

KOMATSU

mitsui

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2023

Construimos confianza creciendo juntos





INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2023

Construimos confianza creciendo juntos

Principales cifras 2023

23

Sedes principales,
sucursales y
tiendas

13

proyectos
mineros atendidos

27

años creciendo
con el Perú



US\$ 668.9 millones
en ingresos

18.7%

ebitda

2,330

colaboradores y colaboradoras
al cierre del año

85%

de satisfacción
general de clientes





SEGURIDAD Y SALUD

- › **95% de favorabilidad** de nuestro equipo a la gestión de seguridad y salud, consolidándose el factor SSOMA como el puntaje más alto en la encuesta de clima laboral por tercer año consecutivo.
- › **100% de líderes entrenados** en liderazgo en seguridad; se contó para ello con la participación de 12 líderes como entrenadores.
- › **+1,000 colaboradores y colaboradoras de Komatsu-Mitsui** entrenados en el programa Rumbo a la Interdependencia para contribuidores individuales.
- › **Komatsu-Mitsui obtuvo cero no conformidades** en la última auditoría externa, conducida por SGS, a nuestro Sistema Integrado de Gestión cumpliendo las normas ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001. La madurez de nuestro sistema de gestión, el compromiso del equipo y la participación de la alta gerencia fueron aspectos especialmente resaltados.

TALENTO EXTRAORDINARIO

- › **11.5 horas promedio de capacitación** por persona.
- › **86% en nivel de favorabilidad** en clima interno.
- › **18.2% de colaboradores y colaboradoras cubiertos** por convenios de negociación.

GESTIÓN SOCIAL

- › **398 egresados** del programa Technical Education for Communities (TEC) en alianza con Senati Arequipa, entre el 2016 y 2023.
- › **+8,660 horas de práctica** comprometidas con jóvenes de la comunidad de Coroccohuayco, zona de influencia de nuestro cliente Antapaccay, con lo que se genera valor compartido en el programa de mejora de la empleabilidad Ayni Creciendo Juntos.



PILAR

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



PARTICIPACIÓN DE MUJERES

- › Al cierre del 2023, el **19.1% de la plantilla estuvo compuesto por personal femenino** y el 26% de las posiciones de liderazgo fueron ocupadas por mujeres (lideresas).

LIDERAZGO DE MUJERES

- › 3.^a edición de CEO por 1 día: mentoría brindada por el presidente ejecutivo durante seis meses. En el 2023, fue dirigida por primera vez a hombres y mujeres, habiendo un ganador por cada uno, con el objetivo de prepararlos para que ocupen en el futuro posiciones de liderazgo.

MUJERES EN EL SECTOR

- › **19 mujeres reforzaron sus habilidades técnicas** al participar en el programa Talento Warmi, Fuerza que Inspira, iniciativa que busca reconocer y potenciar el talento femenino en las operaciones mineras de nuestra organización.
- › **11 de las mujeres técnicas del programa Talento Warmi** participaron en la construcción del primer camión 980E-5SE, totalmente ensamblado únicamente por mujeres. Las 8 restantes fueron beneficiadas con capacitación teórica y práctica dentro de la mina.
- › Contamos con un Grupo de Soporte al Empleado (ERG por sus siglas en inglés) llamado **Women Empowerment Network (WEN)**, que desde el 2023 se desarrolla a nivel corporativo promoviendo la equidad de género dentro y fuera de la organización.



PILAR
AMBIENTAL



PILAR
INTEGRIDAD



REDUCCIÓN DE EMISIONES

- › **100% de luminarias LED** han sido instaladas en las áreas operativas y administrativas de nuestra sede principal en Callao para reducir nuestra huella de carbono.

COMPENSACIÓN DE EMISIONES

- › La compensación de 621.20 tCO₂eq tiene un impacto ambiental significativo, **equivalente al crecimiento de 10,000 plántulas de árboles durante un período de 10 años.**

CAPACITACIÓN CONSTANTE

- › **0 casos de corrupción** reportados a través de la Línea Ética durante el 2023.
- › **100% de colaboradores capacitados** en Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo – SPLAFT.
- › **94 colaboradores capacitados** en debida diligencia de clientes.
- › **77% de colaboradores capacitados** en Sistema Corporativo de Cumplimiento.
- › **6 capacitaciones** sobre temas de integridad y competencia justa impartidos por Mitsui & Co., con aproximadamente 9,439 asistentes.

ESTÁNDARES QUE SE COMPARTEN

- › **85% de incremento** de reportes a través de nuestra Línea Ética respecto del 2022, debido a nuestra exitosa campaña de difusión.

Reconocimientos 2023



Por primera vez nos encontramos entre las **100 empresas más responsables del Ranking Merco Responsabilidad ESG** y somos segundos en el *ranking* del sector industrial.



Formamos parte de las **100 empresas con mejor reputación corporativa según el Ranking Merco Empresas**.



1.º puesto en la premiación de Buenas Prácticas Laborales 2023 en las categorías de Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, Promoción del equilibrio trabajo-familia y Desarrollo profesional y acceso a la capacitación, otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



Somos parte de las **100 mejores empresas para trabajar del Ranking Merco Talento 2023**.



Reconocimiento del cliente Antapaccay a Komatsu-Mitsui por el 2.º lugar en la Campaña prevención de fatiga y somnolencia.



Reconocimiento del cliente Anglo-American Quellaveco a Distribuidora Cummins Perú por Liderazgo excepcional y compromiso con la seguridad, durante el año 2023.



Desde Cummins Inc. recibimos el **LATAM Business Impact Award** por el programa de voluntariado Niñas con Oportunidades.



Corporate Responsibility Business Impact Award desde Cummins Inc. por el proyecto Acceso a Agua y Sanitización para Perú.



Reconocimiento del cliente Antapaccay a Komatsu-Mitsui por el 3.er lugar en la campaña de Medio Ambiente Antapaccay Limpio.



Reconocimiento del cliente Cerro Verde, transmitido a través del informe de resultados de Role Elevations 2023, por el total involucramiento y compromiso de Komatsu-Mitsui en el programa de Elevación de Roles.



Somos **top 5** de los premios **MVV Global Awards 2023 de Mitsui & Co** por la iniciativa Primer camión 980E-5SE de Komatsu ensamblado solo por mujeres en el mundo.



Reconocimiento del cliente Anglo-American Quellaveco a Distribuidora Cummins Perú: Desempeño Ambiental Correcto.



Reconocimiento de Aldeas Infantiles a Distribuidora Cummins Perú, por segundo año consecutivo, esta vez en la categoría Empresa Constructora del Futuro.



Reconocimiento del cliente Antapaccay a KMMP en el Premio Anual a la Seguridad 2023 en la categoría Liderazgo Visible Supervisor de HSE de Contratistas.

Mensaje del CEO

[GRI 2-22]

En Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú, somos promotores del crecimiento del país a través del trabajo constante de nuestro equipo y nuestras soluciones y servicios, movilizándolo el crecimiento del Perú y transformando la vida de las personas.

El 2023 fue un año positivo para nuestra empresa gracias al arduo trabajo y dedicación de todos y todas. El año se inició de manera compleja, con la interrupción de operaciones en el sector minero por la difícil situación social en el sur del país. Frente a ello, mostramos resiliencia, adaptamos los planes de trabajo junto a nuestros clientes para priorizar las reparaciones de maquinaria, lo que contribuyó en la mayor productividad al fin del periodo. El cierre del año nos permitió superar nuestras metas, producto de las contrataciones impulsadas por el Estado para la preparación ante el Fenómeno de El Niño.

En adición, la excelencia de nuestros servicios continúa dando frutos. Iniciamos el año con la buena noticia del acuerdo comercial con la compañía Minera Antamina, que implica la adquisición de una flota de 20 camiones de acarreo Komatsu, modelo 980E-5SE, que tienen una capacidad de carga



27
AÑOS AL SERVICIO DEL PERÚ

de 400 toneladas, y la posibilidad de compra de hasta 100 camiones de las mismas características. Un hecho que, de concretarse, se convertiría en un convenio de compraventa histórico para la minería en el Perú. Un segundo logro en el año ha sido la renovación de nuestro contrato MARC con nuestro cliente Miski Mayo, en Bayóvar, Piura. Este contrato, inicialmente establecido por 14 años, se ha extendido con éxito por 6 años adicionales, para tener una duración total de 20 años. Ambos hitos representan logros sin precedentes a nivel mundial que demuestran nuestro compromiso y la confianza que nos otorgan los clientes.

Otro hito de gran relevancia ha sido la creación de KMMP Amazonía, empresa en Tarapoto que nos permite contar con presencia en la zona oriente del país. Esta sucursal fortalece nuestra presencia en todo el Perú y nos permite mayor agilidad en la entrega de nuestros servicios.

La minería del futuro está cada vez más cerca, y Komatsu-Mitsui está preparándose para acompañar a los clientes en esa transición. El desarrollo de la tecnología está enfocado en conseguir aportar a la descarbonización, automatización y digitalización de los procesos mineros. Estaremos apoyando a la minería a conseguir los objetivos de descarbonización, conscientes de la contribución en las emisiones de nuestra

flota. Como compañía, tenemos ya desarrollos para tener en el futuro próximo camiones *full* eléctricos o que respondan a hidrógeno verde. En Perú estamos trabajando para introducir la tecnología Trolley, sin embargo tenemos como país muchos desafíos que afrontar aún, como el valor de los datos de uso de maquinaria, lo que permitirá entender el consumo de energía, por ejemplo, para la eficiencia de futuras infraestructuras de energía y la productividad de las operaciones, logrando así una minería inteligente.

Mirando hacia el futuro, tenemos confianza en lo que el 2024 nos tiene reservado. Comenzando el año enfrentaremos el gran reto de la integración con Komatsu Mining Corp, iniciada en noviembre de 2023. Esto nos permitirá contar con un solo distribuidor para todo nuestro portafolio y fortalecer nuestra propuesta de valor para los clientes, ofreciendo una oferta integrada y estandarizada, especialmente en el sector minero, gracias a la estratégica ubicación de nuestras operaciones en La Joya, Arequipa. Además, para el 2024 hemos planificado inversiones superiores a US\$ 20 millones, destinadas a mejoras y ampliaciones de nuestras instalaciones en Callao y La Joya, la renovación de equipos de flota de renta y la inversión en *stock* para asegurar la disponibilidad de repuestos tanto en nuestras sedes como directamente en las minas.

Pero también continuaremos generando y compartiendo valor social y ambiental. Nuestros compromisos sociales han sido renovados con nuestros principales clientes en planes de gestión social que superan los US\$100,000. Asimismo, contamos con una ambiciosa hoja de ruta de reducción de emisiones para el 2030. Nos alegra que estos esfuerzos sean reconocidos. Muestra de ello, es el haber ingresado por primera vez al Ranking Merco Responsabilidad ESG, en el puesto 59 del Ranking General de las 100 Empresas Más Responsables del 2023 y además lograr el segundo puesto en el sector industrial, un gran logro que es parte de todos y todas los que forman parte de la compañía.

Hemos trazado un camino de crecimiento significativo, con el objetivo de convertirnos en una empresa de US\$ 1,000 millones en los próximos tres años. Sin embargo, lo más importante es que esperamos que la envergadura de Komatsu-Mitsui se refleje en el bienestar de nuestra gente, en el compromiso continuo con nuestros clientes y socios, y en el desarrollo del país en el que creemos y por el que seguimos apostando.



La minería del futuro está cada vez más cerca y Komatsu-Mitsui está preparándose para acompañar a los clientes en esta transición.

Julio Molina
Presidente Ejecutivo
Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú
Agosto 2024

ÍNDICE

01
Somos
Komatsu-Mitsui

02
Enfoque de
sostenibilidad

03
Pilar Integridad
› Ética y cumplimiento

04
Pilar Social
› Seguridad y salud
› Talento extraordinario
› Gestión social
› Socios de nuestros clientes
› Innovación en nuestros servicios
› Gestión de proveedores

05
Pilar Diversidad
e Inclusión
› Diversidad e inclusión

06
Pilar
Ambiental
› Gestión ambiental

Anexos
› Acerca de este informe

Índice de
contenidos
GRI



PARTE >

01

**Somos
Komatsu-Mitsui**

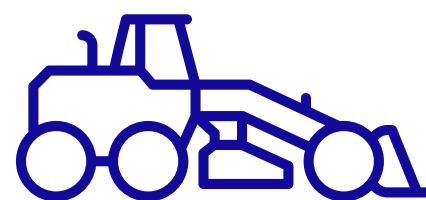
Sobre nosotros

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

En Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. (Komatsu-Mitsui), nos destacamos como una empresa socialmente responsable, proveedora de soluciones integrales y servicios posventa para los sectores minero y de construcción (venta y servicio de maquinaria amarilla, equipos de generación y motores) a nivel nacional.

Como Komatsu-Mitsui también estamos integrados por la empresa subsidiaria Distribuidora Cummins Perú SAC (DCP).

Komatsu-Mitsui cuenta con las siguientes empresas accionistas, reconocidas a nivel mundial:



Por primera vez, hemos sido incluidos **entre las 100 empresas más responsables en el Ranking Merco Responsabilidad ESG, ocupando el segundo lugar en el sector industrial. Además, formamos parte de las 100 empresas con mejor reputación corporativa según el Ranking Merco Empresas.**



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

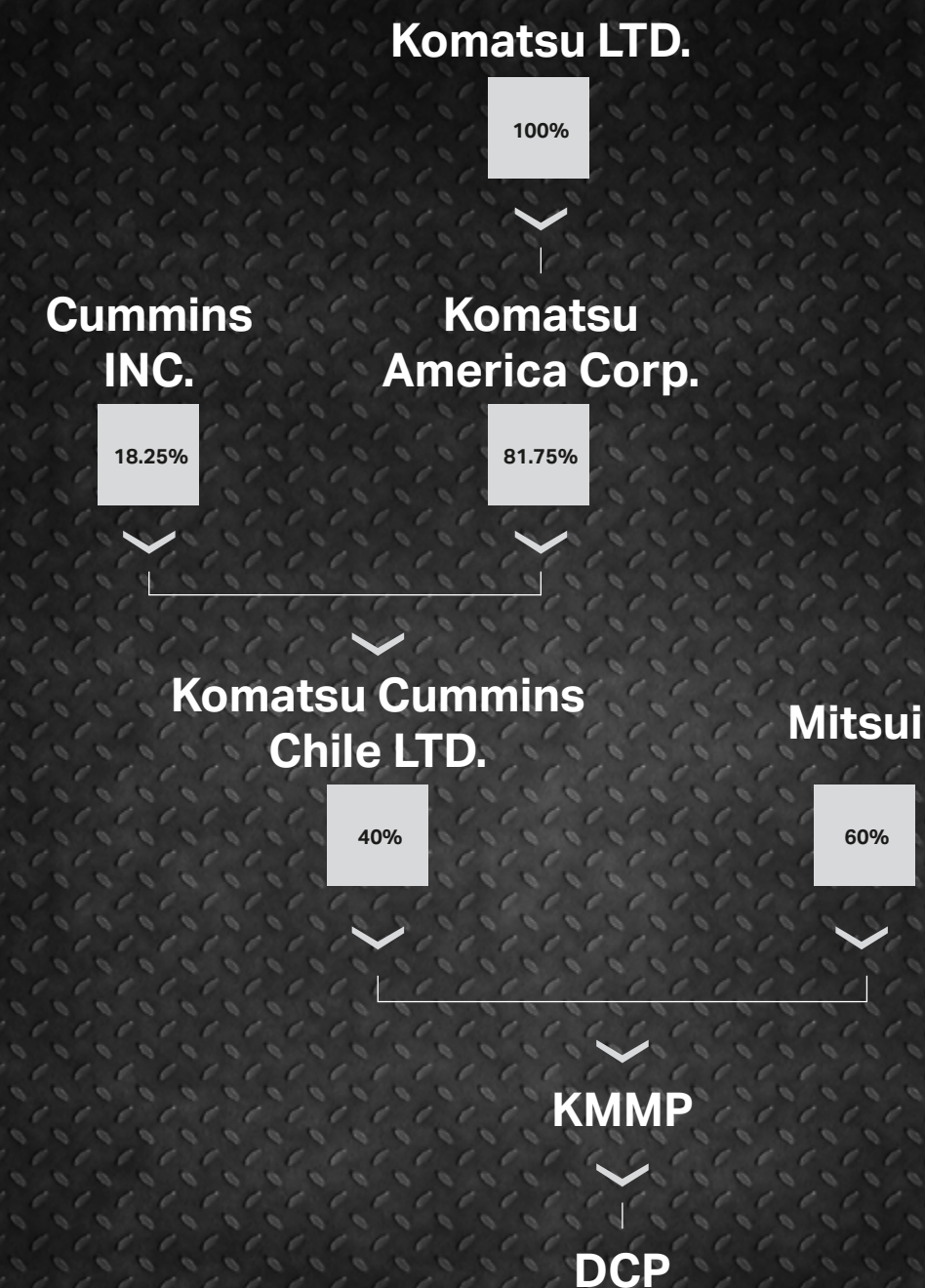


Komatsu Ltd. Empresa líder mundial en fabricación de equipos de minería y construcción.



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

› COMPOSICIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL ACCIONARIADO





Nos esforzamos cada día para aportar al progreso de los sectores en los que operamos, contribuyendo así también al desarrollo de Perú.

NUESTRA MISIÓN



Entregar soluciones de excelencia e innovadoras que contribuyen con el crecimiento y desarrollo sostenible de nuestros grupos de interés.

NUESTRA VISIÓN



Ser reconocidos por contribuir con el éxito de nuestros clientes y generar valor a largo plazo.

NUESTROS VALORES



Seguridad y salud



Orientación al cliente



Trabajo en equipo



Integridad



Diversidad e Inclusión



Excelencia

NUESTROS PILARES ESTRATÉGICOS



Nuestra gente



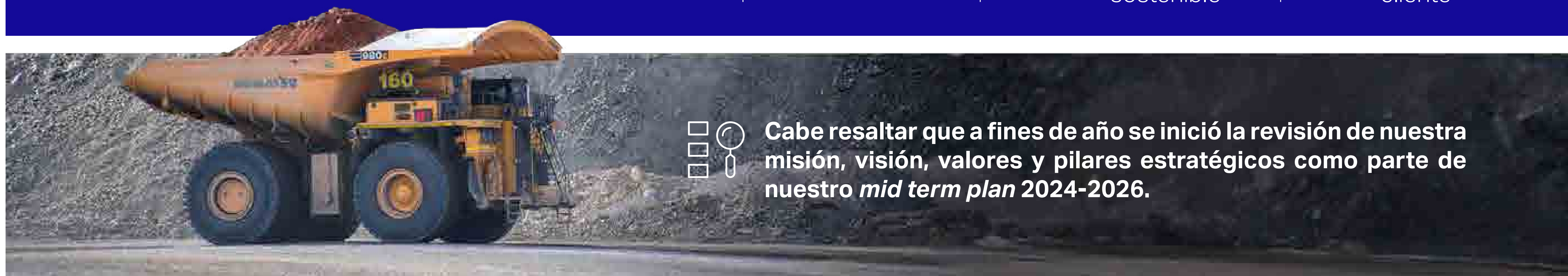
Sinergia KMMP



Crecimiento rentable y sostenible



Generar valor al cliente



Cabe resaltar que a fines de año se inició la revisión de nuestra misión, visión, valores y pilares estratégicos como parte de nuestro *mid term plan* 2024-2026.

Nuestra historia

1993

› Harnischfeger International Corporation S.A., Sucursal Perú, fue fundada el 12 de abril de 1977, como una empresa encargada de desarrollar el negocio en la costa oeste de Sudamérica. Ha desempeñado un papel importante en el crecimiento de P&H en Perú, Chile y Colombia.

1996

› **Dicsa Perú SA (MBK 18%)**
Inició operaciones con un 18% de acciones de Mitsui.

2000

› **Mitsui Maquinarias Perú SA-MMP (MBK 59%)**
MBK adquirió el 59% de Dicsa y cambia de nombre a MMP.

2004

› **MMP**
Comenzó el negocio de la minería (Barrick-Lagunas Norte).

2005

› **MMP (MBK 100%)**
MBK adquirió el 100% del accionariado.

2008

› **Compra de terreno de HO (US\$ 9.5MM)**
Total de área: 38,032 m²
Área neta: 35,416 m².

2009

› **Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú SA-KMMP (MBK 60%, KCC 40%)**
Komatsu adquirió el 40% de MMP y su nombre cambia a KMMP.

2011

› **Distribuidora Cummins Perú SAC (subsidiaria de Komatsu-Mitsui)**
Distribuidora Cummins Perú (DCP) fue establecida.

»»»»» **27** AÑOS CRECIENDO
CON EL PERÚ



2012

› El 1 de mayo de 2012, todas las operaciones de Joy y P&H en todo el mundo se fusionaron bajo un mismo nombre, Joy Global.
› El 13 de mayo de 2012, P&H MinePro Services Perú cambió su nombre a Joy Global (Perú) S.A.C.

2012-14

› **Expansión Master Rebuild Center** (2012-2013).
› **Expansión Komatsu Rebuild Center Perú** (2013-2014).

2015

› En marzo de 2015, CS La Joya comenzó sus operaciones en Arequipa, Perú.
› **Compra de terrenos Pucusana** (US\$ 9.7MM).
› **Arequipa** (US\$4.9MM).

2016

› El 21 de julio, Komatsu adquirió Joy Global.

2017

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

2018

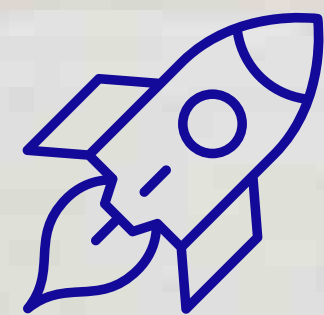
› **Responsabilidad social corporativa**
Inauguración del Centro de Excelencia SENATI / Komatsu-Mitsui / Cummins en Arequipa.
› **Inicio de operaciones en Pucusana.**

2021

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

2023

› **Integración de KMMP – KMCP.**
› **Creamos KMMP Amazonía (KMA) en la ciudad de Tarpoto.**



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

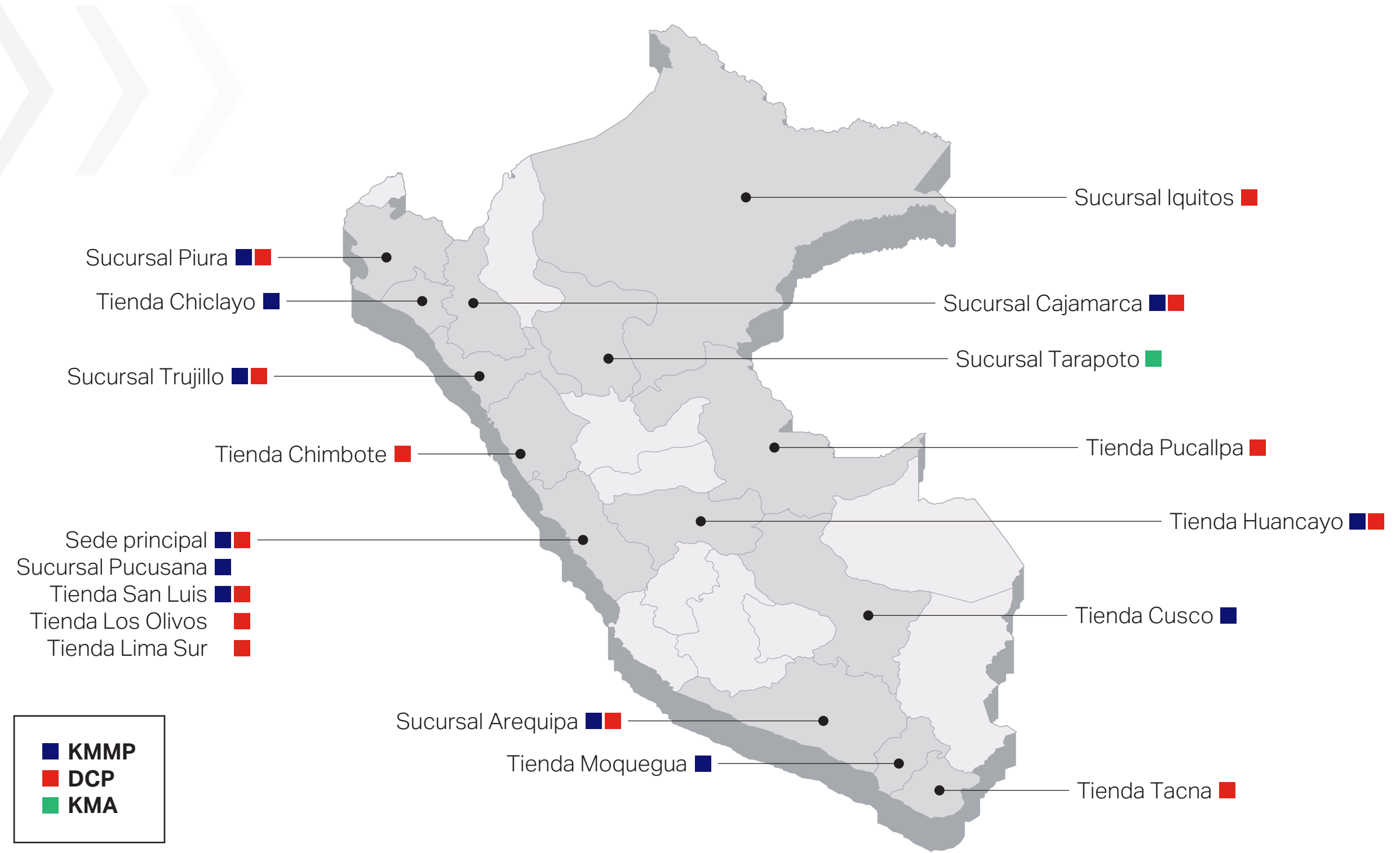
Alcance nacional

Operamos en el Perú a través de una red de 23 sucursales, sedes y tiendas, ubicadas estratégicamente a lo largo de todo el territorio nacional.

