair contract* - MARC) y servicio con mano de obra y repuestos (*labour plus parts* - LPP)
- > Reparación de componentes mayores
- > Reparación en campo
- > Reconstrucción de equipos
- > Reparación de motores HHP y componentes en el *Master Rebuild Center* (MRC), así como reparación de motores de diversas aplicaciones en nuestros talleres
- > Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo en campo para motores y grupos electrógenos Cummins y multimarca
- > Servicios de diagnóstico y análisis mediante laboratorio especializado
- > Logística inversa (*core*)
- > Capacitación a la medida
- > Servicios de monitoreo remoto del estado de salud (*remote health monitoring* - RHM) de los equipos o maquinarias, y monitoreo remoto de operaciones (*remote operation monitoring* - ROM)
- > Desarrollo e implementación de tecnología en operaciones mineras



SERVICIOS DE NUESTRAS MARCAS REPRESENTADAS

A. KOMATSU-MITSUI MAQUINARIAS PERÚ S.A. (KMMP)

Gestionamos los servicios vinculados a maquinaria a través de **3 divisiones especializadas**. De manera complementaria, brindamos soporte para la operación de nuestros equipos mediante el *Product Support Group* (PSG) y desarrollamos las capacidades técnicas de nuestros clientes a través del Centro de Formación Komatsu (CFK).



MINERÍA

Comercialización de equipos y repuestos para operaciones mineras de gran escala, tanto de superficie como subterráneas. Complementamos esta oferta con **servicios de mantenimiento, reparación de componentes y desarrollo e implementación de soluciones tecnológicas** en operaciones mineras.



CONSTRUCCIÓN Y MINERÍA SUBTERRÁNEA

Brindamos soluciones integrales para los **sectores de construcción, minería, industria y agricultura**, mediante la venta de equipos nuevos y usados, repuestos, servicios especializados y alquiler de maquinaria para movimiento de tierras y otros.



KOMATSU REMAN CENTER PERÚ (KRCP)

Nos especializamos en la reparación de componentes de equipos Komatsu y en la planificación de repuestos para equipos utilizados en minería y construcción.

B. DISTRIBUIDORA CUMMINS PERÚ (DCP)

Somos el **distribuidor autorizado de Cummins Inc. en el país** que impulsa el desarrollo de industrias estratégicas mediante soluciones de potencia confiables, eficientes y cada vez más sostenibles. Nuestro portafolio incluye motores, sistemas de generación de energía, componentes, repuestos originales y servicios especializados para equipos de múltiples fabricantes (OEM), en mercados como el minero, automotriz, marino, industrial, entre otros, complementados con soluciones orientadas a la transición energética.

A través de una red nacional de atención y personal técnico calificado, brindamos servicios de ingeniería, mantenimiento, monitoreo, diagnóstico y asistencia técnica especializada durante todo el ciclo de vida de los activos. Estas capacidades contribuyen a maximizar la disponibilidad de los equipos, extender su vida útil, promover la economía circular mediante la reconstrucción de componentes y mejorar la eficiencia operativa y ambiental de las operaciones de sus clientes.

NUESTRAS SOLUCIONES SE CLASIFICAN EN 3 LÍNEAS:



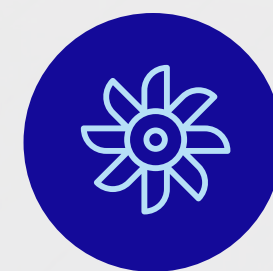
PRODUCTOS

Nuestro portafolio incluye **motores y generadores diésel y a gas, sistemas de almacenamiento de energía con baterías (BESS), partes, filtros y aceites**, con altos estándares de calidad y confiabilidad.



SERVICIO

Brindamos servicios de reparación de **motores de media y alta potencia y componentes con garantía integral**, realizados por técnicos/as altamente calificados/as y capacitados/as en fábrica.



SOPORTE

Aseguramos **técnicos/as calificados/as**, disponibilidad de repuestos, asistencia y soporte especializado las 24 horas, **los 7 días de la semana, para mercados como el minero, industrial, marino y automotriz.**

TRABAJAMOS CON CLIENTES DE DIVERSAS INDUSTRIAS:

- > Minería
- > Pesca
- > Construcción
- > *Datacenters*
- > Industria
- > Petróleo y Gas
- > Energía
- > *Utilities*
- > Agroindustria
- > Transporte ferroviario
- > Automotriz

LOGROS QUE CONSOLIDAN NUESTRO LIDERAZGO EN 2025



DIVISIÓN DE MINERÍA

Durante el periodo alcanzamos importantes hitos comerciales y estratégicos:

- > Adjudicación de una importante flota de camiones para Antamina, compuesta por 82 equipos.
- > Superamos las proyecciones comerciales al concretar la venta de 5 palas eléctricas de cable modelo P&H 4800XPC, consideradas las más grandes del mundo. De estas, 3 fueron destinadas a Antamina y las otras 2 a Toquepala.
- > Comercialización destacada de equipos en Toquepala y Cuajone, incluidos camiones, palas y cargadores.
- > Adjudicación de equipos de carguío y acarreo para la operación minera de Tía María, una de las principales inversiones mineras del país.
- > Implementación del sistema de autonomía *FrontRunner AHS* para su flota de acarreo en el proyecto minero Tía María, reafirmando nuestro compromiso con la innovación y el desarrollo de soluciones tecnológicas para la minería del futuro.

DIVISIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y MINERÍA (SUPERFICIE Y SUBTERRÁNEA)

Afianzamos un modelo de negocio que integra la gestión comercial con soporte postventa de clase mundial. En 2025, destacamos los siguientes logros:

- > Seguimos consolidando la marca Komatsu mediante la adjudicación de proyectos estratégicos con contratistas y empresas constructoras de primer nivel.
- > Reconocimiento de Komatsu Latinoamérica (KHSA) por nuestra gestión de postventa y servicios, así como por nuestro desempeño en el mercado de equipos de construcción Komatsu.
- > Certificación Bronce de Komatsu LTD para el Taller de reparación de componentes de Pucusana.
- > Lanzamiento al mercado peruano del cargador frontal WX11 de Komatsu para minería subterránea, fortaleciendo nuestro portafolio de soluciones para las operaciones de nuestros clientes.

KOMATSU REMAN CENTER PERÚ (KRCP)

En 2025, nuestro centro de reparaciones fue acreditado como un Centro Reman de Komatsu con alcance global, reconocimiento otorgado a un número limitado de instalaciones en el mundo. Este logro evidencia el cumplimiento de estándares internacionales exigentes y posiciona a Perú como referente en procesos de remanufactura dentro de la red global de la compañía.

DISTRIBUIDORA CUMMINS PERÚ (DCP)

Consolidamos nuestro liderazgo en el sector minero mediante la adjudicación de proyectos estratégicos, logrando un crecimiento sostenido en ventas y participación de mercado. Este desempeño fue ratificado por nuestros socios estratégicos con los siguientes reconocimientos a la gestión:

- > **Cummins Inc.:** récord histórico en compras directas y excelencia en la gestión comercial.
- > **Fleetguard:** mayor crecimiento de la línea en la región *West South America*.
- > **Valvoline:** distinción por el incremento sobresaliente en ventas.

Asimismo, consolidamos los **Sistemas de Almacenamiento de Energía con Baterías (BESS)** como una solución estratégica para acompañar la descarbonización de nuestros clientes. Para conocer más sobre esta iniciativa, consulte la sección **"Innovación que impulsa soluciones para el mercado peruano"** del capítulo **2.4 Socios de nuestros clientes** [↗].

MARCAS REPRESENTADAS

Nuestro portafolio, encabezado por las marcas Komatsu y Cummins, se distingue por su alta calidad, innovación y un servicio postventa especializado y permanente.

PRINCIPALES MARCAS

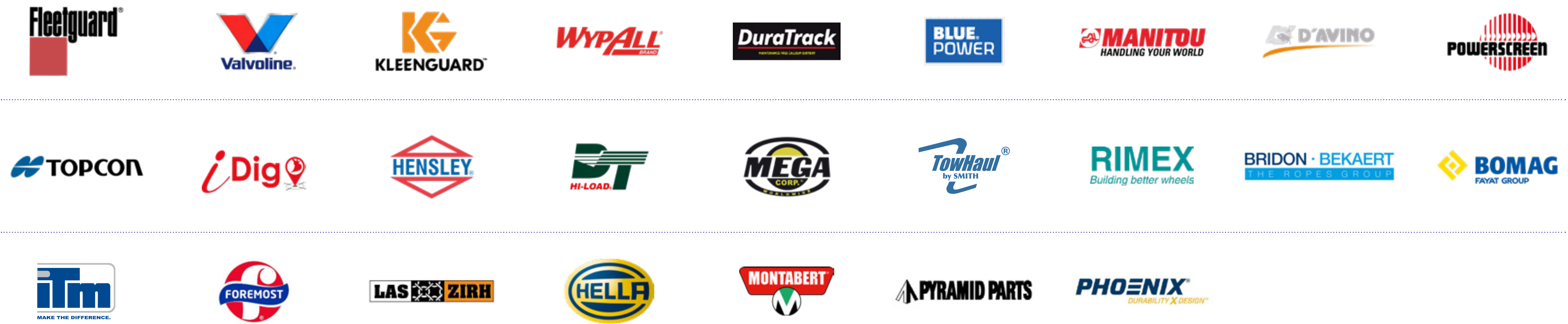


Komatsu es uno de los líderes globales en la fabricación de equipos para minería y construcción. En el Perú, su distribución está a cargo de KMMP, empresa que atiende a las principales compañías mineras del país y destacadas empresas del sector construcción.



Distribuidora Cummins Perú SAC es el representante oficial de Cummins Inc. en el Perú, líder global en tecnologías de potencia y energía. A través de su portafolio de motores, soluciones de generación de energía y servicios postventa, impulsa la continuidad operativa de sectores estratégicos como minería, energía e infraestructura, integrando innovación, eficiencia energética y estándares globales de sostenibilidad que contribuyen al desarrollo responsable del país.

GRÁFICO 6
MARCAS SOCIAS



1.2 Resultados que fortalecen nuestra posición en el mercado

[GRI 201-1]

En 2025, KMMP registró un desempeño destacado, reflejado en el crecimiento de sus resultados y en una posición competitiva relevante en el mercado. Este avance evidencia la solidez de nuestro modelo de negocio y la efectividad de nuestras estrategias de largo plazo para generar valor para nuestros *stakeholders*.

A través de nuestras actividades y la generación de ingresos financieros, creamos valor económico que se distribuye entre nuestros grupos de interés y la sociedad en general. En 2025, el valor económico distribuido alcanzó los **US\$ 939,633,722**, lo que representa un incremento de **23.8 %** respecto a 2024 (US\$ 758,962,666). Este valor se desagregó de la siguiente forma:

TABLA 1.
VALOR ECONÓMICO
GENERADO Y
DISTRIBUIDO DE
2023 A 2025 (US\$)

	2023	2024	2025
Valor económico directo creado	668,909,402	810,428,031	995,623,702
Ingresos ¹	668,909,402	810,428,031	995,623,702
Valor económico distribuido	626,281,482	758,962,666	939,633,722
Costos operativos ²	538,249,409	645,040,460	807,160,107
Costos de venta	514,167,117	616,699,601	777,976,200
Gastos de administración	24,082,292	28,340,859	29,183,907
Provisiones ³	184,436	654,647	866,448
Remuneraciones y beneficios ⁴	28,577,930	34,185,057	38,775,458
Pago al gobierno ⁵	26,833,216	34,597,888	41,564,232
Pago a proveedores de fondos ⁶	19,792,273	28,956,420	39,526,211
Inversiones comunitarias ⁷	98,500	191,867	568,966
Otros gastos	12,644,218	15,336,327	11,172,300
Valor económico retenido ⁸	42,627,920	51,465,365	55,989,980

US\$ 995.6

MILLONES DE INGRESOS

18.23 %

EBITDA



¹ Ingresos: incluyen las ventas netas, los ingresos procedentes de inversiones financieras y la venta de activos.

² Costos operativos: corresponden 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, así como a otras iniciativas de apoyo a la comunidad, incluyendo acciones de voluntariado, entre otras. El incremento registrado en el monto de inversiones comunitarias responde a que, en línea con la mejora continua de nuestra reportería, durante el presente ejercicio se incorporó información asociada a comodatos que no había sido considerada en el ejercicio 2024.

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

1.3 Innovación y desarrollo organizacional

[GRI 3-3]

En 2025, reforzamos el rol del **GEMBA LAB**, nuestro Laboratorio de Innovación, como habilitador de una cultura organizacional más ágil, colaborativa y orientada a la generación de valor.

A través de este espacio, promovimos la participación de colaboradores y colaboradoras de todos los niveles, en un entorno que fomenta la creatividad, el trabajo en equipo y la eficiencia operativa.

Como parte de nuestro proceso de maduración, implementamos por primera vez la medición del Índice de Cultura de Innovación (ICI), marco de referencia internacional que nos permitió identificar oportunidades y definir una hoja de ruta estructurada en 4 ejes:

En este contexto, destacamos los siguientes avances:

- > **Sensibilización y cultura:** más de 400 colaboradores/as a nivel nacional participaron en 54 iniciativas, entre programas de formación, sinergias y pilotos exploratorios. Además, más de 60 colaboradores/as recibieron reconocimiento por su contribución en comportamientos clave principalmente de orientación al cliente.
- > **Desarrollo de capacidades:** más de 200 colaboradores/as fueron formados/as en competencias de innovación y transformación digital.
- > **Posicionamiento externo:** más de 25 colaboradores/as participaron como voceros/as en espacios sectoriales e institucionales vinculados a innovación y tecnología.
- > **Innovación abierta:** consolidamos alianzas con instituciones especializadas en tecnología para desarrollar iniciativas de innovación abierta. En este marco, se realizaron pilotos orientados a optimizar la cadena de suministro y crear soluciones digitales enfocadas en nuestros clientes.

Estos esfuerzos han permitido afianzar una cultura de innovación sostenible, orientada a generar valor continuo para nuestros clientes y mejorar la competitividad de KMMP.



LA INNOVACIÓN ES UN FACTOR FUNDAMENTAL PARA LA SOSTENIBILIDAD, RESILIENCIA Y COMPETITIVIDAD DE LA COMPAÑÍA.



01.

CULTURA Y MINDSET DE INNOVACIÓN

02.

OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS

03.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

04.

INCUBACIÓN Y GESTIÓN DE PORTAFOLIO

1.4 Gobierno corporativo

GOBIERNO CORPORATIVO

[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-14] [GRI 2-15] [GRI 2-17] [GRI 405-1]

Contamos con un sistema de gobierno corporativo orientado a la toma de decisiones estratégicas, a cargo de un Directorio con amplia experiencia y conocimiento del negocio.

COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO

El período de vigencia del Directorio de KMMP es de 3 años. En 2025, estuvo conformado por **7 directores**.

Los miembros del Directorio cuentan con amplia trayectoria y especialización en el sector, pleno conocimiento de los códigos de conducta y manuales de cumplimiento de la organización, y un firme compromiso con la confidencialidad de la información. La experiencia y trayectoria profesional de los directores se presentan en el Anexo 6.6.

TABLA 2.
COMPOSICIÓN DEL
DIRECTORIO EN
2025

	Nombre	Cargo	Categoría del director	Fecha de incorporación al Directorio
1	Tomás Eloy Martínez	Presidente del directorio	Director independiente	Desde el 01.12.2023
2	Darko Louit	Director	Director no ejecutivo	Desde el 01.04.2020
3	Jiro Yamada	Director	Director no ejecutivo	Desde el 10.03.2022
4	Masashi Mikami	Director	Director no ejecutivo	Desde el 01.04.2024
5	Luis Enrique Martínez Castro	Director	Director no ejecutivo	Desde el 16.12.2022
6	Yasuhiro Kawasaki	Director	Director no ejecutivo	Desde el 01.04.2023
7	Hirohide Yoshida	Director	Director no ejecutivo	Desde el 01.12.2023

LAS SESIONES DEL
DIRECTORIO SE
REALIZAN DE MANERA
TRIMESTRAL.



Tomás Eloy Martínez



Darko Louit



Jiro Yamada



Masashi Mikami



Luis Enrique Martínez Castro



Yasuhiro Kawasaki



Hirohide Yoshida

COMITÉ EJECUTIVO

Los/as integrantes del Comité Ejecutivo de KMMP son designados/as en función de las responsabilidades que desempeñan en la compañía. En 2025, el Comité estuvo conformado por los/as siguientes ejecutivos/as:

TABLA 3.
COMPOSICIÓN DEL
COMITÉ EJECUTIVO
EN 2025

N°	Nombre	Cargo
1	Julio Molina	Presidente ejecutivo - CEO
2	Masunori Ogawa	EVP <i>Business Support</i>
3	Tetsujiro Ishiguro	<i>Chief Financial Officer</i>
4	Carlos Ceballos	Gerente general de Equipos y <i>Aftermarket</i> 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	<i>Chief Compliance Officer</i> y director legal
10	Susana Zárate*	Gerente de Control Interno y Riesgos

* Durante 2025, Susana Zárate, gerente de Control Interno y Riesgos, integró el Comité Ejecutivo al asumir de manera interina la dirección de Gestión Humana.



Julio Molina



Masunori Ogawa



Tetsujiro Ishiguro



Carlos Ceballos



Juan Vistoso



Diego Salgado



Erick Ruiz Caro



Mirtha Rodríguez



Eduardo Romero



Susana Zárate

1.5 Enfoque de Sostenibilidad

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

[GRI 2-22] [GRI 2-23]

Nuestra estrategia de sostenibilidad se basa en 4 pilares: **Social, Ambiental, Diversidad e Inclusión, e Integridad**. Este enfoque, alineado con nuestras prioridades estratégicas y propósito corporativo, busca gestionar de manera responsable nuestros impactos y generar valor compartido. Asimismo, contribuye a 8 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas - ONU.

Nuestra **Política de Sostenibilidad** formaliza estos compromisos y orienta la relación con nuestros grupos de interés. De esta manera, la sostenibilidad se integra como eje de nuestra reputación institucional.

Conoce nuestra [Política de Sostenibilidad](#) [↗]

GRÁFICO 8
ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD



PILAR
SOCIAL



Generamos valor para las personas, la comunidad y contribuimos con el desarrollo de las localidades donde operamos.



Focos:

- > Desarrollo de las comunidades donde operamos
- > Desarrollo de nuestros proveedores



PILAR
AMBIENTAL



Impulsamos diversos proyectos orientados a mejorar nuestros procesos para lograr que nuestra operación sea cada vez más amigable con el medio ambiente.



Focos:

- > Respuesta al cambio climático y reducción de emisiones de CO₂eq
- > Eficiencia en el uso de recursos (energía, agua y residuos) en nuestras operaciones
- > Fomentar iniciativas de innovación ambiental



PILAR
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Promovemos un ambiente de trabajo equitativo e inclusivo, en el que se respeten y valoren las diferencias entre las personas. Impulsamos una cultura de equidad de género con igualdad de oportunidades y libre de discriminación.



Focos:

- > Dimensión género
- > Dimensión personas con discapacidad
- > Dimensión multiculturalidad
- > Dimensión LGBTIQ+



PILAR
INTEGRIDAD



Fomentamos la importancia de actuar con integridad y en línea con nuestros valores corporativos durante nuestras actividades, procesos de negocio y relaciones con grupos de interés.



Focos:

- > Concientización en temas de integridad (soft) al personal de la compañía
- > Derechos humanos



MOVILIZAMOS EL CRECIMIENTO DEL PERÚ A TRAVÉS DE NUESTRAS SOLUCIONES Y SERVICIOS INTEGRALES PARA TRANSFORMAR LA VIDA DE LAS PERSONAS.

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

[GRI 2-24]

El Comité de Sostenibilidad supervisa la estrategia de sostenibilidad y realiza el seguimiento del desempeño de los indicadores asociados a sus 4 pilares: Ambiental, Social, Diversidad e Inclusión, e Integridad. Su rol es **promover los planes de acción y brindar el respaldo necesario** para asegurar el avance de la gestión de sostenibilidad.

Está integrado por miembros del Comité Ejecutivo, lo que favorece la incorporación de la sostenibilidad en las decisiones estratégicas; por los/as *champions* de sostenibilidad; y por el área de Sostenibilidad, responsable de la gestión operativa y la coordinación de la agenda. El comité se reúne trimestralmente para establecer y monitorear compromisos, y convoca sesiones extraordinarias cuando algún asunto del Plan de Sostenibilidad requiere atención urgente.

TABLA 4.
COMPOSICIÓN
DEL COMITÉ DE
SOSTENIBILIDAD
AL CIERRE DEL AÑO
2025

N°	Nombre	Cargo
1	Julio Molina	Presidente ejecutivo - CEO
2	Masunori Ogawa	EVP <i>Business Support</i>
3	Juan Vistoso	Gerente general de Servicios Minería & KRCP
4	Carlos Ceballos	Gerente general de Equipos y <i>Aftermarket</i> Minería
5	Diego Salgado	Gerente general de Construcción & Minería Subterránea
6	Erick Ruiz Caro	Gerente general de Distribuidora Cummins Perú (DCP)
7	Mirtha Rodríguez	Directora corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad
8	Renzo Sambuceti	Gerente senior - Venta Repuestos Komatsu
9	Natalia Vega	Gerenta SIG SSOMA y Seguridad Patrimonial
10	Cinthia Macassi	Subgerenta de Cumplimiento y Gestión de Riesgos Legales
11	Brenda Blácido	Jefa de Sostenibilidad

11
INTEGRANTES CONFORMAN EL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD, 10 DE LOS CUALES OCUPAN CARGOS EJECUTIVOS⁹.

5
REUNIONES REALIZADAS POR EL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD EN 2025¹⁰.

⁹ Considerando roles de gerencia en adelante, a nivel corporativo.
¹⁰ Si bien la periodicidad establecida para las sesiones del Comité es trimestral, se pueden realizar reuniones adicionales según las necesidades de gestión y seguimiento. Durante el período reportado, se llevaron a cabo 5 sesiones del Comité.

CHAMPIONS DE SOSTENIBILIDAD

Los/as *champions* de sostenibilidad son líderes y lideresas representantes de distintas áreas de la empresa seleccionados/as por su experiencia para coliderar, junto con los equipos responsables, las iniciativas de sostenibilidad asociadas a cada pilar estratégico. Su rol contempla la propuesta, coordinación y ejecución de las acciones definidas en los planes de trabajo, así como la presentación periódica de avances y resultados ante el Comité de Sostenibilidad.

EN 2025,
CONTAMOS CON 4
CHAMPIONS DE
SOSTENIBILIDAD,
1 POR CADA PILAR
DE NUESTRA
ESTRATEGIA DE
SOSTENIBILIDAD.

PILAR

DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN

JULIO MOLINA
Presidente ejecutivo - CEO

PILAR

SOCIAL

RENZO SAMBUCETI
Gerente senior - Venta Repuestos Komatsu

PILAR

AMBIENTAL

NATALIA VEGA
Gerenta SIG SSOMA y Seguridad Patrimonial

PILAR

INTEGRIDAD

CINTHIA MACASSI
Subgerenta de Cumplimiento y Gestión de Riesgos Legales

ALIANZAS Y ASOCIACIONES

[GRI 2-28]

Desarrollamos alianzas estratégicas que refuerzan nuestra contribución al desarrollo sostenible. Estas colaboraciones nos permiten ampliar el alcance e impacto de nuestras iniciativas y promover un crecimiento conjunto que beneficia tanto a nuestras operaciones como al desarrollo del país.

- > Aequales

> Aldeas Infantiles SOS

> Apoyo consultoría - SAE (Servicio de Asesoría Empresarial)

> Asociación Peruana de Hidrógeno (H2P)

> Cámara de Canadá

> Cámara de Comercio Americana del Perú (AMCHAM)

> Cámara de Comercio Australia Perú (APCCI)

> Cámara de Comercio de Lima (CCL)

> Cámara Peruana de Construcción (CAPECO)

> CARE Perú

> Hombro a Hombro

> Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP)
- > Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE - Acción Empresarial)

> Kantaya

> Khana

> Mitsui Group Perú - Project 4000+

> ONG Vida

> Perú Champs

> Perú Sostenible

> Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI)
- > Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE)

> Sociedad Nacional de Pesquería (SNP)

> Un Millón de Niños Lectores

> Water.org

> Women in Construction (WinC)

> Women in Mining Perú (WIM Perú)

EN 2025, REALIZAMOS CONTRIBUCIONES A GREMIOS Y ASOCIACIONES POR UN MONTO TOTAL DE S/ 207,495. ESTOS APORTES CONTRIBUYERON AL DESARROLLO DE ESPACIOS DE DIÁLOGO, REPRESENTACIÓN Y COLABORACIÓN EN LOS SECTORES EN LOS QUE OPERAMOS¹¹.

¹¹ No se registraron gastos por actividades de cabildeo, gestión o representación de intereses, ni aportes a campañas o candidatos políticos, ni otros gastos relacionados con procesos de votación pública directa durante el periodo reportado. Asimismo, la compañía prohíbe este tipo de aportes conforme a lo establecido en nuestro Código de Conducta Anticorrupción.



LIDERAZGO EN EQUIDAD DE GÉNERO RECONOCIDO POR WOMEN IN MINING (WIM) PERÚ

Desde nuestra afiliación en 2022 a WIM Perú, hemos reforzado nuestro trabajo por la equidad de género en el sector. Tras una evaluación, en 2025 ascendimos a la **categoría Platino** y nos convertimos en la **única empresa del sector en obtener esta clasificación**. Este reconocimiento distingue a las organizaciones con liderazgo sobresaliente en inclusión y desarrollo del talento femenino, y reconoce nuestras acciones sostenidas para cerrar brechas de género en la industria.

Nuestra participación en WIM Perú trasciende la membresía.

WIM Women
in Mining
PERÚ



Contribuimos activamente al desarrollo de sus principales iniciativas y auspiciamos programas emblemáticos como Umalliq Warmi; Kuraq Ñañayki, alineado con nuestro programa de voluntariado; y el programa de *Mentoring*, en el que líderes y lideresas, y colaboradoras de KMMP participan como mentores/as y *mentees*. Asimismo, promovemos la participación de nuestros equipos en eventos y espacios de aprendizaje organizados por WIM Perú, fortaleciendo una cultura inclusiva dentro de la organización.

Como parte de esta alianza, recibimos anualmente la visita de participantes de Umalliq Warmi en nuestras instalaciones, donde conocen la industria y las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece el sector. Del mismo modo, en 2025 recibimos a asociadas de WIM Perú en nuestra sede de Pucusana, lo que contribuyó a una mayor comprensión de nuestras operaciones y del rol de las mujeres en la minería y sectores afines.

CUMBRE PERÚ SOSTENIBLE 2025

EL EVENTO DE SOSTENIBILIDAD LÍDER EN EL PAÍS

La Cumbre Perú Sostenible es el principal foro y festival de sostenibilidad del Perú, un espacio de encuentro que convoca a CEOs, líderes/as de sostenibilidad, emprendedores/as, académicos, representantes del sector público y ciudadanos/as comprometidos/as con el desarrollo responsable del país.

Por segundo año consecutivo, estuvimos presentes en la Cumbre **reafirmando nuestro posicionamiento como aliado estratégico en sostenibilidad para los sectores minero y de construcción**. Durante los 3 días del evento, contamos con un *stand* corporativo que ofreció una experiencia dinámica de aprendizaje sobre nuestras operaciones. El principal atractivo fue una experiencia de realidad virtual en la que los/as visitantes pudieron sumergirse en el entorno de una operación minera real, conociendo de primera mano las condiciones y los estándares de seguridad que caracterizan nuestro trabajo en campo.

Con el objetivo de familiarizar a los/as visitantes con nuestra cartera de productos, presentamos una exhibición de miniaturas de maquinaria Komatsu y Cummins Perú, además de una miniexcavadora disponible para interacción directa, con el **acompañamiento de nuestros/as colaboradores/as voluntarios/as** comprometidos/as con la construcción de un futuro más sostenible. El recorrido guiado ofreció a los/as participantes una visión integral de cómo integramos la sostenibilidad a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Nuestro programa bandera, **TEC: Educación Técnica para las Comunidades** fue el eje central de la participación en los espacios públicos de la Cumbre. Mirtha Rodríguez, directora corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad, participó como principal vocera y compartió los alcances del programa en la charla "Hablemos de Sostenibilidad" y en el *podcast* de sostenibilidad "Agenda Común" de RPP, posicionándonos como referente en educación técnica inclusiva.

PERÚ
SOSTENIBLE





Nuestro programa bandera "TEC: Educación Técnica para las comunidades" transforma la vida de jóvenes de escasos recursos mediante un modelo integral que fortalece la educación técnica superior y facilita su inserción en el empleo formal.

RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

[GRI 2-29]

Mantenemos un diálogo permanente con nuestros grupos de interés a través de distintos canales de comunicación, cuya frecuencia de interacción varía según las actividades que desarrollamos con cada uno de ellos. Además de nuestra [página web](#) [], contamos con canales digitales como LinkedIn, Facebook e Instagram, que nos permiten ampliar el alcance de nuestra comunicación y fortalecer el relacionamiento con nuestras audiencias.

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

[GRI 3-1] [GRI 3-2] [GRI 2-25]

En 2025, actualizamos nuestro análisis de materialidad para **identificar y priorizar los asuntos más relevantes en sostenibilidad**, incorporando los cambios organizacionales derivados de la integración de Komatsu Mining Corp. Perú (KMCP).

