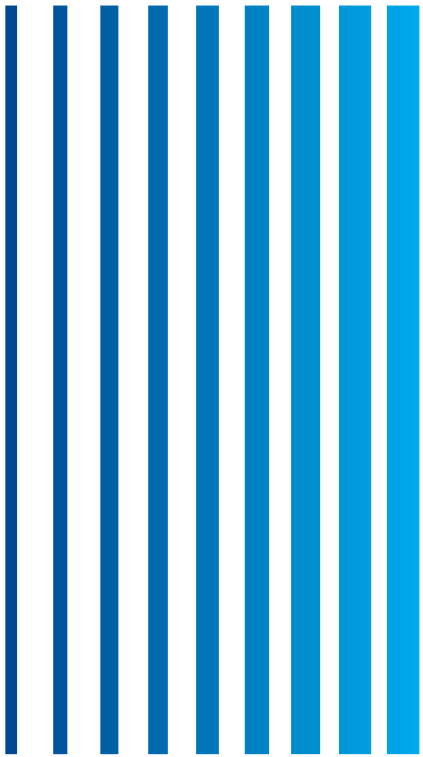
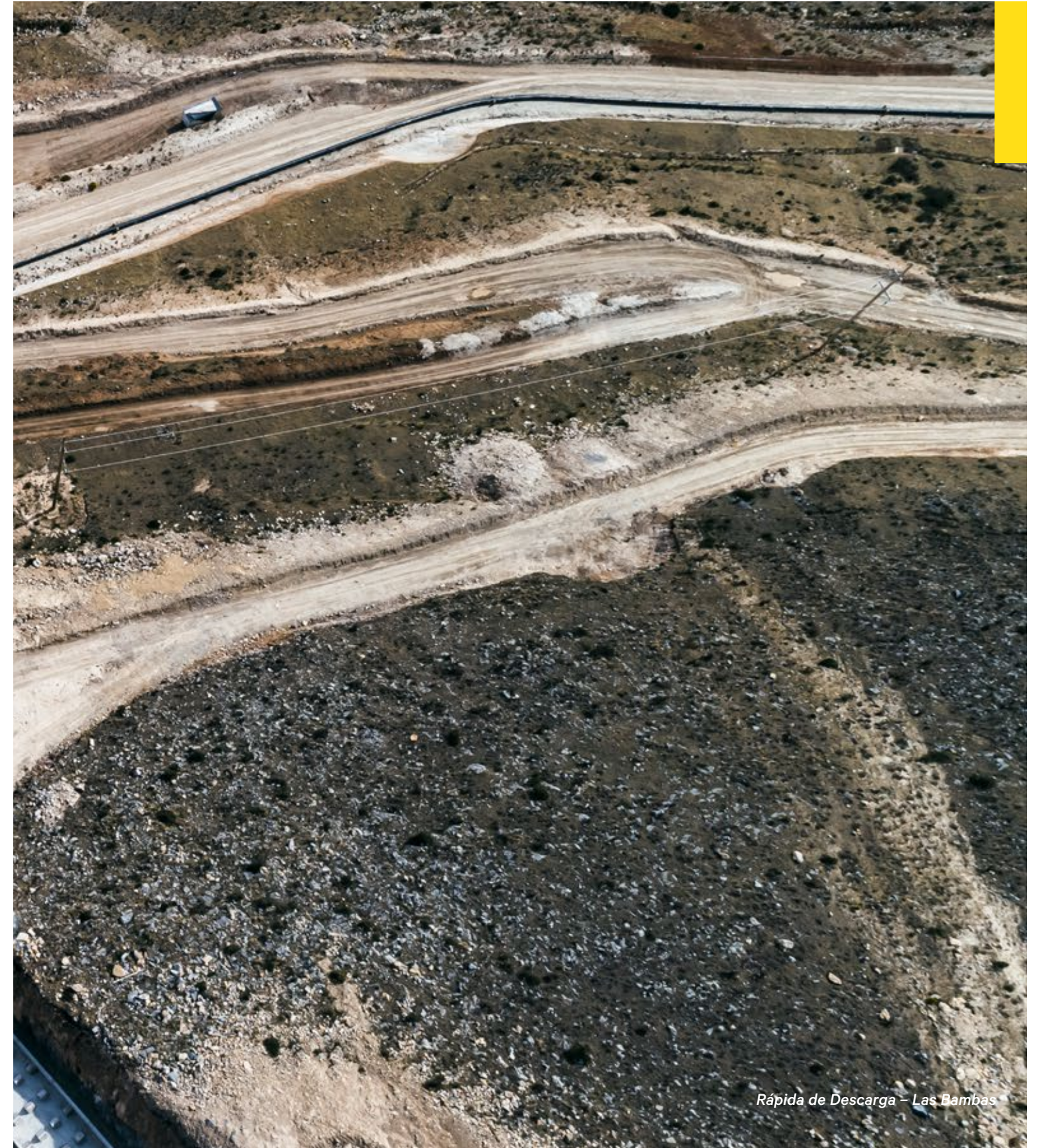




**San
Martín**

Reporte de
Sostenibilidad
Corporativa (10180) EJERCICIO **2018**



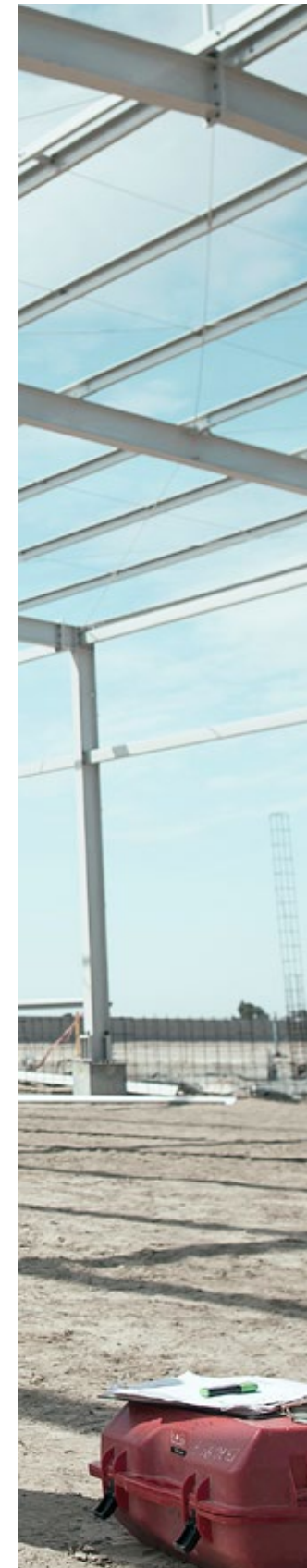


Rápida de Descarga - Las Bambas



PAD Pucallpa

Índice



Estrategia de sostenibilidad	06
Grupos de interés	07
Adhesiones y certificaciones en sostenibilidad corporativa	08
Acciones implementadas durante el 2018	09
Relación con los colaboradores	09
1. Composición de los colaboradores	10
2. Capacitación o formación a colaboradores	12
3. Clima laboral	17
Protección del medioambiente	18
1. Gestión de recursos	18
Energía	
Agua	
2. Gestión de residuos	19
Vinculación con la comunidad	20
1. Política de relaciones comunitarias	20
Política de relaciones comunitarias	
Ejes de acción	
2. Gestión de oportunidades	23
Contratación de mano de obra local	
Compra de bienes y servicios (alquileres) en comunidades locales	
3. Inversión social y donaciones	25
Consumo de agua segura	
Apoyo a actividades culturales	
Apoyo en situaciones de emergencia	
Reciclaje de bienes en desuso	
Talleres de derechos humanos y valores	
Salud	
Relación con proveedores	29
Relación con los clientes	30
1. Retroalimentación con clientes prospectivos	30
2. Reconocimientos de clientes	32



Estrategia de sostenibilidad

En San Martín implementamos estrategias de relacionamiento con cada uno de nuestros públicos de interés, basadas en las buenas prácticas y los estándares internacionales de responsabilidad social. Nuestras estrategias de sostenibilidad están diseñadas sobre tres principios: relaciones de largo plazo, buena reputación y buen gobierno corporativo.

