



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2021

SIDERPERU

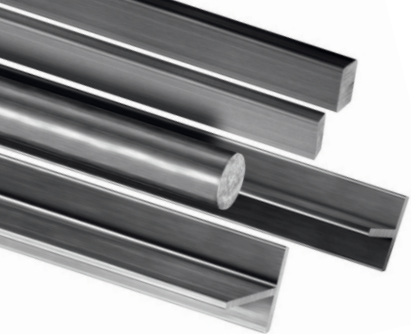


CONTENIDO



EL ACERO QUE TRANSFORMA	4
EI 2021 EN CIFRAS	6
SOMOS GERDAU - SIDERPERU	7
SOSTENIBILIDAD EN EL ADN	18
VALOR ECONÓMICO	22
GESTIÓN ECONÓMICA	23
VALOR AMBIENTAL	26
GESTIÓN AMBIENTAL	27
VALOR HUMANO	35
VALOR SOCIAL	49





Este documento fue realizado en el marco del Programa de Negocios Competitivos, impulsado por Global Reporting Initiative, para impulsar la transparencia de información a través de la elaboración de reportes de sostenibilidad.

Estamos orgullosos de presentarles el primer reporte de sostenibilidad de Empresa Siderúrgica del Perú. Los datos asignados corresponden a la gestión realizada en el 2021.

Ante cualquier consulta, comunicarse con Samantha Sophia Meyer Buendía a samantha.meyer@sider.com.pe y +51 972732807.

Este reporte se ha realizado con referencia al Estándar GRI.

SOBRE NUESTRO REPORTE

GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-53

EL ACERO QUE TRANSFORMA

CARTA DE BIENVENIDA

GRI 102-14



Aldo Tapia Castillo - Director Ejecutivo Gerente General de SIDERPERU

Estimados amigos:

Los saludo en nombre de SIDERPERU, la primera siderúrgica del Perú y una de las principales recicladoras del país, que apuesta por una estrategia basada en 4 ejes: innovación, sostenibilidad, diversidad y contribución al país.

Somos parte de Gerdau, la mayor recicladora de chatarra y productora de acero largos de América Latina, y nos venimos transformando en distintos aspectos bajo un marco ESG: Ambiente, Social y Gobierno Corporativo. Es una gran satisfacción presentarles nuestro primer reporte de sostenibilidad, que comparte las evidencias de dicho compromiso. Aquí transparentamos cómo buscamos ir más allá de la calidad de nuestros productos que están en los hogares y en las grandes construcciones del país, aportando al desarrollo del Perú y cuidando el impacto de nuestras operaciones.

El 2021 ha sido el año de la reactivación y, en nuestro caso, eso ha quedado más que claro. Crecimos en un 78% y logramos 61% más de ventas que el año anterior. Ese éxito, propio de un año caracterizado por el empuje de todos los

peruanos y el contexto global, nos permitió continuar generando valor para nuestros más de 900 colaboradores, invertir en gestión ambiental y mantener nuestro compromiso social.

Por la parte ambiental, cabe decir que el corazón de nuestro negocio se origina en el reciclaje, pues el proceso de fabricación del acero utiliza la chatarra como materia prima. Sin embargo, no nos quedamos allí: venimos incursionando en proyectos de economía circular y reaprovechamiento de residuos mediante el Acuerdo de Producción Limpia del Ministerio de Ambiente, que impulsa el reciclaje de chatarra para elaboración de otros productos metálicos. Estamos orgullosos de contar -desde el 2013- con un sistema de tratamiento de agua industrial que nos permite recircular y tratar el 97,7% del agua que utilizamos, cuidando así las aguas de la bahía de Chimbote.

Además, contamos con un sistema de emisiones y monitoreo periódico que garantiza el control de material particulado y gases. De hecho, nos sumamos a la iniciativa del Ministerio del Ambiente de registrar y reducir nuestra Huella de Carbono, por lo que venimos invirtiendo en tecnologías para reducir aún más nuestros impactos, como el cambio de matriz energética. El 100% de la energía eléctrica empleada en nuestro proceso productivo, por ejemplo, fue acreditada, por el Certificado Verde de Enel, como energía proveniente de fuentes renovables.

Estos progresos no serían posibles sin nuestra gente. Nos enorgullece crear empleo descentralizado y de calidad para cientos de familias chimbotanas y de todo el Perú. Comprometidos con el propósito de Empoderar a las Personas que construyen el futuro, nos aseguramos de sumar valor a nuestros colaboradores capacitando, año a año, al 100% de ellos y ellas en aspectos técnicos, de gestión y de seguridad.

Somos parte de una industria tradicionalmente masculina, pero asumimos el reto de impulsar a más mujeres a hacer historia en el rubro: del 2019 al 2021 hemos pasado de tener 19% a 28% de mujeres en posiciones de liderazgo y contamos con un Comité de Diversidad que nos impulsa a seguir avanzando con base en uno de nuestros diez principios: *Ambiente diverso e inclusivo*.

EL ACERO QUE TRANSFORMA

CARTA DE BIENVENIDA

GRI 102-14

Esta transformación constante también involucra nuestros proyectos de responsabilidad social con los que hemos beneficiado a más de 13 mil personas y en los que nuestros colaboradores son voluntarios. Technical School, nuestro programa de becas gratuitas e integrales de educación técnica lleva más de 23 años transformando la vida de jóvenes ancashinos. A la fecha, son más de mil egresados, de los cuales 240 son mujeres. También, apoyamos, hace más de una década, a la Orquesta Sinfónica Infantil Juvenil de Chimbote, un proyecto educativo y de inclusión social y artística dirigido a niños y jóvenes.

Y, gracias a una alianza con SUCAMEC (Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil), podemos convertir objetos tan riesgosos como las armas en implementos de acero, como juegos recreativos, que sirven para la sana educación de niños y niñas. Desde que iniciamos esta colaboración, se han destruido más de 30 mil armas a nivel nacional beneficiando a miles de familias.

Nuestra historia está construida con base en los más altos estándares éticos de integridad y de respeto a todos los públicos, y nuestro sistema de gobierno corporativo está fundamentado en el Sistema de Cumplimiento de nuestra casa matriz Gerdau. Tenemos políticas y directrices internas que cubren las mejores prácticas de gobernanza y que sustentan la excelencia y rectitud en todo lo que hacemos. Estas son compartidas a todos nuestros colaboradores y están amparadas bajo nuestro principio *Actuar Éticamente*.

Además, contamos con una Política de Compliance, Código de Ética y Conducta (interno y para terceros) y nuestro propio Modelo de Prevención de Delitos. Estos sistemas reúnen los principios que utilizamos en la conducción de nuestros negocios y con relación a nuestros diversos públicos: proveedores, clientes,

competidores, accionistas, gobierno, comunidad y medio ambiente. De esta forma, aseguramos y mantenemos nuestro compromiso con la ética y sus políticas.

Los planes para el 2022 siguen imparables y trabajaremos para:

- Continuar colocando a nuestra gente en el centro, poniendo su seguridad en primer lugar.
- Seguir apostado por la educación y por la diversidad, rompiendo mitos y paradigmas, y que más mujeres se sumen a hacer historia en la industria del acero.
- Diversificar y complementar nuestro portafolio de productos, así como incursionar en nuevos negocios.
- Avanzar en transformación digital e innovación en nuestro negocio.
- Renovar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de Chimbote y todo el Perú, dándonos la mano para salir adelante juntos.
- Mantener la ética como principio en nuestro actuar y en todos nuestros procesos.

Combinando trayectoria y experiencia, y gracias a todo el equipo que me acompaña, estamos haciendo posible el sueño de trascender y ya estamos forjando el 2022 que queremos.



Aldo Tapia Castillo
Director Ejecutivo
Gerente General





En SIDERPERU, sostenibilidad significa contribuir al desarrollo del Perú y cuidar el impacto de nuestras operaciones.

El 2021 EN CIFRAS



¹ De acuerdo con el Certificado Verde de Enel. Este certificado reconoce las fuentes de energía renovables, pero no permite deducir, de nuestro inventario, las emisiones evitadas.

SOMOS GERDAU - SIDERPERU²

LA PRIMERA SIDERÚRGICA DEL PERÚ

GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-16, GRI 102-45

Somos SIDERPERU³, la primera siderúrgica del Perú y una de las más importantes recicladoras del país desde hace más de 66 años y, desde el 2006, formamos parte de Gerdau⁴, la mayor productora de aceros largos de América Latina. A lo largo de nuestra historia, hemos vivido en una constante transformación y nos hemos adaptado a nuevos escenarios y maneras de trabajar. Es así como apostamos por una estrategia basada en la innovación, sostenibilidad, diversidad y contribución al país.

A través de nuestros productos de acero de la más alta calidad, que abastecen a los mercados de construcción civil, industria y minería, estamos presentes en la diversidad de construcciones a lo largo y ancho del Perú y son la vía para llevar progreso, seguridad y calidad de vida.

Nuestros principales productos son:

SECTOR	PRODUCTOS
Construcción	Barras de construcción, alambión de construcción, rollo corrugado para construcción, fierro habilitado, clavos, alambre recocido, varillas grafiladas, alcantarillas y guardavías, mallas y derivados.
Industria	Tubos electrosoldados laminados en caliente / laminados en frío / galvanizados, perfiles redondos y cuadrados, ángulos, alambres trefilados, mallas y derivados.
Minería	Barras y Bolas para la molienda de minerales.

³SIDERPERU no consolida estados financieros para la presentación ante la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV). GRI 102-45

⁴Propiedad privada. Sociedad Anónima Abierta (S.A.A) GRI 102-5

⁵SIDERPERU es una de las 10 unidades que tiene Gerdau en el mundo. Las otras unidades se encuentran ubicadas en Colombia, Uruguay, México, Argentina, Venezuela, República Dominicana, Estados Unidos, Canadá y Brasil. GRI 102-4





DÓNDE ESTAMOS Y A QUÉ MERCADOS LLEGAMOS

GRI 102-3, GRI 102-6

- 1 Complejo Industrial (Chimbote)
- 1 Centro de Distribución (Lima)
- 1 Unidad de Prod. Fehab
- 1 Unidad de Prod. Mallas & Derivados (Lima)
- 1 Centro de Distribución (Arequipa)





Nuestro complejo industrial de 550 hectáreas se encuentra en la ciudad de Chimbote (Áncash). Contamos con 1 unidad comercial en Lima y centros de distribución en Lima, Arequipa y Chimbote. Además, tenemos el soporte de 2 plantas industriales de parte de aliados estratégicos: 1 unidad de hierro habilitado, de la mano de Ferralia Perú SAC y 1 planta de mallas y derivados en Lima, en conjunto con PERUAL.

Nuestros productos se comercializan en todo el Perú e, incluso, trascendemos sus fronteras llegando hasta Bolivia. Nuestros principales clientes son empresas comercializadoras, empresas retailers, la industria metalmeccánica, empresas constructoras, empresas mineras y usuarios finales.

Entre los principales distribuidores del acero que producimos tenemos a: Ferralia Perú SAC, Grupo Atencio, Grupo Cabal, Grupo CAF, Grupo DIFESUR, Grupo DINO, Grupo FERRONOR, Grupo FORGAM, Grupo Maestro/Sodimac, Grupo Pakatnamu, Grupo Quiroga, Grupo Quispe, Grupo Salqui, Grupo Santa Fe, Grupo SUCA, Grupo Yagi, La Viga S.A., REPALSA S.A., Vásquez Distribuidora Ferretera SAC.



LOS VALORES QUE NOS INSPIRAN

GRI 102-16

Hemos evolucionado sólida y positivamente. Buscamos romper mitos y que nuestros grupos de interés nos vean como innovadores, transformadores y trascendentes.

Propósito:

“Empoderar a las personas que construyen el futuro”.

Aspiración:

“Ser, en 10 años, una de las empresas del negocio del acero más rentables y admiradas en el mundo, y una de las más relevantes en las Américas”.

Pilares estratégicos:

- Aumentar nuestra competitividad y crecer en aceros largos, planos y SBQ en las Américas.
- Invertir en nuevos negocios complementarios al acero.
- Perfeccionar nuestras prácticas ESG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo).

Nuestros principios:

- Seguridad en primer lugar.
- Actuar éticamente.
- Actitud de dueño.
- Simplicidad.
- Ambiente diverso e inclusivo.
- Generar valor para todos.
- Cada cliente es único.
- Todos somos líderes.
- Apertura con verdad y respeto.
- Nos superamos todos los días.

Estándares y normas de conducta (comportamientos):

- Dialogamos con verdad y respeto.
- Hacemos que las cosas sucedan con autonomía, responsabilidad y actitud de dueño.
- Nos superamos todos los días.

