

Impulsando Operaciones Sostenibles

Reporte de
Sostenibilidad 2024



Mensaje del Presidente del Directorio

Como Presidente de STRACON Group, es mi privilegio ser testigo de primera mano de cómo los valores de nuestra empresa - seguridad, integridad, pasión y creación de valor - están integrados en todas nuestras operaciones y liderazgo.

Durante el año pasado, hemos alcanzado hitos significativos: expandiendo nuestra presencia, profundizando nuestro impacto, y preparándonos para nuestro listado en la Bolsa de Valores de Lima. Cada uno de estos logros refleja nuestro compromiso con la creación de valor a largo plazo, fundamentado en prácticas empresariales sostenibles. Estos son solo algunos ejemplos de las muchas iniciativas que compartimos en este, nuestro tercer Reporte de Sostenibilidad.

En STRACON Group, la sostenibilidad no es una tendencia - es una responsabilidad en el mismo núcleo de nuestro negocio. Significa ser responsables ante nuestra gente, nuestras comunidades, nuestros clientes, y nuestros inversionistas. También significa aplicar los mismos altos estándares en todas nuestras operaciones para asegurar consistencia y excelencia. Esta es un área que continuamos fortaleciendo, brindando mayor alineación y coherencia entre las distintas empresas del Grupo.

Como parte de ese compromiso, estoy particularmente orgulloso de nuestro enfoque de larga data hacia las relaciones comunitarias. Nuestros equipos continúan apoyando el emprendimiento local y fomentando el crecimiento económico inclusivo, a menudo en entornos desafiantes.

Al mismo tiempo, nuestras inversiones en tecnología minera están ayudando a nuestros clientes a operar de manera más eficiente y responsable, reforzando nuestro papel como socio estratégico en sus trayectorias ESG. El mundo está cambiando rápidamente y STRACON Group está cambiando con él. Estamos construyendo mejores operaciones y, a través de ellas, un mejor sector minero que valora la sostenibilidad y sus muchos beneficios. Espero con interés ver lo que podemos lograr en los próximos años con nuestros equipos, nuestros clientes y nuestras partes interesadas en toda América.



Atentamente,

Fernando Garcia-Rosell
Presidente del Directorio,
STRACON Group

Carta del CEO a las Partes Interesadas

Este año trajo consigo logros significativos así como las oportunidades - y desafíos - que acompañan el rápido crecimiento de una organización próspera. Aunque reconocemos los obstáculos que conlleva operar como una empresa global en evolución y expansión, nuestro compromiso de hacer lo correcto - por nuestra gente, nuestros clientes, las comunidades y los entornos en los que trabajamos - permanece inquebrantable.

La sostenibilidad ha estado arraigada durante mucho tiempo en la cultura de STRACON Group. Ahora estamos formalizando este compromiso a través de la implementación de sistemas, procedimientos y políticas que respaldan nuestros valores y permiten que la sostenibilidad florezca como un pilar fundamental. Las expectativas y valores de los empleados más jóvenes, quienes ponen mayor énfasis en ESG, están contribuyendo positivamente a la evolución orgánica de nuestra cultura. Una decisión clave de liderazgo en 2024 fue designar a un ejecutivo senior para liderar la estrategia de gestión de activos del Grupo, enfocándose en la reducción de emisiones y la electrificación de equipos. Esta medida formaliza el trabajo interno que anteriormente se realizaba proyecto por proyecto, y refuerza el compromiso a largo plazo del Grupo con la sostenibilidad.

No hay duda de que nuestros clientes y el sector minero en general están experimentando un mayor escrutinio respecto al desempeño ambiental y social. En respuesta, nos hemos alineado con las prioridades ESG en evolución de nuestros clientes, muchas de las cuales varían según las jurisdicciones. A nivel del Directorio, nos enfocamos en establecer objetivos claros y desarrollar talento interno y capacidades para respaldar las metas de sostenibilidad. Mientras tanto, el impulso global por minerales críticos está acelerando la demanda de cobre, una tendencia que beneficia directamente a STRACON Group dada nuestra huella geográfica y especialización en servicios enfocados en cobre. Para apoyar a nuestros clientes a través de esta próxima fase de crecimiento, estamos invirtiendo en capacidad, eficiencia e innovación.



“

Un logro importante en 2024, que entrelazó nuestras capacidades de gestión de proyectos, técnicas y de sostenibilidad, fue la ejecución exitosa del proyecto de cierre de la mina Pierina con Barrick Mining en Perú: el primer cierre formal de una mina a cielo abierto a gran escala en el país (páginas [51](#) y [52](#)). El proyecto destacó la capacidad de STRACON Group para trabajos ambientales complejos y nuestra integración de recursos de la comunidad. ”



Proyecto Pierina, Perú

La salud y seguridad siguen siendo prioridades materiales centrales. Si bien cumplimos con nuestro objetivo TRIFR, no logramos cumplir con el LTIFR, ya que establecimos objetivos muy ambiciosos influenciados por un desempeño históricamente sólido en ciertas unidades de negocios ([página 30](#)). En adelante, reevaluaremos cómo se establecen los objetivos mientras equilibramos la ambición con el realismo, particularmente dada la creciente importancia de métricas transparentes y reportadas públicamente.

La Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) es un imperativo en STRACON Group. Alineado con las expectativas de los clientes y esencial para nuestra competitividad, nuestros programas de DEI se enfocan en el desarrollo de la fuerza laboral y la contratación inclusiva. Apoyamos la capacitación y el empleo para individuos de diversos antecedentes y a menudo subrepresentados, incluyendo miembros de comunidades locales que pueden tener experiencia laboral previa limitada ([página 43](#)). Estas iniciativas son fundamentales para construir una fuerza laboral sostenible y representativa.

Finalmente, un momento destacado definitorio de 2024 fue prepararse para salir a bolsa a principios de 2025, un hito significativo que se realizó formalmente el 11 de

febrero de 2025. Este paso representa una evolución natural en nuestra historia de crecimiento, más que un cambio transformacional. Este listado ha tenido un perfil relativamente bajo y no ha cambiado materialmente nuestro enfoque operacional. Sin embargo, ha elevado nuestra transparencia y el compromiso con nuestras partes interesadas externas, reforzando nuestro compromiso continuo con la rendición de cuentas. Me siento orgulloso de la evolución continua de STRACON Group, nuestro enfoque en entregar resultados para los clientes y nuestros esfuerzos para crear oportunidades para las personas en todas las regiones donde operamos. Dondequiera que operemos, creo que el éxito se construye haciendo lo correcto.

Mientras crecemos y desarrollamos nuestra fuerza laboral, seguimos siendo guiados por estos principios y comprometidos con nuestro propósito: crear un mundo mejor a través de soluciones innovadoras que permitan desarrollar una minería sostenible.

Sinceramente,

Steve Dixon
CEO, STRACON Group

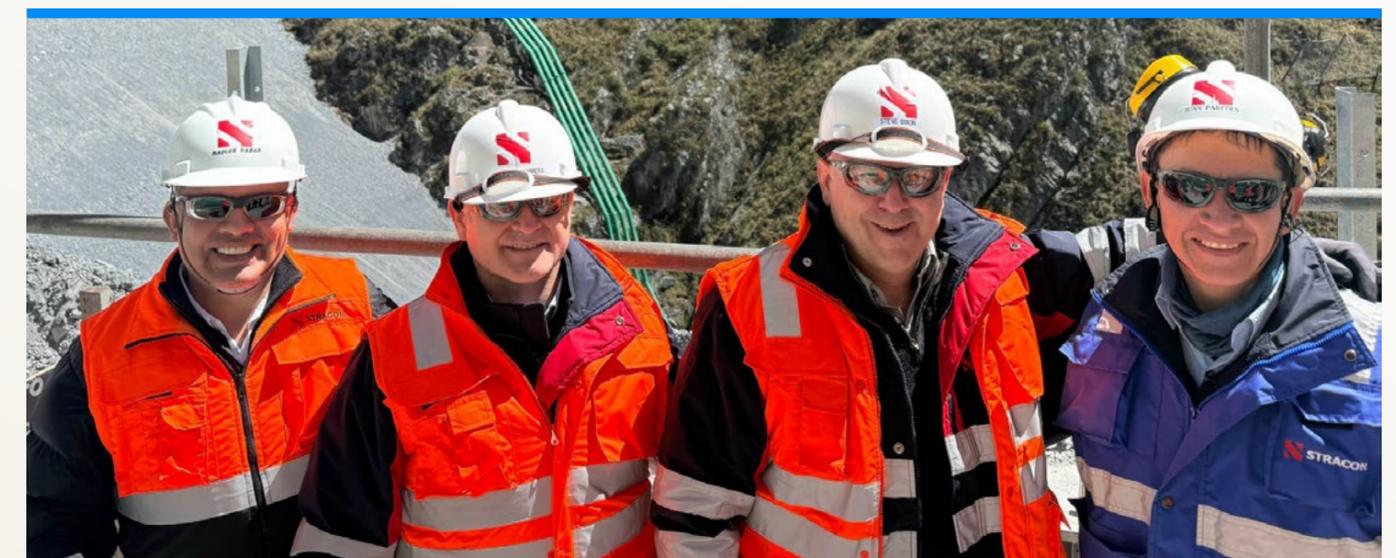


Tabla de Contenidos

4	Mensaje del Presidente del Directorio Carta del CEO a las Partes Interesadas Acerca de este Reporte Audiencia Organización del Informe Acrónimos Acerca de STRACON Group Nuestros Cimientos Son Quienes Somos STRACON Group - Escala Operacional y Crecimiento Aspectos Destacados de Sostenibilidad del Grupo de 2024 Servicios de STRACON Group Donde Trabajamos, Construimos y Entregamos Nuestro Negocio Apoyando a Nuestros Clientes en sus Objetivos de Sostenibilidad Empresarial [†]	11	Sostenibilidad - Evolucionando con Propósito Membresías y Asociaciones Nuestro Recorrido de Reportes Evaluación de Materialidad 2024	38	Impacto Social^P Relaciones Comunitarias Desarrollo Comunitario [◇] Empleo Local y Adquisiciones
		16	Gobernanza: Supervisión y Estructura de Liderazgo Acerca del Directorio Comités del Directorio Gobernando para la Sostenibilidad Empresarial Supervisión de Sostenibilidad Gestión de Riesgos e Integración ESG Marco de Cumplimiento Regulatorio Ciberseguridad Liderazgo y Cultura ^P Gestión del Talento ^P Innovación Sostenible [†] Salud, Seguridad y Bienestar ^P Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) ^P	45	Sostenibilidad Económica^P
				48	Gestión de Impacto Ambiental^P Cambio Climático Gestión de Residuos Gestión del Agua Biodiversidad
				53	Comentarios Finales Créditos y Derechos de Autor Oficinas Corporativas



Acerca de este Reporte

Bienvenidos al tercer Reporte de Sostenibilidad anual de STRACON Holdings S.A., presentando una visión general de actividades pasadas y actuales, planes y compromisos futuros, y nuestra visión del desarrollo sostenible a través de nuestra organización. Nos mantenemos dedicados a la transparencia en el desarrollo de nuestra estrategia de sostenibilidad empresarial, y los resultados de progreso y desempeño resultantes.

Este informe abarca el año calendario del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024. Incluye nuestro enfoque hacia la gestión de sostenibilidad, desempeño y trabajo en temas materiales de ESG (áreas donde tenemos el impacto más significativo en entornos externos, es decir, comunidades locales, ambientes, economías y clientes). El informe cubre información y datos de ESG para todas las empresas de STRACON Group.

A lo largo de este informe, STRACON Holdings S.A. (STRACON Holdings) y nuestras empresas subsidiarias se denominan "STRACON Group," "el Grupo," "nosotros," o "nuestro," e incluyen STRACON PERU S.A. (STRACON S.A.), AMECO Chile SpA (AMECO), Dumas Contracting Ltd. con las subsidiarias Dumas Contracting USA Inc., y Grupo Minero Dumas Mexico, S.A. de C.V. (colectivamente Dumas), STRACON Eng & Energy S.A.C. (STRACON Engineering), y STRACON Technologies.

Utilizamos las palabras "ESG" (ambiental, social y gobernanza) y "sostenibilidad" de manera intercambiable. Este informe ha sido preparado con referencia a la Iniciativa de Reporte Global (GRI) y el Consejo de Estándares de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB). Este es nuestro segundo año publicando un Libro de Datos ESG, que complementa este informe con divulgaciones ampliadas y métricas detalladas. El Libro de Datos ESG también contiene nuestro Índice GRI y SASB para facilitar la navegación de indicadores relevantes. Nuestro libro de datos ESG 2024 se puede encontrar en nuestro sitio web corporativo (www.stracon-group.com). Este informe ha sido revisado y aprobado por la gerencia ejecutiva y el directorio de STRACON Group. No se buscó aseguramiento externo de terceros para el contenido de este informe. A menos que se indique lo contrario, todos los montos monetarios están en dólares estadounidenses (USD). Algunos porcentajes y números pueden no sumar el monto total o 100% debido al redondeo.

Audiencia

Este informe está escrito para nuestras partes interesadas, incluyendo nuestros clientes, accionistas, socios, empleados, contratistas, comunidades locales y proveedores, así como gobiernos, agencias regulatorias y el público.

Organización del Informe

Cada tema material se presenta en este informe usando el siguiente formato:

- **Aspectos destacados de 2024** – estadísticas o hechos notables de este año
- **Rincón del analista** – una lista de las divulgaciones relevantes de GRI y SASB
- **Nuestra responsabilidad** – la razón por la que este tema es importante para nosotros y nuestros grupos de interés
- **Rendimiento 2024** – ampliando el trabajo que hemos realizado relacionado con el tema
- **Un enfoque en** – aspectos destacados o estudios de casos
- **Construyendo sobre el progreso** – próximos planes para este tema



Acrónimos

AMQ	Association minière du Québec	LTIFR	Tasa de Frecuencia de Lesiones por Tiempo Perdido
APRIMIN	Asociación de Proveedores Industriales de la Minería	MEIA	Modificación del Estudio de Impacto Ambiental
BBS	Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento	MFN	Primera Nación Mattagami
BVL	Bolsa de Valores de Lima	MINAM	Ministerio del Ambiente, Perú
CEO	Director Ejecutivo Principal	NHCN	Nación Cree de Norway House
CIM	Instituto Canadiense de Minería, Metalurgia y Petróleo	OHS	Salud y seguridad ocupacional
COIs	Comunidades de Interés	PDAC	Asociación de Prospectores y Desarrolladores de Canadá
CONAF	Comisión Nacional para el Desarrollo Agrícola	PESTLE	Análisis Político, Económico, Social, Tecnológico, Legal y Ambiental
CORPROA	La Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama	Ley REP	Ley de Responsabilidad Extendida del Productor
DEI	Diversidad, Equidad e Inclusión	RIOHS	Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
EIA	Estudio de Impacto Ambiental	SASB	Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad
EIFR	Tasa de Frecuencia de Lesiones Ambientales	SDGs	Objetivos de Desarrollo Sostenible (de las Naciones Unidas)
ELTs	Neumáticos al final de su vida útil	SGI	Sistema Salud Ocupacional
ESG	Ambiental, social y de gobernanza	SSO	SGI + Salud Ocupacional
GHG(s)	Gas(es) de efecto invernadero	SSOMAC	SGI + Salud Ocupacional + Medio Ambiente + Calidad
GRC	Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento	TRI	Lesiones Totales Registrables
GRI	Iniciativa de Reporte Global	TRIFR	Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales
HSE	Salud, Seguridad y Ambiente	USD	Dólares estadounidenses
PDI	Plan de Desarrollo Individual	MIM	Mujeres en Minería
SGI	Sistema de Gestión Integrada	WIM PERÚ	Mujeres en Minería Perú
LTI	Lesiones con Tiempo Perdido		

Acercade STRACON Group

Al período de reporte, STRACON Group es aproximadamente 85% propiedad de Ashmore Group plc (cotizada en la Bolsa de Valores de Londres) y 15% de la gerencia del Grupo. Las oficinas corporativas del Grupo están ubicadas en Perú (Lima), Chile (Santiago) y Canadá (Toronto y Timmins).

STRACON Holdings S.A., la empresa holding legal de STRACON Group, fue listada en la Bolsa de Valores de Lima (BVL) el 11 de febrero de 2025, marcando un hito importante en la evolución del Grupo. STRACON Group opera en ocho países, Canadá, Estados Unidos, México, República Dominicana, Colombia, Ecuador, Perú y Chile. STRACON Group está compuesto por empresas especializadas que brindan servicios de ingeniería,

construcción, operaciones, alquiler de equipos, tecnología y eficiencia energética, gestión de activos y mantenimiento para minas a tajo abierto y subterráneas en las Américas. Nuestro enfoque está en commodities que contribuyen a la transición energética global, basándose en más de tres décadas de experiencia y un historial de crecimiento sostenible a largo plazo.

Nuestros Cimientos Son Quienes Somos

Actualizamos y armonizamos nuestro Propósito, Visión y Valores para reflejar la misión de todo nuestro grupo de empresas de hacer la minería más sostenible

Nuestro Propósito

Crear un mundo mejor a través de soluciones innovadoras que permitan el desarrollo de una minería sostenible.

Nuestra Visión

Ser un socio estratégico en el sector minero que brinde servicios generando valor y sostenibilidad a lo largo de la cadena minera, a través de tecnología, innovación, y excelencia operacional.

Nuestros Valores

Seguridad

- La seguridad y bienestar de nuestra gente es lo primero.
- Realizamos nuestro trabajo cumpliendo con los protocolos de seguridad.
- Levantamos la mano cuando detectamos condiciones o actos que ponen en riesgo nuestras vidas o las de nuestros colegas.

Integridad

- Hacemos nuestro trabajo siguiendo el camino correcto, sin importar cuán desafiante pueda ser.
- Nuestra integridad es innegociable.
- Nos respetamos mutuamente. No toleramos la discriminación en ninguna forma.

Pasión

- Somos apasionados por nuestro trabajo, siempre buscando maneras de mejorar la forma en que hacemos nuestro trabajo, mientras disfrutamos cada paso del camino.

Crear Valor

- Creamos valor a través de nuestras acciones, disciplina e iniciativas, que logran resultados que maximizan nuestra rentabilidad a largo plazo.



STRACON Group - Escala Operacional y Crecimiento

Aspectos Destacados

2023

2024

Proyectos activos en todo el Grupo

38

54

Total de empleados de STRACON Group

7,363

9,981

Cartera total de pedidos¹

Dólar estadounidense **1.12 B**

Dólar estadounidense **1.78 B**

Horas totales trabajadas

14,837,595

22,786,577

Nuestros Negocios





Aspectos Destacados de Sostenibilidad del Grupo de 2024

100%

implementación de Programas de Responsabilidad Social

se logró en todos los proyectos de STRACON S.A., con un gasto de USD 581,136 en desarrollo comunitario total



100%

reutilización de agua en nuestra planta trituradora

Proyecto Constancia en Perú

1.02

fue la proporción promedio

del salario base de mujeres respecto a hombres en 2024, demostrando progreso continuo en equidad salarial



STRACON S.A. obtuvo la certificación Great Place to Work

23%

de nuestras adquisiciones es a proveedores locales

STRACON S.A. logró Certificación Regional para Perú, Chile y Colombia

bajo los estándares internacionales ISO 45001 para Salud y Seguridad Ocupacional, e ISO 14001 para Gestión Ambiental

Servicios de STRACON Group



Minería a Tajo Abierto

STRACON Group ha trabajado en múltiples etapas de más de 20 proyectos de minería a tajo abierto y ha movido más de mil millones de toneladas de mineral y roca estéril desde su inauguración en 2003. Gestionamos cada etapa del proceso – desde la planificación e ingeniería hasta la construcción, operaciones y cierre de mina – con un enfoque en la eficiencia, seguridad y largo plazo. Nuestros proyectos de tajo abierto cumplen con los más altos estándares de seguridad, calidad y sostenibilidad, y promueven beneficios sociales y económicos dentro de las comunidades locales.



Minería Subterránea

Con tres décadas de experiencia en minería subterránea a través de América del Norte, Central y del Sur, STRACON Group está posicionado de manera única para entregar de forma segura y sostenible servicios de minería subterránea a nuestros clientes. Nuestros equipos han entregado más de 325 kilómetros de desarrollo lateral subterráneo y 41 kilómetros de desarrollo vertical además de muchos entregables de construcción únicos.



Tecnología Minera

STRACON Tech proporciona a nuestros clientes mineros servicios de tecnología integrada que incluyen una gama de soluciones digitales prácticas que abarcan eficiencia energética, ciberseguridad e infraestructura digital. Estas tecnologías, combinadas con nuestro modelo de negocio adaptable, permiten un rendimiento de seguridad líder, altos niveles de productividad, eficiencia y operaciones comerciales sostenibles.



Gestión de Activos y Alquiler de Equipos

Podemos proporcionar un único punto de contacto para los requerimientos de equipos y servicios de soporte en un sitio minero a través de nuestros servicios de gestión de activos y alquiler de equipos. Como resultado, los propietarios de minas, operadores y otros contratistas en el sitio pueden optimizar sus recursos, reducir sus costos y ejecutar proyectos de manera segura y más eficiente.



Ingeniería

El equipo de ingeniería de STRACON Group proporciona servicios integrados de ingeniería, adquisiciones, inversión y construcción, incluyendo la entrega de soluciones que facilitan la transición hacia energía sostenible dentro del sector minero.

