GERDAU SIDERPERU



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2022

SIDERPERU

CONTENIDO

CARTA DE BIENVENIDA 4
¿QUIÉNES SOMOS? 6
GOBIERNO CORPORATIVO 13
NUESTRO ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD 19
GESTIÓN ECONÓMICA 25
GESTIÓN AMBIENTAL 29
GESTIÓN SOCIAL 59
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI 82

GERDAU

SIDERPERU

Sobre este reporte

GRI 2-1, GRI 2-3, GRI 2-4



Planta Chimbote - SIDERPERU

Estamos orgullosos de presentarles el segundo reporte[1] de sostenibilidad de Empresa Siderúrgica del Perú – SIDERPERU, elaborado con referencia al Estándar GRI.

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

Nuestro reporte es anual. Los datos consignados en este documento corresponden a la gestión realizada en el 2022. Hemos mantenido los contenidos del reporte anterior y se han agregado indicadores en base al principio de materialidad, el cual determina la importancia que tiene los temas para la empresa y sus grupos de interés.

Ante cualquier consulta sobre este informe, comunicarse con Samantha Sophia Meyer Buendía, Jefe de Asuntos Institucionales y Comunicación Externa, a samantha.meyer@sider.com.pe

[1] El último reporte de sostenibilidad difundido fue el del periodo 2021.

CARTA DE BIENVENIDA

GRI 2-22



Acero para el desarrollo del Perú

Estimados amigos:

Es una gratísima satisfacción iniciar la presentación de este segundo reporte de sostenibilidad de SIDERPERU con la confirmación de que ya somos una Empresa B, certificación que ratifica que somos una organización que ha logrado alinear su propósito empresarial con objetivos ambientales y sociales. Esta rigurosa certificación internacional da cuenta de que gestionamos y medimos nuestra contribución con el planeta y el Perú.

Como podrán revisar en este reporte de sostenibilidad, el 2022 fue un año de grandes logros para nuestra empresa, la mayor recicladora de chatarra y productora de aceros largos de América Latina con más de 6 décadas atendiendo a los sectores de construcción, industria y minería. Además de la Certificación B, obtuvimos positivos indicadores de satisfacción por parte de nuestros clientes y alcanzamos óptimos resultados económicos, incluso mejores que los registrados antes de la pandemia: $USD 102 millones de EBITDA y un 12% más en ventas en comparación al periodo anterior.

En materia ambiental, invertimos cerca de S/ 900.000 para implementar proyectos de energías renovables, de emisiones y gestión hídrica; y, superamos las metas en reducción de consumo agua y de aceite. Como se sabe, el centro de nuestro negocio es 100% ambiental pues compramos a recicladores locales chatarra que convertimos en acero que lleva desarrollo a distintos lugares del Perú y fuera de él.

Estamos orgullosos de trabajar con pequeñas y medianas empresas que representan el 92% de nuestros proveedores y tienen condiciones de pago por debajo de 30 días. De hecho, en el 2022 el crecimiento de pagos por chatarra local fue de 41%, lo que demuestra una sólida relación con nuestra cadena de suministro.

CARTA DE BIENVENIDA

GRI 2-22



Acero para el desarrollo del Perú

En SIDERPERU, estamos relamente comprometidos con aumentar la presencia y aporte de las mujeres a nuestro sector. Por ello, pusimos en marcha #MujeresDeAcero, el primer programa de prácticas profesionales exclusivo para mujeres con la finalidad de mejorar su ratio de retención y aumentar el porcentaje de mujeres en nuestra empresa. Además, como prueba de que las personas están en el centro de nuestro negocio, hemos obtenido un indicador de satisfacción general de colaboradores y colaboradoras de 85%.

Nuestra responsabilidad social, por su parte, se concretó en más de 8,800 personas y 80 instituciones beneficiadas con nuestras iniciativas y 2,269 horas de voluntariado por parte de nuestro personal. Nuestro proyecto Technical School (Profesionales de acero), que ha becado a 123 estudiantes, ganó el competitivo premio Creatividad Empresarial, organizado por la Universidad de Ciencias Aplicadas, en la categoría Educación.

Es así que vamos cosechando logros de la mano de cada uno de nuestros equipos que, junto a los lineamientos de Gerdau, grupo empresarial del que formamos parte desde el 2006, nos brindan la consistencia y visión para seguir liderando no solo nuestra industria sino ser un referente para la inversión privada en el Perú.

Gracias a la tradición y experiencia que nos respalda, y al apoyo de la ciudad de Chimbote que nos acoge, esperamos este 2023 multiplicar el valor que hemos generado a nuestros grupos de interés. Seguiremos comprometidos con la causa del desarrollo sostenible que impacta en nuestra empresa, el Perú y el planeta, el hogar de todos.



Aldo Tapia
Gerente general de SIDERPERU

CIFRAS 2022

Somos la primera siderúrgica del Perú y la segunda del mundo en convertirse en EMPRESA B CERTIFICADA.

Empresa B Certificada

Logramos 12% más de ventas respecto al año **2021.**

+ S/ 870 mil de inversión en iniciativas ambientales.

92% de nuestros proveedores son locales y tienen condiciones de pago por debajo de los 30 días.

Obtuvimos la Certificación Antisoborno de Empresarios por la Integridad.

Llegamos a más de 8 mil personas y 80 instituciones con nuestras acciones de Responsabilidad Social.

Obtuvimos **80%** de satisfaccion laboral.

Lanzamos #MujeresDeAcero, el primer programa de prácticas profesionales exclusivo para mujeres.

Nuestro más importante proyecto social, Technical School, fue ganador del premio Creatividad Empresarial, en la categoría Educación.

Sumamos **+ 2,200** horas de voluntariado brindadas por nuestros colaboradores y colaboradoras.

Firmamos, con ENEL Perú, un contrato que garantiza nuestro abastecimiento con energía proveniente de fuentes renovables por los próximos 12 años.

Primera siderúrgica del Perú[2]

GRI 2-1, GRI 2-6,

Somos, orgullosamente, la primera siderúrgica del Perú y una de las más importantes recicladoras del país desde hace más de seis décadas. Somos capaces de adaptarnos y transformamos a los nuevos escenarios y, desde el 2006, formamos parte de una de las 9 unidades de Gerdau[3], la mayor productora de aceros largos de América Latina.

Nuestro complejo industrial de 550 hectáreas se ubica en Chimbote (Áncash) y contamos con 1 unidad comercial en Lima y 3 centros de distribución. Tenemos, también, el soporte de 2 plantas industriales de parte de aliados estratégicos[4].



- 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)

Acero que lleva progreso

El acero que producimos se encuentra en todo el Perú pues abastecemos los sectores de construcción civil, industria y minería, llevando progreso, seguridad y calidad de vida. Nuestros productos transcienden las fronteras peruanas llegando hasta Bolivia.

Nuestros principales clientes son empresas comercializadoras, retailers, la industria metalmecánica, constructoras, mineras y usuarios finales.

---

[2]Somos una empresa de propiedad privada constituida mediante una Sociedad Anónima Abierta (S.A.A).

[3]Las otras unidades de Gerdau se encuentran en Colombia, Uruguay, México, Argentina, República Dominicana, Estados Unidos, Canadá y Brasil.

[4]1 unidad de fierro habilitado, de la mano de Ferralia Perú SAC y 1 planta de mallas y derivados en Lima, en conjunto con PERUAL.

Primera siderúrgica del Perú[2]

GRI 2-6

Principales productos:

SECTOR	PRODUCTOS
Construcción	Barras de construcción, alambrón 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.



Para la producción de nuestro acero usamos materias primas, repuestos y servicios de calidad que cumplan con las normas técnicas vigentes y que satisfagan las más altas expectativas.

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

Nuestros distribuidores:

GRUPO CLIENTE COMERCIAL

GRUPO YAGI
GRUPO PAKATNAMU
GRUPO CABAL
LA VIGA S.A.
GRUPO FERRONOR
GRUPO DINO
GRUPO CAF
REPALSA S.A.
GRUPO MAESTRO / SODIMAC
GRUPO QUIROGA
GRUPO SALQUI
GRUPO SUCA
GRUPO SANTA FE
GRUPO QUISPE
PALMANDINA S.A.C.
GRUPO ATENCIO

Mantenemos saludables niveles de satisfacción de clientes:

- **NPS 2022:** +44 puntos: resultado correspondiente a los clientes del negocio de Distribución Civil que representa la mayor parte de nuestras ventas.

- **CSAT 2022:** > 83% de satisfacción: resultado correspondiente a los clientes del negocio de Distribución Civil.

Primera siderúrgica del Perú[2]

GRI 2-6

Alianzas comerciales estratégicas:

Progresol	Mantenemos una alianza con UNACEM y su red de ferreterías PROGRESOL, con presencia en Lima, Sur Chico, Norte Chico, Ica, Ayacucho, Huancayo, Huánuco y Huaraz; con el fin de fortalecer nuestra posición competitiva en el canal minorista tradicional. Somos una marca patrocinadora del programa de fidelización de PROGRESOL, brindando la posibilidad de acumular puntos a ferreteros y maestros de obra por cada compra que realicen.
PERUAL	Para ampliar nuestro portafolio con foco en las necesidades del mercado, establecimos una alianza con PERUAL que fabrica alambres laminados en frío, varillas trefiladas, mallas electrosoldadas, clavos, alambres recocidos, etc.
La Mezcladora	Hub de innovación en construcción que atrae, promueve y diseña soluciones tecnológicas para la industria de construcción y bienes raíces. Promueve temáticas como acceso a financiamiento; diseño y masificación de viviendas, y planificación urbana; industrialización y productividad; experiencia del cliente y digitalización; y sostenibilidad.
Ferralia	Con el fin de desarrollar soluciones diferenciadoras y 100% integrales, nos asociamos con Ferralia Perú SAC del grupo español Ferralia, que brinda servicios de fabricación de estructuras de concreto armado a nivel global y que ha desarrollado un sistema integral basado en la innovación y modernización de sus procesos. Su planta industrial ubicada en Lurín tiene una capacidad de 100 mil toneladas al año.

Primera siderúrgica del Perú[2]

GRI 2-6

Primera siderúrgica del Perú[2]

GRI 2-23

NUESTRO ADN

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".

Planes 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):

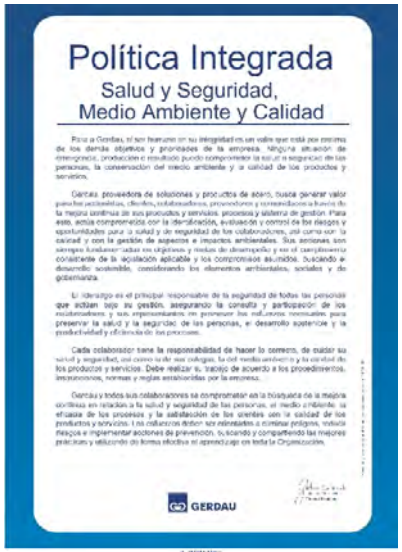
- Dialogamos con verdad y respeto.
- Hacemos que las cosas sucedan con autonomía, responsabilidad y actitud de dueño.
- Nos superamos todos los días.



Primera siderúrgica del Perú[2]

GRI 2-23

Sistema de gestión:























Gobernanza

GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-18, GRI 2-16

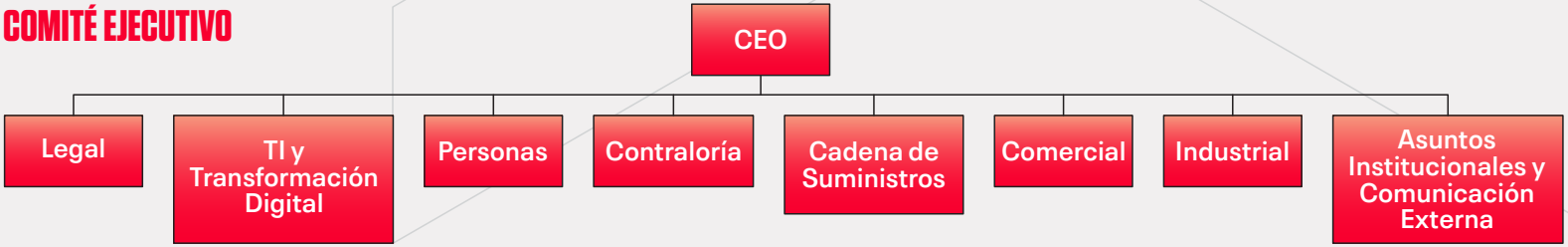
Nuestro gobierno corporativo se basa en el sistema de cumplimiento de Gerdau. El Consejo de Administración de nuestra casa matriz, compuesto por miembros de la familia Gerdau Johannpeter y miembros independientes, define las estrategias a largo plazo y el seguimiento de las directrices y metas del negocio.

Contamos con un Consejo Fiscal que 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.