MAGNITUDES CLAVE

GRI 102-7, GRI 102-8

El 2021 fue el mejor año de nuestra historia y superamos las expectativas de producción y demanda de productos:

- Alcanzamos un EBITDA 105% mayor que en el 2020.
- Las ventas aumentaron en un 61.2% debido a la reactivación económica y la comparación con un 2020 marcado por el impacto del Covid-19.
- Registramos un incremento de 167%, respecto al 2020, en la utilidad neta.
- Alcanzamos los mayores valores históricos de producción en acería y laminación, así como el menor costo operacional en plantas.

2021

Más de 900 colaboradores nos ayudaron a lograr los hitos de nuestra gestión:

- 919 empleados en total.
- 810 con base en la ciudad de Chimbote, 104 con base en Lima, 2 en Arequipa, 2 en Trujillo y 1 en Huancayo.
- Más del 97% (895) del total de empleados tiene un contrato permanente.



Trabajadores con contrato de servicios y a tiempo completo	68	851
TOTAL	919	

CONTRATO LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TEMPORAL	3	21	24
PERMANENTE	65	830	895

CONTRATO LABORAL	AREQUIPA	CHIMBOTE	HUANCAYO	LIMA	TRUJILLO	TOTAL
TEMPORAL	0	16	0	8	0	24
PERMANENTE	2	794	1	96	2	895

EL ORIGEN DE NUESTRO ACERO

GRI 102-9

Nuestro acero recorre un camino responsable y trazable. Usamos materias primas, repuestos y servicios de calidad que permitan garantizar la fabricación de productos que cumplan con las normas técnicas vigentes y satisfagan las más altas expectativas de nuestros clientes.

- 1° Nuestro principal insumo reúsa un residuo, la chatarra ferrosa, que proviene de la venta de recicladores metálicos, empresas mineras e industrias.
- 2° En nuestro proceso productivo, cada tonelada de chatarra es reciclada y transformada en acero.
- 3° El resto de la composición química de nuestro acero corresponde a otros insumos complementarios: ferroaleaciones y otros minerales no ferrosos extraídos, tratados y suministrados por proveedores nacionales y extranjeros.

Además:

- Contamos con proveedores locales para el mantenimiento de nuestros equipos y aquellos de alta especialización son atendidos por proveedores nacionales o extranjeros.
- Trabajamos con pequeñas y medianas empresas que representan alrededor del 35% del total de proveedores y tienen condiciones de pago competitivas (en promedio, por debajo de 30 días).
- Contamos con recicladores metálicos locales, quienes nos abastecen de chatarra y a quienes realizamos pagos de S/191,792 millones en el 2021 (más del doble que en el 2020).



CÓMO NOS GOBERNAMOS

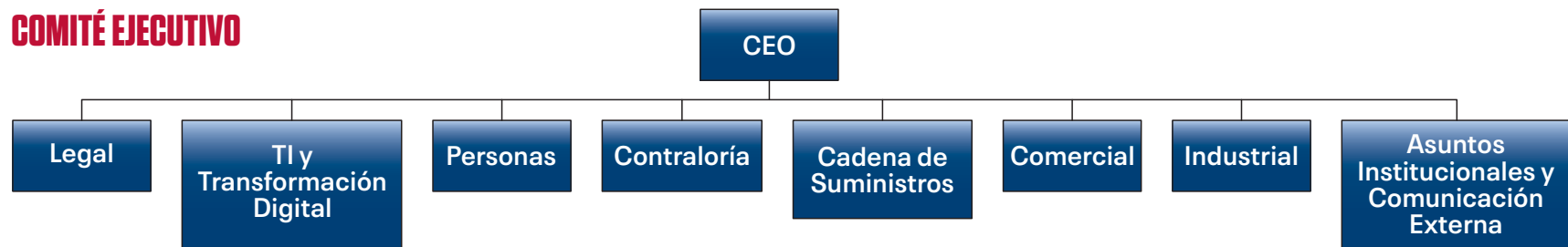
GRI 102-18,
GRI 102-23

Actuamos en base a los más altos estándares éticos que respaldan la reputación de nuestra trayectoria. Nuestro sistema de gobierno corporativo se basa en el Sistema de Cumplimiento de nuestra casa matriz Gerdau. El Consejo de Administración de Gerdau define las estrategias a largo plazo y del seguimiento de las directrices y metas del negocio. El Consejo está compuesto por miembros de la familia Gerdau Johannpeter y por integrantes independientes.

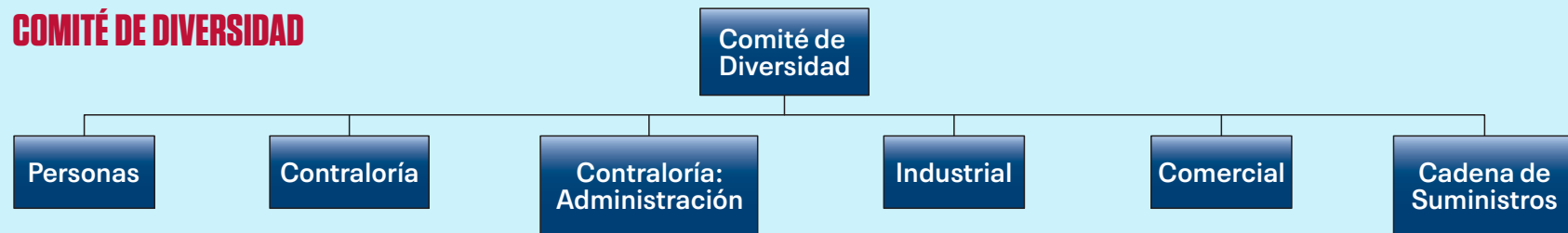
Contamos con un Consejo Fiscal que fiscaliza y monitorea los actos de los administradores y los estados financieros. La gestión corporativa es de responsabilidad de la Dirección Ejecutiva y de los líderes de las operaciones de negocio.

Contamos con los siguientes comités dentro de nuestra organización:

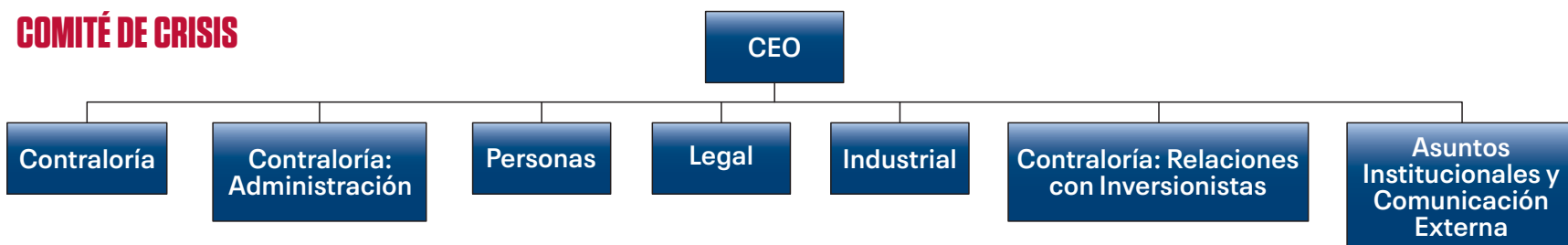
COMITÉ EJECUTIVO



COMITÉ DE DIVERSIDAD

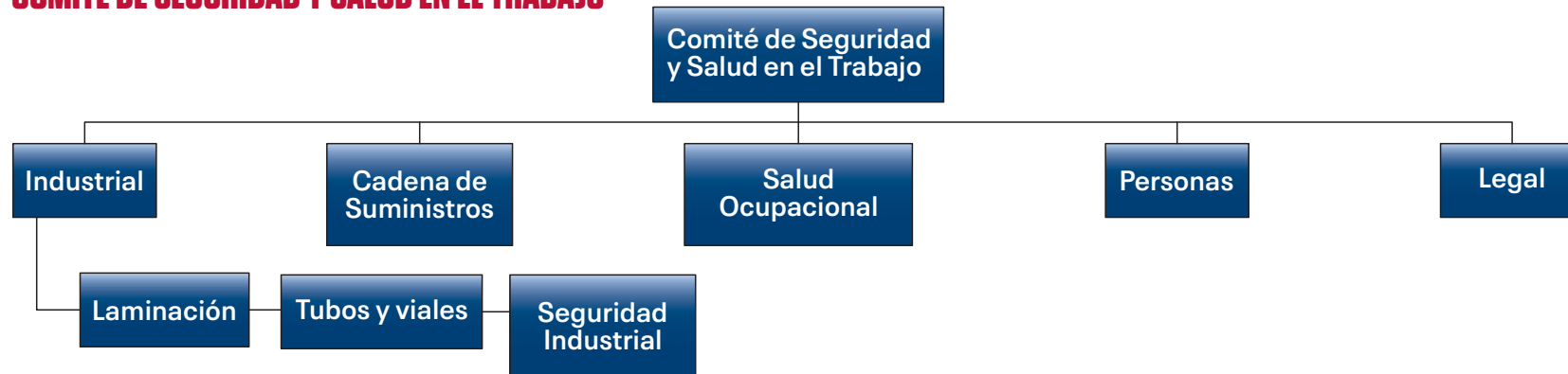


COMITÉ DE CRISIS

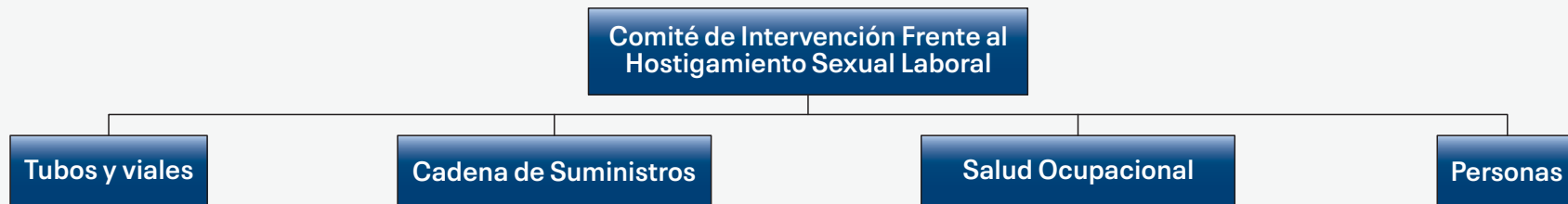




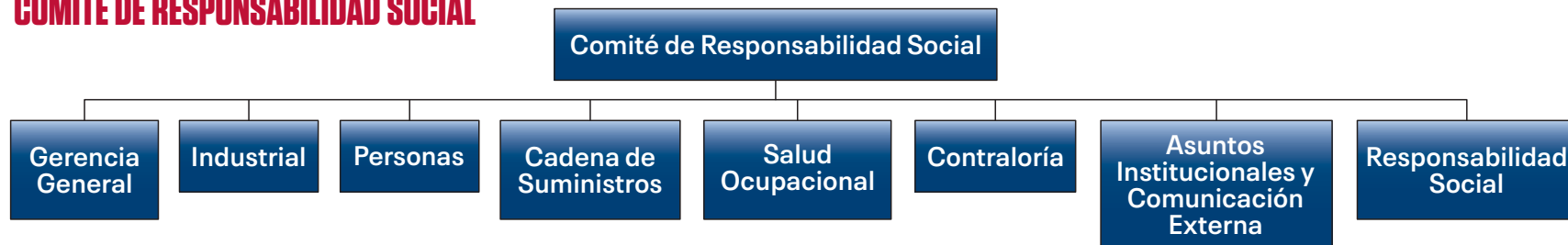
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL



COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



El presidente del Directorio de SIDERPERU es el Sr. Leslie Pierce Diez Canseco, quien ejerce el cargo de manera independiente: no es ejecutivo de la compañía, ni pertenece a su accionista mayoritario en calidad de dependiente.

RIESGOS GESTIONADOS

GRI 102-29,
GRI 102-30,
GRI 102-31

En SIDERPERU estamos convencidos de que la prevención es el cimiento de un desempeño intachable. Por ello, contamos con un Comité de Riesgos, conformado por nuestro CEO, directores y gestores de las principales áreas que actúan en análisis de riesgos. Este es un comité de apoyo y asesoría a la Dirección de Gerdau S.A. que identifica, gestiona y trata los riesgos económicos, ambientales y sociales. Los responsables deben determinar y tratar todos los riesgos que puedan alterar los objetivos que perseguimos.

Cuando alguno de los riesgos tiene alguna probabilidad de concretarse y generar un impacto relevante, el responsable establece controles para mitigar sus efectos o monitorear a su avance. Los riesgos deben ser identificados y evaluados de acuerdo con su probabilidad de ocurrencia y su impacto para SIDERPERU. Las acciones de mitigación deben ser compatibles con el grado de exposición a los riesgos.



