

Sostenibilidad Construida a Través de la Acción

Reporte de Sostenibilidad
2025



Mensaje del Presidente del Directorio		Carta del CEO a Los Grupos de Interés		Mensaje de la Presidenta del Comité de Sostenibilidad			
CH.1	07	CH.3	21	CH.5	69	CH.7	87
Acerca de este Reporte		Sostenibilidad: De los Fundamentos al Marco de Gestión		Impacto Social		Gestión de Impacto Ambiental	
➤ Audiencia				➤ Relaciones Comunitarias		➤ Cambio Climático	
➤ Organización del Reporte		➤ Afiliaciones y Membresías		➤ Desarrollo Comunitario		➤ Gestión de Residuos	
➤ Acrónimos		➤ Nuestra Trayectoria de Reporte		➤ Empleo y Procura Local		➤ Gestión Responsable del Agua	
		➤ Análisis de Materialidad 2025				➤ Biodiversidad	
CH.2	10	CH.4	27	CH.6	84	CH.8	99
Acerca de STRACON Group		Gobernanza: Estructura de Supervisión y Liderazgo		Sostenibilidad Económica		Comentarios Finales	
➤ Nuestra Esencia Define Quiénes Somos		➤ Acerca del Directorio				➤ Declaración de Precaución	
➤ STRACON Group – Escala Operativa y Crecimiento		➤ Comités del Directorio				Sobre Información Prospectiva	
➤ Principales Hitos de Sostenibilidad de 2025		➤ Gobernanza para la Sostenibilidad Empresarial				➤ Créditos y Derechos de Autor	
➤ Servicios de STRACON Group		➤ Supervisión de la Sostenibilidad				➤ Oficinas Corporativas	
➤ Donde Operamos, Construimos y Creamos Valor		➤ Gestión de Riesgos e Integración ESG					
➤ Nuestro Negocio		➤ Ética y Transparencia					
➤ Impulsando un Desempeño Sostenible en las Operaciones de Nuestros Clientes		➤ Marco de Cumplimiento Normativo					
		➤ Ciberseguridad					
		➤ Liderazgo y Cultura					
		➤ Gestión de Talento					
		➤ Innovación Sostenible					
		➤ Salud, Seguridad y Bienestar					
		➤ Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)					
						Apéndice: Índice GRI & SASB y Data Book	

🌟 Tema prioritario - asunto de sostenibilidad con potencial de generar impactos significativos en el desempeño del Grupo y en sus grupos de interés.



Mensaje del Presidente del Directorio

Este año marcó un hito histórico para nuestra organización al concretar exitosamente nuestro listado tanto en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX) como en la Bolsa de Valores de Lima (BVL). Nuestra transición a una empresa pública nos brinda nuevas herramientas para fortalecer nuestro desempeño y crecimiento futuro, y representa un paso importante en nuestro camino hacia la sostenibilidad, al ampliar el alcance de nuestros esfuerzos hacia la transparencia.

Nuestro éxito durante el año se vio reflejado en la extensión de varios contratos importantes y en la incorporación de nuevos proyectos, destacando especialmente nuestro emblemático proyecto Pérez Caldera en Chile. Con un valor cercano a los mil millones de dólares, este proyecto nos permite demostrar toda la amplitud de capacidades que ponemos a disposición de nuestros clientes globales. Constituye un ejemplo tangible de nuestra evolución y de nuestra capacidad para ejecutar proyectos EPC (ingeniería, procura y construcción) complejos y de gran escala.

En el centro de nuestro trabajo se encuentra nuestro compromiso con la sostenibilidad y los criterios ESG, los cuales consideramos fundamentales para nuestra cultura empresarial y nuestro modelo de gobernanza. Durante más de dos décadas, hemos desarrollado prácticas propias trabajando junto a líderes globales de la minería. Reconocemos que nuestro éxito está impulsado por una cultura que empodera a nuestros equipos para ofrecer soluciones integrales e innovadoras. Nuestros clientes confían en la marca STRACON y en las personas que conforman nuestra organización porque son capaces de gestionar todo el ecosistema de un proyecto minero, desde las operaciones técnicas hasta las relaciones comunitarias y los desafíos ambientales, generando al mismo tiempo operaciones eficientes y responsables.

Si bien la salud y la seguridad de nuestros trabajadores constituyen el núcleo

de nuestros valores, este año estuvo marcado por una tragedia con la pérdida de uno de nuestros colaboradores, el Sr. José Terrones. En nombre del Directorio, expreso nuestras más sinceras condolencias a su familia, amigos y colegas, y reafirmo nuestro compromiso inquebrantable de seguir fortaleciendo una cultura en la que la salud y la seguridad permanezcan como prioridades en cada decisión que tomamos.

En un año caracterizado por importantes cambios geopolíticos y presiones económicas, STRACON Group Holding Inc. demostró una vez más su resiliencia. Nuestra estructura multicultural y multinacional nos permite afrontar estos desafíos aprovechando oportunidades en distintas jurisdicciones y diversificando nuestra exposición a eventos locales. Hemos construido un negocio diseñado esencialmente para ser contracíclico, lo que nos permite mantener un desempeño sólido independientemente de las fluctuaciones en los precios de los minerales. Esto se sustenta en una estructura financiera práctica y una sólida organización corporativa concebida para gestionar la exposición cambiaria y proporcionar la flexibilidad necesaria para que nuestras operaciones prosperen.

De cara al futuro, nos sentimos profundamente entusiasmados con las perspectivas del sector minero. Con una exposición predominante al mercado del cobre, reconocemos el papel central que este mineral desempeña en la transición energética global. Como empresa pública, con un equipo de gestión sólido y sistemas de gobernanza adecuados, estamos bien posicionados para capturar nuevas oportunidades de crecimiento orgánico y adquisiciones estratégicas. Seguimos comprometidos con la construcción de mejores operaciones y de una mejor industria minera, capaz de generar valor duradero para nuestros clientes, nuestras comunidades y nuestros accionistas.

Atentamente,

Fernando Garcia-Rosell
Presidente del Directorio,
STRACON Group





Carta del CEO a los Grupos de Interés

2025 fue un año decisivo para STRACON Group, en el que la sostenibilidad demostró ser más importante que nunca. Tras nuestra incorporación a la Bolsa de Valores de Lima (BVL) a inicios del año, el Grupo alcanzó un hito significativo cuando, el 22 de diciembre de 2025, STRACON Group Holding Inc. comenzó a cotizar en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX). Si bien nuestro negocio y modelo operativo se mantienen consistentes, esta transición ha ampliado nuestra base de grupos de interés y ha reforzado nuestro compromiso con la transparencia, la gobernanza y la responsabilidad.

A pesar de los recientes cambios geopolíticos y las presiones de los mercados globales, nuestra visión estratégica permanece firme. Los fundamentos que sustentan nuestra industria, particularmente la creciente demanda de minerales críticos y los altos precios de los metales, continúan impulsando perspectivas favorables para nuestros servicios. Nuestro modelo integrado de servicios mineros nos posiciona estratégicamente para respaldar esta tendencia, a medida que nuestros clientes incrementan la producción y ponen en marcha nuevos activos.

Para responder a esta demanda de manera responsable, STRACON Group continúa fortaleciendo sus capacidades mediante la inversión en nuestro talento humano, el fortalecimiento de nuestro marco de gobernanza y la implementación de políticas sólidas que respaldan el cumplimiento de nuestros compromisos. Durante el año, reforzamos nuestro marco de gobernanza mediante la implementación de políticas corporativas aplicables a todo el Grupo, orientadas a fortalecer la rendición de cuentas, la transparencia y la toma de decisiones éticas en toda la organización (véase página 28).

Fotografía del Proyecto: Vista del Proyecto Pierina, Perú



2025 fue un año decisivo para STRACON Group, en el que la sostenibilidad demostró ser más importante que nunca. Tras nuestra incorporación a la Bolsa de Valores de Lima (BVL) a inicios del año, el Grupo alcanzó un hito trascendental cuando, el 22 de diciembre de 2025, STRACON Group Holding Inc. comenzó a listar en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX).



La salud y la seguridad de nuestros empleados, contratistas y de las comunidades donde operamos continúa siendo una de nuestras más altas prioridades y constituye un pilar fundamental de nuestra visión de construir un futuro más seguro y sostenible. Lamentablemente, este año enfrentamos una fatalidad en una de nuestras operaciones en Perú. No existen palabras que puedan mitigar una pérdida tan profunda. Nuestros pensamientos permanecen con todas las personas afectadas por esta tragedia, especialmente con la familia, los amigos y los colegas de nuestro valioso colaborador, el Sr. José Terrones.

Tras este accidente, brindamos apoyo continuo a la familia del Sr. Terrones, llevamos a cabo una investigación exhaustiva y actualizamos nuestros procedimientos incorporando las lecciones aprendidas. Su pérdida es un recordatorio doloroso de que, a pesar de nuestros esfuerzos y logros, nuestro trabajo en materia de salud y seguridad nunca termina. También refuerza nuestra responsabilidad de seguir aprendiendo, fortaleciendo nuestros controles y haciendo todo lo posible para prevenir que hechos similares vuelvan a ocurrir. Esta tragedia sirve además como un recordatorio humilde de que nuestra búsqueda de la excelencia es permanente. Establecemos objetivos ambiciosos en salud y seguridad porque creemos en la mejora continua, pero también reconocemos la complejidad de alcanzarlos en los entornos donde operamos (ver página 53). Nuestro compromiso es seguir aprendiendo, evitar la complacencia y reportar nuestros avances con honestidad, equilibrando la ambición con el realismo en los indicadores que comunicamos públicamente.

A medida que la sociedad avanza hacia una economía baja en carbono, en STRACON Group nos enorgullece responder a las expectativas de nuestros grupos de interés en materia de reducción de emisiones, manteniendo al mismo tiempo nuestra competitividad global. Esto representa una oportunidad para liderar a través de la innovación, incluyendo iniciativas como la electrificación de equipos. Asimismo, reconocemos la creciente importancia de la inteligencia artificial y la ciberseguridad en nuestras operaciones. Por ello, hemos puesto en marcha iniciativas a nivel de Grupo para acelerar la adopción responsable de la inteligencia artificial y fortalecer nuestras capacidades de ciberseguridad, mejorando nuestro desempeño operativo y protegiendo a nuestras personas, sistemas e información (ver página 35).

Contamos con diversos pilares que definen nuestro camino hacia el éxito, siendo la responsabilidad social uno de los más importantes. Este año alcanzamos una implementación del 100% de nuestros programas

sociales en todos los proyectos. Además, durante 2025 invertimos USD 809,485 en iniciativas de desarrollo comunitario. Con el fin de fortalecer nuestras relaciones con las comunidades donde operamos, también lanzamos la Línea Ética de STRACON Group (STRACON Group Te Escucha), un mecanismo de quejas y consultas disponible para empleados, clientes, proveedores y comunidades, a través del cual pueden expresar sus inquietudes y recibir una respuesta oportuna y respetuosa (ver página 72).

Nuestra capacidad para capacitar a trabajadores locales bajo altos estándares y crear entornos que les permitan integrarse exitosamente a nuestras operaciones es reconocida como un factor diferenciador clave que contribuye a la licencia social para operar de nuestros clientes en diversas jurisdicciones (ver página 80). Además de promover la contratación y las compras locales, continuamos priorizando la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) como un imperativo de negocio, impulsando programas de desarrollo de talento, como nuestro Programa Trainee, que reflejan la diversidad de las comunidades donde trabajamos (ver página 63).

“Reconocemos que el éxito de STRACON Group depende de nuestra gente. Suelo decir a nuestros inversionistas y clientes que nuestro desempeño tiene su origen en los equipos que trabajan en los proyectos; ellos representan la cultura, el corazón y la esencia de esta compañía.”

Reconocemos que el éxito de STRACON Group depende de nuestra gente. Con frecuencia transmito a nuestros inversionistas y clientes que el desempeño de la empresa está sustentado en nuestros equipos de trabajo en campo; ellos son la expresión de nuestra cultura, nuestro corazón y el núcleo de esta organización. Nuestros clientes nos evalúan a través de las personas que asignamos a sus proyectos y por la manera



en que estas desempeñan sus funciones. Para garantizar que nuestra fuerza laboral cuente con las mejores herramientas para tener éxito, implementamos diversos programas de desarrollo, entre ellos el Programa Trainee, el Programa de Desarrollo de Liderazgo 360 y el programa El Último Planificador de la Tarea (ver página 41). La sostenibilidad forma parte de nuestro ADN y, a medida que continuamos evolucionando, seguimos guiándonos por el principio de hacer lo correcto para todos aquellos a quienes servimos.

Me siento orgulloso de todo lo que hemos logrado este año. A medida que recorra este reporte, podrá observar avances significativos en nuestros programas de sostenibilidad, la formalización de distintos aspectos de nuestra gobernanza y la implementación de nuevas políticas que respaldan estos cambios y nuestro crecimiento. Desde el primer día, hemos construido este negocio manteniendo como prioridades la seguridad, el cuidado de las personas y el apoyo a nuestros clientes.

De cara al futuro, seguimos enfocados en construir un STRACON Group más sólido y resiliente, generando valor duradero para nuestra gente, nuestros clientes, nuestros accionistas y las comunidades donde operamos.

Atentamente,

Steve Dixon
CEO, STRACON Group



Mensaje de la Presidenta del Comité de Sostenibilidad



Como presidenta de este Comité, considero que la sostenibilidad es fundamental para una buena gobernanza, una gestión eficaz de riesgos y el éxito empresarial de largo plazo. Asimismo, es esencial para crear valor sostenible en el tiempo, equilibrando el desempeño económico con la gestión ambiental, la responsabilidad social y una gobernanza sólida. Alcanzar este objetivo requiere transparencia, una supervisión rigurosa y la disciplina necesaria para adaptarse continuamente a los desafíos emergentes, las expectativas de los grupos de interés y las nuevas oportunidades.

El Comité de Sostenibilidad contribuye a garantizar que estas consideraciones se integren en la labor de supervisión que ejerce el Directorio sobre la Compañía. A través de nuestro trabajo, promovemos una cultura de responsabilidad y mejora continua, al tiempo que apoyamos a la gestión en el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas que sustentan un desempeño empresarial responsable. Las iniciativas destacadas a lo largo de este reporte demuestran cómo estos compromisos se traducen en acciones concretas en nuestras operaciones.

Nuestro crecimiento reciente y nuestra incorporación a la Bolsa de Valores de Toronto (TSX) representan un hito significativo en la historia de la Compañía. La mayor visibilidad y responsabilidad que acompañan nuestra condición de empresa pública generan expectativas más altas por parte de inversionistas y otros grupos de interés respecto de nuestro desempeño empresarial y de sostenibilidad. Recibimos estas expectativas con entusiasmo, reconociendo que fortalecen la confianza en STRACON y nos distinguen dentro del sector global de servicios mineros gracias a nuestro compromiso con la gobernanza, la transparencia y la responsabilidad.

➡ **Rincón del analista - GRI 2-22**

En todas nuestras operaciones, nuestras personas demuestran profesionalismo, innovación y un compromiso permanente con hacer lo correcto. Ellas constituyen la base de nuestro desempeño en sostenibilidad y una de nuestras principales fortalezas competitivas. Esto se refleja en reconocimientos como el premio a las Buenas Prácticas e Innovación en la Prevención de Riesgos Laborales, otorgado a

Fotografías del Proyecto: Valle Condebamba - Proyecto de Desarrollo Sostenible - Instalación de Geotanque, Proyecto Shahuindo, Perú

STRACON (ver página 56), así como en el premio del Consejo Nacional de Seguridad recibido por AMECO, obteniendo distinciones en las categorías B, C, D y E (ver página 59). Sus acciones materializan nuestros valores y fortalecen la confianza que nuestros grupos de interés depositan en nosotros.

Estos logros son importantes; sin embargo, la naturaleza de nuestra industria exige una vigilancia constante. Debido a los riesgos inherentes al sector, el Comité de Sostenibilidad supervisa el enfoque de la administración en materia de salud y seguridad, gestión ambiental y desempeño social, con el fin de asegurar que estos riesgos sean identificados, gestionados y monitoreados de manera continua a medida que evolucionan nuestras operaciones. Una gobernanza sólida, una gestión disciplinada de riesgos y una cultura de seguridad profundamente arraigada son esenciales para proteger a nuestras personas y alcanzar el éxito sostenible en el largo plazo.

En 2026, formalizaremos nuestro enfoque mediante el desarrollo de una estrategia corporativa de sostenibilidad que establecerá un marco claro de responsabilidades para la gestión y el desempeño en sostenibilidad. De esta manera, fortaleceremos aún más el papel central que la sostenibilidad desempeña en nuestros valores y en la forma en que conducimos nuestros negocios.

A nuestros inversionistas, accionistas, analistas, clientes, empleados y socios estratégicos, les agradecemos su permanente confianza en STRACON Group Holding. Continuamos enfocados en generar un crecimiento sostenible sustentado en nuestros valores fundamentales de seguridad, integridad y pasión. Mirando hacia el futuro, estamos convencidos de que nuestro modelo de integración de la sostenibilidad en la estrategia de negocio seguirá fortaleciendo nuestra resiliencia, respaldando nuestras ambiciones de crecimiento y creando valor de largo plazo para todos nuestros grupos de interés.

En representación del Comité de Sostenibilidad y del Directorio, me complace compartir el Reporte de Sostenibilidad de STRACON Group e invitarlos a acompañarnos y seguir nuestro progreso en los años venideros.

Paula Caldwell St-Onge
Presidenta del Comité de Sostenibilidad
STRACON Group

CH.

1

Acerca de Este Reporte

- * Audiencia
- * Organización del Reporte
- * Acrónimos





Acerca de este Reporte

En esta cuarta edición del Reporte de Sostenibilidad de STRACON Group Holding Inc. (que operó anteriormente bajo la denominación de STRACON Holding S.A. hasta octubre de 2025), compartimos cómo estamos fortaleciendo nuestro enfoque de sostenibilidad, incluyendo lo que hemos logrado en el pasado, lo que estamos aprendiendo en el presente y hacia dónde nos dirigimos en el futuro. El desarrollo sostenible continúa siendo un principio fundamental que guía a toda nuestra organización. Asimismo, mantenemos nuestro compromiso con la transparencia, tanto en el desarrollo de nuestra estrategia como en la comunicación de nuestro desempeño.

Este reporte abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. En él se presenta nuestro enfoque de gestión de la sostenibilidad, nuestro desempeño y el trabajo realizado en los temas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) materiales para el negocio; es decir, aquellos aspectos en los que generamos los impactos más significativos sobre el entorno y las comunidades donde operamos, así como sobre nuestros clientes y la economía en general. El reporte incluye información y datos ESG correspondientes a todas las empresas que conforman STRACON Group.

A lo largo de este reporte, STRACON Group Holding Inc. (STRACON Group Holding) y sus empresas subsidiarias son denominadas de manera colectiva como “STRACON Group”, “el Grupo”, “nosotros” o “nuestra organización”, e incluyen a STRACON, DUMAS, STRACON Tech, AMECO y STRACON Engineering. Para consultar el listado completo de entidades legales incluidas en el alcance de este reporte, véase la pestaña Company Info del ESG Data Book. La información de estas compañías forma parte de los contenidos reportados en este Reporte de Sostenibilidad.

Utilizamos indistintamente los términos “ESG” (ambiental, social y gobernanza) y “sostenibilidad”. Este reporte ha sido elaborado tomando como referencia los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) y del Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Este es nuestro tercer año publicando el ESG Data Book, documento complementario que amplía la información presentada en este reporte mediante indicadores detallados y divulgaciones adicionales. ESG Data Book también incluye nuestros índices GRI y SASB para facilitar la localización de los indicadores relevantes. El ESG Data Book 2025 está disponible en nuestro sitio web corporativo (www.stracon-group.com).

El presente reporte ha sido revisado y aprobado por la alta dirección y el Directorio de STRACON Group. No se solicitó una verificación o aseguramiento externo independiente sobre el contenido de este reporte. Salvo que se indique lo contrario, todos los montos monetarios se expresan en dólares estadounidenses (USD). Debido al redondeo, algunos porcentajes y cifras pueden no sumar exactamente el total o el 100%.

Audiencia

Este reporte está dirigido a nuestros grupos de interés, incluyendo clientes, accionistas, socios estratégicos, colaboradores, contratistas, proveedores, comunidades locales, gobiernos, organismos reguladores y el público en general.

Organización del Reporte

Cada tema material se presenta en este reporte siguiendo la siguiente estructura:

- ✳ **Enfoque de Gestión** – breve descripción de cómo gestionamos el tema
- ✳ **Aspectos Destacados de 2025** – estadísticas, logros o hechos relevantes del año.
- ✳ **Perspectiva del Analista** – relación de las divulgaciones e indicadores GRI y SASB aplicables.
- ✳ **Por Qué Es Importante** – explicación de la relevancia del tema para STRACON Group y sus grupos de interés.
- ✳ **Desempeño 2025** – detalle de las actividades, resultados y avances obtenidos durante el período reportado.
- ✳ **Mirando Hacia Adelante** – principales planes, compromisos y acciones futuras relacionados con el tema.



Acrónimos

ALSC	Liderazgo en Seguridad de la Aviación en Campo
AMQ	Association minière du Québec
APCCI	Cámara de Comercio Australia-Perú
APRIMIN	Asociación de Proveedores Industriales de la Minería
BBS	Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento
BVL	Bolsa de Valores de Lima
CBS	Programa de Seguridad Basado en Competencias
CCS	Consejo Colombiano de Seguridad
CEO	Chief Executive Officer
CIM	Instituto Canadiense de Minería, Metalurgia y Petróleo
CONAF	Corporación Nacional Forestal de Chile
CORPROA	Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama
DEI	Diversidad, Equidad e Inclusión
EIA	Estudio de Impacto Ambiental
ESG	Ambiental, Social, Gobernanza
GEI(s)	Gas(es) de Efecto Invernadero
GRC	Gobernanza, Riesgos y Cumplimiento
GRI	Global Reporting Initiative / Iniciativa de Reporte Global
HSE	Salud, Seguridad y Medio Ambiente
ICAM	Método de Análisis de Causas de Incidentes
IESTP	Insitituto de Educación Superior Tecnológico Público Luis E. Valcárcel
IA	Inteligencia Artificial
IRS	Sistema de Responsabilidad Interna
LTI	Lost Time Injuries / Lesiones con Tiempo Perdido
LTIFR	Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido
MEIA	Modificación de Estudio de Impacto Ambiental
MEIA	Modification of the Environmental Impact Study
MINAM	Ministerio del Ambiente (Perú)

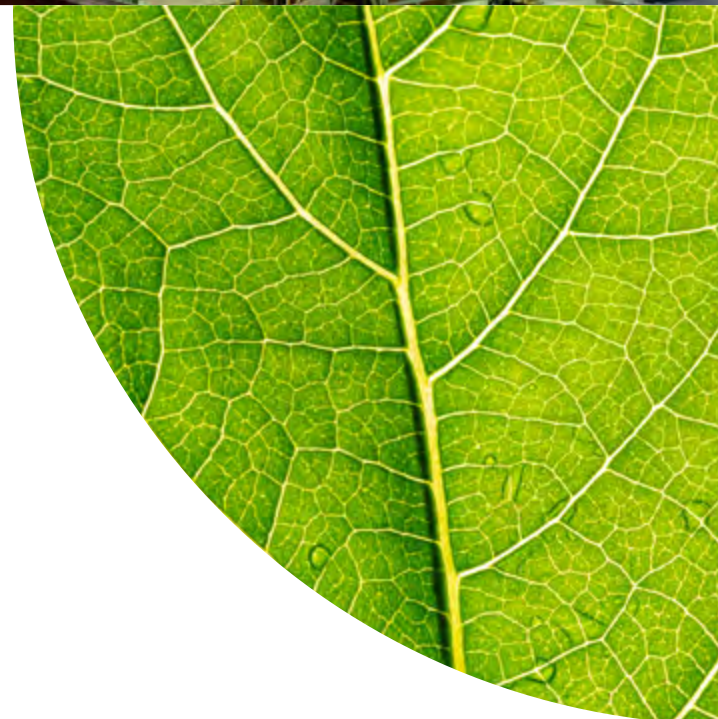
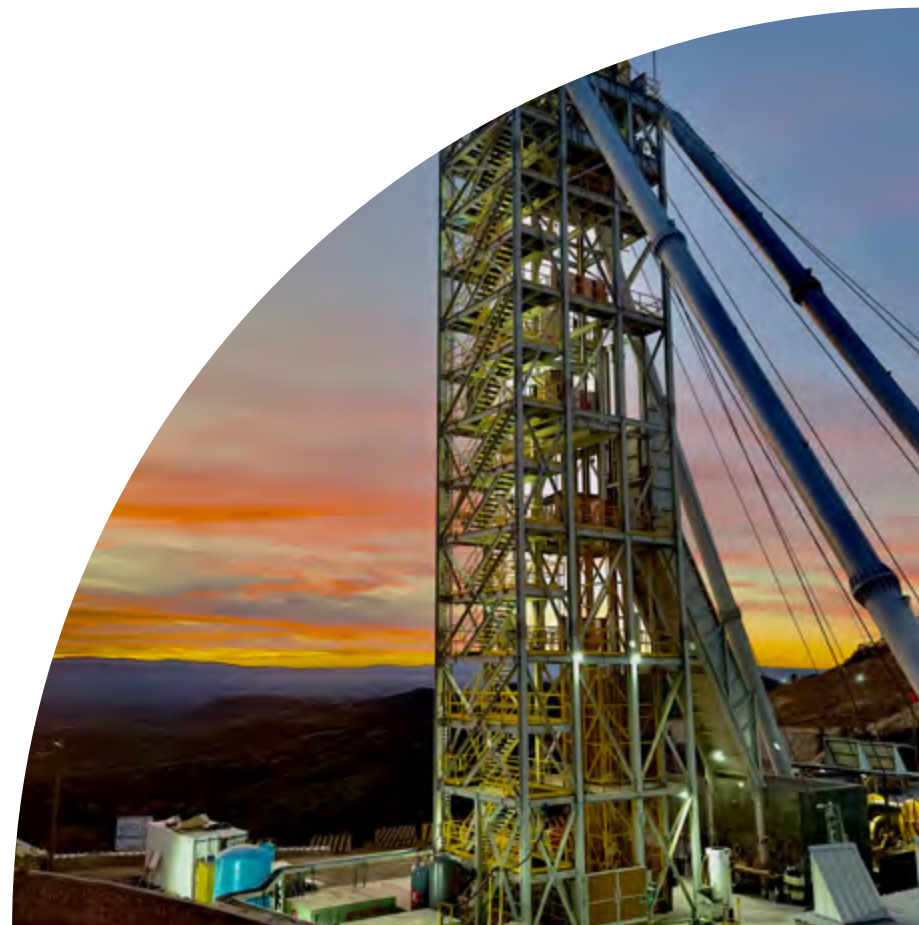
MINEM	Ministerio de Energía y Minas
MOF	Modelo de Fuerza Laboral Femenina
NHCN	Norway House Cree Nation
OEFA	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
OHS	Seguridad y Salud Ocupacional
SPO (OPS)	Sistemas de Protección Ocupacional
OTEC	Organismo Técnico de Capacitación (Chile)
LAP (PAL)	Liderazgo de Actividades Planificadas
PESTLE	Análisis Político, Económico, Social, Tecnológico, Legal y Ambiental
POS (PSO)	Programa de Observación Preventiva de Seguridad
SASB	Sustainability Accounting Standards Board / Consejo de Normas de Contabilidad para la Sostenibilidad
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Chile)
SGI	Sistema de Gestión Integrado
SIG (IMS)	Sistema Integrado de Gestión
SSOMAC	SIG + Salud Ocupacional + Medio Ambiente + Calidad
STG	STRACON Group Holding Inc.
SWOT	Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas
TRI	Total Recordable Injuries / Lesiones Registrables Totales
TRIFR	Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales
TSX	Toronto Stock Exchange / Bolsa de Valores de Toronto
UPC	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
UPLs	Últimos Planificadores de Tareas
UPN	Universidad Privada del Norte
USD	United States Dollars / Dólares Estadounidenses
UTEC	Universidad de Ingeniería y Tecnología
UTP	Universidad Tecnológica del Peru
WIM	Women in Mining / Mujeres en Minería

CH.

2

Acerca de STRACON Group

- * Quiénes Somos
- * Nuestra Esencia Define Quiénes Somos
- * STRACON Group: Escala Operativa y Crecimiento
- * Principales Hitos de Sostenibilidad 2025
- * Servicios de STRACON Group
- * Dónde Trabajamos, Construimos y Generamos Valor
- * Nuestro Negocio
- * Impulsando el Desempeño Sostenible en las Operaciones de Nuestros Clientes





Acerca de STRACON Group

Al cierre del período de reporte, STRACON Group es propiedad en aproximadamente un 85% de America Infrastructure Partners S.A.S. (una empresa del portafolio de fondos administrados por Ashmore Group plc, que cotiza en la Bolsa de Valores de Londres) y un 15% de la alta dirección del Grupo. Las oficinas corporativas del Grupo se encuentran en Canadá (Toronto y Timmins), Perú (Lima) y Chile (Santiago).