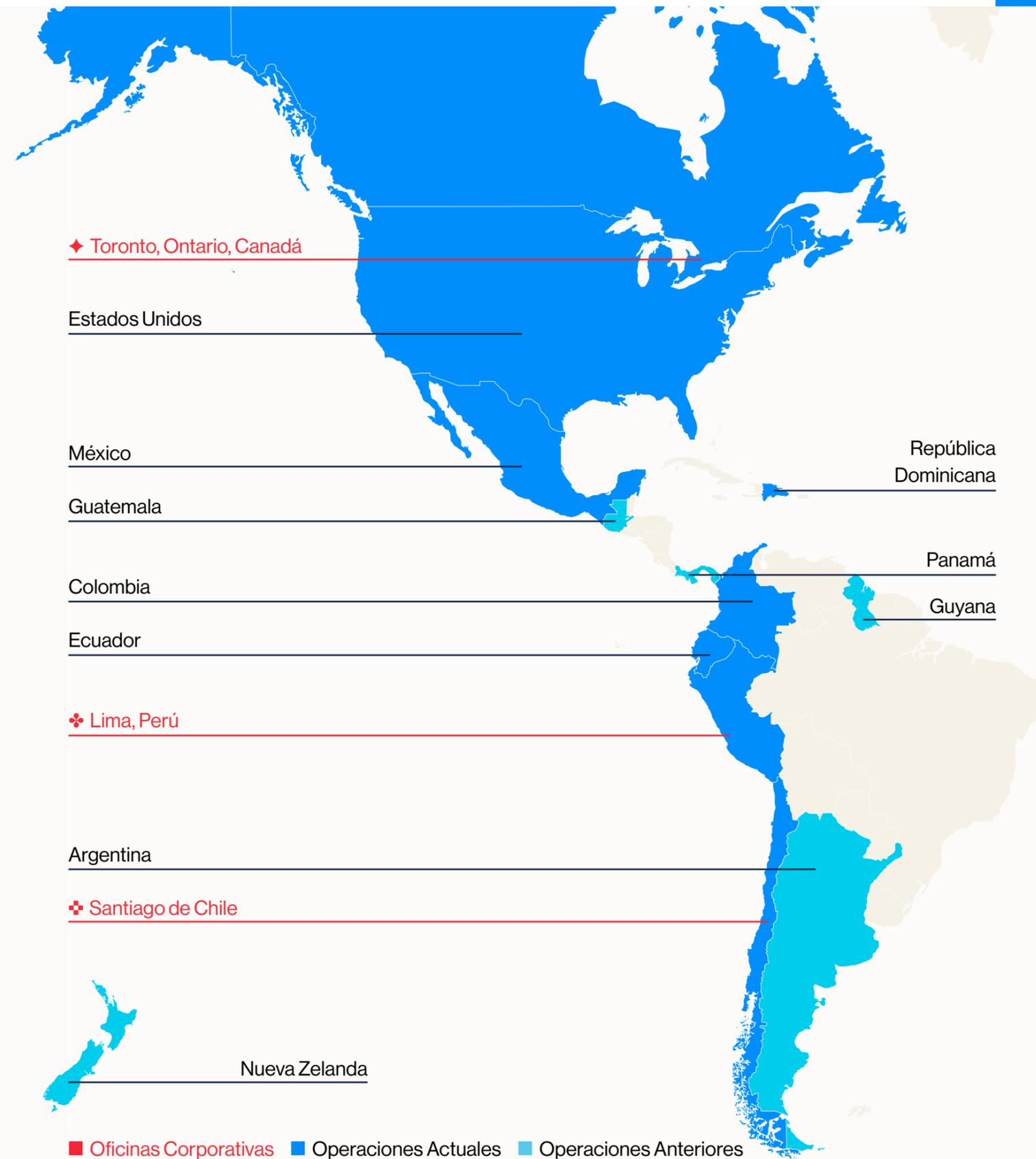


Donde Trabajamos, Construimos y Entregamos

La siguiente tabla resume la huella operacional del Grupo y la composición de la fuerza laboral a través de nuestras subsidiarias principales al 31 de diciembre de 2024

STRACON Group - Presencia Global

	# empleados	# de proyectos activos	Países de operación	Ubicación de la sede central
DUMAS	790	8	Canadá, México, USA	◆
AMECO <small>SOUTH AMERICA</small>	1,900	11	Chile	✚
STRACON	5,754	9	Perú, Chile, Colombia, República Dominicana y Ecuador	✚
STRACON Engineering	1,367	6	Perú y Chile	✚
STRACON Tech	150	20	Perú y Chile	✚ ✚
STRACON HOLDINGS	20	N/A	Perú	✚
STRACON Group	9,981	54	N/A	N/A



◆ Oficinas Corporativas ■ Operaciones Actuales ■ Operaciones Anteriores

Nuestro Negocio

STRACON Group es un proveedor líder de servicios mineros dedicado a servir al sector minero en América del Norte, Central y del Sur. Somos el único grupo especializado que ofrece tanto servicios de construcción como operacionales de minería para minas a tajo abierto y subterráneas en toda América. Nuestros servicios integrados a lo largo de la cadena de suministro minera brindan

soluciones para cada etapa del ciclo de vida minero, desde la planificación hasta el cierre de la mina. Integramos servicios de construcción, ingeniería, operaciones y tecnología, sirviendo como un puente entre nuestros clientes y las comunidades donde trabajamos para fomentar la confianza y brindar resultados compartidos y sostenibles.

Apoyando a Nuestros Clientes en sus Objetivos de Sostenibilidad Empresarial

Como socio estratégico en el sector minero, nuestros servicios generan valor y sostenibilidad a lo largo de la cadena minera, a través de la tecnología, innovación y excelencia operacional. Este soporte es una parte fundamental del valor que entregamos a los clientes. Al operar de manera responsable dentro de la cadena de valor minera, contribuimos a la protección ambiental, la inclusión social, y viabilidad económica a largo plazo. Un aspecto clave de esto es nuestra relación con las comunidades indígenas en las áreas donde operamos. En Canadá, por ejemplo, hemos firmado acuerdos con un enfoque en el desarrollo de las comunidades indígenas locales.

Nuestra dedicación a apoyar a nuestros clientes en el logro de sus objetivos de sostenibilidad está guiada directamente por nuestro propósito como empresa: crear un mundo mejor a través de soluciones innovadoras que permitan el desarrollo de la minería sostenible. Este compromiso atraviesa todas las áreas de sostenibilidad a través de los aspectos ambientales, sociales, económicos y de gobernanza de la minería. A lo largo de este informe, verá ejemplos de este compromiso siendo traducido en acción, denotado por un “♦”.



Sostenibilidad - Evolucionando con Propósito

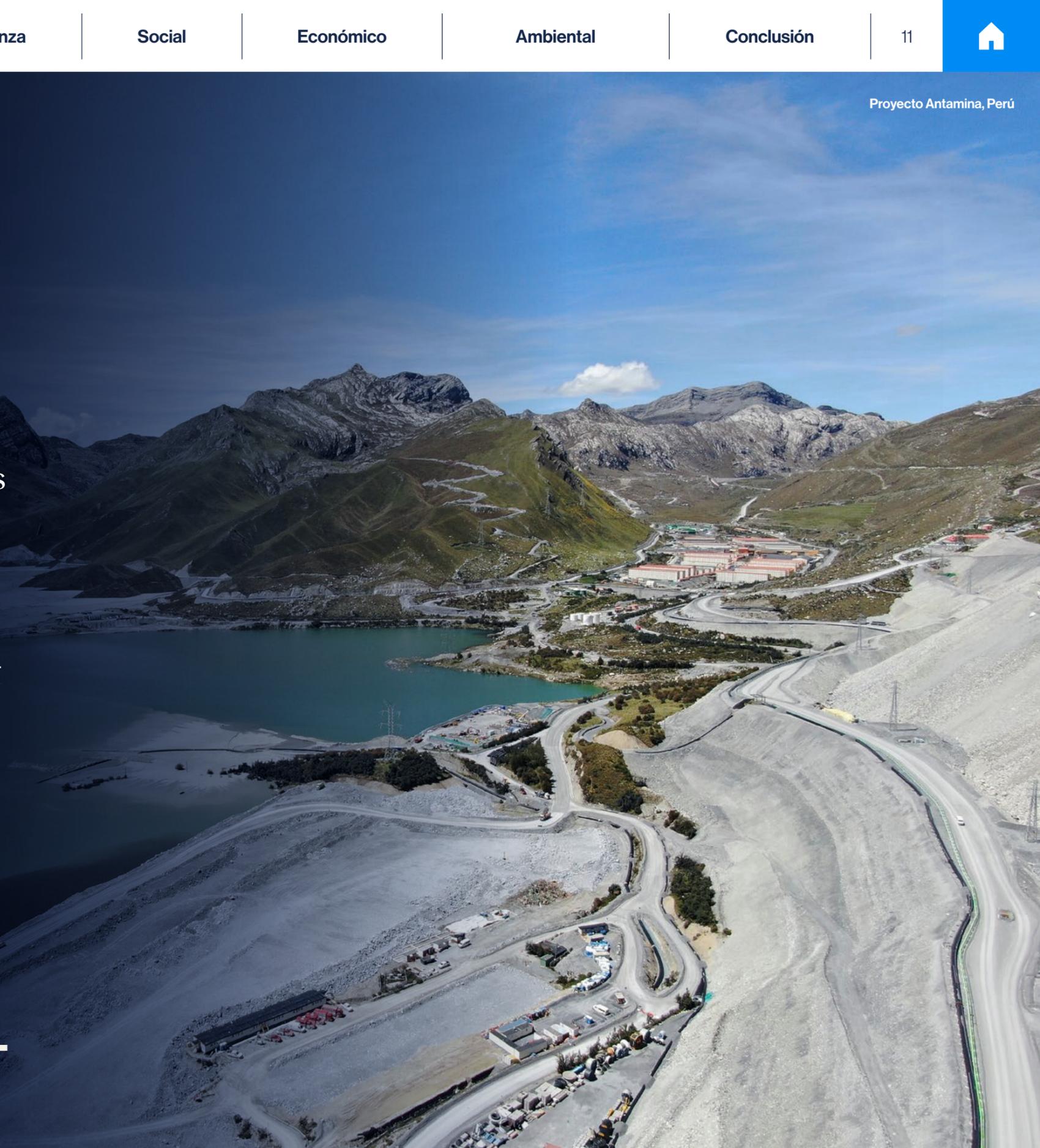
Cuando STRACON S.A. fue fundada hace 20 años, el fundador y CEO intencionalmente incorporó la sostenibilidad en los cimientos de la empresa desde el inicio.

Es parte de la visión original y fundacional y se mantiene hasta hoy. A lo largo de los años, la empresa ha logrado un crecimiento sostenido, en gran parte debido a este enfoque basado en valores. Como STRACON Group, el equipo directivo ha sido extremadamente proactivo en integrar la integridad, el respeto y la responsabilidad en todas nuestras interacciones con las comunidades y entornos que nos rodean.

Ahora estamos haciendo la transición de este enfoque instintivo hacia un proceso más estructurado y sistemático. Comenzó con capturar quiénes somos (ver nuestro Reporte de Sostenibilidad 2022) y nuestro primer conjunto de puntos de datos ESG (capturados en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2023). Este año estamos

construyendo sobre eso con el proceso de materialidad, reafirmando los temas prioritarios con el liderazgo ejecutivo del Grupo y - mientras profundizamos nuestro entendimiento de nuestros procesos y sus impactos más amplios - expandiendo nuestros datos ESG de línea base.

Ahora que tenemos una imagen más clara a través de esos datos de dónde nos encontramos, podemos determinar a continuación hacia dónde queremos ir (estableciendo metas de sostenibilidad), y desarrollar un plan para lograrlas. Nuestro próximo paso importante en la integración de la sostenibilidad en STRACON Group será desarrollar una estrategia de sostenibilidad (usando los conocimientos de los últimos tres años y una línea base sólida de datos ESG).





Membresías y Asociaciones





Nuestro Recorrido de Reportes

En 2024, publicamos nuestro segundo reporte de sostenibilidad. La compilación del reporte nos permitió realizar un análisis profundo de los factores clave detrás de nuestro compromiso de incorporar la sostenibilidad como un pilar fundamental de nuestro negocio. Como parte del proceso, el año pasado nos acercamos individualmente a varios de nuestros grupos de interés para comprender mejor cómo nuestras acciones impactan las vidas y negocios de nuestros empleados, proveedores, clientes y otros grupos de interés. Sin embargo, se hizo evidente que existía un desafío para llegar a representantes de las comunidades locales, un grupo de interés clave para nuestro negocio y las operaciones y proyectos de nuestros clientes.

Como resultado, nuestro enfoque de materialidad de este año se basó en el aspecto de participación de grupos de interés del año pasado diseñando un enfoque más dirigido para buscar las opiniones de los miembros de la comunidad local, permitiéndonos entender qué era importante para ellos (ver siguiente sección, Evaluación de Materialidad 2024). Los nuevos aprendizajes agregaron una capa adicional a las perspectivas de los grupos de interés del año pasado, y también fortalecieron la alineación entre las cinco empresas del Grupo al revelar un interés compartido entre los grupos de interés: que el éxito de STRACON Group contribuye directamente a la resiliencia comunitaria, el crecimiento de negocios locales y la protección ambiental.

Proyecto La Colorada, México



Evaluación de Materialidad 2024

Para el reporte de este año, nuevamente realizamos una evaluación de materialidad para identificar los temas no financieros importantes para el éxito de STRACON Group. Esto incluye los temas o impactos que tenemos localmente o en el mundo en general, ya sea a través del lente de gestionar y mitigar riesgos o para abordar las decisiones comerciales necesarias del Grupo. Esta evaluación nos ayuda a entender cuáles temas ESG tienen el potencial de impactar a la empresa (positiva o negativamente) de manera financiera o reputacional a través de nuestra gestión y desempeño, o pueden tener el potencial de impactar o influir en las decisiones de las partes interesadas clave.

Para este año de reporte, 2024, reforzamos la fase de participación de las partes interesadas de la evaluación de materialidad, construyendo sobre la información recopilada el año pasado (a través de aproximadamente 25 entrevistas individuales con partes interesadas internas y externas clave), utilizando encuestas digitales para las partes interesadas externas, y talleres para empleados para las partes interesadas internas. Este estudio reveló la importancia de identificar y divulgar temas materiales de sostenibilidad desde la perspectiva de nuestros diferentes grupos de partes interesadas. Reconocemos que ampliar el alcance de la opinión para incluir partes interesadas más allá del grupo de inversionistas contribuirá a mejorar los retornos de los inversionistas. Con esto en mente, extendimos nuestro alcance a un grupo más amplio de partes interesadas, específicamente comunidades locales de interés (COI) y nuestros empleados. Nuestro objetivo fue descubrir nueva información que complementara y fortaleciera las perspectivas obtenidas del ejercicio del año pasado.

Nuestro proceso de materialidad para 2024 se describe en la siguiente página.



El Proceso de Materialidad

Estudio de Escritorio de Compromisos de Sostenibilidad 2024

Políticas internas

Auditorías externas

Evaluación de riesgos internos

Acuerdos externos

Informes internos

Actas de reuniones generales

Estudio de los contextos externos incluyendo los contextos político, ambiental, social, tecnológico, legal y económico (un estudio PESTLE)

1

Compromiso con las Partes Interesadas y Grupos de Interés Clave

Empleados de nivel gerencial: Miembros del nivel gerencial de todas las empresas del Grupo participaron en una sesión sobre sostenibilidad en STRACON Group, enfocándose en nuestros clientes. Se realizaron dos sesiones, una en inglés y otra en español. Las sesiones terminaron con un breve ejercicio diseñado para obtener información sobre cómo los participantes veían la sostenibilidad desde sus propias perspectivas personales y como miembros del Grupo.

Encuesta electrónica del COI: Se distribuyó una encuesta electrónica anónima a 101 miembros de las comunidades locales de los sitios donde operan las empresas de STRACON Group. Se hicieron esfuerzos para conectar con personas locales, gobierno local o representantes políticos, grupos indígenas, liderazgo local, proveedores/contratistas,

y miembros de las comunidades. Se enviaron 101 invitaciones y se recibieron 42 respuestas, representando una participación del 42%. La encuesta contenía dos preguntas que fueron diseñadas para brindar información sobre los temas de sostenibilidad que los participantes consideraban importantes para ellos personalmente y para sus comunidades.

Junta Directiva: Se organizó una sesión facilitada sobre sostenibilidad para los Directores. Esto incluyó los últimos desarrollos en torno a la sostenibilidad en la minería, cómo STRACON Group ve la sostenibilidad, qué significa para el éxito (o fracaso) de nuestro negocio, y qué significa para nuestros grupos de interés. Un ejercicio final brindó información sobre cómo los participantes veían la sostenibilidad desde su propia perspectiva, y como miembros del Directorio del Grupo.

2

Análisis Acumulativo de los Datos

La evaluación de materialidad de este año se basó en los temas prioritarios identificados el año pasado, reevaluándolos/confirmándolos y recopilando información adicional de una amplia gama de partes interesadas internas y externas. Nuestro consultor consolidó los hallazgos de las fases del Estudio de Escritorio y Participación de Partes Interesadas para realizar un análisis cuantitativo. Luego se utilizó un proceso estructurado para cuantificar los resultados y trazar los temas prioritarios en una matriz de materialidad – importancia para la empresa versus importancia para las partes interesadas – mostrando cómo cada tema se posiciona en importancia tanto para las partes interesadas internas como externas.

3

Sesión de Liderazgo ESG para Validar Resultados

El equipo de liderazgo ejecutivo de STRACON Group se reunió para un taller facilitado de dos horas para recibir una actualización del proceso de materialidad hasta la fecha y para discutir los resultados. El equipo luego debatió los temas prioritarios que fueron ubicados en la matriz de materialidad, aportando su propia experiencia de liderazgo, intuición y visión para el Grupo en la validación final de la lista de temas prioritarios para el año de desempeño 2024 (ver figura en la siguiente página).

4



Resultados de la Evaluación de Materialidad

Los esfuerzos adicionales para expandir el aspecto de participación de grupos de interés del proceso de materialidad - basándose en la evaluación de materialidad del año pasado - fortalecieron y validaron aún más los resultados del año pasado.

La lista de temas prioritarios fue consistente este año. Además, la inclusión de aportes adicionales de participantes externos (comunidad) e internos (empleados de nivel gerencial, directorio y liderazgo) en el análisis resultó en el reposicionamiento de temas en el reporte de este año.

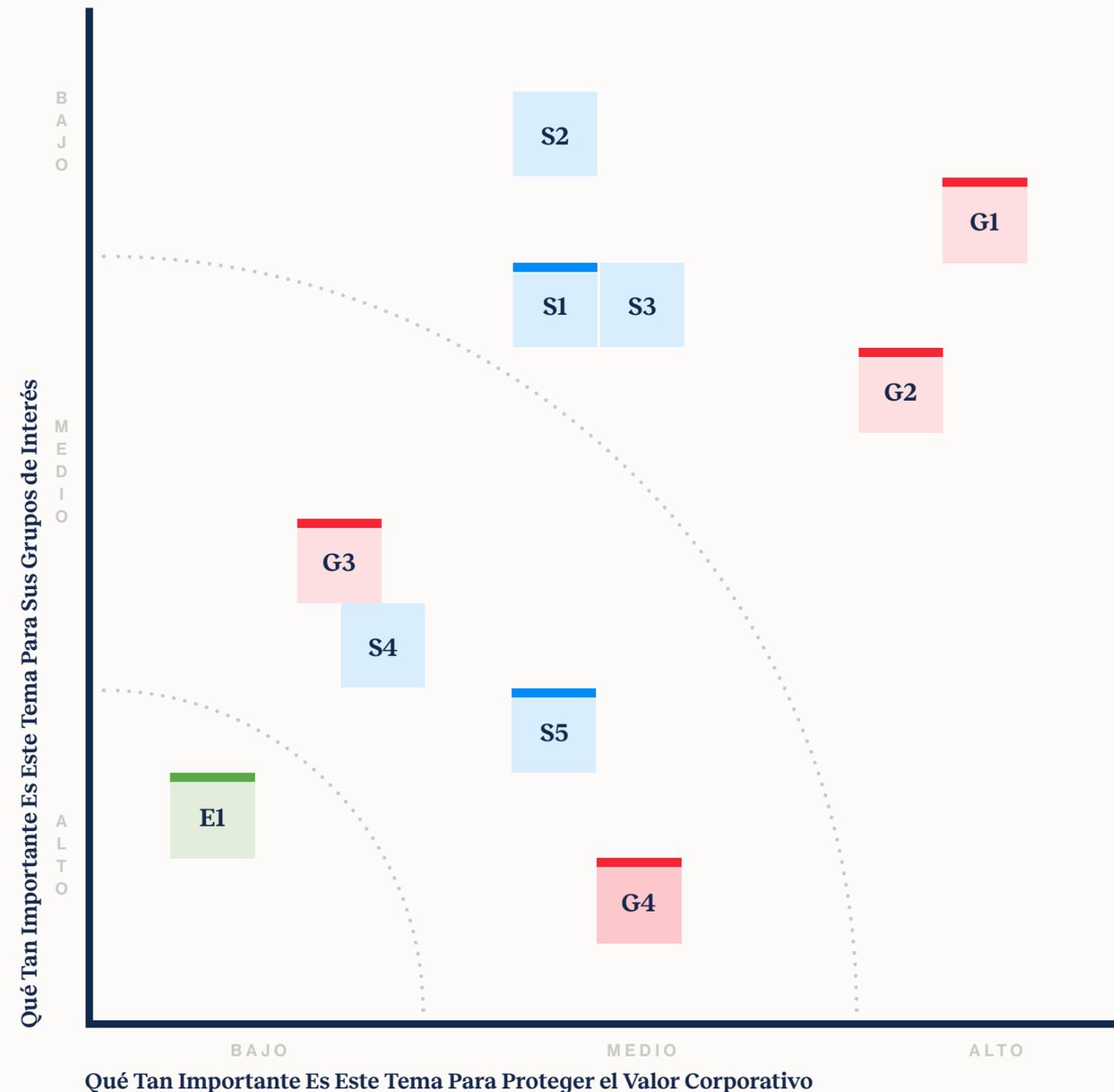
Como parte del proceso para validar aún más la lista de temas materiales, algunos cambios fueron notables en comparación con los resultados del año anterior:

- **Atención al cliente:** Como este tema influye en todos los demás temas de materialidad, debe ser analizado y discutido como parte de cada tema, y no como un tema de materialidad independiente.
- **Reducción de emisiones:** Esto ahora está incluido como parte de la tema de Gestión del Impacto Ambiental en su conjunto.
- **Liderazgo y Cultura, y Gestión del Talento²:** Como estos temas son de mayor preocupación internamente y de menor importancia externamente, consideramos que incluirlos en las encuestas para las partes interesadas externas no sería beneficioso y posiblemente podría causar una distracción y confusión. Por lo tanto, los incluimos solo en las encuestas internas.
- **Impacto social:** Los temas de Desarrollo Comunitario, Comunidad y Empleo Local y Adquisiciones fueron consolidados bajo un solo tema de materialidad llamado Impacto Social.