El análisis consideró los principales retos y tendencias de la industria, una revisión de buenas prácticas del sector e iniciativas de nuestros accionistas. Asimismo, contó con la participación de nuestros líderes y lideresas de primera línea, incluidos el presidente ejecutivo - CEO y los integrantes del Comité Ejecutivo.

Los resultados permitieron identificar impactos reales y potenciales. Su relevancia fue revisada en un taller con 10 áreas

clave, que evaluaron los impactos asociados al nuevo alcance operativo. La priorización se realizó mediante una matriz que consideró la naturaleza de cada impacto, real o potencial, así como criterios de probabilidad, gravedad o beneficio. De esta manera, definimos 15 temas de alta prioridad sobre los cuales debemos potenciar los impactos positivos y prevenir o mitigar los impactos negativos.

Definimos **15 temas de alta prioridad** sobre los cuales debemos potenciar los impactos positivos y prevenir o mitigar los impactos negativos.

TABLA 6.
LISTA DE TEMAS
MATERIALES

Gobernanza/Económico	Social	Ambiental
> Gestión ética y cumplimiento (integridad) > Cadena de suministro > Gestión de marcas representadas y clientes > Ciberseguridad > Gestión de riesgos > Innovación y tecnología	> Seguridad y salud de los/as colaboradores/as > Experiencia del/de la colaborador/a > Gestión del talento > Diversidad e inclusión > Derechos humanos > Contribución al desarrollo de la comunidad local	> Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) > Consumo de agua > Gestión de residuos y economía circular



02

PILAR SOCIAL



2.1 Seguridad y Salud: cultura preventiva en acción

[GRI 3-3]

En KMMP, la seguridad y salud es un **valor fundamental que orienta todas nuestras actividades**, especialmente en los entornos de alto riesgo donde operan nuestros clientes, como la industria minera. Fomentamos una cultura preventiva sólida en todas nuestras actividades, basada en la participación de nuestros/as colaboradores/as. Este enfoque nos permite generar un círculo virtuoso en el que la eficiencia operativa y la protección de las personas se potencian mutuamente.

Nuestra actuación se enmarca en nuestra **Política de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente** []

FOMENTAMOS UNA CULTURA PREVENTIVA SÓLIDA EN TODAS NUESTRAS ACTIVIDADES, BASADA EN LA PARTICIPACIÓN DE NUESTROS/AS COLABORADORES/AS.

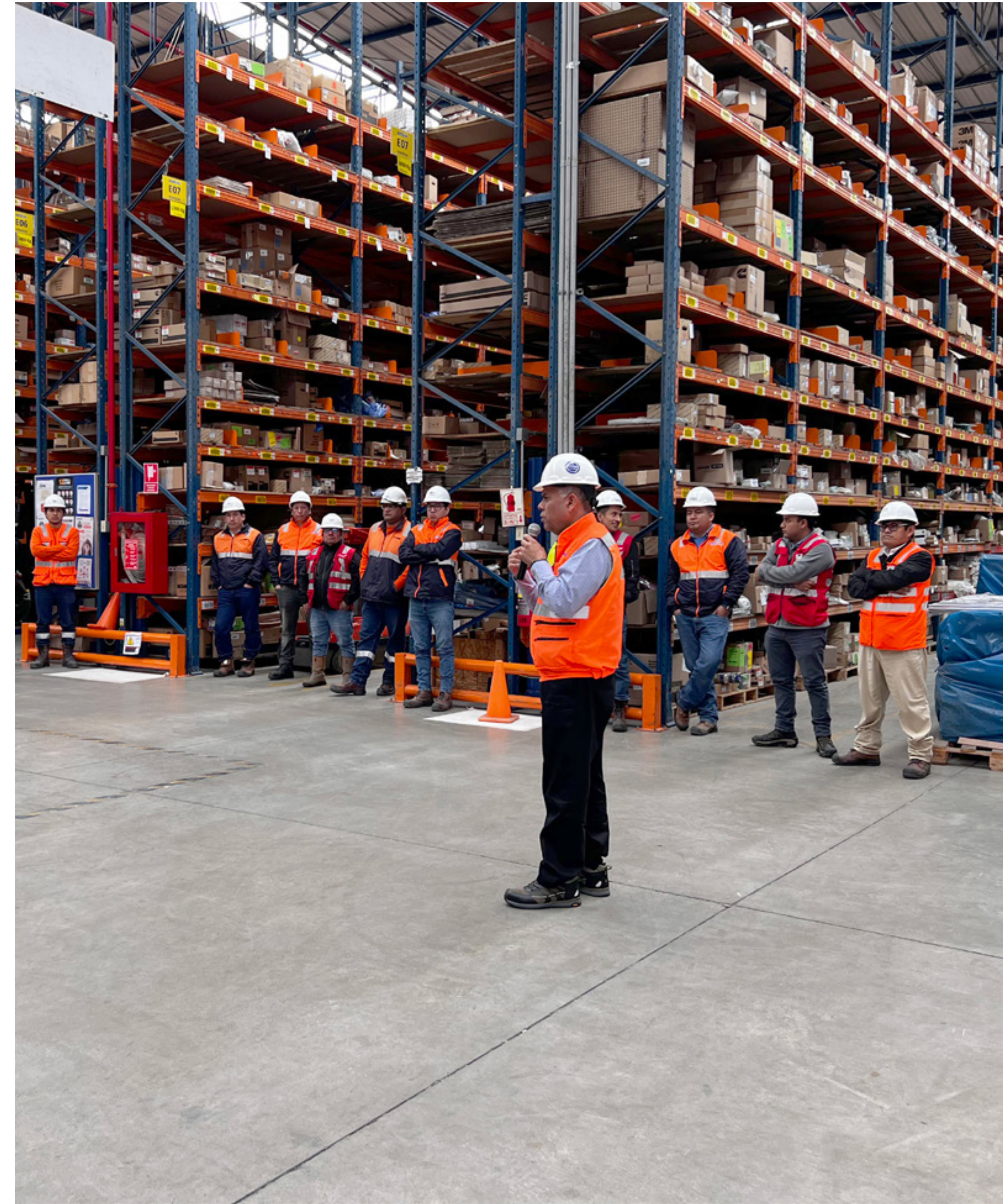
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

[GRI 403-1] [GRI 403-8]

Nuestro Sistema Integrado de Gestión es una herramienta clave para asegurar la eficiencia operativa, la calidad de nuestros servicios y la gestión responsable de nuestros impactos, **con alcance a todas nuestras operaciones**, actividades, colaboradores/as, socios de negocio y contratistas. Contamos con certificaciones vigentes bajo las normas ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001, que respaldan nuestro trabajo en seguridad y salud de las personas, protección del medioambiente y mejora continua de los procesos en todas nuestras operaciones.



Además, nuestra gestión se articula sobre una base normativa y procedimental sólida, que incluye la Ley N.° 29783 y su reglamento (DS N.° 005-2012-TR y DS N° 006-2014-TR).



COMITÉS NACIONALES DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE (SSOMA): PROMOVRIENDO LA PARTICIPACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

[GRI 403-4]

Los comités nacionales de SSOMA de KMMP y DCP, renovados cada 2 años, tienen la función de promover la cultura de seguridad y salud, brindar asesoría técnica, supervisar el cumplimiento normativo y fomentar la participación de los/as colaboradores/as. Anualmente ejecutan iniciativas de sensibilización y aprueban los Programas de Gestión Nacional SSOMA de KMMP y de DCP.

10

INSPECCIONES DE SEGURIDAD
REALIZADAS POR EL COMITÉ
NACIONAL DE SSOMA DE DCP
EN 2025, IDENTIFICANDO 59
HALLAZGOS.



**9 INSPECCIONES
DE SEGURIDAD
REALIZADAS POR EL
COMITÉ NACIONAL DE
SSOMA DE KMMP EN
2025, IDENTIFICANDO
88 HALLAZGOS.**

ESTRATEGIA SSOMA LIDERAZGO, PREVENCIÓN Y CONTROL

Desde 2024, contamos con una estrategia a 3 años estructurada en 3 líneas de acción y articulada con los lineamientos de nuestros accionistas KHSa y Cummins Inc.

GRÁFICO 9

ESTRATEGIA SSOMA

LIDERAZGO Y CULTURA EN SSOMA

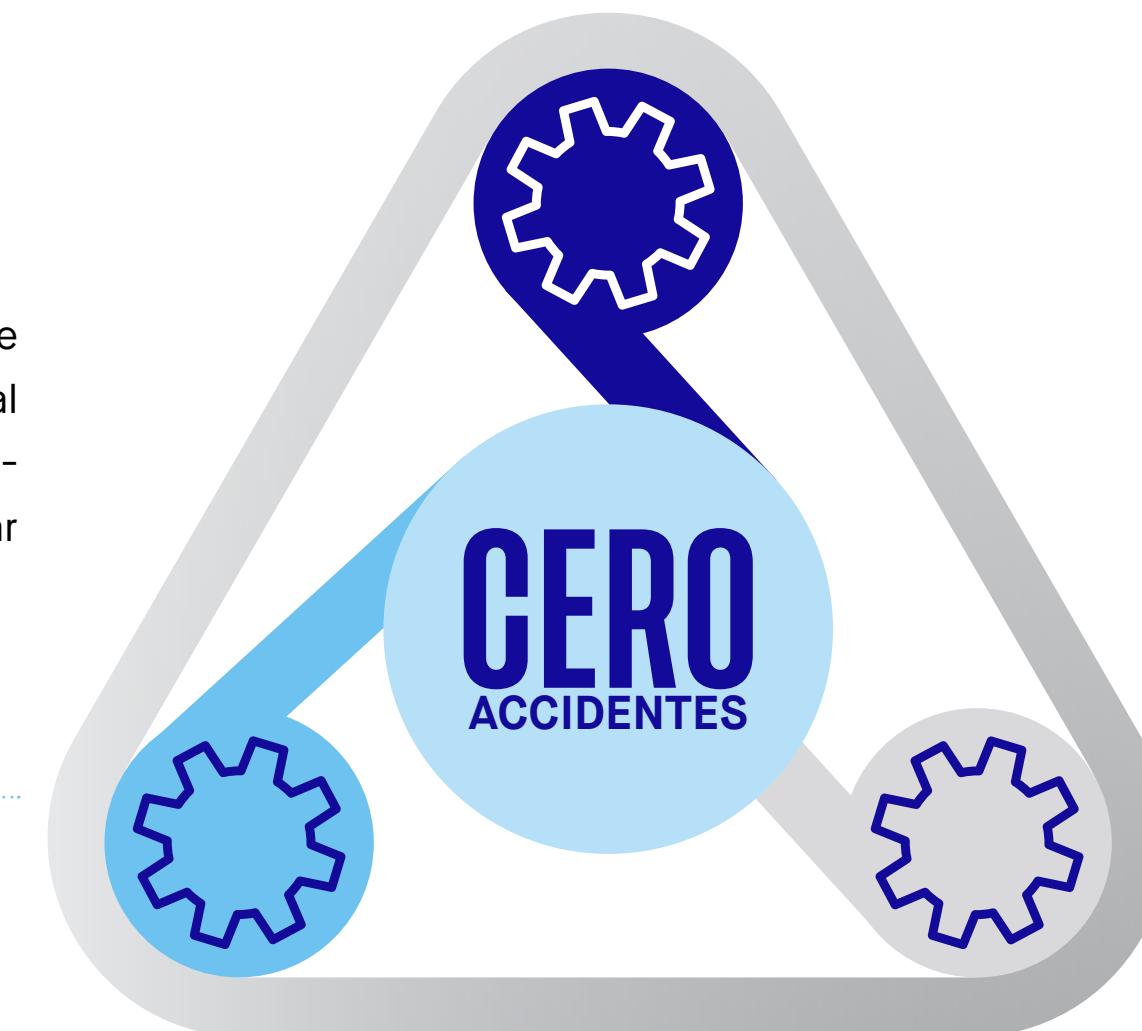
Despertamos al líder o lideresa en seguridad de cada colaborador/a, empoderándolo/la para aplicar una cultura preventiva y de interdependencia.

GESTIÓN DEL RIESGO

Promovemos un ambiente de trabajo seguro, con especial atención en los riesgos críticos que pudieran ocasionar lesiones graves.

PLANIFICACIÓN Y CONTROL OPERACIONAL

Afianzamos los controles operacionales y aseguramos el cumplimiento legal necesario para mantener un entorno de trabajo seguro.



ELEMENTOS DE NUESTRA CULTURA PREVENTIVA

[GRI 403-7]

Nuestra cultura preventiva orienta la manera en que **promovemos la prevención y mitigación de los riesgos e impactos en materia de salud y seguridad en el trabajo**. A través del liderazgo visible, la promoción de valores compartidos, el fortalecimiento de comportamientos seguros y la construcción de un entorno basado en el cuidado mutuo, impulsamos la identificación de peligros, la gestión de riesgos y el cumplimiento de nuestros estándares de seguridad por parte de colaboradores/as, contratistas y demás socios de negocio, promoviendo entornos de trabajo seguros y saludables en todas nuestras operaciones.



LIDERAZGO

Es el elemento conductor, que empieza con el involucramiento de la alta dirección, que brinda el ejemplo. Los/as líderes y lideresas colaboran entre sí para garantizar entornos seguros y saludables.



VALORES

Se consideran la seguridad y salud, actuar con integridad, valorar la diversidad e inclusión, fomentar el bienestar de las personas, compromiso y orientación al cliente.



COMPORTAMIENTOS

Creamos un ambiente de trabajo donde las personas se sienten seguras de cuestionar, comunicar los riesgos y brindar ideas de mejora, demostrando interés por el cuidado de su compañero/a.



ENTORNO

Nuestro ambiente de trabajo promueve el cuidado mutuo, fomentando una cultura preventiva e interdependiente, en la que cada persona cuida de sí misma y de quienes la rodean.



EL FACTOR SSOMA ALCANZA UNO DE LOS RESULTADOS MÁS ALTOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

La encuesta de clima laboral evidenció que el factor SSOMA alcanzó un **95 % de favorabilidad entre los/as colaboradores/as**, posicionándose entre los resultados más altos de la medición. Este resultado refleja una percepción altamente positiva sobre la gestión de la seguridad, salud ocupacional y medioambiente dentro de la organización.

Asimismo, la encuesta evidenció una sólida cultura de seguridad¹²:

98 %

DE COLABORADORES/AS CONOCE LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD QUE APLICAN AL TRABAJO QUE REALIZAN.

96 %

DE COLABORADORES/AS MANIFESTÓ QUE EXISTE UN COMPROMISO CON LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.



¹² El resultado representa la favorabilidad del enunciado; es decir, el porcentaje de personas que estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo.



GEMBA: PRESENTES EN EL LUGAR DONDE OCURRE LA ACCIÓN

Nuestra estrategia de seguridad y salud se basa en el concepto japonés GEMBA. Este enfoque involucra a **todos/as los/as líderes/as operativos/as de la compañía**, quienes realizan visitas a campo a lo largo del año para observar directamente las condiciones de seguridad, salud ocupacional y medioambiente, reforzar conductas positivas, identificar oportunidades de mejora y definir planes de acción orientados a fortalecer nuestro desempeño.

Nuestra gestión se sustenta en 5 elementos esenciales para una operación segura, todos ellos verificables en campo.

GRÁFICO 10
MANO GEMBA Y SUS 5 ELEMENTOS



LIDERAZGO VISIBLE EN SEGURIDAD: INSPECCIONES GEMBA

Las inspecciones GEMBA permiten verificar en campo la forma en que se ejecutan las actividades operativas. A diferencia de las inspecciones de instalaciones, se centran en la observación directa del trabajo, evaluando la cultura preventiva y los cinco elementos de la Mano GEMBA.

Estas inspecciones son realizadas por la primera línea de liderazgo, conformada por las gerencias generales, direcciones, gerencias, subgerencias y jefaturas. Los/as responsables deben efectuar al menos 6 visitas al año, las cuales no son

transferibles. Durante cada recorrido, los/as líderes/as interactúan con los equipos y técnicos/as, fortaleciendo el liderazgo visible en seguridad y promoviendo espacios de diálogo sobre la ejecución segura de las tareas. Los hallazgos y oportunidades de mejora se registran en la plataforma Bluefire, donde el/la líder/esa del área es responsable de definir y dar seguimiento a los planes de acción hasta su cierre. Cabe destacar que estos son reportados periódicamente al Directorio.

Asimismo, las inspecciones incluyen una evaluación de la cultura preventiva, que recoge la percepción de los/as colaboradores/as sobre 3 aspectos clave:

RESULTADOS EN 2025

ALZAR LA VOZ

99 %

DE LAS INSPECCIONES INDICAN QUE LOS/AS COLABORADORES/AS COMUNICAN A SUS LÍDERES/AS LAS SITUACIONES DE RIESGO IDENTIFICADAS Y SE SIENTEN EN LIBERTAD DE EXPRESAR SUS PREOCUPACIONES.

COMPROMISO DEL LIDERAZGO

99 %

DE LAS INSPECCIONES INDICAN QUE LOS/AS SUPERVISORES/AS Y LÍDERES/AS DE LA SEDE ESTÁN MUY COMPROMETIDOS/AS CON LA SEGURIDAD.

INTERDEPENDENCIA Y CUIDADO UNIVERSAL

93 %

DE LAS INSPECCIONES INDICAN QUE LOS/AS COLABORADORES/AS RECOMENDARÍAN A UN FAMILIAR TRABAJAR EN LA ORGANIZACIÓN, CONOCEN Y APLICAN LOS PRINCIPALES RIESGOS Y REGLAS FUNDAMENTALES PARA PRESERVAR LA VIDA (FRPL), Y RECONOCEN LA IMPORTANCIA DEL AUTOCUIDADO.

¹³ Data correspondiente al 11 de marzo del 2026.

ENTRE ENERO DE 2025 Y MARZO DE 2026 SE REALIZARON 2,169¹³ INSPECCIONES FORMALES GEMBA.



INDICADORES CLAVE DE NUESTRA GESTIÓN

[GRI 403-2] [GRI 403-9]

En 2025, monitoreamos de forma sistemática nuestros indicadores de seguridad y salud para evaluar el desempeño de la gestión, identificar tendencias y tomar decisiones oportunas.

TABLA 7.
TIPO DE LESIONES
POR ACCIDENTE
LABORAL EN
COLABORADORES/AS
Y CONTRATISTAS¹⁴

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
2025	0.76	2.33	2.17	3.10

TABLA 8.
INDICADORES
DE SEGURIDAD Y
ACCIDENTABILIDAD
LABORAL

Año	Tipo	N° de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	N° de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	N° 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
2025	Colaboradores/as	0	0	17	2.17	7,847,512
	Contratistas	0	0	4	3.10	1,288,718

¹⁴ Las cifras se calcularon en base a las siguientes fórmulas:
- Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido: (Número total de lesiones con tiempo perdido × 1,000,000 ÷ Número total de horas-hombre trabajadas)
- Tasa de frecuencia de lesiones registrables: (Número total de lesiones registrables × 1,000,000 ÷ Número total de horas-hombre trabajadas).



La mejora más significativa del año se registró en los indicadores de seguridad de las empresas contratistas. La **tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP)** disminuyó de **7.43 en 2024 a 2.33 en 2025**, mientras que la **tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TFTLR)** pasó de **9.29 a 3.10**.

Esta mejora fue resultado de una serie de iniciativas para el fortalecimiento de la gestión preventiva con nuestros proveedores de servicios. Realizamos auditorías, desarrolladas conforme a la normativa peruana vigente y a los estándares aplicables, las cuales permitieron identificar oportunidades de mejora y reforzar los controles preventivos implementados por las empresas contratistas.

En 2025, un auditor externo certificado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) evaluó los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo de **18 empresas proveedoras de KMMP, DCP y KMA**, priorizando aquellas con personal *in-house* y actividades de mayor riesgo. Asimismo, en nuestro II Encuentro Estratégico de Proveedores reforzamos los principios de seguridad, integridad y confianza.

Para más información, ver el [capítulo 2.5 Gestión de proveedores](#). [↗]

ENTRENAMIENTOS PARA COLABORADORES/AS Y LÍDERES/AS

[GRI 403-5]

Reforzamos la cultura de seguridad mediante 2 iniciativas de formación complementarias, dirigidas a líderes/as y colaboradores/as. Ambas abordan los mismos principios preventivos, adaptando los contenidos al rol y las responsabilidades de cada público.

Los entrenamientos son impartidos por líderes/as que no pertenecen al área de SSOMA, quienes son previamente capacitados/as. Este enfoque fortalece la apropiación de la seguridad como una responsabilidad compartida.

LOS ENTRENAMIENTOS SON IMPARTIDOS POR LÍDERES/AS QUE NO PERTENECEN AL ÁREA DE SSOMA, QUIENES SON PREVIAMENTE CAPACITADOS.



LIDERAZGO EN SEGURIDAD

Busca consolidar el rol de quienes lideran equipos. Mediante un enfoque vivencial, los/as líderes y lideresas interiorizan su responsabilidad en la prevención y desarrollan las capacidades necesarias para promover comportamientos seguros y convertirse en referentes para sus equipos.

129 LÍDERES/AS FUERON CAPACITADOS/AS
EN LIDERAZGO EN SEGURIDAD DURANTE 2025 (90.17 %).

RUMBO A LA INTERDEPENDENCIA PARA CONTRIBUIDORES/AS INDIVIDUALES

Dirigido a los/as nuevos/as colaboradores/as que se incorporan a la organización. A través de una metodología participativa, adaptada a este público, refuerza el entendimiento de que la seguridad es una responsabilidad compartida y promueve una cultura de seguridad desde el inicio de la experiencia laboral.

706 NUEVOS/AS COLABORADORES/AS FUERON CAPACITADOS/AS
EN CULTURA DE SEGURIDAD INTERDEPENDIENTE DURANTE 2025 (82.70 %).

FORTALECIENDO CAPACIDADES PARA UN TRABAJO SEGURO

En 2025, Komatsu-Mitsui garantizó el **cumplimiento de los programas de formación en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con los requisitos establecidos por la normativa vigente y las necesidades operativas de cada sede**. Como parte de este enfoque, destacó la implementación de **“Volviendo a lo Básico”**, programa corporativo que trasciende el cumplimiento legal y refuerza los fundamentos de la cultura preventiva, promoviendo el liderazgo en seguridad, la identificación de riesgos críticos y la adopción de comportamientos seguros en toda la organización.

A continuación, se detallan este y otros programas ejecutados durante el año orientados a reforzar las competencias de los/as colaboradores/as en materia de seguridad y salud en el trabajo:



TALLERES PRESENCIALES “VOLVIENDO A LO BÁSICO”

Como una iniciativa emblemática de 2025, se desarrollaron los talleres “Volviendo a lo básico”, **dirigidos a la línea de mando operativa para reforzar la cultura de seguridad**. Bajo el lema “Soy Team Komatsu-Mitsui”, estos espacios renovaron el compromiso de los equipos con la seguridad, promoviendo la colaboración, la escucha activa y la construcción de confianza, y reforzaron el mensaje de que “la seguridad empieza conmigo”: cada decisión segura inspira confianza y protege vidas. Asimismo, se realizaron sesiones de concientización sobre la importancia de una supervisión eficaz y se compartieron mensajes de seguridad desde un enfoque integral, abordando aspectos legales, técnicos, de innovación y de gestión de personas.



TALLER SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL FRENTE A LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES GRAVES O FATALES

Desarrollado de manera conjunta por las áreas de SSOMA y Legal, con el apoyo de PricewaterhouseCoopers (PwC), estuvo **dirigido a las áreas de Servicios Minería & KRCP, Construcción & Minería Subterránea y Cadena de Suministro**, con el objetivo de fortalecer el conocimiento de los/as líderes/as sobre sus roles y responsabilidades, así como las implicancias legales derivadas de accidentes graves o fatales.

El taller combinó una fase teórica con una simulación de juicio basada en un caso representativo de una operación, en la que participaron gerentes generales y gerentes de proyectos, entre otros líderes, mediante una metodología de juego de roles. La capacitación incluyó la revisión del marco normativo aplicable a la responsabilidad penal en seguridad y salud en el trabajo, el análisis de casos de accidentes por caídas de altura, accidentes vehiculares y accidentes mortales, así como la identificación de acciones y planes de mejora para reducir los riesgos de responsabilidad penal.

Esta experiencia permitió reforzar el liderazgo preventivo y la comprensión de las responsabilidades asociadas a la gestión de la seguridad, promoviendo una supervisión efectiva y el cumplimiento de los estándares para prevenir accidentes graves y fatales.



CONSEJO DE OPERACIONES MINERÍA

Se realizaron 3 sesiones del Consejo de Operaciones Minería, un espacio liderado por el gerente general Servicios Minería & KRCP para fortalecer la gestión de riesgos críticos mediante la evaluación de la efectividad de los controles asociados a las Reglas Fundamentales para Preservar la Vida (FRPL).

Cada equipo escogió una regla que impacta significativamente a sus operaciones, compartió los controles implementados, identificó oportunidades de mejora y definió planes de acción con enfoque en la jerarquía de controles, priorizando medidas de eliminación, sustitución y controles de ingeniería. Como resultado, se fortaleció la gestión de los controles críticos, siendo la regla de cargas suspendidas la más priorizada por 5 de los 8 equipos participantes.



PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

Los cursos de formación para nuestros/as colaboradores/as están diseñados de acuerdo a la sede, actividad y riesgos propios de su labor. Para proyectos mineros, el programa contempla más de 20 cursos obligatorios, orientados al cumplimiento de requisitos legales aplicables. Para el personal de sedes y sucursales, la oferta formativa contempla entre 10 y 12 cursos definidos de acuerdo a los riesgos y necesidades de cada operación. Asimismo, se desarrollaron cursos virtuales dirigidos al personal administrativo, en cumplimiento de los requisitos legales correspondientes.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS: HERRAMIENTAS QUE FORTALECEN LA PREVENCIÓN

[GRI 403-2] [GRI 403-9]

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

TABLA 9.
HERRAMIENTAS
PARA LA
IDENTIFICACIÓN DE
PELIGROS

Identificación de peligros, evaluación de riesgos y control (IPERC)	Identificamos y evaluamos peligros para aplicar medidas de mitigación para minimizar los riesgos, conforme a la jerarquía de controles.
Bluefire	Plataforma que permite reportar actos y condiciones subestándar, así como realizar ob- servaciones preventivas Anzen, inspecciones e investigaciones de accidentes.
Metodología Comet ¹⁵	Identifica las causas en la investigación de accidentes mediante 3 fases: Descubrimiento, que consiste en obtener información objetiva; Análisis, que permite identificar las causas principales del evento; y Acción, que comprende la implementación de medidas preven- tivas para evitar su recurrencia.
Herramienta ERAL	Evalúa riesgos en las actividades del personal técnico en campo, desde la planificación previa al traslado hasta la evaluación en las instalaciones del cliente, para prevenir inci- dentes y proteger su integridad fuera de nuestras instalaciones.
Negativa responsable	Promovemos la negativa responsable, una práctica que empodera a los/as colaborado- res/as a ejercer su derecho a detener una tarea que consideren riesgosa. Asimismo, se documentan las medidas adoptadas y se analizan patrones, lo cual permite tomar decisio- nes informadas a partir de estos reportes. En 2025, fortalecimos este proceso mediante un formulario digital que permite registrar casos diarios. La información recopilada se consolida en un tablero de control que facilita el análisis y permite alinear las negativas a los elementos de la Mano GEMBA.

¹⁵ Enfoque de investigación de accidentes que permite identificar las causas raíz de un incidente a partir de cinco categorías de análisis: **Comunicación (Communication)**, **Operaciones (Operational Environment)**, **Gestión (Management)**, **Equipos (Equipment)** y **Capacitación (Training)**.



SALUD OCUPACIONAL PARA UN TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

[GRI 403-3] [GRI 403-6]

En 2025, fortalecimos nuestro modelo de Salud Ocupacional mediante una gestión preventiva basada en evidencia, orientada a la vigilancia permanente de la salud, la promoción del bienestar integral y la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Estas acciones permitieron reforzar la identificación temprana de riesgos, promover hábitos saludables, gestionar los factores psicosociales asociados a nuestras operaciones y mejorar la trazabilidad de la información para la toma de decisiones.

RECONOCEMOS QUE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE NUESTROS/AS COLABORADORES/AS ES UN COMPONENTE ESENCIAL DE LA SOSTENIBILIDAD DEL NEGOCIO Y DEL DESEMPEÑO EN SEGURIDAD.



NUESTROS 3 EJES DE TRABAJO EN SALUD OCUPACIONAL:



1. VIGILANCIA MÉDICA

Brindamos servicios preventivos orientados a la identificación, monitoreo y control de los riesgos que pueden afectar la salud de los/as colaboradores/as. Esto se realiza mediante evaluaciones médico-ocupacionales, monitoreo de restricciones y aptitudes, coordinación con áreas para la identificación de riesgos ocupacionales y definición de medidas de control, gestión de interconsultas especializadas, y seguimiento de personal sujeto a controles médicos periódicos.

Además, fortalecimos la Plataforma de Salud Ocupacional para mejorar la eficiencia y trazabilidad de los procesos, incorporando:

- > Automatización de interconsultas.
- > Alertas automáticas sobre controles médicos pendientes.
- > Optimización de la gestión de exámenes médicos ocupacionales.
- > Mejora del proceso de emisión de aptitudes preocupacionales.
- > Reducción de tiempos de procesamiento y gestión documental médica.



