# MEMORIA ANUAL 2025



San Martín

# Contenido


01 **Declaración de responsabilidad** 04

02 Somos San Martín: **cifras destacadas** 05

03 Carta del **presidente del Directorio** 06

04 ADN **San Martín** 08

4.1 Quiénes somos 09

4.2 Participación en gremios y asociaciones 15

4.3 Reconocimientos, premios y certificaciones 15

05 **Gobierno corporativo:** una cultura de transparencia 16

5.1 Gobierno corporativo 17

5.2 Gestión ética 25

5.3 Cumplimiento normativo 28

06 **Estrategia de sostenibilidad** 30

6.1 Modelo de sostenibilidad 31

07 **Excelencia operativa:** nuestro compromiso con el desarrollo 33

7.1 Estrategia operativa 34

7.2 Estrategia comercial 36

7.3 Nuestras operaciones y clientes 38

08 **Gestión financiera:** base para el crecimiento sostenible 52

8.1 Contexto macroeconómico 53

8.2 Contexto sectorial **54**
8.3 Gestión económico-financiera **55**

09 **Nuestro enfoque:** las personas **58**
9.1 Estrategia de gestión de personas **59**
9.2 Desarrollo del talento **63**
9.3 Escuela de Entrenamiento **66**
9.4 Seguridad y Salud en el Trabajo **68**
9.5 Relaciones laborales **75**
9.6 Nuestro compromiso con la sociedad **78**

10 **Sostenibilidad ambiental:** reduciendo nuestra huella **83**
10.1 Gestión ambiental **84**
10.2 Huella de carbono **85**
10.3 Ecoeficiencia operacional **88**
10.4 Economía circular **90**

11 Sobre la **Memoria Integrada 2025** **92**
11.1 Sobre esta memoria **93**
11.2 Materialidad **93**
11.3 Grupos de interés **97**

12 Índice de contenidos **GRI y SASB** **99**
12.1 Índice de contenidos Global Reporting Initiative (GRI) **100**
12.2 Índice Sustainability Accounting Standards Board (SASB) **103**

13 **Anexos** **104**
13.1 Datos generales **105**
13.2 Indicadores ambientales **105**
13.3 Indicadores sociales **107**
13.4 Cumplimiento normativo **113**
13.5 Detalle de sesiones del directorio 2025 **115**



# 1.0 Declaración de **responsabilidad**

El presente documento contiene información veraz y suficiente sobre el desarrollo del negocio de San Martín Contratistas Generales S.A. (en adelante, "San Martín", "la Compañía" o "la Empresa") durante el año 2025. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se responsabilizan por su contenido, conforme a los dispositivos legales aplicables.

Lima, [día] de [mes] de 2026

**Víctor Cano Laredo**
Gerente general

**Sara León-Prado Aladzeme**
Gerente de Administración y Finanzas

# 2.0 Somos San Martín: **cifras destacadas**

**+USD 600**
**millones** en proyectos adjudicados

**USD 1,651**
**millones** de backlog

**USD 308.1**
**millones** en ingresos

**USD 18.2**
**millones de inversión** en CAPEX

**+17 millones**
**toneladas movidas** por mes como récord operativo

**1095**
**equipos** al cierre del 2025

**7,828,656**
**horas trabajadas** durante el 2025

**232,738**
**horas de capacitación** en seguridad, salud y medioambiente

**3,091**
**colaboradores** al cierre del 2025

**USD 7.49**
**millones invertidos** en seguridad y salud ocupacional

**31%**
**trabajadores locales** en nuestras operaciones

**S/ 31.5**
**millones en compras** a proveedores locales

**0**
**paralizaciones laborales** durante el 2025

**19,7%**
**de reducción** en consumo de agua

**0.18**
índice de **frecuencia de accidentabilidad**

**0**
**retrasos no técnicos** asociados a temas comunitarios, sociales, permisos o conflictividad

**0**
**enfermedades** ocupacionales

**17%**
**de reducción** de huella de carbono

**242**
**operadores promovidos** en camiones híbridos

**378**
**operadores formados** en camiones híbridos

**22,854**
**horas** de formación técnica

No GRI EOL1

03

# Carta del **presidente del Directorio**





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

El 2025 fue un año exigente para la industria minera y de servicios especializados, marcado por la recuperación de la inversión minera en el Perú, que creció más de 24 % respecto al año anterior, así como por una mayor competencia, presión sobre costos y un entorno que exigió disciplina financiera. En San Martín, este contexto reafirmó nuestra convicción de que la resiliencia operativa y la solidez de nuestras relaciones de largo plazo son la base de un crecimiento sostenible.

El año estuvo asimismo marcado por un evento de alta gravedad en materia de seguridad, cuyo impacto fue profundo para nuestra organización y que reafirmó, una vez más, que la seguridad de las personas constituye un valor innegociable y que ningún resultado operativo o financiero tiene valor pleno si no va acompañado del cuidado de quienes hacen posible nuestra operación. En respuesta, fortalecimos nuestros controles, nuestro liderazgo visible en campo y nuestra cultura de prevención, incrementando en 54 % la inversión destinada a seguridad y salud ocupacional respecto al año anterior.

A pesar de este difícil contexto, alcanzamos un récord operativo de más de 17 millones de toneladas movidas por mes, reflejo de la confianza renovada de nuestros clientes y de la capacidad de nuestros equipos para ejecutar proyectos de gran envergadura. Fortalecimos nuestra cartera con la adjudicación conjunta de procesos de licitación por más de USD 600 millones, entre ellos el desarrollo de la Nueva Chancadora y Canchas de Almacenamiento de Atocongo para UNACEM, en consorcio con HV Contratistas, y el inicio de nuestras operaciones en La Tapada, dentro del proyecto Tía María de Southern Peru Copper Corporation.

La incorporación de más de 100 camiones híbridos marcó además un hito importante en nuestra estrategia de innovación, reafirmando nuestro compromiso con una minería más eficiente y de menor huella ambiental. Estos logros impulsaron un backlog de USD 1,651 millones para los próximos años e ingresos de USD 308.1 millones, superiores en más de 31 % a los del 2024.

En el plano financiero, el crecimiento de nuestros gastos operativos y financieros presionó nuestros márgenes durante el año; respondimos con un proceso riguroso de revisión y ajuste de nuestra gestión financiera, que nos permitió reducir nuestra deuda neta, mejorar nuestro ratio de apalancamiento de 2.44 a 2.17, y fortalecer nuestra posición de liquidez de cara al 2026.

En materia de sostenibilidad, continuamos avanzando en la ejecución de nuestro Plan de Sostenibilidad 2024-2027, renovamos la certificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión bajo las normas ISO 14001, ISO 9001 e ISO 45001, y superamos con éxito la auditoría externa de nuestro Sistema de Gestión Antisoborno bajo la norma ISO 37001:2016. En materia ambiental, redujimos en cerca de 20 % el consumo de agua en nuestras operaciones mineras y en 17 % nuestra huella de carbono frente a la línea base, demostrando que el crecimiento del negocio puede avanzar de la mano con una gestión ambiental responsable.

En el frente de talento, brindamos más de 232,000 horas de capacitación en seguridad, salud y medioambiente, y avanzamos en la gestión de neumáticos fuera de uso, alcanzando una tasa de disposición y valorización de 20.4 % sobre un total de 11,560 unidades. Nuestras compras a proveedores locales crecieron 75 % respecto al año anterior, alcanzando S/ 31.5 millones, impulsando el dinamismo económico en los territorios donde operamos.

Esta Memoria Anual 2025 refleja el compromiso de todo el equipo de San Martín con la transparencia y con la construcción de relaciones de largo plazo con nuestros grupos de interés. Agradecemos a nuestros colaboradores, clientes, accionistas, proveedores y comunidades por acompañarnos en este camino, y los invitamos a seguir construyendo juntos un país mejor.

De cara al 2026, nuestras prioridades estarán orientadas a consolidar nuestra posición en los mercados donde operamos y profundizar nuestra propuesta de valor tecnológica mediante la ampliación de la flota híbrida y eléctrica. En paralelo, exploraremos nuevas oportunidades en mercados como Chile y Argentina, manteniendo una gestión financiera prudente que privilegie la liquidez y la rehabilitación de nuestros equipos propios por sobre nuevas inversiones en activos fijos.

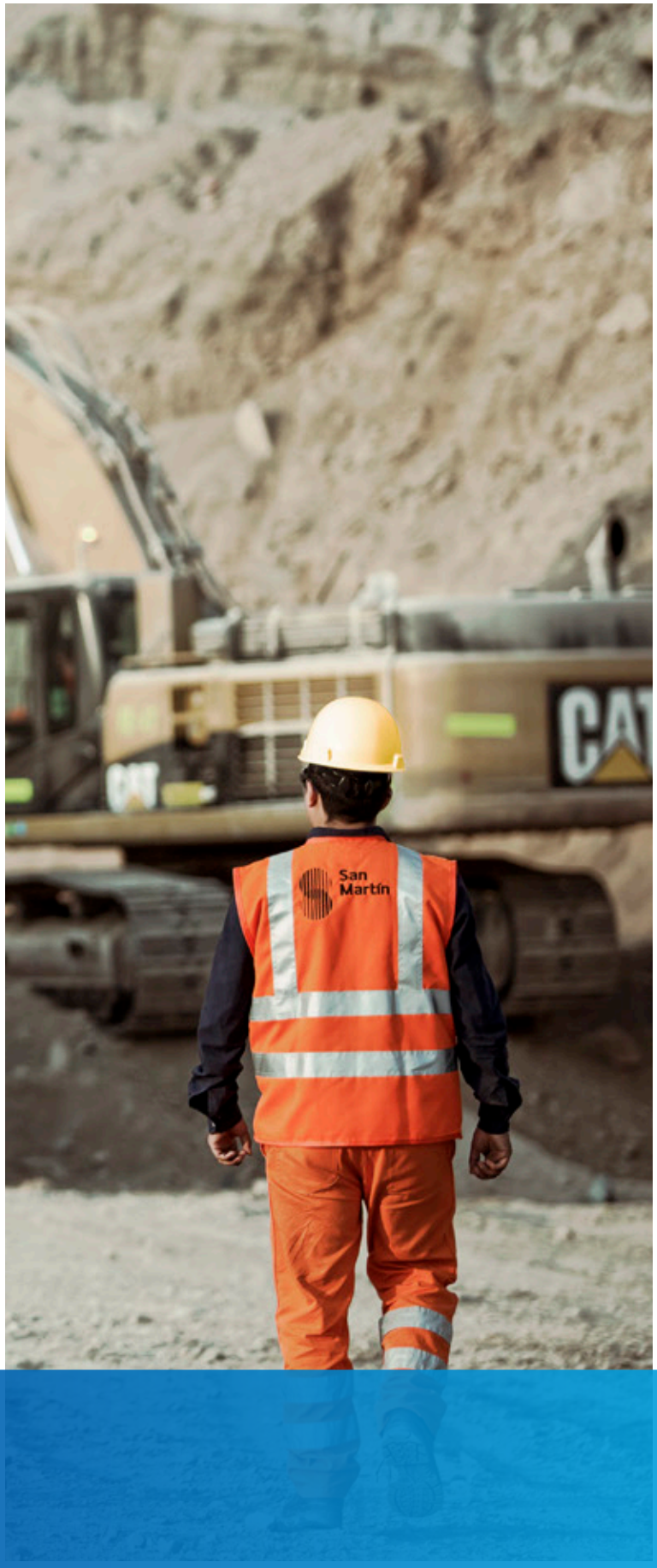


**Raúl Siucho Dextre**
Presidente del Directorio

GRI 2-22

04

# ADN
# **San Martín**





# 4.1 Quienes **somos**

Somos un equipo de personas comprometidas con brindar soluciones efectivas a las necesidades de nuestros clientes, y líderes en la prestación de servicios especializados para la industria minera y el sector construcción. Desde hace 35 años, brindamos servicios esenciales para la industria minera y el sector construcción, participando en grandes proyectos de operación minera y en la ejecución de infraestructura clave en el país y en el extranjero.

Nuestros servicios contribuyen a garantizar la producción eficiente y sostenida de minerales a lo largo de la vida útil de las minas. Para ello, ofrecemos soluciones integrales a lo largo de la cadena productiva minera, desde la operación y explotación de minas y canteras hasta la construcción de la infraestructura necesaria para la implementación exitosa de los proyectos de nuestros clientes.

Esta oferta integral comprende servicios de operación minera, movimiento de tierras, perforación, voladura, carguío y acarreo, así como construcción para clientes mineros, gestión y mantenimiento de equipos, y otros servicios complementarios a la actividad minera y de construcción.

Nos impulsa una búsqueda permanente de mejora, innovación y eficiencia, incorporando tecnologías y prácticas que nos permiten transformar desafíos en oportunidades y contribuir al desarrollo de manera sostenible.

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos consolidado relaciones comerciales sólidas y de largo plazo con los principales actores de la industria minera. Nuestra experiencia incluye proyectos privados emblemáticos en el Perú y en el exterior: en España, donde nuestra filial mantiene operaciones activas de movimiento de tierras, y en Colombia, mercado en el que conservamos presencia institucional. Asimismo, en 2025 constituimos dos nuevas filiales en el Perú — San Martín Industrial S.A.C. y San Martín Industrial – Rioja S.A.C. — orientadas a ampliar nuestra capacidad de atención en nuevos segmentos y regiones del país.

## 4.1.1. Nuestra cultura: **el ADN de San Martín**

Nuestra cultura organizacional va más allá de las simples declaraciones; es la fuerza que impulsa cada una de nuestras acciones, y se expresa en tres frentes:

### En lo estratégico.

Nos enfocamos en el desarrollo íntegro, buscando trascender 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.

Abordamos cada proyecto 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.




## 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**

- **Excelencia:** Lograr los objetivos mediante la gestión eficiente de los recursos.
- **Integridad:** Actuar siempre de forma ética y transparente.
- **Trabajo en Equipo:** Trabajar de forma coordinada sobre la base de relaciones de confianza con un objetivo en común.
- **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.
- **Innovación.** Fomentar una cultura de mejora continua y el desarrollo de nuevas soluciones.
- **Orientación al cliente.** Entender las necesidades de nuestros clientes y buscar altos niveles de satisfacción.

## 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 cultura es el pilar fundamental que sustenta nuestro éxito y nos distingue en la industria. En línea con ello, promovemos diversas iniciativas que buscan integrar nuestros valores y principios en cada aspecto de la organización y en la manera en que trabajamos día a día.

### Inducciones

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

### Fortalecimiento del cumplimiento

- 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.

### Campaña de valores 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**

### 1990
- San Martín fue fundado.
- Cierre del contrato con UNACEM para la explotación de las canteras Atocongo y Pucará (ambas ubicadas en Lima)

### 1990 - 1997
- Compra de los primeros 10 camiones mineros Wabco de 35 TM y adquisición de una flota de camiones todo terreno CAT 777 de 100 TM y palas hidráulicas de 10m$^3$.

### 1999
- Cierre de operaciones con las principales empresas mineras del centro del Perú: Minera Milpo, Volcán Compañia Minera, Yauliyacu, Quiruvilva.

### 2009 - 2011
- Mayor diversificación de cartera de clientes: Maple Energy, empresa Freeport Perú, Minera Coimolache, entre otros.

### 2007
- Cambio de marca a San Martin Contratistas Generales S.A
- Primera emisión de bonos privados USD 14MM en mercados internacionales (Londres).

### 2000 - 2005
- Nuevos clientes se sumaron al portafolio de San Martín: Mina Buenaventura, Shougang, Gold Fields, entre otros.

### 2012
- Empresa ICA una de las constructoras más grandes de México, compra en 51% de las acciones de San Martín.

### 2013
- Firma nuevos contratos con Buenaventura y Southern Perú.

### 2014
- Adjudicación del primer trabajo internacional con First Quantum en Sevilla, España, a través de su filial española.

### 2017
- Grupo Siucho compra la totalidad de la participación de ICA.
- San Martín gana su 2° proyecto Colombia con la empresa OMYA Andina.
- Primer y segundo programa de emisión de bonospor USD 25,6 MM para inversionistas institucionales.

### 2016
- Adjudicación del primer proyecto en Colombia con Cementos Argos.

### 2015
- A San Martín se le otorgan nuevos contratos: Pacasmayo y Molycop.

### 2019

- San Martín firmó un contrato marco con Shougang para ejecutar y terminar la extracción de mineral.

### 2020

- San Martín cerró nuevos contratos con clientes de primer nivel: Pan American Silver, Minsur, Compañía Minera Ares.

### 2022

- El 22 de diciembre, Shougang acordó extender el contrato marco hasta finales de diciembre 2034.

### 2025

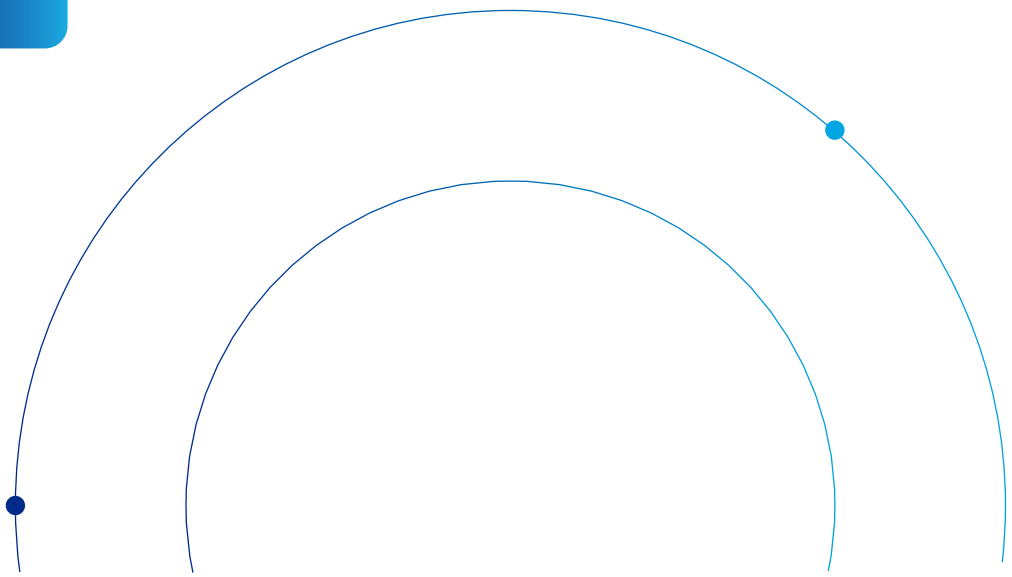
- Incorporación de más de 100 camiones híbridos, clave en la estrategia de innovación y eficiencia operacional.
- Récord operativo: más de 17 millones de toneladas movidas por mes.
- Adjudicación de la Nueva Chancadora y Canchas de Almacenamiento de Atocongo, UNACEM (consorcio con HV Contratistas).
- Inicio de operaciones en La Tapada, proyecto Tía María, Southern Peru Copper Corporation.
- Adjudicación del recrecimiento de presa de relaves para Compañía Minera Ares (Hochschild Perú).

### 2024

- Cambio de Gerencia.
- Fortalecimieno del Directorio.
- San Martín cerró nuevos contratos con clientes de primer nivel: Shougang y Compaía Minera Ares.

### 2023

- San Martín Contratistas cierra contrato de crédito sindicado por USD 125MM.
- USD 105MM destinados para CAPEX 2023-2024, reestructuraciones de deuda y proveedores.
- USD 20MM en cartas finanzas.



## 4.1.3. Grupo **económico**

**51%**
**Accionista mayoritario - persona natural**

**49%**
**Sociedad de Cantera San Martín**[1]

**100%**
**San Martín Minera Colombia**

**100%**
**San Martín Contratistas Generales España**



# 4.2 Participación **en gremios y asociaciones**

Creemos en el valor de construir relaciones colaborativas con los principales actores de la industria. Por ello, participamos activamente en asociaciones y espacios sectoriales que impulsan el desarrollo del país y el fortalecimiento del sector minero, de construcción e infraestructura.

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

CÁMARA DE COMERCIO CANADÁ-PERÚ

cámara de comercio peruano china 秘中商会

ISEM INSTITUTO DE SEGURIDAD MINERA

# 4.3 Reconocimientos, **premios y certificaciones**

Nuestros reconocimientos, premios y certificaciones reflejan el compromiso permanente de San Martín con la excelencia operativa, la seguridad, la integridad y la sostenibilidad. Estos logros respaldan la solidez de nuestros sistemas de gestión y evidencian nuestro esfuerzo constante por operar bajo altos estándares nacionales e internacionales.

Asimismo, fortalecen la confianza de nuestros clientes, colaboradores y demás grupos de interés, y nos impulsan a continuar promoviendo una cultura de mejora continua, innovación y desempeño responsable en cada una de nuestras operaciones.









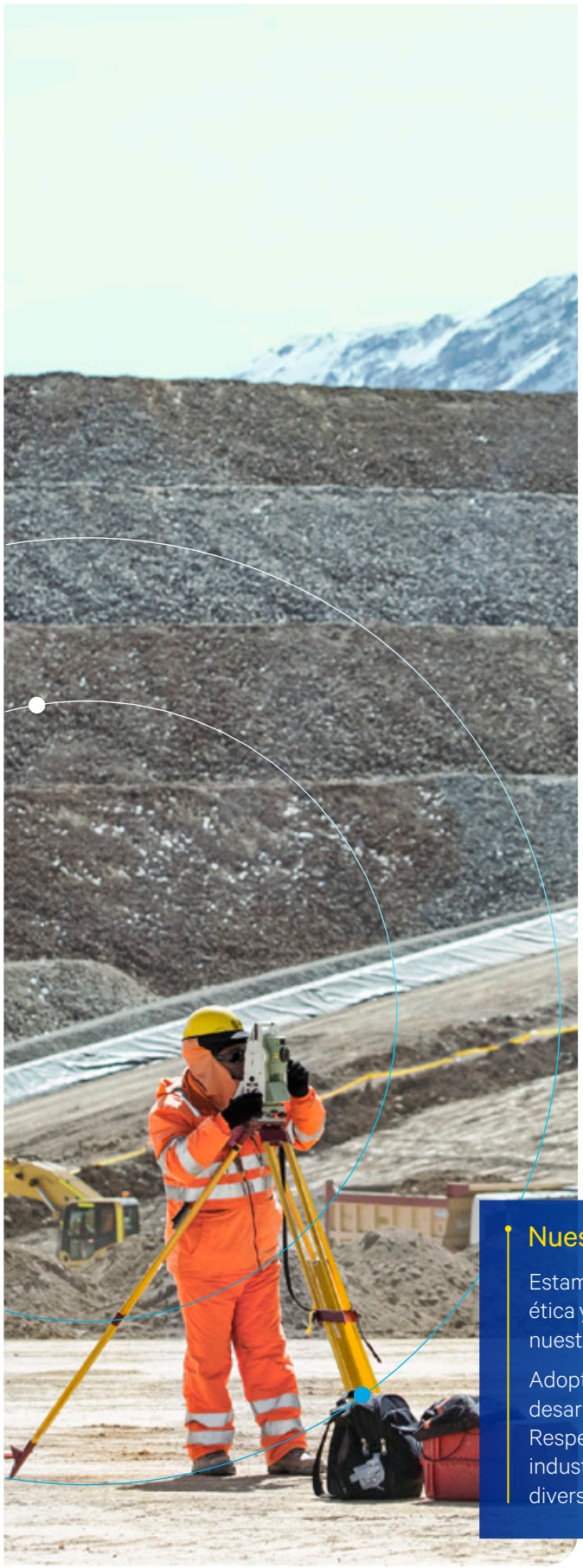



05

# Gobierno **corporativo:**

Una cultura de transparencia





# 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 ese marco, hemos consolidado un modelo de gobierno corporativo que se basa en cuatro principios sólidos alineados con las mejores prácticas internacionales:

### 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 nuestros grupos de interés.

### 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.

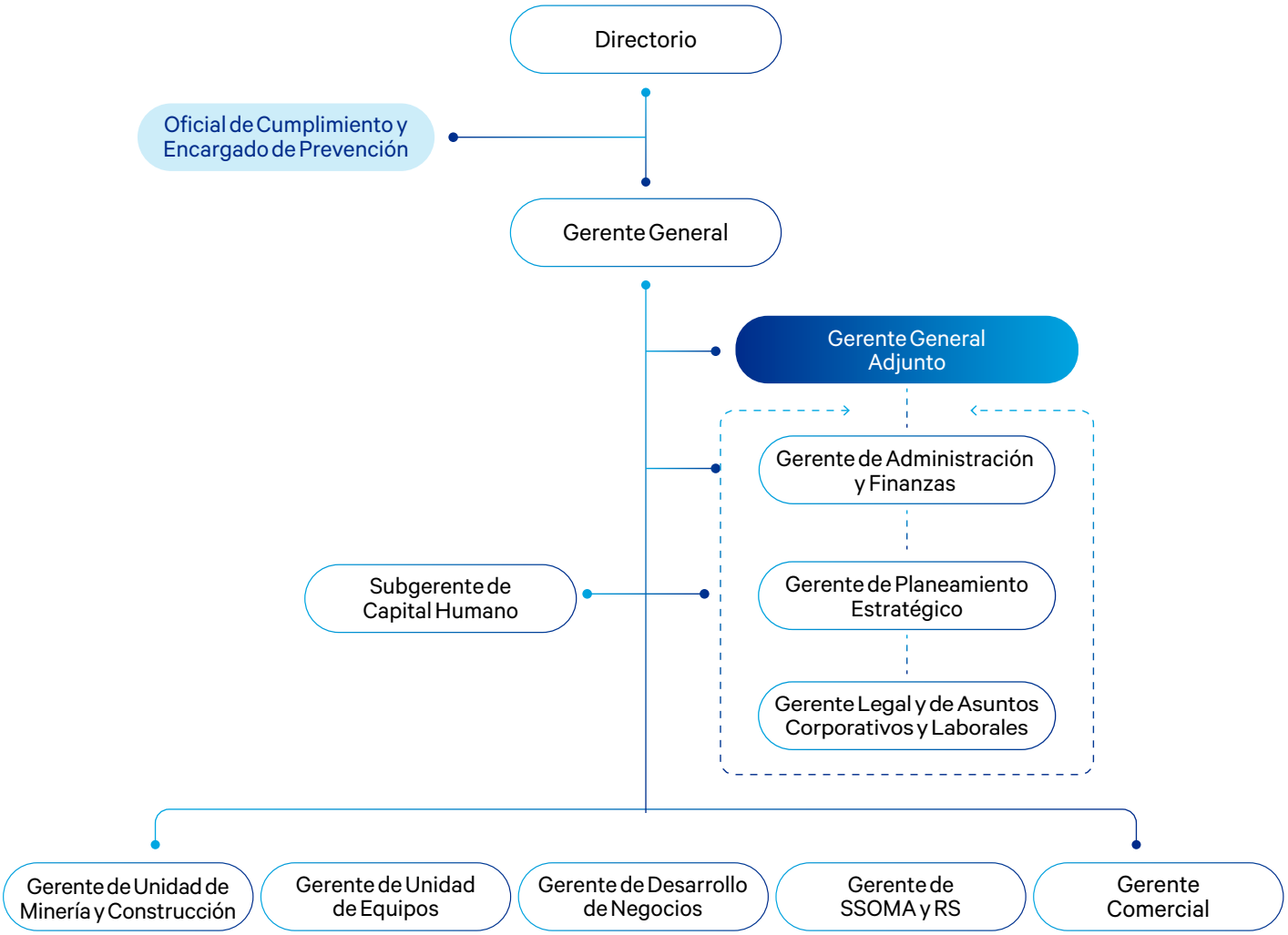
GRI 3-3 Gobierno Corporativo

## Nuestro **compromiso**

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

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

## 5.1.1. Estructura **Organizacional**




GRI 2-9



## 5.1.2. Órgano **de gobierno**

### Directorio

El Directorio es nuestro máximo órgano de gobierno, con funciones de administración, supervisión, control y representación. Este órgano de gobierno 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, contamos con 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, ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

Nuestro Directorio está conformado por 5 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 considerando buenas prácticas de gobierno corporativo, trayectoria profesional, honorabilidad y criterios de independencia aplicables.

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.

