



# 2024 | REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



**Z/Mine**

# Sobre el reporte

[GRI 2-2][GRI 2-3][2-4][2-5][GRI 2-14]

El presente Informe de Sostenibilidad de Zamine Service Peru presenta el desempeño de la organización durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Este informe ha sido aprobado por la Alta Dirección, reafirmando nuestro compromiso constitucional con la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua en materia ambiental, social y de gobernanza.

Los contenidos aquí expuestos responden a los temas más relevantes para nuestros grupos de interés, identificados y validados mediante nuestro proceso de análisis de materialidad (ver Anexo 1).

Cabe señalar que el informe no ha sido sometido a verificación externa por parte de un tercero independiente. Asimismo, no se han realizado modificaciones ni correcciones a la información publicada en reportes anteriores.



Para más información contactarse con  
Victor Del Castillo  
Gerente de Operaciones  
[vdelcastillo@Zamineperu.com](mailto:vdelcastillo@Zamineperu.com)

# ÍNDICE

Mensaje del Gerente General ..... 04

**01** Sobre Zamine ..... 06

**03** Nuestro talento ..... 18

**05** Desempeño socioambiental ..... 35

**07** Anexos ..... 44

Principales cifras ..... 05

**02** Empresa con principios ..... 11

**04** Bienestar y seguridad ..... 26

**06** Índice GRI ..... 40

## MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

[GRI 2-22]

Es un honor presentar nuestro cuarto Reporte de Sostenibilidad, en el que compartimos los avances, desafíos y compromisos que marcaron nuestro desempeño durante el año 2024. Este año reafirmamos nuestro compromiso con la excelencia operativa y la mejora continua, al mantener la recertificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión bajo las normas ISO 45001, ISO 9001 e ISO 14001. Estas certificaciones reflejan no solo nuestro enfoque en la calidad, la seguridad y el medio ambiente, sino también nuestra convicción de que el desarrollo sostenible es parte esencial de nuestra propuesta de valor.

Durante 2024, consolidamos diez unidades de negocio en el sector minero y fortalecimos nuestras relaciones con los grupos de interés, manteniendo un sólido índice de satisfacción del cliente del 84%, reflejo de nuestro compromiso continuo con la calidad del servicio y la atención a las necesidades de nuestros clientes. Este crecimiento ha sido posible gracias al compromiso de nuestros 568 colaboradores en planilla a tiempo completo, quienes han sido capacitados en salud y seguridad, habilidades blandas y cumplimiento normativo, alineando su desarrollo profesional con nuestros objetivos estratégicos.

En el ámbito socioambiental, destacamos la medición y verificación de nuestra huella de carbono correspondiente al año anterior, así como la ejecución de iniciativas sociales y educativas en las regiones donde operamos. Estas acciones reflejan nuestra visión de generar valor compartido y contribuir activamente al bienestar de las comunidades.

En Zamine, entendemos que la sostenibilidad no es un destino, sino una forma de avanzar: con propósito, con conciencia y con las personas en el centro. Este informe no solo da cuenta de nuestros logros y desafíos en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza, sino que también refleja cómo escuchamos, aprendemos y evolucionamos junto a quienes confían en nosotros.

Reafirmamos nuestro compromiso de generar valor real y duradero, no solo para nuestros clientes y colaboradores, sino también para las comunidades y territorios donde operamos. Sabemos que el impacto positivo se construye día a día, con decisiones responsables, alianzas genuinas y una visión que trasciende lo inmediato.



**Yuji Tanaka**  
Gerente General

## PRINCIPALES CIFRAS

100%



**de participación**

en el mantenimiento de equipos Hitachi en Perú

42%



**de market share**

para palas y excavadoras hidráulicas para gran minería

88%



**de engagement**

de trabajadores, obtenido en la encuesta de Clima Laboral 2024

0



**accidentes fatales**

y cero accidentes ambientales

14



**años de trayectoria**

y más de 22 años trabajando con la minería peruana

**Certificación**

**ISO Trinorma**

Nuestro SIG está recertificado bajo ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001



1

# Sobre Zamine

- 1.1. Quiénes somos
- 1.2. Objetivos estratégicos
- 1.3. Nuestra oferta
- 1.4. Nuestra estrategia de sostenibilidad
- 1.5. Grupo de interés





## 1.1. Quiénes somos [GRI 2-1]

Somos una empresa subsidiaria de la Corporación Marubeni, una de las principales corporaciones globales con presencia en más de 65 países. Como distribuidor autorizado de HITACHI, ofrecemos palas hidráulicas y camiones eléctricos para minería, respaldando operaciones de gran escala en el país.

Desarrollamos soluciones especializadas en servicios, suministros y equipos para minería subterránea y de superficie, adaptándonos a las necesidades de cada operación. Nuestra gestión se orienta a la mejora continua, la eficiencia operativa y la entrega de productos de alta calidad, con el fin de cumplir con las expectativas de nuestros clientes

### Misión

Proveer soluciones de equipos repuestos y servicios para la minería e industria, orientadas a generar valor para nuestros clientes y grupos de interés, siendo líderes apasionados por la seguridad, salud, medio ambiente y calidad

### Visión

Ser reconocida como la mejor empresa en cumplir la promesa de valor para nuestros clientes y mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores y grupos de interés.

### Valores



#### Armonía

Nos ganamos el respeto a través de la cooperación



#### Integridad

Hacemos lo que decimos, decimos lo que pensamos



#### Justicia

La equidad y el respeto inspiran nuestras acciones



#### Orientación al cliente

Consideramos las expectativas del cliente en cada actividad.



#### Innovación

Promovemos la creatividad, el espíritu emprendedor y la iniciativa.



#### Seguridad

Las personas son lo más importante por eso cuidamos de ellas



#### Trabajo en equipo

Colaboramos activamente para conseguir mejores resultados

## 1.3. Nuestra oferta

[GRI 2-6]

### Productos

Comercializamos una amplia gama de soluciones para minería e industria, incluyendo camiones, palas y excavadoras HITACHI, componentes, equipos de perforación, volquetes off road, suministros, sistemas de filtración y neumáticos OTR.

Trabajamos con las siguientes marcas: Donaldson, K VX, KBJ, CMIPC, GMA, FRD, CR Mining, CR Digital, Berkeley Forge, Cepercor, ASGCO, Lorbrand, Fenner Dunlop y Sempertrans.

### Servicios

Brindamos servicios especializados para el mantenimiento de equipos HITACHI, enfocados en preservar sus condiciones originales y extender la vida útil de sus componentes. Ofrecemos soluciones de soldadura, maquinado y recuperación de piezas, atendiendo operaciones mineras en diversas regiones del Perú.

### Nuestras operaciones

#### Norte

- Cajamarca: Servicios de suministro logístico y mantenimiento
- Ancash: Servicio de mantenimiento

#### Centro

- Lima:
  - Centro de Operaciones Lurín
  - Oficinas administrativas -Surco

#### Sur

- Ica: Servicios de soldadura, reparaciones y mantenimiento
- Arequipa Servicios de soldadura
- Cusco: Servicios de mantenimiento, suministro y reparaciones
- Moquegua: Taller de soldadura



## 1.2. Objetivos estratégicos

[GRI 2-1][GRI 2-23]

Durante el 2024, continuamos fortaleciendo nuestros nueve objetivos estratégicos, asegurando su integración en todos nuestros procesos clave. Estos objetivos, respaldados por la Alta Dirección, constituyen la base de nuestra gestión y orientan cada una de nuestras decisiones, promoviendo una cultura organizacional alineada con nuestra misión y visión.

A lo largo del año, estos lineamientos estratégicos han sido aplicados de manera transversal en nuestras operaciones, permitiéndonos consolidar una gestión más eficiente, sostenible y orientada a resultados. Su implementación ha favorecido la mejora continua, el fortalecimiento de nuestras capacidades internas y el cumplimiento de los compromisos asumidos con nuestros grupos de interés.

Gracias a este enfoque, hemos logrado mantener la coherencia entre nuestras metas corporativas y las acciones ejecutadas en campo, reafirmando nuestro compromiso con la excelencia operativa, la seguridad, el desarrollo del talento humano y la sostenibilidad en todas sus dimensiones.

### COMPROMISOS DE LA POLÍTICA DEL SIG

Satisfacer las expectativas de nuestros clientes



1 Cumplir los alcances del contrato

Brindar condiciones de trabajo seguras y saludables



2 Prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales

Calidad de vida de nuestros trabajadores y grupos de interés



3 Mantener la retribución a los trabajadores en función a su desempeño y condiciones del mercado

4 Brindar oportunidades de crecimiento del personal dentro de la empresa

5 Promover buenos hábitos de vida en los trabajadores

Cuidado del medio ambiente



6 Promover una producción responsable con el medio ambiente

Promover la mejora continua y desempeño del SIG



7 Promover la mejora continua en los procesos del SIG

Generación de valor para nuestros clientes y grupos de interés



8 Mantener la salud financiera de operaciones

9 Ser reconocida como la mejor empresa en cumplir la promesa de valor

## 1.4. Nuestra estrategia de sostenibilidad

[GRI 2-22][GRI 2-23][GRI 2-24]GRI 3-3]

Reafirmamos nuestro compromiso con una gestión responsable, integrando criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en todas nuestras operaciones. La sostenibilidad orienta nuestras decisiones, mejora nuestros procesos y aporta valor con visión a largo plazo. Como parte de este enfoque, impulsamos cuatro líneas de acción prioritarias, alineadas con nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión. Estas guían nuestras iniciativas hacia una operación más eficiente, segura y respetuosa con el entorno, fortaleciendo relaciones con los grupos de interés y consolidando prácticas que reflejan nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

### LÍNEAS DE ACCIÓN



#### Empresa con principios

Promovemos e implementamos buenas prácticas de gobierno corporativo, fortaleciendo la mejora continua.



#### Responsabilidad social

Estamos comprometidos en generar valor a nuestros grupos de interés mediante acciones concretas.



#### Medio ambiente

Cumplimos nuestros compromisos ambientales y fomentamos una producción responsable.



#### Personas, salud y seguridad

Fomentamos un entorno laboral seguro y positivo, priorizando la seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores.