Relaciones de largo plazo

Buscamos la creación conjunta de valor y los progresos sociales y económicos de nuestros grupos de interés.

Buena reputación

Basada en la confianza, el compromiso, la ética y la credibilidad en nuestro desempeño.

Buen gobierno corporativo

Adoptamos prácticas de transparencia en el uso de la información y el respeto a los derechos de los accionistas e inversionistas para generar eficiencia y solidez.

Estas estrategias permiten guiar el acercamiento y actuación, así como reforzar de forma permanente las relaciones con los *stakeholders*.

Grupos de interés

A continuación, se presentan los objetivos y mecanismos de comunicación con los diferentes grupos de interés durante el 2017.

Grupo de interés	Objetivo	Mecanismo	Frecuencia
Proveedores	Nuestros proveedores constituyen parte esencial de nuestra cadena de valor, por lo que buscamos una interacción óptima y relaciones de largo plazo, siempre dentro de estrictas normas de conducta y códigos de ética.	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de oportunidades de mejora 	Trimestral
Clientes	Mantenemos un compromiso permanente con nuestros clientes, a fin de brindarles un alto nivel de satisfacción mediante relaciones de largo plazo y la búsqueda constante de la mejora continua de nuestros servicios.	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas de satisfacción al cliente 	Anual
Trabajadores	Impulsamos iniciativas para desarrollar una cultura organizacional idónea y el clima laboral apropiado para el desempeño óptimo de nuestros colaboradores. Priorizamos su seguridad y su salud, así como el de las personas que participan en la provisión de nuestros servicios.	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas de clima laboral Desayuno con la Gerencia General Sesiones informativas de la Gerencia General Encuestas de nivel de satisfacción- eventos 	Anual
Accionistas/ Inversionistas	Brindamos confianza a nuestros inversionistas mediante la implementación de mecanismos de control, diseño adecuado de procesos, transparencia en la información de la empresa y visión de negocio a futuro. Esto nos permite una alta predictibilidad sobre los flujos del negocio y su rentabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Junta General de Accionistas Reuniones de Directorio 	Anual Trimestral
Sociedad/ comunidad	Somos socialmente responsables, contribuimos con el desarrollo, el bienestar y la cultura de las comunidades del área de influencia de todas nuestras sedes. Priorizamos la contratación local de personal, bienes y servicios.		
Medio ambiente	Asumimos nuestro compromiso con la protección del medioambiente a través de la correcta prevención de la contaminación ambiental y el uso eficiente de los recursos.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de riesgos ambientales 	
Gobierno	Reconocemos al Estado como uno de nuestros principales stakeholders y nos comprometemos al cumplimiento estricto de las leyes y las normas aplicables al desarrollo de nuestros negocios.	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones periódicas Comunicación constante 	



Adhesiones y certificaciones en sostenibilidad corporativa

San Martín implementa altos estándares de calidad en su gestión. Desde 2015 cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

En octubre de 2018, mediante auditoría externa, se verificó el cumplimiento de los requisitos de las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y OHSAS 18001:2007.

Acciones implementadas durante el 2018

A continuación, detallamos la gestión de responsabilidad social vinculada con cada uno de nuestros stakeholders.

Relación con los colaboradores

San Martín gestiona los aspectos vinculados con el cumplimiento de principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante el Reglamento de Trabajo Interno. San Martín promueve la protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores, por lo que busca establecer prácticas laborales

que propicien las buenas relaciones, la colaboración mutua y el rechazo a todo tipo de acciones discriminatorias. Todo ello en concordancia con su compromiso con la responsabilidad social laboral y las normas laborales vigentes del Estado peruano.

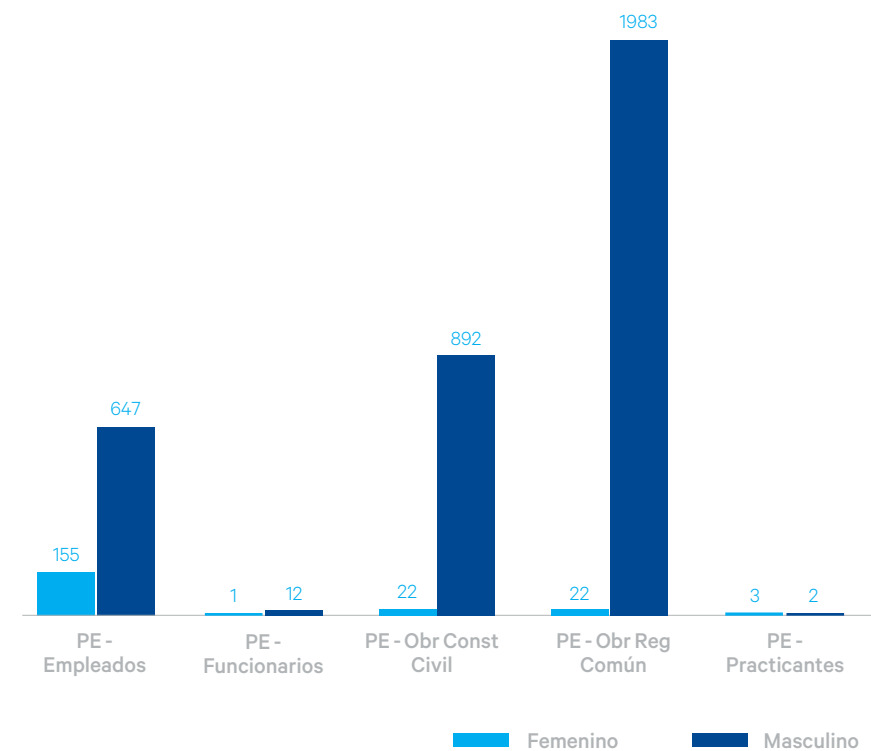


1. Composición de los colaboradores

Al cierre de 2018, San Martín contaba con 3739 colaboradores, de los cuales el 5.4 % eran obreros de régimen común y el 24 %, del régimen de construcción civil.

Al considerar todas las categorías ocupacionales, el resultado es una proporción de 5.4 % de mujeres y 94.6 % de hombres. Estas cifras reflejan las brechas existentes en las diferentes categorías ocupacionales. San Martín toma en cuenta en sus decisiones y actividades la promoción de la igualdad de género, porque es consciente de estas brechas.