Asimismo, las preocupaciones críticas identificadas a través de los canales de cumplimiento, auditoría, gestión de riesgos u otros mecanismos internos son elevadas al Directorio o a los comités correspondientes, según su naturaleza y nivel de criticidad.

GRI 2-10 | GRI 2-12 | GRI 2-13 | GRI 2-15

Mediante Junta General de Accionistas del 9 de mayo de 2024, se renovó el Directorio de la Sociedad por un periodo de 2 años, del 2024 al 2026. Posteriormente, mediante Junta General de Accionistas del 14 de febrero de 2025, se designó a Alberto Cárdenas Rodríguez como Director Independiente de la Sociedad. Los miembros del Directorio vigentes durante 2025 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. |

| Nombre | Ejecutivo o No Ejecutivo | Independencia | Ingreso al Directorio | Descripción de su trayectoria y competencia |
|---|---|---|---|---|
| Iván Siucho Dextre | No ejecutivo | No | 19/06/2012 | Es Vicepresidente del Directorio desde el 19 de junio de 2012. De nacionalidad peruana, es Ingeniero Civil por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) y cuenta con un MBA por IE University, así como estudios de posgrado en la Universidad del Pacífico.<br><br>Cuenta con amplia experiencia en desarrollo de negocios, logística, operaciones, administración y finanzas. Fue socio fundador de una empresa de logística y Gerente General de una empresa inmobiliaria, de la cual actualmente es Presidente del Directorio. |
| Gonzalo De Las Casas Salinas | No ejecutivo | Sí | 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. |
| Alberto Cárdenas Rodríguez | No ejecutivo | Sí | 14/02/2025 | Ejecutivo minero con más de 30 años de experiencia en el sector, habiendo gestionado operaciones tanto en empresas multinacionales como locales bajo estándares de clase mundial, incluyendo Gold Fields y Yanacocha. Exdirector de Operaciones (Chief Operating Officer) de Minsur durante cinco años, con una sólida trayectoria en reestructuración estratégica, gestión Lean (Lean Management) y mejora continua de parámetros operativos, con enfoque en la sostenibilidad empresarial a largo plazo. |

GRI 2-11

## Sesiones del Directorio

En el 2025, el Directorio celebró 12 sesiones, 10 ordinarias y 2 extraordinarias, en las que dio seguimiento permanente a la gestión de la Empresa a través de reportes periódicos de las áreas de Administración y Finanzas, Comercial, Operaciones, Equipos, SSOMA y Talento.

Entre los temas estratégicos abordados durante el año destacan la revisión de los Estados Financieros Auditados 2024, la aprobación del Plan Estratégico 2025-2029 y del Plan de Sostenibilidad 2025, y la presentación de la Memoria Anual Integrada ante el órgano de gobierno.

Asimismo, el Directorio dio seguimiento cercano a la situación financiera de la Empresa, conociendo el diagnóstico y plan de acción desarrollado con el apoyo de una consultora externa especializada, así como la propuesta de reorganización derivada de dicho proceso.

En las dos sesiones extraordinarias del año, el Directorio aprobó el Informe Anual del Oficial de Cumplimiento, la Matriz de Riesgos y Controles del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT), y los reportes correspondientes al Modelo de Prevención de Delitos y al Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia.

El detalle de los temas tratados en cada sesión se presenta en el Anexo 13.7.

## 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 2025.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 14 de febrero de 2025, se aprobó la designación de Alberto Cárdenas Rodríguez como Director Independiente. Su incorporación fortalece la independencia y diversidad de perspectivas en nuestro órgano de gobierno, en consonancia con las mejores prácticas de buen gobierno corporativo.

## 5.1.3. Alta **Gerencia**

### Principales ejecutivos

Nuestra gestión cuenta con 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 que conforman nuestra Alta Gerencia.

| Nombre completo | Cargo | Ingreso a SM |
|---|---|---|
| Víctor Daud Cano Laredo | Gerente General | 01/03/2002 |
| Sara Mercedes León-Prado Aladzeme | Gerente de Administración y Finanzas | 05/06/2006 |
| Juan Federico Willis Covarrubias[1] | Gerente de Unidad de Equipos | 01/08/2024 |
| 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 |
| Luis Ernesto Li Kam | Gerente Comercial | 04/09/2002 |
| César Urrunaga Canales[2] | Gerente de Desarrollo de Negocios | 01/04/2012 |
| Guillermo III Arana Ibáñez[3] | Gerente de Planeamiento Estratégico | 18/05/2015 |
| Jose Gomez | Gerente de Unidad de Minería y Construcción | 03/02/2025 |
| Juan Yamamoto | Gerente General Adjunto | 17/11/2025 |
| Angela Yenifer Barcena Cravero[4] | Subgerente de Capital Humano | 19/12/2019 |

### Comités

Contamos con comités que nos permiten establecer directrices, dar seguimiento al desempeño y garantizar el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos. A continuación, los presentamos organizados en comités del Directorio y de la Gerencia General.

#### Comités del Directorio

| Nombre | Descripción | Miembros |
|---|---|---|
| Comité de Auditoría | Ente encargado de la gestión de la cultura ética en relación con el mal uso o abuso de los recursos de San Martín, incumplimientos de normas, leyes o regulaciones y otras actividades ilegales, no éticas o contrarias a los valores institucionales, incluyendo la generación de recomendaciones y la toma de decisiones frente a incumplimientos o irregularidades por parte de los colaboradores de la Compañía o grupos de interés, conforme a lo establecido en el GRI.ITT.0004 Protocolo de Respuesta del Canal Integridad San Martín.<br><br>Frecuencia: 2 veces al año. | • Raúl Siucho Dextre<br>• Iván Siucho Dextre<br>• Víctor Daud Cano Laredo (Gerente General)<br>• Juan Yamamoto (Gerente General Adjunto)<br>• Sara Mercedes León Prado Aladzeme (Gerente de Administración y Finanzas)<br>• Auditor Interno (secretario) |

1 Juan Willis asumió la Gerencia de Unidad de Equipos a partir de marzo de 2025, luego de haberse desempeñado como Subgerente de Operaciones CRDC.
2 César Urrunaga asumió la Gerencia de Desarrollo de Negocios en abril de 2025, tras haber liderado la Gerencia de Logística.
3 Guillermo Arana asumió la Gerencia de Planeamiento Estratégico en marzo de 2025, luego de haberse desempeñado como Gerente de Desarrollo Organizacional.
4 Angela Barcena, quien se desempeñaba como Jefa de Atracción y Gestión del Talento, asumió la Subgerencia de Capital Humano en marzo de 2025.

| Nombre | Descripción | Miembros |
|---|---|---|
| Comité de Compras Estratégicas | Evalúa y aprueba las compras mayores a US$500,000. El Área de Compras presenta los resultados de la evaluación técnica y económica de la categoría correspondiente para revisión del comité.<br><br>Frecuencia: cada vez que ocurra. | • Víctor Daud Cano Laredo (Gerente General)<br>• Juan Yamamoto (Gerente General Adjunto)<br>• Juan Federico Willis Covarrubias (Gerente de Unidad de Equipos)<br>• Superintendente de Cadena de Abastecimiento e Inventario<br>• Gerentes/directores según categoría técnica |
| Comité Directivo de CAPEX | Encargado de controlar, validar y aprobar las inversiones en maquinaria, tanto compra como overhaul, en San Martín.<br><br>Frecuencia: cada vez que se requiera. | • Víctor Daud Cano Laredo (Gerente General)<br>• Juan Yamamoto (Gerente General Adjunto)<br>• Sara Mercedes León Prado Aladzeme (Gerente de Administración y Finanzas)<br>• Juan Federico Willis Covarrubias (Gerente de Unidad de Equipos)<br>• Jose Gomez (Gerente de Unidad de Minería y Construcción)<br>• Gerentes/directores según necesidad |
| Comité Financiero | Encargado de revisar los temas relevantes de la gestión financiera de SMCG, con la finalidad de controlar, validar y buscar mejoras a la gestión financiera de San Martín.<br><br>Frecuencia: mensual. | • Iván Siucho Dextre<br>• Gonzalo Adolfo De las Casas Salinas<br>• Víctor Daud Cano Laredo (Gerente General)<br>• Juan Yamamoto (Gerente General Adjunto)<br>• Sara Mercedes León Prado Aladzeme (Gerente de Administración y Finanzas)<br>• Gerentes / jefes según necesidad |
| Comité Operativo y de Equipos | Encargado de revisar los temas relevantes de la gestión operativa de los proyectos: desempeño económico, desempeño comercial, riesgos que puedan afectar el desempeño operativo y oportunidades de mejora.<br><br>Frecuencia: mensual. | • Raúl Siucho Dextre<br>• Iván Siucho Dextre<br>• Alberto Cárdenas Rodríguez<br>• Víctor Daud Cano Laredo (Gerente General)<br>• Juan Yamamoto (Gerente General Adjunto)<br>• Jose Gomez (Gerente de Unidad de Minería y Construcción)<br>• Sara Mercedes León Prado Aladzeme (Gerente de Administración y Finanzas)<br>• Juan Federico Willis Covarrubias (Gerente de Unidad de Equipos)<br>• Luis Ernesto Li Kam (Gerente Comercial)<br>• Jefe de Control y Resultado Operativo |

| Nombre | Descripción | Miembros |
|---|---|---|
| Comité de Evaluación de Ejecutivos Clave | Ente encargado de revisar la evaluación de los ejecutivos clave, el Comité de Gerencia y a quienes a futuro el Comité determine.<br>Frecuencia: 3 veces al año. | • Julián Siucho Dextre<br>• Víctor Daud Cano Laredo (Gerente General)<br>• Angela Yenifer Barcena Cravero (Subgerente de Capital Humano) |
| Comité de Talento | Encargado de revisar los temas relevantes de la gestión de Talento: avances de la estrategia sindical y relaciones laborales, planes de desarrollo del Grupo de Talento, evaluación de competencias, programas de formación de la Escuela de Entrenamiento y procesos de atracción de talento en obras/sedes.<br>Frecuencia: trimestral, con reporte al Directorio 2 veces al año. | • Raúl Siucho Dextre<br>• Víctor Daud Cano Laredo (Gerente General)<br>• Angela Yenifer Barcena Cravero (Subgerente de Capital Humano) |

### Comités de Gerencia General

| 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.<br>Frecuencia: 4 veces al mes. | • Víctor Daud Cano Laredo (Gerente General)<br>• Juan Yamamoto (Gerente General Adjunto)<br>• Sara Mercedes León Prado Aladzeme (Gerente de Administración y Finanzas)<br>• Jose Gomez (Gerente de Unidad de Minería y Construcción)<br>• Juan José Gambini Obando (Gerente de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social)<br>• Luis Ernesto Li Kam (Gerente Comercial)<br>Angela Yenifer Barcena Cravero (Subgerente de Capital Humano)<br>• Juan Federico Willis Covarrubias (Gerente de Unidad de Equipos)<br>• Samuel Vaisman Yalta (Gerente Legal y de Asuntos Corporativos)<br>• César Urrunaga Canales (Gerente de Desarrollo de Negocios)<br>• Guillermo III Arana Ibáñez (Gerente de Planeamiento Estratégico) |

| Nombre | Descripción | Miembros |
|---|---|---|
| Comité de Ética | Ente encargado de la gestión de la cultura ética en San Martín, incluyendo la generación de recomendaciones y la toma de decisiones frente a incumplimientos o irregularidades por parte de los colaboradores o grupos de interés, conforme al Protocolo de Respuesta del Canal Integridad San Martín (GRI.ITT.0004). Recibe casos del Canal Integridad que no involucren a Altos Directivos ni a miembros del propio comité.<br><br>Frecuencia: según los reportes recibidos. | • Víctor Daud Cano Laredo (Gerente General)<br>• Juan Yamamoto (Gerente General Adjunto)<br>• Sara Mercedes León Prado Aladzeme (Gerente de Administración y Finanzas)<br>• Angela Yenifer Barcena Cravero (Subgerente de Capital Humano)<br>• Samuel Vaisman Yalta (Gerente Legal y de Asuntos Corporativos)<br>• Jefe Legal de Asuntos Laborales y Litigio (secretario) |
| Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS) | De acuerdo con el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES (Reglamento de la Ley N.° 27942), es el órgano encargado de recibir quejas o denuncias, dictar medidas de protección, investigar, emitir recomendaciones de sanción ante denuncias de hostigamiento sexual, así como brindar medidas adicionales para evitar nuevos casos.<br><br>Frecuencia: según los reportes recibidos. | • 2 representantes de la Empresa<br>• 2 representantes de los colaboradores |
| Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) | Ente encargado de liderar la cultura de prevención en todas las áreas de la compañía, promoviendo la ejecución de trabajos seguros y saludables, así como asesorando en el cumplimiento legal según la normativa aplicable al sector.<br><br>Frecuencia: mensual. | • Víctor Daud Cano Laredo (Gerente General)<br>• Juan José Gambini Obando (Gerente de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social)<br>• Médico Coordinador de Salud Ocupacional<br>• 03 Representantes de los Trabajadores |

# 5.2 Gestión **ética**

Abordamos la ética y la lucha contra la corrupción como un compromiso transversal que involucra a toda la organización y es orientado por la Política de Gestión Antisoborno y la Política para la Prevención de la Corrupción, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. Estas contienen lineamientos corporativos que han sido aprobados por el Directorio.

Ambas políticas se integran en nuestro Sistema de Cumplimiento, el cual comprende tres programas: el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, el Modelo de Prevención de Delitos y el Programa de Libre Competencia. Cada uno responde a distintos enfoques de riesgo para prevenir la comisión de delitos dentro de la organización, en línea con la normativa nacional aplicable, estándares internacionales y buenas prácticas.




La prevención inicia desde el proceso de reclutamiento y selección de nuevos colaboradores, y se refuerza mediante procesos de debida diligencia aplicados principalmente al personal de dirección y confianza con exposición a terceros. Esta revisión incluye la verificación anual de antecedentes patrimoniales, judiciales, policiales y penales, así como la consulta en listas nacionales e internacionales de prevención del delito.

Respecto de terceros, continuamos aplicando el Procedimiento de Debida Diligencia de Socio de Negocio para asegurar una selección idónea, junto con el Código de Ética para Socios de Negocio, a fin de fortalecer la integridad de nuestras relaciones comerciales. Asimismo, mantenemos la verificación periódica en dichas listas y el monitoreo anual de clientes y proveedores.

## Nuestros logros

Durante el 2025, reforzamos nuestro compromiso con la integridad y la lucha contra la corrupción con avances en los siguientes ámbitos:

**01**

### Difusión externa del compromiso con la ética en los negocios

Compartimos con proveedores estratégicos información sobre el Canal Integridad, el Procedimiento de Debida Diligencia y el Código de Ética para Socios de Negocio, en español y chino, asegurando que los terceros clave conozcan y puedan aplicar nuestros lineamientos éticos.

**02**

### Auditoría externa del Sistema de Gestión Antisoborno

Obtuvimos exitosamente la recertificación de nuestro Sistema de Gestión Antisoborno mediante auditoría externa, confirmando el cumplimiento continuo de los requisitos de la Norma ISO 37001:2016. El alcance abarcó la gestión de proyectos de minería y construcción, y la explotación minera a tajo abierto, con sus procesos de perforación, voladura, carguío, transporte y mantenimiento de vías.

## 03 Relanzamiento del Canal Integridad San Martín

Relanzamos el Canal Integridad San Martín con la actualización de la Guía de Uso y del Protocolo de Respuesta. Incorporamos una nueva distribución de competencias según la materia denunciada, una lista cerrada de situaciones sujetas a investigación y sanción por parte de los órganos de cumplimiento, y realizamos los ajustes correspondientes al Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

### Sensibilización y capacitación

Dictamos tres cursos obligatorios de una hora, dirigidos a posiciones expuestas a riesgos de cumplimiento:

- Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT): 208 participantes
- Modelo de Prevención de Delitos (MDP): 167 participantes
- Libre Competencia: 138 participantes

Realizamos también nueve capacitaciones especializadas de una hora cada una, dirigidas a 34 colaboradores de áreas como Capital Humano, Auditoría, Legal, Finanzas, Control de Activos y Compras, sobre debida diligencia de personal y de terceros. Adicionalmente, capacitamos a 177 participantes sobre el uso adecuado del canal de denuncias.

Por último, comunicamos las políticas y procedimientos anticorrupción al 100 % de los miembros del Directorio y los capacitamos en los mismos contenidos, fortaleciendo la cobertura de nuestra cultura de integridad.

## 04 Homologaciones con terceros

Continuamos superando exitosamente procesos de homologación realizados por empresas de gran minería, con énfasis en ética y cumplimiento. Esto nos permitió mantener vínculos comerciales existentes y participar en nuevos procesos de licitación con clientes estratégicos.



## Perspectivas

Para el próximo año, proyectamos continuar elevando nuestros estándares de control y cumplimiento con las siguientes acciones prioritarias:

### 01 Fortalecimiento de la difusión y capacitación

Fortaleceremos el programa de difusión y capacitación mediante el desarrollo de materiales audiovisuales e interactivos que faciliten el acceso de los colaboradores a los contenidos.

### 02 Protección de datos personales

Implementaremos el Sistema de Cumplimiento de Protección de Datos Personales, de conformidad con la normativa vigente, reforzando nuestros controles internos para la gestión responsable de la información.

## Indicadores Clave

**Evaluaciones de riesgos de corrupción**

| Año | Número de sedes u operaciones | Sedes u operaciones evaluadas en riesgos de corrupción | Porcentaje de operaciones evaluadas |
|---|---|---|---|
| 2024 | 6 | 6 | 100% |
| 2025 | 8 | 8 | 100% |

**Comunicación y formación al Directorio sobre anticorrupción**

| Año | Miembros del Directorio | Miembros a quienes se comunicaron políticas y procedimientos anticorrupción | % comunicado | Miembros que recibieron formación sobre anticorrupción | % capacitado |
|---|---|---|---|---|---|
| 2024 | 4 | 4 | 100% | 3 | 75% |
| 2025 | 5 | 5 | 100% | 5 | 100% |

**Capacitaciones y comunicación en integridad y cumplimiento 2025**

| Indicador | Resultado 2025 | Cobertura |
|---|---|---|
| Directores informados y capacitados | 5 | 100% |
| Sedes evaluadas en riesgos anticorrupción | 8 | 100% |

GRI 3-3 Integridad y Cumplimiento | GRI 205-1 | GRI 205-2 | GRI 2-26 | SASB EM-MM-510a.1

# 5.3 Cumplimiento **normativo**

Desde la Gerencia de Legal y Asuntos Corporativos contamos con una estructura dedicada a garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa aplicable a nuestras operaciones.

## Procesos legales

Consideramos que un proceso adquiere importancia corporativa cuando, por su naturaleza, puede generar un impacto relevante para la organización. Para su determinación, evaluamos tanto la posible repercusión institucional como el monto involucrado, cuando este sea superior a USD 500,000.00.

**1** proceso constitucional activo | **2** procesos administrativos activos | **1** proceso penal activo | **1** proceso laboral activo

**Procesos legales significativos al cierre de 2025**

| Tipo de proceso | Descripción | Instancia / estado | Fecha de inicio | Monto involucrado |
|---|---|---|---|---|
| Constitucional | Acción de Amparo vinculada al D.S. 001-2022-TR | Segunda instancia / Activo | 2022 | S/ 0.00 |
| Administrativo | Denuncia ante la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas | Segunda instancia / Activo | 2022 | S/ 0.00 |
| Laboral | Indemnización por accidente de trabajo | En ejecución / Activo | 2022 | S/ 50,000.00 |

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 brinda servicios de tercerización respecto de actividades que constituyen el núcleo del negocio de sus clientes, dicha norma representa un riesgo relevante para la continuidad de nuestro modelo de negocio. Debido a ello, iniciamos una Acción de Amparo y una denuncia ante INDECOPI. En la Acción de Amparo se solicitó la inaplicación de la norma respecto de San Martín y, en la denuncia ante INDECOPI, se solicitó que se declare la ilegalidad de su emisión y publicación.

Como hecho posterior al cierre del ejercicio, el 1 de abril de 2026 la Corte Suprema emitió sentencia en segunda y última instancia respecto de la Acción Popular vinculada al D.S. 001-2022-TR, declarando la nulidad de la norma. En ese contexto, se espera que los procesos relacionados sean cerrados una vez que las autoridades emitan los pronunciamientos correspondientes.

**Procesos administrativos y penales al cierre de 2025**

| Tipo de proceso | Descripción | Instancia / estado | Fecha de inicio | Monto involucrado |
|---|---|---|---|---|
| Administrativo | Procedimiento Administrativo Expediente N.° 001-2020/CLC-INDECOPI | Sala Especializada en Defensa de la Competencia / Activo | 2020 | 9,729.37 UIT, equivalentes a S/ 42,809,241.86 |
| Penal | Investigación vinculada al Caso Club de la Construcción | Investigación preparatoria / Activo al cierre de 2025 | 2019 | Medida cautelar de inhibición hasta por S/ 28,961,172.96 |

## Caso Club de la Construcción

El 1 de febrero de 2019, fuimos incorporados en una investigación penal en calidad de tercero civilmente responsable, debido a la vinculación con el señor Luis Flores Mancera, representante de ICA Internacional Perú S.A., empresa que fue nuestra accionista mayoritaria entre los años 2012 y 2017. Dicha vinculación obedecía únicamente a la inclusión del representante de ICA dentro de la estructura de poderes inscrita en los Registros Públicos, sin que ejerciera funciones directivas, ejecutivas o de representación efectiva en nuestra Compañía.

Como consecuencia de esta incorporación como tercero civilmente responsable, el 21 de marzo de 2019 se ordenó una medida cautelar de inhibición hasta por S/ 28,961,172.96 sobre vehículos inscritos en los Registros Públicos a nombre de San Martín al momento en que la medida fue trabada. La medida cautelar consiste únicamente en la prohibición de vender o gravar los bienes, pero no implica ninguna otra restricción a su uso, disfrute o posesión por nuestra parte.

Posteriormente, el 18 de febrero de 2020, fuimos incluidos como empresa investigada por el presunto delito de asociación ilícita para delinquir. La Fiscalía, mediante requerimiento del 23 de agosto de 2019, solicitó la incorporación como investigada únicamente por dicho delito, lo cual fue confirmado en audiencia con el desistimiento respecto de los otros dos delitos perseguidos en la investigación: colusión agravada y cohecho activo genérico.

Esto confirmó la inexistencia de indicios que nos vinculen con la comisión de los delitos en los que, de acuerdo con la tesis fiscal, se habrían materializado las conductas delictivas. La inclusión como investigada no implicó ni implica para nosotros ninguna restricción o efecto sustancialmente adverso en nuestras actividades, negocios o patrimonio.

Como hecho posterior al cierre del ejercicio, mediante Resolución N.° 14, notificada el 30 de enero de 2026, el Quinto Juzgado de Investigación Preparatoria comunicó el requerimiento mixto de sobreseimiento total y archivo definitivo respecto de nuestra Compañía y del representante de ICA relacionado con la investigación . Luego de aproximadamente ocho años de investigación, la propia Fiscalía concluyó formalmente que no existen elementos o indicios objetivos que nos vinculen con los hechos investigados, solicitando su exclusión total del proceso.

En atención al requerimiento de sobreseimiento y a lo que obra en el expediente, en opinión de nuestros asesores se mantiene como probable un resultado favorable para nosotros en la etapa intermedia de control judicial. Se estima remoto que nos veamos afectados por una decisión judicial que determine alguna responsabilidad en los hechos investigados, considerando que no contamos con obra pública adjudicada en el periodo 2011-2014, lo cual se ve confirmado en el requerimiento de sobreseimiento.

De otro lado, nuestra Compañía 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.

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 sancionarnos junto con otras 31 empresas y 26 personas naturales. En nuestro caso, la multa impuesta asciende a 9,729.37 UIT, equivalentes a S/ 42,809,241.86. Esta decisión no es definitiva y viene siendo cuestionada ante la Sala Especializada en Defensa de la Competencia.

Interpusimos recurso de apelación ante la Sala Especializada de Defensa de la Competencia el 9 de diciembre de 2021. A la fecha, se encuentra pendiente la convocatoria a audiencia. Se estima que la Sala podría emitir una decisión final durante el 2026, con lo cual se pondría fin a la instancia administrativa ante INDECOPI.

En opinión de nuestros asesores legales externos, se estima 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, el cual, en opinión de nuestros asesores, no tendría una decisión final sobre el fondo antes del primer semestre de 2032.

En paralelo, hemos presentado dos acciones contenciosas administrativas ante el Poder Judicial: una por prejudicialidad y pedido de suspensión, y otra por caducidad del procedimiento de libre competencia. Ambas vienen tramitándose de manera independiente.

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.

GRI 3-3 Cumplimiento normativo | GRI 2-27 | GRI 206-1

5 Con fecha 30 de junio de 2026, se notificó la Resolución N.° 24 por el Quinto Juzgado de Investigación Preparatoria Nacional, dejando sin efecto la audiencia de control de acusación programada para el 14 de agosto de 2026 y disponiendo su reprogramación para una nueva fecha que será notificada oportunamente.

06

# Estrategia de **sostenibilidad**



# 6.1 Modelo de **sostenibilidad**

En San Martín entendemos la sostenibilidad como un pilar estratégico para asegurar la continuidad, competitividad y resiliencia de nuestro negocio en el largo plazo. Por ello, promovemos una gestión alineada con estándares internacionales e integrada a nuestras operaciones y procesos de toma de decisiones, incorporando criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) con el fin de generar valor a largo plazo para nuestros grupos de interés.

Este compromiso se refleja en la implementación y mejora continua de nuestro Sistema Integrado de Gestión, basado en las normas ISO 14001:2015, ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018. Tras culminar satisfactoriamente el proceso de recertificación en el 2024, obtuvimos la certificación correspondiente el 30 de enero de 2025, reafirmando la solidez y madurez de nuestros sistemas de gestión.

Asimismo, como resultado del proceso de debida diligencia desarrollado en el 2023, elaboramos en el 2024 nuestra Estrategia de Sostenibilidad, tomando como referencia los requisitos de las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC) y los lineamientos de gobierno corporativo. Este proceso permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora, así como establecer una hoja de ruta orientada a consolidar un modelo de sostenibilidad más robusto e integrado, que se representa a continuación:

GRI 2-24

**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





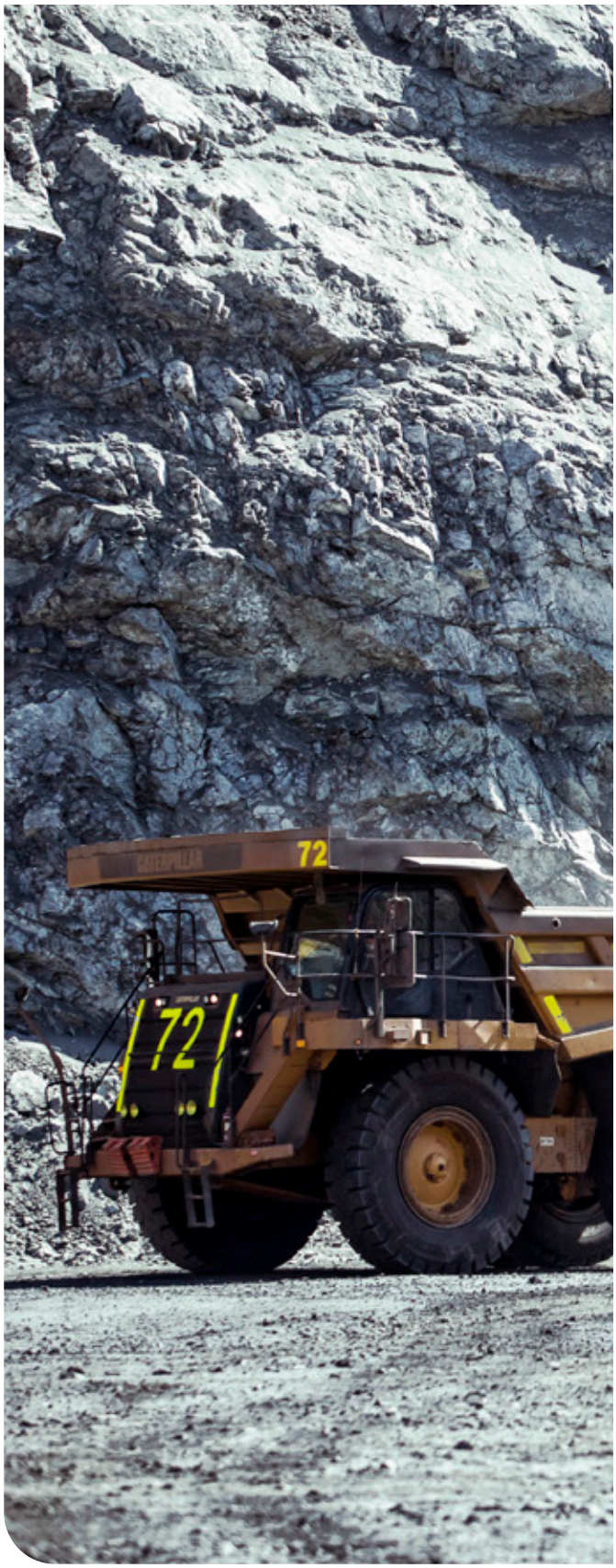

**Pilar Social:** foco en las personas

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

En línea con este enfoque, contamos con la posición de Sostenibilidad dentro de la organización desde 2024, con el objetivo de fortalecer la articulación de iniciativas ambientales, sociales y de integridad corporativa. Como resultado, desarrollamos el Plan de Sostenibilidad 2024–2027, que orienta nuestras acciones y metas estratégicas, promoviendo el trabajo transversal entre áreas y una gestión más coherente y eficiente.