## 1.5. Grupo de interés

[GRI 2-29] [GRI 2-16]

Nos enfocamos en construir relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, involucrándolos activamente en nuestro propósito y visión. Su identificación se realiza mediante el análisis de riesgos y oportunidades, lo que nos permite priorizar actores relevantes y consolidar vínculos sólidos basados en transparencia, compromiso mutuo y diálogo continuo.

Grupo de interés	Mecanismo de comunicación	Acciones
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones periódicas</li> <li>Visitas a operaciones</li> <li><a href="#">Página web</a> y correo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar encuestas de satisfacción</li> <li>Participar en auditorías</li> <li>Cumplir con los requisitos contractuales</li> </ul>
Alta dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones gerenciales</li> <li>Correo corporativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar el buen funcionamiento del sistema integrado de gestión</li> <li>Cumplir con los objetivos estratégicos</li> </ul>
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correo corporativo</li> <li>Comunicación directa</li> <li>Página web</li> <li>Paneles de información</li> <li>Buzón de sugerencias</li> <li>ZAPCOD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar encuestas de clima laboral</li> <li>Organizar campañas de sensibilización y bienestar social</li> <li>Brindar capacitaciones</li> <li>Fomentar el cumplimiento de compromisos y políticas</li> </ul>
Comunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Página web y correo</li> <li>Participación en eventos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar proyectos de desarrollo social</li> <li>Realizar acciones de voluntariado corporativo</li> </ul>
Proveedores y contratistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones</li> <li>Correo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer términos y condiciones</li> <li>Fomentar su mejora continua a través de auditorías</li> </ul>
Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plataformas de seguimiento y correos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Declarar y pagar impuestos</li> <li>Cumplir con las obligaciones pertinentes</li> </ul>

# 2

## Empresa con principios

- 2.1. Nuestro organigrama
- 2.2. Lineamientos
- 2.3. Desempeño económico
- 2.4. Gestión de riesgos
- 2.5. Anticorrupción

## 2.1. Nuestro organigrama

[GRI 3-3][GRI 2-9][GRI 2-10][GRI 2-11][GRI 2-12][GRI 2-13][GRI 405-1]

Zamine está dirigida por la Alta Dirección, en coordinación con las gerencias operativas, comerciales y de administración y finanzas, conformando la plana gerencial presentada en este reporte. Desde este nivel de liderazgo, promovemos activamente la diversidad de género y edad, reconociendo el valor que aportan distintas perspectivas al fortalecimiento de nuestra cultura y al fomento de la igualdad de oportunidades. Durante el año reportado, la plana gerencial estuvo integrada por veintiún hombres (83 %) y cuatro mujeres (17 %). Del total, el 65.22 % pertenece al grupo etario de 30 a 50 años, el 34.78 % supera los 50 años, reflejando una composición intergeneracional en evolución.

La plana gerencial de Zamine, encabezada por el gerente general Yuji Tanaka, se caracteriza por su experiencia, conocimiento del sector, liderazgo y coherencia con los valores de la organización. Este equipo gestiona de forma integral aspectos clave como la salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad, promoviendo estos principios en todos los procesos de la empresa. Para asegurar la coherencia entre nuestra misión, visión y operación diaria, en Zamine hemos definido responsabilidades mediante una estructura jerárquica clara.

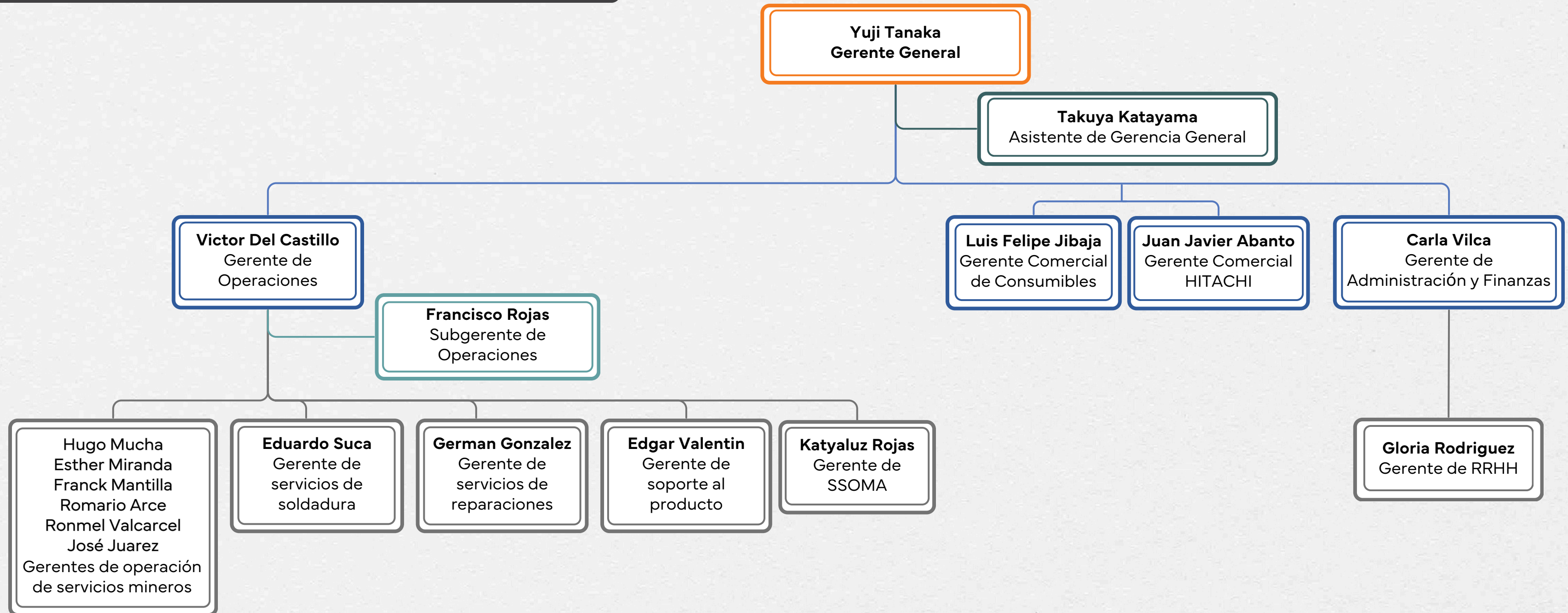


<b>Alta Dirección</b>	Se encarga del alineamiento estratégico conforme a la misión, visión y compromisos, además de establecer las políticas y lineamientos del sistema integrado de gestión.
<b>Gerentes y jefes de área</b>	Traducen los objetivos estratégicos en indicadores de gestión, supervisan la implementación de políticas y aseguran el cumplimiento de los compromisos.
<b>Supervisores</b>	Cumplen y hacen cumplir los procedimientos operativos y logran los indicadores que se alinean con las políticas y objetivos departamentales. Se encargan de la supervisión diaria y orientación al personal.
<b>Personal Operativo</b>	Ejecuta las tareas diarias siguiendo los procedimientos establecidos y es responsable de cumplir con los indicadores de desempeño específicos de su área.

## 2.1. Nuestro organigrama

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

### Organigrama de la plana gerencial de Zamine en el 2024



## 2.2. Lineamientos

[GRI 2-23][GRI 2-24][GRI 2-27]

La integración de nuestros compromisos se realiza de la siguiente manera:

- **Estrategias organizativas:** Los compromisos se integran en las estrategias organizativas con la definición de objetivos estratégicos a largo plazo, alineados con la misión y visión. Estos objetivos son desglosados en metas específicas y medibles.
- **Políticas y procedimientos operativos:** Las políticas son la base para cumplir con los objetivos estratégicos. Los procedimientos operativos detallan cómo se deben llevar a cabo las actividades para cumplir con estos compromisos. Cada política se traduce en procedimientos específicos de actuación y medidas preventivas.

● ● ● Nuestros lineamientos implementados son los siguientes:

- Política del SIG
- Política del derecho a decir No
- Política de ambiente de trabajo libre de alcohol y/o drogas
- Política de prevención de accidentes por causa de fatiga y somnolencia
- Política de responsabilidad social
- Política y manual de anticorrupción
- Manual de cumplimiento
- Manual de prevención y gestión de los riesgos del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo
- Código de conducta para la prevención de lavado de activos y el financiamiento al terrorismo



Todos estos documentos han sido aprobados por la Alta Dirección de Zamine y, una vez validados, son difundidos frecuentemente a nuestros trabajadores a través de nuestros distintos mecanismos de comunicación.

En caso de algún incumplimiento de uno de nuestros lineamientos y/o políticas, nuestros trabajadores u otros grupos de interés pueden comunicar sus alertas al siguiente canal:

[zamine.alerta@zamineperu.com](mailto:zamine.alerta@zamineperu.com)



### Comités de trabajo en Zamine

#### Comité de Prevención frente al Hostigamiento Sexual

Encargado de la recepción de las denuncias o quejas por hostigamiento sexual y otorgamiento de medidas de protección.

#### Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Encargado de promover la salud y seguridad en el trabajo a nivel de organización, velando por el cumplimiento de los criterios aplicables de la normativa legal.

#### Sub Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo

Distribuidos uno en cada operación, encargados de promover la salud y seguridad en el trabajo. En aquellos proyectos en donde no se superen los 20 trabajadores se designa un supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 2.3. Desempeño económico

[GRI 201-1]

Para Zamine, es fundamental contribuir al fortalecimiento de la casa matriz y garantizar el éxito sostenible de la organización. Por ello, mantenemos nuestro compromiso con la presentación de información financiera confiable y oportuna. En 2024, nuestras ventas totales crecieron un 16.2% en comparación con 2023, manteniendo una tendencia positiva. La utilidad tributaria registró una disminución respecto al año anterior, principalmente influenciada por variaciones en el tipo de cambio y factores financieros externos, sin que ello afecte el desempeño operativo de la compañía. Los ingresos provinieron principalmente de servicios de mantenimiento, reparaciones, soldadura, y venta de equipos, repuestos y consumibles, reflejando la resiliencia y compromiso de Zamine con un crecimiento responsable y la gestión eficiente de los recursos.

