



Informe de Sostenibilidad 2025 Resumen de Gestión

Contenido

1. Sobre Komatsu-Mitsui	3
1.1 Sobre nosotros.....	3
1.2 Gobierno corporativo.....	6
1.3 Enfoque de Sostenibilidad	8
2. Pilar Social	14
2.1 Seguridad y Salud: cultura preventiva en acción.....	14
2.2 Talento extraordinario.....	16
2.3 Gestión Social.....	19
2.4 Socios de nuestros clientes.....	22
2.5 Gestión de proveedores.....	24
3. Pilar Integridad	27
3.1 Ética y cumplimiento	27
3.2 Derechos Humanos.....	29
3.3 Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis.....	31
4. Pilar Diversidad e Inclusión	33
4.1 Diversidad e Inclusión	33
5. Pilar Ambiental.....	37
5.1 Estrategia climática	37
5.2 Gestión de las emisiones	39
5.3 Gestión de la energía	39
5.4 Gestión del agua	42
5.5 Gestión de residuos	44
6. Anexos	45
6.1 Indicadores de talento extraordinario	45
6.2 Composición del directorio.....	45
6.3 Experiencia de los directores.....	46
6.4 Composición del Comité de Diversidad e Inclusión.....	48
6.5 Índice GRI.....	49

1. Sobre Komatsu-Mitsui

1.1 Sobre nosotros

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

En **Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. (KMMP)** nos comprometemos con una gestión sostenible, orientada a ofrecer soluciones integrales y servicios posventa para los sectores de minería y construcción a nivel nacional. Nuestro portafolio abarca la comercialización y el servicio especializado de maquinaria, equipos de generación y motores.

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

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 el fabricante más importante del mundo de motores diésel de más de 50 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	Nuestros objetivos estratégicos
<p><i>Gráfico 2: Valores</i></p>  <p>Seguridad y salud Integridad Orientación al cliente</p> <p>Diversidad e inclusión Compromiso</p>	<p><i>Gráfico 3: Objetivos estratégicos</i></p>  <p>Asegurar el crecimiento rentable y sostenible del negocio Generar valor para los grupos de interés</p> <p>Potenciar a nuestra gente Ser un solo equipo</p>

Marcas representadas

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

Principales marcas



	<p>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 un portafolio de clientes compuesto por las principales compañías mineras del país y las más destacadas empresas del sector Construcción.</p>
	<p>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 posventa, 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.</p>

Gráfico 4: Marcas socias



Nuestros resultados del año

[GRI 201-1]

El 2025 ha sido un año de sólido desempeño para KMMP, reflejado en un crecimiento sostenido de los resultados y en la consolidación de nuestra posición de liderazgo en el mercado, reafirmando la fortaleza de nuestro modelo de negocio y la efectividad de nuestras estrategias de largo plazo orientadas a la generación de valor para nuestros *stakeholders*.

US\$ 995.6 millones de ingresos
18.2% ebitda

Tabla 1. Valor económico generado y distribuido de 2023 al 2025 (US\$)

	2023	2024	2025
Valor económico directo creado	668,909,402	810,428,031	995,623,702
Ingresos¹	668,909,402	810,428,031	995,623,702
Valor económico distribuido	626,281,482	758,962,666	939,633,722
Costos operativos²	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
Provisiones³	184,436	654,647	866,448
Remuneraciones y beneficios⁴	28,577,930	34,185,057	38,775,458
Pago al gobierno⁵	26,833,216	34,597,888	41,564,232
Pagos a proveedores de fondos⁶	19,792,273	28,956,420	39,526,211
Inversiones comunitarias⁷	98,500	191,867	568,966
Otros gastos	12,644,218	15,336,327	11,172,300
Valor económico retenido⁸	42,627,920	51,465,365	55,989,980

1.2 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 sólido sistema de gobierno corporativo, en el que las decisiones estratégicas son tomadas por un Directorio con amplia experiencia y conocimiento en la materia.

Las sesiones del Directorio se realizan de manera trimestral.

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

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

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

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

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

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

⁷ Inversiones comunitarias: Corresponde a las donaciones deducibles y no deducibles, 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.

Composición del Directorio

El período de vigencia del Directorio de KMMP es de 3 años. En 2025 estuvo conformado por **07 directores**:

Tabla 2. Composición del directorio y periodo de vigencia

Nombre	Cargo	Categoría del director	Periodo de vigencia
Tomás Eloy Martínez	Presidente del Directorio	Director independiente	Desde el 01.07. 2024
Darko Louit	Director	Director no ejecutivo	Desde el 01.07. 2024
Jiro Yamada	Director	Director no ejecutivo	Desde el 01.07. 2024
Masashi Mikami	Director	Director no ejecutivo	Desde el 01.07. 2024
Luis Enrique Martínez Castro	Director	Director no ejecutivo	Desde el 01.07. 2024
Yasuhiro Kawasaki	Director	Director no ejecutivo	Desde el 01.07. 2024
Hirohide Yoshida	Director	Director no ejecutivo	Desde el 01.07. 2024

Los miembros del Directorio cuentan con sólida 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 6.3.

Comité Ejecutivo

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

Tabla 3. Composición del Comité Ejecutivo

N°	Nombre	Cargo
1	Julio Molina	Presidente Ejecutivo y CEO
2	Masunori Ogawa	EVP Business Support
3	Tetsujiro Ishiguro	Chief Financial Officer
4	Carlos Ceballos	Gerente General de Equipos y Aftermarket Minería
5	Juan Vistoso	Gerente General de Servicios Minería & KRCP
6	Diego Salgado	Gerente General de Construcción & Minería Subterránea
7	Erick Ruiz Caro	Gerente General de Distribuidora Cummins Perú (DCP)
8	Eduardo Romero	Chief Compliance Officer y Director Legal
9	Mirtha Rodríguez	Directora corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad
10	Asaf Piscoya	Director de Finanzas
11	Susana Zárate	Gerente de Control Interno y Riesgos
12	Yanitza Alzamora	Gerente de Planificación Estratégica
13	Akihiro Kumagai	Gerente de Integración y Soporte de Negocios

1.3 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, busca gestionar responsablemente nuestros impactos y generar valor compartido contribuyendo a 8 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas.

A través de nuestra **Política de Sostenibilidad**, formalizamos estos compromisos y promovemos la alineación de nuestros grupos de interés, consolidando una cultura de sostenibilidad como un eje fundamental de nuestra reputación institucional.

Conoce nuestra [Política de Sostenibilidad](#)

Gráfico 5: Estrategia de Sostenibilidad



Comité de Sostenibilidad

[GRI 2-24]

El Comité de Sostenibilidad supervisa la estrategia de sostenibilidad y da seguimiento al desempeño de los indicadores de sus 4 pilares: Ambiental, Social, Diversidad e Inclusión, e Integridad. Su rol es impulsar los planes de acción y brindar el respaldo necesario para asegurar el avance continuo de la gestión de sostenibilidad.