El Plan se estructura en torno a tres pilares estratégicos. En el pilar ambiental, las iniciativas priorizan la gestión de la huella de carbono, la economía circular y el fortalecimiento de la cultura ambiental. En el pilar social, el foco está en la gestión del cambio hacia la sostenibilidad, el voluntariado corporativo y el fortalecimiento de capacidades comunitarias. En el pilar de gobernanza, las iniciativas apuntan al diálogo con grupos de interés, la elaboración de la Memoria Anual Integrada y el desarrollo de los órganos de gobierno.

Durante el 2025, continuamos consolidando este trabajo mediante la ejecución de las iniciativas y objetivos establecidos en el Plan de Sostenibilidad 2024–2027, fortaleciendo la integración de criterios ASG en la gestión corporativa y operativa.



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 a nuestros clientes, mantenernos competitivos y operar con responsabilidad.

Durante el 2025, fortalecimos nuestra estrategia operativa mediante una gestión más activa de la cartera de proyectos, la consolidación de relaciones estratégicas, la incorporación de soluciones tecnológicas orientadas a la eficiencia y el desarrollo de capacidades para acompañar el crecimiento del negocio en nuevas geografías.

Nuestra estrategia en este ámbito se basa en cuatro componentes:

## 01 | Gestión operativa de la cartera de proyectos

Fortalecimos nuestra capacidad para planificar, asignar recursos y priorizar proyectos de alto valor estratégico, asegurando una ejecución alineada con nuestra capacidad operativa, nuestros estándares de seguridad y nuestros compromisos con nuestros clientes.

## 02 | Renovación y profundización de relaciones estratégicas

Trabajamos en la renovación anticipada de contratos con clientes clave, reafirmando nuestra posición como socios preferentes en sus procesos productivos. La confianza construida a lo largo de años de operación continua constituye una ventaja competitiva que preservamos y desarrollamos.

## 03 | Propuesta de valor tecnológica

Integramos las capacidades de la flota híbrida y de electromovilidad como parte de nuestra propuesta de valor, respondiendo a las exigencias de descarbonización de nuestros clientes y fortaleciendo nuestra eficiencia operativa.

## 04 | Preparación para expansión de operaciones en nuevos mercados

Iniciamos un proceso estructurado de prospección internacional, con foco en proyectos mineros de gran escala en Chile y Argentina, estableciendo las bases para una presencia regional sostenible.



## Nuestros logros

Durante el 2025, consolidamos resultados que reflejan tanto la solidez de nuestras operaciones con clientes actuales como nuestra capacidad para proyectar el crecimiento hacia nuevos mercados.

**01** **Fortalecimiento de la capacidad operativa.**

Consolidamos nuestras capacidades de planificación, gestión de equipos y asignación de recursos para atender una cartera de proyectos más robusta, manteniendo estándares de seguridad, productividad y eficiencia.

**02** **Renovación de contratos estratégicos.**

Renovamos acuerdos con clientes de largo plazo, extendiendo la vigencia de nuestros contratos con UNACEM hasta diciembre de 2028, con Shougang Hierro Perú S.A.A. hasta diciembre de 2034, y con Cementos Pacasmayo S.A.A. hasta abril de 2027. Estas renovaciones nos permiten planificar con mayor visibilidad y optimizar la asignación de recursos y equipos.

**03** **Preparación para operaciones en nuevos mercados.**

Avanzamos en la evaluación de capacidades técnicas, operativas y regulatorias necesarias para participar en proyectos mineros de gran escala en Chile y Argentina, considerando las condiciones de cada mercado y los incentivos de inversión aplicables, como el Régimen de Incentivo para Grandes Inversiones (RIGI) en Argentina.

**04** **Preparación operativa para una cartera más diversificada.**

Fortalecimos nuestras capacidades internas para atender nuevos tipos de proyectos y clientes, asegurando una planificación más flexible y una mejor asignación de recursos frente a distintos escenarios de crecimiento.



## Perspectivas

**01** **Profundizar la propuesta de valor diferenciada**

Posicionar de manera sistemática nuestra oferta de flota híbrida y soluciones de electromovilidad como un eje relevante para nuevos proyectos, avanzando progresivamente en el uso de tecnologías limpias y en el cambio de matriz energética de nuestras operaciones.

**02** **Consolidar y expandir cuentas estratégicas actuales**

Fortalecer los vínculos con UNACEM, Shougang y demás clientes del portafolio, identificando oportunidades para ampliar el alcance de los servicios prestados y acompañarlos en sus planes de expansión o modernización de operaciones.

GRI 3-3 Eficiencia operativa y liderazgo

# 7.2 Estrategia **comercial**

Durante el 2025, consolidamos nuestra relación con clientes estratégicos y avanzamos hacia la diversificación de servicios, posicionando a nuestra unidad de construcción como un eje clave de crecimiento. Nuestra estrategia comercial evoluciona junto a las necesidades de cada cliente, integrando tecnologías limpias, eficiencia energética y soluciones integrales para responder a un entorno altamente competitivo.

## Nuestro desempeño

El año 2025 fue un período de importantes logros comerciales, entre los que destacamos los siguientes:

| | |
|---|---|
| **Consolidación de clientes ancla.** | A pesar de la creciente competencia, logramos fortalecer nuestras relaciones con clientes estratégicos. Esto se materializó en la adjudicación conjunta de procesos de licitación por un valor superior a los USD 600 millones, volumen que impulsa nuestro backlog para los años 2026 y 2027, asegurando una base sólida para el crecimiento futuro. |
| **Exploración de tecnologías limpias.** | Impulsamos el uso de equipos híbridos con el fin de ofrecer a nuestros clientes soluciones más eficientes, de menor costo y con una huella de carbono reducida, preparándonos así para nuevas oportunidades de negocio. |
| **Crecimiento sostenido en construcción.** | Consolidamos nuestros servicios especializados para lograr la diversificación en infraestructura y montaje, respondiendo directamente a las necesidades de las principales unidades mineras del Perú. |

**Backlog:** Al cierre de diciembre de 2025, la cartera de pedidos de San Martín alcanzó los USD 1,651 millones, respaldada por la sólida relación de confianza con las principales empresas mineras e industriales del Perú.

## Nuestros desafíos

Durante el 2025, enfrentamos diversos desafíos comerciales que nos exigieron fortalecer nuestra propuesta de valor y responder con mayor agilidad a las necesidades del mercado.

### Competencia en un mercado fragmentado

Ante la creciente presión de precios en el sector, nos enfocamos en la innovación tecnológica como pilar estratégico para el desarrollo de proyectos eficientes.

### Construcción especializada

Potenciamos nuestro crecimiento en servicios especializados para consolidar nuestro liderazgo en movimiento masivo de tierras y ampliar nuestro posicionamiento en el mercado.

## Perspectivas

Con miras al 2026, nuestras perspectivas comerciales se proyectan a través de cinco compromisos clave:

### 01 Fortalecimiento de relaciones

Mantener y consolidar los lazos comerciales actuales, garantizando la máxima satisfacción de nuestros clientes.

### 02 Diversificación de servicios

Ampliar nuestras capacidades en los sectores de construcción e infraestructura.

### 03 Enfoque en proyectos sostenibles

Apostar por iniciativas que generen valor económico y reduzcan el impacto ambiental mediante la integración de tecnologías limpias.

### 04 Exploración de nuevos mercados

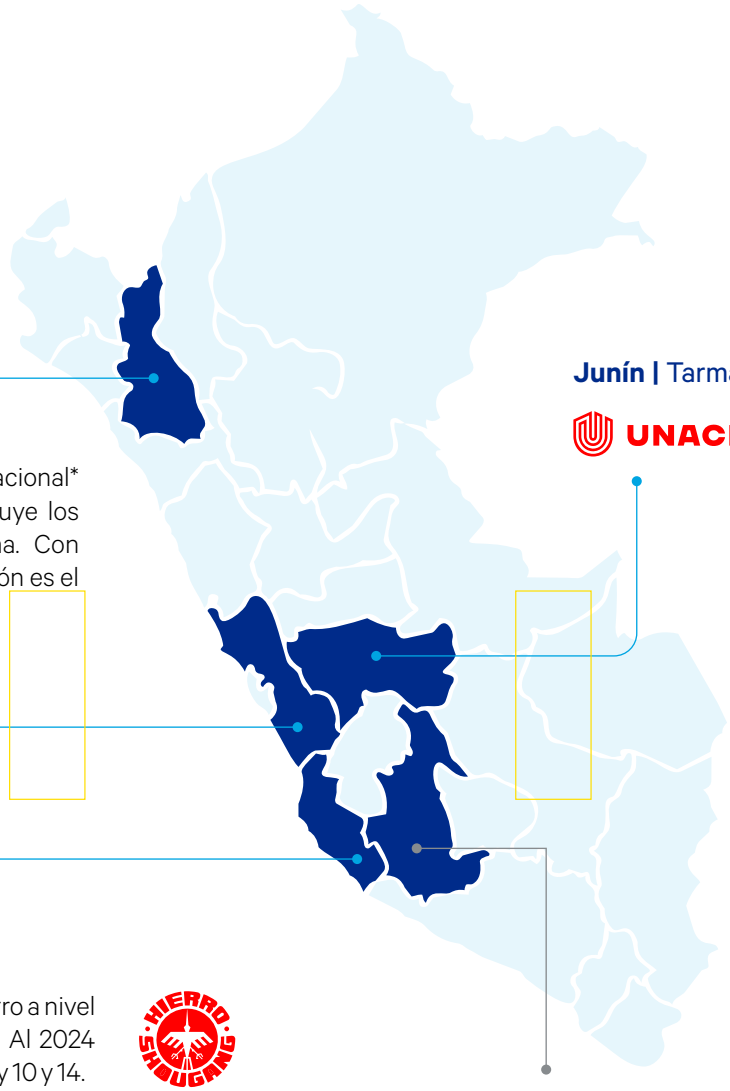
Identificar oportunidades estratégicas en Perú, la región y, de forma progresiva, a nivel global.

### 05 Medición de la satisfacción del cliente

Implementar un sistema de evaluación continua que permita identificar oportunidades de mejora y optimizar nuestros servicios.

# 7.3 Nuestras **operaciones y clientes**

Operacion Minera | Construcción



**Cajamarca |** Tembladera

Pacasmayo

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]

**Junín |** Tarma

UNACEM

**Lima |** Acotongo-Pucará

UNACEM

**Ica |** Shougang

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.

**Ayacucho |** Inmaculada

Inmaculada, de Compañía Minera Ares, es uno de los activos clave del Grupo Hochschild.

**Cliente**

**General de Maquinarias y Excavación.**

2 operaciones Barcelona y Navarra, España.

**Cliente**

**Cementos Argos.**

Medellín, Colombia.

## 7.3.1. Nuestros **servicios y proyectos**

### 7.3.1.1. Servicios de operación minera

Planeamiento y diseño de mina | Perforación | Voladura | Acarreo | Carguío | Trituración

Minado subterráneo | Mantenimiento de caminos

### Nuestros proyectos 2025

| Shougang Hierro Perú S.A.A. | |
|---|---|
| **Proyecto 2025** | **Mina 2, Mina 4, Minas 9 y 10, y Mina 14, incluida su ampliación** |
| Ubicación | Ica |
| Período | 2002 – a la fecha |
| Servicio | • Perforación, voladura, remoción, carguío y acarreo.<br>• Construcción y mantenimiento de vías. |
| Descripción | Operación minera a tajo abierto para extracción de mineral y eliminación de desmonte en las minas de Shougang Hierro Perú S.A.A. |

### Entorno operativo

Somos socio estratégico de Shougang Hierro Perú S.A.A. (Shougang) desde hace 23 años. En el 2025, incrementamos en aproximadamente 50 % el volumen total de material movido respecto del año anterior, pasando de 110.5 millones de toneladas a 166.5 millones de toneladas. Este crecimiento consolidó la operación con foco en seguridad, excelencia, disciplina operacional e innovación, orientándonos al cumplimiento de las metas de producción y rentabilidad esperadas del proyecto.

Un hito relevante fue la implementación al 100 % de flotas de camiones híbridos, fortaleciendo la eficiencia operativa y la sostenibilidad de la operación.

### Hechos relevantes

1. Iniciamos el desarrollo de Mina 2 y nos adjudicamos Mina 4. Estas operaciones, junto con Minas 9 y 10, y Mina 14, incluida su ampliación, consolidaron nuestra posición como socio estratégico principal en las operaciones mineras de Shougang.

**166,540,394 toneladas**
totales movidas en 2025

2. Implementamos un programa intensivo de despliegue de recursos para atender la expansión de la mina. Para ello, desplegamos con éxito nuestras capacidades de administración de personal, equipos y gestión de proveedores, alcanzando una producción de 500 mil toneladas diarias de material movido.

3. Ejecutamos con éxito la implementación de flotas de acarreo con tecnología híbrida. Esta transición implicó realizar una reingeniería de nuestros procesos operativos y de mantenimiento, reflejándose en mejores resultados de eficiencia, disponibilidad y costos operativos, alineados con nuestros objetivos ambientales y los de nuestros clientes.

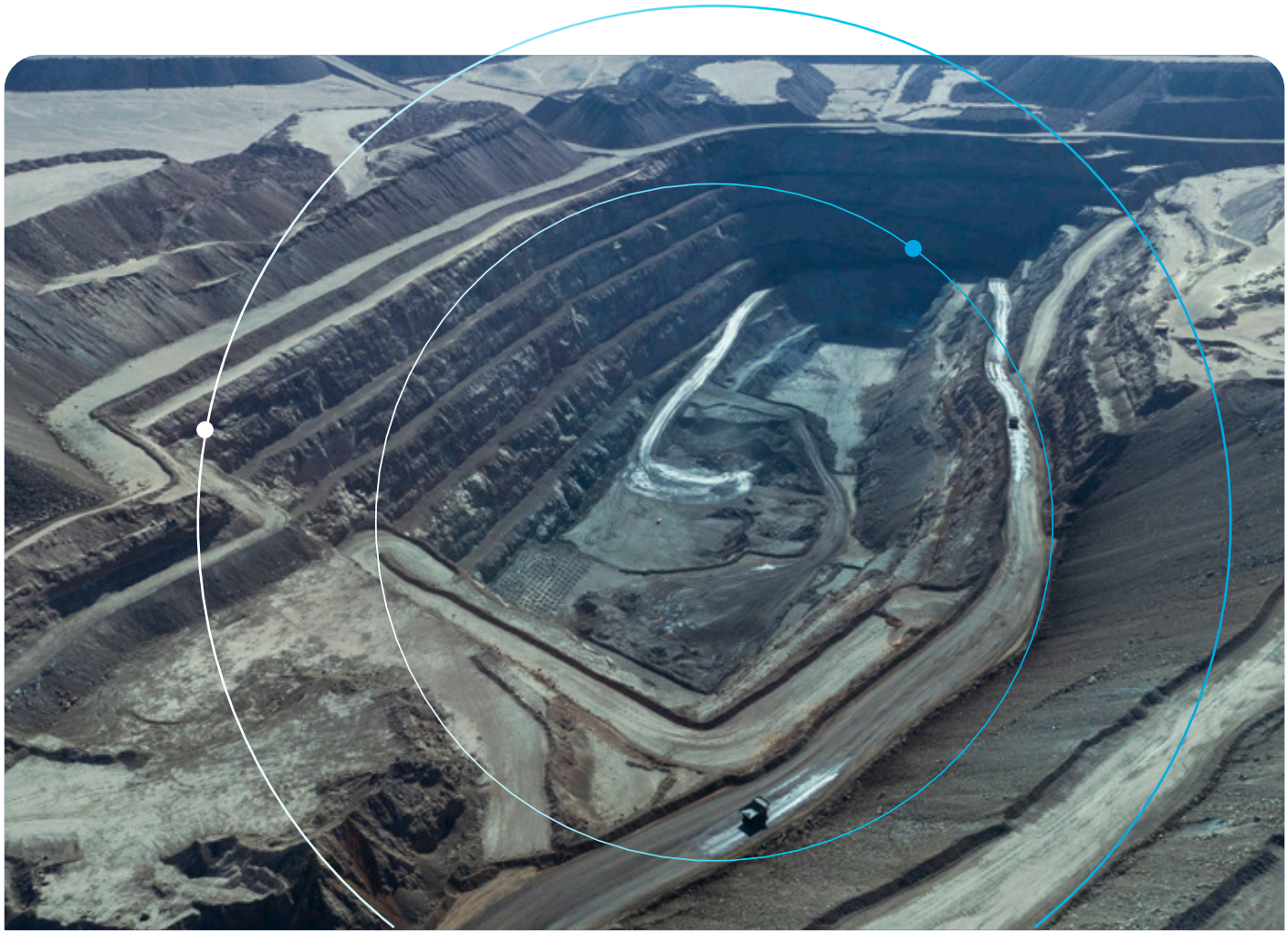
4 Mejoramos los controles de seguridad mediante el uso de herramientas tecnológicas, como sistemas preventivos de detección de fatiga en operadores, monitoreo de velocidades e implementación de cámaras, entre otros.

5 Fortalecimos el control operativo y la gestión de flota mediante sistemas de despacho y monitoreo en tiempo real, lo que nos permitió optimizar la productividad, reducir tiempos muertos y mejorar el uso de los equipos.

## Perspectivas

Nos proyectamos hacia un modelo de negocio cada vez más sostenido en innovaciones tecnológicas aplicadas a nuestras flotas de producción y procesos. Para ello, continuaremos empleando equipos más eficientes y ambientalmente sostenibles, fortaleciendo procesos integrados mediante sistemas de gestión de flotas de última generación y desarrollando herramientas de control en tiempo real.

Asimismo, estamos enfocados en el desarrollo de nuestra línea de supervisión, tanto en competencias técnicas como en habilidades blandas, con el objetivo de garantizar una operación de clase mundial en seguridad y excelencia operacional.



### 7.3.1.2. Clientes del sector cementero

Movimiento de tierras masivo: | Accesos y plataformas | Presas | PADs de lixiviación | Obras civiles a gran escala

Montajes mecánicos y electromecánicos

## Nuestros proyectos 2025

| UNACEM Perú S.A. | |
|---|---|
| **Proyecto 2025** | **Canteras Atocongo, Pucará y Tarma** |
| Ubicación | Lima y Junín |
| Período | 1997 – a la fecha |
| Servicio | • Perforación, voladura, remoción, carguío y acarreo.<br>• 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. |

**8,144,397 toneladas** movidas en 2025

### Entorno operativo

En 2025, continuamos fortaleciendo nuestra presencia en el sector cementero, consolidándonos como aliado estratégico de UNACEM Perú S.A. (UNACEM), mediante una operación enfocada en la eficiencia, sostenibilidad e innovación tecnológica. Durante el año, mejoramos nuestro sistema de gestión con foco en seguridad, optimización de costos operativos, confiabilidad de la flota y mejora continua de los procesos de producción. Asimismo, contribuimos activamente al compromiso de UNACEM de alcanzar cero emisiones al 2050 mediante la definición de proyectos piloto para implementar equipos híbridos de carguío y flotas eléctricas de acarreo, cuyo inicio de pruebas está previsto para el 2026.

### Hechos relevantes

**1 Atocongo**

- Recibimos la adjudicación de trabajos adicionales para el desarrollo de una nueva chancadora, así como las labores de movimiento de tierras asociadas. Estos trabajos iniciaron en abril de 2025 y prevemos culminarlos en mayo de 2026.

  Como parte del proceso de migración hacia energías más limpias y sostenibles, coordinamos la incorporación de equipos híbridos y eléctricos en colaboración con proveedores chinos, con inicio de pruebas programado para el 2026.

**2 Tarma**

- Iniciamos negociaciones para la explotación de la cantera Caripa como parte complementaria a las operaciones actuales.

  Cumplimos las metas de producción establecidas

| Cementos Pacasmayo | |
|---|---|
| **Proyecto 2025** | **Tembladera** |
| Ubicación | Cajamarca |
| Período | 2016 – a la fecha |
| Servicio | • Perforación, voladura, remoción, carguío y acarreo.<br>• Construcción y mantenimiento de vías. |
| Descripción | Operación minera a tajo abierto para extracción de piedra caliza y eliminación de desmonte. |

**1,625,766 toneladas** movidas en 2025

## Entorno operativo

En 2025, continuamos fortaleciendo nuestra presencia en el sector cementero, consolidándonos como aliado estratégico de Cementos Pacasmayo, mediante una operación enfocada en la eficiencia, sostenibilidad e innovación tecnológica. Durante el año, mejoramos nuestro sistema de gestión con foco en seguridad, optimización de costos operativos, confiabilidad de la flota y mejora continua de los procesos de producción.

## Hechos relevantes

### 1 Tembladera

Obtuvimos la adjudicación de la operación de la cantera anexada de Celendín, que permitirá ampliar la capacidad de la operación actual y contribuirá a fortalecer la relación con Cementos Pacasmayo.

Avanzamos en el uso de soluciones de energía renovable para luminarias, contribuyendo a reducir el uso de equipos a diésel y la huella ambiental de la operación.

### 2 Transversal

Fortalecimos acciones de apoyo social y relacionamiento comunitario en las operaciones de UNACEM en Atocongo, Tarma y de Pacasmayo en Tembladera, acompañando la continuidad operativa con una gestión cercana al entorno.

## Perspectivas

Para el 2026, tenemos como objetivo consolidar nuestras operaciones cementeras y fortalecer la relación con nuestros clientes. Entre los principales proyectos previstos, se encuentran las pruebas piloto en nuestra operación de Atocongo, programadas para el primer semestre, con equipos híbridos de carguío y camiones de acarreo 100 % eléctricos.

Proyectamos que estos equipos reemplacen progresivamente a la flota actual durante el segundo semestre de 2026. Esto nos posicionará como una empresa pionera en Latinoamérica en emplear tecnologías híbridas y eléctricas en este tipo de operaciones, incrementando el valor agregado de nuestros servicios y fortaleciendo nuestra diferenciación frente a la competencia.

### 7.3.1.3. Clientes del sector construcción

## Nuestros proyectos 2025

| UNACEM Perú S.A. | |
|---|---|
| **Proyecto 2025** | **Nueva Chancadora y Canchas de Almacenamiento Atocongo** |
| Ubicación | Villa María del Triunfo, Lima |
| Período | Abril 2025 – abril 2026 |
| Servicio | • Construcción: chancadora y canchas de almacenamiento |
| humanos, accesos no autorizados o amenazas informáticas. Descripción | Construcción de una chancadora, una cancha de almacenamiento de materia prima —caliza—, una tolva para descarga de camiones y sistemas de transporte de caliza mediante fajas transportadoras overland, aéreas y dentro de túneles, en terrenos de UNACEM en la Planta de Atocongo. |

**74 % de avance** de obra al cierre de 2025

### Entorno operativo

En 2025, ejecutamos trabajos de movimiento de tierras y construcción de instalaciones en la Cantera Atocongo de UNACEM, nuestro cliente estratégico desde 1997. Para este proyecto conformamos un consorcio con HV Contratistas S.A., con el objetivo de generar sinergias operativas y fortalecer nuestra propuesta de valor para la construcción de una nueva chancadora industrial y canchas de almacenamiento en la Cantera Atocongo, en Villa María del Triunfo.

### Hechos relevantes

1. Durante el 2025, gracias a la colaboración y experiencia del consorcio, iniciamos en Atocongo la construcción de una nueva chancadora y sus instalaciones asociadas. Esto incluyó canchas de almacenamiento, ductos de concreto armado, túneles para el transporte de material, así como la cimentación de tolvas, bases para camiones, futuras fajas transportadoras y torres.

### Perspectivas

Con miras al 2026, buscamos mantener una ejecución eficiente y responsable hasta la finalización de la obra, programada para abril de 2026, con la entrega total de la nueva chancadora y las instalaciones requeridas para su funcionamiento.

| Southern Perú Copper Corporation | |
|---|---|
| **Proyecto 2025** | **Movimiento de Tierras Masivo Sector 1 – La Tapada** |
| Ubicación | Distrito de Cocachacra, provincia de Islay, Arequipa |
| Período | Julio 2025 – julio 2026 |
| Servicio | Movimiento de tierras |
| Descripción | Movimiento de tierras para la conformación del Sector 1 del proyecto Tía María, que comprende las plataformas para el circuito de chancado, sistema de aglomeración, instalaciones auxiliares y accesos en el área de La Tapada y Pampa Yamayo. |

**2.07 millones** de $m^3$ de cortes y rellenos ejecutados en 20225

## Entorno operativo

En 2025, ejecutamos trabajos de movimiento de tierras y construcción de instalaciones auxiliares para Southern Perú Copper Corporation (Southern Perú). A través de este proyecto, buscamos fortalecer nuestra posición como aliado estratégico en el sur del país para empresas de primer nivel, mediante una propuesta de valor basada en eficiencia operativa, control de costos y compromiso social.

## Hechos relevantes

1. Los trabajos en La Tapada comprendieron distintas fases respaldadas por nuestra experiencia operativa, desde perforación y voladura hasta excavaciones de materiales simples y eólicos. Optimizamos el uso de recursos mediante el aprovechamiento de materiales de canteras aledañas al proyecto.

2. La ejecución del proyecto cumplió con las expectativas del cliente, lo que derivó en la ampliación de los montos iniciales del contrato mediante trabajos adicionales de movimiento de tierras y obras civiles. Estos resultados proyectan un mayor crecimiento de nuestros proyectos en Tía María durante el 2026.

3. Asimismo, fortalecimos relaciones con proveedores de maquinaria para la ejecución de trabajos con aliados estratégicos, y también promovimos la contratación de empleo local como parte de nuestro compromiso social.

## Perspectivas

Con miras al 2026, buscamos continuar con una operación fluida, eficiente y responsable, fortaleciendo nuestro compromiso con el cliente y generando oportunidades para futuras colaboraciones, como la construcción de la carretera del proyecto y obras civiles en la subestación eléctrica.

Nuestro compromiso se mantiene orientado a la promoción de empleo y servicios locales, el fortalecimiento de una cultura de responsabilidad social y la concientización en seguridad durante la operación.

## 7.3.2. Principales **activos**

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



**1095**
**Equipos**



**01**
**Centro de Reparación y Distribución Central (CRDC)**

Nuestro modelo de gestión de activos combina flota propia con arrendamiento estratégico de equipos, lo que nos permite responder con agilidad al crecimiento de las operaciones sin comprometer la estructura financiera de la Empresa. En 2025, el crecimiento significativo de nuestra cartera de proyectos — en particular en Shougang y los nuevos contratos de construcción.

## 7.3.3. Unidad de **negocios Equipos**

Nuestra línea de negocio de equipos brinda soporte a las operaciones de minería y construcción de la Empresa, así como servicios a clientes externos, mediante:

- Venta de maquinaria y repuestos
- Alquiler de maquinaria y equipos
- Mantenimiento de maquinaria y equipos

Durante el 2025, formalizamos al menos 7 contratos de compraventa de maquinaria y equipos con cuatro clientes distintos del sector minero y de construcción, incluyendo operaciones recurrentes con un mismo cliente a lo largo del año.