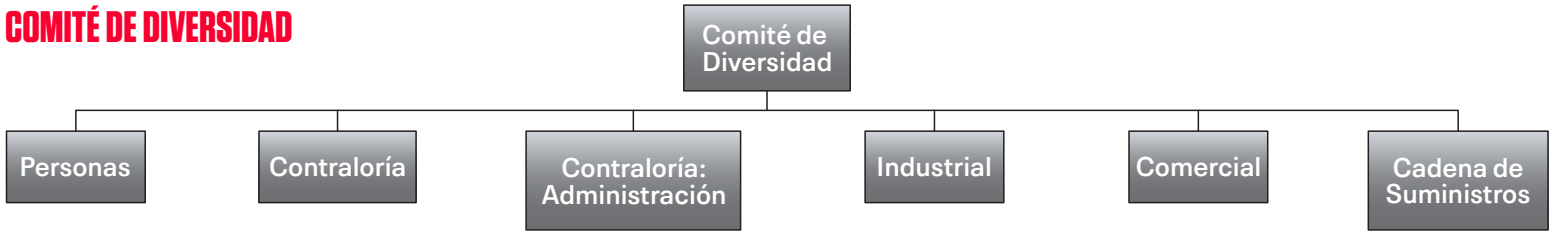
El presidente del Directorio de SIDERPERU es el Sr. Leslie Pierce Diez Canseco, quien no es ejecutivo de la compañía, ni pertenece a su accionista mayoritario. Los miembros de nuestro Directorio no son accionistas de SIDERPERU y no cuentan con evaluaciones de desempeño.

Contamos con los siguientes comités:

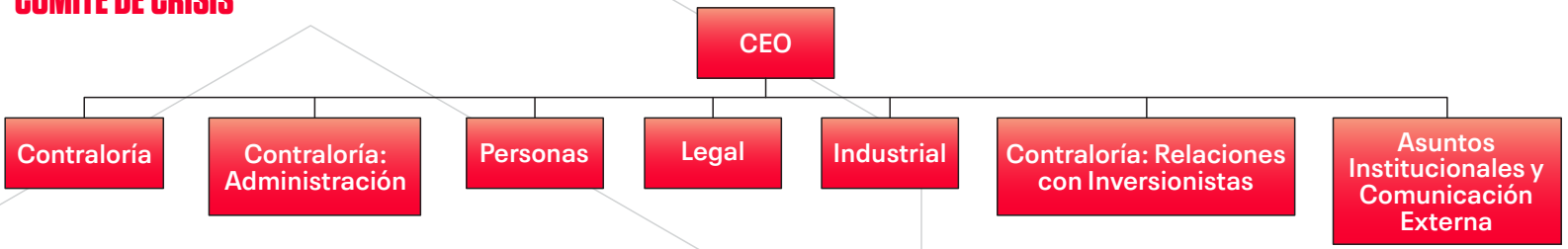
COMITÉ EJECUTIVO



COMITÉ DE DIVERSIDAD



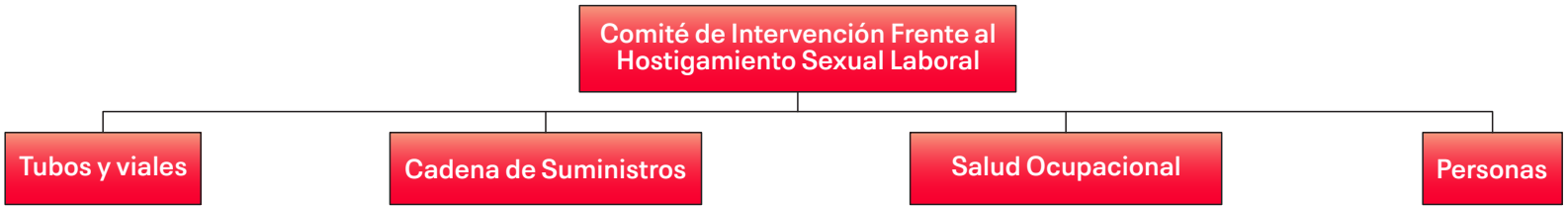
COMITÉ DE CRISIS



COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



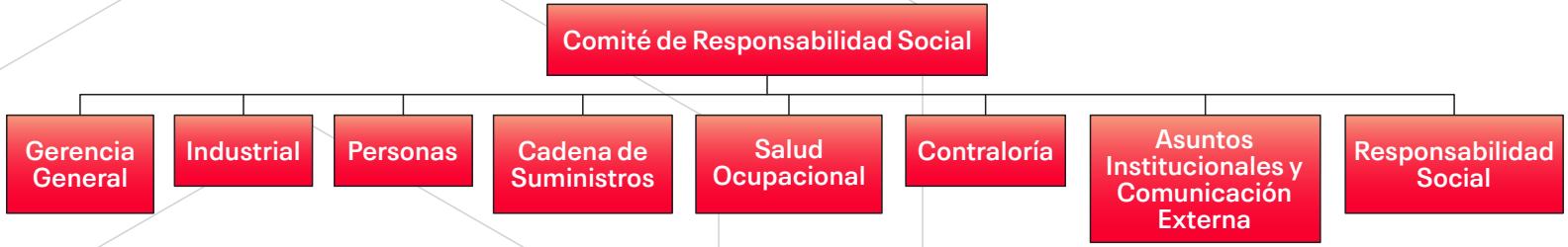
COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL



Gobernanza

GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-18, GRI 2-16

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



Planta de SIDERPERU en Chimbote.



Gobernanza

GRI 2-9, GRI 2-12,
GRI 2-18, GRI 2-16

Ética

GRI 3-3, GRI 2-5, GRI 2-27, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3

"Actuar éticamente" es uno de nuestros principios porque creemos que el mejor negocio es el de ser honrados, pues evita riesgos para nuestra reputación y hace coherentes nuestros compromisos. En ese marco, el cumplimiento normativo es un pilar fundamental: en el 2022, no registramos alguna multa ni sanción; tampoco denuncias por competencia desleal ni por conflicto de intereses (GRI 2-27).

Nuestras políticas nos ayudan a conducirnos en las relaciones, compromisos y acciones. Son aprobadas por el más alto nivel, en Gerdau, y son de cumplimiento obligatorio por parte de todos los colaboradores, quienes son notificados cada vez que existe alguna actualización de estas. Dichos lineamientos se encuentran en un portal al que todo el personal tiene acceso permanentemente; y aquellos que pueden ser de conocimiento externo, se ubican en nuestra página web:

- Código de Ética
- Código de Ética y Conducta para Terceros
- Política Anticorrupción
- Política de Compliance
- Política de Gestión de Riesgos
- Política de Derechos Humanos
- Política de Sostenibilidad

Empresa B Certificada: En el 2022, y luego de dos largos años de trabajo, fuimos la primer empresa siderúrgica del Perú y la segunda en el mundo en obtener la certificación internacional Empresa B. Esta reconoce que seguimos buenas prácticas de sostenibilidad y que, de forma efectiva, conectamos nuestro negocio con el propósito de "Empoderar a las personas que construyen el futuro".





Empresa Antisoborno: También obtuvimos la certificación Antisoborno otorgada por Empresarios por la Integridad, asociación sin fines de lucro conformada por líderes empresariales, cuyo objetivo es luchar contra la corrupción desde el sector privado. Esta certificación reconoce a las empresas que demuestran haber implementado el modelo de prevención antisoborno en base a la legislación peruana.


EMPRESARIOS POR LA INTEGRIDAD

CERTIFICACIÓN ANTISOBORNO

N° 041 - 2022

A la empresa:
EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S.A.A.
RUC 20402883049
Av. Juan de Arona 151 San Isidro

Al haberse determinado la conformidad del Modelo de Prevención antisoborno, a nivel nacional, en el relacionamiento de la empresa con el sector público y con la empresa privada, debidamente auditado por la empresa SGS DEL PERÚ, conforme:

1. El estándar de Empresarios por la Integridad basado en el cumplimiento de los elementos mínimos y complementarios que la legislación peruana promueve sobre la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas; y
2. Las buenas prácticas empresariales y estándares internacionales antisoborno.

Esta certificación es válida desde el 24/11/2022 hasta el 23/11/2023, revocable y condicionada a que la empresa cumpla con lo establecido por Empresarios por la Integridad en su Reglamento.

En Lima, Perú a los 24 días del mes de noviembre del 2022.

Oscar Calpo Ricci
Presidente del Consejo Directivo de Empresarios por la Integridad

SGS AUDITADO

Para mayor detalle de nuestros compromisos y políticas, revisar la sección Anexos.

Riesgos éticos y su evaluación:

Evaluamos anualmente el 100% de nuestras operaciones de forma permanente y rotativa, siendo el área de Compliance quien analiza los procesos que generan mayor riesgo de cumplimiento[5]. Los riesgos identificados son evaluados por los líderes de procesos, quienes definen planes para eliminarlos o minimizarlos.

Si bien el principal riesgo observado se encuentra en el relacionamiento con terceros (contratos y pagos), no se ha registrado ningún caso de corrupción durante el 2022.

El 100% de nuestro Directorio y de los miembros del Comité Ejecutivo, ambos presentes en Lima, han recibido información y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Modelo de prevención del delito:

Este modelo, que aplica también a proveedores y clientes, incluye estrategias de sensibilización y denuncia ante cualquier incumplimiento ético o dudas al respecto. Abarca procedimientos y normas para gestionar los riesgos de comisión de delitos; y, promover la integridad y transparencia.

[5] El Encargado de Prevención es el responsable de reportar estos temas al Directorio.

Ética

GRI 3-3, GRI 2-5
GRI 205-1, GRI 205-2,
GRI 205-3

Ética

GRI 3-3, GRI 2-5
GRI 205-1, GRI 205-2,
GRI 205-3

Cuenta con una matriz de riesgos y considera aquellos que podrían cometerse teniendo en cuenta nuestras características, las zonas geográficas donde operamos, el ámbito regulatorio, las entidades públicas y privadas con las que nos relacionamos, etc. La adecuada identificación de los riesgos nos permite implementar oportunamente los controles necesarios.

Línea ética:

Es una herramienta disponible para recibir denuncias o casos de sospecha de violación a las leyes, al Código de Ética y/o a las directrices de nuestra empresa. Este canal garantiza la confidencialidad y el anonimato del denunciante. Es auditada anualmente y todas sus denuncias son investigadas: en 2022 recibimos 5 (tres menos que en el 2021).



El 100% de nuestros colaboradores son capacitados en:

- **Nuestro código de ética y sus diferentes actualizaciones.**
- **El Modelo de prevención del delito.**
- **La prevención del hostigamiento sexual.**

Canales:

- Online: En el sitio web de Gerdau (www.gerdau.com) o en la Intranet de la compañía.
- Telefónico: (+55 51) 3323-1901 o extensión interna 1901.
- Correo electrónico: canal.etica@gerdau.com.br
- Correo tradicional: Enviada al Consejo Fiscal de Gerdau: Av. Dra. Ruth Cardoso, 8.501 – San Pablo – SP – CP 05425-070

Sostenibilidad

GRI 2-29,
GRI 3-1, GRI 3-2

Somos la primera empresa siderúrgica del Perú y seguimos demostrando que la sostenibilidad forma parte de nuestro ADN, lo que nos permitió cumplir con todos los requerimientos para obtener la certificación Empresa B, sello que verifica nuestra genuina intención por unir nuestras metas económicas y nuestros objetivos sociales y ambientales.

Contamos con una Política de Sostenibilidad que establece las directrices para conducir nuestras actividades y refuerza nuestro compromiso con la generación de valor para el negocio y la sociedad. En SIDERPERU, empezamos dicho compromiso con la sostenibilidad por casa: compartimos con nuestra gente, de manera permanente, la importancia del desarrollo sostenible. Esto permite una verdadera interiorización de las prácticas y el propósito de los proyectos y actividades que realizamos.

Desarrollo para todos

Nuestro crecimiento está completamente vinculado con el desarrollo de nuestros colaboradores, clientes, proveedores, comunidad y accionistas. Nos preocupamos por conocer las percepciones, expectativas e impactos que generamos en ellos, pues así podremos tomar las acciones necesarias en pro del bien estar común.

Mantenemos los mismos grupos de interés de nuestra casa matriz[6]:



[6]Fueron identificados mediante un estudio que considera las categorías de grupos de interés que impactan o son impactados por nuestras operaciones.

Cómo nos comunicamos con los grupos de interés y qué esperamos lograr

Medio Ambiente	Monitoreos ambientales Certificaciones	Correcto desempeño ambiental Resultado de los monitoreos Cumplimiento de metas y compromisos Promoción de la economía circular Producción sostenible
Comunidad	Redes sociales, página web y landing page. Memoria Anual Reporte de sostenibilidad Proyectos de sostenibilidad Voluntariado	Respeto a los derechos humanos Proyectos de desarrollo para la comunidad Creación de valor compartido
Clientes	Gestión de reclamos Redes sociales, página web y landing page. Certificaciones Productos y aplicaciones	Calidad de los productos Confianza y cercanía Índice de satisfacción Comprensión de las necesidades
Accionistas	Informes Memoria Anual Reporte de sostenibilidad Certificaciones Resultados financieros	Solidez financiera Buenas prácticas en materia de sostenibilidad Ejercicio ético y sólidas prácticas de compliance

Cómo nos comunicamos con los grupos de interés y qué esperamos lograr

Gobierno	Reportes e informes de eventos y de desempeño Certificaciones Voluntariado Alianzas de cooperación	Transparencia de la información Buenas prácticas en materia de sostenibilidad Ejercicio ético y sólidas practicas de compliance
Prensa	Memoria Anual Reporte de sostenibilidad Resultados financieros Reuniones y eventos Notas de prensa Entrevistas	Transparencia de la información Apertura y diálogo
Proveedores	Memoria Anual Reporte de sostenibilidad Visitas en campo Capacitaciones	Procesos de compra ágiles y éticos Desarrollo personal y laboral
Colaboradores	Canales internos Sesión de diálogo con los líderes Canal de ética Feedback Charlas y webinars Capacitaciones	Desarrollo personal y profesional Cultura abierta Clima laboral Capacitación y acompañamiento al personal Equilibrio entre la vida profesional y personal

Sostenibilidad

GRI 3-1, GRI 3-2

Asuntos clave de sostenibilidad

Este reporte desarrolla nuestro desempeño sobre los aspectos ambientales, sociales y económicos más relevantes tanto para nuestros grupos de interés como para nuestra empresa. Estos aspectos que llamamos "materiales" suman 11 y están relacionados con nuestras operaciones y con nuestra manera de gestionar el negocio. Para el reporte de este año, hemos incluido un indicador sobre el trabajo con nuestros clientes y un indicador propio referente a nuestros esfuerzos en materia de innovación.