Está integrado por miembros del Comité Ejecutivo —lo que garantiza que la sostenibilidad sea transversal en las decisiones estratégicas—, los/as *champions* de sostenibilidad y 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.

El Comité de Sostenibilidad está conformado por 11 integrantes, 10 de ellos/as con cargos ejecutivos⁹

En 2025 el Comité se reunió 5 veces¹⁰.

Tabla 4. Composición del Comité de Sostenibilidad al cierre del año 2025

N°	Nombre	Cargo
1	Julio Molina	Presidente Ejecutivo y CEO
2	Masunori Ogawa	EVP Business Support
3	Erick Ruiz	Gerente General de Distribuidora Cummins Perú (DCP)
4	Juan Vistoso	Gerente General de Servicios Minería & KRCP
5	Carlos Ceballos	Gerente General de Equipos y Aftermarket Minería
6	Diego Salgado	Gerente General de Construcción & Minería Subterránea
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

⁹ Considerando roles de gerencia en adelante, a nivel corporativo.

¹⁰ Si bien la periodicidad establecida para las sesiones del Comité es trimestral, se puede realizar reuniones adicionales según las necesidades de gestión y seguimiento. Durante el periodo reportado, se llevaron a cabo 5 sesiones del Comité.

Alianzas y asociaciones

[GRI 2-28]

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

- Perú Sostenible
- Women in Mining Perú (WIM)
- Women in Construction (WinC)
- Mitsui Group Perú - Project 4000+
- Water.org
- ONG Vida
- CARE Perú
- Un Millón de Niños Lectores
- Kantaya
- Aldeas Infantiles SOS
- Perú Champs
- Khana
- Soluciones Empresariales contra la Pobreza
- Aequales
- Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI)
- Cámara de Canadá
- Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE)
- Cámara Peruana de Construcción (CAPECO)
- Apoyo consultoría- SAE
- Asociación Peruana de Hidrógeno (H2P)
- Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP)
- Cámara de Comercio de Lima (CCL)
- IPAE - Acción Empresarial
- Cámara de Comercio Australia Perú (APCCI)
- Sociedad Nacional de Pesquería (SNP)
- Cámara de Comercio Americana del Perú (AMCHAM)

En 2025 realizamos contribuciones a gremios y asociaciones por un monto total de **S/207,495**, fortaleciendo nuestra participación institucional¹¹.

Relacionamiento con grupos de interés

[GRI 2-29]

Mantenemos relacionamiento con diversos grupos de interés, cuya frecuencia de interacción varía en función de las actividades que desarrollamos en conjunto con cada uno de ellos.

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.

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		■	

Además de nuestra [página web](#), contamos con canales digitales como LinkedIn, Facebook e Instagram.

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. Este proceso cobró especial importancia tras la integración con Komatsu Mining Corp Perú (KMCP), que implicó cambios estructurales significativos. El análisis consideró los principales retos y tendencias de la industria, una revisión de las buenas prácticas del sector e iniciativas de nuestros accionistas. Asimismo, contamos con la participación de nuestros/as líderes y lideresas de primera línea, incluyendo al CEO y el Comité Ejecutivo.

Los resultados de este análisis permitieron identificar impactos reales y potenciales, cuya relevancia fue revisada a través de un taller con 10 áreas clave, quienes valoraron los impactos del nuevo alcance operativo. De esta manera, definimos 15 temas de alta prioridad sobre los cuales gestionamos impactos positivos y prevenimos o mitigamos impactos negativos.

Tabla 6: Lista de temas materiales

Gobernanza/ Económico	Social	Ambiental
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión ética y cumplimiento (integridad) • Cadena de suministro • Gestión de marcas representadas y clientes • Ciberseguridad • Gestión de riesgos • Innovación y tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) • Consumo de agua • Gestión de residuos y economía circular

2. Pilar Social

2.1 Seguridad y Salud: cultura preventiva en acción

[GRI 3-3]

En KMMP, la seguridad y la salud constituyen valores fundamentales que orientan nuestra operación. Fomentamos una cultura preventiva sólida en todas nuestras actividades, basada en el compromiso activo 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](#)

Certificaciones de nuestra gestión

[GRI 403-1]

Nuestro Sistema Integrado de Gestión en materia de salud, seguridad, medio ambiente y calidad cuenta con certificaciones vigentes bajo las normas internacionales ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001.

Indicadores clave de nuestra gestión

[GRI 403-2] [GRI 403-7] [GRI 403-9] [GRI 403-10]

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

Continuamos registrando CERO accidentes fatales en colaboradores/as y contratistas en 2025.

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

Año	Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP) – Colaboradores/as	Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP) - Contratistas	Tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TFTLR) - Colaboradores/as	Tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TFTLR) - Contratistas
2023	0.75	6.69	3.17	7.65
2024	0.83	7.43	1.38	9.29
2025	0.76	2.33	2.17	3.10

Entrenamientos para colaboradores/as y líderes/as

[GRI 403-5]

Fortalecemos la cultura de seguridad a través de los siguientes programas:

- **Liderazgo en seguridad:** asegura que líderes y lideresas reciban formación especializada en seguridad, consolidando su rol de liderazgo.

En 2025, 129 líderes y lideresas (90.17%) fueron capacitados/as.

- **Rumbo a la Interdependencia para Contribuidores Individuales:** fortalece la cultura de seguridad interdependiente en los/as nuevos/as colaboradores/as. Mediante una metodología participativa, los/as contribuidores/as individuales reconocen su rol en un entorno seguro y entienden que la seguridad es una responsabilidad compartida.

En 2025, 706 nuevos/as colaboradores/as (82.70%) fueron capacitados/as.

Comités Nacionales de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA)

[GRI 403-4]

Los Comités Nacionales de SSOMA de KMMP y DCP, renovados cada dos años, promueven la cultura de seguridad y salud, brindan asesoría técnica, supervisan el cumplimiento normativo y fomentan la participación de los/as colaboradores/as. Anualmente ejecutan acciones de sensibilización y aprueban los Programas de Gestión Nacional SSOMA de KMMP y de DCP.

Salud ocupacional

[GRI 403-3] [GRI 403-6] [GRI 403-8]

Garantizamos la protección de la salud de los/as colaboradores/as en el entorno laboral, promoviendo espacios seguros y saludables que resguarden su integridad física y mental, y contribuyan a la sostenibilidad del negocio. En 2025, trabajamos en 3 ejes:

- **Vigilancia médica:** ejecución de evaluaciones médico-ocupacionales, seguimiento de casos, monitoreo de restricciones y coordinación con SSOMA la identificación y control de riesgos ocupacionales.
- **Promoción de la salud y cultura preventiva:** desarrollo de campañas de vida saludable y prevención de riesgos, como trastornos musculoesqueléticos, fatiga, etc.
- **Gestión basada en información:** seguimiento de indicadores de salud y ausentismo para identificar tendencias y definir acciones de mejora.