PRESENCIA DE TIENDAS Y SUCURSALES

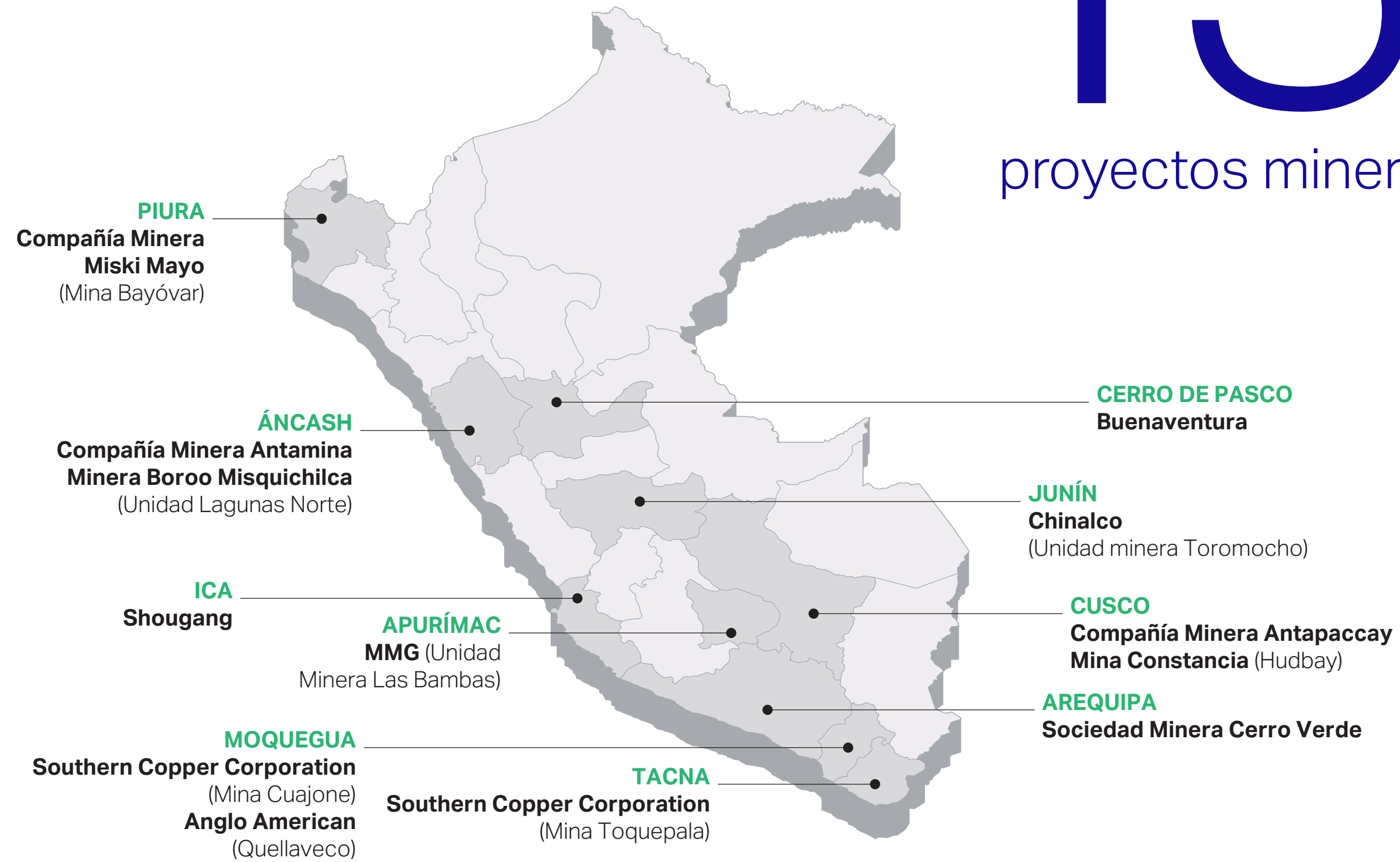
10 sucursales +
12 tiendas +
1 sede principal

23



› PRESENCIA EN PROYECTOS MINEROS

»»»»»»»»»» **13**
proyectos mineros



Nuestra propuesta de valor

[GRI 2-6]

Nuestra misión

Generar valor entregando soluciones de excelencia e innovadoras que contribuyen al crecimiento y desarrollo sostenible de nuestros grupos de interés, **asegurando**



Soluciones

Nuestras soluciones están clasificadas en:

Venta de equipos nuevos, usados y renta.

- | | |
|--------------------|--|
| Komatsu y DCP | DCP |
| • Camiones mineros | • Motores, equipos de generación y proyectos llave en mano |
| • Palas | |
| • Máquinas | |

Venta aftermarket: componentes, partes, lubricantes, refrigerantes, EPPs y herramientas tecnológicas:

- | | |
|--------------------------|---|
| Komatsu y DCP | DCP |
| • Oficinas y tiendas | • Motores nuevos para equipos y vehículos |
| • Consignaciones en mina | • Proyectos y optimización de costos con filtros Fleetguard |

Venta de servicios:

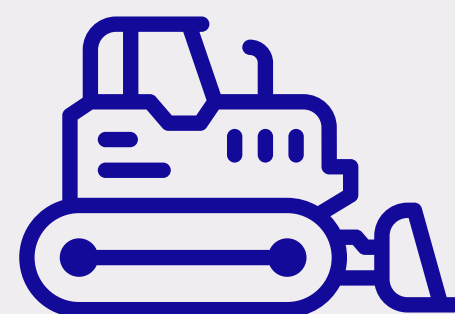
- Komatsu y DCP
- Contratos de mantenimiento de equipos, asistencia, MARC y LPP
 - Reparación de componentes mayores
 - Reparación en campo
 - Reconstrucción de equipos
 - Logística inversa (core)
 - Capacitación a la medida
 - Servicios de monitoreo tipo RHM y ROM

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

En **Komatsu-Mitsui**, administramos los servicios de maquinaria en tres divisiones altamente especializadas. Asimismo, ofrecemos asistencia en el uso de nuestros productos y capacitación a través de PSG (Product Support Group) y CFK (Centro de Formación Komatsu), respectivamente.

Minería

Ofrecemos la venta de equipos, repuestos y componentes para operaciones mineras de gran escala. También proporcionamos servicios de mantenimiento y reparación de equipos y componentes.



Construcción y renta

Suministramos equipos y repuestos para proyectos de infraestructura, como construcción y transporte, y también ofrecemos servicios de alquiler o renta de maquinaria para obras.

Komatsu Reman Center Perú (KRCP)

Especializados en la reparación de componentes de equipos Komatsu, además de ofrecer planificación de repuestos para equipos utilizados en minería y construcción.

Estructuramos nuestra operación desde unidades de negocio que representan marcas líderes en sus mercados.

En **Distribuidora Cummins Perú (DCP)**, nos enfocamos en el sector energético y proporcionamos motores para respaldar los equipos de Komatsu. Ofrecemos una amplia gama de servicios que incluyen generadores eléctricos, filtros, repuestos, alquiler de equipos y asistencia en campo. Además, atendemos a diversos sectores como minería, construcción, industrial, marino y automotriz. DCP también cuenta con un equipo propio de PSG para brindar soporte en el uso de nuestros productos.



Marcas representadas

Nuestro portafolio, encabezado por las marcas Komatsu y Cummins, ofrece calidad, innovación y un servicio posventa continuo y especializado.

Principales marcas

KOMATSU

› Komatsu es uno de los líderes mundiales en la fabricación de equipos para minería y construcción. En el Perú, distribuido por Komatsu-Mitsui, cuenta con un portafolio de clientes que incluye a las principales mineras del país y a las más importantes empresas del rubro de construcción.



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

Marcas aliadas



Nuestros resultados del año

[GRI 201-1]

El 2023 ha sido un año de fuerte desempeño financiero para Komatsu-Mitsui. Siguiendo la tendencia de recuperación tras la pandemia, hemos logrado un crecimiento sostenido en nuestros resultados financieros, reforzando nuestra posición de liderazgo en el mercado.

Este éxito se debe al esfuerzo y dedicación de nuestro equipo, así como de nuestras estrategias a largo plazo orientadas al cliente. Estos factores han sido cruciales en nuestra capacidad para adaptarnos y prosperar en un entorno económico en constante evolución.

US\$ 668.9

millones de ingresos en el 2023

18.7%

ebitda en el 2023

› VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO 2022 Y 2023 (EN DÓLARES)

	2022	2023
Valor económico directo creado	454,928,293	668,909,402
Ingresos (1)	454,928,293	668,909,402
Valor económico distribuido	433,139,939	626,281,482
Costos operativos (2)	360,814,616	538,249,409
Costos de venta	337,883,742	514,167,117
Gastos de administración	22,930,874	24,082,292
Provisiones (3)	202,511	184,436
Remuneraciones y beneficios (4)	26,917,631	28,577,930
Pago al gobierno (5)	22,730,656	26,833,216
Pagos a proveedores de fondos (6)	17,217,877	19,792,273
Inversiones comunitarias (7)	31,591	98,500
Otros gastos	5,225,056	12,644,218
Valor económico retenido (8)	21,788,354	42,627,920



› DISTRIBUCIÓN DEL VALOR GENERADO 2023

80.5%
Costos operativos ⁽²⁾

3%
Pagos a proveedores de fondos ⁽⁶⁾

6.4%
Valor económico retenido ⁽⁸⁾

1.9%
Otros gastos

4.3%
Remuneraciones y beneficios ⁽⁴⁾

0.03%
Provisiones ⁽³⁾

4%
Pago al gobierno ⁽⁵⁾

0.01%
Inversiones comunitarias ⁽⁷⁾



Notas:

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

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

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

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

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

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

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

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



Sostenibilidad

Además, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad, **hemos destinado US\$ 171,717.27 del presupuesto anual a iniciativas clave que fortalecen nuestros esfuerzos en los cuatro pilares estratégicos: Social, Ambiental, Diversidad e Inclusión, e Integridad.**

Esta integración entre nuestro rendimiento financiero sólido y nuestras iniciativas de sostenibilidad demuestra nuestro enfoque integral hacia un crecimiento responsable y sostenible.



PARTE >

02

Enfoque de Sostenibilidad

Sostenibilidad: nuestra forma de operar

[GRI 2-23]

Implementamos una estrategia de sostenibilidad estructurada en cuatro pilares esenciales, que expresan nuestro compromiso y responsabilidad de gestionar los impactos de nuestras operaciones. Además, orientamos nuestras iniciativas para que contribuyan activamente a 8 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por las Naciones Unidas.

Nuestra Política de sostenibilidad formaliza nuestros compromisos y focos de actuación en materia de gestión sostenible, así como garantiza la alineación de nuestros grupos de interés internos y externos con nuestra estrategia de sostenibilidad corporativa como eje fundamental de la cultura organizacional y la reputación institucional.



Conoce nuestra Política de Sostenibilidad



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

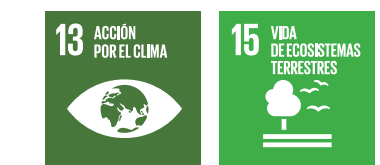


Promovemos y mantenemos un ambiente de trabajo equitativo e inclusivo, en el que se respeten y valoren las diferencias entre las personas, e impulsamos una cultura de equidad de género, con igualdad de oportunidades y libre de cualquier tipo de discriminación.



Llevamos a cabo nuestras operaciones de manera sostenible, lo que favorece el bienestar y el progreso de nuestros grupos de interés.

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



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



Comité de Sostenibilidad

[GRI 2-24]

Tiene la responsabilidad de supervisar y hacer seguimiento a la estrategia de sostenibilidad de la empresa, a los planes de trabajo y el logro de los indicadores en sus cuatro ejes principales: Medio Ambiente, Social, Diversidad e Inclusión, e Integridad. Además, su función incluye proponer planes de acción y facilitar los recursos para hacerlos realidad.

Además, en este comité también participan la Coordinadora de Sostenibilidad y los Champions de Sostenibilidad, quienes son líderes y lideresas de diversas áreas de la compañía seleccionados por su experiencia para coliderar las actividades en coordinación con los equipos responsables de cada pilar de la estrategia. Están encargados de organizar y ejecutar las iniciativas en sus planes de trabajo, y de informar sobre los resultados al Comité de Sostenibilidad.

Las reuniones se realizan trimestralmente y constituyen espacios formales en los que se establecen compromisos que serán rigurosamente monitoreados para garantizar su cumplimiento efectivo. En caso sea necesario abordar o resolver de manera urgente algún tema específico relacionado con el Plan de Sostenibilidad, se puede convocar una sesión extraordinaria.

El Comité de Sostenibilidad en el 2023 estuvo conformado por cinco miembros del Comité Ejecutivo:



1. Tomás Martínez
Presidente Ejecutivo (hasta el cierre de noviembre 2023).
Presidente del Directorio de KMMP (desde diciembre 2023).



2. Julio Molina
Vicepresidente Komatsu (hasta el cierre de noviembre 2023).
Presidente Ejecutivo y CEO (desde diciembre 2023).



3. Masafusa Oe
Vicepresidente Corporativo (hasta diciembre 2023).



4. Erick Ruiz
Gerente General Distribuidora Cummins Perú.



5. Mirtha Rodríguez
Directora Corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad.

Alianzas para la sostenibilidad

[GRI 2-28]



Establecemos alianzas estratégicas clave para potenciar nuestra contribución al desarrollo sostenible. Estas colaboraciones nos permiten amplificar nuestros esfuerzos e impacto, asegurando un crecimiento integrado que beneficia tanto a nuestra operación como al desarrollo del Perú.

Relacionamiento con grupos de interés

[GRI 2-29]

Mantenemos relaciones con diferentes grupos de interés, y la frecuencia de nuestro contacto varía según el tipo de actividades que llevamos a cabo con cada uno de ellos.

Nuestro mapeo de grupos de interés fue actualizado en enero del 2023 a través de espacios de diálogo y entrevistas que sostuvimos con cuatro grupos, priorizados por su importancia para el negocio: clientes, proveedores, colaboradores y comunidad. En estos espacios se mencionaron asuntos considerados de mayor expectativa: diversidad e inclusión, compromiso con la comunidad, y seguridad y salud.



Además de nuestras páginas web, contamos con canales digitales de comunicación a través de nuestras redes sociales de LinkedIn, Facebook e Instagram.



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

Análisis de materialidad

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

El análisis de materialidad fue realizado a finales del 2022 y es considerado vigente para el ejercicio 2023. Este incluyó una evaluación del contexto de sostenibilidad, los desafíos específicos de la industria y del mercado, las tendencias actuales y las mejores prácticas del sector, incluyendo las iniciativas impulsadas por nuestros accionistas. En el proceso de identificación de impactos participaron nuestros líderes de primera línea, incluyendo al CEO y al Comité Ejecutivo. Adicionalmente, realizamos una encuesta dirigida a los colaboradores y colaboradoras administrativos y un taller con el personal operativo.



Son diez temas identificados como de alta prioridad, los que consideramos en nuestros planes de gestión:

› LISTA DE TEMAS MATERIALES¹

ECONÓMICO Y GOBERNANZA

- › Gestión ética, cumplimiento y buen gobierno corporativo
- › Innovación y adopción de nuevas tecnologías
- › Gestión de cadena de suministros y calidad del producto
- › Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis

SOCIAL

- › Protección de los derechos humanos
- › Seguridad y salud de los colaboradores
- › Diversidad e inclusión
- › Compromiso con los colaboradores y gestión del talento
- › Compromiso con la comunidad

AMBIENTAL

- › Gestión integral en respuesta y mitigación del cambio climático



¹ El detalle de la definición de nuestros temas materiales e impactos identificados se encuentra en los anexos.



PARTE >

03

**Pilar
Integridad**

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Firme conducta ética

[GRI 3-3] [GRI 2-26]

Contamos con un **Código de Ética** que se aplica a todos los colaboradores y colaboradoras, funcionarios y funcionarias de la empresa. Este documento establece las políticas de cumplimiento que deben guiar las acciones y el comportamiento de nuestro personal, siendo difundido desde el momento de la inducción.



Conoce nuestro
Código de Ética

Cabe resaltar que **no realizamos ningún tipo de contribuciones a campañas políticas**. Esto se encuentra estipulado en nuestro Código de **Conducta Anticorrupción**.

100%

de colaboradores que ingresaron en el 2023 han firmado el Código de Ética.

100%

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

› **CAPACITACIONES SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA O CONDUCTA²**

93%

de capacitaciones realizadas a colaboradores y colaboradoras³



Comité de Integridad

Nuestro Comité de Integridad está dedicado a supervisar el cumplimiento de las políticas internas y la legislación pertinente. Además, en casos de infracción determina las responsabilidades, impone sanciones y formula recomendaciones para la mejora continua. En situaciones de incumplimiento, puede aplicar acciones correctivas a colaboradores, socios comerciales y terceros.



Somos una empresa arraigada en sólidos valores éticos y una fuerte cultura de integridad. Aseguramos que todas las actividades comerciales en las que participamos se realicen conforme a la legislación nacional, así como con nuestros principios éticos y los de las marcas que representamos.

² A la fecha, no hemos proporcionado capacitaciones específicas sobre nuestro Código de Ética a nuestros contratistas.

³ Se refiere a la cantidad de colaboradores y colaboradoras que recibieron las capacitaciones dividido entre la cantidad total.

Línea Ética

El Comité recibe informes a través de la **Línea Ética**, un canal que permite al personal y a terceros reportar conductas que no estén alineadas con los valores que promovemos. Los informes los investiga la Comisión de Investigación, dirigida por CCO y Director Legal, que presenta las conclusiones de la investigación, las recomendaciones y los planes de acción al Comité de Integridad, entidad que aprueba las decisiones finales.

Nuestro compromiso con la integridad y la transparencia se ha fortalecido significativamente durante el año 2023, como lo demuestra el aumento del 85% en el uso de nuestra Línea Ética en comparación con el año anterior. Este logro se ha materializado gracias a la implementación de una campaña masiva de difusión de los canales de la Línea Ética, dirigida a cada miembro de nuestro equipo en toda la empresa.

› N° DE REPORTES SOBRE CONFLICTO DE INTERÉS



De los cuatro casos de conflicto de interés presentados en el 2023, dos fueron cerrados, uno de manera fundada y otro infundado. Los dos casos restantes están actualmente en proceso de investigación⁴. Respecto a los casos cerrados, se desarrollaron planes de acción que ya han sido implementados hasta la fecha.

CERO casos de competencia desleal en los últimos 3 años.

⁴ A la fecha de publicación de este reporte en agosto del 2024, este estado se mantiene.

68
casos recibidos durante el 2023.

57
casos cerrados del 2023.

38
casos fundados.

33
casos generaron planes de acción.

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



Embajadores de integridad

En el año 2023, contamos con 63 Embajadores de integridad, que son los Gerentes y Gerentas de cada Unidad de Negocio (BU). Estos líderes desempeñan un papel fundamental al fortalecer de manera continua los principios éticos entre todos los colaboradores y colaboradoras.

63

Embajadores de integridad en el 2023



Gobernanza de Cumplimiento

[GRI 205-1]

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

En cuanto a la gobernanza del SPLAFT, contamos con un Oficial de Cumplimiento corporativo titular y un oficial de cumplimiento corporativo alterno, respaldados por dos oficiales de enlace de Komatsu-Mitsui, aprobados por la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF-Perú) de la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS). Estos oficiales informan directamente al directorio, la presidencia ejecutiva y otros órganos de gobierno de alto nivel, con una frecuencia mínima trimestral.

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

En materia de prevención, disponemos de diversas políticas y manuales, incluyendo el Manual Corporativo de Cumplimiento, el Manual Corporativo de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, el Código de Conducta Anticorrupción, el Código de Conducta de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, el Reglamento Interno de Cumplimiento, el Manual de Debida Diligencia en la Identificación del Beneficiario Final, y la Política de Derechos Humanos, entre otros.

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



Nuestro objetivo es garantizar el respeto a las normativas y promover relaciones comerciales honestas y legales.



Komatsu-Mitsui

<http://www.kmmp.com.pe/index.php/politica-integrada/integridad>

Distribuidora Cummins Perú

<https://www.cumminsperu.pe/integridad/programa-integridad>

Komatsu

<https://www.komatsu.pe/index.php/programa-de-integridad>



Cultura de Cumplimiento

[GRI 205-2] [GRI 205-3] [GRI 2-17]

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

En el 2023, resaltamos la actualización del **Manual y Código de Conducta de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo**, donde se incorporan los nuevos lineamientos establecidos en la modificación de la Resolución SBS 789-2018. Entre estos, se encuentra el desarrollo de la debida diligencia de proveedores. Asimismo, se incluyen los nuevos lineamientos referentes a actividades de financiamiento que serán implementados por Komatsu-Mitsui, como el registro de operaciones y las señales de alerta.

Adicionalmente, se ha incluido a nuestra sede en la Amazonía como un nuevo sujeto obligado a que forme parte del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, y cuyas operaciones estarán reguladas por la UIF-Perú.

Durante el 2023, en el marco del SPLAFT, se ejecutaron 13 capacitaciones, entre las que destacan:



Llevamos a cabo procedimientos de **Debida Diligencia Reforzada en SPLAFT** para clientes, colaboradores y proveedores, con el fin de evaluar posibles alertas. Así también, desarrollamos revisiones de homologaciones requeridas por los clientes. Para garantizar el cumplimiento total en estos procesos, se realizaron monitoreos que podrían resultar en planes de mejora. Por último, nuestro Oficial de Cumplimiento está encargado de reportar cualquier actividad sospechosa a la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF).



En relación con nuestro **Sistema Corporativo de Cumplimiento**, en el **2023 capacitamos al 77%** de nuestros colaboradores y colaboradoras en temas como anticorrupción, conflicto de interés y DD. HH., a través de nuestro curso anual Actuemos con Integridad.

Además, nuestros embajadores de integridad y expertos externos lideraron diversas campañas y seminarios en línea, contribuyendo así a concientizar a nuestro personal sobre estos temas.



Campañas

Línea
Ética

480 participantes
(nuevos
ingresos).

Prevención de
hostigamiento
sexual

851 participantes.

Vive el
valor de la
integridad

124 participantes.

Conflicto de
intereses

557 participantes.

Webinars

Prevención del
hostigamiento
sexual

183 participantes.

Conflicto de
intereses I y II

421 participantes.

77%

de nuestros colaboradores y colaboradoras capacitados en temas como anticorrupción, conflicto de interés y derechos humanos.



Finalmente, nuestro accionista Mitsui & Co. brindó 6 capacitaciones sobre diversos temas relacionados a integridad, la participación por curso se detalla en cuadro adjunto.

› **CURSOS IMPARTIDOS POR MITSUI & CO.**

Cursos	Número de asistentes
Ataques a nuestro sistema	1,795
Código de conducta del 2023	1,851
Código de conducta para nuevos colaboradores y colaboradoras	297
Cultivar un lugar de trabajo global libre de acoso: conceptos esenciales	1,896
Mantener la información segura en el lugar de trabajo remoto	1,797
Seguridad y salud psicológica	1,803

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

CERO casos de corrupción reportados a través de la Línea Ética durante el 2023.



Derechos Humanos

[GRI 3-3] [GRI 406-1] [GRI 407-1] [GRI 408-1] [GRI 409-1] [GRI 410-1]

En Komatsu-Mitsui respetamos y promovemos los derechos fundamentales de todas las personas y, a través de nuestra estrategia de negocio y operaciones, buscamos contribuir activamente con el desarrollo de una sociedad más próspera, íntegra, equitativa y justa, basado en un enfoque de gestión de la sostenibilidad, de cumplimiento y los derechos humanos.

CERO casos de discriminación registrados en el 2023.