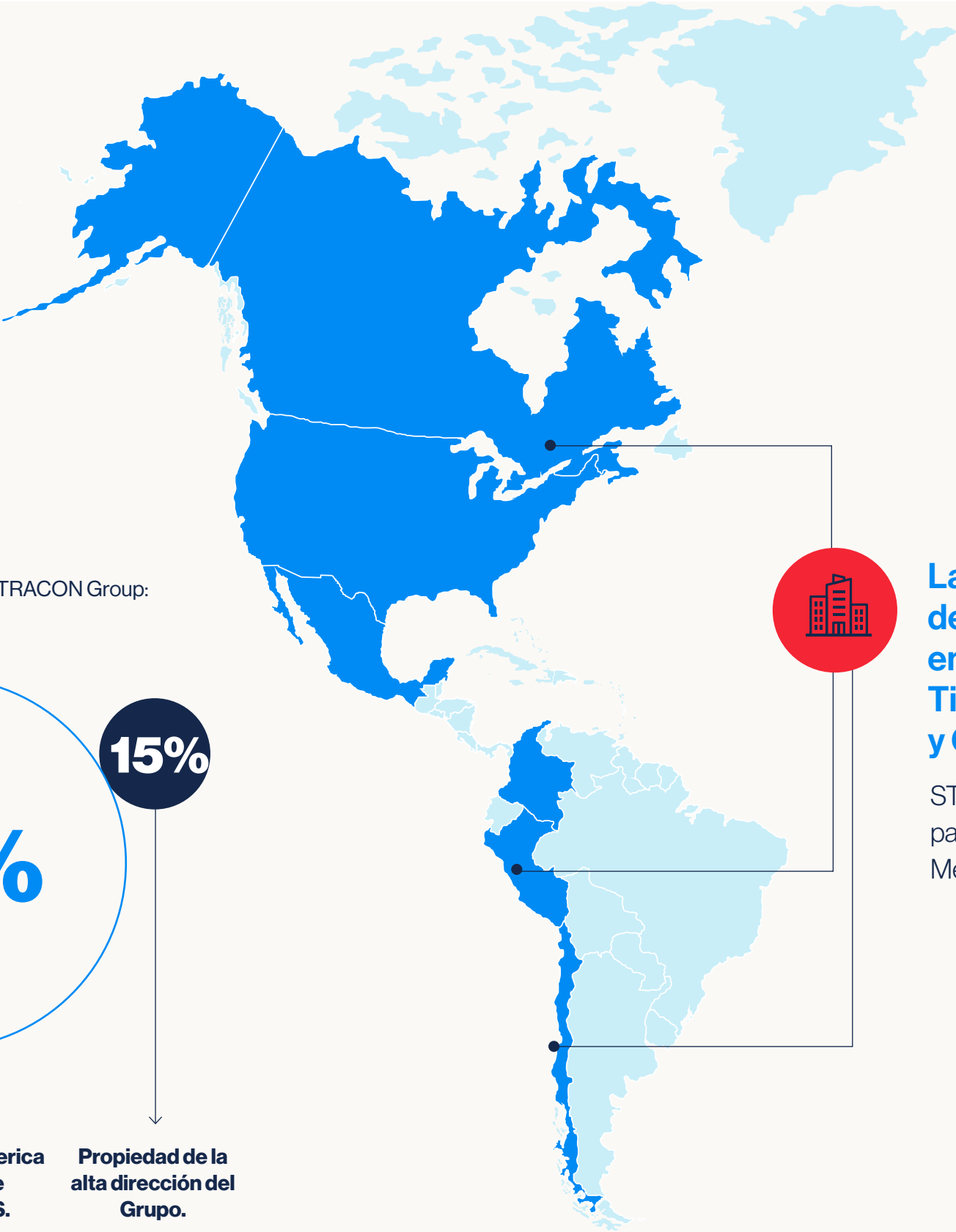
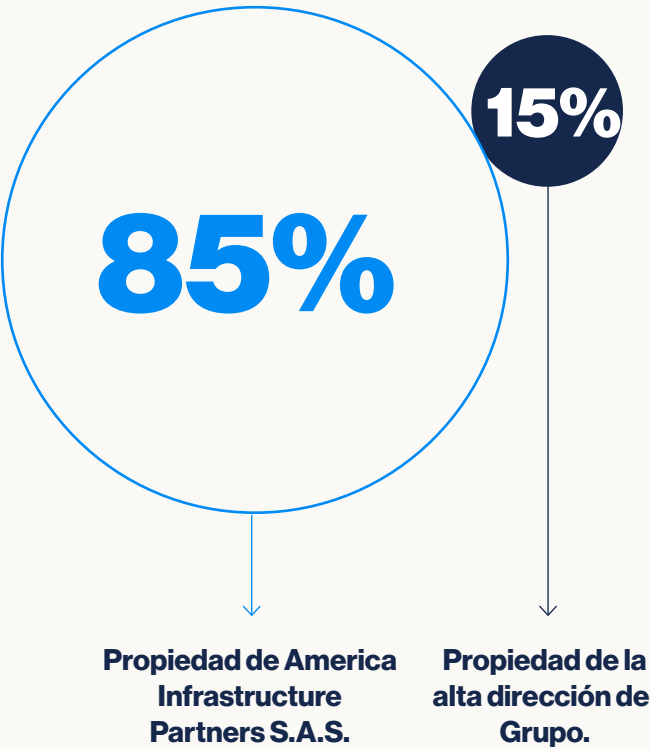
STRACON Group se refiere al conjunto de operaciones de la compañía y sus subsidiarias, y no constituye una entidad legal independiente.

STRACON Holding S.A. (anteriormente STRACON S.A.), la sociedad holding legal original de STRACON Group, fue listada en la Bolsa de Valores de Lima (BVL) el 11 de febrero de 2025, marcando un importante hito en la evolución del Grupo. Posteriormente, STRACON Group Holding Inc. fue listada en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX) el 22 de diciembre de 2025 (bajo el símbolo bursátil STG). La sociedad holding del Grupo operó bajo la razón social STRACON Holding S.A. hasta el 16 de octubre de 2025.

Para obtener más información sobre las entidades legales que forman parte de STRACON Group Holding Inc., consulte la pestaña “Gobierno Corporativo” del Data Book.

STRACON Group Holding Inc. fue listada en la Bolsa de Valores de Toronto (TSX) el 22 de diciembre de 2025.

Estructura accionarial de STRACON Group:



Las oficinas corporativas del Grupo se encuentran en Canadá (Toronto y Timmins), Perú (Lima) y Chile (Santiago).

STRACON Group opera en seis países: Canadá, Estados Unidos, México, Colombia, Perú y Chile.

STRACON Group opera en seis países: Canadá, Estados Unidos, México, Colombia, Perú y Chile. STRACON Group es una plataforma de infraestructura minera y soluciones industriales liderada por la ingeniería, enfocada en la identificación de oportunidades, el desarrollo, la construcción y la operación de activos críticos para la continuidad operativa del sector minero en todo el continente americano. Las capacidades de la compañía abarcan servicios de ingeniería, abastecimiento, automatización y soluciones de infraestructura digital; el financiamiento, desarrollo, propiedad y operación de infraestructura minera crítica; servicios de construcción, minería por contrato y cierre de minas tanto en operaciones a cielo abierto como subterráneas; así como servicios de alquiler y mantenimiento de equipos, izaje y elevación de cargas, y logística. La compañía se enfoca en minerales que contribuyen a la transición energética global, respaldándose en más de tres décadas de experiencia y una sólida trayectoria de crecimiento sostenible.

STRACON Group es una plataforma de infraestructura minera y soluciones industriales liderada por la ingeniería, enfocada en la identificación de oportunidades, el desarrollo, la construcción y la operación de activos críticos para la continuidad operativa del sector minero en todo el continente americano.



Nuestros colaboradores del Taller Central de Equipos en Lurín, Lima, Perú

Nuestra Esencia Define Quiénes Somos

Nuestra Misión

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

Nuestra Visión

Ser un socio estratégico del sector minero que brinda servicios que generan valor y sostenibilidad a lo largo de toda la cadena minera, mediante la tecnología, la innovación y la excelencia operacional.





Nuestros Fundamentos son Quienes Somos

Nuestros Valores

Seguridad

- * La seguridad y el bienestar de nuestras personas son nuestra máxima prioridad.
- * Realizamos nuestro trabajo en cumplimiento de los protocolos de seguridad establecidos.
- * Levantamos la mano cuando identificamos condiciones o actos que ponen en riesgo nuestra vida o la de nuestros compañeros.

Integridad

- * Desempeñamos nuestro trabajo haciendo lo correcto, sin importar cuán desafiante pueda ser el camino.
- * Nuestra integridad es innegociable.
- * Nos respetamos mutuamente y no toleramos ningún tipo de discriminación.

Pasión

- * Sentimos pasión por lo que hacemos y buscamos constantemente formas de mejorar nuestro trabajo, disfrutando al mismo tiempo cada paso del proceso.

Crear Valor

- * Generamos valor a través de nuestras acciones, disciplina e iniciativas, logrando resultados que maximizan nuestra rentabilidad sostenible a largo plazo.

STRACON Group – Escala Operativa y Crecimiento

Indicadores Destacados

2024

2025

Proyectos activos en el Grupo



54

60

Total de Empleados en STRACON Group



9,981

8,298

Backlog¹ Total



USD 1.78B

USD 2.19B

Total de Horas Hombre Trabajadas



22,786,577

20,746,174

1. "Backlog" se define como el valor pendiente de ejecución de los contratos firmados al cierre del año.

Empresas de STRACON Group





Principales Hitos de Sostenibilidad de 2025

1:1

Ratio de salario
base de mujeres y
hombres

25%

de nuestra fuerza
laboral fue contratada
localmente en las
comunidades donde
operamos

mientras que el 54% de nuestro personal
directivo proviene de las comunidades
locales

51%

de nuestro presupuesto
de compras se destinó a
proveedores locales*

200

hectáreas han sido
rehabilitadas por
STRACON

en los distritos de Jangas e Independencia,
Huaraz, Áncash, Perú (Proyecto Pierina)

Se lanzó una encuesta
de Huella de Carbono
para nuestros
empleados con el fin
de evaluar el impacto
del transporte del
personal (emisiones
de Alcance 3)

1783.28 t

de residuos fueron desviados
de disposición final en las
operaciones de STRACON

*Local: ciudad, localidad, provincia o región donde opera el proyecto, la oficina o el cliente, incluidas las comunidades donde residen los empleados en relación con el proyecto.

Servicios de STRACON Group



Ingeniería y Tecnología



Plataforma Central y Motor de Originación
STRACON proporciona servicios integrados de ingeniería y abastecimiento, junto con soluciones de automatización e infraestructura digital, apoyando a sus clientes desde las etapas iniciales de definición y diseño de proyectos hasta su construcción y operación. Este segmento alinea las decisiones de ingeniería con la constructibilidad, operabilidad y desempeño de los activos a largo plazo.

Infraestructura



Motor de crecimiento y creación de valor. STRACON financia, construye, posee, opera y mantiene infraestructura minera crítica bajo esquemas contractuales de largo plazo, principalmente acuerdos take-or-pay, aprovechando sus capacidades integradas de ingeniería, tecnología, construcción y financiamiento para respaldar las operaciones de largo plazo de sus clientes.

Servicios Industriales



Columna vertebral de la ejecución. Comprende servicios de minería a cielo abierto y subterránea, construcción y cierre de minas a lo largo de todo el ciclo de vida minero. A través de STRACON y DUMAS, este segmento ofrece servicios integrales de minería a cielo abierto y obras civiles mineras, desarrollo subterráneo y construcción de infraestructura, así como minería por contrato y preparación operativa para clientes en Canadá, Estados Unidos, Perú, Chile y México.

Soluciones de Flota



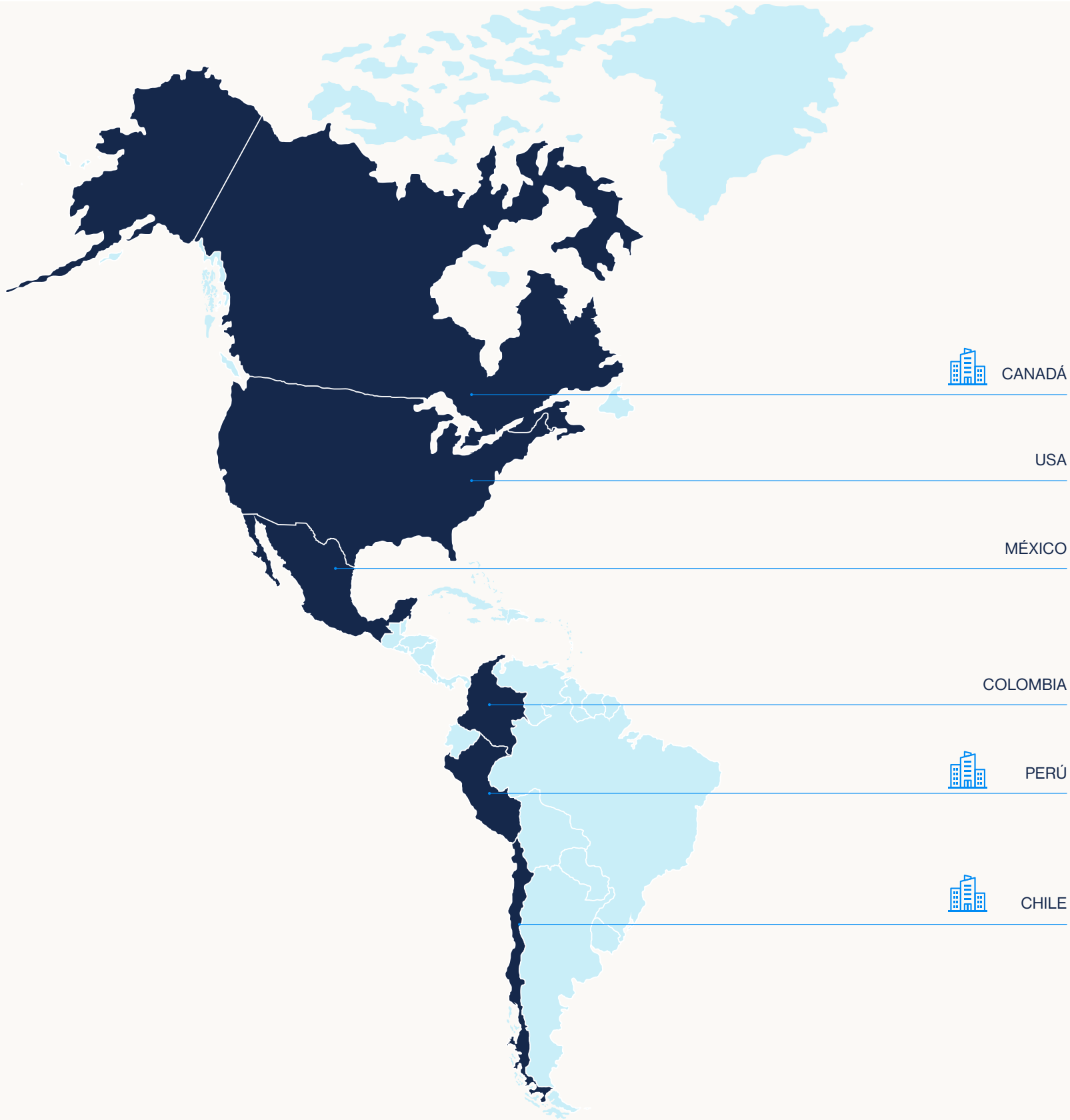
Plataforma de confiabilidad operativa y eficiencia de capital. A través de AMECO, STRACON proporciona servicios integrados de arriendo de equipos, mantenimiento, izaje y elevación de cargas, logística y soporte en terreno para operaciones mineras, principalmente en Chile. La administración considera que este modelo centralizado reduce la dependencia de los clientes de proveedores externos y contribuye a la disponibilidad de equipos, la previsibilidad de costos y la continuidad operacional de nuestros clientes.

Donde Operamos, Construimos y Creamos Valor

La siguiente tabla presenta una visión general de la presencia operativa del Grupo y de la composición de su fuerza laboral en sus principales subsidiarias al 31 de diciembre de 2025.

STRACON GROUP - PRESENCIA GLOBAL

	 #Empleados	 #Proyectos Activos	 Países de Operación	 Ubicación de la Sede Central
	4,763	9	Perú , Chile & Colombia	Lima, Perú & Santiago, Chile
	875	11	Canadá, USA, México	Toronto, Canadá
	87	22	Perú & Chile	Lima, Perú & Santiago, Chile
	1,908	12	Chile	Santiago, Chile
	646	6	Perú & Chile	Lima, Perú
Holding	19	N/A	Perú	Toronto, Canadá & Lima, Perú
	8,298	60	N/A	N/A





Nuestro Negocio

STRACON Group es una plataforma de infraestructura minera y soluciones industriales liderada por la ingeniería que opera en América del Norte, Centroamérica y Sudamérica, brindando soporte tanto a operaciones mineras a cielo abierto como subterráneas.

Como grupo especializado, ofrecemos una combinación única de capacidades de construcción y operación, lo que nos permite acompañar a nuestros clientes a lo largo de todo el ciclo de vida de una mina, desde las etapas iniciales de planificación hasta el cierre minero.

Nuestro enfoque integrado reúne ingeniería, construcción, operaciones y tecnología, permitiéndonos ofrecer soluciones prácticas y, al mismo tiempo, actuar como un puente entre nuestros clientes y las comunidades donde operamos, fomentando relaciones de confianza y contribuyendo a resultados compartidos y sostenibles.

Como grupo especializado, ofrecemos una combinación única de capacidades de construcción y operación, lo que nos permite apoyar a nuestros clientes durante todo el ciclo de vida de una mina, desde las primeras etapas de planificación hasta el cierre minero.





Impulsando un Desempeño Sostenible en las Operaciones de Nuestros Clientes

Como socio estratégico del sector minero, generamos valor a lo largo de todo el ciclo de vida de la minería mediante la tecnología, la innovación y la experiencia operativa. La entrega responsable de este valor es un elemento central de nuestra forma de apoyar a nuestros clientes y de contribuir a la protección del medio ambiente, la inclusión social y la resiliencia económica de largo plazo.

El fortalecimiento de las relaciones con las comunidades indígenas constituye una parte fundamental de este enfoque. En Canadá, por ejemplo, hemos establecido acuerdos orientados a apoyar el desarrollo y el bienestar de largo plazo de las comunidades indígenas locales. Nuestro trabajo está guiado por nuestro propósito: crear un mundo mejor a través de soluciones innovadoras que impulsen una minería sostenible. Este compromiso se refleja en todos los aspectos de la sostenibilidad, incluidas las dimensiones ambientales, sociales, económicas y de gobernanza.

Nuestro trabajo está guiado por nuestro propósito: crear un mundo mejor a través de soluciones innovadoras que impulsen una minería sostenible.



> Proyecto Pierina, Perú

CH.

3

Sostenibilidad: De los Fundamentos al Marco de Gestión

- * Afiliaciones y Membresías
- * Nuestra Trayectoria de Reporte
- * Análisis de Materialidad 2025





Sostenibilidad: De los Fundamentos al Marco de Gestión

La sostenibilidad ha formado parte de los cimientos de STRACON Group desde su fundación, hace más de 20 años, impulsada por la visión de nuestro fundador y CEO. Ese compromiso inicial continúa guiando nuestra forma de operar y ha respaldado nuestro crecimiento de largo plazo como una organización basada en valores. En STRACON Group, seguimos promoviendo la integridad, el respeto y la responsabilidad en nuestras relaciones con las comunidades y los entornos donde desarrollamos nuestras actividades.

En los últimos años, hemos fortalecido estos cimientos mediante un enfoque más estructurado y sistemático. Comenzamos definiendo con claridad quiénes somos como organización (Reporte de Sostenibilidad

2022) y estableciendo nuestra línea base inicial de datos ESG (Reporte de Sostenibilidad 2023). Para el Reporte de Sostenibilidad 2024, avanzamos este trabajo mediante un proceso de materialidad, reafirmando nuestros temas prioritarios junto con el liderazgo ejecutivo y ampliando nuestros datos ESG a medida que continúa evolucionando nuestra comprensión de los impactos. El siguiente paso será la realización de un taller previsto para el tercer trimestre de 2026, con el objetivo de iniciar nuestro proceso de planificación estratégica y definición de metas ESG.

La sostenibilidad ha formado parte de los cimientos de STRACON Group desde su fundación, hace más de 20 años, impulsada por la visión de nuestro fundador y CEO.



Afiliaciones y Membresías



- * APCCI (Cámara de Comercio Australia-Perú)
- * Peruvian Canadian Chamber of Commerce (Cámara de Comercio Peruano-Canadiense)
- * The Copper Mark
- * Women in Mining Perú (WIM)

- * APRIMIN (Asociación de Proveedores Industriales de la Minería)
- * The Copper Mark (aliado estratégico)

- * Association minière du Québec (AMQ)
- * Instituto Canadiense de Minería, Metalurgia y Petróleo (CIM)
- * Cluster Minero de Zacatecas
- * Mine Connect (Ontario Mining Supply & Services Association)
- * Mining Association of Canada (MAC)
- * Mining Association of Manitoba
- * Nevada Mining Association
- * Ontario Mining Association
- * Women In Mining Mexico (WIM)



> Miembro de nuestro equipo en el Proyecto Antamina, Perú



> Nuestro empleado en el Proyecto Kidd Creek, de DUMAS, en Canadá

Nuestra Trayectoria de Reporte

Llevamos tres años reportando anualmente nuestro desempeño en sostenibilidad. Cada año fortalecemos nuestro enfoque de relacionamiento con los grupos de interés clave para comprender mejor las diversas perspectivas que nuestros stakeholders tienen sobre STRACON Group y la sostenibilidad. El año pasado incorporamos un enfoque más específico para recoger las opiniones de los miembros de las comunidades locales, lo que nos permitió comprender mejor los temas que consideran más importantes.

Para seguir ampliando nuestra comprensión de los temas materiales entre nuestros grupos de interés internos y externos, este año realizamos dos encuestas electrónicas independientes:



Encuesta interna, disponible para todos los colaboradores del Grupo

339
respuestas

Encuesta externa, dirigida a diversos proveedores y clientes, con el fin de recopilar aportes de grupos de interés tanto de la cadena de suministro como de los clientes respecto de nuestros temas materiales

311
respuestas



Llevamos tres años reportando anualmente nuestro desempeño en sostenibilidad. Cada año fortalecemos nuestro enfoque de relacionamiento con los grupos de interés clave para comprender mejor las diversas perspectivas que nuestros stakeholders tienen sobre STRACON Group y la sostenibilidad. El año pasado incorporamos un enfoque más específico para recoger las opiniones de los miembros de las comunidades locales, lo que nos permitió comprender mejor los temas que consideran más importantes.



Análisis de Materialidad 2025

Realizamos nuestra evaluación anual de materialidad con el objetivo de identificar y comprender los temas no financieros más relevantes para el éxito de largo plazo de STRACON Group. Esto incluye comprender los impactos que generamos tanto a nivel local como más amplio, así como los temas ESG que pueden influir en nuestro desempeño, perfil de riesgo y toma de decisiones. La evaluación también nos ayuda a identificar los asuntos que son más importantes para nuestros grupos de interés y que pueden influir en su percepción sobre el Grupo y en su nivel de relacionamiento con este.

1

Estudio Documental de las Iniciativas de Sostenibilidad 2025

- * Políticas internas y planes de gestión
- * Evaluación interna de riesgos
- * Informes y procedimientos internos
- * Análisis del contexto externo, incluidos los entornos político, ambiental, social, tecnológico, legal y económico (análisis PESTLE)

2

Relacionamiento con Grupos de Interés

- * **Encuesta electrónica a empleados:** Se distribuyó una encuesta electrónica anónima a todos los empleados de las empresas de STRACON Group. Se recibieron **339 respuestas**. La encuesta incluyó dos preguntas para comprender cuáles eran los temas de sostenibilidad que los participantes consideraban importantes para ellos y para sus comunidades.
- * **Encuesta electrónica a proveedores y clientes:** Se distribuyó una encuesta electrónica anónima a más de mil clientes y proveedores de STRACON Group. Se recibieron **311 respuestas**, lo que representa una tasa de participación aproximada del **30% (13% clientes, 84% proveedores y 3% otros)**. La encuesta incluyó dos preguntas destinadas a identificar los temas de sostenibilidad más importantes para los participantes y sus organizaciones.

3

Análisis Consolidado

La evaluación de materialidad de este año se basó en los temas prioritarios identificados el año anterior, revalidándolos y recopilando información adicional de una amplia variedad de grupos de interés internos y externos.

Nuestro consultor consolidó los resultados obtenidos durante las fases de Estudio Documental y Relacionamiento con Grupos de Interés para realizar un análisis cuantitativo. Posteriormente, se aplicó un proceso estructurado para cuantificar los resultados y representar los temas prioritarios en una matriz de materialidad, mostrando su nivel de importancia para la compañía frente a su importancia para los grupos de interés.

El resultado demuestra la relevancia de cada tema tanto para los grupos de interés internos como externos.



EVALUACIÓN DE MATERIALIDAD DE 2025

Resultados del Análisis de Materialidad

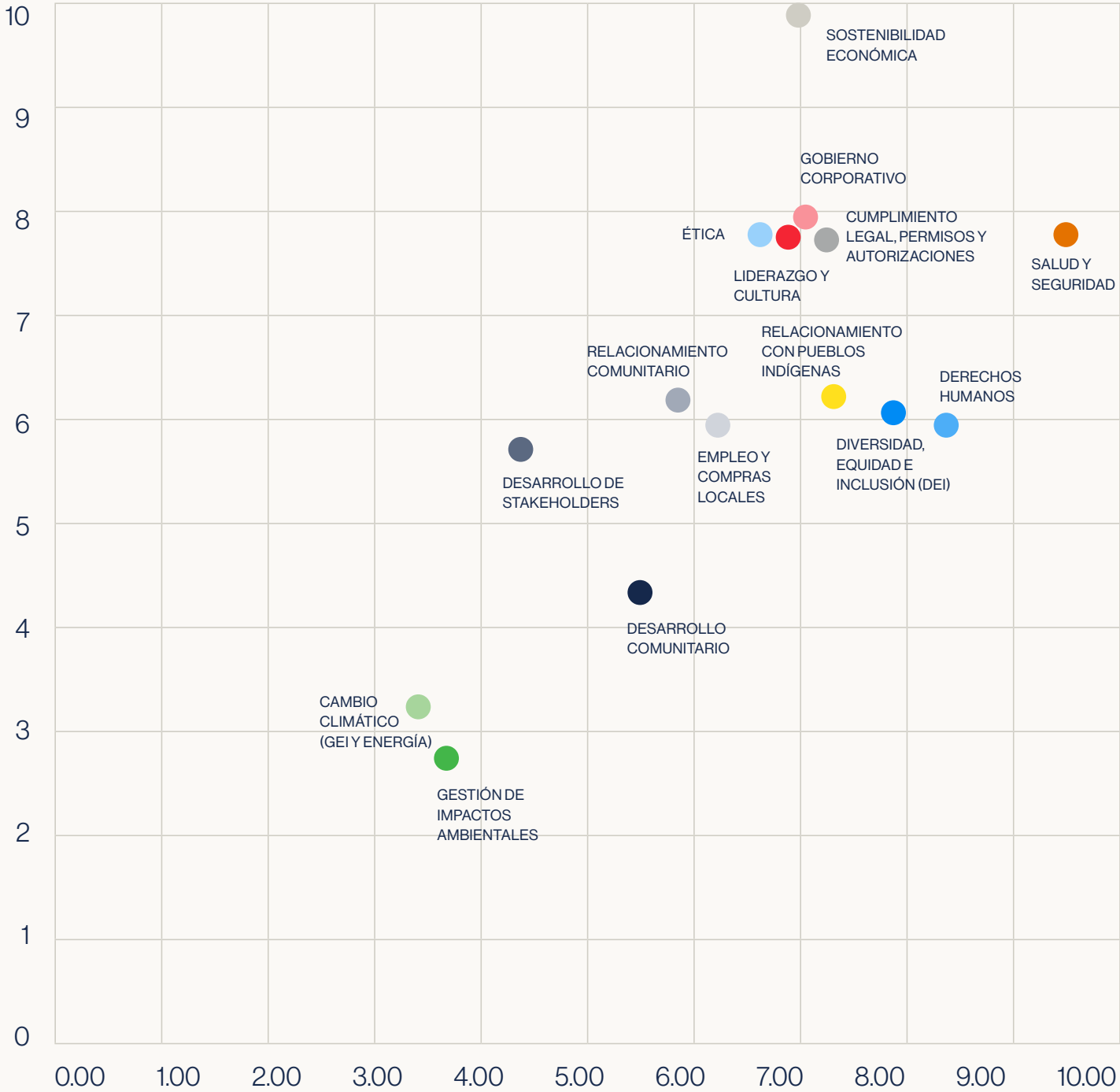
La ampliación del componente de relacionamiento con grupos de interés dentro del proceso de materialidad, junto con la revisión de materialidad realizada el año anterior, permitió fortalecer y validar aún más los resultados obtenidos previamente. Este año, nuestra lista de temas prioritarios se amplió para incorporar una mayor variedad de asuntos relevantes para las empresas de la industria minera. Como parte del proceso de validación de los temas materiales, resulta importante destacar los siguientes hallazgos en comparación con los resultados del año anterior:

- * **Salud y Seguridad, Ética y Gobernanza** (representados este año como los temas de Ética, Gobierno Corporativo y Cumplimiento Legal) mantuvieron su posición como las prioridades más relevantes.
- * **Sostenibilidad Económica** ascendió hasta convertirse en uno de los temas más relevantes desde la perspectiva externa y aumentó significativamente en importancia desde la perspectiva interna, ubicándose entre los tres temas materiales más importantes. Por el contrario, Desarrollo Comunitario descendió a un nivel intermedio de relevancia. Esto puede atribuirse a la incertidumbre económica asociada al actual contexto geopolítico mundial.
- * **Liderazgo y Cultura, así como Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**, mejoraron su posición respecto al año anterior.
- * **Derechos Humanos** (tema que no fue evaluado de forma independiente el año pasado) se posicionó entre los temas materiales más relevantes este año, particularmente desde la perspectiva interna.

La aplicación de un enfoque objetivo y cuantitativo para la construcción de la matriz 2x2 dio como resultado la siguiente distribución de temas (ver la figura de la derecha):

¿Qué tan importante es este tema para nuestros grupos de interés?

Matriz de Materialidad 2025 de STRACON Group



¿Qué tan importante es este tema para proteger el valor corporativo?

- Gestión de impactos ambientales
- Cambio climático (GEI y energía)
- Desarrollo comunitario
- Desarrollo de stakeholders
- Relacionamiento comunitario
- Empleo y compras locales
- Relacionamiento con pueblos indígenas
- Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
- Derechos humanos
- Ética
- Liderazgo y cultura
- Gobierno corporativo (incluyendo directorio, estructura organizacional, metas e indicadores clave de desempeño KPIs)
- Cumplimiento legal, permisos y autorizaciones
- Sostenibilidad económica
- Salud y seguridad (de los trabajadores y de las comunidades)

CH.

4

Gobernanza: Estructura de Supervisión y Liderazgo

- * Acerca del Directorio
- * Comités del Directorio
- * Gobernanza para la Sostenibilidad Empresarial
- * Supervisión de la Sostenibilidad
- * Gestión de Riesgos e Integración ESG
- * Ética y Transparencia
- * Marco de Cumplimiento Normativo
- * Ciberseguridad
- * Liderazgo y Cultura ★
- * Gestión de Talento ★
- * Innovación Sostenible
- * Salud, Seguridad y Bienestar ★
- * Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) ★



Gobernanza: Estructura de Supervisión y Liderazgo

La estructura de gobernanza de STRACON Group promueve una toma de decisiones eficaz, la rendición de cuentas y la creación de valor sostenible a largo plazo, reflejando nuestro compromiso con una gestión responsable en todas nuestras subsidiarias y regiones de operación.

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA DE STRACON GROUP

Directorio de STRACON Group Holding Inc.