### Crecimiento económico de Zamine

Crecimiento en:	2023 vs 2022	2024 vs 2023
Ventas totales	+32.8%	+16.2%
Utilidad tributaria	+7.3%	-6.6%

### Porcentajes de satisfacción al cliente

	2023	2024
Satisfacción al cliente	84.9%	84%



Además, nuestro crecimiento económico se debe al estricto cumplimiento de nuestros compromisos en las relaciones comerciales, lo cual se evidencia en:

#### Transparencia y comunicación

Establecemos canales de comunicación claros y abiertos para informar sobre nuestras políticas y compromisos en calidad, seguridad, medio ambiente y responsabilidad social.

#### Acuerdos y contratos

Incorporamos nuestros compromisos en los términos y condiciones de los contratos con cláusulas específicas que aseguran el cumplimiento de nuestras políticas y satisfacen las expectativas de los clientes.

#### Encuestas de satisfacción

Contactamos directamente a nuestros clientes para evaluar su satisfacción, asegurar el cumplimiento de sus expectativas y necesidades, e identificar áreas de mejora en nuestros compromisos.

## 2.4. Gestión de riesgos

{GRI 2-16} [GRI 2-25]

En Zamine gestionamos los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos y el desempeño operativo, a través del Sistema Integrado de Gestión. Este enfoque permite identificar, analizar, evaluar y atender riesgos internos y externos de manera estructurada, con participación activa de la Alta Dirección y áreas responsables.

Auditamos procesos internos y proveedores críticos para detectar oportunidades de mejora. También recibimos auditorías y homologaciones de clientes, autoridades y entidades certificadoras, fortaleciendo la trazabilidad de nuestra gestión y el cumplimiento de estándares exigidos.



### Auditorías recibidas por la organización en el 2024

Tipo de auditoría	Objetivo	Mes de ejecución	Total
Auditoría interna MTPE	Evidenciar el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST reguladas por el D.S. 024-2016-EM, 023-2017-EM, 016-2009-EM, Ley 29783, etc.	Marzo	5
Auditoría interna de área SIG	Evidenciar el cumplimiento del Sistema de Gestión en cuanto a los normas ISO 9001, ISO 45001 e ISO 1400	Junio - Julio	9
Auditoría externa de recertificación	Obtener la recertificación en la ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001	Noviembre	1

### Cumplimiento legal

Protegemos los derechos e intereses de la empresa y cumplimos con nuestras obligaciones legales, minimizando contingencias de forma preventiva. Para ello, seguimos el Procedimiento de Identificación, Seguimiento y Evaluación de Requisitos Legales. Mantenemos y actualizamos periódicamente una matriz de requisitos legales integrada en nuestros sistemas de gestión, validando su cumplimiento en auditorías internas y externas.

Durante el año 2024, nuestra empresa ha mantenido una política activa de cumplimiento legal en todas nuestras operaciones, sin registrar sanciones significativas ni procesos administrativos sancionadores que afecten las operaciones o la reputación corporativa.

## 2.5. Anticorrupción

[GRI 2-15][GRI 2-27][GRI 205-2]

En Zamine, la integridad y la ética empresarial continúan siendo pilares esenciales de nuestra cultura corporativa. Consideramos la prevención de la corrupción como un principio estratégico, que promovemos en todas nuestras operaciones y relaciones con clientes, socios comerciales y trabajadores. A través de nuestra Política y Manual Anticorrupción, reforzamos una cultura de cumplimiento basada en la transparencia, la responsabilidad y el respeto por la normativa vigente. Esta herramienta permite prevenir conductas indebidas, consolidar nuestra reputación y garantizar que cada acción refleje los valores que impulsan un crecimiento sostenible y confiable en la empresa.

### ¿Qué menciona nuestro Manual de Cumplimiento?

- No proporcionar, proponer ni prometer un beneficio ilícito a funcionarios públicos.
- No ayudar ni conspirar con otras entidades comerciales.
- No proporcionar regalos ni entretenimiento a un socio comercial que excedan las normas aceptadas.

Para denuncias y consultas, contamos con dos mecanismos internos de gestión:



#### Comité de cumplimiento

Su función es velar por el cumplimiento conductual de la empresa.

#### Línea de anticorrupción

Para informar asuntos sobre el cumplimiento de Zamine, pueden escribir a:  
[compliance@zamineperu.com](mailto:compliance@zamineperu.com)

### Indicadores de formación sobre anticorrupción

Indicadores de comunicación y formación	2024
Miembros de plana gerencial capacitados en las políticas y procedimientos de anticorrupción*	11 (47.8%)

(\*) La capacitación se realizó entre marzo y junio 2024 con el personal vigente hasta esa fecha, la plana gerencial se componía de 23 personas.



# 3

## Nuestro talento

- 3.1. Gestión de recursos humanos
- 3.2. Beneficios laborales
- 3.3. Capacitación y desarrollo

## 3.1. Gestión de recursos humanos

[GRI 2-7][GRI 2-8][GRI 2-20][GRI 3]

### Nuestro proceso de gestión

En Zamine promovemos la armonía laboral mediante el respeto mutuo, el reconocimiento de derechos y el cumplimiento de obligaciones. Para ello, aplicamos políticas internas alineadas con la legislación vigente, fomentando entornos inclusivos y colaborativos. Cada jefe continúa siendo responsable directo de su equipo, promoviendo los principios y valores institucionales

Durante el 2024, el área de Recursos Humanos consolidó su rol estratégico en el desarrollo y bienestar de los trabajadores. La Gerencia fortaleció sus procesos y articulación interna, supervisando las jefaturas de Administración de Personal, encargada de la nómina, relaciones laborales, bienestar social y trámites administrativos, y Gestión de Talento, responsable de la selección, evaluación del desempeño y análisis del clima laboral. Ambas jefaturas trabajaron de forma integrada para garantizar entornos laborales respetuosos, inclusivos y alineados con los valores institucionales, priorizando la mejora continua en la experiencia del colaborador.



### Encuesta de clima laboral y engagement

En Zamine promovemos un entorno laboral positivo que fortalece el compromiso, la motivación y el desarrollo de los trabajadores. Valoramos el respeto mutuo y la colaboración como pilares de nuestra cultura organizacional. En 2024, realizamos la encuesta anual de clima laboral y engagement con una consultora externa, asegurando confidencialidad y objetividad. Los resultados permitieron identificar oportunidades de mejora y reforzar iniciativas orientadas al bienestar del equipo humano.

### Resultados de las encuestas

Año	Clima laboral	Engagement	Participación
2023	92%	89%	100%
2024	91%	88%	100%



## 3.1. Gestión de recursos humanos

### Demografía [GRI 2-7][GRI 2-8][GRI 2-20]

Al cierre de 2024, Zamine contó con un total de 568 empleados en planilla y 11 practicantes profesionales y preprofesionales; de estos, 501 (86.5%) son hombres y 78 (11,1%) mujeres. El 100% de nuestros trabajadores tiene un contrato a tiempo completo, y el 18.3% de nuestra fuerza laboral posee un contrato fijo.

#### Trabajadores al cierre del 2024, por género y grupo etario

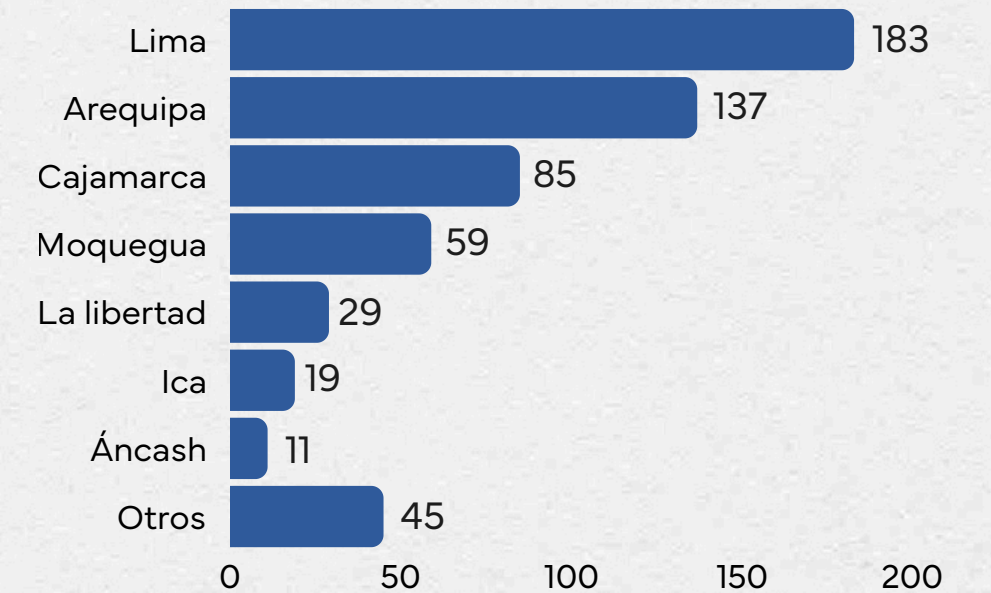
Categorías laborales	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Gerencias	Mujeres	0	4	0	4
	Hombres	0	14	7	21
Jefaturas	Mujeres	2	5	0	7
	Hombres	2	12	1	15
Asistentes y analistas	Mujeres	35	20	2	49
	Hombres	24	44	4	69
Técnicos	Mujeres	7	1	1	9
	Hombres	113	266	15	394
<b>Total</b>		<b>172</b>	<b>366</b>	<b>30</b>	<b>568</b>

#### Trabajadores con contrato fijos y temporales al cierre del 2024

Indicador	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
N° de trabajadores fijos	Mujeres	2	12	3	17
	Hombres	7	65	15	87
N° de trabajadores temporales	Mujeres	34	18	0	52
	Hombres	129	271	12	412

#### Cantidad de trabajadores por lugar de origen

En 2024, nuestra fuerza laboral estuvo compuesta por personas de diversas regiones. El 92 % (523 trabajadores) provienen de regiones en las que desarrollamos servicios, como Áncash, Ica, La libertad, Moquegua, Cajamarca, Arequipa y Lima. Esto es el resultado de nuestra constante búsqueda de talento local.