Este año, el enfoque objetivo de la matriz de materialidad 2x2 resultó en la siguiente matriz de distribución de temas (ver figura a la derecha):

² La Gestión del Talento, aunque es un tema importante para el Grupo que se gestiona de cerca, no será de relevancia para las partes interesadas fuera del Grupo, y por lo tanto no se incluyó en la evaluación de materialidad de este año. Para demostrar el compromiso del Grupo con el tema, se incluye una sección de Gestión del Talento en este reporte.

Resultados de la Evaluación de Materialidad



Temas:

Ambiental

E1 - Gestión del Impacto Ambiental

Social

S1 - Impacto social = S2 + S3 + S4

S2 - Desarrollo comunitario

S3 - Relaciones comunitarias

S4 - Empleo y Contratación Local

S5 - Diversidad, equidad e inclusión

Gobernanza

G1 - Salud y seguridad

G2 - Gobernanza y Ética

G3 - Económico Sostenibilidad

G4 - Liderazgo y cultura

Zona alta: Problemas con un impacto significativo a nivel financiero y para las partes interesadas.

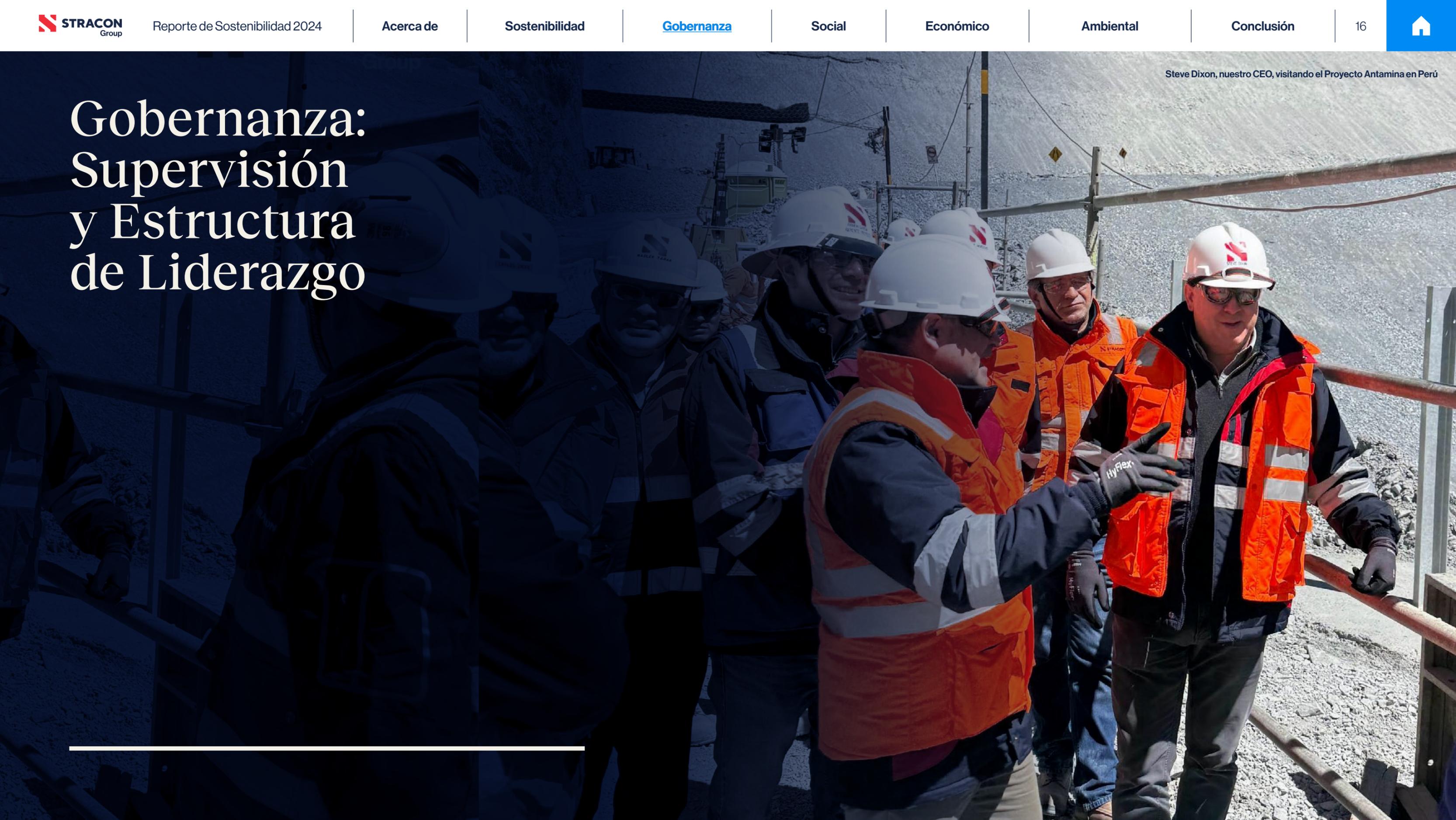
Zona medio: Problemas con impacto moderado a nivel financiero o sobre las partes interesadas.

Zona baja: Problemas con impacto financiero o de partes interesadas limitado.



Steve Dixon, nuestro CEO, visitando el Proyecto Antamina en Perú

Gobernanza: Supervisión y Estructura de Liderazgo





Estructura de Gobernanza de STRACON Group

La estructura de gobierno de STRACON Group está diseñada para respaldar la toma de decisiones sólida, la rendición de cuentas y la creación de valor a largo plazo. Refleja nuestro compromiso con las prácticas empresariales responsables en todas las subsidiarias y regiones de operación.

Directorio STRACON Holdings

Número de Miembros: 7
- 2 Ashmore (incluido el presidente)

- 1 CEO
- 57% son independientes

- 85% son no ejecutivos
- 14% son mujeres

Comité de Talento y Compensación

Comité de Auditoría y Riesgo

Comité de Finanzas Corporativas

Comité ESG

Directorio de las Empresas Operativas





Acerca del Directorio

En 2024, mientras nos preparábamos para nuestro primer listado público en la Bolsa de Valores de Lima (BVL), iniciamos un proceso para formalizar ciertos aspectos del gobierno corporativo de nuestro Grupo, incluyendo el establecimiento de comités de directorio, la adopción de nuevas políticas y una delimitación más clara de ESG. El Directorio de STRACON Group se reúne trimestralmente, con nuestros miembros del directorio representando una amplia y equilibrada gama de habilidades, perspectivas y experiencia. Cuatro de nuestros siete miembros del directorio son independientes de STRACON Group y uno es director ejecutivo del directorio.

Actuando sobre las recomendaciones de la gerencia, el Directorio toma todas las decisiones finales relacionadas con nuestros compromisos de sostenibilidad, incluyendo la planificación estratégica y la gestión de riesgos.

Los miembros del Directorio participan activamente como miembros de los cuatro Comités de STRACON Group con sus designaciones basadas en su experiencia. Esto les permite mantenerse informados sobre el desarrollo del negocio en áreas específicas, mejorando su conocimiento para asegurar que proporcionen un liderazgo efectivo. Adicionalmente, respecto a la experiencia en sostenibilidad, se realiza una sesión anual de ESG para todos los miembros del Directorio de STRACON Holdings. Esta sesión es dirigida por una consultoría especializada en ESG.

Directorio de STRACON Group*

	Fernando Garcia-Rosell (Presidente del Directorio del Consejo)	Camilo Villaveces	Steve Dixon (CEO)	Paula Caldwell St-Onge	Miguel Aramburú Álvarez-Calderón	Luis Felipe Cantuarias Salaverry	Geoff Cohen
Ejecutivo	—	—	◆	—	—	—	—
No ejecutivo	◆	◆	—	◆	◆	◆	◆
Independiente	—	—	—	◆	◆	◆	◆
No independiente	◆	◆	◆	—	—	—	—
Permanencia	2018	2018	2011	2022	2022	2019	2023
Comité de Talento y Compensación	Miembro	—	Miembro	—	—	Presidente	—
Comité de Finanzas Corporativas	Miembro	—	Miembro	—	—	—	Presidente
Comité ESG	—	—	Miembro	Presidente	—	Miembro	—
Comité de Auditoría y Riesgo	—	—	—	—	Presidente	Miembro	—
Género	M	M	M	F	M	M	M



Comités del Directorio

STRACON Group tiene cuatro comités del Directorio: el Comité de Talento y Compensación, el Comité de Auditoría y Riesgo, el Comité de Finanzas Corporativas y el Comité ESG. Cada uno está compuesto por dos a cuatro miembros del directorio e incluye directores independientes para asegurar una supervisión completa y sólida, siguiendo un sistema de cumplimiento estricto con el fin de cumplir con los marcos regulatorios aplicables. En diciembre de 2024, se adoptó una resolución que formalizó los cuatro comités, su propósito, membresía y estructura. Los estatutos específicos de los comités están en desarrollo y se espera que sean introducidos en 2025.

Un Enfoque en Nuestro Comité ESG

El Comité ESG es el nivel más alto que gobierna ESG en el Grupo con las siguientes responsabilidades:

Política y Estrategia:

- Aprueba la Política ESG del Grupo así como las políticas de seguridad y ética.
- Proporciona orientación estratégica sobre los KPIs de ESG y mejora continua.

Supervisión del Desempeño:

- Monitorea la percepción de los grupos de interés sobre ESG.
- Apoya a la gerencia para asegurar que las actividades de ESG generen impactos positivos.

Gestión de Riesgos:

- Supervisa un marco integral de gestión de riesgos que integra riesgos relacionados con ESG, asegurando que sean identificados, evaluados y abordados junto con otros riesgos clave del negocio.

Transparencia y Gobernanza:

- Asiste al Comité de Auditoría y Riesgo en el cumplimiento de leyes y regulaciones.
- Supervisa las obligaciones de divulgación para los requisitos de la bolsa de valores.

Participación del Mercado y Grupos de Interés:

- Asegura la transparencia a través de estatutos publicados y reportes anuales.
- Promueve las mejores prácticas de ESG y ayuda a posicionar al Grupo en temas de ESG.

Responsabilidad y Reportes:

- Aprueba los Reportes Anuales del Comité de Gobierno Corporativo y ESG.
- Apoya la participación de los accionistas a través de divulgación proactiva.

Estándares y Mejores Prácticas:

- Asegura que el Grupo se mantenga al tanto de cualquier desarrollo sustantivo en los estándares internacionales de buenas prácticas, informando al Directorio sobre aquellos que sean críticos para las operaciones del Grupo.
- Promueve las mejores prácticas de gobierno corporativo en el Grupo, incluyendo proponer mejoras apropiadas a las mismas.

Reportes de Comité y Cumplimiento:

- Aprueba el Reporte Anual del Oficial de Cumplimiento Corporativo.
- Aprueba el Reporte Anual de Gobierno Corporativo, dentro de los primeros cuatro meses siguientes al cierre de cada año, cuyo reporte deberá cubrir, entre otros asuntos, las actividades del Comité durante el año, y lo presenta al Directorio para su aprobación.
- Aprueba y presenta al Directorio un reporte anual que cubra las actividades del Comité

Divulgación y Comunicación:

- Asiste al Directorio y otros comités del Directorio para asegurar que los accionistas y el mercado tengan acceso completo, veraz y oportuno a la información requerida bajo las leyes aplicables, regulaciones y requisitos de la bolsa de valores.
- Asegura que el Estatuto ESG (actualmente en desarrollo) se pone a disposición de los accionistas y partes interesadas del Grupo a través de la publicación en el sitio web corporativo de la empresa.

Presa de Relaves en Proyecto Antamina, Perú





Gobernando para la Sostenibilidad Empresarial

La sostenibilidad es una parte integral de las prácticas de gobernanza de STRACON Group que guían nuestras operaciones, protegen a nuestras partes interesadas y aseguran nuestra viabilidad a largo plazo, contribuyendo al éxito del Grupo.

Aspectos Destacados de 2024

Se establecieron los **Lineamientos sobre Temas de Derechos Humanos**

Se mejoró la privacidad mediante el establecimiento de la **Política de Privacidad y Política de Protección de Datos Personales**



Listado en la Bolsa
de Valores de Lima

Rincón del analista: GRI 2-9, 2-23

Sistemas y Políticas de Gobernanza

STRACON Holdings S.A., la empresa holding de STRACON Group, gobierna las políticas y supervisa la gestión de nuestras empresas subsidiarias, con un enfoque en la mitigación de riesgos y la creación de valor. Esto incluye la ejecución apropiada de las políticas que hemos establecido a través del grupo de empresas, así como el proceso continuo de construcción de una estrategia de sostenibilidad robusta.

Nuestros sistemas y políticas abarcan los marcos, estructuras de toma de decisiones y controles internos que guían cómo ejecutamos nuestras operaciones exitosamente. Esto incluye roles y responsabilidades claros, supervisión por parte del liderazgo y el Directorio, y el desarrollo y cumplimiento de políticas relacionadas con la ética, transparencia, administración ambiental, y participación comunitaria, entre otros. Una gobernanza sólida asegura la rendición de cuentas, la alineación con los objetivos empresariales y la mejora continua en toda la organización.

Actualizaciones de Políticas

En 2024, se revisaron y actualizaron 13 políticas para STRACON S.A. y siete para STRACON Tech. Se actualizaron las políticas de AMECO, incluyendo la revisión de la Política del Sistema de Gestión Integrado (SGI) que abarca aspectos de Salud, Seguridad Ocupacional y Gestión Ambiental. Las políticas a nivel de grupo para STRACON Group están programadas para revisión y actualización en 2025.

En abril de 2024, STRACON S.A. implementó los "Lineamientos sobre Temas de Derechos Humanos", un documento que describe los principios que nos comprometemos a mantener, incluyendo nuestro compromiso de asegurar que nuestras actividades generen un beneficio real y a largo plazo en las comunidades donde desarrollamos nuestras operaciones, y así contribuir a su desarrollo sostenible. Estas Directrices también promueven la diversidad e inclusión, un compromiso con la igualdad y el rechazo de cualquier forma de discriminación o acoso. Aseguran lugares de trabajo respetuosos y justos mientras protegen los derechos humanos.

Políticas a Nivel de Grupo que Guían Nuestra Cultura Grupal³

Políticas corporativas publicadas en nuestro sitio web: www.stracon-group.com/English/governance/governance-documents/default.aspx

- Código de Ética
- Código de Ética para Proveedores
- Política de Cumplimiento
- Política del Sistema de Gestión Integrado
- Política de Protección de Datos Personales
- Política para la Prevención de la Corrupción, Lavado de Activos y/o Financiamiento del Terrorismo,
- Política para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual
- Política de Prevención del Uso de Alcohol y Drogas
- Política de Privacidad
- Política de Responsabilidad Social
- Política de Sostenibilidad
- Protección de Denunciantes

Nuevo en 2024

- Lineamientos sobre Temas de Derechos Humanos

³ A partir de 2024, estas políticas y lineamientos solo se han aplicado en STRACON S.A., según los requisitos del cliente; sin embargo, estamos trabajando para escalarlos a nivel del Grupo en el futuro.

Un Enfoque en Nuestra Nueva Política

Lineamientos sobre Temas de Derechos Humanos

El documento, Lineamientos sobre Temas de Derechos Humanos, fechado en abril de 2024, fue creado para demostrar el compromiso del Grupo de respetar y proteger los derechos humanos, y para identificar, evaluar y minimizar los posibles efectos adversos sobre los derechos humanos que puedan ocurrir durante el desarrollo de nuestras actividades. Junto con las directivas y regulaciones en las diversas jurisdicciones donde operamos, estos Lineamientos también sirven como marco para las decisiones y acciones tomadas diariamente por nuestros empleados en los lugares donde desempeñan sus funciones. Los Lineamientos se aplican a todos los empleados de STRACON, independientemente de su posición o estatus laboral.

El compromiso del Grupo con el respeto de los derechos humanos incluye el reconocimiento de varios documentos reconocidos internacionalmente que forman la base de nuestros principios fundamentales de prevención y respeto. Estos incluyen la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros.

Nuestras directrices delinean temas clave de derechos humanos, respaldados por principios de acción que guían cómo desarrollamos todas nuestras actividades con respecto a muchos temas clave, incluyendo el rechazo del trabajo forzoso u obligatorio, el rechazo del trabajo infantil, y la libertad de asociación y negociación colectiva.



Lanzamiento del Programa de Reconocimiento Reconoce en todo el Grupo

Supervisión de Sostenibilidad

Nuestra [Política de Sostenibilidad](#) guía nuestras operaciones a través de siete pilares centrales diseñados para generar confianza, superar expectativas y generar valor equilibrado para las partes interesadas, empleados, comunidades,

accionistas y el medio ambiente. Los ejecutivos de cada una de las empresas operativas del Grupo son responsables del desempeño ESG de sus respectivos negocios y, en consecuencia, de gestionar los impactos en estas áreas.

7 Pilares de Sostenibilidad



**Desarrollando
Personas**



**Cuidando a
las Personas**



**Buenas Relaciones y
Diálogo Transparente**



**Cuidando
el Medio
Ambiente**



**Generando
Bienestar**



**Excelencia
Operacional**



**Hacer lo
Correcto**

Gestión de Riesgos e Integración ESG

Nuestro Directorio supervisa un marco integral de gestión de riesgos que identifica, evalúa y mitiga los riesgos empresariales, incluyendo factores relacionados con ESG. Mantenemos y actualizamos regularmente programas para monitorear y gestionar riesgos ambientales y sociales, asegurando capacidad de respuesta a desafíos emergentes y expectativas de las partes interesadas.

Enfoque de riesgo empresarial: Integramos los riesgos ESG en nuestra estrategia comercial más amplia para gestionar las exposiciones operativas, financieras y reputacionales.

Supervisión de la Junta: Nuestro Directorio lidera un marco integral de gestión de riesgos, garantizando que los riesgos relacionados con ESG se identifiquen, evalúen y mitiguen junto con todos los demás riesgos comerciales.

Mejora continua: Estos programas se actualizan periódicamente para abordar los riesgos emergentes y las prioridades cambiantes de las partes interesadas.

Marco de Cumplimiento Regulatorio

El Marco de Cumplimiento de STRACON Group es el mecanismo estructurado que asegura que mantengamos todas las leyes y regulaciones necesarias dondequiera que operemos. Nuestro compromiso con mantener una práctica empresarial ética también significa que priorizamos los requisitos de cumplimiento en la promoción del desarrollo y operaciones de proyectos sostenibles y responsables.



Ciberseguridad

En STRACON Group, reconocemos que la ciberseguridad es esencial en el panorama digital actual. Proteger la información de nuestros clientes, socios y empleados es una parte clave de nuestra responsabilidad. Nuestra estrategia de ciberseguridad está arraigada en un fuerte compromiso con respecto a la protección de datos y la seguridad digital, y se guía por políticas y prácticas sólidas alineadas con un marco de Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento (GRC).

Vemos la ciberseguridad como un esfuerzo continuo y de toda la organización. Como tal, actualizamos continuamente nuestras políticas, monitoreamos amenazas y tendencias emergentes, y nos mantenemos receptivos a las necesidades y expectativas en evolución de nuestras partes interesadas.