Temas relevantes de sostenibilidad[7]

			CALIFICACIÓN	
GRUPO DE INTERÉS	TEMA MATERIALES	ESTÁNDAR GRI	Influencia para los grupos de interes	Importancia para la Empresa
Colaboradores, gobierno.	**Seguridad en primer lugar**	403 - Salud y Seguridad en el trabajo	5	5
Colaboradores, proveedores, clientes, accionistas, prensa.	**Valor económico**	201 - Desempeño económico 205 - Anticorrupción 206 - Competencia desleal	4	5
Colaboradores, proveedores, clientes, accionistas, comunidad, medio ambiente, gobierno, prensa.	**Gestión de residuos**	306-1 Generación de residuos 306-2 Gestión de impactos significativos	4.8	5
Colaboradores, proveedores, clientes, accionistas, comunidad, medio ambiente, gobierno, prensa.	**Innovación**	Indicador propio	4.5	4.8
Colaboradores, gobierno.	**Valor Humano**	401-1 Nuevas contrataciones 401-2 Prestaciones	4.5	4.5
Comunidad, colaboradores, gobierno.	Valor compartido	413-1 Operaciones con participación de la comunidad	5	4.5
Clientes	Clientes	416 - Salud y Seguridad de los clientes	5	4
Colaboradores, proveedores, clientes, accionistas, comunidad, medio ambiente, gobierno, prensa.	**Economía circular**	302 - Consumo energético 303 - Consumo de agua 305 - Emisiones GEI (alcance 1)	4	4
Colaboradores.	**Diversidad**	405 - Diversidad	3.5	4
Proveedores.	**Proveedores**	414-1 Nuevos proveedores con filtro de selección de impacto social	3	4
Colaboradores.	**Capacitación**	404 - Formación y enseñanza	3	4

[7] O temas materiales, es decir, importantes tanto para SIDERPERU como para nuestros grupos de interés.

Sostenibilidad

GRI 3-1, GRI 3-2

En el tema material "Seguridad en primer lugar", la calificación de 5 puntos tanto para nuestros grupos de interés como para la empresa, se determinó basándonos en que este es nuestro pilar principal y no hay resultado más importante que el bienestar de nuestra gente. Así pues, entendemos la relevancia de la seguridad también para nuestros grupos de interés.

En "Valor económico", la puntuación para grupos de interés es de 4, dado que, si bien ellos le dan importancia a este tema, suelen poner por encima otros aspectos más relacionados al cuidado del medioambiente y la relación con las comunidades.

En cuanto a "Gestión de Residuos", se determinó una puntuación de 4.8 para los grupos de interés, pues este es un tema de alta relevancia dentro de nuestro operación y nuestros diferentes Stakeholders prestan mucha atención a nuestra correcta gestión de este tema material.

En cuanto al indicador propio "Innovación", se estableció un 4.5 para grupos de interés y un 4.8 para la empresa, pues consideramos que es una arista que, con el tiempo, ha ido cobrando mayor importancia tanto para nosotros y la industria, como para nuestros Stakeholders; y está en proceso de posicionarme como uno de los temas más relevantes.

En el tema material "Valor Humano", determinamos una puntuación de 4.5 para ambos grupos, pues se trata de un aspecto clave tanto para nosotros como para nuestra gente, y otros público interesados en la atracción y retención de talento por parte de la empresa.



Colaboradores sede Santa Anita.

Por otro lado, en "Valor Compartido", se estableció una calificación de 5 para nuestros grupos de interés, por la relevancia que estos le dan a nuestra relación, colaboración y compromiso con la comunidad. Además, le damos un 4.5 para la empresa pues esta es una arista en constante desarrollo y mejora dentro de la organización, buscando impactar a cada vez más personas.

En nuestro indicador "Clientes", la calificación fue determinada en base a la importancia que este tema material representa para nosotros y la relevancia que consideramos que nuestros clientes le dan a nuestra gestión.



Colaboradores en planta de Chimbote.

En el tema material "Economía Circular", se determinó una calificación de 4 para ambos grupos (empresa y grupos de interés), debido a la relevancia que se da a estos temas dentro de la organización y porque conocemos el interés de nuestros stakeholders por nuestra correcta gestión de estos temas ambientales tan relevantes actualmente: gestión hídrica, de energía y emisiones.

Por otro lado, en "Diversidad", "Proveedores" y "Capacitación", se establecieron calificaciones similares, en relación a la importancia que tienen dentro de la empresa y cómo vamos avanzando, y a la relevancia que le dan nuestros diferentes Stakeholders a estas aristas en particular.

El proceso para definir los contenidos de este documento se produjo en el marco del Programa de Negocios Competitivos y ha contado con la guía de nuestro socio implementador Impacto Positivo, quien nos invitó a elaborar[8] en el año 2022, nuestro segundo reporte bajo la metodología GRI. Se realizó un análisis estricto de materialidad en el que participaron los representantes de la empresa, donde se compartieron opiniones y temas de priorización en torno a la gestión sostenible.

[8]Se han aplicado los 8 principios de elaboración de reportes de sostenibilidad: contexto de sostenibilidad, exhaustividad, precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad.

VALOR ECONÓMICO

Alcanzamos S/ 386 millones de EBITDA y registramos un 12% más en ventas en comparación al periodo anterior.

RESULTADOS QUE NOS RESPALDAN

Nuestra rentabilidad permitesostener nuestro propósito en el largo plazo y seguir contribuyendo con el desarrollo del Perú.

Aseguramos valor GRI 3-3

Gracias a nuestro buen desempeño económico podemos mantener y ampliar puestos de empleo de calidad, continuar invirtiendo en el Perú y ampliar el alcance de nuestros proyectos sociales.

- Tenemos lineamientos para que nuestra gestión económica esté 100% controlada en cuanto a manejo de los recursos[9].
- 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.

Cifras clave GRI 201-1

- S/ 386 millones fue el EBITDA[10] registrado (menor que el del 2021). Sin embargo, el año anterior fue extraordinario debido a la reactivación económica, además de la demanda contraída por la inactividad parcial durante el 2020; sin embargo, si comparamos los resultados del 2022 con los del 2019 (prepandemia) el EBITDA creció 96%.
- 12.4% de incremento en ventas (S/2,743 millones) respecto al año 2021, explicado principalmente por un mayor precio para compensar el aumento de los costos de producción.
- El valor económico distribuido fue S/ 2,883 millones (41% más respecto al año 2021).
- S/123 millones (US$ 32 millones) de valor económico agregado (EVA) reflejando capacidad de generar valor económico para la sociedad.

[9] 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.

[10] EBITDA = utilidad operativa más depreciación, amortización y ajustes que no hayan representado salida de efectivo.

Dimensión	Tema Material	Indicadores	2020	2021	2022
Gobernanza	Ética y Gobernanza Corporativa	EBITDA	254	566	386
		EVA – Valor Económico Agregado	56	283	123

*Millones de Soles.

RESULTADOS QUE NOS RESPALDAN

GRI 201-1

Valor Económico Generado	2022		2021	
Ingresos	2,743*		2,439*	
	Soles	%	Soles	%
Pagos a proveedores	2,509	87.0%	1,513	85.4%
Pagos a trabajadores (salarios y beneficios sociales)	122	4.2%	120	6.7%
Pagos al Estado (impuestos)	252	8.73%	138	7.8%

*Miles de soles

Nuestra rentabilidad permitesostener nuestro propósito en el largo plazo y seguir contribuyendo con el desarrollo del Perú.

RESULTADOS QUE NOS RESPALDAN

Nuestra rentabilidad permitesostener nuestro propósito en el largo plazo y seguir contribuyendo con el desarrollo del Perú.

Libre y leal competencia GRI 3-3, GRI 206-1

Nuestros buenos resultados deben estar siempre acompañadas de prácticas competitivas acordes a la legislación de la competencia y "antitrust"[11]. Así, protegemos a nuestro sector y afianzamos las relaciones de confianza con todos nuestros grupos de interés.

- Este tema está contemplado en un capítulo del Código de Ética y Conducta que todos nuestros colaboradores conocen. Además, nos aseguramos de incluir este contenido en la inducción del personal nuevo.

- 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.

- No admitimos ni aceptamos que nuestros profesionales se involucren en prácticas contrarias a la competencia leal, como formación de cartel, división de mercado, manipulación de precios o conductas predatorias.

[11] No se registró ninguna denuncia por competencia desleal ni por conflicto de intereses durante el 2022.

VALOR AMBIENTAL

Invertimos cerca de S/ 900.000 para implementar proyectos de energías renovables, de emisiones y gestión hídrica.

Lineamientos ambientales

MEJORA CONTINUA

Actuamos según las directrices corporativas, el Sistema de Gestión Ambiental Nacional y la Norma ISO 14001, que regulan desde el ingreso de las materias primas hasta la entrega de nuestros productos.

Pilares:

1. 

Tratamiento y recirculación de agua

2. 

Gestión de Residuos

3. 

Compromisos Ambientales

4. 

Cumplimiento Legal

5. 

Control de emisiones

6. 

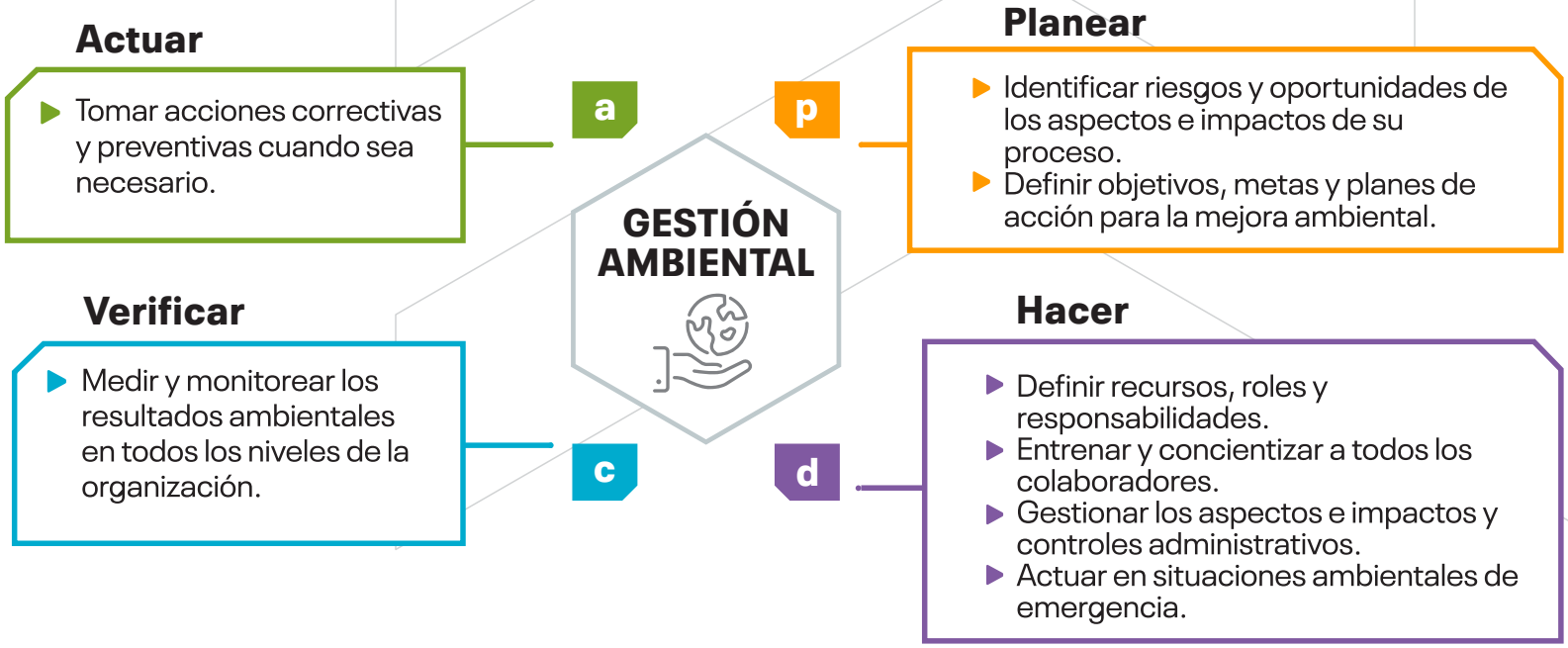
ISO 14001

MEJORA CONTINUA

Actuamos según las directrices corporativas, el Sistema de Gestión Ambiental Nacional y la Norma ISO 14001, que regulan desde el ingreso de las materias primas hasta la entrega de nuestros productos.

Lineamientos ambientales

Ciclo PDCA (Plan, Do, Check, Act):



MEJORA CONTINUA

Actuamos según las directrices corporativas, el Sistema de Gestión Ambiental Nacional y la Norma ISO 14001, que regulan desde el ingreso de las materias primas hasta la entrega de nuestros productos.