2. PROMOCIÓN DE LA SALUD Y CULTURA PREVENTIVA

A) *Mind Safe*: Programa de intervención psicosocial para la prevención de riesgos ocupacionales

En 2025, implementamos el programa *Mind Safe* en los talleres del KRCP para identificar los factores psicológicos, comportamentales y organizacionales que influyen en la ocurrencia de incidentes y accidentes laborales. El programa comprendió:

- > Aplicación del Inventario de Actitudes y Conductas de Riesgo (IACR).
- > Evaluación de 11 dimensiones asociadas al comportamiento seguro.
- > Entrevistas a líderes/as operativos/as y grupos focales con colaboradores/as.
- > Análisis de información histórica y comportamiento organizacional.

Los resultados permitieron identificar oportunidades de mejora en conciencia del riesgo, toma de decisiones, comunicación, prevención y liderazgo, dando lugar a un plan de acción con 13 iniciativas para fortalecer la cultura preventiva y la salud mental en las operaciones.

B) Promoción de estilos de vida saludables

Desarrollamos campañas permanentes de sensibilización sobre:

- > Salud mental y bienestar emocional.
- > Nutrición y hábitos saludables.
- > Prevención del consumo de sustancias.
- > Prevención de enfermedades y vigilancia epidemiológica.
- > Prevención de cáncer.



3. FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST

Consolidamos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el uso sistemático de información para la toma de decisiones. Las principales acciones incluyeron:

- > Seguimiento de indicadores de salud ocupacional y de restricciones médicas.
- > Gestión de casos y ausentismo.
- > Evaluaciones de riesgos psicosociales y monitoreo de condiciones ergonómicas.
- > Implementación de planes de acción derivados del programa *Mind Safe*.
- > Digitalización y trazabilidad de procesos médicos ocupacionales.



2.2 Talento extraordinario

[GRI 3-3]

NUESTRO EQUIPO: DESARROLLANDO TALENTO PARA CRECER JUNTOS¹⁶

[GRI 2-7] [GRI 401-1]

Promovemos una cultura organizacional diversa e inclusiva, sustentada en el respeto y la equidad. Asimismo, generamos condiciones justas de acceso a oportunidades, participación y reconocimiento para todas las personas, sin distinción, en un entorno laboral libre de cualquier forma de discriminación.

TABLA 10.
COLABORADORES/AS
POR GÉNERO EN LOS
ÚLTIMOS 3 AÑOS¹⁷

Año	Masculino	Femenino	N°
2023	1,864	416	2,280
2024	2,464	544	3,008
2025	2,715	629	3,344

2,715
COLABORADORES
EN 2025



629
COLABORADORAS
EN 2025



CONSTRUYENDO BIENESTAR PARA NUESTRA GENTE

Desarrollamos una cultura que valora a las personas y promueve su participación en espacios de trabajo seguros, colaborativos y orientados a la mejora de los procesos. Desde este enfoque, cada colaborador/a contribuye al logro de nuestros desafíos estratégicos y a la generación de valor sostenible para nuestros grupos de interés.



¹⁶ Para revisar todos los indicadores relacionados con nuestro equipo, véase el Anexo 6.3 Indicadores de talento extraordinario.
¹⁷ Cifras del total de colaboradores/as para el año 2025 no considera practicantes ni Komatsu-Mitsui Amazonía (KMA).

CLIMA Y CULTURA

Convencidos de que las personas son el motor que nos permite movilizar el crecimiento del Perú, trabajamos para mejorar la experiencia de nuestros/as colaboradores/as, en un entorno laboral positivo, participativo y cercano.

Gestionamos el clima laboral mediante nuestra Encuesta de Clima anual, realizada en alianza con Korn Ferry. A partir de sus resultados, implementamos planes de acción con responsables y plazos definidos, que son monitoreados hasta su cierre. Este proceso permite promover una cultura de *accountability* y mejora de los procesos.

TABLA 11.
EVOLUCIÓN
DEL NIVEL DE
FAVORABILIDAD
CONSIDERANDO
PORCENTAJE DE
PARTICIPACIÓN

Año	% de favorabilidad	% de participación
2023	86 %	91 %
2024	85 %	94 %
2025	85 %	95 %

Complementariamente, la Encuesta de Pulso anual permite ratificar o ajustar los ejes priorizados y medir la efectividad de los planes implementados. Este proceso es acompañado por Guardianes de Clima, una red de colaboradores/as que actúa como puente entre los equipos y la organización, facilitando la socialización de resultados y promueve la construcción participativa de mejoras.



BIENESTAR

[GRI 401-2]

Contribuimos a la calidad de vida de nuestros/as colaboradores/as, fomentando el equilibrio laboral y familiar mediante una gestión cercana, basada en datos y alineada a las necesidades de cada operación. En esa línea, promovemos el bienestar físico, emocional, financiero y social a través de diversos beneficios:

EMOCIONAL

- > Asesorías psicológicas presenciales y virtuales
- > Actitud positiva del mes
- > Proyecto Qhali: mejora del acceso a la atención en salud mental y emocional
- > Charlas virtuales

FÍSICO

- > Asesorías nutricionales presenciales y virtuales
- > Aplicativo de pausas activas
- > Campañas de salud
- > Chequeo preventivo anual
- > Campañas de vacunación
- > Feria de la Salud
- > Lactarios
- > Inspección de comedores



FINANCIERO

- > De Vuelta a Clases
- > Préstamos y adelantos
- > Convenios con entidades financieras
- > Seguro vehicular
- > Asignación por modalidad de trabajo híbrido
- > Subvención financiera
- > Aguinaldo navideño
- > Buses de acercamiento
- > Asignación económica por nacimiento de bebé

SOCIAL

- > Beneficio especial por cumpleaños
- > Bienvenido Bebé KMMP
- > Convenios educativos
- > Alianzas
- > Licencias flexibles y extendidas

Entre los principales resultados de 2025, destacan:



Adicionalmente, promovimos el bienestar de nuestros/as colaboradores/as mediante la aplicación de más de 500 dosis de vacunas, el acceso de 189 colaboradores/as y familiares a asesorías psicológicas gratuitas, con 3 sesiones por persona, y la participación de 123 voluntarios/as en campañas de donación de sangre. Asimismo, 51 participantes y 5 menores recibieron becas de estudio otorgadas por Perú Champs, mientras que el programa De Vuelta a Clases benefició a 1,177 colaboradores/as y alcanzó un total de 1,378 personas.

EL PROGRAMA DE VUELTA A CLASES BENEFICIÓ A 1,177 COLABORADORES/AS Y ALCANZÓ UN TOTAL DE 1,378 PERSONAS.



CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

[GRI 2-30] [GRI 407-1]

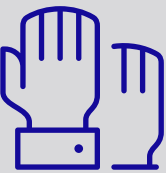
Reconocemos y garantizamos la libertad de asociación de nuestros/as colaboradores/as. Promovemos un relacionamiento cercano y permanente con las dirigencias sindicales, a través de reuniones mensuales en las que se abordan temas de interés común.

En 2025, nuestros sindicatos activos fueron:

- > Sindicato Único de Trabajadores de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A.
- > Sindicato de Trabajadores de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. - Sede Marc Bayóvar
- > Sindicato Único de Trabajadores de Distribuidora Cummins Perú S.A.C.

TABLA 12.
N° DE COLABORADORES/AS SINDICALIZADOS/AS Y COBERTURA DEL CONVENIO COLECTIVO EN 2025

2025	Colaboradores/as sindicalizados/as	Cobertura del convenio colectivo
N°	615	615
%	18.39 %	18.39 %



PROMOVEMOS UN RELACIONAMIENTO CERCANO Y PERMANENTE CON LAS DIRIGENCIAS SINDICALES.

DESARROLLO PROFESIONAL Y ALINEAMIENTO ORGANIZACIONAL

[GRI 404-1] [GRI 404-2]

Promovemos el desarrollo de nuestro equipo mediante una cultura centrada en el mérito, que incentiva a cada colaborador/a a aprovechar las oportunidades internas para potenciar su crecimiento profesional. El siguiente cuadro detalla el impacto de nuestra estrategia en horas de formación e inversión económica por persona:

TABLA 13.
HORAS E INVERSIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL EN 2025¹⁸

Categoría laboral	Total de horas de formación por persona
Nivel gerencial	15.42
Nivel jefatura	20.55
Nivel profesional ¹⁹	41.70
Categoría laboral	Total de inversión en soles por persona
Nivel gerencial	S/ 273.48
Nivel jefatura	S/ 133.65
Nivel profesional ²⁰	S/ 242.19

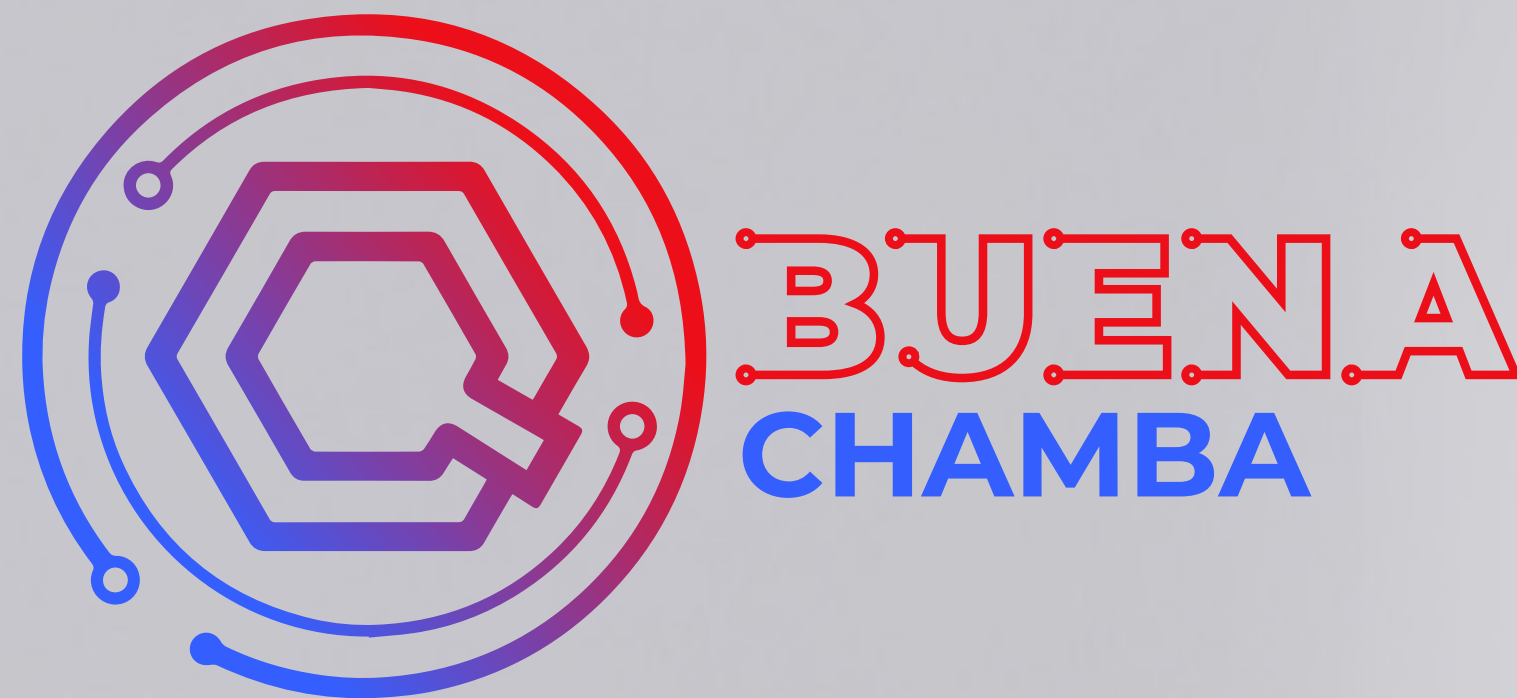
¹⁸ Nota metodológica: los indicadores de desarrollo profesional se expresan en promedios por nivel laboral. Esta metodología permite representar la inversión general en capital humano, reconociendo que la malla curricular varía individualmente para asegurar que cada líder y profesional reciba la formación específica requerida para su rol.

¹⁹ El total de horas reportadas considera horas de entrenamiento dedicadas a personal técnico y cursos mandatorios.

²⁰ El cálculo considera a colaboradores/as que no ocupan cargos de dirección, jefaturas o gerencias, e incluye personal técnico y practicantes.



PROGRAMA >



2,969

RECONOCIMIENTOS
OTORGADOS EN 2025,
ALCANZANDO AL 49 %
DE LOS/AS
COLABORADORES/AS.

161,100

PUNTOS ASIGNADOS
Y 448 RECOMPENSAS
ENTREGADAS EN
2025.

47 %

DE RATIO DE CANJES Y
64 % DE SATISFACCIÓN
ALCANZADOS EN 2025.

El programa de reconocimiento Q' Buena Chamba es una **iniciativa estructurada bajo un enfoque conductual y actitudinal, alineado con nuestros 5 valores corporativos:** Seguridad y Salud, Integridad, Diversidad e Inclusión, Orientación al Cliente y Compromiso.

El programa promueve una cultura de agradecimiento y alto desempeño a través de 3 modalidades de reconocimiento: de líder/lideresa a colaborador/a, de empresa a colaborador/a y entre pares (colaborador/a a colaborador/a).

Opera mediante una metodología de puntos valorizados denominados "KMMP Bitcoins", que pueden acumularse y canjearse en un catálogo digital automatizado y diversificado. Esto permite una experiencia ágil, transparente y personalizada. Asimismo, el programa integra el componente "Celebra la Trayectoria", mediante el cual reconocemos los hitos de permanencia de nuestros/as colaboradores/as que cumplen 5, 10, 20 y 25 años en la organización.

**EL PROGRAMA PROMUEVE
UNA CULTURA DE
AGRADECIMIENTO Y ALTO
DESEMPEÑO A TRAVÉS
DE 3 MODALIDADES DE
RECONOCIMIENTO.**



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

[GRI 404-3]

La evaluación de desempeño es una oportunidad para que nuestro equipo evidencie el desarrollo de sus habilidades y el cumplimiento de sus metas. Por ello, **garantizamos un proceso imparcial, basado en objetivos de desarrollo y resultados, centrado en la productividad y en una retroalimentación permanente.**

Contamos con 2 programas diferenciados de evaluación:

- > Programa de Gestión del Desempeño (PGD)
- > Programa de Gestión Integral del Talento Técnico (GITT)



86 %

DE COLABORADORES/AS PARTICIPARON EN LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO DURANTE 2025.



PROGRAMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO (PGD)

Dirigido al personal administrativo, evalúa el cumplimiento de objetivos y el desarrollo de competencias, según 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.

1,772

COLABORADORES/AS FUERON EVALUADOS/AS EN 2025.

PROGRAMA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO TÉCNICO (GITT)

Dirigido al personal técnico, considera una malla curricular específica por cada línea de puesto, y evalúa comportamientos seguros (60 %) y competencias blandas (40 %).

1,375
COLABORADORES/AS FUERON
EVALUADOS/AS EN 2025.

1,100
TÉCNICOS/AS FUERON ATENDIDOS/AS
EN 2025.

EN 2025, ESTE RECONOCIMIENTO SE OTORGÓ
AL TOP 80 DE COLABORADORES/AS POR SU
DESTACADO DESEMPEÑO ALCANZADO EN 2024.



Además, el programa constituye una iniciativa estratégica orientada a mejorar la empleabilidad y el nivel de especialización del talento técnico. Ofrece sesiones de capacitación en formato virtual asincrónico, híbrido y presencial, para desarrollar las habilidades técnicas, personales y de seguridad. Como parte del programa, los/as colaboradores/as con mejor desempeño son reconocidos/as en la Gala GITT, en función de sus resultados y progreso dentro del programa. Este programa también habilita oportunidades de crecimiento profesional, como promociones y ajustes salariales.

Durante el último año se incorporaron nuevas líneas de carrera especializadas, junto con sus respectivas mallas curriculares, para el Taller Estructural de La Joya y para la línea de Minería enfocada en productos P&H, como palas eléctricas, cargadores y perforadoras. De esta manera, se amplió el desarrollo técnico del personal. Además, se integraron nuevas tecnologías de capacitación mediante el uso de realidad virtual y realidad aumentada, lo que enriqueció la experiencia de aprendizaje.

Finalmente, el programa GITT KMMP se implementa como modelo de referencia en la Red Regional de Distribuidores Komatsu de Latinoamérica, y se consolida como el programa de desarrollo técnico para los talleres KRCP.

TABLA 14.
RESULTADOS DE
GESTIÓN INTEGRAL
DEL TALENTO
TÉCNICO (GITT) EN
2025

Indicadores	%
% de técnicos/as de KMMP que participaron en al menos 1 curso de formación	70 %
% de técnicos/as de DCP que participaron en al menos 1 curso de formación	69 %
% de técnicos/as de KMMP lograron promoción o cambio de nivel luego de participar en el GITT	33 %
% de técnicos/as de DCP que lograron promoción o cambio de nivel luego de participar en el GITT 2025-1	23.94 %
% de técnicos/as de DCP que lograron promoción o cambio de nivel luego de participar en el GITT 2025-2	29.10 %

2.3 Compromiso y gestión social

[GRI 3-3] [GRI 413-1] [GRI 413-2]

EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE NUESTRO NEGOCIO ES INSEPARABLE DEL PROGRESO DE LAS COMUNIDADES DONDE OPERAMOS.

COMPROMISO CON LA CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO LOCAL

Promovemos el desarrollo social y económico de las poblaciones cercanas a nuestras operaciones mediante iniciativas de empleabilidad y educación de calidad, orientadas a generar oportunidades de largo plazo. Nuestra gestión social responde a las particularidades y necesidades de cada territorio.

En ese marco, **trabajamos en sinergia con nuestros clientes para aportar a su licencia social**, gestionar los recursos con criterios de eficiencia e impacto directo, e incorporar enfoques que promuevan el acceso equitativo a las oportunidades, como la participación de mujeres en nuestros programas de becas.



ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON NUESTROS CLIENTES MINEROS

En 2025, desarrollamos iniciativas sociales en colaboración con Compañía Minera Miski Mayo, Compañía Minera Antapaccay, Anglo American Quellaveco, Southern Perú y Antamina.



EDUCACIÓN TÉCNICA Y EMPLEABILIDAD PARA JÓVENES DE SECHURA

Desde 2017, sostenemos una alianza con Miski Mayo, renovada de manera continua. En 2025, **se suscribió la décima adenda al convenio, lo que asegura su continuidad hasta 2030**. Cabe resaltar que el convenio incluye una cláusula social de US\$ 100,000 anuales.

En el marco de esta alianza, desde 2024, implementamos un programa de prácticas profesionales junto con Compañía Minera Miski Mayo y el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), con una duración de 6 meses. En 2025, participaron 8 practicantes distribuidos en 2 promociones, realizadas en abril y noviembre.

Paralelamente, junto con el cliente, lanzamos la convocatoria para otorgar becas de estudio²¹ por 3 años para carreras

STEM, es decir, ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, en SENATI. Estas becas están dirigidas a escolares de las comunidades de Puerto Rico, San Pedro de Parachique y Bellavista en Sechura. La convocatoria se realizó mediante charlas en los colegios de estas localidades, con participación del cliente. Como resultado del proceso de selección, a inicios de 2026 se otorgaron 6 becas a estudiantes que cumplieron satisfactoriamente los criterios establecidos.



5
BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS 2024 FUERON CONTRATADOS EN 2025.

²¹ Se convocaron 9 becas; sin embargo, se otorgaron 6 debido a los filtros aplicados en el proceso de selección. Para futuras convocatorias, se ampliarán dichos criterios.



BECAS PARA IMPULSAR LA EMPLEABILIDAD JUVENIL

En 2025, en alianza con SENATI Arequipa y a través del programa Educación Técnica para las Comunidades (TEC, por sus siglas en inglés), **renovamos las becas de 6 beneficiarios, 5 hombres y 1 mujer, de las comunidades del área de influencia del cliente**. Este programa, iniciado con Anglo American Quellaveco en 2024, asegura la continuidad de estudios técnicos superiores en la carrera de mantenimiento de maquinaria pesada por un periodo de 3 años para jóvenes de la zona de influencia.



ACERCANDO LA INDUSTRIA MINERA AL VALLE DEL TAMBO

Desde KMMP, implementamos por primera vez el curso **Introducción a la Maquinaria Minera**, dirigido a pobladores del Valle del Tambo, ubicado en el área de influencia de nuestro cliente. Esta iniciativa representó una experiencia pionera en la zona. Como resultado, 35 participantes adquirieron conocimientos técnicos fundamentales sobre equipos de gran minería, lo que fortaleció sus capacidades y facilitó su acercamiento al sector.



PROGRAMA DE OFICIOS Y BECAS PARA EL DESARROLLO LOCAL

Desde 2024, contamos con un convenio formal vigente hasta 2031, que consolida una relación previa de trabajo a largo plazo.

En el marco de esta alianza, en 2025, 8 beneficiarios iniciaron su formación en una nueva edición del Programa de Oficios Técnicos, iniciativa que brinda formación laboral a personas sin formación previa.

Asimismo, iniciamos el Programa de Becas TEC, mediante el cual otorgamos 6 becas para estudios técnicos: 4 para hombres y 2 para mujeres. Estas becas estuvieron dirigidas a jóvenes de la zona de influencia de nuestros clientes. Uno de los becarios fue seleccionado a partir del Programa de Oficios, lo que evidencia la articulación entre ambas iniciativas.

Finalmente, nos sumamos a la tradicional iniciativa de Antapaccay en el marco de las celebraciones por Navidad. En coordinación con el cliente, se desarrollaron diversas acciones en beneficio de la comunidad de Huarca.

**3**

BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE OFICIOS 2024 FUERON CONTRATADOS EN 2025.

EN 2025, FUIMOS DISTINGUIDOS POR NUESTRO SOBRESALIENTE DESEMPEÑO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL 2024 DURANTE EL VII TALLER ABC DEL SOCIO ESTRATÉGICO DE ANTAPACCAY, QUE DESTACÓ NUESTRO TRABAJO POR EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE ESPINAR.



INVERSIÓN SOCIAL Y GENERACIÓN DE VALOR COMPARTIDO

El presupuesto de proyección social 2025 fue ejecutado bajo criterios de eficiencia e impacto directo. A continuación, se detallan los recursos destinados a potenciar el talento local y consolidar nuestras alianzas estratégicas en las zonas de influencia.

TABLA 15.
PRESUPUESTOS
DE PROYECCIÓN
SOCIAL EN 2025

Cientes	Monto en US\$
Antapaccay	40,522.57
Quellaveco DCP	5,067.57
Quellaveco KMMP	5,067.57
Miski Mayo	45,121.85
Total	95,779.56



US\$ 95,779.56
DE PRESUPUESTO EN
PROYECCIÓN SOCIAL
EN 2025





EDUCACIÓN TÉCNICA PARA LAS COMUNIDADES - TEC

Educación Técnica para las Comunidades (TEC, por sus siglas en inglés), es nuestro **programa bandera en alianza con el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI)**. Con el respaldo de Komatsu Ltd., Cummins Foundation y Mitsui & Co., buscamos **mejorar la calidad de vida de jóvenes en Arequipa** mediante el acceso a educación técnica superior que facilite su inserción en el mercado laboral formal.

A diferencia de un esquema tradicional de becas, TEC apuesta por transformar la oferta educativa desde su origen, fortaleciendo las capacidades de SENATI a través de **inversiones en infraestructura, equipamiento moderno, actualización curricular y formación docente**. Este enfoque se complementa con metodologías innovadoras que conectan tempranamente a los/as estudiantes con el sector productivo y aseguran una formación alineada con las necesidades de la industria. Las becas se reservan para casos específicos de necesidad.



**TEC ES NUESTRO PROGRAMA BANDERA
EN ALIANZA CON EL SERVICIO
NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN
TRABAJO INDUSTRIAL (SENATI).**



Gracias a este modelo, los/as estudiantes acceden a una formación técnica de calidad con costos hasta 40 % menores que otras alternativas comparables. Asimismo, enriquecen su aprendizaje mediante sesiones virtuales, visitas a operaciones y un programa de mentorías con profesionales de KMMP, lo que mejora su preparación para el mercado laboral.

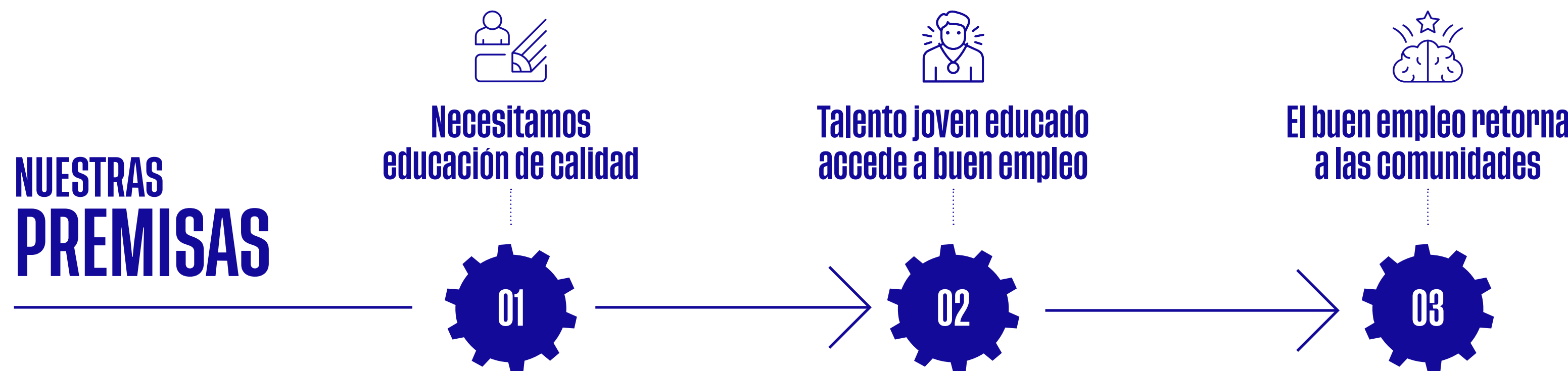
Este modelo responde a la creciente demanda de talento especializado en el sector minero, mejora la empleabilidad de sus participantes y amplía sus oportunidades de desarrollo profesional. Como resultado, el 73 % de los/as graduados/as se inserta en el mercado laboral formal durante los primeros seis meses, percibiendo ingresos promedio 13 % superiores a los del mercado.

Asimismo, con un enfoque transversal de equidad, el programa impulsa desde 2019 la iniciativa Mujeres en búsqueda de su vocación, orientada a incrementar el interés y la participación de escolares en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Estas acciones se realizan en alianza con organizaciones especializadas como CARE Perú y *Women in Mining Perú* (WIM Perú), con el fin de ampliar las oportunidades de orientación vocacional y acercar a referentes femeninos en sectores tradicionalmente masculinizados.

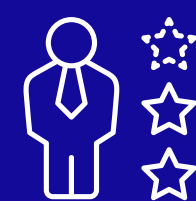
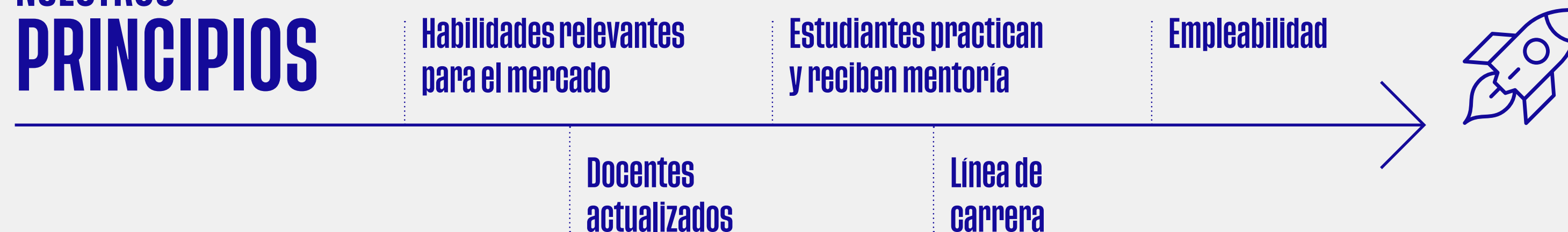
73 % DE LOS/AS GRADUADOS/AS SE INSERTA EN EL MERCADO LABORAL FORMAL DURANTE LOS PRIMEROS SEIS MESES.

GRÁFICO 11

PROGRAMA TEC, PREMISAS Y PRINCIPIOS



NUESTROS PRINCIPIOS



OFERTA EDUCATIVA DE CALIDAD



DEMANDA SATISFECHA DE LA INDUSTRIA





IMPACTOS GENERADOS Y PRINCIPALES LOGROS (2016-2025)

875

egresados/as.

206

becas entregadas.

3,261

estudiantes han cursado o cursan actualmente la carrera de Mantenimiento de Maquinaria Pesada.

85

mujeres han cursado o cursan actualmente la carrera de Mantenimiento de Maquinaria Pesada.

15

mujeres egresadas.

100 %

de incremento registró el número de mujeres ingresantes entre 2023 y 2024, al pasar de 12 (equivalente al 2.09 %) a 24 (equivalente al 4.18 %).