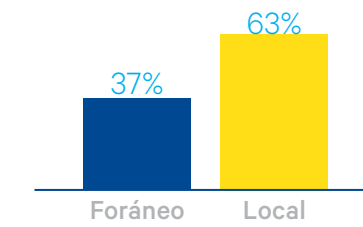
Colaboradores SCMG-diciembre 2018



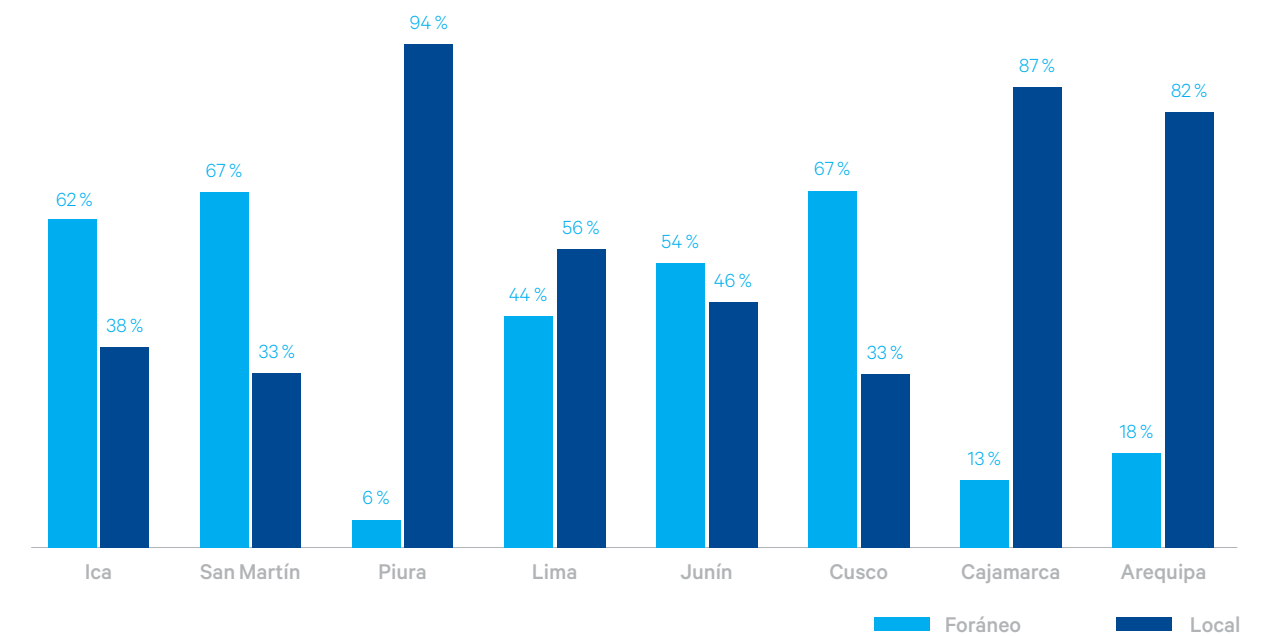
Fuente: Reporte de fuerza laboral-desarrollo organizacional 2018.

Al cierre de 2018, en el grupo de obreros de régimen común y obreros de construcción civil se cuenta con la siguiente distribución de personal, según procedencia: el 63 % proviene de las áreas de influencia directa y la región donde operamos. El 37 % es de otras ciudades fuera de la región.

Procedencia



Procedencia de trabajadores de régimen común y régimen de construcción civil



Fuente: Reporte de fuerza laboral-desarrollo organizacional 2018.



2. Capacitación o formación a colaboradores

En San Martín, la formación de colaboradores se gestiona para diferentes niveles de la organización, a través de las gerencias de Desarrollo Organizacional, SSOMA-RS y de Equipos y Activos Fijos. Se enfocan en los siguientes aspectos:

Capacitación o formación en competencias específicas

Capacitación en temas de seguridad y salud

Capacitación especializada para operadores de maquinaria pesada

Gerencia

Gerencia de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Responsabilidad Social

Gerencia de Equipos y Activos Fijos

CAPACITACIÓN O FORMACIÓN EN COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Como parte del Plan de Capacitación y Desarrollo de las Colaboraciones, durante 2018, se brindaron 23 725 horas de capacitación al personal, entre empleados, obreros y practicantes.

Las cifras de capacitación desgregadas por grupo de personal y sexo reflejan las proporciones de colaboradores hombres y mujeres en la empresa: 94 % de hombres y 6 % de mujeres en todas las categorías ocupacionales. San Martín toma en cuenta la promoción de la igualdad de género en sus decisiones y actividades, porque es consciente de las brechas existentes.

NÚMERO DE HORAS/HOMBRE DE CAPACITACIÓN

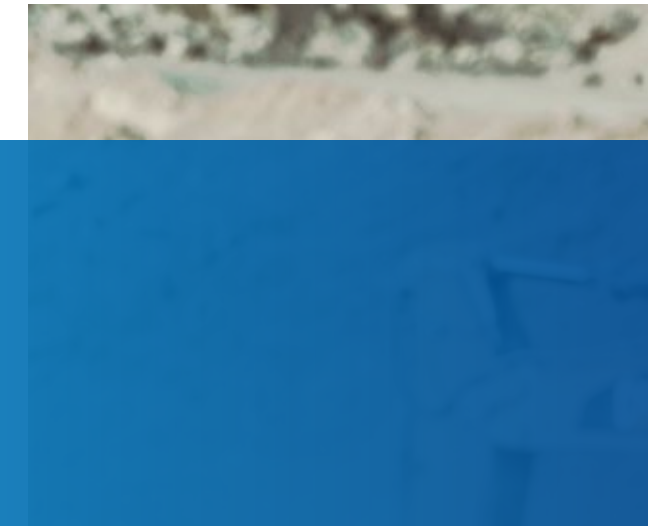
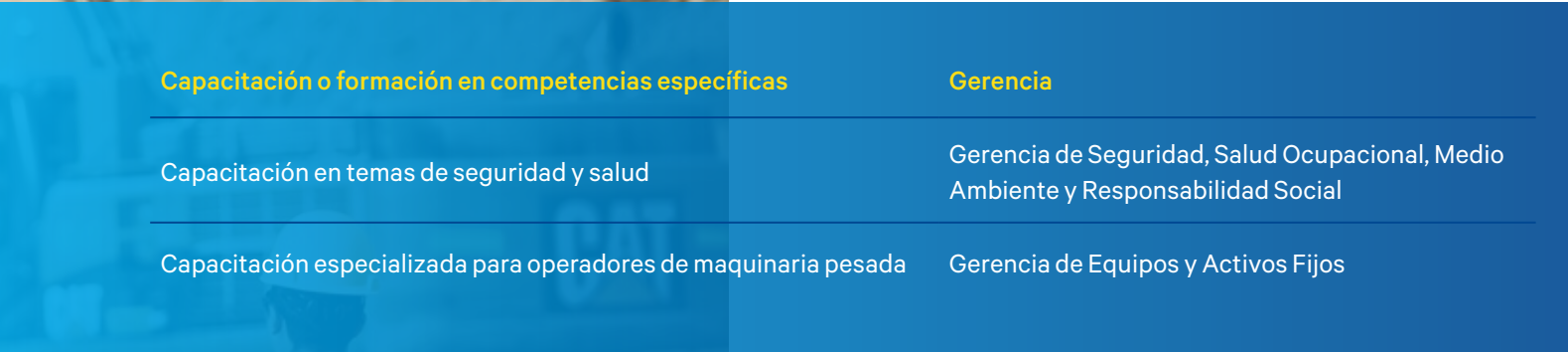
Grupo de personal	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
PE – Empleados	1005	1600	2605
PE – Funcionarios	48	381	429
PE – Obr. const. civil	28	5599	5627
PE – Obr. reg. común	181	14 885	15 065
Total	1261	22 464	23 725

FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

San Martín, en cumplimiento con el compromiso de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, desarrolla un plan anual de formación en seguridad y salud ocupacional dirigido a sus trabajadores y contratistas. Esto se realiza en cumplimiento con lo establecido por las normas vigentes de seguridad y salud ocupacional de la normativa nacional (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783, el Reglamento DS 005-2012-TR, el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería DS 024-2016-EM), de sus clientes y de su Sistema de Gestión de Seguridad.

Objetivos del plan de capacitación SSOMA

- Capacitar a los trabajadores de San Martín Contratistas Generales, de todos los niveles, en temas de SSOMA.
- Cumplir las normativas legales aplicables respecto a la capacitación donde realizamos nuestras operaciones.
- Fortalecer competencias de todos los trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional, a fin de reducir la frecuencia de incidentes y accidentes.
- Transmitir conocimientos teórico-prácticos para el desarrollo de aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos y la SSO de los trabajadores.
- Modificar actitudes para crear un clima de trabajo seguro.





En 2018 se capacitó a 2470 trabajadores de diferentes sedes o proyectos de la empresa.