Número de Miembros
7 2 Ashmore (incluyendo al Presidente del Directorio)

1 CEO

57% son independientes

86% son no ejecutivos

14% son mujeres

Comité de Talento y Nominaciones

Comité de Auditoría y Riesgos

Comité de Sostenibilidad

Directorio de Compañías Operativas



> Proyecto Fenix Gold, Chile



Acerca del Directorio

En 2025, como parte de los preparativos para nuestra incorporación a la Bolsa de Valores de Toronto (TSX), iniciamos un proceso de formalización de nuestra estructura de gobernanza, que incluyó la creación de comités del directorio, la implementación de nuevas políticas y la definición de responsabilidades más claras para la supervisión de los temas ESG. Estos fundamentos continúan respaldando nuestro avance durante el presente año. Entre las nuevas políticas establecidas se encuentran las siguientes:



El Directorio de STRACON Group Holding Inc. se reúne trimestralmente y está conformado por una combinación diversa y equilibrada de habilidades, perspectivas y experiencia. Cuatro de sus siete directores son independientes y uno ejerce funciones como director ejecutivo.

Sobre la base de las recomendaciones de la administración, el Directorio es responsable de la toma de decisiones finales relacionadas con los compromisos de sostenibilidad, incluyendo la planificación estratégica y la gestión de riesgos.

Los miembros del Directorio también participan en los tres comités de STRACON Group, con nombramientos alineados a sus áreas de especialización. Esto les permite mantenerse estrechamente informados sobre aspectos clave del negocio y proporcionar una supervisión y liderazgo efectivos.

Con el fin de seguir fortaleciendo las competencias en sostenibilidad, todos los miembros del Directorio de STRACON Group Holding Inc. participan anualmente en una sesión sobre temas ESG impartida por una consultora especializada.



> Proyecto La Colorada, Canadá

DIRECTORIO DE STRACON GROUP

DIRECTORIO DE STRACON GROUP



	Fernando Garcia-Rosell	Camilo Villaveces	Steve Dixon	Paula Caldwell St-Onge	Miguel Aramburú	Felipe Cantuarias	Thomas Keller
	Presidente del Directorio		CEO				
Ejecutivo			●				
No Ejecutivo	●	●		●	●	●	●
Independiente				●	●	●	●
No Independiente	●	●	●				
Año de Nombramiento	2018	2018	2011	2022	2022	2019	2025
Comité de Talento y Nominaciones	Miembro					Presidente	Miembro
Comité de Sostenibilidad			Miembro	Presidente	Miembro	Miembro	
Comité de Auditoría y Riesgos				Miembro	Presidente	Miembro	Miembro
Género	M	M	M	F	M	M	M

*Al cierre de la fecha de publicación (14 de agosto, 2026)



Comités del Directorio

STRACON Group cuenta con tres comités del Directorio: el Comité de Talento y Nominaciones, el Comité de Auditoría y Riesgos, y el Comité de Sostenibilidad. Cada comité está integrado por tres o cuatro miembros del Directorio, incluidos directores independientes, con el fin de fortalecer la supervisión efectiva y garantizar el cumplimiento de los requisitos regulatorios aplicables.

En 2025, el Grupo finalizó e implementó los siguientes estatutos de gobernanza a nivel corporativo:

- * Directorio
- * Comité de Sostenibilidad
- * Comité de Auditoría y Riesgos
- * Comité de Talento y Nominaciones



> Proyecto Stock Mine, Timmins, Canadá



Gobernanza para la Sostenibilidad Empresarial

La sostenibilidad es una parte integral de las prácticas de gobernanza de STRACON Group, orientando nuestras operaciones, protegiendo a nuestros grupos de interés y respaldando la creación de valor a largo plazo.

Aspectos Destacados de 2025

- * Finalización e implementación de los estatutos de gobernanza de comités específicos a nivel de STRACON Group Holding.
- * Fortalecimiento de la gobernanza y de la supervisión ejecutiva mediante la realización del primer Town Hall de STRACON Group.

Sistemas de Gobernanza y Políticas

STRACON Group Holding, la sociedad holding de STRACON Group, establece las políticas corporativas y supervisa la gestión de nuestras empresas subsidiarias, con un enfoque en la mitigación de riesgos y la creación de valor. Esto incluye garantizar la aplicación consistente de las políticas en todo el Grupo, así como promover el desarrollo de una sólida estrategia de sostenibilidad.

Nuestro marco de gobernanza define la manera en que operamos, incluyendo las estructuras de toma de decisiones, los controles internos y la asignación clara de funciones y responsabilidades. Este marco se sustenta en la supervisión de la alta dirección y del Directorio, así como en políticas que orientan nuestro enfoque en materia de ética, transparencia, gestión ambiental y relacionamiento con las comunidades. En conjunto, estos elementos promueven la rendición de cuentas, la alineación con los objetivos del negocio y la mejora continua en toda la organización.

Actualización de Políticas

En 2025, la Política del Sistema Integrado de Gestión del Grupo fue actualizada para incorporar explícitamente compromisos relacionados con la mitigación de los efectos del cambio climático y el uso responsable de los recursos naturales.

Asimismo, STRACON inició la definición de lineamientos de gobernanza para la Inteligencia Artificial (IA), con el fin de garantizar su uso ético, e implementó políticas de protección de datos personales para sus aplicaciones internas.

En 2025, tras la incorporación de STRACON Group a la Bolsa de Valores de Toronto (TSX), se actualizaron las siguientes políticas corporativas:

STRACON Group Holding:

- * Política del Directorio
- * Política del Comité de Talento y Nominaciones
- * Política del Comité de Sostenibilidad
- * Política del Comité de Auditoría y Riesgos
- * Política de Divulgación de Información
- * Código de Conducta Empresarial y Ética

Políticas Corporativas que Orientan Nuestra Cultura Organizacional²



Políticas corporativas disponibles en nuestro sitio web:
<https://www.stracon-group.com/English/governance/governance-documents/default.aspx>

- * Código de Ética
- * Código de Ética para Proveedores
- * Política de Cumplimiento Normativo
- * Lineamientos sobre Derechos Humanos
- * Política del Sistema Integrado de Gestión
- * Política de Protección de Datos Personales
- * Política para la Prevención de la Corrupción, Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo (PLAFT)
- * Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual
- * Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas
- * Política de Privacidad
- * Política de Responsabilidad Social
- * Política de Sostenibilidad
- * Política de Denuncias (*Whistleblower Policy*)

Nuevas políticas en 2025

- * Política del Comité de Auditoría y Riesgos
- * Política del Directorio
- * Política de Divulgación de Información
- * Política sobre Uso de Información Privilegiada (*Insider Trading Policy*)
- * Política sobre Transacciones con Partes Relacionadas
- * Política del Comité de Sostenibilidad
- * Política del Comité de Talento y Nominaciones

2. A partir de 2025, algunas de estas políticas y lineamientos se aplican a nivel de Grupo, de acuerdo con los requisitos de los clientes.

Supervisión de la Sostenibilidad

Nuestra Política de Sostenibilidad orienta nuestras operaciones a través de siete pilares fundamentales diseñados para generar confianza, superar expectativas y crear valor equilibrado para nuestros grupos de interés, incluidos nuestros empleados, comunidades, accionistas y el medio ambiente.

Los ejecutivos de las empresas operativas del Grupo son responsables del desempeño ESG dentro de sus respectivas organizaciones, incluida la gestión de los impactos asociados.



> Nuestro equipo de DUMAS, Canadá

7 PILARES DE LA SOSTENIBILIDAD



Desarrollo de
Personas



Cuidado de
Personas



Buenas
Relaciones
y Diálogo
Transparente



Cuidado
del Medio
Ambiente



Generación de
Bienestar



Excelencia
Operacional



Hacer lo
Correcto



Gestión de Riesgos e Integración de ESG

Nuestro Directorio supervisa un marco integral de gestión de riesgos que permite identificar, evaluar y mitigar los riesgos del negocio, incluidos aquellos relacionados con los temas ESG. Mantenemos y actualizamos periódicamente programas destinados a monitorear los riesgos ambientales y sociales, asegurando nuestra capacidad de respuesta frente a desafíos emergentes y a la evolución de las expectativas de nuestros grupos de interés.

Enfoque de Gestión Integral de Riesgos:

Los riesgos ESG están integrados en nuestra estrategia empresarial general, lo que nos permite gestionar de manera coordinada las exposiciones operativas, financieras y reputacionales.

Supervisión del Directorio:

El Directorio supervisa el marco de gestión de riesgos, garantizando que los riesgos relacionados con ESG sean abordados junto con los demás riesgos del negocio.

Mejora Continua:

Nuestros programas se actualizan periódicamente para reflejar los riesgos emergentes y las cambiantes prioridades de nuestros grupos de interés.

Ética y Transparencia

Mantener la confianza en nuestros procesos de ética y cumplimiento es fundamental para nuestro compromiso con la integridad y la responsabilidad de cuentas. Durante 2025, fortalecimos nuestro marco de gobernanza mediante la mejora de la independencia y la consistencia de nuestros mecanismos de denuncias y reportes éticos.

La transición del programa de denuncias se implementó exitosamente a mediados de 2025, comenzando en AMECO South America como parte de una iniciativa más amplia para fortalecer el marco de ética y cumplimiento del Grupo. Durante el año, DUMAS actualizó su Política de Denuncias y Protección al Denunciante, reforzando las medidas de protección contra represalias, las salvaguardas de confidencialidad, los protocolos de investigación y los mecanismos de supervisión.

Este esfuerzo sentó las bases para la implementación de una Política de Denuncias y Protección al Denunciante unificada a nivel de Grupo en enero de 2026, estableciendo un marco común para reportar, investigar y gestionar inquietudes en todas las empresas de STRACON Group.

Paralelamente, el Grupo realizó la transición hacia un nuevo proveedor de la Línea Ética y Denuncias. El proveedor anterior, Ernst & Young, discontinuó este servicio debido a consideraciones de independencia derivadas de su función como auditor externo del Grupo. Este cambio cobró especial relevancia a medida que la sociedad holding avanzaba en los preparativos para su incorporación a la Bolsa de Valores de Toronto (TSX), donde las prácticas de gobernanza exigen una clara separación entre los servicios de auditoría y otros servicios corporativos.

La transición formó parte de un fortalecimiento más amplio del marco de gobernanza corporativa y auditoría del Grupo, respaldado por políticas comunes, canales de reporte y procesos de supervisión compartidos entre las distintas entidades operativas. Como resultado, el programa de denuncias opera actualmente bajo un modelo corporativo común que promueve la consistencia, la rendición de cuentas y la accesibilidad para empleados y grupos de interés en todo el Grupo. La transición se completó sin interrupciones significativas en la continuidad ni en la eficacia del mecanismo de reporte.



Marco de Cumplimiento Regulatorio

El Marco de Cumplimiento de STRACON Group proporciona un enfoque estructurado para cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en todas las regiones donde operamos. Nuestro compromiso con una conducta empresarial ética refuerza este enfoque, garantizando que el cumplimiento normativo contribuya al desarrollo y la operación de proyectos de manera sostenible y responsable.



Ciberseguridad

En STRACON Group, reconocemos que la ciberseguridad es fundamental en el entorno digital actual. Proteger la información de nuestros clientes, socios y empleados constituye una responsabilidad esencial. Nuestro enfoque se sustenta en un firme compromiso con la protección de datos y la seguridad digital, respaldado por políticas y prácticas sólidas alineadas con un marco de Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento (GRC, por sus siglas en inglés).

Consideramos la ciberseguridad como un esfuerzo continuo que involucra a toda la organización. Por ello, actualizamos permanentemente nuestras políticas, monitoreamos las amenazas y tendencias emergentes, y nos adaptamos a las expectativas cambiantes de nuestros grupos de interés.

En 2025, el Grupo ejecutó una importante campaña de ciberseguridad que incluyó la implementación del software de seguridad Sophos en todas sus operaciones. Asimismo, brindamos a nuestros empleados comunicaciones mensuales y capacitaciones especializadas para fortalecer la conciencia sobre los riesgos digitales.

Entendemos la ciberseguridad como un esfuerzo permanente a nivel organizacional. Por ello, continuamos actualizando nuestras políticas, monitoreando amenazas y tendencias emergentes, y adaptándonos a la evolución de las expectativas de nuestros grupos de interés.





Liderazgo y Cultura

Enfoque de Gestión

Crear una cultura de sostenibilidad es un valor que permea cada aspecto de nuestro negocio, respaldado por políticas como nuestra Política de Responsabilidad Social y nuestra Política de Sostenibilidad.

En STRACON Group, creemos firmemente que las acciones de nuestros empleados tienen el poder de transformar nuestro entorno y construir un mejor futuro. Contamos con tres objetivos estratégicos internos orientados a fortalecer la identidad del Grupo y consolidar comportamientos alineados con nuestros valores corporativos:

1. Promover espacios de comunicación dinámicos y significativos que fomenten la conexión entre las personas, las áreas y las empresas que conforman el Grupo.
2. Diseñar e implementar un modelo transversal de reconocimiento que destaque a aquellos empleados que encarnan nuestros valores y contribuyen activamente a la transformación cultural.
3. Desarrollar un modelo de inducción compartido para las cinco empresas del Grupo, basado en una sólida estrategia de storytelling corporativo.

Estas iniciativas se fortalecen a través de diversos programas y acciones orientados a nuestra cultura organizacional, entre ellos:

- * **Plan de Cultura STRACON Group:** orientado a consolidar nuestra identidad organizacional e integrar los valores ESG en todas nuestras operaciones.
- * **Proceso de definición de los elementos culturales institucionales:** incluye la formalización y difusión a nivel de Grupo de nuestro propósito, valores y principios operativos.
- * **Programa ReconoSe:** diseñado para reforzar comportamientos positivos y motivar a los empleados a actuar de manera consistente con nuestros valores.

Monitoreamos y evaluamos nuestro enfoque de cultura organizacional mediante una comunicación permanente con nuestros grupos de interés internos y externos, así como a través de sesiones de liderazgo enfocadas en la planificación y fortalecimiento de la cultura.



Aspectos destacados de 2025

- * Realizamos un encuentro corporativo a nivel de Grupo (*town hall*) para alinear la cultura organizacional.
- * Lanzamos nuestro Plan de Cultura.
- * Implementamos el Programa de Reconocimiento (ReconoSe).



Por qué es importante

Un liderazgo sólido y una cultura compartida constituyen la base sobre la cual se sustentan todos nuestros compromisos de sostenibilidad. Al invertir en el desarrollo de nuestra gente, reconocer a quienes lideran con el ejemplo y alinear a nuestras cinco empresas en torno a valores y formas de trabajo comunes, generamos las condiciones necesarias para que nuestra organización actúe con integridad, propósito y resiliencia en cada proyecto y en cada mercado donde operamos.

> Sesión de Estrategia con el Equipo de Liderazgo



LIDERAZGO Y CULTURA

Desempeño 2025



En 2025, realizamos un Town Hall con las cinco empresas del Grupo para alinear a toda la organización en torno a los objetivos de negocio, los avances y logros alcanzados, así como para reforzar nuestra cultura organizacional. A nivel de comunicación interna, continuamos fortaleciendo el alcance y la difusión de contenidos a través del correo corporativo de comunicaciones de STRACON Group y de la red social interna Viva Engage. Estos canales se utilizan para compartir actualizaciones relacionadas con hitos del negocio, lanzamiento de programas, iniciativas clave, reconocimientos de clientes, logros ESG y fechas importantes.

El Town Hall 2025 del Grupo se llevó a cabo como un espacio informativo fuera del entorno habitual de trabajo, diseñado para acercar a los colaboradores a la realidad del negocio de manera directa y dinámica. Cada una de las empresas presentó su propia perspectiva, compartiendo avances de gestión, progreso de proyectos, principales hitos alcanzados y nuevas iniciativas en desarrollo. Asimismo, se destinó un espacio específico para reforzar la cultura organizacional del Grupo, seguido de una sesión abierta de diálogo en la que los colaboradores pudieron plantear preguntas e inquietudes.

De esta iniciativa surgieron dos aprendizajes clave: la comunicación transparente fortalece el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores, y la generación de espacios de diálogo directo entre el liderazgo y los colaboradores fortalece la confianza y permite una mejor alineación de expectativas en toda la organización.

Asimismo, se implementó el programa de reconocimiento ReconoSe³ en las cinco empresas del Grupo. Este programa busca inspirar a los empleados de STRACON a convertirse en agentes de cambio, liderar con el ejemplo y generar un impacto positivo en cada proyecto que desarrollamos. Su diseño ha sido adaptado a las necesidades operativas y al nivel de madurez organizacional de cada negocio.

Plan de Cultura STRACON Group

En 2025, también implementamos nuestro Plan de Cultura, una presentación corporativa de alcance grupal dirigida a todos los nuevos empleados, orientada a fortalecer los pilares culturales renovados del Grupo, los cuales fueron redefinidos y lanzados en 2024 como parte de la actualización de los valores corporativos, el propósito organizacional y los principios operativos de la compañía.

Durante el período de reporte, se implementaron diversas iniciativas para reforzar la adopción de estos pilares culturales en toda la organización. Entre los principales hitos, se consolidó la integración de los valores corporativos en los procesos clave de gestión de personas, con especial énfasis en el programa de inducción para nuevos empleados, el cual se convirtió en una de las principales plataformas para fortalecer la cultura organizacional.

Adicionalmente, se desarrollaron campañas de comunicación e iniciativas de refuerzo a través de los canales internos del Grupo para seguir promoviendo los valores corporativos. De igual manera, estos valores fueron incorporados al proceso de gestión del desempeño, convirtiéndose en un componente integral de las evaluaciones de desempeño de los empleados.

Como parte de la evolución de este programa, mientras que 2024 estuvo marcado por la renovación y el lanzamiento de los valores corporativos, el propósito organizacional y los principios operativos del Grupo, en 2025

los esfuerzos se enfocaron en fortalecer e integrar estos elementos en los procesos organizacionales. De cara al futuro, 2026 estará orientado a consolidar estos avances y asegurar su adopción e integración sostenida en la cultura organizacional.

La comunicación transparente fortalece el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores, mientras que la creación de espacios de diálogo directo entre el liderazgo y los colaboradores fortalece la confianza y permite una alineación más efectiva de expectativas en toda la organización.

3. El nombre "ReconoSe" proviene de la palabra reconocer. La letra "C" fue reemplazada intencionalmente por una "S" como un elemento distintivo de la identidad de la marca del programa



LIDERAZGO Y CULTURA



Programa de Reconocimiento: ReconoSe

En 2025, STRACON Tech, STRACON Engineering y STRACON implementaron el Programa de Reconocimiento ReconoSe, como parte de nuestro compromiso de seguir fortaleciendo una cultura en la que cada acción sea valorada y celebrada. Los reconocimientos ReconoSe nos permiten destacar los esfuerzos y contribuciones de nuestros empleados más sobresalientes. Este modelo de reconocimiento contempla tres modalidades, diseñadas para promover una cultura en la que la celebración de los logros forme parte de la experiencia cotidiana:

- 1. **Modalidad mensual:** Reconoce a los cinco empleados con mayor número de reconocimientos recibidos, así como a quienes más reconocimientos otorgan a sus compañeros.
- 2. **Modalidad trimestral:** Se divide en dos categorías: Excelencia Plata, que reconoce la alineación con nuestros cuatro valores corporativos de Seguridad, Integridad, Pasión y Creación de Valor; y Excelencia Oro, que distingue a quienes representan de manera sobresaliente el conjunto de estos valores.
- 3. **Modalidad anual:** Incluye las categorías de Reconocimiento Individual y Reconocimiento Grupal, mediante las cuales se celebran contribuciones excepcionales al cierre de cada año.

El programa fue lanzado e implementado en STRACON Engineering y STRACON Tech, alcanzando aproximadamente 100 reconocimientos de manera conjunta. Con el fin de fortalecer su adopción y fomentar una mayor participación, se planificó un relanzamiento del programa para mediados de julio de 2026.

En STRACON, al cierre de 2025, el programa había registrado 1,757 reconocimientos otorgados a empleados y trabajadores, con participación de todos los proyectos operativos y de la oficina corporativa. Asimismo, en

marzo de 2026 se llevó a cabo la ceremonia anual de reconocimiento, en la que se distinguió a 20 personas como ganadoras de los premios Talento Oro y Talento Plata, en reconocimiento a su desempeño y contribuciones sobresalientes. El evento reunió aproximadamente a 100 participantes, incluidos representantes de diversos proyectos, gerentes de área y directores de proyecto.

Continuidad del Programa Construyendo Líderes

En 2025, dimos continuidad al programa Construyendo Líderes con la incorporación de un segundo grupo de participantes. Esta iniciativa tiene como objetivo fortalecer las capacidades de liderazgo mediante el desarrollo de habilidades de gestión, el fortalecimiento del pensamiento estratégico, una visión de largo plazo y una gestión efectiva de equipos.

Esta segunda promoción estuvo conformada por 50 líderes, desde posiciones de supervisión hasta cargos ejecutivos, quienes participaron en un programa de formación diseñado de acuerdo con las necesidades de nuestro negocio, en alianza con PAD Escuela de Dirección de la Universidad de Piura (Perú).

El programa se implementa en STRACON y se extiende a nuestras operaciones y proyectos tanto en el Perú como a nivel internacional, contribuyendo a consolidar una base sólida de liderazgo alineada con los desafíos y objetivos estratégicos del Grupo.

Programa de Desarrollo de Liderazgo 360 (Ejecutivos del Grupo)

El Programa de Desarrollo de Liderazgo 360 fue lanzado en 2025 en las cinco empresas de STRACON Group. Su objetivo es fortalecer el desarrollo de posiciones clave mediante acompañamiento individualizado, coaching ejecutivo y herramientas específicas orientadas a impulsar el crecimiento profesional.





LIDERAZGO Y CULTURA

El programa comenzó con la identificación, realizada en coordinación con los gerentes, de líderes que ocupan roles críticos clave y que presentan un alto potencial de desarrollo. Posteriormente, se llevó a cabo un proceso de evaluación a nivel de todo el Grupo, que incluyó una evaluación de 360° que incorpora retroalimentación de supervisores, colegas y miembros de equipo.

Un total de 116 empleados participaron en esta iniciativa. Con base en los resultados obtenidos, a cada participante se le asignó un Plan de Desarrollo Individual adaptado a sus fortalezas e identificando oportunidades de mejora, con el apoyo de un coach ejecutivo. El proceso se complementa con seguimiento continuo y retroalimentación para garantizar un progreso efectivo.

El Programa de Desarrollo de Liderazgo 360 fue lanzado en 2025 en las cinco empresas de STRACON Group. Su objetivo es fortalecer el desarrollo de posiciones clave mediante acompañamiento individualizado, coaching ejecutivo y herramientas específicas orientadas a impulsar el crecimiento profesional.



> Nuestras colaboradoras del Proyecto Fenix Gold, Chile



LIDERAZGO Y CULTURA



Como continuación de la iniciativa Town Hall de STRACON Group, AMECO realizó una reunión Town Hall a nivel de toda la empresa para revisar los principales logros alcanzados por la organización durante 2025 y discutir las prioridades estratégicas y desafíos previstos para 2026. Esta iniciativa promovió la transparencia, el compromiso de los empleados y el alineamiento en torno a los objetivos de negocio y las prioridades organizacionales.

Impulsando el Cambio Cultural: Plan de Adopción de la Cultura STRACON Group 2025

Durante 2025, el equipo de comunicaciones internas de STRACON trabajó en el Plan de Adopción de la Cultura STRACON Group 2025, junto con AMECO, con el fin de fortalecer su cultura organizacional. Manteniendo la alineación con el propósito, los valores y la dirección estratégica del Grupo, la implementación fue adaptada a las características específicas del negocio de AMECO, la industria minera chilena y los requerimientos de sus clientes.

El Plan de Adopción de la Cultura STRACON Group, que mantiene objetivos y una estructura similar a ReconoSe, contempla un programa de reconocimiento, desarrollo de liderazgo, compromiso de los empleados, un modelo de innovación y ciberseguridad, y un plan de integración cultural.

Programas de Reconocimiento y Recompensa: AMECO alineó sus programas de reconocimiento de empleados con el propósito y los valores fundamentales de STRACON Group para reforzar los comportamientos deseados y fortalecer la integración cultural en toda la organización.

- * El Programa de Reconocimiento en Seguridad, liderado por el Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE), reconoce a los empleados que demuestran comportamientos ejemplares en seguridad y prácticas proactivas de gestión de riesgos, contribuyendo a la protección de las personas, los activos y la continuidad operacional (Seguridad).
- * El Programa Spot Bonus reconoce conductas destacadas y un desempeño sobresaliente que reflejan los valores corporativos de Integridad y Creación de Valor.
- * El Programa de Reconocimiento por Años de Servicio reconoce a los empleados por su compromiso de largo plazo y sus contribuciones a AMECO, reflejando el valor corporativo de Pasión.

Desarrollo de Liderazgo y Gestión del Desempeño Basada en Valores:

El equipo de liderazgo ejecutivo de AMECO participó en el Programa de Talento de STRACON Group, mediante el cual incorporó formalmente los valores del Grupo en el proceso de evaluación de desempeño de aproximadamente 26 líderes responsables de guiar la organización. Esta iniciativa fortaleció la responsabilidad y reforzó el liderazgo basado en valores.

Además, las evaluaciones mensuales de desempeño en faena fueron actualizadas para incorporar los valores de STRACON Group, garantizando que las evaluaciones de desempeño de los colaboradores reflejen no solo los resultados operacionales, sino también el alineamiento con los principios culturales y los comportamientos esperados de la organización.

Iniciativas de Innovación, Ciberseguridad e Integridad: Durante 2025, AMECO participó activamente en diversas iniciativas corporativas orientadas a fortalecer la innovación, la resiliencia digital y la conducta ética, incluyendo:

- * Participación en la Encuesta de Cultura de Innovación, que estableció una evaluación de referencia sobre la madurez y capacidades de innovación de la organización.
- * Participación en el Premio Huella Innovadora, diseñado para fomentar y reconocer la innovación en todo el Grupo.

- * Realización de actividades de sensibilización en ciberseguridad a nivel de toda la organización, abordando temas clave identificados por la función corporativa de ciberseguridad.
- * Desarrollo de una Campaña de Integridad enfocada en reforzar la integridad como un valor organizacional fundamental y fortalecer el compromiso de los empleados con la conducta ética y la toma de decisiones responsable.

Integración Cultural a través de la Inducción: Para fortalecer aún más el alineamiento cultural y el compromiso de los colaboradores, AMECO incorporó su pertenencia a STRACON Group, incluyendo el propósito, los valores y la visión estratégica del Grupo, dentro de su proceso de inducción. Esta iniciativa busca fomentar un fuerte sentido de pertenencia, acelerar la integración cultural y asegurar que los nuevos empleados comprendan los principios que guían el éxito de largo plazo de la organización.

Desarrollo de Liderazgo

La alta dirección llevó a cabo una iniciativa específica de liderazgo (Desarrollo de Liderazgo y Gestión del Desempeño Basada en Valores) junto con sus reportes directos y el primer nivel de liderazgo, comenzando con una evaluación para identificar áreas clave de mejora. Posteriormente, se realizaron dos sesiones focalizadas de liderazgo para fortalecer capacidades y alineamiento.

El equipo de liderazgo ejecutivo de AMECO participó en el Programa de Talento de STRACON Group, fortaleciendo la responsabilidad y reforzando el liderazgo basado en valores. Otras competencias evaluadas incluyeron integridad, responsabilidad, adaptabilidad, seguridad, capacidad para inspirar compromiso, desarrollo de personas, colaboración, comunicación, visión estratégica, innovación, orientación al cliente y orientación a resultados.

Asimismo, las evaluaciones mensuales de desempeño en faena fueron actualizadas para incorporar los valores de STRACON Group, garantizando que las evaluaciones de desempeño de los colaboradores reflejen no solo los resultados operacionales, sino también el alineamiento con los principios culturales y los comportamientos esperados de la organización.



LIDERAZGO Y CULTURA

Adicionalmente, se realizó una evaluación a nivel corporativo para la alta dirección y sus dos primeros niveles de liderazgo mediante una evaluación de 360 grados⁴, acompañada de planes de desarrollo estructurados diseñados para abordar las oportunidades identificadas y respaldar el crecimiento continuo del liderazgo.

AMECO también fortaleció el compromiso de la fuerza laboral con la salud y seguridad mediante su plataforma de Observación Preventiva de Seguridad (PSO, por sus siglas en inglés), un sistema web que permite a colaboradores y proveedores reportar observaciones e inquietudes relacionadas con la seguridad. Cada reporte es asignado a un Asesor de Salud y Seguridad para la implementación de acciones correctivas y preventivas.

Una vez implementada la plataforma en todos los proyectos y realizadas las sesiones de capacitación correspondientes, AMECO promovió su adopción mediante un artículo en su boletín semestral, incrementando el conocimiento de la herramienta, fomentando su uso y fortaleciendo su reconocimiento como un canal confiable para reportar inquietudes.

Otras iniciativas incluyeron Planned Activity Leadership (PAL), que promovió un liderazgo visible en terreno y fortaleció una cultura de seguridad proactiva. AMECO alcanzó un índice de capacitación y sensibilización de 1,3%, reforzando sus esfuerzos continuos por construir una cultura de seguridad y prevención.

El 29 de septiembre de 2025, AMECO, en asociación con Miros Consultores, llevó a cabo un taller de capacitación especializada denominado El Último Planificador de la Tarea, dirigido a administradores de contratos, equipo ejecutivo y líderes HSE. La capacitación reforzó el rol de los líderes como planificadores a lo largo de todo el proceso operativo y tuvo como objetivo fortalecer las capacidades de liderazgo y mejorar el soporte operacional en los proyectos y contratos de la compañía.

La capacitación se enfocó en mejorar la planificación, coordinación y apoyo en terreno, a la vez que profundizó la comprensión de los participantes sobre sus propias responsabilidades y las de los Últimos Planificadores de la Tarea (UPLA) que operan en los sitios de trabajo. El taller promovió una mayor alineación entre los equipos de liderazgo y operación, impulsando la responsabilidad, la colaboración y la mejora continua en toda la organización.

Al finalizar, todos los participantes obtuvieron la certificación CLEVER, reforzando el compromiso de AMECO con la excelencia operacional y una cultura de mejora continua en toda la organización.

AMECO también fortaleció el compromiso de la fuerza laboral con la salud y seguridad mediante su plataforma de Observación Preventiva de Seguridad (PSO), un sistema web que permite a colaboradores y proveedores reportar observaciones e inquietudes relacionadas con la seguridad, asignándose cada reporte a un Asesor de Salud y Seguridad para la implementación de acciones correctivas y preventivas.



4. Una evaluación de 360 grados es un proceso de retroalimentación de múltiples fuentes que proporciona a los empleados una visión integral de su desempeño, comportamiento y desarrollo desde diferentes perspectivas.