2.2 Talento extraordinario

[GRI 3-3]

Nuestro equipo¹²

[GRI 2-7] [GRI 401-1] [GRI 406-1]

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

Al cierre de 2025 contamos con 3,344 colaboradores/as.

Tabla 8: Colaboradores/as por género en los últimos 3 años¹³

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

Desarrollo interno y crecimiento

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

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

Tabla 9: Horas e inversión de desarrollo profesional

Horas e inversión de desarrollo profesional en 2025 ¹⁴	
Categoría laboral	Total de horas de formación por persona
Nivel Gerencial	15.42
Nivel Jefatura	20.55
Nivel Profesional ¹⁵	41.70

¹² Para revisar todos los indicadores relacionados a nuestro equipo, revisar el Anexo 6.1 Indicadores de talento extraordinario.

¹³ Cifras del total de colaboradores/as para el año 2025 no considera practicantes ni Komatsu Mitsui Amazonía (KMA).

¹⁴ 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.

¹⁵ El total de horas reportadas considera horas de entrenamiento dedicadas a personal técnico y cursos mandatorios.

Categoría laboral	Total de inversión en soles por persona
Nivel Gerencial	S/. 273.48
Nivel Jefatura	S/. 133.65
Nivel Profesional ¹⁶	S/. 242.19

Evaluación de desempeño

[GRI 404-3]

La evaluación de desempeño es una oportunidad clave para incentivar a nuestro equipo a mostrar el desarrollo de sus habilidades y el logro de sus metas. Por ello, garantizamos un proceso imparcial, basado en objetivos de desarrollo y resultados, centrándose en la productividad y en una retroalimentación constante.

En 2025 el 86% de colaboradores/as participaron en evaluaciones de desempeño.

Clima y cultura

Convencidos de que las personas son el motor que nos permite movilizar el crecimiento del Perú, nos esforzamos por fortalecer la experiencia de nuestros/as colaboradores/as, asegurando 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, monitoreados hasta su cierre efectivo, reforzando una cultura de *accountability* y mejora continua.

En 2025 alcanzamos un nivel de favorabilidad del 85% en clima laboral, con una participación del 95% de colaboradores/as.

Tabla 10: 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 rectificar 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

¹⁶ El cálculo considera a colaboradores/as que no ocupan cargos de dirección, jefaturas o gerencias, e incluye personal técnico y practicantes.

punto entre los equipos y la organización, facilitando la socialización de resultados y la construcción participativa de mejoras.

Convenios colectivos

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

Reconocemos y garantizamos la libertad de asociación de nuestros/as colaboradores/as. Promovemos un relacionamiento cercano y continuo 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 SA - Sede Marc Bayóvar
- Sindicato Único de Trabajadores de Distribuidora Cummins Perú S.A.C.

Tabla 11: N° de colaboradores/as sindicalizados/as y cobertura del convenio colectivo en 2025

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

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 línea con este enfoque, promovemos el bienestar físico, emocional, financiero y social a través de diversos beneficios:

Físico	Emocional
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorías psicológicas presenciales y virtuales • Actitud positiva del mes • Proyecto Qhali: mejora del acceso a la atención en salud mental y emocional • Charlas virtuales

Financiero	Social
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio especial por cumpleaños • Bienvenido Bebe • Convenios educativos • Alianzas • Licencias flexibles y extendidas

Entre nuestros resultados, destaca:

En 2025 el nivel de satisfacción general de los/las colaboradores/as con respecto a los beneficios laborales brindados es de 78%.

Evaluaciones de las condiciones laborales

Llevamos a cabo inspecciones de habitabilidad con el objetivo de evaluar que las condiciones laborales ofrecidas cumplan con nuestros rigurosos estándares.

2.3 Gestión Social

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

Compromiso con la contribución al desarrollo local

El desarrollo sostenible de nuestro negocio es inseparable del progreso de las comunidades donde operamos.

Impulsamos el crecimiento social y económico de las poblaciones cercanas a nuestras operaciones mediante iniciativas de empleabilidad y educación de calidad que generan oportunidades a largo plazo. En ese sentido, nuestra gestión social se adapta a las particularidades culturales de cada zona de influencia. Desarrollamos proyectos con nuestros clientes, cuyos presupuestos son ejecutados bajo criterios de eficiencia e impacto directo.

Educación Técnica para las Comunidades - TEC

Educación Técnica para las Comunidades (TEC, por sus siglas en inglés), es nuestro programa bandera en alianza con 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 sistema de becas, TEC invierte directamente en la mejora de la oferta educativa de SENATI a través de infraestructura, equipamiento moderno, actualización

curricular y capacitación docente. Además, los/as estudiantes fortalecen sus competencias mediante sesiones virtuales y un programa de mentorías con colaboradores/as de KMMP.

Este modelo responde a la demanda de mano de obra calificada en el sector minero, generando oportunidades de contratación tanto en nuestras operaciones como en las de nuestros clientes. Asimismo, con un enfoque de equidad, el programa impulsa desde 2019 la iniciativa Mujeres en búsqueda de su vocación para fomentar la participación femenina en carreras STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

Gráfico 6: Programa TEC, premisas y principios



Principales impactos (2016-2025)

- 875 egresados/as
- 206 becas entregadas
- 3,261 estudiantes han pasado por las aulas del TEC o están en este momento
- 15 mujeres egresadas
- Aumentó el 100% de mujeres ingresantes del 2023 al 2024. Se pasó de 2.1% (12) a 4.2% (24)

Contribuciones sociales

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

US\$ 568,966 fueron destinados en 2025 a inversión comunitaria (que incluye donaciones, voluntariado y programas sociales)

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

Tabla 12: Donaciones a grupos de interés (en soles)

Donaciones a grupos de interés (en soles)	2025
Costo total de donaciones monetarias (financiamiento directo)	94,075
Costo total de donaciones en especie (bienes o servicios subvencionados) ¹⁷	1,288

Gestión de quejas y reclamos de comunidad

Durante 2025, mantuvimos la tendencia de años anteriores **sin registrar 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.

Somos Voluntariado

Contamos con un programa de voluntariado corporativo, liderado por un equipo de colaboradores/as voluntarios/as, y con un sponsor y un soporte designado por cada división (Corporativo, DCP y Komatsu). Somos Voluntariado brinda a nuestros/as colaboradores/as oportunidades para participar en iniciativas en 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 (Educación y Justicia Social), Medio Ambiente, Diversidad e Inclusión, e Integridad, contribuyendo al desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos.