UN	Tipo de capacitación	Inducción SSOMA y Anexo 6
Minería	Capacitación SSOMA e Inducción general y específica	271 447
Construcción	Capacitación SSOMA e Inducción general y específica	171 938
Sede Central	Capacitación SSOMA e inducción general	1 208
TOTAL San Martín		444 593

FORMACIÓN PARA OPERADORES: ESCUELA DE ENTRENAMIENTO SM

La Escuela de Entrenamiento es un área de soporte estratégico de SMCG que brinda servicios de capacitación, entrenamiento y evaluación de operadores en diferentes proyectos de minería y construcción.

Está conformada por un equipo de especialistas en operación, que monitorea, evalúa y capacita, de manera permanente, a los operadores de maquinaria pesada de San Martín Contratistas Generales, de acuerdo con las técnicas y mejores prácticas determinadas por los fabricantes de maquinaria. El objetivo es contribuir con una operación eficiente y segura.

Principales objetivos

- Evaluar operadores ingresantes.
- Revalidar la autorización anual para San Martín.
- Capacitar y monitorear a los operadores.
- Administrar información técnica: biblioteca con manuales virtuales.
- Elaborar proyectos de capacitación según demanda.

Módulos de entrenamiento

- Seguridad
- Conocimientos de equipos
- Técnicas de operación
- Nociones de mecánica básica
- Mantenimiento asignado al operador



PLANA DE FORMADORES

Estará conformado por personal exclusivo de la Escuela de Entrenamiento:

- Instructores
- Monitores

Los instructores cuentan con certificaciones de las marcas líderes del mercado que fortalecen sus conocimientos y destrezas en el cuidado del equipo. También es importante el desarrollo y las habilidades para impartir sus informaciones.

Con las acreditaciones obtenidas por el instructor, se certifica a los operadores de acuerdo con los módulos de capacitación presentados en el Programa de Capacitación.

Los instructores de SMCG SA son los únicos que cuentan con el permiso para evaluar y constatar la experiencia y el conocimiento de cada operador. El instructor realiza una evaluación teórica y otra práctica, a fin de definir la contratación del operador. Al final, la Escuela de Entrenamiento emite un certificado de autorización por un periodo anual.

Durante el 2018, la Escuela de Entrenamiento capacitó a 7959 operadores con un total de 29 832 horas de formación.

Unidad	Capacitación (h)	Operadores
Canteras	8935	1946
Construcción	6056	1803
Gran minería	2894	654
Minería	11947	3556
Total general	29 832	7959



EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

La evaluación de competencias es un proceso que se aplica desde 2017 en la sede central. Permite medir las habilidades que como colaboradores necesitamos para desarrollarnos en la organización, con el fin de potenciar nuestras habilidades personales y profesionales.

La evaluación de competencias en San Martín mide el nivel de desarrollo de las siguientes competencias, en base a comportamientos definidos según la categoría del puesto de cada colaborador.

Comunicación efectiva	Integridad	Excelencia	Trabajo en equipo	Orientación al cliente
Capacidad de expresarse de forma clara y directa, utilizando los medios y formas adecuadas según el contexto y comprobando que el receptor haya entendido el mensaje. Incluye la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo.	Capacidad de actuar en concordancia con los valores morales, buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas y valores organizacionales.	Es la capacidad de lograr los objetivos utilizando eficientemente los recursos disponibles con un cumplimiento antes de lo esperado.	Es la habilidad de trabajar para alcanzar un objetivo en común estableciendo relaciones de colaboración y cooperación con los miembros del equipo, priorizando los intereses en comunes antes que los personales.	Es la disposición para atender a los clientes internos y externos implica conocer sus necesidades, brindar solución a sus problemas buscando sobrepasar sus expectativas, aunque estas no hayan sido expresadas.

PROMOCIONES

Es el proceso por el que se le asigna un nuevo puesto al colaborador. Esto supone mayor responsabilidad, un mejor salario y/o una mejora en la categoría del puesto.

En 2018 se efectuaron 44 promociones de personal obrero perteneciente al régimen común.

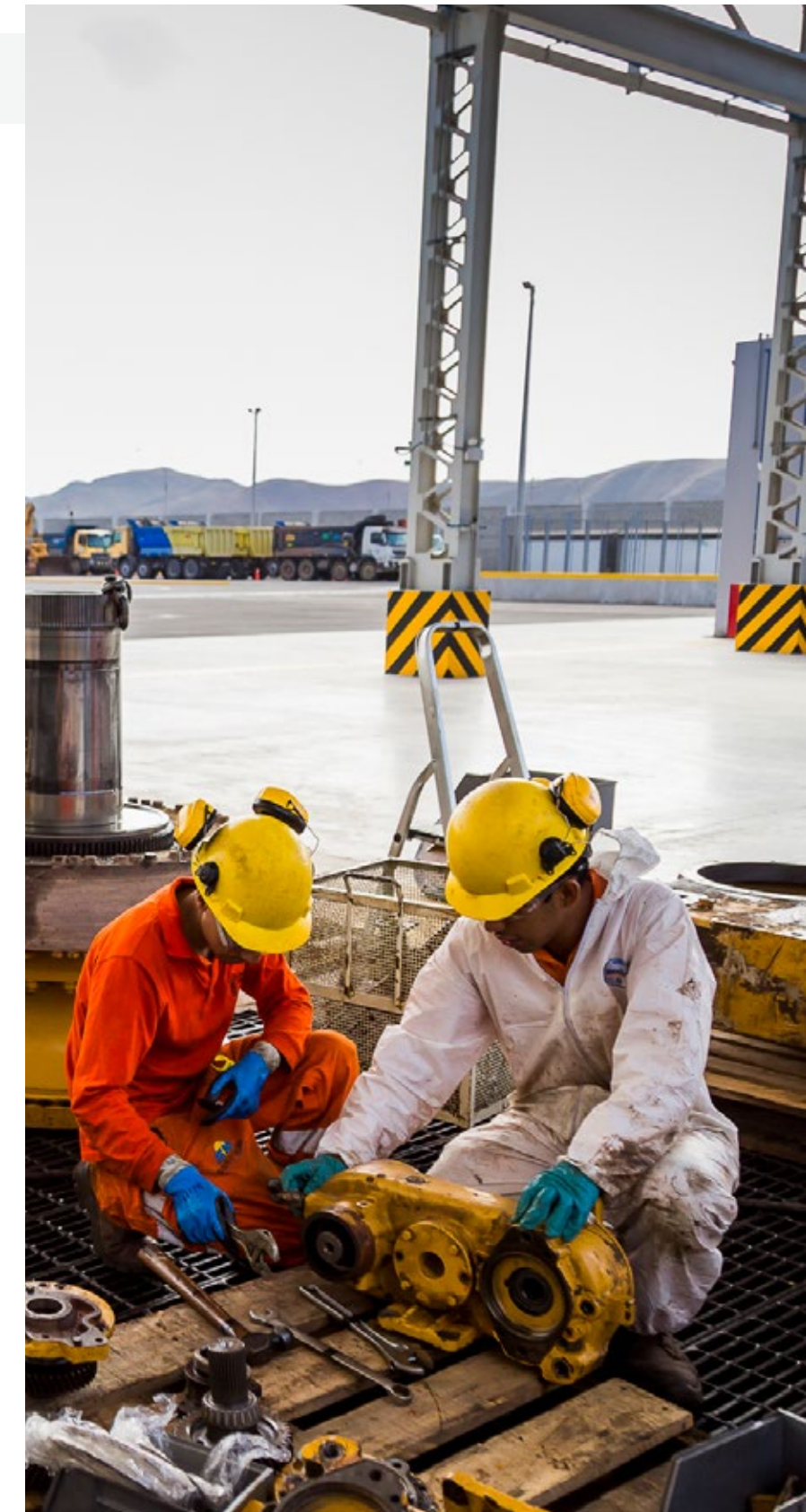
3. Clima laboral

En marzo del 2018 se brindaron los resultados de la encuesta de Great Place to Work, reconocida en el mundo como un ranking que mide anualmente a las empresas con altos niveles de confianza, orgullo y camaradería.