LIDERAZGO Y CULTURA



Dumas recibió el **Legacy Builder Award** en la Canadian Mine Expo de 2025, un reconocimiento de la industria que destaca la sólida reputación y trayectoria de la empresa como una organización líder en la construcción minera.

Legacy Builder Award en la Canadian Mine Expo de Timmins

DUMAS tuvo el honor de recibir el Legacy Builder Award el 3 de junio de 2025 durante la Canadian Mine Expo en Timmins, Ontario, precisamente la ciudad donde comenzó la historia de la empresa hace 31 años.

Representando a Dumas estuvieron Jeremy Okolisan (Presidente), Jeff Rimmer (Gerente General de Operaciones en Canadá), Derek Imhoff (Gerente de Área), Steve Black (Gerente de Desarrollo de Negocios, Marketing y Relaciones Comunitarias) y Martin Short (Gerente de Reclutamiento).

Fundada por Hubert Dumas y posteriormente liderada por sus hijos Dan y Marc, la empresa creció desde sus raíces locales hasta convertirse en un contratista minero internacional con operaciones en todo el continente americano. Actualmente, como parte de STRACON Group, Dumas continúa brindando excelencia en minería subterránea con más de 900 empleados y proyectos activos en Canadá y México.

DUMAS expresa su agradecimiento a todos los miembros de su equipo, pasados y presentes, cuya dedicación hizo posible este reconocimiento.



> Proyecto Lalor Mine, Canadá



Mirando hacia el Futuro

De cara a 2026, el Plan de Cultura de STRACON Group se enfocará en consolidar los avances logrados en la incorporación de los valores corporativos, el propósito y los principios operativos dentro de los procesos organizacionales, con el fin de asegurar su adopción sostenible y de largo plazo en toda la organización.



Gestión de Talento

Enfoque de Gestión

Nuestro éxito está estrechamente ligado a nuestra capacidad para atraer, retener y desarrollar al mejor talento, reconociendo que las personas son el corazón de nuestro negocio. Como reflejo de ello, contamos con políticas que promueven la inversión y el desarrollo de nuestra fuerza laboral. Disponemos de una variedad de programas e iniciativas enfocados en la gestión del talento:

- * El Programa de Mentoría brinda acompañamiento y mentoría a ex participantes del Programa Trainee de la compañía.
- * El Programa Construyendo Líderes ofrece capacitación integral en gestión organizacional, al tiempo que fortalece habilidades blandas como la comunicación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad.
- * El Programa de Sucesores está diseñado para identificar empleados con potencial para asumir posiciones de liderazgo que reporten directamente a gerentes y brindarles apoyo estratégico para su desarrollo.
- * El Programa de Desarrollo de Liderazgo 360 fue implementado para fortalecer el desarrollo de posiciones clave mediante acompañamiento individualizado, proporcionando herramientas específicas para impulsar el crecimiento profesional, junto con coaching ejecutivo.
- * El Programa ReconoSe está diseñado para reforzar comportamientos alineados con nuestros valores corporativos y motivar a los empleados a desempeñar sus funciones de manera consistente, segura y comprobada. Los Premios ReconoSe complementan esta iniciativa al reconocer los esfuerzos de nuestros empleados más destacados.
- * Además, las cinco empresas del Grupo cuentan con programas propios de reconocimiento para empleados, adaptados a sus características y necesidades específicas.

Mantenemos convenios con universidades e instituciones educativas que permiten a nuestros empleados acceder a descuentos en programas de educación ejecutiva, estudios de posgrado, maestrías, cursos, diplomados



y capacitación en idiomas. Algunos ejemplos de las universidades e instituciones educativas privadas en Perú con las que mantenemos convenios son: Universidad ESAN, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC), Universidad Tecnológica del Perú (UTP), Cibertec, Universidad Privada del Norte (UPN), New Horizons y Euroidiomas.

Finalmente, monitoreamos y evaluamos nuestro enfoque de gestión del talento mediante herramientas externas, como ejercicios de benchmarking, y herramientas internas, como reuniones Town Hall a nivel del Grupo y encuestas a empleados.



Aspectos Destacados de 2025

- * El Programa de Mentoría completó su primera fase.

16%

tasa promedio de nuevas contrataciones del Grupo.

13%

tasa promedio de rotación del Grupo.

36,3

horas promedio de capacitación por empleado en todo el Grupo.



Por qué es importante

Este compromiso representa tanto una responsabilidad hacia nuestros empleados como una necesidad estratégica: una fuerza laboral comprometida y capacitada nos permite desempeñarnos con excelencia, innovar y sostener nuestro negocio en una industria que exige una adaptación continua.



GESTIÓN DE TALENTO

Desempeño y Avances 2025



Continuidad del Programa Trainee

En 2024 lanzamos el Programa Trainee con el objetivo de promover la incorporación y el desarrollo de jóvenes profesionales, brindándoles capacitación y experiencia práctica para que, en el futuro, puedan asumir posiciones estratégicas dentro de la organización.

A lo largo del proceso, los participantes se integran a nuestra cultura, prácticas de gestión y operaciones, complementando su aprendizaje mediante rotaciones por diversas áreas, lo que les permite adquirir una comprensión integral del negocio.

La primera fase del programa, con una duración de siete meses, concluyó en julio de 2024 tras una evaluación continua que incluyó la revisión de proyectos enfocados en mejoras. En línea con las necesidades del negocio, 19 trainees fueron promovidos a posiciones de asistentes, donde continuaron desarrollando experiencia y aportando valor al Grupo durante el período comprendido entre agosto de 2024 y julio de 2025. Posteriormente, en agosto de 2025, los 19 asistentes pasaron al Programa de Mentoría, donde sostuvieron reuniones con gerentes que compartieron experiencias profesionales, técnicas y de gestión. Asimismo, se promovió un entorno de diálogo abierto que permitió a los asistentes formular preguntas, compartir sus intereses y recibir orientación respecto de su desarrollo y trayectoria profesional.

La primera fase del Programa de Mentoría concluyó en marzo de 2026. Una segunda fase estaba programada para iniciar en abril de 2026, con el propósito de fortalecer aún más el desarrollo de los participantes y apoyar su progresión hacia mayores niveles de responsabilidad.

Un componente clave tanto del Programa Trainee como del Programa de Mentoría es el acompañamiento continuo proporcionado por un mentor, contribuyendo a mantener la motivación y el compromiso de los participantes con la organización.

Proceso de Evaluación del Desempeño

Durante 2025 se implementó una mejora al Proceso de Evaluación del Desempeño mediante la incorporación de un componente de evaluación basado en competencias para posiciones de liderazgo.

Como resultado de este cambio, los líderes dejaron de ser evaluados únicamente en función del cumplimiento de objetivos, incorporándose además factores estratégicos relacionados con competencias de liderazgo y gestión.

La evaluación incluyó competencias vinculadas con la actitud, iniciativa, visión estratégica y capacidad para liderar equipos, promoviendo así una evaluación más integral del desempeño y del impacto general de los líderes dentro de la organización.

Convenios Colectivos de Trabajo

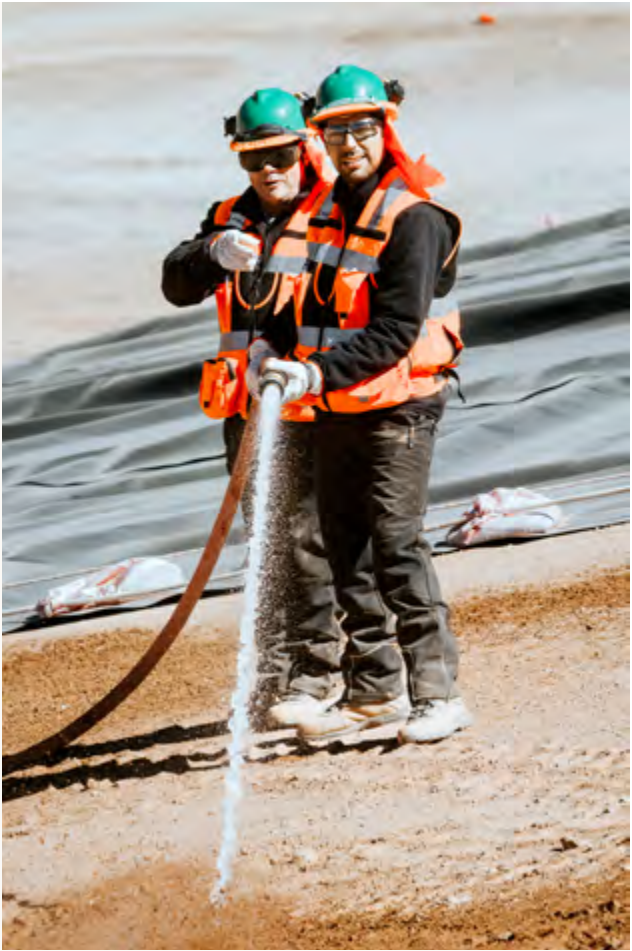
En STRACON Group reconocemos el derecho de nuestros empleados a una representación justa y a la negociación colectiva. En todo el Grupo, el 62% de nuestros empleados está cubierto por convenios colectivos de trabajo. Colaboramos con diversas organizaciones sindicales en beneficio de nuestros empleados.

Durante los últimos tres años, el porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos pasó del 11% al 62%, reflejando una transformación en la industria, donde la disponibilidad de mano de obra y la brecha de habilidades representan riesgos cada vez más significativos.

19 trainees fueron promovidos a posiciones de asistentes

19 asistentes continuaron en el Programa de Mentoría, donde participaron en sesiones con gerentes que compartieron experiencias profesionales, técnicas y de gestión.

23% de nuestros empleados están cubiertos por convenios colectivos de trabajo.



GESTIÓN DE TALENTO

Empleados Cubiertos por Convenios Colectivos de Trabajo (%)

	DUMAS	AMECO	STRACON	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Group Holding	STRACON Group (Totales)	STRACON Group (2024 Totales)	STRACON Group (2023 Totales)
Empleados Cubiertos por Convenios Colectivos de Trabajo (%)	0%	61%	7%	65%	0%	0%	23%	41%	11%

Contrataciones y Rotación de Empleados (por Género y Grupo Etario)

			DUMAS	AMECO	STRACON	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Group Holding	STRACON Group (Totales)	STRACON Group (2024 Totales)	STRACON Group (2023 Totales)
Nuevas Contrataciones	Masculino	Menos de 30 años	20%	5%	20%	23%	25%	0%	17%	17%	14%
		30-50 años	14%	33%	88%	152%	66%	11%	72%	63%	57%
		Más de 50 años	8%	13%	15%	27%	10%	0%	15%	11%	8%
	Femenino	Menos de 30 años	1%	0%	3%	4%	7%	0%	2%	2%	2%
		30-50 años	1%	3%	6%	8%	14%	0%	5%	4%	3%
		Más de 50 años	1%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Tasa de Rotación de Empleados	Masculino	Menos de 30 años	15%	7%	21%	29%	24%	11%	18%	12%	17%
		30-50 años	48%	44%	98%	198%	97%	11%	88%	53%	86%
		Más de 50 años	14%	15%	19%	40%	17%	0%	19%	9%	12%
	Femenino	Menos de 30 años	1%	1%	3%	2%	5%	0%	2%	2%	3%
		30-50 años	3%	2%	6%	9%	15%	5%	5%	4%	5%
		Más de 50 años	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%



GESTIÓN DE TALENTO

Programa Construyendo Líderes

En 2025 continuamos con el Programa Construyendo Líderes (también presentado en nuestro [Reporte de Sostenibilidad 2024](#)), incorporando un segundo grupo de participantes. Esta iniciativa tiene como objetivo fortalecer las capacidades de liderazgo mediante el desarrollo de habilidades de gestión, una mayor visión estratégica, una perspectiva de largo plazo y una gestión efectiva de equipos.

En esta edición participaron 50 líderes, desde posiciones de supervisión hasta cargos de liderazgo ejecutivo, incluyendo supervisores, subgerentes, superintendentes, gerentes y directores. Los participantes formaron parte de un programa de aprendizaje diseñado de acuerdo con las necesidades de nuestro negocio, en alianza con PAD Escuela de Dirección de la Universidad de Piura en Perú.

El programa se implementa en STRACON y se extiende a sus operaciones y proyectos tanto en Perú como a nivel internacional, contribuyendo a consolidar una sólida base de liderazgo alineada con los desafíos y objetivos del Grupo.

Programa de Desarrollo de Liderazgo 360 (A nivel de Grupo)

Durante 2025 se lanzó el Programa de Desarrollo de Liderazgo 360 como una iniciativa transversal para las cinco empresas que conforman STRACON Group. Su objetivo es fortalecer el desarrollo de posiciones clave mediante acompañamiento individualizado, proporcionando herramientas específicas para impulsar el crecimiento profesional, junto con coaching ejecutivo.

El programa comenzó con la identificación, realizada en coordinación con los gerentes, de líderes que ocupan posiciones clave y presentan un alto potencial de desarrollo. Posteriormente, se llevó a cabo un proceso de evaluación a nivel de Grupo, que incluyó una evaluación de 360° que incorpora retroalimentación de supervisores, colegas y miembros de equipo.

Un total de 116 empleados participa en esta iniciativa. Con base en los resultados obtenidos, a cada participante se le asigna un Plan de Desarrollo Individual, respaldado por un coach ejecutivo y adaptado a sus fortalezas y oportunidades de mejora. Este proceso se complementa con seguimiento continuo y retroalimentación para asegurar una implementación efectiva

> Nuestro equipo del Taller de Equipos Central en Lurín, Lima, Perú.



Promedio de Horas de Capacitación por Empleado

	DUMAS	AMECO	STRACON	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Group Holding	STRACON Group (Totales)	STRACON Group (2024 Totales)	STRACON Group (2023 Totales)
Promedio de Horas de Capacitación por Empleado	62	5.75	42	32	28	48	36.3	45.2	34.4

GESTIÓN DE TALENTO



Durante 2025 alcanzamos nuestro objetivo de implementar nuestros principales programas de desarrollo de talento, incluyendo el Programa Trainee, Construyendo Líderes y el Programa de Desarrollo de Liderazgo 360. Estas iniciativas han fortalecido las capacidades de nuestros empleados y contribuido a consolidar una sólida cantera de liderazgo dentro de la organización.

Asimismo, durante el año reforzamos e impulsamos nuestro Plan de Aprendizaje y logramos avances significativos en la promoción de talento interno. Como parte de este esfuerzo, incorporamos una etapa de acompañamiento posterior a las promociones, diseñada para facilitar la transición a nuevas funciones y garantizar un desempeño sostenible en el tiempo.

En 2025, STRACON fue reconocido por Anglo American por su Plan de Gestión Laboral y Bienestar Social en el proyecto Quellaveco, destacando la gestión efectiva de su fuerza laboral y la implementación de programas orientados al bienestar de los empleados a lo largo del año.



> Nuestro empleado en el Proyecto Kidd Creek, de DUMAS, en Canadá



Mirando hacia el Futuro

Actualmente estamos definiendo nuestras prioridades para 2026, las cuales estarán alineadas con una visión integral del negocio y centradas en el desarrollo sostenible. Desde la perspectiva de nuestra fuerza laboral, pondremos énfasis en fortalecer capacidades, cerrar brechas de habilidades y fomentar una cultura de aprendizaje continuo que facilite la adaptación a un entorno en constante cambio.

Paralelamente, continuaremos impulsando iniciativas que promuevan un clima laboral positivo, el compromiso de los empleados y su bienestar, reconociendo que el desempeño organizacional está directamente vinculado a la experiencia de nuestros empleados.

Innovación Sostenible

Enfoque de Gestión

La innovación forma parte de nuestra visión y buscamos aplicar tecnologías innovadoras para gestionar riesgos y aprovechar oportunidades. Creemos que la innovación es clave para abordar los impactos de nuestra industria y trabajamos continuamente para incorporar enfoques innovadores en nuestras operaciones.

Contamos con diversos programas e iniciativas enfocados en innovación, como nuestra estrategia de innovación digital, Digital Roster y la Encuesta de Cultura de Innovación.



> Equipo ganador del Premio de Innovación



Aspectos Destacados de 2025

* Fortalecimos nuestra estrategia de innovación digital.

Redujimos el consumo de papel en más de

430,000

hojas por año como resultado de la transición hacia soluciones digitales en terreno.

Logramos un ahorro superior a

53,000

horas-hombre por año mediante la optimización de actividades de registro, monitoreo y elaboración de reportes.



Por qué es importante

El compromiso de STRACON con la innovación sostenible refleja nuestra convicción de que la responsabilidad ambiental y la transformación digital deben avanzar de manera conjunta. Mediante la digitalización de operaciones en terreno, la automatización de procesos manuales y el fortalecimiento de una cultura de innovación impulsada por los empleados, estamos reduciendo nuestra huella ambiental al mismo tiempo que mejoramos la seguridad, eficiencia y trazabilidad de nuestras operaciones.

Esto es importante para nosotros porque la innovación no es un fin en sí misma, sino un medio para generar mejores resultados para nuestros empleados, clientes y las comunidades y entornos donde operamos. A medida que la inteligencia artificial (IA) y las herramientas digitales continúan transformando nuestra industria, mantener una gobernanza responsable en su adopción y aplicación garantiza que nuestro progreso sea ético, cumpla con las regulaciones aplicables y permanezca alineado con nuestros compromisos más amplios de sostenibilidad.

La innovación no es un fin en sí misma, sino un medio para generar mejores resultados para nuestros empleados, clientes y las comunidades y entornos donde operamos.



INNOVACIÓN SOSTENIBLE

Desempeño y Avances 2025



Durante 2025 fortalecimos nuestra estrategia de innovación digital enfocada en la sostenibilidad, con énfasis en mejorar la eficiencia operacional, reducir impactos ambientales y aumentar la seguridad y trazabilidad de nuestras operaciones.

Los principales hitos incluyeron:

- * Digitalización de procesos operativos en terreno e implementación de soluciones digitales para el registro en tiempo real de asistencias, actividades diarias, inspecciones de equipos y eventos operacionales, mejorando la trazabilidad de la información y reduciendo la dependencia de formatos físicos.
- * Escalamiento de las soluciones STRAQUI TAREO y STRAQUI ASISTENCIA en proyectos clave de Perú y Chile, asegurando estándares operacionales consistentes y un mayor control sobre la gestión de personal y equipos.
- * Digital Roster: digitalización de la planificación y el control de la fuerza laboral en terreno, permitiendo la trazabilidad completa del personal entre proyectos, incluyendo presencia, rotaciones y eventos relevantes, así como la automatización de movilizaciones, desmovilizaciones y traslados. Esta solución también incorporó alertas relacionadas con la permanencia segura en los proyectos, contribuyendo a reducir riesgos asociados a una exposición prolongada y mejorando la gestión logística y de plazos operacionales.

- * Aplicación de soluciones de analítica y automatización para reemplazar procesos manuales, facilitando la toma de decisiones basada en datos, reduciendo errores operacionales y mejorando la eficiencia general.
- * Avances hacia operaciones libres de papel mediante la implementación de registros, aprobaciones y reportes digitales.
- * Reconocimiento interno de la innovación con impacto sostenible a través del programa Huella Innovadora, que destaca iniciativas lideradas por empleados que contribuyen a la eficiencia, seguridad y sostenibilidad del negocio.
- * Fortalecimiento de una cultura de innovación mediante la creación de un espacio para compartir ideas a través de nuestra primera Encuesta Corporativa de Cultura de Innovación, cuyos resultados y avances fueron comunicados durante reuniones Town Hall.

Gracias a la digitalización integral de procesos clave, fortalecimos la toma de decisiones basada en datos, accediendo a información más confiable, oportuna y trazable. Como resultado, se redujeron significativamente los tiempos de respuesta y mejoró nuestra capacidad para anticipar y gestionar riesgos operacionales.

Se creó un modelo de Monitoreo Digital basado en herramientas de analítica y visualización que permite el seguimiento operacional en tiempo real, proporcionando:

- * Reportes en tiempo real que facilitan una toma de decisiones más ágil.
- * Trazabilidad integral de la información operacional.
- * Reducción de errores asociados a procesos manuales.
- * Eliminación progresiva de registros físicos.

Durante 2025, la digitalización de procesos operacionales nos permitió avanzar significativamente hacia un modelo operativo más sostenible, reduciendo procesos físicos y logísticos, así como la necesidad de gestionar, transportar y almacenar documentos.

Redujimos el consumo de papel en más de 430.000 hojas por año como resultado de la transición hacia soluciones digitales en terreno. Como consecuencia, disminuimos el uso de agua asociado a la producción de papel, las emisiones de CO₂ relacionadas y la utilización de recursos forestales.

La implementación de herramientas digitales y la automatización de procesos permitió:

- * Ahorrar más de 53.000 horas-hombre por año mediante la optimización de actividades de registro, monitoreo y reporte.
- * Reducir tiempos operativos y administrativos, mejorando la productividad de los equipos de oficina y terreno.
- * Incrementar la confiabilidad y trazabilidad de la información, disminuyendo errores asociados a procesos manuales.

Las soluciones digitales también fortalecieron la gestión preventiva y el cumplimiento de estándares de seguridad en terreno. Las inspecciones digitales de equipos permitieron detectar fallas de manera temprana, reduciendo riesgos y previniendo incidentes operacionales.

Asimismo, las auditorías digitales permitieron verificar y rastrear procesos de cumplimiento y seguridad mediante la integración de registros fotográficos, firmas electrónicas y validaciones en tiempo real, mejorando la trazabilidad de las inspecciones.

Nuestro programa Huella Innovadora continuó fortaleciéndose, reconociendo iniciativas de empleados con impacto en eficiencia, seguridad y sostenibilidad. Este programa fomenta una cultura de mejora continua al incentivar nuevas ideas con alto potencial y su posterior implementación.

Aprendizajes de la Encuesta de Cultura de Innovación

Luego de nuestra primera encuesta de cultura (descrita anteriormente), en 2025 distribuimos una segunda Encuesta Corporativa de Cultura de Innovación, con el objetivo de comprender cómo los empleados perciben y experimentan la innovación dentro de la organización e identificar oportunidades para fortalecerla. La encuesta alcanzó una tasa de participación del 65% entre los empleados que cuentan con correo electrónico corporativo. Los principales hallazgos incluyeron:

- * Existe una cultura favorable para la generación de ideas. Los empleados señalaron sentirse seguros al compartir propuestas e ideas nuevas y consideraron que sus aportes son escuchados y valorados por sus equipos, incluso cuando no todas las ideas llegan a implementarse.



INNOVACIÓN SOSTENIBLE

- ✱ Se identificó una cultura de aprendizaje y mejora continua. En varias empresas del Grupo, los empleados manifestaron una percepción positiva respecto al aprendizaje derivado de experiencias previas y errores, proporcionando una base sólida para impulsar la innovación sostenible.

La encuesta también identificó áreas comunes de mejora:

- ✱ Disponibilidad de tiempo y recursos para explorar y probar nuevas ideas.
- ✱ Claridad de los procesos para transformar una idea en una iniciativa concreta.
- ✱ Visibilidad de los proyectos de innovación actualmente en desarrollo.
- ✱ Necesidad de fortalecer los mecanismos de retroalimentación respecto de las ideas propuestas por los empleados.

Con base en estos resultados, se definió un plan de acción corporativo que incluye iniciativas como la implementación de campeones de innovación en las distintas áreas de negocio; la creación de una ruta clara de “De la Idea a la Acción” para orientar a los empleados cuando identifiquen oportunidades de mejora o ideas innovadoras; el fortalecimiento de las comunicaciones y la visibilidad de los proyectos de innovación; la formalización de mecanismos de retroalimentación; y el desarrollo de INSTRA, una plataforma digital diseñada para centralizar información relacionada con innovación, proyectos, inteligencia artificial y otros temas relevantes, facilitando el acceso al conocimiento y fortaleciendo la colaboración entre las empresas del Grupo.

Gobernanza de la IA e Innovación Digital

Se fortaleció el modelo de gobernanza de innovación existente mediante una definición más clara de roles y responsabilidades, incorporando patrocinadores y responsables funcionales de producto para cada iniciativa.

Las soluciones implementadas bajo este modelo mostraron una mayor sostenibilidad, mejor priorización de iniciativas y una alineación más sólida con las áreas operativas.

Dado el rápido avance de la digitalización y la inteligencia artificial (IA) en nuestra industria y en el mundo, mantenemos una vigilancia permanente para asegurar la aplicación de mecanismos adecuados de gobernanza.



> Nuestro equipo de innovación en Lima, Perú

Durante 2025:

- ✱ Se continuó avanzando en la definición de lineamientos de gobernanza. Como parte de este esfuerzo, durante 2025 se actualizaron o desarrollaron las siguientes políticas: para la IA, enfocados en un uso responsable y ético alineado con los objetivos del negocio.
- ✱ Se implementaron políticas de tratamiento y protección de datos personales dentro de las aplicaciones, garantizando el cumplimiento normativo y la confidencialidad de la información.

Apoyando el Desempeño de Nuestros Clientes

A través de la implementación de soluciones digitales en nuestros proyectos, STRACON ha apoyado directamente a sus clientes en el fortalecimiento de su gestión de sostenibilidad, generando resultados tangibles en sus operaciones:

- ✱ Reducción de la huella ambiental mediante procesos de digitalización que disminuyen el uso de papel y minimizan desplazamientos innecesarios.
- ✱ Mejora de los estándares de seguridad operacional mediante herramientas que permiten realizar inspecciones, controles y auditorías con mayor trazabilidad y cumplimiento.
- ✱ Optimización de recursos, incluyendo eficiencias en transporte, consumo energético y utilización de equipos.
- ✱ Fortalecimiento del cumplimiento normativo y de los procesos de auditoría mediante información digital trazable respaldada por evidencia en tiempo real.

Dado el rápido avance de la digitalización y la inteligencia artificial (IA) en nuestra industria y en el mundo, mantenemos una vigilancia permanente para asegurar la aplicación de mecanismos adecuados de gobernanza.



INNOVACIÓN SOSTENIBLE

Retroalimentación de Clientes sobre el Apoyo en ESG

Las soluciones digitales de STRACON orientadas a mejorar el desempeño ambiental recibieron un importante reconocimiento por parte del Proyecto Constancia de Hudbay, por su contribución a los esfuerzos de reducción de la huella de carbono de la operación.

Reconocimiento a la Innovación Sostenible

STRACON, junto con STRACON Tech, obtuvo el primer lugar en el premio Buenas Prácticas e Innovación en la Prevención de Riesgos Laborales 2025 de Marsh McLennan, gracias a la implementación de su nuevo sistema de Proximidad de Equipos, una innovación que fortalece la seguridad al reducir los riesgos asociados a la operación de equipos.

Asimismo, en 2025 STRACON recibió un reconocimiento de Antamina por sus Buenas Prácticas en Metrología, otorgado por los esfuerzos sostenidos de sus equipos para mantener los instrumentos de medición y ensayo calibrados conforme a los más altos estándares.

> Nuestro equipo del Proyecto Antamina, Peru





SUSTAINABLE INNOVATION



Mirando hacia el Futuro

IA y Datos

En 2026, nuestra estrategia de innovación estará enfocada en consolidar un modelo basado en datos, respaldado por el uso progresivo de la inteligencia artificial (IA), con un fuerte énfasis en la sostenibilidad, la eficiencia operacional y la seguridad.

Los principales objetivos incluyen:

- ✧ Promover el uso de la IA a nivel corporativo, priorizando su aplicación en áreas críticas como Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE) y Mantenimiento, para fortalecer la toma de decisiones y la gestión proactiva de riesgos.
- ✧ Fortalecer la captura digital de datos en terreno, garantizando información de alta calidad, trazabilidad y disponibilidad en tiempo real en los procesos clave del negocio.
- ✧ Utilizar análisis avanzados y modelos de IA para generar alertas tempranas sobre desviaciones operacionales, identificar oportunidades de optimización y anticipar fallas y riesgos.
- ✧ Impulsar ventajas competitivas mediante tecnologías que optimicen recursos, reduzcan costos y mejoren la seguridad y sostenibilidad de las operaciones.

Mantenimiento

Nos enfocaremos en el mantenimiento predictivo y el análisis de fallas para anticipar eventos y reducir riesgos operacionales, optimizando el ciclo de vida de los equipos, mejorando su desempeño y prolongando

su vida útil. Esto contribuirá a reducir tiempos de inactividad y a lograr una gestión más eficiente de los recursos.

Salud, Seguridad y Medio Ambiente

El uso de la IA mejorará la identificación y el control de riesgos. El monitoreo en tiempo real de las condiciones operacionales, de riesgo y de seguridad permitirá responder con mayor rapidez ante desviaciones, mientras que la mejora de los indicadores de seguridad contribuirá directamente a la reducción de incidentes.

Gestión Técnica y Mejora Continua

Los análisis avanzados optimizarán la producción mediante la estandarización de soluciones digitales. Las eficiencias operacionales se consolidarán y la innovación se integrará en un mayor número de niveles de toma de decisiones.



Salud, Seguridad y Bienestar

Enfoque de Gestión

La salud, la seguridad y el bienestar de nuestra fuerza laboral son de máxima importancia para STRACON Group, y estamos comprometidos con proporcionar un entorno de trabajo que refleje este principio.

Realizamos el seguimiento y la medición de indicadores de desempeño, incluidos los relacionados con fatalidades, Lesiones con Tiempo Perdido (LTI) y Lesiones Registrables Totales (TRI), y revisamos periódicamente estos resultados junto con nuestra fuerza laboral para identificar brechas, compartir lecciones aprendidas e impulsar la mejora continua.

Entre las políticas que promueven la salud, la seguridad y el bienestar se encuentran nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión (SIG), la Política de Cumplimiento, la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas, así como políticas específicas de salud y seguridad implementadas por cada empresa del Grupo.

Contamos con diversos programas e iniciativas enfocados en salud, seguridad y bienestar, entre ellos:

- * Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (BBS)
- * Programa de Gestión de Riesgos Psicosociales
- * Programa de Ergonomía
- * SSOMAC SGI de AMECO: Sistema de Gestión Integrado, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad
- * Programas de Seguridad Preventiva
- * Programas de Protección y Prevención
- * Sistema de Responsabilidad Interna (IRS)

- * Iniciativas Planned Activity Leadership (PAL) de AMECO, que promueven un liderazgo visible en terreno y fortalecen una cultura de seguridad proactiva
- * Programa Aviation Safety Leadership in the Field de Dumas



Aspectos Destacados de 2025

0,29

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

2,02

Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales del Grupo (TRIFR⁶)

- * AMECO Sudamérica alineó su proceso de recertificación con los estándares internacionales ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, siguiendo las mejores prácticas en gestión de la calidad, gestión ambiental y salud y seguridad ocupacional.