RESULTADOS TEC EN 2025

EXPERIENCIA EDUCATIVA	FORTALECIMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA	ACCESO A OPORTUNIDADES	RECONOCIMIENTO Y ESCALABILIDAD
> 1,033 estudiantes de 10 instituciones educativas participaron en visitas al TEC para conocer de cerca las oportunidades de formación técnica y desarrollo profesional. > 6 visitas a instalaciones de KMMP permitieron que 160 estudiantes del TEC conocieran nuestras operaciones. Esta iniciativa fue replicada en Callao, Trujillo y Cajamarca, con la participación de 99 estudiantes adicionales. > 1,550 estudiantes a nivel nacional participaron en 22 sesiones virtuales de capacitación, iniciativa que nació en TEC Perú. > 29 mentees de Lima y Arequipa culminaron el programa de mentoría que tuvo una duración de 6 semanas.	> Se brindaron 144 horas de capacitación a instructores/as de SENATI para el desarrollo de sus capacidades. > A inicios de 2025, se concretó la entrega de equipos de entrenamiento en electrónica valorizados en US\$ 40,000, donados por la Fundación Cummins en 2024.	> Se otorgaron 6 becas mediante la alianza con Antapaccay. > Se renovaron 6 becas adicionales gracias a la alianza con Anglo American Quellaveco, asegurando la continuidad educativa de sus beneficiarios/as. > Se coordinó con Miski Mayo la implementación de un nuevo programa de becas en alianza con SENATI Piura y SENATI Sechura. Como resultado del proceso, a inicios de 2026, se otorgaron 6 becas a estudiantes beneficiarios/as.	> TEC fue reconocido por República Sostenible 2025 del Grupo La República, como una de las 10 iniciativas sostenibles más destacadas del país.



GRACIAS A ESTE MODELO, LOS/AS ESTUDIANTES ACCEDEN A UNA FORMACIÓN TÉCNICA DE CALIDAD CON COSTOS HASTA 40 % MENORES QUE OTRAS ALTERNATIVAS COMPARABLES.



CONTRIBUCIONES SOCIALES Y DESARROLLO COMUNITARIO

Como socios estratégicos de nuestros clientes, buscamos generar sinergias que aseguren un impacto positivo y sostenible en las comunidades donde estamos presentes.

Nuestra inversión incluye **S/ 94,075 en donaciones monetarias** y **S/ 1,288 en donaciones en especie²²**.

GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS DE COMUNIDAD

Durante 2025, **mantuvimos la tendencia de años anteriores y no recibimos quejas de las comunidades locales**. Cabe precisar que en nuestras operaciones dentro de unidades mineras el relacionamiento social es liderado por el titular de la operación, con quien trabajamos en estrecha coordinación.

DURANTE 2025, MANTUVIMOS LA TENDENCIA DE AÑOS ANTERIORES Y NO RECIBIMOS QUEJAS DE LAS COMUNIDADES LOCALES.



US\$ 568,966

FUERON DESTINADOS A INVERSIÓN COMUNITARIA EN 2025, MONTO QUE INCLUYE DONACIONES, VOLUNTARIADO Y PROGRAMAS SOCIALES.

²² Los montos no incluyen IGV.

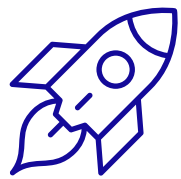


Contamos con un **programa de voluntariado corporativo, liderado por un equipo de colaboradores/as voluntarios/as, y con un sponsor y un facilitador designado por cada división** (Corporativo, DCP y Komatsu). “Somos Voluntariado” brinda a nuestros/as colaboradores/as oportunidades para participar en iniciativas durante la jornada laboral y en articulación con aliados estratégicos a nivel nacional.

El equipo está integrado por **46 colaboradores/as líderes** que impulsan acciones alineadas con nuestros pilares de sostenibilidad: **Social (con énfasis en educación y justicia social), Medio Ambiente, Diversidad e Inclusión, e Integridad**. Estas acciones contribuyen al desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos.

En 2025, diversificamos los formatos de voluntariado, combinando actividades presenciales y asincrónicas, lo que facilitó la participación de colaboradores/as en distintas ubicaciones y con diferentes disponibilidades de tiempo.

Como resultado de estos esfuerzos, destacamos los siguientes logros en FY2025²³:



44
proyectos fueron ejecutados,
con un total de 90 iniciativas.



18,032
horas se dedicaron
al voluntariado.



54.86 %
de nuestros/as
colaboradores/as participaron
en iniciativas de voluntariado.



12
regiones fueron
impactadas.

**EN 2025, DIVERSIFICAMOS LOS
FORMATOS DE VOLUNTARIADO,
COMBINANDO ACTIVIDADES
PRESENCIALES Y ASINCRÓNICAS, LO
QUE FACILITÓ LA PARTICIPACIÓN DE
COLABORADORES/AS EN DISTINTAS
UBICACIONES Y CON DIFERENTES
DISPONIBILIDADES DE TIEMPO.**

+ 70,000
BENEFICIARIOS/AS FUERON IMPACTADOS/AS.



²³ El año fiscal japonés o *Fiscal Year* (FY) no coincide con el año calendario, que comprende del 1 de enero al 31 de diciembre, sino que abarca del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

PROYECTOS CON PROPÓSITO

Contamos con 6 iniciativas financiadas por la Fundación Cummins, organización perteneciente a Cummins Inc., casa matriz de Distribuidora Cummins Perú (DCP), empresa subsidiaria de KMMP. A través de este financiamiento, se desarrollan proyectos con impacto social y ambiental que cuentan con la participación de colaboradores/as voluntarios/as de KMMP. De esta manera voluntariado corporativo se integra como un componente clave de nuestra gestión social.



US\$ 120,962.23

FUERON DESTINADOS POR FUNDACIÓN CUMMINS A PROYECTOS CON IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL EN 2025.



PROYECTOS CON PROPÓSITO



ESCUELITA CUMMINS

Desde 2018, en alianza estratégica con Un Millón de Niños Lectores, ejecutamos el proyecto Escuelita Cummins, iniciativa diseñada para fomentar el hábito de la lectura y elevar los niveles de comprensión lectora, a través de bibliotecas digitales y físicas a nivel nacional. En 2025, 2 instituciones educativas en Callao y Cusco fueron premiadas con la construcción de su primera biblioteca escolar, transformando así su entorno educativo.

LOGROS ALCANZADOS EN 2025:

33,814

PERSONAS BENEFICIADAS A TRAVÉS DE LA BIBLIOTECA DIGITAL Y LAS 2 BIBLIOTECAS FÍSICAS IMPLEMENTADAS EN CALLAO Y CUSCO.

1,848

ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 3089 LOS ÁNGELES (CALLAO) Y DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 51004 SAN VICENTE DE PAUL (CUSCO) ALCANZARON NIVELES ÓPTIMOS DE COMPRENSIÓN LECTORA.



DEPARTAMENTO PSICOPEDAGÓGICO DE KANTAYA

Desde 2017, en articulación con la asociación Kantaya, impulsamos la mejora de la calidad educativa y del desarrollo socioemocional de niños/as en situación de vulnerabilidad, con el fin de evaluar, acompañar y apoyar a profesores/as y niños/as.

LOGROS ALCANZADOS EN 2025:

57 %

DE ESTUDIANTES (81 NIÑOS/AS) DE KANTAYA RECIBIERON SESIONES DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIOEMOCIONAL.

100 %

DE DOCENTES (21 PROFESORAS) DE KANTAYA FUERON CAPACITADAS EN HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS Y SOCIOEMOCIONALES.

90

FAMILIAS INCORPORARON NUEVAS ESTRATEGIAS DE CRIANZA Y ACOMPAÑAMIENTO, IMPACTANDO EN APROXIMADAMENTE 360 PERSONAS DE SU ENTORNO FAMILIAR.



PROYECTOS CON PROPÓSITO

CUMMINS WATER WORKS

Proyecto en alianza con Water.org, que garantiza el acceso sostenible a agua potable y saneamiento en comunidades vulnerables. Desde 2023, el programa opera en Perú bajo 2 ejes estratégicos:

- > **Programa nacional de apoyo al crédito financiero** en colaboración con la Federación Peruana de Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (FEPCMAC) y Water.Org.
- > **Actividades de concientización sobre la conservación del agua**, donde participan colaboradores/as de KMMP como voluntarios/as.

LOGROS ALCANZADOS EN VOLUNTARIADO 2025:

+200

VOLUNTARIOS/AS FUERON MOVILIZADOS/AS.

+240

NIÑOS/AS FUERON ALCANZADOS/AS MEDIANTE TALLERES ESCOLARES EJECUTADOS EN LIMA, PIURA Y AREQUIPA.

500

FAMILIAS APROXIMADAMENTE FUERON DIRECTAMENTE IMPACTADAS.

NIÑAS CON OPORTUNIDADES

Desde 2021, en alianza con la ONG CARE Perú y con el financiamiento de Fundación Cummins, acercamos a alumnas al ecosistema STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), ampliando los horizontes de las escolares para construir un futuro con igualdad de oportunidades.

En el último año, expandimos el alcance a Cajamarca, Lima, Callao y, por primera vez, Arequipa, además de escalar el impacto en Lambayeque y Amazonas. Se fortalecieron recursos pedagógicos y digitales, y se articuló con UGEL y con actores educativos, reafirmando la educación de calidad y la equidad de género como motores de cambio social.

LOGROS ALCANZADOS EN 2025:

4,838

ESTUDIANTES IMPACTADOS/AS CON LA MEJORA DEL SISTEMA EDUCATIVO.

573

FAMILIAS FORTALECIERON SU CAPACIDAD PARA IMPULSAR EL PROYECTO DE VIDA DE SUS HIJOS/AS.

CAMBIANDO LA RUTA 2025

El proyecto se enfoca en la recuperación ambiental de la cuenca baja del río Chillón, un área crítica afectada por la acumulación de residuos y vertimientos industriales desde Carabayllo hasta su desembocadura en el océano. Esta iniciativa mitiga los riesgos sanitarios y ambientales que afectan a las comunidades de Márquez y Haya de la Torre.

Desde 2019, en alianza con ONG Vida, otras organizaciones y gobiernos locales, se han desarrollado acciones de limpieza de áreas, reciclaje, arborización, actividades educativas, campañas de sensibilización y mejoramiento del entorno urbano mediante pintura de casas y murales.

LOGROS ALCANZADOS EN 2025:

40

TONELADAS DE BASURA RECOLECTADA.

200 m²

DE ÁREAS RECUPERADAS PARA SIEMBRA Y 300 m² DE ÁREAS RIBEREÑAS LIMPIADAS.

16

FAMILIAS, EQUIVALENTES A 80 PERSONAS, FUERON BENEFICIADAS DIRECTAMENTE.

2.4 Socios de nuestros clientes

[GRI 3-3]

Desarrollamos una **estrategia de servicio orientada a generar valor y adaptada a las necesidades de cada operación**. Así, ofrecemos soluciones de alto desempeño, caracterizadas por su calidad, innovación y aporte a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

BRAND MANAGEMENT: UNA MIRADA ESTRATÉGICA DEL CLIENTE

Gestionamos la percepción de nuestros clientes mediante una **metodología propia de 24 pasos**, orientada a **trascender la transacción comercial y construir relaciones de largo plazo**. Para ello, mantenemos una visión integral del cliente, que considera sus necesidades operativas y objetivos estratégicos. A través de entrevistas personalizadas, diagnósticos conjuntos y espacios de trabajo colaborativo, identificamos brechas y oportunidades que se traducen en planes de acción concretos y a la medida.

Esta metodología articula a las áreas técnicas, comerciales y de soporte para alinearlas con los objetivos del cliente. Además, nos permite **anticipar necesidades, proponer soluciones innovadoras y asegurar la trazabilidad de nuestros compromisos mediante indicadores clave**. De esta manera, consolidamos nuestro rol como socios estratégicos.

En 2025, consolidamos la implementación del *Brand Management* con clientes mineros estratégicos:



Antapaccay: desde 2023, forma parte del programa *Brand Management*, y se convirtió en el primer cliente en el Perú en implementar este modelo de relacionamiento estratégico. Como socios de largo plazo, desarrollamos anualmente proyectos alineados con sus prioridades de negocio, que contribuyen al cumplimiento de sus metas y a la generación de valor compartido. Nuestro trabajo conjunto no se limita a metas de producción; en 2025, una parte importante de las iniciativas desarrolladas estuvo orientada a la responsabilidad social y al impacto en las zonas de influencia de Antapaccay.



Antamina: en 2025, iniciamos el programa *Brand Management*. Como parte de su implementación, se definieron diversos proyectos orientados a maximizar la productividad, así como iniciativas destinadas a generar impactos positivos en las zonas de influencia de la operación, especialmente en el ámbito educativo.

En ambos casos, la integración de objetivos sociales evidencia que la sostenibilidad es un pilar fundamental en la industria minera y un eje clave para la generación de valor compartido.

MAXIMIZAMOS EL VALOR DE CADA PROYECTO MEDIANTE UN ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL COMO SOCIO ESTRATÉGICO DE NUESTROS CLIENTES.



CUSTOMER FIDELITY PROGRAM: CONSTRUYENDO VÍNCULOS DE LARGO PLAZO

Esta iniciativa constituye la base estratégica de nuestro modelo de *Brand Management*. Su objetivo es **reforzar la relación con clientes clave mediante un acompañamiento personalizado**, alineado con sus metas operativas y de sostenibilidad. El programa permite implementar de manera ágil una metodología centrada en el cliente y facilita la identificación de clientes con potencial para evolucionar hacia el modelo de *Brand Management*.

Durante 2025, este modelo **se implementó en la Compañía Minera Miski Mayo, desde Minería, y con COPEINCA, desde DCP**, para promover una gestión más cercana y alineada con las prioridades de ambos clientes.

- > **Compañía Minera Miski Mayo:** se implementó un plan de acción educativo con el apoyo de nuestros especialistas del contrato de asistencia para mantenimiento y reparación (MARC), quienes asumieron el rol de tutores responsables de la ejecución del programa formativo.
- > **COPEINCA (Corporación Pesquera Inca):** cliente de Distribuidora Cummins Perú (DCP) con el cual se encuentra en negociación un plan de mantenimiento. Sin embargo, aún no ha sido posible concluirlo debido a los efectos adversos del fenómeno de El Niño en la actividad pesquera.

JoiFUL: GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE COMPROMISOS

Desde nuestra División de Minería implementamos reuniones mensuales denominadas **JoiFUL (Joint Follow Up Log)**. Este

modelo estructurado de seguimiento colaborativo permite **monitorear de forma sistemática las problemáticas identificadas, los responsables, los plazos de atención y el avance de los compromisos asumidos**. Estas sesiones favorecen una interacción eficiente para dar seguimiento a los planes de trabajo, reportar avances e identificar oportunidades de mejora, de acuerdo con el tipo de cliente, servicio y nivel de relación.

KOMI: NUESTRO CENTRO DE ATENCIÓN AUTOMATIZADO

Contamos con un centro de atención o *contact center* automatizado, gestionado por un **asistente virtual denominado KOMI y habilitado a través de Facebook Messenger y WhatsApp**. Esta herramienta permite que los clientes reporten oportunidades de mejora identificadas en la operación. Una vez recibidas, el sistema canaliza automáticamente cada caso hacia el área correspondiente y realiza seguimiento hasta su cierre, lo que asegura una respuesta oportuna al cliente.

Además, hemos dado un paso estratégico con el proyecto **Ko-necta+**. Esta iniciativa transforma nuestro centro de atención automatizado en un *hub* de experiencia del cliente (*customer experience*, CX por sus siglas en inglés) y en un espacio de conversión y desarrollo de negocios. El primer piloto, implementado en el área de Repuestos, Construcción y Marketing, logró los siguientes avances:

- > Diseño de un modelo de experiencia de venta de repuestos orientado a clientes potenciales (*leads*).
- > Estandarización del proceso con protocolos *end-to-end*.
- > Definición de la estrategia para campañas digitales con base en la segmentación establecida.



GESTIÓN DEL LIBRO DE RECLAMACIONES

En cumplimiento del Código de Protección y Defensa del Consumidor, ponemos a disposición de nuestros clientes el Libro de Reclamaciones, disponible en formato físico y virtual a través de nuestra [página web](#) [📌]. Esta herramienta permite canalizar de manera eficiente reclamos y sugerencias.

TABLA 16.
N° TOTAL DE RECLAMOS VINCULADOS AL ETIQUETADO O INFORMACIÓN DEL PRODUCTO EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS

2023	0
2024	1
2025	0



EN 2025, NO REGISTRAMOS DENUNCIAS NI RECLAMOS VINCULADOS A INCUMPLIMIENTOS EN EL ETIQUETADO DE PRODUCTOS O INFORMACIÓN COMERCIAL DEL SERVICIO.

PLATAFORMA HAWA

Para garantizar la satisfacción de nuestros clientes, implementamos la plataforma Hawa, que facilita la gestión de sugerencias, quejas y reclamos. A través de esta herramienta, registramos, documentamos y damos seguimiento a cada caso para identificar su causa raíz y definir acciones de mejora. Hawa promueve una escucha activa y un monitoreo oportuno, por lo que su uso representa una oportunidad para mejorar nuestros procesos.

GESTIÓN DE RETIRO DE PRODUCTOS

Entre 2023 y 2025, mantuvimos la tendencia de años anteriores al no registrar casos de retiro de productos del mercado, ni de forma voluntaria ni involuntaria. Este resultado refleja el cumplimiento sostenido de nuestros estándares de calidad y los controles aplicados a lo largo de nuestra cadena de valor.

TABLA 17.
CASOS DE RETIRO DE PRODUCTO DEL MERCADO EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS

	2023	2024	2025
% de productos retirados del total producido o comercializado	0 %	0 %	0 %



RECONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN DE COMPONENTES

Komatsu Reman Center Perú (KRCP) es nuestro centro especializado en reparaciones creado como parte de nuestra propuesta de valor en servicios de postventa. A través de talleres dedicados a la reparación, soldadura y recuperación, aseguramos altos estándares de calidad y confiabilidad.

Nuestra oferta incluye servicios de reparación y reconstrucción de componentes para equipos mineros, que mejoran su desempeño y extienden su vida útil. Además de generar eficiencias operativas, esta solución aporta beneficios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza), al priorizar la recuperación de componentes, reduciendo el consumo de recursos naturales y disminuyendo las emisiones vinculadas a la fabricación de nuevas piezas.

TABLA 18.
N° DE PARTES
REMANUFACTURADAS
EN LOS ÚLTIMOS
3 AÑOS

Tipo	Año	N°
Soldadura	2023	955
	2024	1,796
	2025	1,736
Recuperación	2023	2,931
	2024	5,170
	2025	7,589



Con la ampliación de capacidad en nuestra sede La Joya, en Arequipa, y los servicios de remanufactura realizados en la sede Callao, **durante 2025 KRCP alcanzó un incremento del 17.72 % en los ingresos respecto del año anterior.** Este resultado se explica principalmente por la reparación de componentes de equipos mineros y la venta de repuestos asociada a dichas reparaciones.

En el último año, desarrollamos nuevas fórmulas de prestación de servicios más competitivas mediante modalidades contractuales flexibles y alineadas a las necesidades de los clientes. Un ejemplo es el esquema de costo por hora en la reparación de componentes, modelo operativo que aporta mayor eficiencia y previsibilidad para el usuario.

TABLA 19.
INGRESOS
RELACIONADOS
CON SERVICIOS
ENFOCADOS
EN ASG²⁴
(REMANUFACTURA
DE COMPONENTES
DE EQUIPOS
MINEROS)²⁵

Año	US\$
2023	19,384,782
2024	30,034,124
2025	35,357,087

PRUEBAS QUE GENERAN VALOR Y CONFIANZA

Como parte de nuestra estrategia de penetración de mercado, implementamos pruebas de productos para que los clientes conozcan y validen nuestras nuevas soluciones antes de su adquisición. Estas pruebas se realizan con indicadores pre-establecidos de mantenimiento y rendimiento, que facilitan una evaluación objetiva de los resultados. Cuando los indicadores se cumplen satisfactoriamente, el cliente efectúa la compra, con la confianza de haber comprobado previamente el desempeño del producto. Esta práctica se aplica en cada lanzamiento y continuará como un eje clave de nuestra estrategia.

CUANDO LOS INDICADORES SE CUMPLEN SATISFACTORIAMENTE, EL CLIENTE EFECTÚA LA COMPRA, CON LA CONFIANZA DE HABER COMPROBADO PREVIAMENTE EL DESEMPEÑO DEL PRODUCTO.



²⁴ Se refiere a los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).
²⁵ Los ingresos reportados corresponden a Komatsu Reman Center Perú (KRCP), centro especializado de reparaciones de KMMP, desarrollado estratégicamente como parte del servicio de postventa de la marca Komatsu en el Perú.



INNOVACIÓN QUE IMPULSA SOLUCIONES PARA EL MERCADO PERUANO

Como parte de nuestro compromiso con la eficiencia operativa y la sostenibilidad, desarrollamos soluciones tecnológicas orientadas a responder a las necesidades del mercado peruano.

SISTEMA DE MANTENIMIENTO CON TABLETAS

El Sistema de Informes de Mantenimiento (SIM) es una **solución tecnológica integral**, compuesta por un aplicativo móvil y un portal web, **diseñada para digitalizar la documentación y centralizar la información operativa en las instalaciones mineras**. Este sistema permite mejorar el análisis funcional de datos mediante el uso de tabletas industriales de alta resistencia, equipadas con conectividad 5G y baterías de larga duración, de hasta 40 horas. De esta manera, garantiza una gestión eficiente incluso en condiciones extremas de agua, polvo y caídas.

El proceso de implementación del SIM comprende etapas que van desde la digitalización y refac-torización hasta la marcha blanca y el despliegue final en proyectos estratégicos. Actualmente, el sistema presenta avances significativos en diversas operaciones:

- > En Antapaccay y en el área de Armado de Camiones Quality Assurance (QA) alcanzó el **100 % de implementación**.
- > En Bayóvar se proyecta **culminar la marcha blanca en mayo de 2026**.

Estas herramientas facilitan el seguimiento en tiempo real de actividades preventivas y correctivas, y optimizan la precisión en el reporte de mantenimiento para diversas flotas mineras.



MEJORAS TECNOLÓGICAS DESDE KRCP

Implementamos diversas mejoras orientadas a elevar la calidad, la capacidad operativa, la eficiencia en tiempos, la seguridad y la rentabilidad de las operaciones. Específicamente, **en las sedes de Callao y La Joya se optimizaron procesos clave** como el servicio de lavado y se incorporaron equipos especializados, entre ellos un sistema de izaje para laboratorio, y un montacargas de 25 toneladas. Asimismo, se ejecutaron mejoras tecnológicas relevantes como la actualización del horno de curado, la implementación de una máquina de *brazing* y la instalación de una cabina híbrida de metalizado y granallado. Estas acciones se complementaron con la ampliación del área de rebobinado y la incorporación de instrumentos de medición como el medidor de gelado y viscosímetro.

LA PALA MÁS GRANDE DEL MUNDO: MODELO P&H 4800XPC

Concluimos con éxito el ensamblaje y entrega de la **pala eléctrica de cables P&H 4800XPC**, la de mayor tamaño en el mundo, para su incorporación en la operación de Antamina. El proyecto se completó en 88 días, 21 días antes de lo previsto, gracias a una planificación integrada, el control diario de avances y una estrecha coordinación con el cliente y el personal de campo.

Con un peso aproximado de 1,800 toneladas y 23 metros de altura, este equipo permite cargar hasta **135 toneladas por pase**, lo que representa un incremento de entre 30 y 35 toneladas frente a los equipos actualmente en operación. Esto **reduce de 4 a 3 los ciclos necesarios** para un camión *Ultra Class*, lo que optimiza significativamente la eficiencia operativa. Además, incorpora un sistema avanzado de control que mejora la precisión en la descarga, incrementando la seguridad, y una cabina ergonómica que favorece la visibilidad y el bienestar del operador.

Este hito marca un precedente en el sector, al ser **la primera vez que un equipo de estas características se ensambla íntegramente en el Perú**, reflejando la **capacidad del equipo local para ejecutar proyectos de alta complejidad** bajo estándares internacionales de seguridad y calidad.

UN VERDADERO HITO DE
INGENIERÍA PARA KMMP Y LA
INDUSTRIA MINERA PERUANA.



SISTEMAS DE ALMACENAMIENTO DE ENERGÍA CON BATERÍAS (BESS)

Los sistemas de almacenamiento de energía con baterías o *Battery Energy Storage Systems* (BESS) se han consolidado como **una solución estratégica de Cummins** para acompañar la descarbonización de nuestros clientes. Su implementación facilita una transición energética gradual: primero, optimiza la operación de grupos electrógenos existentes, especialmente en baja carga, para reducir horas de funcionamiento y consumo de combustible; luego, permite integrar fuentes renovables, como la solar fotovoltaica, para maximizar el uso de energía limpia.

Por ejemplo, en una aplicación para la agroindustria en Perú, la batería BESS Cummins de 400 kWh trabajando en conjunto con un sistema solar de +200 kWp no solo **reducirá las emisiones en 50 toneladas de CO₂eq al año**, sino que generará beneficios económicos mediante el *peak shaving* y una mayor estabilidad operativa, garantizando un **retorno de inversión en 5 años** y contando con una vida útil proyectada superior a los 10 años. Así, el sistema BESS se posiciona como el principal motor de descarbonización para nuestros clientes, reafirmando nuestro compromiso con soluciones energéticas de alta eficiencia y bajo impacto ambiental.



INNOVACIÓN EN VEHÍCULOS HÍBRIDOS ELÉCTRICOS PARA CAMIONES MINEROS: EFICIENCIA Y REDUCCIÓN DE EMISIONES

Como parte de su estrategia de innovación, **Cummins Inc.** fortaleció en 2025 el portafolio de soluciones para la descarbonización de la minería tras la adquisición de los activos de *First Mode*. Este avance permitió incorporar soluciones como la **modificación de vehículos híbridos eléctricos**, o *Hybrid Electric Vehicles* (HEV), en **camiones mineros Komatsu 930E-4**. Estos equipos integran motores de combustión interna con sistemas de baterías y ofrecen una arquitectura flexible para distintas aplicaciones en minería. Actualmente, se sigue trabajando en el desarrollo para la implementación en modelos adicionales de camiones.

En Perú, esta tecnología aún no ha sido implementada en operaciones mineras y actualmente forma parte del portafolio de soluciones que Cummins viene promoviendo para acompañar los procesos de descarbonización del sector.



EFICIENCIA INTELIGENTE: MAXIMIZANDO LA VIDA ÚTIL

A través de nuestra marca socia **Bomag**, implementamos sistemas avanzados de asistencia al operador en compactación. Esta tecnología utiliza una interfaz intuitiva mediante tableta, que guía al operador en tiempo real, garantiza una compactación precisa y evita la sobrecompactación, un error común que genera daños prematuros en los equipos. Los niveles más avanzados de esta asistencia permiten el monitoreo remoto de datos y envían información detallada sobre el avance y la calidad del trabajo directamente a las oficinas de gestión.

Asimismo, reforzamos nuestro portafolio de minería subterránea con el lanzamiento del manipulador **Manitou MTX 1135**. Esta evolución del modelo MTX 1030 **incrementa la capacidad de carga y extiende el alcance a 11 metros**. Además, incorpora innovaciones críticas de seguridad como frenos negativos, diseñados específicamente para las exigentes condiciones de la operación en minería subterránea.



ROPE PREDICT MONITORING (RPM)

Iniciativa innovadora de monitoreo predictivo de cables de levante para parrillas eléctricas. Mediante el uso de *machine learning* y el análisis del consumo energético, RPM determina el momento óptimo para el reemplazo de cables, **evita fallas que podrían generar pérdidas de hasta US\$ 350,000 por evento y reduce los tiempos de intervención de 10 a 3 horas.**

En 2025, se realizó una prueba de concepto junto con NTT DATA y Kipu Quantum para optimizar la predicción de fallas mediante técnicas avanzadas de análisis de datos, con mejoras en la precisión y estabilidad de los modelos. Asimismo, se viene robusteciendo el modelo con la incorporación de variables externas como operador, frente de trabajo y tipo de material.

E-GEMBA: MONITOREO REMOTO DEL ESTADO DE SALUD (RHM) Y MONITOREO REMOTO DE OPERACIONES (ROM)

Desarrollamos la **estrategia E-GEMBA**, basada en **monitoreo remoto y análisis operacional**, que permite gestionar el desempeño de equipos y operadores en tiempo real sin presencia en campo. A través del monitoreo remoto del estado de salud, o *remote health monitoring* (RHM) y monitoreo remoto de operaciones, o *remote operation monitoring* (ROM), **anticipamos fallas y optimizamos la operación.** A su vez, la telemetría conecta las máquinas a la nube para generar inteligencia de negocio y habilitar soporte y entrenamiento personalizado.

En particular, E-GEMBA ha evolucionado en RHM hacia una solución más integral y avanzada, al incorporar proyectos de inteligencia artificial que fortalecen el diagnóstico de fallas y facilitan la toma de decisiones. Asimismo, se vienen implementando dispositivos EDGE en camiones, dozers y excavadoras, lo que amplía las capacidades de monitoreo remoto y extiende el alcance de E-GEMBA a toda la flota Komatsu.