## 3.1. Gestión de recursos humanos

### Nuevas contrataciones y rotación de personal [GRI 401-1]

Durante el 2024, Zamine incorporó 300 nuevos colaboradores, quienes se sumaron al equipo aportando sus capacidades técnicas y compromiso con los objetivos organizacionales. Esta incorporación fortaleció distintos procesos y áreas operativas, contribuyendo al dinamismo y crecimiento empresarial.

Del total de ingresos, 257 fueron hombres (85.6 %) y 43 mujeres (14.3 %). Asimismo, el 39.3 % de los nuevos trabajadores tiene menos de 30 años.

#### Nuevas contrataciones durante el periodo 2024

Indicador	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
N° de ingresos al cierre del 2024	Mujeres	25	18	0	43
	Hombres	93	156	8	257

#### Tasa de rotación del personal durante el periodo 2024

Indicador	Género	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Tasa de rotación de personal	Mujeres	2.2%	2.8%	0%	5.0%
	Hombres	10.9%	28.5%	1.8%	41.2%



Por otro lado, en 2024, cesaron 238 trabajadores, 213 hombres y 25 mujeres, significando un índice anual de rotación de personal de 46.2%, este porcentaje se redujo en comparación al 48.9% del año 2023.

### Remuneración salarial [GRI 2-19][GRI 2-20]

Zamine cuenta con una Política de Gestión de Remuneraciones, orientada a garantizar una compensación equitativa para todos los trabajadores, en función de sus responsabilidades y sustentada en dos principios fundamentales:

1. Igualdad y no discriminación
2. Igualdad de oportunidades y de remuneración entre mujeres y varones

Asimismo, para la asignación salarial se consideran criterios como el nivel de educación, la experiencia, la formación, la responsabilidad del puesto y las condiciones de trabajo.

## 3.1. Gestión de recursos humanos

### Evaluación de desempeño [GRI 404-3]

Evaluamos el desempeño de todos los trabajadores con más de tres meses de antigüedad. En 2024, los trabajadores bajo la gerencia de operaciones fueron evaluados semestralmente, mientras que los de administración y comercial recibieron evaluaciones anuales. Los líderes revisan el desempeño, los objetivos cumplidos y el desarrollo de competencias, promediando estos aspectos para obtener una calificación final. Posteriormente, cada líder lleva a cabo una sesión de retroalimentación con cada trabajador evaluado.

#### Trabajadores que recibieron evaluación de desempeño

Indicador	Género	Programadas	Ejecutadas
Nº de trabajadores que recibieron evaluación de desempeño	Mujeres	61	45
	Hombres	424	404
	Categoría laboral	Programadas	Ejecutadas
	Gerencias	18	3
	Jefaturas	24	12
	Analistas y asistentes	214	205
	Técnicos	229	229

### Permiso parental [GRI 401-3]

En cumplimiento con la ley, todos nuestros colaboradores tienen acceso a licencias de paternidad y maternidad. La Ley 30367 garantiza a las mujeres 49 días de descanso prenatal y 49 días postnatal, mientras que la Ley 30807 garantiza que los hombres reciben 10 días. En 2024, alcanzamos una tasa de reincorporación laboral del 89.66% en hombres y del 66.67% en mujeres, tras el goce de la licencia parental.

#### Indicadores de permiso parental

Indicador	Hombres	Mujeres
Nº de trabajadores con derecho al permiso parental.	29	3
Nº de trabajadores que se acogieron al permiso parental.	29	3
Nº de trabajadores que regresaron al trabajo al término del permiso parental	29	3
Nº de trabajadores que continuaron siendo trabajadores 12 meses después del término del permiso parental	26	2
Tasa de reincorporación al trabajo	89.66%	66.67%

## 3.2. Beneficios laborales

[GRI 401-2]

En Zamine ofrecemos una variedad de prestaciones y beneficios a nuestros trabajadores desde el inicio de su contrato, sin importar su modalidad. A continuación, detallamos los beneficios que brindamos, clasificados en obligatorios y voluntarios.

### Beneficios ley, de salud y seguridad

- Seguro de vida y SCTR.
- EPS al 100% para trabajadores y familiares directos.
- Licencia por paternidad, por adopción, por fallecimiento de familiar, y a trabajadores con familiares directos con enfermedades graves.
- Derecho de latencia del seguro EPS y/o EsSalud de hasta 12 meses después de la desvinculación.
- Descanso pre-natal y post-natal para la gestante.
- Permiso por lactancia materna.
- Licencia para examen oncológico preventivo anual.
- Licencia para exámenes de detección temprana de cáncer de mama y cuello uterino.

### Beneficios voluntarios

- Canasta navideña en tarjeta VISA.
- Descuentos en comida, viajes, ocio, entretenimiento, otros.
- Descuentos en centro odontológico.
- Licencia por vacunación frente al COVID-19.
- Préstamos por salud, educación o emergencia.
- Suscripción a planes de vida saludable.



## 3.3. Capacitación y desarrollo

[GRI 3-3][GRI 404-1][GRI 404-2]

En Zamine reconocemos que la capacitación continua de los colaboradores es fundamental para mejorar el desempeño individual y alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. Por ello, impulsamos el desarrollo integral del talento humano mediante capacitaciones que impactan más allá del ámbito operativo. Durante el 2024, las capacitaciones se organizaron en dos programas:

- Programa Anual de Capacitación y Entrenamiento (PACE)
- Programa Anual de Capacitación en SSOMA

### Gestión del Programa Anual de Capacitación en SSOMA

El Programa Anual de Capacitación en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, tiene por objetivo brindar capacitaciones orientadas a formar personal calificado que desarrolle sus actividades de manera segura, fortaleciendo la prevención de riesgos y promoviendo una cultura de seguridad.

### Gestión del PACE

El Programa anual de Capacitación y Entrenamiento (PACE) tiene por objetivo Desarrollar y actualizar las competencias del personal de Zamine mediante capacitaciones estratégicas, administrativas, técnicas y de habilidades blandas, estableciendo lineamientos para su programación y seguimiento, con el fin de fortalecer el capital humano, optimizar el desempeño y reducir brechas de conocimiento.

El Programa Anual de Capacitación y Entrenamiento de Zamine abarca temas destinados a mejorar integralmente las competencias de los trabajadores. En este sentido, contemplamos tres tipos de capacitación:

#### Capacitaciones legales

Estas sesiones están vinculadas a los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como a las directrices establecidas por nuestra casa matriz, el grupo Marubeni.

#### Capacitaciones técnicas

Estas actividades se centran en el desarrollo de habilidades técnicas relacionadas con las funciones específicas de los trabajadores, tanto en actividades administrativas como operativas.

#### Capacitaciones de habilidades blandas

Estas sesiones están dirigidas al desarrollo de competencias como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la gestión de conflictos, la supervisión eficaz, el liderazgo y la inteligencia emocional, entre otros aspectos relevantes.

Considerando la planilla de cierre del 2024, hemos sumado un total de 40119.29 horas de formación y un promedio de 70.63 horas de capacitación por trabajador, este indicador aumentó en un 8.9% respecto al promedio de horas capacitadas en el 2023. Así mismo, los cargos gerenciales y de jefatura recibieron capacitaciones de liderazgo, mejoramiento de perfil y legales en un promedio de 60.48 y 79.52 horas al año, respectivamente.

### 3.3. Capacitación y desarrollo

[GRI 404-1]

#### Principales indicadores de capacitación

Indicadores por género	Hombres	Mujeres	Total
Total de horas de capacitación según el PACE y SSOMA	36902.58	3216.31	40119.29
Promedio de horas de capacitación por trabajador	74.10	45.95	70.63
Promedio de horas de capacitación por trabajador, según el PACE	16.43	22.19	17.14

Indicadores por categoría laboral	Gerencias	Jefaturas	Analistas y asistentes	Técnicos
Promedio de horas de capacitación de acuerdo al PACE y SSOMA	60.48	79.52	76.27	65.63
Promedio de horas de capacitación por trabajador, según el PACE	16.84	27.04	22.66	11.21
Promedio de horas de capacitación por trabajador, según el SSOMA	43.62	52.47	53.61	54.41



# 4

## Bienestar y seguridad

- 4.1. Respeto a los derechos humanos
- 4.2. Seguridad y salud en el trabajo

## 4.1. Respeto a los derechos humanos

[GRI 405-1]

En Zamine promovemos el respeto absoluto a los derechos humanos, aplicando medidas preventivas, protocolos de actuación y mecanismos de seguimiento para mitigar o resolver impactos negativos asociados a nuestras actividades.

En cumplimiento de la Ley N.º 27943, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, mantenemos desde 2020 el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS) como órgano especializado. Al cierre de 2023, se renovó la representación de los trabajadores para el periodo 2024–2025, reforzando nuestro compromiso con espacios laborales seguros e inclusivos.

### Según nuestro Manual de Cumplimiento nos comprometemos a:



- ▶ Evitar cualquier forma de discriminación basándose en raza, color de piel, credo, religión, nacionalidad, edad, sexo, origen, discapacidad mental o física.
- ▶ No cometer ningún acto de acoso sexual.
- ▶ No participar en conductas que dañen el entorno laboral en el lugar de trabajo.
- ▶ Abstenerse de actos que sugiera acoso relacionado con el embarazo, parto, cuidado de niños, etc.
- ▶ Hacer el esfuerzo sostenido para cumplir con las leyes y ordenanzas laborales para crear un buen ambiente.