Reflexión sobre una Pérdida Trágica

Lamentablemente, experimentamos una fatalidad en nuestra operación de Shahuindo, en Perú. Nuestros pensamientos continúan con la familia, amigos y colegas del señor Terrones.

Esta pérdida constituye un recordatorio profundo de que la seguridad debe permanecer en el centro de cada decisión que tomamos. Después del incidente, STRACON brindó apoyo continuo a la familia, realizó una investigación exhaustiva e implementó mejoras en sus procedimientos para incorporar las lecciones aprendidas.

Nuestra industria enfrenta riesgos inherentes en sus operaciones diarias, y acontecimientos tan lamentables refuerzan nuestro compromiso inquebrantable de aprender de cada evento, fortalecer nuestros controles y mejorar continuamente nuestras prácticas de salud y seguridad.



Por qué es importante

STRACON Group opera en algunos de los entornos mineros más exigentes del mundo. Nuestros empleados enfrentan riesgos físicos todos los días y tenemos la responsabilidad fundamental de garantizar que regresen seguros a sus hogares.

Nuestro compromiso con la salud, la seguridad y el bienestar va más allá de la prevención de incidentes. Refleja nuestra convicción de que una fuerza laboral protegida y respaldada constituye la base de todo lo que hacemos. Cuando las personas se sienten seguras en su lugar de trabajo, tienen un mejor desempeño, toman mejores decisiones y contribuyen a una cultura en la que cuidarse mutuamente se convierte en algo natural.

Esta cultura es importante porque un sólido desempeño en seguridad depende de los estándares que nos imponemos como organización. A medida que las operaciones de nuestros clientes crecen en escala y complejidad, mantener una rigurosa gobernanza en salud y seguridad garantiza que nuestro progreso siga siendo responsable, confiable y coherente con nuestro compromiso hacia las personas y comunidades a las que servimos.

5. La tasa se calcula de la siguiente manera: (Número de lesiones con tiempo perdido × 1.000.000) / Total de horas-hombre trabajadas.

6. La tasa se calcula de la siguiente manera: TRIFR = (Total de lesiones registrables / Total de horas trabajadas) × 1.000.000.

SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

Desempeño y Avances 2025



Enfoque en Nuestros Indicadores de Salud y Seguridad Ocupacional: ¿Qué Significan?

			Desempeño a Nivel de Grupo			
Acronimo	Término	¿Qué Significan?	2023	2024	2025	Metas 2026
LTI	Lesiones con Tiempo Perdido	Lesión o enfermedad relacionada con el trabajo que provoca que un empleado no pueda desempeñar sus funciones habituales ni trabajar durante al menos un turno completo o una jornada laboral después del incidente.	5	10	6	-
TRI	Lesiones Registrables Totales	Se refiere al total de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo que cumplen con los criterios de registro establecidos por las autoridades regulatorias (como OSHA en Estados Unidos u organismos equivalentes en otras jurisdicciones). Estas lesiones van más allá de los casos que requieren únicamente primeros auxilios y deben ser documentadas en los registros oficiales de seguridad.	22	25	40	-
TRIFR	Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales	Tasa que mide el número total de lesiones registrables por cada 1.000.000 de horas trabajadas. Se calcula de la siguiente manera: $TRIFR = (Total\ de\ Lesiones\ Registrables / Total\ de\ Horas\ Trabajadas) \times 1.000.000$ Este indicador proporciona una visión más amplia del desempeño en seguridad que el LTIFR por sí solo, ya que considera todos los incidentes significativos registrables, no únicamente aquellos que resultan en tiempo perdido. Asimismo, fomenta la adopción de medidas preventivas incluso ante lesiones de menor gravedad, evitando que estas evolucionen hacia eventos más severos.	1.50	1.10	2.02	<1.06
LTIFR	Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido	Tasa que mide el número de lesiones con tiempo perdido por cada 1.000.000 de horas trabajadas. Se calcula de la siguiente manera: $LTIFR = (Número\ de\ Lesiones\ con\ Tiempo\ Perdido / Total\ de\ Horas\ Trabajadas) \times 1.000.000$ Este indicador se utiliza para medir la frecuencia con la que ocurren lesiones graves que generan ausencia laboral y resulta útil para comparar el desempeño en seguridad a lo largo del tiempo o realizar evaluaciones comparativas dentro de la industria.	0.35	0.45	0.29	<0.49



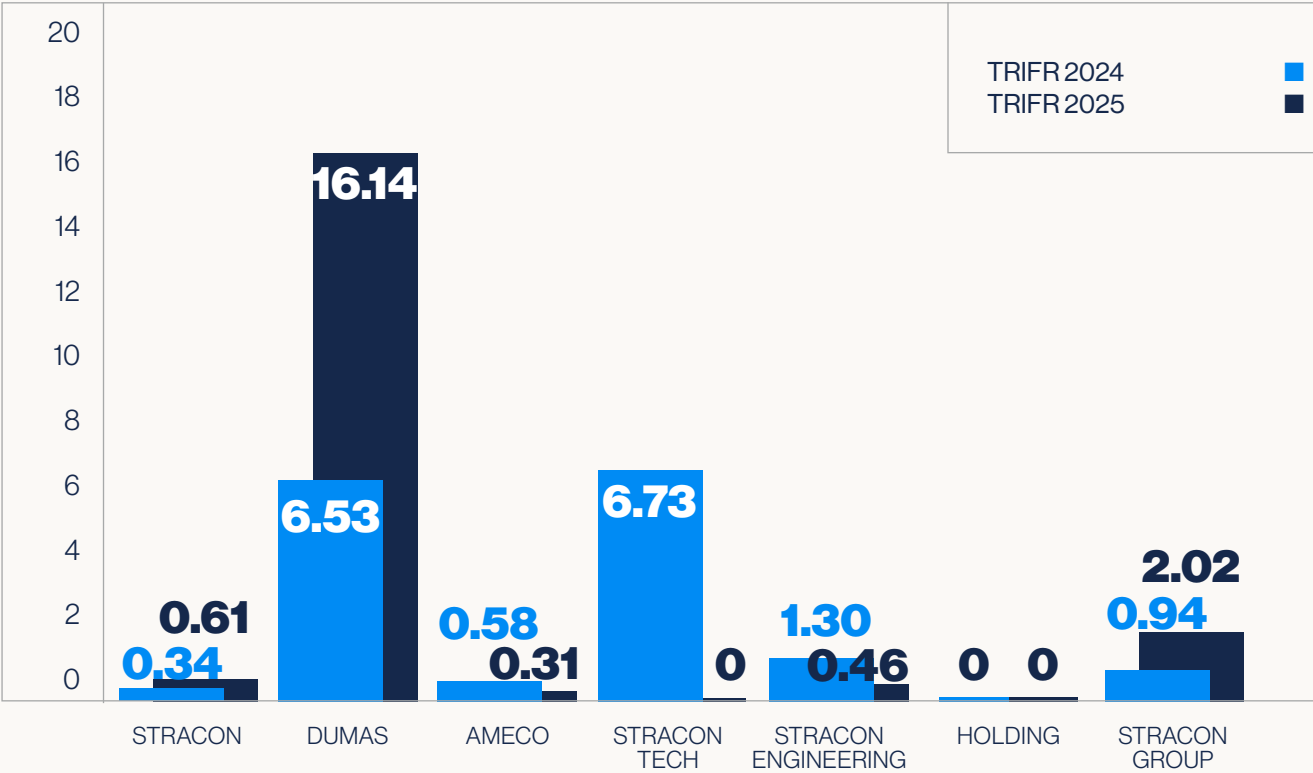
SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

Principales Indicadores de Salud y Seguridad del Grupo

	DUMAS	AMECO	STRACON	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Group Holding	STRACON Group (Totales)
Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido	2.02	0.00	0.15	0.00	0.00	0.00	0.29
Tasa de Frecuencia de Lesiones Registrables Totales	16.14	0.31	0.61	0.46	0.00	0.00	2.02

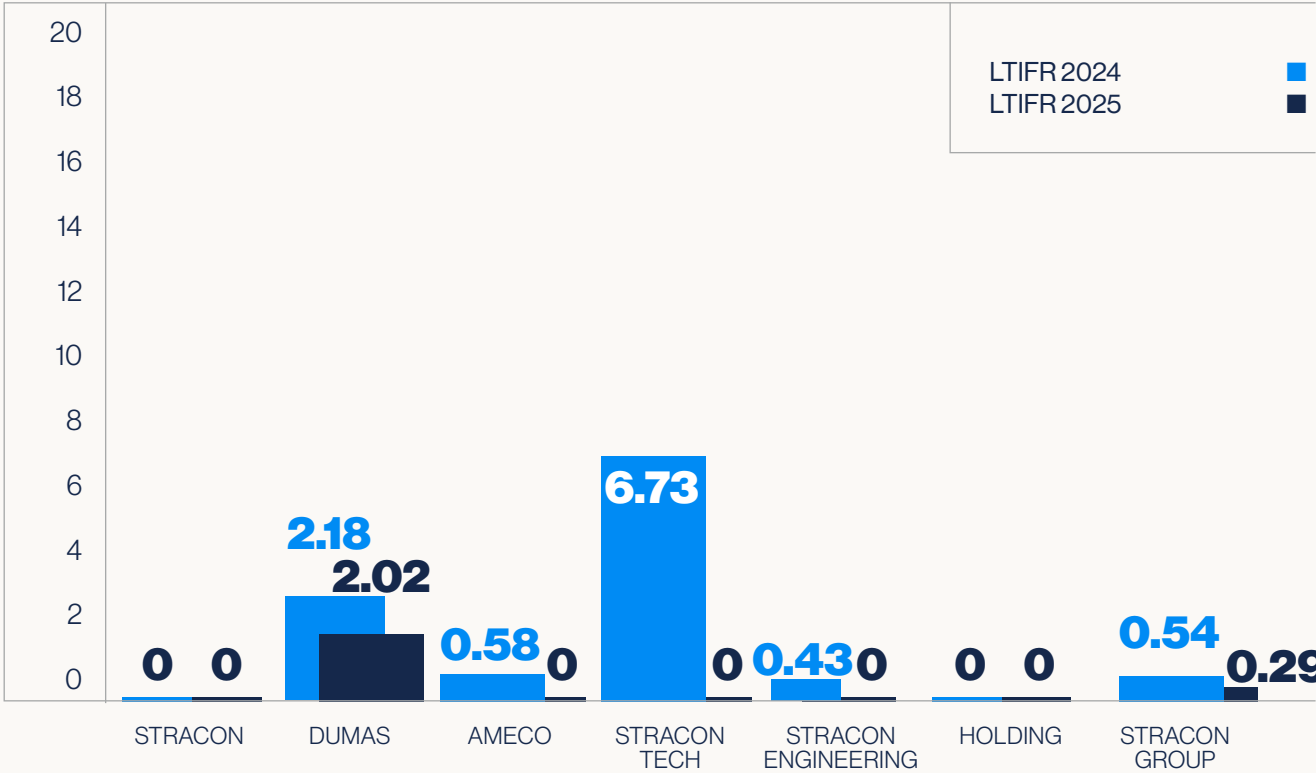
TRIFR (2024 vs 2025)

(Factor 1000 000)



LTIFR (2024 vs 2025)

(Factor 1000 000)



SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR



Premios y Reconocimientos

Durante 2025, STRACON recibió una serie de reconocimientos relacionados con su desempeño en salud y seguridad:

- * Anglo American otorgó a la compañía, en dos oportunidades, el Premio Yanapanakuy – Cuidándonos Entre Todos por la mejor gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el proyecto Quellaveco.
- * Antamina reconoció a STRACON con el Primer Lugar en Desempeño en Seguridad, por el mejor desempeño anual en seguridad en el proyecto Antamina.
- * Reconocimiento por Buenas Prácticas en Salud y Seguridad Ocupacional en la mina Buriticá, específicamente en nuestro taller de mantenimiento de equipos, contribuyendo a la prevención de accidentes laborales. Este reconocimiento fue otorgado por nuestro cliente, Zijin Continental Gold.

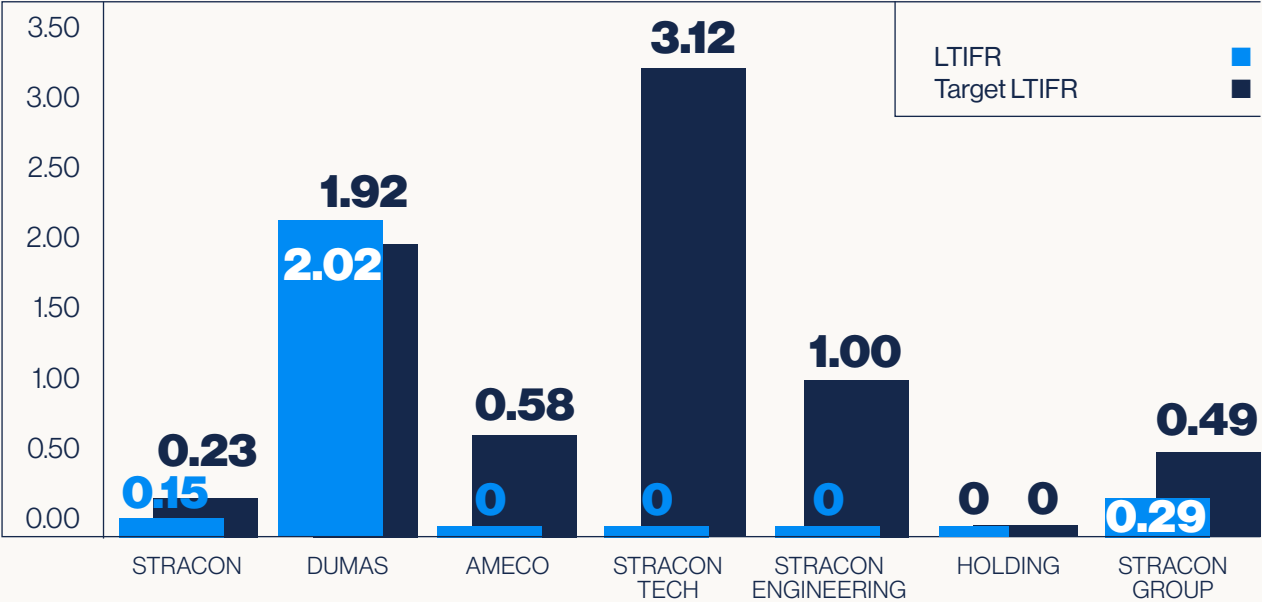
- * Premio Honoris por Gestión Destacada en Seguridad, otorgado por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en 2025 para el proyecto Buriticá.
- * La Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción reconoció el compromiso de STRACON con la seguridad y la prevención de accidentes en el proyecto Lomas Bayas.
- * Primer Lugar en Buenas Prácticas e Innovación en la Prevención de Riesgos Laborales 2025, otorgado por Marsh McLennan por la implementación del Sistema de Proximidad de Equipos, desarrollado conjuntamente por STRACON y STRACON Tech.

En conjunto, estos reconocimientos reflejan la sólida y consistente cultura de seguridad presente en las operaciones del Grupo.

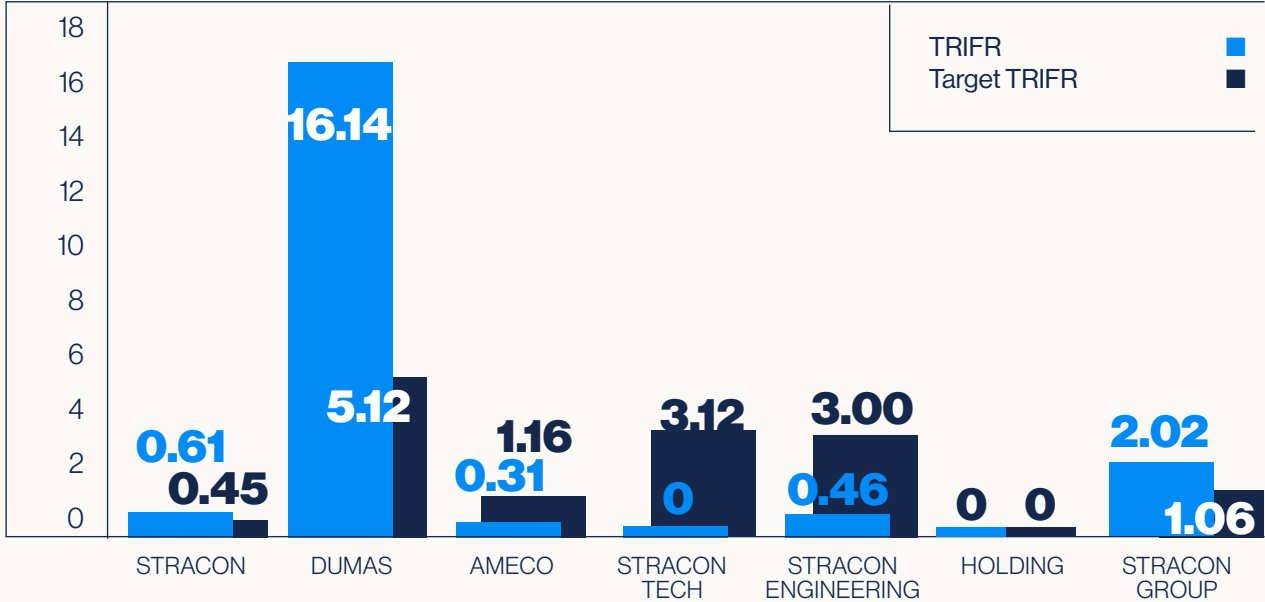


> Los miembros de nuestro equipo en el Proyecto Fenix Gold, Chile

LTIFR YTD - Diciembre 2025
(Factor 1 000 000)



TRIFR YTD - Diciembre 2025
(Factor 1 000 000)





SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

Avances de 2025

Este año logramos avances significativos en el fortalecimiento de nuestros programas de salud, seguridad y bienestar. En ámbitos donde una gestión ambiental responsable genera impactos positivos en la salud y el bienestar, desarrollamos iniciativas enfocadas en dos áreas: la recirculación de agua y la iluminación solar.

En el proyecto Pampa Cachendo, implementamos tecnologías innovadoras de recirculación de agua para el control de polvo y material particulado, incluyendo camiones cisterna equipados con cañones de agua y sistemas de riego modificados, reduciendo el consumo total de agua en respuesta a las condiciones áridas del sitio.

Asimismo, fortalecimos nuestros procesos para el uso de iluminación solar en proyectos con actividades nocturnas o en entornos de baja visibilidad, contribuyendo a la reducción de riesgos operacionales. La implementación se concentró principalmente en dos áreas clave: plataformas de trabajo y rutas de acceso peatonal, donde una mejor visibilidad redujo el riesgo de resbalones, tropiezos y otros incidentes asociados a una iluminación deficiente.

En Perú, esta solución se implementó en proyectos como Pampa Cachendo, Quellaveco y Shahuindo, mediante la instalación de paneles solares que proporcionan una iluminación más segura y sostenible en las áreas de trabajo. Al incorporar soluciones de energía limpia y respaldar la continuidad operativa en zonas de difícil acceso, estas iniciativas también contribuyen a nuestros objetivos de sostenibilidad ambiental.

Se adoptaron protocolos de prevención de hipoxia hipobárica (mal de altura) en todos los proyectos. Para las operaciones desarrolladas en proyectos mineros de gran altitud, se establecieron procedimientos destinados a proteger la salud de los trabajadores expuestos a condiciones de baja presión de oxígeno. Estas medidas buscan prevenir eventos médicos graves, garantizar una adecuada aclimatación y verificar la aptitud de los trabajadores antes y durante su permanencia en estos entornos.



> Proyecto El Abra, Chile



SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

Se instalaron sistemas mejorados de alerta de fatiga y somnolencia en todos los proyectos para mitigar incidentes asociados al error humano, particularmente en actividades críticas, jornadas prolongadas y la operación de equipos o vehículos.

Este sistema está diseñado para detectar oportunamente síntomas de fatiga, fortalecer la toma de decisiones seguras y proteger tanto el bienestar de los trabajadores como la continuidad operacional.

Asimismo, implementamos un procedimiento mensual de reporte de indicadores de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE), junto con una herramienta virtual para la gestión de elecciones de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La herramienta de reporte fue implementada en 2025 para indicadores de Seguridad y, desde 2026 (a la fecha de elaboración de este reporte), se amplió para incorporar indicadores de Salud Ocupacional. Dentro de este

módulo, la aplicación permite registrar y consolidar información clave para el monitoreo de la salud de los empleados, incluyendo indicadores como exámenes médicos preocupacionales, exámenes médicos ocupacionales periódicos y exámenes médicos de retiro, así como campañas preventivas de salud y el número de resultados médicos entregados y revisados.

En conjunto, estas funcionalidades estandarizan y fortalecen la transparencia en la gestión de indicadores HSE, mejoran el monitoreo preventivo y permiten un seguimiento corporativo efectivo en todos los proyectos.

Adicionalmente, durante 2025 STRACON, en colaboración con STRACON Tech, desarrolló una herramienta virtual para la gestión de elecciones de Comités y Subcomités en oficinas y proyectos. Al hacer más eficiente el proceso de votación, esta solución fortalece la participación democrática, asegura el cumplimiento normativo, reduce horas-hombre, elimina el uso de papel y mejora la trazabilidad del proceso a nivel nacional.

El programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (BBS), iniciado en 2024 para medir conductas inseguras en nuestros proyectos en Perú, fue implementado plenamente durante 2025 y expandido a Chile de la siguiente manera:

- ✱ En Lomas Bayas, donde el proyecto se encontraba en su etapa final, un especialista en psicología desarrolló actividades interactivas de aprendizaje enfocadas en seguridad basada en el comportamiento.
- ✱ En el Proyecto Fenix Gold, debido a la naturaleza del contrato, el programa BBS no fue implementado por solicitud del cliente, quien optó por un enfoque basado exclusivamente en supervisión directa.
- ✱ En Colombia, el programa BBS no fue implementado debido a la existencia del programa Actúa Positivo, el cual se enfoca en el reconocimiento inmediato de comportamientos seguros y permaneció activo durante toda la ejecución del proyecto.

Apoyo a Clientes en Salud y Seguridad

En Pampa Cachendo, STRACON apoyó la reducción del consumo de agua para el control de polvo y material particulado mediante la implementación de tecnologías innovadoras. A través del despliegue de sistemas móviles, como cañones de agua y sistemas de riego por aspersión modificados, fue posible disminuir significativamente el consumo de agua manteniendo un control efectivo del polvo.

Como parte de nuestras iniciativas comunitarias y sociales, también instalamos paneles solares en una comunidad local para suministrar energía eléctrica.

En Pampa Cachendo, STRACON apoyó la reducción del consumo de agua para el control de polvo y material particulado mediante la implementación de tecnologías innovadoras. A través del despliegue de sistemas móviles, como cañones de agua y sistemas de riego por aspersión modificados, fue posible disminuir significativamente el consumo de agua manteniendo un control efectivo del polvo. Como parte de nuestras iniciativas comunitarias y sociales, también instalamos paneles solares en una comunidad local para suministrar energía eléctrica.



SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR



Premios y Reconocimientos al Desempeño

- Reconocimiento a los contratos Mantoverde y Caserones por alcanzar cero incidentes con tiempo perdido.
- AMECO fue distinguida este año por el Consejo Nacional de Seguridad de Chile, obteniendo reconocimientos en las categorías B, C, D y E por alcanzar las tasas de frecuencia de accidentes más bajas en sus respectivas categorías. Estos reconocimientos abarcaron sus operaciones en Minera Caserones (Categoría B), Minera Centinela (Categoría C), Minera Salvador y Minera Los Pelambres (Categoría D), y Minera Mantoverde, Minera Antucoya y Minera Zaldívar (Categoría E), destacando la excelencia sostenida de AMECO en materia de seguridad laboral a través de sus operaciones en Chile.

Certificaciones de Salud y Seguridad Ocupacional

Durante este año, AMECO alineó su proceso de recertificación con los estándares internacionales ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, adoptando las mejores prácticas en salud y seguridad ocupacional, así como en gestión de calidad y gestión ambiental.

Avances de 2025

Se implementó un programa de aversión al riesgo en Minera Los Pelambres, División Andina, Sierra Gorda SCM y Minera Zaldívar, enfocado en incidentes de alto potencial y orientado a reforzar la identificación y el control proactivo de riesgos.

AMECO redefinió su estrategia SSOMAC (Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Calidad y Sistema de Gestión Integrado) en torno a 10 elementos fundamentales, fortaleciendo la gobernanza y la estandarización en la ejecución de la estrategia en todas sus operaciones. Los diez elementos son: (1) Programa Mensual de Visitas de Liderazgo, que fortalece la

cultura de seguridad y la rendición de cuentas mediante recorridos de seguridad realizados por líderes, verificaciones de procesos y revisiones de responsabilidades; (2) Cumplimiento de Requisitos Legales y del Cliente, identificando y gestionando todos los requisitos corporativos, contractuales y específicos de los clientes; (3) Control Operacional, estandarizando el trabajo en terreno mediante planes, procedimientos, herramientas de gestión diaria y controles de certificación; (4) Capacitación, Sensibilización y Reconocimiento, que contempla capacitaciones obligatorias y preventivas, además de campañas mensuales de sensibilización SSOMAC; (5) Programas de Salud Ocupacional y Bienestar, orientados a prevenir enfermedades ocupacionales y promover el bienestar de los empleados; (6) Preparación y Respuesta ante Emergencias, garantizando la preparación adecuada en todos los contratos y operaciones; (7) Mejora Continua y Aprendizaje, mediante investigaciones lideradas por la gerencia sobre incidentes de alto potencial y la verificación corporativa de las lecciones aprendidas; (8) Gestión de Contratistas, Subcontratistas y Proveedores, incluyendo auditorías mensuales de cumplimiento a lo largo de la cadena de valor; (9) Gestión Documental, asegurando que los requisitos de seguridad se encuentren integrados y sean trazables en toda la organización; (10) Control de Gestión SSOMAC, mediante revisiones mensuales, trimestrales y anuales de indicadores y objetivos de desempeño.

La gobernanza se fortaleció mediante una participación visible del liderazgo, la asignación de responsabilidades organizacionales para las acciones correctivas y revisiones estructuradas del desempeño. Asimismo, se logró una mayor estandarización en las prácticas de trabajo, controles operacionales, gestión de emergencias y procesos documentados.

En conjunto, estos diez elementos conforman un Marco Integral de Gobernanza SSOMAC, que promueve una sólida cultura de seguridad, asegura el cumplimiento legal y de los requisitos de los clientes, estandariza la gestión de riesgos en todas las operaciones, fortalece la salud y el bienestar de los empleados, incrementa la resiliencia organizacional, impulsa la mejora continua, extiende la gobernanza a contratistas y proveedores y mejora la transparencia y supervisión. Todo ello respalda el compromiso de AMECO con la excelencia operacional y su alineamiento con principios ESG internacionales.



> Proyecto Minera Zaldívar, Chile



SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

Se implementó la metodología ICAM (Incident Cause Analysis Method) para la investigación de incidentes, fortaleciendo el análisis de causas raíz y permitiendo la adopción de acciones correctivas y preventivas más efectivas.

AMECO también evolucionó su enfoque de observaciones de seguridad, pasando de Sistemas de Protección Ocupacional (SPO) a Sistemas de Protección Activa (SPA) y posteriormente a Planned Activity Leadership (PAL), impulsando una mayor seguridad basada en comportamientos y fortaleciendo el involucramiento del liderazgo.

Asimismo, reforzó sus prácticas de mejora continua mediante ejercicios de simulación para incidentes graves y fatales, fortaleciendo la preparación y la capacidad de respuesta efectiva.

Su plataforma digital de reporte, el Programa de Observación Preventiva de Seguridad (PSO), fue implementada para mejorar la trazabilidad, la transparencia y la toma oportuna de decisiones en la gestión de seguridad.

Este sistema web permite que empleados y proveedores participen activamente en la identificación de riesgos mediante el reporte de observaciones de seguridad, encontrándose disponible en todas las oficinas y sitios operativos para fomentar el compromiso de la fuerza laboral en la gestión de riesgos de salud y seguridad.

Todas las observaciones reportadas son tratadas como hallazgos formales y asignadas al respectivo Asesor de Salud y Seguridad para su evaluación. Posteriormente, se establecen, monitorean y verifican acciones correctivas y preventivas para asegurar una resolución oportuna y promover la mejora continua.

Al fortalecer la gestión de riesgos operacionales, fomentar la participación de los empleados y aumentar la rendición de cuentas, esta plataforma respalda el compromiso de la organización con una gobernanza preventiva de seguridad y la excelencia operacional.

Seguridad Basada en Competencias (CBS)

El Programa de Seguridad Basada en Competencias (CBS) fue implementado en un 100% en los proyectos ejecutados en Perú. En Chile existían dos contratos en ejecución: Lomas Bayas y Proyecto Fenix Gold.

- ✱ En Lomas Bayas, un psicólogo profesional apoyó la implementación del enfoque CBS mediante actividades interactivas y experienciales enfocadas en seguridad. Este apoyo adicional se incorporó debido a que el proyecto se encontraba próximo a concluir y la implementación estándar del proceso CBS normalmente requiere al menos un año para completarse.
- ✱ En el Proyecto Fenix Gold, el CBS no fue implementado debido a la naturaleza del contrato. El cliente solicitó un enfoque centrado exclusivamente en la supervisión directa y no patrocinó la implementación del programa en ese momento.
- ✱ En Colombia, el CBS no fue implementado debido a que se encontraba vigente el programa Actúa Positivo, el cual se enfoca en el reconocimiento inmediato de comportamientos seguros y permaneció activo durante todo el proyecto.

Actúa Positivo forma parte del estándar de reconocimiento de HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente). Este programa promueve el reconocimiento de los esfuerzos de los trabajadores para fortalecer la cultura de salud y seguridad ocupacional de STRACON y se aplica en proyectos de Perú, Chile y Colombia.

El Programa de Seguridad Basada en Competencias (CBS) fue implementado en un

100% en los proyectos de Perú.

En el Proyecto Lomas Bayas, un psicólogo profesional apoyó la implementación del enfoque

CBS mediante actividades interactivas y experienciales orientadas a la seguridad.



SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR



Premios y Reconocimientos al Desempeño

- * Culminación exitosa del Programa de Excelencia en Salud y Seguridad del Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) de Ontario, que generó un reembolso de USD 48.000.
- * La instalación de mantenimiento de Timmins celebró cinco años con un desempeño de triple cero en seguridad y diez años sin lesiones con tiempo perdido. (*Triple cero significa cero fatalidades, cero lesiones con tiempo perdido y cero incidentes registrables*).
- * Un año de desempeño triple cero en el proyecto McEwen Stock West y cinco años de desempeño triple cero en la instalación de mantenimiento de Timmins.
- * Torex El Limón alcanzó 365 días sin lesiones con tiempo perdido (LTI).
- * Reconocimiento por su campaña de Prevención del Cáncer de Mama.