Liderazgo y Cultura ^P

Aspectos Destacados de 2024

Lanzamos nuestro **proceso de Elementos Culturales Institucionales** que incluye la formalización y difusión a nivel de Grupo de nuestro propósito, valores y principios operativos

GPTW

STRACON S.A. obtuvo la certificación **Great Place to Work**

ESG

Se proporcionaron sesiones informativas **ESG a los equipos de gestión y liderazgo, y al Directorio**

Rincón del analista: SASB EM-MM-510a.1

Nuestra Responsabilidad

Nuestro objetivo en STRACON Group es tejer instintivamente una mentalidad sostenible - y, como resultado prácticas sostenibles - a lo largo de nuestra organización, llevando a un impacto positivo en la sociedad, el medio ambiente y el éxito a largo plazo de nuestro negocio.

Desempeño 2024

Durante 2024, uno de los hitos más significativos fue el lanzamiento de la Cultura de STRACON Group, marcando un punto de inflexión en la consolidación de nuestra identidad organizacional y la incorporación de valores ESG en todas las operaciones. Este proceso incluyó la formalización e implementación de nuestro propósito, valores y principios operacionales que forman la base de nuestra cultura y guían nuestras decisiones, comportamientos y métodos de interacción, tanto interna como externamente. La iniciativa se implementó en todas las unidades de negocio y países en los que operamos, a través de talleres participativos y esfuerzos de comunicación interna.

Este hito para la integración cultural fortaleció el sentido de pertenencia y proporcionó mayor claridad estratégica y conductual a nuestros equipos, definiendo más claramente lo que representa el ADN

de STRACON Group. Nos distingue como organización en la industria y ha reafirmado nuestra competitividad en el mercado. Como resultado, STRACON Group ha experimentado una evolución significativa en nuestro proceso de toma de decisiones estratégicas y operacionales.

El nuevo propósito, crear un mundo mejor a través de soluciones innovadoras que contribuyan al desarrollo minero sostenible, es central en nuestras decisiones sobre priorización y evaluación de impacto. Ya no abordamos estas decisiones únicamente desde una perspectiva técnica o impulsada por la rentabilidad, sino desde cómo pueden alinearse con nuestro rol en la sociedad y cómo pueden contribuir a un futuro más sostenible. Este cambio ha reforzado nuestro compromiso con las prácticas responsables, la innovación con propósito y relaciones más colaborativas con las partes interesadas.

Adicionalmente, nos ha permitido alinear más efectivamente nuestras acciones diarias con los principios que nos definen como empresa, fomentando un liderazgo más consciente dentro del sector minero.

Como parte de STRACON Group, uno de los logros clave de STRACON S.A. en 2024 fue obtener la certificación Great Place to Work, un referente reconocido internacionalmente basado completamente en la retroalimentación

de los empleados a través de la encuesta Trust Index™, y otorgado por Great Place to Work® Perú. Este reconocimiento representa un hito institucional significativo, validando nuestro compromiso de crear ambientes de trabajo caracterizados por el respeto, la confianza y un sentido de orgullo de pertenencia. La certificación refleja nuestros esfuerzos sostenidos para priorizar el bienestar de los empleados y fortalecer la cultura laboral a través de prácticas inclusivas, espacios de escucha activa y políticas que promueven el desarrollo profesional y personal de nuestros empleados.

Este logro no solo reafirma nuestra cultura centrada en las personas, sino que también nos posiciona competitivamente como un empleador atractivo en el sector, alineado con los más altos estándares globales en gestión de recursos humanos.

Como parte de nuestra hoja de ruta hacia una cultura organizacional más cohesiva, STRACON Group ha definido tres objetivos estratégicos clave para 2025, orientados a fortalecer la identidad grupal y consolidar comportamientos alineados con nuestros valores corporativos:

1. Promover espacios de comunicación dinámicos y significativos que fomenten la conexión entre personas, áreas y empresas dentro del Grupo. Esta iniciativa busca crear

oportunidades de diálogo más auténticas y atractivas, fortaleciendo el sentido de pertenencia, fomentando la escucha activa y manteniendo viva la cultura de STRACON Group en todos los niveles de la organización.

2. Diseñar e implementar un modelo de reconocimiento transversal para destacar a quienes encarnan nuestros valores y contribuyen activamente a la transformación cultural. Este modelo se enfocará en reforzar comportamientos ejemplares y promover una cultura de gratitud, mérito y colaboración genuina.
3. Desarrollar un modelo de incorporación compartido para las cinco empresas del Grupo, basado en un enfoque sólido de narrativa. Esta herramienta permitirá a los nuevos empleados comprender nuestra historia compartida, el propósito que nos une y el valor único de actuar como un solo grupo desde el inicio. Esto mejorará la identidad organizacional y la cohesión desde el primer contacto.

Estos objetivos reflejan nuestra visión a largo plazo y compromiso sostenido para construir una cultura sólida e inclusiva alineada con los desafíos futuros del negocio.



Un Enfoque en el Marco Regulatorio de Transparencia de AMECO

En AMECO, entendemos el cumplimiento como un compromiso transversal con la integridad, transparencia y adherencia regulatoria. Con ese fin, hemos desarrollado un marco regulatorio interno robusto dirigido a prevenir riesgos legales, operacionales, reputacionales y éticos en todas nuestras operaciones. Este marco se basa en los siguientes elementos fundamentales:

- **Modelo de Prevención del Delito (Ley 20.393):** Un sistema estructurado que identifica, previene y mitiga la comisión de delitos en el ámbito empresarial, de acuerdo a la legislación chilena. Actualizado en línea con la Ley 21.595 sobre delitos económicos y delitos ambientales, es una herramienta de cumplimiento diseñada para prevenir actos criminales dentro de la empresa, salvaguardando así su responsabilidad penal como persona jurídica. Este modelo establece un sistema de organización, gestión y control, con políticas, procedimientos y controles específicos para prevenir delitos que podrían generar responsabilidad penal para la empresa. (Este modelo fue desarrollado durante 2024 y posteriormente implementado, con un porcentaje significativo de empleados capacitados y evaluados en los aspectos esenciales del modelo.)
- **Código de Ética:** Un documento guía que establece los valores, principios y conducta esperada de todos los que forman parte de AMECO, incluyendo empleados, proveedores y subcontratistas. (El Código de Ética fue desarrollado durante la primera parte de 2024 y posteriormente comunicado a todos los empleados en el Q4.)
- **Comité Ejecutivo de Ética:** Un órgano colegiado encargado de asegurar la aplicación adecuada del Código de Ética, analizar comportamientos reportados y proponer medidas correctivas. (Se formó un Comité Ejecutivo de Ética y se comunicó a todos los empleados en el Q4.)
- **Oficial de Cumplimiento:** AMECO designó un Oficial de Cumplimiento, responsable de liderar, coordinar y supervisar la implementación efectiva del sistema de cumplimiento dentro de la organización.
- **Procedimientos RIOHS actualizados:** Revisión y ajuste continuo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS),

alineado con las mejores prácticas y requisitos legales. (El Manual de Reglamento Interno de AMECO fue revisado por asesores legales locales para alinearse y ser consistente con el marco de transparencia desarrollado.)

- **Sistema Integrado de Gestión:** Triplemente certificado bajo las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, con procedimientos definidos en áreas clave como seguridad, adquisiciones, gestión de contratos, condiciones de contratación y relaciones con terceros. (El Sistema de Gestión Integrado fue revisado por asesores legales locales para estar alineado y ser consistente con nuestro marco de transparencia.)
- **Declaración de Afiliaciones:** Una transparencia obligatoria requisito para proveedores y subcontratistas a través de declaraciones juradas, asegurando la ausencia de conflictos de interés. (Los empleados así como los proveedores deben completar una declaración de afiliación que enumere cualquier conflicto de interés.)
- **Cláusulas anticorrupción en los contratos:** inclusión de cláusulas específicas que permiten la terminación anticipada de contratos en casos de violaciones de principios de integridad o mala conducta en acuerdos con proveedores y subcontratistas. (AMECO ha incluido cláusulas anticorrupción en todos los contratos con terceros.)
- **Canal de denuncia:** Un sistema confidencial, seguro y accesible para denunciar irregularidades, incumplimientos éticos o incumplimientos normativos, garantizando la protección contra represalias. (Para ello, se implementó el canal amecosateescucha.com)
- **Formación continua:** Una educación y concientización continua dirigida a todos los niveles de la organización, con un enfoque especial en individuos en roles críticos, como gerentes de contratos y personal de campo. (El asesor legal local ha establecido un programa de capacitación para socializar los aspectos principales de este marco a todos los empleados de AMECO.)
- **Política de esclavitud moderna:** Obligaciones de AMECO respecto a la modernidad en línea con la legislación nacional vigente y los tratados internacionales firmados y ratificados por Chile sobre esclavitud moderna, trata de personas, trabajo infantil y temas relacionados. (Se desarrolló e implementó una política.)

Actualizaciones a las Políticas de Dumas

- En 2024, Dumas completó la actualización del Código de Conducta y Ética Empresarial, para reflejar nuestro compromiso continuo con nuestras responsabilidades éticas y legales.
- En 2024, implementamos una Política de Relaciones Indígenas creada para afirmar nuestro reconocimiento de los derechos de los Pueblos Indígenas en Canadá, y para ayudar a los equipos de Dumas a entender las expectativas relacionadas con nuestro compromiso hacia los Pueblos Indígenas tal como se relacionan con nuestro compromiso hacia los Pueblos Indígenas.
- De acuerdo con los requisitos de la Ley de Lucha contra el Trabajo Forzado y Trabajo Infantil, Dumas publicó el Reporte inaugural sobre Trabajo Forzado en las Cadenas de Suministro Canadienses en mayo de 2024.

Building on Progress

En 2025, estamos cambiando nuestro proveedor del programa de Denunciantes (también llamado STRACON Listens, o STRACON Te Escucha en español) a KPMG. El lanzamiento del nuevo sistema está programado para mediados de julio de 2025, con la siguiente información de contacto:

Sitio web:

stracongroupteescucha.lineaseticas.com

Líneas telefónicas gratuitas:

- Chile: 800-000-158
- Perú: 0800-0-0795
- México: 800-123-3284
- Colombia: 0180-0752-2260
- EE.UU. / Canadá: 1866-807-4210
- (Las horas de servicio de la línea telefónica son de 9:00 a.m. a 6:00 p.m., hora de Argentina)

Correo electrónico:

denunciasstraconteescucha@kpmg.com.ar

Físicamente en las oficinas de KPMG:

Av. Javier Prado Este 444, San Isidro – Lima, Perú. Asunto: "KPMG - Línea Ética de STRACON Group"



Gestión del Talento ^P

Aspectos Destacados de 2024

Se actualizó el **Modelo de evaluación del desempeño**

16% fue la tasa promedio de nuevas contrataciones para el Grupo

13% fue la tasa promedio de rotación para el Grupo

45.2 horas promedio de capacitación por empleado en todo el Grupo

Rincón del analista:
GRI 2-30, 401-1, 404-1, 404-2, SASB EM-MM-310a.1

Nuestra Responsabilidad

Nos incumbe, como responsabilidad hacia nuestros empleados, accionistas y clientes, construir una organización resiliente y de alto rendimiento. Al atraer, desarrollar y retener empleados capacitados, fortalecemos nuestra capacidad de innovar, adaptarnos y cumplir con los objetivos estratégicos en un entorno que cambia rápidamente. Invertir en nuestra gente también apoya la sostenibilidad a largo plazo al fomentar una fuerza laboral diversa, comprometida y capaz.

Desempeño 2024

Actualización del Proceso de Evaluación del Desempeño

En 2024, introdujimos un modelo mejorado de Evaluación del Desempeño con un alcance ampliado. El modelo actualizado no solo mide los

resultados de los empleados sino que también evalúa competencias clave y enfoques de gestión del trabajo. Esta innovación permite una visión más integral del talento al considerar los logros, habilidades y contribución de cada individuo a la efectividad organizacional.

Trabajando Hacia Objetivos Estratégicos en Gestión del Talento

En 2024, nos propusimos alcanzar objetivos estratégicos clave, incluyendo inducciones a través del nuevo Programa de Formación de Líderes para empleados en las categorías A (Directores), B (Gerentes) y C (Superintendentes y Jefes). Adicionalmente, nos enfocamos en implementar exitosamente nuevas iniciativas clave como el Modelo de Gestión del Desempeño, el Programa de Practicantes y el Programa de Sucesores. Nos enorgullece informar que todos estos programas se ejecutaron exitosamente, alcanzando el 100% de los objetivos establecidos.

Los objetivos para 2025 se centran en consolidar el Modelo de Desempeño introducido en 2024. Este año, buscamos fortalecer su implementación y fomentar su integración en todas las empresas del Grupo. Además, en 2025, el Plan de Talento se expandirá para incluir a empleados de categoría D del Programa Formando Líderes, cubriendo Supervisores, Coordinadores y Analistas. Este plan seguirá un enfoque similar al Programa de Sucesores, asegurando una gestión y desarrollo integral del talento.

Convenios Colectivos de Trabajo

En STRACON Group, reconocemos los derechos de nuestros empleados a una representación justa y negociación colectiva. En todo el Grupo, el 41% de nuestros empleados están cubiertos por convenios colectivos de trabajo. Trabajamos junto con varios sindicatos en beneficio de nuestros empleados.



Equipo Dumas en Canadá



Contrataciones y Rotación de Empleados (por género y grupo etario) - 2024

	Género	Edad	DUMAS	AMECO	STRACON S.A.	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Holdings	STRACON Group (2024 Totales)	STRACON Group (2023 Totales)
Nuevas Contrataciones de Empleados	Masculino	Menores de 30 años	19%	10%	17%	21%	25%	25%	17%	14%
		30-50 años	19%	43%	66%	99%	62%	15%	63%	57%
		Mayores de 50 años	7%	14%	10%	17%	7%	10%	11%	8%
	Femenino	Menores de 30 años	1%	1%	3%	2%	2%	0%	2%	2%
		30-50 años	1%	4%	5%	4%	6%	10%	4%	3%
		Mayores de 50 años	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Rotación de Empleados	Masculino	Menores de 30 años	16%	6%	14%	10%	22%	5%	12%	17%
		30-50 años	47%	38%	60%	44%	70%	5%	53%	86%
		Mayores de 50 años	14%	15%	7%	8%	8%	0%	9%	12%
	Femenino	Menores de 30 años	2%	1%	3%	1%	5%	0%	2%	3%
		30-50 años	3%	2%	5%	2%	13%	5%	4%	5%
		Mayores de 50 años	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%

Las cifras de contrataciones y rotación de empleados tienden a ser más altas que el promedio en nuestra industria debido al tipo de proyectos involucrados y la naturaleza cíclica de nuestro negocio. Los trabajadores de construcción son contratados y liberados basándose en las necesidades específicas de los hitos de un proyecto. Por ejemplo, cuando comienza una nueva fase de trabajo, se recluta al personal necesario para esa fase. Sin embargo, una vez que la fase se completa, esos trabajadores son cesados. Además, las condiciones climáticas a menudo impactan el trabajo de construcción durante meses seguidos, requiriendo ceses temporales hasta que las condiciones permitan que el trabajo se reanude.

Al examinar esta tabla, los datos subrayan el hecho de que STRACON Group aún tiene progreso que hacer en la contratación de mujeres a través de nuestras diversas operaciones y roles. Hemos comenzado a poner énfasis en programas de capacitación para mujeres, y estamos buscando medios adicionales para asegurar que proporcionemos oportunidades iguales para las mujeres, aumentando y fortaleciendo el grupo de talento femenino del cual contratamos. Basándose en esto, aspiramos a ver un aumento en las cifras de empleo femenino en los próximos años.



Programas de Desarrollo de Talento

STRACON Group ha estado implementando un programa integral de desarrollo de talento que incluye capacitación de empleados, desarrollo de liderazgo y planificación de sucesión. El programa actualmente se enfoca en STRACON S.A. y STRACON Engineering, con planes de implementar este programa en las demás empresas del Grupo en el futuro.

Programa de Practicantes

El Programa de Practicantes está diseñado para contribuir a la sostenibilidad de STRACON Group incorporando jóvenes profesionales que, a través de capacitación y desarrollo, se preparan para asumir posiciones clave en el futuro. A través de este programa, guiamos a los participantes desde una etapa temprana, introduciéndolos a nuestras prácticas de gestión, cultura corporativa y procesos operativos. Los participantes rotan por varios departamentos para obtener una comprensión integral de nuestra organización.

El programa combina capacitación teórica y práctica. Los participantes se incorporan como asistentes y gradualmente hacen la transición a empleados que contribuyen a la empresa a través de su aprendizaje y desempeño. Su progreso es monitoreado cuidadosamente para asegurar que desarrollen las habilidades y conocimientos necesarios.

El programa proporciona dos tipos de apoyo para los practicantes. A cada practicante se le asigna un mentor que se enfoca en su desarrollo integral, ayudándolos a definir trayectorias

profesionales, identificando áreas de interés, y brindando motivación y claridad para sus metas profesionales y personales.

Adicionalmente, los practicantes son apoyados por un grupo de tutores técnicos que son expertos de varios departamentos. Estos tutores ofrecen orientación especializada para profundizar su conocimiento técnico y asegurar la preparación profesional.

En 2024, el Programa de Practicantes incluyó 35 participantes, de los cuales dos estuvieron ubicados en Colombia, 30 en Perú (trabajando en proyectos y la oficina principal), y tres en STRACON Engineering. Cinco participantes fueron mujeres.

El programa duró seis meses, de enero a julio de 2024. Para abril de 2025, 19 de los participantes estaban trabajando en STRACON S.A. en roles como asistentes e ingenieros, entre otros. Algunos han sido reasignados a diferentes proyectos, demostrando su flexibilidad y adaptabilidad.

Vale la pena señalar que 2024 marcó el inicio de la implementación de este programa en STRACON S.A., lo cual representa un hito significativo para desarrollar jóvenes talentos dentro de la organización.

Programa Formando Líderes

El Programa de Líderes Constructores de STRACON S.A. tiene como objetivo brindar a los líderes de las categorías A, B y C una capacitación integral en gestión organizacional, al mismo tiempo que fortalece sus habilidades

blandas como comunicación, trabajo en equipo y adaptabilidad. Este programa fue diseñado como una capacitación inmersiva de 120 horas, utilizando una metodología de estudio de casos para fomentar el pensamiento crítico a través del análisis y resolución de desafíos del mundo real. El objetivo es preparar a los líderes para asumir roles gerenciales en proyectos tanto a nivel nacional en Perú como internacionalmente.

El plan de estudios fue desarrollado en colaboración con la Escuela de Postgrado de la Universidad de Piura. Ellos impartieron el programa y personalizaron cada módulo para asegurar que se alinee con las necesidades específicas de la empresa. Durante el programa 2024, 34 líderes completaron exitosamente la capacitación. Otros 50 líderes se han inscrito para el programa 2025, destacando la continuidad y crecimiento de la iniciativa.

Es importante mencionar que este programa no solo promueve el desarrollo profesional sino que también fomenta la integración entre líderes, facilitando interacciones significativas y fortaleciendo su reconocimiento dentro de la organización. Los participantes para cada sesión son seleccionados a través de un proceso riguroso para asegurar que los individuos más destacados sean elegidos para participar en esta experiencia transformadora.

Programa de Sucesores

El Programa de Sucesores está diseñado para identificar empleados que puedan asumir roles de liderazgo de segunda línea, brindando apoyo estratégico a los Gerentes. Cada participante recibe un Plan de Desarrollo

Individual (PDI) adaptado para mejorar sus capacidades y prepararlos para mayores responsabilidades dentro de la organización.

El PDI se basa en tres pilares principales: 70% enfocado en desafíos asignados a los participantes durante el año, 20% dedicado al apoyo social para fortalecer las habilidades interpersonales y la integración del equipo, y 10% que involucra capacitación tradicional, incluyendo la participación en el Programa de Formación de Líderes. La edición 2024 del Programa de Sucesores involucró a 20 líderes de varios proyectos y la oficina principal en Perú, así como representantes de operaciones en Colombia, Chile y Perú. Este enfoque

inclusivo subraya nuestro compromiso de desarrollar talento en todos los países en los que operamos.

Construyendo sobre el Progreso

Mirando hacia adelante, continuaremos fortaleciendo la dirección estratégica y las capacidades de nuestros líderes para mejorar su desempeño y gestión de equipos. En la gestión del desempeño, nuestro enfoque seguirá siendo la orientación a resultados y el refuerzo de las competencias básicas de liderazgo. Para la planificación de sucesión, actualizaremos y refinaremos los perfiles de potenciales sucesores para roles gerenciales.

Horas Promedio de Capacitación por Empleado							STRACON Group (Totales)
DUMAS	AMECO	STRACON S.A.	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Holdings ⁴		
58.0	29.3	73.5	51.9	19.1	N/A	45.2	



Programa de Practicantes STRACON, Perú

⁴ La empresa holding fue establecida durante 2024; por lo tanto, no hay datos completos de capacitación para el año. Se incluirá en el informe de 2025.



Innovación Sostenible

Como grupo de empresas con la innovación integrada en nuestra visión, aplicamos tecnologías innovadoras para gestionar riesgos ambientales, incluyendo sistemas para el uso del agua y supervisión de la calidad del aire.

Aspectos Destacados de 2024

STRACON SA, en colaboración con su empresa hermana STRACON Tech, desarrolló e implementó un **innovador sistema de proximidad** Diseñado para prevenir accidentes y proteger a nuestros equipos de campo. Esta tecnología avanzada no solo fortalece las medidas de seguridad sino que también mejora la eficiencia y productividad de nuestras operaciones, reafirmando nuestro compromiso con un futuro más seguro y sostenible.

