



San
Martín



Memoria Integrada

2024





An aerial photograph of a large-scale open-pit mining operation. The image shows deep, terraced pits with visible tracks from heavy machinery. Several large trucks are visible on the right side, and a smaller vehicle is in the bottom left. The central part of the image is overlaid with a semi-transparent blue rectangle containing the title text.

Memoria **Integrada**

2024



Índice

01.	Declaración de responsabilidad	07
-----	--------------------------------	----

02.	Somos San Martín (cifras destacadas)	09
-----	--------------------------------------	----

03.	Carta del presidente del Directorio	10
-----	-------------------------------------	----

04.	ADN San Martín	14
4.1.	Quiénes somos	16
4.2.	Participación en gremios y asociaciones	23
4.3.	Reconocimientos, premios, certificaciones	23

05.	Gobierno corporativo: Una cultura de transparencia	24
5.1.	Gobierno corporativo	26
5.2.	Gestión Ética	35
5.3.	Cumplimiento normativo	38



06. | Estrategia de Sostenibilidad 40

07. | Excelencia operativa: Nuestro compromiso con el desarrollo 44

- 7.1. Estrategia comercial 48
- 7.2. Nuestras operaciones y clientes 50

08. | Gestión financiera: Base para el crecimiento sostenible 66

- 8.1. Contexto macroeconómico 68
- 8.2. Contexto sectorial 70
- 8.3. Gestión económico-financiera 71

09. | Nuestro enfoque: Las personas 76

- 9.1. Desarrollo del talento 81
- 9.2. Escuela de Entrenamiento 83
- 9.3. Seguridad y Salud en el Trabajo 86
- 9.4. Relaciones laborales 93
- 9.5. Nuestro compromiso con la sociedad 95

10. | Sostenibilidad ambiental: Reduciendo nuestra huella 100

- 10.1. Huella de carbono 103
- 10.2. Ecoeficiencia operacional 104
- 10.3. Economía circular 105

11. | Sobre la Memoria Integrada 2024 106

- 11.1. Sobre esta memoria 108
- 11.2. Materialidad 108
- 11.3. Grupos de Interés 112

12. | Índice de Contenidos GRI y SASB 114

- 12.1. Índice de contenidos Global Reporting Initiative (GRI) 116
- 12.2. Índice Sustainability Accounting Standards Board (SASB) 124

13. | Anexos 126

- 13.1. Datos generales 128
- 13.2. Patrimonio, capital social y composición accionaria 128
- 13.3. Indicadores económicos 129
- 13.4. Indicadores ambientales 129
- 13.5. Indicadores sociales 130
- 13.6. Cumplimiento normativo 133





Declaración de responsabilidad

El presente documento contiene información veraz y suficiente sobre el desarrollo del negocio de San Martín Contratistas Generales S. A. durante el año 2024. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se responsabilizan por su contenido, conforme a los dispositivos legales aplicables.

Lima, 31 de marzo de 2025

Víctor Cano Laredo
Gerente general

Sara León-Prado Aladzeme
Gerente de Administración y Finanzas



02. Somos San Martín: Cifras destacadas

Movimos 122,031,213 toneladas totales de material	+USD 600 millones en proyectos adjudicados	2% de ingresos destinados a tecnología y mecanismos de seguridad
122,749.05 TCO2eq generadas	Reducimos en 18.43% nuestra huella de carbono	CERO accidentes mortales e incapacitantes permanentes
Somos en una empresa de vertimiento CERO	2,820 técnicos y operadores capacitados en 13,146 horas por la Escuela de Entrenamiento SM	170,533 horas de capacitación en seguridad, salud y medioambiente
13,675 empleos directos e indirectos generados	9 comités de obra implementados para conocer las necesidades de nuestros colaboradores	531 colaboradores locales
81 mujeres trabajadoras locales	28% más empleo generado que en el 2023	Invertimos USD 4.8 millones en compras a proveedores locales de las comunidades de nuestros clientes citación en seguridad, salud y medioambiente
USD 238 millones en ventas	USD 2,029 millones de backlog	USD 44 millones EBITDA



03

Carta del **Presidente del Directorio**





A nuestros estimados accionistas, colaboradores, clientes, socios y sociedad en general:

Con satisfacción, me dirijo a ustedes para presentar la primera Memoria Integrada de San Martín Contratas Generales S.A., correspondiente al año 2024. Este documento ha sido elaborado de forma voluntaria bajo los estándares internacionales del Global Reporting Initiative (GRI) y del Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Cumple, asimismo, con los requisitos de la Superintendencia del Mercado de Valores y representa un paso firme hacia una gestión más transparente, ética y orientada a la rendición de cuentas.

El año 2024 trajo consigo importantes avances institucionales y operativos que reafirman nuestro compromiso con una gestión responsable, eficiente y de largo plazo.

Destaco, especialmente, un cambio clave en nuestra Alta Dirección. Así, damos la bienvenida al Sr. Víctor Daud Cano Laredo como nuevo Gerente General, cuya visión y experiencia contribuirán a consolidar nuestro liderazgo. Agradecemos sinceramente al Sr. Alfonso Alberto Brazzini Visconti por su compromiso y valioso aporte durante su gestión.

Siguiendo en el ámbito de la gobernanza, este año llevamos a cabo una renovación de nuestro Directorio por un período de 2 años. En este contexto, fortalecimos su composición incorporando un miembro independiente, lo que promueve una toma de decisiones más objetiva y alineada con las mejores prácticas. Asimismo, reforzamos nuestro sistema de cumplimiento al ampliar el Modelo de Prevención de Delitos y manteniendo una evaluación de riesgo de corrupción en niveles bajos.



En el plano operativo, logramos la adjudicación de 2 licitaciones de gran importancia con nuestro cliente Shougang Hierro Perú, lo que demuestra nuestra capacidad para ejecutar operaciones de gran escala bajo condiciones de alta exigencia. Estos nuevos contratos incorporan, además, el uso de camiones híbridos, lo que representa un paso concreto hacia una operación más eficiente y con menor impacto ambiental. Además, constituimos la Unidad de Negocios Equipos, área que busca garantizar eficiencia en el uso de nuestra flota, asegurar disponibilidad a costos competitivos y abrir nuevas oportunidades de negocios a partir de nuestros activos y servicios técnicos especializados.

Fortalecimos también nuestra cadena de suministro mediante un modelo centralizado de abastecimiento. Este es operado desde el Centro de Reparación y Distribución Central (CRDC), lo que nos permite mejorar la planificación, eficiencia y estandarización logística a nivel nacional. Esta transformación, fuertemente apoyada en tecnología como SAP y apalancada por el financiamiento internacional, refuerza nuestra capacidad operativa y organizacional.

En cuanto a nuestra gestión financiera, los resultados del año 2024 fueron sólidos y alentadores: alcanzamos un EBITDA de USD 44 millones, ventas por USD 238 millones y un backlog de USD 2,029 millones. Además, seguimos manteniendo un enfoque de prudencia en nuestras inversiones. La inversión en CAPEX durante 2024 ascendió a USD 15.3 millones, lo que refleja nuestra estrategia de inversión focalizada y controlada, iniciada en 2020 debido a la pandemia del COVID-19 y continuada por la coyuntura política del país. Esta inversión nos permitió realizar una transición hacia una flota de tecnología de punta, lo cual optimiza nuestros recursos y mejora nuestra eficiencia operativa.

La seguridad ocupacional sigue siendo uno de nuestros pilares fundamentales. Alcanzamos el hito de cero accidentes mortales o con incapacidad permanente, producto de una cultura preventiva activa y de la inversión sostenida del 2% de nuestros ingresos en nueva tecnología y

en fortalecer nuestros mecanismos de seguridad. Brindamos más de 170,000 horas de capacitación en seguridad, salud y medioambiente, y reforzamos nuestras capacidades operativas mediante la Escuela de Entrenamiento, que formó a más de 2,800 técnicos y operadores.

En cuanto a la generación de empleo, crecimos más de un 28% respecto al año anterior, con un total de 2,188 colaboradores. De ellos, 531 fueron personas locales, y 81 de ese total fueron mujeres, lo que refuerza nuestro compromiso con el desarrollo de talento en las regiones donde operamos y con la inclusión laboral. Asimismo, nuestras compras a proveedores locales alcanzaron, en promedio, S/ 18 millones, impulsando el dinamismo económico en los territorios.

En el frente ambiental logramos reducir nuestra huella de carbono en un 18.43% y cumplimos al 100% con nuestros compromisos ambientales. Además, realizamos un inventario de neumáticos fuera de uso (NFU) sentando las bases para la incorporación de una estrategia de economía circular para su gestión, lo que refuerza nuestra responsabilidad con el impacto operativo y ambiental.

Estos resultados son fruto de la dedicación y compromiso diario de nuestros colaboradores, a quienes quiero expresar mi sincero agradecimiento. Su talento es el motor que impulsa el éxito de San Martín. También agradezco a nuestros accionistas, clientes y proveedores por su confianza constante.

Juntos seguimos construyendo una empresa referente en la industria, competitiva y con propósito, generando valor sostenible para todos nuestros grupos de interés.

Raúl Siucho Dextre
Presidente del Directorio



04

ADN
San Martín





4.1. Quienes somos

Somos líderes en brindar servicios esenciales a empresas mineras de primer nivel en Perú. Nos especializamos en grandes movimientos de tierras y servicios de construcción para proyectos mineros. Nuestros servicios son clave para garantizar la producción eficiente y sostenida de minerales a lo largo de toda la vida útil de las minas.

Como parte de nuestros servicios, ofrecemos soluciones integrales a lo largo de la cadena productiva minera. Ello abarca desde la operación y explotación de minas y canteras hasta la construcción de infraestructura necesaria para la implementación exitosa de los proyectos de nuestros clientes.

A lo largo de más de 30 años hemos consolidado, de manera ininterrumpida, relaciones y vínculos comerciales sólidos y de largo plazo con los principales actores de la industria minera.

Nuestra trayectoria incluye la construcción de proyectos privados emblemáticos en Perú, así como en Colombia y España a través de nuestras filiales.





4.1.1. Nuestra cultura: el ADN de San Martín

Nuestra cultura organizacional trasciende las simples declaraciones; es la esencia que impulsa cada una de nuestras acciones. Nuestra cultura se promueve en 3 frentes distintos.

- **En lo estratégico.** Nos enfocamos en el desarrollo íntegro, buscando siempre trascender en el tiempo y generar un impacto positivo en la sociedad. Planificamos con visión de futuro, anticipándonos a los retos y oportunidades del sector, asegurando el crecimiento sostenible del negocio y de nuestros colaboradores.
- **En las operaciones.** Cada proyecto lo abordamos con la misma pasión y compromiso que el primero, garantizando altos estándares de calidad, seguridad y eficiencia. Aplicamos nuestro conocimiento y experiencia para ofrecer soluciones óptimas que aseguren la sostenibilidad y el éxito de cada obra.
- **En nuestras relaciones.** Creemos en el desarrollo de vínculos de largo plazo, basados en el respeto y la confianza. Trabajamos en equipo, promoviendo la colaboración y el aprendizaje continuo, porque sabemos que juntos logramos más.

Manifiesto de Cultura SM

“Creemos que es posible construir un país mejor. Por eso vivimos cada proyecto con la misma pasión.

Como si fuera el primero, mostrando respeto hacia todas las personas y compromiso con el desarrollo del negocio, pero sobre todo con un desarrollo íntegro, que nos lleve a trascender en el tiempo y en nuestra sociedad.

Entendemos la importancia de construir y cuidar nuestras relaciones. Por eso integramos nuestro conocimiento para brindar soluciones óptimas, demostrando compromiso, apoyo incondicional y poniendo nuestra experiencia y respaldo a disposición para generar vínculos de largo plazo.

Respondemos la confianza que depositan en nosotros, trabajando siempre en equipo, dando lo mejor de nosotros y anticipándonos a los retos futuros.

Aquí vivimos de acuerdo con lo que creemos. Quien vive así, vive la cultura San Martín”.





Nuestra Misión

Brindar soluciones en operación minera, construcción e infraestructura para generar valor a nuestros clientes, colaboradores, accionistas y la sociedad.



Nuestra Visión

Ser reconocidos en el mercado iberoamericano como el socio estratégico de nuestros clientes.



Nuestros Valores

- 1. Excelencia.** Lograr los objetivos mediante la gestión eficiente de los recursos.
- 2. Sustentabilidad.** Actuar en armonía con el medio ambiente y las comunidades de la zona de influencia, así como promover la seguridad y cuidar la salud de los colaboradores.
- 3. Integridad.** Actuar siempre de forma ética y transparente.
- 4. Innovación.** Fomentar una cultura de mejora continua y el desarrollo de nuevas soluciones.
- 5. Orientación al cliente.** Entender las necesidades de nuestros clientes y buscar altos niveles de satisfacción.





Nuestra cultura es el pilar fundamental que sustenta nuestro éxito y nos distingue en la industria. Por ello hemos implementado diversas iniciativas para asegurar que nuestros valores y principios se integren en el día a día de nuestra organización.

- **Inducciones**

- ✓ Desde el primer día brindamos a nuestros nuevos colaboradores una inducción estructurada que les introduce a nuestra cultura organizacional, valores y pilares estratégicos.
- ✓ Este proceso permite comprender nuestro propósito y su rol en el logro de objetivos.

- **Fortalecimiento del compliance**

- ✓ Promovemos una cultura de integridad y cumplimiento, asegurando que todos nuestros colaboradores conozcan y respeten nuestras normativas internas, códigos de conducta y principios éticos.
- ✓ Nos aseguramos de que nuestras operaciones y relaciones con grupos de interés estén alineadas con estos principios.

- **Campañas ADN SM**

- ✓ A través de esta iniciativa, reforzamos nuestros valores y pilares organizacionales, fomentando comportamientos positivos y fortaleciendo la identificación de nuestros colaboradores con nuestra cultura.
- ✓ Relacionamos los hitos de la Empresa con las características que definen nuestra cultura, consolidando el sentido de pertenencia.

- **Evaluación y desarrollo de competencias**

- ✓ Implementamos mecanismos para evaluar y desarrollar las competencias alineadas con nuestros valores organizacionales.
- ✓ Medimos cómo nuestros colaboradores interiorizan y aplican estos principios en su desempeño diario, asegurando la coherencia entre la cultura y la ejecución operativa.

(GRI 2-23) (GRI 2-24)



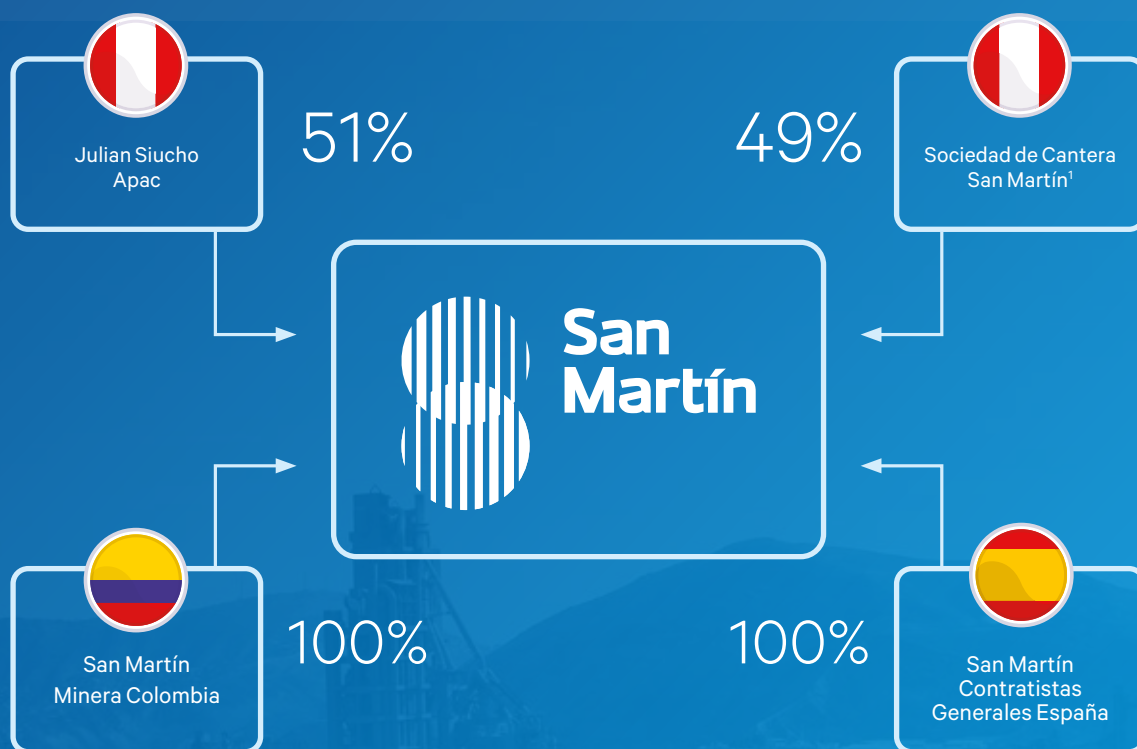
4.1.2. Principales hitos







4.1.3. Grupo económico





4.2. Participación en gremios y asociaciones

Consideramos clave nuestra activa participación en asociaciones sectoriales, donde compartimos buenas prácticas, impulsamos iniciativas colectivas y contribuimos al fortalecimiento del sector.

Estas alianzas nos permiten mantenernos actualizados sobre tendencias, marcos normativos y desafíos comunes, además de representar los intereses de nuestra industria de manera colaborativa y responsable.

(GRI 2-28)



4.3. Reconocimientos, premios, certificaciones

Tenemos un compromiso con la excelencia operativa, la integridad y la sostenibilidad. Por ello nos esforzamos en cumplir con los más altos estándares nacionales e internacionales, lo que se refleja en las certificaciones que hemos obtenido. Estas distinciones avalan la solidez de nuestros sistemas de gestión, fortalecen la confianza de nuestros grupos de interés y nos impulsan a seguir mejorando cada día.





05

Gobierno corporativo: **una cultura de transparencia**





Actuals by Region

Actuals by Region



Summary by Category

Category	Budget	Actual	Difference
Auto	US\$200.00	US\$200.00	US\$0.00
Entertainment	US\$200.00	US\$200.00	US\$0.00
Food	US\$350.00	US\$350.00	US\$0.00
Home	US\$300.00	US\$300.00	US\$0.00
Medical	US\$100.00	US\$100.00	US\$0.00
Personal Items	US\$300.00	US\$300.00	US\$0.00
Travel	US\$500.00	US\$500.00	US\$0.00
Utilities	US\$200.00	US\$200.00	US\$0.00
Other	US\$50.00	US\$50.00	US\$0.00
Total	US\$2,200.00	US\$2,200.00	US\$0.00



5.1. Gobierno corporativo

Entendemos que una gestión responsable y transparente es clave para asegurar la sostenibilidad de nuestro negocio y fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés.

En tal sentido, hemos consolidado un modelo de gobierno corporativo que promueve la rendición de cuentas, la toma de decisiones informada y el cumplimiento ético en todos los niveles de la organización. Este modelo se basa en principios sólidos, alineados con las mejores prácticas internacionales, y refleja nuestro compromiso con la transparencia y la ética empresarial. Los principios son 4.

- **Transparencia.** Divulgación clara y oportuna de la información relevante sobre la Empresa. Somos responsables de nuestras acciones y sus consecuencias.
- **Responsabilidad.** Compromiso con el cumplimiento de obligaciones legales, éticas y ambientales.
- **Equidad.** Trato justo y equilibrado para todos los *stakeholders*.
- **Sostenibilidad.** Integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia empresarial.

Nuestro enfoque busca garantizar que las decisiones estratégicas estén alineadas con nuestros valores, nuestra visión de largo plazo y los intereses de nuestros accionistas, clientes, colaboradores y comunidades.

[\(3-3 Gobierno Corporativo\)](#)



Nuestro compromiso

Estamos comprometidos a llevar a cabo nuestras actividades de manera ética y responsable. Lo haremos con honestidad, integridad y en línea con nuestros valores;

Adoptamos la seguridad como uno de nuestros valores y, por lo tanto, emprendemos nuestras actividades de manera segura y de forma responsable. Respetamos las leyes, regulaciones, códigos y estándares de la industria, demostramos respeto por la dignidad humana; valoramos la diversidad y garantizamos una buena gestión ambiental.



5.1.1. Estructura organizacional





5.1.2. Órgano de gobierno

Directorio

Es el máximo órgano de administración, supervisión, control y representación de la Empresa. El Directorio revisa y aprueba el plan estratégico que cada gerencia presenta durante las sesiones convocadas, fortaleciendo así la alineación entre la visión institucional y la ejecución operativa. Asimismo, en San Martín contamos con distintos comités especializados integrados por los miembros del Directorio y las gerencias que abordan asuntos críticos para el desempeño organizacional, incluyendo aquellos relacionados con aspectos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza (ASG).

Nuestro Directorio está conformado por 4 miembros titulares, elegidos por la Junta General de Accionistas. Según lo dispuesto en nuestro Estatuto Social, los directores son designados por un período de 2 años, con posibilidad de reelección indefinida.

Su mandato concluye con la aprobación de los Estados Financieros del ejercicio, momento en el cual se elige o designa un nuevo Directorio. Los directores son elegidos con base en las buenas prácticas de gobierno corporativo y su trayectoria profesional, honorabilidad e independencia.

De acuerdo con nuestro Estatuto, ningún director puede tener intereses opuestos a los de la Empresa. En línea con este principio, los miembros del Directorio suscriben anualmente una declaración jurada sobre conflictos de interés, en cumplimiento de nuestras políticas de integridad y buen gobierno corporativo.

El Oficial de Cumplimiento es responsable de verificar la consistencia de dichas declaraciones con la información institucional y con los controles establecidos en nuestro sistema de debida diligencia. Cualquier observación relevante es reportada oportunamente al Directorio, asegurando una gestión transparente y responsable de la conducción de nuestra organización.

[\(GRI 2-10\)](#) [\(GRI 2-12\)](#) [\(GRI 2-13\)](#) [\(GRI 2-16\)](#) [\(GRI 2-15\)](#)

Mediante Junta General de Accionistas del 9 de mayo de 2024¹ se renovó el Directorio de la Sociedad por un periodo de 2 años, del 2024 al 2026. Los miembros del Directorio para este periodo son los que se listan a continuación.