Lineamientos ambientales

Monitoreos ambientales:



¿Qué hacemos?

- Nos alineamos al 100% con el cumplimiento de las exigencias ambientales, pues esto previene y mitiga potenciales impactos, así como regula nuestros procesos evitando efectos negativos en el ambiente. Cumplimos con los requisitos legales vigentes y contamos con las licencias ambientales emitidas por el Ministerio de la Producción.

- Contamos con una planta de tratamiento de emisiones que, mediante filtros especiales, retiene materiales particulados generados durante el proceso de fabricación del acero.

- Evaluamos nuestras emisiones cumpliendo con el programa anual de monitoreos ambientales a estaciones de combustión fijas y con el mantenimiento preventivo de nuestros equipos.

- En el 2022, las inversiones ambientales ascendieron a S/ 870,000.

- Llevamos a cabo los siguientes proyectos:
  - Hoja de ruta de emisiones al 2031.
  - Ampliación de red de agua de la planta de tratamiento de agua industrial (PTARI) para uso de riego de áreas verdes.
  - Proyecto de instalación de termas solares en vestuarios del complejo Chimbote.

En el 2022, recibimos la validación y aprobación de nuestro Acuerdo de Producción Limpia (APL) con el Ministerio de Ambiente.



Planta de tratamiento de recirculación de agua

MEJORA CONTINUA

Actuamos según las directrices corporativas, el Sistema de Gestión Ambiental Nacional y la Norma ISO 14001, que regulan desde el ingreso de las materias primas hasta la entrega de nuestros productos.

ENERGÍA

Compromisos y acciones

GRI 3-3



Alianza SIDERPERU y ENEL

- Buscamos asegurar que nuestro suministro eléctrico, en el corto y largo plazo, provenga de fuentes 100% renovables. En el 2022, el 100% de la energía eléctrica que nuestro suministrador de electricidad (ENEL) brindó para cubrir la demanda eléctrica de nuestras operaciones provino de fuentes renovables. Y, gracias a una alianza con este proveedor, continuaremos abasteciéndonos con energía proveniente de fuentes renovables, por los próximos 12 años.

- Desarrollamos un proyecto de ahorro energético de más de 26,110 KWh, 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 contribuyó con la reducción estimada de 11,804.33t de Co2 en el 2022.

- Desde el año 2020 al 2022 contamos con los siguientes energéticos, facturados con las siguientes unidades:

  - **Electricidad (Mwh)**
  - **Gas Natural (MMBTU)**
  - **Diesel (Gal)**
  - **Antracita (TM)**



Área de Energía SIDERPERU.

ENERGÍA

Consumo

GRI 3-3

El consumo de energía del 2022 presentó un alza respecto al 2021 debido al incremento en nuestra producción, a causa de de una mayor demanda de acero en el mercado.

Consumo total GRI 302 - 1

CONSUMO ENERGÉTICO	Unidad	2020	2021	2022
Combustible no renovable consumido	kWh	237,512,815	304,005,936	305,699,342
Combustible renovable consumido	kWh	0	0	0
Electricidad, Calefacción, refrigeración y vapor comprados	kWh	224,469,965	273,141,507	288,963,485
Electricidad, Calefacción, refrigeración y vapor autogenerados	kWh	0	0	0
TOTAL DE CONSUMO	kWh	461,982,780	577,147,442	594,662,827
Electricidad, Calefacción, refrigeración y vapor vendidos	kWh	0	0	0
TOTAL	kWh	461,982,780	577,736,541	594,552,028

Como parte de nuestra gestión de energía, manejamos indicadores que nos permiten monitorear cómo va nuestro ratio de consumo de energía por tonelada de producto terminado (kWh/ton), donde pudimos observar una reducción del 6%. Es decir, por cada tonelada producida en el 2022, se empleó menos energía en los procesos, en comparación al 2021:

Ratio de consumo de energía	
2021	2022
1194.75 kWh/ton	1124.89 kWh/ton

AGUA Y EFLUENTES

Compromisos y acciones

GRI 3-3

- El agua que usamos 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.
- En el 2022, nuestro consumo de agua fue de 1,9 m3/t de acero producido, superando la meta establecida; y de 2.26m3/t de acero sólido.
- El volumen de agua de ingreso fue de 851,100 m^3 mientras el volumen de agua recirculada fue de 42,514,632 m^3/año; es decir, registramos una tasa de recirculación del 98%.
- Desde el 2013, evitamos arrojar vertimientos a la bahía de Chimbote gracias a nuestro sistema de tratamiento de agua industrial.
- 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.



Colaboradoras en planta de tratamiento de agua.

Consumo de Agua 303-5

Consumo total de agua (en megalitros) CONSUMO DE AGUA	Unidad	2020	2021	2022
Extracción total de agua (Agua superficial + agua subterránea + agua marina + agua de terceros)	ML	810.09	976.67	851.10
Vertido total de agua (Agua superficial + agua subterránea + agua marina + agua de terceros)	ML	0	0	0
TOTAL DE CONSUMO	ML	810	977	851

AGUA Y EFLUENTES

Consumo

GRI 303-5

EMISIONES

Compromisos y acciones

GRI 3-3

- La gestión de las emisiones de CO2 es muy importante porque, midiéndolas, conocemos cuál es nuestro impacto en el medio ambiente y podemos fijar metas para reducirlas. Desde nuestro Corporativo tenemos como ambición ser carbono neutrales en el 2050. Por ello, estamos concentrados en iniciativas como el cambio de matriz energética haciendo el cambio de Diesel y petróleo residual al GLP.

- En el 2022, elaboramos una hoja de ruta de emisiones de CO2 con la intención de cumplir con las metas de reducción de emisiones de CO2 definidas en la Política de Sostenibilidad de Gerdau. Su primer paso es identificar oportunidades a corto, mediano y largo plazo.

Captador de emisiones SIDERPERU



- 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.

Indicadores

- Emisiones directas de GEI (Alcance 1): 78.262.86 tCO2e.
- Emisiones directas de GEI (Alcance 2): 57,997.44 tCO2e.
- Emisiones directas de GEI (Alcance 3): 21,772.96 tCO2e
- Emisiones biogénicas de CO2 en toneladas métricas de CO2 equivalente: 84.59 eq.

EMISIONES

Compromisos y acciones

GRI 3-3

Emisiones de alcance 1, 2 y 3 GRI 305-1, 305-2, 305-3

Alcance	Precursor	Ton CO_2 Eq
ALCANCE 1	Combustión estacionaria	71,785.76
	Combustión móvil	39.81
	Emisiones fugitivas	634.02
	Procesos Industriales	5,777.26
	Residuos sólidos y efluentes	26.02
ALCANCE 2	Compra de energía eléctrica	57,977.44
ALCANCE 3	Bienes y servicios adquiridos	21,694.46
	Residuos generados en las operaciones	78.50
TOTAL		158,013.27

RESIDUOS

Compromisos y acciones

GRI 306-1, GRI 306-2

- La gestión de los residuos es uno de los pilares ambientales más importantes, pues es una de las formas tangibles en las que trabajamos en pro de la economía circular. Capacitamos a nuestros colaboradores 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.

- 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.

- 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 e infraestructura vial.

- 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.

- Como parte de nuestra certificación ISO 14001:2015 y el cumplimiento legal ambiental, realizamos el seguimiento y medición a la generación, disposición y reaprovechamiento de nuestros residuos.

- Contamos con socios estratégicos que brindan circularidad a residuos considerados pasivos ambientales. Tenemos dos líneas de gestión de residuos (recolección y disposición) que son efectuadas por empresas operadoras que cumplen con la normativa vigente. Asimismo, los residuos que pueden ser comercializados son evacuados por empresas autorizadas.

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.

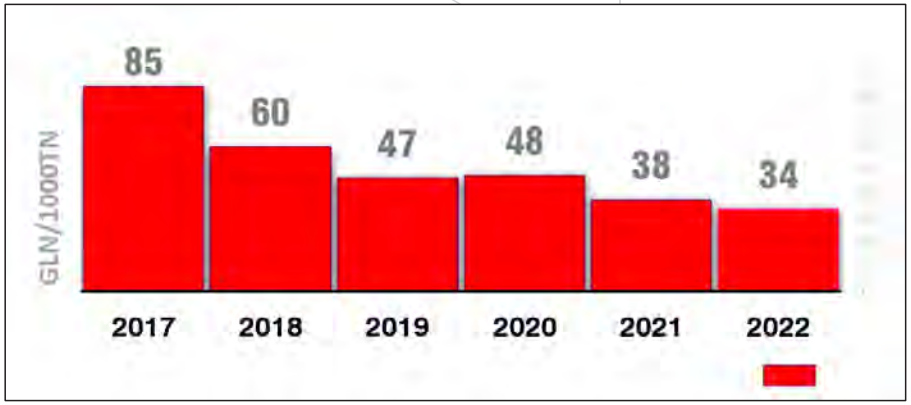
Indicadores GRI 306-1

Reaprovechamos los residuos que derivan de nuestra producción de acero. Aquellos que se reportan consideran los residuos que se generan en mayor volumen y que son reaprovechables (escorias, laminilla y polvo de la acería).

- El aumento en la cantidad registrada del 2022, frente a los años anteriores, se debe a diferentes precisiones que se han realizado en el tiempo y a la categorización que se les da a estos residuos internamente.

Residuos generados Tipo de Residuo	Total Generado (Ton) 2020	Total Generado (Ton) 2021	Total Generado (Ton) 2022
Peligroso	60.52	63.10	5730.79
No Peligroso	16,602.41	50,150.23	57954.02
Total	16,662.93	50,213.33	63,684.77

Evolución del consumo de aceite GRI 306-1



- Para el 2022 alcanzamos un consumo de 34 galones por cada 1,000 ton de acero, superando la meta propuesta.

INNOVACIÓN y TECNOLOGÍA

Compromisos y acciones

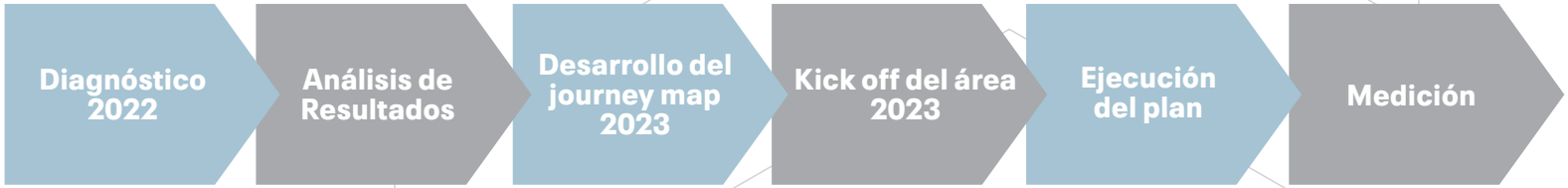
GRI 3-3

Buscamos transformar la manera en que hacemos negocios con una visión estratégica en las personas, procesos y tecnología, enfocada a generar valor digital hacia nuestro usuario final.

Ejes:

- **Personas:** cultura innovadora y sostenible.
- **Procesos y eficiencia:** revisión y redefinición.
- **Tecnología digital:** tech driven.
- **Data y Analítica:** integrada y automatizada.

Proceso para trabajar cultura innovadora:



Proyectos más importantes:

1. Proyecto Almacén 2.0: Nos permitirá transformar y digitalizar nuestras operaciones y procesos de almacenamiento de repuestos y materiales, con la implementación de un sistema de gestión de almacenes que nos ayudará a mejorar la trazabilidad y la gestión de compras.

2. TMP (Transport Management Portal): Sistema integrado que nos permite optimizar el proceso de abastecimiento de materia prima y el despacho de productos terminados.

3. Proyecto Automatización: Tiene como objetivo la reducción de costos mediante la integración de aplicaciones que sustituyen a los procesos manuales, acelerando el tiempo de ejecución de las tareas y eliminando los posibles errores humanos que pueden cometerse.

VALOR HUMANO

Nuestro indicador de satisfacción general de colaboradores arrojó un resultado de 80% en el 2022.

EMPLEO DIGNO Y SEGURO

Enfoque

GRI 3-3

En un país como el Perú, donde la informalidad laboral bordea el 80%, estamos seguros de que crear puestos de empleo digno, equitativos, saludables, inclusivos y diversos, multiplica el bienestar de miles de familias peruanas.

- Nuestra forma de entender la sostenibilidad implica aportar al desarrollo del Perú y una de esas contribuciones más visibles es a través del empleo. Los colaboradores son nuestro cimiento y garantizar el desarrollo máximo de su potencial es uno de nuestros principales objetivos.

- 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.

- Asimismo, la seguridad es nuestro pilar número uno, por lo que desarrollamos diferentes programas de salud física, nutricional y mental.

Nuestro indicador de satisfacción general de los colaboradores arrojó un resultado de 80% en el año 2022.

Pilares de la gestión del talento:

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

Colaboradora sede Chimbote.



Estamos en la ciudad de Chimbote y nuestras acciones de atracción del talento se concentran en chimbotanos, ancashinos y personas 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.
- Diseñamos 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.
- Buscamos aumentar la cantidad de mujeres en la organización, alentándolas a que se sumen a todas las que ya están haciendo historia en rubros como este. Si bien el reto aún es grande, estamos promoviendo este cambio desde las nuevas generaciones. En el 2022 lanzamos #MujeresDeAcero, nuestro primer programa de prácticas dirigido exclusivamente a mujeres, que busca lograr que cada vez más jóvenes se atrevan a romper estereotipos.
- Somos respetuosos del derecho a la asociación sindical y negociación colectiva: más del 50% de nuestros colaboradores (entre varones y mujeres) están sindicalizados[12].