Desarrollamos **STRAQUI**, un sistema para capturar datos de campo de forma sencilla y efectiva en un método móvil, bajo demanda, permitiendo al mismo tiempo al usuario generar informes según sea necesario. Esto ayuda a aliviar los numerosos informes en papel generados previamente. Los datos de campo capturados incluyen:

- Horas laborales y asistencia de campo
- Registro previo al uso para la operación de equipos principales y transporte
- Horas de máquinas de campo y aprobación

A lo largo del año, las empresas del Grupo participaron en varios congresos, como **EXPONOR 2024** y **FOREDE 2024** en Chile y **PDAC** en Canadá, con la intención de mostrar nuestro liderazgo en soluciones innovadoras.





Salud, Seguridad y Bienestar ^P

Aspectos Destacados de 2024

Obtuvimos la Certificación Regional para Perú, Chile y Colombia bajo la norma internacional ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

0.09

Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR⁵) del Grupo

0.22

Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales (TRIFR) del Grupo

Rincón del analista:

GRI 403-1, 403-3, 403-9,
SASB EM-MM-320a.1, IF-EN-320a.1

Nuestra Responsabilidad

Nos esforzamos continuamente por mejorar nuestra gestión a través del registro, monitoreo y medición de actividades y resultados. Con esto en mente, todos los gerentes se mantienen vigilantes con el objetivo de mejorar el desempeño de salud y seguridad ocupacional (SSO) porque los datos sólidos y el seguimiento del desempeño nos permiten reducir el riesgo operacional, mejorar la productividad de la fuerza laboral y demostrar responsabilidad ante nuestros grupos de interés. Los gerentes corporativos son asignados como patrocinadores de proyectos específicos para demostrar liderazgo visible en asuntos de HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente) mientras fomentan el trabajo en equipo y construyen vínculos más estrechos entre los equipos de proyecto y el liderazgo corporativo.

Hemos puesto un énfasis significativo en el control operacional, con mayor presencia corporativa en varios proyectos por períodos extendidos para supervisar la implementación del control HSE. Se han instituido reuniones semanales con líderes HSE de cada proyecto para discutir lecciones aprendidas y compartir mejores prácticas. Se ha desarrollado un análisis estadístico más detallado de Lesiones, enfocándose en Lesiones recurrentes, causas raíz y las actividades específicas que se están llevando a cabo, permitiéndonos priorizar estos factores.

Desempeño 2024

Certificaciones OHS

Un hito importante en 2024 para STRACON S.A. fue lograr la Certificación Regional para Perú, Chile y Colombia bajo el estándar internacional ISO 45001 para Seguridad y Salud Ocupacional. El proceso comenzó con una auditoría interna de una semana de duración realizada por consultores externos internacionales, seguida de una auditoría regional realizada por la empresa certificadora, AENOR. Esta evaluación rigurosa tuvo lugar durante aproximadamente 20 días e incluyó visitas in situ a nuestros proyectos en Perú y Colombia.

Adicionalmente, en Chile, el Reglamento DS 044 sobre Gestión Preventiva de Riesgos Laborales para un Ambiente de Trabajo Seguro y Saludable reemplazó las normas previas de seguridad y salud ocupacional. Nuestra organización se adaptó completamente para cumplir con este reglamento en todos los proyectos y oficinas en Chile.

Reconocimiento del Desempeño

A lo largo de 2024, recibimos reconocimiento de clientes por nuestro desempeño sobresaliente y resultados en Gestión de Salud y Seguridad, incluyendo:

- **1er lugar** por Mejor Desempeño en la Implementación de Controles Críticos, otorgado por nuestro cliente Anglo American por el proyecto Quellaveco.
- **1er lugar** en Gestión de Salud Ocupacional, otorgado por Huidbay Minerals por el proyecto Constancia.
- **1er lugar** por el Desempeño Destacado en Seguridad Industrial, otorgado por segundo año consecutivo por Antamina por el proyecto Antamina.

- **AMECO Caserones premiado** por Mutual de Seguridad por su excelencia en liderazgo de Salud y Seguridad Ocupacional, reflejando cero Lesiones registrables durante 2024 en los siguientes servicios y contratos: Servicios de Apoyo para Operación y Producción del Sector Minero, Servicios de Alquiler de Grúas + Equipos Móviles, y Servicios Integrados de Alquiler de Equipos.

Nuevo Programa de Seguridad en Perú

El Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) se consolidó en Perú en 2024 como un método para medir comportamientos inseguros en nuestros proyectos allí. Esta consolidación unió esfuerzos separados previos y extendió la implementación del programa a todos los proyectos de STRACON en ese país. El programa involucró observadores identificando tanto comportamientos riesgosos como seguros. Basándose en la conducta riesgosa observada, se desarrollaron planes de acción personalizados para implementar con los trabajadores.

Nueva tecnología

En 2024, STRACON Group, en colaboración con STRACON Tech, implementó un Sistema de Proximidad en el proyecto Quellaveco. El sistema presenta la instalación de dispositivos de proximidad en maquinaria pesada (flota amarilla) y etiquetas para trabajadores que operan cerca del equipo. Cuando el personal ingresa al radio de influencia de la maquinaria, las etiquetas emiten alertas audibles, vibratorias y visuales para incitar a los trabajadores a alejarse de las zonas de proximidad peligrosa.

⁵ La tasa se registra de la siguiente manera:
(Número de lesiones registrables relacionadas con el trabajo x 200,000)/Total de Horas Hombre Trabajadas



Cambios en AMECO

Estructuralmente, la División HSE ha sido dividida en cuatro áreas de responsabilidad, para permitir una organización de trabajo mucho más eficiente:

- Salud
- Seguridad
- Sistema de Gestión Integrado
- Ambiental

IMS – Sistema Integrado de Gestión

SSO – Sistema Salud Ocupacional

SSOMAC

- SGI - Sistema de Gestión Integrado (Integrated Management System)
- Salud Ocupacional (Occupational Health)
- Medio Ambiente (Environment)
- Calidad (Quality)

Gerente SSOMAC



Objetivos de Desempeño de SSO

En STRACON S.A. (el nivel de empresa operacional), cumplimos los objetivos 2024 tanto para nuestros indicadores LTI (Lesiones con Tiempo Perdido) como TRI (Lesiones Totales Registrables).

Con respecto al indicador TRIFR (Tasa de Frecuencia de Lesiones Totales Registrables) 2024, STRACON S.A., STRACON Engineering y STRACON Group lograron el objetivo de mantenerse por debajo de los límites establecidos por la organización. Para el indicador LTIFR 2024

(Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido), STRACON S.A. y STRACON Engineering lograron su objetivo de mantenerse por debajo de los límites establecidos. Sin embargo, a nivel del Grupo (STRACON Group), no cumplimos con este desafiante objetivo interno.

Respecto al indicador EIFR (Tasa de Frecuencia de Lesiones Ambientales), ninguna de las empresas del Grupo ha reportado Lesiones en esta categoría.

Colegas en el proyecto Sierra Gorda, Chile



Minera Saldivar, Chile



Inspección de Seguridad, Proyecto Las Chispas, México

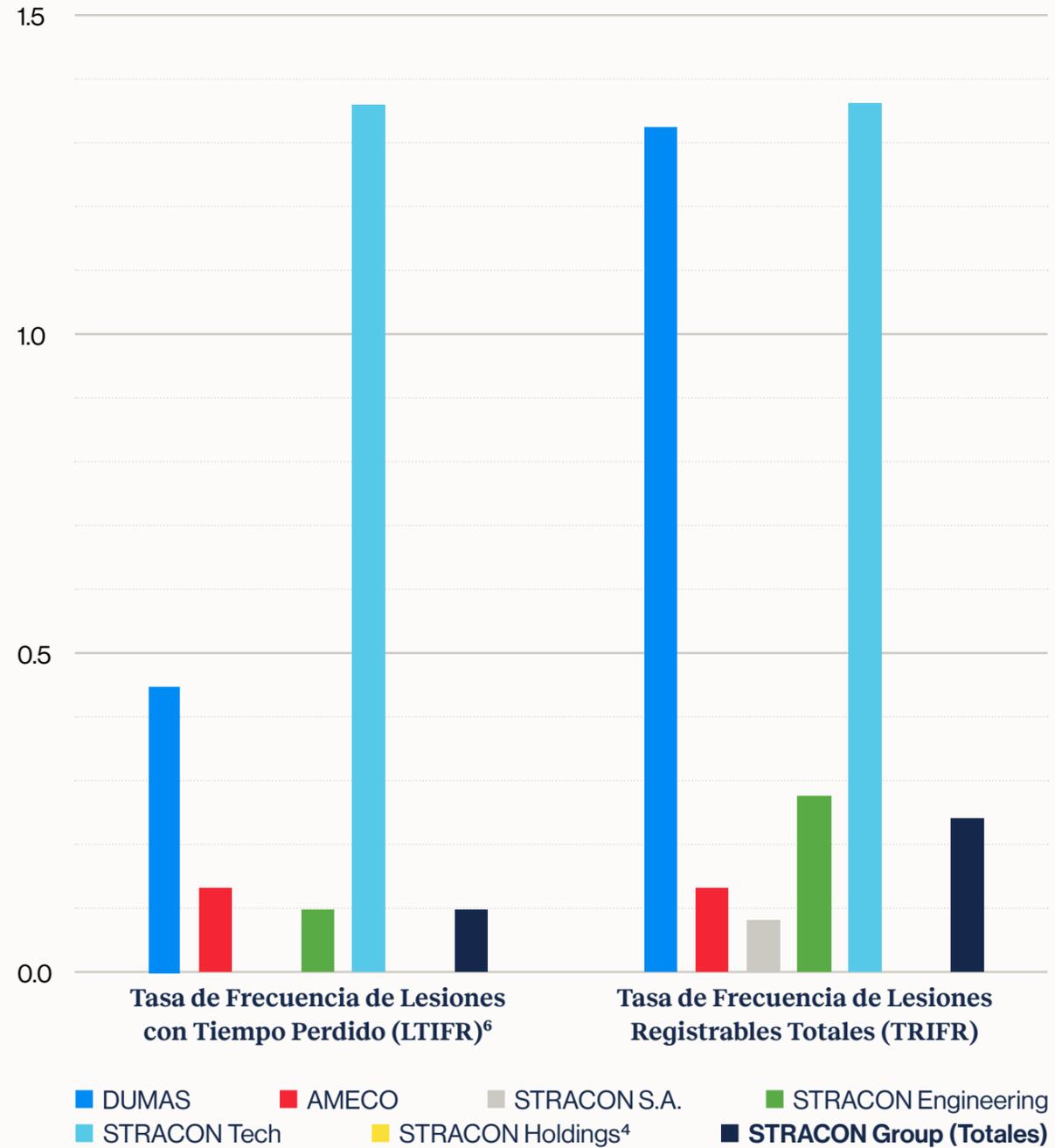


Un Enfoque en Nuestros Números de SSO – ¿Qué Significan?

Acrónimo	Término	Qué Significa para Nosotros (Definición)	2023	2024	Objetivos 2025
LTI	Lesiones con Tiempo Perdido	Lesión o enfermedad relacionada con el trabajo que resulta en que un empleado no pueda realizar sus funciones regulares o trabajar por al menos un turno completo o día laboral después del incidente.	5	10	—
TRI	Total de Lesiones Registrables	Se refiere a todas las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo que cumplen con los criterios de registro establecidos por organismos reguladores (como OSHA en EE.UU. o similares en otras jurisdicciones). Estas lesiones van más allá de primeros auxilios menores y deben documentarse en registros oficiales de seguridad.	22	25	—
TRIFR	Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales	La tasa de todas las lesiones registrables según OSHA por 200,000 horas trabajadas. Calculada como $TRIFR = (\text{Total de Lesiones Registrables} / \text{Total de Horas Trabajadas}) \times 200,000$. Ofrece un panorama más amplio de la seguridad en el lugar de trabajo que solo el LTIFR, rastrea todos los Lesiones significativos (no solo aquellos que resultan en tiempo libre) y fomenta la acción preventiva incluso en lesiones menos severas, para evitar la escalada.	0.30	0.22	< 0.21
LTIFR	Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido	La tasa de Lesiones con Tiempo Perdido por 200,000 horas trabajadas. Calculada como $LTIFR = (\text{Número de Lesiones con Tiempo Perdido} / \text{Total de Horas Trabajadas}) \times 200,000$. Se utiliza para rastrear qué tan frecuentemente ocurren lesiones graves (aquellas que causan tiempo fuera del trabajo), y es útil para comparar el rendimiento a lo largo del tiempo o establecer puntos de referencia en toda la industria.	0.07	0.09	< 0.098

El aumento en nuestro LTIFR refleja con precisión el aumento dramático en nuestro número de sitios operacionales y de proyectos, así como la incorporación de muchos empleados nuevos en varios sitios.

Cifras Clave de Salud y Seguridad para el Grupo



⁶ La tasa se registra de la siguiente manera:
(Número de lesiones relacionadas con el trabajo registrables x 200,000)/Total de horas hombre trabajadas.

Construyendo sobre el Progreso

En 2025, planeamos expandir la implementación del Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento (BBS) para incluir también nuestros proyectos en Chile y Colombia.



Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) ^P

Aspectos Destacados de 2024

1.02 Proporción del salario básico de mujeres a hombres

7% de la fuerza laboral total es femenina

WIM Nos unimos a Mujeres en Minería Perú (WIM PERU)

Rincón del analista: GRI 405-1, 405-2, GRI 14

Nuestra Responsabilidad

El Código de Ética de STRACON Group compromete a empleados y proveedores a mantener un ambiente de trabajo seguro e inclusivo, libre de discriminación, acoso o conflictos de interés. El Código enfatiza la integridad, la equidad y la responsabilidad en todos los niveles de la organización.

Esto es importante para nosotros porque la diversidad, equidad e inclusión no solo son fundamentales para tratar a las personas con respeto - también impulsan la excelencia operacional, fomentan la innovación y fortalecen la confianza de nuestra fuerza laboral, clientes y comunidades.



Claudia y Alexandra de nuestra oficina en Lima



Andrea del Proyecto Quellaveco en Perú



Desempeño 2024

Durante 2024, implementamos iniciativas enfocadas principalmente en promover la equidad e inclusión para las mujeres. Estos esfuerzos fueron parte del Plan de Responsabilidad Social aplicado a proyectos, y también fueron incluidos en el cuestionario de Impacto Social y la Tabla Resumen de Actividades de Responsabilidad Social para 2024. Una selección de iniciativas enfocadas en equidad e inclusión de 2024 se describe a continuación:

1. Adquisición local de chalecos de seguridad de la Asociación de Mujeres de Chilloroya y Apoyo al Emprendimiento – Proyecto Constancia (Perú). En 2023, apoyamos a esta asociación en su negocio de confección de chalecos, y en 2024, continuamos comprando directamente 250 unidades. En ese mismo año, también donamos una máquina de impresión y brindamos capacitación sobre su uso. Estas iniciativas se llevaron a cabo en el área de influencia del Proyecto Constancia con el objetivo de promover el desarrollo económico y la autonomía de las mujeres en la comunidad.
2. Programa de mejora de habilidades para operadoras – Proyecto Quellaveco (Perú). Este programa se enfocó en desarrollar las habilidades de las operadoras, permitiéndoles adquirir conocimientos y experiencia para operar maquinaria pesada. Incluyó a seis operadoras de la comunidad local en el área de influencia del Proyecto Quellaveco en Perú.

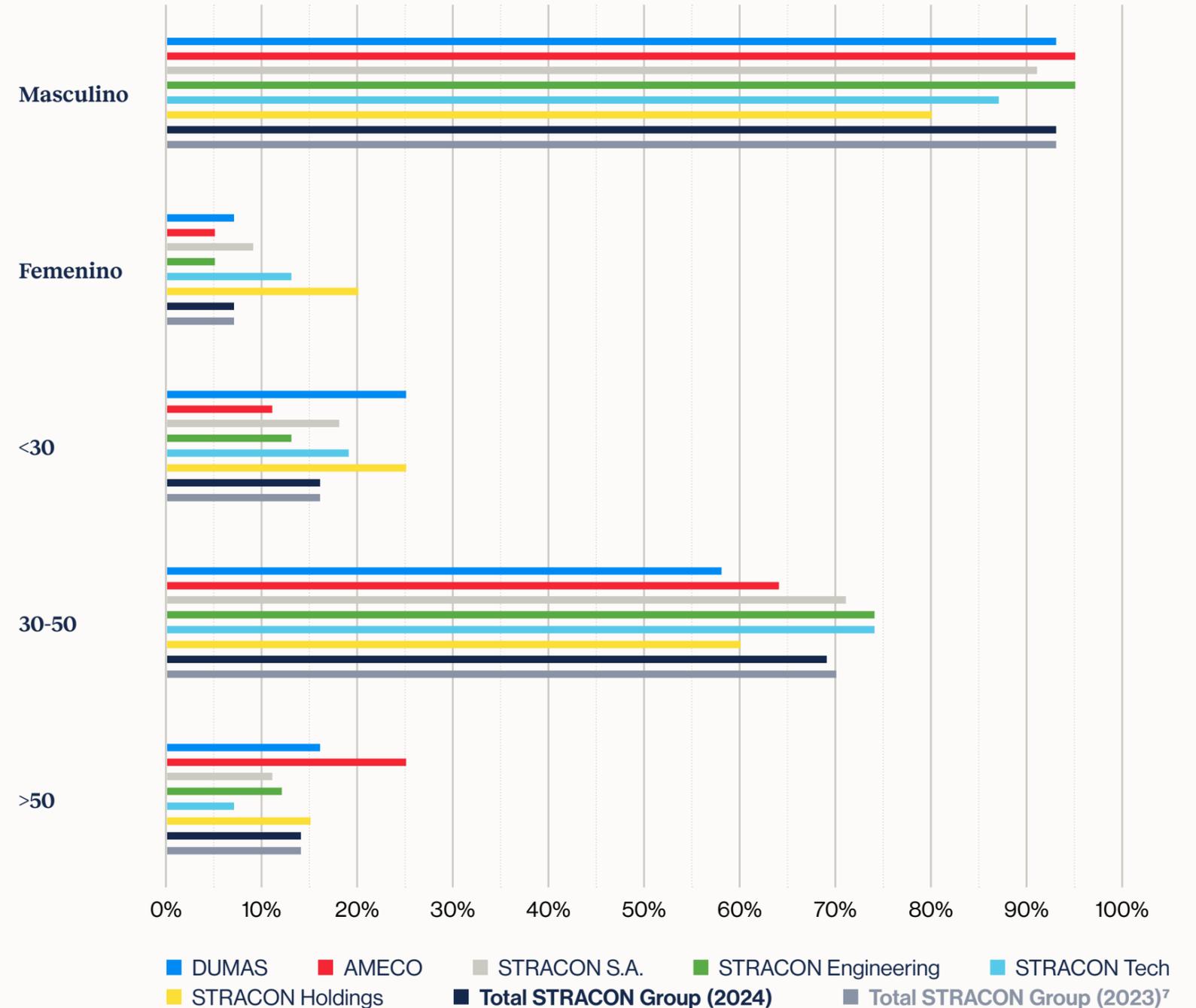
Mujeres en Minería PERÚ: En 2024 nos unimos a Mujeres en Minería (WIM), una

asociación sin fines de lucro que promueve la participación de las mujeres en el sector minero del Perú, fomentando su crecimiento personal y profesional. El objetivo de WIM PERÚ es destacar el rol de las mujeres en la minería peruana, promover las mejores prácticas corporativas, contribuir a la formación integral de las mujeres, facilitar el intercambio de experiencias e inspirar a otras mujeres a unirse al sector. Esta organización se alinea con los valores de STRACON Group, y la membresía en ella ayudará a respaldar los siete pilares de nuestra Política de Sostenibilidad. Esperamos contribuir activamente al programa WIM y cultivar una relación sólida y colaborativa.

En marzo de 2024, nuestra empresa, AMECO, lanzó un programa de capacitación para mujeres llamado Mujeres en AMECO, Creando Valor. El programa está diseñado para mujeres, con o sin experiencia en operación de equipos, que estén interesadas en iniciar una carrera en la industria minera. A lo largo del programa, las participantes aprenden a operar varios tipos de equipos (dependiendo de la fase a la que postulen) y posteriormente tendrán la oportunidad de brindar servicios en uno de nuestros contratos.

La primera fase de este programa comenzó el 10 de marzo en nuestro Centro de Operaciones de Copiapó con cuatro mujeres, y se enfocó en el entrenamiento de operación de montacargas. Esta iniciativa está ayudando a fomentar una cultura organizacional más inclusiva, equitativa y orientada al crecimiento, creando un impacto positivo a largo plazo en la retención de talento, la innovación y, como resultado, la capacidad competitiva de AMECO.

Diversidad en STRACON Group



⁷ STRACON Holdings (formada en 2024) y STRACON Engineering no tuvieron fuerza laboral en 2023.