Con el objetivo de reafirmar nuestro compromiso con los derechos humanos y nuestro respeto por la dignidad humana, nos comprometemos a implementar y aplicar procesos de debida diligencia para prevenir, mitigar y abordar los riesgos e impactos adversos en los derechos humanos, tanto en nuestras operaciones como en nuestra cadena de valor, así como en el establecimiento de nuevas relaciones comerciales. En 2023, desarrollamos, por primera vez, un proceso de debida diligencia en derechos humanos en nuestras operaciones.

Gobernanza Corporativa en Derechos Humanos

Contamos con una **Política de Derechos Humanos** que es nuestro principal documento en relación a esta temática. Esta se publicó en el 2023 a través de nuestros distintos canales internos y externos.

Nuestra Política establece lineamientos de actuación aplicables a todo nuestro personal y brinda un marco de referencia para nuestras relaciones con colaboradores, clientes, proveedores y la sociedad en general. Además, define nuestro proceso de debida diligencia en derechos humanos, esencial para abordar los riesgos, tanto potenciales como reales, que nuestras operaciones y las de nuestros socios estratégicos puedan representar para los derechos humanos.

Esta Política es coherente con los principales estándares internacionales en materia de Empresas, Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Guía de debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). También consideramos los siguientes estándares y compromisos:

- › La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- › El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- › El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- › La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus Convenios fundamentales
- › El Pacto Global de las Naciones Unidas
- › La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas
- › El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (2021-2025) de Perú



A través de esta política, concretamos los siguientes temas prioritarios para nuestras operaciones y cadena de valor:

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



Adicionalmente, contamos con las siguientes políticas y procedimientos para la gestión de los derechos humanos en nuestra compañía:

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

Contamos con 2 comités que monitorean y evalúan el cumplimiento de una correcta gestión en derechos humanos.

Comité de Sostenibilidad: establece el Plan de Implementación sobre derechos humanos, que comprende el establecimiento de una matriz de análisis de riesgos de la organización, la implementación de los planes de acción y capacitaciones. Además, se encarga de la emisión de la política en materia de derechos humanos.

Comité de Integridad: diseña, implementa y monitorea, en coordinación con las áreas responsables de los riesgos en materia de derechos humanos, el cumplimiento del Plan de Gestión en derechos humanos. Así también, adopta acciones correctivas en caso de incumplimientos.

Gestión de Riesgos en Derechos Humanos

En 2023, identificamos los riesgos más significativos relacionados con los derechos humanos, así como sus causas y consecuencias a lo largo de nuestra cadena de valor.

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

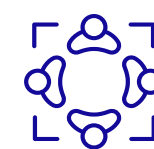
En esos ámbitos, **evaluamos un total de 11 riesgos principales**. Además, identificamos cinco grupos de especial protección potencialmente afectados: mujeres, comunidades, niños y adolescentes, adultos mayores y LGBTIQ.



Los asuntos prioritarios en materia de riesgos en derechos humanos para Komatsu-Mitsui fueron los siguientes:

ASUNTOS PRIORITARIOS

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



23 personas participaron en talleres de trabajo para identificar y evaluar los riesgos en derechos humanos a través de 5 áreas clave (Gerencia de Tecnologías de la Información, Dirección de SSOMAC y Sostenibilidad, Dirección de Gestión Humana, Gerencia de Abastecimiento, Gerencia de Legal y Cumplimiento).

Cultura Corporativa en Derechos Humanos

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

En 2023, como parte de nuestro proceso de fortalecimiento de la gestión de derechos humanos, capacitamos a más de 10 líderes de la empresa sobre Empresas y Debida Diligencia en Derechos Humanos.

› PROGRAMA DE FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS



Ratio de horas en formación de derechos humanos en el 2023: **2 horas 15 minutos (equivalente a 2.25 horas en promedio)**

Además, como parte del Programa Formativo de la Academia de Empresas y Derechos Humanos "B+HR Academy" en Perú, nuestro proveedor estratégico de seguridad patrimonial, International Private Security, participó en un taller de capacitación sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos.

Gestión de Reportes

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

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

Nuestro sistema de comunicación de reportes, denominado Línea Ética, permite que estos sean presentados de forma escrita o verbal, incluso de manera anónima. Los reportes se canalizan a través de las siguientes vías:



Ethics Point
www.yoishigoto.ethicspoint.com

Línea telefónica gratuita
0800-52116

Comité de Ética
comitedeintegridad@kmmmp.com.pe

› REPORTES CONFIRMADOS RELACIONADOS A DERECHOS HUMANOS POR LÍNEA ÉTICA



Supervisión y Reporte

En este reporte 2023 nos complace presentar, por primera vez, nuestros avances en la gestión de derechos humanos. Compartimos con nuestros grupos de interés los logros alcanzados y reafirmamos nuestro compromiso continuo con la promoción y el respeto de los derechos humanos, poniendo a disposición de ellos nuestros avances y aprendizajes a través de nuestros canales oficiales y otros medios establecidos para tal propósito.

⁵ La cifra presentada para el 2023 considera aquellos reportes confirmados y gestionados a través de nuestro canal de Línea Ética, específicamente relacionados con derechos humanos, a excepción de 6 casos que estuvieron relacionados a clima laboral y fueron derivados a Gestión Humana. Cabe resaltar que, en el mismo año, se desarrolló una campaña masiva de difusión de los canales de Línea Ética a todo el personal de la empresa por lo que aumentó la cantidad de reportes respecto al 2022.

Gobierno corporativo

[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-15]

Komatsu-Mitsui posee un sólido sistema de gobierno corporativo. Las decisiones son tomadas por el Directorio con amplio conocimiento en el campo, y ejecutadas por un Comité Ejecutivo con una larga historia de experiencia.

Directorio

El periodo de vigencia del Directorio de Komatsu-Mitsui es de **3 años**. Durante el 2023, estuvo conformado por los siguientes directores:



1. Tomás Eloy Martínez
Presidente del Directorio
Desde el 1.12.2023

2. Darko Louit
Desde el 01.04.2020

3. Jiro Yamada
Desde el 10.03.2022

4. Genta Murai
Desde el 16.12.2022

5. Luis Enrique Martínez Castro
Desde el 16.12.2022

6. Yasuhiro Kawasaki
Desde el 01.04.2023

7. Yoshida Hirohide
Desde el 01.12.2023

El Directorio vigente quedó conformado de esta manera luego de la salida de:

› **Koichi Wakabayashi**, en funciones hasta el 31.03.2023.

› **Yasuhi Nishiura**, en funciones hasta el 31.03.2023.

› **Jose Néstor Marun**, en funciones hasta el 30.11.2023.

› **Masunori Ogawa**, en funciones hasta el 31.12.2023.



7

**directores
al cierre
del 2023.**

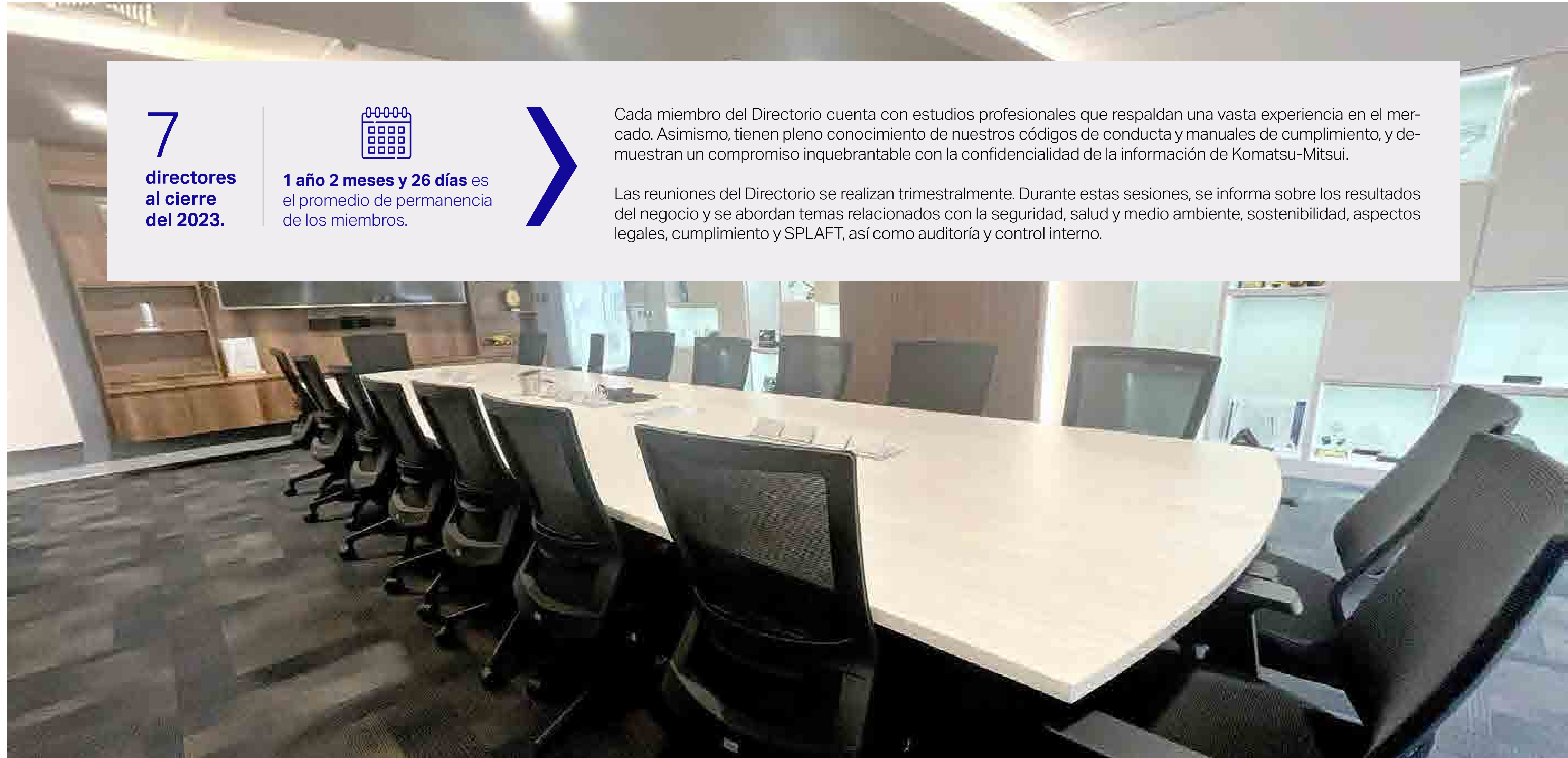


1 año 2 meses y 26 días es
el promedio de permanencia
de los miembros.



Cada miembro del Directorio cuenta con estudios profesionales que respaldan una vasta experiencia en el mercado. Asimismo, tienen pleno conocimiento de nuestros códigos de conducta y manuales de cumplimiento, y demuestran un compromiso inquebrantable con la confidencialidad de la información de Komatsu-Mitsui.

Las reuniones del Directorio se realizan trimestralmente. Durante estas sesiones, se informa sobre los resultados del negocio y se abordan temas relacionados con la seguridad, salud y medio ambiente, sostenibilidad, aspectos legales, cumplimiento y SPLAFT, así como auditoría y control interno.



Comité Ejecutivo

[GRI 2-16]

Los miembros del Comité Ejecutivo⁶ de Komatsu-Mitsui son designados por su responsabilidad en la compañía. Durante el 2023, el comité estuvo conformado por los siguientes ejecutivos:

1. Tomás Eloy Martínez

Presidente Ejecutivo (hasta el cierre de noviembre 2023).
Presidente del Directorio de KMMP (desde diciembre 2023).

2. Julio Molina

Vicepresidente Komatsu (hasta el cierre de noviembre 2023).
Presidente Ejecutivo y CEO (desde diciembre 2023).

3. Masafusa Oe

Vicepresidente corporativo.

4. Erick Ruiz

Gerente general de Distribuidora Cummins Perú.

5. Eduardo Romero

CCO y Gerente legal (hasta octubre 2023) CCO y Director legal (desde noviembre 2023).

6. Mirtha Rodríguez

Directora corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad.

7. Manuel Alameda

Gerente corporativo de Gestión Humana (hasta octubre 2023).
Director de Gestión Humana (desde noviembre 2023).



El Comité Ejecutivo se reúne semanal y extraordinariamente cada vez que sea requerido. Se discuten las decisiones estratégicas de negocio en temas de salud y seguridad, operaciones, decisiones respecto de las estructuras gerenciales, así como cualquier cambio relevante para las operaciones de Komatsu-Mitsui. Asimismo, prepara la reportabilidad que se presentará al directorio.

Respecto de la responsabilidad sobre la gestión de impactos en la economía, el medio ambiente y las personas, estas funciones se delegan a los miembros del Comité Ejecutivo, según su área funcional. El reporte al Directorio acerca del desempeño en sostenibilidad se hace en cada sesión. En caso de presentar potenciales inquietudes críticas de los grupos de interés, estas son revisadas en el Comité Ejecutivo; en el 2023 no se elevaron inquietudes al Directorio.

⁶ Considerar que Giannina Monteverde (Chief financial officer) también formó parte del Comité Ejecutivo hasta la mitad del ejercicio 2023. Además, Ogawa Masunori se incorporó desde el 1ero de diciembre del 2023 como EVP Business support.

Gestión de riesgos

[GRI 3-3]

Trabajamos con un sólido modelo de gestión de riesgos que posee un alto nivel de desarrollo y aporta de manera significativa al sistema de control interno de la empresa.

› PROCESO PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS



En Komatsu-Mitsui, la gestión de riesgos comienza con la participación del BOD y CEO, para luego ser responsabilidad de cada gerente o director de unidad de negocio o área en pasos posteriores.

Los riesgos identificados, evaluados y monitoreados se clasifican en diversas categorías, que incluyen lo operativo, estratégico, financiero, fraude, cibernético, reputacional, de cumplimiento externo (incluye temas regulatorios). Nuestra metodología de evaluación de riesgos se fundamenta en un modelo de impacto por probabilidad (5x5).

Durante el 2023, ejecutamos **21 talleres de sensibilización** hacia nuestros colaboradores y colaboradoras sobre la importancia de control interno en las actividades diarias.



Gestión de crisis

[GRI 3-3]

Contamos con un plan de continuidad del negocio que permite identificar los principales riesgos operacionales, las oportunidades de preparación apropiadas, y los procedimientos de recuperación a ser usados en respuesta a un evento que afecte las funciones críticas del negocio y que podría ocasionar la suspensión temporal de las operaciones.

Entre las situaciones potenciales identificadas se encuentran terremoto, pandemia, fuego/explosión, fenómeno de El Niño, así como para los servicios de tecnología de la información, donde establecemos un conjunto de actividades planificadas a fin de garantizar la recuperación de sistemas informáticos ante una situación de desastre que pudieran afectar el Centro de Computo Principal de los proveedores de *hosting*.

También, aseguramos que los servicios críticos asociados a TI identificados por la Compañía sean recuperados dentro de tiempos establecidos. Nos apoyamos en la continua revisión de nuestros riesgos y de los controles preventivos. Finalmente, disponemos de un comité de crisis, compuesto por líderes de primera línea, que se reúne semanalmente durante situaciones críticas.

Seguridad de la información

Gestionamos procesos y sistemas que aseguran la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos. Implementamos medidas para proteger nuestros activos frente a riesgos cibernéticos, como simulacros destinados a identificar vulnerabilidades y perfiles de riesgo, lo que nos permite fortalecer nuestras acciones preventivas.

Además, en materia de privacidad de la información, seguimos directrices y normativas internas para salvaguardar los datos confiados por nuestros clientes y socios. En línea con nuestro compromiso, estamos trabajando para cumplir con los estándares de la norma ISO 27001 y obtener su certificación en un futuro cercano.

CERO

filtraciones de información en los últimos 3 años.



Garantizar la continuidad operativa es un objetivo compartido por todos los integrantes de Komatsu-Mitsui.



PARTE >

04

**Pilar
Social**

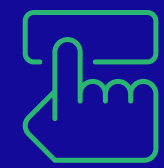
SEGURIDAD Y SALUD

Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3] [GRI 403-1] [GRI 403-8] [GRI 403-9] [GRI 403-10]

Komatsu-Mitsui cuenta con una sólida cultura preventiva en todas sus actividades, que consta de cuatro elementos que deben permanecer siempre en equilibrio.

Nuestra actuación se enmarca en la Política de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, que fue actualizada durante el 2023.



Política de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

› ELEMENTOS DE NUESTRA CULTURA PREVENTIVA



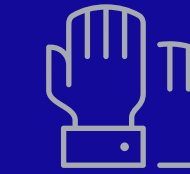
Liderazgo

Es el elemento conductor. El liderazgo empieza con el involucramiento de la alta dirección. Se lidera una cultura preventiva a través del ejemplo. Los líderes colaboran entre sí para garantizar entornos seguros y saludables.



Valores

Entre ellos se encuentran la seguridad y salud, actuar con integridad, valorar la diversidad e inclusión, fomentar el bienestar de las personas, promover la excelencia y el trabajo en equipo.



Comportamientos

Crear un ambiente de trabajo donde las personas se sientan seguras de hacer preguntas, comunicar los riesgos de seguridad e ideas para mejorar, identificar actos inseguros y darlos a conocer sabiendo que hay un genuino interés por el cuidado de su compañero o compañera.



Entorno

Proporcionar un ambiente de trabajo que promueva el cuidado mutuo y apoye una cultura preventiva interdependiente, en la que no solo cuidemos de nosotros mismos, sino también a los que nos rodean.





Fomentar una cultura preventiva es fundamental para evitar accidentes, y esto requiere el compromiso de todos los colaboradores y colaboradoras. Nuestro enfoque se centra en crear un círculo virtuoso que resulte en operaciones tanto más eficientes como más seguras.



Además, contamos con una estrategia de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente (SSOMA), alineada a las estrategias de nuestras casas matrices, basada en los pilares de Liderazgo en SSOMA y cultura, Cumplimiento Operativo en SSOMA y Gestión de Riesgos.

Contamos con herramientas como **Negativa responsable**, por la cual cada colaborador y colaboradora tiene el derecho y el deber de aplicar una negativa cuando identifique condiciones de trabajo que pongan en riesgo inminente su vida.

En adición, contamos con las siguientes iniciativas:

- › **12 reglas fundamentales por la vida:** con enfoque en actividades críticas de alto riesgo.
- › **15 lineamientos básicos de trabajo seguro:** alineados a requerimiento de Komatsu Ltda.
- › **Seguridad basada en comportamiento (SBC):** para, piensa y actúa, observaciones preventivas, evaluaciones de riesgo, revisiones de calidad de las herramientas de SBC.
- › **Programa de 5S:** caminatas semanales, auditorías cruzadas.
- › **Regresando a las raíces:** el ABC de la seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.
- › **Programa GEMBA:** fomenta la presencia de líderes en el campo.
- › **Programa de Conducción Segura,** entre otras.



Certificaciones en Salud y Seguridad en el trabajo

Nuestra gestión en el ámbito de la salud y seguridad ha sido sobresaliente, como lo demuestra nuestra última auditoría externa, donde Komatsu-Mitsui obtuvo cero no conformidades en el Sistema Integrado de Gestión, cumpliendo con las normas ISO 45001⁷, ISO 14001 e ISO 9001. La madurez de nuestro sistema de gestión, el compromiso del equipo y la participación activa de la alta gerencia fueron aspectos especialmente resaltados.



Además, en el transcurso del año 2023, la gestión SSOMA de Komatsu-Mitsui fue auditada en el marco del Joint Working Model (programa gestionado por Komatsu Holding South America Ltd. que evalúa a 18 distribuidores de la región pertenecientes a la División Construcción) y se obtuvieron resultados muy satisfactorios. Esa evaluación consideró más de 80 requisitos que fueron reportados oportunamente en tiempo y forma.

⁷ Alcance solo a sede Callao, no nacional.

CERO

accidentes fatales en colaboradores y colaboradoras y contratistas en los últimos 3 años.

Al finalizar el 2023, nuestros **indicadores de desempeño** reflejaron altos estándares, y la relevancia de la seguridad y salud, por debajo de la tolerancia establecida por la compañía.

Los principales tipos de lesiones por accidente laboral en colaboradores y colaboradoras, y contratistas incluyen he-

ridas contusas, torceduras, y esguinces. Para el 2024, tenemos el desafío y compromiso de reducir el número de lesiones por accidente laboral registradas.

Determinamos los peligros laborales que representan riesgos de lesión utilizando nuestra metodología IPERC (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos) a nivel nacional, y a través de un *benchmark* con las empresas Komatsu de la región.

Al identificar estos peligros y sus riesgos se aplican controles para eliminar peligros laborales o minimizar riesgos según su jerarquía (eliminación, sustitución, ingeniería, administrativos) en beneficio de nuestros colaboradores. Por ejemplo, se refuerzan lineamientos como 12 Reglas fundamentales por la vida, norma de negativa responsable, Consejo de seguridad eléctrica, Consejo LOTO, Consejo de ergonomía.

Gracias a estas medidas registramos

CERO

casos de fallecimientos resultantes de una enfermedad laboral en nuestros colaboradores y colaboradoras.

CERO

casos de enfermedades laborales en nuestros colaboradores y colaboradoras.

Año	Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP) - Komatsu-Mitsui	Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP) - Contratistas	Tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TFTLR) - Komatsu-Mitsui	Tasa de frecuencia total de lesiones registrables (TFTLR) - Contratistas
2021	0.21	3.63	3.00	30.26
2022	0.58	5.05	2.52	46.48
2023	0.75	6.69	3.17	7.65

2023	N° de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	N° de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	N° de lesiones por accidente laboral registrables	Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	Total de horas trabajadas
Komatsu-Mitsui	0	0	17	3.17	5,367,853
Contratistas	0	0	8	7.65	1,045,765

Acompaña a estos resultados la percepción positiva de nuestros colaboradores y colaboradoras, ya que en los últimos tres años el factor SSOMA obtuvo el puntaje más alto de la encuesta de clima laboral. Así, en el 2023 se obtuvo un resultado de 95% de favorabilidad de nuestro equipo a la gestión de salud y seguridad.

Hitos de nuestra gestión

En el 2023, participamos en el **Programa de Abastecimiento Responsable** de nuestro cliente Anglo American Quellaveco, cuyo objetivo es lograr la implementación operativa del Estándar de Abastecimiento Responsable. En esa línea, el proceso de evaluación se basó en conocer el nivel de madurez de la gestión de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) de empresas proveedoras seleccionadas por el cliente y su nivel de alineamiento a los requerimientos del Estándar. Nuestra empresa subsidiaria, Distribuidora Cummins Perú, formó parte de dicha evaluación obteniendo **un puntaje de 97.1% y la calificación de un nivel de madurez Avanzado**. Específicamente, en el **pilar "Proteger la seguridad y salud"** obtuvimos un **puntaje de 91.7% logrando un nivel Avanzado**.

También, participamos en la **Encuesta de Seguridad Komatsu a nivel regional** cuyo objetivo fue evaluar las percepciones sobre la salud y seguridad en la compañía, y que tuvo como alcance a todos los colaboradores y colaboradoras de Komatsu-Mitsui, Komatsu México, Komatsu Colombia, y Komatsu Panamá. Como resultado, obtuvimos un **puntaje de percepción positiva de 94.7%** posicionándonos como el país con puntaje más alto. Las 3 principales dimensiones a destacar por su alto porcentaje de percepción positiva fueron **Trabajo en equipo con**

97%, seguida por **Percepción del valor por la seguridad**, y **Peligros, Riesgos y Controles**, ambas con un **96%**.

Destaca en el 2023 la aprobación del **Programa de Gestión Nacional SSOMA KMMP por el Comité Nacional SSOMA** donde se programaron acciones en salud y seguridad relacionadas a liderazgo y compromiso, planificación y gestión, evaluación de riesgos, capacitaciones, inspecciones, investigación de incidentes, comunicación y promoción, control documentario, control operacional, preparación y respuesta a emergencias, salud e higiene ocupacional, seguridad basada en el comportamiento, gestión de contratistas y proveedores, y medición y seguimiento.



Cummins

97.1%

de puntaje y la calificación de un nivel de madurez Avanzado en el Programa de Abastecimiento Responsable de nuestro cliente Anglo American Quellaveco.

KOMATSU

94.7%

puntaje de percepción positiva posicionándonos como el país con puntaje más alto en la Encuesta de Seguridad Komatsu a nivel regional.

Adicionalmente, en el 2023 hemos recibido las siguientes distinciones:



Reconocimiento del cliente Antapaccay a KMMP por el **2do. lugar en la campaña prevención de fatiga y somnolencia.**



Reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por el **1er lugar en Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral.**



Reconocimiento del cliente Quellaveco a Distribuidora Cummins Perú por su **Liderazgo excepcional y compromiso con la seguridad, durante el año 2023.**



Reconocimiento del cliente Cerro Verde, transmitido a través del informe de resultados de Role Elevations 2023, por el **total involucramiento y compromiso de KMMP en el programa de Elevación de roles.** En esta iniciativa, a través de verificaciones en campo, tipo auditorías, se refuerza la cultura de seguridad.