Con frecuencia anual, San Martín Contratistas Generales realiza la medición de clima laboral mediante una encuesta. Los resultados son difundidos por Capital Humano a los líderes, quienes luego realizan la difusión a sus respectivos equipos en reuniones participativas donde los colaboradores pueden expresar su opinión y sugerencias.

En base a los resultados obtenidos, los comentarios y la información recopilada en las reuniones, los líderes, con el apoyo de Capital Humano, elaboran planes de trabajo enfocados en mantener las buenas prácticas y trabajar en las oportunidades de mejora. En paralelo Capital Humano realiza actividades transversales que buscan contribuir positivamente a la mejora del clima laboral. El seguimiento al cumplimiento del plan se realiza de forma trimestral.

El trabajo conjunto de Capital Humano, los líderes y los colaboradores ha contribuido positivamente en la mejora del puntaje global de la empresa en relación al año 2017 por lo que hemos logrado subir de 74% a 79%.





Protección del medio ambiente

1. Gestión de recursos

ENERGÍA

En 2018 el consumo de energía se redujo en 30 %, a causa de la culminación de proyectos durante el año y las medidas de ecoeficiencia.

A continuación, se detalla el consumo de energía en GJ, entre 2016 y 2018, para todas las sedes de operación:

División	2018 (GJ)	2017 (GJ)	2016 (GJ)
Minería	2 071 751.70	6 818 631.13	1 256 789.59
Construcción	234 237.45	517 253.13	115 386.94
Lima	750.03	114 490.00	364 654.19
Total	2 306 739.19	7 450 374.26	1 736 830.72

Fuente: Reporte interno de indicadores ambientales-GRI-SSOMA-RS 2018.

Consumo de energía anual



AGUA

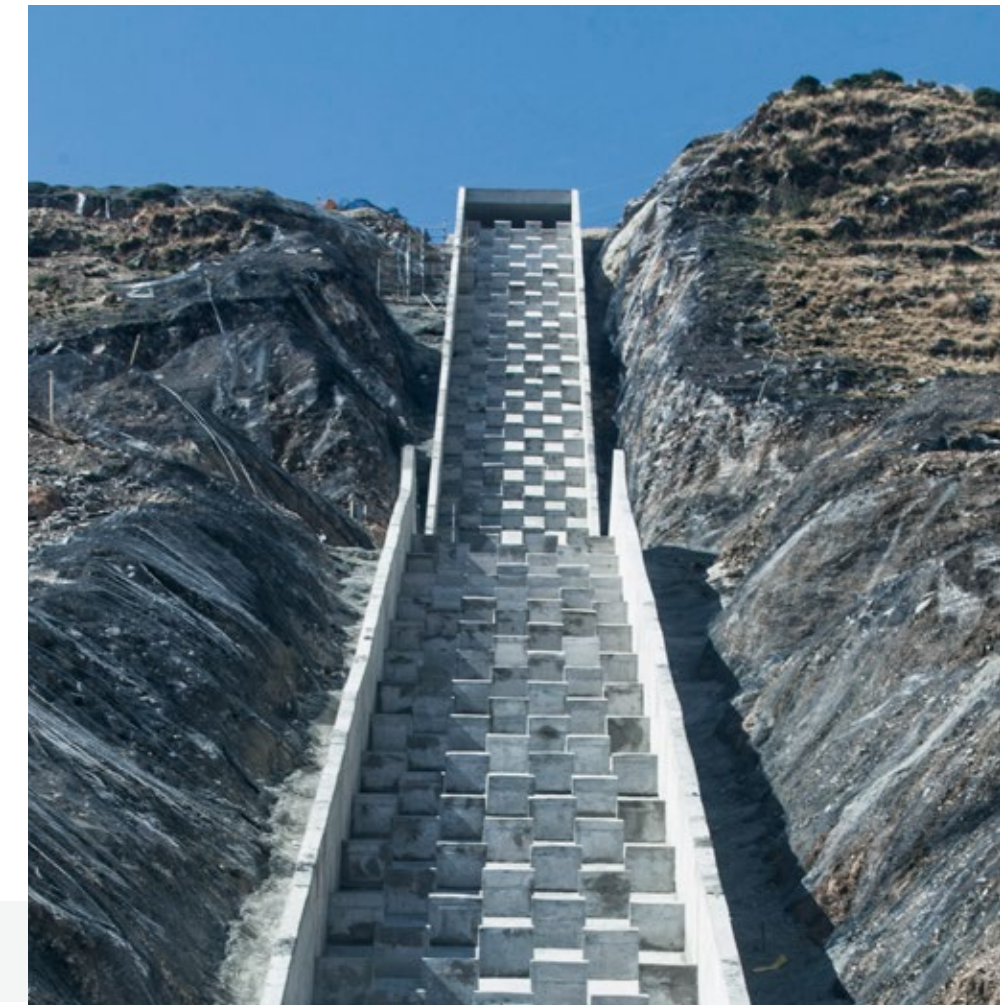
A partir de 2016 se empezó a registrar el consumo de agua en los proyectos. Las métricas nos permiten establecer nuestro impacto en las fuentes de agua y determinar mecanismos que nos permitan mitigar impactos.

División	Consumo de agua (m³)
Minería	710 273
Construcción	19 896 909
Lima	9925
Total	20 617 107

2. Gestión de residuos

Con base en los programas de manejo de residuos que la empresa implementó en todas sus operaciones, se pudo gestionar de manera eficiente lo generado en 2018. La gestión se realizó mediante planes que contemplaban la segregación, la recolección, la disposición y el transporte de residuos.

A continuación, se muestra el cuadro resumen de los residuos que se generaron durante el año, así como su clasificación según unidad de negocio.



División	Residuos peligrosos (kg)	Residuos peligrosos (Lt)
Minería	184,972.07	552,043.99
Construcción	18,102.25	18,938.41
Lima	8,101.40	85.92
Total	211,175.72	571,068.33

División	Residuos no peligrosos (kg)
Minería	321,185.50
Construcción	175,943.50
Lima	13,910.35
Total	511,039.35





Vinculación con la comunidad

1. Política de relaciones comunitarias

POLÍTICA DE RELACIONES COMUNITARIAS

San Martín gestiona su vinculación con las comunidades de la zona de influencia de los proyectos mediante su política de relaciones comunitarias.



Somos una empresa socialmente responsable que busca fomentar un trato justo y equitativo con las comunidades del ámbito de influencia de sus operaciones; propiciamos su bienestar y motivamos el fortalecimiento de las relaciones de confianza.

- Contribuir con el desarrollo y bienestar de las comunidades del área de influencia, priorizando la contratación local de personal.
- Trabajar de manera activa en la identificación de y gestión de riesgos sociales.
- Mantener una actitud de respeto mutuo y consideración a los usos, costumbres, creencias y manifestaciones culturales de las poblaciones locales.
- Respetar los derechos humanos de nuestros grupos de interés.
- Monitorear y contribuir continuamente al fortalecimiento de las relaciones con la comunidad a fin de generar valor compartido para las comunidades, clientes y accionistas.

La política fue emitida en 2018 y su difusión se realiza en las sedes junto con el Protocolo de Relaciones Comunitarias, que establece pautas de comportamiento establecidas en 11 aspectos vinculados con los siguientes temas:



- Mantenimiento de relaciones positivas y armoniosas.
- Respeto a la cultura, recursos y costumbres.
- Respeto a las mujeres y prevención del acoso.
- No discriminación.
- Cero tolerancia al Alcohol.
- Sobre la adquisición de bienes locales.
- Sobre la extracción de especies de la zona.
- Protección de patrimonio arqueológico.
- Respeto al espacio público y privado.
- Canalización de consultas y quejas de la población local.
- Prácticas antisoborno.