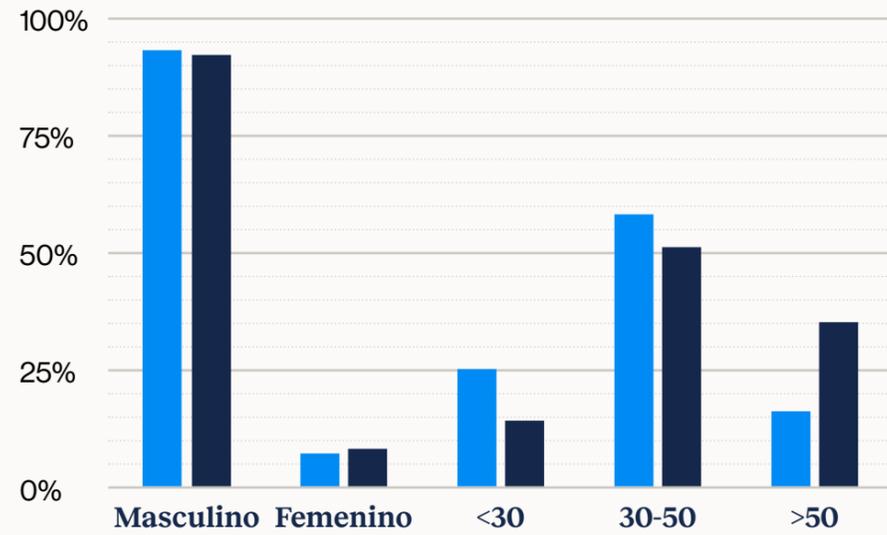


Tendencias de Categorías de Fuerza Laboral - 2023-2024

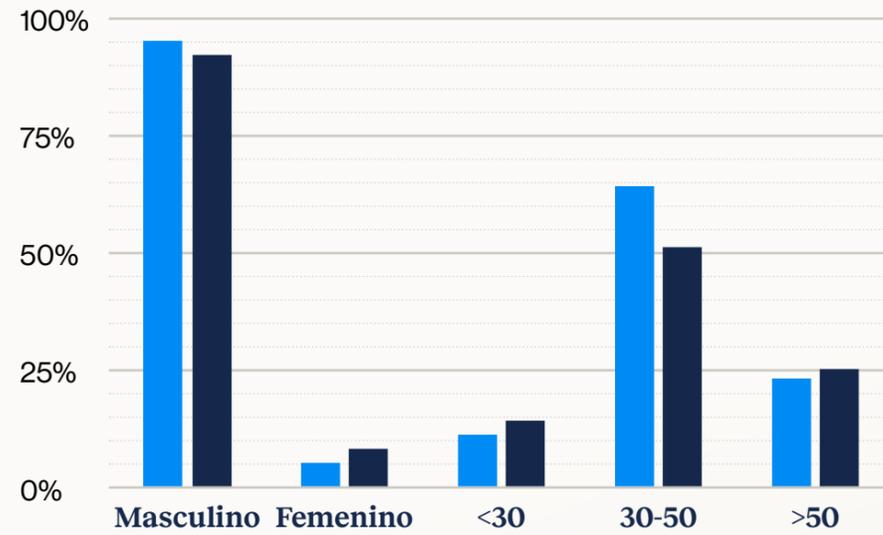
■ 2024 ■ 2023

STRACON Holdings (formada en 2024) y STRACON Engineering no tuvieron fuerza laboral en 2023.

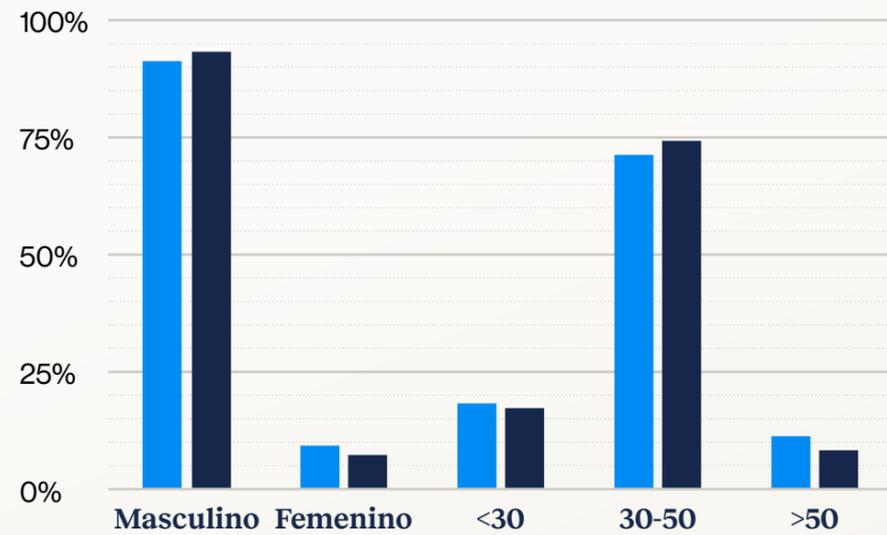
DUMAS



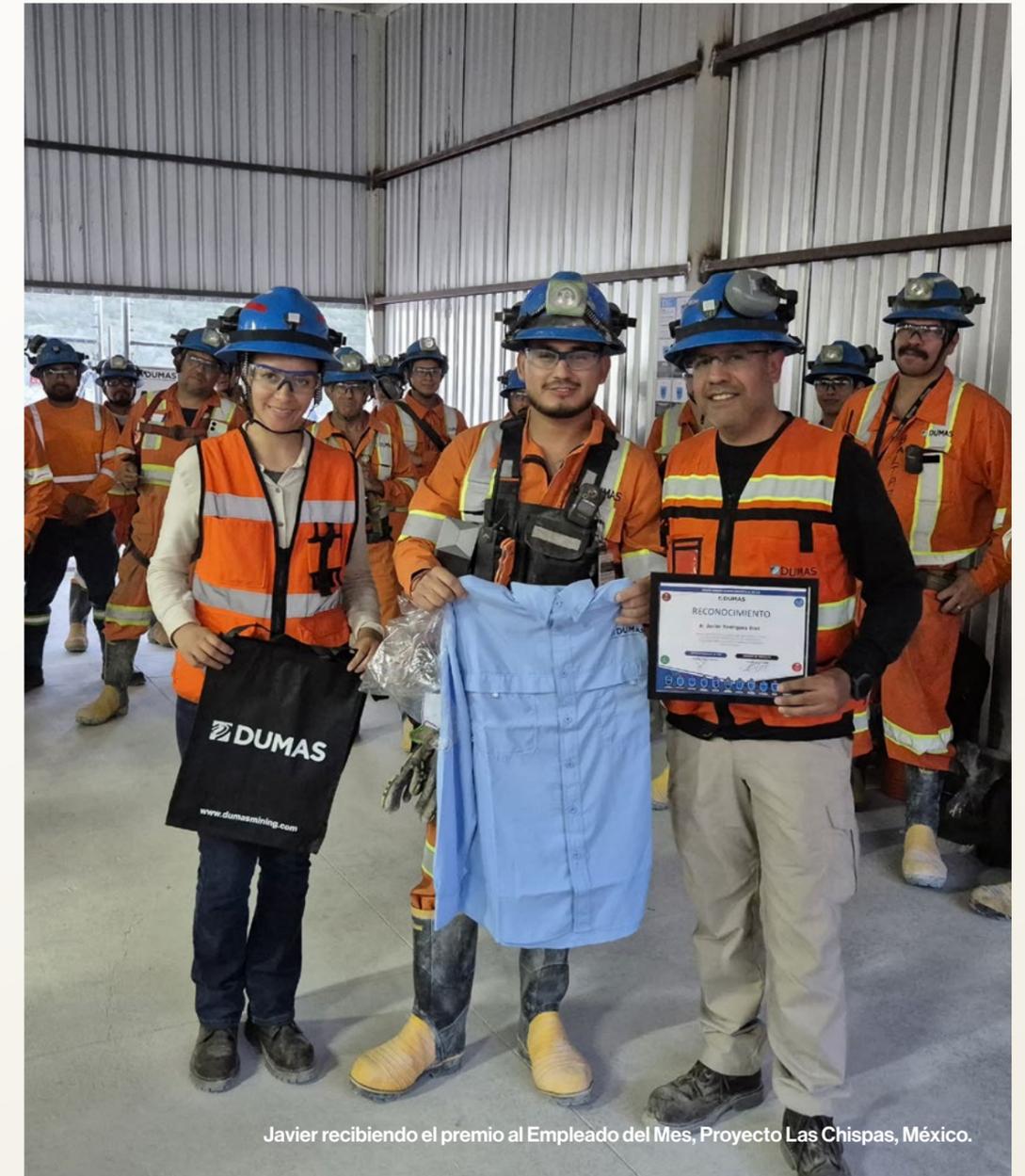
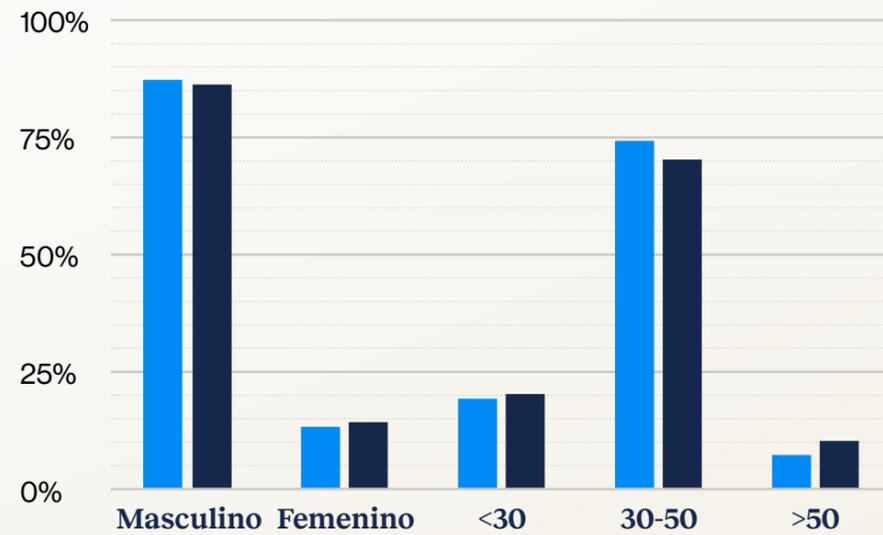
AMECO



STRACON S.A.



STRACON Tech



Javier recibiendo el premio al Empleado del Mes, Proyecto Las Chispas, México.

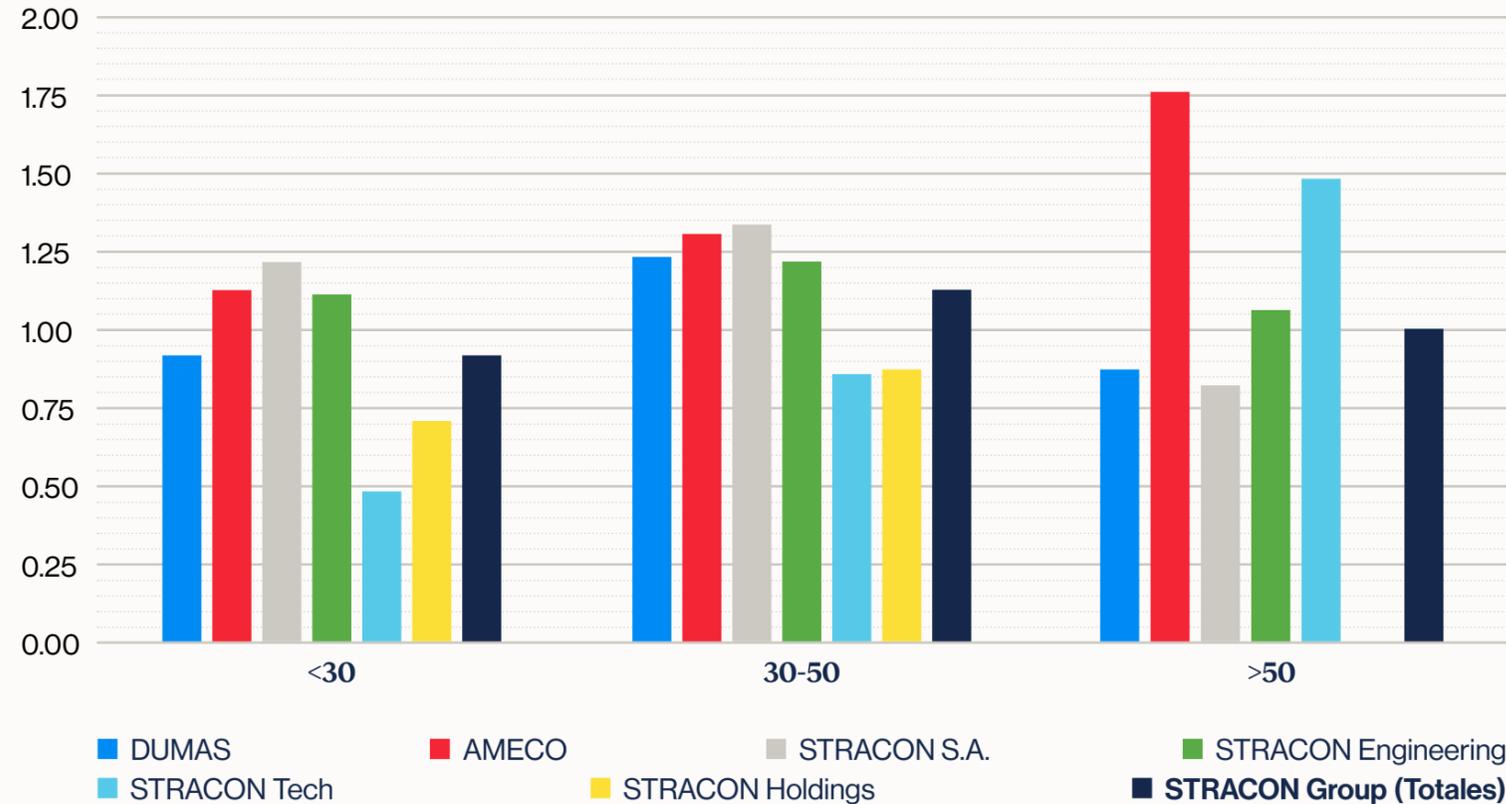


En STRACON Group, reconocemos la importancia de la equidad como parte de nuestro enfoque general hacia DEI (diversidad, equidad e inclusión). Por lo tanto, nos esforzamos por asegurar que pagamos a hombres y mujeres por igual. En promedio, hemos logrado esto con las mujeres ganando un salario que está en una proporción de 1.02 al salario masculino equivalente. Sin embargo, nos esforzamos por continuar y mejorar con miras a lograr esta equidad en todos los grupos de edad.

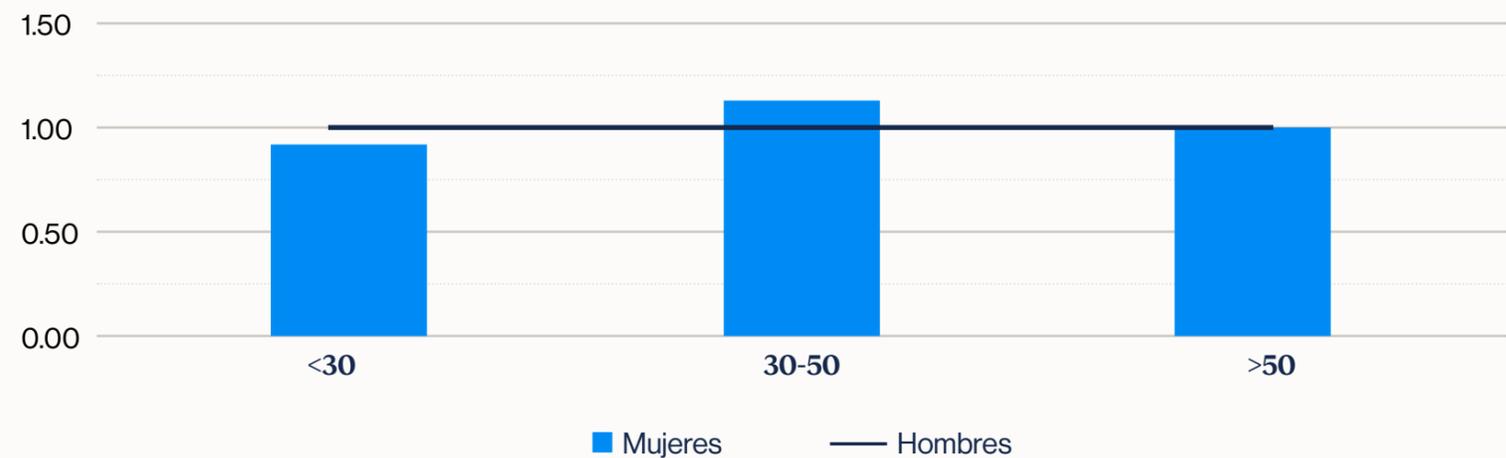


Christine de DUMAS, Canadá

Proporción de Salario Básico Promedio, Mujeres a Hombres



STRACON Group Proporción de Salario Básico Promedio, Mujeres a Hombres



Construyendo sobre el Progreso

Nuestras iniciativas planificadas que promueven DEI en 2025 incluyen:

- **Proyecto Fénix Gold en Chile:** Capacitación a 30 mujeres de la comuna de Copiapó para operar equipos de construcción. El reclutamiento público tuvo lugar en junio de 2025, seguido de un proceso de selección. La capacitación comenzará en julio de 2025 por una duración de cuatro meses, con el objetivo de que las 30 mujeres (100%) comiencen a trabajar como operadoras durante la fase de construcción de la mina.
- **Proyecto Constancia en Perú:** Vamos a recomprar 80 chalecos de seguridad de la Asociación de Mujeres de Chilloroya, apoyando la adquisición local y la independencia financiera de las participantes.
- **Proyecto Shahuindo en Perú:** Toda la seguridad de los puestos de guardia serán ocupados por mujeres de la comunidad. Inicialmente requeriremos seis guardias femeninas, con futuro reclutamiento también priorizando a las mujeres para este rol.
- **AMECO planea generar** un plan de Compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión durante 2025.

Impacto Social ^P

Aspectos Destacados de 2024

Cero quejas de la comunidad en 2024

Cuatro acuerdos firmados con comunidades indígenas separadas

Dólar estadounidense
581,136 Invertido en iniciativas de desarrollo comunitario

Nuestra Responsabilidad

En el mundo interconectado de hoy, entendemos que el alcance de nuestro trabajo se extiende mucho más allá de nuestros proyectos influyendo en las vidas y el bienestar de las comunidades a lo largo de América del Norte, Central y del Sur. Como un proveedor de servicios prominente en el sector minero, reconocemos nuestra responsabilidad más amplia, no solo para nuestros clientes y operaciones, sino también a las personas y comunidades donde operamos. Nuestro enfoque hacia el impacto social es fundamental en la forma en que hacemos negocios, moldeando nuestro compromiso comunitario, iniciativas de desarrollo y prácticas de contratación local.

La formación de STRACON Group en 2023 a través de la consolidación de nuestras empresas proporcionó una oportunidad importante para fortalecer nuestra presencia regional y unificar nuestras estrategias de impacto social. Esta transición nos ha permitido alinear y elevar las mejores prácticas, reforzar nuestro compromiso de apoyar las economías locales y adoptar un enfoque más integrado hacia el desarrollo sostenible. A través de estos esfuerzos, afirmamos que la responsabilidad social no es meramente una obligación, sino una parte definitoria de quiénes somos y un impulsor clave del éxito a largo plazo.



Relaciones Comunitarias

Nuestra Responsabilidad

En STRACON Group, nuestras responsabilidades van más allá de la construcción y las operaciones. Estamos comprometidos a involucrarnos de manera significativa con las comunidades que rodean nuestros proyectos y a construir relaciones sólidas basadas en la confianza como una parte vital del valor que entregamos. Esta participación activa ayuda a asegurar que nuestra presencia no solo sea aceptada sino también bienvenida por aquellos más afectados por nuestro trabajo. Es un componente crítico de nuestros valores y creemos que simplemente es lo correcto que debemos hacer.

Cuidar a nuestra gente y las comunidades donde operamos es una prioridad central. Nos enorgullecemos de ser vistos como una fuerza positiva y de entregar beneficios reales y duraderos. Ganar y mantener esa confianza significa mantenernos fieles a nuestra palabra, hacer lo que decimos que haremos, y cumplir con integridad y responsabilidad.

Rendimiento 2024*

En 2024, profundizamos nuestra colaboración con nuestros clientes, adaptando nuestros esfuerzos de participación comunitaria para alinearnos con sus compromisos. Continuamos fortaleciendo esta asociación entendiendo sus necesidades, recopilando retroalimentación y fomentando la comunicación abierta. Como resultado, se han establecido reuniones regulares para refinar nuestros planes del Programa de Responsabilidad Social Corporativa. La comunicación abierta y continua con las comunidades nos permite identificar posibles disputas y abordarlas de manera proactiva. No se reportaron quejas comunitarias en 2024.

En Dumas, firmamos varios acuerdos con comunidades indígenas en 2024:

- Modelo de Asociación con Comunidades Indígenas para la Mina Subterránea Detour Lake, firmado con la Nación Métis de Ontario – Región 3 y la Primera Nación Taykwa Tagamou
- Acuerdo de empresa conjunta firmado con Shared Spirits, para el área del Territorio Compartido de las Primeras Naciones Lac Seul y Wabauskang en el área de Red Lake

- Memorando de Entendimiento firmado con la Primera Nación Mattagami (MFN) para el territorio de MFN
- Memorando de Entendimiento firmado con la Nación Cree de Norway House (NHCH) para el territorio de NHCH

Además, Dumas participó como patrocinador en los días del tratado de Lac Seul 2024, un festival comunitario que tiene lugar anualmente en la Primera Nación Lac Seul en Kejick Bay, Ontario, y que incluye juegos, actividades y entretenimiento.