Reconocimiento del cliente Antapaccay a KMMP por Liderazgo Visible Supervisor de HSE

Se otorgó el reconocimiento a Rafael Infantes, Supervisor de HSE de KMMP, en el Premio de Seguridad del Año 2023 en la categoría Liderazgo Visible Supervisor de HSE de Contratistas. Este premio fue obtenido por el gran involucramiento en el objetivo de una producción segura. Para este reconocimiento, el cliente evaluó a más de 250 supervisores de HSE de empresas contratistas.

Liderazgo y cultura en seguridad

Nuestra estrategia de liderazgo y cultura preventiva se basa en el concepto japonés GEMBA, que enfatiza la importancia de estar presentes en el lugar donde ocurre la acción. Este enfoque se aplica a todos los líderes de la compañía, tanto operativos como administrativos, quienes participan en un programa GEMBA a lo largo del año, en línea con nuestra estrategia "la mano preventiva".

De esta manera, nos aseguramos de que cada líder que visita el terreno dedique tiempo a revisar los aspectos relacionados con la seguridad, la salud ocupacional y el medio ambiente (SSOMA), lo que refuerza las conductas positivas y se fortalecen las oportunidades para mejora. Este enfoque nos permite liderar con el ejemplo.

Formación de líderes

Para dar continuidad al programa de formación iniciado en el 2022, este año llevamos a cabo una segunda fase de capacitación. Esta etapa ha sido diseñada para incluir a todos los nuevos líderes, es decir, aquellos que han asumido recientemente estas posiciones y que no participaron en las actividades del año anterior.

Nuestro objetivo es garantizar que todos los líderes y lideresas sean capacitados en el transcurso de este programa. Además, hemos ampliado el número de colaboradores que han recibido entrenamiento en el programa "Rumbo a la Interdependencia para Contribuidores Individuales", superando la cifra de 1,000 personas. Continuaremos con estas capacitaciones hasta lograr que el 100% de los colaboradores individuales estén incluidos para el año 2024.

12
nuevos líderes fueron entrenados en liderazgo en seguridad en el 2023.

1,144
colaboradoras y colaboradores fueron entrenados en el programa Rumbo a la Interdependencia para Contribuidores Individuales en el 2023.



1.ª fase: Liderazgo en Seguridad
Se enfoca en gerentes, jefes y supervisores.

100%

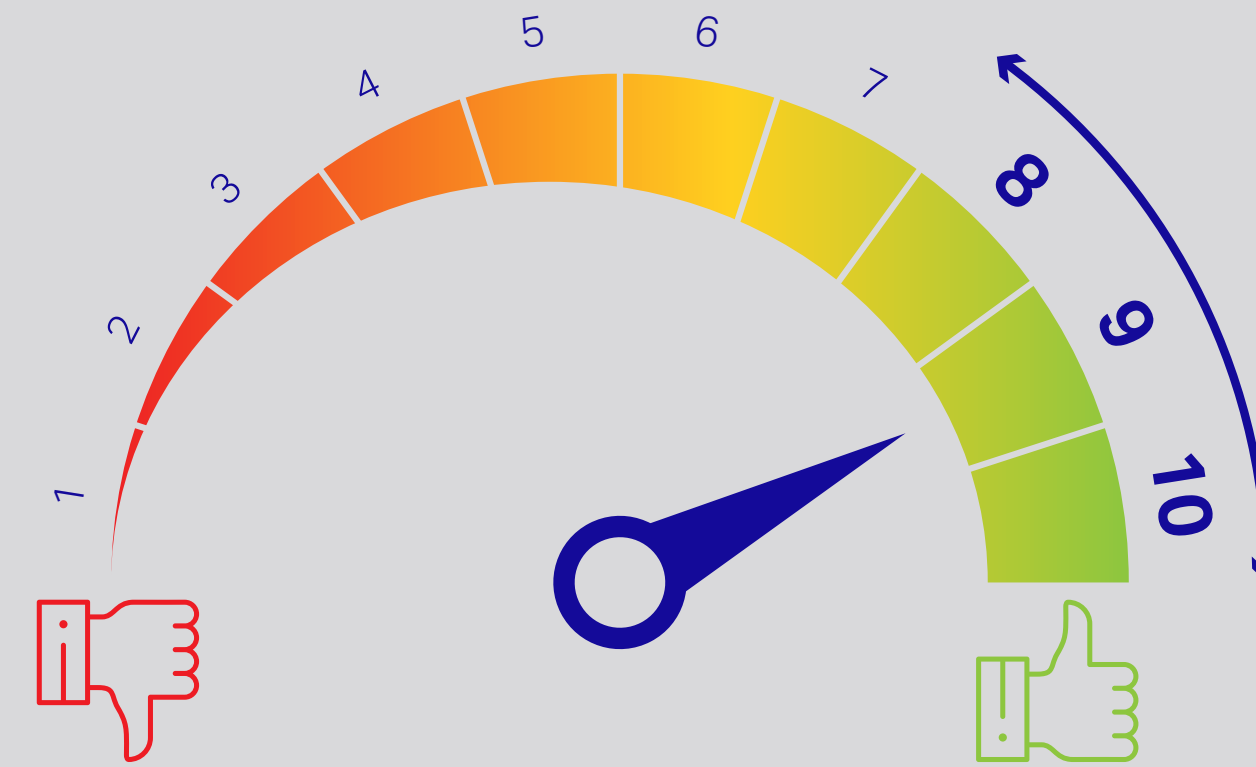
de líderes y lideresas entrenados
entre el 2022 y 2023.

2.ª fase: Rumbo a la
Interdependencia
Se dirige al personal que no
tiene cargo formal de líder.

87.5%

de colaboradoras y colaboradores
entrenados entre 2022 y 2023.

Se realizó una encuesta de satisfacción a los participantes de la fase de Rumbo a la Interdependencia, con un total de 816 respuestas recibidas. Los resultados fueron los siguientes:



Identificación de peligros

[GRI 403-2] [GRI 403-4] [GRI 403-7]

Para detectar peligros en nuestras instalaciones contamos con el procedimiento de Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC). Para las sedes de nuestros clientes, seguimos los procedimientos que ellos establezcan.

A través del IPERC, los líderes y lideresas junto a los colaboradores y colaboradoras de la compañía, identifican y evalúan los peligros asociados a los procesos, actividades y tareas, así como los riesgos derivados. Si un colaborador o colaboradora identifica un peligro no previamente reconocido, debe informarlo a su supervisor.

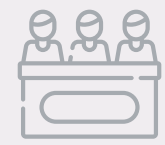
Utilizamos la plataforma Bluefire para reportar actos y condiciones subestándares. Cabe resaltar que cualquier colaborador o colaboradora puede reportar algún peligro que identifique, y que dicho reporte será derivado para su solución con un responsable adecuado.

En caso de accidentes e incidentes, seguimos procedimientos para el reporte e investigación bajo la metodología Comet, adoptada globalmente por Cummins Inc., que consta de tres fases: descubrir, analizar y actuar.

Adicionalmente, contamos con la herramienta ERAL (Evaluación de Riesgos Antes del Desarrollo de la Labor), usada cuando visitamos clientes en los cuales no estamos de manera permanente. Y el cual se utiliza tanto para planificar los aspectos de seguridad antes del traslado, como para evaluar riesgos propios de la instalación al llegar a la sede del cliente.



Formamos a nuestros líderes y lideresas en conductas y comportamientos seguros, para robustecer nuestra cultura de prevención y seguridad.



Comité Nacional SSOMA de KMMP

El Comité Nacional SSOMA de KMMP se renueva cada dos años y tiene la responsabilidad de promover la seguridad y la salud en el trabajo, brindar asesoramiento, supervisar el cumplimiento de las normativas establecidas y garantizar la participación y cooperación de los colaboradores y colaboradoras.

En el transcurso de 2023, el Comité Nacional SSOMA realizó un total de 12 inspecciones de seguridad. Es importante destacar que los miembros del comité participaron activamente en conversatorios de seguridad, tanto en relación con los equipos de nuestra propia empresa como con los de terceros, una iniciativa denominada "Comité SSOMA en Acción".

Esta es una iniciativa del Comité Nacional SSOMA que involucra la participación activa de los miembros titulares en los diálogos de seguridad con los equipos de terceros (contratistas). Se ha establecido un cronograma que comenzó en junio de 2023 e incluye la participación de los 12 miembros titulares. Hasta el momento, 11 de ellos ya han tomado parte en estos importantes diálogos.

Además, se llevó a cabo la primera reunión descentralizada del comité en Trujillo. Esta instancia representó una valiosa oportunidad para interactuar más de cerca con nuestros colaboradores y permitió que los líderes pusieran en práctica el concepto de GEMBA.



Capacitaciones

[GRI 403-5]

Disponemos de un programa integral de capacitación en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente. Estas sesiones formativas se diseñan teniendo en cuenta la identificación de riesgos específicos y las actividades predominantes en cada sede, asegurando así que los colaboradores y colaboradoras reciban una formación relevante y adecuada a sus necesidades.

En el 2023, ejecutamos un programa de capacitación por Business Unit y proyectos mineros. También, desarrollamos capacitaciones virtuales para el personal administrativo, y realizamos un Programa de diálogos diarios de seguridad del mes.

En estos espacios de aprendizaje tratamos temas como primeros auxilios, uso y manejo de extintores, manipulación de productos químicos, trabajos en altura, manejo manual de cargas, trabajos en caliente, incendios, prevención y manejo del estrés, entre otros.



Práctica realizada con extintor CO₂, el gas se disuelve en el aire sin dejar residuos

Desde Komatsu-Mitsui hemos establecido reuniones trimestrales con el personal responsable de las empresas proveedoras de servicios. Estas reuniones sirven como espacios para compartir nuestros lineamientos en materia de seguridad, salud y medio ambiente, mientras ofrecemos la oportunidad para que compartan sus propias mejoras o buenas prácticas.

Durante cada encuentro, intercambiamos información relevante, como lecciones aprendidas de incidentes, y reforzamos nuestras 12 Reglas Fundamentales por la Vida. Además, proporcionamos detalles sobre los estándares SSOMA KMMP, permitiendo que los proveedores alineen sus prácticas con nuestra cultura de seguridad. Valoramos su contribución a este objetivo común y estamos convencidos que somos socios en la búsqueda de la excelencia para lograr un entorno laboral más seguro y saludable para todos y todas.



Salud ocupacional

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

La salud ocupacional en Komatsu-Mitsui se basa en un ambiente de trabajo controlado, salud compatible y la promoción de conductas saludables.

Ejecutamos vigilancia médica y actividades de promoción de la salud en todas nuestras operaciones mineras y sedes propias.

Promoción de conductas y hábitos saludables a través de difusión de material preventivo, establecimiento de actividades recreativas o culturales, pausas activas, entre otras.



Monitoreo oportuno sobre la salud de los colaboradores de acuerdo a sus condiciones de trabajo y riesgos presentes, a través de procesos de identificación, evaluación, gestión y administración del riesgo.



Identificación, evaluación, control y verificación de eficacia de las medidas de control para asegurar lugares de trabajo con cero daños.



Prevención del dengue

Durante la emergencia sanitaria por el brote de dengue en 2023, con la región de Piura como la más afectada, detectamos 55 casos entre nuestros colaboradores y colaboradoras. Es gratificante destacar que el 100% de ellos se recuperó satisfactoriamente.

Entre las acciones de prevención que ejecutamos se encuentran:

- › Reactivación del Comité Táctico
- › Fumigación de instalaciones de forma quincenal
- › Trabajo remoto para mujeres embarazadas
- › Entrega de paracetamol y sales de rehidratación oral (en colaboradores y colaboradoras de zona norte)
- › Cancelación de viajes al norte y selva del Perú
- › Entrega de repelentes y repelentes eléctricos para el personal del norte y la selva
- › Acciones de concientización: comunicación de medidas preventivas y señales de advertencia. Difusión de videos.

¡CUIDA TU SALUD Y LA DE TU FAMILIA!

El dengue es una enfermedad transmitida por el mosquito Aedes aegypti, Aedes albopictus, que también transmite Zika y Chikungunya.

Si tienes estos síntomas acude al centro de salud más cercano:

- ! Fiebre
- ! Dolor de cabeza y detrás de los ojos
- ! Fatiga
- ! Dolor muscular o en las articulaciones
- ! Erupción

NO TE AUTOMEDIQUES Y CONSULTA A UN MÉDICO, YA QUE ALGUNOS MEDICAMENTOS PUEDEN EMPEORAR LOS SÍNTOMAS. LA HIDRATACIÓN ES MUY IMPORTANTE.

El dengue se transmite por esta manera:

• Cambia periódicamente el agua de jarrones y botes	• Cuida que los recipientes con agua estén siempre cubiertos
• Mantén esos objetos tapados o cubiertos con tela	• Tapa los recipientes al llenarlos para atraerlos agua
• Limpia las cunetas	• Activa repelente cada 2-3 horas si sigue la recomendación del fabricante (por ejemplo)
• Evita acumulación de agua en los huecos	• Usa ropa ligera que cubra la mayor parte del cuerpo
• Descarga objetos inservibles que pueden acumular agua de lluvia	• Asegúrate que las cerraduras de las habitaciones tengan mosquitero

BU SSMAC Y SOSTENIBILIDAD **KOMATSU** **MITSUI**

TALENTO EXTRAORDINARIO

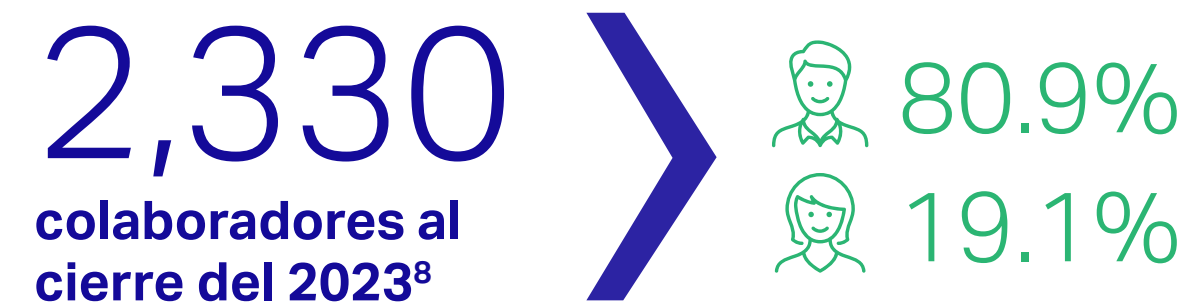
Nuestro equipo

[GRI 3-3] [GRI 2-7] [GRI 401-1]

Gracias a nuestro equipo alcanzamos resultados excepcionales. Por ello consideramos a nuestra gente como uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia. Implementamos distintas iniciativas para fomentar el crecimiento tanto personal como profesional de nuestro talento, promoviendo un entorno seguro, diverso e inclusivo, donde se valore la igualdad de oportunidades, el respeto y la integridad. Además, impulsamos el bienestar integral y tomamos medidas para que nuestro equipo pueda alcanzar su máximo rendimiento.

Como muestra del compromiso con nuestro talento, en el 2023 volvimos a formar parte del *ranking* de las cien mejores empresas para trabajar de Merco Talento. En esta ocasión **logramos subir 5 puestos** en comparación al 2022.

Durante el 2023 formaron parte del equipo 2,330 colaboradores, considerando practicantes, el cual estuvo conformado en 80.9% por hombres y el 19.1% por mujeres.



⁸ Planilla total, al cierre del año 2023, incluye practicantes.

› DESGLOSE DE COLABORADORES 2023,
POR GÉNERO



	Femenino	Masculino	Total
Total	445	1,885	2,330

› COMPARATIVO ÚLTIMOS TRES AÑOS, POR GÉNERO⁹



⁹ Sin considerar practicantes.

› **DESGLOSE DE COLABORADORES 2023,
POR GÉNERO Y REGIÓN**

			Total
Lima	311	856	1,167
Ancash	16	139	155
Apurímac	8	151	159
Arequipa	35	138	173
Cajamarca	3	13	16
Chiclayo	0	2	2
Chimbote	2	6	8
Cusco	15	116	131
Huancayo	3	7	10
Huánuco	0	3	3
Ica	0	12	12
Iquitos	2	7	9
Junín	9	67	76
Moquegua	5	59	64
Pasco	0	9	9
Piura	24	240	264
Pucallpa	2	1	3
Tacna	3	18	21
Trujillo	7	41	48
Total	445	1,885	2,330

› **DESGLOSE DE COLABORADORES,
POR TIPO DE CONTRATO**

2023	Contrato permanente	Contrato temporal
Femenino	361	55
Masculino	1,534	330
Total	1,895	385

› **COMPARATIVO ÚLTIMOS TRES AÑOS,
POR TIPO DE CONTRATO**



› **ROTACIÓN VOLUNTARIA**

	2021	2022	2023
Rotación voluntaria	7.1%	7.1%	10.1% ¹¹

› **ROTACIÓN TOTAL, POR AÑO Y GÉNERO¹²**

	2021	2022	2023
Rotación total	9.4%	10.8%	13.5%
Masculino	9.4%	10.3%	13%
Femenino	9.3%	12.8%	15.6%

› **TOTAL DE NUEVOS INGRESOS, INCLUIDOS
INGRESOS QUE HAYAN CESADO EN EL
TRANCURSO EN EL MISMO PERIODO, POR AÑO**

	2021	2022	2023
Ingresos totales	441	293	433
Hombres	319	209	347
Mujeres	122	84	86

¹⁰ Esta cifra representa el total de colaboradores y colaboradoras para el año 2023 sin considerar practicantes, ya que los contratos "permanente" o "temporal" no son aplicables al convenio de prácticas.

¹¹ Considerar que corresponde a la rotación voluntaria sin considerar practicantes.

¹² Considerar que corresponde a la rotación total KMMP.

Desarrollo interno y crecimiento

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

Confiamos en el potencial de nuestro equipo, por eso fomentamos su crecimiento y desarrollo, promoviendo una cultura basada en el mérito. A través de un proceso continuo de motivación, alentamos a nuestro equipo a aprovechar las oportunidades internas y a avanzar en sus carreras.

Durante el 2023 se lograron **316 promociones y 310 cambios de nivel dentro de la misma categoría**, reflejando el éxito de nuestros programas de desarrollo individual y de aprendizaje diseñados para respaldar a nuestros colaboradores clave en todos los niveles, desde líderes hasta técnicos y personal administrativo.

Igualmente, promovemos un entorno donde se valora constantemente el esfuerzo. Durante el 2023, llevamos a cabo 2,171 reconocimientos a través de nuestro programa Qué Buena Chamba. Este programa, alineado con nuestros valores y competencias, impulsa la mejora continua del equipo al ofrecer incentivos positivos. Estos reconocimientos fortalecen la relación entre los líderes y sus equipos, asegurando su visibilidad y ejecutándose en reuniones y espacios donde se comparte la celebración. Qué Buena Chamba ofrece distintos tipos de reconocimiento, como "Empresa a Colaborador/a", "Colaborador/a a Colaborador/a" y "Jefe a Colaborador/a", incluyendo categorías como "Trabajo Wow", "Yo Reconozco", "Yoi Shigoto", entre otros.

US\$106,480

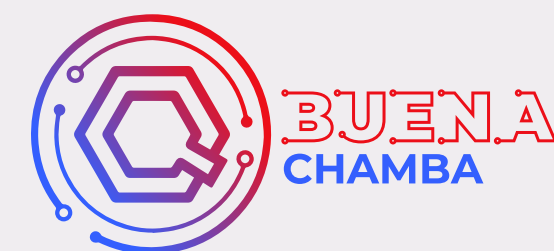
invertidos en el desarrollo de competencias de nuestros colaboradores

26,828

horas en total destinadas en la capacitación de nuestros colaboradores

11.5

horas promedio de capacitación por persona



2,171

reconocimientos brindados a través de Qué Buena Chamba

Reconociendo la importancia del liderazgo en la gestión del talento, contamos con la comunidad de aprendizaje CreSER para líderes. Este programa se basa en un modelo de liderazgo transformacional, diseñado para preparar a los líderes para los desafíos venideros, orientado a garantizar los resultados del negocio y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. Como parte de esta iniciativa, en el 2023 destacan nuestros resultados:

2,976
horas de
capacitación

282
líderes
capacitados

91%
de cobertura

8
workshops

86%
de satisfacción
(75% de participación)





Programa de Gestión Integral del Talento Técnico (GITT)



Desde Komatsu-Mitsui hemos implementado el Programa GITT, una iniciativa que ofrece una oportunidad excepcional para cultivar y fortalecer el talento en nuestra industria. A través del GITT, contribuimos al incremento de la empleabilidad y la profesionalización técnica.

Este programa se enfoca en apoyar el desarrollo profesional de todos los técnicos y técnicas de la empresa, proporcionando formación técnica, habilidades blandas y competencias en seguridad. El avance en los distintos niveles y la superación de las evaluaciones permiten a los técnicos acceder a promociones y ajustes salariales.

Después de adaptar la oferta de cursos a la modalidad remota en 2020, ahora ofrecemos una malla híbrida que brinda mayor flexibilidad a los participantes.



91%

de los técnicos y técnicas de Komatsu, un total de 556 personas, participaron en al menos un curso de formación en el 2023.

78%

de técnicos y técnicas de DCP, un total de 246 personas, participaron en al menos un curso de capacitación en el 2023.

34%

de técnicos y técnicas de Komatsu lograron promoción o cambio de nivel en el 2023 luego de participar en el GITT.

38%

de técnicos y técnicas en DCP lograron promoción o cambio de nivel en el 2023 luego de participar en el GITT.



Concurso de Buenas Prácticas Laborales

Gracias a nuestra gestión del 2023, hemos obtenido el 1er lugar del Concurso de Buenas Prácticas Laborales en la categoría Desarrollo profesional y acceso a la capacitación. Este es un reconocimiento brindado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que busca promocionar en el empresariado peruano, estándares nacionales de responsabilidad social empresarial laboral.



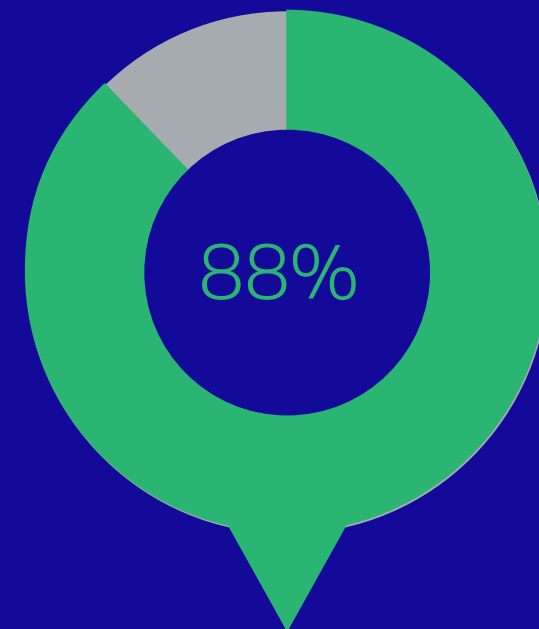
Evaluación de desempeño

[GRI 404-3]

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

Para el personal administrativo, el Programa de Gestión del Desempeño evalúa tanto el logro de objetivos de resultados como el desarrollo de competencias. Los resultados obtenidos en estas evaluaciones influyen en la revisión salarial anual. En el caso del personal técnico organizamos la Gala GITT, donde se reconocen a los cincuenta mejores colaboradores en función de sus resultados.

Además de las evaluaciones de desempeño, y con el objetivo de fomentar un desarrollo integral, llevamos a cabo evaluaciones periódicas de competencias blandas para los niveles técnicos y evaluaciones 360° para posiciones en línea de carrera.