Nuestros riesgos han sido clasificados en:



Diseñamos planes de acción que prevengan y mitiguen riesgos para garantizar la operatividad del negocio y mantener nuestro actuar ético y responsable. El Comité de Riesgos es responsable de garantizar que todas las operaciones de negocio y procesos corporativos realicen los análisis pertinentes para que así los riesgos críticos identificados, se mantengan controlados. También puede evaluar periódicamente algunos señaladores de riesgos reportados por áreas como Auditoría Interna, Compliance, Seguridad de la Información y Legal.

GESTIÓN ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN

Por qué es un tema clave GRI 103-1

“Actuar éticamente” es uno de nuestros principios y revela la importancia de comportarnos con integridad a todo nivel porque:

- Estamos convencidos de que el mejor negocio es el de ser honrados.
- Evita riesgos para nuestra trayectoria de reconocida reputación.
- Hace coherentes los compromisos con nuestros grupos de interés y nuestro desempeño que apuesta por la sostenibilidad.
- Aporta significativa y favorablemente al liderazgo de SIDERPERU y al desarrollo del Perú.

Qué hacemos GRI 103-2

Estamos convencidos de que la ética se mide y se gestiona. Hemos desarrollado un Modelo de Prevención que involucra a la alta dirección y contiene diversos canales como estrategias de sensibilización y denuncia por parte de los colaboradores ante cualquier incumplimiento ético o dudas al respecto.

GRI 102-17

Las consultas, inquietudes o pedidos de asesoramiento sobre conductas éticas son efectuadas a los gestores directos de los colaboradores, así como al Gerente de Personas y/o al Embajador de Compliance (Encargado de Prevención u Oficial de Cumplimiento). El asesoramiento sobre conductas jurídicas es derivado a nuestra área Legal.

Son preocupaciones relacionadas:

- Con conductas no éticas o ilegales: El hurto de repuestos, partes, piezas, productos, chatarra metálica no ferrosa. Estos casos son denunciados ante la autoridad del Estado competente; y,
- Con la integridad de la organización: La inclinación o tentación por tener o contar con una situación de protección o de mercado cautivo en venta o adquisiciones que vulneraría nuestro Código de Ética y la Conducta y Constitución Política del Perú. Estos casos se han presentado, pero luego del informe que el Embajador de Compliance alcanza por escrito, el área y/o el líder interno involucrado detiene la iniciativa y/o cancela la propuesta interna o de tercero.

GRI 103-3

Anualmente, el Encargado de Prevención evalúa y reporta nuestros avances en temas de anticorrupción ante el Directorio.



Cómo evitamos y mitigamos riesgos GRI 205-1

- Nuestra área de Auditoría Interna evalúa anualmente el 100% de nuestras operaciones y procesos significativos de forma permanente y rotativa.
- Compliance realiza una evaluación en los procesos que generan mayor riesgo de cumplimiento.
- Todos los procesos y operaciones son evaluados (sobre todo, aquellos aspectos que muestran algún punto fuera de la curva o señal de anormalidad), ya sea por el plan de Auditoría o por alguna denuncia en el Canal de Ética.
- Los riesgos identificados son evaluados por los líderes de procesos, quienes definen planes para eliminarlos o minimizarlos.
- El principal riesgo observado se encuentra en el relacionamiento con terceros (contratos y pagos).

Estos mecanismos nos han demostrado su eficacia ya que no hemos registrado algún caso de corrupción en el 2021. GRI 205-3

El 100% de nuestro Directorio (3 miembros) y el 100% de los miembros de nuestro Comité Ejecutivo (9 integrantes), ambos presentes en Lima, han recibido información y formación al respecto.

El 100% de colaboradores y colaboradoras son continuamente capacitados, a través de cursos virtuales, sobre nuestro código de ética y sus diferentes actualizaciones.

Contra la corrupción a todo nivel GRI 205-2

NOMBRE DE CATEGORÍA LABORAL	NÚMERO	PORCENTAJE
EJECUTIVO	46	5%
ADMINISTRATIVO	204	22.2%
OPERARIO	669	72.8%
TOTAL	919	100%
NOMBRE DE LA REGIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
LIMA	104	11.3%
CHIMBOTE	810	88.1%
AREQUIPA	2	0.2%
HUANCAYO	1	0.1%
TRUJILLO	2	0.2%
TOTAL	919	100%

Prevenimos conflictos de interés

GRI 102-25

Llevamos al más alto nivel nuestra preocupación por la prevención de conductas poco éticas. Evitamos y gestionamos los conflictos de intereses garantizando que el Directorio cumpla el Código de Ética y Conducta de SIDERPERU. Sobre la afiliación a distintas Juntas, sí se ha presentado el caso de algún miembro del Directorio que se abstuvo de votar alguna materia que contenga un conflicto de interés, respecto del accionista mayoritario y su situación de dependencia laboral con este, dejándose constancia expresa y escrita de las razones en acta, superándose el conflicto con su abstención en la deliberación y votación del asunto involucrado.

Sobre la participación accionaria cruzada con proveedores y otros grupos de interés, también se ha dado el caso de algún miembro del Directorio que se abstuvo de votar alguna materia que contenga un conflicto de interés, respecto del accionista mayoritario y su situación de dependencia laboral con este, dejándose constancia expresa y escrita de las razones en acta, superándose el conflicto con su abstención en la deliberación y votación respectiva. Los miembros de nuestro Directorio no son, a su vez, accionistas de SIDERPERU.

Sobre la existencia de un accionista controlador; los conflictos de intereses se revelan a Gerdau S.A., por los canales del Código de Ética y Conducta. Adicionalmente, nuestro Embajador de Compliance es el secretario de nuestro Directorio, y los conflictos de intereses pueden ser vistos por este último y, mediante él, por el área corporativa de Compliance de Gerdau.

Cumplimos con las publicaciones regulares de nuestro accionista controlador, a través de comunicaciones reglamentadas a la SMV y BVL.

CÓMO ENTENDEMOS LA SOSTENIBILIDAD

Somos una empresa consciente, que busca trascender y que apuesta por una estrategia basada en innovación, sostenibilidad, diversidad y contribución al país. Desde la llegada de Gerdau, en el 2006, nos venimos transformando y actualmente, nos medimos bajo una matriz ESG: Ambiente, Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo.

La sostenibilidad forma parte de nuestros objetivos estratégicos de negocio. Velamos porque todas las áreas de nuestra empresa se puedan desarrollar de manera responsable con sus públicos y con el entorno. Esto significa ir más allá de la calidad de nuestros productos, pues no solo somos acero, por el contrario, aportamos al desarrollo del país y cuidamos el impacto de nuestras operaciones.

Contamos con una Política de Sostenibilidad, la cual establece las directrices para conducir las actividades, de nuestra casa matriz Gerdau y de todas sus unidades, de manera sostenible considerando elementos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza, así como la evaluación de riesgos y oportunidades a ellos relacionados. Esta Política refuerza nuestro compromiso con la generación de valor para el negocio y la sociedad, pues es considerada en las relaciones con las partes interesadas, especialmente proveedores, clientes, prestadores de servicios, colaboradores, comunidad, órganos reguladores, mercado financiero y de capitales, académicos, prensa y partes relacionadas. En esta línea, hemos iniciado el proceso para convertirnos en Empresa B, certificación que vela justamente porque el actuar sostenible sea parte de nuestro ADN. Esto es importante porque va a representar una mejora en nuestra gestión, fortalece nuestra gobernanza, vela por métricas creíbles, comparables y verificables en materia de ESG, mejora nuestro posicionamiento dentro de nuestra cadena de valor, y, finalmente, fortalece nuestro performance sostenible. Así, buscamos adherirnos a su filosofía de ser, más allá de la mejor empresa del mundo, la mejor empresa para el mundo.

SOSTENIBILIDAD EN EL ADN

GRI 102-40, GRI 102-41,
GRI 102-46, GRI 102-47

Esta estrategia está acompañada de un componente cultural indispensable. Trabajamos muy fuerte por compartir con nuestra gente el “por qué” y la relevancia del desarrollo sostenible dentro de nuestra empresa. Esto permite una verdadera interiorización de los conceptos y las prácticas; y de ahí deriva el compromiso genuino en todos los proyectos y actividades que realizamos.

Comunicamos constantemente los grandes beneficios de estas buenas prácticas, no solo al interior de nuestra empresa, sino para nuestros grupos de interés.



Planta de SIDERPERU en Chimbote.



Nuestro crecimiento está completamente vinculado con el desarrollo de nuestros colaboradores, clientes, proveedores, comunidad y accionistas. Por ello es importante conocer sus percepciones, expectativas e impactos que generamos en ellos. Así, podremos tomar las acciones necesarias que nos permitan estar más cerca de ellos y contribuir con su desarrollo.

Nuestros grupos de interés son los mismos que los de nuestra casa matriz Gerdau y fueron identificados mediante un estudio que considera las categorías de stakeholders que impactan o son impactados por las operaciones de SIDERPERU, entendiendo como principales grupos con los que nos relacionamos, los siguientes:



RELACIONES Y STAKEHOLDERS

GRI 102-40

TEMAS CLAVE DE NUESTRA GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD

GRI 102-47

Los temas relevantes o materiales en la gestión sostenible de SIDERPERU abarcan 11 aspectos sociales, ambientales, económicos y de gobierno corporativo, relacionados con nuestras operaciones y con nuestra manera de gestionar el negocio.

GRUPO DE INTERÉS	TEMA MATERIALES	INDICADOR ESTÁNDAR GRI
Colaboradores/ proveedores	Seguridad de las personas	GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo
Colaboradores	Desarrollo de personal	GRI 404: Formación y enseñanza
Colaboradores/ Estado/ Accionistas	Economía circular	GRI 306: Residuos
Colaboradores/ Estado/ Accionistas/ Comunidad	Gestión ambiental (energía, agua y emisiones)	GRI 302: Energía GRI 303: Agua y efluentes GRI 305: Emisiones GRI 307: Cumplimiento ambiental
Colaboradores	Diversidad e inclusión	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos
Clientes	Satisfacción de clientes	GRI 416: Salud y Seguridad de los clientes
Comunidad	Gestión de proyectos sociales	GRI 413: Comunidades locales
Colaboradores/ Accionistas	Innovación y Tecnología	Indicador Propio
Colaboradores/ Estado/ Accionistas	Ética y Gobernanza	GRI 205: Anticorrupción GRI 206: Competencia desleal
Colaboradores/ Comunidad/ Estado	Empleo local	GRI 401: Empleo
Colaboradores/ Proveedores/Accionistas/ Acreedores financieros/Estado	Desempeño económico	GRI 201: Desempeño económico GRI 419: Cumplimiento económico

GRI 102-46

En el marco del Programa de Negocios Competitivos de la Global Reporting Initiative, el proceso para definir los contenidos que se encuentran en este reporte de sostenibilidad, ha sido realizado con la guía de nuestro Socio Implementador Impacto Positivo, quien nos ha invitado a realizar nuestro primer Reporte de Sostenibilidad bajo la metodología GRI.

Se han aplicado 8 de los 10 principios de elaboración de reportes, siendo los siguientes:

- i. Contexto de Sostenibilidad
- ii. Exhaustividad
- iii. Precisión
- iv. Equilibrio
- v. Claridad
- vi. Comparabilidad
- vii. Fiabilidad
- viii. Puntualidad





Además, contamos con diferentes indicadores determinados bajo nuestra matriz ESG (Ambiente, Social y Gobernanza). Estos son definidos por 6 áreas: Ambiental, Personas, Responsabilidad Social, Contraloría, Comercial y Seguridad. Este equipo de profesionales, de acuerdo con objetivos estratégicos relacionados a Sostenibilidad, establecen, cada año, las metas de cada indicador. En el 2021, estos fueron los indicadores definidos:

Indicadores ESG

Las áreas responsables de la definición de los indicadores determinados bajo el enfoque ESG, realizan monitoreos trimestrales mediante Excel y Power BI, ajustando los resultados a medida que se va avanzando en cada objetivo.

DIMENSIÓN	Tema Material	Indicadores
Ambiental	Cambio climático, energía	Gases de Efecto Invernadero por tonelada de acero (t CO2 / t Acero)
	Agua y efluentes	Consumo de agua (m3 / t Acero)
	Gestión de coproductos	% de reaprovechamiento de coproductos
Social	Relacionamiento con partes interesadas	% voluntarios actuantes
		Número de personas beneficiadas
		% de inversión social realizada en relación con el beneficio bruto
		% satisfacción de colaboradores
		% satisfacción de clientes
	Diversidad e Inclusión	% de mujeres en posición de liderazgo
		% de mujeres en la empresa
		% de mujeres (practicantes universitarios, técnicos y aprendices)
		% de personas con discapacidad en la empresa
	Seguridad y Salud	Tasa de gravedad
ISP - Índice de Seguridad Ponderado (específico SIDERPERU)		
Gobernanza	Ética y Gobernanza Corporativa	EBITDA
		EVA- Valor Económico Agregado (información gerencial)



VALOR ECONÓMICO

Destinamos más de 1,700 millones de soles a nuestros proveedores, trabajadores y al Estado peruano mediante impuestos.