EJES DE ACCIÓN

La ejecución de nuestros planes de relaciones comunitarias se realiza en función a 3 líneas de actuación:

Generación de oportunidades

Maximizar los impactos positivos del proyecto, aportando a las economías locales mediante la compra directa y contratación de bienes y servicios, empleo y formación para fortalecer la empleabilidad local.

- Mano de obra local.
- Compra y servicios locales.
- Promociones.
- Formación técnica SM.

Gestión del riesgo social

Sensibilizar y capacitar en los protocolos de conducta social e identificar medidas correctivas en coordinación con el área de asuntos sociales del cliente.

- Protocolo de RR. CC.
- Matriz de riesgo social.
- Encuesta de percepciones.

Inversión social

Aporte a la consecución de objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 6: Agua limpia y saneamiento.
- ODS 12: Producción y consumo responsable.
- ODS 3: Salud y bienestar.
- ODS 5: Igualdad de género.
- ODS 13: Acción por el clima.



Las iniciativas vinculadas con los ejes de inversión social se ejecutan en función a los lineamientos del cliente, las características del proyecto y la pertinencia y viabilidad para el contexto en el que se desarrolla. Para ello, se realizan diagnósticos de campo y análisis de la información provista por el cliente y otras fuentes de data secundaria.

A continuación, detallamos los principales indicadores de la gestión 2018 para cada uno de los tres ejes.

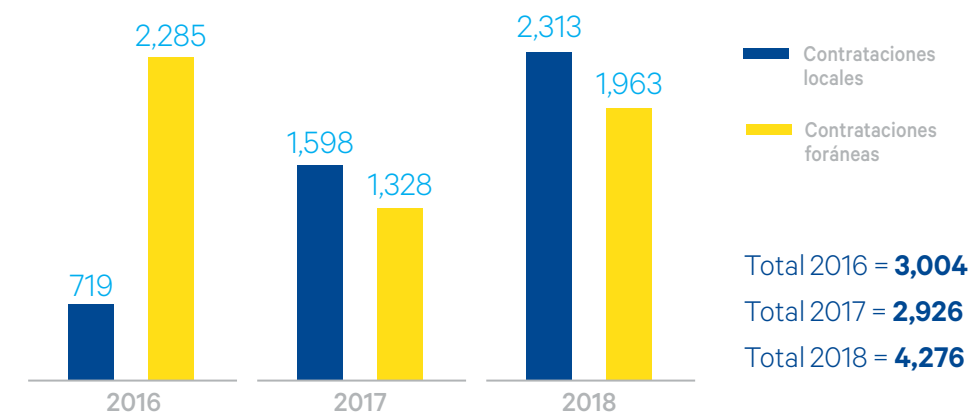


2. Gestión de oportunidades

CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL

La contratación de mano de obra local se realiza en estrecha coordinación con las áreas de Gestión Social y Relaciones Comunitarias de nuestros clientes. Seguimos los lineamientos de ambas organizaciones y buscamos brindar un trato justo y equitativo en el marco de todos nuestros procesos de contratación. En el marco de su compromiso con el desarrollo de las zonas de influencia donde opera, nuestro cliente prioriza el 100 % de mano de obra local, sujeto al cumplimiento de requerimientos del perfil, mano de obra semicalificada y calificada.

En 2018 las cifras de contratación de mano de obra local se incrementaron en 44 % con relación al año anterior, debido al mayor número de proyectos en los que participó San Martín y su compromiso con las comunidades.



Fuente: Reportes de mano de obra local- Administración de personal 2018

Indicadores del eje generación de oportunidades

- Generación de oportunidades** > • **2313** nuevos ingresos de personal local.
- **S/ 27' 734,539** invertidos en planilla local.
- **86** promociones de colaboradores locales.

Fuente: Reportes de mano de obra local-Administración de personal/Gestión del talento y Planillas 2018.





COMPRA DE BIENES Y CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EN COMUNIDADES LOCALES

Las compras y contrataciones de bienes y servicios en el ámbito local también se realizan en concordancia con la voluntad de contribuir al desarrollo local y como parte de los compromisos con nuestros clientes. Por ello, se prioriza la contratación de los siguientes servicios:

- Servicios de transporte
- Servicios de hospedaje
- Servicios de alimentación
- Servicios de lavandería
- Alquiler de equipos locales
- Otros servicios de naturaleza similar

En cuanto a la adquisición de bienes, se contempla:

- Materiales de construcción
- Carpintería en madera y en metálica
- Servicios de talleres de mecánica automotriz, servicios eléctricos
- Soldadura y tornería
- Arrendamiento de camionetas, furgonetas y cisternas de agua

El tratamiento brindado a los proveedores locales contempla facilidades para la agilización de los pagos, difusión de aspectos de ética y prácticas antisoborno, así como la revisión de no adeudos a nivel de la administración de obra y a colaboradores foráneos antes del cierre de cada proyecto.

En 2018 las compras y las contrataciones de servicios locales representaron un 37 % de las compras totales.

Tipo de adquisición	Local S/	Foráneo S/	Total S/
Servicios	43 041 213	14 576 787	57 618 000
Bienes	35 143 345	115 847 707	150 991 052
Total	78 184 558	130 424 494	208 609 052

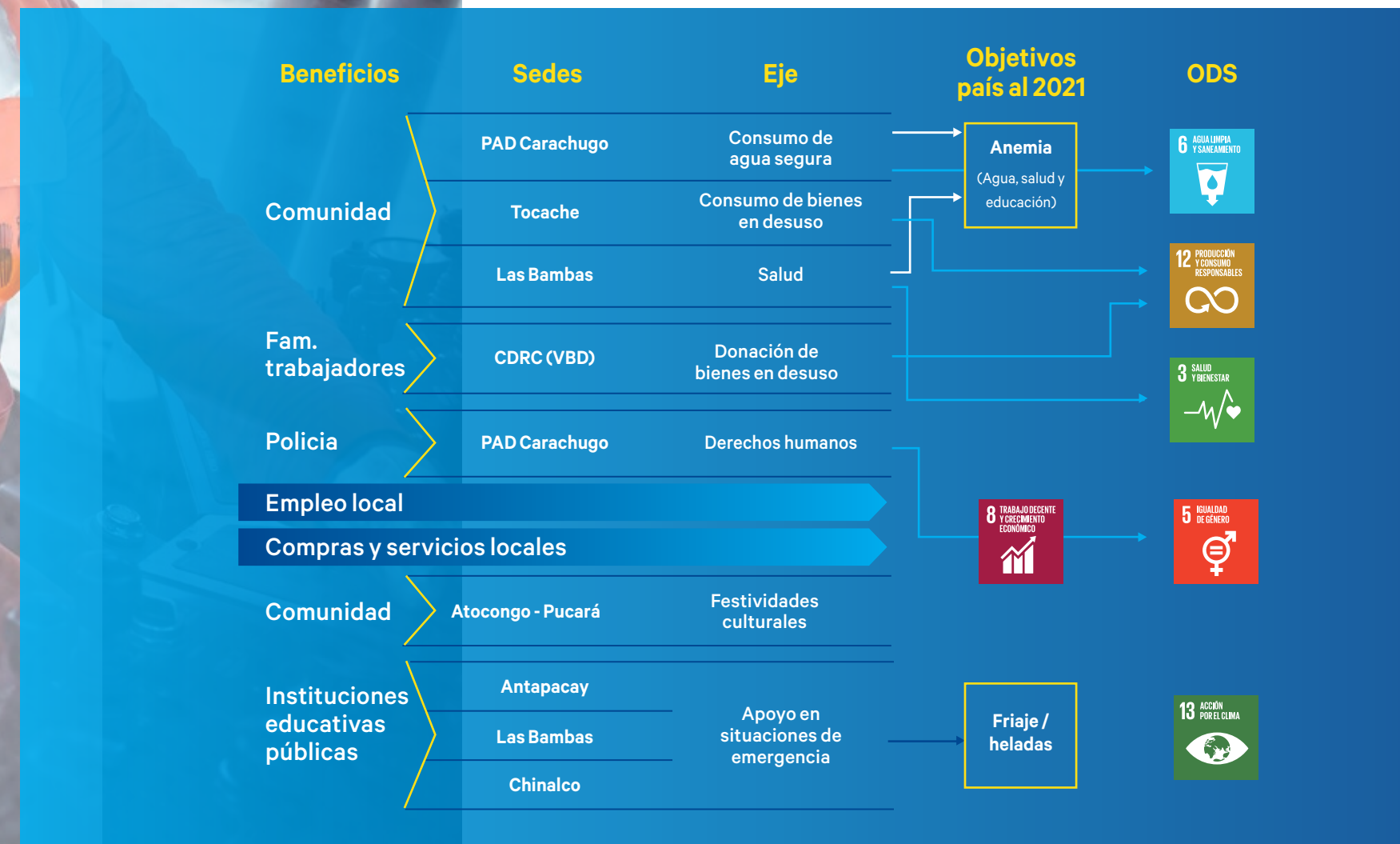
Fuente: Reportes de compras locales-administración 2018.