Nombre	Ejecutivo o No Ejecutivo	Independencia	Ingreso al Directorio	Descripción de su trayectoria y competencia
Raúl Siucho Dextre	No ejecutivo	No	19/06/2012	Presidente del Directorio desde el 15 de septiembre de 2020. Nacionalidad peruana. Se graduó como Ingeniero Civil por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Antes trabajó como socio de Premium Brands, empresa de distribución de productos de consumo. Representa marcas de lujo de todo el mundo, como las del grupo LVMH.
Julián Siucho Dextre	No ejecutivo	No	19/06/2012	Nacionalidad peruana. Fue Presidente del Directorio hasta el 2020. Se graduó como Administrador por la Universidad del Pacífico (UP) y como Ingeniero Económico por la Universidad Científica del Sur. Realizó la Maestría en Alta Dirección en la Universidad de Piura, y en Gestión y Dirección de Empresas Constructoras e Inmobiliarias en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Antes trabajó en Considex S. A., como Jefe de Administración y Operaciones, y en Premium Brands, como Director.
Iván Siucho Dextre	No ejecutivo	No	19/06/2012	Es Vicepresidente del Directorio desde el 19 de junio de 2012. Nacionalidad peruana. Se graduó como Ingeniero Civil por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Realizó un MBA en IE University, Madrid, España. Antes trabajó como socio fundador de Premium Brands, empresa de distribución de productos de consumo. Representa marcas de lujo de todo el mundo, como las del grupo LVMH.
Gonzalo De Las Casas	No ejecutivo	Si	09/05/2024	Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y Socio Principal del estudio Rebaza, Alcázar & De Las Casas Abogados. Cuenta con una sólida y reconocida experiencia en banca, finanzas y derecho corporativo.

(GRI 2-11)

¹ Desde esta fecha el Directorio sesionó con 4 miembros. El 14 de febrero 2025 ingresó Alberto Cárdenas como quinto director de la Sociedad.



Sesiones del Directorio

En el 2024, el Directorio celebró 13 Sesiones de Directorio, que se detallan a continuación.

Sesión	Resumen
Sesión del 31 de enero de 2024.	El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento de lo siguiente: (i) se le informo del seguimiento de acuerdos adoptados en la Sesión de Directorio precedente; (ii) se expuso la información remitida al Directorio; (iii) Reporte de SSOMA; (iv) Reporte de Estados Financieros; y (v) Reporte de Comité Operativo.
Sesión Extraordinaria del 31 de enero de 2024.	El Directorio aprobó: (i) presentación del Informe Anual del Oficial de Cumplimiento correspondiente al 2023 y (ii) acciones para el año 2024 en materia de prevención de lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
Sesión Extraordinaria del 20 de febrero de 2024.	El Directorio aprobó el Reporte del Sistema de Gestión Antisoborno – ISO 37001.
Sesión del 28 de febrero de 2024.	El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento sobre lo siguiente: (i) se le informo del seguimiento de acuerdos adoptados en la sesión de Directorio precedente; (ii) se expuso la información remitida al Directorio; (iii) revisión y aprobación del Plan Estratégico 2024; (iv) Lineamientos de Estrategia de Servicio al Cliente; y también (v) Informe de Equipos.
Sesión del 27 de marzo de 2024.	El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento sobre lo siguiente: (i) se le informó del seguimiento de acuerdos adoptados en la sesión de Directorio precedente; (ii) se expuso la información remitida al Directorio; (iii) Informe Comité Financiero; (iv) Aprobación de Estados Financieros 2023; y (v) Reporte Status SHOUGANG HIERRO PERÚ.
Sesión del 29 de abril de 2024.	El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento sobre lo siguiente: (i) se le informó del seguimiento de acuerdos adoptados en la Sesión de Directorio precedente; (ii) se expuso la información remitida al Directorio; (iii) Reporte SSOMA Trimestre 2024; (iv) Reporte de EEFF Trimestre 2024; (iv) Reporte de Control Presupuestal Trimestre 2024; y (v) Aprobación de Mapa de Riesgos 2024.
Sesión del 04 de junio de 2024.	El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento sobre lo siguiente: (i) se le informo del seguimiento de acuerdos adoptados en la Sesión de Directorio precedente; (ii) se expuso la información remitida al Directorio; (iii) Reporte Financiero; (iv) Reporte de Operaciones; y (v) Reporte Comercial.
Sesión del 27 de junio de 2024.	El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento sobre lo siguiente: (i) se le informó del seguimiento de acuerdos adoptados en la Sesión de Directorio precedente; (ii) se expuso la información remitida al Directorio; (iii) Reporte de Comité de Talento; (iv) Reporte de iniciativas de mejora de procesos y reducción de costos; (v) Reporte del Comité Financiero; (vi) Reporte Comercial; y (vii) Reporte de Contingencias y Tems Legales.
Sesión del 27 de agosto de 2024.	El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento sobre lo siguiente: (i) se le informó del seguimiento de acuerdos adoptados en la Sesión de Directorio precedente; (ii) Se expuso la información remitida al Directorio; (iii) Reporte GAF; (iv) Reporte UNMC; (v) Reporte Comercial; (vi) Reporte SSOMA; y (vii) Reporte UN Equipos.

Cambios en la composición del Directorio

En línea con nuestros principios de transparencia y buen gobierno corporativo, informamos a nuestros grupos de interés sobre los cambios significativos ocurridos en el órgano de dirección durante el ejercicio 2024.

- En la Junta Universal de Accionistas celebrada el 16 de abril de 2024, se formalizó el cese de Don Alfonso Alberto Brazzini Visconti en sus roles de Director y Gerente General. Agradecemos profundamente su liderazgo y dedicación durante su gestión. En la misma sesión, se aprobó el nombramiento de Don Víctor Daud Cano Laredo como nuevo Gerente General, quien asumió la responsabilidad de liderar la estrategia y las operaciones de la Empresa.

- Posteriormente, en la Junta General de Accionistas del 9 de mayo de 2024, se aceptó la renuncia de Don Samuel Vaisman Yalta como Director. Reconocemos su valiosa contribución al Consejo durante su periodo. Adicionalmente, en esta misma junta, se designó a Don Gonzalo Adolfo De Las Casas Salinas como Director Independiente. Su incorporación fortalecerá la independencia y diversidad de perspectivas en nuestro órgano de gobierno, en consonancia con las mejores prácticas de buen gobierno corporativo.

Estos cambios reflejan la dinámica evolutiva de nuestra Empresa y nuestro compromiso continuo con un liderazgo sólido y una gestión estratégica que impulse la sostenibilidad y el valor a largo plazo para todos nuestros grupos de interés.

Nombre completo	Cargo	Ingreso a SM
Sara Mercedes León-Prado Aladzeme	Gerente de Administración y Finanzas	05/06/2006
Carlos Valer Rojas	Gerente de Equipos y Activos Fijos	17/07/2023
Samuel Vaisman Yalta	Gerente Legal y de Asuntos Corporativos	10/04/2017
Juan José Gambini Obando	Gerente de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y Responsabilidad Social	02/02/2004
César Urrunaga Canales	Gerente de Logística	01/04/2012
Guillermo III Arana Ibañez	Gerente de Desarrollo Organizacional	18/05/2015
Víctor Daud Cano Laredo	Gerente de Unidad de Negocios Minería y Construcción	01/03/2002 - 16/04/2024*
Luis Ernesto Li Kam	Gerente Comercial	04/09/2002

(*) El 16.04.2024 asume como Gerente General

5.1.3. Alta Gerencia

Principales ejecutivos

Nuestra gestión se sustenta en un equipo de profesionales comprometidos y una plana gerencial que lidera la organización bajo una estructura claramente definida, alineada a funciones específicas y niveles de responsabilidad.

A continuación, detallamos los principales ejecutivos y los comités que conforman nuestra gobernanza interna.



5.1.4. Comités

Adicionalmente, contamos con diversos comités que nos permiten establecer directrices, dar seguimiento al desempeño y garantizar el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos.

Nombre	Descripción	Miembros
Comité de Gerencia	Responsable de liderar la ejecución de los planes estratégicos de cada área funcional. Supervisa la gestión de riesgos, políticas internas, cumplimiento contable y financiero, así como aspectos vinculados a los sistemas de calidad, seguridad, medio ambiente y prevención de delitos y anticorrupción. Asegura el funcionamiento y mejora continua de los controles internos.	• Gerente General • Gerente de Administración y Finanzas • Gerente de Unidad de Negocio • Gerente de Seguridad, Salud ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social • Gerente de Desarrollo Organizacional • Gerente de Equipos y activos fijos • Gerente de Logística • Gerente Legal y de Asuntos Corporativos • Oficial de Cumplimiento y Prevención
Comité de Auditoría	Aprueba el plan anual de auditoría interna e impulsa su ejecución de acuerdo con los estándares del Instituto de Auditores Internos. Evalúa los resultados de las auditorías y las respuestas de la administración, y, además, da seguimiento a los reportes que ingresan por el Canal Integridad u otros mecanismos, fortaleciendo la cultura de cumplimiento y transparencia.	• Director N° 1 • Director N° 2 • Gerente General • Gerente de Administración y Finanzas • Auditor Interno
Comité de Estrategia	Reúne anualmente a las gerencias para analizar el desempeño global del sistema de gestión, revisar indicadores clave e identificar oportunidades de mejora. Cada área presenta su evaluación de avances estratégicos y se consensan nuevas iniciativas, las cuales son registradas y monitoreadas por la Gerencia de Desarrollo Organizacional, impulsando así la mejora continua en todos los niveles de la organización.	• Gerente General • Gerente de Administración y Finanzas • Gerente de Unidad de Negocio Minería y Construcción • Gerente de Seguridad, Salud ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social • Gerente de Desarrollo Organizacional • Gerente de Equipos y Activos Fijos (cambió a Unidad de Negocios Equipos) • Gerente de Logística • Gerente Legal y de Asuntos Corporativos
Comité de Ética	Órgano clave para la promoción y vigilancia de la cultura ética en San Martín. Recibe y evalúa reportes sobre faltas al Código de Conducta y casos canalizados por el Canal Integridad, y toma decisiones sobre su tratamiento, en coordinación con el Comité de Auditoría. De esta manera, asegura el comportamiento íntegro y coherente de nuestra organización.	• Gerente General • Gerente de Administración y Finanzas • Gerente de Desarrollo Organizacional • Gerente Legal y de Asuntos Corporativos • Subgerente de Administración de Capital Humano



Nombre	Descripción	Miembros
Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS)	De acuerdo con el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, se aprobó el Reglamento de la Ley N.º 27942, en donde se define al CIFHS como responsable de atender denuncias sobre hostigamiento sexual, dictar medidas de protección, realizar investigaciones internas y proponer acciones correctivas. Además, promueve un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas que forman parte de San Martín.	• 2 representantes de la Empresa • 2 representantes de los colaboradores
Comité de Compras Estratégicas	Evalúa y aprueba adquisiciones mayores a US\$500,000. Analiza los resultados de las evaluaciones técnicas y económicas presentadas por el área de Compras, asegurando procesos eficientes y alineados a los principios de transparencia y valor para la Empresa.	• Director o Gerente General • Gerente de Logística • Jefe de Compras • Otros gerentes (según la categoría de compra y especialización técnica)
Comité de CAPEX	Tiene a su cargo la evaluación, validación y aprobación de inversiones en maquinaria, tanto para nuevas adquisiciones como para procesos de <i>over haul</i> . Este comité asegura que las inversiones en activos críticos estén alineadas a los objetivos operativos y estratégicos de la Empresa.	• Gerente General • Gerente de Administración y Finanzas • Gerente de Equipos y Activos Fijos • Gerente de Unidad de Negocios • Gerente de Logística
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Promueve una cultura de prevención y bienestar en todos los niveles de la organización. Participa activamente en la elaboración y aprobación de políticas, programas, reglamentos y planes de capacitación en SST, y vela por el cumplimiento de la normativa legal vigente. Además, fomenta la participación de los colaboradores en la identificación y prevención de riesgos, reforzando nuestro compromiso con un entorno laboral seguro y saludable.	• Gerente General • Gerente de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social • Médico Coordinador de Salud Ocupacional • 3 representantes de los colaboradores
Comité Sistema George	Brinda lineamientos para el correcto uso del Sistema George, como parte del ciclo de mejora continua de la gestión de cumplimiento de obligaciones legales y permisos en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente	• Gerente de Legal y Asuntos Corporativos • Gerente de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social • Médico Coordinador de Salud Ocupacional • Jefe de Control e Integración de Procesos
Comité Financiero	Encargado de revisar los temas relevantes de la gestión financiera con la finalidad de controlar, validar y buscar oportunidades de mejora en dicha gestión.	• Director (1) • Gerente General • Gerente de Administración y Finanzas • Subgerente de Contabilidad • Jefe de finanzas



Nombre	Descripción	Miembros
Comité Operativo	Encargado de revisar los temas relevantes de la gestión operativa de los proyectos, tales como: desempeño económico, desempeño comercial, riesgos que puedan afectar el desempeño operativo del proyecto y oportunidades de mejora.	• Director (2) • Gerente General • Gerente de Unidad de Negocio • Gerente de Administración y Finanzas • Gerente de Equipos y Activos Fijos • Gerente de Logística
Comité de Evaluación de Ejecutivos Clave	Encargado de revisar la evaluación de los ejecutivos claves, Comité de Gerencia, Gerente de Construcción, Gerente de Minería y a quienes a futuro el Comité determine.	• Director (2) • Gerente General • Gerente de Desarrollo Organizacional
Comité de Talento	Encargado de revisar los temas relevantes de la gestión de Talento en la empresa, tales como: Avances de la estrategia Sindical y Relaciones Laborales, Avances y status de los planes de desarrollo del Grupo de Talento y evaluación del proceso de competencias, avances de los programas de formación de la Escuela de Entrenamiento de las posiciones críticas de obra, Status y avances de los procesos de atracción de Talento de empleados y operadores en obras / sedes.	• Director (1) • Gerente General • Gerente de Desarrollo Organizacional • Subgerente de Administración de Capital Humano • Jefe de Gestión de Talento • Jefe de Desarrollo de Escuela de Entrenamiento





5.2. Gestión ética

Gestionamos la ética y la lucha contra la corrupción como un compromiso transversal que abarca a toda la Empresa. Nuestra gestión se orienta con 2 políticas principales que se apoyan en la normativa nacional vigente y en estándares internacionales, como el ISO 37001: la Política de Gestión Antisoborno y la

Política de Prevención de Corrupción y Lavado de Activos. Estos documentos se operativizan a través del Sistema de Cumplimiento de San Martín, el cual desarrolla 3 Programas de Cumplimiento con distintos enfoques según los riesgos que busca prevenir cada Sistema según la normativa aplicable.



La prevención comienza desde el proceso de selección, mediante la debida diligencia aplicada desde la Alta Dirección y colaboradores. Esta revisión incluye la verificación anual de antecedentes. A nivel operativo, aplicamos controles adicionales para puestos críticos y damos cumplimiento a la normativa laboral para todas las posiciones.

En cuanto a terceros, contamos con procedimientos de debida diligencia para proveedores y socios estratégicos, reforzados por nuestro Código de Ética para colaboradores y aliados.





Nuestros logros

Durante el 2024, reforzamos nuestro compromiso con la integridad y anticorrupción con avances significativos en 4 frentes clave.

1. Diagnóstico de riesgos de corrupción

- Evaluamos a través de un tercero independiente nuestra exposición al riesgo de corrupción en relación con funcionarios públicos.
- Resultado: Riesgo bajo, ya que no contratamos directamente con el Estado.
- Elaboramos y difundimos un Protocolo de relacionamiento con funcionarios públicos.

2. Ampliación del Modelo de Prevención de Delitos

- Transición de enfoque exclusivo en cohecho (ISO 37001) a un modelo más amplio.
- Nuevos delitos incorporados: contra el patrimonio nacional, aduaneros, tributarios, lavado de activos, minería ilegal y crimen organizado, de terrorismo, contabilidad paralela y tráfico de influencias
- Documentos clave: Manual de Prevención de Delitos (aprobado en noviembre 2024). También actualizamos matriz de riesgos para incorporar los controles de prevención de los nuevos delitos.

3. Debida diligencia a directivos y personal de confianza

- Evaluación a muestra de 80 colaboradores.
- 100% de la Dirección sin antecedentes penales ni administrativos.
- 1% con pendientes de actualización documental.

4. Sensibilización y capacitación

- Entrevistas y charlas personalizadas a puestos críticos.
- Encuestas revelaron alto nivel de conocimiento sobre cumplimiento.
- Implementamos mecanismos de comunicación y campaña interna: Boletín El ABC del Cumplimiento. Tuvimos 7 ediciones compartidas.
- Dictamos 3 cursos mandatorios: Sistema de Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT), Modelo de Prevención (MDP) y Libre Competencia (LC) para puestos críticos, que son aquellas posiciones expuestas a riesgos de corrupción por su relacionamiento con terceros. Cada curso es de 1 hora. Adicionalmente, se dictaron capacitaciones especializadas enfocadas en temas puntuales como debida diligencia, registro de operaciones a UIF-Perú y canal de denuncias.

Además, superamos con éxito procesos de debida diligencia de empresas de gran minería, lo cual nos llevó a continuar participando en licitaciones y fortaleciendo nuestra competitividad.



Perspectivas

De cara al próximo año, proyectamos continuar elevando nuestros estándares de control y cumplimiento con las siguientes acciones prioritarias.

1. Fortalecimiento de controles internos

- Elaboración de procedimientos específicos para el área de Tesorería y la Unidad de Negocios Equipos.
- Enfoque en prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, con énfasis en relación con terceros y contrataciones con consultorías externas.

2. Capacitación y cultura de cumplimiento

- Capacitación a todo el personal, con foco en nuevos ingresos para elevar los estándares internos y generar una cultura organizacional sólida en integridad.



Indicadores clave

Grupos de interés informados y capacitados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción



(*) Considera colaboradores activos e inactivos

(GRI 3-3 Integridad y Cumplimiento) (GRI 205-1) (GRI 205-2) (GRI 206-1) (GRI 415-1) (GRI 2-26) (SASB EM-MM-510a1)



5.3. Cumplimiento normativo

Desde la Gerencia de Legal y Asuntos Corporativos establecemos una estructura apropiada que permita velar por el adecuado y efectivo cumplimiento de la normativa que nos es aplicable.

Procesos legales

Para San Martín, un proceso adquiere importancia corporativa cuando, por su naturaleza, puede generar un impacto relevante para la Empresa. Este criterio considera tanto la repercusión que el caso pueda tener para nosotros y/o el monto involucrado superior a S/ 500,000.

Durante el 2024 mantuvimos:

- 1 proceso constitucional activo.
- 2 procesos administrativos activos.
- 1 proceso civil activo.
- 5 procesos laborales activos.
- 2 procesos laborales cerrados.
- 1 investigación fiscal activa

Respecto al proceso de naturaleza constitucional, el 22 de febrero de 2022 se publicó el D.S. 001-2022-TR, el cual estableció la prohibición de tercerizar actividades que constituyan "núcleo del negocio".

Teniendo en consideración que San Martín es una empresa que brinda servicios de tercerización respecto a actividades que constituyen el núcleo del negocio de sus clientes, dicha norma implica el riesgo de que San Martín, como negocio, desaparezca. Debido a ello, iniciamos una Acción de Amparo y una denuncia ante INDECOPI. En la Acción de Amparo se ha solicitado la inaplicación de la norma respecto a San Martín y, en la denuncia ante INDECOPI, se ha solicitado la ilegalidad de la emisión y publicación de la norma.





Caso Club de la Construcción

Actualmente, San Martín se encuentra comprendida en la Investigación Fiscal Preparatoria y en el Procedimiento Administrativo seguido por el INDECOPI por el denominado caso “Club”.

Con relación a la Investigación Fiscal Preparatoria (Expediente N° 00046-2017), San Martín se encuentra comprendida como sujeto investigado y como tercero civilmente responsable. Como tercero civilmente responsable, San Martín está sujeta a una medida cautelar de inhibición hasta por S/ 28.9 millones, consistente en la prohibición de vender o gravar los bienes muebles (vehículos) registrados e inscritos en los Registros Públicos a nombre de San Martín al momento en que se trabó la medida.

De acuerdo con la tesis de la Fiscalía, se habrían materializado presuntos actos de corrupción en la adjudicación de obras públicas (carreteras) licitadas por Provías Nacional (MTC) entre setiembre de 2011 y junio de 2014 a través de la coordinación de un grupo de empresas constructoras nacionales y extranjeras con funcionarios públicos.

Cabe resaltar que San Martín no fue adjudicada con ninguna obra pública dentro del marco temporal de imputación 2011-2014, con lo cual, no se cumpliría la tesis fiscal respecto de la Compañía. En ese sentido, en opinión de los asesores a cargo de la defensa de la Compañía se estima probable obtener un resultado favorable a San Martín que le permita deslindarse de responsabilidad.

Ahora bien, el 19 de junio de 2023 venció el plazo de la investigación prorrogada. Posteriormente, el 16 de enero de 2024 la Fiscalía emitió la Disposición No. 62 dando por concluida la investigación preparatoria.

El 21 de febrero de 2025 la Fiscalía realizó una conferencia de prensa en la que informó que ya había presentado una acusación en contra de algunas empresas y que había solicitado el archivo para algunas investigadas. Diversos medios de comunicación, entre ellos el diario La República, en su edición del 25.02.25,

detalló el listado de las empresas y personas comprendidas en la acusación. Ni San Martín Contratistas Generales S.A. ni la persona natural con quien se le vinculó en la investigación (Luis Flores Mancera, ex funcionario de ICA Internacional Perú S.A.), figuran en el listado de empresas y personas comprendidas en la acusación fiscal según dicha publicación. En cuanto se reciba la notificación formal, podremos confirmar esta información.

De otro lado, San Martín se encuentra comprendida en el Procedimiento Administrativo Expediente N° 001-2020/CLC-INDECOPI por la presunta realización de prácticas colusorias horizontales en el mercado de obras adjudicadas por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC).