Internamente, hemos dispuesto un correo para que los trabajadores se comuniquen con el CIFHS en caso de querer realizar una denuncia o queja por hostigamiento sexual en el trabajo para su debida investigación:

[zamine.escucha@zamineperu.com](mailto:zamine.escucha@zamineperu.com)  [GRI 2-26]



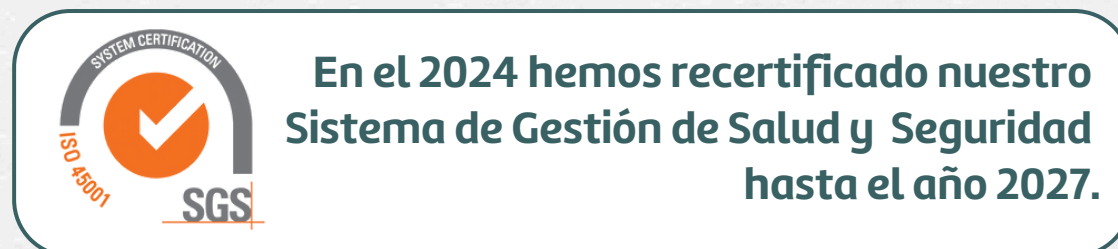
## 4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]  
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

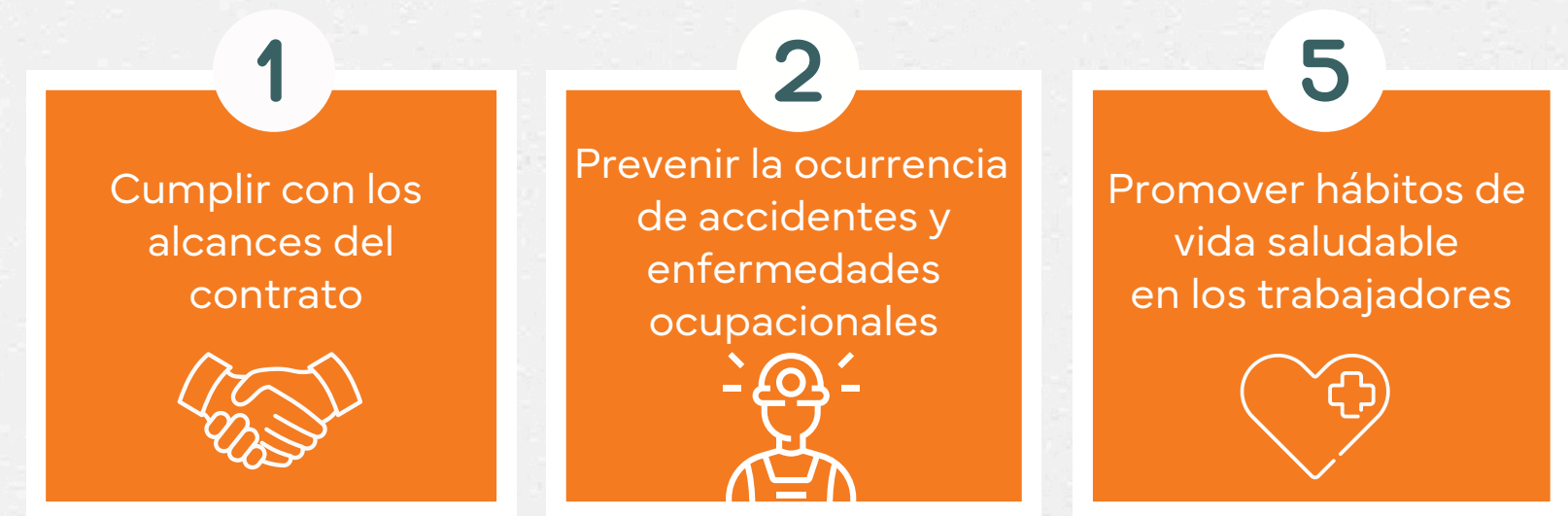
En Zamine, la gestión de la seguridad y salud ocupacional involucra al 100 % de trabajadores y contratistas, garantizando su bienestar y la eficiencia operativa. Para ello, implementamos procesos orientados a minimizar riesgos laborales mediante un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), estructurado sobre dos pilares esenciales: la política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y los objetivos estratégicos de la organización. La política del SIG establece compromisos clave para la gestión eficaz de la seguridad y salud, mientras que tres de los nueve objetivos estratégicos están directamente vinculados a la prevención y promoción de la salud y seguridad en nuestras actividades.

Durante el 2024, Zamine recertificó su Sistema de Gestión SST, extendiendo su vigencia hasta 2027 y reafirmando el cumplimiento de estándares legales y buenas prácticas. El área de SSOMA supervisó la seguridad, salud ocupacional y medioambiente, atendiendo requerimientos legales, internos y de clientes. Además, promovió una cultura participativa con canales abiertos, fortaleciendo entornos laborales seguros y comprometidos.

Cabe señalar que, para el personal que desarrolla funciones en instalaciones de nuestros clientes, Zamine aplica los respectivos sistemas de gestión del cliente, previa evaluación y verificación de las condiciones de seguridad.



### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

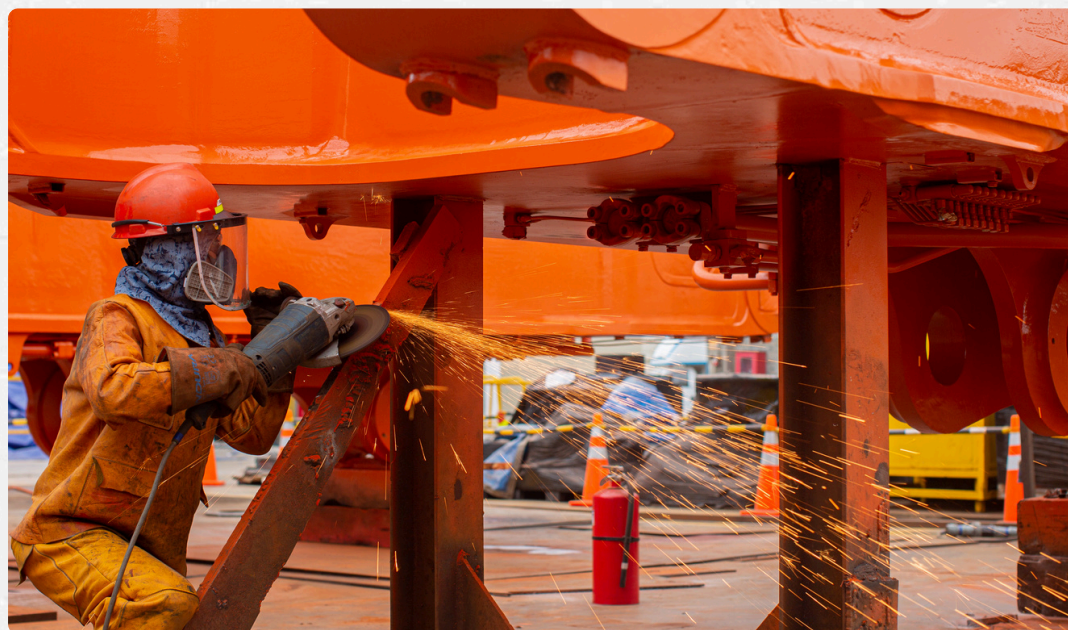


### Compromisos de la Política del SIG

- “
1. Brindar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones, dolencias y el deterioro de la salud de los trabajadores; eliminando los peligros, reduciendo los riesgos e identificando oportunidades, analizando su contexto y naturaleza en cada lugar de trabajo.
  2. Promover la consulta y participación activa de todos los trabajadores en el desarrollo de las actividades de prevención de lesiones, enfermedades ocupacionales y demás temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo.
- ”

## 4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]  
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]



### Normas aplicables sobre salud y seguridad en el trabajo

- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783
- Ley N° 30222, Modificatoria de la Ley N° 29783
- D.S. 003-98 SA-SCTR
- D.S. N° 016-2016-TR, Modificatoria del Reglamento de la Ley N° 29783
- DS N° 024-2016-EM, modificado por DS N° 023-2017-EM: Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería.
- D.S. N° 006-2014-TR, Modificatoria del Reglamento de la Ley N° 29783
- Ley N° 31572 - Ley del teletrabajo y su reglamento (D.S. N° 002-2023-TR).
- Ley N° 26842, Ley General de Salud
- Entre otros.

En cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normativas aplicables, Zamine implementa medidas orientadas a proteger la integridad y el bienestar de todos sus colaboradores. En este marco, la empresa pone a disposición de los trabajadores diversos documentos de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), los cuales brindan orientación y soporte frente a diferentes situaciones vinculadas con la prevención y el cuidado en el ámbito laboral.

1	Programa Anual de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (PASSO)
2	Herramientas para identificar peligros, evaluar riesgos y proponer controles (IPERC) y Análisis Seguro de Trabajo (AST).
3	Procedimientos y herramientas para notificar peligros o riesgos laborales, incidentes o situaciones inseguras y enfermedades ocupacionales
4	Políticas, manuales, procedimientos, instructivos y registros para atender las labores ocupacionales.
5	Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO) y descarte de enfermedades ocupacionales de todos los trabajadores.

## 4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]  
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

### Identificación de peligros y evaluación de riesgos

Como una herramienta de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, contamos con un Estándar de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC) que establece los criterios operacionales asociados a nuestras actividades. Contamos con un Formato de IPERC línea base que se actualiza con periodicidad anual o excepcionalmente cuando haya algún cambio relevante, además contamos con herramientas como IPERC continuo y las autorizaciones para trabajos de alto riesgo (PETAR) que nos ayudan a aplicar las jerarquías de control para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. Los pasos a seguir del estándar son:

<b>1. Identificación</b>	Por puestos de trabajo, actividades, tareas, peligros, riesgos y consecuencias.
<b>2. Evaluación del riesgo inicial</b>	De acuerdo a la probabilidad y severidad.
<b>3. Identificación de controles existentes</b>	Basado en la jerarquía de controles
<b>4. Evaluación del riesgo residual</b>	Probabilidad y severidad considerando el índice de eficacia de control.
<b>5. Determinación de nuevos controles</b>	Acciones a tomar por nivel de riesgo

Así mismo, en caso de que ocurra algún evento, contamos con el estándar de "Notificación, Investigación y Gestión de Incidentes, Incidentes Peligrosos, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales." El cual establece responsabilidades y lineamientos para asegurar que todos los accidentes laborales sean reportados, investigados y, cuando corresponda, escalados. Revisamos periódicamente la información histórica de accidentes para identificar oportunidades de mejora, implementar cambios y supervisar los controles establecidos.