GESTIÓN ECONÓMICA

MOTOR PARA EL DESARROLLO

Nuestro desempeño económico es crucial porque representa nuestra salud financiera, la base para multiplicar los beneficios que compartimos con nuestros grupos de interés.

Un buen rendimiento económico hace posible:

- Seguir contribuyendo con el dinamismo económico y social de nuestro sector y del Perú.
- Mantener y ampliar puestos de trabajo de calidad.
- Continuar invirtiendo en mejores tecnologías a favor del medio ambiente.
- Lograr que más peruanos y peruanas participen de nuestros proyectos sociales.

- Tenemos políticas y procedimientos para que nuestra gestión económica esté 100% controlada en cuanto a buen desempeño y manejo de los recursos económicos. Por ejemplo, los pagos se hacen previo registro en el sistema SAP, con aprobación y liberación de responsables con facultades debidamente aprobadas por el Directorio. La gestión de la cobranza y pagos es monitoreada y reportada al Comité Ejecutivo para generar mayor confianza y tomar las mejores decisiones alineadas a nuestros objetivos estratégicos.
- Presentamos, trimestralmente, nuestros estados financieros al mercado de valores (a través de la SMV) y, anualmente, estos son auditados por una empresa independiente y reputada, elegida por la Junta General de Accionistas. GRI 102-31

**Por qué es
un tema
clave**
GRI 103-1

**Qué
hacemos**
GRI 103-2,
GRI 103-3

Indicadores clave

- EBITDA (utilidad operativa más depreciación y amortización y ajustes que no hayan representado salida de efectivo)
- EVA (Valor Económico Agregado) como indicadores objetivos para evaluar la gestión económica de la sociedad.

Dimensión	Tema Material	Indicadores	2020	2021	Meta 2022
Gobernanza	Ética y Gobernanza Corporativa	EBITDA	72	147	112
		EVA - Valor Económico Agregado (información gerencial)	16	73	44

Los resultados alcanzados en el 2021 son la muestra de que este fue el mejor año financiero en la historia de SIDERPERU.

Por otro lado, para nosotros el capital de trabajo es un indicador de eficiencia en el uso de los recursos y enfoque en la utilidad neta.

RESULTADOS HISTÓRICOS

GRI 201-1

El 2021 fue claramente el año de la reactivación: nuestros ingresos ascendieron a S/2,440 millones y crecimos en 78%, sobre todo, por la reanudación de las actividades en el sector construcción y la comparación con un año 2020 paralizado comercial, operativa y productivamente por más de 60 días (sin contar el obvio impacto negativo de la pandemia en las familias peruanas).

Otros factores que influyeron en este resultado fueron:

- El precio internacional de los metales, por una mayor demanda, resultado de la reactivación económica.
- Las eficiencias operativas internas que buscaron mejorar la rentabilidad, logrando un EBITDA de S/566 millones (Margen EBITDA de 23%) y utilidad neta de S/323 millones (Margen EBITDA de 13%).

Miles de soles

Valor Económico Generado	2021		2020	
Ingresos	2,439,612		1,368,465	
Valor Económico Distribuido	Soles	%	Soles	%
Pagos a proveedores	1,787,808	87.39%	1,006,990	84.67%
Pagos a trabajadores (salarios y beneficios sociales)	119,605	5.85%	102,164	8.59%
Pagos al Estado (Impuestos)	138,320	6.76%	80,101	6.74%

El total del valor económico distribuido en el 2021 fue S/ 1,771 millones y representó un aumento del 117% respecto al año 2020. Por su parte, el valor económico retenido para ese mismo año fue de S/393,897.

JUGAMOS LIMPIO

Por qué es un tema clave GRI 103-1

Las buenas cifras de nuestro desempeño deben estar siempre acompañadas de buenas prácticas competitivas que son relevantes para toda la industria porque:

- Protegen el mercado.
- Consolidan nuestra reputación en los sectores industriales.
- Permiten afianzar la relación con nuestros socios estratégicos.

Nuestros principios "Generar valor para todos" y "Nos superamos todos los días" son los fundamentos de nuestras prácticas de libre y leal competencia.

- Este tema está contemplado en un capítulo del Código de Ética y Conducta que todos nuestros colaboradores deben conocer.
- Tenemos una Directriz Corporativa DC-46 - Prácticas de Competencia que establece los lineamientos relacionados con prácticas de competencia, en cumplimiento de las leyes locales y definiciones del Código de Ética y Conducta, orientando la relación con terceros (competidores, proveedores o clientes), el tratamiento confidencial de informaciones y las responsabilidades de los colaboradores involucrados.
- Competimos de manera ética y con respeto a la legislación de la competencia y "antitrust".
- No admitimos ni aceptamos que nuestros profesionales se involucren en prácticas contrarias a la competencia, como formación de cartel, división de mercado, manipulación de precios o conductas predatorias.
- El área encargada de la identificación de posibles casos de competencia desleal es el área Legal, y las violaciones a la Directriz Corporativa DC-46 - Prácticas de Competencia están sujetas a sanciones disciplinarias, definidas de acuerdo con la naturaleza y gravedad de la infracción. Caracterizada la infracción o, en el caso de sospecha de posible infracción, el hecho debe ser comunicado al gestor inmediato superior y al gestor de Compliance, o al Canal de Ética. GRI 103-3

Qué hacemos GRI 103-2

GRI 206-1

SIDERPERU participó en dos procesos relacionados con comercio y especificaciones técnicas, como comercializadora y productora de barras de construcción ("BC") en los que se plantearon, frente a las autoridades competentes (Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI e Instituto Nacional de Calidad - INACAL), supuestos dumping y requisitos no técnicos. En ambos casos, SIDERPERU obtuvo éxitos que corroboraron su correcto y cabal proceder, resolviéndose en el sentido de las posiciones de SIDERPERU, por las autoridades competentes del Perú.



VALOR AMBIENTAL

Contamos con un sistema de emisiones y monitoreo periódico que garantiza el control de material particulado y gases. Asimismo, recirculamos y tratamos el 97,7% del agua usada en nuestros procesos industriales.



**POR QUÉ
ES CLAVE EL
DESEMPEÑO
VERDE
GRI 103-1**

Los asuntos ambientales son parte del corazón de nuestra sostenibilidad porque:

- En cuanto a energía, tenemos como meta contar con un suministro eléctrico, que abastezca nuestros procesos productivos, proveniente de fuentes renovables que nos permitan reducir las emisiones de CO2.
- En materia hídrica, nos importa optimizar su consumo porque representa una señal concreta de responsabilidad ambiental y de ecoeficiencia.
- La gestión de las emisiones, por su parte, es muy importante porque midiéndolas conocemos cuál es nuestro real impacto en el medio ambiente y podemos fijar metas para reducirlas. Nuestro Corporativo busca reducir la intensidad carbónica, hasta el 2031, para mantenernos muy por debajo de la media mundial de la industria del acero. Además, tenemos como ambición ser carbono neutrales en el 2050. GRI 102-31
- La gestión de los residuos es uno de los pilares de nuestro sistema ambiental. Capacitamos a nuestros colaboradores en herramientas de gestión y hemos venido reduciendo la generación de residuos peligrosos, mejorando la segregación en la fuente y reaprovechando los residuos con prácticas como el reciclaje.
- Asimismo, como parte de nuestros compromisos asumidos en el Acuerdo de Producción Limpia (APL) con el Ministerio de Ambiente (MINAM), capacitamos a Municipios y estudiantes de Chimbote con la finalidad de que conozcan acerca de la gestión de residuos y puedan aportar al medio ambiente, desde la comunidad, con prácticas como el reciclaje de residuos no peligrosos.
- Finalmente, nos alineamos completamente al cumplimiento de las exigencias normativas ambientales porque previene y mitiga potenciales daños, así como regula nuestros procesos evitando efectos negativos en el ambiente. Cumplimos con los requisitos legales vigentes, contamos con las licencias ambientales emitidas por el Ministerio de la Producción, cumpliendo los distintos compromisos asumidos.

Principales procedimientos que fortalecen el Sistema de Gestión Ambiental:

- Somos una empresa certificada con la ISO 14001 (Sistema de Gestión Ambiental).
- GLP-FP-521-001 Ficha de Proceso Energía: incluye los distintos indicadores y documentos que se manejan para el monitoreo de nuestros procesos.
- GLP-PR-521-012 Gestión Eficiente de Motores Eléctricos.
- GLP-PR-521-013 Gestión Eficiente de Equipos de Aire Acondicionado.
- GLP-PR-521-014 Gestión Eficiente de Equipos de Iluminación⁵.
- GLP-FP-522-002 Ficha de Proceso Utilidades: en el que se menciona los distintos indicadores y documentos que se manejan para el monitoreo de los procesos vinculados al uso del agua.
- GLP-PR-522-007 Planta de Tratamiento Final y Laguna de Seguridad: lineamientos para una correcta operación de la planta de tratamiento de agua industrial.

⁵Los 3 últimos documentos están enfocados en identificar oportunidades de ahorro energético mediante el cambio de equipos de baja eficiencia por equipos de alta eficiencia.

- Estamos comprometidos con asegurar que nuestro suministro eléctrico, en el corto y largo plazo, provenga de fuentes 100% renovables. En el 2020 y 2021, el 100% de la energía eléctrica total empleada en nuestros procesos productivos provino de fuentes renovables, de acuerdo con el Certificado Verde de Enel. Este certificado reconoce las fuentes de energía renovables, pero no permite deducir, de nuestro inventario, las emisiones evitadas.
- Seguiremos monitoreando nuestras emisiones e impulsaremos iniciativas para reducir nuestra huella de carbono. Por ejemplo, tenemos proyectos piloto de autogeneración, mediante una planta solar, dentro del complejo siderúrgico.
- Desarrollamos un proyecto de ahorro energético, a través de la instalación de termas solares mixtas, en todos los vestuarios de las 5 áreas productivas de nuestra planta de Chimbote. Estas cuentan con colectores solares que permiten calentar el agua utilizada en las duchas de los vestuarios. Este proyecto generó un ahorro energético de más de 70 mil KWh y contribuyó con la reducción de 31 t de Co2 al año.
- Evaluamos nuestro desempeño energético mediante indicadores de consumo específico para determinar cuánta energía se ha requerido para producir una tonelada de nuestros productos a la venta. Con ello queremos ser más eficientes, es decir, consumir menos energía por cada unidad producida.

ENERGÍA

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3



Colaboradores área de Energía.

CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 302-1

CONSUMO ENERGÉTICO	Cifras en KWH
Combustible no renovable consumido	270,090,520
Combustible renovable consumido	0
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados	327,586,150
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados	0
TOTAL DE CONSUMO	597,676,670
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos	0
TOTAL	597,676,670

AGUA Y EFLUENTES

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3

- Para el 2021, nuestro consumo de agua fue de 2,79 m³/t⁶. Asimismo, el volumen de agua de ingreso fue de 976.665,00 m³, y el volumen de agua recirculada fue de 42.007.584 m³; es decir, una tasa de recirculación del 97,7%.
- El agua que utilizamos en nuestros procesos productivos proviene de pozos subterráneos, cuyo consumo controlamos estrictamente; luego, es derivada hacia una planta de tratamiento donde la reaprovechamos y, finalmente, es destinada al regadío de nuestras áreas verdes.
- Desde el 2013, evitamos arrojar vertimientos a la bahía de Chimbote gracias a dicho sistema de tratamiento de agua industrial.
- Asimismo, los sistemas de recirculación ayudan a reducir el volumen de agua de reposición.
- El agua industrial y los efluentes domésticos son monitoreados, cumpliendo el compromiso del programa de monitoreos ambientales.
- Evaluamos la gestión hídrica llevando un registro histórico mensual de nuestros consumos y midiendo un indicador de consumo específico, que, de manera similar al indicador energético, nos permite conocer y controlar el volumen de agua requerido por cada tonelada de producto terminado.
- Contamos con puntos de medición con los que controlamos los consumos de agua de reposición hacia los procesos.

Planta de Tratamiento de Agua.



CONSUMO DE AGUA

GRI 303-5

CONSUMO DE AGUA	Cifras en ML
Extracción total de agua (Agua superficial + agua subterránea + agua marina + agua de terceros)	976,67
Vertido total de agua (Agua superficial + agua subterránea + agua marina + agua de terceros)	0
TOTAL DE CONSUMO	976,67

⁶El cálculo del consumo de agua está basado según el estándar corporativo de Gerdau.