Ese mismo año, en línea con las mejores prácticas de gestión de las principales contratistas del país, tomamos la decisión de separar la gestión de equipos de la operación directa, dando origen a la Unidad de Negocios Equipos. Esta decisión estratégica se orientó a garantizar la disponibilidad y eficiencia de la flota al menor costo posible, manteniendo como pilares la calidad, la seguridad y la confiabilidad.

A un año de su implementación, la Unidad se ha consolidado como un pilar clave en nuestra eficiencia global. No solo ha asegurado el abastecimiento oportuno de equipos a nuestras operaciones, sino que también ha generado nuevas fuentes de ingreso mediante el alquiler a terceros y la venta de equipos.

En la actualidad, la flota ha evolucionado de ser un recurso de soporte operativo a convertirse en un activo estratégico que genera valor y rentabilidad, maximizando su contribución más allá de los proyectos internos.



## Nuestro desempeño

En el 2025, consolidamos los objetivos definidos para la Unidad de Negocios Equipos, fortaleciendo su contribución a la eficiencia operativa y rentabilidad de nuestra Empresa.

| | |
|---|---|
| 01 | Garantizamos el abastecimiento de equipos confiables a tarifas justas y competitivas, mediante un modelo basado en la gestión eficiente de costos, sin comprometer los estándares de seguridad ni calidad operativa. |
| 02 | Generamos rentabilidad a partir del uso eficiente de la flota, más allá de las operaciones internas, concretando ventas externas de equipos y capitalizando activos disponibles. |
| 03 | Capturamos economías de escala en la adquisición de repuestos y servicios asociados, mediante la optimización estratégica del abastecimiento y la consolidación de volúmenes de compra con mejores condiciones de precio, calidad y servicio. |
| 04 | Fortalecimos el área de suministros con un enfoque especializado, consolidando un equipo técnico orientado a la adquisición estratégica de componentes y alineado con las necesidades reales de la operación. |
| 05 | Incorporamos innovación tecnológica en la flota, consolidando la operación con equipos de alta eficiencia energética y avanzando en proyectos piloto con tecnologías limpias en distintas etapas del proceso operativo. |
| 06 | Contribuimos directamente a la rentabilidad de la compañía mediante el fortalecimiento de la competitividad en tarifas de alquiler y la optimización de los costos operativos, asegurando los estándares de seguridad, calidad y disponibilidad. |

## Perspectivas

**01**

Consolidaremos alianzas con nuevos proveedores globales, alineados con los objetivos de rentabilidad y eficiencia de la compañía.

**02**

Fortaleceremos el monitoreo y control del consumo de insumos, orientado a la reducción de residuos y a una mayor eficiencia en su utilización.

**03**

Continuaremos impulsando el crecimiento sostenido de nuestras operaciones, asegurando en todo momento los estándares de seguridad, confiabilidad y calidad, así como el cumplimiento normativo y la protección del entorno.

GRI 2-6

## 7.3.4. **Innovación** en el negocio

Mantenemos la innovación como un pilar estratégico, ya que nos permite optimizar procesos, fortalecer la eficiencia operativa y responder con mayor agilidad a las necesidades de nuestros clientes, proyectos y áreas internas.

Durante el 2025, orientamos nuestros esfuerzos hacia la identificación, evaluación y estructuración de iniciativas tecnológicas con impacto en dos frentes principales: las operaciones en campo y los procesos corporativos de soporte que respaldan la gestión del negocio.

Para ello, utilizamos herramientas como Power Platform, SharePoint y SAP, con el objetivo de construir soluciones internas alineadas con las prioridades operativas y administrativas de la Empresa. Este enfoque nos permitió avanzar en propuestas relacionadas con la digitalización y automatización de procesos, mejora de comunicaciones, monitoreo operativo, gestión documental y generación de información para la toma de decisiones.

Asimismo, iniciamos la evaluación de nuevas tecnologías, incluyendo soluciones basadas en inteligencia artificial, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora en la gestión, análisis y automatización de información. En paralelo, planteamos como línea prioritaria el fortalecimiento de la calidad de los datos, reconociendo que contar con información confiable, ordenada y disponible es una condición clave para desarrollar iniciativas digitales más sólidas, escalables y alineadas a las necesidades de la Empresa.

De esta manera, continuamos consolidando la innovación como un habilitador transversal de mejora continua, orientado tanto a la eficiencia de las operaciones como al fortalecimiento de los procesos corporativos que aseguran la continuidad y sostenibilidad del negocio.




Fortalecer la cultura de mejora continua mediante herramientas digitales accesibles para todas las áreas.

Incorporar tecnologías que eleven la productividad y seguridad en nuestras operaciones.

Evaluar e implementar soluciones innovadoras que generen valor económico y operacional sostenible.

Promover el desarrollo ágil de soluciones internas que respondan a necesidades concretas del negocio.

## Nuestros objetivos

Durante el año 2025, nos propusimos alcanzar los siguientes objetivos en materia de innovación:

01 Identificar y estructurar iniciativas tecnológicas orientadas a mejorar la eficiencia de las operaciones en campo y de los procesos corporativos que soportan la gestión del negocio.

02 Impulsar la digitalización y automatización de procesos críticos, priorizando soluciones que fortalezcan la trazabilidad, el control y la oportunidad de la información.

03 Fortalecer nuestros sistemas empresariales para responder a nuevos escenarios organizacionales, desafíos operativos y oportunidades estratégicas de negocio.

04 Evaluar nuevas tecnologías, incluyendo soluciones basadas en inteligencia artificial, que permitan mejorar el análisis de información, la toma de decisiones y la automatización de actividades.

05 Fortalecer la calidad de los datos como base para el desarrollo de tableros de gestión, soluciones digitales e iniciativas futuras de innovación.

## Nuestros logros

A lo largo del 2025, alcanzamos avances relevantes que reflejan cómo la innovación continuó consolidándose como un habilitador de mejoras operativas, administrativas y tecnológicas.

**01** Realizamos adecuaciones funcionales y técnicas en el ERP SAP para fortalecer su capacidad de respuesta frente a nuevos escenarios organizacionales, desafíos operativos y oportunidades estratégicas de negocio.

**02** Continuamos expandiendo el uso y desarrollo de soluciones sobre SharePoint, lo que nos permitió mejorar la gestión documental, la trazabilidad de información y la atención de necesidades específicas de nuestras distintas áreas.

**03** Avanzamos en la optimización del sistema de comunicaciones en la zona de operación de Shougang, con el objetivo de fortalecer la cobertura, la coordinación operativa y el soporte a iniciativas de monitoreo en campo.

**04** Reforzamos mecanismos de seguridad de la información aprovechando las funcionalidades modernas de la plataforma Microsoft, fortaleciendo la protección, administración y control de los entornos digitales de la Empresa.

GRI 3-3 Innovación

## Resultados

Estos avances nos permitieron obtener los siguientes resultados:

1. Fortalecimiento de la capacidad de respuesta de nuestros sistemas empresariales frente a nuevos requerimientos organizacionales y operativos.

2. Mejora de la gestión documental, la trazabilidad y la disponibilidad de información mediante la expansión del uso de SharePoint en distintas áreas de la Empresa.automatizaciones e iniciativas basadas en analítica e inteligencia artificial.

3. Contribución de una mejor cobertura y coordinación operativa en Shougang, sentando las bases para iniciativas de monitoreo y soporte tecnológico en campo.

4. Incremento de los niveles de protección, administración y control de los entornos digitales mediante el aprovechamiento de funcionalidades modernas de la plataforma Microsoft.

5. Establecimiento de bases iniciales para fortalecer la calidad de los datos, facilitando el desarrollo futuro de tableros de gestión, automatizaciones e iniciativas basadas en analítica e inteligencia artificial.

## Nuestros desafíos

La gestión de la innovación durante el 2025 también nos permitió identificar desafíos relevantes para continuar fortaleciendo nuestras capacidades tecnológicas en el próximo periodo:

- Maximizar el valor generado con los recursos disponibles, en un contexto donde el negocio demanda respuestas cada vez más ágiles, mayor soporte a las operaciones y una ejecución más rápida de las iniciativas tecnológicas.
- Continuar estableciendo las bases de un gobierno de datos práctico y sostenible, evitando procesos engorrosos y priorizando lineamientos que generen beneficios concretos para nuestra organización.
- Priorizar las iniciativas de mayor impacto para nuestra organización, asegurando que los esfuerzos tecnológicos se enfoquen en soluciones que aporten valor operativo, control, trazabilidad y soporte a la toma de decisiones.
- Mantener el equilibrio entre innovación, seguridad de la información y continuidad operativa, especialmente al incorporar nuevas funcionalidades, plataformas y soluciones digitales en los procesos del negocio.
- Fortalecer la coordinación entre Tecnología de la Información y las áreas usuarias, promoviendo una definición más clara de necesidades, alcances y beneficios esperados antes de iniciar nuevas soluciones.

## Perspectivas

Con miras al 2026, continuaremos consolidando las iniciativas tecnológicas iniciadas y estructuradas durante el 2025, priorizando aquellas que generen mayor impacto en la eficiencia operativa, el control, la trazabilidad de la información y la toma de decisiones.

### 01

Continuar con la digitalización de procesos operativos y administrativos, incluyendo iniciativas vinculadas a entregas de almacén, entregas a rendir, gestión documental y flujos de aprobación.

### 02

Continuar evaluando soluciones basadas en inteligencia artificial y analítica de datos, asegurando que su aplicación esté respaldada por información confiable, lineamientos adecuados y beneficios concretos para la Empresa.

### 03

Impulsar soluciones que fortalezcan el control y la trazabilidad, como herramientas para la gestión de contratos, debida diligencia, control de equipos de protección personal y requisitos documentales.

### 04

Continuar con adecuaciones en el ERP SAP y plataformas corporativas, orientadas a mejorar la integración de procesos, fortalecer la capacidad de respuesta del negocio y acompañar nuevos requerimientos operativos y administrativos.

**05**

Consolidar el uso de tableros de gestión y dashboards centralizados, fortaleciendo la disponibilidad de información para el seguimiento operativo, administrativo y financiero.

**06**

Evaluar e implementar soluciones especializadas para fortalecer el monitoreo y control operativo, incluyendo el rediseño de la red de comunicaciones en Shougang, cámaras en campo, teleoperación de equipos, digitalización de la producción integrada entre MineSense y SAP, SAP EWM para almacenes y herramientas de gestión de IPERC.

## 7.3.5. Seguridad de la **información**

Durante el 2025, continuamos gestionando la seguridad de la información como un componente clave para proteger la continuidad de nuestras operaciones, la confidencialidad de la información y la disponibilidad de los sistemas que soportan los procesos del negocio.

Para garantizar una gestión preventiva y alineada con las necesidades de la Empresa, durante el 2025 mantuvimos nuestro enfoque en dos frentes:

**Interno**

Fortalecimos los controles de seguridad sobre nuestros entornos digitales, aprovechando las funcionalidades modernas de la plataforma Microsoft para mejorar la administración de accesos, la protección de cuentas, el monitoreo de amenazas y la protección de los dispositivos corporativos.

Asimismo, mantuvimos una política institucional de seguridad informática con alcance general, que regula aspectos como el uso de contraseñas, correo electrónico, almacenamiento y trabajo remoto, junto con herramientas de protección como firewalls, cifrado de discos, autenticación multifactorial, Microsoft Defender XDR y acciones de sensibilización orientadas a promover un uso responsable de la información y reducir riesgos asociados a errores

**Externo.**

Continuamos aplicando los lineamientos relacionados con la protección de datos personales, en cumplimiento de la Ley 29733 de Protección de Datos Personales. En ese sentido, mantenemos el compromiso de informar de manera clara y transparente a nuestros grupos de interés sobre el tratamiento de sus datos personales y de resguardar la información conforme a los principios de confidencialidad, integridad y disponibilidad.

Asimismo, durante el periodo reforzamos nuestro enfoque de mejora continua en seguridad de la información, revisando controles existentes y priorizando medidas orientadas a proteger nuestros activos de información y acompañar de forma segura nuestras iniciativas tecnológicas y digitales.

### 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 mayor al 98%. |
| Optimizar la configuración de seguridad de Microsoft Defender XDR de Microsoft Defender XDR | Ejecutar una revisión integral y ajustes de la configuración de Microsoft Defender XDR durante el 2025de la configuración de Microsoft Defender XDR durante el 2025 | Realizamos ajustes y mejoras en la configuración de Microsoft Defender XDR, fortaleciendo las capacidades de protección, detección y respuesta de los entornos digitales corporativos. |

Estos resultados reflejan una gestión sólida y preventiva de la seguridad de la información, alineada con estándares de calidad y continuidad operativa.

## Nuestros logros

Durante el 2025, continuamos fortaleciendo la seguridad de la información mediante mejoras en nuestras plataformas tecnológicas y controles internos. Estos avances nos permitieron afianzar capacidades implementadas en años anteriores y reforzar la protección de nuestros entornos digitales.

**01** **Microsoft Defender XDR (Extended Detection and Response).**
Realizamos ajustes y mejoras en la configuración de Microsoft Defender XDR, con el objetivo de fortalecer las capacidades de detección, protección y respuesta frente a posibles amenazas informáticas.

**02** **Fortalecimiento de controles de seguridad en SAP (System Applications and Products in Data Processing).**
Actualizamos procedimientos relacionados con la segregación de funciones, también conocida como SoD (Segregation of Duties), contribuyendo a afianzar los mecanismos de control sobre accesos, perfiles y responsabilidades dentro del sistema SAP.

**03** **Participación del equipo de Infraestructura en proyectos tecnológicos.**
Su participación fue clave en diversos proyectos tecnológicos, permitiendo mantener criterios de seguridad, gobierno y adecuada gestión de la infraestructura que soporta nuestras aplicaciones.

## Nuestros desafíos

Nuestros principales retos se concentran en mantener un entorno digital seguro y confiable, en un contexto donde el negocio exige respuestas más rápidas, mayor eficiencia y un uso creciente de plataformas tecnológicas.

Para ello, debemos continuar fortaleciendo la gestión de accesos, la seguridad de la infraestructura tecnológica y los controles sobre las aplicaciones críticas de la Empresa. Asimismo, uno de los desafíos más importantes es avanzar hacia una mayor automatización de controles de seguridad, con el objetivo de reducir actividades manuales, optimizar el uso de los recursos disponibles y responder con mayor eficiencia a las necesidades del negocio.

Finalmente, debemos seguir reforzando la cultura de seguridad de la información en todos los niveles de la organización, promoviendo buenas prácticas en el uso de cuentas, dispositivos, plataformas corporativas y tratamiento de la información.

## Perspectivas

Con miras al 2026, priorizaremos acciones de continuidad y mejora sobre las capacidades de seguridad ya disponibles, enfocándonos en optimizar controles, reducir actividades manuales y acompañar de forma segura nuestras iniciativas digitales.

Entre las principales acciones previstas se encuentran:

**01** Avanzar en la automatización progresiva de controles recurrentes de seguridad, para mejorar la eficiencia en el uso de los recursos disponibles.

**02** Continuar revisando roles, perfiles y criterios de segregación de funciones en SAP, priorizando los accesos vinculados a procesos críticos.

**03** Incorporar criterios de seguridad, control de accesos y gestión de infraestructura en las soluciones desarrolladas sobre plataformas corporativas como SharePoint, Power BI, Power Automate y Power Apps.

GRI 3-3 Seguridad de la información

08

# Gestión **financiera:**

Base para el crecimiento sostenible



# 8.1 Contexto **macroeconómico**




La economía mundial mostró signos de estabilización durante el 2025, en un contexto de ajuste progresivo de la inflación hacia las metas establecidas por los principales bancos centrales, apoyado por la flexibilización gradual de la política monetaria. El PBI mundial real creció 3.4 % en comparación con el 2024 y se proyecta un crecimiento de 3.1 % para el 2026. No obstante, la economía global enfrenta riesgos asociados a la guerra en Oriente Medio, que podrían contrarrestar factores positivos recientes, como las inversiones tecnológicas y las políticas expansivas, al generar presiones sobre las materias primas, la inflación y las condiciones financieras.

En el ámbito local, la economía peruana registró un crecimiento de 3.4 % al cierre del 2025, manteniendo su proceso de recuperación y consolidando un desempeño positivo en la región. Este resultado fue impulsado por la expansión de la demanda interna, la recuperación de la inversión privada y el dinamismo de sectores como manufactura, comercio, servicios y minería.

Según las proyecciones de analistas económicos, el sistema financiero y las empresas no financieras, el crecimiento del PBI para el 2026 se situaría en un rango de entre 3.0 % y 3.2 %. Este comportamiento estaría impulsado, principalmente, por una mejor perspectiva de la inversión privada, reflejada en el mayor avance observado en el sector construcción y en las importaciones de bienes de capital.

A diciembre de 2025, la inflación interanual cerró en 1.5 %, por debajo del 2.0 % registrado en el 2024, ubicándose dentro del rango meta del Banco Central de Reserva del Perú, entre 1 % y 3 %. Este resultado representó la tasa más baja de los últimos 8 años. Durante el 2025, los mayores incrementos se registraron en los rubros de educación y transporte, con variaciones de 4.0 % y 3.0 %, respectivamente. Por otro lado, el efecto deflacionario estuvo asociado principalmente a los rubros de electricidad y combustibles. Para el 2026, el BCRP estima que la inflación se sitúe en 2.4 %.

La tasa de interés de referencia cerró el 2025 en 4.25 %, 75 puntos básicos por debajo del cierre del 2024. Estos recortes fueron ejecutados por el Directorio del BCRP en tres sesiones de 25 puntos básicos cada una. En sus comunicados de política monetaria, el Banco Central reiteró que cualquier ajuste futuro dependerá de la nueva información disponible.

El tipo de cambio promedio pasó de S/ 3.76 por dólar en diciembre de 2024 a S/ 3.368 en diciembre de 2025, lo que representó una apreciación del sol de 10.4 %. Esta apreciación de la moneda nacional se explicó principalmente por el auge en el precio de los metales, que contribuyó a alcanzar niveles históricos en la exportación minera peruana, así como por la reducción de la tasa de interés de la Reserva Federal de Estados Unidos y la solidez institucional del BCRP.

Al cierre del 2025, el riesgo país de Perú, medido por el spread EMBIG Perú, se situó en 124 puntos básicos, lo que le permitió ocupar la segunda mejor posición en la región, solo detrás de Chile. En contraste, el spread EMBIG América Latina alcanzó los 330 puntos básicos, nivel significativamente superior al de Perú.

# 8.2 Contexto **sectorial**

## 8.2.1. El sector minero y los servicios **mineros en el Perú**

El Perú es reconocido como uno de los destinos más atractivos para la inversión en exploración minera, debido a sus importantes reservas de metales preciosos, como oro y plata, así como de metales industriales, como cobre, plomo y zinc. La minería continúa siendo un sector clave para la economía peruana, con una contribución aproximada de 12.4 % al PBI nacional y cerca de dos tercios del valor total de las exportaciones.

Durante el 2025, la minería se mantuvo como uno de los pilares de la estabilidad económica del país. Al cierre de diciembre, la inversión minera superó los USD 6,228 millones, lo que representó un incremento de 24.3 % respecto al 2024. Este crecimiento fue impulsado principalmente por los rubros de infraestructura, exploración y equipamiento minero, que registraron avances de 39.9 %, 38.5 % y 31.1 %, respectivamente.

En el mismo periodo, la actividad minera metálica creció 1.8 %, impulsada por el aumento en la producción de manganeso, zinc, plomo, plata, bismuto, estaño y cobre. Sin embargo, este crecimiento fue parcialmente contrarrestado por la disminución en la producción de arsénico y hierro.

El desempeño del sector estuvo asociado al aporte sostenido de diversas operaciones a nivel nacional y a condiciones externas favorables, vinculadas principalmente a la evolución de las cotizaciones internacionales. En el caso del cobre, el crecimiento respondió a una mayor estabilidad operativa y al fortalecimiento de la capacidad productiva del sector. En cuanto al zinc, el dinamismo estuvo relacionado con operaciones de gran escala y nuevas iniciativas polimetálicas.

Durante el 2025, los precios internacionales de los metales mostraron volatilidad, influenciados por la incertidumbre económica, tensiones comerciales, riesgos geopolíticos y cambios en la demanda global. No obstante, se observó una recuperación frente al 2024. Destacaron los incrementos en los precios del cobre, oro, zinc, plata y hierro, mientras que el precio del plomo mantuvo una tendencia a la baja.

Los envíos de minerales representaron el 65.1 % del total exportado, equivalente a USD 62,848 millones. El cobre y sus concentrados fueron el principal producto exportado, alcanzando USD 28,130 millones, seguido por el oro, que registró USD 23,244 millones. Asimismo, destacó el aumento en el volumen exportado de minerales de plomo y zinc.

El hierro es un mineral clave para la fabricación de acero, insumo fundamental para sectores como construcción, industria automotriz, maquinaria pesada y herramientas, además de tener un rol relevante en procesos industriales vinculados a la transición energética. En este contexto, Shougang Hierro Perú S.A.A. se mantuvo como el principal productor nacional de hierro, con una participación de 98.0 % de la producción total.

En términos laborales, el sector minero alcanzó un promedio de 264,054 empleos formales en 2025, lo que representó un incremento de 10.2 % respecto al 2024. Esta cifra refleja el dinamismo del empleo generado por la minería formal y la mayor demanda de servicios especializados asociados al desarrollo de proyectos extractivos en el país.

De cara al 2026, se proyecta una moderación en el crecimiento del sector minero, principalmente asociada a los planes de producción de zinc.

## 8.2.2. El sector **construcción en Perú**

Por su parte, la actividad del sector construcción creció 6.7 % en comparación con el 2024, impulsada por el aumento de 7.5 % en el consumo interno de cemento. Este resultado estuvo favorecido por el crecimiento de los despachos locales y las importaciones de cemento, liderados por empresas como Pacasmayo, UNACEM y Yura.

Para el 2026, se proyecta un crecimiento de 6.0 % en el sector construcción, asociado al dinamismo de la inversión privada, el avance de obras de infraestructura y la continuidad de proyectos vinculados a minería, industria y desarrollo inmobiliario.

# 8.3 Gestión **económico-financiera**

Nuestra gestión económico-financiera está orientada a sostener el crecimiento del negocio, asegurar la continuidad operativa y mantener una administración responsable de los recursos financieros. Durante el 2025, enfocamos nuestra gestión en acompañar el inicio de nuevos proyectos, fortalecer la disponibilidad de equipos, gestionar eficientemente el capital de trabajo y mantener mecanismos de evaluación financiera que nos permitan tomar decisiones informadas y alineadas con nuestros objetivos de largo plazo.

## Nuestros objetivos

01

Asegurar la disponibilidad financiera necesaria para acompañar el crecimiento de las operaciones y el inicio de nuevos proyectos.

02

Mantener una gestión eficiente del capital de trabajo, con especial atención en la liquidez, el flujo de caja y la relación con clientes, proveedores y entidades financieras.

03

Evaluar rigurosamente las inversiones y proyectos en los que participamos, utilizando criterios financieros como flujo de caja, Valor Actual Neto (VAN), Tasa Interna de Retorno (TIR) y periodo de recupero.

04

Fortalecer la eficiencia operativa mediante inversiones orientadas al mantenimiento, rehabilitación y adquisición de equipos estratégicos.

05

Preservar una estructura financiera que permita sostener la continuidad del negocio y responder oportunamente a las necesidades operativas.

## Nuestros logros

**01** Alcanzamos ingresos por USD 308.1 millones, por encima de los USD 235.1 millones registrados en el 2024.

**02** Generamos un flujo de efectivo operativo superior al registrado en el 2024, fortaleciendo la liquidez de la Compañía.

**03** Ejecutamos una inversión en CAPEX de USD 18.2 millones, distribuida en partes iguales entre reparaciones mayores y adquisición de equipos, principalmente excavadoras Liebherr.

**04** Acompañamos financieramente el inicio de nuevos proyectos, entre ellos Mina 2 y Ampliación Mina 14 con Shougang Hierro Perú S.A.A., así como el proyecto La Tapada con Southern Perú Copper Corporation.

**05** Redujimos las obligaciones financieras como resultado del pago de cuotas del crédito sindicado y otras obligaciones financieras.

**06** Disminuimos la deuda neta y mejoramos el ratio de apalancamiento de 2.44 a 2.17.

**07** Mantuvimos una operación de crédito sindicado liderada por Banco Santander, con participación de entidades financieras locales y fondos internacionales, lo que contribuye a diversificar nuestras fuentes de fondeo.

## Perspectivas

**01**
Orientar la inversión 2026 hacia la rehabilitación de equipos propios, con el objetivo de reducir los niveles de inversión en activos fijos y fortalecer la posición de caja.

**02**
Mantener una gestión disciplinada del capital de trabajo, priorizando la liquidez, el control del flujo de caja y la continuidad operativa.

**03**
Continuar evaluando rigurosamente las inversiones y nuevos proyectos, considerando su rentabilidad, riesgos asociados, impacto en liquidez y periodo de recuperación.

**04**
Mantener relaciones estratégicas con entidades financieras locales e internacionales, respaldadas por líneas de crédito orientadas a capital de trabajo, repuestos, equipos y reparaciones mayores.

**05**
Seguir optimizando nuestra estructura financiera, preservando la capacidad de respuesta frente al crecimiento operativo y las necesidades de los proyectos.

GRI 3-3 Sostenibilidad financiera

## 8.3.1. Política de **inversiones**

En el 2025, mantuvimos nuestro enfoque en incrementar la eficiencia operativa y ampliar el portafolio de servicios ofrecidos. En línea con ello, nuestra inversión en CAPEX ascendió a USD 18.2 millones, distribuida equitativamente entre reparaciones mayores y adquisición de equipos, principalmente excavadoras Liebherr.

Esta inversión reafirma nuestro compromiso con la incorporación y mantenimiento de maquinaria de clase mundial —eficiente, sostenible y tecnológicamente avanzada—, que contribuye a garantizar altos estándares de confiabilidad operativa y productividad en nuestros proyectos.

Para el 2026, nuestra estrategia estará orientada a la rehabilitación de equipos propios, con el objetivo de reducir los niveles de inversión en activos fijos a aproximadamente USD 2 millones y fortalecer nuestra posición de caja.



## 8.3.6. 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 siete componentes:

**01**
Entendimiento detallado de la situación financiera actual de la Empresa.

**02**
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, el Valor Actual Neto (VAN), la Tasa Interna de Retorno (TIR) y el periodo de recupero de la inversión.

**03**
Evaluación rigurosa de las inversiones, enfocada en el sustento de la inversión, los riesgos involucrados y el periodo de recuperación.

**04**
Estimación integral de ingresos y egresos asociados a cada iniciativa.

**05**
Planeamiento financiero, estimación de proyecciones y análisis constante de desviaciones de resultados reflejados en los estados financieros y en la liquidez, a través del control del flujo de caja.

**06**
Seguimiento de los principales indicadores financieros, incluyendo indicadores de rentabilidad, gestión, solvencia y liquidez.

**07**
Comité de Auditoría y procesos de auditoría interna y externa realizados 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.



## 8.3.7. Relación económica **con otras empresas**

Mantenemos una operación de crédito sindicado liderada por Banco Santander, con participación de entidades financieras locales y fondos internacionales, con vencimiento en 2028. Dicha estructura nos permite acceder a condiciones financieras competitivas, diversificar nuestras fuentes de fondeo y reforzar la confianza del mercado en nuestra capacidad operativa y gestión corporativa.

Adicionalmente, contamos con líneas de crédito destinadas al financiamiento de repuestos para reparaciones mayores de flota, incorporación de equipos nuevos o remanufacturados y ejecución de reparaciones mayores.

A nivel local, mantenemos relaciones estratégicas con las principales entidades financieras del país, respaldadas por líneas de crédito orientadas a ventas, capital de trabajo y atención de operaciones contingentes.

Complementariamente, al cierre de 2025 manteníamos cartas fianza emitidas por instituciones bancarias por un total de USD 64.8 millones a favor de nuestros clientes, en garantía de fiel cumplimiento de los contratos vigentes. Este respaldo refleja tanto la solidez de nuestras relaciones con el sistema financiero como el nivel de compromisos comerciales activos de la Empresa.