Índice de desempeño,
durante el 2023



Clima y cultura

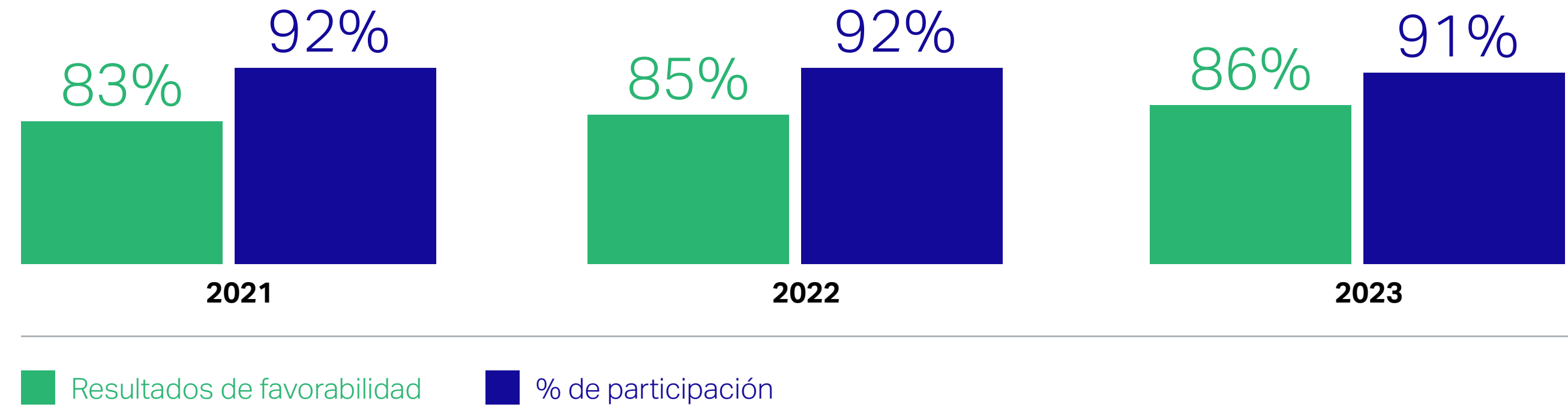
Estamos firmemente convencidos de que, para generar valor para nuestros clientes, es esencial mantener a nuestro equipo motivado y comprometido. Por eso, nos comprometemos a ofrecer la mejor experiencia posible a nuestros colaboradores en todas las etapas de su trayectoria en la empresa.

Cultivamos un ambiente laboral positivo que fomenta la participación y la iniciativa. Promovemos una cultura de comunicación abierta, horizontal, transparente y cercana, que nos permite conectarnos con nuestro equipo a través de diversos canales, como reuniones regulares, paradas de comunicación, boletines informativos, publicaciones en redes sociales, entre otros. Para respaldar esta estrategia, contamos con un equipo de colaboradores facilitadores del clima laboral, quienes apoyan la implementación de eventos dentro del plan anual de clima.

Para garantizar un diálogo continuo, llevamos a cabo mediciones anuales y encuestas periódicas utilizando la metodología de Korn Ferry. Durante el 2023, alcanzamos **un nivel de favorabilidad del 86%, con una participación del 91%.**

En 2023, nos propusimos una **meta de clima laboral del 85%**. Gracias a nuestro sólido compromiso con la mejora del ambiente de trabajo, conseguimos **superar esta meta alcanzando un 86%**. Continuaremos esforzándonos para garantizar un entorno laboral positivo y productivo para todos nuestros colaboradores.

› EVOLUCIÓN DEL NIVEL DE FAVORABILIDAD, CONSIDERANDO PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN





Convenios colectivos

[GRI 2-30]

Respetamos plenamente el derecho de nuestros colaboradores a ejercer su libertad de asociación. En Komatsu-Mitsui y DCP, llevamos a cabo reuniones mensuales con cada dirigencia sindical para abordar una amplia variedad de temas de interés mutuo.

En el año 2023, un total de **423 colaboradores y colaboradoras estaban amparados por algún convenio colectivo** a través de los tres sindicatos activos: el Sindicato Único de Trabajadores de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú SA, el Sindicato de Trabajadores de Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú SA-Sede Marc Bayóvar y el Sindicato Único de Trabajadores de Distribuidora Cummins Perú SAC.

› LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Colaboradores y colaboradoras que se encuentran bajo un convenio colectivo en el 2023.

› 423

Porcentaje de colaboradores y colaboradoras cubiertos por convenios de negociación.

› 18.2%

Bienestar

[GRI 401-2]

Desde el programa KMMP Me Cuida contribuimos con la calidad de vida de nuestros colaboradores y colaboradoras con la finalidad de alcanzar el equilibrio laboral y familiar. Esto lo hacemos a través de 4 aspectos: bienestar físico, emocional, financiero y social. Como parte de nuestro enfoque, brindamos los siguientes beneficios en cada uno de nuestros pilares de trabajo:



- › Campañas de vacunación
- › Asesorías nutricionales
- › Miércoles de masajes
- › Funcional y baile con KMMP
- › Despistaje oftalmológico
- › Despistajes oncológicos
- › Chequeo Preventivo Anual
- › Perder para ganar 2023
- › Promoción en temas B. Físico según la OMS

- › Préstamos y Adelantos KMMP
- › De vuelta a clases 2023
- › Webinars orientados a la educación financiera, es decir, sobre el uso adecuado de los ingresos
- › Establecer convenios con entidades financieras y/o establecimientos comerciales que ofrezcan tasas preferenciales a nuestros colaboradores: MAF y Primax



- › Talleres presenciales y virtuales de diversos temas según resultados de las recomendaciones de las encuestas psico-sociales:
 - Importancia sobre el cuidado de la salud mental
 - Equilibrio trabajo – familia
 - Manejo de emociones
 - Estrés y Técnicas de relajación
- › Asesorías Psicológicas
- › Difusión de temas de Bienestar Emocional en los diversos canales de comunicación de KMMP

- › Evaluaciones de PerúChamps para los menores del hogar de nuestros colaboradores y colaboradoras
- › Visita de los proveedores emprendedores para que compartan sus productos saludables con el personal - familiares de colaboradores y colaboradoras
- › Establecer convenios con instituciones que brinden alternativas para colaboradores y familias:
 - Vacaciones deportivas
 - Centros odontológicos: blanqueamiento y ortodoncia
 - Centros recreativos
- › Actividades a realizar con participación de familiares y allegados

Entre nuestros resultados, destacan:

+3,800
dosis de vacunas.

+1,100
evaluaciones médicas en las 4 ferias de la salud.

+550
colaboradores que realizan trabajo híbrido se les otorga una subvención económica de manera mensual desde el inicio de la pandemia hasta la fecha.

+2,200
subvenciones alimentarias, todos los que laboran de manera presencial tienen almuerzo subvencionado al 100%.

+306
participantes en asesorías psicológicas de 3 sesiones.

269
beneficiarios en De Vuelta a Clases de S/ 329,600 repartidos.

255
participantes y 32 menores becados en Perú Champs.

+250
voluntarios donantes de sangre.

Consideramos que cada iniciativa y cada logro alcanzado es importante porque enfatiza nuestro compromiso de cuidar de nosotros mismos y retornar con nuestras familias sanos y salvos.

Gracias a nuestra gestión, en el 2023 logramos:

15%
de disminución de ausentismo laboral por temas de salud.

76%
de colaboradores manifestó que la empresa satisface sus necesidades.



Concurso de Buenas Prácticas Laborales

Destacamos que obtuvimos el primer lugar en la categoría 'Promoción del equilibrio trabajo-familia' del Concurso de Buenas Prácticas Laborales organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



GESTIÓN SOCIAL

Contribuimos con el desarrollo social

[GRI 3-3] [GRI 413-1] [GRI 413-2] [GRI 203-1]

Creamos valor en las comunidades cercanas donde operamos, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de las personas implicadas. Trabajamos para mejorar su calidad de vida desde una perspectiva social y económica, siempre con un enfoque en el cuidado constante del medio ambiente.

Nuestra gestión social se alinea a los compromisos de nuestros clientes. Contamos con documentos que reflejan la generación de valor compartido con nuestros grupos de interés, como las políticas de sostenibilidad, diversidad e inclusión, y de calidad, seguridad y salud ocupacional, y medio ambiente, así como de derechos humanos. Estas políticas engloban y encaminan nuestros esfuerzos en el momento de elaborar planes de gestión social.



En el marco de la gestión social, Komatsu-Mitsui se adapta a las directrices y valores establecidos por los clientes, actuando como un aliado estratégico para crear sinergias que generen un impacto positivo en las comunidades.

En el 2023, se desarrollaron acciones sociales coordinadas en colaboración con Compañía Minera Antapaccay, Anglo American Quellaveco, MMG Las Bambas y Compañía Minera Miski Mayo.

En el caso de Compañía Minera Antapaccay, nos enfocamos en actividades destinadas a la formación e inclusión laboral de jóvenes de su comunidad de influencia. Por otro lado, con Anglo American Quellaveco implementamos un plan integral de gestión social que abarcó controles de riesgos sociales, compras locales, capacitación y contratación de personal local, además del despliegue de iniciativas de proyección social, como las becas TEC para el 2024. Finalmente, para MMG Las Bambas se llevó a cabo la renovación de una infraestructura educativa en la comunidad de Chumille (Apurímac), en colaboración con un contratista local.

En el 2023 ejecutamos los siguientes presupuestos de proyección social, para los que consideramos los compromisos contractuales con nuestros clientes.

Presupuesto ejecutado 2023	Total en dólares
Proyecto con Las Bambas	27,000
Proyecto con Antapaccay	71,500
Total	98,500

En relación con Anglo American Quellaveco, durante el 2023 se actualizó su plan de gestión social y se prevé ejecutar el presupuesto de proyección social en el 2024. Respecto a Compañía Minera Miski Mayo, también se llevaron a cabo coordinaciones en el 2023 para su implementación en 2024.

De igual manera, asignamos un presupuesto para contribuciones sociales como voluntariado y donaciones, en áreas que están alineadas con nuestros pilares de sostenibilidad.

› **COSTO TOTAL DE CONTRIBUCIONES SOCIALES**

Costo total de contribuciones monetarias

S/ 131,194

Costo total de donaciones en especie

US\$ 59,920



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

CERO **quejas provenientes de comunidades locales en los últimos 3 años.**

Durante el 2023 destaca nuestra gestión y participación en los siguientes programas:

Programa de mejora de empleabilidad Ayni, creciendo juntos, de nuestro cliente Antapaccay

Maximizamos las oportunidades que ofrece nuestro cliente Antapaccay, a través del programa de empleabilidad Ayni, creciendo juntos, a los jóvenes de su comunidad de influencia, y se brinda desde Komatsu-Mitsui la formación práctica que requieren para finalizar su formación técnica.

En esta alianza de alto valor social, recibimos en el 2023 en nuestras instalaciones a diez *trainees* de la comunidad de Coroccohuayco para acompañarlos en la etapa final de su formación técnica. Como parte del acuerdo, proveímos todas las facilidades, como vivienda, alimentación, traslados y conocimientos técnicos, tanto teóricos como prácticos, desde nuestra sede de Pucusana, durante dos meses, para que luego practiquen en nuestras operaciones dentro del proyecto minero durante tres meses más. El apoyo a este programa se gestionó y coordinó en el 2022, y su ejecución se realizó de febrero a julio del 2023.

10

jóvenes participaron en el 2023 en la formación práctica en las instalaciones de Pucusana de Komatsu-Mitsui durante dos meses y luego en las instalaciones del proyecto minero durante tres meses más.

+8,660

horas de práctica ejecutadas en el 2023.

8

jóvenes contratados por la compañía en el 2023: 5 jóvenes fueron contratados a plazo fijo y 3 renovaron prácticas.





Programa TEC (Technical Education for Communities)



El programa TEC busca mejorar la calidad de educación de jóvenes en situación de vulnerabilidad asegurando oportunidades de educación técnica de calidad de tal manera que tengan una inserción laboral exitosa. En Perú, el programa TEC es implementado desde el

2016 junto con SENATI Arequipa en su programa de mantenimiento de maquinaria pesada, con la guía de Komatsu Ltda, Mitsui & Co y Cummins Foundation.

El programa contribuye a brindar una carrera técnica con título a nombre de la nación con la mejor calidad académica posible y formación práctica constante, a un costo 30% inferior al mercado, respecto a otros programas similares.

Antapaccay participó del 2017 al 2019 en el piloto como aliado en financiamiento. En el 2023 renovó su participación, al observar el resultado de desempeño de los egresados. En el 2024 se firmará un convenio con Antapaccay, el cual tendrá duración hasta el 2031, que contempla un mínimo de 36 becas y 36 pasantías.



Entre el 2016 y 2023, sobresalen los siguientes logros:

+2,400

jóvenes han tenido la oportunidad de seguir estudios técnicos.

398

egresados.

180

becas entregadas.

5

mujeres egresadas.

99%

de empleadores recomiendan a los graduados de TEC.

73%

de graduados encuentran un buen trabajo en los primeros 6 meses.

13%

mejor remunerados.

10 prácticas preprofesionales en nuestros talleres, de los cuales 8 fueron finalmente contratados en Komatsu-Mitsui





Comunidad de operadores KMMP



En el 2023, presentamos la cuarta edición de nuestra iniciativa para operadores KMMP. Este proyecto brinda una oportunidad a aquellos miembros de la comunidad de operadores interesados en adquirir conocimientos o ampliar su experiencia en el manejo y operación de maquinaria. Los participantes tienen acceso a cursos y pueden realizar un examen para participar en prácticas en nuestra sede en Pucusana. Aquellos con los mejores resultados en la evaluación teórica son invitados a nuestras instalaciones para obtener experiencia práctica en la operación de equipos. A través de esta comunidad, estamos contribuyendo a la inserción laboral en el ámbito de la operación de maquinaria.

+8,600

miembros a través de la página de Facebook en el 2023.

38

participantes a los 9 *webinars* en el 2023.

4

participantes en la parte práctica con equipos en el 2023.



Proyecto Aliadas



El programa 'Aliadas' es un taller exclusivo para familiares mujeres de nuestros colaboradores y colaboradoras cuyo propósito principal es fortalecer los lazos familiares con Komatsu-Mitsui y unirlos a nuestra cultura de seguridad e integridad, promover relaciones positivas y un sentido de pertenencia en nuestra comunidad laboral. En el 2023, el taller se ejecutó en Piura y contó con la participación de 73 mujeres.



Voluntariado

Nos esforzamos por crear espacios y oportunidades para que nuestros colaboradores y colaboradoras participen en actividades de voluntariado, permitiéndoles compartir nuestra contribución social. Nuestro compromiso implica facilitar que estas actividades se realicen durante el horario laboral, apoyando así el bienestar y desarrollo de las comunidades en las que operamos. Desarrollamos proyectos alineados con nuestros pilares de sostenibilidad, llevados a cabo a nivel nacional en colaboración con nuestros aliados estratégicos.

› RESULTADOS 2023

36

proyectos ejecutados.

11,748

horas de voluntariado.

45

equipos líderes.

1,044

voluntarios y voluntarias

+7,000

beneficiarios y beneficiarias

11

objetivos de desarrollo sostenible impactados.

44.8%

de colaboradores y colaboradoras de la compañía participó en iniciativas de voluntariado.

23.7%

Komatsu

34.7%

Corporate

98.7%

Cummins



Tenemos impacto
en 13 regiones y
26 localidades



GRI

US\$ 131,000
6 GRANTS aprobados
(Fundación Cummins)

S/ 159,796.5
inversión en voluntariado

S/ 386,509
costo de horas voluntarias (en base al costo por hora promedio de voluntarios y voluntarias durante el 2023).

36

proyectos ejecutados
con éxito



1. Cummins Water Works: Talleres de sensibilización sobre el cuidado del agua en alianza con la ONG Water.org
2. Cambiando la Ruta Fase 2: Espacio verde comunitario en alianza con la ONG Vida.
3. Cordón ecológico: Arborización y concientización a la comunidad en alianza con ONG Vida.
4. Cummins Water Works: Train of Trainers en alianza con la ONG Water.org
5. Taller ambiental – Taller vida de ecosistemas terrestres en alianza con Perú Champs.
6. Taller lúdico educativo ambiental nacional en alianza con Khana Perú.
7. Taller de *upcycling* y mantenimiento de aulas en alianza con Khana Perú.
8. Limpieza de playas y sensibilización a la comunidad en Piura en alianza con Khana Perú.
9. Project 4000+: Recojo de residuos sólidos en playa Pachacútec, Ventanilla.
10. Project 4000+: Sembrado de árboles en Pachacútec, Ventanilla.




PILAR
**DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN**



11. Conociendo las carreras STEM: Taller de robótica educativa en alianza con Aldeas Infantiles
12. Educación con igualdad de género: Talleres prácticos sobre igualdad de género para niños y niñas de la ONG Kantaya
13. Mujeres en búsqueda de su vocación: Visitas de escolares mujeres a nuestras instalaciones en alianza con SENATI
14. Módulo emprendimiento Youth Can: Talleres para el fortalecimiento de habilidades blandas, liderazgo y herramientas para iniciar un negocio en adolescentes de Aldeas Infantiles SOS
15. Taller de Diversidad e Inclusión en alianza con Khana Perú: sensibilización de niños y niñas en Cusco sobre la inclusión de personas con discapacidad visual.
16. Taller de Diversidad e Inclusión en alianza con Perú Champs: taller educativo de estereotipos de género.
17. Niñas con oportunidades: idea y emprende
18. Niñas con oportunidades: mentoría vocacional
19. Niñas con oportunidades: visitas STEM





- 20. Un día en Cummins: talleres vocacionales y visita por nuestras instalaciones con Aldeas Infantiles
- 21. Escuelita Cummins: implementación de biblioteca en Institución Educativa 4006 Santa Rosa de América en alianza con Un Millón de Niños Lectores.
- 22. Escuelita Cummins: grabación de video narrando un cuento. Con este aporte, se donó un libro por persona para la biblioteca.
- 23. Escuelita Cummins: Lectores con rumbo una actividad de cuenta cuentos y reseñas inspiracionales
- 24. Programa de mentoría TEC: mentorías en habilidades interpersonales
- 25. TEC sesiones virtuales: Mentoría en conocimientos sobre temas de seguridad, tecnología y otros aspectos profesionales relacionados a sus carreras
- 26. Mantenimiento en ONG Caritas Felices: Elaboración de "Villas Navideñas" con las niñas de la Casa Hogar Caritas Felices.
- 27. Inspirando con Cummins: Implementación de la zona recreativa en el albergue Inspirando.
- 28. Project 4000+: pintado de paredes en comedor popular.
- 29. Project 4000+: mantenimiento de parque de juegos.
- 30. Vive la experiencia KMMP en alianza con Perú Champs
- 31. Champs KMMP: Visita guiada en nuestra sede principal a hijos/as de colaboradores/as que gozan del beneficio de becas con Perú Champs.
- 32. Aliadas 'Nos une la familia'
- 33. Simulación de entrevistas + mentoría de CV y LinkedIn para jóvenes de la Fundación Forge
- 34. Juntos y juntas nos hacemos cargo: entrega de donaciones que se brindaron a Juguete Pendiente para las comunidades afectadas por los huaicos.



- 35. Seminario de integridad en la vida personal y laboral para jóvenes de la Fundación Forge



- Iniciativas transversales**
- 36. Navidad Solidaria

Entre las iniciativas en las que nuestros voluntarios y voluntarias participan activamente destacan:

Niñas con oportunidades

En alianza con CARE Perú se promovió el desarrollo de habilidades para los proyectos de vida de estudiantes de zonas periurbanas y rurales, contribuyendo a su bienestar integral. En el marco de este programa se desarrollaron actividades relacionadas a fortalecer las habilidades para la vida con enfoque en el emprendimiento personal, empoderamiento económico, mentoría vocacional y visitas STEM. Destacamos que desde Cummins Inc. recibimos el LATAM Business Impact Award gracias a nuestra exitosa gestión en el 2023 sobre esta iniciativa. Además, logramos:

569

beneficiarios y beneficiarias de Lima, Lambayeque, Amazonas y Cajamarca.

96

voluntarios y voluntarias a nivel nacional.

+43

lideresas participaron virtualmente.

16

lideresas participaron presencialmente en mentorías.



Project 4000+

Es una iniciativa en la cual forman parte las empresas del grupo Mitsui & Co. (Perú), Mitsui & Co. Mobility Latin America, Mitsui Automotriz, Equilibra Perú, Komatsu - Mitsui, Toyota del Perú, Compañía Minera Miski Mayo, MITTA Perú, MASA Equipos Industriales, Bridgestone Mining Solutions Perú y MAF Perú. El propósito de este proyecto es fomentar una cultura de grupo y colaboración promoviendo la unión en todos los niveles de la organización y generar un impacto significativo a nivel nacional e internacional. A partir de esta iniciativa se desarrollaron 4 proyectos de voluntariado en la que colaboradores y colaboradoras de Komatsu-Mitsui pudieron participar. Cabe resaltar, que estos proyectos también fueron considerados dentro del programa de voluntariado corporativo de Komatsu-Mitsui. Entre nuestros logros, destacamos:



- › Pintado de paredes en comedor popular.
- › Mantenimiento de parque de juegos.
- › Recojo de residuos sólidos en playa Pachacútec, Ventanilla, logrando reciclar 3,240 botellas.
- › Sembrado de 150 árboles en Pachacútec.



Acceso a agua y sanitización para Perú, en alianza con Water.org Perú:

Cummins Water Works es una iniciativa lanzada por Cummins Inc. en el 2021, que busca enfrentar la crisis global del agua. Sus objetivos principales son combatir la escasez de agua a nivel mundial, mejorando el acceso al agua potable y al saneamiento en las comunidades donde Cummins opera. En colaboración con organizaciones como Water.org Perú, se han brindado



micréditos a familias vulnerables ubicadas en zonas con falta de acceso a agua y sanitización, logrando mejorar su calidad de vida y capacitándolas en el uso adecuado de este recurso. También se ha realizado un programa de capacitación a estudiantes y familias sobre el cuidado del agua, con el fin de concientizar sobre la importancia del agua y la conservación de los recursos hídricos. Finalmente, se trabaja en la restauración de cuencas hidrográficas y ecosistemas acuáticos en las localidades donde Cummins tiene presencia.



En el 2023, destacan nuestros logros:

352 millones de galones de agua al año de impacto volumétrico de esta iniciativa.

+184,000 beneficiarios y beneficiarias en Arequipa, Piura, Trujillo, y Callao.

49% fueron mujeres. | **46,000 créditos otorgados.**

42 millones de dólares de capital movilizado.

US\$ 914 crédito promedio. | **14 meses de plazo promedio.**

Cabe resaltar que, en el 2023 el proyecto “**Acceso a agua y sanitización para Perú**” recibió desde Cummins Inc. el reconocimiento **Corporate Responsibility Business Impact Award**.

Navidad Solidaria

Es una iniciativa que se organiza todos los años desde el 2021 en los últimos meses del año. Busca incentivar el liderazgo de los colaboradores y colaboradoras a través de un concurso de iniciativas de apoyo a la comunidad en el marco de las festividades navideñas, otorgando a los equipos ganadores financiamiento para la implementación de sus proyectos sociales. En el marco de este programa, se desarrollaron 10 iniciativas en nuestras zonas de influencia, que contaron con la participación de 130 voluntarios y voluntarias de Komatsu-Mitsui:

- › Un encuentro intergeneracional creativo navideño (Huaral, Lima).

- › Ponte verde en esta Navidad (La Unión, Piura).
- › Haciendo el bien y dando felicidad (Arequipa).
- › Navidad solidaria en la comunidad de Mamanocca (Espinar, Cusco).
- › Mantenimiento Casa Hogar Niño Jesús (Cerro Colorado, Arequipa).
- › Regalando sonrisas (Villa El Salvador, Lima).
- › Ecocine: una navidad más responsable con el medio ambiente (Cerro Colorado, Arequipa).
- › Proyecto de auto-sustentabilidad para el nuevo albergue Can Martín (Cieneguilla, Lima).
- › La Navidad no tiene edad, pintemos sonrisas (Pucusana).
- › La potencia de tu sonrisa esta Navidad (La Victoria, Lima).



Reconocimiento de Aldeas Infantiles a Distribuidora Cummins Perú, por segundo año consecutivo, esta vez en la categoría "Empresa Constructora del Futuro".

Distribuidora Cummins Perú fue reconocida por Aldeas Infantiles en la ceremonia "Aliados de la Niñez". Este reconocimiento, que recibimos por segundo año consecutivo, esta vez en la categoría "Empresa Constructora del Futuro", resalta el continuo compromiso de la empresa con la infancia y las iniciativas de responsabilidad social corporativa.



SOCIOS DE NUESTROS CLIENTES

Nuestros clientes

[GRI 3-3]

Reconocemos el papel fundamental que desempeñamos en los proyectos de nuestros clientes, especialmente en los sectores minero, de construcción y energético. Por ello, contamos con una estrategia de servicio al cliente, centrada en crear valor, y adaptada a las necesidades de cada unidad de negocio. Nuestra oferta se destaca por su excelencia, proximidad al cliente y enfoque en la innovación.



Mediante relaciones sólidas basadas en la confianza mutua, colaboramos estrechamente con nuestros clientes para potenciar sus operaciones en los aspectos fundamentales de su cadena de valor.



CERO

reportes confirmados por incumplimiento en el detalle de información en los etiquetados de seguridad en los últimos 3 años.

CERO

infracciones de protección de datos personales.

Gracias a nuestro óptimo desempeño, no contamos con reportes por incumplimiento a la información de los productos o servicios que brindamos a nuestros clientes, ni con infracciones de protección de datos personales.