- Calculamos, registramos y verificamos, de forma voluntaria, nuestra Huella de Carbono durante 2019 y 2020 en la plataforma del Ministerio de Ambiente (MINAM), demostrando así nuestro compromiso con la transparencia de nuestra información.
- Después de verificar nuestra Huella de Carbono, iniciamos un road map de emisiones con la intención de cumplir con las metas de reducción de emisiones definidas en la Política de Sostenibilidad de Gerdau.

- El primer paso de este road map es identificar oportunidades a corto, mediano y largo plazo para reducir las emisiones en nuestros procesos. Para esto, en el 2022, iniciaremos la construcción de una curva MAC basada en los inventarios de emisiones de años anteriores.
- Contamos con una planta de tratamiento de emisiones que, mediante filtros especiales, retiene materiales particulados generados durante el proceso de fabricación del acero. Además, es monitoreado y reportado a la Autoridad de manera periódica, según nuestro programa de monitoreos ambientales.
- Evaluamos nuestras emisiones cumpliendo con el programa anual de monitoreos ambientales a estaciones de combustión fijas y con el mantenimiento preventivo de los equipos utilizados en los procesos donde se generan las emisiones.
- Nos entusiasma ir desplegando grandes iniciativas como el cambio de matriz energética haciendo uso de GLP. Desde la llegada de Gerdau, en 2006, hemos venido ejecutando diversos cambios positivos en nuestras operaciones; así, se han realizado inversiones orientadas a volver nuestros procesos más amigables con el medioambiente.
- Venimos trabajando en la elaboración de nuestro road map de emisiones que marcará el camino para que todo nuevo proyecto o mejora apunte a reducir y controlar las emisiones.

EMISIONES

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3



Planta de Tratamiento de Emisiones.

**EMISIONES
DIRECTAS
DE GEI
(ALCANCE 1)⁷
GRI 305-1⁸**

- Emisiones directas de GEI (Alcance 1): 71,115.03 tCO₂e.⁹
- Emisiones directas de GEI (Alcance 2): 49,397.40 tCO₂e.
- Las emisiones biogénicas de CO₂ en toneladas métricas de CO₂ equivalente: 3,133.42eq.

Fuente de emisión	Fuente de datos
Combustión Móvil	Factores de emisión proporcionados por el programa nacional Huella de Carbono Perú del MINAM
Combustión Fija	Factores de emisión proporcionados por el programa nacional Huella de Carbono Perú del MINAM
Refrigerantes	Factores de emisión proporcionados por el programa nacional Huella de Carbono Perú del MINAM
Consumos EAF	Factores de emisión proporcionados por Worldsteel
Residuos Sólidos	Factores de emisión proporcionados por DEFRA (2018) considerando residuos generales de alimentos

El enfoque de consolidación para las emisiones fue el control operacional.

⁷Los estándares, las metodologías, las suposiciones y/o herramientas de cálculo utilizados estuvieron delineados por la norma ISO 14064-1:2018.

⁸El cálculo de emisiones GEI está basado según estándar corporativo de Gerdau.

⁹Esta medición incluye CO₂, CH₄, N₂O, HFC.

Por qué es un tema clave

La gestión de los residuos es uno de los pilares más importantes para nuestro sistema ambiental. Contamos con diferentes procedimientos internos que aportan los lineamientos para la identificación y evaluación de aspectos ambientales, manejo de residuos del complejo industrial y el programa de Monitoreo Ambiental (GLP-PR-542-001, GLP-PR-542-002, GLP-PR-542-003).

Asimismo, capacitamos a nuestros colaboradores, municipios y estudiantes de las principales instituciones de la ciudad de Chimbote, a través del acceso al curso de Gestión de Residuos en nuestra plataforma de e-learning, como parte de nuestros compromisos asumidos en el Acuerdo de Producción Limpia (APL) con el Ministerio de Ambiente.

- Somos parte de la mayor recicladora de chatarra metálica de América Latina. La chatarra metálica es un residuo que, en nuestro proceso siderúrgico vía horno eléctrico, convertimos en acero que vuelve a la sociedad para la construcción civil, minería, infraestructura vial y energía. Para nosotros, reciclar es un ciclo continuo de renovación que contribuye a la preservación del medio ambiente y es parte fundamental de nuestra estrategia de negocio.
- Anualmente, compramos cientos de miles de toneladas de chatarra ferrosa y garantizamos a nuestros proveedores la correcta gestión ambiental y el retorno a la cadena de reciclaje.

- Además, segregamos en la fuente y reaprovechamos los residuos generados en nuestro proceso productivo, dándoles una segunda vida o utilizándolos como materia prima en otros procesos. Nuestro proyecto "Escorias del Horno Eléctrico" utilizará estos remanentes para transformarlos y darles una segunda vida como mezcla de cemento, capas asfálticas, losas deportivas, caminos, ladrillos, etc. Incluso, estamos incursionando en la economía circular y reaprovechamiento (reciclaje) de residuos como madera, cartón y plásticos.
- Participamos del Acuerdo de Producción Limpia, una iniciativa del Ministerio de Ambiente que impulsa el reciclaje de chatarra para elaboración de otros productos metálicos, a través del cual hemos podido también reducir la generación de residuos lubricantes (aceites).
- Como parte de nuestra certificación ISO14001:2015 y el cumplimiento legal ambiental, realizamos el seguimiento y medición a la generación, disposición y reaprovechamiento de nuestros residuos.

Colaborador en patio de chatarra



RESIDUOS

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3

Más reducción, menos impactos

GRI 306-1,
GRI 306-2

- Venimos trabajando en reducir la generación de los principales residuos, como los aceites lubricantes. En el 2021 hemos logrado reducir hasta en un 18% el consumo de galones por cada 1,000 t de acero producido. Esto producto del desarrollo de diferentes proyectos y mejoras ejecutadas en el marco del Acuerdo de Producción Limpia, firmado con el Ministerio de Ambiente, que nos permitieron alcanzar ese resultado.
- Contamos con socios estratégicos que circularizan residuos que son considerados pasivos ambientales (a través de la hidrometalurgia se pueden obtener nuevos productos de este residuo).
- En la gestión de residuos, tenemos dos líneas de recolección y disposición. Estas operaciones son efectuadas por empresas operadoras que cumplen con la normativa vigente. Asimismo, los residuos que pueden ser comercializados son evacuados por empresas autorizadas.

RESIDUOS	GENERACIÓN (t)
No Peligroso	50150,23
Peligroso	63.1
TOTAL GENERAL	50213,33

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3

Contamos con una matriz de seguridad y una matriz ambiental, actualizadas mensualmente, que nos permiten estar al día en el cumplimiento de las obligaciones correspondientes. Las licencias de cada sede son actualizadas cada cinco años y los compromisos son cumplidos de acuerdo con el plan de manejo ambiental. Evaluamos el cumplimiento legal mediante:

- Auditorías internas del sistema de gestión ambiental.
- Auditorías externas por el sistema ISO 14001: 2015.
- Programa anual ambiental.
- Reporte de manejo de residuos a través de plataforma SIGERSOL.
- Declaración anual de residuos sólidos a través de SIGERSOL.

GRI 307-1

Transparentamos que, en el 2021, el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) nos impuso una sanción de S/ 895,756.40 que inició con un procedimiento administrativo. La multa, que no se considera significativa para Gerdau¹⁰, correspondió al incumplimiento de compromisos ambientales técnicos sin impacto ambiental, los cuales ya han sido subsanados por completo. Reafirmamos nuestro proceso de mejora continua y respeto por la normativa nacional, en concordancia con los valores y conducta corporativa que nos caracteriza.

¹⁰Se consideran multas significativas aquellas superiores a US\$ 8 millones, en línea con el criterio de materialidad utilizado en otras publicaciones del mercado.



VALOR HUMANO



28% de nuestras posiciones de liderazgo están en manos de mujeres en una industria que buscamos transformar para que ellas también sean protagonistas.

VALOR HUMANO

EMPLEO DE CALIDAD

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Colaboradores en oficinas de Chimbote.



Por qué es un tema clave

Nuestra forma de entender la sostenibilidad implica aportar al desarrollo del Perú. En un país que bordea el 80% de informalidad laboral, estamos seguros de que crear puestos de empleo digno, equitativos, inclusivos y diversos, multiplica el bienestar en miles de familias peruanas.

- En nuestros procesos de selección buscamos personas que compartan nuestro propósito y principios culturales, pues queremos trabajar con quienes hacen que las cosas sucedan.
- La innovación es una de nuestras palancas; por ello, detectamos y convocamos personas que quieren cambiar y mejorar siempre las cosas.
- Los colaboradores son nuestro cimiento y garantizar su bienestar es uno de nuestros principales objetivos. La seguridad es una prioridad número uno, por lo que otorgamos excelentes condiciones en seguridad y salud para toda nuestra gente. Desarrollamos también diferentes programas de salud física, nutricional y mental; y contamos con un esquema de compensaciones competitivo.

Pilares de la gestión de personas

- Cultura y clima organizacional.
- Desarrollo de personas.
- Gestión del desempeño.
- Beneficios diferenciados dentro de nuestro sector.
- Marca empleadora.

Qué hacemos

Estamos en la ciudad de Chimbote y nuestras acciones de atracción del talento se concentran en chimbotanos, ancashinos y talento de las ciudades del norte del Perú: Lima, Trujillo, Chiclayo y Piura.

- Generamos alianzas con diversas instituciones locales para la difusión de nuestras vacantes y compartimos conocimiento técnico a través de nuestros especialistas en espacios de empleabilidad.
- Nos esforzamos por diseñar iniciativas enriquecedoras de formación y desarrollo: contamos con el Programa de Prácticas Profesionales, que año a año, identifica y retiene a los mejores talentos en una etapa temprana, a través de un proceso de selección atractivo y dinámico para los jóvenes egresados de carreras universitarias y técnicas.

Principales procedimientos:

- Procedimiento de Atracción y Selección, desde el cual guiamos y brindamos los lineamientos necesarios para el éxito de nuestros procesos, que van desde el levantamiento de necesidades con nuestros usuarios internos, difusión de vacantes en nuestros canales oficiales y bolsas de trabajo, aplicación de evaluaciones a candidatos y la selección del candidato idóneo para la posición.
- Convocatorias internas en la empresa, donde apostamos por nuestro talento interno y que permite a nuestros colaboradores potenciar su desarrollo y hacer línea de carrera en esta apasionante industria.

Indicadores de atracción y selección del talento

- Tiempo de atención: Es el tiempo efectivo promedio que nos toma la búsqueda y selección de la persona idónea para las posiciones, dentro del cual consideramos la difusión del perfil, el filtro y validación de candidatos, aplicación de evaluaciones y preparación de la oferta laboral para el candidato finalista.
- Ratio de retención: Es el porcentaje de practicantes profesionales identificados como talentos (egresados universitarios y técnicos) que, al culminar su periodo de prácticas, aplican a alguno de nuestros procesos de contratación.
- Mujeres en ternas finalistas: Queremos transformar la industria del acero. Por ello, en todos nuestros procesos de atracción y selección aseguramos la igualdad de oportunidades. Hemos pasado de procesos con 100% de candidatos varones finalistas, a contar con procesos con al menos una mujer en terna finalista para procesos dentro del Equipo Industrial. Esto ha llevado a tener, durante el 2021, 03 incorporaciones mujeres: 02 operadoras y 01 ingeniera de proyectos.
- Fomento de empleo local: Brindamos oportunidades a profesionales dentro de nuestra sede, apostando por el talento local y contribuyendo con el desarrollo de la comunidad.



Colaboradores en planta de Chimbote.

**CONTRATACIONES,
ROTACIÓN Y
SINDICALIZACIÓN
GRI 401-1**

- Contratamos, en total, 37 nuevos colaboradores: 31 mujeres y 6 hombres. De los 37, 27 provienen de Chimbote y 10 de Lima.
- Desglose por grupo de edad:

20-29 años	30-39 años	40-49 años	50-49 años	40-49 años
19	10	8	0	0

- Registramos una tasa de rotación de 7% con un total de 68 ceses: 61 hombres y 7 mujeres; y, 57 chimbotanos y 11 de Lima.
- Desglose por grupo de edad:

20-29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	60-49 años
21	19	9	3	16

- Colaboradores cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva: GRI 102-41

TIPO	Mujeres		Hombres		Cantidad Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
SINDICATO DE EMPLEADOS	1	0.1%	292	31.8%	293
SINDICATO DE TRABAJADORES	0	0.0%	218	23.7%	218
NO AFILIADO	67	7.3%	341	37.1%	408
Total general	68	7.4%	851	92.6%	919

**AMBIENTE DE
TRABAJO
SEGURO**

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3

Por qué es un tema clave

Para SIDERPERU, el ser humano está por encima de todos nuestros demás objetivos y prioridades. Ninguna situación de emergencia, producción o resultado puede comprometer la salud o seguridad de nuestra gente. Así lo declaramos en nuestra Política Integrada de Salud, Seguridad, Ambiental y Calidad, y en nuestros Principios Corporativos.