Asimismo, contamos con 6 iniciativas que cuentan con financiamiento de Fundación Cummins: TEC (Educación Técnica para las Comunidades), Cummins Water Works, Cummins Powers Women, el Departamento Psicopedagógico de Kantaya, Escuelita Cummins (en alianza con Un Millón de Niños Lectores) y Cambiando la Ruta (en alianza con VIDA - Instituto para la Protección del Medio Ambiente). Estas iniciativas cuentan además con la participación de nuestros/as colaboradores/as voluntarios/as, promoviendo el voluntariado corporativo como un componente clave de nuestro compromiso social.

En 2025, se destinó **US\$120,962.23** de Fundación Cummins para proyectos con **impacto social y ambiental**.

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 FY2025¹⁸:

¹⁷ Los montos no incluyen IGV

¹⁸ *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.

- 54.86% de nuestros/as colaboradores/as participaron en iniciativas de voluntariado
- 44 proyectos ejecutados con un total de 90 iniciativas
- 12 regiones impactadas
- 18,032 horas de voluntariado dedicadas

2.4 Socios de nuestros clientes

[GRI 3-3]

Maximizamos el valor de cada proyecto actuando como el socio estratégico de nuestros clientes.

Libro de reclamaciones

En cumplimiento del Código de Protección y Defensa del Consumidor, ponemos a disposición de nuestros clientes el Libro de Reclamaciones, disponible tanto en formato físico como virtual a través de nuestra [página web](#). Estas herramientas nos permiten canalizar de manera eficiente sus reclamos o sugerencias.

En 2025 **no registramos denuncias ni reclamos** vinculados a incumplimientos en el etiquetado de productos o información comercial del servicio.

Tabla 13: N° total de reclamos vinculados al etiquetado o información del producto (2023 – 2025)

Reclamos vinculados al etiquetado o información del producto	
2023	0
2024	1
2025	0

Retiro de productos

Entre el 2023 y 2025, **no hemos registrado ningún caso de retiro de productos del mercado, ni de forma voluntaria ni involuntaria**, lo que refleja el cumplimiento sostenido de nuestros estándares de calidad y los controles aplicados a lo largo de nuestra cadena de valor.

Tabla 14: Casos de retiro de producto del mercado (2023 – 2025)

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

Reconstrucción y reparación de componentes

El Komatsu Reman Center Perú (KRCP), centro especializado en recuperación y reacondicionamiento de componentes, desarrolla criterios de reusabilidad para maximizar la vida útil de los equipos, mejorando la eficiencia operativa y reduciendo el impacto ambiental asociado a la fabricación de nuevas piezas.

En 2025, con la ampliación de capacidad en nuestra sede La Joya (Arequipa) y los servicios de remanufactura realizados en la sede Callao, **el KRCP alcanzó un incremento del 18% en los ingresos respecto al año anterior**. Este resultado se explica principalmente por la reparación de componentes de equipos mineros y la venta de repuestos asociada a dichas reparaciones.

Tabla 15: Ingresos relacionados a productos o servicios enfocados en ASG¹⁹ (US\$)

Ingresos relacionados a productos o servicios enfocados en ASG (remanufactura de componentes de equipos mineros ²⁰ (US\$))	
2023	19,384,782
2024	30,034,124
2025	35,357,087

Monitoreo de la satisfacción del cliente

Promovemos una escucha activa mediante herramientas de medición especializadas que nos permiten evaluar la experiencia del usuario y orientar la mejora continua. Anualmente realizamos estudios de satisfacción de clientes en colaboración con la consultora Arellano, obteniendo una visión integral del desempeño de nuestros servicios.

Tabla 16: Porcentaje de satisfacción de clientes

Año	Gran Minería ²¹
2025	72

Los resultados del año 2025 evidencian una **satisfacción alta** por parte de nuestros clientes de la división de Gran Minería, ubicándonos en el rango más alto de la evaluación. Anualmente, los resultados que recibimos nos permiten identificar

¹⁹ Se refiere a los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

²⁰ Reportamos los ingresos por Komatsu Reman Center Perú, el centro especializado de reparaciones de KMMP, desarrollado estratégicamente como parte del servicio de posventa para nuestra marca Komatsu en el Perú.

²¹ Para efectos del presente reporte, se presenta el indicador de porcentaje de satisfacción de la unidad de Gran Minería, considerando el carácter estratégico y representatividad que esta división mantiene en nuestra estructura de servicios. La focalización en este segmento permite profundizar en el análisis de las expectativas y niveles de servicio de nuestras operaciones de mayor escala.

oportunidades de mejora, anticipar necesidades y fortalecer relaciones de largo plazo, asegurando una experiencia eficiente.

2.5 Gestión de proveedores

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

Fortalecemos continuamente la relación con nuestros proveedores, actores clave para la continuidad, eficiencia y sostenibilidad de nuestras operaciones. Gracias a ellos accedemos a una amplia variedad de bienes y servicios esenciales, que incluyen suministros, activos, servicios de terceros para talleres, mantenimiento, transporte de carga, alquiler de vehículos, entre otros.

La gestión de proveedores cuenta con la supervisión estratégica de la Vicepresidencia Ejecutiva (EVP), y es revisada periódicamente por el Directorio (Board of Directors o BOD), asegurando el correcto desempeño, la alineación con la política corporativa y el fortalecimiento de los mecanismos de cumplimiento y transparencia.

Indicadores de nuestra gestión

Tabla 17: Proveedores totales de bienes y servicios en los últimos 3 años

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

Tabla 18: Segmentación de proveedores internacionales y nacionales

Segmentación	2025	
	N°	%
Internacionales	31	2.55%
Nacionales	1,183	97.45%
Total	1,214	100%

Tabla 19: Segmentación de proveedores Mipyme

Clasificación en micro, pequeña o mediana empresa	2025	
	N°	% ²²
Proveedores de tamaño microempresa	1	0.08%
Proveedores de tamaño pequeña empresa	908	74.79%
Proveedores de tamaño mediana empresa	274	22.57%

²² Porcentaje calculado del total de proveedores (1,214 en 2025).

Tabla 20: Total de compras (US\$)

Total de compras (en dólares)	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	116,466,417²³	100%

Evaluación de proveedores

Contamos con un procedimiento de evaluación y reevaluación de proveedores locales de bienes, servicios, importaciones de activos fijos y consumibles de uso interno. Este proceso incluye la 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.

**Nuestra evaluación de proveedores se realiza cada dos años.
En 2024, 92 proveedores fueron evaluados en base en su desempeño durante 2023.**

En 2025 actualizamos el Procedimiento de Evaluación de Proveedores, incorporando criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), reforzando el enfoque de sostenibilidad y la alineación con los estándares corporativos de KMMP.