Practicantes programa #MujeresDeAcero.

lograr los hitos de nuestra gestión:

- 925 empleados en total[14].
- 810 con base en la ciudad de Chimbote, 106 con base en Lima, 2 en Arequipa, 3 en Trujillo, 1 en Huancayo y 3 en Chiclayo.
- Contratamos 25 nuevos colaboradores: 7 mujeres y 18 varones, de los cuales, 15 ingresaron a nuestra sede de Chimbote y 10 a Lima.
- Registramos una tasa de rotación voluntaria de 1.3% con un total de 12 ceses[15].

Datos clave de selección

Mujeres en ternas finalistas: 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 al menos una mujer en terna finalista para incorporarse al equipo Industrial.

#MujeresDeAcero: Desarrollamos nuestro primer Programa de prácticas profesionales exclusivo para mujeres, con la finalidad de mejorar nuestro ratio de retención del programa de prácticas y aumentar el porcentaje de mujeres dentro de la empresa.

[12]Iniciamos en noviembre del 2022 la negociación colectiva con el Sindicato de Empleados dentro de un ambiente de diálogo y respeto, enmarcados en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y en nuestras políticas internas.
[13]En SIDERPERU, no contamos con colaboradores a tiempo parcial.
[14]Más del 97% del total de empleados tiene un contrato permanente.
[15]De estos ceses, 4 fueron mujeres y 8 varones; y, 4 con sede Chimbote y 8 con sede Lima.

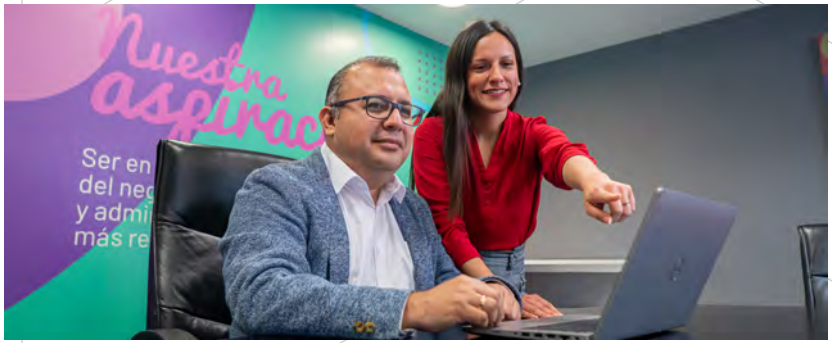
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Enfoque

GRI 3-3

Inspirados en nuestro propósito: "Empoderar a las Personas que construyen el futuro" y, amparados bajo el mismo, nos preocupamos permanentemente por capacitar a nuestros colaboradores, con el fin de potenciar su desarrollo y preparación. Por ello, invertimos constantemente en mejorar las competencias técnicas y blandas de todos nuestros colaboradores.

En los últimos años, hemos capacitado a nuestros colaboradores con programas y cursos especializados, como seguridad, liderazgo, transformación digital y técnicos, mediante dos plataformas: plataforma LMS (cursos e-learning, desarrollados a la medida de nuestras necesidades), y capacitaciones presenciales.



Colaboradores sede Lima.

Resultados GRI 404-1, 404-2

- 100% de colaboradores capacitados.
- Más de 50 proveedores capacitados en: Ética y Compliance, Sostenibilidad, Liderazgo y Transformación Digital.
- Nuestros colaboradores técnicos cuentan con certificaciones internacionales.
- Moderna plataforma LMS, con cursos e-learning, a la medida de nuestras necesidades.
- Apoyo a nuestros colaboradores con Maestrías, diplomados y especializaciones, en reconocidas Universidades a nivel nacional e internacional.

Contamos con un Programa de Mentoring local que procura desarrollar competencias blandas. El programa, además de formar a nuestros primeros mentores, quienes cuentan con un conocimiento profundo del negocio, acompaña a nuestros jóvenes líderes en su desarrollo y fortalecimiento de nuestra cultura. Han sido espacios muy enriquecedores y que han planteado un esquema de interacción entre equipos de diferentes áreas. El programa llegó a su fin en julio del 2022.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Enfoque

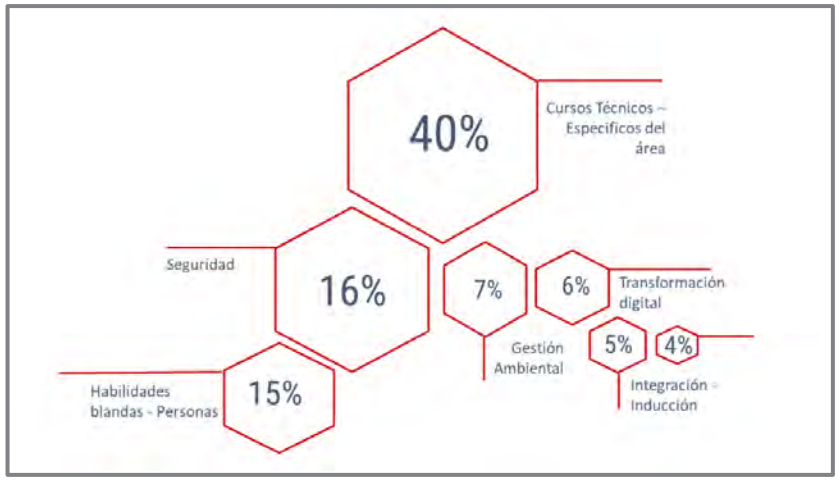
GRI 3-3

Horas de Capacitación hombres:

- Total horas de capacitación: 44,888.5 horas.
- Total de colaboradores: 927colaboradores.
- Indicador horas hombre de capacitación: 48,41 horas.

Horas de Capacitación mujeres:

- Total horas: 4,953 horas.
- Total de colaboradoras: 73 mujeres.
- Horas hombre de capacitación: 67.85 horas.





EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

GRI 404-3

Evaluamos al 100% de colaboradores basándonos en el feedback. Cada ciclo (anual) le permite al colaborador contar con información de las cosas que viene realizando bien y de los aspectos en los que requiere mayor atención. Intervienen en el 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 de feedback.



Colaboradora sede Chimbote.

- A nivel ejecutivo, tenemos 100% de líderes evaluados (30% mujeres y 70% varones) y 99% de ellos con planes de acción específicos.
- A nivel administrativo y operativo, el alcance del proceso de evaluación es del 100% (7% mujeres y 93% varones).
- Este 2022, a nivel administrativo, se ha trabajado en talleres para la construcción de Planes de Desarrollo, logrando que un 93% del equipo administrativo logre una primera versión de su plan de desarrollo individual.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GRI 3-3, 405-1

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. Trabajamos para 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.



Colaboradora sede Chimbote.

Contamos con un Comité de Diversidad conformado por colaboradores diversos en género, puesto de trabajo, área y edad. 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.

- En el 2022 nos planteamos la meta de tener 1 mujer en la terna finalista de cada proceso de selección externo, el cual se ha cumplido exitosamente independientemente a la decisión en la selección.
- Del 100% de nuestros procesos, el 28% de nuestras contrataciones han sido mujeres (86% administrativas y 14% ejecutivas).

Indicadores	2020	2021	2022
% de mujeres en SIDERPERU	7%	8%	8%
% de mujeres en posición de liderazgo	29%	28%	30%
% de mujeres en prácticas (técnicas, universitarias y aprendices)	53%	38%	50%
% de personas con discapacidad	0.3%	0.2%	0.43%

ESPACIOS LABORALES SEGUROS

Enfoque

GRI 3-3, GRI 403-1

La seguridad es un valor que orienta nuestras decisiones en el día a día para la construcción de un ambiente seguro y el estricto cumplimiento de la legislación y los compromisos asumidos.

Para Gerdau-SIDERPERU el ser humano es un valor que está por encima de todos los demás objetivos y prioridades de la empresa. Ninguna situación de emergencia, producción o resultado puede comprometer la salud o seguridad de las personas. Está declarado en nuestra Política Integrada de Salud, Seguridad, Ambiental y Calidad y confirmado dentro de nuestros Principios Corporativos.

El alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo[16] aplica a todos los colaboradores, propios y terceros, que desarrollan actividades dentro de nuestras instalaciones y en sus diferentes sedes.



Colaborador en planta Chimbote.

Estamos certificados en el estándar ISO 45001 desde el 2020 (antes de ello, contábamos con la certificación OHSAS 18001).

[16] Este 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.

ESPACIOS LABORALES SEGUROS

Enfoque

GRI 3-3, GRI 403-1

Indicadores clave

LÍMITES Y METAS ESTABLECIDAS	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	LÍMITES Y METAS REALES
1	Accidentes Con Pérdida de Tiempo (CPT)	3
6	Accidentes Sin Pérdida de Tiempo (SPT)	4
15	Primeros Auxilios (PA)	13
4.2	*Índice de Seguridad Ponderada (ISP)	4.35
35	Tasa de Gravedad (TG)	24.6
18%	Porcentaje de Eventos PSIF	18.8%
85%	Indicador de Gestión del Sistema de Seguridad (IGSS)	85%

*El índice de Seguridad Ponderada considera todos los accidentes ocurridos en nuestras instalaciones, incluidos los Primeros Auxilios.

Colaboradores de planta en Semana de la Seguridad - Chimbote.



ACCIONES, INICIATIVAS Y RESULTADOS

GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10

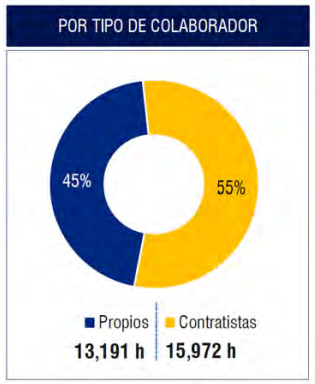
Tenemos un servicio de gestión de prevención del riesgo, con programas de evaluación de agentes físicos, químicos y biológicos, así como con programas de ergonomía y salud mental para identificar los factores de riesgo a la salud, generar un ambiente de trabajo seguro, saludable e inclusivo[17]. Nuestros colaboradores tienen acceso a dichos programas las 24 horas del día por 7 días a la semana, y nos medimos con encuestas diarias de satisfacción logrando un 97.1% de satisfacción de nuestros colaboradores y de los terceros.

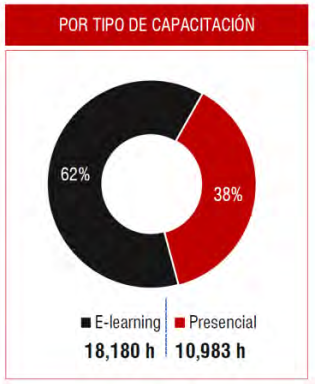
Contamos con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo que se reúne mensualmente para poder comunicar las necesidades de otros colaboradores como mejoras para el entorno laboral[18].



Colaborador en planta Chimbote.

29,163 Horas de Capacitación





[17] Además, para ello, hacemos uso de tecnología de punta como RPA; Machine Learning e Inteligencia Artificial.

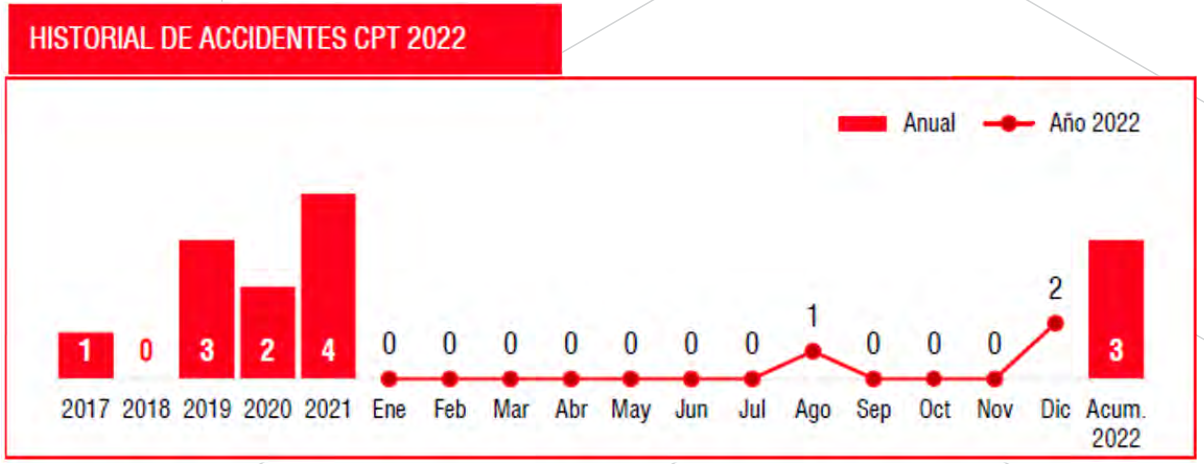
[18] Actualmente, usamos medios digitales y presenciales para mantener las comunicaciones a todos nuestros colaboradores como son: comunicaciones internas, WhatSider, SiderTalks, En Sintonía, Reunión de célula y checks de rutina.