La seguridad es un valor que orienta nuestras decisiones en el día a día para la construcción de un ambiente libre de riesgos en nuestras operaciones, así como es clave en el cumplimiento de la legislación aplicable y los compromisos asumidos.

Indicadores



Colaboradora en área productiva.

- Índice de Seguridad Ponderada (ISP): mide el grado de accidentabilidad total, considerando accidentes con pérdida de tiempo (CPT), accidentes sin pérdida de tiempo (SPT) y Primeros Auxilios (PA). Es calculado con la siguiente fórmula:

$$ISP = 0.55 CPT + 0.35 SPT + 0.10 PA$$

- Tasa de Gravedad: mide la severidad de los accidentes mediante el cálculo de la cantidad de días perdidos por cada millón de horas trabajadas.
- Índice de Gestión del Sistema de Seguridad (IGSS): cuantifica el cumplimiento de las herramientas de gestión de seguridad que buscan la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales. Se encuentran incluidos en este indicador la atención oportuna de los reportes de ocurrencia, la hora de seguridad de los facilitadores, las inspecciones generales planeadas, los abordajes comportamentales y comunicación y participación de los colaboradores.
- Días Perdidos por Dolencias Osteomusculares relacionadas al Trabajo: proyecto que inicia en el 2018 que parte de 2000 días perdidos a una meta de 950.
- Tasa de Hipoacusias relacionadas a ruido de origen industrial, prevenir la aparición de enfermedades profesionales por ruido y cuyo valor actual es de 2%.

UN SISTEMA CERTIFICADO GRI 403-1

- Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplica a todos nuestros colaboradores, propios y terceros, que desarrollan actividades dentro de nuestras instalaciones y sedes. Dicho sistema está desarrollado en base a la Ley 29783, su Reglamento establecido mediante DS 005-2012 y sus posteriores modificaciones, alineados a nuestros Principios, Objetivos y Política Integrada de Salud, Seguridad, Ambiental y Calidad.
- Estamos certificados en el estándar ISO 45001 desde el 2020, que reemplazó la certificación OHSAS 18001 con la que contábamos desde el 2015.

Las actividades para la identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales, y las medidas de control asociadas se realizan siguiendo lo estipulado por la Ley 29783 y basados en la referencia de la R.M. N° 050-2013-TR.

PREVENIMOS RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD

GRI 403-2,
GRI 403-3

Colaborador en planta de Chimbote.



La matriz IPER (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Establecimiento de Controles) es actualizada anualmente y cuando:

- Se realizan cambios en los procesos, equipos, materiales, insumos, herramientas y ambientes de trabajo que afecten la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.
- Ocurren accidentes o incidentes.
- Se realicen cambios en la legislación laboral.

Herramientas para identificar peligros, evaluar riesgos e investigar accidentes GRI 403-4

- Software de SSMA que permite registrar y tratar los eventos por actos y condiciones subestándar. También puede registrar los desvíos y oportunidades de mejora encontrados en las:
 - Inspecciones generales planeadas.
 - Inspecciones de pre-uso de equipos.
 - Inspecciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Auditorías interna y externa del Sistema Integrado de Gestión.
- Rechazo de tareas, herramienta con la cual los colaboradores tienen autorización para expresarse, sin miedo a represalias, contra la existencia de exposiciones extremas y no usuales a problemas potenciales de seguridad, salud, ambientales y otras exposiciones a peligros no controlados y que puedan poner en riesgo su integridad.
- Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes. Las metodologías usadas son el Árbol de Causas y el Diagrama de Ishikawa.
- Directriz de riesgos críticos.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles.

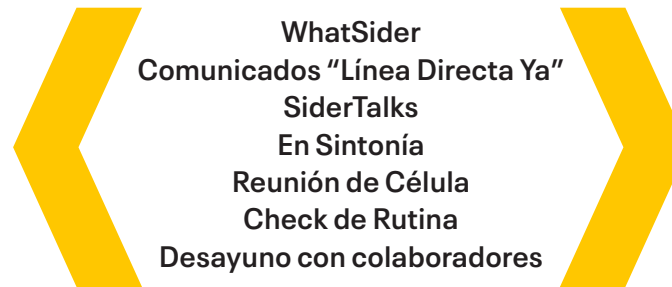
La mayoría de dichos instrumentos permiten la participación de nuestros colaboradores, directos y de terceros, en la toma de decisiones de seguridad y salud en el trabajo.

- Contamos con un servicio de gestión de prevención del riesgo con programas de evaluación de agentes físicos, químicos y biológicos, así como programa de Ergonomía y Salud mental que define los factores de riesgo a la salud. También, utilizamos tecnología de punta como RPA, Machine Learning e Inteligencia Artificial.
- Nos medimos con encuestas anuales de satisfacción, logrando un 98% de satisfacción de nuestros clientes internos tanto propios como terceros. Tenemos un valioso equipo de especialistas, psicóloga ocupacional, nutricionista, médicos y enfermeros ocupacionales al que nuestros colaboradores tienen acceso.

TODOS PARTICIPAMOS

Además de fomentar la participación y consulta de los colaboradores en seguridad y salud a través de las herramientas mencionadas, contamos con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los colaboradores que pertenecen a él deben promover la seguridad y salud de todos los colaboradores. Por ello, se reúnen mensualmente para recoger y comunicar las necesidades comunes que se conviertan en mejoras para el entorno laboral.

Actualmente usamos medios digitales y presenciales para mantener las comunicaciones, en seguridad y otros temas, a todos nuestros colaboradores:



CUBIERTOS Y CAPACITADOS

GRI 403-8,
GRI 403-5

El 100% de nuestros empleados, tanto directos como indirectos, está cubierto por nuestro sistema de seguridad y salud en el trabajo (sometido a procesos de auditoría interna). En el caso de nuestros empleados directos, incluso ese sistema está certificado; mientras que, en el caso de nuestros colaboradores indirectos, esta certificación alcanza al 56% de ellos (148).

Tipo de trabajador	N° trabajadores cubiertos	Porcentaje de trabajadores cubiertos
Directo (empleados y operadores)	919	100%
Tercerizado	265	100%

Tenemos un programa de capacitaciones anual cuyos temas de seguridad y salud en el trabajo, abordados en el 2021, fueron:

Programa	Cursos Programados	Estatus de avance	Estatus general
Seguridad y Salud	Eficiencia Energética	96%	83%
	Protocolo COVID 19	93%	
	IPER y MR	88%	
	Ergonomía y Conservación Auditiva	90%	
	APR y PT	46%	

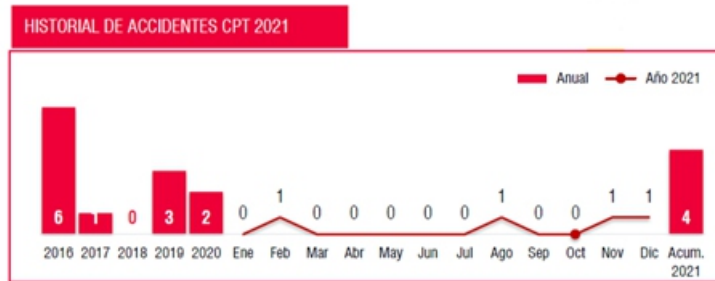
SALUD OCUPACIONAL

GRI 403-6

- Todos los colaboradores propios y de terceros acceden a los servicios de atención de salud primaria las 24 horas los 7 días de la semana dentro de nuestras instalaciones.
- Contamos con diferentes formas de aseguramiento médico como la Seguridad Social (EsSalud), el Seguro Complementario de trabajo de riesgo (universal), Auto Seguro Médico Familiar (programa autosostenido por la empresa y los colaboradores), así como contratos con Empresas Prestadoras de Salud (EPS). GRI401-2
- Existe, adicionalmente, el programa "Peso ideal", liderado por una nutricionista, que procura que los colaboradores alcancen y mantengan un peso saludable.

Las herramientas que usamos para determinar los accidentes y lesiones son: las matrices IPER, IGP, monitoreos disergonómicos.

a. Para todos los empleados:



CPT: Con pérdida de tiempo.

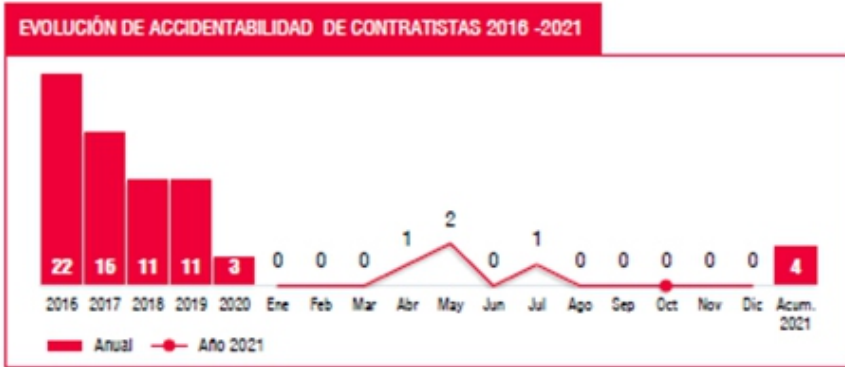


SPT: Sin pérdida de tiempo.

- Los principales tipos de lesiones por accidente laboral son fracturas o heridas.
- El número de horas trabajadas (colaboradores directos): 2,344,632.0

INDICADORES CLAVE

GRI 403-9,
GRI 403-10



Tuvimos 4 eventos con nuestros colaboradores Contratistas, 1 accidente SPT y 3 Primeros Auxilios, ninguno de estos eventos fue de alto potencial de pérdida.



1 Corte en la frente, causado por el arnés del casco.



3 Esguince leve en el pie. Golpe en la pantorrilla. Corte pequeña en el dedo.

Gracias a nuestra buena gestión de la seguridad, NO SE REGISTRARON ACCIDENTES FATALES en nuestras operaciones.

- Los tipos más frecuentes de lesiones por accidente laborales son heridas.
- El número de horas trabajadas (colaboradores de terceros): 707,178.0
- En cuanto a empleados directos e indirectos, no se registraron fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral. Tuvimos 2 casos de dolencias y enfermedades laborales registrables en colaboradores directos que fueron lesiones osteomusculares relacionadas a trabajo (síndrome del manguito rotador) y 1 en estudio. La tasa de incidencia de hipoacusias, relacionadas al trabajo, es de 2% al año.

- Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales son las dolencias osteomusculares e hipoacusias relacionadas al trabajo.
- Los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad son las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, los sobre esfuerzos y las fuentes de ruido mayores a 85 dBA en zonas operaciones. Los que han provocado o contribuido a provocar lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias durante el 2021 fueron: izaje de carga, circulación de personas, exposición a equipos en movimiento y superficies calientes.
- Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar riesgos fueron:
 - De ingeniería: modificaciones de puntos de izaje, barras de contención adicionales, automatización de sistemas de bloqueo.
 - Administrativas: capacitaciones, campañas, refuerzo de cultura 5S, actualización de procedimientos e IPER.
 - Conformación de Grupo Ergo: Salud Ocupacional, jefes de área y operadores que sufrieron dolencias.
 - Contratación del Instituto de Biomecánica de Valencia para el uso de inteligencia artificial -ErgoIA- para la determinación de riesgo de lesiones osteomusculares.
 - Controles en fuente y en la persona para evitar lesiones.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3

Por qué es un tema clave

Inspirados en nuestro propósito de “Empoderar a las Personas que construyen el futuro”, capacitamos a nuestros colaboradores para ayudarlos a maximizar sus talentos en beneficio de su desarrollo y de la consecución de nuestros proyectos.

En nuestra área de Capacitación tenemos como objetivo: “Tener colaboradores altamente capacitados y especializados para ayudar a sostener y mejorar la competitividad de SIDERPERU”. Invertimos constantemente en mejorar las competencias técnicas y blandas de todo nuestro equipo.

Con el conocimiento técnico y práctico, nuestra gente ayuda a mejorar los procesos productivos y administrativos. Y, al desarrollar habilidades blandas, de gestión y de transformación digital, nuestro talento está más comprometido con realizar cambios y desafiarse con nuevas metas.