El 17 de noviembre de 2021, la Comisión notificó la Resolución N° 80-2021/CLC-INDECOPI del 15 de noviembre de 2021, mediante la cual decidió sancionar a San Martín junto con otras 31 empresas y 26 personas naturales. En el caso de San Martín, la multa impuesta asciende a 9,729.37 UITs. Esta decisión no es definitiva y viene siendo cuestionada ante la Sala Especializada en Defensa de la Competencia, estando pendiente la convocatoria a audiencia.

Se estima que la Sala podría emitir una decisión final sobre el caso durante el segundo semestre de 2025, que pondría fin a la instancia administrativa (Indecopi). Nuestros asesores legales estiman probable una reducción de la multa de entre 30% y 45%.

La decisión final en instancia administrativa puede ser cuestionada ante el Poder Judicial mediante un proceso contencioso administrativo, cuyo plazo estimado de resolución no se emitiría antes del segundo semestre de 2031, según opinión de nuestros asesores legales.

Como parte de nuestro Sistema de Cumplimiento, hemos implementado un Modelo de Prevención de Delitos y un Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia, tal como se explica en el subcapítulo Gestión Ética precedente.



06

Estrategia de **sostenibilidad**







6.1. Modelo de Sostenibilidad

En San Martín, reconocemos que la sostenibilidad es un factor estratégico clave para garantizar el éxito y la resiliencia de nuestro negocio en el largo plazo. Nuestra estrategia de sostenibilidad está alineada con las mejores prácticas internacionales y responde a las expectativas de nuestros grupos de interés. Para ello integramos criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en nuestras operaciones y decisiones de negocio.

Estas prácticas se materializan en la implementación y mejora continua de nuestro Sistema Integrado de Gestión ISO 14001-2015, ISO 9001-2015 y ISO 45001-2018, del cual pasamos proceso de recertificación en el 2024 con certificado entregado el 30 de enero 2025.

En el 2024 diseñamos nuestra Estrategia de sostenibilidad a partir de un riguroso proceso de *Due Diligence* realizado en el 2023, basado en los requisitos de las Normas de Desempeño de la International Finance Corporation (IFC) y normas de gobierno corporativo. Este proceso arrojó resultados positivos y nos proporcionó valiosas oportunidades de mejora, estableciendo un modelo de sostenibilidad desarrollado que se puede graficar de la siguiente manera.



Pilar Ambiental: foco en la ecoeficiencia operacional.

Preservamos el medioambiente incorporando medidas de control para minimizar nuestros impactos. Aprovechamos las oportunidades para mejorar la eficiencia operativa, reducir costos y recuperar valor, contribuyendo con el crecimiento sostenible.

Pilar Gobernanza: foco en la transparencia y la rendición de cuentas.

Garantizamos una gestión íntegra, eficiente, transparente y ética que contribuya a una mejor toma de decisiones y la construcción de confianza con nuestros grupos de interés.

Pilar Social: foco en las personas.

Promovemos el desarrollo social equitativo, tanto para nuestro equipo como para las personas de las comunidades locales de nuestras operaciones, fortaleciendo nuestra competitividad.

[\(GRI 2-24\)](#)





Durante el 2024, dimos un paso importante al crear la posición de Sostenibilidad dentro de la Empresa. Esta incorporación responde a la necesidad de contar con una mirada especializada que articule iniciativas sociales, ambientales y de integridad. Como primer resultado, desarrollamos el Plan de Sostenibilidad 2024 – 2027 que guía nuestros esfuerzos y facilita la colaboración con las distintas áreas, respetando su autonomía operativa, y generando sinergias para construir una gestión más coherente y orientada a resultados.



07

Excelencia operativa:
**nuestro
compromiso
con el
desarrollo**



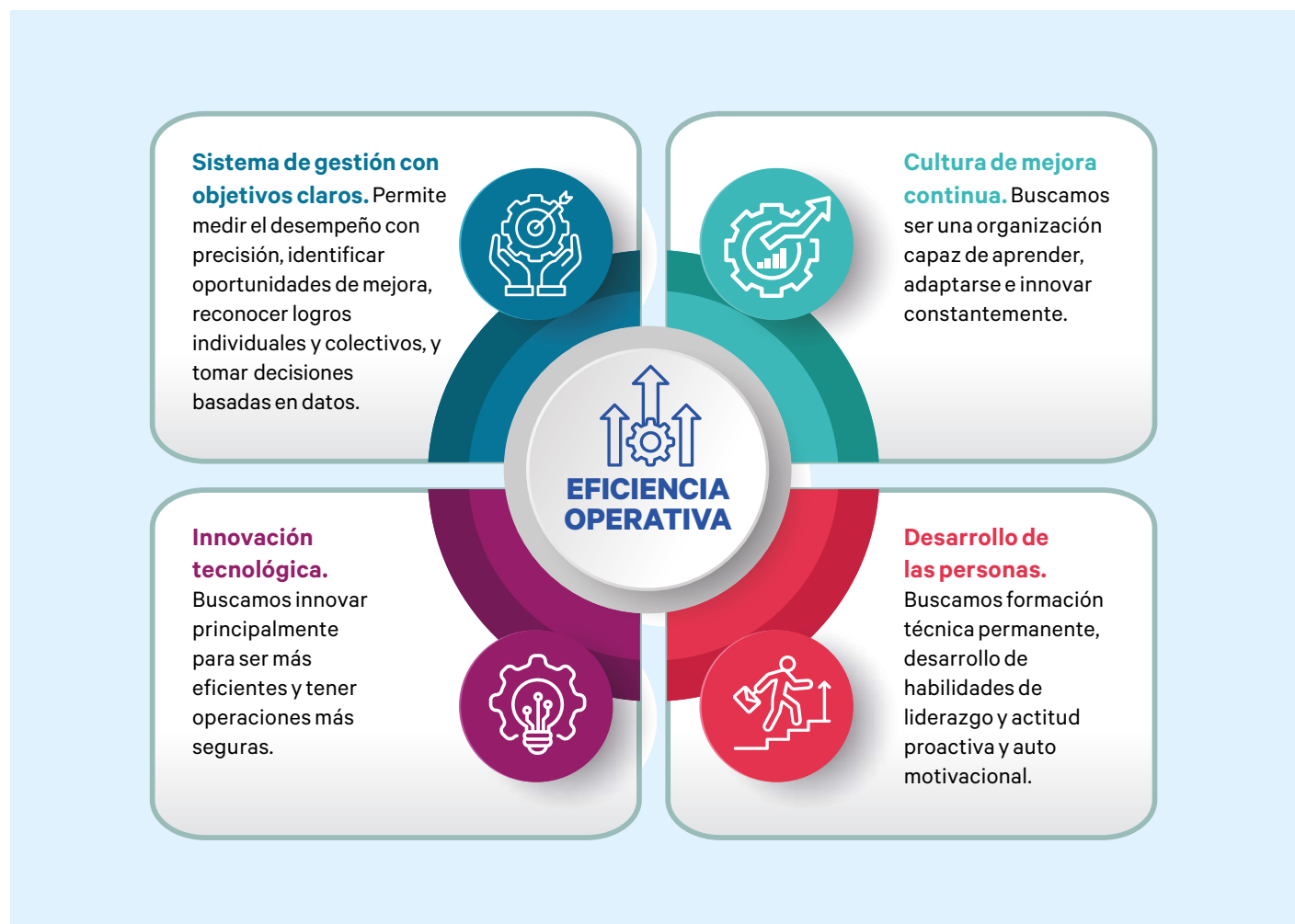




7.1. Estrategia operativa

En San Martín concebimos la eficiencia operativa y el liderazgo como pilares estratégicos que nos permiten entregar valor sostenible a nuestros clientes, mantenernos competitivos en el mercado y avanzar con responsabilidad hacia el futuro.

Nuestra estrategia en este ámbito se basa en 4 componentes.





Nuestros logros

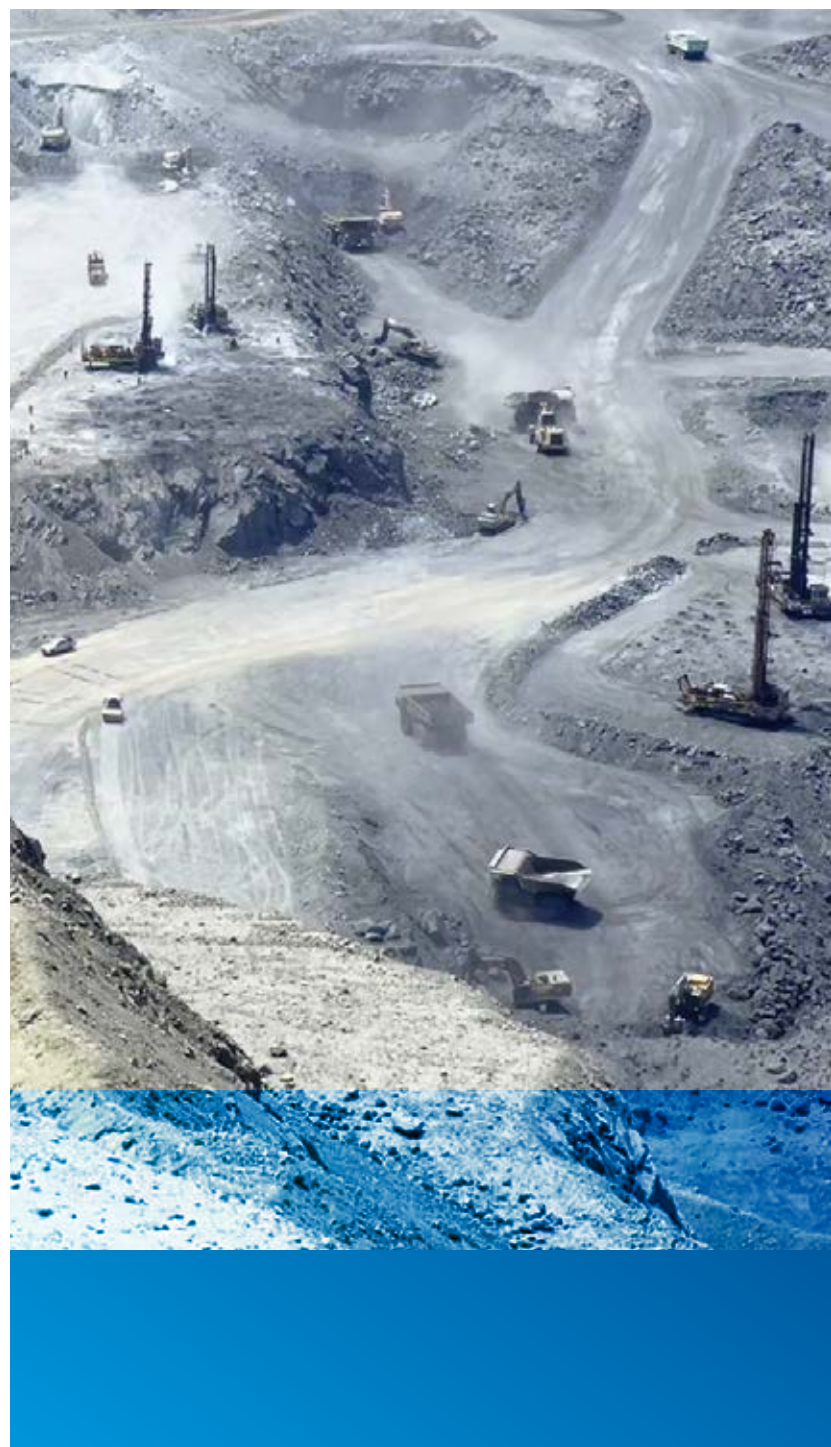
Nuestros principales logros son, a la vez, un desafío constante por la propia dinámica de las operaciones con cada cliente y con cada uno de sus proyectos, por las diferentes condiciones que se presentan en los frentes de trabajo.

- **Innovación tecnológica sostenible.** Completamos la evaluación para incorporar el uso de tecnología híbrida en maquinaria pesada con mejores resultados operativos para nuestros clientes, a la vez que contribuimos con sus objetivos de descarbonización y con los nuestros, la implementación de esta tecnología se ejecutará desde inicios del 2025. Asimismo, ya estamos probando nuevas tecnologías en electromovilidad, seguridad y control de las operaciones para los siguientes años.
- **Optimización en proyectos operativos.** Logramos ejecutar nuestros proyectos clave cumpliendo los compromisos asumidos en productividad, costos y seguridad, gracias a la implementación de ajustes de ingeniería, rediseño de procesos logísticos y estrategias de mantenimiento. Estos cambios influyen decididamente en nuestro modelo de negocio.

Perspectivas

- Ampliar progresivamente el uso de tecnologías limpias y cambio de matriz energética en nuestras operaciones, incorporando soluciones que reduzcan nuestra huella ambiental y mejoren la eficiencia en cada fase del proceso productivo.
- Ampliar nuestra presencia con clientes estratégicos. Nuestra meta es fortalecer las relaciones de largo plazo construidas a lo largo de los años, consolidándonos como socios clave en sus procesos productivos y expandiendo nuestro portafolio de proyectos.

(GRI 3-3 Eficiencia operativa y liderazgo)





7.2. Estrategia comercial

Durante el 2024 consolidamos nuestra relación con clientes estratégicos y avanzamos hacia la diversificación de servicios, fortaleciendo nuestra unidad de construcción como eje de crecimiento futuro. Nuestra estrategia comercial se adapta a cada cliente, para lo que integramos nuevas tecnologías, eficiencia energética y soluciones integrales que respondan a un entorno altamente competitivo.

Nuestro desempeño

El año 2024 marcó un período de importantes logros comerciales, entre los que destacamos los siguientes.

- **Consolidación de clientes ancla.** No obstante, la competencia creciente, logramos fortalecer nuestras relaciones con clientes estratégicos, lo que se materializó en la adjudicación conjunta de procesos de licitación por un valor superior a los USD 600 millones. Este volumen significativo impulsó nuestro backlog para los años 2025 y 2026, asegurando una base sólida para el crecimiento futuro.
- **Exploramos alternativas de tecnologías limpias.** Impulsamos el uso de equipos híbridos para ofrecer a nuestros clientes soluciones más eficientes, a menor costo y reducción de la huella de carbono, preparándonos para nuevas oportunidades de negocio.
- **Continuamos creciendo en nuestra área de Construcción.** Consolidamos nuestros servicios especializados para lograr la diversificación (infraestructura y montaje) necesidad que tienen las principales minas del Perú.

Backlog: La cartera de pedidos de San Martín es de **USD 2,029 millones** gracias a la sólida relación con las principales empresas mineras e industriales del Perú. (Dic. 2024)





Nuestros desafíos

En el entorno económico de recuperación que atravesamos durante el 2024, enfrentamos diversos desafíos comerciales.

- **Competencia en un mercado fragmentado.** Observamos un aumento en el número de competidores que presentan ofertas de precios altamente competitivas lo cual exige a San Martín innovar en estrategias tecnológicas en el desarrollo de proyectos.
- **Construcción especializada.** Aprovechar oportunidades de crecimiento en este tipo de servicios que complementen nuestro liderazgo en movimiento masivo de tierras.

Perspectivas

De cara al 2025 y los años venideros, nuestras perspectivas comerciales se centran en 5 aspectos.

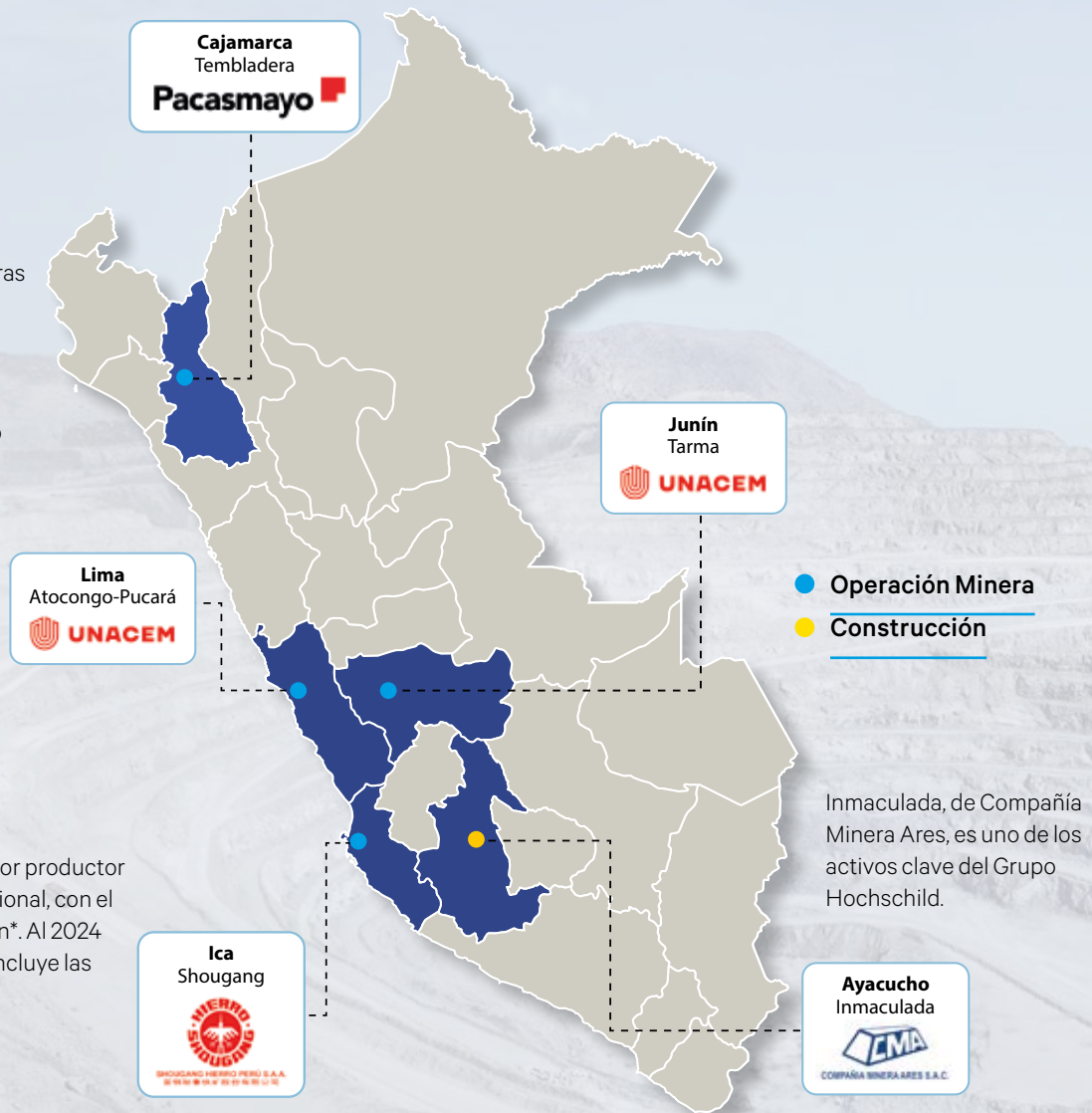
- **Fortalecer las relaciones existentes.** Mantener las buenas relaciones comerciales y satisfacer las necesidades de nuestros clientes actuales.
- **Diversificación de servicios.** Ampliar capacidades en construcción e infraestructura.
- **Foco en proyectos sostenibles.** Apostamos por proyectos que generen valor económico y reduzcan impactos ambientales, integrando tecnologías limpias.
- **Exploración de nuevos mercados.** Exploraremos oportunidades en Perú, la región y, eventualmente, a nivel global.
- **Medición de la satisfacción del cliente.** Implementaremos un sistema de medición para mejorar los servicios como parte de nuestra estrategia de mejora continua.



7.3. Nuestras operaciones y clientes

Las más grandes cementeras a nivel nacional* Nuestra operación con UNACEM incluye los proyectos Atocongo, Pucará y Tarma. Con Cementos Pacasmayo nuestra operación es el proyecto Tembladera.²

Shougang es el mayor productor de hierro a nivel nacional, con el 99% de participación*. Al 2024 nuestra operación incluye las minas 2, 9 y 10 y 14.



Cliente: General de Maquinarias y Excavación.
2 operaciones Barcelona y Navarra, España.



Cliente: Cementos Argos.
Medellín, Colombia.

(GRI 2-6)

² *ASOCEM 2023

7.3.1. Nuestros servicios y proyectos

7.3.1.1. Servicios de operación minera

- Planeamiento y diseño de mina
- Perforación
- Voladura
- Carguío
- Acarreo
- Trituración
- Mantenimiento de caminos
- Minado Subterráneo



Nuestros proyectos 2024

- Shougang Hierro Perú S.A.A.

Proyecto 2024	Mina 2, Minas 9 y 10 y Mina 14
Ubicación	Ica
Período	2002 – a la fecha
Servicio	• Perforación, voladura, remoción, carguío y acarreo. • Construcción y mantenimiento de vías.
Descripción	Operación Minera a tajo abierto para extracción de mineral y eliminación de desmonte de las minas 2, 5, 9, 10, 14, en el 2024 y 3,4 16 y 18 en otros períodos.



Entorno operativo

Con Shougang Hierro Perú S.A.A. tenemos una relación comercial de 22 años trabajando de manera continua. Los años 2023 y 2024 fueron de recuperación post pandemia y también de nuestra rentabilidad. Para ello realizamos cambios significativos en nuestra estrategia operativa, incluyendo el rediseño de nuestras minas actuales, cambios en nuestra gestión de flota, en la planificación y empleo de *software* especializado.

Hechos relevantes 2024

- Adjudicación de proyectos significativos. Obtuvimos exitosamente los proyectos de Mina 2 y Mina 14 de Shougang, que sumados a los de las minas 9 y 10, consolidan nuestra posición como un socio clave para esta importante operación minera.

110,535,256 toneladas
totales movidas (2024)

- Llevamos a cabo el cierre operativo exitoso de Mina 5, lo que supuso una reestructuración para atender las operaciones de Mina 9 y Mina 10.
- Replanteamos nuestro modelo de negocio con enfoque en la eficiencia operativa y adopción tecnológica. Iniciamos una reingeniería integral de nuestras operaciones en las minas que tenemos actualmente. El resultado ha sido exitoso para atender la demanda de nuestro cliente y afrontar la creciente competencia.
- Optimizamos el control operativo y gestión de flota mediante el uso del sistema de despacho automatizado (Dispatch), que nos permite monitorear la productividad en tiempo real y ajustar operaciones de manera inmediata. Esta herramienta ha sido clave para reducir tiempos muertos, mejorar el uso de los equipos y traducir estos resultados en mejoras económicas.