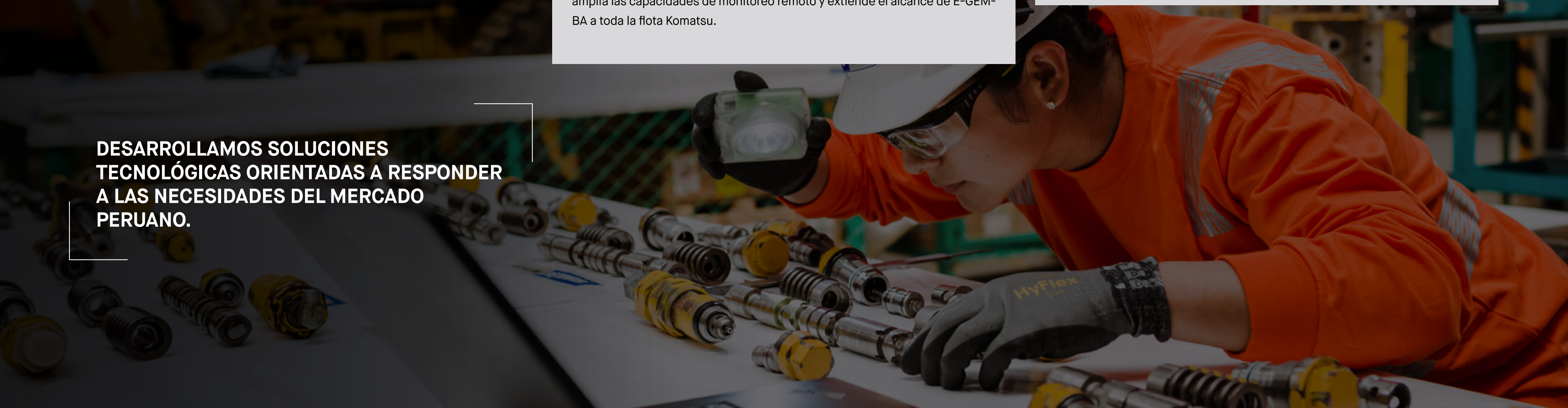
DOJO VIRTUAL

Entorno de entrenamiento en realidad virtual diseñado para simular condiciones de alto riesgo. Esta herramienta permite que los/as técnicos/as acumulen experiencia sin exponerse a peligros reales.

A la fecha, **más de 230 técnicos/as de KRCP han sido capacitados mediante esta solución.**

En una segunda etapa, se han desarrollado nuevos escenarios de entrenamiento, como izajes críticos, con **más de 100 técnicos capacitados**, y la simulación de accidentes de mano en talleres, actualmente en proceso de despliegue a todo el equipo técnico de KMMP. Asimismo, se han incorporado otros entrenamientos, como el procedimiento *Machine Touch* de excavadora, validado por KHSA e implementado a nivel de Komatsu LATAM.

DESARROLLAMOS SOLUCIONES TECNOLÓGICAS ORIENTADAS A RESPONDER A LAS NECESIDADES DEL MERCADO PERUANO.



MASTER REBUILD CENTER (MRC): REPARACIÓN DE MOTORES DE ALTA POTENCIA

Una ampliación diseñada para mayor eficiencia y precisión

En 2025, desde Distribuidora Cummins Perú (DCP), fortalecimos nuestra capacidad de reparación de motores de alta potencia con la ampliación del *Master Rebuild Center* (MRC) en el Callao, resultado de una inversión aproximada de US\$ 2,500,000. Esta modernización incrementó la capacidad de atención de 160 a 240 motores por año e incorporó un dinamómetro de 6,400 caballos de fuerza (HP), el más grande del país y el de mayor capacidad dentro de la red global de distribuidores Cummins.

Asimismo, la ampliación permitió intervenir motores de hasta 3,500 caballos de fuerza (HP), como el QSK78, e incorporar la capacidad de reconstruir **motores QSK95 de hasta 4,400 caballos de fuerza (HP), los más potentes del mundo para aplicaciones de acarreo de mineral**. Estas mejoras contribuyeron a reducir aproximadamente en un 20 % los tiempos de reparación.

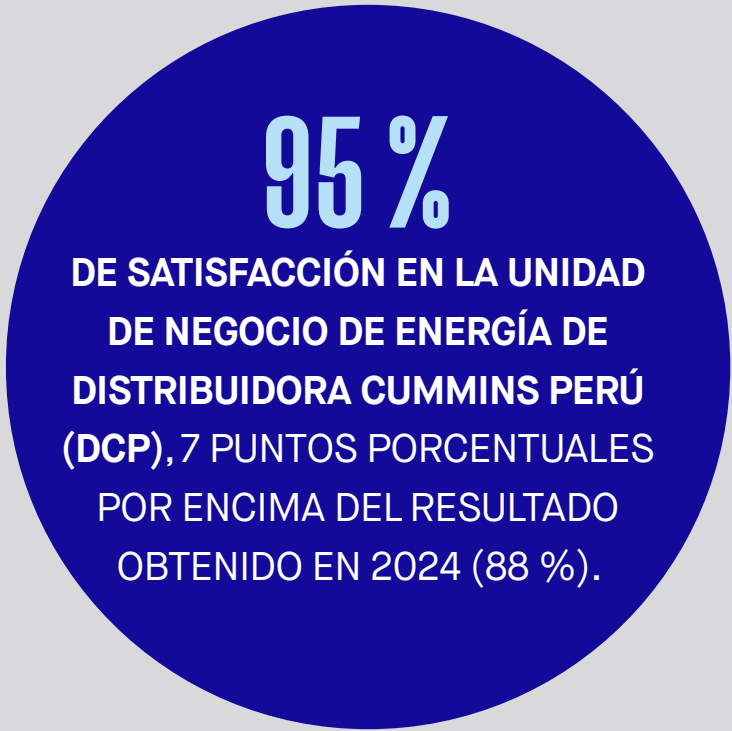
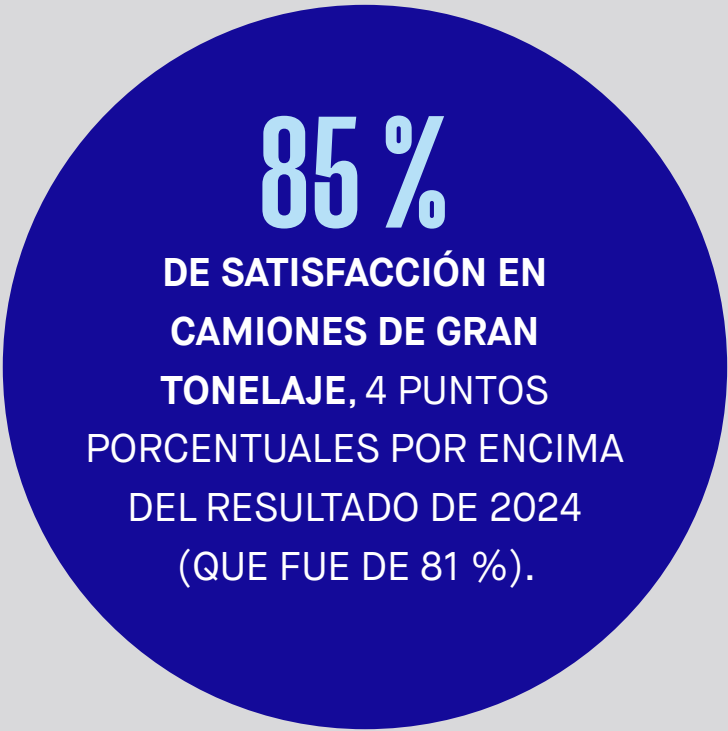
De esta manera, el MRC ha sido reconocido como uno de los centros de reparación de motores de alta potencia más importantes de Latinoamérica y como uno de los centros certificados por Cummins Inc. a nivel mundial. Este reconocimiento fortalece nuestra propuesta de valor mediante soluciones que prolongan la vida útil de los activos, mejoran la disponibilidad operativa y generan eficiencias para nuestros clientes.

MONITOREO DE LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES

Promovemos una escucha activa mediante herramientas de medición especializadas que nos permiten evaluar la experiencia de nuestros clientes y orientar la mejora de productos, servicios y procesos de atención. Anualmente realizamos estudios de satisfacción de clientes en colaboración con la consultora Arellano, lo que nos brinda una visión integral del desempeño de nuestra oferta.

En 2025, nuestros clientes calificaron a **KMMP en la categoría "Satisfacción Alta"**, la más alta de la evaluación realizada por Arellano, reflejando una percepción positiva y consistente de nuestra propuesta de valor.

RESULTADOS EN 2025



Estos resultados evidencian la confianza de nuestros clientes en la calidad de nuestros productos, servicios y capacidad de acompañamiento. Más allá de medir su satisfacción, nos permiten tomar decisiones basadas en información, anticipar sus necesidades y fortalecer relaciones de largo plazo.



2.5 Gestión de proveedores

[GRI 3-3] [GRI 204-1]

Desarrollamos **relaciones de largo plazo con nuestros proveedores, actores clave para la continuidad, eficiencia y sostenibilidad de nuestras operaciones**. A través de ellos accedemos a una amplia variedad de bienes y servicios esenciales, como suministros, activos, servicios de terceros para talleres, mantenimiento, transporte de carga y alquiler de vehículos, entre otros.

La gestión de proveedores cuenta con la supervisión estratégica de la Vicepresidencia Ejecutiva (EVP, por sus siglas en inglés), y es revisada periódicamente por el Directorio o *Board of Directors* (BOD). De esta manera, aseguramos el desempeño adecuado, la alineación con la política corporativa y el fortalecimiento de nuestros mecanismos de cumplimiento y transparencia.

MARCO DE GESTIÓN PARA EL ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

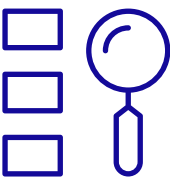
Nos guiamos por políticas y procedimientos que aseguran un abastecimiento ético, transparente y alineado con los estándares corporativos. Entre los principales instrumentos destacan los siguientes:

- > Política de Abastecimiento
- > Código de Conducta de la Organización con sus Proveedores
- > Norma Interna de Gestión de Contratistas

- > Procedimiento de Compra de Bienes y Servicios
- > Procedimiento de Registro y Modificación de Datos de Proveedores
- > Procedimiento de Evaluación de Proveedores

REGISTRO DE PROVEEDORES

Aplicamos un riguroso proceso de evaluación y debida diligencia para el registro de proveedores. Este incluye filtros de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo (LAFT), análisis de riesgo comercial y validaciones relacionadas con nuestras políticas corporativas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente. Asimismo, solicitamos referencias de otros clientes, certificaciones vigentes y evidencia de experiencia comprobada en el mercado.



APLICAMOS UN RIGUROSO PROCESO DE EVALUACIÓN Y DEBIDA DILIGENCIA PARA EL REGISTRO DE PROVEEDORES.



INDICADORES DE NUESTRA GESTIÓN

TABLA 20.
PROVEEDORES
TOTALES DE BIENES
Y SERVICIOS EN LOS
ÚLTIMOS 3 AÑOS

Año	N°
2023	1,022
2024	1,049
2025	1,214

TABLA 21.
SEGMENTACIÓN
DE PROVEEDORES
INTERNACIONALES Y
NACIONALES
EN 2025

Segmentación	N°	%
Internacionales	31	2.55 %
Nacionales	1,183	97.45 %
Total	1,214	100 %

TABLA 22.
SEGMENTACIÓN
DE PROVEEDORES
MIPYME EN 2025

Clasificación en micro, pequeña o mediana empresa	N°	% ²⁶
Proveedores de tamaño microempresa	1	0.08 %
Proveedores de tamaño pequeña empresa	908	74.79 %
Proveedores de tamaño mediana empresa	274	22.57 %
Total	1,183	97.45 % ²⁷

TABLA 23.
TOTAL DE
COMPRAS (US\$) EN
LOS ÚLTIMOS
3 AÑOS

Segmentación	2023	%	2024	%	2025	%
Compras internacionales	6,308,108	4.93 %	2,073,954	1.69 %	2,803,848	2.41 %
Compras locales	121,562,000	95.07 %	120,929,038	98.31 %	113,662,569	97.59 %
Total de compras	127,870,108	100 %	123,002,992	100 %	116,466,417 ²⁸	100 %

DESARROLLAMOS
RELACIONES DE LARGO
PLAZO CON NUESTROS
PROVEEDORES.



²⁶ Porcentaje calculado del total de proveedores (1,214 en 2025).

²⁷ Corresponde al total de proveedores a nivel nacional. El valor reportado asciende a 97.446 % y ha sido redondeado a 97.45 % para efectos de presentación.

²⁸ El monto facturado reportado en 2025 corresponde a la data de facturación del año 2024; es decir, refleja compras realizadas durante dicho ejercicio.

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES: FORTALECIENDO UNA CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

Disponemos de un procedimiento de evaluación y reevaluación de proveedores locales de bienes y servicios, así como de importaciones de activos fijos y consumibles de uso interno. Este proceso contempla criterios de evaluación del desempeño, análisis financiero, verificación de lavado de activos y financiamiento del terrorismo (LAFT), y ciberseguridad. Los proveedores con contratos vigentes deben suscribir nuestras principales políticas corporativas.

En 2025, actualizamos el **Procedimiento de Evaluación de Proveedores**, e incorporamos **criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG)**. De esta forma, reforzamos el enfoque de sostenibilidad y la alineación con los estándares corporativos de KMMP.



CONDICIONES LABORALES EN LA CADENA DE SUMINISTRO: SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

[GRI 408-1] [GRI 414-2]

En 2025, ampliamos el **Programa de Visitas a Proveedores mediante evaluaciones en campo orientadas a verificar el desempeño operativo**, el cumplimiento normativo y las condiciones de prestación de servicios. Estas visitas nos permiten identificar oportunidades de mejora y comprobar la alineación de nuestros proveedores con los estándares y lineamientos corporativos establecidos.

Las visitas incluyeron la verificación de infraestructura, seguridad operativa, procesos laborales y prácticas de contratación, con énfasis en la identificación y prevención de riesgos asociados al trabajo infantil y otras posibles vulneraciones de derechos humanos en la cadena de suministro. Como parte de estas evaluaciones, se verificó la contratación exclusiva de colaboradores/as mayores de 18 años.

Con un enfoque colaborativo, también recogimos la percepción de los proveedores, lo que nos permitió identificar oportunidades de mejora y definir acciones de acompañamiento orientadas al fortalecimiento del soporte que les brindamos.

LUEGO DE LAS 25 VISITAS REALIZADAS EN 2024, EN 2025 EL ALCANCE DEL PROGRAMA DE VISITAS A PROVEEDORES ALCANZÓ A 45 PROVEEDORES, LO QUE REPRESENTA UN AUMENTO SUSTANCIAL EN LA COBERTURA Y PROFUNDIDAD DEL MONITOREO.



II ENCUESTO ESTRATÉGICO CON PROVEEDORES

Este espacio de relacionamiento, transparencia y alineamiento con socios clave promueve la colaboración, la seguridad y la integridad. En 2025, obtuvo los siguientes resultados:

84

EMPRESAS ESTRATÉGICAS
PARTICIPARON EN EL EVENTO.

SE REALIZÓ UNA REAFIRMACIÓN
PÚBLICA DE LOS PRINCIPIOS
DE CONFIANZA, SEGURIDAD E
INTEGRIDAD.

100 %

DE SATISFACCIÓN SE ALCANZÓ CON
EL EVENTO.



PROGRAMA DE GESTIÓN SOSTENIBLE PARA PROVEEDORES (ASG)

Esta iniciativa conjunta entre las áreas de Abastecimiento y Sostenibilidad está orientada a acompañar a los proveedores en la adopción de criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza).

EN 2025, OBTUVO LOS SIGUIENTES RESULTADOS:

60

PARTICIPANTES DE 47 EMPRESAS
PROVEEDORAS COMPLETARON
TODOS LOS TALLERES DE
CAPACITACIÓN Y RECIBIERON
CONSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN.

3

SESIONES DE
SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS
ASG FUERON REALIZADAS
EN 2025.

10

EMPRESAS PROVEEDORAS
RECIBIERON ACOMPAÑAMIENTO
PARA DESARROLLAR SUS POLÍTICAS
DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO
AMBIENTE Y CÓDIGO DE ÉTICA.

96 %

DE SATISFACCIÓN ALCANZÓ EL PROGRAMA, SEGÚN LA
EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES PARTICIPANTES.

SE EVIDENCIÓ UN ALTO NIVEL DE PARTICIPACIÓN
Y AVANCES SOSTENIDOS HACIA PRÁCTICAS
SOSTENIBLES EN LA CADENA DE SUMINISTRO.



03

PILAR INTEGRIDAD



3.1 Ética y cumplimiento

[GRI 3-3]

Aseguramos que cada actividad comercial se desarrolle en cumplimiento de la legislación nacional, la normativa local y corporativa, así como en alineación con nuestros principios éticos y los de las marcas que representamos. Además, adoptamos buenas prácticas internacionales de cumplimiento para promover la transparencia, la responsabilidad y la confianza en todas nuestras relaciones.

NUESTRA CULTURA DE INTEGRIDAD SE CONSTRUYE SOBRE VALORES ÉTICOS QUE GUÍAN NUESTRAS DECISIONES, RELACIONES Y ACCIONES DIARIAS.



GOBERNANZA DE CUMPLIMIENTO

[GRI 205-2]

Contamos con **2 sistemas que abarcan todas nuestras operaciones:**

- > El Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT)
- > El Sistema de Gestión de Cumplimiento

Ambos establecen controles y marcos de gestión para evaluar los riesgos, fortalecer la cultura de integridad y garantizar la alineación con las exigencias regulatorias de la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú (UIF) y las directrices corporativas de Mitsui.

Para la adecuada implementación del SPLAFT, el *Board of Directors* (BOD) designa un Oficial de Cumplimiento Corporativo (OCC) titular y alternativo, quienes cuentan con el respaldo de 3 oficiales de enlace en KMMP, DCP y KMA; todos aprobados por la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF-Perú) de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). El OCC depende funcionalmente del Directorio y reporta directamente a este, así como a la Presidencia Ejecutiva y a otros órganos de gobierno de alto nivel.

Esta estructura se extiende de manera homogénea en KMMP, DCP y KMA, garantizando una gestión integral y coordinada. Asimismo, el Oficial de Cumplimiento y un Encargado del Modelo de Prevención son los responsables de implementar el Modelo de Prevención de Delitos, la Línea Ética y la Debida Diligencia de Derechos Humanos, en cumplimiento de la normativa aplicable.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE INTEGRIDAD: LINEAMIENTOS PARA UNA ACTUACIÓN RESPONSABLE

[GRI 2-26] [GRI 205-2]

Contamos con un Código de Conducta de Integridad, actualizado en 2025, el cual es **aplicable a todos/as nuestros/as colaboradores/as, proveedores, socios comerciales, contratistas u otros terceros vinculados a la compañía**. Este documento establece el alcance de los lineamientos éticos y pautas de conducta que rigen las labores y comportamiento de nuestros *stakeholders*, en el marco de nuestro Sistema de Gestión de Cumplimiento. En 2025, el 100 % de los/as nuevos/as colaboradores/as y proveedores firmó el Código.

Conoce nuestro [Código de Conducta de Integridad](#) [↗]



²⁹ Se refiere a la cantidad de colaboradores/as que recibieron las capacitaciones dividida entre la cantidad total.



NUESTRO MARCO NORMATIVO

Adicionalmente, disponemos de un marco normativo que establece lineamientos claros para nuestra gestión:

- > [Manual Corporativo de Cumplimiento](#) [↗]
- > [Manual Corporativo de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo](#) [↗]
- > [Manual de Debida Diligencia en la Identificación del Beneficiario Final](#)
- > [Código de Conducta Anticorrupción](#) [↗]
- > [Código de Conducta de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo](#) [↗]
- > [Código de Prevención de Delitos](#) [↗]
- > [Reglamento Interno de Cumplimiento](#)
- > [Política de Derechos Humanos](#) [↗]

Como parte del Grupo Mitsui, nos alineamos a las pautas de comportamiento establecidas en el Manual *With Integrity*, que genera conciencia sobre el cumplimiento de las leyes del país, los procedimientos internos y el debido comportamiento ético.

Conoce nuestro [With Integrity](#) [↗]

Nuestros/as colaboradores/as y otras partes interesadas pueden acceder a todas las políticas y normativas en la sección de Integridad de nuestras páginas web:

- > [Programa de integridad – KMMP](#) [↗]
- > [Programa de integridad - Distribuidora Cummins Perú](#) [↗]
- > [Programa de integridad - Komatsu](#) [↗]

NUESTRA LÍNEA ÉTICA: UN CANAL DE CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

[GRI 2-27] [GRI 206-1] [GRI 205-3]

Contamos con una Línea Ética para que colaboradores/as y terceros reporten comportamientos contrarios a los valores de la organización. Los casos son investigados por la Comisión de Investigación, liderada por el *Chief Compliance Officer* y director Legal, quien presenta los hallazgos y planes de acción al Comité de Integridad para su aprobación final.

Complementariamente, desplegamos la Campaña de Línea Ética para promover el uso de los canales oficiales y reforzar el conocimiento sobre las tipologías de reporte, confidencialidad y el compromiso de no represalias.

TABLA 24.
REPORTES
REALIZADOS A LA
LÍNEA ÉTICA
EN 2025

Clasificación ³⁰	N°
Conflicto de interés	8
Competencia desleal	0
Prácticas anticompetitivas	0
Corrupción y soborno	0
Lavado de activos	0
Financiamiento del terrorismo	0
Otros	44 ³¹
Total de reportes	52
Número de reportes resueltos del total de reportes recibidos en 2025	45 ³²
Monto total (en soles) por sanciones o multas generadas por reportes resueltos judicialmente	0 ³³

³⁰ La información vinculada a reportes de discriminación y acoso laboral es de carácter confidencial.
³¹ Corresponde a otras tipologías que fueron investigadas por el canal de línea ética de KMMP en el 2025.
³² La cifra corresponde a los reportes resueltos a abril del 2026.
³³ Ninguno de los reportes correspondientes a las 6 categorías contempladas para este indicador derivó en procesos judiciales.

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 [↗]

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



COMITÉ DE INTEGRIDAD: LIDERAZGO PARA UNA GESTIÓN ÍTEGRA

[GRI 2-16]

El Comité de Integridad es la instancia especializada encargada de la gestión de la Línea Ética y del Sistema de Gestión de Cumplimiento, que incluye el Modelo de Prevención de Delitos y el Programa de Debida Diligencia en Derechos Humanos. Su función es velar por el cumplimiento de las políticas internas y la normativa vigente, a fin de asegurar operaciones transparentes y responsables. Ante incumplimientos, establece responsabilidades, aplica sanciones y define acciones correctivas para colaboradores/as, socios comerciales y terceros.

EL COMITÉ DE INTEGRIDAD
ES LA INSTANCIA
ESPECIALIZADA
ENCARGADA DE LA GESTIÓN
DE LA LÍNEA ÉTICA Y DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE
CUMPLIMIENTO.

CULTURA DE CUMPLIMIENTO

[GRI 205-3]

Nuestro Programa de Formación Anual está orientado a capacitar a todos/as los/as colaboradores/as en temas relacionados con el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT), el Modelo de Prevención de Delitos, la Línea Ética, los derechos humanos y el beneficiario final.

TABLA 25.
CULTURA DE
CUMPLIMIENTO
EN 2025

	2025
Nº de miembros del Directorio capacitados en SPLAFT	7
% de colaboradores/as capacitados/as en SPLAFT	100
Nº de colaboradores/as capacitados/as más de una vez para reforzar el proceso de debida diligencia de clientes y detección de señales de alerta	321



Adicionalmente, realizamos capacitaciones en debida diligencia, detección oportuna de señales de alerta y gestión de actualización documental, dirigidas a las áreas de primera línea que tienen contacto con nuestras contrapartes, como Créditos y Cobranzas, áreas Comerciales, Abastecimiento, Gestión Humana, *Supply Chain* y Sostenibilidad.

TABLA 26.
CAMPAÑAS Y
CAPACITACIONES
SOBRE ÉTICA Y
CUMPLIMIENTO
EN 2025

Nombre	N°
Campañas	
Campaña SPLAFT 2025	3,287
Encuesta de Ética	1,455
Línea Ética	754 (nuevos ingresos)
Tour de integridad	139
Capacitaciones	
Capacitación Anual obligatoria SPLAFT 2025	3,369
Curso DD. HH. y anticorrupción	2,787

EN 2025, DESARROLLAMOS 6 INICIATIVAS ENTRE CAMPAÑAS Y CAPACITACIONES.

TABLA 27.
CURSOS
IMPARTIDOS POR
MITSUI & CO.

Cursos 2025	N° de colaboradores/as asistentes
<i>Speaking Up</i>	2,471
Anti-acoso y discriminación	2,458
Actuar de manera responsable con la IA	2,547
Conflicto de intereses	2,437
Ciberseguridad	2,442
Código de Conducta	2,547
Protección de Datos y Privacidad	416
Plan de Estudios para Nuevos Usuarios	387
Código de conducta para nuevos/as colaboradores/as	408
Cultivando un entorno libre de acoso	391

Finalmente, nuestro accionista Mitsui & Co. promovió la realización de 10 capacitaciones sobre diversos temas relacionados con la integridad, dirigidas a fortalecer el conocimiento y la aplicación de nuestros principios éticos.

MONITOREO DE LAS DEBIDAS DILIGENCIAS

Como parte de la gestión del SPLAFT y prevención del fraude (FP), se cumplieron las actividades programadas de supervisión mediante el monitoreo de los procesos de debida diligencia de contrapartes, capacitación e inducción, integridad del registro de operaciones y cumplimiento de controles de la matriz de riesgos.

TABLA 28.
DEBIDA
DILIGENCIA
EN 2025

Debida diligencia reforzada en SPLAFT	N°
Clientes que recibieron debida diligencia reforzada	216
Colaboradores/as que recibieron debida diligencia reforzada	17
Proveedores que recibieron debida diligencia reforzada	50
Monitoreos ejecutados	5

Como resultado de esta supervisión, se definieron planes de acción de mejora, que fueron gestionados con las áreas de primera línea involucradas. Además, el Oficial de Cumplimiento Corporativo evaluó las alertas y operaciones inusuales reportadas durante el año. Aquellas alertas consideradas operaciones sospechosas fueron informadas a la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú (UIF-Perú).

3.2 Derechos humanos

[GRI 3-3]

Implementamos procesos de debida diligencia que permiten prevenir, mitigar y gestionar riesgos e impactos en derechos humanos en nuestras operaciones, cadena de valor y relaciones comerciales.

GOBERNANZA CORPORATIVA EN DERECHOS HUMANOS

[GRI 410-1]

Nuestra **Política de Derechos Humanos** [] orienta nuestra gestión y reafirma el compromiso con el respeto, la protección y la promoción de los derechos fundamentales en todas nuestras operaciones y relaciones. Esta política proporciona un marco de referencia para la relación con colaboradores/as, clientes, proveedores y la sociedad en general. Además, establece el proceso de debida diligencia para identificar y gestionar los riesgos que puedan derivarse de nuestras operaciones o de las actividades de nuestros socios estratégicos.

Asimismo, se encuentra alineada con instrumentos internacionales, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización 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:

- > 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

RESPETAMOS Y PROMOVEMOS
LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES, Y LOS
INTEGRAMOS EN NUESTRA
FORMA DE OPERAR PARA
CONTRIBUIR A UNA SOCIEDAD
MÁS PRÓSPERA, ÍNTEGRA Y
EQUITATIVA.



DERECHOS HUMANOS

Los lineamientos dirigidos a nuestros grupos de interés se basan en el respeto de los siguientes derechos humanos:

La prohibición de cualquier tipo de discriminación y hostigamiento

El derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva

La protección de la salud y seguridad en el trabajo

El derecho a la identidad cultural



La prohibición del trabajo forzoso e infantil

La prohibición de cualquier tipo de corrupción o soborno

La protección de los datos personales e intimidad

El derecho a un ambiente limpio, saludable y sostenible

El derecho a jornadas de trabajo y a remuneraciones de conformidad con las normas aplicables



MARCO NORMATIVO

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 [↗]
- > Protocolo de Investigación de Reportes
- > 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 GAFI
- > Manual Corporativo de Cumplimiento [↗]
- > Comité de Integridad
- > Directrices para el Gerenciamiento del Recurso Humano
- > Reglamento Interno de Trabajo
- > Política de Sostenibilidad [↗]
- > Política de Diversidad, Equidad e Inclusión [↗]
- > Política de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral [↗]
- > Reglamento Interno de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente [↗]
- > Política de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente [↗]
- > Política de protección de datos personales de KMMP [↗]

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Realizamos procesos de debida diligencia con el fin de prevenir, mitigar y abordar posibles impactos adversos sobre los derechos humanos en nuestras operaciones, cadena de valor y nuevas relaciones de negocio.