Condiciones laborales en la cadena de suministro

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

En 2025 fortalecimos nuestro programa de visitas a proveedores, a través de las cuales evaluamos en campo el desempeño operativo, el cumplimiento normativo y las condiciones asociadas a la prestación de servicios. De esta forma, aseguramos que los proveedores mantengan estándares alineados con nuestros lineamientos corporativos.

Luego de las 25 visitas realizadas en 2024, en 2025 se incrementó el alcance del programa, alcanzando un total de 45 proveedores, lo que representa un aumento sustancial en la cobertura y profundidad del monitoreo.

Las visitas incluyeron la verificación de infraestructura, seguridad operativa, procesos laborales y contratación exclusiva de colaboradores/as mayores de 18 años, reforzando

²³ El monto facturado reportado en 2025 corresponde a la data de facturación del año 2024; es decir, refleja compras realizadas durante dicho ejercicio.

la prevención del trabajo infantil en la cadena de suministro. Con un enfoque colaborativo, también recogimos la percepción de los proveedores para identificar necesidades y fortalecer el soporte brindado.

Iniciativas implementadas en 2025

II Encuentro Estratégico con Proveedores

Espacio de relacionamiento, transparencia y alineamiento con socios clave para fortalecer colaboración, seguridad e integridad:

- Contó con la participación de 84 empresas estratégicas
- Reafirmación pública de principios de confianza, seguridad e integridad
- 100% de satisfacción en cuanto al evento

Programa de Gestión Sostenible para Proveedores (ASG)

Iniciativa conjunta entre las áreas de Abastecimiento y Sostenibilidad orientada a acompañar a los proveedores en la adopción de criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza):

- 60 participantes de 47 empresas proveedoras que completaron todos los talleres de capacitación y recibieron constancias de participación
- 3 sesiones de sensibilización en temas ASG
- Acompañamiento a 10 empresas en el desarrollo de políticas de sostenibilidad, ambiente y código de ética
- 96% de satisfacción del programa, según la evaluación realizada por los proveedores participantes
- Alto nivel de participación inicial y avances sostenidos hacia prácticas sostenibles en la cadena de suministro

3. Pilar Integridad

[GRI 3-3]

3.1 Ética y cumplimiento

Somos una empresa con sólidos valores éticos y una cultura de integridad que guía todas nuestras acciones.

Nos aseguramos de que cada actividad comercial se desarrolle en estricto cumplimiento de la legislación nacional, la normativa local y corporativa, así como en plena alineación con nuestros principios éticos y los de las marcas que representamos. Además, adoptamos las mejores prácticas internacionales de cumplimiento, garantizando transparencia, responsabilidad y confianza en todas nuestras relaciones.

Código de Integridad

[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 las políticas de cumplimiento que guían las acciones y el comportamiento de nuestro personal, siendo difundido desde el momento de la inducción.

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

100% de colaboradores/as que ingresaron en 2025 han firmado el Código de Conducta de Integridad
100% de proveedores nuevos en 2025 han firmado el Código de Conducta de Integridad
90% de colaboradores/as capacitados/as sobre el Código de Integridad²⁴
5.11% (62) de proveedores han sido capacitados sobre el Código de conducta de Integridad

Línea ética

[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 hallazgos y planes de acción al Comité de Integridad para su aprobación final.

²⁴ Se refiere a la cantidad de colaboradores/as que recibieron las capacitaciones dividido entre la cantidad total.

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


En 2025 nuestro compromiso con la integridad y la transparencia se ha fortalecido, logrando un incremento del 4% en el número de casos reportados respecto al año anterior.


Tabla 21: Reportes realizados a la línea ética

Clasificación ²⁵	2025
1. Conflicto de interés	8
2. Competencia desleal	0
3. Prácticas anticompetitivas	0
4. Corrupción y soborno	0
5. Lavado de activos	0
6. Financiamiento del terrorismo	0
Otros	44 ²⁶
Total de reportes	52
Número de reportes resueltos del total de reportes recibidos en 2025	45 ²⁷
Monto total (en soles) por sanciones o multas generados por reportes resueltos judicialmente	0 ²⁸

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

²⁵ La información vinculada a reportes de discriminación y acoso laboral es de carácter confidencial.

²⁶ Corresponde a otras tipologías que fueron investigadas por el canal de línea ética de KMMP en el 2025.

²⁷ La cifra corresponde a los reportes resueltos a abril del 2026.

²⁸ Ninguno de los reportes correspondientes a las 6 categorías contempladas para este indicador derivó en procesos judiciales.

Comité de Integridad

[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, asegurando operaciones transparentes y responsables. Ante incumplimientos, establece responsabilidades, aplica sanciones y define acciones correctivas para colaboradores/as, socios comerciales y terceros.

3.2 Derechos Humanos

[GRI 3-3] [GRI 406-1]

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

Gobernanza corporativa en derechos humanos

[GRI 410-1]

Nuestra [Política de Derechos Humanos](#) establece el marco de referencia para el respeto, protección y promoción de los derechos fundamentales en nuestras operaciones y relaciones con colaboradores/as, clientes, proveedores y la sociedad. Incluye el proceso de debida diligencia para identificar y gestionar riesgos en nuestra cadena de valor, y está alineada con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Guía de Debida Diligencia de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos).



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 los responsables de diseñar, implementar y monitorear, en coordinación con las demás áreas responsables de los riesgos, el Programa de Derechos Humanos.

Gestión de riesgos en derechos humanos

En 2025 iniciamos la actualización de la Matriz de Derechos Humanos, con el objetivo de identificar los riesgos vinculados que se ajusten a la realidad de la organización, así como sus causas y consecuencias a lo largo de nuestra cadena de valor. Para ello, se viene trabajando con colaboradores/as, proveedores y clientes.

El plan de actualización de gestión en derechos humanos aplica a las áreas responsables de implementar las medidas de tratamiento definidas a partir de la identificación y revisión de riesgos. Las áreas involucradas son Tecnologías de la Información, SSOMAC y Sostenibilidad, Abastecimiento, Gestión Humana, así como Legal y Cumplimiento.

Cultura en derechos humanos

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

El 90% de nuestros/as colaboradores/as fueron capacitados en derechos humanos y antisoborno en 2025.

Tabla 22: % de colaboradores/as formados/as en temas de Derechos Humanos en 2025

Nivel	%
Dirección	100%
Gerencia	96%
Jefatura	96%
Profesional ²⁹	89%

Tabla 23: % de proveedores formados en temas de Derechos Humanos en 2025

Formación en temas de Derechos Humanos	Nº	%
Proveedores	62	5.11%

²⁹ El cálculo considera a colaboradores/as que no ocupan cargos de dirección, jefaturas o gerencias, e incluye personal técnico y practicantes

3.3 Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis

Seguridad de la información

[GRI 3-3]

Gestionamos procesos y sistemas que aseguran la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, con el patrocinio y compromiso de la Alta Dirección para fortalecer la gobernanza y la gestión de riesgos.