- Implementamos estrategias para optimizar las distintas fases del proceso minero con tecnología especializada, desde las actividades de control, perforación, voladura, planeamiento, seguridad y gestión de equipos basada en la gestión geométrica y diseño del terreno minero.
- Definimos una estrategia de reducción de costos operativos mediante el empleo de equipos híbridos y proyectamos una transición a una flota más eficiente y sostenible.





Perspectivas 2025

Nos proyectamos hacia un modelo de negocio cada vez más sostenido en tecnologías limpias, empleando equipos con un menor impacto ambiental y más eficientes, equipos inteligentes y procesos integrados. Uno de nuestros mayores desafíos será alcanzar la meta de duplicar nuestras ventas y mover 17 millones de toneladas al mes, objetivo que empezamos a consolidar de forma progresiva desde el primer trimestre del 2025.

• Clientes empresas sector cementos

Cliente	UNACEM
Proyecto	Canteras Atocongo, Pucará y Tarma
Ubicación	Lima
Período	1997 – a la fecha
Servicio	• Perforación, voladura, remoción, carguío y acarreo • Construcción y mantenimiento de vías
Descripción	Explotación de cantera a tajo abierto para extracción de mineral no metálico (caliza, arcilla y yeso) y eliminación de desmonte.

7,642,539 toneladas
totales movidas (2024)

Cliente	Cementos Pacasmayo
Proyecto	Tembladera
Ubicación	Cajamarca
Período	2016 – a la fecha
Servicio	• Perforación, voladura, remoción, carguío y acarreo • Construcción y mantenimiento de vías
Descripción	Operación Minera a tajo abierto para extracción de piedra caliza y eliminación de desmonte

2,262,639 toneladas
totales movidas (2024)



Entorno operativo

En 2024, mantuvimos operaciones clave en el sector cementero, con una estrategia enfocada en consolidar nuestra posición en dicho rubro como aliado estratégico de las empresas Cementos Pacasmayo y UNACEM. Nuestra propuesta de valor combina eficiencia operativa, control de costos y adopción de tecnologías limpias que contribuyen a los objetivos ambientales de nuestros clientes, como es el compromiso de UNACEM de alcanzar cero emisiones al 2050.

- Evaluamos el empleo de energías renovables en las luminarias con el fin de reemplazar los equipos a diésel. Al momento ya iniciamos su uso en Tembladera, lo cual también reducirá la huella de carbono del cliente y contribuirá con su objetivo de carbono neutralidad.
- Colaboramos en acciones de apoyo social y gestión de relaciones comunitarias en Atocongo, Tarma y Tembladera.

Hechos relevantes 2024

- Implementamos tecnología de punta, para reducir emisiones y costos.
- Evaluamos el empleo de equipos electro móviles con un importante impacto en el ambiente y en la productividad.

Perspectivas

Nos proyectamos hacia un modelo de negocio cada vez más sostenido en tecnologías limpias empleando equipos con un menor impacto ambiental y más eficientes.

Seguiremos fortaleciendo nuestras capacidades operativas y de relacionamiento en zonas con alta sensibilidad social.





7.3.1.2. Clientes empresas sector cementos

- **Movimiento de tierras masivo**
 - Accesos y plataformas
 - Presas
 - PADs de lixiviación
- **Obras civiles a gran escala**
- **Montajes mecánicos y electromecánicos**



Nuestros proyectos 2024

- **Compañía Minera Ares S.A.C.**

Cliente	Minera Ares – Grupo Hochschild
Proyecto	Inmaculada
Ubicación	Ayacucho
Período	Marzo 2024 – diciembre 2024
Servicio	Recrecimiento del Depósito de Relaves
Descripción	Recrecimiento de la presa de la cota a 4518 msnm a la cota a 4522 msnm y ampliación del vaso de revestimiento de geosintéticos y la construcción de un acceso en la margen izquierda, construcción de la nueva poza de subdrenaje, habilitación de depósitos, montaje y desmontaje de interferencias.



Entorno operativo

Este proyecto destaca nuestra capacidad para trabajar bajo condiciones climáticas y geográficas desafiantes a más de 4500 msnm para un cliente con los más altos estándares de construcción minera. Hemos trabajado juntos en otras etapas de esta mina en el 2016, 2019 y 2024.

Hechos relevantes 2024

- Ejecutamos el proyecto con estándares de seguridad muy altos establecidos por nuestra organización para el entorno operativo.
- El servicio fue realizado en el tiempo previsto con un 15% menos del presupuesto establecido por el cliente.

1,590,779 toneladas
totales movidas (2024)

- El proyecto lo realizamos con un impacto social positivo en gestión de mano de obra y compras locales a satisfacción.

Para ver nuestros proyectos ejecutados, entre aquí.
<https://sanmartin.com/servicios-y-proyectos/>





7.3.2. Principales activos

Somos la contratista con la flota de equipos mineros más grande del Perú.



7.3.3. Unidad de Negocios Equipos

En 2024, en línea con las prácticas de gestión de las principales contratistas del país, en San Martín decidimos separar la gestión de equipos de la operación directa, creando la Unidad de Negocios Equipos. Esta decisión estratégica busca asegurar la disponibilidad y eficiencia de la flota al menor costo posible, manteniendo la calidad, seguridad y confiabilidad como prioridades.

Esta unidad tiene como misión contribuir con la eficiencia global de la Empresa, no solo brindando equipos a nuestras propias operaciones, sino también generando ingresos mediante el alquiler a terceros, venta de equipos o servicios de mantenimiento especializado. De esta forma, la flota se convierte en un activo que genera rentabilidad más allá de los proyectos internos.



Nuestro desempeño

En el 2024 nos propusimos distintos objetivos, que se listan a continuación.

- Asegurar el abastecimiento de equipos confiables a una tarifa justa y competitiva. Para ello se implementó una tarifa competitiva, basada en una gestión eficiente de costos, sin comprometer la seguridad ni la calidad operativa.
- Generar rentabilidad con el uso eficiente de la flota, más allá de las operaciones internas. Concretamos las primeras ventas externas de equipos, diversificando los ingresos y aprovechando activos disponibles.
- Lograr economías de escala en la adquisición de repuestos y servicios relacionados. Reducimos la cantidad de proveedores, negociando mayores volúmenes con mejores condiciones de precio y servicio.
- Fortalecer el área de suministros con enfoque especializado. Consolidamos un equipo técnico con foco en la adquisición adecuada de componentes, logrando eficiencia en costos y alineación con las necesidades reales de operación.
- Incorporar innovación tecnológica en la flota. Actualmente, operamos con equipos de alta eficiencia energética y avanzamos en proyectos piloto con tecnologías limpias en diversas fases de nuestro proceso operativo.
- Contribuir activamente a la rentabilidad general de la compañía. logramos una mayor competitividad en tarifas de alquiler y costos operativos, manteniendo siempre los estándares de seguridad, calidad y disponibilidad.



Perspectivas

- Consolidar alianzas con nuevos proveedores globales que contribuyan con nuestros objetivos de rentabilidad y eficiencia.
- Intensificar el monitoreo y control del consumo de insumos, reduciendo residuos y aumentando la eficiencia del uso.
- Continuar con el crecimiento de nuestras operaciones teniendo en cuenta siempre los criterios de seguridad, confiabilidad y calidad además del cumplimiento normativo y el cuidado del medio ambiente.

(GRI 2-6)



7.3.4. Innovación en el negocio

La innovación es un pilar estratégico que nos permite optimizar procesos, elevar la eficiencia operativa y responder con agilidad a las necesidades de nuestros clientes y operaciones en campo contribuyendo con asegurar nuestra competitividad.

Nuestra gestión en innovación se basa en un enfoque transversal que involucra a distintas áreas de la Empresa, promoviendo la identificación de oportunidades a partir de los desafíos operativos y de gestión. Esta dinámica se traduce en proyectos concretos, evaluación de tecnologías emergentes, desarrollo de soluciones digitales y una cultura de colaboración activa. Utilizamos herramientas modernas como Power Platform, SharePoint y SAP para construir soluciones internas alineadas a nuestras prioridades.



Compromiso con la innovación



Nuestros objetivos

Durante el 2024, nos propusimos alcanzar los siguientes objetivos en materia de innovación:

- Optimizar procesos críticos mediante la incorporación de nuevas tecnologías.
- Desarrollar soluciones internas de bajo costo y rápida implementación.
- Incrementar la cobertura de conectividad en zonas operativas.
- Evaluar tecnologías que refuercen la seguridad en campo y mejoren la coordinación operativa.





Nuestros logros

A lo largo del 2024, alcanzamos avances significativos que demuestran cómo la innovación se ha consolidado como un habilitador de mejoras operativas y tecnológicas.

- Actualización del ERP SAP a la versión 2023, lo que aseguró continuidad operativa, mayor seguridad y estabilidad tecnológica.
- Desarrollo y puesta en marcha de aplicaciones internas con Power Platform para resolver necesidades específicas de áreas operativas y administrativas.
- Implementación de tecnología Starlink, que permitió desplegar conectividad satelital en zonas remotas, reduciendo tiempos de instalación y costos operativos.
- Evaluación de sistemas de detección de fatiga y prevención de colisiones en coordinación con SSOMA, Logística y operaciones Shougang.
- Instalación de un sistema moderno de comunicación celular en Mina 14, que amplió la cobertura y mejoró la coordinación en campo.

[\(No GRI IT\)](#)





Estos avances nos han permitido obtener los siguientes resultados.

- Mantener la operación sin interrupciones durante la actualización del sistema SAP.
- Reducir el tiempo de respuesta ante necesidades tecnológicas locales.
- Mejorar la eficiencia operativa en zonas con limitada conectividad.
- Avanzar en seguridad operacional a través de pruebas de tecnologías preventivas.
- Facilitar el acceso de los colaboradores a herramientas digitales que fortalecen la participación en la mejora continua.

Nuestros desafíos

La gestión de la innovación también nos ha dejado importantes aprendizajes, que listamos a continuación.

- Desarrollar soluciones internas requiere un entendimiento profundo del negocio y una coordinación efectiva entre TI y las áreas usuarias. En algunos casos, el tiempo de maduración de las iniciativas fue mayor al previsto.
- La conectividad en operaciones remotas sigue siendo un reto estructural, que demanda planificación anticipada, recursos específicos y adaptación a contextos cambiantes.
- Las tecnologías de seguridad requieren validaciones en campo rigurosas, lo que puede retrasar su implementación, pero garantiza su eficacia en ambientes operativos complejos.
- Uno de nuestros principales desafíos sigue siendo priorizar y escalar las iniciativas más valiosas, asegurando su sostenibilidad y replicabilidad en otros frentes de la Empresa.

Perspectivas

Para el año 2025, hemos identificado un conjunto de iniciativas que se encuentran en evaluación y que representan oportunidades relevantes de mejora operativa, tecnológica y administrativa. Estas propuestas pasarán por procesos de validación técnica, económica y estratégica.

- Digitalización de procesos operativos y logísticos, incluyendo la gestión de solicitudes de operaciones y entregas de almacén.
- Rediseño de la red de comunicaciones en Shougang, con foco en el monitoreo de flota auxiliar y la mejora de cobertura.
- Implementación de tecnologías de monitoreo, como cámaras en campo, tele-operación de equipos y sistemas de detección de caída de fragmentos metálicos no triturables.
- Modernización de procesos administrativos, como la gestión de contratos y la evaluación de un sistema de flujos de caja.
- Automatización y control en campo, a través de iniciativas como la marcación biométrica y la digitalización de la producción integrada entre MineSense y SAP.
- Evaluación de soluciones especializadas, como SAP EWM para almacenes, herramientas de gestión de IPERC y dashboards centralizados.

Estas iniciativas forman parte de nuestro portafolio proyectado y reflejan nuestro compromiso con la mejora continua, la seguridad y la eficiencia operativa a través de la innovación.

(GRI 3-3 Innovación)



7.3.5. Seguridad de la información

La naturaleza digital de nuestras operaciones, que abarca desde la gestión administrativa, la comunicación institucional hasta la ejecución de servicios mineros y de construcción, nos exige contar con sistemas robustos, procesos formales y una cultura organizacional orientada a la prevención de riesgos informáticos.

Para garantizar la seguridad de la información que contribuya con la continuidad de nuestras operaciones, nuestra gestión se enfoca en 2 frentes.

- **Interno.** Contamos con una política institucional de seguridad informática, de alcance general, cuyo objetivo es proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información que regula aspectos como el uso de contraseñas, correo electrónico, almacenamiento y trabajo remoto. Además, implementamos herramientas de protección como firewalls, cifrado de discos, autenticación multifactorial, antivirus XDR y capacitaciones anuales sobre ciberseguridad para todos nuestros colaboradores.

- **Externo.** Cumplimos con la Ley 29733 de Protección de Datos Personales, informando de manera clara y transparente a postulantes, clientes, proveedores y colaboradores sobre el uso de sus datos personales y garantizando su derecho a ejercer el control sobre ellos.

Asimismo, implementamos controles para mitigar amenazas que puedan afectar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Esto incluye la identificación de activos de información y la evaluación de la probabilidad de materialización de riesgos. Se mantiene un proceso de mejora continua, con seguimiento constante para detectar nuevos riesgos y ajustar los controles existentes.

Complementamos este enfoque con el desarrollo de habilidades técnicas y capacitaciones regulares en ciberseguridad y herramientas tecnológicas avanzadas que fortalecen nuestros sistemas contra posibles amenazas y procuramos la mejora continua de dichas medidas. (<https://sanmartin.com/politicas-de-privacidad/>)

Nuestros objetivos

Objetivo	Meta	Desempeño y resultado
Cero incidencias de robo de información	0 eventos reportados	No se registraron eventos de robo de información.
Preservar la integridad de la información	0 eventos de daño reportados	La información se mantuvo íntegra durante el año.
Asegurar la disponibilidad de servicios TI	> 96.75%	Alcanzamos una disponibilidad del 98%.

(GRI 418-1)

Estos resultados reflejan una gestión sólida y preventiva en el ámbito de la ciberseguridad, alineada con estándares de calidad y continuidad operativa.



Nuestros logros

Durante 2024, fortalecimos la seguridad de la información a través de acciones concretas, tanto a nivel de infraestructura tecnológica como en políticas internas de uso. Entre los principales avances destacan 4.

- **Disponibilidad de servicios de TI.** Se superó el objetivo de disponibilidad de servicios de TI, alcanzando un 98% de disponibilidad en los servicios críticos.
- **Implementación de ESET Endpoint Security.** Se implementó ESET Endpoint Security en todos los clientes y servidores de SMCGSA, reforzando la protección contra amenazas cibernéticas.
- **Mejoramos la capacidad de detección y respuesta ante amenazas.** Migramos en el licenciamiento Microsoft 365, pasando de licencias E3 a E5, lo que habilitó la suite de seguridad Microsoft Defender; y con software antivirus con tecnología XDR (Extended Detection and Response).
- **Refuerzo de políticas de uso de equipos.** Se desplegaron avisos de políticas de uso como *disclaimers* en los equipos, antes del inicio de sesión, y se definió un nuevo formato de NEHEM³ en conjunto con el equipo Legal y Almacenes.

Nuestros desafíos

Nuestros principales retos son mantener un ecosistema digital resiliente frente a amenazas cada vez más sofisticadas y el aseguramiento de las conexiones en sedes remotas. Para ello fortalecemos la cultura de ciberseguridad a todos los niveles de la Empresa y la disponibilidad de servicios críticos con medidas más avanzadas de seguridad.

Perspectivas

Para continuar fortaleciendo la seguridad de la información, en 2025 tenemos proyectada la integración de soluciones avanzadas de protección, administración y respuesta ante amenazas que abarcan dispositivos, identidades, aplicaciones y servicios en la nube. Estas incluyen: Microsoft Defender for Endpoint, Defender XDR, Defender for Cloud y Microsoft Intune.

Asimismo, en 2026 se tiene prevista la implementación de Microsoft Purview y la mejora de la seguridad en sedes remotas mediante el despliegue de tecnologías avanzadas de filtrado y control de tráfico de red.

[\(GRI 3-3 Seguridad de la información\)](#)



³ Nota de Entrega de Herramientas y Equipos Menores



08

Gestión financiera:
**base para el
crecimiento
sostenible**







8.1. Contexto macroeconómico

El crecimiento mundial se está estabilizando, con la inflación acercándose a las metas de los bancos centrales, respaldada por la flexibilización de la política monetaria. En el 2024, el PBI mundial real creció un 2.7%, en comparación con el 2023, y se proyecta un crecimiento moderado del 2.7% para el 2025-2026. Sin embargo, las perspectivas de crecimiento no compensarán totalmente los efectos negativos de años anteriores. Los principales riesgos incluyen la incertidumbre en la política económica, cambios en la política comercial, tensiones geopolíticas, inflación más alta y eventos climáticos extremos.

La economía peruana consolidó su proceso de recuperación y finalizó el 2024 con un crecimiento del 3.3%, la tasa más alta desde el 2021. De este modo, Perú se destacó como uno de los países con mayor expansión económica en América Latina. Este desempeño positivo fue impulsado tanto por los sectores primarios, beneficiados por condiciones climáticas favorables y el aumento en la extracción de minerales, como por los sectores no primarios, que se vieron favorecidos por la reactivación de la demanda interna.

El crecimiento del 3.3% de la economía peruana fue impulsado principalmente por la contribución de otros servicios (0.6%), manufactura (0.4%), comercio (0.3%), transporte y almacenamiento (0.3%), agropecuario (0.3%), minería e hidrocarburos (0.3%); y construcción (0.2%). En contraste, el sector financiero y de seguros tuvo un impacto negativo, con una caída de -0.1%.

Según las proyecciones de crecimiento del PBI para 2025 realizadas por analistas económicos, el sistema financiero y las empresas no financieras, se estima que el crecimiento se situará en un rango de entre 3.1% y 3.2%. Este comportamiento



estaría impulsado, principalmente, por un aumento esperado en la actividad económica de EE. UU. y China, así como por un adelanto y una mayor inversión en diversos proyectos mineros y de infraestructura.

A diciembre, la inflación interanual fue de 2.0%, cerrando el año en el centro del rango meta del Banco Central (entre 1% y 3%). Es el primer año, desde el 2020, en el que se cumple este objetivo. En el 2024, los mayores aumentos fueron en Educación (5.1%) y Transportes y Bebidas alcohólicas (3.0%), mientras que Alimentos y bebidas no alcohólicas, con mayor peso en el índice, subió solo 0.1%, tras la normalización de las condiciones climáticas luego del fenómeno El Niño. Las expectativas de inflación de los agentes económicos se mantuvieron dentro del rango meta para el 2025, de modo que la inflación esperada se sitúe entre 2.2% y 2.3%.



En el 2024, el BCRP redujo la tasa de interés de referencia en 175 puntos básicos, situándola en 5.0% al cierre del año.

El tipo de cambio promedio subió ligeramente de S/ 3.734 por dólar en diciembre de 2023 a S/ 3.735 en diciembre de 2024, lo que representa una depreciación de 0.03%. A lo largo del año, el tipo de cambio presentó una notable volatilidad, el BCRP se mantuvo activo a través de intervenciones cambiarias para mitigar la volatilidad del mercado.

Moody's Investors Service ratificó la calificación soberana de Perú en "Baa1" y mejoró su perspectiva de "negativa" a "estable", manteniéndose como la segunda mejor calificación en la región. La mejora se debe a las reformas políticas y un entorno más estable, como el retorno a la bicameralidad del Congreso y la reelección de congresistas, que refuerzan la gobernabilidad y reducen la incertidumbre política. Además, la calificación

se respalda por la fortaleza fiscal de Perú, su capacidad para enfrentar shocks y la solidez macroeconómica, destacando el bajo nivel de deuda pública y las amplias reservas fiscales. Cabe mencionar que Perú también mantiene su grado de inversión y perspectiva estable con otras agencias de riesgo relevantes como Fitch (BBB) y S&P (BBB-).

Al cierre del 2024, el riesgo país de Perú, medido por el spread EMBIG Perú (Emerging Market Bond Index Global), se situó en 157 puntos básicos, lo que le permitió ocupar la tercera mejor posición en la región, solo detrás de Uruguay y Chile. En contraste, el spread EMBIG Latino alcanzó los 427 puntos básicos, mucho más alto que el de Perú.

8.2. Contexto sectorial

8.2.1. El sector minero y de servicios mineros en Perú

El Perú es reconocido como uno de los países más atractivos para la inversión en exploración minera, debido a sus grandes reservas de metales preciosos e industriales. La minería representa aproximadamente el 12% del PBI nacional y cerca del 62% de las exportaciones nacionales totales.

En 2024, la inversión minera superó los USD 4,960 millones, superando la meta anual en 7.8% y destacando el crecimiento en exploración (61.9%). La actividad minera metálica creció 2.0%, impulsada por el aumento en la producción de molibdeno (25.3%), plata (15.4%) y oro (6.9%), entre otros. Sin embargo, este crecimiento fue moderado por la caída en la producción de zinc (-13.5%) y cobre (-0.2%).

Entre los factores que impulsaron esta producción destacaron: el inicio de operaciones de Quellaveco, la expansión de Las Bambas y Misquichilca, la reactivación de Uchucchacua (Buenaventura) y el inicio del proyecto Yumpag. No obstante, también se enfrentaron desafíos como mantenimientos prolongados (Antapaccay), conflictos sociales (El Brocal) y paradas técnicas por seguridad (Morococha).

El precio internacional de los metales mostró una recuperación. El cobre aumentó 7.8%, el estaño 16%, y el oro y la plata registraron alzas de 22.9% y 20.7% respectivamente. Estos

precios favorecieron las exportaciones, en las que el cobre alcanzó USD 20,670 millones y el oro USD 12,688 millones.

En este contexto, el hierro se posiciona como un mineral clave para sectores como la construcción, la industria automotriz y la transición energética. En 2024, sus exportaciones aumentaron 19.6% en volumen. Shougang Hierro Perú S.A., con una participación del 98.3% de la producción nacional, consolidó su liderazgo en este mineral estratégico.

En términos laborales, el sector minero alcanzó un récord histórico con 238,704 empleos formales, un crecimiento de 5.8% respecto a 2023. Esta cifra resalta el rol del sector como generador de empleo de calidad.