Avances de 2025

- * Implementación del programa Aviation Safety Leadership in the Field (ALSC).



> Nuestro equipo en el Proyecto Kidd Creek de DUMAS, Canadá



Mirando hacia el Futuro

Las principales áreas de enfoque para las empresas del Grupo se presentan a continuación.

STRACON, STRACON Engineering y STRACON Tech

Se han definido metas relacionadas con LTI, TRI e incidentes de alto potencial para cada empresa durante 2025 y los años siguientes. Nuestro enfoque estará orientado a diseñar rutas claras para alcanzar estos objetivos dentro de los plazos establecidos.

El desarrollo de un sistema de analítica predictiva basado en inteligencia artificial, que aproveche los datos de salud y seguridad recopilados durante los últimos años, tiene como objetivo fortalecer la gestión preventiva mediante la identificación temprana de patrones y factores de riesgo asociados con accidentes y enfermedades ocupacionales.

La primera fase estará enfocada en el análisis de datos de salud ocupacional, incorporándose posteriormente los datos e indicadores de seguridad. En conjunto, estos esfuerzos permitirán contar con una visión más integral para anticipar riesgos y mejorar la toma de decisiones orientadas a la protección de las personas.



> Proyecto Antamina, Perú

AMECO

De cara al futuro, AMECO continuará fortaleciendo una sólida cultura de seguridad en todos sus contratos y promoviendo la excelencia operacional mediante una cultura de cero daño.

Además, actualizará su estrategia de mantenimiento con un enfoque más riguroso en la ejecución y continuará consolidando su liderazgo en la prestación de servicios de izaje.

El logro de estos objetivos requerirá mantener relaciones laborales efectivas y una adecuada interacción con las organizaciones sindicales, fortalecer el posicionamiento y la competitividad en el mercado y optimizar la gestión, utilización y disposición de activos de la flota.

Al mismo tiempo, identificamos importantes oportunidades para consolidar el liderazgo de AMECO en los servicios de izaje. Buscamos expandir y fortalecer nuestra presencia en este mercado, incrementar nuestra participación y establecer alianzas estratégicas con otros proveedores de servicios de grúas.

Desde una perspectiva ESG, estas prioridades contribuirán a la excelencia operacional, la resiliencia financiera, el compromiso de la fuerza laboral, una gobernanza responsable y la creación sostenible de valor en el largo plazo.

Dumas

De cara al futuro, Dumas continuará fortaleciendo su cultura de seguridad y apoyando el bienestar de sus empleados mediante la implementación de su programa Employee-Led Visible Felt Leadership (VFL) (Liderazgo Visible y Cercano Impulsado por los Empleados).

Diseñado para fomentar una mayor participación y responsabilidad de los trabajadores en primera línea, este programa empodera tanto a líderes como a empleados para participar activamente en la verificación de controles críticos asociados a las 11 Reglas para Salvar Vidas de Dumas.

Al incrementar la frecuencia y la calidad de las interacciones de seguridad en terreno, se espera que la iniciativa mejore la identificación de peligros, facilite acciones correctivas oportunas y refuerce la responsabilidad compartida por mantener lugares de trabajo seguros y saludables. A través de un liderazgo visible y de la participación activa de la fuerza laboral, Dumas busca impulsar la mejora continua de su desempeño en seguridad en todas sus operaciones.



Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Enfoque de Gestión

Mantener una fuerza laboral diversa es clave para el éxito organizacional, objetivo que alcanzamos mediante la promoción de la equidad y la inclusión. Contamos con políticas orientadas a promover la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), como nuestro Código de Ética y la Política de Prevención y Sanción del Acoso Sexual.

Entre nuestros programas e iniciativas enfocados en DEI se incluyen:

- * Modelo de Fuerza Laboral Femenina (MOF), nuestro plan para incrementar la representación de mujeres.
- * Programa Mujeres en AMECO, orientado al fortalecimiento de capacidades de operadoras.
- * Membresía corporativa en Women in Mining (WIM) Perú.
- * Programas Trainee dirigidos específicamente a mujeres.
- * Iniciativas de abastecimiento y contratación con empresas lideradas por mujeres.
- * Plan de compromiso de Diversidad, Equidad e Inclusión de AMECO.

Asimismo, monitoreamos y evaluamos nuestro enfoque de DEI mediante el seguimiento y la medición de indicadores de desempeño, tales como la diversidad de nuestra fuerza laboral y la relación salarial entre mujeres y hombres.

> Nuestra colaboradora Luz del Proyecto Fenix Gold, Chile



Aspectos Destacados de 2025

1:1

Relación entre el salario base de mujeres y hombres.

9%

de la fuerza laboral total corresponde a mujeres



Por qué es importante

Contar con una fuerza laboral diversa, equitativa e inclusiva no solo es lo correcto, sino también una ventaja competitiva en una industria que enfrenta una escasez persistente de talento. Las operaciones mineras que reflejan la diversidad de las comunidades donde operan construyen relaciones locales más sólidas, reducen la rotación y acceden a una base de talento más amplia. Para STRACON Group, avanzar en materia de DEI significa fortalecer nuestra resiliencia operacional: cuando reclutamos y desarrollamos activamente grupos subrepresentados, especialmente mujeres en roles técnicos y de liderazgo, ampliamos nuestra capacidad para responder a las necesidades de nuestros clientes y adaptarnos a las cambiantes exigencias de los proyectos. Nuestro avance en la implementación del Modelo de Fuerza Laboral Femenina y la alineación con marcos de referencia internacionales, como las directrices del Capital Accumulation Plan de Canadá, demuestran que las prácticas inclusivas y una sólida gobernanza avanzan de la mano, posicionándonos para atraer tanto talento como socios estratégicos que comparten nuestros valores.

Para STRACON Group, avanzar en materia de DEI significa fortalecer nuestra resiliencia operacional: cuando reclutamos y desarrollamos activamente grupos subrepresentados, especialmente mujeres en roles técnicos y de liderazgo, ampliamos nuestra capacidad para responder a las necesidades de nuestros clientes y adaptarnos a las cambiantes exigencias de los proyectos.

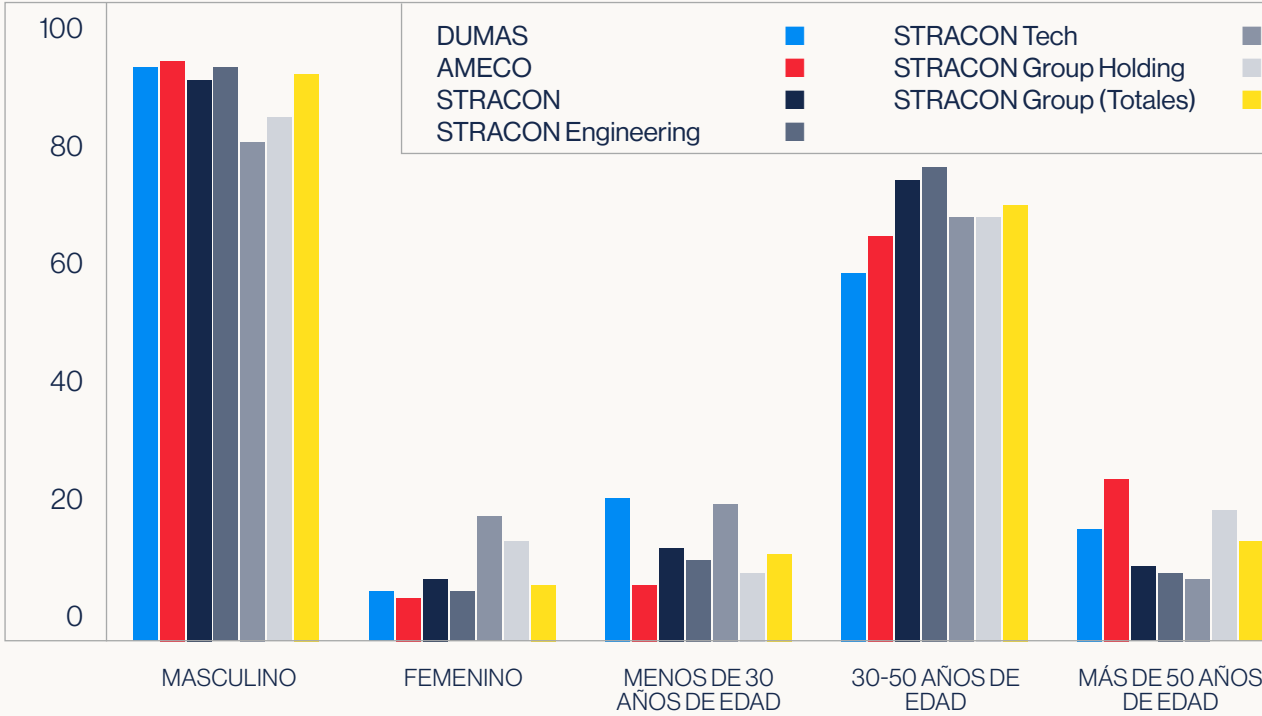
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI) 🌟

Desempeño y Avances 2025



Las mujeres representaron el 9% de nuestra fuerza laboral en 2025, lo que representa un incremento de dos puntos porcentuales respecto de 2023 y 2024. Si bien la participación femenina en el sector minero se ha mantenido históricamente en niveles bajos, este avance refleja nuestro compromiso de promover un entorno laboral más diverso e inclusivo y de generar mayores oportunidades para las mujeres en todas las áreas de nuestro negocio.

Diversidad en STRACON Group Holding



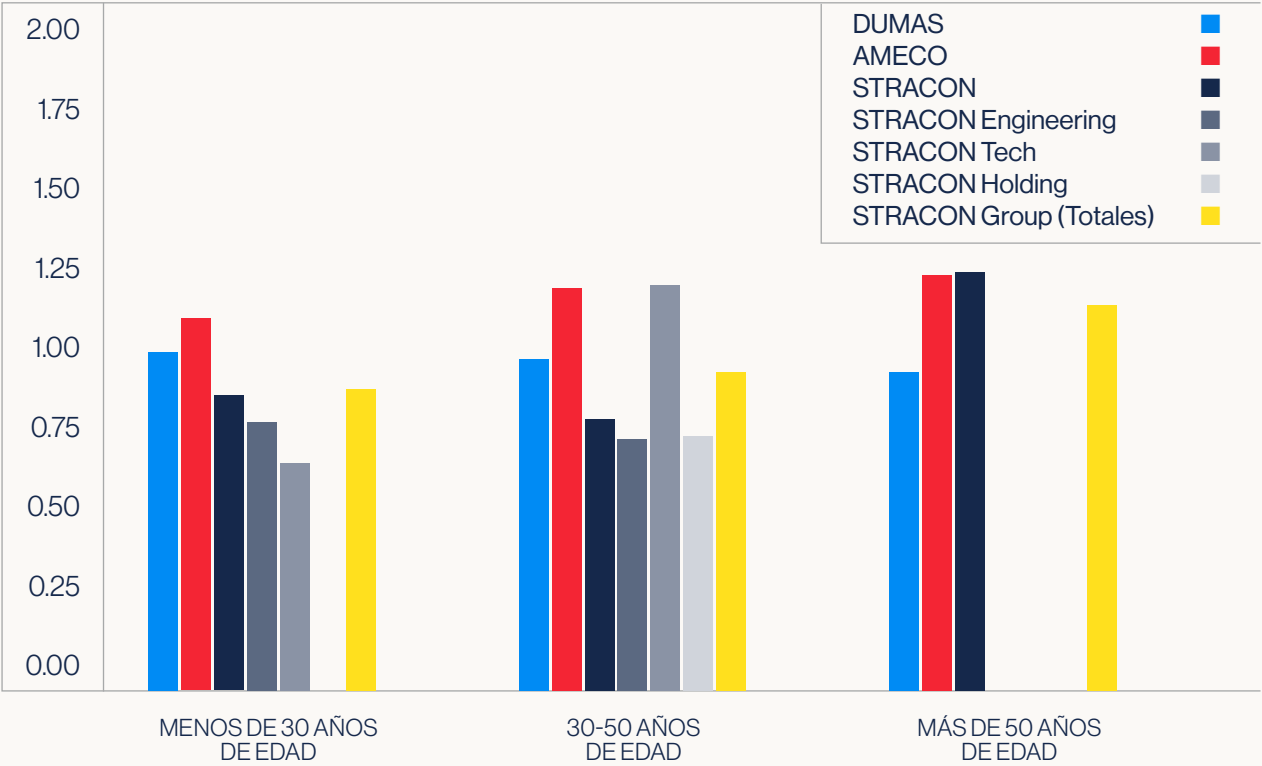
							STRACON Group (Totales)		
	DUMAS	AMECO	STRACON	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Group Holding	2025	2024	2023 ⁷
Masculino	92%	93%	90%	92%	80%	84%	91%	93%	93%
Femenino	8%	7%	10%	8%	20%	16%	9%	7%	7%
Menos de 30 años	23%	9%	15%	13%	22%	11%	14%	16%	16%
30-50 años	59%	65%	74%	76%	68%	68%	70%	69%	70%
Más de 50 años	18%	26%	12%	11%	10%	21%	16%	14%	14%

7. STRACON Holding (constituida en 2024) y STRACON Engineering no registraron empleados en 2023.



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

Ratios del Salario Base Promedio de Mujeres respecto de Hombres



> Nuestro equipo de mujeres en el Proyecto Antamina, Perú

							STRACON Group (Totales)		
	DUMAS	AMECO	STRACON	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Group Holding	2025	2024	2023
Menos de 30 años	1.01	1.11	0.88	0.80	0.68	NA	0.90	0.92	1.07
30-50 años	0.99	1.20	0.81	0.75	1.21	0.76	0.95	1.13	0.97
Más de 50 años	0.95	1.24	1.25	NA	NA	NA	1.15	1.00	0.74



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI) +



Durante 2025, implementamos diversas iniciativas de desarrollo de capacidades que promovieron la participación femenina en programas de formación técnica y profesional. Estas iniciativas incluyeron capacitación en competencias técnicas para empleados locales, programas orientados al fortalecimiento de habilidades productivas y de emprendimiento, así como oportunidades de prácticas profesionales que fomentaron la participación tanto de mujeres como de hombres provenientes de comunidades vinculadas a nuestros proyectos.

Un hito importante fue el Programa Integral de Capacitación para Operadoras, desarrollado junto con nuestro cliente Fenix Gold en la Región de Atacama, Chile. A continuación, se presenta un caso de estudio con mayor detalle.



Grupo de Mujeres Locales - Programa de Capacitación para Mujeres Operadoras, Proyecto Fenix Gold, Chile

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI) +



CASO DE ESTUDIO: Impulsando la Participación de las Mujeres en la Minería a través de un Programa de Capacitación para Operadoras

Promover una mayor participación de las mujeres en la industria minera representa una oportunidad para fortalecer el talento local y avanzar hacia un sector minero más diverso e inclusivo. Con este objetivo, STRACON y nuestro cliente, Fenix Gold, lanzaron el Programa de Capacitación para Operadoras en la Región de Atacama, Chile, con el propósito de fortalecer la empleabilidad femenina y generar oportunidades de desarrollo profesional para mujeres de las comunidades locales.

El programa recibió una alta convocatoria, alcanzando aproximadamente 1.300 postulaciones. De ellas, 30 mujeres fueron seleccionadas, de las cuales 27 completaron exitosamente la primera fase del programa, con una duración de cuatro meses.

Esta primera etapa contempló tres componentes: capacitación teórica en aula, entrenamiento en simuladores y práctica en circuitos operacionales controlados dentro de la mina, todo ello bajo el acompañamiento y supervisión del equipo de Seguridad.

Combinando 8.430 horas de formación teórica y práctica con tecnología de realidad virtual, el programa permitió a las participantes experimentar simulaciones de alta fidelidad en un entorno seguro, acelerando el proceso de aprendizaje antes de operar equipos en terreno.

El plan de estudios integró conocimientos técnicos, entrenamiento en operación de equipos pesados y mentoría especializada, proporcionando a las participantes las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse de manera segura y eficiente en un entorno minero operativo.

Al concluir el programa, las participantes recibieron una certificación otorgada por un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) acreditado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de Chile. Este fue el primer programa de formación exclusivo para operadoras desarrollado en el Proyecto Fenix Gold y una iniciativa pionera en la Región de Atacama bajo condiciones operacionales de gran altitud (4.000 metros sobre el nivel del mar). Como resultado de incorporar la seguridad en altura como un pilar central del proceso formativo, no se registraron incidentes de seguridad durante toda la ejecución del programa.

Resultados: La culminación exitosa de esta primera fase representó un importante hito para la Región de Atacama, contribuyendo al fortalecimiento de capacidades locales y promoviendo una mayor participación femenina en la industria minera.

El programa recibió una alta convocatoria, con aproximadamente

1,300

postulaciones.



30

mujeres fueron seleccionadas



27

participantes completaron exitosamente la primera fase de cuatro meses del programa de capacitación.

El programa concluyó en diciembre de 2025 con una ceremonia de graduación a la que asistieron representantes de Fenix Gold, autoridades locales y STRACON. Fenix Gold destacó que la experiencia previa de STRACON en iniciativas similares contribuyó a fortalecer la coordinación con instituciones locales, demostrando el valor de desarrollar este tipo de programas mediante esfuerzos colaborativos.

Próximos Pasos: Con el fin de consolidar las competencias adquiridas y facilitar la integración de las participantes a las operaciones mineras, en 2026 se puso en marcha la segunda fase del programa. Esta etapa contempla capacitación práctica en terreno mediante grupos de seis operadoras durante períodos de tres meses, permitiendo una interacción directa con equipos pesados y una mayor exposición a condiciones operacionales reales. Una vez completada esta etapa, las 27 participantes estarán preparadas para asumir funciones como operadoras de equipos y continuar desarrollando una carrera de largo plazo en la industria minera.



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI) ➦



Hemos adoptado medidas concretas y orientadas a generar impacto para impulsar la diversidad y construir una fuerza laboral más sostenible en AMECO. En Copiapó (Chile), se capacitó a tres mujeres en operación de montacargas, todas las cuales culminaron exitosamente el programa, contribuyendo directamente a incrementar la participación femenina en funciones operativas tradicionalmente subrepresentadas por mujeres.

Se implementó el Modelo de Mano de Obra Femenina (MOF) en los contratos de AMSA, alcanzando un importante hito al incrementar la representación femenina hasta el 10% en un período de seis meses en sus principales operaciones. Este resultado refleja un avance tangible hacia una fuerza laboral más diversa e inclusiva. Para sostener este progreso, se desarrollaron iniciativas específicas de reclutamiento mediante ferias laborales realizadas en Calama y Antofagasta, enfocadas en atraer e incorporar mujeres a las operaciones. Adicionalmente, se lanzó un programa trainee para la posición de Supervisora de Operaciones en Centinela, creando una vía estructurada para el desarrollo de talento femenino y fortaleciendo la diversidad en posiciones de liderazgo a largo plazo. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la diversidad como un pilar fundamental de la sostenibilidad, ampliando oportunidades, promoviendo la inclusión y construyendo una fuerza laboral más resiliente y representativa para el futuro.



Mirando hacia el Futuro

STRACON

Continuaremos promoviendo entornos de aprendizaje inclusivos donde mujeres y hombres tengan oportunidades para desarrollar habilidades técnicas y profesionales, contribuyendo al fortalecimiento del talento local y al desarrollo de una fuerza laboral más diversa.

CH.

5

Impacto Social

- * Relaciones Comunitarias
- * Desarrollo Comunitario
- * Empleo Local y Compras Locales



Impacto Social

Enfoque de Gestión

STRACON Group cuenta con políticas para planificar, medir y gestionar su impacto social, como la Política de Responsabilidad Social y la Política de Sostenibilidad.

Diversos programas e iniciativas de STRACON Group están enfocados en la gestión del impacto social, entre ellos:

- * Políticas sociales y sistemas integrados de gestión a nivel de empresa.
- * Planes de Gestión Social específicos de cada compañía.
- * Mecanismos de atención de quejas y reclamos de STRACON Group para la gestión de asuntos relacionados con las comunidades.
- * Alianzas y acuerdos con comunidades locales y organizaciones de la sociedad civil.



Por qué es importante

Como proveedor de servicios que opera en el sector minero de Norteamérica, Centroamérica y Sudamérica, nuestra influencia se extiende más allá de los límites de cualquier proyecto individual. Las iniciativas impulsadas durante 2025 reflejan una decisión consciente de transformar esa influencia en valor sostenible para las comunidades, trabajadores y aliados con quienes trabajamos.

Fortalecer la conducta ética mediante la implementación de la Línea Ética de STRACON Group (página 72) contribuye a proteger la confianza depositada en nosotros por empleados, clientes, proveedores y comunidades. Preservar la cultura local, ampliar el acceso de las mujeres a empleos calificados, generar oportunidades profesionales para practicantes y graduados locales, y canalizar oportunidades de negocio hacia proveedores locales comparten un propósito común: construir economías locales resilientes y asegurar que las personas más cercanas a nuestros proyectos sean también las primeras en beneficiarse de ellos. Incluso nuestros avances ambientales, como las nuevas tecnologías de gestión del agua y control de polvo implementadas en Pampa Cachendo, están estrechamente vinculados a este compromiso, al proteger recursos escasos de los cuales dependen las comunidades vecinas. En conjunto, estos esfuerzos reafirman que la responsabilidad social no es una obligación periférica, sino una parte esencial de quiénes somos y un factor fundamental en la creación de valor compartido y sostenible a largo plazo.

< **Actividad de Responsabilidad Social en una Institución Educativa, Proyecto Antamina, Perú.**

Preservar la cultura local, ampliar el acceso de las mujeres a empleos calificados, generar oportunidades profesionales para practicantes y graduados locales, y canalizar oportunidades de negocio hacia proveedores locales comparten un propósito común: construir economías locales resilientes y asegurar que las personas más cercanas a nuestros proyectos sean también las primeras en beneficiarse de ellos.



Relaciones Comunitarias

Enfoque de Gestión

Las estrategias de STRACON Group garantizan una interacción significativa con las comunidades ubicadas en el entorno de nuestros proyectos y la construcción de relaciones sólidas como parte fundamental del valor que generamos. Contamos con políticas orientadas a fomentar relaciones sólidas con las comunidades locales, entre ellas nuestra Política de Responsabilidad Social, la Política de Sostenibilidad y los Planes de Gestión Social específicos de cada empresa.

Los programas e iniciativas enfocados en relaciones comunitarias incluyen:

- * Participación en festividades y eventos locales.
- * Vinculación con instituciones educativas locales.
- * Iniciativas culturales.
- * Mecanismos de atención de quejas y reclamos para la gestión de asuntos comunitarios.
- * Acuerdos suscritos con comunidades indígenas locales.

Monitoreamos y evaluamos nuestro enfoque de relaciones comunitarias mediante procesos de relacionamiento comunitario y mecanismos de atención de quejas y reclamos, así como a través de encuestas, reuniones directas y comunicaciones informales.

> Nuestro equipo de DUMAS con miembros de Mattagami First Nation y Galleon Gold durante un tour en las Facilidades de Mantenimiento en Timmins

Aspectos Destacados de 2025

- * Lanzamiento de nuestro programa de atención de quejas y reclamos denominado Línea Ética de STRACON Group (página 76).
- * Lanzamiento de una alianza entre Dumas y Mattagami First Nation para desarrollar Aki-Dumas Inc., con el objetivo de promover la participación y el empleo de pueblos indígenas en el sector minero.



Por qué es importante

Las relaciones comunitarias constituyen, en esencia, una disciplina de gestión de riesgos. Sin ellas, los proyectos pueden enfrentar retrasos, acciones judiciales, impactos reputacionales y la pérdida de la licencia social para operar, consecuencias que amenazan directamente la viabilidad de los proyectos y las inversiones de nuestros clientes. Como contratista y no propietario de los proyectos, STRACON ocupa una posición particular: nuestra capacidad para construir y mantener relaciones de confianza con las comunidades locales fortalece directamente el entorno operativo del que dependen nuestros clientes. Las iniciativas de relacionamiento comunitario de AMECO en Chile y los acuerdos de beneficios suscritos por Dumas con comunidades Métis, Primeras Naciones y comunidades Cree en Canadá constituyen salvaguardas operacionales que contribuyen a la continuidad de los proyectos, al cumplimiento de las expectativas regulatorias y a que las comunidades se conviertan en aliadas de su éxito.



< Actividad de Responsabilidad Social en una Institución Educativa local en el Proyecto Antamina, Perú

RELACIONES COMUNITARIAS

Desempeño y Avances 2025



Línea Ética de STRACON Group: Programa de Atención de Quejas y Reclamos

En STRACON Group Holding conducimos nuestros negocios con equidad, transparencia e integridad. Este compromiso se extiende a nuestros empleados, clientes, proveedores, comunidades y a la sociedad en general. Como parte de ello, ponemos a disposición nuestro programa de atención de quejas y reclamos denominado Línea Ética de STRACON Group.

¿Qué es la Línea Ética de STRACON Group?

La Línea Ética de STRACON Group es una plataforma implementada y administrada por la firma global de consultoría KPMG, mediante la cual empleados, clientes, proveedores y terceros pueden reportar de manera confidencial presuntos casos de conducta no ética, incumplimiento de leyes, regulaciones o políticas internas. Los canales que conforman la Línea Ética de STRACON Group incluyen: Correo electrónico, Sitio web, WhatsApp, Línea telefónica, Buzón de voz.

¿Cómo funciona la Línea Ética de STRACON Group?

KPMG recibe, registra y clasifica de manera confidencial todos los reportes, los cuales son posteriormente remitidos a nuestro Comité de Ética para su evaluación y seguimiento. Todos los reportes pueden presentarse de forma anónima, y la persona que realiza la denuncia puede proporcionar información adicional si así lo desea.



Otros canales de reporte

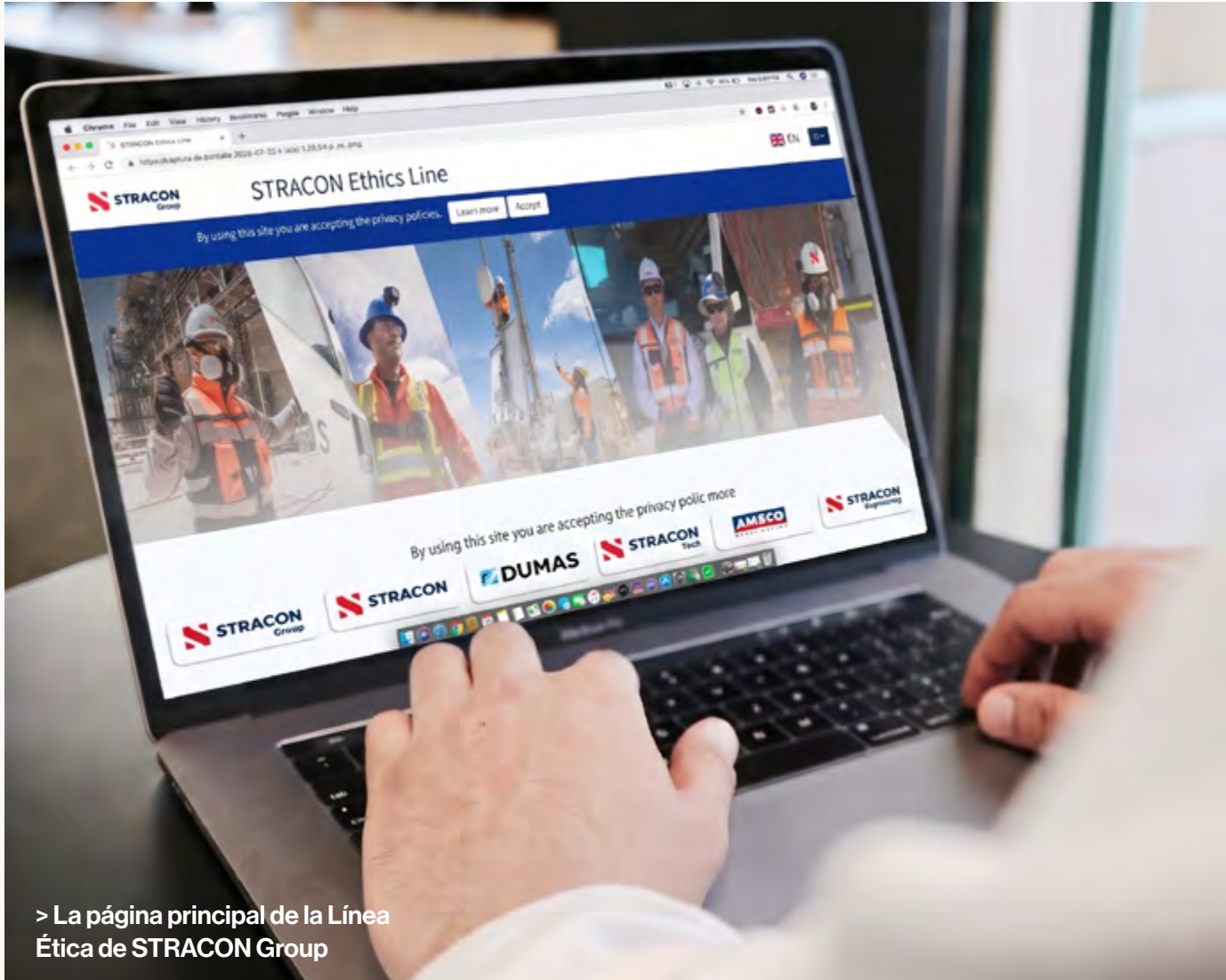
Líneas telefónicas gratuitas:

- * Chile: 800-000-158
- * Perú: 0800-0-0795
- * México: 800-123-3284
- * Colombia: 0180-0752-2260
- * Canadá: 1-800-770-0946

Horario de atención telefónica: de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. (GMT-3).
Fuera de este horario, se encuentra disponible la opción de buzón de voz.



- * Correo electrónico: denunciasstraconteescucha@kpmg.com.ar
- * Dirección postal: KPMG – Línea Ética de STRACON Group, Oficinas KPMG, Av. Javier Prado Este 444, San Isidro, Lima, Perú



> La página principal de la Línea Ética de STRACON Group

En STRACON Group Holding conducimos nuestros negocios con equidad, transparencia e integridad. Este compromiso se extiende a nuestros empleados, clientes, proveedores, comunidades y a la sociedad en general. Como parte de ello, ponemos a disposición nuestro programa de atención de quejas y reclamos denominado Línea Ética de STRACON Group.



RELACIONES COMUNITARIAS



En 2025, continuamos trabajando estrechamente con nuestros clientes para alinear nuestras actividades de relacionamiento comunitario con sus compromisos y objetivos de sostenibilidad. A través del diálogo permanente, la retroalimentación y la colaboración, adaptamos los planes de nuestros Programas de Responsabilidad Social Corporativa para responder al contexto social específico de cada proyecto y a las necesidades cambiantes de nuestros clientes.