## 4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]  
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

### Participación de trabajadores en la gestión de SST

La seguridad es responsabilidad de todos en Zamine. Contamos con diversos mecanismos de participación y consulta para la gestión de seguridad y salud. Entre ellos, tenemos el reporte de actos y condiciones (RAC) mediante la cual los trabajadores registran y reportan los peligros y riesgos existentes en su lugar de trabajo, esta herramienta se encuentra en nuestra plataforma ZAPCOD. Así mismo, contamos con la “Política del derecho a decir no”, en la que todo trabajador puede intervenir frente a una condición y/o acto inseguro, interrumpiendo una labor o negándose a realizar un trabajo que ponga en riesgo su vida o la vida de otras personas. Adicionalmente contamos con un Buzón de Sugerencias virtual en ZAPCOD para que los trabajadores puedan brindar recomendaciones o retroalimentar la gestión de SST. Finalmente, los trabajadores tienen el derecho de notificar ante sus representantes en el Comité de seguridad y salud en el trabajo (CSST) o Sub-Comité de Seguridad y Salud en Trabajo (SCSST), cualquier incumplimiento o preocupación relacionada a la seguridad y salud ocupacional.

El CSST y el SCSST se designan anualmente mediante votación secreta y se instalan en el primer mes del año. Cada comité está conformado por 12 miembros: 6 titulares (3 por la empresa y 3 por los trabajadores) y 6 suplentes (3 por la empresa y 3 por los trabajadores). Los representantes de los comités se reúnen mensualmente para abordar temas relevantes relacionados con la seguridad y la salud en la empresa.



### Plan de respuesta a emergencias

Sistema de respuesta a emergencias de las sedes administrativa y operativa en Lima:

Director de Emergencias

Jefe de Brigadas

Brigada  
contra  
incendios

Brigada de  
Primeros  
Auxilios

Brigada de  
Evacuación

Contamos con un Plan de Preparación y Respuesta a Emergencias en cada operación, así como en nuestra sede administrativa y operativa en Surco y Lurín, respectivamente.

Cada operación cuenta con una Brigada de Primera Respuesta a Emergencias, mientras que las sedes en Lima cuentan con tres brigadas y son lideradas por un jefe de brigadas y un director de emergencias.

## 4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]  
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

### Principales indicadores de salud y seguridad en el trabajo

Indicador	2024
Índice de frecuencia de accidentes (IF)	0
Índice de severidad de accidentes (IS)	0
Índice de accidentabilidad (IA)	0
Nº de accidentes laborales con fatalidad y/o incapacitante	0
Nº de casos nuevos de enfermedades ocupacionales	0
Prevalencia de enfermedades ocupacionales (PEO)	0.2
Cantidad de horas hombre trabajadas	1'266,018



En el 2024 logramos:

**1'266,018**

Horas hombre trabajadas  
sin accidentes con días perdidos

Al cierre del año 2024, los indicadores de desempeño en Seguridad y Salud se mantuvieron dentro de los objetivos establecidos por la compañía, reflejando un compromiso sostenido con la gestión responsable y la mejora continua en estos aspectos clave.

Para dicho año, se fijaron como metas un IF  $\leq$  2.5 y un IS  $\leq$  20. Gracias a una gestión eficaz del sistema, ambos indicadores alcanzaron un valor de 0, al no registrarse accidentes laborales con días perdidos.

Por otro lado, se registraron 1'266,018 horas-hombre trabajadas y se cumplió con el 100% de las capacitaciones programadas durante el año. Estos resultados reflejan el compromiso de los líderes por garantizar que todos los trabajadores reciban la formación necesaria en Salud y Seguridad, contribuyendo así al fortalecimiento de la cultura de seguridad en la organización.

## 4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]  
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

### Cultura de la prevención

Nuestra cultura de la prevención se refuerza a partir de dos mecanismos: capacitación en temas de SST y campañas transversales en temas de seguridad laboral.

Como parte del programa de capacitaciones, contamos con un Programa Anual de Capacitación en SSOMA. El cual tiene como objetivo equipar a nuestros trabajadores con conocimiento y habilidades necesarias para promover una cultura de prevención de accidentes, incidentes y otros riesgos laborales en Zamine. Así mismo, los cursos de formación están basados en el Anexo N.º 6 Capacitación básica en salud y seguridad ocupacional del D.S. 024-2016-EM modificado por D.S. 023-2017-EM Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería, aplicable a los trabajadores que se encuentran laborando dentro de las unidades mineras.

En ese sentido, considerando la fuerza laboral al cierre del 2024, contabilizamos 30,381.13 horas hombre direccionadas a capacitar en salud y seguridad ocupacional, este valor significó un incremento del 22.6% del año 2023.

#### Horas de capacitación en SST en el periodo 2024

Indicadores por género	Hombres	Mujeres	Total
Cantidad de horas de capacitación en SST	28718.28	1662.45	30381.13
Promedio total de horas de capacitación en SST por trabajador	57.67	23.75	53.49

En 2024, llevamos a cabo exitosas campañas de sensibilización en temas de seguridad, logrando la participación del 100% de nuestros trabajadores. Estas campañas incluyeron dinámicas, charlas, difusión de infografías y concursos.

#### Campañas:

A lo largo del año se llevaron a cabo siete campañas con la participación de todas nuestras operaciones.

“Inspección realizada, seguridad garantizada”

“Pongamos color a la segregación”

“Productos químicos bajo control”

“Kung fu de la seguridad”

“Derecho a decir no”

“Desafío en acción”

“Voz por la seguridad”



## 4.2. Seguridad y salud en el trabajo

[GRI 3-3][GRI 403-1][GRI 403-2][GRI 403-3][GRI 403-4][GRI 403-5][GRI 403-6]  
[GRI 403-7][GRI 403-8][GRI 403-9]

### Servicios de salud ocupacional

Nuestro propósito es promover el bienestar integral de los colaboradores, abarcando la salud física, mental y social. Todas nuestras acciones en 2024 se orientaron al cumplimiento de este compromiso.

Contamos con un Estándar de Gestión de Exámenes Médicos, que define los criterios para la realización de exámenes ocupacionales, así como con un Plan y Programa Anual de Vigilancia Médica, donde se incluyen actividades de promoción de la salud, prevención de enfermedades y control de riesgos profesionales y condiciones médicas preexistentes.

En el marco de la promoción de hábitos saludables, ejecutamos cinco Campañas de Estilo de Vida Saludable: tres en Lima (dos en el Centro de Operaciones y una en Surco) y dos en nuestras operaciones de Ica y Cusco, cumpliendo el reto propuesto el año anterior de ampliar estas iniciativas a nivel nacional. Las campañas incluyeron controles médicos básicos (toma de muestras de sangre, peso y talla) y asesoría nutricional personalizada.

Adicionalmente, como parte del monitoreo y control de riesgos ocupacionales, se implementaron cuestionarios periódicos de autoevaluación del estado de salud, y hacia el cierre del año se aplicó un monitoreo psicosocial bajo la metodología CENSOPOAS COPSOQ, evaluando aspectos como exigencias psicológicas, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad del liderazgo.

### Frecuencia de cuestionarios de salud ocupacional

Nombre de cuestionario	Frecuencia
Cuestionario de síntomas osteomusculares	Mensual
Cuestionario de salud mensual	Bimensual
Cuestionario de fatiga y somnolencia	Mensual

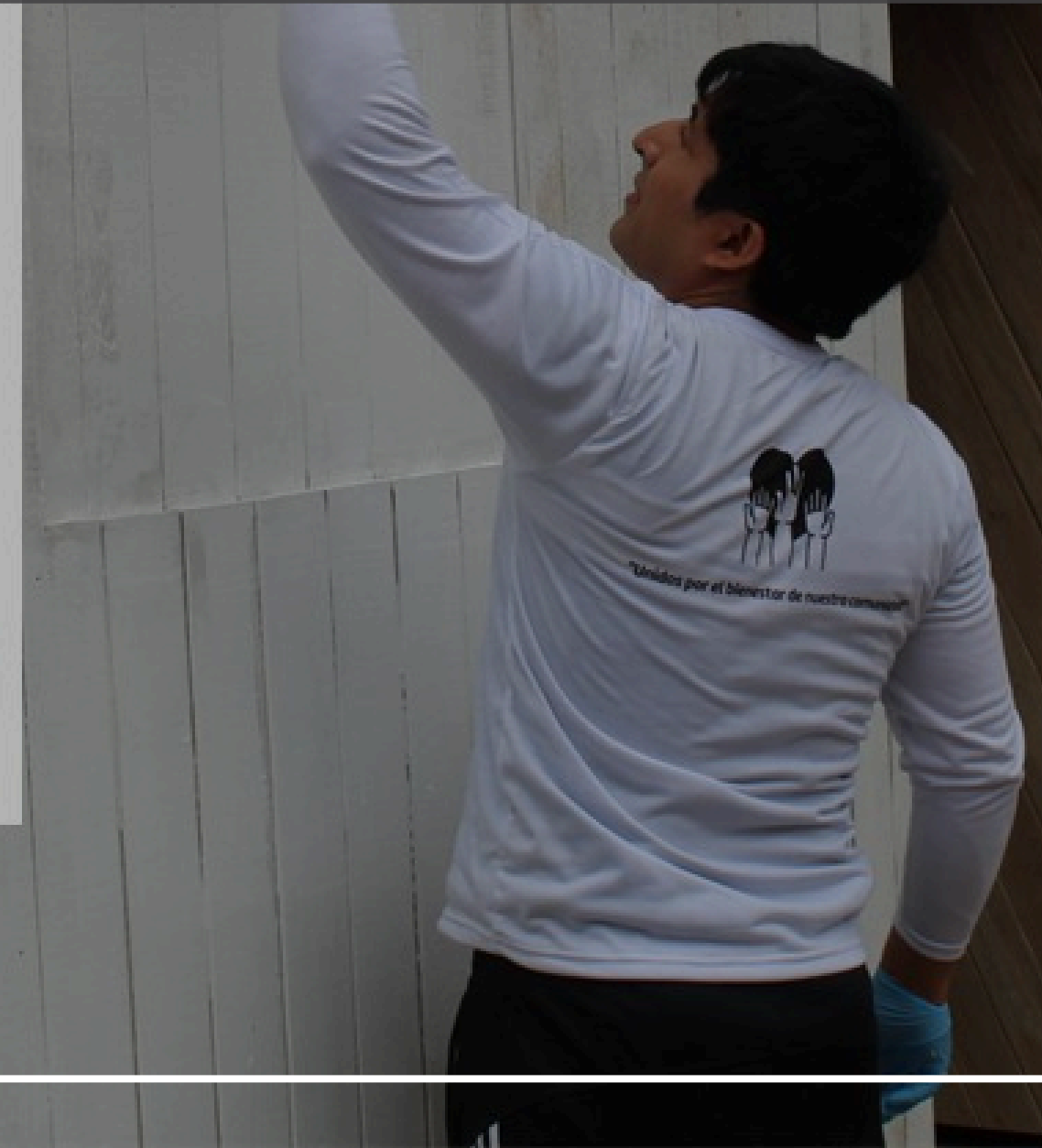
### Campaña de salud “Vida saludable”



# 5

## Desempeño socioambiental

- 5.1. Gestión social
- 5.2. Gestión ambiental



## 5.1. Gestión social

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

En 2024 reafirmamos nuestro compromiso con una gestión social responsable, integrando el enfoque comunitario en la toma de decisiones y promoviendo iniciativas que fortalezcan el desarrollo local. A través de nuestra Política de Responsabilidad Social impulsamos la contratación de bienes y servicios de origen local, la generación de empleo en la zona y acciones orientadas al bienestar de poblaciones vulnerables.