## 8.3.8. Relaciones especiales **con el Estado**

La Empresa no cuenta con tratamientos tributarios especiales, exoneraciones, concesiones u otras relaciones especiales con el Estado que deban ser reportadas.

09

# **Nuestro enfoque:** Las personas



# 9.1 Estrategia de **gestión de personas**




Nuestra estrategia de gestión de personas se construye a partir del entendimiento de todo el ciclo de vida del colaborador: desde la atracción y selección, pasando por su integración —onboarding—, desarrollo y compensación, hasta su eventual desvinculación. 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 la identificación y cobertura de 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

01

Asegurar la dotación de talento, cubriendo los requerimientos de personal y optimizando los tiempos de reclutamiento con perfiles adecuados.

02

Consolidar el desarrollo del talento, alcanzando el 100 % de cumplimiento en la evaluación de competencias y fortaleciendo la cobertura de posiciones críticas mediante revisiones trimestrales.

03

Garantizar el cumplimiento normativo y la seguridad, asegurando la ejecución de las capacitaciones regulatorias dirigidas a los obreros.

04

Fortalecer la retención de talento, monitoreando indicadores de deserción y optimizando las estrategias compensatorias.

## Nuestros logros

**01** **Cumplimiento de cuotas de contratación local**
Se logró cubrir las cuotas de mano de obra local en proyectos como La Tapada, Shougang Hierro Perú, Tembladera y Tarma.

**02** **Programas de crecimiento interno**
Incentivamos la promoción de talento interno en proyectos estratégicos, fortaleciendo la cobertura de posiciones críticas y la continuidad operativa.

## Nuestros desafíos

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

### Complejidad del reclutamiento

El reclutamiento en proyectos de construcción presentó una alta complejidad debido a que la dinámica operativa varía constantemente según las necesidades y la velocidad de ejecución de cada obra. Además, fue necesario atender condiciones específicas establecidas por cada cliente, lo que exigió coordinaciones permanentes para asegurar la cobertura oportuna del personal requerido.

### Arranque de nuevos proyectos en paralelo.

El inicio simultáneo de proyectos representó un reto importante para la planificación y cobertura de personal. En el caso de los operadores de volquete para Shougang, el proceso se ejecutó de manera escalonada mediante reuniones semanales con el proyecto, actualización continua de perfiles según el mercado, validación documentaria de experiencia y revisión de bonos y expectativas salariales para mantener la competitividad.

### Cobertura de personal para La Tapada

El arranque del proyecto La Tapada demandó una planificación constante entre cliente y obra, así como la implementación de histogramas de cumplimiento de cobertura que permitieron asegurar el avance de los objetivos mensuales de contratación.

### Formación de operadores en nueva tecnología

La articulación entre Capital Humano y la Escuela de Entrenamiento permitió gestionar oportunamente vacantes, anticipar necesidades operativas y cerrar brechas críticas de talento para la operación de nuevos camiones híbridos. Como parte del proceso, se identificó a operadores con experiencia, quienes pasaron por una formación rigurosa que incluyó revisión de historial de seguridad, evaluaciones de criterios de seguridad y validación práctica en campo.

### Alta competitividad en el sector

Debido a la fuerte competencia del mercado para captar y retener personal, implementamos estrategias competitivas de atracción y fidelización de talento, lo que permitió asegurar la cobertura de posiciones críticas dentro de los tiempos requeridos por la operación.

### Optimización de la estructura de Sede Central

Avanzamos en la optimización de la estructura administrativa, alineándola a las necesidades actuales del negocio. Este proceso permitió integrar funciones en roles más amplios, con mayor capacidad para asumir responsabilidades múltiples, sin afectar la continuidad de la operación.

**En un año de optimización,**

**logramos reducir en** **37%** el costo de la Sede Central y **promover** **242 operadores** a la operación de camiones híbridos.



## Caso de éxito:
## **Arranque ágil del proyecto La Tapada**

Para asegurar un arranque ágil en el proyecto La Tapada, el equipo completó el proceso de inducción, incorporación y habilitación de personal. Además, se realizaron coordinaciones tempranas con Gestión Social para liberar posiciones y solicitar personal de la comunidad, así como coordinaciones con clínicas a nivel nacional para facilitar los procesos requeridos.

Estas acciones permitieron contar con el equipo de avanzada en la fecha estimada, contribuyendo a una incorporación oportuna del personal y al inicio adecuado de las actividades del proyecto.




## Caso de éxito:
## **Cobertura de operadores de volquete en Shougang**

Se realizó una alineación permanente con el proyecto para la cobertura escalonada de operadores de volquete en Shougang, considerando su eventual promoción a operadores de camiones híbridos. Este proceso permitió anticipar necesidades de talento, ordenar la cobertura de posiciones críticas y acompañar la transición operativa hacia nuevas tecnologías de acarreo.

## Perspectivas

### 01 Cantera de perfiles para minería y construcción

Fortaleceremos la construcción de una cantera de talento interno preparado y competente para asumir roles críticos en el corto y mediano plazo, mediante la formación de jóvenes profesionales destacados en áreas clave de la operación minera y de construcción.

### 02 Nuevo modelo de evaluación de competencias

Implementaremos un modelo que incorpora desempeño y liderazgo con criterios más claros, reduciendo la subjetividad y permitiendo una evaluación integral del talento en dos dimensiones complementarias.

## 03 Estructuras preparadas para el negocio de construcción

Consolidaremos estructuras organizativas sólidas y talento preparado para responder al alto dinamismo, velocidad de ejecución y exigencia operativa propias del negocio de construcción.

GRI 3-3 Gestión del empleo y talento

### Indicadores clave

**Distribución de colaboradores por categoría profesional y sexo**

| Categoría profesional | Hombres | Mujeres |
|---|---|---|
| Funcionarios | 12 | 1 |
| Empleados | 253 | 358 |
| Obreros | 2,416 | 51 |
| **Total** | **2,681** | **410** |

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.

**3,091**
Total de **colaboradores**

Llevamos a cabo acciones que nos permiten contar con equipos alineados con nuestros valores y preparados para los desafíos del sector. En ese marco, 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 | Desempeño y resultado |
|---|---|---|
| Desarrollar y optimizar las habilidades técnicas del personal. | 100% | Aseguramos que todos los colaboradores 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. |
| Desarrollar talento para los nuevos proyectos y líneas de negocio. | 100% | Fortalecemos la captación y desarrollo de talento preparado para afrontar las necesidades de nuevos proyectos y líneas de negocio, especialmente en el sector construcción, caracterizado por su alta exigencia operativa, dinamismo y velocidad de ejecución. |

## Nuestros logros

**01 Cumplimiento del plan anual de capacitaciones**
Cumplimos al 100 % con el plan anual de capacitaciones, incluyendo cursos regulatorios, técnicos, internos y externos.

**02 Plan de capacitación alineado a brechas**
Desarrollamos un plan de capacitación alineado a las brechas identificadas mediante evaluaciones de desempeño y necesidades formativas.

**03 Inducción corporativa**
Fortalecimos la cultura organizacional a través de la inducción corporativa, asegurando una incorporación efectiva y coherente con nuestros valores.

**04 Actualización de contenidos técnicos y habilidades**
Actualizamos contenidos técnicos según especialidad y promovimos habilidades de liderazgo, innovación y toma de decisiones en mandos medios y personal clave.

**05 Cobertura de capacitación**
Ampliamos la cobertura de capacitación a todos los niveles organizacionales, garantizando una formación más inclusiva y pertinente para los desafíos operativos.

**06 Formación de operadores de camión minero**
Implementamos el programa de formación de operadores de camión minero orientado a fortalecer las capacidades del personal frente a la incorporación de nuevas tecnologías y equipos híbridos en nuestras operaciones.

## Perspectivas

**01**

Fortalecimiento del Programa de Seguros Patrimoniales en equipos.

**02**

Implementación del Programa de Desarrollo de Habilidades Blandas y Liderazgo para capataces, supervisores y jefaturas en el proyecto Shougang.

**03**

Desarrollo de capacitación en ciberseguridad, enfocada en la prevención, concientización y detección temprana de incidentes.

## Indicadores clave

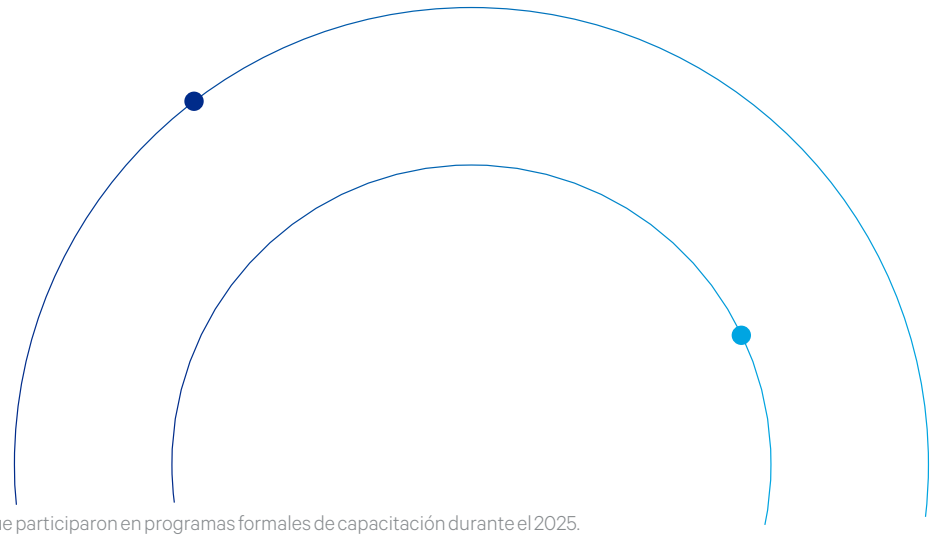
**Horas de capacitación y promedio de formación por categoría laboral y sexo [6]**

| Categoría laboral | Horas hombres | Horas mujeres | Total de horas | Promedio de horas |
|---|---|---|---|---|
| Directores | 12 | 0 | 12 | 4.0 |
| Funcionarios | 45 | 5 | 50 | 5.0 |
| Empleados | 1,580 | 382.5 | 1,962.5 | 3.8 |
| Obreros | 2,439 | 48 | 2,487 | 1.5 |
| Practicantes | 0 | 0 | 0 | 0.0 |
| **Total** | **4,076** | **435.5** | **4,511.5** | **2.06** |

GRI 3-3 Desarrollo del talento | GRI 404-1

**4,511.5 Total de horas** de formación

**2.06 Promedio de horas** de formación por empleado



6 Calculado sobre la base de 2,187 colaboradores que participaron en programas formales de capacitación durante el 2025.

## Beneficios para nuestros colaboradores

Reconocemos que el bienestar integral de nuestros colaboradores es fundamental para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo. Durante el 2025, además de brindar los beneficios laborales aplicables conforme a ley —incluyendo seguro de vida, atención médica, cobertura por incapacidad e invalidez, licencia parental, previsión para la jubilación e indemnizaciones aplicables—, implementamos diversas iniciativas orientadas a promover la salud física, mental y emocional de nuestro equipo, fortaleciendo así el clima organizacional. Entre ellas, destacamos las siguientes:

### 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 incluyó la coordinación de tareos, subsidios y viáticos para colaboradores de provincias.

### 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. Además, reconocemos al personal por tiempo de servicio de 10, 15, 20 y 25 años, fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso con la Empresa.

### 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.

### Beneficios orientados al equilibrio entre vida laboral y personal

Contamos con iniciativas que promueven el bienestar y el balance entre la vida laboral y personal, tales como cuponeras, viernes de verano, combos vacacionales, esquema de asistencia híbrida para Sede Central y flexibilidad en los horarios de ingreso y salida.

### Eventos recreativos

Realizamos campeonatos deportivos en nuestras sedes, promoviendo la integración y el esparcimiento entre nuestros colaboradores.

GRI 401-2

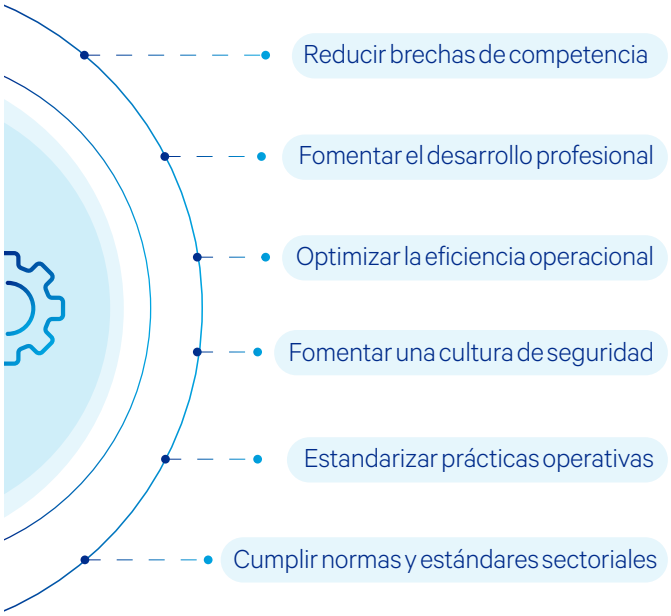


# 9.3 Escuela de **Entrenamiento**

En San Martín reconocemos que la sostenibilidad de nuestras operaciones no solo depende de la envergadura y confiabilidad de los equipos que movilizamos, sino también de la competencia de las personas que los operan. Bajo esta premisa, consolidamos la Escuela de Entrenamiento como una iniciativa técnico-estratégica orientada a desarrollar, fortalecer y certificar las competencias técnicas, operativas y de seguridad de nuestro personal operador de maquinaria pesada.

Este centro especializado integra la instrucción teórica, la práctica intensiva en campo y el análisis de datos de telemetría, con el objetivo de garantizar un manejo seguro, eficiente y productivo de los equipos críticos empleados en nuestras operaciones mineras. Con ello, contribuye directamente a optimizar la disponibilidad de la flota, mejorar la eficiencia operativa, reducir riesgos y fortalecer el desempeño de los operadores en entornos exigentes y cambiantes.

Durante el 2025, la Escuela de Entrenamiento marcó un hito con el diseño e implementación del primer programa especializado para la formación y certificación de operadores de camiones mineros híbridos, en respuesta a la incorporación de nuevas tecnologías aplicadas a la operación minera.




## Nuestros objetivos

| Objetivo | Meta | Desempeño y resultado |
|---|---|---|
| Formar operadores para la flota de camiones híbridos de las marcas Tonly y LGMG. | Formar 330 operadores. | Se formaron 378 operadores en total, cubriendo la rotación y las necesidades de cada guardia. |
| Incrementar el rendimiento operativo de los equipos de carguío. | Incrementar el rendimiento en 20%. | Se logró un incremento de 14.5 %. |
| Entregar operadores a tiempo. | 90 % de operadores capacitados antes del sexto día. | Se alcanzó el 98 % de cumplimiento. |

## Nuestros logros

**01** **Consolidación del programa de formación para camiones híbridos.**
Consolidamos el programa de formación para la nueva flota de camiones híbridos en el Proyecto Shougang, fortaleciendo la especialización técnica de hombres y mujeres operadoras en sistemas de alta tensión y regeneración energética.

**02** **Evaluación técnica en campo.**
Desplegamos herramientas de evaluación técnica in situ para el seguimiento continuo de los operadores de acarreo. Esto permitió estandarizar el reconocimiento de condiciones operativas en el tajo e identificar y corregir oportunamente vicios de operación.

**03** **Aseguramiento de la calidad educativa.**
Implementamos nuevos estándares de control para asegurar la trazabilidad de las actividades diarias de los instructores, el registro de horas máquina y la documentación del Sistema de Gestión de la Escuela.

**04** **Certificación de instructores.**
Certificamos a los instructores de la Escuela con fabricantes como Scania, Sandvik, Liebherr, Volvo y Hitachi.

## Nuestros desafíos

**Mitigar el impacto de la rotación de personal.**
La rotación en los proyectos exige mantener procesos formativos ágiles, adaptables y de disponibilidad constante, que permitan acelerar la curva de aprendizaje de los nuevos ingresos sin afectar los ritmos de producción.

**Nivelar competencias frente a nuevas tecnologías.**
La incorporación de camiones híbridos en el Proyecto Shougang requiere gestionar distintos niveles de experiencia entre los operadores, mediante itinerarios formativos personalizados basados en diagnósticos de habilidades individuales.

**Consolidar la evaluación post-capacitación.**
Buscamos fortalecer mecanismos auditables de evaluación y retroalimentación que aseguren que lo aprendido en la Escuela se traduzca en mejoras operativas, reducción de costos de mantenimiento y menor incidencia de eventos de abuso de equipos.

## Perspectivas

**01** **Integración de telemetría y seguimiento en campo**
Durante el 2026, buscaremos integrar los checklists de seguimiento implementados en campo con las alertas en tiempo real de los sistemas de telemetría.

**02** **Semillero de operadores especializados**
Fortaleceremos la Escuela de Entrenamiento como un semillero certificado de operadores de tecnologías híbridas y soporte técnico, más allá de la cobertura de la rotación interna.

**03** **Eficiencia en el uso de equipos híbridos**
Tras la estabilización tecnológica del Proyecto Shougang en 2025, proyectamos alcanzar mayores niveles de eficiencia en el uso de los equipos, mejorando los consumos energéticos y los ciclos productivos.

## Indicadores clave

| Indicador | Unidad | Resultado 2024 | Resultado 2025 | Comentario |
|---|---|---|---|---|
| Técnicos y operadores capacitados | N.º de personas | 2,820 | 1,384 | Menor número de personas capacitadas, con foco en formaciones más especializadas. |
| Horas de formación técnica | Horas | 13,146 | 22,854 | Incremento asociado a la formación en camiones híbridos. |
| Planes de formación | N.° de planes | 96 | 579 | Incremento significativo en los planes de formación desarrollados. |

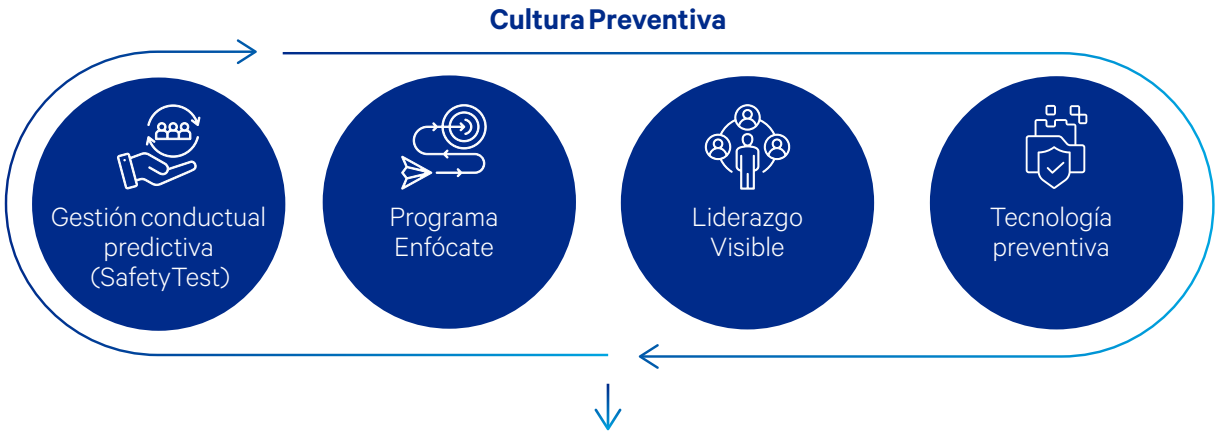
# 9.4 Seguridad y Salud en el Trabajo

La actividad minera implica riesgos inherentes asociados a la complejidad de sus operaciones, la interacción de múltiples procesos y el uso intensivo de maquinaria y equipos de gran capacidad. En ese contexto, en San Martín asumimos la Seguridad y Salud en el Trabajo como un valor innegociable y un eje estratégico transversal que integra la excelencia operativa, la sostenibilidad y el bienestar de las personas.

Nuestro compromiso no se limita a las operaciones directas, sino que se extiende a empresas subcontratistas, proveedores y socios estratégicos, quienes deben cumplir estándares rigurosos de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, garantizando entornos de trabajo seguros, saludables y alineados con las mejores prácticas del sector.

La gestión preventiva se encuentra orientada por nuestra Política SSOMA-RS, la cual promueve una cultura de prevención, liderazgo visible y mejora continua, sustentada en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional certificado bajo la norma ISO 45001.

## Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud ISO




Gestión preventiva integral para anticipar riesgos, transformar conductas y fortalecer el liderazgo, integrando personas y tecnología para la toma de decisiones seguras.

## Cultura preventiva

En San Martín promovemos una cultura preventiva basada en la anticipación de riesgos, la gestión de las conductas, el liderazgo consciente y la innovación tecnológica. A través de nuestros cuatro pilares de gestión —gestión conductual predictiva, Programa Enfócate, liderazgo consciente y tecnología preventiva— fortalecemos nuestra capacidad para identificar y gestionar oportunamente los riesgos, promoviendo comportamientos seguros y una toma de decisiones responsable. Este enfoque contribuye a consolidar una gestión de seguridad integral, sostenible y centrada en las personas.

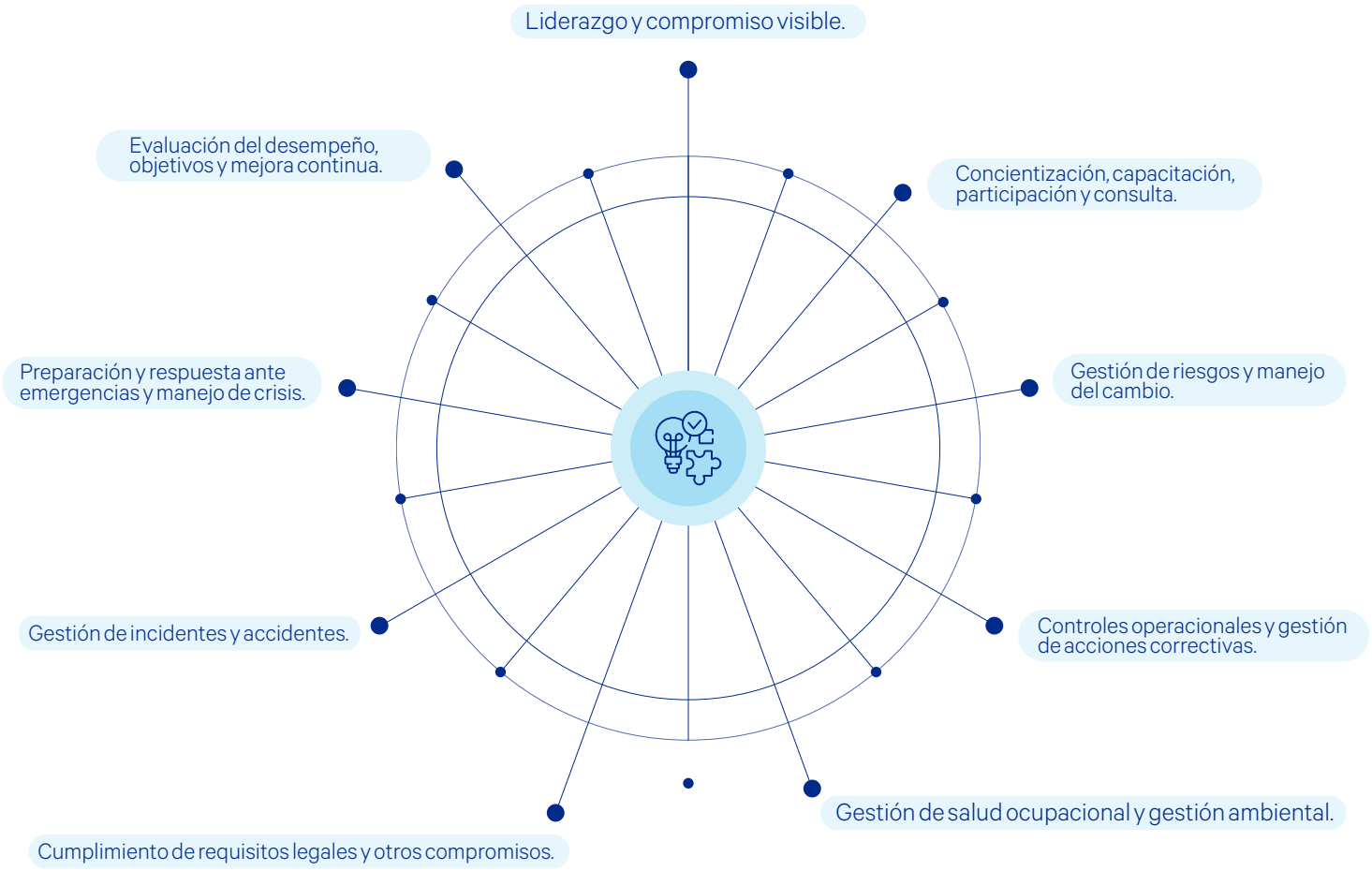


## Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SGSSOMA)

Contamos con VITASAFE, nuestro Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, alineado con la normativa legal vigente y estándares internacionales como ISO 45001 e ISO 14001.

Este sistema abarca el 100 % de nuestras operaciones de minería, construcción y oficina central, incluyendo a colaboradores directos, empresas subcontratistas, proveedores, visitantes y terceros vinculados a nuestras actividades. Asimismo, nuestro Sistema de Gestión SSOMA es auditado periódicamente, tanto de manera interna como por organismos externos independientes, garantizando su eficacia y mejora continua.

VITASAFE se estructura sobre nueve elementos estratégicos:




GRI 403-1 | GRI 403-8

## Participación de los colaboradores

Promovemos activamente la consulta y participación de nuestros colaboradores, empresas subcontratistas y proveedores en todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, reconociendo que el involucramiento de las personas es fundamental para fortalecer una cultura preventiva sostenible.

La consulta se desarrolla de manera permanente para recoger expectativas, revisar políticas, definir responsabilidades, establecer objetivos, evaluar controles y asegurar el cumplimiento normativo. Asimismo, los colaboradores son consultados especialmente frente a cambios operacionales o condiciones que puedan impactar su seguridad y salud.

La participación se fomenta mediante la identificación de peligros, evaluación de riesgos, implementación de controles, investigación de incidentes, desarrollo de capacitaciones y generación de oportunidades de mejora continua.

La comunicación de políticas, estándares y procedimientos se realiza a través de programas permanentes de capacitación y sensibilización, garantizando además que la información relacionada con la salud ocupacional sea comunicada de manera clara, confidencial y no discriminatoria.

Como parte de nuestros mecanismos de participación, contamos con el Comité de SST, buzones de sugerencias, canales de reporte y el canal de integridad, los cuales permiten comunicar alertas, oportunidades de mejora e irregularidades relacionadas con la seguridad, la ética y el cumplimiento corporativo.

## Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de San Martín constituye un mecanismo fundamental de participación y consulta, orientado a fortalecer la implementación efectiva del Sistema de Gestión SSOMA y promover la mejora continua de las condiciones de trabajo.

**Entre sus principales responsabilidades se encuentran:**

**01** Participar en la identificación y evaluación de riesgos laborales.

**02** Revisar e investigar incidentes y accidentes de trabajo.

**03** Proponer e impulsar medidas preventivas y correctivas.

**04** Promover mejoras en las condiciones de seguridad y salud.

**05** Impulsar programas de capacitación y sensibilización.

**06** Fortalecer la comunicación entre trabajadores y empresa.

**07** Promover el desarrollo de una cultura preventiva sólida y participativa.

El Comité realiza reuniones mensuales y efectúa seguimiento continuo a los acuerdos y acciones establecidas.

GRI 403-4

## Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente

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

Desde el 2018 contamos con SafeMine, nuestra plataforma digital de formación y gestión del aprendizaje. Durante el 2025, esta herramienta consolidó su alcance como un sistema clave para la planificación, ejecución y seguimiento de capacitaciones, alineado a la matriz de competencias por puesto de trabajo.

**SafeMine cuenta con los siguientes recursos:**

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

En comparación con el 2024, SafeMine registró un crecimiento significativo: los usuarios capacitados pasaron de 2,248 a 3,817; las horas de capacitación aumentaron de 63,406 a 142,866; y las certificaciones generadas pasaron de 25,448 a 62,207. Estos resultados reflejan una mayor cobertura de los programas de formación, una mejor trazabilidad del aprendizaje y el fortalecimiento de competencias asociadas a riesgos críticos, controles operacionales y cumplimiento normativo.