ACCIONES, INICIATIVAS Y RESULTADOS

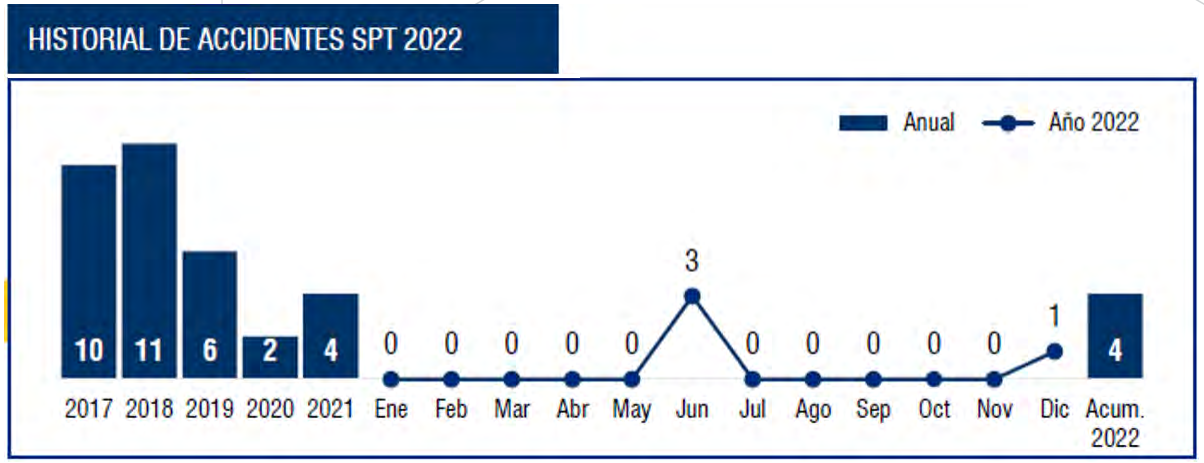
GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10

Indicadores clave

CPT: Con pérdida de tiempo.



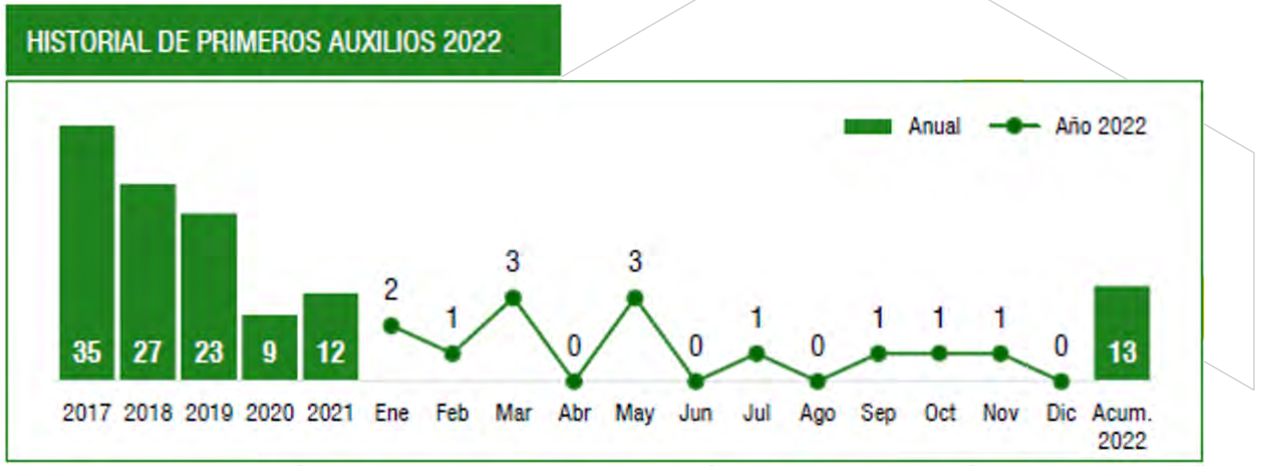
SPT: Sin pérdida de tiempo.



ACCIONES, INICIATIVAS Y RESULTADOS

GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10

Indicadores clave



- No ha habido fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral. En cuanto a enfermedades laborales, se registraron 3 lesiones osteomusculares relacionadas a trabajo (“síndrome del manguito rotador”) y 6 en estudio.
- La tasa de incidencia de hipoacusias, relacionadas al trabajo, es inferior al 2% al año.
- Además, los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales son las dolencias osteomusculares e hipoacusias relacionadas al trabajo.

CADENA DE ALIADOS

Trabajamos junto con nuestros contratistas y proveedores y exponenciamos, así, el desarrollo de nuestra industria y la generación de empleo en ella.

- Contamos con proveedores locales para el mantenimiento de nuestros equipos. Respecto a los servicios de alta especialización, dependerá del tipo de proceso a realizar, pero en general los servicios son atendidos por proveedores nacionales.
- Trabajamos con pequeñas[19] y medianas empresas que representan el 92% de nuestros proveedores y tienen condiciones de pago competitivas (en promedio, por debajo de los 30 días).
- Contamos con recicladores metálicos locales, quienes nos abastecen de chatarra y a quienes le aumentamos la cantidad de compra:

	2021	2022	Porcentaje de aumento
Facturación de proveedores locales	Más de 180 millones de Soles	Más de 250 millones de Soles	El crecimiento de pagos por chatarra local en 2022 fue de 41% (medido en soles).

- Clasificación de proveedores: Chatarrero e Industrias.
- Programas de desarrollo con proveedores: capacitación de proveedores según agenda anual. Los temas considerados abarcan: ética, compliance, manejo de residuos, segregación, etc.
- Canales de comunicación de proveedores: WhatsApp, celular, correo, visitas presenciales y llamadas telefónicas.
- Capacitación a proveedores: tenemos registradas 147 capacitaciones personalizadas impartidas a nuestros proveedores en 2022, cuyos principales temas fueron: segregación de materiales peligrosos y radioactividad.



Patio de chatarra SIDERPERU

[19] Consideramos como "pequeños" proveedores a quienes nos venden menos de 100t de chatarra mensuales.

- No ha habido fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral entre los colaboradores de nuestros contratistas. No se han determinado casos de dolencias y enfermedades laborales.
- Los peligros laborales que presentaron un riesgo de dolencia o enfermedad fueron:

Posturas forzadas

Movimientos repetitivos

Sobre esfuerzos

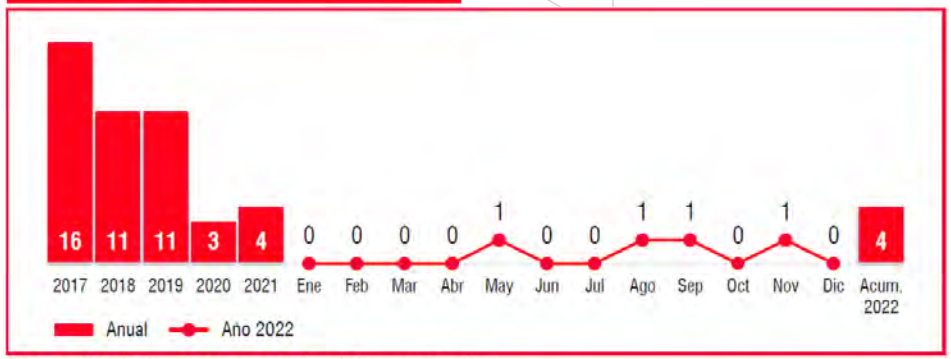
Fuentes de ruido mayores a 85 dBA en zonas operacionales

Han provocado o contribuido a provocar dolencias y enfermedades laborales

280
Promedio de contratistas por mes

1,2 M
Horas trabajadas en el 2022

ACCIDENTABILIDAD DE CONTRATISTAS



**Este gráfico incluye 1 accidente CPT y 3 Primeros Auxilios*

Hubo un incrementó en las horas trabajadas con relación al año 2021, debido a los proyectos de Ingeniería y a las 4 paradas anuales por mantenimiento en las instalaciones de Laminación Largos y Acería.

SEGURIDAD EN CONTRATISTAS

SEGURIDAD EN CONTRATISTAS

15,972	Horas de capacitación realizadas a todos los colaboradores contratistas y proveedores, entre inducción de SSMA y riesgos críticos.
+300	Planes de Seguridad y Medio Ambiente revisados. La cantidad se incrementa durante los servicios realizados en las paradas anuales de Laminación Largos y Acería.
+100	Inspecciones de seguridad y Medio Ambiente realizadas, las acciones correctivas se hacen inmediatamente y las más críticas se registran en el software de SSMA para seguimiento.
879	Abordajes correctivos realizados por actos subestándar, los actos críticos fueron sancionados de acuerdo con nuestra Política de Consecuencias en coordinación con Suministros
1,063	Contratistas fueron observados durante los recorridos del Índice de Comportamiento Seguro (ICS), de los cuales 147 fueron encontrados cometiendo algún tipo de acto subestándar.

EXIGENTES ESTÁNDARES

GRI 3-3, GRI 414-1

Paulatinamente, venimos exigiendo a los contratistas y proveedores cumplir con los siguientes aspectos:

- Carta de responsabilidad y compromiso.
- Capacitación en temas de sostenibilidad: incluye temas como ética y compliance, manejo de residuos, etc.
- Tiempo de relación: En promedio, nuestra relación con los proveedores supera los 6 años de antigüedad.
- Código de ética y conducta para terceros: la aplicación de este código aplica para el 100% de nuestros proveedores. Para ello, se viene aplicando, desde el 2022, la firma de la carta de responsabilidad.
- Homologación de proveedores: aplicable a los proveedores de materias primas e insumos, bajo la gestión del proceso de importaciones.
- Proceso de evaluación: existe un proceso de evaluación a proveedores en términos ESG con una periodicidad de cada 3 años.

Nos encontramos identificando los riesgos ESG en nuestra cadena para establecer indicadores a medir y, finalmente, definir las metas a trabajar. Para eso:

- Hemos recolectado información equivalente al 82% de la facturación recibida en el 2021 por parte de nuestros proveedores.
- La información recopilada se enfoca: Certificaciones internacionales, puestos directivos a cargo de mujeres, control de emisiones (agua, gases, desechos sólidos, etc.), cumplimiento de normativa laboral (pagos justos, trabajo infantil, beneficios laborales, etc.), empresas contratadas propiedad de personas pertenecientes a grupos subrepresentados, entre otros.
- De la mano con nuestra casa de matriz Gerdau, iniciamos un diagnóstico del impacto socioambiental a lo largo de la cadena de suministro. Este trabajo se inició en Brasil para cada rubro de compras realizado y buscamos replicarlo en nuestra operación.
- Se estableció un programa de capacitación a proveedores en donde se abordan temas como ética, compliance, manejo de residuos, liderazgo, etc.

Esperamos poder lograr, luego del trabajo realizado en el corporativo, la réplica a Perú de la matriz de criticidad para poder establecer los indicadores a medir y, en consecuencia, los objetivos a trabajar.



Colaborador SIDERPERU.

VALOR SOCIAL

Más de US$ 124,000 dólares de inversión en proyectos sociales.

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. En cuanto a nuestras comunidades, tenemos una relación construida desde hace décadas con una agenda en común en favor de la educación, la niñez y juventud chimbotanas.

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 de 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.

Contamos con un Comité de Responsabilidad Social 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



Voluntarios y alumnos del Technical School en Limpieza de Playas Bahía de Chimbote.

PROYECTOS CON LA COMUNIDAD

GRI 413-1

En SIDERPERU contamos con diferentes proyectos e iniciativas sociales y ambientales que buscan beneficiar, desde distintas aristas, a las comunidades sobre las que actuamos. Para la empresa es sumamente importante el desarrollo y crecimiento, no solo de nuestros colaboradores, clientes y proveedores, sino también de la sociedad.

A través de nuestros diferentes proyectos sociales, en el 2022, hemos logrado alcanzar:

- Más de 8,800 personas beneficiadas con nuestras iniciativas.
- Más de US$ 124,000 dólares de inversión en proyectos sociales.
- 80 instituciones beneficiadas.
- 123 estudiantes becados en el Technical School.
- 270 voluntarios.
- 90% de satisfacción de los voluntarios.
- 2,269 horas de voluntariado.
- 29% de colaboradores que son voluntarios.

Nuestra propia escuela técnica:

- A través de nuestro proyecto de responsabilidad social más importante, Technical School, llevamos más de 23 años cambiando la vida de jóvenes chimbotanos. Se trata de un programa propio que ofrece becas completamente gratuitas e integrales para que jóvenes, de escasos recursos y egresados de secundaria de la región Áncash, puedan formarse con educación técnica de calidad. En alianza con SENATI, los jóvenes reciben 2 años de enseñanza teórica y práctica en modernas aulas e instalaciones, dentro de nuestra planta.
- Para finalizar sus estudios, en su último año, realizan prácticas profesionales dentro de nuestro complejo. En 3 años, los jóvenes obtienen un título a nombre de la nación. 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 profesionales competentes y con formación de calidad. En el 2022, el 41% de estudiantes eran mujeres y 50 alumnos iniciaron su educación con nuestras becas y se encuentran estudiando actualmente. A la fecha, son más de 1,000 egresados, de los cuales son 240 son mujeres.
- Los jóvenes del Technical School llevan capacitaciones especializadas, acumulando el año pasado, 720 horas de Capacitación.



Alumnos del Technical School.



PROYECTOS CON LA COMUNIDAD

GRI 413-1

Voluntarios al servicio de la gente:

- Incentivamos a nuestros colaboradores a ser parte del desarrollo de la comunidad, a través de actividades que la benefician, permitiéndoles poner en acción su solidaridad.
- En el año 2022, más de 8,800 peruanos se han visto beneficiados con las iniciativas de voluntarios.
- El 29% de colaboradores son voluntarios, invirtiendo más de 2,269 horas.
- Tenemos un fuerte compromiso con la educación, es por ello que contamos con diferentes programas para instituciones educativas:

  Campaña Limpieza de la Bahía: Nuestros voluntarios se unen para limpiar la playa de La Caleta. Esto lo realizamos con el apoyo y supervisión de la Municipalidad Provincial del Santa. En el 2022, se recolectaron más de 3 toneladas de residuos.