De cara al 2025, se proyecta un crecimiento del 2.5% en la producción minera metálica, aunque con riesgos latentes vinculados a la conflictividad social, que podrían limitar el aprovechamiento de los altos precios internacionales.

8.2.2. El sector de la construcción en Perú

La actividad en el sector de construcción creció un 3.6% en comparación con el 2023, impulsada por un aumento del 12.0% en el avance físico de obras públicas. El consumo interno de cemento subió un 0.2% en comparación con el 2023, favorecido por el dinamismo de las obras de inversión del sector privado, como proyectos de ingeniería civil en minería, industria, electrificación, centros comerciales e infraestructura inmobiliaria, entre otros. Para 2025 se proyecta un crecimiento del 3.2% en el sector.





8.3. Gestión económico-financiera

Nuestra estrategia económico-financiera está orientada a soportar el desarrollo del negocio, asegurando la capacidad financiera necesaria para el crecimiento y la obtención de nuestras metas. Esto lo logramos a través 4 enfoques clave.

1. Gestión eficiente de los recursos, ampliando nuestras líneas bancarias, obteniendo nuevos financiamientos y abriendo nuevas líneas de negocio como fianzas y capital de trabajo. En 2024 consolidamos una expansión financiera clave con los siguientes objetivos.

- Ampliación de nuestras líneas bancarias en USD 30 millones.
- Buen performance del crédito sindicado bancario que se cerró en el IV trimestre del 2023.
- Obtención de capital de trabajo y líneas de fianzas por USD 20 millones, principalmente enfocadas en el desarrollo de nuevos contratos, como el proyecto SHOUGANG HIERRO PERÚ.

2. Foco en la rentabilidad y control de costo, seguimiento y control a la ejecución de los proyectos, con la finalidad de alertar desviaciones con respecto a lo planeado y tomar acciones correctivas para asegurar resultados. Gestión de las inversiones y evaluación de financiera de los proyectos y su impacto en la rentabilidad y liquidez.

3. Foco en el Planeamiento Financiero, asegurando que las decisiones que se tomen estén de acuerdo con el plan, evaluando continuamente los riesgos, impacto y planes de mitigación de estos.

4. Foco en la liquidez, con especial atención en las relaciones con nuestros proveedores. La buena relación con nuestros proveedores es crucial para mantener la continuidad del negocio.

Nuestros objetivos

En 2024 establecimos como objetivos clave que todas nuestras nuevas iniciativas tuviesen un sustento financiero sólido, respaldado por análisis de flujo de caja y retorno sobre la inversión (ROI). Nuestras prioridades fueron las siguientes.

- Evaluar financieramente todas las iniciativas, proyectos e inversiones para tomar decisiones bien fundamentadas.
- Fortalecer la gestión de liquidez, garantizando que nuestros gerentes de proyecto controlen el flujo de caja, preservando la estabilidad financiera de la Empresa.
- Creamos la Gerencia de Control de Proyectos para hacer seguimiento a los riesgos, asegurando que los márgenes de los proyectos se cumplieran y que nuestros Estados Financieros (EEFF) mantengan la veracidad del desempeño.
- Implementamos importantes avances en tecnología, como la actualización de nuestro sistema SAP y la implementación de software de seguridad de la información, fortaleciendo la infraestructura tecnológica de la Empresa.
- En procesos, mantuvimos foco en la mejora de procesos y automatización de estos. Recertificamos nuestro Sistema de Gestión con la Tri norma ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, sin observaciones.



Nuestros logros

Durante 2024, logramos avances significativos, destacando:

- Mejoría en nuestra calificación de riesgo, debido a la consolidación de nuestra capacidad de pago y la mejora en la ratio financiera (capital de trabajo, calce del pasivo, coberturas), lo que permitió una recuperación exitosa de nuestras finanzas.
- Mejoría en el endeudamiento con proveedores, facilitando la ampliación de nuestras líneas de crédito por USD 30 millones y fortaleciendo nuestra relación con los inversionistas.
- Este mejor desempeño nos ha permitido tener nuevas oportunidades financieras, con la perspectiva de un nuevo sindicado y el cierre de nuevas líneas de financiamiento para CAPEX en 2025.

Perspectivas

Para continuar fortaleciendo nuestra sostenibilidad financiera, planeamos implementar estas nuevas iniciativas en 2025.

- Obtener financiamiento verde para proyectos relacionados con la optimización de nuestra flota de equipos.
- Continuar con digitalizar nuestros procesos, incluyendo el proyecto Paperless y la diversificación de ingresos, mediante finanzas sostenibles.
- Evaluar la inversión en tecnología para la automatización de procesos, como la perforación autónoma en SHOUGANG HIERRO PERÚ, y la implementación de software antifatiga para mejorar la seguridad operativa.
- Optimizar el gasto financiero, a través de una nueva emisión de deuda para optimizar la estructura financiera.

[\(GRI 3-3 Sostenibilidad Financiera\)](#)





8.3.1. Política de Inversiones

En 2024, nuestra inversión en CAPEX ascendió a USD 15.3 millones. Durante el año, implementamos cambios en nuestra matriz de equipos. Este cambio nos permite enfocarnos aún más en la eficiencia operativa, ampliar nuestros servicios hacia el cliente, reducir los niveles de inversión en activos fijos y fortalecer nuestra posición de caja libre.

Para el año 2025, proyectamos un CAPEX aproximado de USD 12 millones, orientado principalmente a la adquisición de cinco nuevas excavadoras Liebherr R9100, cuya llegada al país está prevista a partir de mayo. Esta inversión reafirma nuestro compromiso con la incorporación de equipos de clase mundial, eficientes, sostenibles y tecnológicamente avanzados, que garantizan altos estándares de confiabilidad operativa y productividad en los proyectos que ejecutamos.

8.3.2. Pasivos y obligaciones

Al cierre de diciembre de 2024, nuestros pasivos totales ascendieron a USD 198.9 millones, lo que representa una reducción de USD 33.1 millones en comparación con diciembre de 2023. Esta disminución se explica tanto por la reducción de nuestro pasivo corriente en USD 9.9 millones, como por la del pasivo no corriente en USD 23.1 millones.

Respecto al pasivo no corriente, los principales ajustes se observaron en las obligaciones financieras (parte no corriente), que disminuyeron en USD 20.6 millones, y en las cuentas por pagar comerciales, con una reducción de USD 1.4 millones.

8.3.3. Fondeo

Proviene de las valorizaciones emitidas a nuestros clientes, convertidos en cuentas por cobrar de realización en los siguientes 60 días de emitidas..



8.3.4. Resultado de las operaciones

Estado Separado de Resultados Integrales	Acumulado 2023	Acumulado 2024
Cifras en USD Miles		
Ingresos	244,820	235,077
Costo de Ventas	-217,812	-201,726
Utilidad Bruta	27,008	33,351
Gastos de Administración	-11,532	-11,195
Otros, Neto	2,242	430
Utilidad Operativa	17,718	22,586
Ingresos Financieros (Neto)	331	1,013
Gastos Financieros (Neto)	-19,522	-23,308
Resultado por Diferencia de cambio	-446	386
Resultado de Consorcios	71	-3
Utilidad antes de Impuesto a la Renta	-1,848	674
Impuesto a la Renta	175	-591
Resultado Integral del año	-1,673	83
EBITDA	44,940	45,463

Margen Bruto	11.03%	14.19%
Margen EBITDA	18.36%	19.34%
Margen Operativo	7.24%	9.61%
Margen Neto	-0.68%	0.04%

(GRI 201-1)



8.3.5. Mecanismos de evaluación de la gestión económico-financiera

Contamos con mecanismos sólidos para la evaluación y seguimiento de nuestra gestión económico-financiera. Estos se basan en 7 pilares.

- Un entendimiento detallado de la situación financiera actual de la Empresa.
- La evaluación rigurosa de los proyectos en los que decidimos participar, especialmente aquellos que se presentan a procesos de licitación, utilizando indicadores clave como el Flujo de Caja, Valor Actual Neto (VAN), Tasa Interna de Retorno (TIR) y el Periodo de Recupero de la Inversión.
- Evaluación rigurosa de las inversiones, en la que se enfoca el sustento de la inversión, riesgos y período de recuperación.
- Estimación integral de ingresos y egresos asociados a cada iniciativa.
- Planeamiento Financiero, estimación de proyecciones y análisis constante de desviaciones de resultados reflejados en los Estados Financieros y en la liquidez, a través de un control del Flujo de Caja.
- Seguimiento de los principales indicadores financieros, incluyendo indicadores de rentabilidad, gestión, solvencia y liquidez.

- Comité de Auditoría y los procesos de auditoría interna y externa realizado por un tercero independiente, de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría (NIA).

Estos mecanismos nos permiten tomar decisiones informadas y alineadas con nuestros objetivos estratégicos de largo plazo.

8.3.6. Relación económica con otras empresas

Contamos con una operación de crédito sindicado estructurada por el Banco Santander, en la que participan entidades financieras locales y fondos internacionales. Esta estructura nos permite acceder a condiciones financieras competitivas, diversificar nuestras fuentes de financiamiento y fortalecer la confianza del mercado en nuestra solidez operativa y en nuestro compromiso con una gestión empresarial responsable y sostenible.

Asimismo, mantenemos líneas de crédito ampliables que nos permiten financiar la adquisición de repuestos para trabajos de overhaull en nuestra flota, contar con flota nueva o remanufacturada, y realizar reparaciones mayores.

En el ámbito local, mantenemos relaciones sólidas con las principales entidades financieras del país, con líneas de crédito orientadas a cubrir necesidades de capital de trabajo y operaciones de contingencia.





09

Nuestro enfoque:
las personas







9.1. Estrategia de gestión de personas

Nuestra estrategia de gestión de personas se construye sobre el entendimiento de todo el ciclo de vida del colaborador: desde su atracción y selección, pasando por su integración (onboarding), desarrollo, compensación y eventual desafiliación. Este enfoque se sostiene en políticas, normas y estrategias claras que nos permiten asegurar la continuidad del negocio, desarrollar talento y promover una cultura de crecimiento y reconocimiento.

Para atraer talento de alta calidad, fortalecemos nuestro esquema compensatorio, que incluye componentes variables y competitivos. En cuanto a la retención, trabajamos especialmente en identificar y asegurar posiciones críticas, como algunas posiciones de operador de maquinaria pesada, mediante estrategias de promoción interna y programas de formación. Esta identificación de puestos críticos es fundamental para garantizar la sostenibilidad operativa y la continuidad de nuestras operaciones.

Nuestros objetivos

- Asegurar la dotación de talento cumpliendo la cuota de requerimiento de personal y optimizando los tiempos de reclutamiento con perfiles adecuados.
- Consolidar el desarrollo del talento, alcanzando el 100% de cumplimiento en la evaluación de competencias y fortaleciendo la ocupación de posiciones críticas mediante revisiones trimestrales.
- Garantizar el cumplimiento normativo y la seguridad, asegurando la ejecución de las capacitaciones regulatorias para los obreros.
- Fortalecer la retención de talento, monitoreando indicadores de deserción y optimizando las estrategias compensatorias.

Nuestros logros

- **Metodología de Identificación de Posiciones Críticas.** Implementada por primera vez en varios años, con alto involucramiento de la línea gerencial.
- **Cumplimiento de Cuotas de Contratación Local.** Se logró cubrir las cuotas de mano de obra local en proyectos como Inmaculada, Shougang Hierro Perú (SHOUGANG HIERRO PERÚ), Tembladera y Tarma.
- **Programas de Crecimiento Interno.** Incentivamos la promoción de talento interno en proyectos estratégicos.

Nuestros desafíos

Durante el año, enfrentamos diversos desafíos que pusieron a prueba nuestra estrategia de gestión.

- **Complejidad del reclutamiento.** Especialmente en proyectos como Inmaculada, donde la ubicación remota, el régimen laboral y las condiciones económicas plantearon retos para captar talento calificado en construcción y operaciones mineras.
- **Arranques de nuevas minas.** La necesidad de operadores en plazos muy cortos requirió convenios con institutos técnicos, programas de promoción interna y fortalecimiento de la Escuela de Formación de Operadores.

De las posiciones críticas identificadas, el 34% presentaba brechas que fueron abordadas con programas de capacitación y transferencia de personal.



- **Competitividad salarial y beneficios.** Mantener nuestra competitividad en el mercado laboral garantizando condiciones atractivas para los colaboradores, a la vez que cuidamos la sostenibilidad económica de nuestros proyectos. Para ello, aplicamos bonos de permanencia y fortalecimos beneficios complementarios, como el hospedaje y transporte, priorizando estrategias que generen valor para nuestros colaboradores sin comprometer la rentabilidad de las operaciones.
- **Identificación de posiciones críticas.** Se implementó una nueva metodología de mapeo que fue interiorizada por los gerentes de línea, permitiendo priorizar esfuerzos de retención y sucesión.
- **Cambios organizacionales.** La transición del área de Equipos a UNEQ exigió adaptaciones en perfiles y estrategias de personal.
- **Mantener una tasa de rotación aceptable.** Una que no afecte la continuidad operativa, la seguridad en campo y la productividad.

Caso de Éxito: Arranque Ágil del Proyecto Inmaculada

Para asegurar arranques ágiles, adaptamos nuestra logística de traslado e inducción en proyectos nuevos. En el caso de Inmaculada, habilitamos nuevos puntos de recojo en Cusco, lo que permitió reducir tiempos de espera y mejorar la eficiencia en el ingreso del personal. Como resultado, logramos que el equipo estuviera a tiempo, correctamente incorporado y listo para el arranque del proyecto.





Perspectivas

- **Proyecto de operadoras mujeres.** Retomaremos este proyecto en Atocongo y SHOUGANG HIERRO PERÚ, priorizando la captación de talento femenino ya formado en organizaciones de nuestra cadena de valor, brindándoles entrenamientos específicos en operación y seguridad para fortalecer su empleabilidad.
- **Formación de operadores de volquetes híbridos.** Impulsaremos programas de formación especializados para acompañar la transición hacia flotas más sostenibles, fortaleciendo la operación de maquinaria de alta eficiencia energética.
- **Reordenamiento de estructuras de puestos.** Continuaremos optimizando nuestras estructuras organizativas, buscando una mayor alineación entre los perfiles de puesto, los objetivos del negocio y la eficiencia operativa.
- **Mayor vinculación con el negocio.** Desarrollaremos estrategias ágiles de atracción y cobertura de posiciones críticas, adaptándonos a las necesidades y dinámicas específicas de cada proyecto.

(3-3 Gestión del empleo y talento) (GRI 401-1) (GRI 401-2) (GRI 401-3) (SASB EM-MM-000.B)

Indicadores clave

Distribución de colaboradores por categoría profesional y sexo		
	2,012	178
Directores	4	0
Funcionarios	7	1
Empleados	581	139
Obreros	1420	35
Practicantes	0	1

(GRI 2-7)





9.2. Desarrollo del talento

Apostamos por desarrollar un equipo altamente capacitado, motivado y comprometido, conscientes de que nuestro talento es clave para alcanzar altos estándares de desempeño y seguridad.

Llevamos a cabo acciones que nos permiten contar con equipos alineados con nuestros valores y preparados para los desafíos del sector. Por eso evaluamos periódicamente el desempeño para identificar brechas, ofrecemos oportunidades de crecimiento profesional mediante programas de desarrollo interno y promovemos un entorno de trabajo seguro, colaborativo y motivador.

Nuestros objetivos

Objetivo	Meta	Comentario sobre el desempeño
Desarrollar y optimizar las habilidades técnicas del personal.	100%	Aseguramos que todos los empleados cuenten con los conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera eficiente y segura.
Garantizar el cumplimiento de normativas y estándares de calidad.	100%	Capacitamos al personal para que se adhiera a las normativas legales, de seguridad y calidad del sector.
Fortalecer la reputación de la Empresa.	100%	La inversión en desarrollo contribuyó a la retención del talento y reforzó nuestra imagen como empleador responsable.



Nuestros logros

- Cumplimos al 100 % con el plan anual de capacitaciones, incluyendo cursos regulatorios, técnicos, internos y externos.
- Desarrollamos un plan de capacitación alineado a las brechas identificadas mediante evaluaciones de desempeño y necesidades formativas.
- Fortalecimos la cultura organizacional a través de la inducción corporativa, asegurando una incorporación efectiva y coherente con nuestros valores.
- Actualizamos contenidos técnicos según especialidad y promovimos habilidades de liderazgo, innovación y toma de decisiones en mandos medios y personal clave.
- Ampliamos la cobertura de capacitación a todos los niveles organizacionales, garantizando una formación más inclusiva y pertinente para los desafíos operativos.



Perspectivas

Impulsaremos las siguientes iniciativas clave.

- Fortalecimiento del Programa de Seguros Patrimoniales en equipos.
- Implementar el Programa de Desarrollo de Habilidades Blandas y Liderazgo para capataces, supervisores y jefaturas en el proyecto Shougang.
- Desarrollar la capacitación en Ciberseguridad, enfocada en la prevención, concientización y detección temprana de incidentes.

Indicadores clave

Horas de formación por sexo



4,077

Horas de formación

2.1

Horas promedio de formación



652.5

Horas de formación

3.7

Horas promedio de formación

(GRI 3-3 Desarrollo de talento) (GRI 404-1)



Beneficios para nuestros colaboradores

Reconocemos que el bienestar integral de nuestros colaboradores es fundamental para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo. Durante el año 2024, además de brindar todos los beneficios de acuerdo a ley, implementamos diversas iniciativas orientadas a promover la salud física, mental y emocional de nuestro equipo, fortaleciendo así el clima organizacional. Destacamos algunas de dichas acciones.

- **Gestión de casos sociales.** Brindamos apoyo en la gestión de seguros relacionados con riesgos humanos y en la atención de casos sociales, incluyendo accidentes de trabajo. Esto abarca la coordinación de tareas, subsidios y viáticos para colaboradores de provincias.
- **Charlas de bienestar familiar.** Desarrollamos actividades virtuales como charlas psicológicas y de nutrición dirigidas a los familiares de nuestros colaboradores, promoviendo el bienestar en el entorno familiar.
- **Difusión de beneficios de seguros.** Informamos activamente a nuestros colaboradores sobre los beneficios disponibles en sus seguros, asegurando que estén plenamente informados y puedan acceder a ellos cuando lo requieran.
- **Celebraciones y reconocimientos.** Desarrollamos celebraciones de cumpleaños y conmemoraciones de días especiales en las obras, realizando sorteos de regalos entre el personal de regalos. Reconocemos al personal por tiempo de servicio de 10, 15, 20 y 25 años fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso para con la Empresa.
- **Eventos recreativos.** Realizamos campeonatos deportivos en nuestras sedes promoviendo la integración y el esparcimiento entre nuestros colaboradores.

(GRI 401-2)

9.3. Escuela de Entrenamiento

En San Martín reconocemos que la sostenibilidad de nuestras operaciones no solo depende de los equipos que movilizamos, sino fundamentalmente de las personas que los operan. Por ello impulsamos la Escuela de Entrenamiento, una iniciativa estratégica concebida para desarrollar, fortalecer y certificar las competencias técnicas y de seguridad de nuestros operadores de maquinaria pesada, asegurando su desempeño óptimo en entornos exigentes y cambiantes.

Este centro especializado integra la instrucción teórica con la práctica intensiva, diseñado para la formación de operadores altamente calificados. Este enfoque garantiza un manejo seguro, eficiente y productivo de los equipos críticos empleados en nuestras operaciones mineras, contribuyendo directamente a la optimización de la productividad y la minimización de riesgos operativos.

La escuela se estructura sobre la base de 6 ejes:





Nuestros objetivos

Objetivo	Meta	Desempeño
Reducir incidentes operacionales	Disminuir 25% los costos asociados.	Se logró un ahorro del 18% por hora máquina en comparación con 2023.
Mejorar el rendimiento de los equipos	Cumplir estándares de producción por m³.	El desempeño global alcanzó el 87% de la meta proyectada.
Entregar operadores a tiempo	90% de operadores capacitados antes del 6° día.	Se alcanzó el 94% de cumplimiento.

Nuestros logros

- Capacitación en camiones híbridos: entrenamos al primer grupo de operadores en el manejo seguro y eficiente de camiones híbridos, marcando un hito en nuestra estrategia de transición energética.
- Refuerzo de habilidades blandas: incorporamos módulos de liderazgo, comunicación y resolución de conflictos para operadores líderes.
- Alianzas con fabricantes: firmamos convenios con proveedores de maquinaria para el entrenamiento conjunto en nuevas tecnologías.
- Evaluación post - entrenamiento: implementamos un sistema de retroalimentación para medir la efectividad de los entrenamientos en campo.
- Certificación interna: estandarizamos procesos de evaluación que permiten certificar operadores en diversas categorías.

Nuestros desafíos

- La alta rotación en ciertos proyectos nos exige mantener procesos formativos continuos y adaptables.
- La incorporación de nuevas tecnologías y la diversidad de niveles de experiencia entre los operadores requieren programas más personalizados, que partan de un diagnóstico preciso de habilidades y utilicen metodologías prácticas con seguimiento.
- Para lograr una formación efectiva es clave fortalecer las capacidades pedagógicas de nuestros instructores y asegurar una articulación fluida entre las unidades operativas y la Escuela, así como mecanismos de evaluación y retroalimentación post capacitación.



Perspectivas

- Escalamiento de entrenamiento en camiones híbridos: implementar un programa estructurado y masivo para nuevos operadores en esta línea.
- Simuladores móviles: evaluar la adquisición de simuladores portátiles para llegar a proyectos remotos.
- Formación de formadores: desarrollar capacidades internas para replicar el conocimiento con mayor rapidez.
- Métricas de impacto: medir cómo las capacitaciones influyen en productividad, incidentes y mantenimiento.