Contamos con políticas que nos guían y fortalecen 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, asegurando la privacidad de la información de nuestros clientes y socios estratégicos.

En 2025 no registramos ningún caso de vulnerabilidad de datos e información.

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

Ciberseguridad³⁰

[GRI 3-3]

La ciberseguridad es fundamental para proteger la información, garantizar la continuidad operativa y fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés.

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

En 2025 las acciones priorizadas fueron 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, con los siguientes resultados:

³⁰ Para revisar todos los indicadores relacionados a nuestro equipo, revisar la sección 6.4 Indicadores de ciberseguridad.

Tabla 24. Indicadores de vulnerabilidad de datos e información

Vulnerabilidad de los datos e información	2025
Nº total de violaciones de la seguridad de la información	0
Nº total de clientes/consumidores afectados por las violaciones a la seguridad de la información	0
Nº total de colaboradores/as afectados por las violaciones a la seguridad de la información	0

4. Pilar Diversidad e Inclusión

4.1 Diversidad e Inclusión

[GRI 3-3]

La diversidad e inclusión forman parte de nuestros 5 valores corporativos y constituyen un aspecto clave de nuestra estrategia.

Promovemos una cultura organizacional inclusiva, basada en el respeto y la equidad. Fomentamos la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de género, edad, discapacidad, raza, religión, orientación sexual u otra condición, impulsando entornos donde las diferencias se reconocen y valoran como fortalezas que enriquecen a los equipos.

Contamos con una [Política de Diversidad e Inclusión](#) que establece los principios y lineamientos que orientan la actuación de nuestro equipo.

Asimismo, disponemos de una **Hoja Ruta de Diversidad e Inclusión** que define nuestros compromisos en 4 dimensiones clave: género, comunidad LGBTQ+, personas con discapacidad (PCD) y multiculturalidad. Esta última incorporó, por primera vez, las vertientes de diversidad cultural y generacional, ampliando el alcance de la estrategia y fortaleciendo un enfoque más integral.

Además, contamos con iniciativas transversales, que tienen impacto en las 4 dimensiones. Estas son la actualización de políticas, un plan de capacitación, un plan de comunicaciones y el desarrollo de un mapa de inclusión para fortalecer la gestión de acuerdo con las necesidades de la organización.

A partir de 2025, nuestro grupo de soporte al/a la colaborador/a Women Empowerment Network (WEN, por sus siglas en inglés) corporativo asumió el rol como equipo responsable de impulsar los temas de género. Los avances son reportados al Comité de Diversidad e Inclusión.

Comité de Diversidad e Inclusión

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

Durante 2025 realizamos dos sesiones de planificación en los meses de enero y febrero junto con nuestros equipos de trabajo y aliados estratégicos —entre ellos Presente, IncluLab, FirstJob y la Fundación Panamericana para el Desarrollo—, orientadas a lograr un mayor entendimiento y cercanía con nuestras dimensiones y formular iniciativas alineadas con los objetivos estratégicos de la compañía. Asimismo, se llevaron a cabo dos sesiones formales del Comité de Diversidad e Inclusión en los meses de mayo y junio.

En septiembre, se realizaron cambios en la estructura del Comité con el objetivo de fortalecer el avance y seguimiento de las iniciativas de diversidad e inclusión. En esta línea, se designó un equipo staff del Comité y se definieron roles de liderazgo y co-liderazgo para reforzar la ejecución de las iniciativas. Adicionalmente, se mantuvieron sesiones mensuales con los equipos de trabajo y aliados estratégicos para promover avances y asegurar la continuidad de las iniciativas.

La estructura del comité incluye a nuestro CEO como *champion*, así como a líderes y lideresas de diversas áreas que encabezan el plan de trabajo, desempeñando funciones críticas como:

- Definición de lineamientos estratégicos y toma de decisiones
- Monitoreo de avances y generación de sinergias con áreas clave
- Participación en espacios de coordinación periódica

14 integrantes del Comité de Diversidad e Inclusión³¹

Indicadores de género

[GRI 405-1]

Tabla 25: Diversidad de género según categoría profesional

Diversidad de género según categoría profesional	2023	2024 ³²	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 ³³	28.44%	18.12%	17.86%

³¹ Número de miembros del Comité de Diversidad e Inclusión al cierre del 2025. Ver detalle en Anexo 6.4

³² 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.

³³ El cálculo considera a colaboradores/as que no ocupan cargos de dirección, jefaturas o gerencias, e incluye personal técnico

Tabla 26: % de colaboradores/as según grupos etarios

% de colaboradores/as según grupos etarios	2023	2024	2025
% colaboradores/as menores de 30 años	30%	28.90%	26.56%
% colaboradores/as entre 30 y 50 años	65%	66.90%	68.78%
% colaboradores/as mayores de 50 años	4%	4.30%	4.67%

Licencia por 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.

En 2025, otorgamos 141 licencias de maternidad y paternidad

A través del programa **Bienvenido Bebé KMMP**, brindamos beneficios que superan lo establecido por ley: 5 días adicionales de licencia por paternidad, asignación por nacimiento y kit de bienvenida. Tras la reincorporación, en coordinación con sus jefaturas, las madres tienen la oportunidad de acceder —hasta que el bebé cumpla un año— a trabajo remoto al 100% (personal administrativo), 30 días adicionales remunerados (personal operativo), permisos para controles médicos y cobertura de viajes con acompañante.

Tabla 27: 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 del hostigamiento

Reafirmamos nuestro compromiso con la promoción de 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 un protocolo específico alineado a la normativa vigente.

Aseguramos el cumplimiento riguroso de la normativa que establece el procedimiento de investigación para casos de hostigamiento sexual laboral (HSL) y comportamientos sexistas. 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/las testigos.

Capacitación continua

Realizamos capacitaciones periódicas dirigidas a nuestros/as colaboradores/as para fomentar un ambiente laboral respetuoso, en modalidad presencial y virtual.

En la modalidad presencial, realizamos 16 capacitaciones. Ampliamos la duración de las capacitaciones a una hora, lo que permitió generar espacios para la resolución de dudas, la discusión de situaciones complejas, escenarios ambiguos y la reflexión, 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.

**16 capacitaciones presenciales ejecutadas
Participaron 319 personas (9.53%), entre líderes, personal operativo y
administrativo.**

Asimismo, desplegamos cursos virtuales específicos para liderazgos y testigos, alcanzando a 939 personas (28.08%).