  Mochilazo escolar: Es un programa a través del cual entregamos útiles escolares a estudiantes de zonas vulnerables. En el 2022 se entregaron más de 600 kits.

  Orientación Vocacional: 10 colaboradores compartieron sus experiencias profesionales a fin de ayudar a alumnos de 5to de secundaria de colegios de Chimbote a tomar una mejor decisión respecto de la carrera que quieren estudiar.



Limpieza de Playas



Orquesta Sinfónica Infantil y Juvenil de Chimbote

Cultura para el desarrollo:

- Hace más de 12 años, apoyamos de manera sostenida a la Orquesta Sinfónica Infantil Juvenil de Chimbote (OSIJCH), un proyecto de inclusión social y artística dirigido a niños y jóvenes chimbotanos, desarrollado en alianza con el Centro Cultural Centenario y, desde el 2019, con APROFERROL.
- En el 2022, se renovó este apoyo, logrando beneficiar a más de 133 niños y jóvenes de Chimbote. 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.

PROYECTOS CON LA COMUNIDAD

GRI 413-1

Sembrando más vida:

- Desde el 2010, se dio inicio a "Sembrando Vida" un proyecto ambientalista, 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.
- Apoyamos anualmente con una inversión de S/ 25,000 destinada al sembrado de miles de árboles.
- Hasta la fecha, se han logrado sembrar más de 530 mil árboles de diversas especies.

Transformamos violencia en bienestar:

- 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, por primera vez, la actividad de Fundición de Armas, mediante la cual convertimos estas armas en acero, a través de su fundición en el Horno Eléctrico en nuestro Complejo de Chimbote. Hemos entregado, en diversas ocasiones, mini gimnasios y juegos infantiles, tanto en Lima como en Chimbote, confeccionados con el acero resultante de la fundición. Logramos convertir la violencia e inseguridad generada por las armas, en espacios útiles para los ciudadanos y que ofrecen una alternativa de recreación y bienestar para cientos de familias.
- 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 actividad conjunta, se han logrado destruir un total de más de 30 mil armas a nivel nacional y se ha beneficiado a miles de familias.
- En el 2022, firmamos nuevamente un convenio de cooperación para continuar transformando armas en espacios de recreación.



Actividad de Fundición de Armas



Actividad de Fundición de Armas



Columpios entregados producto de la Actividad de Fundición de Armas

PROYECTOS CON LA COMUNIDAD

GRI 413-1



Alumnos del Technical School


Entrega de útiles escolares – Mochilazo Escolar


Entrega de útiles escolares – Mochilazo Escolar

Aliados contra el cáncer:

- Desde el 2016, nos unimos a la admirable labor de la Fundación Peruana de Cáncer, apoyándolos en su colecta "Ponle Corazón", mediante la cual buscan recaudar fondos para poder brindar asistencia integral a los pacientes con cáncer más necesitados de nuestro país.

Plataforma de aprendizaje virtual LMS AprendeconSIDER:

- Plataforma virtual que SIDERPERU pone a disposición de la comunidad (estudiantes universitarios, técnicos y docentes) con más de 10 cursos especializados en temas de Seguridad, Gestión Ambiental, Liderazgo, etc.

Edúcame Más:

- Programa que tiene como objetivo capacitar a docentes, estudiantes y padres de familia de 5 instituciones educativas de Chimbote. Más de 2,000 personas fueron beneficiadas a través de temas para niños como "Educa Cuentos"; además de talleres para docentes y padres de familia.

5S's GERDAU:

- Con la participación de 5 colaboradores, cinco escuelas públicas están implementando el programa empresarial de orden y limpieza, cambiando y mejorando su cultura.

Formación de Brigadistas en colegios:

- Nuestra brigadistas de SIDERPERU capacitan a docentes y alumnos en escuelas públicas de Chimbote. Además, se brindan charlas de primeros auxilios.

ANEXOS

ANEXOS

En esta sección se amplía el desarrollo de algunos contenidos GRI con los que cumple el presente reporte de sostenibilidad.

GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

SIDERPERU no consolida estados financieros para su presentación ante la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV).

GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

La prevención es el cimiento de un desempeño intachable. Por ello, los directores, gerentes, administradores y apoderados consideran no solo los intereses de los accionistas, sino también de sus colaboradores, clientes, proveedores, consumidores y demás partes directa o indirectamente vinculadas a la organización. Asimismo, velan por el interés colectivo y de la comunidad donde la empresa desarrolla sus actividades, incluyendo el cuidado del medio ambiente y el respeto a la cultura local.

El Comité Ejecutivo vela permanentemente por la prevención y mitigación de los riesgos; y, cuando alguno de estos tiene alguna probabilidad de concretarse y generar un impacto relevante, el responsable establece controles para aplacar 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 nuestra empresa. Las acciones de mitigación deben ser compatibles con el grado de exposición a los riesgos.

Nuestros riesgos están clasificados así:

- Escenario Económico
- Estrategia Corporativa
- Operacionales y Tecnológicos
- Contexto Político
- Reputacionales
- Recursos Humanos
- Financieros
- Medio Ambientales
- Regulatorios

Diseñamos planes de acción que prevengan y mitiguen riesgos para garantizar la operatividad del negocio y mantener nuestro actuar ético y responsable. El Comité Ejecutivo 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 señalizadores de riesgos reportados por áreas como Auditoría Interna, Compliance, Seguridad de la Información y Legal.

ANEXOS

GRI 2-15 Conflictos de interés

Evitamos y gestionamos los conflictos de intereses garantizando que el Directorio cumpla el Código de Ética y Conducta. 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, 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.

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 Superintendencia del Mercado de Valores y la Bolsa de Valores de Lima.



Barra de construcción SIDERPERU.

ANEXOS

GRI 2-23 Compromisos y políticas

- **Código de ética:** Este es un documento dirigido a todos nuestros colaboradores, incluso a los consejeros, independientemente de su área de actuación en Gerdau, su cargo o función y su localización geográfica. Expresa el compromiso en la adopción de conductas basadas en los más elevados estándares éticos.
  https://www.siderperu.com.pe/sites/pe_gerdau/files/PDF/C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20y%20Conducta%20-%20Gerdau_3.pdf
- **Código de Ética y Conducta para Terceros:** Establece directrices para las situaciones previstas en la relación de Gerdau con sus terceros, como sus proveedores, prestadores de servicios y clientes; registra los principales compromisos de Gerdau con los temas vinculados a la ética y al cumplimiento de leyes; orienta cómo los terceros forman parte de la garantía de cumplimiento de estos compromisos; y resalta las situaciones no aceptables que son susceptibles de revisión de las contrataciones e incluso de la cancelación de éstas.
  https://www.siderperu.com.pe/sites/pe_gerdau/files/PDF/GERDAU%20-%20C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20y%20Conducta%20para%20Terceros.pdf
- **Política anticorrupción:** Establece las directrices y obligaciones en el combate a la corrupción, en cumplimiento a las leyes y al Código de Ética y Conducta de Gerdau, ante agentes públicos y en la relación con proveedores, clientes, colaboradores, inversionistas y comunidad.
  https://www.siderperu.com.pe/sites/pe_gerdau/files/PDF/Anti-Corruption%20Policy.pdf
- **Política de Compliance:** Establece las directrices, obligaciones y el compromiso de Gerdau-SIDERPERU de seguir las mejores prácticas en compliance y ética, en línea con su principio de "Actuar Éticamente".
  https://www.siderperu.com.pe/sites/pe_gerdau/files/PDF/Pol%C3%ADtica%20de%20Compliance%20ESP-2022.pdf
- **Política de Gestión de Riesgos:** Establece las directrices para la gestión de riesgos, su alcance, definiciones, flujo de información y la estructura de informes de riesgos críticos. Asigna responsabilidades sobre la identificación y formas de tratamiento, para prevenir o minimizar el impacto de sus factores de riesgo.
  https://www.siderperu.com.pe/sites/pe_gerdau/files/PDF/Risk%20Management%20Policy.pdf
- **Política de Derechos Humanos:** Establece los lineamientos que fomentan el respeto a los derechos humanos en todas las actividades del negocio. La Política de Derechos Humanos de Gerdau-SIDERPERU avala y apoya plenamente la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
  https://www.siderperu.com.pe/sites/pe_gerdau/files/PDF/Human%20Rights%20Policy%20%281%29.pdf
- **Política de Sostenibilidad:** Establece lineamientos para la conducción sostenible de las actividades de Gerdau - SIDERPERU, considerando los elementos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza, así como una evaluación de los riesgos y oportunidades asociados. Esta política refuerza el compromiso de Gerdau – SIDERPERU con la creación de valor para la empresa y la sociedad.
  https://www.siderperu.com.pe/sites/pe_gerdau/files/PDF/Sustainability%20Policy.pdf

ANEXOS

GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos

Es muy importante que cualquier persona, ya sea interna o externa a Gerdau, y que conozca o sospeche de una violación a las leyes, al Código de Ética y Conducta y/o a los procedimientos de Gerdau (que sucedió, esté sucediendo o que pueda suceder) se sienta cómoda para reportar sus preocupaciones directamente al Canal de Ética.

Es obligación de los colaboradores reportar violaciones a este Código de las cuales tengan conocimiento. Se destaca que cualquier posibilidad de persecución o represalia, en virtud de una denuncia, es considerada una violación a este Código y a los principios de Gerdau.

Evolutivo de denuncias recibidas a través del Canal de Ética:

	2021	2022	Total General
Improcedente	5	2	7
Procedente	1	2	3
Procedente en parte	2	1	3
Total General	**8**	**5**	**13**

GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

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.
- 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.

ANEXOS

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

GRI 205-2

- Desarrollamos una capacitación para presentar nuestro Modelo de Prevención contra el Delito.
- El 100% de los nuevos ingresos fueron capacitados en Código de Ética y Hostigamiento Sexual.
- Nuestros colaboradores recibieron capacitación en Código de Ética.
- Se aplicarán 2 nuevos cursos e-learning en el 2023: Hostigamiento Sexual y Lucha contra la corrupción y modelo de prevención del delito.











ANEXOS

GRI 3-3 Competencia desleal

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.

Principales procedimientos de Gestión Energética y Utilidades 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 Iluminación.
- 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.

GRI 3-3

Principales procedimientos de gestión del talento:

- 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.

ANEXOS

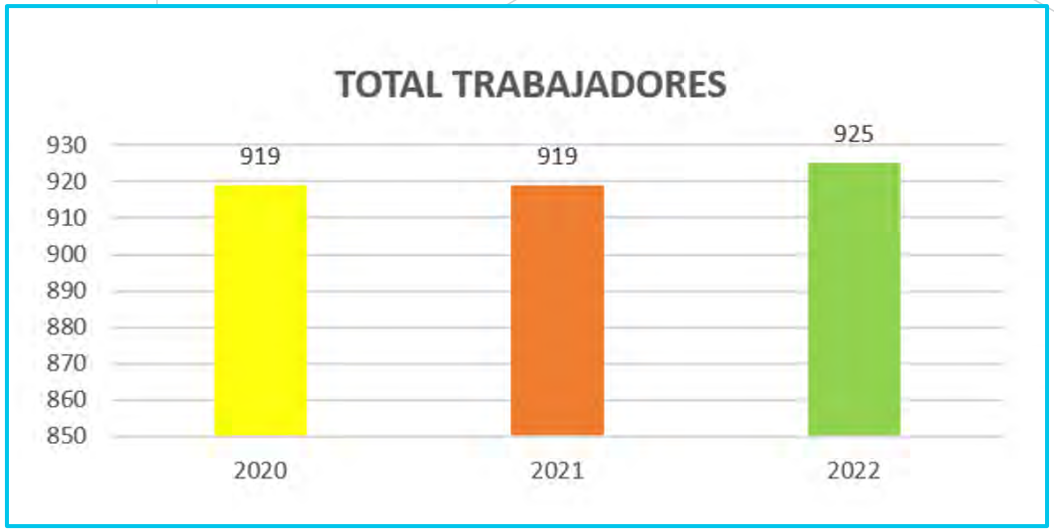
GRI 2-7 EMPLEADOS

CONTRATO LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TEMPORAL	6	25	31
PERMANENTE	65	829	894

Trabajadores contratados a tiempo completo	71	854
TOTAL	925	

CONTRATO LABORAL	AREQUIPA	CHIMBOTE	HUANCAYO	LIMA	TRUJILLO	CHICLAYO	TOTAL
TEMPORAL	0	20	0	11	0	0	31
PERMANENTE	2	790	1	95	3	3	894

TRABAJADORES	2020	2021	2022
TOTAL	919	919	925



ANEXOS

GRI 401-1 NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL

Desglose por grupo de edad:

20-29 años	30-39 años	40-49 años
19	05	01

Desglose por grupo de edad:

20-29 años	30-39 años	40-49 años
05	06	01

GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva

2022:

TIPO	Mujeres		Hombres		Cantidad Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
SINDICATO EMPLEADOS	2	0.2%	299	32.3%	301
SINDICATO TRABAJADORES	0	0.0%	222	24.0%	222
NO AFILIADO	69	7.5%	333	36.0%	402
Total general	71	7.7%	854	92.3%	925