Indicadores clave



2,820

técnicos y
operadores
capacitados

13,146

horas de
formación
técnica

96

planes de
formación



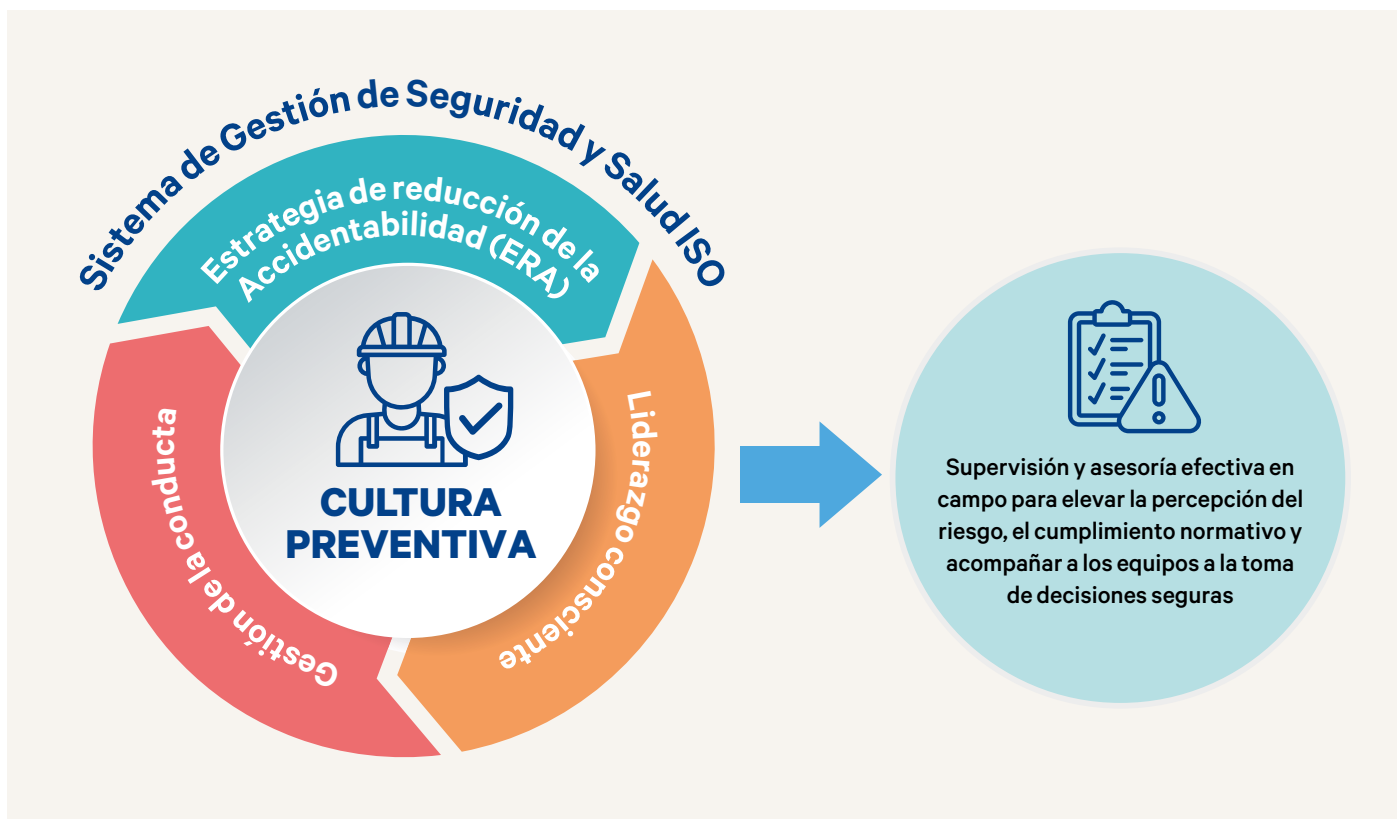


9.4. Seguridad y Salud en el Trabajo

La minería conlleva riesgos inherentes debido a la complejidad de sus operaciones y el uso de maquinaria pesada; por ello, en San Martín asumimos la seguridad y salud ocupacional como un valor innegociable y un eje transversal que conecta la excelencia operativa con el bienestar de las personas.

Este enfoque no se limita a nuestras operaciones directas. También se extiende a subcontratistas y empresas locales, quienes deben cumplir con estándares rigurosos para garantizar un entorno seguro para todos.

Nuestra Política SSOMA-RS orienta la gestión de una cultura preventiva y la promoción de ambientes seguros y saludables, sostenidas por elementos que operan articuladamente dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud certificado bajo la norma ISO 45001.



• **Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SGSSOMA)**

Contamos con un sistema robusto de gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente denominado VITASAFE, alineado a la normativa legal nacional vigente⁴ y estándares internacionales (ISO 45001 e ISO 14001), cubriendo todos los proyectos de minería, construcción y las actividades de oficina central y al 100% de nuestros colaboradores directos, subcontratistas, proveedores, visitantes y terceros asociados a las operaciones. Nuestro SGSSOMA es auditado interna y externamente por terceros independientes.

Dicho sistema se compone de 9 elementos.



⁴ Ley 29783, DS 005-2012-TR, DS 024-2016-EM



• Participación de los colaboradores

Promovemos activamente la consulta y participación de nuestros colaboradores —incluyendo colaboradores propios, subcontratistas y proveedores— en todas las fases del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA).

La consulta se realiza para recoger expectativas, revisar políticas, asignar responsabilidades, definir objetivos, evaluar controles y asegurar el cumplimiento normativo. Los colaboradores son consultados especialmente ante cambios que puedan afectar su seguridad o salud.

La participación se garantiza en la identificación de peligros, evaluación de riesgos (IPERC), definición de controles, investigación de incidentes, formación, evaluación de capacitaciones y mejora continua.

La comunicación de políticas y procedimientos se realiza a través de capacitaciones periódicas, y la información médica ocupacional se entrega de manera clara, confidencial y no discriminatoria.

Contamos con mecanismos permanentes de participación como el Comité de SST, buzones de sugerencias y un canal de integridad, que permiten levantar alertas y reportar irregularidades relacionadas con la seguridad y el cumplimiento del marco ético de la compañía.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)

El Comité de SST de San Martín es un mecanismo de participación de los colaboradores clave para asegurar la implementación efectiva de las políticas de seguridad y salud. Sus responsabilidades incluyen las siguientes tareas.

- *Identificación y evaluación de riesgos laborales.*
- *Investigación de incidentes.*
- *Propuestas e implementación de medidas preventivas y correctivas.*
- *Proponer mejoras de las condiciones laborales*
- *Organización de capacitaciones.*
- *Coordinación con representantes de los trabajadores y la Empresa.*
- *Promoción de una cultura preventiva*

Las reuniones se realizan mensualmente.



• **Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente**

En San Martín fortalecemos las competencias de nuestros colaboradores como parte esencial de la gestión del conocimiento en SSOMA. Este proceso parte del análisis de perfiles, identificación de puestos críticos y necesidades específicas de cada proyecto.

Desde 2018, contamos con SafeMine, nuestra plataforma digital de formación. En 2024 esta herramienta evolucionó hacia un gestor integral de capacitaciones que optimiza la planificación y el seguimiento del aprendizaje con los siguientes recursos.

- Módulo de capacitaciones alineado a la matriz por puesto.
- Seguimiento en tiempo real del avance por sede y por colaborador.
- Evaluaciones en línea con certificación automática.
- Gestión personalizada de contenidos. Permite crear cursos adicionales a los exigidos por normativa.
- Exportación de datos para análisis estadístico y toma de decisiones.

[\(GRI 403-1\) \(GRI 403-2\) \(GRI 403-4\) \(GRI 403-5\) \(GRI 403-7\) \(403-8\)](#)

Nuestros objetivos

Nuestro objetivo principal es garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos nuestros colaboradores y contratistas, mediante la reducción sostenida de la accidentabilidad y el fortalecimiento de la cultura preventiva.

Objetivo	Meta
Reducir la accidentabilidad por debajo del promedio del sector.	Índice de accidentabilidad < 0.15
Eliminar eventos con consecuencias graves	0 accidentes mortales.
Prevenir afectaciones permanentes a la salud de los colaboradores.	0 incapacidades permanentes.
Asegurar el cumplimiento normativo en SST.	0 multas en materia de seguridad y salud.
Prevenir enfermedades ocupacionales.	0 enfermedades ocupacionales.
Controlar el estado de salud del 100 % de los colaboradores.	100 % de cumplimiento en vigilancia médica ocupacional.
Controlar eficazmente los riesgos críticos.	100 % de cumplimiento en la implementación de controles de riesgos críticos.



Nuestros logros

Además de alcanzar todas las metas señaladas, realizamos estas acciones.

- Implementación de Safety Test: una herramienta innovadora que nos permite evaluar la conducta y percepción del riesgo en operadores y supervisores, contribuyendo a proteger el bienestar de nuestros colaboradores, optimizar el presupuesto destinado a formación y reducir costos asociados a accidentabilidad. En el 2024, de 447 personas de planilla evaluadas, 91% alcanzó con el nivel esperado en cultura de seguridad eficiente. Para el 9% del personal que se encuentra en zona de riesgo, se están diseñando estrategias que fortalezcan sus competencias.
- Plan de Mentoring técnico y conductual: que acompañó a los supervisores durante 8 meses con capacitaciones con terceros expertos.
- Campañas de sensibilización como “Cuídate al 100%”: enfocadas en la detección de actos y condiciones subestándar.
- Mayor involucramiento del liderazgo corporativo: incluyendo visitas al campo del presidente y miembros del directorio, generando confianza, cercanía y una cultura de seguridad visible.
- Enfoque en la cercanía entre supervisores y colaboradores: promoviendo las Interacciones Visibles de Liderazgo como práctica clave.
- Realizamos monitoreos de higiene ocupacional en más de 1100 ubicaciones dentro de nuestras operaciones: evaluamos diversos agentes como ruido, iluminación, gases, partículas respirables, entre otros. Esta labor nos permite detectar tempranamente riesgos ocupacionales, prevenir enfermedades, mejorar las condiciones laborales, reducir costos y contribuir a una mayor productividad.

Inversión en seguridad

En el 2024, el 2% de nuestros ingresos se destinaron a nueva tecnología y a fortalecer nuestros mecanismos de seguridad.

Nuestros desafíos

- Homogenizar el nivel de conocimiento y cultura de seguridad en todas las unidades. Aún se identifican oportunidades de mejora para seguir trabajando en lograr un sólido comportamiento seguro del personal.
- Fortalecer la supervisión en campo como rol articulador entre los lineamientos del sistema y la conducta del personal operativo.
- Reducción de eventos por actos subestándar.

Perspectivas

- **Consolidar la gestión de la conducta segura:** ampliando la cobertura de Safety Test e implementando tecnología para la reducción del riesgo.
- **Digitalizar herramientas de gestión:** permitiendo una mayor eficiencia en el registro, análisis y seguimiento de eventos e indicadores.
- **Consolidar el control de riesgos críticos:** migrar la plataforma de capacitación hacia entornos virtuales, facilitando el acceso y la cobertura de la formación en seguridad.
- **Fortalecer el enfoque de asesoría técnica a las áreas:** posicionando a SSOMA como área ancla para garantizar operaciones sostenibles y seguras.

Indicadores clave

Indicadores de Accidentabilidad (Planilla San Martín)	
Indicador	Cantidad
N° Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
N° Accidentes con lesión personal	5
N° Lesiones por accidente laboral registrables leves	11

0 accidentes de contratistas o terceros en **918,509** horas de trabajo

Indicadores de Accidentabilidad (Planilla y terceros)	
Indicador	Cantidad
N° de horas trabajadas	6,273,410
Índice de frecuencia	0.80
Índice de Severidad	80.98
Índice de Accidentabilidad	0.0645



*Cálculo realizado en base a la norma DS 024-2016-EM y sus modificatorias

(GRI 403-9) (GRI 403-10) (SASB EM-MM-320a.1)





9.4.1. Programas de salud ocupacional

Gestionamos la salud ocupacional con un enfoque preventivo e integral, alineado con la normativa legal. Realizamos exámenes médicos de ingreso, periódicos, retiro y reincorporación, en función de los riesgos identificados en cada proyecto. Estos se ejecutan en centros médicos acreditados por el Ministerio de Salud, y sus resultados son explicados a los colaboradores para facilitar acciones preventivas. Los servicios se brindan durante la jornada laboral, con información clara y accesible.

Priorizamos el control de impactos críticos como los riesgos auditivos y ergonómicos. Contamos con un Programa de Conservación Auditiva que incluye evaluaciones específicas por puesto, capacitaciones en prevención de hipoacusia, inspecciones en campo y uso obligatorio de equipos de protección personal (EPP). Cuando se detectan afecciones, se aplican restricciones o reubicaciones a puestos de menor riesgo para preservar la salud del colaborador.

En cuanto al acceso a servicios médicos, todos los colaboradores cuentan con un seguro conforme a ley (ESSALUD o EPS).

Complementamos estas acciones con actividades de promoción de la salud, como la difusión mensual de recomendaciones preventivas y asesoramiento nutricional gratuito en nuestras principales sedes (Atocongo, CRDC y sede central), fomentando hábitos saludables y una cultura de autocuidado en nuestros equipos.



Indicadores clave

**100%**

Cumplimiento
Plan de Salud
Ocupacional

100%

Cumplimiento de
Exámenes Médicos
Ocupacionales
(EMOs)

100%

Monitoreo
de Higiene
Ocupacional

32

Casos de
dolencia o
enfermedad
laboral

0

Enfermedades
ocupacionales

(GRI 403-3) (GRI 403-6) (GRI 403-10)

9.5. Relaciones laborales

En San Martín creemos que una adecuada gestión de las relaciones laborales no solo garantiza el cumplimiento de la normativa, sino que también es clave para la continuidad operativa y la construcción de una cultura basada en el respeto, la comunicación y la confianza.

En línea con este propósito, trabajamos activamente para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, asegurar que cada colaborador perciba el genuino interés de la Empresa por su bienestar y atender con oportunidad y respeto los requerimientos de las organizaciones sindicales. Estos compromisos son la base sobre la cual construimos relaciones laborales sólidas y sostenibles.

Nuestro propósito

Construir un vínculo cercano con nuestros trabajadores y sus familias, previniendo conflictos y fortaleciendo la marca como un empleador ético y responsable.

Nuestros objetivos

Objetivo	Meta	Desempeño 2024
Mantener paz social.	0 paralizaciones	No se registraron paralizaciones en el año.
Prevenir y resolver conflictos.	0 perjuicio operativo	No hubo afectaciones a la operación por conflictos laborales.
Garantizar cumplimiento normativo.	—	Menor número de denuncias y fiscalizaciones de SUNAFIL.



Nuestros logros

- Mantuvimos la paz laboral en todos nuestros proyectos, sin registrarse paralizaciones.
- Fortalecimos nuestras prácticas internas, logrando una reducción significativa de denuncias ante SUNAFIL: de 26 en 2023 a 10 en 2024.
- Consolidamos un relacionamiento fluido y colaborativo con las organizaciones sindicales, atendiendo oportunamente sus inquietudes.



- Reforzamos la presencia de equipos de Desarrollo Organizacional en obra mediante 9 Comités de Obra, fortaleciendo el vínculo con los colaboradores.
- Impulsamos el acercamiento con las familias de nuestros colaboradores, a través de talleres participativos dirigidos a esposas, hermanas e hijas.
- Alcanzamos una cobertura del 100% en las capacitaciones sobre prevención del hostigamiento sexual, incluyendo a todos los niveles de la Empresa.
- Mejoramos la percepción y confianza de los clientes al mantener operaciones estables y sin conflictos laborales.

(GRI 3-3 Relaciones Laborales) (GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-30)

Comités de Obra

Uno de los espacios más valiosos de escucha activa y participación de nuestros trabajadores son los Comités de Desarrollo Organizacional (Comités de Obra).

Durante el 2024, implementamos 9 comités en distintas obras, conformados cada uno por 4 trabajadores. En estos espacios se recogen propuestas de mejora directamente desde el frente operativo. Aquellas iniciativas viables son implementadas y luego difundidas, fortaleciendo así una cultura de diálogo, corresponsabilidad y mejora continua.

Perspectivas

- Continuar los Comités de Obra.
- Reuniones bimensuales con sindicatos y participación en sus eventos.
- Capacitación a supervisores en habilidades de comunicación y liderazgo con enfoque en gestión de personas

Indicadores clave



100%

(23) denuncias atendidas y cerradas con planes de remediación implementados, asegurando atención oportuna y confidencial.

Mecanismos de denuncia

Contamos con el [Canal de Integridad](#) Relación directa con el jefe inmediato

2 semanas

Tiempo de aviso antes de los cambios operacionales

0

Paralizaciones y días de inactividad

(GRI 2-25) (GRI 402-1) (406-1) (SASB EM-MM-310a.1) (SASB EM-MM-310a.2)

9.6. Nuestro compromiso con la sociedad

9.6.1. Generación de oportunidades

Somos conscientes del rol que desempeñamos en el desarrollo de las zonas donde operamos. Nuestra gestión comunitaria se rige por la Política de Relaciones Comunitarias, la cual establece nuestro compromiso con el desarrollo y bienestar de las comunidades del área de influencia de nuestros proyectos. Esta política nos guía a priorizar la contratación local de personal, bienes y servicios y también a fomentar relaciones de confianza a través del respeto mutuo, la consideración por la cultura local y el reconocimiento de los derechos humanos de nuestros grupos de interés.

Bajo este marco, promovemos una participación activa en la identificación y gestión de riesgos sociales, y trabajamos continuamente en fortalecer las relaciones con las comunidades de la mano con nuestros clientes. A través de la implementación de Planes de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) comprometidos con nuestros clientes, canalizamos nuestras acciones para generar valor compartido y contribuir al desarrollo sostenible de nuestros entornos.

Durante el 2024, continuamos implementando acciones orientadas a la generación de oportunidades en nuestras zonas de influencia, destacando los siguientes ejes.

- **Empleo local.** Priorizamos la contratación de mano de obra local en los proyectos donde operamos. Esta decisión permite no solo dinamizar las economías locales, sino también fortalecer la relación con las comunidades a través de la valoración regional.
- **Compras locales.** Consolidamos redes de proveedores locales, promoviendo el desarrollo económico dentro de la zona de influencia. Esto permite reducir tiempos logísticos, minimizar la huella ambiental y aportar a la articulación económica local.

- **Inversión social estratégica.** Desarrollamos iniciativas que responden a necesidades de las comunidades o de nuestros clientes a través de los Planes de RSE en los proyectos o a través del área de Sostenibilidad.

(GRI 3-3 Relación con el entorno social) (GRI 413-1)

Indicadores clave

Empleo local

S/ 4.7
Millones/mes
por planilla local

450
Trabajadores
locales

47
Trabajadores
promovidos

81
Mujeres locales

Compras locales

S/ 18,019,748
Millones en compras a proveedores locales

Iniciativas sociales

Participación en eventos locales y celebraciones en proyectos Tembladera y Atocongo

(GRI 204-1) (No GRI RES1, No GRI RES2) (SASB EM-MM-210b.1) (SASB EM-MM-210b.2)



9.6.2. Abastecimiento responsable

Durante el 2024, fortalecimos significativamente nuestra gestión de la cadena de suministro. Definimos la estrategia integral de abastecimiento, con el objetivo principal de satisfacer la demanda de manera eficiente y oportuna.

El Centro de Reparación y Distribución Central (CRDC) fue un actor clave en esta transformación. Este centro no solo gestiona la compra y distribución de repuestos y materiales para nuestros más de 500 equipos propios, sino que también funciona como un taller especializado que realiza mantenimiento preventivo y correctivo, reparación de componentes y *overhaul* para equipos de gran minería, construcción y cementeras, y buscando generar ingresos adicionales como unidad de negocio al ofrecer servicios de reparación y mano de obra a clientes externos.

Nuestros objetivos

Objetivo	Meta	Desempeño 2024
Satisfacer la demanda de manera eficiente	Satisfacer la demanda de bienes y servicios de taller central y los proyectos en tiempo, cantidad y locación de manera eficiente y al menor costo posible.	Se logró una logística integral distribuyendo de manera eficiente hacia los proyectos, alineada con las necesidades reales de los proyectos.
Centralización del servicio	Operar el CRDC como centro de distribución nacional.	Se concretó la centralización: los proyectos canalizan su demanda a través del CRDC, generando economías de escala y estandarización.
Optimizar procesos de abastecimiento	Automatización y mejora continua.	Se implementó un MRP como proceso automatizado desde SAP, consolidando al CRDC como centro logístico integral.



Nuestros logros

- Centralización de la cadena de suministro: se migró desde un modelo descentralizado a uno centralizado con soporte en SAP, permitiendo estandarización, planificación y eficiencia logística.
- Fortalecimiento del CRDC: se consolidó como centro de distribución y reparación.
- Financiamiento internacional: se obtuvo un financiamiento externo (DINTS International) por USD 10 millones para repuestos y equipos, financiando nuestro CAPEX del año.
- Relaciones con proveedores estratégicos: se consolidaron vínculos con proveedores clave, logrando mejoras en los plazos de entrega, condiciones comerciales y eficiencia en el abastecimiento, lo que permitió una gestión más planificada y eficiente de las adquisiciones.

Perspectivas

- Mantener una gestión eficiente de la cadena de suministro asociada a la operación de la flota.
- Gestión eficiente del inventario: uso eficiente del inventario para sostenimiento de la flota de equipos propios. Reducción de inventarios físicos a través de una política de abastecimiento Just in Time para todas nuestras operaciones.
- Gestión de compras: consolidar relaciones comerciales directamente con fabricantes y proveedores de China para optimizar costos, reducir intermediarios y asegurar una mayor trazabilidad y control sobre la calidad de los productos adquiridos. Gestión eficiente de la gestión de compras locales, asegurando contratos de consignación y órdenes de compra abierta que permitan fortalecer la política de *Just in Time*.

- Tercerización de servicios: consolidar relaciones con socios estratégicos de soldadura y neumáticos como principales recursos demandados en nuestras operaciones.
- Fortalecimiento de SAP (MRP): seguiremos automatizando los procesos de la cadena de suministro de la compañía, incrementando la eficiencia y reduciendo errores humanos.

(GRI 3-3 Gestión de la cadena de abastecimiento) (GRI 2-8)

Indicadores clave



(GRI 2-6)



Seguridad y salud de nuestros proveedores

En San Martín contamos con 589 colaboradores de nuestros proveedores que laboran en nuestras instalaciones y proyectos. Todos ellos se encuentran amparados por nuestro Sistema de Gestión de Seguridad.