Construyendo sobre el Progreso

En 2025, tenemos la intención de continuar trabajando en la construcción y mantenimiento de sólidas relaciones comunitarias. Trabajamos estrechamente con las comunidades para identificar áreas en las que creen que nuestro aporte y asistencia pueden ser beneficiosos. Para Dumas específicamente, tenemos la intención de continuar construyendo nuestras relaciones con las comunidades indígenas locales, basándonos en acuerdos recientes y fortaleciendo nuestra cooperación.



Capacitación de Asistentes en Productividad, Ilo, Perú



Actividad en el Proyecto Constanza, Perú



Desarrollo Comunitario

Aspectos Destacados de 2024

Dólar estadounidense

581,136 invertido en iniciativas de desarrollo comunitario

Por encima del salario mínimo pagado en todas nuestras ubicaciones

100% de implementación fue logrado por STRACON S.A. de los Programas de Responsabilidad Social a través de los proyectos, y se unió a La Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama (CORPROA)

Rincón del analista: GRI 203-1, 203-2, GRI 14

Nuestra Responsabilidad

Como proveedor de servicios líder y operador, consideramos el desarrollo comunitario como un impulsor estratégico del éxito de proyectos a largo plazo y una parte vital del valor que aportamos a nuestros clientes. Reconocemos que las comunidades prósperas y resilientes son esenciales para la sostenibilidad y aceptación social de las operaciones mineras. Por esta razón, priorizamos iniciativas que promuevan beneficios sociales y económicos duraderos para las regiones en las que operamos.

Nuestra evolución hacia un grupo unificado de empresas ha fortalecido aún más nuestra capacidad para entregar programas comunitarios consistentes y de alto impacto. Al aprovechar la experiencia compartida y los recursos coordinados, estamos mejor equipados para abordar las prioridades locales, ya sea mejorando la infraestructura, apoyando la educación o promoviendo el acceso a la atención médica.

Este enfoque integrado ayuda a nuestros clientes a construir y mantener la confianza de la comunidad, un factor clave para asegurar el apoyo social a largo plazo para sus proyectos. Al hacerlo, no solo mantenemos nuestro compromiso con las prácticas empresariales responsables, sino que también desempeñamos un papel significativo en la construcción de comunidades más fuertes y sostenibles.

El Plan de Gestión Social de STRACON S.A., desarrollado por nuestro Departamento de Responsabilidad Social, sirve como base estratégica para guiar el diseño e implementación de iniciativas sociales en todos los proyectos. Alineado con la Política de Responsabilidad Social, el plan se enfoca en crear impactos positivos duraderos – particularmente para comunidades que experimentan altos niveles de pobreza – mejorando la calidad de vida y promoviendo el desarrollo inclusivo. Para más información sobre nuestro Plan de Gestión Social, consulte nuestro [Informe de Sostenibilidad 2023](#).

Desempeño 2024

En 2024, participamos en varias actividades dirigidas a promover el desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos.

En STRACON S.A., logramos 100% de implementación de nuestros Programas de Responsabilidad Social en nuestros proyectos, incluyendo la contratación del 100% de mano de obra no calificada de comunidades locales. Nos asociamos con WIM (Mujeres en Minería), una organización sin fines de lucro que promueve la participación y crecimiento de las mujeres en el sector minero del Perú. También nos unimos a CORPROA, una corporación privada sin fines de lucro compuesta por empresas regionales. CORPROA tiene como objetivo promover y ejecutar estrategias de desarrollo regional sostenible que mejoren la calidad de vida de las poblaciones locales en Chile y Perú.



Entrega de la planta de producción de gorros de alpaca a la comunidad en el Proyecto Constancia, Perú



Un Enfoque en el Desarrollo de la Próxima Generación: Capacitación de Estudiantes en Productividad y Procedimientos de Construcción para Minería

Este programa fue desarrollado para mejorar el conocimiento técnico y las habilidades de los estudiantes en minería, procesos de construcción y procedimientos topográficos asociados, y para aumentar su empleabilidad en el mercado laboral del sector minero.

El programa se llevó a cabo a través de un Convenio Tripartito entre el Instituto Superior Tecnológico Luis E. Valcárcel de Ilo (ubicado en la Provincia de Ilo, Departamento de Moquegua, Perú), y nuestro cliente Anglo American Quellaveco, y STRACON S.A.

Fue un programa complementario de desarrollo y capacitación para egresados del programa de construcción civil, brindando entrenamiento en productividad adaptado al trabajo de STRACON S.A. en proyectos mineros.

STRACON S.A. fue responsable de diseñar la estructura curricular, reclutar instructores y desarrollar el contenido del curso alineado con el modelo de productividad aplicado en nuestros proyectos. Este modelo se enfoca en la eficiencia y optimización de recursos y es gestionado y monitoreado por nuestra Superintendencia Corporativa de Control y Productividad.

El currículo de capacitación incluyó un programa integrado específico para el sector minero, cubriendo temas como los fundamentos de la minería, seguridad y medio ambiente, mantenimiento de equipos, herramientas de gestión y control, y la construcción de presas de relaves. El objetivo fue equipar a los participantes con conocimientos técnicos, habilidades prácticas y capacidades de gestión relevantes para la industria minera.

Las clases del programa cubrieron 120 horas académicas y se llevaron a cabo del 2 de agosto al 29 de septiembre de 2024, para la primera cohorte, y del 26 de octubre al 15 de diciembre de 2024, para una segunda cohorte. Es importante destacar que los instructores del Instituto también recibieron el programa de capacitación. Esto aseguró que el conocimiento y los materiales del programa permanecieran dentro de la institución, permitiendo que los futuros estudiantes también se beneficien.

Cuarenta y tres graduados participaron en el programa, con una proporción de 55% mujeres y 45% hombres. A los tres mejores graduados se les ofrecieron contratos de trabajo de tres meses con proyectos de STRACON S.A., y actualmente están trabajando como Asistentes de Productividad.

Desarrollo de Infraestructura Comunitaria

Nuestro Programa de Responsabilidad Social Empresarial está estrechamente vinculado a nuestro negocio principal. Debido a esto, somos capaces de implementar iniciativas de mejora de infraestructura (junto con equipos de obras civiles y en coordinación with nuestros clientes) para instituciones públicas y privadas para brindar beneficios compartidos a las comunidades. En 2024, estos proyectos de desarrollo de infraestructura incluyeron las siguientes actividades:

- Mejoramiento de un centro de salud para mejorar sus servicios y mejorar la accesibilidad para las comunidades locales.
- Renovación de aulas y cocinas en escuelas rurales que sirven comidas a estudiantes de educación inicial y primaria.
- Desarrollo de centros de producción locales, como la construcción de una fábrica de sombreros de alpaca y el fortalecimiento de la cadena productiva, beneficiando a 40 productores.

Nuestro objetivo es apoyar a las comunidades, muchas de las cuales enfrentan marginalización y pobreza extrema con acceso limitado a servicios básicos. A través de estos esfuerzos, buscamos fomentar el crecimiento y crear un impacto positivo y sostenible.



Capacitación de orientación vocacional en una escuela comunitaria, Proyecto Antamina, Perú



Entrega de la planta de sombreros de alpaca, Proyecto Constancia, Perú



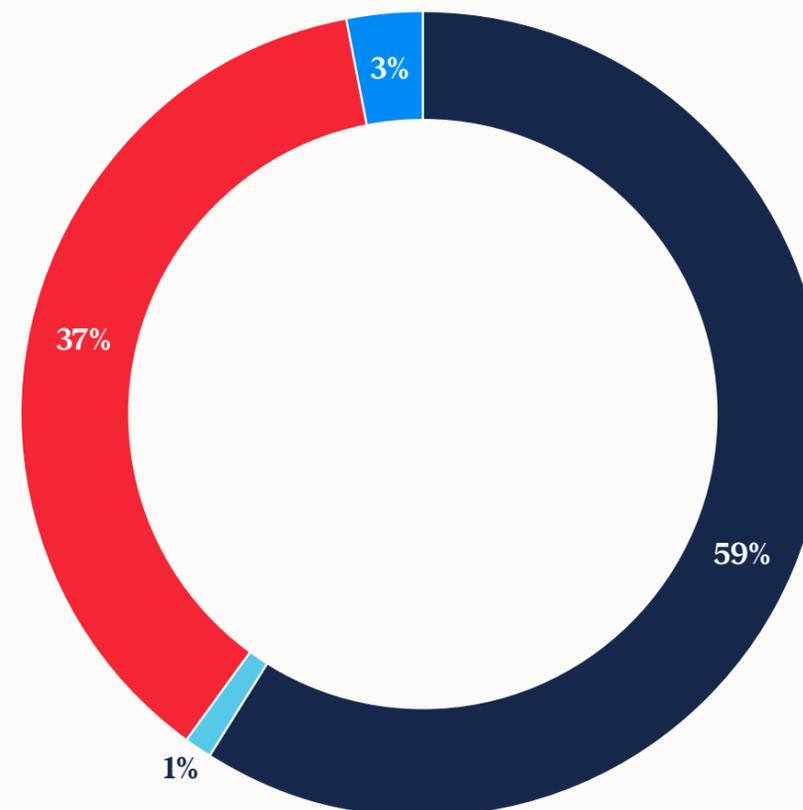
Capacitación de orientación vocacional en una escuela comunitaria, Proyecto Antamina



Gasto en Desarrollo Comunitario por Empresa del Grupo (USD y % de Ingresos)

Empresa	Gasto Total	Gasto como % de Ingresos
■ STRACON S.A.	USD 344,632	0.08%
■ STRACON Engineering	USD 1,118	0.02%
■ STRACON Tech	USD 4,391	0.04%
■ AMECO South America	USD 215,691	0.18%
■ DUMAS	USD 15,305	0.01%
TOTAL	USD 581,136	0.08%

Gasto en Desarrollo Comunitario por Empresa del Grupo (%)



Aunque los números en la tabla anterior parecen ser pequeños cuando se toman en el contexto de los ingresos de la empresa, es importante señalar que el gasto promedio comunitario para minería las empresas es alrededor del 0.6%⁸. Al considerar las empresas de servicios en la industria minera, los datos sobre el gasto comunitario y los ingresos son difíciles de obtener. De nuestra revisión de pares de la industria, estimamos que nuestro gasto comunitario está en línea con, o incluso por encima del, promedio de la industria.

Esperamos que las prácticas mejoradas de divulgación y una mayor transparencia en la industria de servicios mineros en el futuro permitan una mejor comparación de las cifras de gasto comunitario.

Construyendo sobre el Progreso

En junio de 2024, nuestra empresa, AMECO, participó en un importante acuerdo de colaboración liderado por Antofagasta Minerals con 20 importantes empresas proveedoras

de servicios. El programa, Proveedores para un Futuro Mejor, tiene como objetivo elevar los estándares en desarrollo de talento, sostenibilidad, desarrollo local, competitividad e innovación. Una de las metas establecidas en el acuerdo es aumentar la contratación femenina al 25% del total de trabajadores en cada uno de nuestros contratos con Antofagasta Minerals (Minera Centinela, Minera Los Pelambres y Minera Antucoya), así como la compra y abastecimiento de bienes y servicios locales.

El Grupo tiene como objetivo alinear nuestros programas de desarrollo sostenible con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Aunque esto aún no se ha formalizado, es una prioridad hacia adelante. También estamos buscando maximizar el empleo local y aumentar la contratación de mujeres. Por ejemplo, en 2025, nuestro objetivo es lograr una representación femenina del 100% en el rol de monitoras dentro de proyectos específicos.



Actividad con la comunidad, Proyecto Antamina, Perú

⁸ Esta cifra se basa en una revisión que realizamos de 15 empresas en el sector minero y de servicios mineros, basada en información disponible públicamente.



Empleo Local y Adquisiciones

Aspectos Destacados de 2024⁹

18% de nuestra fuerza laboral es contratada localmente de las comunidades donde operamos

78% de la alta gerencia en nuestras empresas es contratada de las comunidades locales

23% de nuestro gasto en adquisiciones se paga a proveedores locales

Rincón del analista: GRI 204-1, 202-2, GRI 14

⁹ Para las definiciones de "local" para cada una de nuestras operaciones, consulte el Libro de Datos que acompaña este informe.

Nuestra Responsabilidad

El empleo local y las adquisiciones están en el corazón de nuestra estrategia operacional, sirviendo como poderosos impulsores del crecimiento económico en las comunidades donde trabajamos. Al priorizar la contratación de talento local y el abastecimiento de proveedores cercanos, entregamos valor económico significativo que apoya el bienestar comunitario a largo plazo y contribuye al éxito general de nuestros proyectos.

Este enfoque localizado fortalece las relaciones comunitarias y también construye cadenas de suministro resilientes que se alinean con las necesidades operacionales de nuestros clientes. Asegura que los beneficios de nuestra presencia se sientan de manera tangible y equitativa a través de las regiones donde operamos.

Nuestra transición hacia un grupo unificado de empresas nos ha dado la oportunidad de refinar y mejorar estas prácticas. Con mayor alineación en nuestras operaciones, podemos optimizar los procesos de contratación local y adquisiciones para brindar un impacto económico más sólido, mayor eficiencia y una alineación más estrecha con los estándares internacionales de sostenibilidad. Esto nos permite reforzar nuestro compromiso con los negocios responsables y apoya nuestro papel en el avance del desarrollo sostenible donde más importa.

Desempeño 2024

Datos de Empleo Local para 2024 ¹⁰						
DUMAS	AMECO	STRACON S.A.	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Holdings	STRACON Group (Totales)
141	545	833	175	0	0	1,694

En 2023, el porcentaje de contrataciones de la comunidad local fue del 31% a nivel del Grupo, comparado con el 18% en 2024. La razón de esta disminución fue la naturaleza cambiante de algunos proyectos que requerían

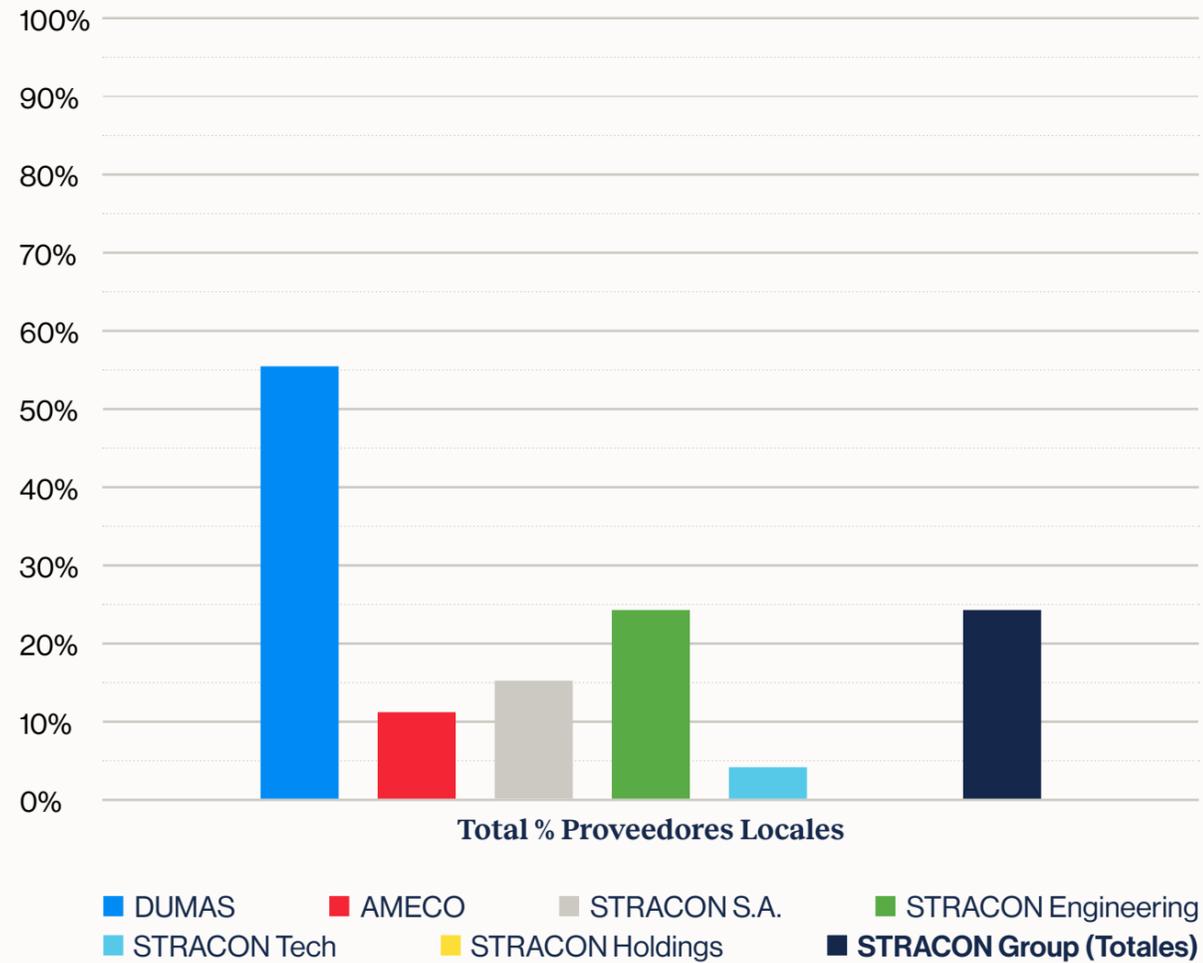
habilidades que no necesariamente estaban disponibles localmente. En 2025, hemos comenzado a incrementar nuestros esfuerzos de contratación local, lo cual se reflejará en nuestras cifras de empleo local de 2025.



¹⁰ Comunidad local" es definida por cada cliente en conjunto con la descripción en el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) y/o la Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA). Para una definición completa de "local" para cada una de las empresas, ver el Libro de Datos, Pestaña 10 Impacto Social.



Datos de Adquisiciones Locales para 2024¹¹



Construyendo sobre el Progreso

En 2025, nuestro objetivo es lograr una implementación del 100% de los programas de Responsabilidad Social de STRACON S.A., similar a nuestro logro de 2024. Nuestra meta es maximizar el empleo local e incrementar la contratación de mujeres. Por ejemplo, en 2025,

nuestro objetivo es lograr una representación femenina del 100% en el rol de monitoras dentro de proyectos específicos. También planeamos expandir y fortalecer los programas de capacitación para operadoras mujeres.

¹¹ Proveedor local¹¹ es definido por cada cliente en conjunto con la descripción en el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) y/o la Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA).



Equipo de Dumas en actividad de limpieza por el Día de la Tierra.



Colegas en el Proyecto Quellaveco, Perú

Sostenibilidad Económica ^P

Aspectos Destacados de 2024

3.6x más alto que el salario mínimo local es el salario promedio de nivel inicial ofrecido en todas nuestras operaciones

Cinco proyectos de infraestructura en nuestros sitios fueron financiados a través de nuestra inversión

Nuestra Responsabilidad

La sostenibilidad económica es central para la visión a largo plazo de STRACON Group anclando nuestra resistencia y crecimiento en un sector minero que evoluciona rápidamente y es competitivo. Como proveedor de servicios líder y operador, entendemos que las prácticas económicas sólidas no solo impulsan nuestro propio éxito sino que también apoyan a los muchos grupos de interés que dependen de nuestro desempeño continuo.

Nuestra capacidad de adaptarnos e innovar es clave para mantenernos competitivos. Por eso continuamos mejorando la eficiencia operacional, adoptamos tecnologías inteligentes y reforzamos nuestra disciplina financiera, estrategias que nos permiten responder efectivamente a los cambios del mercado y entregar valor consistente en todas las unidades de negocio.

Este enfoque nos permite asignar recursos sabiamente, mitigar riesgos y contribuir a la salud económica más amplia de las regiones donde operamos. Apoya la creación de empleos, la adquisición local y el desarrollo de la cadena de suministro - elementos clave para reforzar la licencia social para operar de nuestros clientes y promover la prosperidad compartida.

Para STRACON Group, la sostenibilidad económica va más allá de la estabilidad financiera. Refleja nuestro compromiso con la innovación, la resistencia comunitaria y la construcción de un futuro donde nuestro éxito beneficie a todos.



Desempeño 2024

Proporciones del Salario Estándar de Nivel de Entrada por Género Comparado con el Salario Mínimo Local (2024)

	Femenino	Masculino
DUMAS (en Canadá)	1.07	1.07
DUMAS (en México)	16.80	16.79
AMECO	1.07	1.00
STRACON S.A.	1.46	1.46
STRACON Engineering	1.46	1.46
STRACON Tech	1.95	1.95
STRACON Holdings	1.46	1.46
STRACON Group (Totales)	3.61	3.60

Creemos que una parte clave para mantener y atraer el mejor talento y asegurar la viabilidad económica de las comunidades donde operamos es pagar a nuestra fuerza laboral un salario justo y digno que refleje su valor. Como indica la tabla anterior, en STRACON Group pagamos a nuestros empleados un promedio de 3.6 veces el salario mínimo local.