Adicionalmente, durante el 2025 la Empresa realizó una inversión total de USD 1 millón en capacitación, reforzando su compromiso con la formación continua y la cultura preventiva en todos sus programas.

GRI 403-2 | GRI 403-5 | GRI 403-7

## Nuestros objetivos

Nuestro objetivo principal es garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para todos nuestros colaboradores y empresas contratistas, mediante el fortalecimiento continuo de la cultura preventiva, la gestión eficaz de riesgos y la reducción sostenida de la accidentabilidad.

| Objetivo | Desempeño y resultado |
|---|---|
| Reducir la accidentabilidad por debajo del promedio del sector. | Índice de accidentabilidad < 0.15. |
| Eliminar eventos con consecuencias graves y fatales. | 0 accidentes mortales. |
| Prevenir afectaciones permanentes a la salud de los colaboradores. | 0 incapacidades permanentes. |
| Garantizar el cumplimiento legal y normativo en SST. | 0 multas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| Prevenir enfermedades ocupacionales. | 0 enfermedades ocupacionales. |
| Fortalecer la vigilancia de la salud ocupacional. | 100 % de cumplimiento en vigilancia médica ocupacional. |
| Asegurar el control eficaz de riesgos críticos. | 100 % de cumplimiento en implementación y verificación de controles críticos. |

## Nuestros logros

Además del cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el 2025 desarrollamos iniciativas orientadas al fortalecimiento de la cultura preventiva y la gestión de riesgos críticos.

**01** **Fortalecimiento del programa Safety Test:**
Consolidamos el uso de Safety Test como herramienta para evaluar la conducta segura y la percepción del riesgo en operadores y supervisores. Durante el 2025, se evaluó a 5,168 colaboradores, de los cuales el 89 % alcanzó el nivel esperado en cultura de seguridad eficiente. Para el 11 % identificado en zona de riesgo, se implementaron planes de intervención y fortalecimiento de competencias preventivas.

**02** **Implementación de tecnología para minimizar riesgos:**
Incorporamos el sistema ADAS con detección de fatiga y distracción, incluyendo la gestión de alertas en línea para prevenir incidentes asociados a factores humanos durante la operación de equipos.

**03** **Implementación del programa Operador Seguro:**
Desarrollamos el programa Operador Seguro, orientado al fortalecimiento de competencias operativas, control de riesgos críticos y estandarización de buenas prácticas en la conducción y operación de equipos.

**04** **Programa Enfócate:**
Implementamos la primera etapa del programa Enfócate, orientado a transformar conductas en campo mediante el reconocimiento oportuno de estados críticos como el apuro, la frustración, el cansancio y el exceso de confianza.

**05** **Plan Cuídate al 100 %:**
Fortalecimos el plan Cuídate al 100 %, enfocado en promover el reporte oportuno de RACS y asegurar su gestión según el nivel de criticidad y riesgo identificado.

**06** **Mayor involucramiento del liderazgo corporativo:**
Reforzamos el liderazgo visible mediante una mayor participación del presidente, directorio y gerencias corporativas en visitas de campo, fortaleciendo el compromiso organizacional con la seguridad.

**07** **Fortalecimiento de las Interacciones Visibles de Liderazgo:**
Promovimos una mayor cercanía entre supervisores y colaboradores mediante Interacciones Visibles de Liderazgo, fortaleciendo la comunicación preventiva y el acompañamiento operativo en campo.

## Inversión en seguridad

Durante el 2025, San Martín incrementó significativamente la inversión destinada a Seguridad y Salud Ocupacional, pasando de USD 4.86 millones en 2024 a USD 7.49 millones en 2025, lo que representa un incremento de aproximadamente 54 %.

Este aumento responde al fortalecimiento de nuestra estrategia preventiva, priorizando la protección de las personas, el control de riesgos críticos y la mejora continua de las condiciones de trabajo en todas nuestras operaciones.

### Nuestros desafíos

El 2025 representó un periodo de importantes desafíos para la organización. La ocurrencia de un evento mayor impactó profundamente a la Compañía y reafirmó la necesidad de fortalecer continuamente nuestros controles y capacidades preventivas.

Como respuesta, implementamos un plan integral de acción orientado a fortalecer los controles operacionales, el sistema de entrenamiento y habilitación de operadores, los procesos de reclutamiento para posiciones críticas, el liderazgo visible en campo y la supervisión preventiva.

Asimismo, reforzamos la cultura preventiva mediante campañas de sensibilización, difusión de lecciones aprendidas, implementación de indicadores proactivos y reconocimiento de buenas prácticas de seguridad, con el objetivo de consolidar una gestión más rigurosa, sostenible y enfocada en la prevención de eventos de alto potencial.

## Perspectivas

**01**
Digitalizar procesos y herramientas de gestión SSOMA, optimizando el registro, análisis y seguimiento de eventos, indicadores y planes de acción.

**02**
Fortalecer el enfoque de asesoría técnica a las áreas operativas, consolidando a SSOMA como un socio estratégico para garantizar operaciones seguras, eficientes y sostenibles.

**03**

Reforzar el liderazgo visible y la gestión conductual, promoviendo una cultura preventiva basada en la responsabilidad, la disciplina operacional y el cuidado de las personas.

**04**

Desarrollar una adecuada gestión del cambio frente a la incorporación de equipos híbridos y eléctricos, en línea con el proceso de transición tecnológica y energética de la operación.

**05**

Poner en marcha la segunda etapa del programa Enfócate, orientada a transformar conductas en campo mediante el reconocimiento oportuno de estados críticos y la promoción de pausas conscientes para prevenir errores críticos.

GRI 3-3 Salud y seguridad de los colaboradores

## Indicadores clave

| Indicadores de seguridad y salud ocupacional (planilla y terceros) | |
|---|---|
| **Indicador** | **Cantidad 2025** |
| N.° de horas trabajadas | 7,828,656 |
| Índice de frecuencia[7] | 0.18 |
| Horas de trabajo de terceros | 1,419,891 |

| Indicadores de capacitación SSOMA | |
|---|---|
| **Indicador** | **Resultado 2025** |
| Total horas de capacitación SSOMA | 232,738 |
| Promedio de horas de capacitación | 75.3 |

GRI 403-9 | SASB EM-MM-320a.1

7 El índice de frecuencia 2025 se calculó bajo el estándar OSHA (base 200,000 horas trabajadas).

## 9.4.1. Programas de **salud ocupacional**

Durante el 2025, fortalecimos nuestra gestión de salud ocupacional mediante un enfoque preventivo, integral y basado en datos. Consolidamos la digitalización del sistema de gestión de salud ocupacional, centralizando la información médica, ocupacional y de vigilancia en una plataforma única, lo que facilita la trazabilidad de casos y la toma de decisiones oportunas.

Este modelo permite estandarizar procesos, criterios médicos y lineamientos técnicos en nuestras obras a nivel nacional, asegurando una gestión homogénea y alineada con la normativa vigente. Asimismo, facilita el seguimiento de cada colaborador desde su ingreso hasta su reincorporación o salida, permitiendo identificar desviaciones, gestionar restricciones laborales y evaluar la efectividad de las intervenciones.

Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, retiro y reincorporación se ejecutan bajo estándares de calidad en centros acreditados, y sus resultados son comunicados de manera clara y accesible a los colaboradores. Además, reforzamos el control de riesgos críticos, como los riesgos auditivos y ergonómicos, mediante monitoreo, capacitación, control del uso de equipos de protección personal (EPP) y acciones preventivas basadas en evidencia clínica.

Complementamos estas acciones con iniciativas de promoción de la salud orientadas al autocuidado, la prevención y el bienestar sostenible de nuestros equipos.

GRI 403-10

### Indicadores clave

| Indicador | 100% | 100% | 100% | 34 | 0 |
|---|---|---|---|---|---|
| Cantidad 2025 | Cumplimiento Plan de Salud Ocupacional | Cumplimiento de Exámenes Médicos Ocupacionales (EMOs) | Monitoreo de higiene ocupacional | Casos de dolencia o enfermedad laboral | Enfermedades ocupacionales |

GRI 403-3 | GRI 403-6



# 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, promover una atención cercana a las necesidades de nuestros colaboradores 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 fortaleciéndonos como un empleador ético y responsable.

## Nuestros objetivos

| Objetivo | Meta | Desempeño 2025 |
|---|---|---|
| Mantener la paz social. | 0 paralizaciones. | No se registraron paralizaciones en el año. |
| Prevenir y resolver conflictos. | 0 afectaciones operativas derivadas de conflictos laborales. | No hubo afectaciones a la operación por conflictos laborales. |

## Nuestros logros

**01** Mantuvimos la paz laboral en todos nuestros proyectos, sin registrarse paralizaciones.

**02** Consolidamos un relacionamiento fluido y colaborativo con las organizaciones sindicales, atendiendo oportunamente sus inquietudes.

**03** Reforzamos la presencia de Relaciones Laborales y Legal en las obras, fortaleciendo el vínculo con los líderes de obra.

**04** Impulsamos el acercamiento con trabajadores no sindicalizados mediante los Comités de Obra, con un enfoque preventivo y orientado a fortalecer la confianza y la percepción de los trabajadores sobre la Empresa.

**05** Alcanzamos una cobertura del 100 % en las capacitaciones sobre prevención del hostigamiento sexual, incluyendo a todos los niveles de la Empresa.

**06** Mejoramos la gestión disciplinaria mediante la elaboración e implementación de un procedimiento ágil, eficiente y trazable, fortaleciendo el rol de Capital Humano en obra y promoviendo la participación de los líderes.

GRI 3-3 Relaciones Laborales




## Comités de Obra

Uno de nuestros principales espacios de escucha activa y participación son los Comités de Obra.

Durante el 2025, implementamos 5 comités en distintas obras, dirigidos a trabajadores obreros y empleados, con la participación de líderes de obra. 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

**01**
Dar continuidad a los Comités de Obra como espacios de escucha activa, participación y mejora continua.

**02**
Fortalecer las reuniones de trabajo con las organizaciones sindicales e implementar espacios de camaradería que contribuyan a consolidar relaciones laborales cercanas y colaborativas.

**03**
Seguir mejorando la gestión disciplinaria con el involucramiento de los líderes, adoptando una visión orientada a la corrección de conductas y la prevención de conflictos.

## Indicadores clave

**Indicadores de relaciones laborales** [8]

Resultado 2025

**215**
Empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva

**2,816**
Total de empleados reportados

**7.6 %**
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva

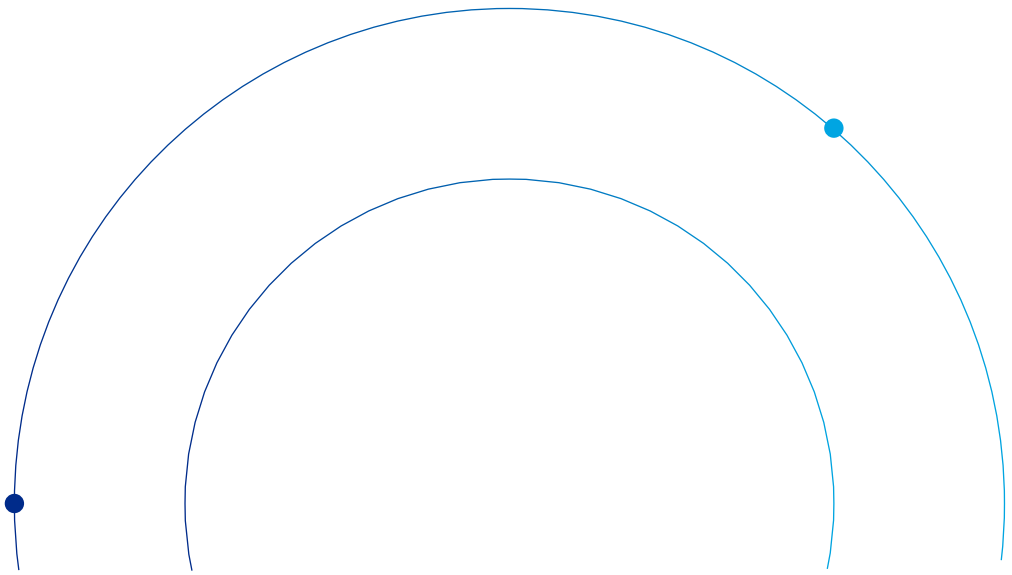
GRI 2-30 | SASB EM-MM-310a.1

8 Nota: Para los colaboradores no cubiertos por convenios de negociación colectiva, las condiciones laborales se determinan principalmente con base en la normativa laboral vigente y las políticas internas de la Empresa. Asimismo, a un grupo reducido de trabajadores indeterminados se le extienden los beneficios del Convenio Colectivo del Sindicato de Atocongo. No se utilizan convenios colectivos de otras organizaciones como base para definir condiciones laborales.

| Indicadores de mecanismos de denuncia, aviso previo y conflictividad laboral | Resultado 2025 |
|---|---|
| Casos de discriminación reportados | 0 |
| Mecanismos de denuncia (Canal de Integridad y relación directa con el jefe inmediato) | 2 |
| Tiempo de aviso antes de cambios operacionales (semanas) | 2 |
| Paralizaciones, huelgas o cierres de operaciones | 0 |
| Días de inactividad por paralizaciones, huelgas o cierres | 0 |

GRI 402-1 | GRI 406-1 | SASB EM-MM-310a.2

Durante el 2025 no se registraron casos de discriminación. Los canales disponibles para este tipo de denuncias incluyen el Canal de Integridad y el área de Capital Humano, que deriva al equipo de Relaciones Laborales cualquier reporte recibido para la investigación correspondiente. Complementariamente, la Empresa realiza inducciones al personal de nuevo ingreso y entrega los reglamentos internos aplicables como parte de su estrategia preventiva.



# 9.6 Nuestro **compromiso con la sociedad**

## 9.6.1. Generación de **oportunidades**

En San Martín reconocemos el rol que desempeñamos en el desarrollo sostenible de las zonas donde operamos. Por ello, promovemos una gestión social responsable orientada a generar valor compartido, fortalecer relaciones de confianza y contribuir al bienestar de las comunidades vinculadas a nuestras operaciones.

Nuestra gestión comunitaria se encuentra alineada a la Política de Relaciones Comunitarias, la cual establece los principios y lineamientos que orientan nuestra relación con las comunidades y grupos de interés del área de influencia de nuestros proyectos.

Como parte de nuestra gestión social, promovemos la identificación, evaluación y gestión de riesgos sociales asociados a nuestras operaciones, trabajando de manera articulada con nuestros clientes y grupos de interés para fortalecer relaciones sostenibles y prevenir escenarios de conflictividad.

Bajo este enfoque, priorizamos la contratación de mano de obra local, la adquisición de bienes y servicios locales y el desarrollo de iniciativas sociales que promuevan oportunidades sostenibles en el entorno. Asimismo, fomentamos relaciones basadas en el respeto mutuo, la transparencia, el diálogo permanente, la valoración de la cultura local y el respeto de los derechos humanos.

Estas acciones se implementan en nuestras operaciones con interacción comunitaria relevante, de acuerdo con las características, necesidades y compromisos específicos de cada proyecto. A través de estos mecanismos, buscamos fortalecer la participación local, gestionar oportunamente los riesgos sociales y contribuir al desarrollo de las comunidades vinculadas a nuestras operaciones.

Como resultado de esta gestión, en el 2025 no se registraron retrasos no técnicos asociados a temas comunitarios, sociales, permisos, conflictividad o relacionamiento con grupos de interés, lo que refleja la efectividad de las estrategias de relacionamiento implementadas y el fortalecimiento del diálogo permanente con las comunidades.

Durante el 2025, continuamos implementando acciones orientadas a promover el desarrollo económico y social en nuestras zonas de influencia, destacando los siguientes ejes:



### Empleo local.

Priorizamos la contratación de mano de obra local en los proyectos donde operamos, promoviendo oportunidades de empleo y contribuyendo al fortalecimiento de las economías regionales. Esta estrategia también fortalece el vínculo y la confianza con las comunidades.



### Compras locales.

Promovemos el desarrollo de proveedores y compras locales como parte de nuestra estrategia de generación de valor compartido. Esto permite dinamizar la economía en las zonas de influencia, fortalecer capacidades empresariales locales y fomentar relaciones comerciales sostenibles.



### Inversión social estratégica.

Desarrollamos iniciativas sociales orientadas a responder de manera sostenible a las necesidades de las comunidades y compromisos asumidos con nuestros clientes, a través de los Planes de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de cada proyecto y de las acciones impulsadas desde el área de Sostenibilidad.



### Mejora de la empleabilidad y promoción interna.

Fortalecemos la empleabilidad interna mediante procesos de formación, capacitación y promoción a nuevas posiciones, contribuyendo al desarrollo profesional de nuestros colaboradores y a la generación de oportunidades sostenibles en nuestras operaciones.

GRI 3-3 Relación con el entorno social | GRI 413-1

## Indicadores clave

**Indicadores de generación de oportunidades, 2024–2025**

| Indicador | Unidad | Resultado 2024 | Resultado 2025 | Variación / comentario |
|---|---|---|---|---|
| Monto mensual por planilla local | S/ millones por mes | 4.7 | 6.7 | +43 % |
| Trabajadores locales | N.° de trabajadores | 450 | 872 | +94 % |
| Trabajadores promovidos | N.° de trabajadores | 47 | 51 | +8.51 % |
| Mujeres locales | N.° de mujeres | 81 | 104 | +28 % |
| Compras a proveedores locales | S/ | 18,019,748.00 | 31,548,801.00 | +75.08 % |
| Iniciativas sociales desarrolladas | Descripción | Participación en eventos locales y celebraciones en proyectos Tembladera y Atocongo | Participación en eventos locales y celebraciones en proyectos | Se mantuvieron iniciativas de participación local |

| Indicadores de gestión social | Resultado 2025 |
|---|---|
| Retrasos no técnicos asociados a temas comunitarios, sociales, permisos, conflictividad o relacionamiento con grupos de interés | 0 |

No GRI RES1, No GRI RES2 | SASB EM-MM-210b.1 | SASB EM-MM-210b.2

## 9.6.2. Abastecimiento **responsable**

Durante el 2025, fortalecimos nuestra gestión de la cadena de suministro, con el objetivo de satisfacer la demanda de bienes y servicios de manera eficiente, oportuna y alineada con las necesidades operativas del negocio. Este enfoque permitió mejorar la disponibilidad de recursos, sostener la continuidad operativa y reforzar la capacidad de respuesta frente a los requerimientos de nuestras operaciones.

Asimismo, reforzamos la estandarización de los procesos de compra, la planificación de la demanda y la gestión estratégica de proveedores, incorporando herramientas de seguimiento, evaluación y control orientadas a asegurar trazabilidad, continuidad operativa y una mayor eficiencia en la cadena de suministro.

Durante su periodo de operación, el Centro de Reparación y Distribución Central (CRDC) cumplió un rol clave en este proceso, gestionando la compra y distribución de repuestos y materiales para nuestros equipos propios. Asimismo, funcionó como un taller especializado en mantenimiento preventivo y correctivo, reparación de componentes y procesos de overhaul para equipos de gran minería, construcción y cementeras.

A lo largo del 2025, se ejecutó el cierre del CRDC en el marco de una transición hacia un modelo operativo más ágil y con menor dependencia en activos fijos propios, orientado a optimizar la estructura de costos y alinearla con las nuevas prioridades estratégicas de la Empresa.

Como parte de este proceso, el personal del CRDC fue reubicado en otros proyectos. El abastecimiento de repuestos y materiales se gestiona actualmente desde nuestros almacenes en el centro de distribución, complementado con un modelo de reparaciones puntuales en campo o a través de proveedores especializados.

## Nuestros objetivos

| Objetivo | Meta | Desempeño y resultado |
|---|---|---|
| Satisfacer la demanda de manera eficiente. | Satisfacer la demanda de bienes y servicios del taller central y los proyectos en tiempo, cantidad y locación, de manera eficiente y al menor costo posible. | Cumplimos con el abastecimiento oportuno de bienes y servicios requeridos por el taller central y los proyectos, sosteniendo la continuidad operativa y respondiendo de forma alineada con las necesidades reales del negocio. |
| Operar un modelo centralizado de abastecimiento. | Operar el CRDC como centro de distribución nacional. | Operamos el CRDC como centro de distribución nacional durante el periodo de funcionamiento definido, permitiendo canalizar la demanda de los proyectos y mantener eficiencias asociadas a la centralización, estandarización y economías de escala. |
| Optimizar procesos de abastecimiento. | Automatización y mejora continua. | Fortalecimos el uso del MRP desde SAP para una planificación más eficiente de la demanda, contribuyendo a una gestión más ordenada, oportuna y alineada con las necesidades operativas del negocio. |

## Nuestros logros

Durante el 2025, reforzamos nuestro compromiso con la integridad y la lucha contra la corrupción con avances en los siguientes ámbitos:

**01** **Centralización de la cadena de suministro.**
Consolidamos la transición hacia un modelo centralizado, soportado en SAP, lo que permitió estandarizar procesos, fortalecer la planificación del abastecimiento y mejorar la eficiencia logística para atender oportunamente las necesidades operativas del negocio.

**02** **Fortalecimiento del CRDC.**
Durante su periodo de funcionamiento en 2025, el Centro de Reparación y Distribución Central operó como un eje estratégico de la cadena de suministro, centralizando la gestión de repuestos y materiales, optimizando tiempos de respuesta y contribuyendo a la eficiencia del mantenimiento preventivo y correctivo de la flota.

**03** **Financiamiento internacional.**
El financiamiento externo obtenido con DINTS International por USD 10 millones contribuyó a la adquisición de repuestos y equipos, fortaleciendo la continuidad operativa de la flota.

**04** **Relaciones con proveedores estratégicos.**
Consolidamos relaciones con proveedores estratégicos, mejorando la disponibilidad de repuestos y materiales críticos, reduciendo tiempos de espera y fortaleciendo una gestión más planificada y eficiente de las adquisiciones.

## Perspectivas

**01**

Consolidar una gestión estratégica y eficiente de la cadena de suministro, alineada a la operación de la flota y orientada a asegurar la disponibilidad oportuna de recursos críticos.

**02**

Optimizar el uso del inventario para el sostenimiento de la flota de equipos propios, fortaleciendo la política de abastecimiento Just in Time y alineando los niveles de stock a las necesidades reales de la operación.

**03**

Consolidar relaciones comerciales directas con fabricantes y proveedores internacionales, especialmente en mercados estratégicos clave, para optimizar costos, reducir intermediarios y asegurar mayor trazabilidad y control de calidad.

**04**

Fortalecer relaciones con socios estratégicos en servicios críticos, como soldadura y neumáticos, para asegurar capacidad de respuesta, estándares de calidad y continuidad operativa.

**05**

Continuar impulsando la automatización de los procesos de la cadena de suministro mediante SAP/MRP, con el objetivo de incrementar la eficiencia, mejorar la planificación y reducir errores humanos.

GRI 3-3 Gestión de la cadena de abastecimiento

## Indicadores clave

**Indicadores proveedores 2024-2025**

| Indicador | Tipo de proveedor | Resultado 2024 | Resultado 2025 |
|---|---|---|---|
| Cantidad de proveedores | Nacional | 2,570 | 724 |
| Cantidad de proveedores | Internacional | 42 | 6 |
| Valor facturado a proveedores | Nacional | S/ 160,754,149.00 | USD 19,000,884 |
| Valor facturado a proveedores | Internacional | S/ 12,880,454.00 | USD 9,064,773 |

GRI 2-6

**Trabajadores no empleados cuyo trabajo es controlado por San Martín**

| Indicador | Resultado 2025 |
|---|---|
| Trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo es controlado por San Martín | 753 |
| Fluctuaciones significativas durante el 2025 | - |

GRI 2-8

9 Los valores 2024 corresponden a soles (S/) y los valores 2025 a dólares americanos (USD), reflejando el cambio en la moneda de reporte adoptado para el ejercicio.

## Seguridad y salud en nuestros proveedores

En San Martín contamos con 608 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 proveedores cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud**

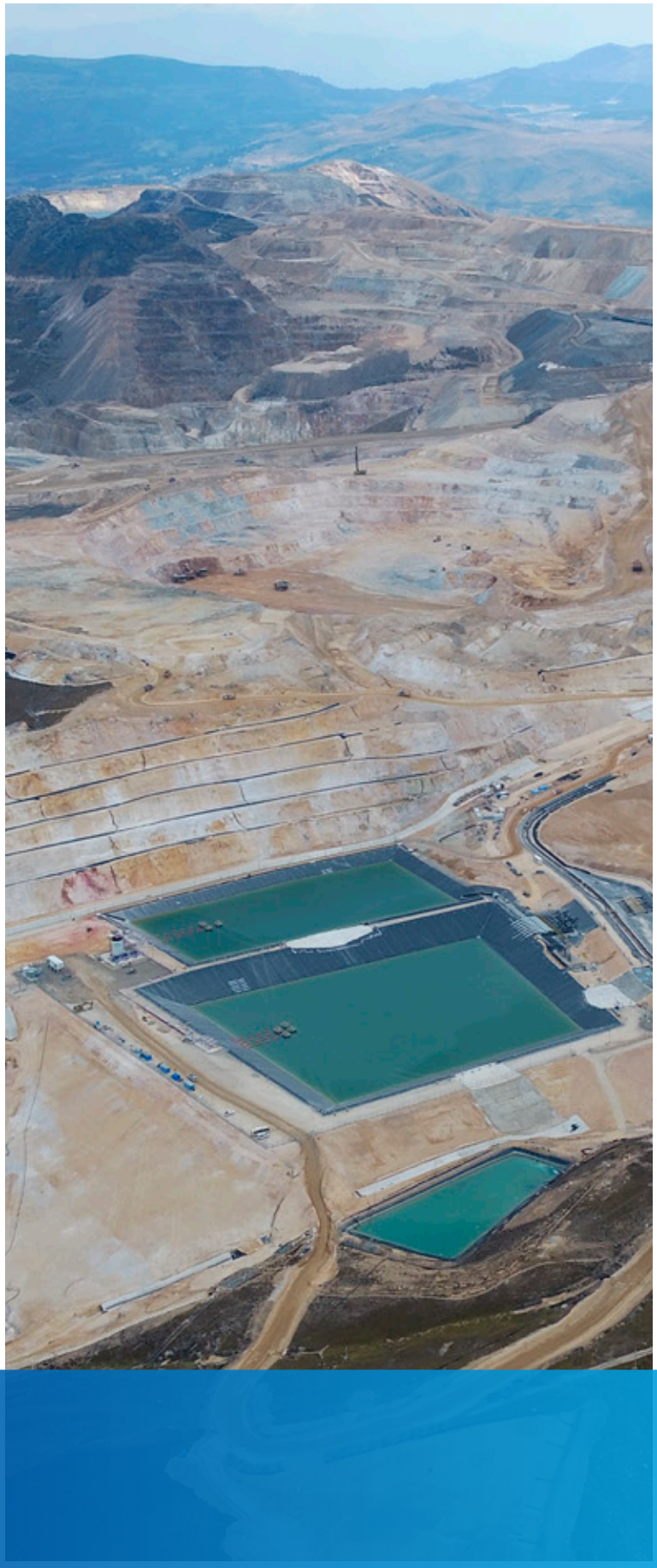
| Sede | Cantidad 2025 |
|---|---|
| CRDC | 13 |
| Atocongo | 33 |
| Pucará | 33 |
| Tembladera | 4 |
| Tarma | 4 |
| Shougang | 446 |
| La Tapada | 75 |
| **Total** | **608** |

GRI 403-7 | GRI 403-8 | SASB EM-MM-000.B

10

# Sostenibilidad ambiental:

Reduciendo nuestra huella



# 10.1 Gestión **ambiental**

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, así como con una Política de Gestión de la Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional, Ambiente y Responsabilidad Social, donde plasmamos nuestro compromiso de preservar el entorno en todas nuestras actividades.

Nuestra gestión ambiental se basa en la identificación de aspectos ambientales significativos, la implementación de controles para prevenir y mitigar impactos, el cumplimiento de la normativa aplicable y la promoción del uso eficiente de los recursos en nuestras operaciones.