Colaboradores de nuestros proveedores cubiertos por el Sistema de gestión de seguridad y salud	
Sede	Cantidad
CRDC	17
Atocongo	24
Pucará	30
Tembladera	3
Tarma	4
Shougang	511
TOTAL	589

(GRI 2-8) (GRI 403-7) (SASB EM-MM-000.B)(GRI 403-8) (GRI 403-9) (GRI 403-10)





10

Sostenibilidad ambiental:
**reduciendo
nuestra huella**







10.1. Gestión ambiental

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, una Política de Gestión de la Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiente y Responsabilidad Social, donde se plasma nuestro compromiso formal de preservar el entorno en todas nuestras actividades, mediante la identificación de los aspectos ambientales significativos, la incorporación de medidas de control para prevenir la contaminación ambiental y fomentando el aprovechamiento y consumo eficiente de los recursos en nuestros servicios.

Este compromiso se materializa a través del Programa Anual de Seguridad, Salud y Ambiente para todas los proyectos y sede central donde hemos establecido objetivos y metas específicas.

Así, la gestión ambiental se constituye como un pilar fundamental de la estrategia corporativa de sostenibilidad, orientada hacia la reducción del impacto de nuestras operaciones mediante la optimización del consumo de recursos, la mitigación de emisiones y la promoción de la economía circular. Alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las mejores prácticas del sector, implementamos iniciativas que garantizan una operación eficiente y responsable.

100% de cumplimiento
de nuestros compromisos
ambientales

Los pilares de nuestra estrategia ambiental

- a. Cumplimiento normativo.
- b. Principio precautorio a fin de adoptar medidas tempranas para prevenir y mitigar impactos negativos potenciales, leves, graves o irreversibles.
- c. Gestión de Huella de Carbono: medición y reducción de emisiones con tecnologías limpias y optimización de procesos.
- d. Economía Circular: Reutilización de recursos mediante estrategias como la gestión de neumáticos fuera de uso, el reencauche de neumáticos y el uso de piezas de equipos en desuso.
- e. Ecoeficiencia Operacional: reducción del consumo de agua, energía y materiales, así como una mejor gestión de residuos.

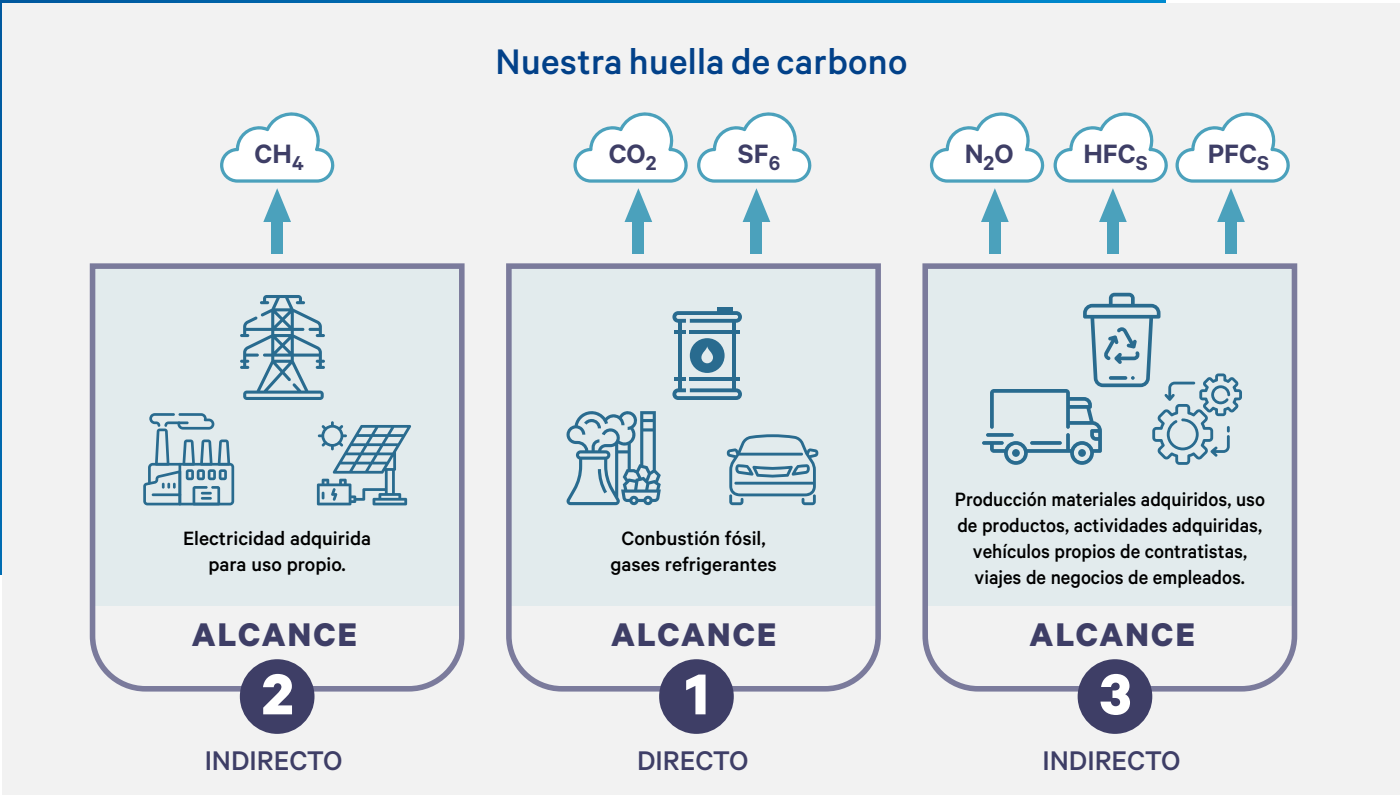
[\(GRI 2-23\)](#)





10.2. Huella de carbono

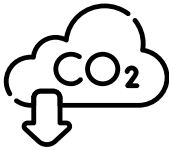
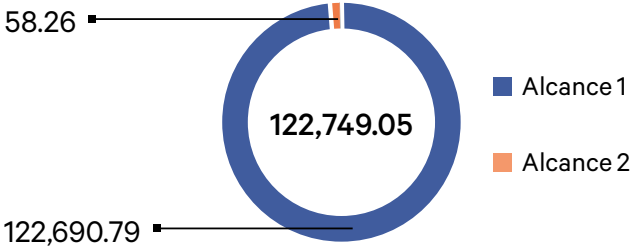
Tenemos el compromiso de mitigar nuestro impacto en el medio ambiente y contribuir con la reducción del impacto en el cambio climático, realizando nuestras operaciones de manera responsable. Para ello, una herramienta que hemos aplicado en el 2023 y 2024 es la medición de huella de carbono bajo la metodología del GHG Protocol e ISO 14064-1 y considerando los alcances 1 y 2.



Así, nos propusimos un objetivo ambicioso: gestionar nuestra huella de carbono con un enfoque centrado en la eficiencia operativa y la sostenibilidad ambiental.

Nuestro análisis reveló que el Alcance 1, correspondiente a las emisiones de nuestras fuentes móviles, representa más del 99% de nuestra huella. Este dato nos impulsó a priorizar acciones concretas para reducir significativamente nuestro impacto en esta área.

[\(GRI 305-1\)](#) [\(GRI 305-2\)](#)



Emitimos 1Kg CO₂eq por cada tonelada de tierra movida.
Este año realizamos la primera medición de intensidad de carbono

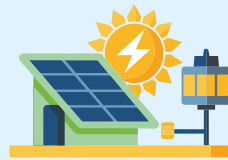


Estrategia para reducir emisiones

ESTRATEGIA PARA REDUCIR EMISIONES

1

Uso de energía renovable: Iniciamos pruebas con equipos que funcionan con energía solar, explorando alternativas para una operación más limpia.

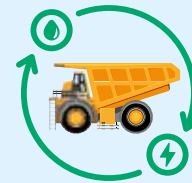


Optimización del consumo de combustible: Fortalecimos nuestro programa de mantenimiento predictivo y el uso eficiente de equipos.

2

3

Implementación estrategia de optimización de flota: Incorporamos un mix de camiones (flota híbrida) para maximizar el rendimiento operativo y eficiencia en consumo de combustible.

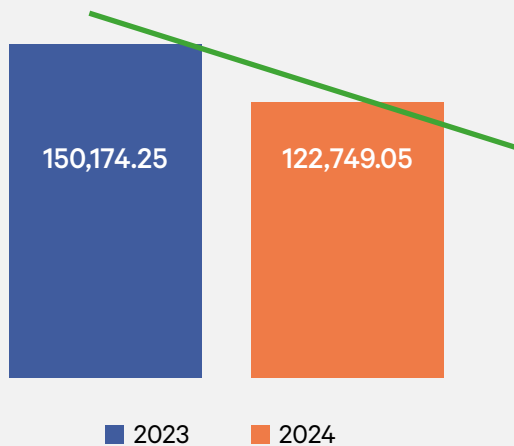


Nuestros logros Gracias a la implementación de estas estrategias, logramos una reducción del 18.43% en nuestra huella de carbono en comparación con 2023. Esto equivale a evitar la emisión de 27,725.2 toneladas de CO₂eq, un logro significativo que refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad

10.3. Ecoeficiencia operacional

A partir del registro y medición de nuestros indicadores de residuos, energía y agua y combustible, podemos tomar decisiones informadas para reducir nuestro consumo.

Emisiones GEI 2023 vs. 2024



(GRI 3-3 Huella de carbono y cambio climático) (GRI 305-5) (SASB EM-MM-110a.1) (SASB EM-MM-110a.2) (SASB EM-MM-120a.1)



Peligrosos
257,842 kg
498,309 lt.
-6%



No peligrosos
257,842 kg
498,309 lt.
+600%



1,826,679 GJ
-37.5%



653,525 m³
-0.4%

(GRI 301-1) (GRI 302-1) (SASB EM-MM-130a.1) (GRI 303-1) (GRI 303-2) (GRI 303-5) (SASB EM-MM-140a.2) (SASB EM-MM-140a.1) (GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-3) (SASB EM-MM-150a.1)



10.4. Economía **circular**

En el 2024, dimos pasos para incorporar la economía circular como parte de nuestra estrategia de valor. Nuestras acciones comprendieron la elaboración de un inventario de neumáticos fuera de uso (NFU) en todos nuestros proyectos, la identificación de la cadena de actores que comprenden desde la generación hasta la disposición final de estos residuos y las acciones que debemos ejecutar para dar cumplimiento a la normativa para su disposición.

Como parte de esta estrategia, se implementaron acciones clave en la gestión de neumáticos fuera de uso (NFU), reencauche y reutilización de piezas de equipos en desuso.

10.4.1. Gestión de NFU y reencauche

En línea con la gestión responsable de residuos industriales y en cumplimiento con el Decreto Supremo N° 024-2021-MINAM, Régimen Especial de Gestión y Manejo de Neumáticos Fuera de Uso (NFU), venimos desarrollando una estrategia de disposición de NFU con los siguientes frentes.

- Valorización a través de acuerdos con gestores autorizados.
- Seguimiento interno del consumo y rotación.

El reencauche de neumáticos es un proceso que consiste en retirar la banda de rodamiento de las llantas gastadas para colocar una nueva que les permita seguir siendo útiles. El objetivo es prolongar la vida útil del neumático, reducir el consumo de combustible y tener un impacto menor al ambiente por el residuo generado. Todo ello contribuye a tener un menor impacto económico en el proyecto.

(GRI 3-3 Ecoeficiencia y economía circular)

Indicadores clave

Reencauche



76.2%
de los neumáticos usados en el 2024 fue reencauchado.



+ USD 509,000
de ahorro.



+ 2 millones
de horas de trabajo adicionales.



+ 63 millones
de km. recorridos adicionales.

Gestión de NFU



100% y 30%
de NFU de CRDC y Atocongo, respectivamente, fueron dispuestos.



20 t
de material fue reciclado y redujo la densidad de los rellenos sanitarios.



USD 0
fue el costo de gestión para la Empresa.

(EC1, EC2)



11

Sobre la **Memoria Integrada 2024**







11.1. Sobre esta Memoria

Esta Memoria Integrada 2024 de San Martín Contratistas Generales fue elaborada de acuerdo con las disposiciones de la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV), las cuales aparecen en el Reglamento para la Preparación y Presentación de Memorias Anuales y Reportes Trimestrales, aprobado mediante Resolución CONASEV N° 141-98- EF/94.10 y sus normas modificatorias. También se tomó en cuenta el Manual para la Preparación de Memorias Anuales, Reportes Trimestrales y Otros Documentos Informativos y Normas Comunes para la Determinación del Contenido de los Documentos Informativos, de CONASEV.

La Memoria Integrada 2024 ha sido preparada de conformidad con los Estándares 2021 del Global Reporting Initiative (GRI) y del estándar Minería y Metales del Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Su propósito es dar a conocer los principales aspectos de nuestra gestión económica, social y ambiental desarrollada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2024.

Es la primera vez que San Martín Contratistas Generales S.A. publica una Memoria Integrada. Anteriormente, se publicó una Memoria Anual 2023 con los requisitos de la SMV.

(GRI 2-3)

11.2. Materialidad

Tenemos el compromiso de mitigar nuestro impacto en el medio ambiente y contribuir con la reducción del impacto en el cambio climático, realizando nuestras operaciones de manera responsable. Para ello, una herramienta que hemos aplicado en el 2023 y 2024 es la medición de huella de carbono bajo la metodología del GHG Protocol e ISO 14064-1 y considerando los alcances 1 y 2.

Paso 1

Evaluar y priorización impactos reales y potenciales

Para contar con una visión general de nuestras actividades, las relaciones empresariales, los grupos de interés y el contexto de sostenibilidad en el que operamos, realizamos un análisis de aspectos iniciales de sostenibilidad de distintas fuentes de información:

1. Contexto interno de la Empresa
2. Benchmark del sector
3. Estándares y guías internacionales

Como resultado de este proceso, se obtuvo un inventario de aspectos iniciales de sostenibilidad.

Paso 2

Identificar y evaluar impactos reales y potenciales

Con este inventario realizamos el proceso de consulta:

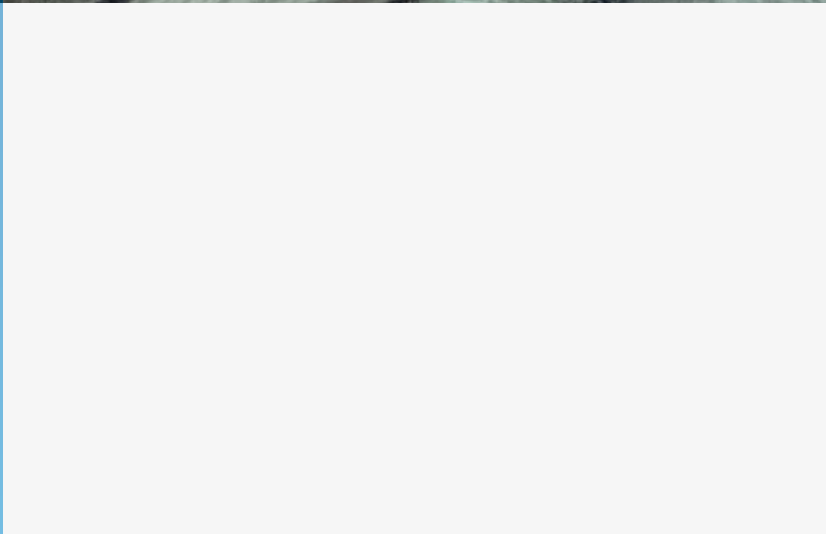
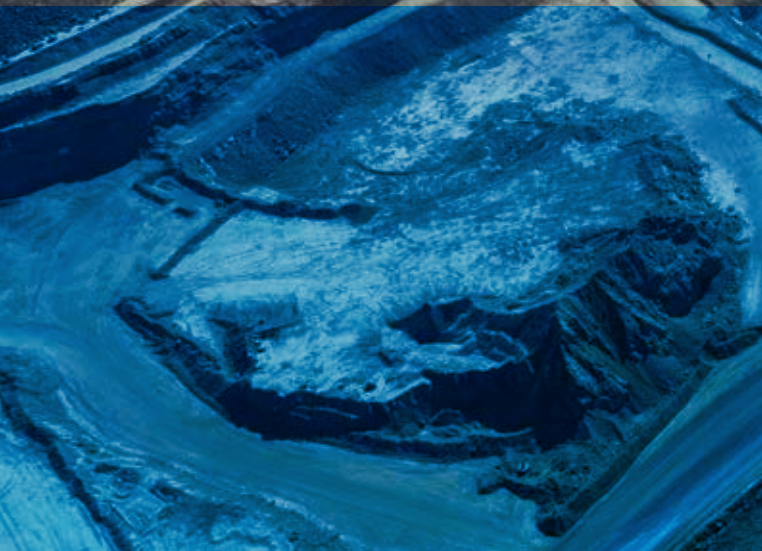
- **Interna:** vinculamos los aspectos de acuerdo con la gestión interna, y realizamos talleres en gerencias y proyectos para levantar impactos, iniciativas y oportunidades en sostenibilidad.
- **Externa:** empleamos información de fuentes secundarias para conocer con los grupos de interés.

Paso 3

Evaluar y priorización impactos reales y potenciales

Con el listado de impactos identificados, realizamos una evaluación con la matriz de riesgos estratégicos de la Empresa y posterior presentación a la gerencia general.

(GRI 3-1)





Temas materiales

Tema material	Definición	Estándares
Gobierno Corporativo	Conjunto de principios, normas y prácticas que regulan la estructura y el funcionamiento de la Empresa, garantizando una gestión transparente, ética y eficiente. Su propósito es fortalecer la toma de decisiones estratégicas, asegurar el cumplimiento de los objetivos empresariales y generar confianza entre los diferentes grupos de interés, incluyendo accionistas, clientes, colaboradores y la sociedad en general. Nuestro enfoque de gobierno se basa en pilares clave como: Transparencia, Responsabilidad, Equidad y Sostenibilidad.	GRI 2: Contenidos Generales: 2-9 al 2-21
Integridad y cumplimiento	Se refiere al conjunto de valores y principios que guían la conducta de los colaboradores y las relaciones de la Empresa con sus stakeholders. Abarca la prevención de fraudes, actos de corrupción, conflictos de interés y cualquier otra conducta que pueda dañar la reputación de la Empresa o generar pérdidas económicas. Incluye el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, así como la promoción de una cultura de ética y transparencia.	GRI: 2-26, 205-1, 205-2, 206-1 SASB: EM-MM-510a.1, EM-MM-510a.2
Sostenibilidad financiera	Se refiere a la capacidad de la Empresa para asegurar su viabilidad económica a largo plazo, manteniendo una situación financiera sólida y adaptándose a los desafíos del entorno. Implica la gestión eficiente de los recursos financieros, la diversificación de ingresos, la planificación para enfrentar riesgos y la capacidad de mantener la continuidad operativa en situaciones adversas.	GRI 201-1
Gestión de la cadena de abastecimiento	Se refiere a la capacidad de la Empresa para asegurar el flujo de recursos críticos y mantener sus operaciones en funcionamiento, incluso ante eventos sociales inesperados que puedan generar interrupciones en la cadena de suministro. Implica la planificación y preparación para enfrentar contingencias, la diversificación de proveedores y rutas de transporte.	GRI: 2-6, 204-1
Desarrollo de talento	Se refiere a la capacidad de la Empresa para atraer, desarrollar y retener el talento humano necesario para alcanzar sus objetivos estratégicos. Implica la implementación de políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo positivo, el desarrollo de las capacidades de los colaboradores, la promoción de oportunidades de crecimiento profesional, y la creación de una cultura organizacional que valore y reconozca el talento.	GRI: 401-1, 401-2, 404-1, 406-1 SASB: EM-MM-000.B
Salud y seguridad de los colaboradores	Este tema material se centra en la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable, donde se priorice la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Implica la implementación de medidas de control de riesgos, la capacitación de los trabajadores, la promoción de una cultura de seguridad y el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud.	GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10 SASB: EM-MM-320a.1
Relaciones laborales	Se refiere al compromiso de la Empresa con el respeto y la promoción de los derechos laborales de todos sus trabajadores, incluyendo el derecho a la libertad de asociación y el diálogo constructivo con los sindicatos. Este tema material abarca la implementación de políticas y prácticas que garanticen condiciones de trabajo justas, así como el establecimiento de canales de comunicación y negociación transparentes con los sindicatos para abordar temas laborales de interés común.	GRI: 407-1, 408-1, 409-1

Tema material	Definición	Estándares
Eficiencia operativa y liderazgo	Se refiere a la capacidad de la Empresa para optimizar sus procesos y recursos, maximizar la productividad, minimizar los costos y adaptarse a los cambios del entorno, al mismo tiempo que desarrolla el liderazgo y las capacidades de sus colaboradores para alcanzar los objetivos estratégicos de manera sostenible. Implica una visión integral de la gestión de proyectos, la coordinación entre áreas, la toma de decisiones informadas y responsables, la promoción de una cultura de mejora continua y la capacidad de anticipar y responder a los cambios en las necesidades del cliente, las condiciones del mercado o el entorno operativo.	
Cumplimiento normativo	Se refiere a la capacidad de la Empresa para identificar, evaluar y gestionar los riesgos asociados a los cambios en la normativa aplicable, asegurando el cumplimiento de las leyes y regulaciones en diferentes ámbitos (tributario, laboral, ambiental, de seguridad, etc.). Implica la implementación de políticas y procedimientos para prevenir contingencias y minimizar el impacto financiero y operativo de los cambios normativos.	GRI 2: Contenidos Generales: 2-27
Seguridad de la información	Este tema material se centra en la protección de la Empresa contra las amenazas cibernéticas, como los ciberataques, el malware y la fuga de información. Implica la implementación de medidas de seguridad informática, la capacitación de los empleados en materia de ciberseguridad y la planificación para responder y recuperarse ante posibles incidentes cibernéticos.	GRI: 418-1
Relación con el entorno social	Este tema hace referencia a la gestión del impacto en el entorno social, respetando tanto los lineamientos de sus clientes como su política de relaciones comunitarias como otros lineamientos de la sociedad. Este tema implica las estrategias para fomentar una convivencia armoniosa y el desarrollo sostenible, el cumplimiento normativo y contractual.	GRI: 413-1, 204-1 SASB: EM-MM-210b.1, EM-MM-210b.2
Ecoeficiencia y economía circular	Se refiere a la capacidad de la Empresa para gestionar de manera eficiente y sostenible los recursos naturales (agua, energía, materiales, etc.) utilizados en sus operaciones, minimizando su impacto ambiental y contribuyendo a la conservación de los recursos para futuras generaciones. Este tema material abarca la implementación de estrategias y prácticas para reducir el consumo de recursos, optimizar su uso, prevenir la contaminación y promover la economía circular.	GRI: 301-1, 302-1, 303-1, 303-2, 303-5, 306-1, 306-2, 306-3 SASB: EM-MM-130a.1, EM-MM-140a.1, EM-MM-140a.2, EM-MM-150a.1,
Huella de carbono y cambio climático	Se refiere a la medición, gestión y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por las actividades de la empresa, con el objetivo de minimizar su impacto ambiental y contribuir a la lucha contra el cambio climático. Esto incluye tanto las emisiones directas (por ejemplo, el consumo de combustible de la maquinaria y vehículos) como las emisiones indirectas (asociadas a la energía utilizada, los materiales adquiridos y los servicios contratados). La gestión de la huella de carbono busca identificar oportunidades para mejorar la ecoeficiencia de la empresa, optimizando el uso de recursos, reduciendo costos y minimizando el impacto ambiental de las operaciones.	GRI: 305-1, 305-2, 305-5 SASB: EM-MM-110a.1, EM-MM-110a.2, EM-MM-120a.1
Innovación	Se refiere a la búsqueda constante de oportunidades para optimizar la eficiencia, la productividad y la calidad en las operaciones de la Empresa, a través de la revisión y mejora continua de sus procesos. Este tema material abarca la identificación e implementación de prácticas innovadoras, la adopción de nuevas tecnologías y la promoción de una cultura de mejora continua en todas las áreas de la Empresa.	