Qué hacemos

En los últimos años hemos capacitado al 100% de nuestros colaboradores con programas y cursos especializados, como programas de Seguridad, Liderazgo, Transformación Digital y Técnicos, para mejorar su desempeño profesional.

Contamos con 3 formas de capacitación:

- Plataforma LMS: cursos e-learning, desarrollados a la medida de nuestras necesidades.
- Presencial: generalmente cursos técnicos o específicos de cada área.
- Autoentrenamiento: aprendizaje a través de manuales técnicos, evaluación virtual y luego clases prácticas presenciales.

Clasificamos nuestros diferentes programas en:

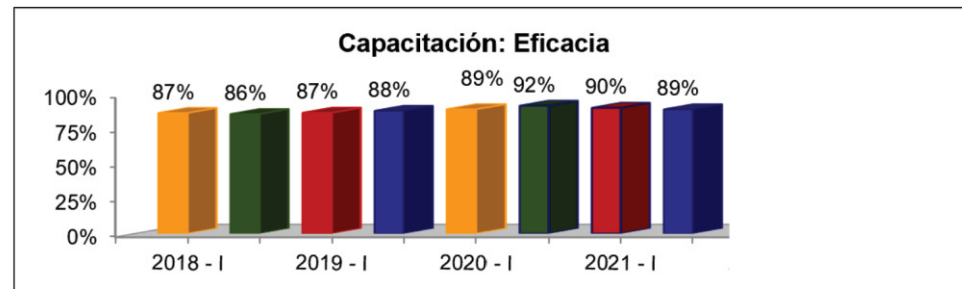
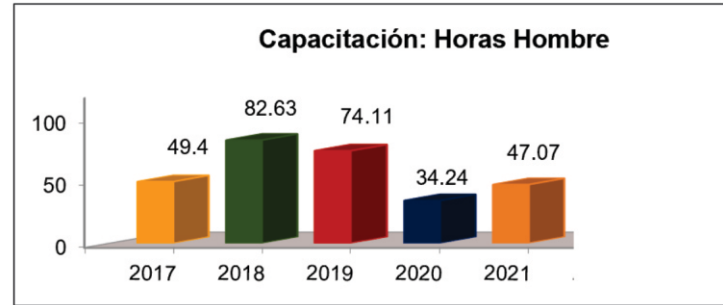
- Seguridad y Gestión Ambiental.
- Técnicos o específicos del área.
- Habilidades blandas – Liderazgo.
- Salud ocupacional.
- Innovación y Transformación digital.
- Informática e idiomas.
- Integración e Inducción.

Tenemos métricas que nos permiten garantizar la calidad de la capacitación, así como un retorno de la inversión, que se demuestran en la mejora de los procesos, reducción de accidentes, mejor desempeño, etc.:

- 100% de colaboradores capacitados en temas técnicos, de gestión y de seguridad.
- 87% de satisfacción de los colaboradores con los programas.
- 82% de eficacia de la capacitación.
- 80% de cumplimiento del programa de capacitación de cursos transversales.
- 47 horas de capacitación en promedio por cada colaborador. GRI 404-1
- \$ 236,000 dólares -en promedio- es la inversión anual del programa.

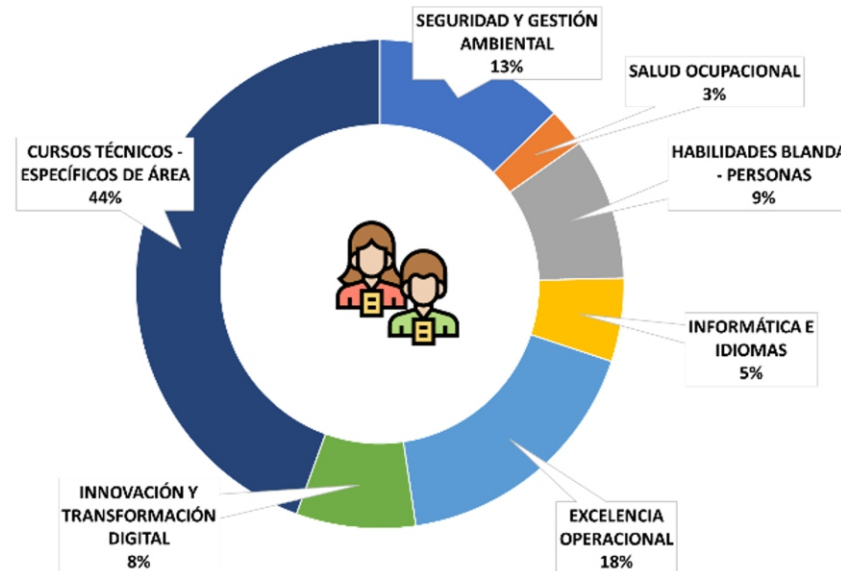
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3



Nos enfocamos en desarrollar y sacar la mejor versión de nuestro talento.

El programa de capacitación está enfocado en el 100% de colaboradores. Los nuevos colaboradores participan de un programa de integración (inducción) donde los inspiramos en nuestra cultura SIDERPERU. Todas las capacitaciones técnicas ayudan a que cada colaborador tenga un mejor desempeño y experiencia en su puesto de trabajo. Además, los cursos de Liderazgo, Salud, Seguridad, Transformación Digital, Excelencia Operacional contribuyen también al crecimiento personal. Para esto, contamos con una plataforma de aprendizaje LMS (Learning Management System), con cursos e-learning diseñados especialmente a la medida de nuestras necesidades.



FORMACIÓN INTEGRAL
GRI 404-2

RETROALIMENTAMOS

- Tenemos un proceso de Evaluación de Desempeño para el 100% de colaboradores basado en feedback (retroalimentación).
- Cada año, este feedback le permite al colaborador saber qué viene realizando bien y qué aspectos requieren mejoras en su rendimiento laboral. Intervienen en este proceso, además del jefe directo del colaborador, los pares, los clientes internos y externos, y el equipo a cargo (en caso de tenerlo).
- Las informaciones se levantan durante el año y es el jefe directo del colaborador, el responsable de trasladar sus resultados en espacios formales.
- Todos los años hemos asegurado que el 100% de nuestros colaboradores hayan tenido espacio de feedback.



PROGRAMA DE FORMACIÓN DE MENTORES

En el 2021, comenzamos esta iniciativa para entrenar mentores que acompañen el desarrollo de nuestros jóvenes ejecutivos. Se trata de espacios estructurados y orientados al fortalecimiento de nuestros principios y al traslado, por parte de los mentores, de sus experiencias y conocimiento profundo del negocio.



SOMOS DIVERSOS E INCLUSIVOS

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3

Por qué es un tema clave

La diversidad es parte de nuestro ADN y una de las banderas de nuestra búsqueda por trascender. Nuestro propósito “Empoderar a las personas que construyen el futuro” y uno de nuestros diez principios “Ambiente diverso e inclusivo”, señalan la ambición que soñamos para nuestro sector y el país. Como se verá más adelante, esta visión no solo alcanza a nuestros colaboradores, también a nuestra comunidad a través de nuestros proyectos de responsabilidad social.

La equidad de género y la diversidad quiere decir, para nosotros, que desde todas las áreas de SIDERPERU aportamos para lograr metas comunes como: aumentar la cantidad de mujeres que forman parte de nuestra empresa; garantizar un ambiente seguro, diverso, libre de acoso y hostigamiento; igualdad de oportunidades y desarrollo para todos, partiendo desde los procesos de captación de talento.

- Promovemos la confianza y la capacidad de interiorizar de que todos somos personas diferentes y que eso es un gran beneficio para el equipo.
- Queremos construir un ambiente donde se respete y valore la diversidad como un elemento competitivo, un lugar donde todas las personas se sientan escuchadas, respetadas y tengan igualdad de oportunidades.

Qué hacemos

Contamos con un Comité de Diversidad conformado por colaboradores diversos en género, puesto de trabajo, área y edad. Su misión es hacer de SIDERPERU un lugar donde todas las personas se sientan escuchadas, respetadas y tengan igualdad para que puedan ejercer todo su potencial y sentirse incluidas. Este comité trabaja en el desarrollo de talento con enfoque de género y mide un indicador mensual de la participación de mujeres en los diferentes grupos ocupacionales: operarios, administrativos y ejecutivos. El 88% de nuestros líderes (ejecutivos y coordinadores de área) participaron de las capacitaciones sobre Liderazgo Inclusivo.

Tenemos como meta de reclutamiento tener 1 mujer en la terna finalista de cada proceso de selección externo. En el 2021, el 33% del total de postulantes a procesos externos fueron mujeres; y el 27% de postulantes que llegaron a las ternas finalistas también lo fueron.

Este enfoque de género también se vive en nuestro proyecto de responsabilidad social, Technical School, que brinda becas en educación técnica para los jóvenes de Chimbote. En el 2021, registramos 39% de estudiantes mujeres. (Para más información al respecto, ver sección Valor Social).

Indicadores clave

DIVERSIDAD		
Indicadores	Resultados	Resultados
	2020	2021
% de mujeres en SIDERPERU	7%	8%
% de mujeres en posición de liderazgo	29%	28%
% de mujeres (practicantes universitarios, técnicos y aprendices)	53%	38%
% de personas con discapacidad en SIDERPERU	0.3%	0.2%

EVIDENCIAS DE NUESTRO COMPROMISO

GRI 405-1

Nos emociona que el 28% (13 mujeres) de las posiciones de liderazgo en SIDERPERU, sean ocupadas por mujeres; sobre todo si consideramos que hemos evolucionado desde el 2019 donde registramos un 19%. Además, contamos con un 30% de mujeres en nuestro Comité Ejecutivo.

SEXO	Cantidad	Porcentaje
FEMENINO	13	28%
MASCULINO	33	72%
Total general	46	100%

Órgano de gobierno corporativo en función de rangos etarios:

< 30 años	30-50 años	50 años <
4.3%	87%	8.7%

Respecto a la diversidad de nuestra planilla laboral:

POR SEXO:

SEXO	ADMINISTRATIVOS		OPERARIOS	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
FEMENINO	51	25%	4	1%
MASCULINO	153	75%	665	99%
Total general	204	100%	669	100%

Por rango etario:

TIPO	< 30 años	30-50 años	50 años <
ADMINISTRATIVO	16%	76%	8%
OPERARIO	4%	60%	36%

Población vulnerable¹¹:

POBLACION VULNERABLE	%
POBLACION VULNERABLE	3.2%

**SOMOS
DIVERSOS
E INCLUSIVOS**

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3

¹¹Se refiere a los colaboradores que cuentan con alguna condición de riesgo (ante la pandemia Covid-19), como su condición de comorbilidad y edad avanzada, o que cumplan con alguna de las condiciones de salud establecidas como riesgosas por el Ministerio de Salud (MINSU).



VALOR SOCIAL

Ayudamos a + 13 mil personas a ser protagonistas de su propio desarrollo y, desde hace 23 años, becamos a jóvenes peruanos para que logren sus sueños.

DESARROLLO LOCAL

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3

Por qué es un tema clave

Nos interesa impulsar el desarrollo social en las zonas donde operamos: mientras más oportunidades puedan existir para las personas de las comunidades que nos rodean, mejor nos irá a todos. Por ello, tenemos un enfoque de inversión social y generación de valor compartido que conoce los contextos, gestiona proyectos y monitorea resultados.

Trabajamos por ser socialmente responsables con todos nuestros grupos de interés: Colaboradores, Clientes, Proveedores, Accionistas, Comunidad, Medio Ambiente, Gobiernos y Sociedad. En cuanto a nuestras comunidades, tenemos una relación construida de hace décadas con una agenda en común en favor de la educación, la niñez y juventud chimbotanas.

En qué nos enfocamos

Nuestros pilares de inversión social son: educación, reciclaje y vivienda. Brindamos apoyo técnico, financiero y de voluntariado, a personas y organizaciones, para que sean capaces de transformarse, generando cambios positivos para sí mismas y sus localidades.

- **Educación Emprendedora:** Apoyamos la formación profesional técnica mediante la entrega de becas de estudios para jóvenes con deseos de superación. Además, contamos con proyectos de capacitación a docentes y a jóvenes en temas de orientación vocacional y liderazgo.
- **Vivienda:** Capacitamos a albañiles y maestros de obra del sector construcción civil, conscientes que debemos mejorar en la construcción de viviendas seguras y que cumplan normas técnicas para evitar riesgos en caso de sismos.
- **Reciclaje:** Participamos en proyectos destinados al espíritu emprendedor para fomentar el reciclaje, la reutilización de materiales y el consumo consciente. Apoyamos iniciativas con el objetivo de incentivar el reciclaje de materiales, promover la economía circular y mejorar la calidad de vida de la población que trabaja en el reciclaje.