Durante el 2025, este enfoque se fortaleció a través del monitoreo de nuestra huella de carbono, la gestión de residuos, el seguimiento del consumo de agua y energía, y el desarrollo de iniciativas vinculadas a la economía circular. Estas acciones nos permiten reducir impactos ambientales, optimizar recursos y promover una operación más eficiente y responsable.

## Los pilares de nuestra estrategia ambiental

**01 Cumplimiento normativo**

Aseguramos el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables a nuestras operaciones y proyectos.

**02 Principio precautorio**

Adoptamos medidas preventivas para identificar, controlar y mitigar impactos ambientales potenciales asociados a nuestras actividades.

**03 Gestión de la huella de carbono**

Medimos y monitoreamos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, con énfasis en los alcances 1 y 2, e impulsamos iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia energética y operacional.

**04 Economía circular**

Promovemos la reutilización y valorización de recursos mediante iniciativas como la gestión de neumáticos fuera de uso, el reencauche de neumáticos, el uso de piezas de equipos en desuso y la valorización de residuos sólidos.

**05 Ecoeficiencia operacional**

Fortalecemos el seguimiento de indicadores ambientales relacionados con residuos, agua y energía, con el objetivo de optimizar el consumo de recursos y mejorar el desempeño ambiental de nuestras operaciones.

GRI 2-23 | GRI 3-3 Gestión ambiental

# 10.2 Huella de **carbono**

En San Martín mantenemos el compromiso de mitigar nuestro impacto ambiental y contribuir a la lucha contra el cambio climático, desarrollando nuestras operaciones bajo criterios de sostenibilidad, eficiencia operativa y mejora continua.

Desde el 2023, gestionamos y monitoreamos nuestra huella de carbono bajo la metodología del GHG Protocol e ISO 14064-1, considerando los alcances 1 y 2 de emisiones.

Nuestro enfoque está orientado no solo a cuantificar las emisiones generadas por nuestras operaciones, sino también a identificar oportunidades de reducción mediante la optimización operativa, la modernización de equipos y la mejora de la eficiencia energética.

## Nuestra huella de carbono

$CO_2$ $SF_6$

**01 Alcance:** Directo

Combustión fósil, gases refrigerantes

$CH_4$

**02 Alcance:** Indirecto

Electricidad adquirida para uso propio.

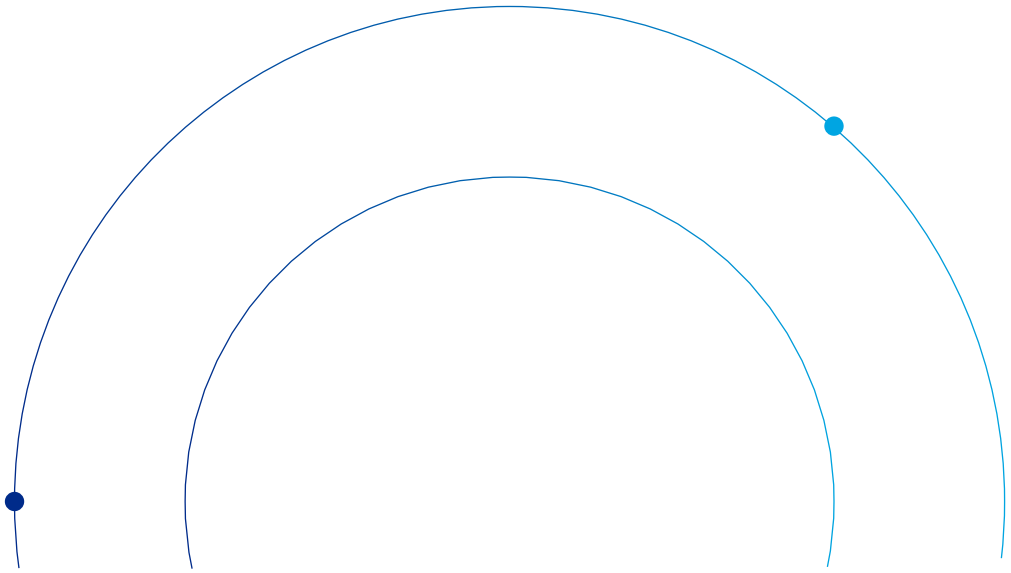
$N_2O$ $HFC_s$ $PFC_s$

**03 Alcance:** Indirecto

Producción de materiales adquiridos, uso de productos, actividades adquiridas, vehículos propios de contratistas, viajes de negocios de empleados.

En el 2025, nuestra huella de carbono alcanzó 200,813.72 $tCO_2eq$. De este total, el Alcance 1 representó 200,769.40 $tCO_2eq$, mientras que el Alcance 2 representó 44.32 $tCO_2eq$.

El análisis confirma que el Alcance 1, correspondiente principalmente a emisiones generadas por fuentes móviles y operación de maquinaria pesada, representa más del 99 % de nuestra huella de carbono. Por ello, continuamos priorizando acciones orientadas a optimizar el consumo de combustible, modernizar la flota y mejorar la eficiencia de acarreo y transporte.



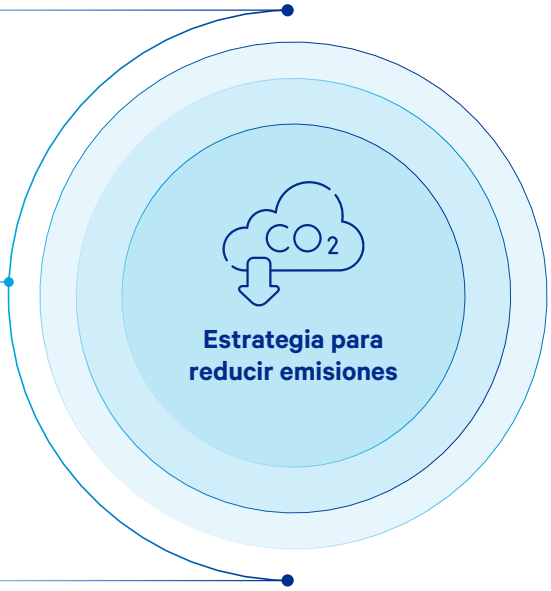
Como parte de nuestra estrategia de reducción de emisiones, durante el 2025 continuamos implementando iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia energética y operacional de nuestras actividades:

## 01 Uso de energía renovable

Continuamos evaluando alternativas de operación más sostenibles, incluyendo el uso de equipos alimentados con energía solar.

## 02 Optimización del consumo de combustible

Fortalecimos los programas de mantenimiento predictivo, monitoreo operacional y control de consumo, con el objetivo de maximizar la eficiencia operativa de los equipos.




## 03 Modernización y optimización de flota

Avanzamos en el reemplazo progresivo de camiones diésel convencionales por camiones híbridos de mayor eficiencia. Esta renovación tecnológica permitió mejorar significativamente la relación entre consumo de combustible y tonelaje movido, considerando que los camiones diésel convencionales registraban consumos aproximados de 30 galones por hora, mientras que los camiones híbridos alcanzan consumos aproximados de 11 galones por hora.



## Nuestros logros

**01**

El incremento registrado en 2025 debe leerse en el contexto de la expansión operativa del año, más que como un retroceso en nuestra gestión ambiental. Las inversiones en modernización de flota que venimos ejecutando desde 2024 —en particular el reemplazo progresivo de camiones diésel convencionales por equipos híbridos— explican que la intensidad de emisiones se haya mantenido prácticamente estable pese al mayor volumen de actividad.

Para dimensionar el efecto de estas acciones, estimamos que, de no haberlas implementado, nuestras emisiones habrían alcanzado aproximadamente 235,000 $tCO_2eq$ en 2025 bajo las mismas condiciones operativas —un volumen considerablemente mayor al registrado. Esto confirma que, aunque el mayor volumen de actividad elevó nuestra huella en términos absolutos, la eficiencia de nuestras operaciones continúa mejorando.

Este resultado consolida el trabajo iniciado en 2023 y reafirma nuestro compromiso de seguir mejorando la eficiencia energética de nuestras operaciones.

GRI 3-3 Huella de carbono y cambio climático | GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-4 | SASB EM-MM-110a.1 | SASB EM-MM-110a.2

## Perspectivas

**01**

Ampliar progresivamente la flota híbrida, con el objetivo de fortalecer la eficiencia energética y reducir la intensidad de emisiones asociada a las operaciones.

**02**

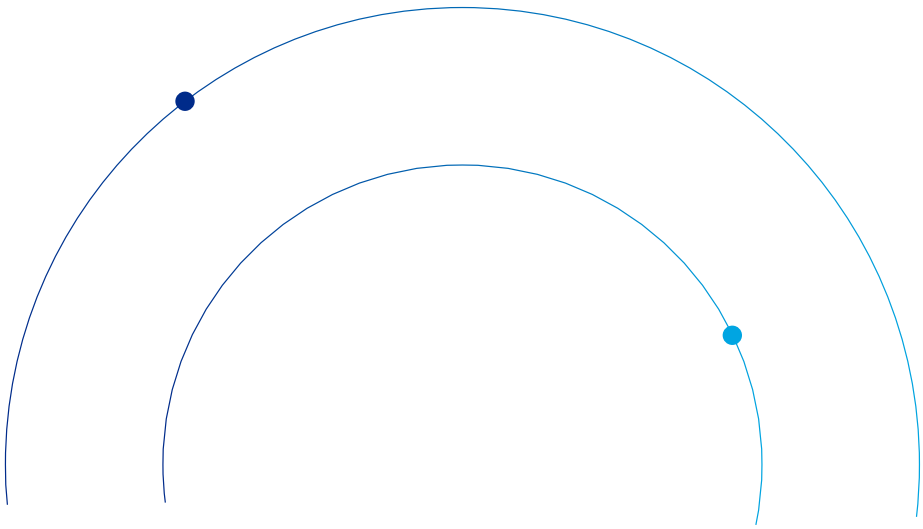
Implementar equipos con tecnología eléctrica e híbrida, incluyendo flota XCMG, alineados con la estrategia de modernización y sostenibilidad de la organización.

**03**

Continuar optimizando el consumo de combustible mediante mantenimiento predictivo, monitoreo operacional y mejora continua del desempeño de los equipos.

**04**

Evaluar nuevas tecnologías y energías alternativas, incluyendo soluciones vinculadas al uso de energía solar y otras iniciativas de ecoeficiencia aplicables a las operaciones.



# 10.3 Ecoeficiencia **operacional**

A partir del registro y medición de nuestros indicadores de residuos, energía, agua y consumo operativo de recursos, podemos tomar decisiones informadas para optimizar el uso de recursos, reducir impactos ambientales y fortalecer la eficiencia operativa.

Durante el 2025, mantuvimos este enfoque de ecoeficiencia operacional mediante el seguimiento de indicadores ambientales y la implementación de controles asociados a la gestión de residuos, consumo de agua y consumo de energía. Las variaciones registradas responden principalmente al incremento de actividades operativas, cambios en la dinámica de los proyectos y aumento del personal; no obstante, se evidenciaron mejoras relevantes, especialmente en la optimización del consumo de agua.



## Nuestros logros

**01** Durante el 2025, fortalecimos la gestión integral de residuos sólidos mediante mayores controles para la segregación, almacenamiento, transporte y disposición final de residuos peligrosos y no peligrosos, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales y estándares ambientales aplicables. Asimismo, durante el 2025 registramos una disminución en el consumo de agua respecto al 2024 en nuestras operaciones mineras y proyectos de construcción[10].

**02** También consolidamos el seguimiento de indicadores ambientales relacionados con residuos, agua y energía, lo que permitió contar con mejor información para la toma de decisiones y el control del desempeño ambiental de nuestras operaciones.

**03** En cuanto al consumo de energía, el incremento de 39.7 % registrado en 2025 debe leerse en el contexto del crecimiento operativo del año: las toneladas movidas aumentaron 49 % y los kilómetros recorridos 60 %. La energía creció en menor proporción que la actividad, lo que refleja una mejora de eficiencia energética relativa, impulsada principalmente por la incorporación de la flota híbrida.

**04** Cabe señalar que la reducción en la generación de residuos no peligrosos respecto al 2024 obedece principalmente a que durante ese año se realizaron actividades extraordinarias de valorización y disposición de residuos metálicos acumulados, mientras que en el 2025 la generación retornó a niveles acordes con la operación regular.

## Perspectivas

**01**
Evaluar iniciativas de electromovilidad orientadas a incorporar equipos y unidades con tecnologías de menor impacto ambiental.

**02**
Promover el uso de equipos solares que permitan mejorar la eficiencia energética y avanzar en el uso de energías renovables en las operaciones.

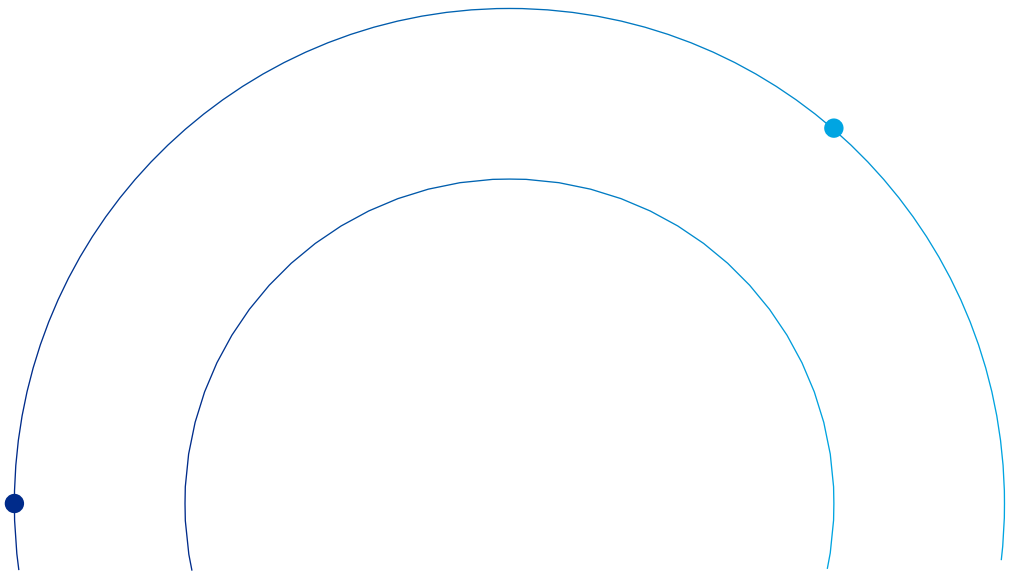
**03**
Impulsar programas de sensibilización y cultura ambiental dirigidos a colaboradores y empresas contratistas, promoviendo buenas prácticas de ahorro de recursos, segregación de residuos y prevención de impactos ambientales.

10 La cifra reportada corresponde al consumo de agua gestionado y medido directamente por San Martín. Las variaciones interanuales pueden estar influenciadas por cambios en el alcance operativo o en la metodología de medición, por lo que no deben interpretarse exclusivamente como resultado de mejoras en la eficiencia hídrica.

## Indicadores clave 2025

| Indicadores de ecoeficiencia operacional | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Indicador** | **Unidad** | **Resultado 2024** | **Resultado 2025** | **Variación** |
| Residuos peligrosos | kg | 257,842 | 343,312 | +33.1 % |
| Residuos peligrosos | l | 498,309 | 573,441 | +15.1 % |
| Residuos no peligrosos | kg | 941,736 | 318,500 | -66.2 % |
| Agua consumida | $m^3$ | 653,525 | 524,935 | -19.7 % |
| Energía consumida | GJ | 1,826,679 | 2,552,140 | +39.7 % |

GRI 302-1 | GRI 303-5 | GRI 306-1 | GRI 306-2 | GRI 306-3



# 10.4 Economía **circular**

Durante el 2025, San Martín continuó fortaleciendo su enfoque de economía circular como parte de su estrategia de sostenibilidad y generación de valor, promoviendo acciones orientadas a maximizar el aprovechamiento de recursos, extender la vida útil de materiales y reducir la generación de residuos asociados a las operaciones.

Este enfoque se consolidó a partir del inventario corporativo de Neumáticos Fuera de Uso (NFU) desarrollado en los proyectos, así como de la identificación y articulación de la cadena de valor involucrada en la gestión integral de estos residuos, desde su generación hasta su valorización o disposición final, según corresponda.

Como parte de esta estrategia, implementamos acciones enfocadas en la gestión de NFU, el reencauche de neumáticos, la reutilización de piezas y componentes de equipos en desuso, y la valorización de residuos sólidos.

## 10.4.1. Gestión de **NFU y reencauche**

En línea con una gestión responsable de residuos industriales y en cumplimiento de la normativa legal vigente, continuamos fortaleciendo la estrategia de gestión de NFU mediante acuerdos con gestores autorizados, el seguimiento interno del consumo, desgaste y rotación de neumáticos, y la evaluación de alternativas para optimizar su disposición o aprovechamiento.

Como parte de nuestra estrategia de economía circular, promovemos el reencauche de neumáticos como una práctica orientada a extender la vida útil de las llantas y optimizar el uso de recursos en las operaciones. El reencauche consiste en retirar la banda de rodamiento desgastada e instalar una nueva, permitiendo reutilizar la estructura del neumático bajo condiciones técnicas seguras y controladas.

Esta práctica contribuye a reducir la generación de residuos, disminuir el consumo de materias primas y optimizar el desempeño operativo de los equipos. Asimismo, permite disminuir el consumo de combustible y minimizar el impacto ambiental asociado a la disposición de neumáticos fuera de uso, generando eficiencias económicas para los proyectos.

Durante el 2025, evaluamos de manera integral el desempeño económico y técnico de nuestras alternativas de gestión de neumáticos, lo que nos llevó a priorizar, en determinados casos, la adquisición de neumáticos nuevos por sobre el reencauche, sin comprometer los estándares de seguridad operativa. Esta decisión responde a un análisis de costo por hora de operación y forma parte de nuestra búsqueda constante de eficiencia en la gestión de la flota. En paralelo, continuamos fortaleciendo otras líneas de nuestra estrategia de economía circular, como la gestión responsable de NFU y la valorización de residuos sólidos.

Adicionalmente, durante el 2025 promovimos la valorización y comercialización de residuos sólidos, generando aproximadamente USD 229 mil. Esta iniciativa permitió fortalecer el reaprovechamiento de materiales, reducir la disposición final de residuos y generar valor económico a partir de una gestión más eficiente de los recursos.

GRI 3-3 Ecoeficiencia y economía circular



## Indicadores clave

| Indicadores de economía circular 2024-2025 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Indicador** | **Unidad** | **Resultado 2024** | **Resultado 2025** | **Variación / comentario** |
| Neumáticos reencauchados | % | 76.2 % | 42.4 % | Variación asociada a un análisis de costo por hora de operación que priorizó, en determinados casos, la adquisición de neumáticos nuevos. |
| Ahorro generado por reencauche | USD | 509,000 | 405,000 | -20.43 % |
| Horas adicionales de vida útil generadas por reencauche | horas | 2,000,000 | 1,573,600 | -21.32 % |
| Kilómetros adicionales recorridos por reencauche | km | 63,000,000 | 47,208,000 | -25.07 % |
| NFU Tipo A y B dispuestos y valorizados | % | 100 % | 20.42 % | -78.84 p.p. |
| Unidades de NFU dispuestas y valorizadas | unidades | — | 2,361 | De un total de 11,560 NFU Tipo A y B |
| Costo de gestión para la Empresa | USD | 0 | 0 | Sin variación |
| Valorización y comercialización de residuos sólidos | USD | — | 229,000 | Nuevo indicador 2025 |

GRI 306-2 | No GRI EC1, No GRI EC2

## Perspectivas

**01**

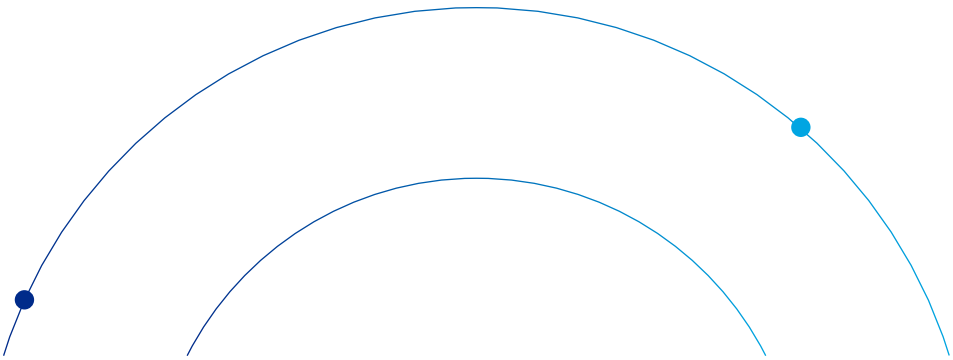
Evaluar la implementación de una planta trituradora de NFU en la operación de Shougang, con el objetivo de fortalecer el aprovechamiento de estos residuos y avanzar hacia modelos de gestión más sostenibles.

**02**

Iniciar un proceso estructurado de reactivación de equipos en desuso, orientado a incrementar la productividad, optimizar la utilización de activos y reducir la ociosidad del capital invertido.

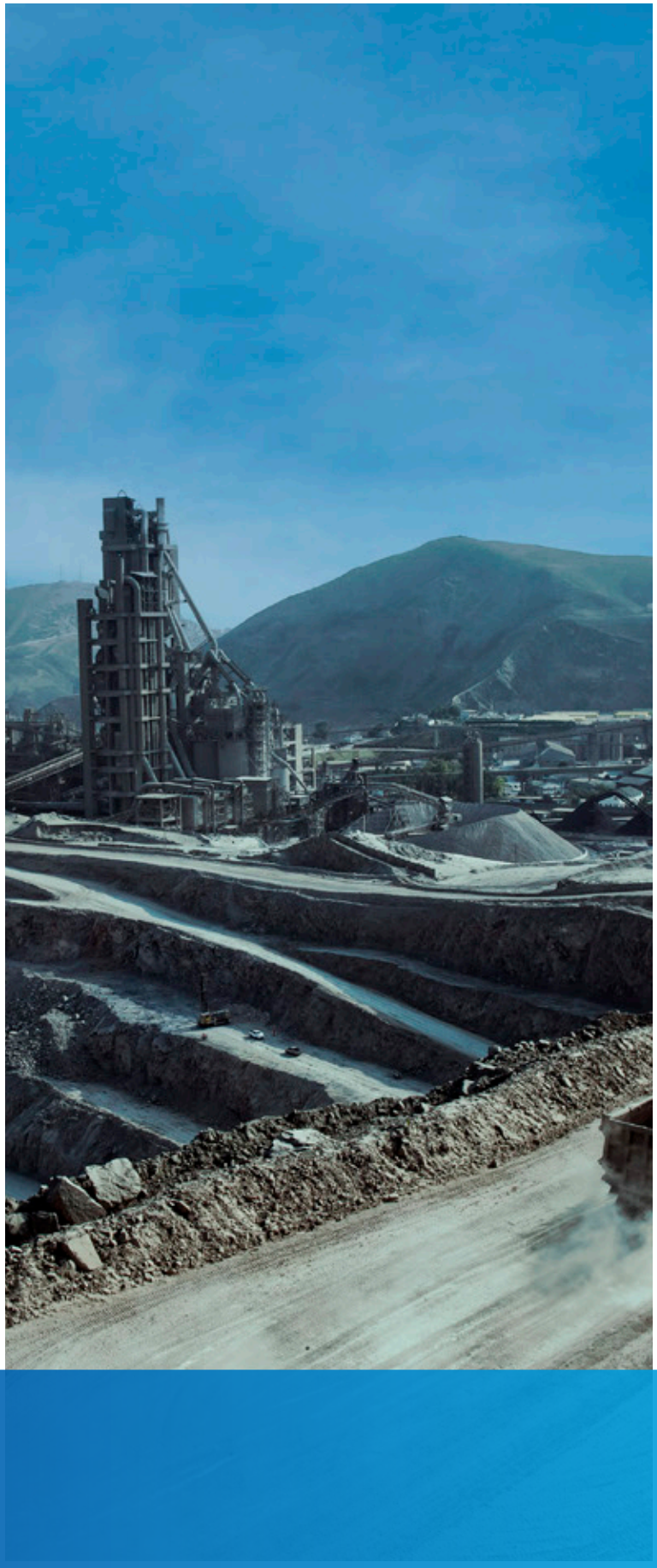
**03**

Promover el uso de repuestos usados, previa evaluación y reacondicionamiento técnico, como parte de una estrategia orientada a optimizar costos y aprovechar de manera más eficiente los recursos disponibles.



11

# Sobre la **Memoria Integrada 2025**



# 11.1 Sobre esta **memoria**

Esta Memoria Integrada 2025 de San Martín Contratistas Generales fue elaborada de acuerdo con las disposiciones de la Superintendencia del 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 2025 ha sido preparada tomando como referencia los Estándares 2021 del Global Reporting Initiative (GRI) y el 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 2025.

La Memoria se publica con periodicidad anual. Para consultas sobre su contenido, los grupos de interés pueden comunicarse a través de los canales oficiales de San Martín.

GRI 2-3




# 11.2 Materialidad

En 2025 se empleó el mismo proceso de materialidad del año 2024 para revalidar nuestros temas materiales:

## PASO **01**

### Entender el contexto de la organización

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:

- Contexto interno de la Empresa
- Benchmark del sector
- Estándares y guías internacionales

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

## PASO **02**

### 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 **03**

### Evaluar y priorizar 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.

## 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 3-3; GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-11; GRI 2-12; GRI 2-13; GRI 2-15; GRI 2-16 |
| 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 grupos de interés. 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 3-3; GRI 2-26; GRI 205-1; GRI 205-2; SASB EM-MM-510a.1 |
| 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 3-3; 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 3-3; GRI 2-6; GRI 2-8; GRI 403-7; GRI 403-8; SASB EM-MM-000.B |
| 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 3-3; GRI 2-7; GRI 401-1; GRI 401-2; GRI 404-1; |

| Tema material | Definición | Estándares |
|---|---|---|
| Salud y seguridad de los trabajadores | 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 3-3; GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; GRI 403-4; GRI 403-5; GRI 403-6; GRI 403-7; GRI 403-8; GRI 403-9; GRI 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 3-3; GRI 2-30; GRI 402-1; GRI 406-1; SASB EM-MM-310a.1; SASB EM-MM-310a.2 |
| 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. | GRI 3-3 |
| 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 3-3; GRI 2-27; GRI 206-1 |
| 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 3-3 |

| Tema material | Definición | Estándares |
|---|---|---|
| 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 3-3; GRI 413-1; SASB EM-MM-210b.1; SASB 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 3-3; GRI 302-1; GRI 303-5; GRI 306-1; GRI 306-2; GRI 306-3 |
| 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 3-3; GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-4; SASB EM-MM-110a.1; SASB EM-MM-110a.2 |
| 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. | GRI 3-3 |

GRI 3-2

# 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<br>• Funcionarios<br>• Empleados<br>• 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<br>• 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 | |
| Entidades financieras | Entidades financieras | Gerencia de Administración y Finanzas | Ocasional |
| | | Correos electrónicos | |
| | | Reuniones periódicas | |
| Accionistas | Accionistas | Junta 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 | |

| Grupo de interés | Subgrupos | Canales de comunicación y consulta | Frecuencia |
|---|---|---|---|
| Comunidad / sociedad civil | • Comunidades de las AID del cliente.<br>• 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**



San Martín Contratistas Generales ha reportado con referencia a los Estándares GRI y SASB para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.