2021:

TIPO	Mujeres		Hombres		Cantidad Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
SINDICATO EMPLEADOS	1	0.1%	292	31.6%	293
SINDICATO TRABAJADORES	0	0.0%	218	23.6%	218
NO AFILIADO	67	7.2%	341	36.9%	408
Total general	68	7.4%	851	92.6%	919

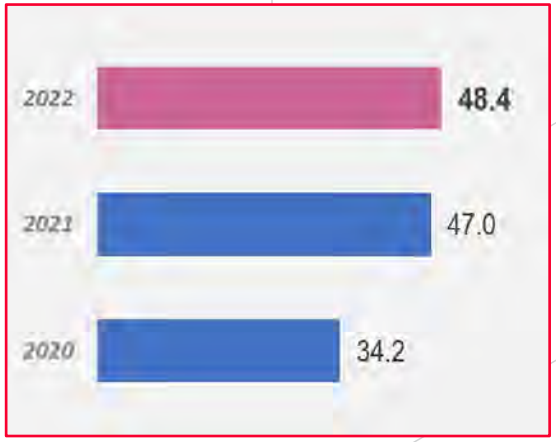
2020:

TIPO	Mujeres		Hombres		Cantidad Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
SINDICATO EMPLEADOS	1	0.1%	282	30.5%	283
SINDICATO TRABAJADORES	0	0.0%	217	23.5%	217
NO AFILIADO	65	7.0%	354	38.3%	419
Total general	66	7.2%	853	92.8%	919

ANEXOS

GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado

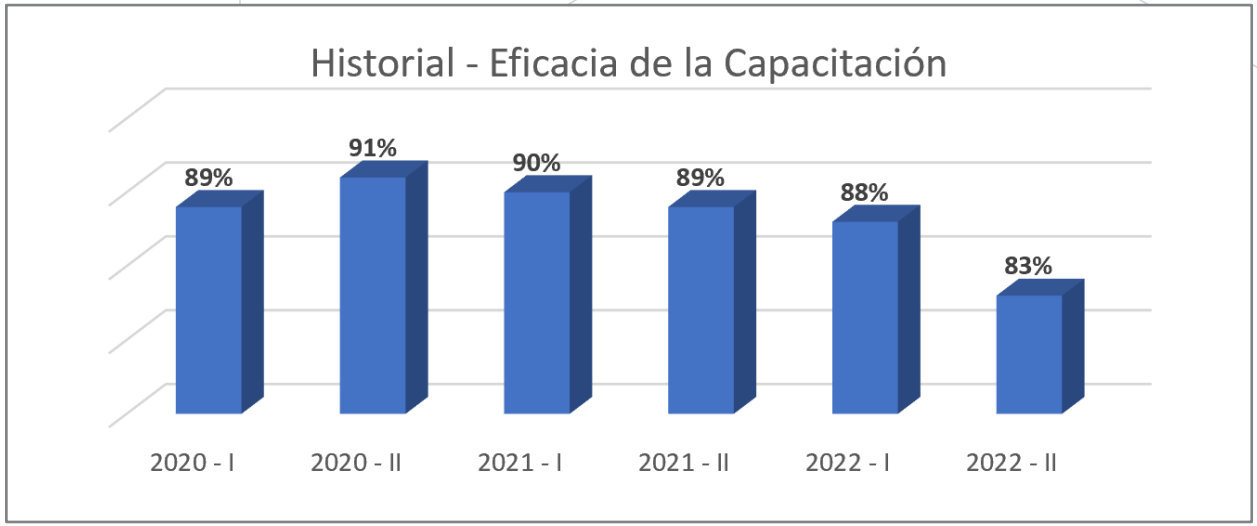
Nuestra capacitación es para todos los niveles:



Total de horas hombre.



Total de horas de capacitación sólo de mujeres.



ANEXOS

GRI 405-1- Diversidad en órganos de gobierno y empleados

a. El porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad:

i. Sexo

SEXO	Cantidad	Porcentaje
FEMENINO	71	8%
MASCULINO	854	92%
Total general	925	100%

ii. Grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años

< 30 años	30-50 años	50 años <
7%	63%	31%

iii. Otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables)

	%
POBLACIÓN VULNERABLE	0%

El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad:

i. Sexo

	ADMINISTRATIVOS		OPERARIOS	
SEXO	**Cantidad**	**Porcentaje**	**Cantidad**	**Porcentaje**
FEMENINO	68	26%	3	0.5%
MASCULINO	192	74%	662	99.5%
Total general	260	100%	665	100%

ii. Grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años

TIPO	< 30 años	30-50 años	50 años <
ADMINISTRATIVO	13%	79%	8%
OPERARIO	4%	57%	39%

iii. Otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables)

	%
POBLACIÓN VULNERABLE	11%
Adulto mayor (>60 años)	11%
Comunidad LGTB	0.1%

GRI 3-3

Para evaluar el enfoque de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, buscamos prevenir los accidentes laborales, así como enfermedades ocupacionales. Por ello, se ha establecido los siguientes indicadores:

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.

Evolución anual del ISP 2017 – 2022



**A excepción del 2020 que fue un año atípico por la coyuntura de la COVID 19 (operaciones paralizadas por 2.5 meses), la tendencia del ISP ha sido a disminuir cada año.*

ANEXOS

En el 2022, el liderazgo de nuestra empresa estableció los límites y metas anuales para la gestión de Seguridad Industrial. Los indicadores fueron trazados analizando y evaluando los resultados de los últimos tres años.

Información sobre políticas, sistemas de gestión y herramientas de seguridad y salud ocupacional

Las actividades para la Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos laborales (IPER), 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. La matriz IPER es actualizada anualmente y cuando:

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

Asimismo, contamos con una serie de herramientas que nos ayudan a identificar los peligros, evaluar los riesgos, así como la investigación de accidentes como son:

- Software de SSMA, que permite registrar y tratar los eventos por actos y condiciones subestándar identificados por los colaboradores, también se puede registrar los desvíos y oportunidades de mejora encontrados en las diversas herramientas descritas a continuación:
  - 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 física o funcional en el corto o largo plazo.
- 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 (RISST).
- Matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC).

En GERDAU-SIDERPERU, tenemos una serie de herramientas donde se fomenta la participación y consulta de los colaboradores, como los siguientes:

- Elecciones de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Paritario).
- Software de SSMA.
- Auditorías interna y externa SIG.
- Auditoria del Índice de Gestión del Sistema de Seguridad (IGSS).
- Rechazo de Tareas.

ANEXOS

Indicadores de seguridad

Programas	Cursos Programados	Estatus de avance	Estatus general
Seguridad y Salud	Tratamiento de fallas	92%	81%
	Seguridad de la infromación	74%	
	SIG	91%	
	Recursos Hidricos	88%	
	Cuidado Activo	88%	
	Trabajos en Caliente	80%	
	Ergonomia	50%	

FOMENTO DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES
GRI 403-6

Todos los colaboradores propios y terceros cuentan con accesos a los servicios de atención primaria las 24 horas los 7 días de la semana dentro de nuestras instalaciones, así como existen dentro de la organización diferentes formas de aseguramiento médico como la Seguridad Social, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Universal), Auto Seguro Médico Familiar (Programa autosostenido por la empresa y colaboradores), así como contratos con Empresas Prestadores de Salud (EPS).

TRABAJADORES CUBIERTOS POR UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO
GRI 403-8

Empleados y trabajadores cuyo trabajo esté controlado por la organización y que estén cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo:

Tipo de trabajador	N° trabajadores cubiertos	Porcentaje de trabajadores cubiertos
Directo (empleados y operadores)	927	100%

ANEXOS

Empleados y trabajadores cuyo trabajo esté controlado por la organización y que estén cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, sujeto a auditoría interna:

Tipo de trabajador	N° trabajadores cubiertos	Porcentaje de trabajadores cubiertos
Directo (empleados y operadores)	927	100%
Tercerizado	210	100%

Empleados y trabajadores cuyo trabajo esté controlado por la organización y que estén cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, sujeto a auditoría interna o certificación de parte de un tercero:

Tipo de trabajador	N° trabajadores cubiertos	Porcentaje de trabajadores cubiertos
Directo (empleados y operadores)	927	100%
Tercerizado	210	100%

NUEVOS PROVEEDORES QUE HAN PASADO FILTROS DE SELECCIÓN DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS SOCIALES GRI 414-1

El modelo de proveedores con elección en base a criterios ESG se encuentra en formulación, a la fecha no se ha establecido como criterio final de elección.

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

GRI 3-3

Comunicación con los clientes 2022:

- Mantenemos distintos canales de comunicación como WhatsApp, plataformas web, vía telefónica, etc. Nuestra comunicación es estructurada en función a la labor comercial, la calificación de los clientes y, además, demanda para casos específicos.

Satisfacción de clientes:

- NPS 2022: +44puntos (resultado correspondiente a los clientes del negocio de Distribución Civil que representa la mayor parte de las ventas de la organización).
- CSAT 2022: > 83% de satisfacción (resultado correspondiente a los clientes del negocio de Distribución Civil que representa la mayor parte de las ventas de la organización).

Programas de capacitación a clientes:

- Capacitaciones Digitales:
  Asistentes: Maestros de Obra, Ingenieros Civiles, Estudiantes de Ingeniería.
  Plataforma: Facebook (a través de enlace en vivo).
  Horario: miércoles 7pm
  Frecuencia: Semanal (de febrero a diciembre).
  NPS: +70pts.
  Cantidad de capacitaciones 2022: 37 capacitaciones digitales.
  Temas: técnicas de procesos constructivos, lectura de planos estructurales, armado de estructuras con productos SIDERPERU.
  Alcance total 2022: >561,000 personas.
  Certificaciones Otorgadas 2022: >16,000 certificados.
- Capacitaciones Presenciales:
  Asistentes: a maestros de Obra.
  Realizadas en las ciudades de: Piura, Chiclayo, Trujillo, Chimbote, Arequipa y Cuzco.
  Frecuencia: Mensual (septiembre a diciembre).
  Cantidad de capacitaciones 2022: 9 capacitaciones presenciales.
  Temas: técnicas de doblado de fierros de construcción SIDERPERU y lectura de planos estructurales.
  Alcance total 2022: >1,300 personas.
  Certificaciones Otorgadas 2022: >1,200 certificados.

ANEXOS

Campañas comerciales:

- Idea Fuerza: Marca + Producto Estrella.
- Concepto: SIDERPERU, Fierros Resistentes.
- Reason Why: el reto es impactar al público masivo y reforzar nuestro posicionamiento en los consumidores potenciales y existentes. Reforzar la asociación de marca-producto de manera masiva. Atacamos directo al dolor del público con el mensaje: SIDERPERU, Fierros Resistentes. Este mensaje ayuda a identificar a la marca con el producto estrella (fierro de construcción) y refuerza el mensaje con un atributo de relevancia en Maestros de Obra y Dueños de Obra, que desean tener un producto resistente y, entendiendo que somos un país sísmico, su proyecto durará por más de 100 años.
- Acciones realizadas:
  - **ATL:** paneles publicitarios, pantallas LED publicitarias, murales, vallas móviles, publicidad en transporte público.
  - **BTL:** gestión de punto de venta con equipo de mercaderismo tercero, publicidad en punto de venta (afiches, jalavista, pintado de fachadas, banderolas, banners publicitarios).
  - **Digital:** acciones de SEM y SEO, publicidad digital en Retail, piezas de comunicación digitales en redes sociales.
- Duración: septiembre a diciembre 2022.

Complejo siderúrgico de SIDERPERU en Chimbote.



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	GERDAU-SIDERPERU ha elaborado el informe en referencia a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2022.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión		
			Requisito(s) omitido(s)	Razón	Explicación
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	3,7			
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	66			
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3			
	2-4 Actualización de la información	3			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7,8,9,10			
	2-7 Empleados	72			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	13,14,15			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	13			
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	13,14,15,66			
	2-15 Conflictos de interés	14,67			
	2-18 - Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	13,14,18			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4,5			
	2-23 Compromisos y políticas	11,12,68			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	69			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	69,70			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	16			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	19,20,21			
	2-30 Convenios de negociación colectiva	24			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Temas materiales					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	22,23,24			
	3-2 Lista de temas materiales	22,23,24			
Gestión Económica					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	26,28			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 – Valor económico directo generado y distribuido	26,27			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	16,17			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	16,17,18			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción anticorrupción	16,17,18			
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	16,17,18			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	71			
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	28			
Gestión ambiental					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	30,31,32			
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	35			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	36			
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 – Consumo de agua	37			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	40			
GRI 305: Emisiones	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	38, 39			
	305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	38, 39			
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	38, 39			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	40			
GRI 306: Residuos 2020	306-1 – Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	40			
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	40			
	306-3 Residuos generados	41			
Gestión social					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	44, 71			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 - Nuevas contrataciones del empleados y rotación de personal	45			
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	45			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	50,76,77			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	50			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	52,53,54			
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	52,53,54			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	52,53,54			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	52,53,54			
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	52,53,54,78			
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	52,53,54			
	403-9 Lesiones por accidente laboral	52,53,54			
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	52,53,54			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	46			
GRI 403: Formación y enseñanza 2016	404-1 - Media de horas de formación al año por empleado	46,47,74			
	404-2 - Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	46,47			
	404-3 - Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	48			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	49			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	49,75			

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	60			
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 – Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	61,62,63,64			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	55,58			
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 - Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	58			