Comunicación constante

Como una empresa enfocada en garantizar el funcionamiento óptimo de maquinaria y motores en proyectos y operaciones críticas para nuestros clientes, reconocemos la importancia de brindar un servicio que cumpla con sus expectativas en términos de puntualidad y calidad. Por este motivo, mantenemos una comunicación continua con nuestros clientes, priorizando la pronta resolución de sus necesidades y preocupaciones.

Específicamente en la división de Minería de Komatsu-Mitsui, realizamos reuniones denominadas JoiFUL (Joint Follow Up Log), adaptadas según el tipo de cliente y servicio proporcionado. Estas reuniones nos permiten una interacción ordenada, estructurada y documentada con el cliente, con el fin de hacer seguimiento a los planes de trabajo conjunto, dar detalle del progreso de los mismos, identificar áreas u oportunidades de mejora, así como tener claridad de las personas responsable y la fecha de ejecución.



Mantenemos una comunicación continua con nuestros clientes.



Brand Management

En Komatsu-Mitsui, hemos implementado una metodología de trabajo compuesta por 24 pasos para gestionar la percepción del cliente sobre nuestros productos. Este proceso comienza con la selección del cliente a través de una metodología y análisis detallado. Lo que se busca no es simplemente vender un producto, sino ayudar a que el cliente pueda cumplir con sus objetivos estratégicos y necesidades. En otras palabras, nos esforzamos por ser indispensables para nuestros clientes, construyendo una relación de confianza mutua.

Buscamos obtener un profundo entendimiento de los objetivos, las necesidades y deseos de nuestros clientes, pasando de una transacción de corto plazo o transaccional a una relación de socios estratégicos, duradera y beneficiosa para ambas partes.



Como parte de nuestra metodología, realizamos entrevistas y sesiones grupales con nuestros principales clientes, con la finalidad de entender sus necesidades, objetivos y crear un plan de acción que incluya puntos de desarrollo sostenible, innovación y excelencia operativa.

Como parte de este proceso, destacamos la formulación de dos programas exitosos en desarrollo sostenible: TEC (Technical Education for Communities) que aumenta el conocimiento técnico en comunidades de bajos recursos de Arequipa, y AYNi, que mejora la empleabilidad de estudiantes del programa TEC. Además, hemos sido reconocidos por nuestra contribución a la reducción de la huella de carbono de Antapaccay, con la instalación de paneles solares en nuestras oficinas y la compra de bonos de compensación.



Canales de comunicación y reclamación

Ofrecemos diversas vías de comunicación y gestión de reclamaciones para respaldar nuestra relación con los clientes. Desde Komatsu-Mitsui, alineados a la innovación, hemos desarrollado:

La plataforma HAWA:

Lanzada a nivel corporativo, es una herramienta que gestiona y centraliza las sugerencias, quejas y reclamos, ayudándonos a consolidar una cultura de mejora continua orientada a satisfacer las necesidades de los clientes.

Asistente virtual KOMI con inteligencia artificial (IA):

nuestro asistente virtual KOMI cuenta con inteligencia artificial que permite mejorar la experiencia del cliente, siendo más intuitivo a sus necesidades y estando disponible para brindar información las 24 horas del día.

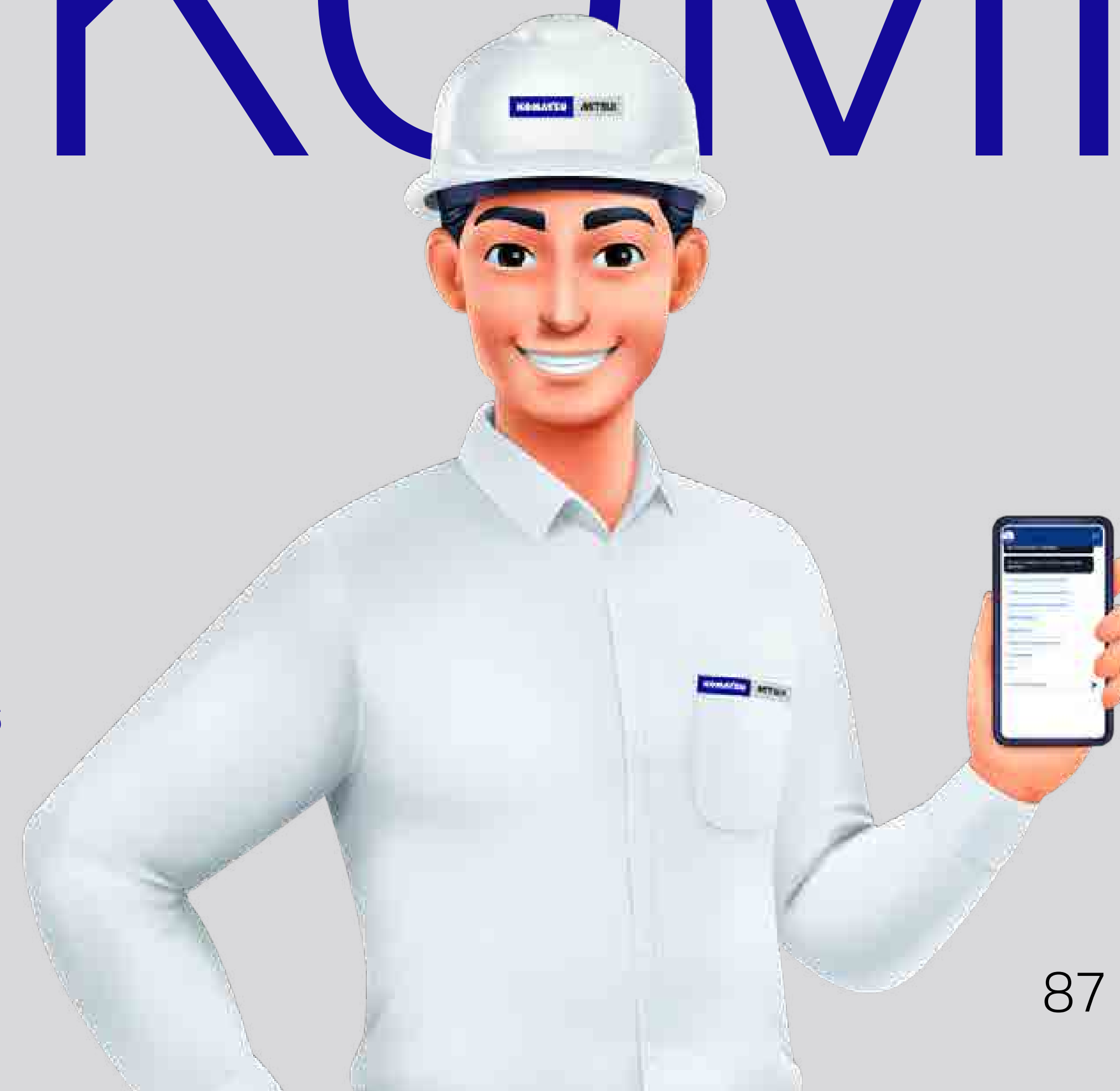
Libro de Reclamaciones Virtual: Además de contar con un libro de reclamaciones físico, hemos puesto a disposición del cliente el Libro de Reclamación Virtual en nuestra web, para facilitar el acceso y registro de quejas o reclamos.

Desde DCP, contamos con un *chatbot* disponible en Facebook, Instagram y WhatsApp, diseñado para dirigir de manera automatizada la atención al cliente en el entorno digital. Este sistema está integrado con Hola Cummins, nuestra plataforma interna que facilita un seguimiento más eficiente. Además, en nuestro sitio web, ofrecemos la opción de un cotizador, que proporciona a los clientes transparencia sobre nuestros productos y precios. Brindamos acceso a nuestro sistema de quejas y reclamaciones en nuestras páginas web, cumpliendo con los requisitos establecidos por la normativa peruana para el acceso al libro de reclamaciones digital.



En nuestro sitio web, ofrecemos la opción de un cotizador, que proporciona a los clientes transparencia sobre nuestros productos y precios.

KOMI



Satisfacción de nuestros clientes

Realizamos encuestas de satisfacción anuales a cargo de una empresa tercera especializada que considera a los clientes de nuestras 3 divisiones: Gran Minería, Construcción y Komatsu Reman Center Perú (KRCP).

Entre el 2021 y 2023, logramos incrementar la medición de la satisfacción general de clientes en 7 puntos porcentuales, alcanzando una calificación del 85%. De esta manera, consolidamos nuestro compromiso con la excelencia en el servicio, y el enfoque al cliente.

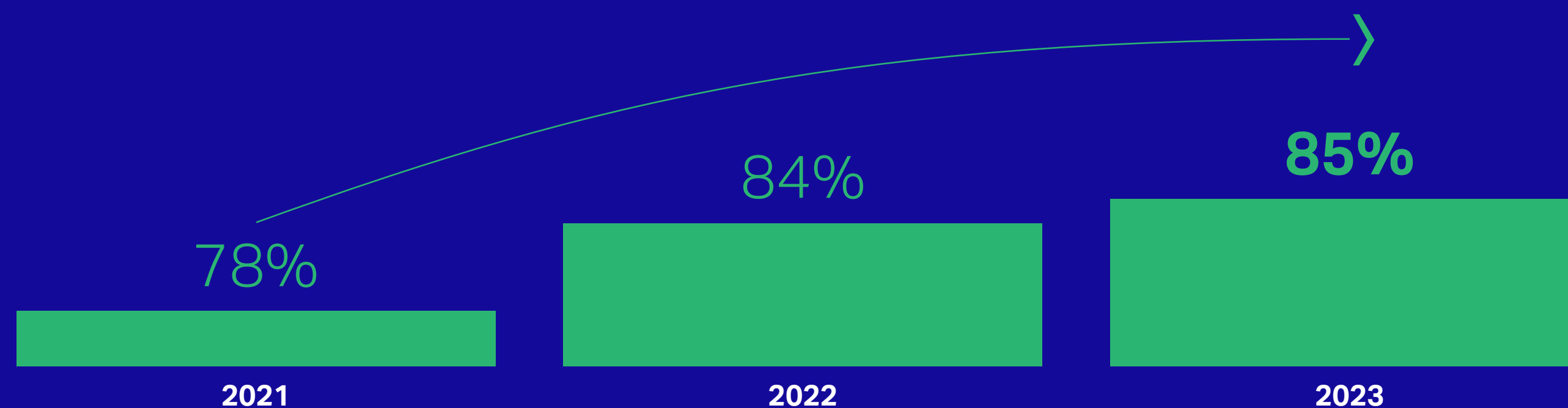
Además, la división de **Construcción** realiza una encuesta de satisfacción NPS (*Net Promoter Score*), dirigido a clientes que han realizado transacciones durante el mes anterior y que no hayan sido contactados en los últimos tres meses. Esta metodología garantiza una muestra representativa y variada de clientes.

Nuestros cuestionarios están dirigidos a obtener datos sobre la familiaridad con el producto, la puntualidad en la entrega, la disponibilidad de repuestos, la satisfacción con los precios, los procedimientos de facturación y las sugerencias de servicio. Estos resultados se clasifican por regiones geográficas para permitir un seguimiento preciso y elaborar planes de acción pertinentes.

Desde **Komatsu Reman Center Perú (KRCP)**, el área de Administración y Soporte Comercial realiza de manera trimestral la revisión de los resultados de la encuesta de satisfacción aplicada a nuestros 12 principales clientes de la Gran Minería, donde se evalúan variables como comunicación, calidad, tiempo y precio del servicio. Durante el año 2023 cambiamos la forma de medir nuestra satisfacción empleando también el NPS (*Net Promoter Score*), alineándonos al modelo de evaluación que utilizan las otras *Business Units*.

Asimismo, en **DCP** llevamos a cabo una encuesta anual de NPS (*Net Promoter Score*) para cada unidad de negocio. Estos resultados nos ayudan a desarrollar planes de acción para abordar los aspectos problemáticos y garantizar la mejora continua de nuestros servicios.

› SATISFACCIÓN GENERAL DE CLIENTES



Contrato Miski Mayo

Uno de los logros más significativos en términos de satisfacción y rendimiento del cliente es la extensión del contrato MARC con Miski Mayo en Bayóvar, Piura. Este contrato, inicialmente establecido por 14 años, se ha extendido con éxito por 6 años adicionales, lo cual sería una duración total de 20 años.

Este hito representa un logro sin precedentes a nivel mundial que demuestra nuestro compromiso y la confianza que nos dan los clientes. Un aspecto notable de este contrato es que, a través del mantenimiento y reparación, hemos conservado la misma flota de equipos por un periodo de 14 años, lo que ejemplifica nuestro compromiso con la economía circular. Esta continuidad en la utilización de los recursos no sólo ha contribuido a la eficiencia operativa, sino que también ha fortalecido la relación con el cliente al garantizar un rendimiento constante y satisfactorio a lo largo de las dos décadas de colaboración.

Pruebas de producto

Proporcionamos a nuestros clientes pruebas de productos antes de comprometerse a una compra, lo que les permite evaluar su calidad y nuestra dedicación en la prestación del servicio completo, que incluye mantenimiento, soporte técnico y capacitación para su personal. Durante las pruebas, Komatsu-Mitsui asume el riesgo a corto plazo asociado con el uso de los equipos. Nos enorgullece saber que, después de esta fase de pruebas, los clientes pueden apreciar nuestra habilidad como proveedores de soluciones, así como las bondades de las marcas y equipos que comercializamos.



Socios de largo plazo

Durante parte de los años 2022 y 2023, realizamos una prueba piloto con cuatro camiones ultra class del nuevo modelo Komatsu 980E-5SE en colaboración con nuestro cliente Antamina. Esta prueba concluyó con la exitosa adquisición de 20 camiones, adicionales a los cuatro equipos de la prueba, los cuales se comenzaron a entregar en el año 2023 y cuya entrega continua durante la primera mitad del 2024. Esta compra inicial marca el comienzo de una potencial venta de hasta 100 camiones que podríamos suministrar al cliente hasta el año 2028.



Compromiso ambiental en nuestros servicios

Los equipos ofrecidos por Komatsu-Mitsui se destacan no solo por su calidad y rendimiento sobresalientes, sino también por su enfoque innovador en la reducción de emisiones. Los equipos que estamos introduciendo en el mercado peruano se distinguen por su eficiencia en el consumo de combustible. En cuanto a los productos de Cummins, contamos con motores con emisiones reducidas que cumplen con las normas más exigentes de emisiones EPA y Euro IV, así como motores a gas para el sector automotriz que ya cumplen con la normativa Euro VI, y motores industriales que cumplen con la normativa de emisiones Tier II.



Compensación de Huella de Carbono de Reparación de Motor de Tracción de camión 930E

Komatsu-Mitsui busca gestionar, a nombre de nuestros clientes, la compensación de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes del servicio que brindamos desde KRCP relacionado a la reparación de motores de tracción de camión 930E. Este proyecto tiene las siguientes etapas:

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

5 tCO₂eq

de emisión obtenidos durante la etapa de medición.

Con la entrega de certificados, nuestros clientes podrán compensar su Huella de Carbono. De esta manera, el servicio de reparación que ofrece Komatsu-Mitsui será **carbono compensado**.





Tecnología de bajo consumo de combustible

Los equipos Komatsu que comercializa la división de Construcción, vienen implementados con una tecnología de bajo consumo de combustible. Por ejemplo, en el caso de la excavadora PC210-10M0 / PC210LC-10M0, mediante la mejora en la gestión de su motor, la fábrica ha logrado una coordinación óptima de la velocidad variable del motor, la bomba hidráulica y un embrague viscoso del ventilador, lo que garantiza una eficiencia y precisión excepcionales.

Además, al desarrollar y producir los componentes principales en sus propias fábricas, Komatsu ha alcanzado avances tecnológicos significativos, lo que nos permite ofrecer altos niveles de rendimiento y eficiencia en una amplia variedad de aplicaciones. Esta innovación no solo reduce los costos operativos, sino que también contribuye a la sostenibilidad ambiental, al disminuir el consumo de combustible y las emisiones.

› CONSUMO DE COMBUSTIBLE



› La excavadora **PC210-10M0** consume 20% menos combustible que la versión PC200-8M0 y 26% menos combustible que la versión PC200-8.

Reconstrucción y reparación de componentes

Desde **Komatsu Reman Center Perú (KRCP)**, que es el centro especializado en reparaciones desarrollado estratégicamente como parte del servicio de posventa para nuestra marca Komatsu, llevamos a cabo labores de remanufactura en los talleres de soldadura y recuperación.

Estos procesos permiten prolongar el tiempo de vida del componente y disminuir los costos de reparación. Además, nuestra área de Ingeniería define nuevos criterios de reusabilidad para aplicar a las partes, lo cual permite aumentar la cantidad de partes de sub-componentes remanufacturadas.

Entre las principales actividades realizadas en el 2023 se encuentran el metalizado, bruñido, balanceo, barrenado y recuperación por soldadura. Como resultado de nuestros esfuerzos, **se observó un aumento del 11% en la cantidad de piezas remanufacturadas en comparación con el año 2022.**

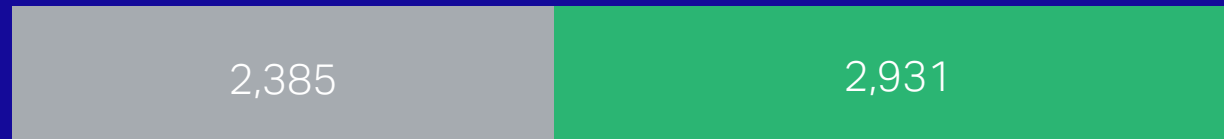


› CANTIDAD DE PARTES REMANUFACTURADAS 2022-2023

Soldadura



Recuperación



■ 2022 ■ 2023

En el 2023, obtuvimos los siguientes resultados económicos derivados principalmente de la reparación de componentes de equipos mineros y la venta de repuestos asociada a las reparaciones.

20%

de aumento de ingresos en comparación con el año anterior.

› PRODUCTOS O SERVICIOS ENFOCADOS EN ASG

2021	US\$ 16'638,567
2022	US\$ 16'741,525
2023	US\$ 19'384,782

› REPUESTOS

2021	US\$ 26'596,151
2022	US\$ 27'954,214
2023	US\$ 35'749,856



INNOVACIÓN EN NUESTROS SERVICIOS



KRCP 4.0

En el 2023 iniciamos nuestro proyecto denominado KRCP 4.0, el cual tiene por objetivo aumentar la eficiencia de nuestros procesos de reparación mediante la implementación de tecnología que permita obtener datos reales en línea de nuestros equipos críticos, para analizar su performance y generar mejoras. Ya hemos implementado esta tecnología de generación de data en nuestro horno eléctrico y montacargas, lo cual nos ha permitido generar las acciones de optimización, disminuyendo, por ejemplo, el uso de montacargas con terceros ya que estamos maximizando nuestros equipos. Este proyecto continuará su desarrollo el 2024 siendo implementado en otros equipos como puentes grúas, tornos y mandrinadora.



Remote Monitoring Health (RHM)

Durante el año 2023, hemos logrado brindar un servicio diferenciador a nuestros clientes que cuentan con sistema de telemetría realizando un monitoreo en tiempo real. Dos clientes que cuentan con proceso nivel *premium* son Antamina y Chinalco.

La solución de monitoreo remoto mezcla análisis avanzado, herramientas de seguimiento y experiencia para facilitar la toma rápida de decisiones, identificar ineficiencias y fomentar procesos mineros optimizados que incrementen la productividad. Este sistema forma parte integral de un ecosistema abierto e interoperable diseñado para integrar sistemas y tecnologías operacionales con los activos, con el fin de optimizar toda la operación minera. Sus características fundamentales incluyen la toma de decisiones basada en datos, la simplificación de la gestión del mantenimiento y el enfoque en la productividad como elemento clave.

Nuestros principales retos para el 2024 consisten en incrementar la cantidad de clientes dentro de un modelo de servicio *premium*, incluyendo toda la flota EDT y auxiliares.



GESTIÓN DE PROVEEDORES

Gestión de proveedores


[GRI 3-3] [GRI 204-1] [GRI 308-2] [GRI 414-2]

Destacamos nuestra relación con los proveedores, quienes desempeñan un papel fundamental en nuestra cadena de suministro. Estos nos proporcionan una amplia gama de bienes y servicios, principalmente relacionados con suministros, activos y servicios de terceros para talleres, mantenimiento, alquiler de vehículos, entre otros. Su aporte es fundamental para mantener la continuidad y eficacia de nuestras operaciones, al mismo tiempo que nos comprometemos a mantener altos estándares de sostenibilidad en toda nuestra cadena de suministro.

	2021	2022	2023
Proveedores totales (bienes y servicios)	1,190	1,022	1,022

(En dólares)	2023	%
Compras internacionales	6,308,108	4.9%
Compras locales	121,562,000	95.1%
Total de compras	127,870,108	100%

Contamos con un código de conducta dirigido a nuestros proveedores:



Conoce nuestro Código de Conducta para proveedores

Consideramos criterios de sostenibilidad en todos los procesos de licitación, abordando aspectos relacionados con el buen gobierno corporativo, políticas para prevenir el acoso sexual en el trabajo, la prevención del lavado de activos, entre otros.

Además, llevamos a cabo consultas relacionadas con la seguridad y la salud en el momento del registro de proveedores. Esto se aplica especialmente a servicios críticos como el transporte de personal o aquellos que involucran personal desplazado. Estas consultas se realizan mediante la presentación de documentación y la firma de una declaración jurada.

Para los proveedores con contratos vigentes, se les solicita que suscriban nuestro Reglamento Interno de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente. Este proceso también nos permite reducir el riesgo de contratar proveedores informales o que no cumplen con nuestros estándares en seguridad, medio ambiente y gobierno corporativo.

› SEGMENTACIÓN DE PROVEEDORES 2023

28
internacionales

994
locales



Consideramos criterios de sostenibilidad en todos los procesos de licitación.

Evaluación de proveedores

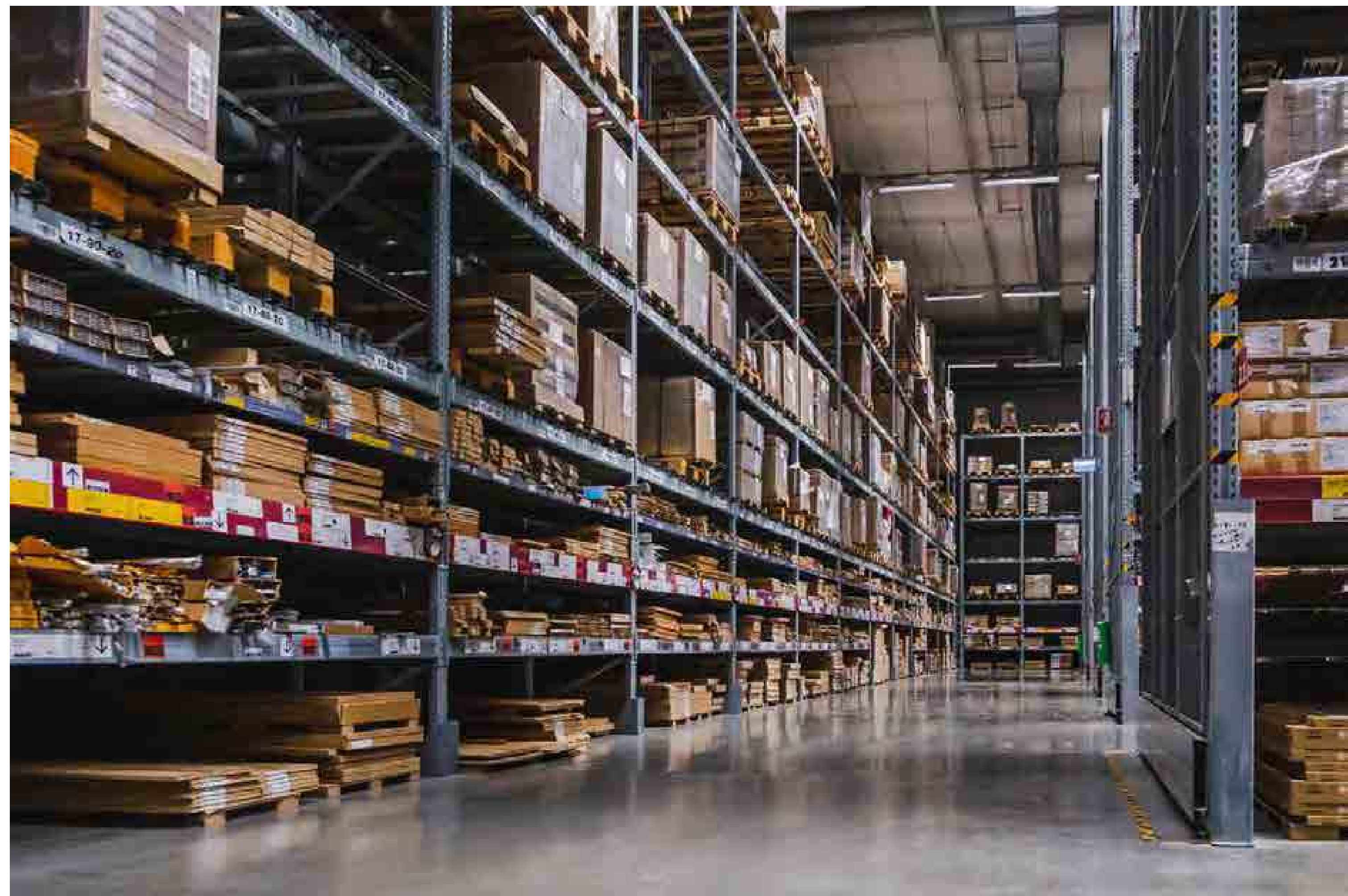
Contamos con un procedimiento de **Evaluación y Reevaluación de proveedores** que se aplica a los proveedores locales de bienes, servicios e importaciones de activos fijos y consumibles de uso interno. Este proceso incluye etapas de evaluación de *performance*, evaluación financiera, *screening* LAFT, así como criterios ASG y ciberseguridad.