# 12.1 Índice de contenidos **Global Reporting Initiative (GRI)**

| **Declaración de uso** | **San Martín Contratistas Generales ha reportado con referencia a los Estándares GRI para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.** |
|---|---|
| GRI 1 utilizado | GRI 1: Fundamentos 2021 |

| Estándar GRI | Contenido | Página |
|---|---|---|
| **Contenidos generales** | | |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-1: Detalles de la organización | 9 y 105 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-2: Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización | 14 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-3: Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto | 93 y 105 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 9, 46 y 80-82 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-7: Empleados | 62 y 107-108 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-8: Trabajadores que no son empleados | 81-82 y 112 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-9: Estructura y composición de la gobernanza | 18 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-10: Nominación y selección del máximo órgano de gobierno | 19 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno | 20 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-12: Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos | 19 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-13: Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos | |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-15: Conflictos de interés | |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-16: Comunicación de preocupaciones críticas | |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 6-7 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-23: Compromisos de política | 11 y 84 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-24: Incorporación de compromisos de política | 11 y 31 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-26: Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes | 25-27 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-27: Cumplimiento de leyes y reglamentos | 28-29 y 113-114 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés | 97-98 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-30: Acuerdos de negociación colectiva | 76-77 y 111 |
| **Temas materiales** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-1: Proceso para determinar los temas materiales | 93 |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-2: Lista de temas materiales | 94-96 |

| Estándar GRI | Contenido | Página |
|---|---|---|
| **Gobierno corporativo** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 17-24 |
| **Integridad y cumplimiento** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 25-27 |
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción | 27 |
| GRI 205: Anticorrupción 2016 | 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 25-27 |
| **Cumplimiento normativo** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 28-29 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-27: Cumplimiento de leyes y reglamentos | 28-29 y 113-114 |
| GRI 206: Competencia desleal 2016 | 206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | 28-29 y 113-114 |
| **Eficiencia operativa y liderazgo** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 34-35 |
| **Innovación** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 47-50 |
| **Seguridad de la información** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 50-51 |
| **Sostenibilidad financiera** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 55-57 |
| GRI 201: Desempeño económico 2016 | 201-1: Valor económico directo generado y distribuido | 55 |
| **Desarrollo de talento** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 59-64 |
| GRI 401: Empleo 2016 | 401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 108-109 |
| GRI 401: Empleo 2016 | 401-2: Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 65 y 110 |
| GRI 404: Formación y educación 2016 | 404-1: Media de horas de formación al año por empleado | 64 y 110 |
| **Salud y seguridad de los trabajadores** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 68-74 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-1: Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo | 69 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 71 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-3: Servicios de salud en el trabajo | 74 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 70 |

| Estándar GRI | Contenido | Página |
|---|---|---|
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 71 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores | 74 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales | 71, 82 y 112 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-8: Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo | 69, 82 y 112 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-9: Lesiones por accidente laboral | 73 y 111 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-10: Dolencias y enfermedades laborales | 74 y 111 |
| **Relaciones laborales** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 75-77 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-30: Acuerdos de negociación colectiva | 77 y 111 |
| GRI 402: Relación trabajador-empresa 2016 | 402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales | |
| GRI 406: No discriminación 2016 | 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | |
| **Relación con el entorno social** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 78-79 |
| GRI 413: Comunidades locales 2016 | 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 78-79 |
| **Gestión de la cadena de abastecimiento** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 80-82 |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | |
| GRI 2: Contenidos generales 2021 | 2-8: Trabajadores que no son empleados | |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales | |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-8: Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo | |
| **Huella de carbono y cambio climático** | | |
| GRI 3: Temas materiales 2021 | 3-3: Gestión de temas materiales | 85-87 |
| GRI 305: Emisiones 2016 | 305-1: Emisiones directas de GEI, alcance 1 | 85 y 105 |
| GRI 305: Emisiones 2016 | 305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía, alcance 2 | |
| GRI 305: Emisiones 2016 | 305-4: Intensidad de las emisiones de GEI | 85-87 y 10 |
| **Ecoeficiencia y economía circular** | | |
| GRI 303: Agua y efluentes 2018 | 303-1: Interacción con el agua como recurso compartido | 88-89 y 106 |

# 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 | 85 y 105 |
| Emisión de gases de efecto invernadero | 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 | 85-87 |
| Relaciones con la comunidad | EM-MM-210b.1 | Análisis del proceso de gestión de riesgos y oportunidades relacionados con los derechos e intereses de la comunidad | 78-79 |
| Relaciones con la comunidad | EM-MM-210b.2 | Número y duración de los retrasos no técnicos | 79 |
| Relaciones laborales | EM-MM-310a.1 | Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierta por convenios colectivos de trabajo | 76 y 111 |
| Relaciones laborales | EM-MM-310a.2 | Número y duración de las huelgas y cierres patronales | 77 y 111 |
| Salud y seguridad de la fuerza laboral | EM-MM-320a.1 | Indicadores de salud y seguridad de la fuerza laboral, incluyendo tasa de frecuencia, horas trabajadas y capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias | 71-73 y 111 |
| 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 | 25-27 |
| Métricas de la actividad | EM-MM-000.B | Número total de empleados y trabajadores que no son empleados | 62, 81-82, 107-108 y 112. |

# 13

# Anexos



# 13.1 Datos **generales**

| Concepto | Información |
|---|---|
| Denominación | San Martín Contratistas Generales S.A. |
| Domicilio | Jirón Morro Solar N.° 1010, urbanización Juan Pablo de Monterrico, Santiago de Surco, Lima, Perú |
| Objeto social | Actividades especializadas de minería y construcción |
| Duración | Indeterminada |
| Propiedad y forma jurídica | Sociedad anónima |
| CIIU | 4390 |
| Punto de contacto de la memoria | memoriaintegrada@sanmartinperu.pe |

# 13.2 Indicadores **Ambientales**

## Huella de carbono

| Indicador | Unidad | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Emisiones GEI totales | $tCO_2eq$ | 122,749.05 | 200,813.72 |
| Emisiones Alcance 1 | $tCO_2eq$ | 122,690.79 | 200,769.40 |
| Emisiones Alcance 2 | $tCO_2eq$ | 58.26 | 44.32 |
| Intensidad de carbono | kg $CO_2eq$ / tonelada movida | 1.00 | 1.10 |
| Intensidad de carbono | kg $CO_2eq$ / km recorrido | 0.39 | 0.40 |

## Residuos sólidos

| Unidad de negocio | Residuos peligrosos 2024 (kg) | Residuos peligrosos 2025 (kg) | Residuos peligrosos 2024 (l) | Residuos peligrosos 2025 (l) | Residuos no peligrosos 2024 (kg) | Residuos no peligrosos 2025 (kg) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Minería | 122,702 | 129,505 | 497,226 | 573,441 | 744,827 | 190,918 |
| Construcción | 6,791 | 6,812 | 1,083 | - | 96,655 | 35,238 |
| Lima | 128,349 | 206,995 | - | - | 100,254 | 92,344 |
| **Total** | **257,842** | **343,312** | **498,309** | **573,441** | **941,736** | **318,500** |

## Consumo de agua[11]

| Unidad de negocio | Unidad | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Minería | m³ | 600,620 | 515,360 |
| Construcción | m³ | 47,490 | 4,112 |
| Lima | m³ | 5,415 | 5,463 |
| **Total** | **m³** | **653,525** | **524,935** |

## Consumo de energía

| Unidad de negocio | Unidad | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Minería | GJ | 1,754,618 | 2,489,782 |
| Construcción | GJ | 69,249 | 60,112 |
| Lima | GJ | 2,811 | 2,246 |
| **Total** | **GJ** | **1,826,679** | **2,552,140** |

## Economía circular

| Indicador | Unidad | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Neumáticos reencauchados | % | 76.2 % | 42.4 % |
| Ahorro generado por reencauche | USD miles | 509 | 405 |
| Horas de trabajo adicionales por reencauche | horas | 2,000,000 | 1,573,600 |
| Kilómetros adicionales recorridos por reencauche | km | 63,000,000 | 47,208,000 |
| NFU dispuestos y valorizados entre Tipo A y B | % | 100 % | 20.42 % |
| NFU dispuestos y valorizados | unidades | - | 2,361 |
| Costo de gestión para la Empresa | USD | 0 | 0 |
| Valorización y comercialización de residuos sólidos | USD miles | - | 229 |

11 La cifra reportada corresponde al consumo de agua gestionado y medido directamente por San Martín. Las variaciones interanuales pueden estar influenciadas por cambios en el alcance operativo o en la metodología de medición, por lo que no deben interpretarse exclusivamente como resultado de mejoras en la eficiencia hídrica.

# 13.3 Indicadores **Sociales**

## Dotación de colaboradores

| Indicador | 2025 |
|---|---|
| Total de empleados | 3,091 |
| Empleados con contrato permanente | 375 |
| Empleados con contrato temporal | 2,716 |

## Dotación de colaboradores por región, categoría laboral, género y tipo de contrato

No se reportaron colaboradores con jornada reducida durante el periodo.

| Región | Categoría laboral | Género | Contrato permanente | Contrato temporal | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Lima | Funcionarios | Hombre | 12 | 0 | 12 |
| Lima | Funcionarios | Mujer | 1 | 0 | 1 |
| Lima | Empleados | Hombre | 72 | 40 | 112 |
| Lima | Empleados | Mujer | 30 | 136 | 166 |
| Lima | Obreros | Hombre | 125 | 333 | 458 |
| Lima | Obreros | Mujer | 0 | 4 | 4 |
| Ica | Empleados | Hombre | 2 | 16 | 18 |
| Ica | Empleados | Mujer | 0 | 10 | 10 |
| Ica | Obreros | Hombre | 6 | 84 | 90 |
| Ica | Obreros | Mujer | 0 | 9 | 9 |
| Junín | Empleados | Hombre | 8 | 34 | 42 |
| Junín | Empleados | Mujer | 1 | 4 | 5 |
| Junín | Obreros | Hombre | 21 | 176 | 197 |
| Junín | Obreros | Mujer | 0 | 2 | 2 |
| Cajamarca | Empleados | Hombre | 6 | 34 | 40 |
| Cajamarca | Empleados | Mujer | 1 | 9 | 10 |
| Cajamarca | Obreros | Hombre | 30 | 277 | 307 |
| Cajamarca | Obreros | Mujer | 0 | 3 | 3 |
| Ayacucho | Obreros | Hombre | 0 | 35 | 35 |
| Ayacucho | Obreros | Mujer | 0 | 29 | 29 |
| Otros / exterior | Empleados | Hombre | 3 | 38 | 41 |

| Región | Categoría laboral | Género | Contrato permanente | Contrato temporal | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Otros / exterior | Empleados | Mujer | 21 | 146 | 167 |
| Otros / exterior | Obreros | Hombre | 36 | 1,293 | 1,329 |
| Otros / exterior | Obreros | Mujer | 0 | 4 | 4 |
| **Total** | | | **375** | **2,716** | **3,091** |

## Nuevas contrataciones por región, grupo de edad y sexo

| Región | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | Total | Tasa hombres | Tasa mujeres | Tasa de nuevas contrataciones |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Lima | Menores de 30 años | 53 | 10 | 63 | 1.71% | 0.32% | 2.04% |
| Lima | Entre 30 y 50 años | 202 | 17 | 219 | 6.54% | 0.55% | 7.09% |
| Lima | Mayores de 50 años | 37 | 0 | 37 | 1.20% | 0.00% | 1.20% |
| Ica | Menores de 30 años | 20 | 7 | 27 | 0.65% | 0.23% | 0.87% |
| Ica | Entre 30 y 50 años | 43 | 7 | 50 | 1.39% | 0.23% | 1.62% |
| Ica | Mayores de 50 años | 2 | 0 | 2 | 0.06% | 0.00% | 0.06% |
| Junín | Menores de 30 años | 24 | 3 | 27 | 0.78% | 0.10% | 0.87% |
| Junín | Entre 30 y 50 años | 91 | 1 | 92 | 2.94% | 0.03% | 2.98% |
| Junín | Mayores de 50 años | 13 | 0 | 13 | 0.42% | 0.00% | 0.42% |
| Cajamarca | Menores de 30 años | 19 | 5 | 24 | 0.61% | 0.16% | 0.78% |
| Cajamarca | Entre 30 y 50 años | 151 | 1 | 152 | 4.89% | 0.03% | 4.92% |
| Cajamarca | Mayores de 50 años | 20 | 0 | 20 | 0.65% | 0.00% | 0.65% |
| Ayacucho | Menores de 30 años | 2 | 0 | 2 | 0.06% | 0.00% | 0.06% |
| Ayacucho | Entre 30 y 50 años | 21 | 0 | 21 | 0.68% | 0.00% | 0.68% |
| Ayacucho | Mayores de 50 años | 1 | 0 | 1 | 0.03% | 0.00% | 0.03% |
| Otros / exterior | Menores de 30 años | 153 | 20 | 173 | 4.95% | 0.65% | 5.60% |
| Otros / exterior | Entre 30 y 50 años | 859 | 32 | 891 | 27.79% | 1.04% | 28.83% |
| Otros / exterior | Mayores de 50 años | 94 | 3 | 97 | 3.04% | 0.10% | 3.14% |
| **Total SM** | **Menores de 30 años** | **271** | **45** | **316** | **8.77%** | **1.46%** | **10.22%** |
| **Total SM** | **Entre 30 y 50 años** | **1,367** | **58** | **1,425** | **44.23%** | **1.88%** | **46.10%** |
| **Total SM** | **Mayores de 50 años** | **167** | **3** | **170** | **5.40%** | **0.10%** | **5.50%** |
| **Total SM** | **Total** | **1,805** | **106** | **1,911** | **58.40%** | **3.43%** | **61.82%** |

## Rotación de empleados por región, grupo de edad y sexo

| Región | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | Total | Tasa hombres | Tasa mujeres | Tasa de rotación |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Lima | Menores de 30 años | 23 | 5 | 28 | 0.84% | 0.18% | 1.02% |
| Lima | Entre 30 y 50 años | 128 | 12 | 140 | 4.68% | 0.44% | 5.12% |
| Lima | Mayores de 50 años | 22 | 1 | 23 | 0.80% | 0.04% | 0.84% |
| Ica | Menores de 30 años | 40 | 3 | 43 | 1.46% | 0.11% | 1.57% |
| Ica | Entre 30 y 50 años | 39 | 3 | 42 | 1.42% | 0.11% | 1.53% |
| Ica | Mayores de 50 años | 1 | 2 | 3 | 0.04% | 0.07% | 0.11% |
| Junín | Menores de 30 años | 6 | 1 | 7 | 0.22% | 0.04% | 0.26% |
| Junín | Entre 30 y 50 años | 62 | 1 | 63 | 2.27% | 0.04% | 2.30% |
| Junín | Mayores de 50 años | 3 | 0 | 3 | 0.11% | 0.00% | 0.11% |
| Cajamarca | Menores de 30 años | 13 | 2 | 15 | 0.47% | 0.07% | 0.55% |
| Cajamarca | Entre 30 y 50 años | 154 | 2 | 156 | 5.63% | 0.07% | 5.70% |
| Cajamarca | Mayores de 50 años | 18 | 0 | 18 | 0.66% | 0.00% | 0.66% |
| Ayacucho | Menores de 30 años | 0 | 0 | 0 | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| Ayacucho | Entre 30 y 50 años | 6 | 0 | 6 | 0.22% | 0.00% | 0.22% |
| Ayacucho | Mayores de 50 años | 0 | 0 | 0 | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| Otros / exterior | Menores de 30 años | 54 | 2 | 56 | 1.97% | 0.07% | 2.05% |
| Otros / exterior | Entre 30 y 50 años | 391 | 10 | 401 | 14.29% | 0.37% | 14.65% |
| Otros / exterior | Mayores de 50 años | 27 | 0 | 27 | 0.99% | 0.00% | 0.99% |
| **Total SM** | **Menores de 30 años** | **136** | **13** | **149** | **4.97%** | **0.47%** | **5.44%** |
| **Total SM** | **Entre 30 y 50 años** | **780** | **28** | **808** | **28.50%** | **1.02%** | **29.52%** |
| **Total SM** | **Mayores de 50 años** | **71** | **3** | **74** | **2.59%** | **0.11%** | **2.70%** |
| **Total SM** | **Total** | **987** | **44** | **1031** | **36.06%** | **1.61%** | **37.67%** |

## Beneficios laborales

| Prestación / beneficio | Aplica | % empleados a tiempo completo con acceso | Explicación |
|---|---|---|---|
| Seguro de vida | Sí | 100 % | Beneficio otorgado de acuerdo con la legislación aplicable |
| Atención médica | Sí | 100 % | Atenciones médicas en los servicios de salud correspondientes |
| Cobertura por incapacidad e invalidez | Sí | 100 % | Protección económica ante pérdida de capacidad de trabajo por enfermedad o accidente |
| Licencia parental | Sí | 100 % | Derecho laboral aplicable al padre o madre trabajador/a |
| Previsión para la jubilación | Sí | 100 % | Beneficio orientado a asegurar estabilidad económica en la etapa de jubilación |
| Participación accionarial | No aplica | - | No aplica |
| Indemnizaciones por despido superiores a los mínimos legales | Sí | 100 % | Compensaciones económicas que la Empresa puede otorgar según corresponda |

## Capacitación y formación

| Categoría laboral | Horas hombres | Horas mujeres | Total horas | Promedio de horas por categoría |
|---|---|---|---|---|
| Directores | 12 | - | 12 | 4.0 |
| Funcionarios | 45 | 5 | 50 | 5.0 |
| Empleados | 1,580 | 382.5 | 1,962.5 | 3.8 |
| Obreros | 2,439 | 48 | 2,487 | 1.5 |
| Practicantes | 0 | 0 | 0 | 0.0 |
| **Total** | **4,076** | **435.5** | **4,511.5** | |

## Promedio de horas de formación

| Indicador | 2025 |
|---|---|
| Promedio de horas de formación por empleado | 2.06 |
| Promedio de horas de formación por hombres | 1.98 |
| Promedio de horas de formación por mujeres | 3.44 |

## Escuela de Entrenamiento

| Indicador | Unidad | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| Técnicos y operadores capacitados | N.° de personas | 2,820 | 1,384 |
| Horas de formación técnica | horas | 13,146 | 22,854 |
| Planes de formación | N.° de planes | 96 | 579 |

## Seguridad y salud en el trabajo

| Indicador | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| Horas trabajadas | 6,273,410 | 7,828,656 |
| Índice de frecuencia | 0.8 | 0.18 |
| Horas de trabajo de terceros | 918,509 | 1,419,891 |
| Total horas de capacitación SSOMA | 170,533 | 232,738 |
| Promedio de horas de capacitación SSOMA | 81.56 | 75.3 |

## Salud ocupacional

| Indicador de salud ocupacional | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| Cumplimiento del Plan de Salud Ocupacional | 100 % | 100 % |
| Cumplimiento de Exámenes Médicos Ocupacionales | 100 % | 100 % |
| Monitoreo de Higiene Ocupacional | 100 % | 100 % |
| Casos de dolencia o enfermedad laboral | 32 | 34 |
| Enfermedades ocupacionales | 0 | 0 |

## Relaciones laborales

| Indicador | 2025 |
|---|---|
| Empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva | 215 |
| Total de empleados reportados para el cálculo | 2,816 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva | 7.6 % |
| Casos de discriminación | 0 |
| Paralizaciones, huelgas o cierres patronales | 0 |
| Días de inactividad por paralizaciones, huelgas o cierres patronales | 0 |
| Mecanismos de denuncia | Canal de Integridad y relación directa con el jefe inmediato |
| Tiempo de aviso antes de cambios operacionales | 2 semanas |

## Generación de oportunidades locales

| Indicador | Unidad | 2024 | 2025 | Variación |
|---|---|---|---|---|
| Monto mensual por planilla local | S/ millones por mes | 4.7 | 6.7 | +43 % |
| Trabajadores locales | Número de trabajadores | 450 | 872 | +94% |
| Trabajadores promovidos | Número de trabajadores | 47 | 51 | +8.51 % |

| Indicador | Unidad | 2024 | 2025 | Variación |
|---|---|---|---|---|
| Mujeres locales | Número de mujeres | 81 | 104 | +28% % |
| Compras a proveedores locales | S/ | 18,019,748.00 | 31,548,801.00 | +75.08 % |
| Iniciativas sociales desarrolladas | Descripción | Participación en eventos locales y celebraciones en proyectos Tembladera y Atocongo | Participación en eventos locales y celebraciones en proyectos | Se mantuvieron iniciativas de participación local |

## Proveedores por tipo de proveedor y tipo de compra

| Tipo de proveedor | Cantidad de proveedores bienes | Valor facturado bienes USD | Cantidad de proveedores servicios | Valor facturado servicios USD |
|---|---|---|---|---|
| Nacional | 206 | 9,796,646 | 518 | 10,204,238 |
| Internacional | 6 | 9,064,773 | 0 | 0 |

## Trabajadores no empleados

| Indicador | 2025 |
|---|---|
| Trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo es controlado por San Martín | 753 |
| Colaboradores de proveedores cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud | 608 |
| Fluctuaciones significativas en el número de trabajadores no empleados | No |

## Colaboradores de proveedores cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

| Sede | Colaboradores de proveedores 2024 | Colaboradores de proveedores 2025 |
|---|---|---|
| CRDC | 17 | 13 |
| Atocongo | 24 | 33 |
| Pucará | 30 | 33 |
| Tembladera | 3 | 4 |
| Tarma | 4 | 4 |
| Shougang | 511 | 446 |
| La Tapada | - | 75 |
| **Total** | **589** | **608** |

# 13.4 Cumplimiento **normativo**

San Martín considera como procesos significativos aquellos que, por su naturaleza, pueden generar un impacto relevante para la Empresa y/o aquellos que involucran montos superiores a S/ 500,000.00.

Durante el 2025, la Empresa mantuvo procesos significativos de naturaleza constitucional, administrativa, laboral, civil y penal/fiscal, los cuales se detallan a continuación.

## Procesos significativos de cumplimiento normativo

| Tipo de proceso | Descripción | Instancia | Estado | Resultado / situación al cierre | Fecha de inicio | Monto demandado | Acciones correctivas |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Constitucional | Acción de Amparo vinculada al D.S. 001-2022-TR | Segunda instancia | Activo | La sentencia de primera instancia declaró improcedente la demanda. Se encuentra pendiente la emisión de sentencia de segunda instancia. | 2022 | S/0 | No aplica acción correctiva por parte de San Martín, dado que el proceso solicita la inaplicación del D.S. 001-2022-TR para la Empresa. |
| Administrativo | Denuncia ante la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas | Segunda instancia | Activo | La primera instancia declaró fundada la denuncia. El proceso se encuentra suspendido temporalmente por decisión de INDECOPI, a la espera de la resolución de una Acción Popular vinculada al D.S. 001-2022-TR. | 2022 | S/0 | No aplica acción correctiva por parte de San Martín, dado que se cuestiona la emisión y publicación del D.S. 001-2022-TR. |
| Laboral | Indemnización por accidente de trabajo | Primera instancia, ejecución | Activo | Se pagó S/ 60,000 por concepto de capital. Se encuentra pendiente el cálculo de intereses y costos. | 2018 | S/500,000.00 | Participación en el análisis de informes de investigación para mitigar contingencias y sustentar medidas correctivas. |
| Laboral | Desnaturalización de 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 despido arbitrario. Se encuentra pendiente el cálculo de intereses y costos. | 2022 | S/878,323.97 | Corrección de contratos de trabajo y renovaciones para evitar contingencias futuras por reclamos o demandas vinculadas a desnaturalización contractual. |
| Laboral | Indemnización por accidente de trabajo | Primera instancia | Activo | La sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda por S/ 50,000. El caso cuenta con cobertura de póliza de responsabilidad civil. | 2022 | S/5,000,000.00 | No aplica. |

| Tipo de proceso | Descripción | Instancia | Estado | Resultado / situación al cierre | Fecha de inicio | Monto demandado | Acciones correctivas |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Civil | Obligación de dar suma de dinero | Primera instancia | Activo | La sentencia de primera instancia ordenó el pago de S/ 446,017.58 y USD 13,555.23, debiendo descontarse S/ 107,770.89. Posteriormente, San Martín llegó a un acuerdo de pago por USD 1,487.87 y S/ 6,140.00, el cual se encuentra en proceso de formalización mediante transacción extrajudicial. | 2021 | USD 446,017.58 y US$ 22,105.24 | No aplica. |
| Penal / fiscal | Caso Club de la Construcción | Investigación preparatoria / etapa intermedia | Activo | San Martín fue incorporada en la investigación en calidad de tercero civilmente responsable y, posteriormente, como investigada por el presunto delito de asociación ilícita para delinquir. Mediante Resolución N.° 14, notificada el 30.01.2026, se notificó el requerimiento mixto de sobreseimiento total y archivo definitivo respecto de San Martín y del representante de ICA vinculado a la investigación. | 2019 | Medida cautelar de inhibición hasta por S/ 28,961,172.96 | San Martín cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos y un Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia. |
| Administrativo | Procedimiento Administrativo Expediente N.° 001-2020/CLC-INDECOPI | Sala Especializada en Defensa de la Competencia | Activo | La Comisión sancionó a San Martín mediante Resolución N.° 80-2021/CLC-INDECOPI. La decisión no es definitiva y se encuentra cuestionada mediante recurso de apelación ante la Sala Especializada de Defensa de la Competencia. | 2020 | 9,729.37 UIT, equivalentes a S/ 42,809,241.86 | San Martín cuenta con un Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia. |

# 13.5 Detalle de **sesiones del directorio 2025**

| Sesión | Resumen |
|---|---|
| Sesión Extraordinaria del 30 de enero de 2025 | El Directorio aprobó: (i) presentación del Informe Anual del Oficial de Cumplimiento correspondiente al año 2024 y (ii) aprobación de la nueva Matriz de Riesgos y Controles del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT). |
| Sesión del 31 de enero de 2025 | El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento de lo siguiente: (i) estrategia de manejo sindical - Estudio Vinatea & Toyama; (ii) Reporte GAF; (iii) Reporte UNMC; y (iv) Reporte Comercial. |
| Sesión del 28 de febrero de 2025 | El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento de lo siguiente: (i) Reporte SSOMA; (ii) Reporte Equipos; (iii) Reporte UNMC-SHOUGANG; (iv) Reporte Comercial; y (v) Reporte GAF. |
| Sesión del 28 de marzo de 2025 | El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento de lo siguiente: (i) EEFF 2024 auditados - BDO; (ii) Resumen Desempeño Financiero Feb-2025; (iii) Reporte Negocios; (iv) Plan de Auditoría 2025; (v) Responsabilidad Social - Reporte de Sostenibilidad 2025; y (vi) Plan Estratégico 2025-2029. |
| Sesión del 28 de marzo de 2025 | El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento de lo siguiente: (i) Plan de Sostenibilidad 2025; (ii) Plan de Auditoría; (iii) Reporte Comercial; (iv) Reporte Operativo; y (v) Reporte Financiero. |
| Sesión del 30 de mayo de 2025 | El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento de lo siguiente: (i) Reporte Operaciones y Reporte UNEQ; (ii) Reporte GAF; (iii) presentación de la Memoria Anual Integrada; (iv) Plan Estratégico 2025-2029; y (v) Reporte Talento. |
| Sesión del 27 de junio de 2025 | El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento de lo siguiente: (i) Proforma 2025 (5+7); (ii) Reporte de Operaciones; (iii) Reporte Comercial; y (iv) Diagnóstico Apoyo y Plan de Acción. |
| Sesión del 15 de julio de 2025 | El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento de lo siguiente: (i) Modelamiento de Apoyo: supuestos base actualizados para la elaboración del modelo de negocio; (ii) Reestructuración: avances y negociaciones con proveedores críticos; (iii) Proyecto SHP: resultados del mes, proyección de los siguientes meses y cierre de año; y (iv) Reporte UNEQ. |
| Sesión del 27 de agosto de 2025 | El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento de lo siguiente: (i) Reporte Operaciones; (ii) Reporte Comercial; (iii) Situación Financiera SM: conclusiones y recomendaciones - APOYO Consultoría; y (iv) Reporte GAF. |
| Sesión del 29 de setiembre de 2025 | El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento de lo siguiente: (i) Reporte de Operaciones y Equipos - resumen del Comité Operativo; (ii) Reporte Comercial; (iii) Reporte de Manejo ANIN; (iv) Reporte GAF - resumen del Comité Financiero; y (v) Propuesta de Reorganización. |
| Sesión del 29 de octubre de 2025 | El Directorio, por unanimidad, tomó conocimiento de lo siguiente: (i) Reporte GAF; (ii) Reporte de SSOMA; (iii) Reporte Operaciones y Equipos; y (iv) Reporte Comercial. |
| Sesión Extraordinaria del 15 de diciembre de 2025 | El Directorio aprobó: (i) Reporte del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo - SPLAFT; (ii) Reporte del Modelo de Prevención de Delitos; y (iii) Reporte del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia. |

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

www.sanmartin.com