Nuestro Plan Anual de Responsabilidad Social, gestionado por el equipo de Sostenibilidad y RSE, guía estas acciones y asegura la continuidad de un relacionamiento positivo con nuestros grupos de interés.

En 2024 nuestras acciones sociales se enfocaron en educación, medio ambiente y desarrollo comunitario mediante voluntariado, donaciones y capacitaciones técnicas. Trabajamos con colegios e institutos públicos de Moquegua, Cajamarca y Arequipa, implementando Planes de Gestión Social en coordinación con nuestros clientes.

Realizamos donaciones de kits escolares a escuelas, insumos para centros comunales y residuos sólidos a ONG's. Además, fortalecimos la formación de jóvenes con capacitaciones técnicas en áreas afines a nuestros servicios, como soldadura y mecatrónica automotriz, contribuyendo a mejorar sus competencias y oportunidades de empleo.

Gracias a este compromiso y trabajo continuo en favor del desarrollo local, recibimos el reconocimiento empresarial 2024 "Empresas que promueven el desarrollo sostenible" por parte de uno de nuestros clientes.



### Indicadores de gestión social

Indicadores	Total
Numero de contratos con planes de gestión social ejecutados	6
Nº de capacitaciones técnicas brindadas a la comunidad a nivel nacional	4
Nº de personas beneficiadas por la asistencia a las capacitaciones	81
Nº de acciones sociales ejecutados a nivel nacional (donaciones, capacitaciones, voluntariado, etc.)	11
Presupuesto asignado para la ejecución de acciones sociales	S/. 23,250.00

## 5.1. Gestión social

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

### Voluntariado corporativo

En 2024, Zamine continuó implementando su programa de Voluntariado Corporativo, fortaleciendo la vinculación empresa-comunidad y promoviendo la responsabilidad social a través de acciones de impacto positivo.

Durante el año, se ejecutaron dos iniciativas clave:

- Taller de empoderamiento femenino: dirigido a las integrantes de los comités de vaso de leche del distrito de Lurín, contribuyendo al fortalecimiento de habilidades de liderazgo y empoderamiento personal, beneficiando directamente a 18 mujeres.
- Programa de fortalecimiento de capacidades técnicas: orientado a estudiantes de un instituto en carreras técnicas vinculadas a mantenimiento y maquinaria pesada, con el objetivo de desarrollar competencias profesionales y mejorar la competitividad laboral, impactando a más de 300 estudiantes.

#### Beneficiarios directos:



**18** Mujeres beneficiadas



**300** Estudiantes beneficiados

Estas acciones evidencian el compromiso de Zamine con la generación de valor social sostenible, mediante la promoción del desarrollo humano y profesional de las comunidades en las que operamos.

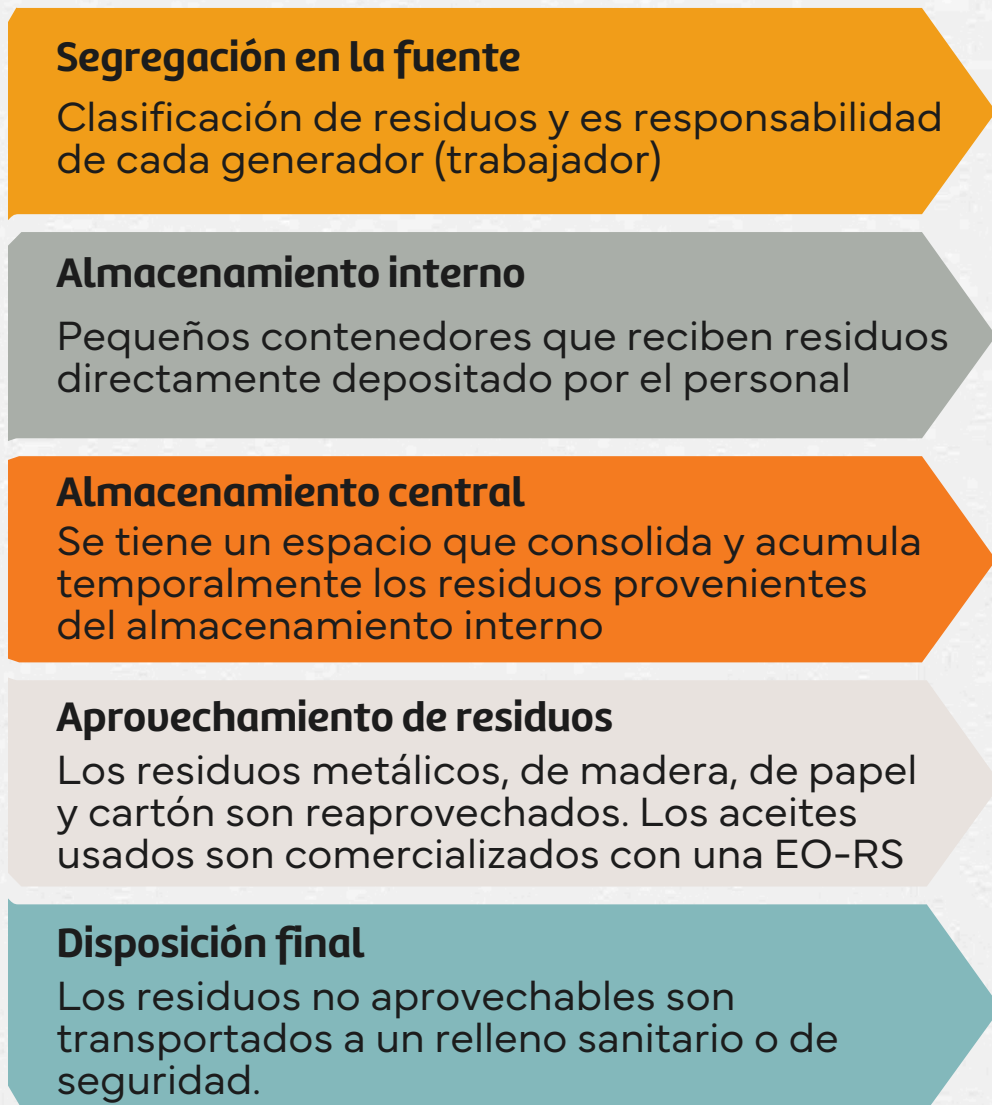


## 5.2. Gestión ambiental

[GRI 3-3][GRI 306-1][GRI 306-2][GRI 306-3][GRI 306-4][GRI 306-5]

### Nuestra gestión de residuos sólidos

Como parte de nuestra certificación ISO 14001:2015 y en cumplimiento con la normativa ambiental contamos con un Programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos el cual se basa en la segregación en la fuente y la valorización de residuos. Estas son las actividades que seguimos para su adecuada gestión:



### Indicadores de gestión de residuos, periodo 2024

Indicadores	Total
Toneladas de residuos sólidos destinados a un relleno de seguridad	74.574
Toneladas de residuos sólidos destinados a un relleno sanitario	187.383
Toneladas de residuos sólidos vendidos/reciclados/utilizados	10.398
Toneladas de residuos sólidos generados, en total (*)	272.355
% total de residuos sólidos aprovechados	3.82%

Indicadores	Total
Toneladas de residuos sólidos peligrosos generados	74.574
Toneladas de residuos sólidos no peligrosos generados	197.781
Toneladas de residuos sólidos generados, en total (*)	272.355

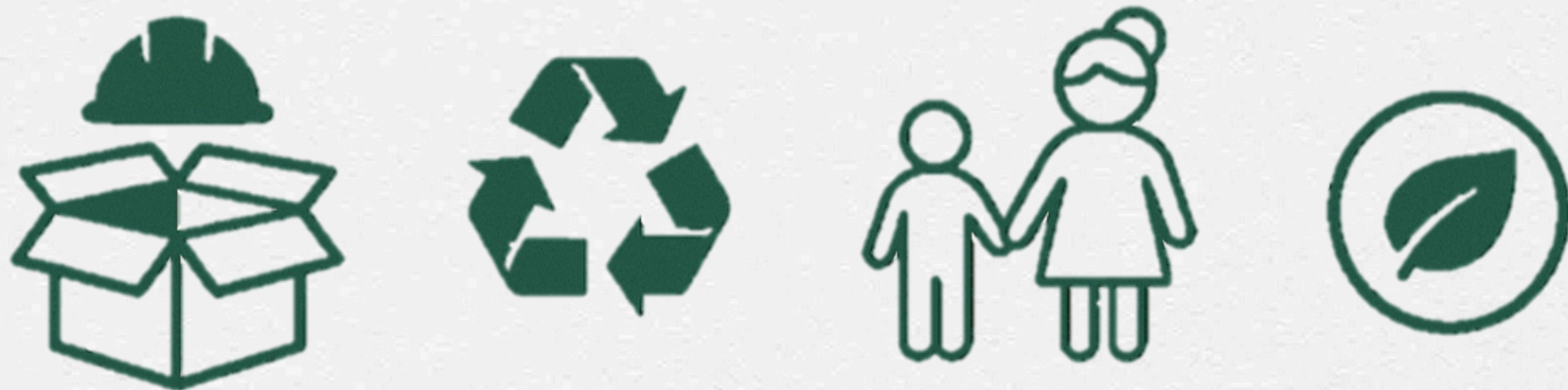
(\*) La cantidad de residuos sólidos presentados en el reporte pertenece solo a lo generado en nuestro Centro de Operaciones ubicado en Lurín, Lima.