GESTIÓN DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

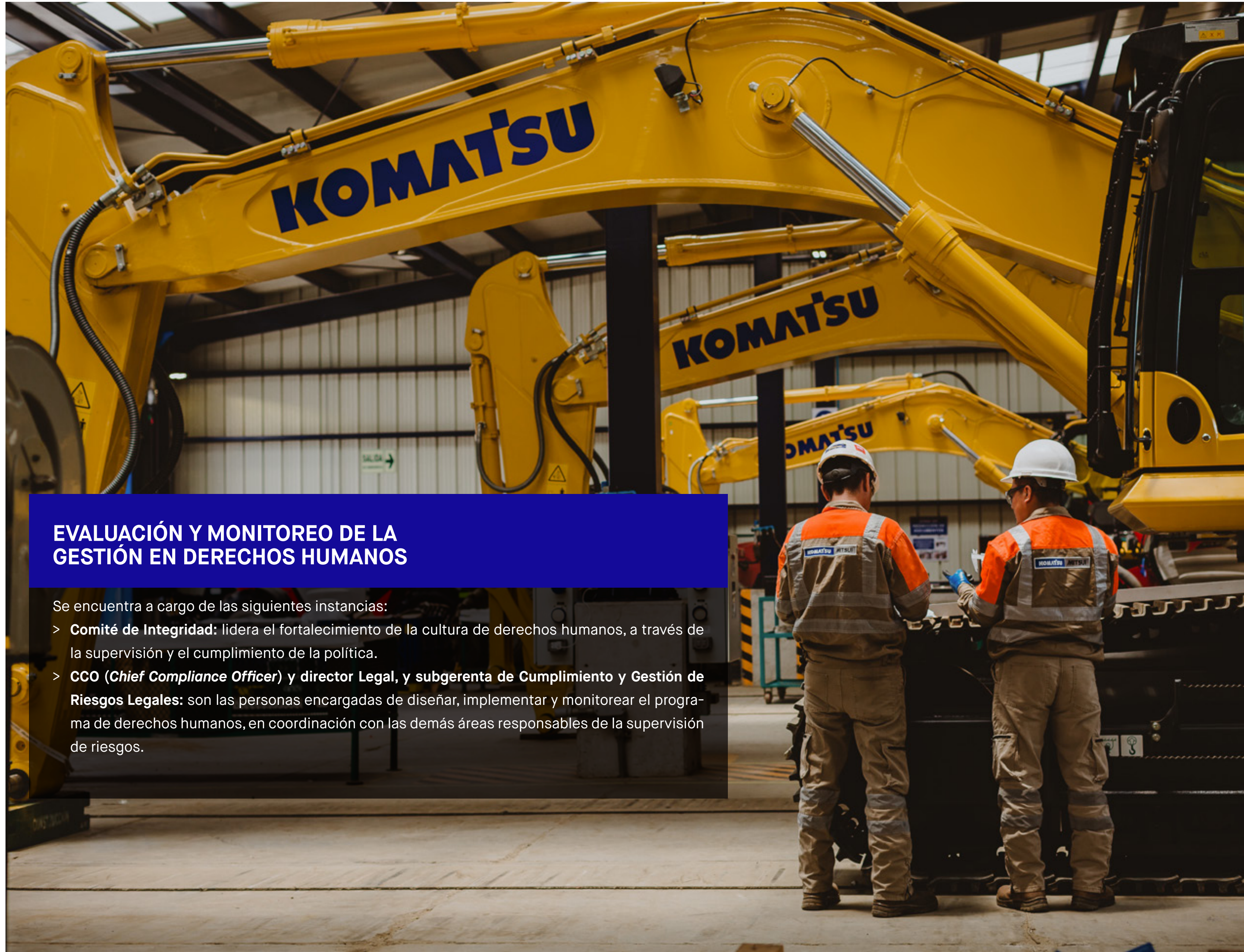
En 2025, iniciamos la actualización de la Matriz de Derechos Humanos, con el objetivo de identificar los riesgos, sus causas y consecuencias a lo largo de nuestra cadena de valor. Este proceso incluye la participación de colaboradores/as, proveedores y clientes.

El plan de actualización involucra a las áreas responsables de implementar las medidas de tratamiento derivadas de dicha identificación, entre ellas Tecnologías de la Información, SSO-MAC, Sostenibilidad, Abastecimiento, Gestión Humana, Legal y Cumplimiento.

EVALUACIÓN Y MONITOREO DE LA GESTIÓN EN DERECHOS HUMANOS

Se encuentra a cargo de las siguientes instancias:

- > **Comité de Integridad:** lidera el fortalecimiento de la cultura de derechos humanos, a través de la supervisión y el cumplimiento de la política.
- > **CCO (Chief Compliance Officer) y director Legal, y subgerenta de Cumplimiento y Gestión de Riesgos Legales:** son las personas encargadas de diseñar, implementar y monitorear el programa de derechos humanos, en coordinación con las demás áreas responsables de la supervisión de riesgos.



CULTURA EN DERECHOS HUMANOS

Fortalecemos las capacidades y la formación de nuestros/as colaboradores/as y socios estratégicos en derechos humanos, a fin de incentivar una cultura basada en el respeto de la dignidad humana.

La capacitación se complementa con iniciativas de sensibilización y participación a nivel nacional, como:

- > **Efemérides:** difusión de comunicaciones internas en fechas conmemorativas clave, con el fin de sensibilizar sobre la importancia de los derechos humanos en el entorno laboral.
- > **Tour de integridad:** programa para dar a conocer la Política de Derechos Humanos a los/as colaboradores/as en distintas sedes, promoviendo su entendimiento y aplicación práctica.
- > **Cursos y campañas:** elaboración de un curso virtual interactivo, complementado con campañas, activaciones y concursos, orientados a reforzar el aprendizaje y fomentar la participación.

TABLA 29.
% DE COLABORADORES/AS FORMADOS/AS EN TEMAS DE DERECHOS HUMANOS EN 2025

Nivel	%
Dirección	100 %
Gerencia	96 %
Jefatura	96 %
Profesional ³⁴	89 %

TABLA 30.
PROVEEDORES/AS FORMADOS/AS EN TEMAS DE DERECHOS HUMANOS EN 2025

Grupo de interés	Nº
Proveedores	62

³⁴ El cálculo considera a colaboradores/as que no ocupan cargos de dirección, jefaturas o gerencias, e incluye personal técnico y practicantes.



GESTIÓN DE REPORTES

Los mecanismos de reporte nos permiten recibir alertas tempranas y resolver situaciones que podrían agravarse si no se gestionan oportunamente. Por ello, alentamos a todos nuestros grupos de interés a reportar presuntas irregularidades o actos contrarios a los lineamientos de actuación establecidos en nuestras políticas, con las garantías de la protección y confidencialidad correspondientes.

Prohibimos cualquier tipo de medida adversa contra las personas que hayan informado o participado en la investigación de un presunto incumplimiento de la legislación o de esta política. Nuestra Línea Ética permite que estos sean presentados de forma escrita o verbal, incluso de manera anónima.

SUPERVISIÓN Y REPORTE

Realizamos el seguimiento y reporte sistemático de los avances, resultados y lecciones aprendidas en materia de derechos humanos, los cuales son comunicados a nuestros grupos de interés mediante canales institucionales y mecanismos de reporte establecidos. Este enfoque asegura la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua en la gestión de los derechos humanos dentro de la organización.



3.3 Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis

[GRI 3-3]

GESTIONAMOS LOS RIESGOS PARA CREAR VALOR

Contamos con un modelo de gestión de riesgos que fortalece nuestro sistema de control interno mediante la identificación, evaluación y tratamiento de riesgos.

El modelo se rige por una estructura de gobierno en la que interviene el Directorio, o *Board of Directors* (BOD), el CEO y el Comité de Riesgos. La gestión operativa es asumida por las gerencias o direcciones de cada unidad de negocio o área, según corresponda en cada etapa del proceso.

Asimismo, se encuentra respaldado por un marco normativo que incluye los manuales y políticas de gestión de riesgos, así como la Norma Interna del Comité de Riesgos, los cuales establecen los roles, responsabilidades y criterios de actuación.

PROCESO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS



Los riesgos son identificados, evaluados y monitoreados, y se clasifican en categorías, como riesgos operativos, estratégicos, financieros, de fraude, cibernéticos, reputacionales y de cumplimiento externo, incluidos los aspectos regulatorios.

Su evaluación se basa en una metodología que combina impacto y probabilidad, mediante una matriz de riesgo de 5x5, que considera cinco niveles de severidad del impacto y cinco niveles de probabilidad de ocurrencia. Esta herramienta permite ubicar cada riesgo en una escala de criticidad, facilitando su priorización, gestión y tratamiento oportuno, y contribuyendo a una toma de decisiones más informada y estratégica.

En 2025, destacaron las siguientes acciones:

32

TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN FUERON EJECUTADOS PARA FORTALECER LA GESTIÓN DE RIESGOS ENTRE NUESTROS/AS COLABORADORES/AS.

IMPARTIMOS UN CURSO VIRTUAL SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS, DIRIGIDO A TODOS/AS LOS/AS COLABORADORES/AS, A TRAVÉS DE NUESTRA PLATAFORMA DE APRENDIZAJE E-LEARNING.

ACTUALIZAMOS NUESTRA METODOLOGÍA PARA ALINEARLA CON EL GIRO DEL NEGOCIO Y, POR PRIMERA VEZ, DEFINIMOS EL APETITO DE RIESGO DE LA EMPRESA.

RESPUESTA ANTE INCIDENTES CRÍTICOS

Disponemos de un **Plan de Continuidad del Negocio** que permite gestionar los principales riesgos operacionales, implementar **medidas de preparación y establecer procedimientos de recuperación ante eventos que puedan afectar funciones críticas e interrumpir temporalmente nuestras operaciones**. Entre los escenarios de riesgo considerados se incluyen terremotos, pandemias, incendios o explosiones, el fenómeno de El Niño y contingencias asociadas a los servicios de Tecnologías de la Información (TI). Para ello:

- > Contamos con un Equipo de Manejo de Crisis, integrado por miembros de la alta dirección, responsable de liderar la toma de decisiones y coordinar la respuesta ante eventos de alta severidad. Asimismo, disponemos de equipos de evaluación de daños encargados de determinar el impacto inicial sobre las operaciones y apoyar la recuperación después de ocurrido un evento que active el Plan de Continuidad del Negocio.
- > Establecimos planes específicos para la recuperación de los servicios de Tecnologías de la Información, con el fin de restablecer oportunamente las aplicaciones y sistemas críticos para el negocio.



SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN: RESGUARDAMOS LA INFORMACIÓN PARA UNA OPERACIÓN CONFIABLE

[GRI 3-3]

Gestionamos procesos y sistemas que aseguran la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, con el patrocinio y respaldo de la alta dirección para fortalecer la gobernanza y la gestión de riesgos.

Contamos con políticas que orientan nuestra gestión en la protección de la información: **Política de protección de datos personales de KMMP** [].

En 2025, reforzamos las capacidades de detección, protección y respuesta a incidentes mediante simulacros y ejercicios preventivos para identificar vulnerabilidades y ajustar perfiles de riesgo. De esta manera, aseguramos la privacidad de la información de nuestros clientes y socios estratégicos.

MANTUVIMOS LA TENDENCIA OBSERVADA EN
AÑOS ANTERIORES, SIN REGISTRAR CASOS DE
VULNERABILIDAD DE DATOS E INFORMACIÓN
DURANTE 2025.

Además, avanzamos en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), conforme a la norma ISO/IEC 27001, con miras a su certificación en 2026. Este avance nos permitirá estructurar y mejorar los controles, la gestión de riesgos y la toma de decisiones basada en evidencia.

CIBERSEGURIDAD PARA UNA OPERACIÓN RESILIENTE³⁵

[GRI 3-3]

Nuestra gestión de ciberseguridad es supervisada por el Comité Ejecutivo y el Directorio, siguiendo los lineamientos corporativos de Mitsui. Asimismo, se rige por los estándares ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27002 y el NIST *Cybersecurity Framework*³⁶.

En 2025, priorizamos la protección de infraestructura crítica, la gestión de identidades y accesos privilegiados, la reducción de superficies de ataque, el fortalecimiento de la cultura organizacional en ciberseguridad y la supervisión de proveedores tecnológicos. Estos fueron los resultados:

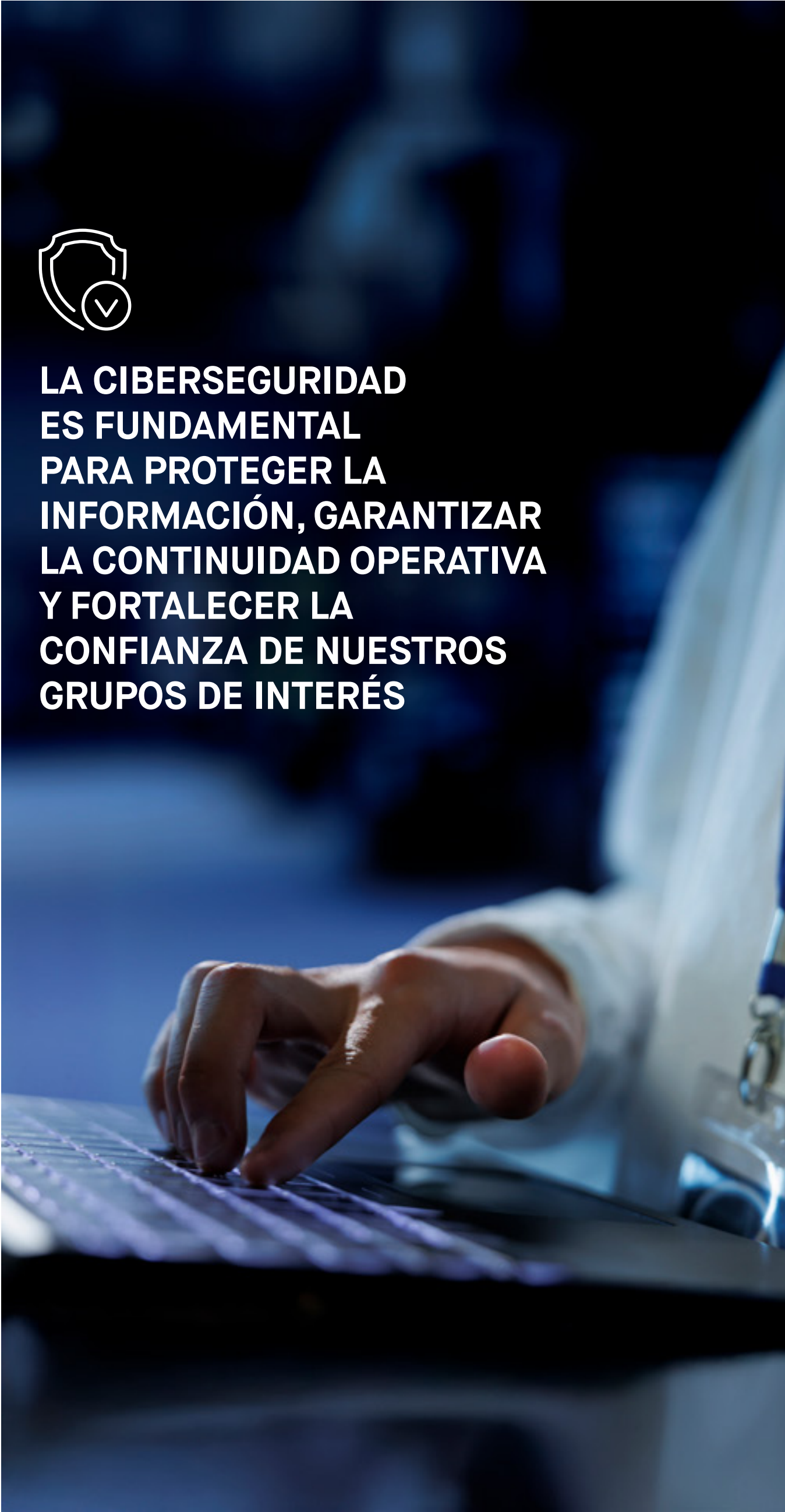
TABLA 31.
INDICADORES DE
VULNERABILIDAD
DE DATOS E
INFORMACIÓN
EN 2025

Indicadores	Nº
Nº de violaciones de la seguridad de la información	0
Nº de clientes/consumidores afectados por las violaciones a la seguridad de la información	0
Nº de colaboradores/as afectados por las violaciones a la seguridad de la información	0

³⁵ Para revisar todos los indicadores relacionados, revisar el capítulo 6. Anexos.
³⁶ La ISO/IEC 27001 establece los requisitos para implementar y mejorar un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información; la ISO/IEC 27002 proporciona buenas prácticas y controles para proteger la información; y el NIST Cybersecurity Framework es un marco internacional de referencia para gestionar y reducir los riesgos de ciberseguridad mediante procesos de identificación, protección, detección, respuesta y recuperación.



LA CIBERSEGURIDAD
ES FUNDAMENTAL
PARA PROTEGER LA
INFORMACIÓN, GARANTIZAR
LA CONTINUIDAD OPERATIVA
Y FORTALECER LA
CONFIANZA DE NUESTROS
GRUPOS DE INTERÉS



04

PILAR DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



4.1 Diversidad e inclusión

[GRI 3-3]

Creemos que las mejores ideas surgen cuando todas las voces tienen la oportunidad de ser escuchadas. Por ello, promovemos una cultura organizacional inclusiva, basada en el respeto, la equidad y la igualdad de oportunidades, donde la diversidad de experiencias, perspectivas y talentos enriquece a nuestros equipos, impulsa la innovación y genera valor para las personas, la organización y la sociedad.

LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN FORMAN PARTE DE NUESTROS 4 PILARES CORPORATIVOS Y CONSTITUYEN UN ASPECTO CLAVE DE NUESTRA ESTRATEGIA.

Contamos con una **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión** [] que establece los principios y lineamientos que orientan la actuación de nuestro equipo, así como los compromisos asumidos y las responsabilidades para su cumplimiento.

UNA HOJA DE RUTA RENOVADA PARA UNA CULTURA MÁS INCLUSIVA

En febrero de 2025 realizamos la primera sesión del **Comité de Diversidad e Inclusión** del año, un espacio de diálogo y reflexión en el que participaron organizaciones especializadas vinculadas a cada una de nuestras dimensiones de trabajo. Este proceso resultó fundamental para el diseño de nuestro Plan de Diversidad e Inclusión FY2025 – 2026.

Como resultado, **revisamos y fortalecimos nuestra Hoja de Ruta de Diversidad e Inclusión**, redefiniendo prioridades e incorporando nuevas líneas de acción alineadas con la evolución de nuestra organización. Por primera vez, integramos las vertientes de diversidad cultural y generacional, ampliando el alcance de nuestra estrategia para consolidar una cultura más representativa.

Para impulsar avances en estas dimensiones, implementamos **iniciativas transversales** que fortalecen nuestra gestión en diversidad e inclusión. Entre las principales destacan:

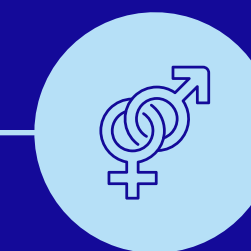
- > Actualización de políticas y lineamientos para fortalecer la gestión de la diversidad
- > Diseño de un plan de capacitación orientado al desarrollo de capacidades y sensibilización
- > Implementación de un plan de comunicaciones para promover comportamientos inclusivos
- > La construcción de un mapa de inclusión que proporciona información clave para la toma de decisiones y la definición de acciones acordes con las necesidades de nuestra organización

A partir de 2025, nuestro grupo de soporte al colaborador/a con enfoque de género *Women's Empowerment Network* (WEN, por sus siglas en inglés), asumió el rol de impulsar la agenda de género en la organización. El WEN realiza seguimiento a los avances de las iniciativas de género, articula acciones con el Comité de Diversidad e Inclusión y promueve sinergias con áreas clave, como Gestión Humana, para fortalecer la implementación de sus iniciativas.

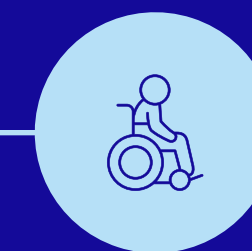
Asimismo, participa en el análisis y seguimiento de las métricas de género, e identifica oportunidades de mejora que orientan la toma de decisiones. En 2025, el WEN contribuyó al análisis de los resultados de la encuesta de clima laboral para evaluar la retención del talento femenino y desarrolló un *benchmark* sobre prácticas de atracción, retención y desarrollo del talento femenino, generando insumos para fortalecer la estrategia de diversidad e inclusión de la organización.



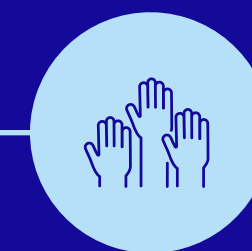
NUESTRA HOJA DE RUTA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN ESTABLECE COMPROMISOS Y ACCIONES EN 4 DIMENSIONES CLAVE:



Género



Personas con discapacidad (PCD)



Multiculturalidad (diversidad generacional y cultural)



Comunidad LGBTQ+

COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Contamos con un Comité de Diversidad e Inclusión, órgano responsable de promover y garantizar una cultura organizacional fundamentada en el respeto y la equidad.

Durante 2025, realizamos **2 sesiones de planificación**, en enero y febrero, junto con nuestros equipos de trabajo y aliados estratégicos, entre ellos **Presente, IncluLab, FirstJob y la Fundación Panamericana para el Desarrollo**. Estas sesiones

estuvieron orientadas a lograr un mayor entendimiento de nuestras dimensiones de diversidad e inclusión y a formular iniciativas alineadas con los objetivos estratégicos de la compañía. Asimismo, se llevaron a cabo **2 sesiones formales del Comité de Diversidad e Inclusión**, en mayo y junio.

En septiembre, **reestructuramos el comité** con el objetivo de fortalecer la gestión, el seguimiento y la ejecución de las iniciativas del plan de trabajo. Como parte de este proceso, se cuenta con el respaldo de nuestro CEO, quien actúa como

champion, promoviendo el compromiso de la alta dirección con la estrategia de diversidad e inclusión. Además, se conformó un **equipo *staff* integrado por líderes y lideresas de las distintas iniciativas del plan de trabajo**, quienes desempeñan un rol estratégico en su implementación y seguimiento. Sus principales funciones son:

- > Definir los lineamientos estratégicos y apoyar la toma de decisiones.
- > Monitorear el avance de las iniciativas y promover sinergias con áreas clave.

- > Liderar y dar seguimiento a las líneas de trabajo asignadas.
- > Participación en reuniones periódicas de coordinación con los equipos de trabajo y aliados para asegurar la continuidad y el cumplimiento de las iniciativas.

Como parte de este esquema de gobernanza, se mantuvieron sesiones mensuales de seguimiento con los equipos de trabajo y aliados para revisar avances, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la implementación de las iniciativas de diversidad e inclusión.



14
INTEGRANTES DEL
COMITÉ DE DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN.³⁷

TABLA 32.
COMPOSICIÓN
DEL COMITÉ DE
DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN³⁸

N°	Miembro	Cargo
1	Julio Molina	Presidente ejecutivo - CEO
2	Erick Ruiz Caro	Gerente general de Distribuidora Cummins Perú (DCP)
3	Mirtha Rodríguez	Directora corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad
4	Blanca Mondragón	Directora de <i>Aftermarket</i> y Motores Cummins DCP
5	Gisella Manrique	Gerenta senior de Auditoría Interna
6	Carolina Shimabukuro	Gerenta de Administración y Soporte Comercial
7	Fiorella Vélez	Gerenta de Planificación y Nuevos Proyectos
8	Claudia Zapata	Gerenta de Licitaciones
9	Vanessa Mora	Subgerenta de Experiencia del Empleado
10	Brenda Blácido	Jefa de Sostenibilidad
11	Kateryn Fernández	Jefa de Mejora Continua
12	Hugo Tapia	Jefe de Producto
13	Cinthia Roncal	Jefa de Abastecimiento
14	Johan Cruz	Ejecutivo de cuenta Minería

³⁷ Número de miembros del Comité de Diversidad e Inclusión al cierre del 2025. Ver detalle en Anexo 6.7

³⁸ Información correspondiente a los puestos registrados al cierre de diciembre de 2025.



ALIANZA ESTRATÉGICA: MEMBRESÍA CON AEQUALES

Renovamos nuestra membresía con **Aequales**, consultora especializada en diversidad, equidad e inclusión en Latinoamérica, lo que nos permitió fortalecer nuestra gestión a través de los siguientes beneficios:

- > **Asesoría técnica especializada:** soporte especializado para la implementación de iniciativas clave de nuestro plan, así como para la atención de consultas sobre la gestión de diversidad e inclusión.
- > **Capacitación:** horas de formación especializada para los/as integrantes del Comité, así como acceso a sesiones virtuales sobre tendencias en diversidad e inclusión, *insights* y mejores prácticas a nivel regional.
- > **Espacios de co-working y networking:** participación en mesas de trabajo regionales para abordar desafíos del sector junto a otras empresas de la comunidad.

- > **Medición y benchmarking:** acceso a la Plataforma PAR, que nos permite evaluar nuestro desempeño y compararnos con las mejores prácticas de la región a través del Ranking PAR, el cual evalúa la gestión organizacional en materia de equidad de género, diversidad e inclusión.
- > **Diagnósticos especializados:** implementación de 2 *focus groups* que nos permiten identificar retos, resistencias y niveles de madurez del liderazgo en la adopción de prácticas inclusivas. Estos hallazgos constituyen insumos clave para priorizar acciones, corregir brechas y orientar el fortalecimiento de nuestra estrategia de diversidad e inclusión.



TABLA 33.
DIVERSIDAD DE
GÉNERO SEGÚN
CATEGORÍA
PROFESIONAL

INDICADORES DE GÉNERO

[GRI 405-1]

Categorías profesionales	2023	2024 ³⁹	2025
% colaboradoras	19.10 %	18.09 %	18.81 %
% colaboradoras - Nivel dirección	8.33 %	15.38 %	7.14 %
% colaboradoras - Nivel gerencial	29.17 %	23.08 %	20.45 %
% colaboradoras - Nivel jefatura	19.08 %	30.51 %	27.30 %
% colaboradoras - Nivel profesional ⁴⁰	28.44 %	18.12 %	17.86 %

TABLA 34.
% DE
COLABORADORES/AS
SEGÚN GRUPOS
ETARIOS

Grupos etarios	2023	2024	2025
% colaboradores/as menores de 30 años	30.00 %	28.90 %	26.56 %
% colaboradores/as entre 30 y 50 años	65.00 %	66.90 %	68.78 %
% colaboradores/as mayores de 50 años	4.00 %	4.20 %	4.66 %

³⁹ 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 Perú.
⁴⁰ El cálculo considera a colaboradores/as que no ocupan cargos de dirección, jefaturas o gerencias, e incluye personal técnico.



GRUPO DE SOPORTE AL COLABORADOR/A (CON ENFOQUE DE GÉNERO): WOMEN'S EMPOWERMENT NETWORK (WEN)

Contamos con *Women's Empowerment Network* (WEN), grupo de soporte al colaborador, o *Employee Resource Group* (ERG), conformado por colaboradores/as y líderes/as de diversas áreas de la compañía. Su propósito es promover un entorno de trabajo inclusivo mediante iniciativas de acompañamiento continuo, desarrollo profesional y sensibilización, además de generar espacios de diálogo que impulsen la igualdad de oportunidades y diversidad de género.

El liderazgo de WEN es compartido entre Blanca Mondragón, directora de *Aftermarket* y Motores Cummins (DCP), y Carlos

Ceballos, gerente general de Equipos y *Aftermarket* Minería. Para asegurar una representación diversa de la organización, el equipo de voluntarios/as se renueva cada 2 años mediante una convocatoria interna.

A través de reuniones mensuales, el WEN dio seguimiento a una hoja de ruta cocreada junto con Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA) y Aequales, organizada en 4 ejes de trabajo que orientan las principales acciones desarrolladas durante 2025:



EN 2025, EL GRUPO ESTUVO CONFORMADO POR 61 INTEGRANTES VOLUNTARIOS/AS, CON UNA PARTICIPACIÓN DE 60 % DE MUJERES Y 40 % DE HOMBRES.



ATRACCIÓN

Acercamos las oportunidades que ofrecen las carreras técnicas y tecnológicas a más de 100 alumnas de Piura, Lima y Arequipa, mediante charlas vocacionales orientadas a inspirar su desarrollo profesional en sectores tradicionalmente masculinizados.

En Arequipa, la experiencia incluyó una visita guiada a nuestras instalaciones, en la que participaron estudiantes, madres y padres de familia, representantes de instituciones educativas y colaboradores/as de KMMP.



DESARROLLO

Como parte de Talento Warmi, Fuerza que Inspira, lanzamos "Mujeres que Transforman" (2025) Edición Técnicas, una iniciativa diseñada para potenciar el liderazgo y el crecimiento profesional de mujeres identificadas como talento en KMMP.

El programa benefició a 25 colaboradoras, quienes fortalecieron competencias clave para su desarrollo personal y profesional, ampliando sus oportunidades de crecimiento dentro de la organización.



RETENCIÓN

Generamos espacios de encuentro y diálogo orientados al desarrollo y permanencia del talento femenino. En este marco, realizamos el conversatorio "Mujeres que inspiran", con 4 lideresas que compartieron sus experiencias ante más de 250 colaboradores/as.

Además, llevamos a cabo el primer Círculo de Sororidad "Escuchamos para Transformarnos", un espacio de reflexión y acompañamiento que reunió a 15 colaboradoras bajo la guía de una *coach* ontológica.



COMUNICACIÓN INTERNA

Con el objetivo de visibilizar el aporte de los ERG con enfoque de género, desarrollamos 2 campañas de comunicación interna y consolidamos la identidad del WEN mediante la implementación de distintivos.