Comité de Responsabilidad Social

Es la estructura que nos permite gestionar exitosamente los programas de responsabilidad social y se encarga de definir e implantar las acciones sociales, de acuerdo con la estrategia establecida.

Se reúne trimestralmente para decidir sobre las inversiones sociales y gestionar los recursos respectivos. GRI 102-31

El Comité de Responsabilidad Social está conformado por colaboradores de diferentes áreas:

- Gerente General
- Gerente Industrial
- Gerente de Personas
- Gerente de Cadena Suministros
- Jefe de Asuntos Institucionales y Comunicación Externa
- Jefe de Salud Ocupacional
- Jefe de Contabilidad
- Jefe de Responsabilidad Social

A través de nuestros diferentes proyectos sociales, en el 2021, hemos logrado alcanzar:

- Más de 13,000 personas beneficiadas con nuestras iniciativas.
- Más de \$ 170,000 dólares de inversión directa.
- 43 instituciones beneficiadas.
- 139 estudiantes en formación profesional técnica.
- 115 voluntarios.
- 648 horas de voluntariado.
- 12.4% de colaboradores que son voluntarios.
- Apoyo permanente en la lucha contra el COVID 19: balones de oxígeno, concentradores de oxígeno, donaciones de las primeras vacunas, apoyo con equipos para la vacunación, centro de vacunación en las mismas instalaciones de SIDERPERU.

INICIATIVAS POR Y PARA CHIMBOTE

GRI 413-1

Es sumamente importante multiplicar los focos de desarrollo y crecimiento, no solo de nuestros colaboradores, clientes y proveedores; sino también de la sociedad. En el 2021, hemos logrado beneficiar a 13,175 personas.

Technical School

Gracias a esta iniciativa, tenemos más de 23 años cambiando la vida de miles de jóvenes. Es un programa propio que ofrece becas 100% gratuitas e integrales para que jóvenes, con deseos de superación y egresados de secundaria de la región Áncash, se formen con educación técnica de calidad.

En alianza con SENATI, los becados reciben 2 años de enseñanza teórica en modernas aulas e instalaciones, dentro de nuestra planta. Para finalizar sus estudios, en su último año, realizan prácticas profesionales dentro de nuestro complejo. Así, en 3 años, los jóvenes obtienen un título a nombre de la nación.

Nuestro modelo educativo, basado en la gestión responsable, nos permite contribuir a la sociedad a través de una formación integral basada en valores.

Este proyecto, además de transformar positivamente el futuro de los jóvenes y de sus familias, atiende también la gran necesidad del mercado industrial de contar con técnicos competentes y bien entrenados.

En el 2021, el 39% de estudiantes becados eran mujeres y 50 alumnos iniciaron su educación con nuestras becas. A la fecha, son más de 1,000 egresados, de los cuales 240 son mujeres.

DESARROLLO LOCAL

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3



Alumnos de Technical School en Chimbote.

Voluntariado

Incentiva a nuestros colaboradores a ser parte del desarrollo de la comunidad, a través de actividades que la benefician, permitiéndoles poner en acción su gran solidaridad.

En el 2021, tuvimos más de 80 voluntarios quienes donaron su tiempo, energía y conocimiento, de manera desinteresada. A la fecha, más de 10,000 peruanos se han visto beneficiados con las iniciativas, y nuestros voluntarios han acumulado más de 500 horas de dedicación.

Orquesta Sinfónica Infantil Juvenil de Chimbote

Hace más de 12 años apoyamos a la Orquesta Sinfónica Infantil Juvenil de Chimbote (OSIJCH), un proyecto educativo y de inclusión social y artística, y el principal proyecto de identidad cultural de Chimbote. La iniciativa, dirigida a niños y jóvenes chimbotanos, se ha desarrollado en alianza con el Centro Cultural Centenario y, desde el 2019, con APROFERROL.

La enseñanza de este arte implica la exposición a diversos estímulos que han permitido mejorar la atención y concentración de los integrantes.

En el 2021, más de 140 niños y jóvenes de Chimbote fueron beneficiados con esta iniciativa. Y, hasta la fecha, hemos contribuido con la inclusión social y cultural de más de 1,800 niños y jóvenes, y buscamos seguir impactando más vidas, ayudándolos a cumplir sus sueños personales y dándoles también la oportunidad de crecer profesionalmente en la música.



Concierto de la Orquesta Sinfónica Infantil y Juvenil de Chimbote.

DESARROLLO LOCAL

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3



Proyecto Sembrando Vida.

Sembrando Vida

Se trata de un proyecto de educación ambiental, realizado en alianza con el Rotary Club, que busca promover la generación de áreas verdes y arborización de sectores urbanos y rurales de la provincia del Santa, aportando así al cuidado y protección del medioambiente, de la mano de instituciones educativas y de la comunidad.

Apoyamos anualmente, con una inversión de S/ 16,000, el sembrado de miles de árboles. Hasta la fecha, se han logrado sembrar más de 530 mil árboles de diversas especies.

DESARROLLO LOCAL

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3



Juegos Infantiles con acero SIDERPERU en Chimbote.

Adiós a las armas

En el 2015 nos unimos a la SUCAMEC (Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil) para realizar la actividad de fundición de armas. A través de este proyecto de reciclaje, las armas son transformadas en acero destinado a construir mini gimnasios y juegos infantiles, tanto en Lima como en Chimbote. Así, logramos convertir objetos tan riesgosos en espacios de bienestar para los ciudadanos y las familias, generando un impacto en el desarrollo social y en la seguridad de la comunidad, mediante una economía circular.

En el 2021, en coordinación la Estrategia Multisectorial "Barrio Seguro", hicimos la entrega de minigimnasios y juegos recreativos en el parque "William Benites" en San Juan de Lurigancho, beneficiando a más de 1,500 niños y jóvenes.

Desde que se inició esta alianza, se han logrado destruir más de 30 mil armas a nivel nacional y se ha beneficiado a miles de familias.

Por qué es un tema clave

Mantenemos siempre la obligación de cumplir las normas legales que nos aplican. Si estamos comprometidos con la sostenibilidad, ética e integridad, el alineamiento al marco legal expresa nuestro respeto a la institucionalidad del Perú y nuestros grupos de interés. Nos permite, también:

- Identificar riesgos regulatorios.
- Mantener buen relacionamiento con las entidades que regulan sus actividades.
- Transmitir seguridad y confianza a los distintos públicos con los que se relaciona; y,
- Prevenir sanciones innecesarias y perjudiciales.

Qué hacemos al respecto

Tenemos un área Legal que asesora sobre las acciones de cumplimiento que se deben realizar, en todos los ámbitos en los que nos desenvolvemos, incluyendo el ámbito social y económico. Aquí se incluye el cumplimiento de obligaciones frente a autoridades regulatorias como el Ministerio de la Producción (PRODUCE), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el Ministerio del Ambiente (MINAM), Municipalidades de los lugares donde se ubican sus instalaciones, Autoridad Portuaria Nacional (APN), la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), entre otras.

CUMPLIMIENTO LEGAL

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3
GRI 419

CUMPLIMIENTO LEGAL

GRI 103-1,
GRI 103-2,
GRI 103-3
GRI 419

Además, tenemos matrices de Seguridad y Medio Ambiente, ambas en permanente actualización, que le permiten estar al día en el cumplimiento de las obligaciones de ambas materias. Asimismo, contamos con un programa de Compliance y anticorrupción integrado con nuestro Corporativo (Gerdau S.A.), incluyendo su Modelo de Prevención de Delitos, garantizando así mayor eficacia en las acciones de control para prevenir, identificar y mitigar riesgos de comisión de delitos relacionados con la corrupción.

Contamos también con planes de acción e indicadores de cumplimiento respecto de los asuntos de mayor relevancia, a través de los cuales la empresa realiza labores de prevención, seguimiento, control y evaluación del cumplimiento legal y normativo de manera permanente.

Transparentamos que se sancionó a SIDERPERU con el cierre temporal de tres (03) días de su Centro de Acopio de Chatarra ubicado en Huachipa, debido a la renovación pendiente de la Inspección Técnica de Seguridad en Edificaciones (ITSE). Sin embargo, se regularizó la solicitud y pudimos seguir operando con normalidad. GRI419-1

Tenemos procesos en litigio con el Poder Judicial, para los cual brindamos la información necesaria que conlleve a la mejor resolución para todas las partes involucradas.

N°	Sanción	Sanción o multa	Norma afectada	Remediación
1	Cierre del Local del Centro de Acopio de Chatarra de Huachipa	S/ 21,500.00	Ley Municipal sobre ITSE	Presentación de la solicitud de renovación de ITSE.

Este material hace referencia al GRI 102: Contenidos Generales 2016, GRI 103: Enfoque de Gestión 2016, GRI 201: Desempeño económico 2016, GRI 205: Anticorrupción 2016, GRI 206: Competencia desleal 2016, GRI 302: Energía 2016, GRI 303: Agua y efluentes 2018, GRI 305: Emisiones 2016, GRI 306: Residuos 2020, GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016, GRI 401: Empleo 2016, GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018, GRI 404: Formación y enseñanza 2016, GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016, GRI 413: Comunidades locales 2016, GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016. Para una explicación detallada de los contenidos relevantes, vea el Índice de Contenidos GRI.

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI 102-55

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
Contenidos Generales					
GRI 102: Contenidos Generales 2016	<u>102-1</u> – Nombre de la organización	7			
	<u>102-2</u> – Actividades, marcas, productos y servicios	7			
	<u>102-3</u> – Ubicación de la sede	8			
	<u>102-4</u> – Ubicación de las operaciones	7			
	<u>102-5</u> – Propiedad y forma jurídica	7			
	<u>102-6</u> – Mercados servidos	8			
	<u>102-7</u> – Tamaño de la organización	10			
	<u>102-8</u> – Información sobre empleados y otros trabajadores	10			
	<u>102-9</u> – Cadena de suministro	11			
	<u>102-14</u> – Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4,5			
<u>102-16</u> – Valores, principios, estándares y normas de conducta	9				
<u>102-17</u> - Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	15				

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
	102-18 – Estructura de gobernanza	12			
	102-23 - Presidente del máximo órgano de gobierno	12			
	102-25 - Conflictos de intereses	17			
	102-29 - Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	14			
	102-30 - Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	14			
	102-31 - Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	14,50			
	102-40 – Lista de grupos de interés	19			
	102-41 - Acuerdo de negociación colectiva	38			
	102-45 – Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	7			
	102-46 – Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	20			
	102-47 – Lista de los temas materiales	20			
	102-50 – Periodo objeto del informe	3			
	102-52 – Ciclo de elaboración de informes	3			
	102-53 – Punto de contacto para preguntas sobre el informe	3			
	102-55 – Índice de contenidos GRI	55			
Gestión Económica					
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	23			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	23			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	23			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 – Valor económico directo generado y distribuido	24			
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	15			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	15			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	15			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 – Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	16			
	205-2 - Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	16			
	205-3 - Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	16			
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	25			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	25			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	25			
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 - Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	25			
Gestión ambiental					
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	27, 28			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	28			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	28			
GRI 302: Energía 2016	302-1 – Consumo energético dentro de la organización	28			
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	29			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	29			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	29			
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 – Consumo de agua	29			
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	30			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	30			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	30			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 - Emisiones directas de GEI (alcance 1)	31			
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	32			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	32			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	32			
GRI 306: Residuos 2020	306-1 - Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	33			
	306-2 – Gestión de los impactos significativos	33			

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
	relacionados con los residuos				
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	34			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	34			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	34			
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1 - Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	34			
Gestión social					
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	36			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	36			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	36			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 - Nuevas contrataciones del empleados y rotación de personal	38			
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	38			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	38			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	38			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 – Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	39			
	403-2 - Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	39			
	403-3 - Servicios de salud en el trabajo	39			
	403-4 - Participación de los trabajadores,	40			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
	consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo				
	403-5 - Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	41			
	403-6 - Fomento de la salud de los trabajadores	42			
	403-8 - Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	41			
	403-9 - Lesiones por accidente laboral	42			
	403-10 - Dolencias y enfermedades laborales	42			
<hr/>					
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	44,45			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	44,45			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	44,45			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 - Media de horas de formación al año por empleado	44	Se cobertura parcialmente	No se cuenta con la información por categoría laboral.	
	404-2 - Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	45			
<hr/>					
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	47,48			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	47,48			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	47,48			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 - Diversidad en órganos de gobierno y empleados	48			
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	50,51,52,53			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	50,51,52,53			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	50,51,52,53			
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 – Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	51			
GRI 103: Enfoques de gestión 2016	103-1 – Explicación del tema material y su cobertura	53,54			
	103-2 – El enfoque de gestión y sus componentes	53,54			
	103-3 – Evaluación del enfoque de gestión	53,54			
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	419-1 – Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	53,54			



Oficinas administrativas planta de Chimbote.