## 5.2. Gestión ambiental

[GRI 3-3][GRI 306-1][GRI 306-2][GRI 306-3][GRI 306-4][GRI 306-5]

En el 2024, Zamine participó activamente en iniciativas de sostenibilidad mediante su primera donación de 225 kg de cartón reciclable a la ONG Emaús Madre Teresa de Calcuta. Esta organización se encarga de recolectar, clasificar y comercializar los materiales reciclables con el fin de obtener recursos económicos que son destinados al sostenimiento de sus programas sociales. De esta manera, se brinda apoyo integral a personas y familias en situación de pobreza y exclusión social, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida.

Al mismo tiempo, esta acción tiene un impacto positivo en el medio ambiente, ya que fomenta la economía circular y evita que dichos materiales sean enviados a disposición final, reduciendo así la generación de residuos y promoviendo una gestión más responsable de los recursos. Asimismo, marca el inicio de un compromiso sostenible que Zamine continuará impulsando en los próximos años, fortaleciendo su contribución tanto al cuidado ambiental como al bienestar social.



### Producción responsable con el ambiente

Comprometidos con nuestra producción responsable y alineados con nuestro objetivo estratégico 6, en el 2024 recibimos dos reconocimientos del Programa Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente por haber medido nuestra huella de carbono organizacional a nivel nacional correspondiente al año 2023 y por su verificación externa.



En 2024:

Logramos  
2 estrellas  
en el Programa Huella  
de Carbono Perú

Este es el segundo año consecutivo en el que participamos en el programa, reafirmando nuestro compromiso con la gestión ambiental y la mejora continua en la reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.

Zamine aplica la metodología de la Norma ISO 14064-1:2018 para el cálculo de su huella de carbono organizacional, identificando fuentes de emisión en las categorías 1, 2, 3 y 4. En la categoría 1 se consideran emisiones directas por el consumo de gases de soldadura y combustibles en fuentes móviles y estacionarias; en la categoría 2, las emisiones indirectas asociadas a la energía eléctrica importada; y en las categorías 3 y 4, otras emisiones indirectas generadas por la gestión de residuos, transporte de productos, desplazamientos del personal, viajes aéreos, importaciones, consumo de papel y agua potable. Este enfoque permite una gestión ambiental rigurosa, trazable y alineada a estándares internacionales.

6

# Índice GRI



# Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	N°	Contenido	Páginas	Explicación
Declaración de uso		Zamine ha elaborado el reporte de acuerdo a los estándares GRI para el periodo entre el 1/01/2024 y 31/12/2024		
GRI 1 usado		GRI 1: Fundamentos 2021		
GRI 2: Contenidos generales	2-1	Detalle de la organización	7, 8	
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	2	
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2	
	2-4	Actualización de información	-	Este reporte aborda la misma cantidad de temas materiales que el correspondiente al año 2023.
	2-5	Verificación externa	-	El reporte de sostenibilidad no cuenta con verificación externa
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9	
	2-7	Empleados	19	
	2-8	Trabajadores que no son empleados	-	
	2-9	Estructura de gobernanza	12, 13	
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	12	
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	12, 13	
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	12	

Estándar GRI	N°	Contenido	Páginas	Explicación
GRI 2: Contenidos generales	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	13	
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	12	
	2-15	Conflictos de interés	16	
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	16, 17	
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo gobierno	-	El perfil de la plana gerencial cuenta con especializaciones y perfil de liderazgo
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	-	No se realiza evaluación de desempeño para la plana gerencial
	2-19	Políticas de remuneración	21	
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	21	
	2-21	Ratio de compensación total anual	-	Se omite información por razones de confidencialidad
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	10	
	2-23	Compromisos de política	8	
	2-24	Incorporación de compromisos políticos	10, 14	
	2-25	Procesos para remediar impactos negativos	16	
	2-26	Mecanismo para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	10, 14, 27	

# Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	N°	Contenido	Páginas	Explicación
GRI 2: Contenidos generales	2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	14	
	2-28	Asociaciones de miembros	-	No hemos tenido convenios con asociaciones
	2-29	Enfoque para la participación	10	
	2-30	Convenios de negociación colectiva	-	En Zamine no se han identificado grupos de negociación colectiva como sindicatos
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1	Proceso para determinar temas materiales	Anexo 1	
	3-2	Lista de temas materiales	Anexo 1	
<b>Tema material: Desempeño económico</b>				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	15	
GRI 201: Desempeño económico	201-1	Valor económico directo y distribuido	15	Se presentan porcentaje de los ingresos generados y de utilidad tributaria
<b>Tema material: Anticorrupción</b>				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	17	
GRI 205	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	17	
	205-3	Incidentes de corrupción confirmadas y medidas tomadas	-	Durante todo el año no se registró ningún incidente significativo de corrupción dentro de la organización.
<b>Tema material: Satisfacción del cliente</b>				
NO GRI		Porcentaje de satisfacción del cliente	15	

Estándar GRI	N°	Contenido	Páginas	Explicación
<b>Tema material: Reclutamiento y capacitación</b>				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	19, 24	
GRI 404: Formación y educación	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	25	
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	24	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	22	
<b>Tema material: Igualdad de oportunidades</b>				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	12	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	12, 13	
<b>Tema material: Relación laboral</b>				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	19	
GRI 401: Empleo	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	21	
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	20	
	401-3	Permiso parental	22	

# Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	N°	Contenido	Páginas	Explicación
<b>Tema material: Seguridad y salud en el trabajo</b>				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	28	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	28	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidente	30	
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	35	
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	32, 34	
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	34	
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	35	
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	28	
	403-9	Lesiones por accidente laboral	33	
<b>Tema material: Reciclaje y residuos</b>				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	39	
GRI 306: Efluentes y residuos	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	39	
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	39, 40	
	306-3	Residuos generados	39	

Estándar GRI	N°	Contenido	Páginas	Explicación
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	39	
	306-5	Residuos destinados a eliminación	39	
<b>Tema material: Producción responsable con el ambiente</b>				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	39	
<b>Tema material: Gestión social</b>				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de temas materiales	37	
GRI 413: Comunidades locales	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	37, 38	



7

# Anexos

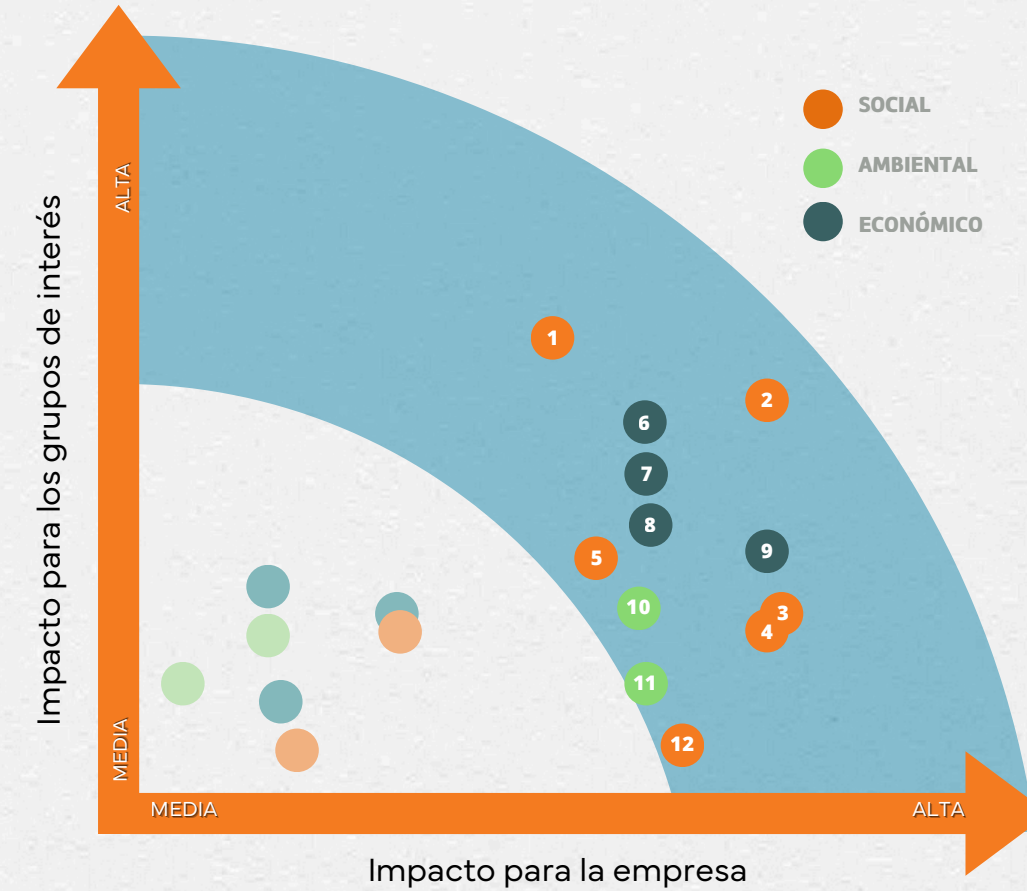
# ANEXO 01

Zamine realizó su análisis de materialidad siguiendo el estándar GRI 3: temas materiales, considerando revisión documental, benchmarking sectorial y participación de grupos de interés. La información fue validada por la alta dirección. Este reporte conserva los temas materiales identificados en el ejercicio anterior, manteniendo la continuidad metodológica y la trazabilidad institucional. Esta decisión responde a la estabilidad del contexto organizacional, la vigencia de los impactos identificados y la coherencia con los grupos de interés.



## Matriz de temas materiales

Considerando los temas de mayor impacto para Zamine y para nuestros grupos de interés, los temas de impacto son los siguientes



### Lista de temas

1	Relación laboral	7	Cumplimiento legal
2	Salud y seguridad en el trabajo	8	Anticorrupción
3	Remuneración y beneficios	9	Desempeño económico
4	Reclutamiento y capacitación	10	Reciclaje y residuos
5	Igualdad de oportunidades	11	Producción responsable
6	Satisfacción al cliente	12	Gestión social



**Z Mine**