Nuestras evaluaciones son anuales para los proveedores de clasificación A y B, y una vez cada dos años a proveedores C y D¹³. En el 2021 evaluamos a 491 proveedores. Actualmente, nos encontramos realizando la evaluación de proveedores A y B de la gestión 2022 y 2023.

Condiciones laborales en la cadena de suministros

En el 2022 realizamos visitas a 4 proveedores tipo A. De igual forma, en el 2023 visitamos a **7 proveedores** estratégicos.

Estas visitas se realizaron para evaluar aspectos como condiciones de infraestructura, uso de maquinarias, uso de equipos de protección personal, así como también para recoger la apreciación del proveedor sobre nuestra relación comercial.

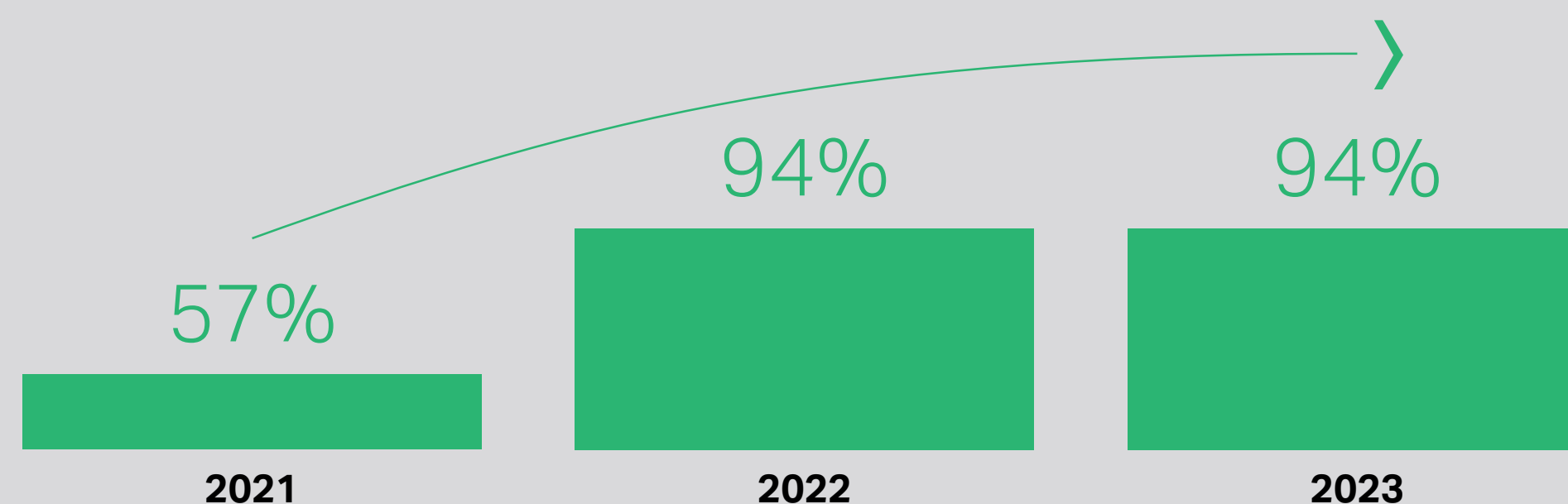


¹³ Consideramos a nuestros proveedores A como estratégicos, B como necesarios, C como operacionales, y D como oportunistas.

Auditorías a proveedores

Realizamos auditorías a nuestros proveedores estratégicos enfocadas en temas de salud y seguridad.

› % DE PROVEEDORES AUDITADOS EN SALUD Y SEGURIDAD COMO PARTE DE SU EVALUACIÓN



Programa de Negocios Competitivos de la GRI

En Komatsu-Mitsui estamos comprometidos en promover la integración efectiva de nuestros proveedores y contratistas en una cadena de valor global sostenible, mediante la gestión y difusión de aspectos cruciales relacionados con la sostenibilidad, con la finalidad de facilitar su acceso a mercados altamente competitivos.

Por ello en el 2023, 7 de nuestros proveedores PYMES participaron del Programa de Negocios Competitivos de la GRI (Global Reporting Initiative), con el cual tuvieron la oportunidad de capacitarse para elaborar su primer Reporte de Sostenibilidad bajo el estándar GRI, uno de los estándares de sostenibilidad más usado por las empresas en el mundo. Al ingresar a este programa y elaborar su Primer Reporte de Sostenibilidad, nuestros proveedores podrían obtener estos beneficios:



- › Fortalecer sus relaciones con los grupos de interés
- › Comunicar lo que ya están trabajando
- › Comunicar sus mejoras
- › Desarrollar una ventaja competitiva
- › Lenguaje común con las grandes empresas
- › Llegar a mercados más exigentes
- › Atracción de capitales
- › Mejorar su reputación y mayor confianza



PARTE >

05

**Pilar Diversidad
e Inclusión**

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

[GRI 3-3] [GRI 401-3] [GRI 405-1]

La diversidad y la inclusión constituyen un elemento fundamental dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad. Nos comprometemos a fomentar una cultura inclusiva mediante diversas iniciativas que estimulan a nuestro personal para que alcance su máximo potencial. De esta manera, contribuimos a una sociedad más equitativa donde cada individuo se sienta valorado y respetado.

Contamos con una Política de Diversidad e Inclusión, que establece los principios y lineamientos generales de actuación para nuestros equipos de trabajo.



Conoce nuestra Política de Diversidad e Inclusión



Garantizamos un entorno inclusivo promoviendo la igualdad de oportunidades independientemente del género, edad, discapacidad, raza, religión u orientación sexual. Para Komatsu-Mitsui, la diversidad e inclusión es uno de los valores que tenemos fuertemente afianzado.



Tenemos una **Hoja de ruta al 2026**, donde se han establecido compromisos en los siguientes temas de trabajo:

Hoja de ruta al 2026



GOBERNANZA

- › Transverzalizar el enfoque de género en la empresa.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- › Incrementar el porcentaje de mujeres y retener el talento femenino, a través de programas de desarrollo objetivos y meritocráticos.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

- › Fortalecer el sistema de prevención del acoso sexual laboral dentro de la empresa.

DIVERSIDADES

- › Promover el liderazgo de mujeres, la accesibilidad de personas con discapacidad, la inclusión de los mayores de 65 años y la igualdad de derechos de la comunidad LGBTIQ+.

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- › Brindar soporte a las colaboradoras y los colaboradores para balancear su vida laboral y responsabilidades de cuidado.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

- › Ser una empresa preparada para responder ante cualquier situación que afecte a colaboradoras de la empresa.



Estos compromisos se centran en las siguientes dimensiones:



- › ENFOQUE DE GÉNERO
- › PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- › MULTICULTURALIDAD
- › LGTBIQ+

Nuestro compromiso con la diversidad e inclusión se evidencia en nuestra toma de decisión en el reclutamiento y bienestar del personal. Por ejemplo, consideramos métricas de género en el reclutamiento, con el que aseguramos la presencia de al menos una mujer en la terna de postulación. Además, participamos en ferias para contratar a población diversa.

Desde el año 2020, nos unimos a la comunidad Aequales y participamos en el Ranking PAR. Esto nos ha permitido medir nuestro compromiso con el cierre de brechas y la promoción de la diversidad. Nos alienta ver que, en el 2023, en comparación con el año 2021, ascendimos más de setenta posiciones en el *ranking*, lo que demuestra el avance en nuestro rendimiento. La siguiente edición de este *ranking* será en el 2025 para el cual tenemos el compromiso de seguir mejorando nuestra gestión.

Además, durante el 2023 el anterior CEO Tomás Martínez participó activamente como embajador en las actividades del programa He for She, impulsado por la red Women In Mining-WIM Perú. En este último también participamos en el programa Umalliq Warmi.

Al cierre del 2023, el 19.1% de la planilla estuvo compuesto por personal femenino y el 26% de las posiciones de liderazgo fueron ocupadas por mujeres (lideresas).

› **DIVERSIDAD DE GÉNERO 2023 SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL**¹⁴

% mujeres	19.1%
% mujeres nivel Gerencial	29.2%
% mujeres nivel Jefatura	19.1%
% mujeres nivel Profesional	28.4%
% mujeres nivel Operativo	11.5%

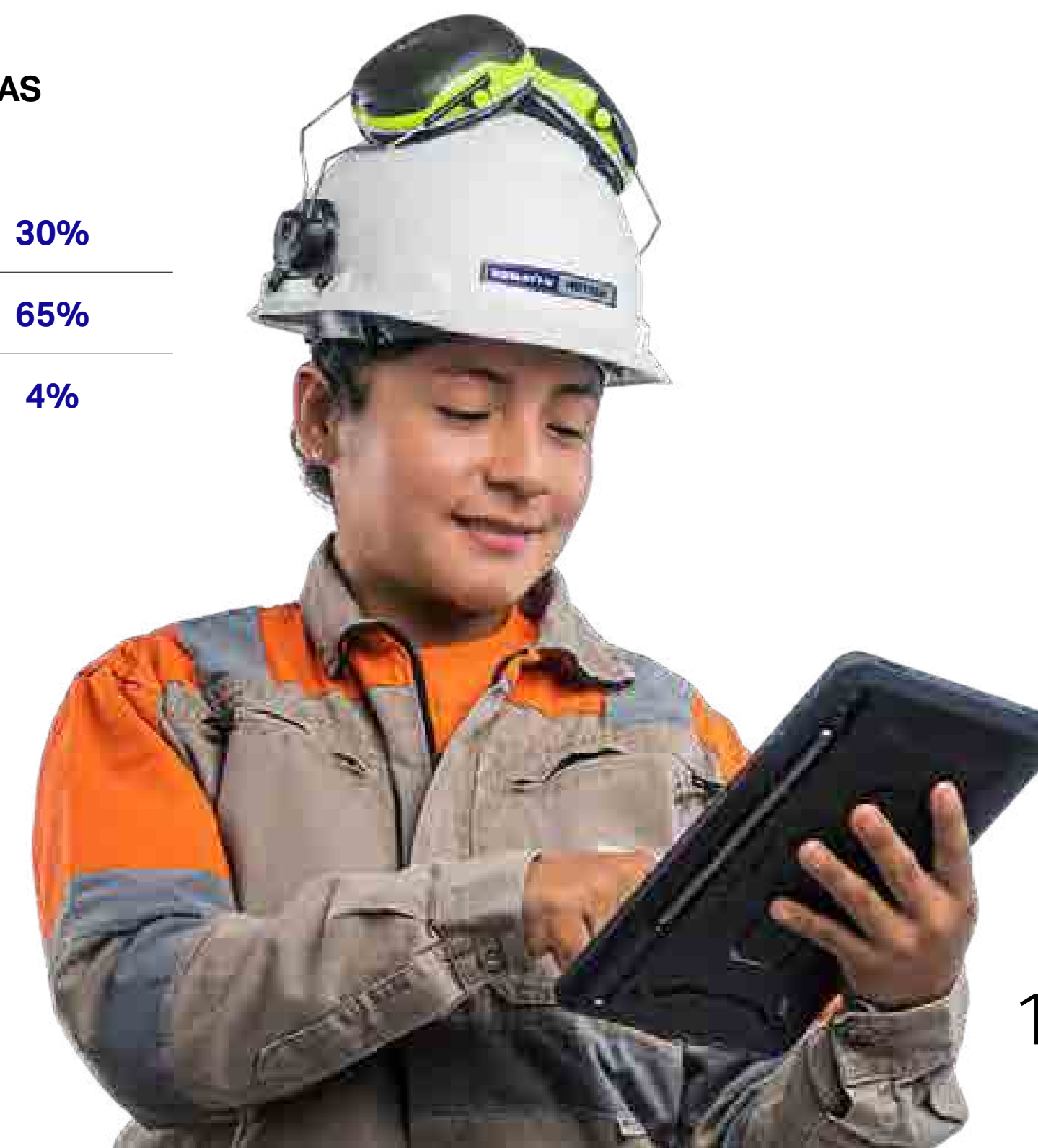
› **% DE COLABORADORES Y COLABORADORAS SEGÚN GRUPOS ETARIOS 2023**

% menores de 30 años	30%
% entre 30 y 50 años	65%
% mayores de 50 años	4%

En el 2023, contamos con 2 personas con discapacidad¹⁵. Por temas de seguridad, no podemos incluir personal con discapacidad (PCD) en posiciones técnicas u operativas.

Comité de Diversidad e Inclusión

Contamos con un Comité de Diversidad e Inclusión, que se reúne cada dos meses y en el que el *sponsor* es nuestro presidente ejecutivo. El equipo está conformado por hombres y mujeres, con diferentes cargos y de todas las áreas de la compañía. En cada sesión se definen compromisos de progreso, que son formalizados mediante actas.



¹⁴ Respecto a nuestras categorías laborales, consideramos dentro del nivel Gerencial a Directores o responsables de Business Unit (BU) que brindan reporte directo a Executive Vice President, Chief Financial Officer, Gerente General y Presidente Ejecutivo. Dentro del nivel Jefatura, consideramos a nuestros mandos, que son aquellos líderes que no fueron incluidos en la primera segmentación. En el nivel profesional, contemplamos a profesionales cualificados (Contribuidores Senior e Individual) y técnicos especialistas (Técnicos Especialistas, Técnicos Senior, Técnicos categoría 1). Por último, en el nivel Operativo consideramos a técnicos operativos y administrativos, tales como Técnicos categoría 2,3 y 4, así como a Contribuidores Junior y Operativos.

¹⁵ El % de colaboradores y colaboradoras con discapacidad sobre el total del headcount es de 0.1%. Teniendo en cuenta solo al personal administrativo, el % de PCD es 0.2%.

Comité de Diversidad e Inclusión



1. **Julio Molina.** CEO y Presidente Ejecutivo KMMP (se involucró desde noviembre en el Comité de Diversidad e Inclusión como Vicepresidente de Komatsu y desde noviembre se incorporó al comité desde su nuevo cargo como CEO y Presidente Ejecutivo)
2. **Tomás Martínez.** Presidente del Directorio KMMP (miembro hasta noviembre 2023 como Presidente Ejecutivo)
3. **Mirtha Rodríguez.** Directora Corporativa de HSSEQ y Sostenibilidad
4. **Juan Vistoso.** Director de Operaciones y Servicios
5. **Erick Ruiz.** Gerente General DCP
6. **Carolina Shimabukuro.** Gerenta de Administración y Soporte Comercial
7. **Mauricio Aranda.** Director de KRCP
8. **Manuel Alameda.** Director de Gestión Humana
9. **Gisella Manrique.** Gerenta senior de Auditoría Interna
10. **Enrico Guerrini.** Gerente senior de Ventas y Sucursales
11. **Fiorella Ramo.** Especialista de Talento
12. **Andrea Neyra.** Subgerenta de Comunicaciones y Asuntos Corporativos
13. **Cinthia Roncal.** Jefa de Compras
14. **Brenda Blácido.** Coordinadora de Sostenibilidad
15. **Diana León.** Directora Repuestos y Filtros Aftermarket Cummins
16. **Blanca Mondragón.** Gerenta Regional Cummins
17. **Yenifer Cruz.** Supervisora de Soporte Servicios – BU Operaciones y Servicios (miembro solo hasta setiembre 2023)

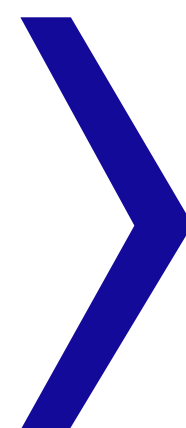
Licencia por maternidad y paternidad

En Komatsu-Mitsui consideramos importante acompañar a nuestros colaboradores y colaboradoras en los momentos más importantes de su vida. Reconocemos la importancia de apoyar a los padres y madres que acaban de dar la bienvenida a nuevos miembros de la familia. Por ello, en el 2023 otorgamos 107 licencias de maternidad y paternidad.

› NÚMERO DE COLABORADORES Y COLABORADORAS QUE HAN TOMADO LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD, POR AÑO

	2021	2022	2023
Maternidad	16	24	28
Paternidad	82	104	89
Total	98	128	107

CONTAMOS CON
LOS SIGUIENTES
PROGRAMAS
BANDERA



CEO por 1 día

Comenzado en el 2020, inicialmente este programa se dirigía a colaboradoras que aún no están en puestos de liderazgo, pero muestran un gran potencial de crecimiento. Por primera vez, en el 2023 fue dirigida tanto a hombres como mujeres, habiendo un ganador por cada uno.

A través de un proceso de selección que implica a líderes de diferentes equipos y al Comité de Diversidad e Inclusión, se eligen a las participantes del programa de mentoría, quienes recibirán mentoría del presidente ejecutivo y participarán en sus actividades durante seis meses, como si fueran responsables de las decisiones más importantes de la compañía.

Lo que más me ha gustado en este año de ser CEO por 1 día es el haber acompañado a Tomás en sus reuniones, el haber participado en diversos comités y haber aprendido de él y de nuestros demás líderes como se desenvuelven y como toman decisiones. Una habilidad que he desarrollado en este programa es la del autoconocimiento, una habilidad importante en el liderazgo, que ahora me permite saber por qué hago o tomo ciertas acciones y el cómo gestionar mejor mis emociones.

Stephanie Apaza,
CEO por 1 día, 3era edición

Tomás es un gran mentor, él ha podido ver habilidades que yo mismo no podía ver. Recientemente tengo la posición de supervisor y la mentoría ha caído como anillo al dedo, realmente me ha ayudado tanto en la parte teórica como en la práctica, lo que iba aprendiendo lo iba aplicando en el trabajo, en realidad ha sido un regalo invaluable esta mentoría.

Jhony Chumpitaz,
CEO por 1 día, 3era edición





Talento Warmi, fuerza que inspira

Con este programa, buscamos promover la inclusión de mujeres en roles laborales dentro de áreas operativas, con un enfoque particular en el armado de camiones. En 2023, un total de 19 mujeres técnicas se beneficiaron del programa al recibir capacitación tanto teórica como práctica dentro de la mina. De este grupo, 11 participaron activamente en el **ensamble del primer camión 980E-5SE, un logro significativo ya**

que fue ensamblado exclusivamente por personal femenino. Las 8 mujeres restantes fueron beneficiadas con capacitación teórica y práctica dentro de la mina.

Cabe resaltar que somos top 5 de los premios MVV Global Awards 2023 de Mitsui & Co con la iniciativa Primer camión 980E-5SE de Komatsu ensamblado solo por mujeres en el mundo.



Me gustaría que las mujeres no solo del Perú, sino del mundo, sientan la seguridad, la protección, el sentirse valoradas como lo estamos siendo nosotras en Komatsu - Mitsui a través de este proyecto que hemos tenido del armado de este primer camión.

Claritza Carrillo.
Talento Warmi, fuerza que inspira



Employee Resource Group: Women Empowerment Network (WEN)

El Women Empowerment Network (WEN) tuvo su inicio en la compañía en el 2019 con colaboradores de DCP. En agosto del 2023, se lanzó el WEN Corporativo, en colaboración con Komatsu-Mitsui, con el objetivo de unir fuerzas y continuar promoviendo la equidad de género y su impacto en los colaboradores de la compañía. En esta etapa, se sumaron 10 colaboradores de Komatsu-Mitsui, y el liderazgo conjunto fue asumido por Carlos Ceballos, Director de Ventas de equipos y repuestos Minería, y Blanca Mondragón, Gerenta Regional Cummins.

Para el año 2023, el WEN contó con 68 miembros, compuestos equitativamente

por un 50% de mujeres y un 50% de hombres. Se desarrollaron iniciativas que permitan acortar las brechas de desigualdad de género y contribuir al máximo a la organización, a través de sus cuatro pilares: Desarrollo, Atracción, Retención y Comunicación. Entre las actividades realizadas se incluyeron la celebración por el Día de la Mujer (dirigido a DCP), diversos *webinars* sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral, así como la visibilidad de mercados dentro de la compañía. También se llevó a cabo un conversatorio en conmemoración del 25 de noviembre y un taller de habilidades blandas en colaboración con Neuro-na Reina.



Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral

En Komatsu-Mitsui y Distribuidora Cummins estamos comprometidos con crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos nuestros colaboradores y colaboradoras.

Para prevenir y abordar el hostigamiento sexual laboral, hemos implementado un protocolo específico que se centra en las siguientes áreas:



Conoce nuestra
Política de Prevención,
Atención y Sanción del
Hostigamiento Sexual
Laboral

En el año 2023 se recibieron en total 6 reportes los cuales todos fueron sancionados, ya que nuestra empresa tiene tolerancia cero ante el hostigamiento sexual laboral. En Komatsu-Mitsui y Distribuidora Cummins no sólo cumplimos con la normativa, sino que también nos esforzamos por crear una cultura organizacional inclusiva y libre de hostigamiento sexual.

NORMATIVA Y PROCEDIMIENTOS

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

COMITÉ DE INTERVENCIÓN

- › Hemos establecido el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral en Komatsu-Mitsui y Distribuidora Cummins.
- › Este comité revisa los reportes recibidos a través de la Línea Ética u otros canales y toma medidas adecuadas para garantizar la seguridad de los afectados.
- › Brindar soporte a las víctimas y a los testigos de la investigación.

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

- › Realizamos capacitaciones periódicas para nuestros colaboradores con el objetivo de crear conciencia sobre el hostigamiento sexual y promover un ambiente de respeto.
- › Las charlas de 5 minutos, dos veces al mes, se llevan a cabo en áreas identificadas como de riesgo.
- › Cada dos años, estamos haciendo capacitaciones presenciales o virtuales a todos los colaboradores de la empresa para reforzar los conceptos.

CONMEMORACIÓN DEL "27F":

- › A nivel nacional, conmemoramos el "27F, Día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el trabajo" mediante dinámicas y actividades que abordan temas de género.
- › Buscamos sensibilizar a todos los colaboradores y colaboradoras y fomentar la igualdad y el respeto.



PARTE >

06

**Pilar
Ambiental**

GESTIÓN AMBIENTAL

Compromiso con el medio ambiente

[GRI 3-3]

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

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

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

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

Hoja de ruta al 2030



GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL 100% DE LAS REGULACIONES AMBIENTALES.

CONSTRUIR NUEVAS INSTALACIONES 100% AMIGABLES CON EL MEDIO AMBIENTE.

REDUCIR NUESTRA HUELLA DE CARBONO NACIONAL EN UN 30%.

LOGRAR SER CARBONO NEUTRAL PARA EL AÑO 2030 EN NUESTRA PLANTA PRINCIPAL UBICADA EN EL CALLAO.

REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA EN UN 30% EN NUESTRA SEDE PRINCIPAL EN EL CALLAO.

CERO DISPOSICIONES A RELLENOS SANITARIOS DE DESECHOS NO PELIGROSOS.



Cumplimiento normativo

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

CERO denuncias ambientales en los últimos 3 años.



Reconocimiento del cliente AngloAmerican Quellaveco a Distribuidora Cummins Perú por demostrar un correcto desempeño ambiental dentro de las actividades de la UM Quellaveco.



Reconocimiento del cliente Antapaccay a Komatsu-Mitsui con el 3er lugar en campaña de Medio Ambiente "Antapaccay Limpio"

Antapaccay reconoció a Komatsu-Mitsui por obtener el tercer lugar en la campaña de Medio Ambiente "Antapaccay Limpio". El objetivo de esta campaña era concientizar a los colaboradores sobre el cuidado del medio ambiente, incentivándolos a participar activamente en las actividades propuestas por el cliente. Como parte de estas acciones, se implementó el reúso de filtros de aire usados de los camiones Komatsu como maceteros, mejorando así el entorno de las oficinas de Komatsu-Mitsui en Antapaccay. Estas macetas fueron sembradas con flores de la variedad margarita, especie resistente al clima severo presente en la mina. Además, los supervisores SSOMA de Komatsu-Mitsui fueron destacados en la revista del cliente por motivar en sus áreas estas mejoras ambientales.