**En total, durante 2025 capacitamos 1,258 colaboradores/as, lo que
representa el 37.61% de nuestra organización.**

5. Pilar Ambiental

5.1 Estrategia climática

[GRI 3-3]

Priorizamos la prevención de impactos ambientales negativos, y promovemos la adopción de estándares ambientales por parte de nuestros proveedores y a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Nuestra gestión ambiental se apoya en un sólido marco normativo interno, a través del 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](#)

Además, garantiza el cumplimiento de nuestros compromisos ambientales a través de los siguientes niveles de supervisión:

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

Continuamos registrando CERO denuncias ambientales en 2025.

No contamos con ningún procedimiento administrativo sancionador o multas contra nuestra gestión ambiental



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

Hoja de ruta al 2030

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

Iniciativas 2025

Sucursal Ambientalmente Sostenible (SAS)

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 de residuos, así como otros aspectos operativos. Este enfoque contribuye a la reducción de emisiones y al cumplimiento de nuestra estrategia climática al 2030. Al año 2025 esta iniciativa consolidó los siguientes logros:

- Primera sucursal ambientalmente sostenible en Arequipa, con una inversión aproximada de US\$ 2 millones y más de 10,000 m², incorporando criterios de sostenibilidad desde el diseño hasta la operación.
- En eficiencia energética, más del 80% de las sucursales cuentan con más del 75% de luminaria LED en áreas administrativas, bodegas y talleres. Asimismo, realizamos la compra de certificados I-REC, los cuales respaldan el consumo de electricidad proveniente de fuentes renovables y permiten reducir a cero las emisiones de alcance 2 bajo el enfoque *market-based*.
- El 100% de las sucursales implementa programas de mantenimiento eléctrico y de climatización, garantizando 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 fresca.
- En gestión de residuos, el 100% de las sucursales dispone de estaciones de reciclaje y ha eliminado el uso de plásticos de un solo uso en oficinas.

- Más del 35% de las sucursales alcanzan niveles de valorización de residuos no peligrosos superiores al 50%, evidenciando avances en economía circular.
- Se ha incorporado de manera transversal la gestión ambiental: el 100% de las sucursales cuenta con registros de consumo, responsables definidos, programas de capacitación y criterios ambientales en la evaluación de proveedores.

5.2 Gestión de las emisiones

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

Llevamos a cabo 2 estudios independientes para la medición de nuestra huella de carbono desarrollados con el acompañamiento de consultoras especializadas.

Medición a nivel nacional

**En FY2024³⁴ registramos 11,576.03³⁵ tCO₂eq nivel nacional.
En 2026 realizaremos la medición correspondiente al FY2025.**

Tabla 28: Comparación de emisiones³⁶ 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	7,169.06	9,818.10	2,649.04	37%
Total	8,665.69	11,576.03	2,910.34	34%

5.3 Gestión de la energía

[GRI 2-4] [GRI 3-3] [GRI 302-1]

En nuestra constante búsqueda de la excelencia operativa y ambiental, la gestión energética es un eje clave de nuestra estrategia.

Adquirimos certificados I-REC (*International Renewable Energy Certificates*) equivalentes al total 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 nuestro consumo eléctrico a fuentes renovables.

³⁴ 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.

³⁵ La medición nacional del FY24 se realizó a mediados de junio de 2025.

³⁶ Nota: Se están considerando las emisiones bajo metodología Market-based.

Tabla 29: Energía no renovable total consumida en los últimos 3 años, por sedes (kWh)³⁷

Sedes	2023	2024	2025 ³⁸
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
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 ³⁹	N/A	0	0
Total general	0	0	0

³⁷ Las cifras expresadas en megavatios-hora son 0 para 2023, 2024 y 2025, respectivamente.

³⁸ Considera información recopilada desde abril a diciembre 2025.

³⁹ Se consideran datos de la Sede La Joya (a partir de Julio 2024).

Tabla 30: Energía renovable total consumida en los últimos 3 años, por sedes (kWh)⁴⁰

Sedes	2023	2024 ⁴¹	2025 ⁴²
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	8,037,245.53⁴³	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	8,096,290.53⁴⁴	8,549,151.27
Meta de consumo	100%	100%	100%

⁴⁰ 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.

⁴¹ Se consideran datos de Enero a diciembre del 2024.

⁴² Se consideran datos de Enero a marzo del 2025.

⁴³ 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.

⁴⁴ 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 Gestión del agua

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

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

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

51,215.31 m³ fue nuestro consumo total de agua directa durante el 2025

Tabla 31: 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 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 32: Total de agua consumida en zonas con estrés hídrico⁴⁵ en los últimos 3 años, en sede Callao (m³)⁴⁶

	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 33: Total de agua recirculada en los últimos 3 años (m³)

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

⁴⁵ 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).

⁴⁶ 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 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 34: Total de residuos reciclados y dispuestos, en los últimos 3 años (t)

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

6. Anexos

6.1 Indicadores de talento extraordinario

[GRI 401-1]

Tabla 35: Rotación voluntaria e involuntaria

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 36: Rotación total

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 37: Total de nuevos ingresos⁴⁷

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

6.2 Composición del directorio

[GRI 2-9]

Tabla 38: Composición del directorio

Composición del directorio	Número
Directores totales	7
Directores independientes	1
Directores ejecutivos	0
Directores no ejecutivos	6

⁴⁷ Incluye ingresos que hayan cesado en el transcurso en el mismo periodo, por año.

6.3 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. Con 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., ocupando 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. Es además orador invitado en ferias internacionales de minería y programas de compras avanzadas en Argentina, Chile y Perú, y actualmente ejerce como Director No Ejecutivo de Mitta Perú y Mitta Chile.

Darko Louit

Es Director de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. desde 2024. Cuenta con formación en Ingeniería Civil Industrial, Magíster en Ciencias de la Ingeniería con mención en Minería por la Pontificia Universidad Católica de Chile, 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 2024. Cuenta con formación en 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. (2016–2018) y Division General Manager de la Unidad de Negocios de Movilidad de la misma empresa (2018–2022). 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 formación en Licenciatura en Comercio por la Facultad de Comercio de la Universidad de Doshisha, Japón. Cuenta con amplia experiencia en el sector de movilidad, abarcando los negocios de 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 Mexico, 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. Cuenta con formación en Ingeniería Industrial por la Universidad Panamericana de Guadalajara, México (1990), Maestría en Administración de Empresas por el Tecnológico de Monterrey, Campus Guadalajara, México (1995), y formación ejecutiva a través del Executive Development Program en Kellogg School of Management, EE.UU., y el Leadership Program AD2 en 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 2024. Cuenta con formación en Licenciatura en Artes y Humanidades con especialización en Estudios Latinoamericanos por la Universidad de Tokio, Japón (1996). Ha desarrollado su carrera en los sectores de Maquinaria Industrial, de Construcción y 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, ejerciendo además como miembro del directorio de Komatsu Cummins Chile, Komatsu Holding South America, Komatsu Maquinarias Mexico, Komatsu Mining Panamá y Komatsu Colombia.