3. Inversión social y donaciones

En 2018 se efectuaron donaciones vinculadas a 6 ejes de acción y 8 objetivos de desarrollo sostenible:

- **ODS 8:** Trabajo decente y crecimiento económico
- **ODS 6:** Agua limpia y saneamiento
- **ODS 12:** Producción y consumo responsable
- **ODS 3:** Salud y bienestar
- **ODS 5:** Igualdad de género
- **ODS 13:** Acción por el clima



Fuente: Log de donaciones 2018 e informes de RRCC SMCG.



Salud y bienestar

- **343** atenciones a la población rural: gestantes, ancianos y niños en alianza Diresa Local, MMG y SMCG.
- **150** pobladores rurales beneficiados con atenciones en nutrición, ginecología, obstétrica y medicina general.
- **40** mujeres de zona rural recibieron charla de nutrición y prevención de la violencia con el MIMP en coordinación con Yanacocha.
- **S/27' 734,539** invertidos en planilla local.
- 86 promociones de colaboradores locales.

Acción por el clima

- **190** niños de zonas altoandinas recibieron abrigo por acciones coordinadas entre SMCG y sus clientes.

Agua limpia y saneamiento

- **500** usuarios beneficiados indirectamente con entrega de materiales para el cercado de canales en coordinación con Yanacocha.

Donación de activos fijos

- **4** organizaciones beneficiadas.
- Mobiliarios que extienden su vida útil con beneficio a otras organizaciones valorizados en **S/7,752**.

Fuente: Log de donaciones 2018



CONSUMO DE AGUA SEGURA

Contribuir con herramientas y/o materiales para el mejoramiento de los sistemas de agua potable rural y las condiciones de acceso al servicio de las poblaciones del ámbito de influencia de las SAPS.

APOYO A ACTIVIDADES CULTURALES

San Martín promueve que sus trabajadores y contratistas guarden una actitud de respeto y consideración a las diferencias culturales, mediante el respeto a las costumbres, creencias y manifestaciones culturales de las poblaciones locales. En el marco de su compromiso con el respeto a la cultura local, San Martín contribuye con actividades conmemorativas locales de sus zonas de operación.



APOYO EN SITUACIONES DE EMERGENCIA

Se priorizó la ayuda en las zonas de influencia de los proyectos afectados por las heladas. Se brindó abrigo y se aportó a la economía local de una organización productiva local.



RECICLAJE DE BIENES EN DESUSO

Recuperación de activos fijos en buen estado que la empresa ya no utiliza o reemplazará. El objetivo es que puedan ser utilizados por diferentes instituciones de las zonas de influencia de nuestra sede. En 2018 se benefició de manera específica a instituciones de la Iglesia católica, sector educativo y seguridad ciudadana.



Fuente: Donación de panchos. Proyecto Chinalco 2018.



TALLERES DE DERECHOS HUMANOS Y VALORES

Talleres dictados por el personal del Centro Emergencia Mujer del Midis y el área de vigilancia médica de SMCG, que buscan promover actitudes que erradiquen situaciones de discriminación y favorezcan la igualdad, el respeto y la convivencia solidaria en la comunidad y la familia.



SALUD

Las campañas de salud se ejecutan en coordinación con la Diresa local y el cliente, en un esfuerzo por llevar atención integral a comunidades rurales que, por sus condiciones de accesibilidad, tienen un acceso restringido al servicio.

Su propósito es mejorar el acceso de la población a los servicios de atención de salud, con miras a fortalecer el componente preventivo. De esa manera, contribuirá a disminuir la desnutrición crónica infantil, la anemia en niños y niñas, y la mortalidad materno-perinatal.



Fuente: Charla Sembrando Valores- Proyecto Pad Carachugo 2018.

Relación con proveedores

La empresa gestiona sus relaciones con este grupo de interés y toma en cuenta los lineamientos presentes en el "Código de ética y reglas de conducta para proveedores y subcontratistas". El documento establece compromisos referidos a la conducta laboral, las medidas de protección al trabajador, la ética y prevención de conductas delictivas, la gestión de la calidad, la seguridad y salud ocupacional, el medioambiente y la responsabilidad social.

La implementación de estas pautas nos permite propiciar, a lo largo de nuestra cadena de valor, prácticas laborales justas, y el uso de procesos y tecnologías más sostenibles. Prevenimos conductas vinculadas al soborno y el lavado de activos, y promovemos su participación en el desarrollo de las zonas donde operamos

Vendor portal

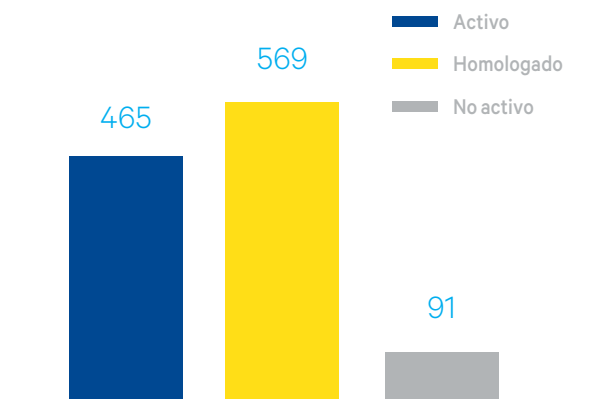
En nuestra permanente búsqueda por optimizar las relaciones con nuestros proveedores y potenciar nuestra cadena de valor, durante el 2018 se brindaron capacitaciones virtuales y presenciales a nuestros proveedores para asegurar la activación de su cuenta, el registro de datos y el inicio del proceso de homologación.

Además, se desarrolló una nueva herramienta de gestión que permitirá interactuar, de una manera más eficiente, y dinamizar los procesos de compra de bienes y servicios de San Martín.

Al cierre de diciembre, existen 569 proveedores homologados y 1034 proveedores registrados y activos en el portal.



Estado de proveedores



Total activo = **1,034**

Total no activo = **91**

Fuente: Logística-Vendor Portal 2018.



Relación con los clientes

El documento interno que rige las relaciones con los clientes es la "Política de relacionamiento con clientes". El documento incluye lineamientos de comunicación y vinculación, con el fin de mantener altos niveles satisfacción. San Martín se preocupa por brindar información clara, precisa y transparente a todos sus clientes. Por eso, genera valor para ellos y las poblaciones de sus zonas de influencia.