Gestión de las emisiones

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

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

El siguiente gráfico se refiere exclusivamente a nuestra sede en Callao. En el 2022, se obtuvo 3,626 tCO₂eq de emisiones. Respecto a los datos de la gestión del 2023 se encuentran en proceso de ser revisados y verificados para su reporte.



› EMISIONES 2022 SEDE CALLAO, POR ALCANCE

Fuente de emisión	Total de tCO ₂ eq
Alcance 1	
Combustión de fuentes fijas	563.29
Fuentes fijas biogénicas	0.05
Combustión de fuentes móviles	272.33
Fuentes móviles biogénicas	0.03
Otras fuentes	6.90
Alcance 2	
Consumo de energía eléctrica	766.1
Alcance 3	
Transporte de insumos	1,157.17
Transporte aéreo	620.32
Otras fuentes	239.02
Emisiones totales	3,626

› COMPARACIÓN DE EMISIONES TOTALES SEDE CALLAO, POR AÑOS

2019	2020	2021	2022
3,727 tCO ₂ eq	2,726 tCO ₂ eq	2,722 tCO ₂ eq	3,626 tCO ₂ eq

› EMISIONES SEDE CALLAO, POR ALCANCE Y AÑOS

Fuente de emisión	Total de tCO ₂ eq
Alcance 1	
2021	766.79
2022	842.6
Alcance 2	
2021	619.31
2022	766.1
Alcance 3	
2021	1,334.78
2022	2,016.51

En el siguiente gráfico se puede observar la medición de la huella a nivel nacional, en el 2022. Respecto a los datos de la gestión del 2023 se encuentran en proceso de ser revisados y verificados para su reporte.

› **EMISIONES 2022 A NIVEL NACIONAL, POR ALCANCE**

Emisiones de CO ₂ e (tCO ₂ eq)	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC	Total (tCO ₂ eq)
Alcance 1	1,316.9	3.4	10.1	113.0	1,443.4
Alcance 2 método mercado	1,080.6	-	-	-	1,080.6
Alcance 2 método ubicación	1,088.5	-	-	-	1,088.5
Alcance 3	6,997.3	1.6	73.2	-	7,072.0
Total método mercado tCO₂eq	9,394.8	5.0	83.3	113.0	9,596.0
Total método ubicación tCO₂eq	9,402.7	5.0	83.3	113.0	9,603.9

En la huella nacional se observa una **reducción del 4.6% en el año fiscal 2022, respecto al año fiscal 2021.**

› **COMPARACIÓN DE EMISIONES TOTALES SEDE NACIONAL 2021 - 2022**

Instalación	FY 2021 tCO ₂ eq	FY 2022 tCO ₂ eq	Diferencia	Porcentaje diferencia
Alcance 1	1,766.1	1,443.4	-322.7	-18.3%
Alcance 2	940.9	1,088.5	147.6	15.7%
Alcance 3	7,364.3	7,072.0	-292.3	-3.4%
Total	10,071.3	9,603.9	-467.4	-4.6%

Nota: La medición de la huella nacional comprende un periodo diferente al de la medición de la huella de la sede Callao, considerando los valores del 2021 desde abril del 2021 a marzo del 2022 y los valores del 2022 desde abril del 2022 a marzo del 2023, en correspondencia con el año fiscal japonés. Esta diferencia se basa en que la medición de huella nacional corresponde a un esfuerzo global de Komatsu, para comparar sus operaciones.



› **CONTRIBUCIÓN DE EMISIONES 2022 MÉTODO UBICACIÓN A NIVEL NACIONAL, POR ALCANCE**



73.6%
Alcance 3

15.0%
Alcance 1

11.3%
Alcance 2



Iniciativas y metas para reducir la huella de carbono

En nuestra ruta hacia el año 2030, hemos establecido las siguientes metas para la reducción de nuestras emisiones y la huella de carbono:

- › Reducir en un 30% la huella de carbono a nivel nacional (tomando como base el año 2020).
- › Lograr la neutralidad de carbono para el año 2030 en nuestra planta principal ubicada en el Callao.



4ª Estrella del Programa Huella de Carbono Perú

Basándonos en las mediciones realizadas específicamente en nuestra sede Callao, el Ministerio del Ambiente (MINAM) nos otorgó en el 2023 la 4ª Estrella del Programa Huella de Carbono Perú por la reducción de gases de efecto invernadero por dos años consecutivos.



Gestión de la energía

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

5'599,429.25 kWh
de energía no renovable consumidos en el 2023.

A su vez, evidenciando un importante impulso hacia fuentes de energía más sostenibles, registramos un consumo de **energía renovable de 43,950.05 kWh**.

› ENERGÍA RENOVABLE TOTAL CONSUMIDA EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS

Sedes	2021	2022	2023
Paneles Solares (kWh)	7,203.44	10,488.78	43,950.05
Arequipa DCP	7,203.44	10,488.78	11,764.45
Pucusana	-	-	32,185.60

› ENERGÍA NO RENOVABLE TOTAL CONSUMIDA EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS, POR SEDES

Sedes	Consumo energía eléctrica (kwh)			Total general
	2021	2022	2023	
Arequipa DCP	24,837	25,368	35,502.70	85,707.70
Arequipa KMMP	94,540.67	121,626.62	129,033.41	345,200.70
Cajamarca	17,340	16,345	19,514	53,199
Callao	3,560,479.85	3,827,493.47	4,205,143.04	11,593,116.36
Iquitos DCP	27,225	25,679	27,389	80,293
Piura DCP	19,639	22,115	31,494	73,248
Piura KMMP	15,350.53	23,789.90	41,040.30	80,180.73
Pucusana	733,842	903,771.40	882,136.60	2,519,750
Tarapoto	11,423	14,439	19,123	44,985
Tienda Chiclayo KMMP	2,962.60	3,405.79	5,394.30	11,762.69
Tienda Chimbote DCP	9,791	10,590	16,095	36,476
Tienda Cusco KMMP	4,115	5,150	4,089	13,354
Tienda Huancayo DCP	6,319.80	7,464	6,981	20,764.80
Tienda Huancayo KMMP	7,500	16,084	11,905	35,489
Tienda Lima Sur DCP	-	-	9,409.60	9,409.60
Tienda Los Olivos DCP	3,744	3,744	5,531.70	13,019.70
Tienda Moquegua	8,008	11,072	12,251	31,331
Tienda Pucallpa DCP	19,670	20,942	21,178	61,790
Tienda San Luis DCP	3,744	3,744	5,531.70	13,019.70
Tienda San Luis KMMP	3,338	4,168	6,609.90	14,115.90
Tienda Tacna	2,030	4,740	5,317	12,087
Trujillo DCP	17,744.50	13,764	21,725	53,233.50
Trujillo KMMP	51,905	70,440	77,035	199,380
Total	4,645,548.95	5,155,935.18	5,599,429.25	15,400,913.38



Instalación de paneles solares en nuestra sede de Pucusana

En Komatsu-Mitsui, hemos implementado mejoras significativas en nuestro local de Pucusana, incluida la instalación de paneles solares. Estos paneles solares no solo están contribuyendo a reducir nuestra huella ambiental al aprovechar fuentes de energía renovable, sino que también están mejorando nuestra eficiencia energética. Estas mejoras son beneficiosas para nuestro entorno, y también nos permiten avanzar hacia una mayor sostenibilidad en nuestras prácticas empresariales.



S/ 16,092

de ahorro generados en el 2023 por los paneles solares en Pucusana.



Programa 1+1 Compensar para Conservar

Formamos parte del Programa 1+1 Compensar para Conservar de la aerolínea Latam Airlines, convirtiéndonos en la primera empresa en toda la operación de Sudamérica en compensar nuestras emisiones de CO₂ a través del proyecto Manejo Forestal Comunitario Nii Kaniti. Este proyecto, liderado por comunidades indígenas de la Amazonía peruana, abarca siete comunidades de las etnias Shipibo-Conibo y Cacataibo, ubicadas en las cercanías del río Ucayali, y gestiona una extensión de 119,837 hectáreas de selva tropical.

Entre el 2022 y 2023, hemos compensado un total de

1,457.48 tCO₂eq

emitidas por nuestros vuelos corporativos.

621.20 tCO₂eq

compensados en la gestión del año 2023, generando un impacto ambiental significativo equivalente al crecimiento de 10,000 plántulas de árboles durante un período de 10 años.



Luminarias LED en sede Callao

Para el año 2023, nuestra sede principal en Callao ha completado la instalación del 100% de luminarias LED en áreas operativas y administrativas. Esta iniciativa se ve reforzada por medidas adicionales, tales como fomentar la desconexión de equipos y dispositivos cuando no estén en uso, el control de la temperatura en sistemas de calefacción y aire acondicionado, y aumentar la sensibilización entre las personas de nuestro entorno.

Gestión del agua

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

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

Durante el 2023 nuestro consumo de agua directo de la sede Callao fue de **32,150.86 m³**.

› HUELLA HÍDRICA 2023 EN SEDE CALLAO

93.2%
agua
utilizada



6.8%
agua
reutilizada



Nos esforzamos por liderar el camino hacia un futuro sostenible.

› TOTAL DE AGUA CONSUMIDA EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS, POR SEDE

Sedes	2021	2022	2023	Total general
Arequipa DCP	1,213	825.99	830	2,868.99
Arequipa KMMP	1,368	2,457	2,416	6,241
Cajamarca	144	144	144	432
Callao	16,468	20,151	22,593	59,212
Iquitos DCP	203	173.01	165	541.01
Piura DCP	141	190.01	190	521.01
Piura KMMP	263.28	99.99	171	534.27
Pucusana	2,647	2,596.01	2,777	8,020.01
Tarapoto	75	89.99	160	324.99
Tienda Chiclayo KMMP	54.97	77.51	26.96	159.44
Tienda Chimbote DCP	580	326.99	374	1,280.99
Tienda Cusco KMMP	176	182.99	42	400.99
Tienda Huancayo DCP	373	360	360	1,093
Tienda Huancayo KMMP	516	516	516	1,548
Tienda Lima Sur DCP	-	-	108.90	108.90
Tienda Los Olivos DCP	120	120	64	304
Tienda Moquegua	210	203.90	203	616.90
Tienda Pucallpa DCP	652.90	420	415	1,487.90
Tienda San Luis DCP	120	120	64	304
Tienda San Luis KMMP	745.73	106.01	64	915.74
Tienda Tacna	33	31.01	32	96.01
Trujillo DCP	331.83	289.01	291	911.84
Trujillo KMMP	186	144	144	474
Total	26,621.71	29,624.42	32,150.86	88,396.99

Del total de agua consumida, la cantidad de agua reutilizada (PTAR + Sistema de Recirculación) fue de **2,349 m³**.

› **TOTAL DE AGUA RECIRCULADA (m³)
EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS**

Sedes	2021	2022	2023	Total general
Callao	-	-	489	489
Pucusana	2,400	2,448	1,860	6,708
Total general	2,400	2,448	2,349	7,197

Nuestro suministro de agua proviene de la red pública. En nuestra planta ubicada en Pucusana el suministro es a través de una Empresa Prestadora de Servicios y hemos instalado dos Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR), ambas construidas entre los años 2018 y 2019. El agua tratada en esta planta se destina a tres propósitos: uso doméstico en sanitarios para colaboradores y colaboradoras, uso industrial para lavado de componentes y equipos, y riego de áreas verdes. Además, los efluentes tratados se recirculan hacia la zona de lavado.

En la planta de Callao, las aguas residuales de las áreas de lavado se separan en pozas de retención, mientras que las aguas residuales domésticas se conectan a la red de alcantarillado.

Realizamos análisis de calidad de nuestra agua residual no doméstica para asegurar el cumplimiento del Reglamento de Valores Máximos Admisibles (VMA) previo a la descarga en el sistema de alcantarillado.



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

Gestión de residuos

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

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

› TOTAL DE RESIDUOS GENERADOS A NIVEL NACIONAL, POR AÑOS

	2021	2022	2023
Total de residuos generados (t)	1,104.22	1,462.83	1,474.92
Residuos Sólidos	2021	2022	2023
Comercializados (t)	560.04	819.93	883.81
Disposición final	544.18	642.90	591.11
Total de residuos en toneladas	1,104.22	1,462.83	1,474.92
% de comercialización	50.7	56.1	59.9

› RESIDUOS SÓLIDOS COMERCIALIZADOS A NIVEL NACIONAL, POR TIPO

Tipo de residuos	Residuos sólidos comercializados	2021	2022	2023
No peligroso	Metal	215.68	350.58	546.4
	Papel	-	-	-
	Cartón	42.97	59.59	49.36
	Madera	242.21	320.25	253.45
	Plástico	0.24	4.09	9.02
	Otros residuos reciclados	3.84	5.01	-
Peligroso	Aceite lubricante residual comercializado	55.10	75.53	24.13
	Baterías comercializadas	-	4.89	1.46
Total de residuos (t)		560.04	819.93	883.81





Anexos

Acerca de este informe

[GRI 2-1] [GRI 2-2] [GRI 2-3] [GRI 2-14]

Komatsu-Mitsui Maquinarias Perú S.A. (Komatsu-Mitsui) es una empresa con sede en el Perú y que opera a nivel nacional. Cuenta con la empresa subsidiaria Distribuidora Cummins Perú S.A.C. (DCP), con la misma sede y alcance geográfico.

El presente informe de sostenibilidad reporta la gestión de Komatsu-Mitsui. Komatsu-Mitsui, también referido como "la compañía", incluye en su alcance a su empresa subsidiaria DCP, salvo excepción que se señalará expresamente. Ello incluso respecto a la presentación de información

financiera, la que se consolidará. De manera adicional, se hará referencia a algunas iniciativas impulsadas por sus accionistas (Komatsu Ltda., Mitsui & Co., Cummins Inc.), así como a las marcas que la compañía representa (principalmente a Komatsu y Cummins).

El Informe de Sostenibilidad 2023 de Komatsu-Mitsui **se ha elaborado de referencia a los estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2023 y el 31 de diciembre del 2023**, excepto en las partes donde se haga referencia a la gestión de otros años.

Este es el segundo informe de sostenibilidad de Komatsu-Mitsui, y ha sido publicado en agosto de 2024. Este documento y su materialidad han sido revisados por el top management de Komatsu-Mitsui. La compañía se compromete a continuar con la práctica de reporte con una frecuencia anual.

Para consultas sobre la información presente en este documento, puede dirigirse al siguiente correo:

mirtha.rodriguez@kmmp.com.pe



Temas materiales e impactos

[GRI 2-25]

› DIMENSIÓN ECONÓMICA Y DE GOBERNANZA

Tema	Definición	Impactos
Gestión ética, cumplimiento y buen gobierno corporativo	Gestionar, establecer y reforzar las Políticas Corporativas, así como el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo, y del Sistema de Cumplimiento Corporativo, adoptando lineamientos, procesos y principios que guíen los órganos de gobierno para la toma de decisiones, que aseguren que la empresa se gestiona de manera transparente con una adecuada rendición de cuentas, considerando además los intereses de sus accionistas. Asegurar la atención e investigación profunda de los reportes éticos, garantizando la adopción de sanciones disciplinarias oportunas, así como de planes de acción que refuercen la creación y el fortalecimiento de los controles internos a fin de promover una cultura ética cada vez más robusta.	(+) Confianza de los grupos de interés por transparencia en la información brindada. (-) Pérdida de clientes por tener una conducta no íntegra. (-) Afectación a la continuidad del negocio frente a sanciones legales.
Innovación y adopción de nuevas tecnologías	Fomentar la adopción de nuevas tecnologías que nos ayuden a transformar los procesos del negocio investigando e implementando medidas innovadoras en las operaciones y el servicio teniendo en cuenta nuestras necesidades y las de los clientes. Así, nos mantendremos a la vanguardia tecnológica, competitivos y desarrollaremos estrategias para ampliar la cartera de clientes.	(+) Inclusión de nuevas tecnologías que generan menor impacto en el medio ambiente. (-) Pérdida de clientes por no invertir en investigación de desarrollo de productos y servicios.
Gestión de cadena de suministros y calidad del producto	Gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados a la cadena de suministros, mediante mecanismos de formación, transferencia de estándares internos, control del cumplimiento, calidad del producto e implementación de estándares ESG internacionales a lo largo de la cadena de valor de nuestros colaboradores.	(+) Incremento de la contribución de la economía local homologando a proveedores locales. (-) Alta tasa de incumplimiento de los plazos acordados para la entrega de maquinaria y repuestos, lo que afecta la confianza de los clientes.
Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis	Planificar la gestión empresarial con una mirada a largo plazo del negocio y fomentar la resiliencia de las operaciones tomando en cuenta la transición energética, los riesgos del contexto y los eventos disruptivos. Esto acompañado de una identificación y mitigación de riesgos empresariales clave para la toma de decisiones, incluidos los riesgos emergentes, así como las posibles crisis derivadas del contexto empresarial, y desarrollar proactivamente mecanismos de control.	(+) Incremento de la garantía de las prestaciones laborales y continuidad del trabajo para los colaboradores. (+) Descarbonización de las operaciones. (-) Afectación a la continuidad del negocio frente a los casos de convulsión social.

› DIMENSIÓN SOCIAL

Tema	Definición	Impactos
Protección de los derechos humanos	Promover el respeto y la consideración por los derechos humanos en nuestras operaciones comerciales y garantizar la estabilidad en nuestro negocio identificando, evaluando, previniendo y asegurando un sistema efectivo de los derechos humanos a lo largo de nuestra cadena de valor y grupos de interés.	(+) Traslado de estándares de cumplimiento de derechos humanos en empresas terceras a efectos de mejorar su gestión con sus colaboradores y sociedad. (-) Posibles vulneraciones de los derechos humanos de la sociedad y colaboradores por fuerzas de seguridad de terceros.
Seguridad y salud de los colaboradores	Promover una cultura de prevención, protección de la salud y seguridad integral de todo el personal, incluidos los contratistas y terceros involucrados en las actividades del negocio. Además, buscamos reducir que ocurran accidentes laborales a efectos de cumplir con estándares internacionales en materia de seguridad y salud.	(+) Creación de la cultura de prevención en colaboradores y contratistas a efectos de reducir el porcentaje de accidentes e incidentes. (-) Aumento de los accidentes graves de los colaboradores.
Diversidad e inclusión	Fomentar un ambiente laboral justo garantizando la diversidad de género y nacionalidad en nuestros puestos laborales, la igualdad de remuneración y oportunidades de crecimiento, en que todos los miembros del equipo se sientan seguros, valorados y animados a expresar sus opiniones.	(+) Aumento del sentimiento de inclusión y valoración de los colaboradores, lo que repercute en su motivación y eficiencia. (-) Afectación a la reputación de la empresa al ser percibida como una que no garantiza la diversidad e igualdad de oportunidades.
Compromiso con los colaboradores y gestión del talento	Gestionar de manera íntegra nuestro recurso humano y desarrollar programas para mejorar las habilidades de nuestros colaboradores, y brindar oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Además, desplegar planes y programas de beneficios y retención del talento.	(+) Alta motivación del personal a raíz del reconocimiento otorgado por la empresa, lo que genera sentido de pertenencia y satisfacción de los colaboradores. (-) Incremento del nivel de rotación por falta de crecimiento de colaboradores.
Compromiso con la comunidad	Promover e impulsar iniciativas y programas que generen impactos positivos en las localidades donde operamos en materia de educación, salud y medio ambiente. Además, fortalecer la dinamización y el crecimiento de la economía local.	(+) Mejora en la calidad de vida de las poblaciones del área de influencia a raíz de los programas impulsados por la empresa. (-) Posibles conflictos sociales por incumplimiento de compromisos, ya sea de manera directa o indirecta (clientes con los que trabajamos).

› DIMENSIÓN AMBIENTAL

Tema	Definición	Impactos
<p>Gestión integral en respuesta y mitigación del cambio climático</p>	<p>Implementar estrategias de reducción, mitigación y adaptación frente al cambio climático en la gestión de los componentes ambientales con los que interactuamos, desde la reducción de residuos sólidos y economía circular, adecuada gestión del agua hasta la búsqueda de la descarbonización de los productos. Además, identificar riesgos y oportunidades asociados al clima analizando posibles escenarios y desastres naturales que puedan afectar la viabilidad del negocio. Asimismo, implementar a nivel operativo estrategias de reducción de consumo energético, reducción del consumo de agua e integración de insumos más ecoamigables, a efectos de contribuir a disminuir impactos negativos ambientales.</p>	<p>(+) Introducción de máquinas híbridas y eléctricas que ayudan a prevenir la contaminación ambiental. (+) Reducción del consumo de combustibles y energía a nivel de las operaciones implementando proyectos de ecoeficiencia, lo que contribuye a la calidad ambiental.</p>



Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
Contenidos Generales			
GRI 2: 1. La organización y sus prácticas de presentación de informes	2-1 Detalles organizacionales	Sobre nosotros Acerca de este informe	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Sobre nosotros Acerca de este informe	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Acerca de este informe	
	2-4 Actualización de la información		
	2-5 Verificación externa		No se ha realizado el procedimiento de verificación externa.
GRI 2: 2. Actividades y trabajadores	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Nuestra propuesta de valor	
	2-7 Empleados	Nuestro equipo	
	2-8 Trabajadores que no son empleados		No aplica. La organización no cuenta con trabajadores que no son empleados.
GRI 2: 3. Gobernanza	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobierno corporativo	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno corporativo	
	2-11 Presidente del máximo órgano de Gobierno	Gobierno corporativo	
	2-12 Función del máximo órgano de Gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Gobierno corporativo	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos	Gobierno corporativo	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Acerca de este informe	
	2-15 Conflictos de interés	Gobierno corporativo	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Comité Ejecutivo	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Cultura de cumplimiento	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		Restricciones de confidencialidad
	2-19 Políticas de remuneración		Restricciones de confidencialidad
	2-20 Proceso para determinar la remuneración		Restricciones de confidencialidad
	2-21 Ratio de compensación total anual		Restricciones de confidencialidad
GRI 2: 4. Estrategia, políticas y prácticas	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje del CEO	
	2-23 Compromisos y políticas	Sostenibilidad: nuestra forma de operar	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Comité de sostenibilidad	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Análisis de materialidad Temas materiales e impactos	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Firme conducta ética	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas		No se presentaron incumplimientos significativos de la legislación y las normativas durante el periodo objeto del informe.
	2-28 Afiliación a asociaciones	Alianzas para la sostenibilidad	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 2: 5. Participación de los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Relacionamiento con grupos de interés	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Convenios colectivos	
Temas materiales			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso para determinar temas materiales	Análisis de materialidad	
	3-2: Lista de temas materiales	Análisis de materialidad	
Gestión ética, cumplimiento y buen gobierno corporativo			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Firme conducta ética Derechos Humanos	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Gobernanza de cumplimiento	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción	Cultura de cumplimiento	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Cultura de cumplimiento	
Innovación y adopción de nuevas tecnologías			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Nuestros clientes	
Gestión de cadena de suministro y calidad del producto			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Gestión de proveedores	
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Gestión de proveedores	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	Gestión de proveedores	
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y acciones realizadas	Gestión de proveedores	
Continuidad del negocio, gestión de riesgos y crisis			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Gestión de riesgos y Gestión de crisis	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Nuestros resultados del año	
Protección de los Derechos Humanos			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Derechos Humanos	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Derechos humanos	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Libertad de asociación y negociación colectiva	Derechos humanos	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Derechos humanos	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Derechos humanos	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Derechos humanos	
Seguridad y salud de los colaboradores			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Seguridad y salud en el trabajo	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Identificación de peligros	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Salud ocupacional	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Identificación de peligros	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Capacitaciones	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Salud ocupacional	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Identificación de peligros	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y salud en el trabajo	
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y salud en el trabajo	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
Diversidad e inclusión			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Diversidad e inclusión	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Diversidad e inclusión	
GRI 401: Empleo 2018	401-3 Permiso parental	Diversidad e inclusión	
Compromiso con los colaboradores y gestión del talento			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Nuestro equipo	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Nuestro equipo	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Bienestar	
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo interno y crecimiento	
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Desarrollo interno y crecimiento	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	Evaluación de desempeño	
Compromiso con la comunidad			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Contribuimos con el desarrollo social	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Omisión
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Contribuimos con el desarrollo social	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Contribuimos con el desarrollo social	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Contribuimos con el desarrollo social	
Gestión integral en respuesta y mitigación del cambio climático			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Compromiso con el medio ambiente	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Gestión del agua	
	303-5 Consumo de agua	Gestión del agua	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Gestión de las Emisiones	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Gestión de las Emisiones	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Gestión de las Emisiones	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Gestión de las Emisiones	
GRI 306: Residuos 2020	306-3 Residuos generados	Gestión de residuos	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Gestión de residuos	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Gestión de residuos	

KOMATSU

mitsui

www.kmmp.com.pe