

70  
AÑOS



SIDERPERU

El acero del Perú



# ACERO

que contruye país, hogares  
y futuro, desde hace 70 años





# Sobre nuestro reporte

GRI 2-3  
GRI 2-4

**Nos complace** presentar nuestro quinto Reporte de Sostenibilidad, en referencia a los estándares GRI (Global Reporting Initiative). Este informe abarca la gestión realizada desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025. Su alcance está alineado con la información financiera de la empresa y no contempla exclusiones relevantes.

Nuestro reporte, que es de carácter anual, refleja los logros y desafíos de la empresa durante el año 2025, en materia de sostenibilidad. Además de mantener los contenidos del informe anterior, hemos incorporado nuevos indicadores basados en el principio de materialidad de la GRI. Dicho principio determina la importancia que tienen los temas para nosotros y nuestros grupos de interés, asegurando así una presentación más completa y relevante de nuestro desempeño de triple impacto (ESG).

Para garantizar la calidad y confiabilidad de la información reportada, se cuenta con un proceso interno de recopilación y validación que involucra a las distintas áreas. En este marco, cada equipo elabora y remite sus contenidos, que son consolidados y gestionados por el área de Comunicación Externa. Posteriormente, el documento es revisado por los nueve gerentes de primera línea, quienes brindan su conformidad antes de ser elevado a nuestra casa matriz, Gerdau, para su aprobación final.

Para cualquier consulta sobre este documento, no dude en ponerse en contacto con Samantha Sophia Meyer Buendía, Gerente de Asuntos Institucionales y Comunicación Externa, a través del correo electrónico [samantha.meyer@sider.com.pe](mailto:samantha.meyer@sider.com.pe).

# Estimados lectores

GRI 2-22




Nos complace compartir con ustedes nuestro quinto **Reporte de Sostenibilidad**, que recoge los principales avances, aprendizajes y desafíos que marcaron nuestra gestión durante el 2025. Más que un recuento de resultados, este documento refleja cómo venimos construyendo, día a día, una empresa comprometida con el desarrollo del país.

Decir que somos “El Acero del Perú” no es solo un lema; es una convicción que guía cada una de nuestras decisiones. Es el reflejo de nuestro compromiso con las personas, con nuestras comunidades y con el futuro que, juntos, estamos contribuyendo a forjar.

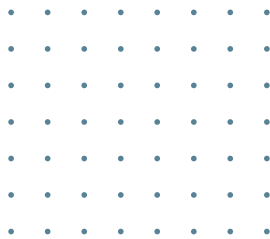
Como parte de Gerdau, continuamos impulsando una operación cada vez más eficiente, sostenible y alineada con los desafíos globales. En este camino, Chimbote sigue siendo el corazón de nuestras operaciones y el punto de partida de una historia que, hace 70 años, construimos con orgullo y responsabilidad.

El 2025 fue un año desafiante, pero también lleno de logros que reafirman nuestra capacidad de avanzar con solidez. Alcanzamos ventas por S/ 2,361 millones y un EBITDA de S/ 297 millones, resultados que reflejan nuestra resiliencia y disciplina operativa.

La sostenibilidad es parte de nuestro ADN. Somos uno de los recicladores más grandes del país, pues la chatarra metálica es el corazón de nuestro negocio. Este año, cerramos dándole una segunda vida a más de 385 mil toneladas de chatarra, redujimos nuestro consumo energético frente al



En SIDERPERU trabajamos para cuidar a nuestros clientes y continuar fidelizándolos”.



año anterior y fortalecimos nuestro modelo de economía circular. Además, el 100% de la energía eléctrica consumida provino de fuentes renovables y logramos ahorrar más de 92 millones de litros de agua en nuestro proceso productivo, reafirmando nuestro compromiso con la gestión sostenible de los recursos.

Detrás de cada uno de estos avances hay un factor muy valioso que los hace posibles: nuestras personas. La fuerza detrás del acero son nuestros colaboradores, y su bienestar es una prioridad permanente. En 2025 alcanzamos un 86.20% de satisfacción en clima laboral y mantuvimos una cobertura del 100% en salud y seguridad para colaboradores directos y tercerizados.

Reafirmamos nuestra cultura del cuidado al registrar cero fatalidades laborales, al reducir significativamente los riesgos disergonómicos y al fortalecer una mirada integral del bienestar, que incluye la salud mental de nuestros equipos. Este compromiso se complementa con nuestra apuesta por el desarrollo del talento, reflejada en más de 37 mil horas de capacitación durante el año.

Asimismo, seguimos avanzando hacia una organización más diversa e inclusiva. En 2025, el 41.18% de nuestras nuevas contrataciones fueron de mujeres y el 26.87% de los puestos de liderazgo estuvieron ocupados por talento femenino, lo que evidencia nuestro compromiso con la equidad de oportunidades y el fortalecimiento de equipos diversos.