Detallamos algunas de las iniciativas y espacios de recojo de expectativas e intereses con los clientes:

Evaluación del nivel de satisfacción del cliente

Encuestas que tienen por objetivo conocer el nivel de satisfacción de nuestros clientes externos, a fin de identificar los procesos y las actividades que necesitan mayor atención, en aras de ofrecer un mejor servicio como parte de nuestro proceso de mejora continua.

Las evaluaciones de satisfacción se aplican por separado a las dos unidades de negocio de la empresa. Para el caso de construcción, dos meses después del cierre del servicio, y para el caso de minería, una vez al año.

1. Retroalimentación con clientes prospectivos

Como parte de sus procesos de mejora continua y de mejora de las relaciones con los clientes, se llevan a cabo reuniones de retroalimentación tras los procesos de licitación. El objetivo de las reuniones es revisar con los clientes prospectivos las fortalezas y aspectos de mejora de las propuestas técnicas. En 2018 se sostuvieron reuniones con clientes prospectivos de los sectores industriales, edificaciones y minería. Este es un espacio de retroalimentación con empresas de los sectores con los que trabajamos. Nos permite responder a sus intereses e inquietudes, y tomar en cuenta sus puntos de vista como partes interesadas, a fin de incorporar esas expectativas en la gestión y planificación de los servicios que ofrecemos.



Revisión de propuesta técnica

Puntaje sobre la experiencia y el personal clave propuesto.
Aspectos de mejora y fortalezas.

Revisión de propuesta económica

Factor diferencial.

Puntuación

Ubicación alcanzada con relación al resto de concursantes.

Aplicación de acciones de mejora para futuros procesos

Fortalecimiento de relaciones con prospectivos clientes.



2. Reconocimientos de clientes

En 2018 se obtuvieron diversos reconocimientos vinculados con nuestra gestión de seguridad y salud ocupacional, y gestión social. A continuación, detallamos los reconocimientos recibidos por nuestros clientes:

Antapaccay-Cliente Glencore

- Premio Anual a la Seguridad 2017, categoría empresas contratistas (más de 1 000 000 de HHT sin tiempo perdido).

Shougang-Cliente Shougang Hierro Perú S.A.A.

- Segundo lugar en el ranking organizacional en Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional durante el 2017.

Shougang-Cliente Shougang Hierro Perú S.A.A.

- Destacada gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (más de 1 200 000 HHT sin tiempo perdido), periodo ene-set 2018.

Tambomayo-Cliente CM Buenaventura

- Mejor contratista en seguridad durante el primer trimestre de 2018.

Pucamarca-Cliente Minsur

- Destacada gestión de SSOMA (más de 278 204 HHT sin tiempo perdido), periodo jun-nov 2018.

Tantahuatay-Cliente Coimolache S. A.

- Destacada gestión de seguridad (más de 1 250 000 HHT sin accidentes incapacitantes durante el 2018).

Tambomayo-Cliente CM Buenaventura

- Reconocimiento al colaborar más seguro.

Las Bambas-Cliente MMG

- Premiación de la Gerencia del Cliente a nuestro colaborador por su destacado desempeño en seguridad.

Antapaccay-Cliente Glencore

- Gestion Ambiental 2018.

Cerro Corona-Cliente Gold Fields

- Premiación del cliente por la gestión ambiental.

Tarma-Cliente Unacem

- Primer lugar en concurso de teatro ambiental.

Antamina diques-Cliente Antamina

- Reconocimiento por destacada gestión en la ejecución del Plan de Responsabilidad Social (periodo 2017-2018).

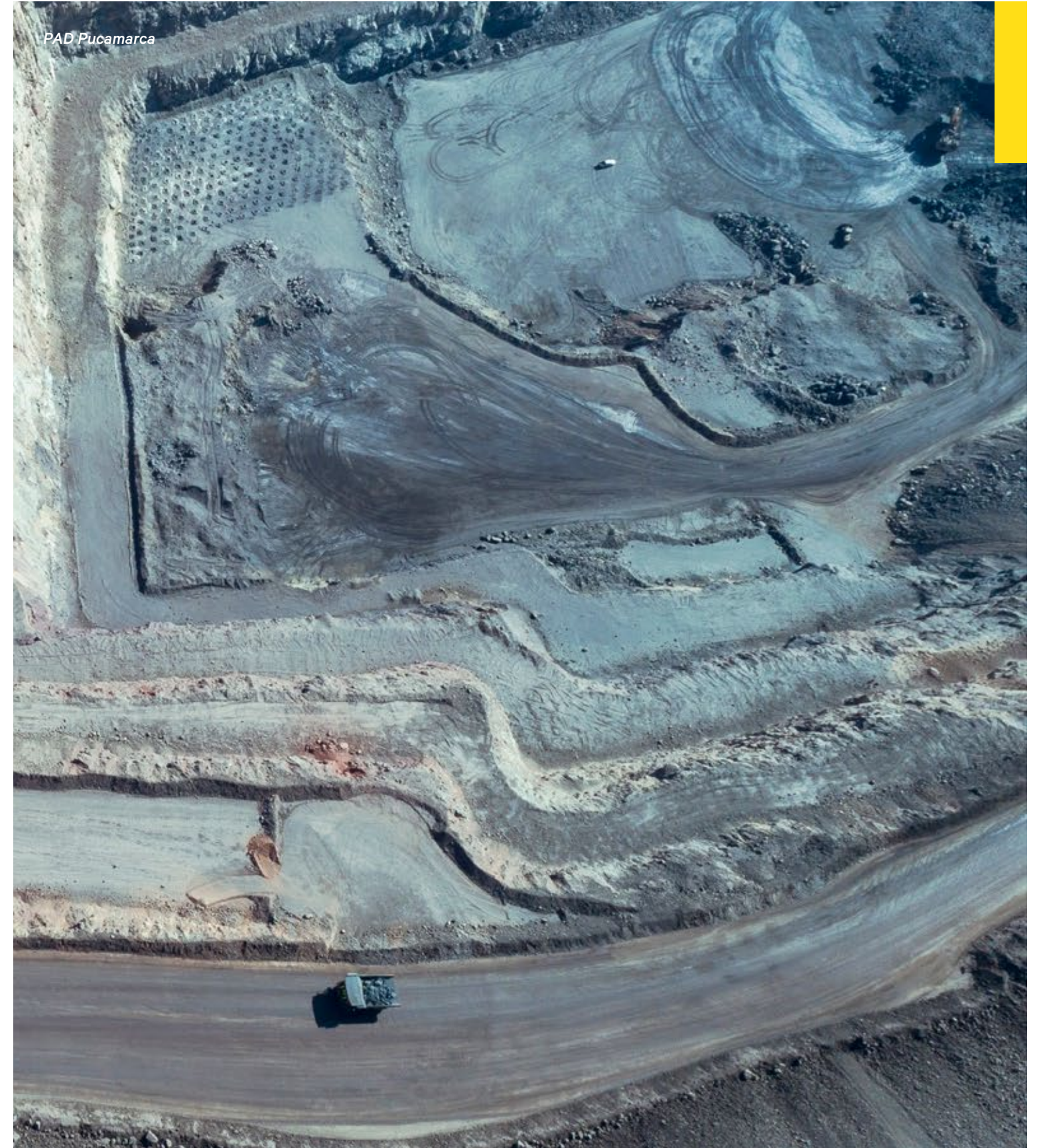
Pucamarca-Cliente Minsur

- Destacada gestión social 2018.

Pad Carachugo-Cliente Yanacocha

- Destacadas iniciativas de responsabilidad social: innovación, inclusión y desarrollo sostenible.

PAD San Rafael





Perú:

Jr. Morro Solar N° 1010,
Santiago de Surco - Lima
T. (51-1) 450 1999

Colombia:

Cra. 48 20 -114 Of. 725 - Centro Empresarial
Ciudad del Río - Medellín
T. +57 4 609 6476

España:

Calle Canalejas N° 22, piso 5
Sevilla - España
T. +34 955785661
C. +34 638173476