Asimismo, promovimos la reflexión y sensibilización sobre igualdad de oportunidades a través de campañas conmemorativas por el Día Internacional de la Mujer (8M), el Día de la Niña en la Ingeniería y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25N).



CONTAMOS CON WOMEN'S EMPOWERMENT NETWORK (WEN), GRUPO DE SOPORTE AL COLABORADOR, O *EMPLOYEE RESOURCE GROUP* (ERG), CONFORMADO POR COLABORADORES/AS Y LÍDERES/AS DE DIVERSAS ÁREAS DE LA COMPAÑÍA.



El programa **Talento Warmi, Fuerza que Inspira** impulsa el desarrollo integral de mujeres en nuestras operaciones y en los sectores minero y de construcción, promoviendo igualdad de oportunidades en entornos técnicos y administrativos.

La iniciativa busca inspirar a jóvenes a descubrir el potencial de las carreras técnicas, visibilizando las oportunidades de crecimiento profesional que ofrecen sectores históricamente poco representados por mujeres. Asimismo, promueve la atracción y retención de talento femenino mediante seguimiento personalizado y programas innovadores.

Como parte de su enfoque, capacita a mujeres técnicas en el mantenimiento de camiones eléctricos Komatsu, incluidos procesos de montaje, desmontaje y seguridad.

A través de estas acciones, Talento Warmi, Fuerza que Inspira contribuye a una mayor participación femenina en la industria, promoviendo su atracción, desarrollo y permanencia, así como la generación de oportunidades que les permitan alcanzar su máximo potencial profesional.

Como parte de Talento Warmi, Fuerza que Inspira, impulsamos diversas iniciativas de desarrollo para mujeres. Una de ellas es Mujeres que Transforman.

DESARROLLO Y LIDERAZGO DE MUJERES TÉCNICAS: MUJERES QUE TRANSFORMAN

En 2025, lanzamos la segunda edición del programa Mujeres que Transforman, dirigido a mujeres técnicas de KMMP y orientado a acompañarlas en desarrollo personal y profesional. Impulsado por nuestro grupo de soporte al colaborador/a con enfoque de género, *Women's Empowerment Network* (WEN), el programa brindó espacios de aprendizaje para fortalecer el liderazgo y el empoderamiento de las participantes. **A través de una convocatoria abierta, las colaboradoras accedieron a sesiones formativas** orientadas a impulsar su crecimiento dentro de la empresa.

En 2025, **participaron 25 colaboradoras de KMMP en 5 sesiones formativas sobre empoderamiento, liderazgo y sororidad**. El programa incluyó además una sesión dedicada al liderazgo en seguridad, permitiendo a las colaboradoras romper barreras, superar prejuicios y redescubrir su potencial tanto dentro como fuera de la organización.



PRINCIPALES OBJETIVOS



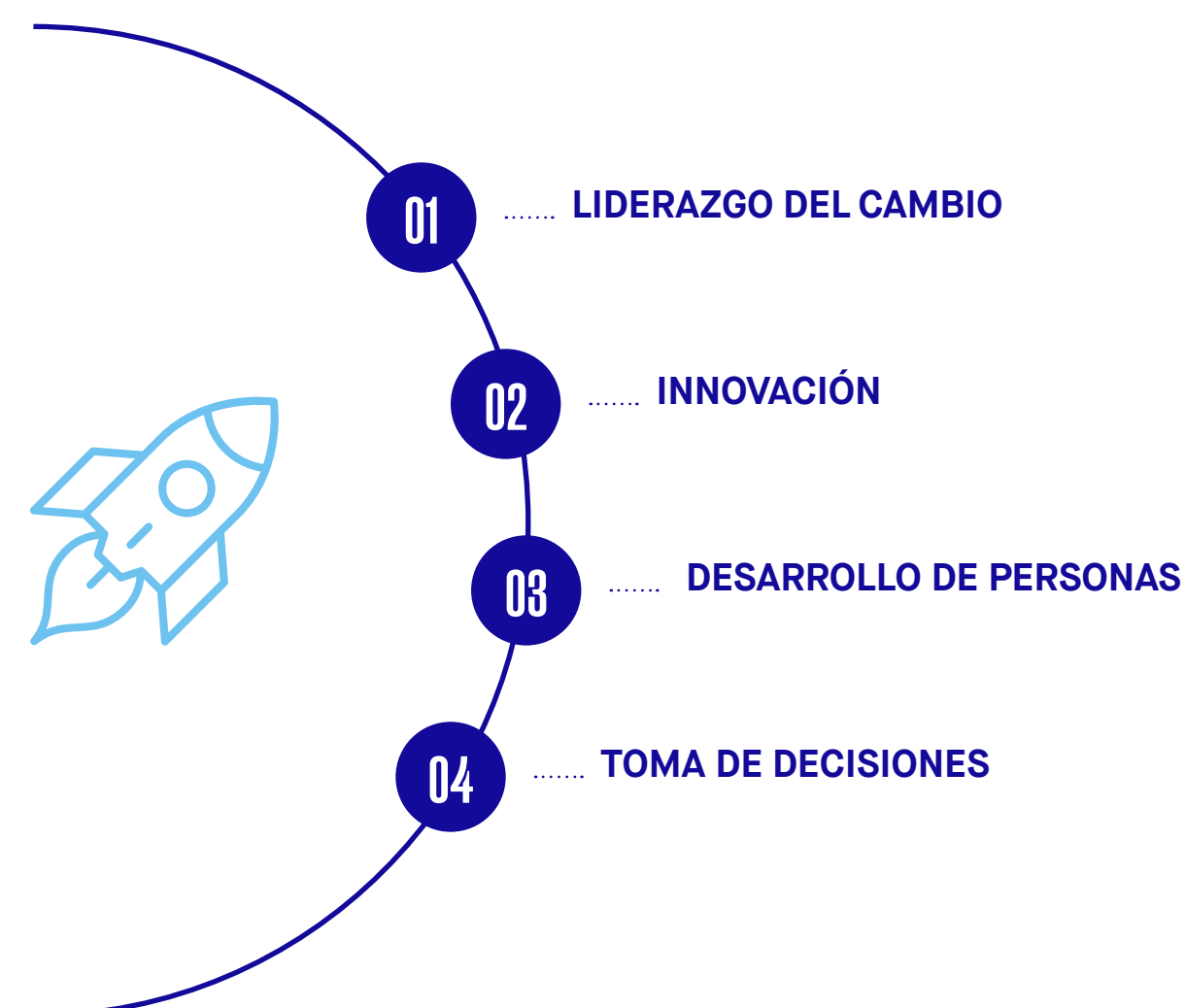
RECONOCERSE COMO LIDERESAS QUE PROMUEVEN EL CAMBIO Y ASUMIR NUEVAS CONDUCTAS QUE ELEVEN SU DESEMPEÑO EN DISTINTOS ÁMBITOS.

FORTALECER UNA ACTITUD DE PROTAGONISMO Y RESPONSABILIDAD RESPECTO A SU CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL.

DESARROLLAR HABILIDADES COMO LIDERESAS DE NEGOCIO Y MIEMBROS DE EQUIPO, PROMOViendo además LA SORORIDAD ENTRE LAS PARTICIPANTES.

MENTORÍA PARA EL ÉXITO

El programa Mentoría para el éxito tiene como objetivo **impulsar el desarrollo de nuestros/as colaboradores/as**, así como fortalecer roles de liderazgo para que actúen como **agentes de cambio** mediante la apropiación y práctica de herramientas de la **agenda de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**. A lo largo del proceso se trabajan 4 competencias clave.



EN 2025, EL PROGRAMA CONTÓ CON 20 MENTORES/AS Y 20 MENTEES Y SE DESARROLLÓ EN 6 SESIONES.



ACOMPañAMIENTO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

[GRI 401-3]

Acompañar a nuestros/as colaboradores/as en las distintas etapas de su vida forma parte de nuestro compromiso con el bienestar y la equidad.

A través del programa **Bienvenido Bebé KMMP**, brindamos beneficios que superan lo establecido por ley con medidas orientadas a acompañar el nacimiento y cuidado de los/as hijos e hijas de nuestros/as colaboradores/as. Estas incluyen:

- > 5 días adicionales de licencia por paternidad
- > Asignación económica por nacimiento
- > Kit de bienvenida para el/la recién nacido/a

Asimismo, tras la reincorporación de la licencia por maternidad, las colaboradoras pueden acceder, en coordinación con sus jefaturas y hasta que el bebé cumpla un año, a **distintas modalidades de apoyo según la naturaleza de sus funciones:**

- > Trabajo remoto al 100 % para personal administrativo
- > 30 días adicionales remunerados para personal operativo
- > Permisos para controles médicos
- > Cobertura de viajes con acompañante cuando estos se realizan por motivos laborales

TABLA 35.
N° DE COLABORADORES/AS QUE HAN TOMADO LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

	2023	2024	2025
Maternidad	28	20	19
Paternidad	89	105	122
Total	117	125	141



PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Promovemos un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de hostigamiento. Para ello, contamos con una **Política de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral** [], así como con un protocolo específico alineado con la normativa vigente.

Aseguramos el cumplimiento del procedimiento de investigación aplicable a casos de hostigamiento sexual laboral (HSL) y comportamientos sexistas. Asimismo, contamos con mecanismos orientados a prevenir, atender y corregir oportunamente cualquier situación que vulnere la integridad de nuestros/as colaboradores/as.

En 2025, recibimos 8 reportes de hostigamiento sexual laboral, de los cuales 7 fueron declarados fundados y sancionados, en línea con nuestra política de tolerancia cero frente a estas conductas.

COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Desde 2024 contamos con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral, encargado de gestionar los casos reportados a través de la Línea Ética. Este comité asegura la confidencialidad de los procesos y adopta medidas orientadas a la protección de las víctimas, así como al acompañamiento y soporte de los/as testigos/as.

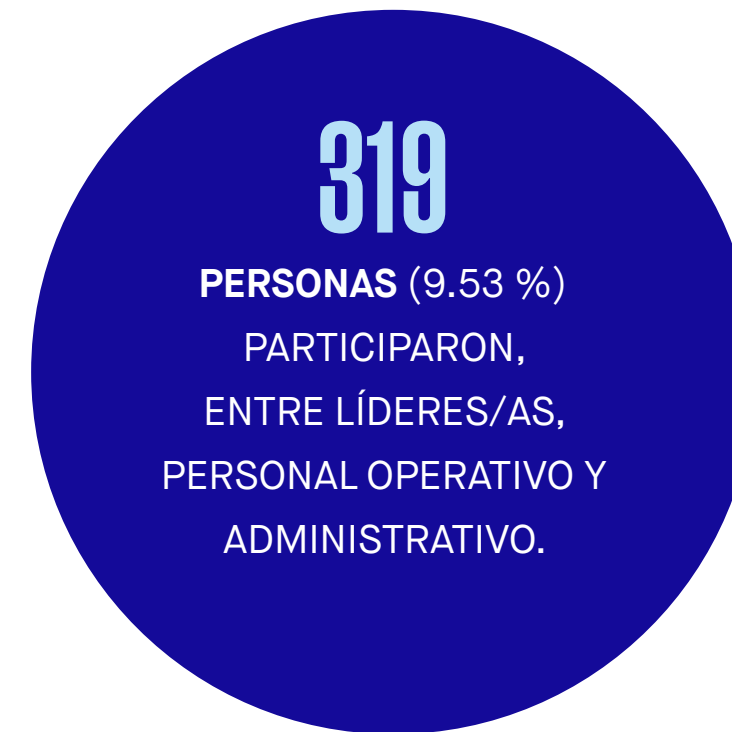
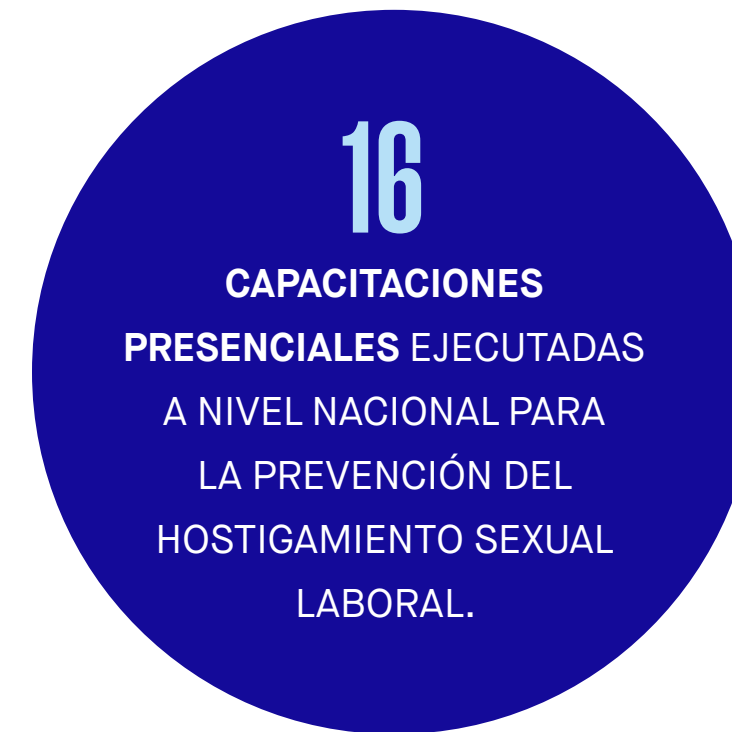
CONSTRUCCIÓN DE ENTORNOS LABORALES LIBRES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Desarrollamos capacitaciones periódicas en todas nuestras sedes a nivel nacional para fortalecer la prevención del hostigamiento sexual laboral y promover entornos de trabajo respetuosos, inclusivos y libres de conductas inapropiadas, tanto en modalidad presencial como virtual.

Durante 2025, realizamos 16 capacitaciones presenciales. Ampliamos la duración de estos espacios a una hora, lo que permitió resolver dudas, discutir situaciones complejas, escenarios ambiguos y reflexionar, reforzando conceptos

clave como el consentimiento afirmativo (“sí entusiasta”) y el respeto de los espacios personales. Asimismo, realizamos sesiones breves de 15 minutos, a solicitud de diversas áreas o unidades de negocio, dirigidas a equipos que consideraron pertinente esta intervención.

Asimismo, a través de nuestra iniciativa digital desplegamos cursos virtuales específicos para liderazgos y testigos, alcanzando a 939 personas (28.08 %).



05

PILAR AMBIENTAL



5.1 Nuestra estrategia frente al cambio climático

[GRI 3-3]

Nuestra gestión ambiental se sustenta en un marco normativo interno, mediante el cual formalizamos nuestros compromisos y los comunicamos a nuestros grupos de interés, tanto internos como externos.

- > Política de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente []
- > Política de Sostenibilidad []

Este marco es supervisado a través de los siguientes órganos de gobernanza:

- > Directorio, o *Board of Directors*
- > Comité SSOMA Nacional y Subcomités SSOMA a nivel de sucursales y proyectos
- > Comité de Sostenibilidad

PRIORIZAMOS LA PREVENCIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES NEGATIVOS Y PROMOVEMOS LA ADOPCIÓN DE ESTÁNDARES AMBIENTALES POR PARTE DE NUESTROS PROVEEDORES Y A LO LARGO DE NUESTRA CADENA DE VALOR.

HOJA DE RUTA AL 2030: NUESTRO CAMINO PARA UN FUTURO SOSTENIBLE

Nuestros principales objetivos en materia ambiental 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 Waste to Landfill* para nuestra sede Callao



Contamos con la certificación ISO 14001, que respalda nuestro sistema de gestión ambiental, nuestro compromiso con la mejora del desempeño ambiental y el cumplimiento de estándares internacionales.

Continuamos registrando **0 denuncias ambientales en 2025.** No registramos procedimientos administrativos sancionadores ni multas vinculadas con nuestra gestión ambiental.



SUCURSAL AMBIENTALMENTE SOSTENIBLE (SAS): INICIATIVA DESTACADA DE 2025

Sucursal Ambientalmente Sostenible (SAS) se basa en la implementación de un **modelo integral de gestión ambiental en nuestras sucursales**, orientado a mejorar el desempeño en eficiencia energética, uso de energías renovables, gestión del agua y residuos, así como otros aspectos operativos. Este enfoque contribuye a la reducción de emisiones y al cumplimiento de nuestra estrategia climática al 2030.

AL 2025, ESTA INICIATIVA CONSOLIDÓ LOS SIGUIENTES LOGROS:

US\$ 2 MILLONES

DE INVERSIÓN Y MÁS DE 10,000 m² DISTINGUEN A LA **PRIMERA SUCURSAL AMBIENTALMENTE SOSTENIBLE EN AREQUIPA**, QUE INCORPORA CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD DESDE EL DISEÑO HASTA LA OPERACIÓN.

+ 80 %

DE LAS SUCURSALES CUENTA CON MÁS DEL 75 % DE LUMINARIA LED EN ÁREAS ADMINISTRATIVAS, ALMACENES Y TALLERES. ASIMISMO, REALIZAMOS LA **COMPRA DE CERTIFICADOS I-REC⁴¹**, QUE RESPALDAN EL CONSUMO DE ELECTRICIDAD PROVENIENTE DE FUENTES RENOVABLES Y PERMITEN REDUCIR A O LAS EMISIONES DE ALCANCE 2 BAJO EL ENFOQUE *MARKET-BASED*.

100 %

DE LAS SUCURSALES IMPLEMENTA **PROGRAMAS DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO Y DE CLIMATIZACIÓN**, LO QUE ASEGURA LA CONTINUIDAD OPERATIVA Y LA EFICIENCIA DE LOS SISTEMAS.

EN GESTIÓN DEL AGUA, LAS PRINCIPALES SEDES OPERATIVAS CALLAO Y PUCUSANA CUENTAN CON **SISTEMAS DE RECIRCULACIÓN EN PROCESOS DE LAVADO**, REDUCIENDO EL CONSUMO DE AGUA POTABLE.

EN GESTIÓN DE RESIDUOS, TODAS LAS SUCURSALES DISPONEN DE **ESTACIONES DE RECICLAJE** Y HAN ELIMINADO EL USO DE PLÁSTICOS DE UN SOLO USO EN OFICINAS.

+ 35 %

DE LAS SUCURSALES ALCANZAN **NIVELES DE VALORIZACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS SUPERIORES AL 50 %**, EVIDENCIANDO AVANCES EN ECONOMÍA CIRCULAR.

100 %

DE LAS SUCURSALES CUENTA CON REGISTROS DE CONSUMO, RESPONSABLES DEFINIDOS, PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y CRITERIOS AMBIENTALES EN LA EVALUACIÓN DE PROVEEDORES.



⁴¹ El I-REC (*International Renewable Energy Certificate*) es un certificado internacional que representa 1 MWh de electricidad generada a partir de fuentes renovables y permite demostrar el consumo de energía renovable de acuerdo con los lineamientos del GHG Protocol.

5.2 Nuestra gestión de emisiones de GEI

[GRI 3-3] [GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3] [GRI 305-5]

Como parte de nuestro compromiso con la gestión del cambio climático y la transparencia en el reporte de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), hemos fortalecido progresivamente la medición de nuestra huella de carbono como una herramienta para la toma de decisiones y la mejora continua.

Nuestro primer esfuerzo se inició con la medición de la huella de carbono de la **sede Callao** correspondiente al año 2019, permitiéndonos incorporarnos al programa **Huella de Carbono Perú** del Ministerio del Ambiente y establecer una línea base para la gestión de nuestras emisiones.

Posteriormente, en línea con la estrategia regional de sostenibilidad impulsada por **Komatsu Holding South America (KHSa)** y las crecientes expectativas de nuestros grupos de interés respecto a la gestión climática, ampliamos el alcance de la medición para desarrollar un inventario que abarca nuestras operaciones a nivel nacional. Este nuevo inventario complementa la medición de la Sede Callao y fortalece nuestra capacidad para evaluar el desempeño ambiental de la organización desde una perspectiva integral.

Ambas mediciones responden a objetivos, metodologías y alcances diferentes, por lo que sus resultados son complementarios y no son directamente comparables entre sí. La siguiente medición correspondiente al FY2025⁴² se realizará durante 2026.

⁴² 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.

MEDICIÓN A NIVEL NACIONAL

El inventario nacional correspondiente al FY2024 registró emisiones por 11,576.03 tCO₂eq, considerando todas nuestras operaciones a nivel nacional bajo la metodología corporativa establecida para el seguimiento anual del desempeño ambiental.

Como parte del crecimiento de nuestras operaciones, el inventario del FY2024 incorpora la sucursal La Joya, ampliando el alcance de las instalaciones consideradas en la medición. Esta incorporación, junto con un mayor nivel de actividad logística en nuestros almacenes centrales, generó variaciones en las emisiones asociadas al transporte de carga respecto al periodo anterior.

Esta información constituye un insumo para el seguimiento de nuestros compromisos climáticos y para la identificación de oportunidades de reducción de emisiones en toda la organización. La medición fue realizada a mediados de junio de 2025 y las emisiones de alcance 2 se reportan bajo el enfoque *market-based*.

TABLA 36.
COMPARACIÓN
DE EMISIONES⁴⁵ A
NIVEL NACIONAL,
POR ALCANCE
(tCO₂eq) Y POR
AÑOS

Alcance	2023	2024	Diferencia	Incremento porcentual (%)
Alcance 1	1,496.63	1,757.93	261.30	17 %
Alcance 2	0	0	0	0 %
Alcance 3	7,148.66	9,818.10	2,669.44	37 %
Total	8,645.29	11,576.03	2,930.74	34 %

⁴³ 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.

⁴⁴ La medición nacional del FY2024 se realizó a mediados de junio de 2025.

⁴⁵ Nota: Se están considerando las emisiones bajo metodología *Market-based*.



MEDICIÓN SEDE PRINCIPAL CALLAO

Como parte de nuestro proceso de mejora continua, en 2024 fortalecimos la metodología de medición de la huella de carbono de la sede Callao mediante la actualización del año base y la ampliación del inventario de emisiones indirectas, conforme a la norma ISO 14064-1:2018.

Esta actualización permitió obtener una visión más completa del impacto climático de nuestras operaciones, fortaleciendo la calidad, trazabilidad y representatividad del inventario como herramienta para la gestión y la toma de decisiones.

En esta medición se incorporaron nuevas fuentes de emisión que anteriormente no formaban parte del cálculo, entre ellas la movilidad local (taxi), movilidad contratada, importación de repuestos, pérdidas por transmisión y distribución (T&D) de energía eléctrica, consumo de agua potable, compra de materiales e insumos y adquisición de repuestos. La incorporación de estas categorías amplía la cobertura del alcance 3 y mejora la identificación de oportunidades para gestionar y reducir las emisiones asociadas a nuestra cadena de valor.

EN 2024, SE OBTUVIERON 19,505.00 tCO₂eq⁴⁶ DE EMISIONES EN NUESTRA SEDE CALLAO.

TABLA 37.
EMISIONES DE LA SEDE CALLAO, POR ALCANCE (tCO₂eq)

Fuente de emisión	Total de tCO ₂ eq
Alcance 1	2024
Combustión de fuentes fijas	497.08
Fuentes fijas biogénicas	No determinado
Combustión de fuentes móviles	301.54
Fuentes móviles biogénicas	No determinado
Otras fuentes	59.81
Alcance 2	
Consumo de energía eléctrica	754.22
Alcance 3	
Movilidad local - taxi	153.84
Movilidad contratada	551.38
Transporte a talleres	99.23
Transporte de productos	520.94
Importación de repuestos	8,234.71
Viajes aéreos	1,144.72
Otras fuentes ⁴⁷	7,187.53
Emisiones totales	19,505.00

TABLA 38.
COMPARACIÓN DE EMISIONES TOTALES SEDE CALLAO, POR AÑOS (tCO₂eq)

Alcance	2022	2023	2024
Alcance 1	842.71	723.91	858.43
Alcance 2	767.58	905.77	754.22
Alcance 3	2,018.35	2,476.10	17,892.35
Total	3,628.64	4,105.78	19,505.00

Al comparar los resultados históricos de la sede Callao, debe considerarse que la medición de 2024 incorpora una actualización metodológica y una redefinición de la línea base, por lo que los resultados no son estrictamente comparables con los obtenidos en años anteriores. En consecuencia, el incremento observado en las emisiones de alcance 3 responde principalmente a la ampliación del alcance del inventario mediante la incorporación de nuevas fuentes significativas de emisión.



⁴⁶ La información reportada se encuentra auditada por SGS, lo que garantiza la confiabilidad de la data.

⁴⁷ Nota: Considerar que la metodología utilizada es ISO14064, que establece categorías y no alcances. Se está considerando Categoría 4 dentro de la fuente "Otras Fuentes" de Alcance 3.

HACIA UNA GESTIÓN EFICIENTE DE EMISIONES

ADQUISICIÓN DE I-RECS

Atribuimos el consumo eléctrico de nuestra operación a fuentes renovables mediante la adquisición de certificados I-REC, lo que permite reducir nuestras emisiones indirectas de alcance 2. Para más información, ver la sección 5.3 Gestión responsable de la energía.

ASESORÍA ESPECIALIZADA EN GESTIÓN DE GEI⁴⁸

Mejoramos nuestra gestión de emisiones de gases de efecto invernadero mediante una asesoría especializada, que nos permitió revisar técnicamente nuestro inventario y actualizar nuestra línea base organizacional. En ese marco, incorporamos mejoras metodológicas, aumentamos la precisión de los datos e identificamos oportunidades de reducción. Esto sienta bases sólidas para definir metas de descarbonización claras, medibles y trazables en el tiempo.

⁴⁸ Los gases de efecto invernadero (GEI) son compuestos gaseosos que contribuyen al calentamiento global al retener calor en la atmósfera. Los principales son el dióxido de carbono (CO₂), el metano (CH₄) y el óxido nítrico (N₂O).



RENOVACIÓN DE FLOTA VEHICULAR

Avanzamos en la reducción de emisiones de GEI asociadas al transporte mediante la renovación de nuestra flota vehicular, con la incorporación progresiva de vehículos híbridos y tecnologías eficientes. Esta transición mejora la eficiencia energética del transporte corporativo y contribuye directamente a nuestra estrategia de descarbonización al 2030, al reducir nuestras emisiones de alcance 1.

PERUMIN 37 CONVENCIÓN MINERA

Participamos en PERUMIN 37 Convención Minera, donde promovimos el liderazgo en sostenibilidad en el sector minero al integrar criterios de medición y compensación de huella de carbono en un evento de alto impacto. Medimos la huella de carbono de nuestro stand bajo el enfoque de huella de producto, según la norma ISO 14067, y compensamos el 100 % de las emisiones generadas mediante la adquisición de bonos de carbono.

PROGRAMA 1+1 COMPENSAR PARA CONSERVAR DE LATAM

Como parte de nuestra estrategia de gestión de GEI, continuamos siendo parte del Programa 1+1 Compensar para Conservar de LATAM Airlines, mediante la compra de bonos de carbono del proyecto Manejo Forestal Comunitario Nii Kaniti, con los cuales compensamos las emisiones de CO₂ generadas por nuestros viajes aéreos. En 2025, compensamos un total de 1,413.81 tCO₂eq, contribuyendo a la conservación de los bosques amazónicos y al desarrollo sostenible de las comunidades locales.

5.3 Gestión responsable de la energía

[GRI 3-3] [GRI 302-1]

Adquirimos certificados I-REC (*International Renewable Energy Certificates*) equivalentes al 100 % de la electricidad consumida en nuestra operación. Estos certificados garantizan que, entre enero de 2023 y marzo de 2026, una cantidad equivalente de energía renovable fue inyectada a la red eléctrica, lo que nos permite atribuir la totalidad de nuestro consumo eléctrico a fuentes renovables. En consecuencia, **la electricidad de origen no renovable atribuible a nuestra operación es de 0 %**. Con ello, logramos una reducción significativa de nuestra huella de carbono a través de estos mecanismos de mercado.

EN NUESTRA CONSTANTE BÚSQUEDA DE LA EXCELENCIA OPERATIVA Y AMBIENTAL, LA GESTIÓN ENERGÉTICA ES UN EJE CLAVE DE NUESTRA ESTRATEGIA.

⁴⁹ Las cifras expresadas en megavatios-hora son 0 para 2023, 2024 y 2025, respectivamente.
⁵⁰ Considera información recopilada desde abril a diciembre 2025.
⁵¹ Se consideran datos de la Sede La Joya (a partir de julio 2024).