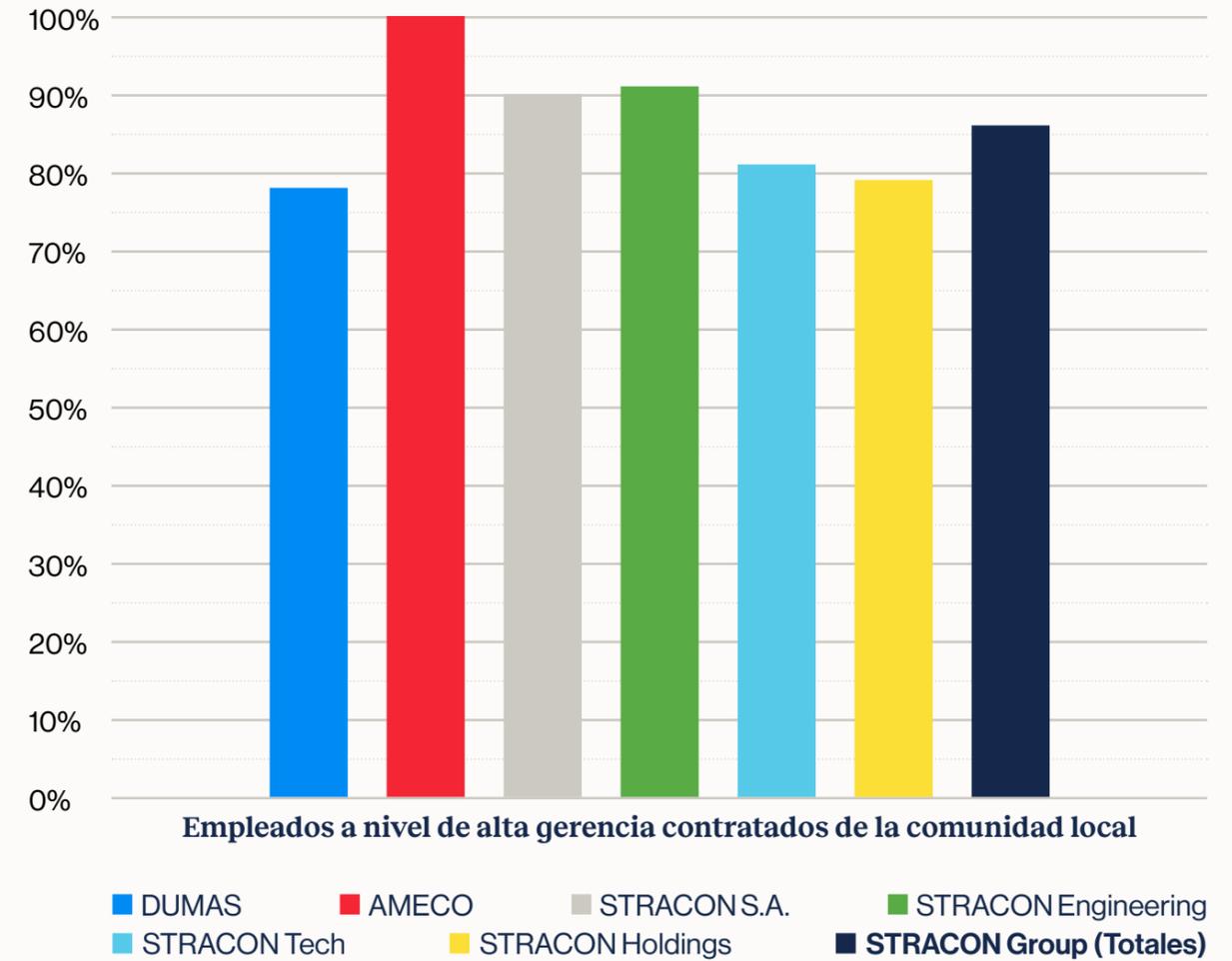


Nuestros equipos en el Proyecto Quellaveco y oficina de Lima, Perú



Nuestra gente en el proyecto Fénix Gold, Chile

Proporción de Alta Gerencia Contratada de la Comunidad Local en 2024¹²



Construyendo sobre el Progreso

En 2025, planeamos continuar invirtiendo en contratación y capacitación local en todas las comunidades donde operan las empresas del Grupo. Tenemos varias iniciativas de

capacitación vocacional planificadas, así como capacitación para proveedores locales y para miembros de la comunidad que deseen encontrar empleo o iniciar un negocio.

¹² Comunidad local" es definida por cada cliente en conjunto con la descripción en el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) y/o la Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA).

Gestión de Impacto Ambiental ^P

Aspectos Destacados de 2024

Obtuvimos la Certificación Regional para Perú, Chile y Colombia bajo la norma internacional ISO 14001 - Gestión Ambiental

100% reutilización de agua lograda en nuestra planta de trituración en el proyecto Constancia en Perú

Nuestra Responsabilidad

En STRACON Group, estamos comprometidos a minimizar nuestra huella ambiental en las regiones donde operamos. Alineados con nuestra Política de Sostenibilidad, seguimos estándares ambientales reconocidos mundialmente mientras también nos adaptamos a las leyes locales y condiciones ecológicas.

Nos esforzamos no solo por cumplir con los requisitos legales sino por ir más allá de ellos cuando controles ambientales más robustos están disponibles. Nuestro enfoque enfatiza el uso eficiente de recursos, la reducción de residuos y el reciclaje a lo largo de los ciclos de vida de los proyectos.

En estrecha colaboración con nuestros clientes, apoyamos la implementación de sus estrategias ambientales y compromisos regulatorios. También nos aseguramos de que nuestros equipos reciban capacitación sobre las mejores prácticas y cumplimiento, con revisiones periódicas de nuestro desempeño ambiental para impulsar la mejora continua.

Un Enfoque en Reconocimientos y Momentos Clave

Un hito importante en 2024 fue que STRACON S.A. logró la Certificación Regional para Perú, Chile y Colombia bajo los estándares internacionales ISO 14001 e ISO 9001, correspondientes a Gestión Ambiental y Gestión de Calidad respectivamente. El proceso incluyó una auditoría interna de una semana de duración realizada por consultores externos internacionales, seguida de una auditoría regional realizada por la empresa certificadora, AENOR. Esta evaluación rigurosa duró aproximadamente 20 días e incluyó visitas in situ a nuestros proyectos en Perú y Colombia.

A lo largo de 2024, recibimos reconocimiento de clientes por nuestro desempeño sobresaliente y resultados en Gestión Ambiental, incluyendo:

- **1er lugar** Participación Destacada y Responsabilidad en el Cumplimiento de Estándares y Protocolos Ambientales, otorgado por Pan American Silver por el proyecto Shahuindo
- **1er lugar** en la categoría Ambiental por Mejor Cumplimiento del Plan de Manejo Ambiental, otorgado por Pan American Silver en el Programa de Reconocimiento PAS Protagonista en el proyecto Shahuindo

Durante 2024, las políticas de AMECO fueron actualizadas, incluyendo la revisión de la Política del Sistema de Gestión Integrado (SGI) que abarca aspectos de Salud, Seguridad Ocupacional y Gestión Ambiental.



Cambio Climático

Aspectos Destacados de 2024

2% de reducción en emisiones fue logrado por STRACON S.A. en comparación con 2023

1% de reducción de emisiones de CO2 es el objetivo corporativo que fue establecido por AMECO para 2025

Nuestra Responsabilidad

La relación entre el cambio climático y la industria minera es compleja y profundamente interconectada. Mientras que las operaciones mineras son una fuente significativa de emisiones de gases de efecto invernadero, la industria también es cada vez más vulnerable a los efectos del cambio climático, que van desde eventos climáticos extremos hasta escasez de agua y presiones regulatorias en evolución. Adicionalmente, en el contexto global, la minería de minerales críticos es una parte clave de la transición energética hacia el abandono de los combustibles fósiles, que es necesaria para abordar el cambio climático y cumplir con las metas de calentamiento global. Una estrategia climática proactiva y bien definida es esencial para que el sector reduzca su huella ambiental, fortalezca la resistencia operacional y cumpla con las crecientes expectativas de las partes interesadas en cuanto a sostenibilidad.

Como proveedor de servicios clave, desempeñamos un papel activo en el apoyo a nuestros clientes mediante la implementación de las mejores prácticas que ayudan a minimizar los impactos relacionados con el clima. Nuestros esfuerzos están guiados por planes que reflejan las prioridades de nuestras partes interesadas y se alinean con objetivos más amplios para el desarrollo sostenible.

Desempeño 2024

Gestión de Energía

En STRACON S.A., el consumo de energía por persona (en forma de electricidad utilizada) se redujo en un 32% en comparación con 2023. Esta reducción es el resultado de implementar un modelo de trabajo híbrido, capacitación sobre el uso adecuado de nuestros dispositivos electrónicos y campañas de concientización, entre otras iniciativas.

Gestión de Emisiones de GEI

En 2024, STRACON S.A. estableció la meta de reducir las emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) de Alcance 1 en un 2% en comparación con el año anterior. Este objetivo se logró exitosamente. El objetivo se basó en el consumo de combustible de los camiones volquete ya que representan la mayor contribución a la huella de carbono. Para 2025, la estrategia comenzará midiendo la huella de carbono utilizando una plataforma digital formal que ayudará a minimizar las brechas de incertidumbre de datos. También buscamos medir la huella de carbono para las empresas restantes del Grupo a partir de 2025, permitiéndonos establecer indicadores de reducción en general.

En 2024, implementamos una lista de verificación de equipos antes del uso y seguimiento digital de asistencia, entre otras iniciativas, que eliminaron el uso de papel para estos propósitos, reduciendo nuestra huella de carbono. Ver el estudio de caso en la siguiente página.

Construyendo sobre el Progreso

Actualmente medimos nuestra huella de carbono utilizando nuestro propio método de cálculo. Esto sirve como punto de partida y línea base para usar la calculadora oficial proporcionada por el Ministerio del Ambiente en Perú. En 2025, buscamos obtener nuestra primera estrella para la medición de huella de carbono utilizando la calculadora proporcionada por el Ministerio del Ambiente del Perú (MINAM).

En AMECO, durante 2025, estaremos cuantificando nuestras emisiones de CO2 en Huella, Chile, enfocándonos específicamente en las emisiones generadas en los proyectos de Antofagasta Minerals: Centinela, Antucoya, Pelambres y Zaldívar. AMECO ha establecido un objetivo corporativo de reducir las emisiones de CO2 en un 1% en 2025. Para lograr esta meta, tenemos la intención de replicar el uso de energía solar en las instalaciones de AMECO y varios proyectos. También estamos apuntando a incorporar vehículos híbridos o eléctricos en nuestra flota.



Gestión de Residuos

STRACON Group prioriza la filosofía de las "3R" - Reducir, Reutilizar y Reciclar - en relación con la gestión de residuos, apoyando la adopción de principios de economía circular, permitiendo que los residuos que puedan generarse en cada etapa de nuestras actividades sean identificados para usos alternativos. Un ejemplo claro de esto es nuestro sistema de mantenimiento en STRACON S.A. que reutiliza componentes de equipos como camiones y cargadores antes de que finalmente se conviertan en material de desecho.

Nuestro enfoque de gestión de residuos está centrado en el cliente, alineándose con los objetivos de sostenibilidad y reducción de residuos de cada cliente para asegurar que contribuyamos de manera significativa a sus objetivos ambientales - a menudo superando los requisitos. ♦ En los proyectos Antamina y Pierina, hemos asumido la responsabilidad de la gestión y manejo de neumáticos fuera de uso (NFU). Estos son enviados a plantas de acondicionamiento y recuperación donde el 99.9% de los NFU son recuperados y transformados en materias primas para otras industrias.

Como socios en los viajes de sostenibilidad de nuestros clientes, compartimos datos relevantes de residuos con clientes y reguladores según sea necesario, con nuestras medidas proactivas apoyando la eficiencia de recursos y un impacto ambiental reducido en nuestras operaciones globales.

En AMECO, nos enfocamos en las siguientes iniciativas:

- **Equipos reacondicionados:** En abril de 2024, agregamos una excavadora D10T reacondicionada a nuestra flota. Este vehículo fue sometido a una rehabilitación sostenible certificada, llevada a cabo por nuestro proveedor de equipos, Finning Chile. En el proceso de reacondicionamiento, se reutilizaron 39,787 kilogramos de acero, evitando así la liberación de 75,993 kg de CO2 a la atmósfera. Además, se reutilizó el 40% de las piezas de repuesto, reemplazando solo 25,529 de un total de 42,575. Este trabajo conjunto con Finning Chile reafirma nuestro compromiso con el medio ambiente y la mejora continua.

- **Economía Circular - Eliminación de Neumáticos - Contrato de Servicio:** Durante 2024, AMECO firmó un contrato de servicios con Neuvol para la recolección de neumáticos, alineado a la Ley REP (Responsabilidad Extendida del Productor) de Chile. Neuvol visita todos nuestros sitios de recolección donde se han almacenado neumáticos, y los dispone siguiendo los procedimientos requeridos por ley.
- **Campaña de Reciclaje:** En abril de 2024, iniciamos una campaña de reciclaje en nuestro Centro de Operaciones en Copiapó que posteriormente se extendió a nuestro Centro de Operaciones en La Negra y la oficina de Santiago. Al final de 2024, habíamos reciclado 1,284 kilos de papel y cartón, y 285 kilos de botellas plásticas PET1. De este papel reciclado, 551 kilogramos fueron donados a la Fundación San José a través de su campaña "Bota por mi Vida". Con los fondos recibidos por el papel reciclado, la Fundación pudo comprar 420 pañales o 210 biberones, o una combinación de ambos. Esta iniciativa nos permitió apoyar a la Fundación San José en su propósito de transformar las vidas de los niños.

▮ Rincón del analista: GRI 306-1

Gestión del Agua

Como una empresa que opera en regiones sensibles al agua, reconocemos nuestra responsabilidad de gestionar los recursos hídricos de manera sostenible. La gestión del agua es esencial para asegurar la disponibilidad y calidad a largo plazo de este recurso vital tanto para nuestras operaciones como para las comunidades a las que servimos. Un ejemplo de nuestros esfuerzos de gestión del agua es el proyecto Constancia en Perú, donde nuestra planta de chancado requiere agua. El suministro se origina en el depósito de relaves, ingresa a nuestra planta y luego es devuelta al mismo depósito, reutilizando efectivamente el 100% del agua.





Biodiversidad

Proteger y restaurar la biodiversidad local es un elemento central de nuestro enfoque de sostenibilidad. Integramos la conservación del hábitat en la planificación y ejecución de proyectos para minimizar la interrupción de los ecosistemas locales y promover la recuperación de la flora y fauna nativas. Para obtener más información sobre cómo las cinco empresas del Grupo gestionan los impactos en la biodiversidad, consulte nuestro Libro de datos ESG 2024, disponible en www.stracon-group.com.

Nuestros diseños de infraestructura y operacionales se desarrollan teniendo en cuenta la conectividad ecológica, ayudando a preservar los corredores de vida silvestre y permitir el movimiento seguro de especies a través de los paisajes. Realizamos o participamos en evaluaciones de biodiversidad para identificar hábitats sensibles y especies en riesgo, y traducimos los hallazgos en planes de acción de biodiversidad específicos. Estos planes están adaptados a ecosistemas locales y están alineados con las expectativas del cliente. ♦ Por ejemplo, STRACON S.A. está trabajando con la Mina Pierina de Barrick Mining en Perú, apoyando la fase final del cierre de la mina. Esto incluye la remediación ecológica del tajo de la mina y la infraestructura circundante utilizando especies de plantas nativas, ayudando a restaurar el sitio a su estado natural.

En AMECO, nos enfocamos en la siguiente iniciativa:

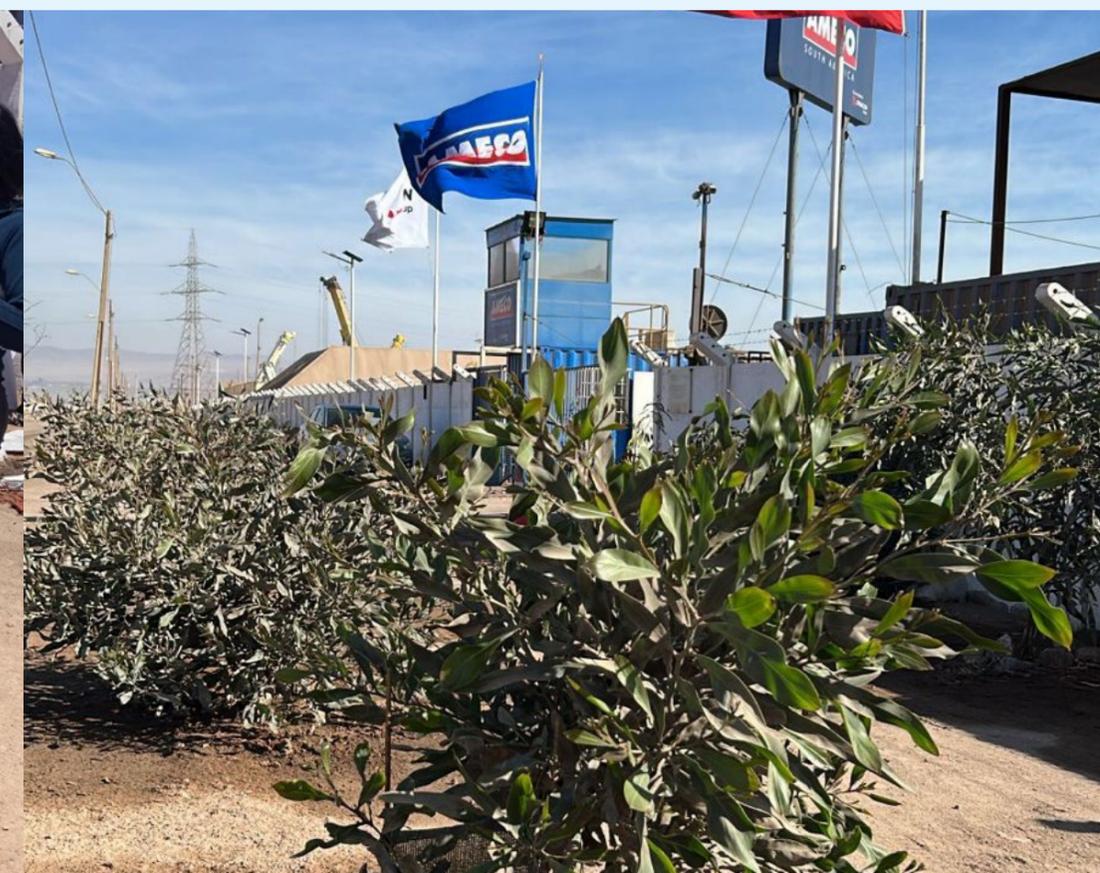
Un enfoque en la reutilización de agua y la plantación de árboles en el Centro de Operaciones La Negra

Durante muchos años, nuestro Centro de Operaciones en La Negra, Antofagasta, dependía de tanques sépticos para gestionar las aguas residuales que luego se retiraban como desechos. Junto con un proveedor de servicios, Samsol, pudimos reconfigurar estos tanques en dos plantas de tratamiento de agua. Como resultado, AMECO, junto con nuestro cliente, ha logrado tal nivel de eficiencia que podemos reutilizar el agua para regar todas las áreas verdes del Centro de Operaciones.

En colaboración con CONAF (la Comisión Nacional de Desarrollo Agrícola), seleccionamos especies de árboles que podrían plantarse a lo largo de la línea frontal de nuestro Centro de Operaciones. Con el apoyo de ENS Solutions, instalamos un sistema de riego automatizado para regar, diariamente, los más de 140 árboles donados por CONAF.

En octubre de 2024, realizamos una ceremonia de inauguración, invitando a clientes, instituciones públicas, proveedores y colaboradores. El proyecto proporcionará beneficios significativos a muchas partes interesadas a través de contribuciones al ecosistema local, embellecimiento ambiental, una reducción en la contaminación y gases de efecto invernadero, y reutilización del agua.

A junio de 2025, el 65% de los árboles recién plantados han sobrevivido y están prosperando, superando las expectativas de CONAF del 35%. Esta iniciativa refleja nuestro orgulloso compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente.





Comentarios Finales

Gracias por leer nuestro Informe de Sostenibilidad 2024.

En línea con nuestro deseo de demostrar transparencia y responsabilidad, nuestro Libro de Datos 2024 incluye datos adicionales relevantes y disponibles sobre nuestros esfuerzos de sostenibilidad.

Los informes de sostenibilidad son un viaje continuo y siempre buscaremos lograr una mejora continua. Como parte de este viaje, apreciamos su apoyo mientras nos esforzamos por crear un futuro más sostenible.

Agradecemos todos sus comentarios y lo invitamos a contactarnos a: inquiries@stracon.com

Créditos y Derechos de Autor

Los datos, información e imágenes contenidos en este informe fueron proporcionados por o a través de STRACON Group. Contratamos a SOOP Strategies Inc. para que sirva como nuestro consultor de informes de sostenibilidad y materialidad y para proporcionar servicios de diseño gráfico. La reproducción de esta publicación en cualquier forma (incluyendo digital o impresa) está prohibida sin autorización previa de STRACON Group.





Oficinas Corporativas

Lima

Av. Santo Toribio 143, Ofc. 401
San Isidro, Lima 27
Perú

Santiago

Isidora Goyenechea 3162, Ofc 501
Las Condes, Santiago
Chile

Timmins

865 Mountjoy Street South
Timmins, ON P4N 7W7
Canadá

Toronto

Nuestra oficina de Toronto está en proceso de reubicación. La información de contacto actualizada estará disponible en nuestro sitio web una vez que se complete la transición.

stracon-group.com
stracon.com/es
stracontech.com/es
dumasmining.com
amecosa.com