Hirohide Yoshida

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 KOMEK 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.

6.4 Composición del Comité de Diversidad e Inclusión

Tabla 39: Composición del Comité de Diversidad e Inclusión⁴⁸

N°	Miembro	Cargo
1	Julio Molina	Presidente Ejecutivo
2	Erick Ruiz	Gerente General DCP
3	Mirtha Rodríguez	Directora Corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad
4	Blanca Mondragón	Directora de Aftermarket y Motores 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

⁴⁸ Información correspondiente a los puestos registrados al cierre de diciembre de 2025.

6.5 Índice GRI

[GRI 2-2] [GRI 2-3]

Acerca de este informe: Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú (KMMP) ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero del 2025 al 31 de diciembre del 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI.

Estándar GRI	Contenido	Ubicación en el informe	Omisión
Contenidos Generales			
GRI 2: 1. La organización y sus prácticas de presentación de informes	2-1 Detalles organizacionales	1.1 Sobre nosotros	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6.5 Índice GRI –Acerca de este informe 1.1 Sobre nosotros	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6.5 Índice GRI –Acerca de este informe Para consultas sobre la información presente en este documento, puede dirigirse al siguiente correo: mirtha.rodriguez@kmmp.com.pe.	
	2-4 Actualización de la información	5.3 Gestión de la energía - La información correspondiente a los certificados I-REC 2024 ha sido actualizada con respecto a lo reportado en el Reporte de	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación en el informe	Omisión
		Sostenibilidad 2024, como resultado de la adquisición de certificados adicionales de energía renovable.	
	2-5 Verificación externa	El presente informe no cuenta con verificación externa.	No se ha realizado el procedimiento de verificación externa.
GRI 2: 2. Actividades y trabajadores	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1 Sobre nosotros	
	2-7 Empleados	2.2 Talento extraordinario - Nuestro equipo	
	2-8 Trabajadores que no son empleados		Omisión por razones de confidencialidad
GRI 2: 3. Gobernanza	2-9 Estructura de gobernanza y composición	1.2 Gobierno Corporativo Anexo 6.2 Composición del directorio	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	1.2 Gobierno Corporativo	
	2-11 Presidente del máximo órgano de Gobierno	1.2 Gobierno Corporativo	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación en el informe	Omisión
	2-12 Función del máximo órgano de Gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	1.2 Gobierno Corporativo	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos	1.2 Gobierno Corporativo	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	1.2 Gobierno Corporativo	
	2-15 Conflictos de interés	1.2 Gobierno Corporativo	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	3.1 Ética y cumplimiento - Comité de Integridad	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	1.2 Gobierno Corporativo / Anexo 6.3 Experiencia de los directores	
	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 en el informe	Omisión
GRI 2: 4. Estrategia, políticas y prácticas	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1.3 Enfoque de sostenibilidad	
	2-23 Compromisos y políticas	1.3 Enfoque de Sostenibilidad	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Comité de Sostenibilidad	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Análisis de materialidad	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	3.1 Ética y cumplimiento - Código de Integridad	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas		No se presentaron incumplimientos significativos de la legislación y las normativas durante el periodo objeto del informe.
	2-28 Afiliación a asociaciones	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Alianzas y asociaciones	
GRI 2: 5. Participación de los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Relacionamiento con grupos de interés	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación en el informe	Omisión
	2-30 Convenios de negociación colectiva	2.2 Talento extraordinario - Convenios colectivos	
Temas materiales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Análisis de materialidad	
	3-2 Lista de temas materiales	1.3 Enfoque de Sostenibilidad - Análisis de materialidad	
Gestión ética 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 - Código de Integridad	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.1 Ética y cumplimiento - Línea ética	
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	3.1 Ética y cumplimiento - Línea ética	
Innovación y tecnología			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.4 Socios de nuestros clientes	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación en el informe	Omisión
Gestión de cadena de suministro			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.5 Gestión de proveedores	
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	2.5 Gestión de proveedores	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	2.5 Gestión de Proveedores - Condiciones laborales en la cadena de suministro	
GRI 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	
Gestión de riesgos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	3.3 Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis	
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	2.2 Talento extraordinario - Nuestro equipo / 3.2 Derechos Humanos	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Libertad de asociación y negociación colectiva	2.2 Talento extraordinario - Convenios colectivos	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación en el informe	Omisión
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	2.5 Gestión de Proveedores - Condiciones laborales en la cadena de suministro	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	3.2 Derechos Humanos - Gobernanza corporativa en derechos humanos	
Seguridad y salud de los/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 - Certificaciones de nuestra gestión	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	2.1 Seguridad y salud - Indicadores clave de nuestra gestión	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	2.1 Seguridad y salud - Salud ocupacional	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2.1 Seguridad y salud - Comités Nacionales de SSOMA	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación en el informe	Omisión
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	2.1 Seguridad y salud - Entrenamientos para colaboradores/as y líderes/as	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	2.1 Seguridad y salud - Salud ocupacional	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	2.1 Seguridad y salud - Indicadores clave de nuestra gestión	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	2.1 Seguridad y salud - Salud ocupacional	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	2.1 Seguridad y salud - Indicadores clave de nuestra gestión	
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	2.1 Seguridad y salud - Indicadores clave de nuestra gestión	
Diversidad e inclusión			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	4.1 Diversidad e inclusión	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación en el informe	Omisión
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	1.2 Gobierno Corporativo / 4.1 Diversidad e inclusión - Indicadores de género	
GRI 401: Empleo 2018	401-3 Permiso parental	4.1 Diversidad e inclusión - Licencia por 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 / Anexo 6.1 Indicadores de talento extraordinario	
	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	
Experiencia del/ de la colaborador/a			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.2 Talento extraordinario	
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	2.2 Talento extraordinario - Desarrollo interno y crecimiento	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación en el informe	Omisión
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	2.2 Talento extraordinario - Desarrollo interno y crecimiento	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	2.2 Talento extraordinario - Evaluación de desempeño	
Contribución al desarrollo de la comunidad local			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	2.3 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 Gestión Social	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales	2.3 Gestión Social	
Consumo de agua			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	5.4 Gestión del agua	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	5.4 Gestión del agua	
	303-5 Consumo de agua	5.4 Gestión del agua	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación en el informe	Omisión
Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	5.3 Gestión de la energía 5.2 Gestión de las Emisiones	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	5.3 Gestión de la energía	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	5.2 Gestión de las Emisiones	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	5.2 Gestión de las Emisiones	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	5.2 Gestión de las Emisiones	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	5.2 Gestión de las Emisiones	
Gestión de residuos y economía circular			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	5.5 Gestión de residuos	
GRI 306: Residuos 2020	306-3 Residuos generados	5.5 Gestión de residuos	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	5.5 Gestión de residuos	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	5.5 Gestión de residuos	