La comunicación abierta y las relaciones de confianza con las comunidades son fundamentales para construir alianzas sólidas y de largo plazo. Escuchando activamente, involucrándonos de manera temprana y manteniendo canales de comunicación permanentes, podemos identificar desafíos potenciales, gestionar riesgos de forma proactiva y responder de manera oportuna y efectiva a las inquietudes de nuestros grupos de interés.

> Taller de Producción de Chalecos de Seguridad para Mujeres de la Comunidad Local, Proyecto Constancia, Perú.



> Fotografía del Antes



> Fotografía del Después - Implementación de Mejoras de Infraestructura en la Institución Educativa Liclipampa Bajo, Proyecto Shahuindo, Perú



> Fotografía de la Entrega Oficial de Mejoras de Infraestructura Implementadas en el Proyecto Shahuindo, Perú



RELACIONES COMUNITARIAS



Guardianes de la Seguridad – Codelco Salvador: En diciembre de 2025, AMECO participó en la celebración navideña de la ciudad con un carro alegórico temático denominado Guardianes de la Seguridad. Esta iniciativa permitió promover una cultura de seguridad más allá de nuestras operaciones, interactuando con la comunidad de manera cercana y visible.



Iniciativa Hogar Belén: El 17 de diciembre de 2025, empleados de la Oficina Principal de Santiago visitaron el Hogar Belén, perteneciente a la Diócesis de San Felipe, para entregar regalos de Navidad donados por AMECO. El equipo compartió un desayuno y momentos de esparcimiento con las niñas residentes, reforzando nuestro compromiso con el bienestar de la comunidad y las relaciones humanas.



Relacionamiento Comunitario en Chañaral: También en diciembre de 2025, Jorge Riveros, Administrador de Contrato de Mantoverde, junto con su equipo, organizó una actividad comunitaria con la Escuela Diego Portales Palazuelos de la ciudad de Chañaral. El equipo compartió una jornada con los estudiantes, ofreciendo refrigerios y fortaleciendo la relación con la comunidad local, contribuyendo a generar experiencias significativas para quienes más lo necesitan.

Apoyo a Bomberos: Donación de AMECO Chile: Los días 24 y 25 de octubre de 2025 se llevó a cabo el Primer Taller de Combate de Incendios en Altura de la Región de Atacama, organizado por la Tercera Compañía del Cuerpo de Bomberos de Copiapó. La capacitación fue impartida por instructores y bomberos con amplia experiencia provenientes de San Bernardo, incluido Nicolás Quinteros, Coordinador de Seguridad y miembro del equipo SSOMAC de AMECO Chile. El taller reunió a 40 bomberos y ocho instructores. Como apoyo a esta iniciativa, AMECO Chile donó 200 botellas de agua de medio litro (100 litros en total), contribuyendo al bienestar de los participantes durante esta capacitación especializada.



En 2025, Dumas estableció una alianza con la comunidad indígena Mattagami First Nation para crear Aki Dumas Inc. Esta asociación representa un objetivo compartido de promover la participación de los pueblos indígenas en el sector minero, al mismo tiempo que genera oportunidades significativas de empleo y desarrollo económico de largo plazo para las comunidades indígenas locales. El

acuerdo fue firmado en junio en Timmins, Ontario, representando un importante avance para la actividad minera en el territorio de Mattagami. La alianza fue desarrollada cuidadosamente durante el año previo y está orientada a respaldar un futuro sólido y sostenible para ambas partes.

Más allá de la creación de Aki Dumas Inc., Dumas mantuvo una presencia activa en las comunidades donde opera en Canadá durante 2025, con especial énfasis en fortalecer las relaciones con comunidades de las Primeras Naciones, Métis y Cree en la región de Timmins. Apoyamos iniciativas de vinculación cultural mediante el patrocinio del Almuerzo de Trabajo de la Comunidad Empresarial de Mattagami First Nation, organizado junto con la Cámara de Comercio de Timmins, así como de la celebración navideña de la Nación Métis, que llevó regalos y espíritu festivo a familias locales. La educación y el desarrollo de jóvenes fueron componentes centrales de nuestros esfuerzos. Patrocinamos el Festival de Ciencia y Tecnología Anangokaa de Mattagami First Nation, contribuimos a programas de becas estudiantiles a través de los torneos de golf del WABUN Tribal Council y de Mattagami First Nation, apoyamos la Beca de Graduación del Collège Boréal y promovimos oportunidades profesionales en la Feria de Carreras de Lac Seul First Nation.

Asimismo, invertimos en seguridad comunitaria y servicios esenciales mediante la donación de un contenedor de almacenamiento para equipos de combate de incendios forestales de la comunidad de Snow Lake, el apoyo al Departamento de Bomberos de Foleyet, la entrega de chalecos de seguridad para voluntarios de Porcupine Ski Runners y contribuciones al albergue para personas sin hogar Good Samaritan Inn. También promovimos la recreación y la conservación ambiental mediante el patrocinio del equipo juvenil de hockey Timmins Rock, el torneo de golf de Kamiskotia Ski Hill y las actividades de conservación de humedales de Ducks Unlimited. En conjunto, estas iniciativas reflejan el compromiso permanente de Dumas con el bienestar, la seguridad y el desarrollo sostenible de las comunidades donde opera.

RELACIONES COMUNITARIAS



Mirando hacia el Futuro

En 2026, continuaremos fortaleciendo nuestro enfoque de responsabilidad social mediante inversiones en iniciativas que generen beneficios sostenibles para las comunidades y grupos de interés vinculados a nuestros proyectos. Nuestro enfoque estará centrado en el fortalecimiento de capacidades locales, la generación de oportunidades y el apoyo al desarrollo comunitario de largo plazo.

Nuestras prioridades incluyen fortalecer el reclutamiento de personal mediante un enfoque inclusivo de género, promover el desarrollo de los empleados con base en su desempeño y continuar apoyando mejoras de infraestructura en establecimientos de salud e instituciones educativas. Asimismo, seguiremos fortaleciendo la gobernanza de nuestra gestión de responsabilidad social a través del Comité de Responsabilidad Social de STRACON, que se reúne trimestralmente para revisar avances, identificar oportunidades de mejora y orientar la implementación de iniciativas sostenibles.

En nuestros proyectos continuaremos impulsando programas orientados al desarrollo de capacidades y la generación de oportunidades, incluyendo programas de capacitación para operadoras, cursos técnicos especializados y programas trainee dirigidos a personas que residen en las zonas de influencia de nuestras operaciones. Al adaptar estas iniciativas a las necesidades locales, buscamos fortalecer el talento local y contribuir a resultados positivos y duraderos para nuestras comunidades



> Operadora de Equipos, Proyecto Quellaveco, Perú



> Actividad de Voluntariado con la Casa Ronald McDonald, Perú



Desarrollo Comunitario

Enfoque de Gestión

El desarrollo de comunidades sólidas más allá del área de influencia directa de las operaciones mineras es un factor clave para el éxito de los proyectos y para la resiliencia de las comunidades una vez concluida la actividad minera. Para ello, hemos establecido políticas que promueven el desarrollo comunitario, incluyendo nuestra Política de Responsabilidad Social, la Política de Sostenibilidad y los Planes de Gestión Social específicos de cada empresa.

Debido a que el Programa de Responsabilidad Social Corporativa de STRACON Group Holding está estrechamente vinculado a nuestro negocio principal, contamos con una posición única para transformar nuestras capacidades en obras civiles, en coordinación con nuestros clientes, en beneficios compartidos para las instituciones públicas y privadas de las que dependen nuestras comunidades. Algunos ejemplos incluyen la mejora de centros de salud, la remodelación de aulas y cocinas en escuelas rurales, así como iniciativas orientadas al fortalecimiento de capacidades productivas locales, como la fábrica de gorros de alpaca que fortaleció una cadena de valor integrada por 40 productores. Estos esfuerzos se orientan deliberadamente a comunidades que enfrentan condiciones de vulnerabilidad y pobreza extrema, con acceso limitado a servicios básicos, donde nuestra participación puede generar un impacto más significativo. Iniciativas como la participación de AMECO en el programa Proveedores para un Futuro Mejor de Antofagasta Minerals amplían este compromiso al elevar los estándares de desarrollo local, sostenibilidad e inclusión, al mismo tiempo que impulsan objetivos concretos como una mayor contratación de mujeres y la adquisición de bienes y servicios a proveedores locales. En conjunto, este enfoque integrado ayuda a nuestros clientes a construir y mantener la confianza de las comunidades, un factor clave para asegurar el respaldo social de largo plazo a sus proyectos, al mismo tiempo que reafirma nuestro papel en la construcción de comunidades más sólidas y sostenibles.

Programas e iniciativas enfocadas en desarrollo comunitario

- * Programas e iniciativas educativas, incluyendo capacitación profesional y fortalecimiento de capacidades.
- * Inversión en proyectos de infraestructura.
- * Apoyo a organizaciones locales de la sociedad civil, incluyendo entidades de salud y respuesta a emergencias.
- * Actividades filantrópicas desarrolladas junto a organizaciones locales.



Aspectos Destacados de 2025

USD 809,485

invertidos en iniciativas de desarrollo comunitario.

100%

de implementación de los Programas de Responsabilidad Social en los proyectos de STRACON Group.

> Fotografía del Después - Implementación de Mejoras de Infraestructura en la Posta Médica de Chuquibamba, Proyecto Shahuindo, Perú

> Fotografía del Antes



Por qué es importante

Consideramos el desarrollo comunitario como un impulsor estratégico del éxito de largo plazo de los proyectos y una parte fundamental del valor que aportamos a nuestros clientes. Los proyectos de infraestructura y desarrollo ejecutados durante 2025 reflejan nuestra convicción de que comunidades prósperas y resilientes son esenciales para la sostenibilidad y la aceptación social de las operaciones mineras. Si bien el desarrollo comunitario no suele ser una expectativa tradicional para los contratistas, cuando los proveedores de servicios contribuyen activamente a este ámbito, demuestran que el compromiso con el bienestar comunitario abarca a toda la cadena de valor del proyecto y no únicamente a sus propietarios. Asimismo, contribuye a reducir el riesgo de que conductas inadecuadas dentro de la cadena de suministro afecten las relaciones que las compañías mineras han construido con las comunidades. Las quejas y preocupaciones comunitarias no atendidas constituyen una de las principales fuentes de interrupciones, retrasos y riesgos reputacionales en el sector extractivo. La inversión proactiva en desarrollo comunitario ayuda a reducir esta exposición al generar intereses compartidos entre las operaciones y las personas que viven en su entorno.



DESARROLLO COMUNITARIO

Desempeño y Avances 2025



Nuestro objetivo es apoyar a las comunidades, muchas de las cuales enfrentan condiciones de vulnerabilidad y pobreza extrema, con acceso limitado a servicios básicos. A través de estos esfuerzos, buscamos promover el desarrollo y generar un impacto positivo y sostenible.

Desarrollo de Infraestructura Comunitaria

Nuestro Programa de Responsabilidad Social Corporativa está estrechamente vinculado con nuestro negocio principal, lo que nos permite aprovechar nuestra experiencia técnica para implementar iniciativas de mejora de infraestructura en alianza con nuestros clientes y equipos de obras civiles. Estos proyectos generan valor compartido para las comunidades e incluyen, entre otras iniciativas, mejoras en centros de salud y remodelación de aulas escolares. Ejemplos de estos proyectos se presentan en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2024.

Además de apoyar el desarrollo de infraestructura comunitaria, reconocemos la importancia de preservar y promover la cultura local, como se describe a continuación.



DESARROLLO COMUNITARIO



Una iniciativa comunitaria significativa desarrollada en nuestro Proyecto Antamina, en Perú, reunió relatos y leyendas locales en un libro concebido como un recurso educativo. El proyecto contribuye a preservar y difundir la cultura y las tradiciones locales para las futuras generaciones. Conozca más en el siguiente caso de estudio.

> Lanzamiento y Distribución del Libro La Magia de Los Andes de San Marcos



CASO DE ESTUDIO:
La Magia de los Andes de San Marcos (STRACON y STRACON Engineering)

En 2023 se realizó un concurso en el Proyecto Antamina para recopilar relatos inspirados en la cultura, las tradiciones y la identidad locales. En 2024 se recibieron nuevas historias y, en 2025, se completó la selección final de 30 cuentos y leyendas escritos por empleados de STRACON, los cuales fueron recopilados en el libro La Magia de los Andes de San Marcos. La publicación fue concebida como un recurso educativo destinado a promover y preservar la cultura y las tradiciones locales. Se imprimieron 1.000 ejemplares y se completaron los trámites editoriales ante la Biblioteca Nacional del Perú para cumplir con la normativa vigente.

La contraportada del libro destaca la importancia de mantener vivas estas historias y señala lo siguiente:

“El propósito de esta publicación es preservar y difundir las tradiciones orales de las comunidades del distrito de San Marcos, provincia de Huari, región Áncash. Estas historias, transmitidas de generación en generación, constituyen un valioso reflejo de las creencias, conocimientos y enseñanzas locales, que hoy corren el riesgo de perderse en el mundo moderno.

Por esta razón, invitamos a nuestros trabajadores locales de STRACON en el Proyecto Antamina a participar en un proceso

de recopilación de relatos, con el objetivo de documentar, preservar y transmitir estas narrativas como un legado para las futuras generaciones. Esta iniciativa de responsabilidad social fue desarrollada por STRACON y STRACON Engineering.”

La presentación oficial del libro contó con la participación de los autores, representantes de la comunidad, proveedores locales y docentes de la institución educativa involucrada en el proyecto. Asimismo, se destacó la importancia de fomentar el hábito de la lectura como una herramienta para el desarrollo personal, educativo y comunitario. El libro recibió una respuesta positiva por parte de la comunidad local y será distribuido en diversas escuelas y bibliotecas de la zona para contribuir a la preservación del patrimonio cultural local.

DESARROLLO COMUNITARIO



Mirando hacia el futuro

En 2026 continuaremos fortaleciendo nuestro enfoque de responsabilidad social mediante inversiones orientadas a generar oportunidades de empleo y desarrollar talento local en las comunidades donde operamos. Nuestro objetivo es ayudar a las personas a desarrollar las capacidades necesarias para construir trayectorias profesionales sostenibles, al tiempo que respondemos a las necesidades cambiantes de los sectores de minería y construcción.

Las iniciativas clave incluirán programas de capacitación técnica y desarrollo profesional, incluyendo iniciativas dirigidas a mujeres para desempeñarse en funciones como operadoras de rodillo, técnicas en geosintéticos y operadoras de equipos pesados, incluyendo camiones mineros y retroexcavadoras. Asimismo, continuaremos apoyando el desarrollo de nuestros empleados mediante programas de recategorización que reconocen capacidades y generan oportunidades de crecimiento profesional para el personal de construcción civil.

Además, implementaremos programas de capacitación con enfoque de desarrollo social, incluyendo nuestro Plan de Desarrollo de Talento Local, que prepara a participantes de comunidades vinculadas a nuestros proyectos para futuras oportunidades de empleo. En conjunto, estas iniciativas contribuyen al fortalecimiento de capacidades locales, la ampliación de oportunidades laborales y la generación de beneficios sostenibles para las personas y comunidades vinculadas a nuestros proyectos.



> Equipo de Mujeres
en el Proyecto
Antamina, Perú





Empleo y Procura Local⁸

Enfoque de Gestión

El empleo y procura locales son elementos centrales de nuestra estrategia operativa. Ambos constituyen impulsores fundamentales del crecimiento económico en las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades. STRACON Group Holding cuenta con políticas que promueven la contratación local y las compras a proveedores locales, entre ellas la Política de Responsabilidad Social y la Política de Sostenibilidad.

Los programas e iniciativas orientados al empleo local y las compras locales incluyen:

- * Programas de contratación de mano de obra no calificada.
- * Alianzas con instituciones locales de educación superior.
- * Acuerdos y alianzas con comunidades locales.
- * Preferencia por proveedores locales en determinados procesos de abastecimiento.

Monitoreamos y evaluamos nuestro desempeño en esta materia mediante el seguimiento de indicadores como contratación local y compras a proveedores locales.



Aspectos Destacados de 2025⁹

25%

de nuestra fuerza laboral fue contratada localmente en las comunidades donde operamos.

54%

del personal de liderazgo ejecutivo de nuestras empresas proviene de las comunidades locales.

21%

de nuestro gasto en adquisiciones fue destinado a proveedores locales.



Por qué es importante

El empleo y procura locales son algunas de las formas más directas mediante las cuales una operación minera puede generar valor para las comunidades que la albergan. Cuando las personas de las comunidades cercanas son contratadas, capacitadas y retenidas, la presencia del proyecto se traduce en oportunidades económicas duraderas en lugar de generar únicamente impactos temporales. Del mismo modo, la contratación de bienes y servicios de proveedores locales permite que los recursos económicos permanezcan y circulen dentro de las economías regionales, fortaleciendo capacidades empresariales y medios de vida que perduran más allá del ciclo de vida de un proyecto. Estas prácticas también fortalecen la licencia social para operar al demostrar que los beneficios del proyecto son compartidos con las comunidades y no simplemente extraídos de ellas. Para STRACON, la contratación local y las compras locales constituyen indicadores concretos de que nuestras relaciones con las comunidades generan resultados reales y sostenibles.

8. La definición de “comunidad local” es establecida por cada cliente en concordancia con lo señalado en el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) y/o en la Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA). Para consultar la definición específica de “local” para cada empresa, véase el *Data Book*, pestaña 10: Impacto Social.
9. Para las definiciones de “local” aplicables a cada una de nuestras operaciones, consulte el *Data Book* complementario a este reporte.

EMPLEO Y PROCURA LOCAL

Desempeño y Avances 2025



Total de Contrataciones Locales en 2025

1,714

Porcentaje Total de Contrataciones Locales en 2025

25%

Porcentaje Total de Proveedores Locales en 2025

51%

Datos de Empleo Local para 2025¹⁰

							STRACON Group (Totales)		
	DUMAS	AMECO	STRACON	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Group Holding	2025	2024	2023
Total de Contrataciones Locales	139	453	1343	76	15	13	1714	1,694	1767
Porcentaje de Contrataciones Locales	17%	33%	28%	12%	18%	68%	25%	18%	31%

Datos de Procura Local para 2025¹¹

							STRACON Group (Totales)	
	DUMAS	AMECO	STRACON	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Group Holding	2025	2024
Porcentaje de Proveedores Locales	55%	18%	59%	66%	8%	71%	51%	23%

10. La definición de "comunidad local" es establecida por cada cliente en concordancia con lo descrito en el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) y/o en la Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA). Para consultar la definición completa de "local" para cada una de las empresas, véase el *Data Book*, pestaña 10: Impacto Social.

11. La definición de "comunidad local" es establecida por cada cliente en concordancia con lo descrito en el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) y/o en la Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA). Para consultar la definición completa de "local" para cada una de las empresas, véase el *Data Book*, pestaña 10: Impacto Social.



EMPLEO Y PROCURA LOCAL



100% de las actividades contempladas en nuestro Plan de Responsabilidad Social, alineado con los requerimientos de nuestros clientes, fueron ejecutadas.

30 actividades e iniciativas de responsabilidad social fueron desarrolladas por STRACON, STRACON Engineering y STRACON Tech durante 2025.

100% de cumplimiento de los Planes de Gestión Social en todos los proyectos.

Cumplimos nuestro objetivo de contratar el 100% de la mano de obra no calificada¹² de las comunidades vecinas a nuestros proyectos.

12. La "mano de obra no calificada" se refiere a personas sin experiencia previa y que no cuentan con formación técnica formal concluida, contratadas para desempeñar funciones de apoyo como operarios, ayudantes, vigías u otras similares. Como parte de nuestro compromiso con el empleo local, el 100% de las posiciones de mano de obra no calificada es cubierto por personas provenientes de las comunidades ubicadas alrededor de nuestros proyectos. Estas posiciones representan aproximadamente el 10% de la contratación total de personal en los proyectos.



> Grupo de Mujeres Locales - Programa de Capacitación de Mujeres Operadoras, Proyecto Fenix Gold, Chile

Capacitación de Mujeres de la Región de Atacama

El Programa Integral de Capacitación para Operadoras, liderado por nuestro cliente Fenix Gold en alianza con STRACON, fue implementado durante el segundo semestre de 2025 y concluyó con la certificación de 27 mujeres de la Región de Atacama, fortaleciendo la empleabilidad femenina en la industria minera. La iniciativa recibió más de 1.300 postulaciones, de las cuales fueron seleccionadas 30 participantes y 27 completaron exitosamente todo el programa, que incluyó formación teórica, entrenamiento en simuladores y operación práctica de maquinaria.

El programa brindó capacitación teórica, entrenamiento práctico en simuladores y operación de equipos CAT en condiciones reales, además de acompañamiento técnico y certificación otorgada por un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC). Durante la fase práctica, las participantes recibieron alimentación y transporte, bajo un régimen de trabajo 5x2, desarrollando actividades tanto en el campamento de Fenix Gold como en Copiapó para las sesiones teóricas.

La culminación de este programa representa un importante hito regional en la promoción de una minería más inclusiva, equitativa y vinculada al desarrollo del talento local.

Prácticas Profesionales en el Proyecto Pampa Cachendo (Perú)

Con el fin de promover el desarrollo profesional y la empleabilidad de la comunidad local, STRACON ofreció prácticas profesionales a cuatro participantes locales, hombres y mujeres, en las áreas de Administración, Seguridad, Operaciones y Calidad.

El programa incluyó un período inicial de tres meses diseñado para brindar una experiencia profesional intensiva a los participantes.

A marzo de 2026, dos practicantes continuaron exitosamente trabajando en la empresa, alcanzando avances significativos en su desarrollo profesional. Asimismo, uno de los participantes permanece vinculado al área de Calidad, continuando su proceso de formación práctica.

> Reconocimiento de Practicantes Locales, Proyecto Pampa Cachendo, Perú



EMPLEO Y PROCURA LOCAL

En 2024 colaboramos con el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP) Luis E. Valcárcel para desarrollar un programa de capacitación complementaria dirigido a egresados de la carrera de Construcción Civil. El programa estuvo enfocado en minería, procesos constructivos y topografía, con el objetivo de fortalecer la empleabilidad de los participantes en el sector minero. Más información se presenta en el siguiente caso de estudio.



CASO DE ESTUDIO:
Continuidad del Convenio de Capacitación Educativa 2024 con el IESTP en Perú

En 2024, STRACON Group colaboró con el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP) Luis E. Valcárcel para desarrollar un programa de capacitación complementaria dirigido a egresados de la carrera de Construcción Civil. El programa se enfocó en minería, procesos constructivos y topografía, con el propósito de ampliar las oportunidades laborales de los participantes dentro del sector minero.

En 2025, los estudiantes con mejor desempeño de este programa fueron incorporados como Asistentes de Minería. Se ofrecieron puestos a seis

egresados del programa y finalmente fueron contratados cinco participantes (2 mujeres y 3 hombres). El grupo seleccionado estuvo conformado de manera equilibrada por tres mujeres y tres hombres. Durante el período de prácticas, algunos contratos fueron extendidos con el fin de optimizar la experiencia de aprendizaje y formación. Como resultado, dos de los participantes continúan trabajando en STRACON como empleados, representando una transición exitosa desde la capacitación hacia el empleo profesional.

> Graduados del Convenio de Capacitación Educativa en el IESTP



> Proyecto Quellaveco, Perú



CH. **6**

Sostenibilidad Económica





Sostenibilidad Económica

Enfoque de Gestión

La sostenibilidad económica constituye la base del éxito de largo plazo de STRACON Group Holding, respaldando nuestra resiliencia y capacidad de crecimiento en una industria minera dinámica y altamente competitiva. Como proveedor líder de servicios y operador, reconocemos que un sólido desempeño económico no solo impulsa nuestro propio éxito, sino que también genera valor para los empleados, clientes, comunidades, proveedores e inversionistas que dependen de nuestra continuidad y desempeño. Nuestras políticas, entre ellas la Política de Responsabilidad Social y la Política de Sostenibilidad, contribuyen a promover la sostenibilidad económica al orientar nuestros procesos de toma de decisiones cuando resulta necesario.

Nuestros programas e iniciativas orientados a promover la sostenibilidad económica incluyen:

- * Alianzas y acuerdos con comunidades locales.
- * Programas de remuneración y beneficios para garantizar salarios competitivos y remuneraciones dignas.
- * Programas de contratación y promoción de empleados locales hacia posiciones de liderazgo.
- * Iniciativas para fortalecer capacidades, capacitar y contratar empleados y proveedores locales, tal como se describe en la sección de Empleo Local y Compras Locales de este reporte.

Monitoreamos y evaluamos nuestro enfoque de sostenibilidad económica mediante el seguimiento de indicadores como contratación local y compras locales, así como a través de la comparación de nuestros salarios promedio con los estándares salariales y salarios mínimos locales.



Aspectos Destacados de 2025

3,63

veces el salario mínimo corresponde al salario promedio de ingreso ofrecido en nuestras operaciones.

22

iniciativas de desarrollo sostenible fueron ejecutadas durante 2025.



Por qué es importante

La sostenibilidad económica constituye el fundamento que hace posible todo lo demás en STRACON Group Holding. Sin resiliencia financiera y crecimiento disciplinado, nuestra capacidad para invertir en seguridad, apoyar a las comunidades locales, desarrollar talento local e impulsar mejoras ambientales sería limitada. Como proveedor de servicios que opera en entornos mineros complejos y competitivos, nuestro desempeño económico no está separado de nuestros compromisos de sostenibilidad; por el contrario, es lo que los hace posibles. Cuando operamos de manera eficiente, gestionamos adecuadamente los riesgos y mantenemos la confianza de nuestros clientes y socios estratégicos, creamos una plataforma sólida que permite generar valor social y ambiental sostenible en el largo plazo.

Como proveedor líder de servicios y operador, reconocemos que un sólido desempeño económico no solo impulsa nuestro propio éxito, sino que también genera valor para los empleados, clientes, comunidades, proveedores e inversionistas que dependen de nuestra continuidad y desempeño.

SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

Desempeño y Avances 2025



En 2025, STRACON fue reconocido por CORPROA por su Contribución al Desarrollo Económico, destacando el papel de la compañía en el impulso del desarrollo económico y social de la Región de Atacama, Chile, a través de sus operaciones en el proyecto Fenix Gold.

Relación entre el Salario Estándar de Ingreso y el Salario Mínimo Local, por Género (2025)

	DUMAS	AMECO	STRACON	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Group Holding	STRACON Group (Totales)
Salario Estándar de Ingreso Comparado al Salario Mínimo Local - Masculino	531%	100%	159%	222%	222%	774%	363%
Salario Estándar de Ingreso Comparado al Salario Mínimo Local - Femenino	531%	100%	159%	177%	248%	797%	363%

Proporción de Personal de Liderazgo Proveniente de las Comunidades Locales en 2025¹³

	DUMAS	AMECO	STRACON	STRACON Engineering	STRACON Tech	STRACON Group Holding	STRACON Group (Totales)	
							2025	2024
Personal en Posiciones de Liderazgo Contratado de las Comunidades Locales	90%	100%	34%	60%	14%	82%	54%	86%

13. La definición de “comunidad local” es establecida por cada cliente en concordancia con lo descrito en el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) y/o en la Modificación del Estudio de Impacto Ambiental (MEIA). En el caso de Dumas, las cifras corresponden a un promedio de los datos de México y Canadá.

CH.

7

Gestión de Impacto Ambiental

- * Cambio Climático
- * Gestión de Residuos
- * Gestión Responsable del Agua
- * Biodiversidad





Gestión de Impacto Ambiental

Enfoque de Gestión

En STRACON Group Holding nos esforzamos por reducir nuestra huella ambiental y gestionar nuestros impactos de manera responsable en todos los lugares donde operamos. Guiados por nuestra Política de Sostenibilidad, aplicamos estándares ambientales reconocidos internacionalmente, adaptando nuestro enfoque a los requisitos regulatorios locales y a las condiciones ecológicas de cada entorno. Contamos con políticas para planificar, medir y gestionar nuestro impacto ambiental, entre ellas nuestra Política de Responsabilidad Social y nuestra Política de Sostenibilidad.

Diversos programas e iniciativas de STRACON Group están enfocados en la gestión de impactos ambientales, incluyendo:

- * Políticas ambientales y sistemas integrados de gestión a nivel de empresa.
- * Alineamiento con los estándares internacionales ISO 14001 e ISO 9001, correspondientes a gestión ambiental y gestión de calidad, respectivamente.
- * Programas de gestión de energía y emisiones.
- * Campañas de sensibilización para empleados, como la encuesta de Huella de Carbono de STRACON.
- * El Plan Ambiental de AMECO, que establece prioridades, objetivos y acciones claras para fortalecer su desempeño ambiental y alinearlo con los objetivos corporativos de sostenibilidad.
- * Alianzas con clientes para garantizar el alineamiento de los esfuerzos y objetivos relacionados con la gestión de impactos ambientales.

Asimismo, monitoreamos y evaluamos nuestro desempeño ambiental mediante el análisis de indicadores como residuos sólidos, consumo de agua, hidrocarburos, consumo de electricidad y emisiones de CO₂.



Aspectos Destacados de 2025

Reconocimiento al Desempeño Ambiental en el

Proyecto Quellaveco

Mejor Desempeño Ambiental en el Proyecto

Constancia



Por qué es importante

Nuestros compromisos ambientales están integrados en nuestras operaciones diarias, desde la manera en que gestionamos riesgos hasta la forma en que medimos nuestro desempeño. Por ejemplo, al incorporar formalmente estos compromisos en nuestras políticas y trasladarlos a los documentos que orientan la toma de decisiones cotidiana, garantizamos que el uso responsable de los recursos y la reducción de impactos formen parte integral de nuestros sistemas de gestión. Los reconocimientos recibidos por parte de nuestros clientes y del Ministerio del Ambiente del Perú (MINAM) demuestran que nuestros esfuerzos están generando resultados tangibles y refuerzan la importancia de mantener una sólida gobernanza ambiental, transparencia y una cultura de mejora continua.



GESTIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL

Desempeño y Avances 2025

Continuación del Programa Trainee

Actualizamos nuestra **Política del Sistema Integrado de Gestión** para incorporar un compromiso específico relacionado con la gestión ambiental y el uso responsable de los recursos naturales, con la siguiente redacción:

“Promover el uso responsable de los recursos naturales, así como mitigar los impactos ambientales negativos y/o generar impactos positivos dentro de nuestra área de influencia derivados de las actividades de STRACON, contribuyendo de esta manera a la mitigación del cambio climático.”

La política también fue actualizada para incorporar un compromiso explícito respecto al cambio climático.