TABLA 39.
ENERGÍA NO RENOVABLE TOTAL CONSUMIDA EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS, POR SEDES (kWh)⁴⁹

Sedes	2023	2024	2025 ⁵¹
Arequipa DCP	0	0	0
Arequipa KMMP	0	0	0
Cajamarca	0	0	0
Callao	0	0	0
Chiclayo	0	0	0
Huancayo KMMP	0	0	0
Iquitos DCP	0	0	0
Moquegua	0	0	0
Piura DCP	0	0	0
Piura KMMP	0	0	0
Pucusana	0	0	0
Tarapoto	0	0	0

Sedes	2023	2024	2025 ⁵⁰
Tienda Chimbote	0	0	0
Tienda Cusco	0	0	0
Tienda Huancayo DCP	0	0	0
Tienda Lima Sur DCP	0	0	0
Tienda Los Olivos	0	0	0
Tienda Pucallpa	0	0	0
Tienda San Luis DCP	0	0	0
Tienda San Luis KMMP	0	0	0
Tienda Tacna	0	0	0
Trujillo DCP	0	0	0
Trujillo KMMP	0	0	0
Sede La Joya ⁵¹	N/A	0	0
Total general	0	0	0



TABLA 40.
ENERGÍA
RENOVABLE TOTAL
CONSUMIDA EN LOS
ÚLTIMOS 3 AÑOS,
POR SEDES (kWh)⁵²

Sedes	2023	2024	2025
Paneles Solares (kWh)	44,352.95	59,045	57,415.17
Arequipa DCP	11,764.45	13,942.80	14,307.17
Pucusana	32,588.50	45,102.20	43,108
I-REC	5,630,016.95	8,037,245.53 ⁵³	8,491,736.10
Pucusana	882,136.60	874,225.80	923,742.40
Callao	4,235,730.74	4,494,110.80	4,518,657.79
Sucursal Arequipa DCP	35,502.70	25,778	26,134.46
Sucursal Arequipa KMMP	129,033.41	125,891.60	144,047.33
Sucursal Cajamarca	19,514	19,436	22,799
Sucursal Iquitos DCP	27,389	30,594	28,399
Sucursal Piura DCP	31,494	40,510.85	76,913.95
Sucursal Piura KMMP	41,040.30	52,836.70	43,607.60
Sucursal Tarapoto KMA	19,123	28,106	29,434
Sucursal Trujillo DCP	21,725	16,514	1,167
Sucursal Trujillo KMMP	77,035	70,485	73,596
Tienda Chiclayo KMMP	5,394.30	5,794.58	10,210.20
Tienda Chimbote DCP	16,095	11,561.83	14,178
Tienda Cusco KMMP	4,089	4,466	4,877
Tienda Huancayo DCP	6,981	5,050	3,550
Tienda Huancayo KMMP	11,905	11,573	10,930.30
Tienda Lima Sur DCP	9,409.60	9,400.40	9,868.20
Tienda Los Olivos DCP	5,531.70	6,049.90	5,468.40
Tienda Moquegua	12,251	11,231	10,208
Tienda Pucallpa DCP	21,178	23,309	27,815
Tienda San Luis DCP	5,531.70	6,049.90	9,056
Tienda San Luis KMMP	6,609.90	6,049.90	5,468.40
Tienda Tacna	5,317	5,078	6,269
Sede La Joya	N/A	2,153,143.27	2,485,339.07
Total	5,674,369.90	8,096,290.53 ⁵⁴	8,549,151.27
Meta de consumo	100 %	100 %	100 %



⁵² Las cifras expresadas en megavatios-hora son: 5,674,369.90 kWh (5,674.37 MWh), 8,096,290.5340 kWh (8,096.29 MWh) y 8,549,151.27 kWh (8,549.15 MWh) para 2023, 2024 y 2025, respectivamente.

⁵³ La información correspondiente a los certificados I-REC 2024 ha sido actualizada con respecto a lo reportado en el Reporte de Sostenibilidad 2024, como resultado de la adquisición de certificados adicionales de energía renovable.

⁵⁴ La información correspondiente al consumo total de energía renovable ha sido actualizada con respecto a lo reportado en el Reporte de Sostenibilidad 2024, como resultado de la adquisición de certificados adicionales de energía renovable.

5.4 Eficiencia y gestión del agua

[GRI 3-3] [GRI 303-1] [GRI 303-5]

Utilizamos diversas fuentes de abastecimiento, entre ellas la red pública, agua subterránea, suministro mediante cisternas en zonas sin conexión y sistemas de recirculación para usos operativos y domésticos.

**EN 2025, NUESTRO CONSUMO
TOTAL DE AGUA FUE DE
51,215.31 m³.**

En KMMP, reconocemos que el agua es un recurso clave tanto para nuestras operaciones como para las comunidades donde operamos.



TABLA 41.
TOTAL DE AGUA
CONSUMIDA EN LOS
ÚLTIMOS 3 AÑOS,
POR SEDE (m³)

Sede	2023	2024	2025
Abastecimiento de cisterna			
La Joya	N/A	2,562	7,056
Pucusana	2,777	3,797	4,292
Sucursal Piura DCP	N/A	400	1,020
Agua subterránea			
Sede La Joya	N/A	1,526	2,180
Red pública			
Sede principal Callao	22,593	23,294	29,099
Sucursal Arequipa DCP	830	849	671
Sucursal Arequipa KMMP	2,416	2,240	2,543
Sucursal Cajamarca	144	144	144
Sucursal Iquitos DCP	165	180	180
Sucursal Piura DCP	190	32	0
Sucursal Piura KMMP	171	704	432
Sucursal Tarapoto KMA	160	173	213
Sucursal Trujillo DCP	291	331	45
Sucursal Trujillo KMMP	144	272	310
Tienda Chiclayo KMMP	26.96	46.02	165.31
Tienda Chimbote DCP	374	386	520
Tienda Cusco KMMP	42	44	52
Tienda Huancayo DCP	360	360	253
Tienda Huancayo KMMP	516	516	516
Tienda Lima Sur DCP	108.90	281.15	494
Tienda Los Olivos DCP	64	110	133
Tienda Moquegua	203	202	221
Tienda Pucallpa DCP	415	360	360
Tienda San Luis DCP	64	110	133
Tienda San Luis KMMP	64	110	132
Tienda Tacna	32	34	51
Total	32,150.86	39,063.17	51,215.31

TABLA 42.
CONSUMO DE AGUA
POR FUENTE EN
ZONAS CON ESTRÉS
HÍDRICO⁵⁵ EN LOS
ÚLTIMOS 3 AÑOS, EN
SEDE CALLAO (m³)⁵⁶

Concepto	2023	2024	2025
Retiro total de suministros de agua municipales	22,593	23,294	29,099
Extracción de agua dulce superficial (lagos, ríos, etc.)	0	0	0
Agua devuelta a la fuente de extracción con calidad igual o superior al agua extraída	N/A	N/A	N/A
Extracción de agua dulce subterránea	0	0	0
Consumo neto total	22,593	23,294	29,099

TABLA 43.
TOTAL DE AGUA
RECIRCULADA EN
LOS ÚLTIMOS 3
AÑOS, POR SEDE
(m³)

Sede	2023	2024	2025
Pucusana	1,860	1,803	2,171
Callao	489	374	643
Total	2,349	2,177	2,814

⁵⁵ Callao es considerado una zona con estrés hídrico debido a la limitada disponibilidad de recursos hídricos frente a la alta demanda poblacional, industrial y portuaria de Lima Metropolitana y Callao. Fuente: WRI Aqueduct – Water Risk Atlas (2023).

⁵⁶ Las cifras expresadas en megalitros son: 22,593 m³ (0.022593 ML), 23,294 m³ (0.023294 ML) y 29,099 m³ (0.029099 ML) para el 2023, 2024 y 2025, respectivamente.

5.5 Gestión sostenible de residuos

[GRI 3-3] [GRI 306-3] [GRI 306-4] [GRI 306-5]

Gestionamos los residuos bajo un enfoque integral que prioriza la prevención, reducción, valorización y disposición final segura, en línea con los principios de economía circular y la normativa ambiental vigente.



TABLA 44.
TOTAL DE RESIDUOS GENERADOS, COMERCIALIZADOS Y DIRIGIDOS A DISPOSICIÓN FINAL A NIVEL NACIONAL, POR AÑOS (t)

Residuos sólidos (t)	2023	2024	2025
Comercializados	883.81	1,385.77	1,881.72
Disposición final	591.11	2,456.30	6,675.47
Total de residuos generados	1,474.92	3,842.06	8,557.19
% de comercialización	59.92 %	36.07 %	21.99 %

TABLA 45.
RESIDUOS SÓLIDOS COMERCIALIZADOS A NIVEL NACIONAL, POR TIPO (t)

Tipo de residuos	Residuos sólidos comercializados (t)	2023	2024	2025
No peligroso	Chatarra metálica	546.4	773.94	1,154.08
	Papel	0	0	0
	Cartón	49.36	63.65	58.66
	Madera	253.45	410.74	618.77
	Plástico	9.02	17.12	21.05
	Otros residuos reciclados	-	4.93	8.11
Peligroso	Aceite lubricante residual comercializado	24.13	105.67	19.66
	Baterías comercializadas	1.46	9.72	1.39
	Total de residuos	883.81	1,385.77	1,881.72

TABLA 46.
TOTAL DE RESIDUOS RECICLADOS Y DISPUESTOS, EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS (t)

Tipo de residuo (t)	2023	2024	2025
Residuos reciclados y/o reutilizados	883.81	1,385.77	1,881.72
Residuos dispuestos en rellenos sanitarios	591.11	2,456.30	6,675.47
Residuos dispuestos en vertederos	0	0	0
Residuos dispuestos de otra manera	0	0	0



06

ANEXOS



6.1 Acerca de este informe

[GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-4] [GRI 2-5]

Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. (KMMP) es una empresa con sede en el Perú con operaciones a nivel nacional. Cuenta con 2 subsidiarias: Distribuidora Cummins Perú S.A.C. (DCP) y KMMP Amazonía (KMA), cuyas operaciones forman parte del mismo alcance geográfico del presente informe.

Este Informe de Sostenibilidad reporta la gestión de KMMP, también denominada "la compañía". La cobertura incluye a sus subsidiarias DCP y KMA, salvo que se indique expresamente lo contrario. Este alcance aplica también a la información financiera, que se presenta de manera consolidada. Además, se incluyen iniciativas promovidas por sus accionistas, Mitsui & Co., Komatsu Ltd. y Cummins Inc., así como información vinculada con las principales marcas representadas por la empresa, especialmente Komatsu y Cummins.

El Informe de Sostenibilidad 2025 de KMMP ha sido elaborado con base en los estándares GRI y cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, salvo en los casos en que se haga referencia explícita a la gestión de años anteriores.

Este es el cuarto Informe de Sostenibilidad de KMMP y fue publicado en agosto de 2026. El documento y su materialidad fueron revisados y aprobados por el Comité Ejecutivo de KMMP. La compañía mantiene el compromiso de continuar con esta práctica de reporte con una frecuencia anual.

Para consultas sobre la información presentada en este documento, puede escribir al siguiente correo: mirtha.rodriguez@kmmp.com.pe [↗]

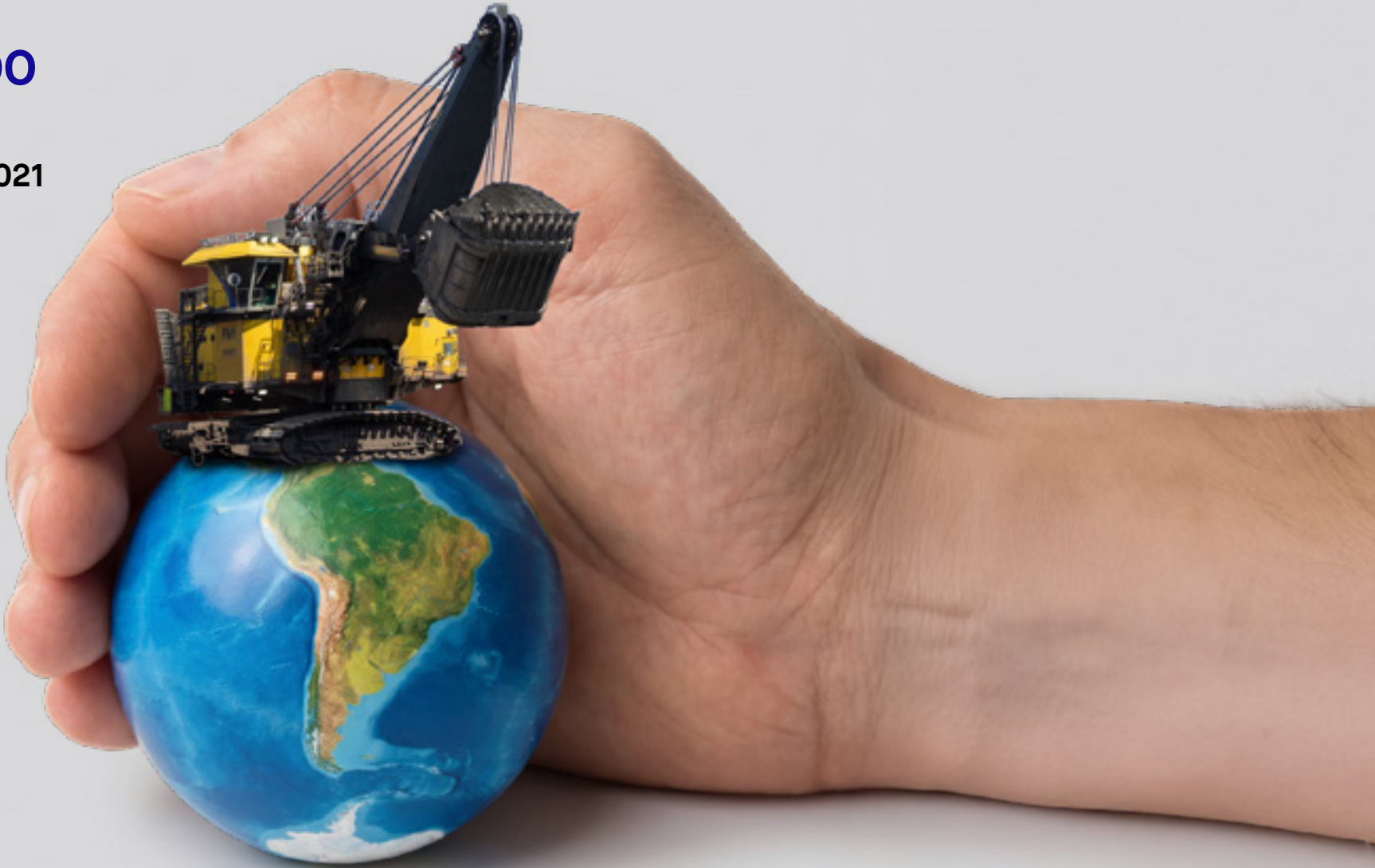
6.2 Índice de contenidos GRI

DECLARACIÓN DE USO

Komatsu – Mitsui ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 UTILIZADO

GRI 1: Fundamentos 2021



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	1.1 Sobre nosotros 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		El presente informe no se ha sometido a un procedimiento de verificación externa.
GRI 2: 2. Actividades y trabajadores	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1 Sobre nosotros 1.1 Sobre nosotros: Soluciones integrales para nuestros clientes	
	2-7 Empleados	Talento extraordinario. Nuestro equipo: desarrollando talento para crecer juntos	
GRI 2: 3. Gobernanza	2-9 Estructura de gobernanza y composición	1.4 Gobierno Corporativo: Gobierno corporativo 6.5 Composición del Directorio	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	1.4 Gobierno Corporativo: Gobierno corporativo	
	2-11 Presidente del máximo órgano de Gobierno	1.4 Gobierno Corporativo: Gobierno corporativo	
	2-12 Función del máximo órgano de Gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	1.4 Gobierno Corporativo: Gobierno corporativo	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos	1.4 Gobierno Corporativo: Gobierno corporativo	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	1.4 Gobierno Corporativo: Gobierno corporativo	
	2-15 Conflictos de interés	1.4 Gobierno Corporativo: Gobierno corporativo	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	3.1 Ética y cumplimiento. Comité de Integridad: liderazgo para una gestión íntegra	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	1.4 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 1.5 Enfoque de sostenibilidad: Nuestro compromiso con la sostenibilidad	
	2-23 Compromisos y políticas	1.5 Enfoque de sostenibilidad: Nuestro compromiso con la sostenibilidad	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	1.5 Enfoque de sostenibilidad: Comité de sostenibilidad	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	1.5 Enfoque de sostenibilidad: Análisis de materialidad	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	3.1 Ética y cumplimiento: Código de Conducta de Integridad: Lineamientos para una actuación responsable	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	3.1 Ética y cumplimiento: Nuestra línea ética: un canal de confianza y transparencia	
	2-28 Afiliación a asociaciones	1.5 Enfoque de sostenibilidad: Alianzas y asociaciones	
GRI 2: 5. Participación de los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	1.5 Enfoque de sostenibilidad: Relacionamiento con grupos de interés	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	2.2 Talento extraordinario: Convenios de negociación colectiva	
Temas materiales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	1.5 Enfoque de sostenibilidad: Análisis de materialidad	
	3-2 Lista de temas materiales	1.5 Enfoque de sostenibilidad: Análisis de materialidad	
Gestión ética y cumplimiento			
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 3.1 Ética y cumplimiento Código de Conducta de Integridad: lineamientos para una actuación responsable	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.1 Ética y cumplimiento. Nuestra línea ética: un canal de confianza y transparencia 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: Nuestra línea ética: un canal de confianza y transparencia	
Innovación y adopción de nuevas tecnologías			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	1.3 Innovación y desarrollo organizacional	
Gestión de cadena de suministro			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.5 Gestión de proveedores	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
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: seguimiento y mejora continua	
Gestión de riesgos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	3.3 Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	1.2 Resultados que fortalecen nuestra posición en el mercado	
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		Omisión por razones de confidencialidad
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Libertad de asociación y negociación colectiva	2.2 Talento extraordinario: Convenios de negociación colectiva	
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: seguimiento y mejora continua	
Seguridad y salud de los/as colaboradores /as			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2.1 Seguridad y salud: Cultura preventiva en acción	
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. Cultura preventiva en acción: Sistema Integrado de Gestión	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	2.1 Seguridad y salud. Cultura preventiva en acción: Indicadores clave de nuestra gestión 2.1 Seguridad y salud. Cultura preventiva en acción: Identificación de peligros: herramientas que fortalecen la prevención	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	2.1 Seguridad y salud. Cultura preventiva en acción: Salud ocupacional para un trabajo seguro y saludable	



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2.1 Seguridad y salud: Cultura preventiva en acción. Comités Nacionales de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA): promoviendo la participación en seguridad y salud	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	2.1 Seguridad y salud: Cultura preventiva en acción. Entrenamientos para colaboradores/as y líderes/as	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	2.1 Seguridad y salud: Cultura preventiva en acción. Salud ocupacional para un trabajo seguro y saludable	
	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: Cultura preventiva en acción. Elementos de nuestra cultura preventiva	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	2.1 Seguridad y salud: Cultura preventiva en acción. Sistema Integrado de Gestión	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	2.1 Seguridad y salud:Cultura preventiva en acción. Indicadores clave de nuestra gestión 2.1 Seguridad y salud: Cultura preventiva en acción. Identificación de peligros: herramientas que fortalecen la prevención	
Ciberseguridad			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	3.3 Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis: Seguridad de la información: resguardamos la información para una operación confiable	
		3.3 Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis: Ciberseguridad para una operación resiliente	
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	1.4 Gobierno Corporativo: Gobierno corporativo 4.1 Diversidad e inclusión: Indicadores de género	
GRI 401: Empleo 2016	401-3 Permiso parental	4.1 Diversidad e inclusión: Acompañamiento a la maternidad y paternidad	
Gestión del talento			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.2 Talento extraordinario	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	2.2 Talento extraordinario. Nuestro equipo: desarrollando talento para crecer juntos 6.3 Indicadores de talento extraordinario	
Experiencia del/ de la colaborador/a			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.2 Talento extraordinario	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 401: Empleo 2016	401-2 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 profesional y alineamiento organizacional	
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	2.2 Talento extraordinario: Desarrollo profesional y alineamiento organizacional	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	2.2 Talento extraordinario: Evaluación de desempeño	
Contribución al desarrollo de la comunidad local			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.3 Compromiso y gestión social	
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	2.3 Compromiso y gestión social	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales	2.3 Compromiso y gestión social	
Gestión de marcas representadas y clientes			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.4 Socios de nuestros clientes	
Consumo de agua			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	5.4 Eficiencia y gestión del agua	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	5.4 Eficiencia y gestión del agua	
	303-5 Consumo de agua	5.4 Eficiencia y gestión del agua	
Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	5.1 Nuestra estrategia frente al cambio climático 5.3 Gestión responsable de la energía 5.2 Nuestra gestión de emisiones GEI	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	5.3 Gestión responsable de la energía	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	5.2 Nuestra gestión de emisiones GEI	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	5.2 Nuestra gestión de emisiones GEI	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	5.2 Nuestra gestión de emisiones GEI	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	5.2 Nuestra gestión de emisiones GEI	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
Gestión de residuos y economía circular			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	5.5 Gestión sostenible de residuos	
GRI 306: Residuos 2020	306-3 Residuos generados	5.5 Gestión sostenible de residuos	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	5.5 Gestión sostenible de residuos	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	5.5 Gestión sostenible de residuos	



6.3 Indicadores de talento extraordinario

[GRI 401-1]

TABLA 47.
NÚMERO DE COLABORADORES/AS EN 2025 POR GÉNERO Y REGIÓN

Región	Masculino	Femenino	Total
Áncash	226	20	246
Apurímac	212	18	230
Arequipa	401	105	506
Ayacucho	4	0	4
Cajamarca	12	3	15
Cusco	190	20	210
Ica	68	5	73
Junín	122	12	134
La Libertad	42	7	49
Lambayeque	1	2	3
Lima	164	27	191
Loreto	6	2	8
Moquegua	105	11	116
Pasco	17	0	17
Piura	249	27	276
Puno	3	0	3
Prov. const. del Callao	822	359	1,181
Tacna	70	8	78
Ucayali	1	3	4
Total	2,715	629	3,344

TABLA 48.
COLABORADORES/AS POR TIPO DE CONTRATO EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS

Año	Total de colaboradores/as	Colaboradores/as con contrato permanente	Colaboradores/as con contrato temporal
2023	2,280	1,895	385
2024	3,008	2,360	648
2025	3,344	2,612	732

TABLA 49.
ROTACIÓN VOLUNTARIA E INVOLUNTARIA DE COLABORADORES/AS EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS (%)

Año	Tasa de rotación voluntaria	Tasa de rotación involuntaria
2023	10.13 %	3.69 %
2024	7.09 %	4.96 %
2025	7.89 %	6.37 %

TABLA 50.
ROTACIÓN DE COLABORADORES/AS POR GÉNERO, EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS (%)

Año	Rotación masculina	Rotación femenina	Rotación total
2023	13.04 %	15.63 %	13.51 %
2024	11.89 %	12.77 %	12.05 %
2025	14.25 %	14.31 %	14.26 %

TABLA 51.
TOTAL DE NUEVOS INGRESOS POR GÉNERO, EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS ⁵⁸

Año	Masculino	Femenino	Total
2023	347	86	433
2024	334	112	446
2025	625	159	784

⁵⁸ Incluye ingresos que hayan cesado en el transcurso en el mismo periodo, por año.

6.4 Indicadores de ciberseguridad

TABLA 52.
DESEMPEÑO DE
LOS FRENTES
PRIORIZADOS DE
CIBERSEGURIDAD
EN 2025

Indicadores	2025
% de sesiones de Directorio que incluyeron aspectos de ciberseguridad	100 %
% de eventos de ciberseguridad que fueron contenidos sin impacto significativo en el negocio	100 %
% de los roles críticos con exposición a fraude por suplantación (BEC) fueron capacitados anualmente en prevención y detección	100 %
% de participación de usuarios en ejercicios de simulación de <i>phishing</i> mensuales	100 %
N° de brechas de seguridad con afectación a datos personales y cero infracciones a la normativa de protección de datos	0
% de los sistemas críticos cubiertos por planes de continuidad probados periódicamente	100 %

6.5 Composición del Directorio

[GRI 2-9]

TABLA 53.
COMPOSICIÓN DEL
DIRECTORIO
EN 2025

Categoría	N°
Directores totales	7
Directores independientes	1
Directores ejecutivos	0
Directores no ejecutivos	6



6.6 Experiencia de los directores

TOMÁS ELOY MARTÍNEZ

Es presidente del Directorio de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. Cuenta con formación en Administración de Empresas por la Universidad Argentina de la Empresa (UADE), complementada con el Programa de Desarrollo Directivo del IAE Business School de la Universidad Austral y el Global Business Consortium Program de la London Business School.

Tiene más de 30 años de experiencia en el sector minero, ha liderado operaciones a tajo abierto y subterráneas en cobre, zinc y plomo en Argentina, Australia, Chile y Perú, en áreas de Cadena de Suministro, Finanzas y Administración, Logística, Infraestructura, Excelencia Operacional y Gestión de Riesgos.

Ha trabajado para compañías de primer nivel mundial como MIM Holdings, Xstrata, Glencore y MMG Ltd., donde ocupó posiciones de vicepresidente y gerente general en operaciones como Minera Las Bambas, Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi y Xstrata Copper. Previamente se desempeñó como CEO de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. entre abril de 2020 y noviembre de 2023, y forma parte del directorio desde diciembre de 2023. Además, es orador invitado en ferias internacionales de minería y programas de compras avanzadas en Argentina, Chile y Perú. Actualmente ejerce como director no ejecutivo de Mitta Perú y Mitta Chile.

DARKO LOUIT

Es director de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. desde 2020. Cuenta con formación en Ingeniería Civil Industrial y una Maestría en Ciencias de la Ingeniería con mención en Minería por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Además, tiene un Doctorado en Industrial and Mechanical Engineering por la Universidad de Toronto, Canadá.

Asimismo, cursó el Senior Executive Program de la London Business School, Reino Unido. Actualmente, se desempeña como CEO de Komatsu Holding South America y del Grupo Komatsu Cummins Chile.

JIRO YAMADA

Es director de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. desde 2022. Cuenta con una Maestría en Economía con especialización en Gestión por la Universidad de Dokkyo, Japón. Ha desarrollado una amplia trayectoria en los sectores automotriz, distribución, financiamiento minorista y planificación estratégica.

Su experiencia ejecutiva incluye roles en Toyota Chile, Yamaha Motor Ltd. en el Reino Unido, Toyota Motor Asia Pacific y como presidente de BAF en Tailandia. Posteriormente, ocupó el cargo de *general manager* del Departamento de Planificación Corporativa de Mitsui & Co., Ltd. entre 2016 y 2018, y *division general manager* de la Unidad de Negocios de Movilidad de la misma empresa entre 2018 y 2022. Actualmente, se desempeña como presidente de Mitsui & Co. (Perú) S.A., cargo que ejerce desde 2022.

MASASHI MIKAMI

Es director de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. desde 2024. Cuenta con una Licenciatura en Comercio por la Facultad de Comercio de la Universidad de Doshisha, Japón. Tiene amplia experiencia en el sector de movilidad, en negocios vinculados a Aviación, Ferrocarriles y Automotriz, con responsabilidades en ventas, planificación estratégica, gestión de portafolio, comunicación corporativa y relaciones con inversionistas en Mitsui & Co., Ltd.

Su trayectoria incluye múltiples asignaciones en empresas afiliadas y socios comerciales en Japón y el extranjero, entre ellas Mitsui Bussan Aerospace, Mitsui de México, Toyota Motor Corporation y Toyota Chile. Ejerció como *managing officer* de Producto, Planificación y Comercial en Toyota Chile S.A. entre 2017 y 2021. Actualmente, se desempeña como *general manager* del Departamento de Gestión de Portafolio, Mobility Business Unit I, en Mitsui & Co., Ltd.

LUIS ENRIQUE MARTÍNEZ CASTRO

Es director de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. desde 2022. Cuenta con formación en Ingeniería Industrial por la Universidad Panamericana de Guadalajara, México, en 1990; Maestría en Administración de Empresas por el Tecnológico de Monterrey, campus Guadalajara, México, en 1995; y formación ejecutiva a través del Executive Development Program de Kellogg School of Management, Estados Unidos, y el Leadership Program AD2 de IPADE Business School, México.

Ha desarrollado su carrera en el sector de maquinaria, distribución y servicios industriales. Actualmente, se desempeña como *executive director* de *Distribution Business* para Latinoamérica en Cummins Inc., cargo que ejerce desde 2022. Previamente, ocupó el cargo de director de Distribution Business para Latinoamérica en la misma empresa entre 2018 y 2022.

YASUHIRO KAWASAKI

Es director de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. desde 2023. Cuenta con una Licenciatura en Artes y Humanidades con especialización en Estudios Latinoamericanos por la Universidad de Tokio, Japón, en 1996. Ha desarrollado su carrera en los sectores de Maquinaria Industrial, Construcción, Minería y Transporte.

Su trayectoria en Komatsu Ltd. incluye cargos como *group manager* de Operaciones Latinoamericanas, *general manager* del Departamento de Planificación de Marketing y gerente general en Panamá. Actualmente, se desempeña como *Chief Operating Officer* (COO) de Komatsu Holding South America y del Grupo Komatsu Cummins Chile desde abril de 2023. Además, ejerce como miembro del Directorio de Komatsu Cummins Chile, Komatsu Holding South America, Komatsu Maquinarias México, Komatsu Mining Panamá y Komatsu Colombia.

HIROHIDE YOSHIDA

Es director de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. desde 2023. Cuenta con más de 21 años de trayectoria en Mitsui & Co., Ltd., donde es *general manager* de la división Construction & Transportation Vehicle Solutions Business desde 2022. Anteriormente, asumió roles como *deputy general manager* en el área de Planificación y Estrategia Corporativa, así como *general manager* en divisiones vinculadas a Maquinaria, Construcción y Soluciones Mineras.

Ha desarrollado experiencia internacional en Japón y Rusia, con responsabilidades en Mitsui & Co. Moscow LLC y en KO-MEK Machinery, LLC, donde fue *first deputy general director*. Asimismo, formó parte de Komatsu Australia Pty Limited en el área de Supply Chain Management y de Sojitz Corporation al inicio de su carrera profesional.



www.kmmp.com.pe