11.3. Grupos de Interés

Grupo de interés	Subgrupos	Canales de comunicación y consulta	Frecuencia
Clientes	Clientes	Área Comercial	Permanente
		Correos electrónicos	
		Memoria Integrada	
Colaboradores	Directorio Funcionarios Empleados Obreros	Intranet	Permanente
		Boletines y otros comunicados	
		Comités de Obra	
		Memoria Integrada	
		Red de tv cerrada	
		Grupos de Whatsapp	
		Correo electrónico	
		Murales	
		Medios presenciales (charlas, entre otros)	
Sindicato	Sindicato	Reuniones con el área de Relaciones Laborales	Ocasional
Medios de comunicación	Memoria Integrada Área de Comunicaciones	Entrevistas	Ocasional
		Notas de prensa	
		Redes sociales (LinkedIn, Facebook)	
		Eventos, foros, paneles	
		Correo electrónico	
		Whatsapp corporativo	
Inversionistas	Inversionistas	Área de relación con el inversionista	Trimestral
		Correos electrónicos	
		Reuniones periódicas	



Grupo de interés	Subgrupos	Canales de comunicación y consulta	Frecuencia
Entidades financieras	Entidades financieras	Gerencia de Administración y Finanzas	Ocasional
		Correos electrónicos y cartas	
		Reuniones periódicas	
Accionistas	Accionistas	Juntas de accionistas	Mensual
		Memoria Integrada	
Proveedores y subcontratistas	Proveedores y Subcontratistas	Portal Vendor	Ocasional
Reguladores y gobierno	MINJUS, SUNAT, SUNAFIL, UIF Perú, Otros	Portal Prevención Lavado de Activos y Financiamiento contra el Terrorismo	Permanente
		Casillas electrónicas	
		Áreas internas correspondientes	
Comunidad / sociedad civil	Comunidades de las AID del cliente. Organizaciones de la sociedad civil	Área de Gestión Social de los clientes / RRCC de San Martín	Ocasional
		Área de Sostenibilidad	
		Eventos, foros y paneles	
Competencia	Empresas del sector	Área Comercial	Ocasional

(GRI 2-29)



12

Índice de **Contenidos** **GRI y SASB**







12.1. Índice de contenidos Global Reporting Initiative (GRI)

Declaración de uso	San Martín Contratistas Generales ha reportado, de referencia con los estándares GRI, para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2024.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Omisión Razón	Explicación
--------------	-----------	--------	-----	-----------------------	---------------	-------------

Contenidos generales

GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1: Detalles de la organización	128	-	-	-	-
	2-2: Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	128	-	-	-	-
	2-3: Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	108	-	-	-	-
	2-4: Actualización de información	No hubo	-	-	-	-
	2-5: Verificación externa	No hubo	-	-	-	-
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	50, 59, 97	-			
	2-7: Empleados	80	-			
	2-8: Trabajadores que no son empleados	97, 98	-			
	2-9: Estructura y composición de la gobernanza	27	-			
	2-10: Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	28	-			
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	El Presidente del Directorio no es un alto ejecutivo	-			



Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Omisión Razón	Explicación
	2-12: Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	28	-			
	2-13: Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	28	-			
	2-15: Conflictos de interés	28	-			
	2-16: Comunicación de preocupaciones críticas	28	-			
	2-17: Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	En el 2024 no se han realizado capacitaciones al Directorio	-			
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	-	-	Todo el contenido	Confidencialidad	Por políticas de confidencialidad, no se divulgará esta información
	2-19: Políticas de remuneración	-	-	Todo el contenido	Confidencialidad	Por políticas de confidencialidad, no se divulgará esta información
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	-	-	Todo el contenido	Confidencialidad	Por políticas de confidencialidad, no se divulgará esta información
	2-21: Ratio de compensación total anual	-	-	Todo el contenido	Confidencialidad	Por políticas de confidencialidad, no se divulgará esta información
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	13	-			
	2-23: Compromisos de política	19, 94, 102	-			
	2-24: Incorporación de compromisos políticos	19, 42, 94	-			



Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Omisión Razón	Explicación
	2-25: Procesos para remediar impactos negativos	94	-			
	2-26: Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	37	-			
	2-28: Asociaciones de miembros	23	-			
	2-29: Enfoque para la participación de las partes interesadas	113	-			
	2-30: Acuerdos colectivos de negociación	94	-			
Temas materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso para determinar temas materiales	108				
	3-2: Lista de temas materiales	111				
Gobierno Corporativo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	26				
Sostenibilidad financiera						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión del tema material	72	-			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Desempeño económico	74	8,9			
Integridad y cumplimiento						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	37	-			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	37	16			



Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Omisión Razón	Explicación
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	37	16			
GRI 206: Competencia desleal	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	37, 39				

Gestión de la cadena de abastecimiento

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	97	-			
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	95	-			

Desarrollo de talento

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	82				
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	80, 131				
	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	80, 83				
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	82, 130				
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	94				

Salud y seguridad de los colaboradores

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	90				
-------------------------------------	----------------------------------	----	--	--	--	--



Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Omisión Razón	Explicación
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	89				
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	89	3, 8			
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	92	3, 8			
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	89	8, 16			
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	89	8			
	403-6: Fomento de la salud de los trabajadores	92	3			
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	89, 98	8			
	403-8: Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	89, 98	8			
	403-9: Lesiones por accidente laboral	98	3, 8, 16			
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	91, 92, 98	3, 8, 16			
Relaciones laborales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	94	-			



Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Omisión Razón	Explicación
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1: Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	0	8			
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	0	8,16			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	0	8			
Eficiencia operativa y liderazgo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	47				
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	EOL1: Cantidad de toneladas movidas	9				
Cumplimiento normativo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	39				
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-27: Cumplimiento de leyes y reglamentos	39,135				
Seguridad de la información						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	65				
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	64				



Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Omisión Razón	Explicación
Relación con el entorno social						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	95	-			
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	95	-			
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	95				
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	RES1: Empleo local	95				
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	RES2: Iniciativas sociales	95				
Ecoeficiencia y economía circular						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	105				
GRI 301: Materiales 2016	301-1: Materiales utilizados por peso o volumen	104				
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo energético dentro de la organización	104, 130	7, 8, 12, 13			
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	104	-			
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	104	6, 12			
	303-5 Consumo de agua	103	6			



Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Requerimiento omitido	Omisión Razón	Explicación
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	104	3, 6, 11, 12			
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	104	3, 6, 8, 11, 12			
	306-3: Residuos generados	104, 129	3, 6, 11, 12, 15			
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	EC1: Reencauche	105	12,13			
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	EC2: Cantidad de NFU dispuestos según normativa	105	12,13			
Huella de carbono y cambio climático						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	104				
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	103	3, 12, 13, 14, 15			
	305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	103	3, 12, 13, 14, 15			
	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	104				
Innovación						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	63				
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado.	NO GRI I1: Indicador propio: Iniciativas de innovación	62				



12.2. Índice Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Tema	Código SASB	Indicador	Página
Emisión de gases de efecto invernadero	EM-MM-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones	104
	EM-MM-110a.2	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	104
Calidad de aire	EM-MM-120a.1	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) CO, (2) NOx (excluyendo N2O), (3) SOx, (4) material particulado (PM10), (5) mercurio (Hg), (6) plomo (Pb) y (7) compuestos orgánicos volátiles (COV)	104
Gestión de la energía	EM-MM-130a.1	(1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables	104
Gestión del agua	EM-MM-140a.1	(1) Total de agua dulce extraída, (2) total de agua dulce consumida, porcentaje de cada una de ellas en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	104
	EM-MM-140a.2	Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de calidad del agua	104
Gestión de residuos y materiales peligrosos	EM-MM-150a.1	Peso total de los desechos de residuos, porcentaje reciclado	104
	EM-MM-150a.2	Peso total de residuos de procesamiento de minerales, porcentaje reciclado	No aplica
	EM-MM-150a.3	Número de embalses de relaves, desglosado por el potencial de peligro según la MSHA	No aplica
Efectos en la biodiversidad	EM-MM-160a.1	Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental de las instalaciones activas	No aplica
	EM-MM-160a.2	Porcentaje de minas en que el drenaje ácido: (1) es previsible, (2) se mitiga activamente y (3) se está tratando o corrigiendo	No aplica
	EM-MM-160a.3	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en sitios con estado de conservación protegido o hábitats de especies en peligro de extinción, o cerca de ellos	No aplica



Tema	Código SASB	Indicador	Página
Seguridad, derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas	EM-MM-210a.1	Porcentaje de (1) reservas comprobadas y (2) probables en zonas de conflicto o cerca de ellas	No aplica
	EM-MM-210a.2	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en territorios indígenas o cerca de ellos	No aplica
	EM-MM-210a.3	Análisis de los procesos de participación y las prácticas de diligencia debida con respecto a los derechos humanos, los derechos de los indígenas y las operaciones en zonas de conflicto	No aplica
Relaciones con la comunidad	EM-MM-210b.1	Análisis del proceso de gestión de los riesgos y oportunidades relacionados con los derechos e intereses de la comunidad	95
	EM-MM-210b.2	Número y duración de los retrasos no técnicos	95
Relaciones laborales	EM-MM-310a.1	Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierta por los convenios colectivos de trabajo, desglosada por empleados estadounidenses y extranjeros	Confidencial
	EM-MM-310a.2	Número y duración de las huelgas y cierres patronales	0
Salud y seguridad de la fuerza laboral	EM-MM-320a.1	(1) Tasa de todas las incidencias de la MSHA, (2) tasa de mortalidad, (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) y (4) promedio de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para (a) empleados a tiempo completo y (b) empleados con contrato	91
Ética empresarial y transparencia	EM-MM-510a.1	Descripción del sistema de gestión para la prevención de la corrupción y el soborno en toda la cadena de valor	37
	EM-MM-510a.2	Producción en países que ocupan los 20 puestos más bajos en el índice de percepción de la corrupción de Transparencia Internacional	0
Métricas de la actividad	EM-MM-000.A	Producción de (1) minerales metálicos y (2) productos metálicos Acabados	No aplica
	EM-MM-000.B	Número total de empleados, porcentaje de contratistas	80, 98



13

Anexos







13.1. Datos generales

Datos generales	
Concepto	Descripción
Denominación	San Martín Contratistas Generales S. A.
Domicilio	Jirón Morro Solar No1010, urbanización Juan Pablo de Monterrico, Surco, Lima.
Objeto social	Actividades especializadas de minería y construcción
Plazo de duración	Indeterminado
Constitución e inscripción	Escritura pública otorgada el 07.11.1990 ante el Notario Público de Lima, Dr. Jorge Velarde Sussoni, como “Cía. Minera San Martín S.A.”, inscrita en el Registro Mercantil de Lima bajo el Archivo No. 83040, Certificado Electrónico Partida (Partida Electrónica) No 00450820. En 2007 la compañía modificó su nombre corporativo a “San Martín Contratistas Generales S.A.”, nombre que actualmente mantiene.
Propiedad y forma jurídica	Sociedad anónima
CIIU	4390
Punto de contacto de la Memoria Integrada	Si deseas compartir tu opinión, consulta o sugerencia sobre nuestra memoria integrada puedes contactar a memoriaintegrada@sanmartinperu.pe

[\(GRI 2-1\) \(GRI 2-2\)](#)

13.2. Patrimonio, capital social y composición accionaria

Nuestro patrimonio neto alcanzó los USD 33.5 millones al cierre de diciembre del 2024, disminuyéndose en USD 1.4 millones respecto a diciembre del 2023.

Capital social	
Creado (valor S/1.00)	S/ 145,283,354
Suscrito (valor S/1.00)	S/ 145,283,354
Pagado (valor S/1.00)	S/ 145,283,354

Acciones con derecho a voto		
Tenencia	Número de accionistas	Porcentaje de participación
Mayor a 50%	1	51%
Entre 5% -50%	1	49%
Menor a 5%	0	0
Total	2	100%

Participación accionaria				
Accionista	Participación (%)	Número de acciones	Nacionalidad	RUC
Sociedad de Cartera San Martín S. A. C.	49.0%	71,188,843	Persona Jurídica - peruana	20513226901
Sociedad Conyugal Julián Siucho Apac y Blanca Isabel Dextre Gomez de Siucho	51.0%	74,094,511	Persona Jurídica - peruana	09880737 / 08804437
Total	100%	145,283,354		

13.3. Indicadores económicos

Situación tributaria

No contamos con tratamientos tributarios especiales.

13.4. Indicadores ambientales

Residuos sólidos			
Unidad de Negocio	Residuos peligrosos (kg)	Residuos peligrosos (litros)	Residuos no peligrosos (kg)
Minería	122,702kg	497,226L	744,827 kg
Construcción	6,791 kg	1,083L	96,655 kg
Lima	128,349 kg	-	100,254 kg
Total	257,842 kg	498,309L	941,736 kg



Agua	
Unidad de Negocio	Consumo m3
Minería	600,620m3
Construcción	47,490m3
Lima	5,415m3
Total	653,525m3

(GRI 303-5)

Energía	
Unidad de Negocio	Consumo GJ
Minería	1,754,618GJ
Construcción	69,249GJ
Lima	2,811GJ
Total	1,826,679GJ

(GRI 302-1)

13.5. Indicadores sociales

13.5.1. Promedio de horas de capacitación

Categoría laboral	Horas de formación	Promedio de horas/persona
Directores	12	3
Funcionarios	40	5
Empleados	2,576.5	3.6
Obreros	2,098	1.4
Practicantes	3	3
Total	4,729.5	2.2

(GRI 404-1)

13.5.2. Tasa de nuevas contrataciones

Todas las operaciones SM				
Lugar/Sexo	Hombres	Mujeres	Total por grupo de edad	Tasa de nuevas contrataciones por grupo de edad
Menores de 30 años	448	34	482	20.35%
Entre 30 y 50 años	1377	36	1413	59.65%
Mayores de 50 años	120	1	121	5.11%
Total por región y sexo	1945	71	2016	
Tasa de nuevas contrataciones por sexo	82.10%	3.00%		
Tasa total de nuevas contrataciones	85.10%			

GRI 401-1

13.5.3. Tasa de rotación

Todas las operaciones SM				
Lugar/Sexo	Hombres	Mujeres	Total por grupo de edad	Tasa de rotaciones por grupo de edad
Menores de 30 años	121	9	130	6.20%
Entre 30 y 50 años	522	13	535	25.51%
Mayores de 50 años	46	0	46	2.19%
Total por región y sexo	689	22	711	
Tasa de rotaciones por sexo	32.86%	1.05%		
Tasa total de rotación	33.91%			

GRI 401-1



13.5.4. Indicadores de seguridad

Peligros y medidas de mitigación	
Peligros que provocaron accidentes laborales	Medidas tomadas para eliminar los peligros
Contacto de camión minero (tolva izada) con energía eléctrica	Retiro de línea eléctrica que cruza un haul road donde circulan los camiones y la señalización correspondiente (eliminación y administrativos).
Caídas a desnivel al pretender descender de una cisterna de combustible y no usar los 3 puntos de apoyo	Mejoramiento de peldaños de acceso a zona de despacho de cisterna de combustible y colocación de stickers preventivos de uso obligatorio de 3 puntos de apoyo.
Caídas a desnivel por rodadura lateral generado en el intento de caminar por taludes o superficies irregulares	Revisión de IPERC, procedimiento de trabajo y campaña preventiva.
Operación de equipo con síntomas de fatiga,	Implementación de acompañamientos de la línea de mando en las cabinas de los operadores, y recuento radial 2 veces por turno.
Desmontaje y manipulación de componentes de línea amarilla por personal no capacitado	Implementación de controles para la zona de talleres referidos a lugares de espera, revisión de IPERC y procedimiento.

- Para cada caso, se aplicó el Procedimiento de Investigación de Incidentes y Accidentes, basado en la observación, recojo de evidencias, y análisis de causalidad, y sustentación de los informes de investigación según niveles jerárquicos.
- Se utilizó la metodología de causalidad de pérdidas (tabla SCAT) para la investigación de los eventos.
- Difusión de lecciones aprendidas a todos los proyectos.

(GRI 401-9)

13.6. Cumplimiento normativo

Procesos legales significativos							
Tipo de proceso	Descripción	Instancia	Estado	Resultado	Fecha inicio	Monto demandado	Acciones correctivas
Constitucional	Acción de Amparo	Segunda Instancia	Activo	La sentencia de 1ra instancia declaró improcedente la demanda pues existe una Acción Popular que han interpuesto diversos gremios buscando la inaplicación del D.S. 001-2022-TR. Pendiente la emisión de sentencia de 2da instancia.	2022	No aplica	No hubo
Administrativo	Denuncia ante la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas	Segunda Instancia	Activo	La 1ra instancia declaró fundada la denuncia. El proceso está en la 2da instancia, pero ha sido suspendido temporalmente por decisión del INDECOPI, pues desea esperar que se resuelva una Acción Popular que han interpuesto diversos gremios.	2022	No aplica	No hubo
Laboral	Pago de BBSS (vacaciones)	Primera instancia (ejecución)	Activo	Se pagó S/ 128,510 por concepto de capital. Está pendiente que se calcule los intereses y los costos.	2017	S/ 670,000	Alertamos a RRHH a supervisar las vacaciones pendientes del personal
Laboral	Indemnización por enfermedad profesional	Primera instancia (ejecución)	Activo	Se ganó el proceso judicial. Está pendiente que el Juzgado de origen ordene el archivo del proceso.	2014	S/ 1,084,298.39	No hubo



Procesos legales significativos							
Tipo de proceso	Descripción	Instancia	Estado	Resultado	Fecha inicio	Monto demandado	Acciones correctivas
Laboral	Indemnización por enfermedad profesional	Primera instancia (ejecución)	Cerrado	Se ganó el proceso judicial. No se realizó pago alguno.	2015	S/ 922,330.00	No hubo
Laboral	Indemnización por accidente de trabajo	Primera instancia (ejecución)	Activo	Se pagó S/ 60,000 por concepto de capital. Está pendiente que se calcule los intereses y los costos.	2018	S/ 500,000.00	Participamos en el análisis de informes de investigación para prevenir contingencias futuras y sustentar medidas correctivas
Laboral	Desnaturalización del contrato de trabajo, indemnización por despido arbitrario e indemnización por accidente de trabajo	Segunda Instancia	Activo	Se declaró desnaturalizado el contrato de trabajo y se ordenó el pago de S/ 3,136.50 por concepto de despido arbitrario. Está pendiente el cálculo de los intereses y los costos	2022	S/ 878,323.97	Ajustamos los contratos laborales y renovaciones para prevenir futuras contingencias vinculadas a la desnaturalización del vínculo laboral
Laboral	Indemnización por enfermedad profesional	Primera Instancia	Cerrado	Se ordenó el archivo del proceso sin pronunciamiento sobre el fondo de la controversia por la inasistencia de la parte demandante a las audiencias. No se realizó pago alguno.	2022	S/ 2,706,916.70	No hubo
Laboral	Indemnización por accidente de trabajo	Primera Instancia	Activo	Pendiente que se emita sentencia de primera instancia. Este caso tiene cobertura de la póliza RC.	2022	S/ 5,000,000	No hubo

Procesos legales significativos							
Tipo de proceso	Descripción	Instancia	Estado	Resultado	Fecha inicio	Monto demandado	Acciones correctivas
Civil	Obligación de Dar Suma de Dinero	Primera Instancia	Activo	Pendiente que se emita sentencia de primera instancia.	2021	S/ 446,017.58 USD 22,105.24	No hubo
Caso Club de la Construcción							
Administrativo	Denuncia de Oficio por INDECOPI por presuntas prácticas colusorias horizontales	Segunda Instancia	Activo	En espera de decisión de segunda instancia. Plazo estimado jul-dic 2025.	2020	9,729.37 UITs. Se estima reducción entre 30% y 45%	Implementamos un Sistema de Libre Competencia
Penal	Denuncia fiscal por presuntos actos de corrupción en adjudicación de obras públicas	Etapas de Investigación Fiscal Preparatoria	Activo	El 21.02.2025 la Fiscalía en conferencia de prensa anunció la presentación de requerimiento mixto. En espera de notificación.	2017	No aplica	Implementamos un Modelo de Prevención



San Martín

Perú:

Jr. Morro Solar N° 1010,
Santiago de Surco - Lima
T. (51-1) 450 1999

Colombia:

Cra. 48 20 -114 Of. 725 - Centro Empresarial
Ciudad del Río - Medellín
T. +57 4 609 6476

España:

Calle Canalejas N° 22, piso 5
Sevilla - España
T. +34 955785661
C. +34 638173476