Asimismo, otros documentos fueron actualizados para incluir consideraciones de mitigación del cambio climático, entre ellos: la Matriz de Riesgos y Oportunidades, Matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), Matriz de Grupos de Interés, IPERC Base, Matrices de Aspectos Ambientales, Plan de Emergencias, y otros documentos de gestión relacionados.

Reconocimiento al Desempeño

- * Reconocimiento al Mejor Desempeño Ambiental en el proyecto Quellaveco, otorgado durante la Feria Eco Huella por nuestro cliente Anglo American.
- * Obtención del primer y segundo lugar en abril y noviembre de 2025, respectivamente, otorgados por nuestro cliente Hudbay, por el Mejor Desempeño Ambiental en el proyecto Constancia.
- * STRACON obtuvo exitosamente la Primera Estrella del Programa Huella de Carbono Perú por la medición de su huella de carbono, reconocimiento otorgado por el Ministerio del Ambiente del Perú (MINAM) el 8 de febrero de 2026 por el trabajo realizado durante 2024, formalizando el reconocimiento de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), proceso que fue culminado durante 2025.



> Presa de Relaves, Proyecto Constancia, Perú



> Proyecto Quellaveco, Perú



> Evento Anual de Reconocimiento STRACON

Cambio Climático

Enfoque de Gestión

Guiados por nuestra Política de Sostenibilidad, continuamos avanzando en la cuantificación y gestión de las emisiones generadas a lo largo de nuestras operaciones. Contamos con políticas orientadas a planificar, medir y gestionar nuestros impactos relacionados con el cambio climático.

Diversos programas e iniciativas de STRACON Group están enfocados en la gestión de los impactos asociados al cambio climático y al consumo de energía, incluyendo:

- * Políticas ambientales y sistemas integrados de gestión a nivel de empresa.
- * Alineamiento con los estándares internacionales ISO 14001 e ISO 9001, correspondientes a gestión ambiental y gestión de calidad, respectivamente.
- * Programas de gestión de energía y emisiones.
- * Campañas de sensibilización dirigidas a los empleados, como la encuesta de Huella de Carbono de STRACON.y
- * El Plan Ambiental de AMECO, que establece prioridades, objetivos y acciones claras para fortalecer su desempeño ambiental y alinearlo con los objetivos corporativos de sostenibilidad.



Aspectos Destacados de 2025

- * Actualizamos nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión para reflejar nuestros compromisos con la mitigación del cambio climático.
- * Lanzamos una encuesta de Huella de Carbono dirigida a nuestros empleados para evaluar el impacto del transporte del personal (emisiones de Alcance 3).



Por qué es importante

Para un proveedor de servicios del sector minero, una acción climática creíble comienza con la medición, ya que esta permite comprender qué nos indican los datos sobre nuestras emisiones. La relación entre el cambio climático y la industria minera es compleja y profundamente interconectada. Las operaciones mineras constituyen una fuente importante de emisiones de gases de efecto invernadero, mientras que, al mismo tiempo, la industria está cada vez más expuesta a los efectos del cambio climático, incluyendo fenómenos meteorológicos extremos, escasez hídrica y mayores exigencias regulatorias. En este contexto, comprender nuestra propia huella no es una formalidad, sino un requisito fundamental para gestionarla adecuadamente. Sin una contabilidad clara y estandarizada de los gases de efecto invernadero que generamos de manera directa e indirecta, cualquier compromiso de reducción de impactos se basaría en supuestos y no en evidencia. La medición establece la línea base sobre la cual debe demostrarse el progreso futuro, permite verificar objetivamente los avances y ayuda a identificar dónde se originan realmente las emisiones. Como proveedor clave de servicios, desempeñamos un papel activo en apoyar a nuestros clientes en la reducción de los impactos relacionados con el cambio climático dentro de nuestras operaciones compartidas. Un enfoque disciplinado y basado en evidencia nos permite fortalecer la resiliencia operacional, establecer metas creíbles y responder a las crecientes expectativas de los grupos de interés, quienes evalúan cada vez más al sector por aquello que puede demostrar y no únicamente por lo que declara.



CAMBIO CLIMÁTICO

Desempeño y Avances 2025



En 2025 iniciamos el proceso para obtener la Primera Estrella del Programa Huella de Carbono Perú, otorgada por el Ministerio del Ambiente (MINAM). La primera etapa de este proceso consiste en el cálculo de la huella de carbono. Para ello fue necesario determinar la cantidad de emisiones y remociones de gases de efecto invernadero (GEI), tanto directas como indirectas, generadas por nuestra organización, obteniendo así una comprensión clara de las emisiones producidas durante un período determinado.

Este proceso comprende el registro de la organización en la plataforma oficial, la definición de los límites organizacionales y operacionales, incluyendo emisiones directas e indirectas, y la cuantificación de la huella de carbono para un año base seleccionado mediante la herramienta del sistema. Es importante destacar que la plataforma se encuentra alineada con estándares internacionalmente reconocidos, principalmente la Norma Técnica Peruana ISO 14064-1:2016 y el GHG Protocol Corporate Standard.

Posteriormente, la información es reportada mediante los formatos establecidos y presentada para su validación ante el Ministerio del Ambiente del Perú (MINAM). Tras completar satisfactoriamente el proceso de verificación, en febrero de 2026 recibimos el diploma Huella de Carbono Perú otorgado por el MINAM, con el reconocimiento:

“Huella de Carbono Perú – Nivel 1: Por la cuantificación de emisiones de gases de efecto invernadero utilizando la herramienta Huella de Carbono Perú.” Este logro refuerza nuestro compromiso inicial con la medición y gestión de nuestro impacto climático.

Como parte de este proceso, en septiembre de 2025 implementamos una encuesta de Huella de Carbono dirigida a nuestros empleados para evaluar el impacto generado por el transporte del personal (emisiones de Alcance 3). La información recopilada permitió evaluar los beneficios del trabajo híbrido en la reducción de emisiones, promover alternativas de transporte más sostenibles e identificar nuevas oportunidades para fortalecer nuestra gestión ambiental.

Como referencia, los siguientes niveles del Programa Huella de Carbono Perú requieren compromisos progresivamente más exigentes:

- ✱ 2 estrellas (Verificación): Verificar los resultados a través de una entidad acreditada, por ejemplo, bajo estándares ISO 14064.
- ✱ 3 estrellas (Reducción): Demostrar una reducción de emisiones respecto al año base.
- ✱ 4 estrellas (Neutralización): Participar en proyectos que compensen totalmente las emisiones, como créditos de carbono o iniciativas de conservación forestal.

Durante 2025 también implementamos un tablero interactivo desarrollado en Power BI para monitorear y analizar indicadores de desempeño ambiental. Esta herramienta consolida los principales indicadores ambientales de la organización en una única plataforma integrada. A través de esta plataforma de reporte, denominada SSOMA Report; STRACON, STRACON Tech, STRACON Engineering y STRACON Group Holding reportan diversos indicadores de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente. La herramienta permite consolidar y visualizar en tiempo real información relacionada con residuos sólidos, consumo de agua, hidrocarburos, consumo de electricidad y

emisiones de CO₂, desagregada por unidad operativa. Como resultado, facilita la identificación de tendencias, la comparación de desempeño entre operaciones y la detección oportuna de oportunidades de mejora basadas en el análisis de datos.

La implementación para AMECO y Dumas aún se encuentra pendiente; sin embargo, se espera completar la adopción integral de esta plataforma durante 2026.



CAMBIO CLIMÁTICO



Con el objetivo de fortalecer nuestra gestión ambiental y estrategia climática, AMECO desarrolló diversas acciones orientadas a mejorar su desempeño en sostenibilidad y reforzar sus compromisos de largo plazo:

- * Realizó la medición de la huella de carbono de cuatro contratos con AMSA y reportó los resultados a través del programa Huella Chile. Este proceso permitió cuantificar las emisiones correspondientes a 2025 e identificar oportunidades de mejora en el reporte de emisiones, fortaleciendo la gestión de la huella de carbono para 2026.
- * En Antucoya, se completó un proyecto de instalación de paneles solares en techumbres, generando ahorros energéticos que contribuyen a la reducción de emisiones y a una mayor eficiencia energética..
- * Se instalaron sistemas de iluminación alimentados por energía solar en el Centro de Operaciones Antofagasta, reduciendo la dependencia de fuentes de energía convencionales y apoyando la transición hacia operaciones más limpias y sostenibles.

En conjunto, estas iniciativas reflejan el compromiso de AMECO con la integración de la sostenibilidad en sus operaciones, la reducción de impactos ambientales y la creación de valor de largo plazo para nuestros clientes y grupos de interés.



> Recertificación de Estándares ISO 9001, ISO 14001, e ISO 45001 - AMECO, Chile



Gestión de Residuos

Enfoque de Gestión

En STRACON Group Holding, nuestro enfoque de gestión de residuos está guiado por los principios de reducir, reutilizar y reciclar, contribuyendo a la transición hacia una economía circular. Buscamos continuamente oportunidades para minimizar la generación de residuos e identificar usos alternativos para los materiales a lo largo del ciclo de vida de nuestras actividades.

Asimismo, adoptamos un enfoque centrado en nuestros clientes para la gestión de residuos, alineando nuestras prácticas con sus objetivos de sostenibilidad y metas de reducción de residuos. Al compartir información relevante sobre residuos con clientes y entidades reguladoras, según corresponda, e implementar medidas proactivas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos, contribuimos a reducir impactos ambientales y promover resultados sostenibles en nuestras operaciones. La innovación digital también ha contribuido a la reducción de residuos mediante la implementación de operaciones sin papel. Gracias a la transición hacia soluciones digitales en terreno, eliminamos el uso de más de 430.000 hojas de papel al año, reduciendo significativamente el consumo de recursos naturales y disminuyendo las necesidades logísticas asociadas al almacenamiento, transporte y manejo de documentación física.

En 2025, AMECO estandarizó sus sistemas de contención de residuos y sustancias peligrosas en todas sus operaciones, fortaleciendo la seguridad ambiental, el cumplimiento regulatorio y la prevención de riesgos. Asimismo, el monitoreo y reporte de indicadores de residuos se fortaleció mediante la plataforma digital SSOMA Report, un tablero interactivo que permite visualizar en tiempo real información relacionada con los residuos sólidos. Esta herramienta consolida datos desagregados por unidad operativa, facilitando la identificación de tendencias, la comparación de desempeño entre operaciones y la detección de oportunidades de mejora basadas en el análisis de datos.



Por qué es importante

Los residuos son un subproducto inevitable de la actividad minera y la manera en que son gestionados tiene consecuencias duraderas para el medio ambiente y las personas que viven en las zonas cercanas. Las actividades mineras y de construcción generan grandes volúmenes de residuos sólidos, sustancias peligrosas y otros materiales que, si no se gestionan adecuadamente, pueden contaminar el suelo y el agua, afectar la salud de las personas y generar impactos que persisten mucho después de concluidas las operaciones. Cuando los sistemas de contención fallan o los materiales son gestionados de manera inadecuada, los impactos rara vez permanecen dentro de los límites del proyecto. Estos pueden extenderse al territorio, las fuentes de agua y las comunidades circundantes, generando consecuencias que pueden tardar en manifestarse y resultar difíciles de revertir. Este riesgo también afecta directamente a nuestros clientes, cuyos permisos y relaciones con las autoridades regulatorias y las comunidades vecinas dependen de que los materiales sean contenidos, gestionados y dispuestos de manera segura durante todo el ciclo de vida de los proyectos. Para nosotros, la gestión de residuos no es una consideración secundaria, sino una medida concreta de cuán responsablemente desarrollamos nuestro trabajo. En muchos casos, la diferencia entre un entorno contaminado y una operación limpia depende del cuidado y la responsabilidad con que gestionamos aquello que dejamos atrás.



Aspectos Destacados de 2025

1783,28t

de residuos desviados de disposición final en las operaciones de STRACON..



GESTIÓN DE RESIDUOS

Desempeño y Avances 2025



Datos de Residuos de STRACON Group Holding

	DUMAS	AMECO	Marcas STRACON ¹⁴
Total de Residuos Generados en Toneladas Métricas	N/A	35.99t	3401.29t
Total de Residuos Peligrosos	N/A	24.29t	757.79t

En AMECO, se implementó un sistema estandarizado de contención de residuos y sustancias peligrosas, fortaleciendo la seguridad ambiental, el cumplimiento normativo y la prevención de riesgos en todas las operaciones.

14. Los datos de gestión de residuos de STRACON Engineering, STRACON Tech y STRACON Group Holding se encuentran consolidados en los datos de STRACON, ya que es esta empresa la que gestiona el manejo y valorización de los residuos, mientras que la disposición final es gestionada por los clientes.

Para el presente Reporte de Sostenibilidad 2025, no fue posible recopilar la información de gestión de residuos correspondiente a Dumas. Tenemos previsto incorporar esta información en futuros reportes.



> Proyecto Shahuindo, Perú



Gestión Responsable del Agua

Enfoque de Gestión

El agua utilizada en nuestros proyectos proviene de fuentes previamente evaluadas y autorizadas por nuestros clientes. Estas pueden incluir agua de lluvia recolectada en pozas de sedimentación, agua reutilizada proveniente de plantas de tratamiento y puntos de abastecimiento para camiones cisterna, entre otras fuentes. Como constructores y operadores al servicio de nuestros clientes, STRACON Group no es titular de las descargas de efluentes; sin embargo, sí asumimos la responsabilidad de garantizar que las descargas de agua se realicen en condiciones adecuadas y cumpliendo los estándares aplicables.

Como es habitual en proyectos de construcción y minería, STRACON utiliza agua para actividades de construcción y riego de vías. Para ello, evaluamos permanentemente medidas de mitigación y alternativas de gestión, implementando aquellas que permitan minimizar los impactos ambientales cuando sea necesario.

STRACON mantiene la responsabilidad de monitorear los impactos relacionados con el agua tanto para fines de gestión interna como para contribuir a los indicadores de desempeño hídrico de nuestros clientes. Para ello utilizamos herramientas como la Matriz de Aspectos Ambientales de STRACON y la Matriz de Evaluación de Impactos Ambientales de AMECO, las cuales permiten realizar el seguimiento del consumo de agua y otros indicadores hídricos relevantes.



Aspectos Destacados de 2025

En nuestro proyecto Constancia, en Perú, el agua utilizada en la planta de agregados proviene del depósito de relaves del cliente y es reutilizada al

100%

mediante un sistema de recirculación.



Por qué es importante

El agua es uno de los recursos más relevantes para la actividad minera y, en muchas de las regiones donde operamos, también uno de los más escasos. Esta realidad dual, caracterizada por una alta dependencia del recurso hídrico en contextos de escasez local, explica la importancia de una gestión responsable del agua. Cuando el recurso es limitado, actividades esenciales como el control de polvo pueden verse comprometidas y cualquier presión adicional sobre una fuente hídrica vulnerable impacta directamente a las comunidades vecinas, cuyos medios de vida y necesidades diarias dependen de su disponibilidad. Esta misma escasez representa un aspecto crítico para nuestros clientes, cuya relación con las autoridades regulatorias y las comunidades cercanas está estrechamente vinculada a la manera en que se gestiona el agua en sus operaciones. Por ello, el agua no es simplemente un insumo para nuestras actividades, sino un recurso compartido cuyos límites afectan a todas las personas y organizaciones vinculadas al territorio. Su uso responsable es fundamental para mantener operaciones sostenibles, proteger a las comunidades con las que convivimos y respaldar los compromisos asumidos por nuestros clientes en las regiones donde operan.



> Proyecto Constancia, Perú



GESTIÓN RESPONSABLE DEL AGUA

Desempeño y Avances 2025



En el proyecto Pampa Cachendo, en Perú, se implementaron tecnologías innovadoras para optimizar el uso del agua sin comprometer la eficiencia del control de polvo. Más información se presenta en el siguiente caso de estudio.



CASO DE ESTUDIO: Gestión del Agua y Control de Polvo – Proyecto Pampa Cachendo, Perú

Debido a las características geográficas y al clima árido del Proyecto Pampa Cachendo, la disponibilidad de recursos hídricos es limitada, por lo que la gestión eficiente del agua constituye un aspecto crítico de las operaciones de STRACON. Las soluciones convencionales, como el riego tradicional, habían demostrado ser insuficientes para enfrentar estas condiciones.

Para abordar los desafíos asociados a los suelos secos del proyecto, se implementaron dos nuevas tecnologías destinadas al control del polvo, la dispersión de partículas y el uso eficiente del agua. La primera solución consistió en la instalación de sistemas de aspersión ubicados sobre la cabina de los vehículos, en lugar de la ubicación convencional bajo el tanque de agua. Esta modificación permitió dirigir el agua con mayor precisión hacia las áreas donde se genera polvo y aplicar una mayor presión para controlar eficazmente las partículas suspendidas.

La segunda solución incorporó camiones nebulizadores equipados con dos cañones de agua de alta presión en la parte posterior. Estos equipos proyectan agua capaz de capturar una mayor cantidad de partículas de polvo, incluyendo partículas finas como PM10 y PM2,5.

Para maximizar la eficiencia de estas tecnologías, STRACON también instaló nuevas cisternas para incrementar la capacidad de almacenamiento y distribución de agua, llegando a utilizar hasta 21 cisternas en las zonas de mayor demanda, una mejora significativa respecto de las dos cisternas utilizadas anteriormente para el control de polvo.

La implementación de estas tecnologías permitió reducir el consumo de agua destinado al control de polvo sin afectar la eficiencia operativa, fortaleciendo simultáneamente el desempeño ambiental y operacional del proyecto.



> Proyecto Pampa Cachendo, Perú



Biodiversidad

Enfoque de Gestión

La protección y conservación de la biodiversidad constituye un componente fundamental del enfoque de desarrollo sostenible de STRACON Group. Siempre que es posible, evitamos y minimizamos los impactos sobre los ecosistemas mediante la incorporación de criterios de biodiversidad en la planificación, diseño y ejecución de los proyectos, apoyando además la conservación y recuperación de especies y hábitats nativos. Información adicional sobre la gestión de biodiversidad de las cinco empresas del Grupo se encuentra disponible en nuestro ESG Data Book 2025, disponible en www.stracon-group.com.

Asimismo, consideramos la conectividad ecológica en el diseño de nuestra infraestructura y operaciones, contribuyendo a mantener corredores biológicos y permitiendo el desplazamiento seguro de la fauna a través del paisaje. Mediante evaluaciones de biodiversidad y un trabajo permanente con clientes y grupos de interés, identificamos hábitats sensibles y especies en riesgo, desarrollando planes de acción específicos que responden a las condiciones ecológicas locales y a los requisitos particulares de cada proyecto. En STRACON contamos con un procedimiento de “Preservación de Flora y Fauna”, que establece lineamientos técnicos y operativos para prevenir impactos sobre la biodiversidad. Este procedimiento contempla además la capacitación obligatoria de todo el personal de operaciones.

Durante 2025, el Grupo actualizó sus políticas corporativas para reflejar un compromiso ambiental más amplio dentro de sus áreas de influencia:

- * **Gestión Responsable de los Recursos Naturales:** La Política del Sistema Integrado de Gestión fue actualizada para incorporar un compromiso específico con la gestión ambiental y el uso responsable de los recursos naturales.
- * **Área de Influencia:** La política promueve la mitigación de impactos ambientales negativos y la generación de impactos positivos dentro del área de influencia de la empresa, contribuyendo a objetivos más amplios relacionados con la mitigación del cambio climático.



Aspectos Destacados de 2025

65%

de los árboles plantados en el Centro Operacional Duzan Zamora, La Negra, Antofagasta, continúan desarrollándose de manera satisfactoria.

200

hectáreas han sido rehabilitadas por STRACON en los distritos de Jangas e Independencia, en Huaraz, Áncash, Perú.



Por qué es importante

La biodiversidad es uno de los indicadores más evidentes de la salud de un ecosistema y, al mismo tiempo, uno de los elementos más expuestos a los impactos asociados a las actividades mineras. Las regiones donde operamos suelen presentar características ecológicas sensibles y, una vez que los hábitats o las especies nativas son degradados o desaparecen, en muchos casos el daño resulta irreversible. Cuando los ecosistemas se alteran, los efectos trascienden los límites de un proyecto y afectan el equilibrio ecológico del que dependen las comunidades vecinas, reduciendo además el valor ambiental de los territorios en el largo plazo. Esta situación también es relevante para nuestros clientes, cuyos permisos ambientales, relaciones con las autoridades regulatorias y vínculos con las comunidades cercanas dependen en gran medida de la protección efectiva del entorno natural. Por ello, la biodiversidad no constituye simplemente el contexto donde desarrollamos nuestras actividades, sino un sistema vivo cuyo estado refleja el impacto real de nuestra presencia. Con frecuencia, la diferencia entre un ecosistema que logra recuperarse y uno que se pierde de forma permanente depende de las medidas de protección y manejo implementadas durante la ejecución de nuestras operaciones.



BIODIVERSIDAD

Desempeño y Avances 2025

En 2025, no se identificaron impactos negativos sobre la biodiversidad en ninguna de las empresas del Grupo. En STRACON, se rehabilitaron 200 hectáreas en los distritos de Jangas e Independencia, provincia de Huaraz, región Áncash, Perú. Para mayor información, consulte el caso de estudio presentado a continuación.

En AMECO, se desarrolló e implementó el Plan Ambiental 2025, que establece prioridades, objetivos y acciones claras para fortalecer su desempeño ambiental y alinearlos con los objetivos corporativos de sostenibilidad. Asimismo, continúa mostrando resultados positivos una iniciativa de arborización implementada en el Centro de Operaciones Antofagasta. A junio de 2025, el 65% de los árboles plantados se mantenían vivos y en desarrollo, una tasa de supervivencia significativamente superior a la estimada por la Corporación Nacional Forestal de Chile (CONAF), que era del 35%.



CASO DE ESTUDIO:
Cierre de la Mina Pierina:
Restauración y Rehabilitación
de Áreas Intervenidas

Como parte del Plan de Cierre de Minas de la Unidad Minera Pierina, en Perú, se identificaron aproximadamente 200 hectáreas para rehabilitación (90 hectáreas correspondientes al tajo abierto y 110 hectáreas de la plataforma de lixiviación). Los principales objetivos de restauración y rehabilitación fueron:

- ✱ Eliminar o controlar la generación de drenaje ácido derivada de la interacción de las precipitaciones con materiales potencialmente reactivos.
- ✱ Alcanzar la estabilidad física, hidrológica y geoquímica de largo plazo de los componentes mineros cerrados.
- ✱ Implementar sistemas de cobertura para minimizar la infiltración y reducir potenciales impactos ambientales.
- ✱ Promover la recuperación progresiva del entorno y favorecer el retorno de la fauna silvestre.

Desde la perspectiva de la ingeniería de cierre de minas, las buenas prácticas de compensación ambiental se logran mediante medidas que restablecen condiciones estables y sostenibles. Estos resultados se alcanzaron mediante actividades de corte y relleno para la compensación superficial y el reperfilado del terreno, la estabilización física de taludes y plataformas, la instalación de sistemas de drenaje para la gestión de aguas superficiales, la implementación de coberturas de baja permeabilidad y barreras alcalinas para el control geoquímico, así como la colocación de suelo orgánico y la revegetación de áreas intervenidas.



> Proyecto Pierina, Perú

Las actividades de cierre y rehabilitación están sujetas a los mecanismos de monitoreo y supervisión establecidos por la normativa peruana. En el caso de Pierina, los Planes de Cierre de Minas fueron revisados por el Ministerio de Energía y Minas (MINEM), mientras que las condiciones ambientales y el cumplimiento de las obligaciones ambientales fueron supervisados por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA). Adicionalmente, durante la ejecución del proyecto se aseguró el cumplimiento de las especificaciones técnicas definidas para el cierre de mina mediante procesos de aseguramiento y control de calidad, supervisión técnica e instrumentación geotécnica

CH.

8

Comentarios Finales

- * Declaración de Advertencia sobre Información Prospectiva
- * Créditos y Derechos de Autor
- * Oficinas Corporativas



Declaración de Advertencia sobre Información Prospectiva

Este reporte contiene información prospectiva en el sentido de la legislación canadiense aplicable en materia de valores. Todas las declaraciones contenidas en este reporte, distintas de aquellas basadas en hechos históricos, constituyen declaraciones prospectivas. Las declaraciones prospectivas pueden referirse, entre otros aspectos, a la estrategia de sostenibilidad, objetivos, metas, iniciativas, compromisos, desempeño futuro, resultados esperados, planes, prioridades y programas de STRACON Group Holding Inc. y sus subsidiarias (colectivamente, “STRACON Group”, la “Compañía”, “nosotros” o “nuestro”).

Por lo general, aunque no siempre, las declaraciones prospectivas pueden identificarse mediante términos como “creer”, “esperar”, “anticipar”, “estimar”, “meta”, “planificar”, “tener la intención de”, “comprometerse”, “objetivo”, “continuar”, “buscar”, “podría”, “hará”, “puede”, “debería”, “potencial”, “proyección”, “perspectiva” y expresiones similares.

En particular, este reporte contiene declaraciones prospectivas relacionadas, entre otros aspectos, con: (i) la estrategia, prioridades y visión de sostenibilidad de STRACON Group; (ii) iniciativas relacionadas con el medio ambiente, la salud y seguridad, la responsabilidad social, el capital humano, la diversidad e inclusión, las relaciones comunitarias, el empleo y las compras locales, la innovación y la gobernanza; (iii) estrategias relacionadas con el cambio climático, iniciativas de medición y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y programas de eficiencia energética; (iv) metas, compromisos y objetivos de sostenibilidad; (v) los beneficios esperados de las iniciativas de digitalización, innovación, inteligencia artificial y analítica de datos; (vi) el desempeño futuro en materia ambiental, social y de gobernanza; (vii) inversiones, programas y alianzas previstas; (viii) iniciativas de desarrollo comunitario y relacionamiento con pueblos indígenas; y (ix) futuros esfuerzos de reporte, monitoreo, gobernanza y cumplimiento.

Las declaraciones prospectivas se basan necesariamente en una serie de estimaciones, supuestos y juicios que, si bien son considerados razonables por la administración a la fecha de este reporte, están inherentemente sujetos a importantes incertidumbres y contingencias de carácter empresarial, económico, operativo, ambiental, regulatorio, político y social. No existe garantía de que dichos supuestos resulten correctos.

Los resultados, desempeños o logros reales pueden diferir sustancialmente de aquellos expresados o implícitos en las declaraciones prospectivas debido a diversos riesgos e incertidumbres, incluyendo, entre otros, cambios en las condiciones económicas, de mercado, regulatorias o políticas en las jurisdicciones donde opera STRACON Group; cambios en la legislación y normativa aplicable en materia ambiental, salud y seguridad, laboral, privacidad, derechos humanos, cambio climático u otras materias; disponibilidad de capital, equipos, materiales y mano de obra; interrupciones en la cadena de suministro; cambios en los requerimientos de los clientes y en los cronogramas de los proyectos; riesgos asociados a empresas conjuntas, alianzas y subcontratistas; relaciones laborales y disponibilidad de personal; riesgos tecnológicos y de ciberseguridad; riesgos asociados al cambio climático, fenómenos meteorológicos extremos y la transición hacia una economía baja en carbono; la capacidad de la Compañía para implementar exitosamente sus iniciativas de sostenibilidad, clima, innovación y gestión operativa; litigios y procedimientos regulatorios; riesgos reputacionales; consideraciones relacionadas con el relacionamiento comunitario y la licencia social para operar; emergencias sanitarias, pandemias y otros acontecimientos imprevistos; así como otros riesgos divulgados periódicamente en los documentos públicos de STRACON Group.

Muchos de estos factores se encuentran fuera del control de la Compañía y podrían ocasionar que los resultados reales difieran sustancialmente de aquellos previstos en las declaraciones prospectivas.

Por ello, se recomienda a los lectores no depositar una confianza excesiva en dichas declaraciones, ya que no constituyen garantías de desempeño futuro. Asimismo, cualquier indicador, meta u objetivo de sostenibilidad mencionado en este reporte se basa en metodologías, supuestos, estimaciones y marcos de reporte que pueden evolucionar con el tiempo y podrían ser refinados, actualizados o reformulados a medida que se disponga de información adicional o se desarrollen nuevas prácticas de reporte. Determinados datos de sostenibilidad también pueden estar sujetos a incertidumbres de medición inherentes al reporte de información no financiera.

Todas las declaraciones prospectivas contenidas en este reporte están expresamente sujetas a las advertencias descritas anteriormente. Se recomienda además a los lectores consultar los factores de riesgo y demás información divulgada en el Annual Information Form (Formulario Anual de Información) más reciente de STRACON Group, en el Management’s Discussion and Analysis (MD&A) y en otros documentos disponibles en SEDAR+ (www.sedarplus.ca), que contienen información adicional sobre los riesgos e incertidumbres que podrían afectar a la Compañía. Las declaraciones prospectivas incluidas en este reporte se realizan a la fecha de su publicación y STRACON Group no asume obligación alguna de actualizar o revisar dichas declaraciones, ya sea como resultado de nueva información, acontecimientos futuros o cualquier otra circunstancia, salvo que ello sea exigido por la legislación aplicable.





Gracias por leer nuestro Reporte de Sostenibilidad 2025. En línea con nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, nuestro Data Book 2025 incluye información adicional relevante y disponible sobre nuestros esfuerzos en materia de sostenibilidad.

La elaboración de reportes de sostenibilidad es un proceso continuo y aspiramos a mejorar de manera permanente. Agradecemos su apoyo mientras seguimos trabajando para construir un futuro más sostenible.

Valoramos sus comentarios y sugerencias, y lo invitamos a contactarnos en: inquiries@stracon.com

Créditos y Derechos de Autor

Los datos, la información y las imágenes contenidos en este informe fueron proporcionados por STRACON Group o recopilados a través de la organización. Contamos con el apoyo de SOOP Strategies Inc. como consultor especializado en reportes de sostenibilidad y análisis de materialidad. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación, en cualquier formato o medio (incluidos formatos digitales e impresos), sin la autorización previa de STRACON Group Holding.

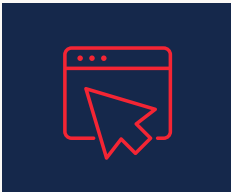
Oficinas Corporativas

LIMA
Av. Santo Toribio 143, Of. 401
San Isidro, Lima 15073
Perú

SANTIAGO
Isidora Goyenechea 3162, Of. 501
Las Condes, Santiago
Chile

TIMMINS
865 Mountjoy Street South
Timmins, Ontario P4N 7W7
Canadá

TORONTO
65 Queen Street West, Suite 910
Toronto, Ontario M5H 2M5
Canadá



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

**Reporte de
Sostenibilidad
2025**