Más allá de nuestras operaciones, continuamos generando valor en las comunidades donde estamos presentes. A través de nuestras iniciativas sociales, impactamos positivamente a miles de personas y promovimos el acceso a oportunidades de desarrollo. Destaca nuestra escuela técnica propia “Technical School”, que brindó formación técnica gratuita a 138 estudiantes, reafirmando nuestra apuesta por la educación como motor de progreso.

Estos resultados reflejan una gestión integral que articula el desempeño económico, la responsabilidad ambiental y el compromiso social, y que ha sido reconocida con importantes certificaciones y distinciones. Sin embargo, más allá de los reconocimientos, lo que realmente nos impulsa es la convicción de que siempre podemos hacerlo mejor.

Nuestros avances son posibles gracias al compromiso de nuestros colaboradores, al respaldo de nuestra casa matriz, Gerdau, y a la confianza de nuestros clientes y aliados. Agradecemos especialmente a Chimbote, ciudad que nos acoge, hace 70 años, y forma parte esencial de nuestra identidad.

De cara al 2026, renovamos nuestro compromiso de seguir generando valor sostenible, fortaleciendo nuestra operación y contribuyendo activamente al desarrollo del Perú y al bienestar de las futuras generaciones.

**Aldo Tapia Castillo**  
CEO - Director Ejecutivo



# Nuestros hitos



## > Económicos y del negocio

**S/ 2,361**

millones de ingresos alcanzados, con un incremento de (+3%) en volumen de ventas.

**USD 2.1 MM**

de facturación con SiderExpress, 5 % más que el 2024.

**23%**

de nuestros proveedores metálicos fueron mujeres.

**85%**

de satisfacción de clientes, 6 puntos porcentuales más que en 2024.



# Nuestros hitos

## Ambientales

100%

de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables.

2.73%

disminuyó nuestro consumo de energía eléctrica respecto al 2024.

385 mil

toneladas de chatarra reciclada, bajo nuestro modelo de economía circular.

92 millones

de litros de agua ahorrada en nuestro proceso productivo, equivalentes a más de 37 piscinas olímpicas.



# Nuestros hitos

## Sociales

**26.87%**  
de colaboradoras en puestos  
de liderazgo.

**86.20%**  
de nivel de satisfacción laboral,  
según nuestra encuesta de clima.

**41.18%**  
de nuevas contrataciones  
fueron mujeres.

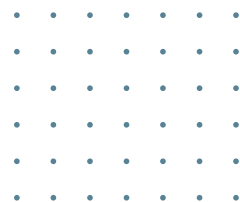
**0**  
fatalidades laborales.

**44.6%**  
de reducción de riesgos  
disergonómicos altos y muy altos.

**+37 mil**  
horas de capacitación.

**138**  
estudiantes accedieron a la beca  
de formación profesional técnica.

**412**  
atenciones psicológicas  
brindadas a colaboradores.



# La industria del acero en el Perú

## Sector siderúrgico

La siderurgia impulsa el progreso del Perú. Como base de industrias clave como la construcción, la minería y la metalmecánica, este sector es motor de desarrollo y transformación.

La siderurgia es una industria estratégica para el desarrollo del Perú. Como proveedor esencial de sectores como construcción, minería, infraestructura, energía y metalmecánica, impulsa la inversión, el empleo y la competitividad del país.

El acero producido en el Perú está presente en viviendas, hospitales, colegios, carreteras, puentes, proyectos mineros e industrias, convirtiéndose en la base sobre la cual se construye y moderniza el país. Además, se trata de una industria con un importante aporte a la economía circular, ya que gran parte del acero nacional se fabrica a partir de chatarra reciclada.

**Subsectores** La industria siderúrgica está directamente vinculada a:



Construcción e  
infraestructura



Industria  
metalmeccánica



Minería



Comercio y distribución  
de materiales



## Evolución del PBI

La manufactura, sector en el que se inserta la industria siderúrgica, representa alrededor del **11% al 12% del Producto Bruto Interno (PBI)** del Perú, posicionándose como uno de los principales motores de la actividad económica y del empleo formal en el país. Su relevancia es aún mayor por su capacidad de articular cadenas productivas con sectores estratégicos como construcción, minería, infraestructura, metalmeccánica y transporte.

Durante 2025, la manufactura mostró una recuperación gradual, en línea con la reactivación de la economía peruana. **El PBI nacional creció 3,4%**, mientras que la manufactura no primaria registró un avance cercano al 2%, impulsada principalmente por una mayor demanda interna, la recuperación de la inversión privada y una mejor ejecución de la inversión pública.

En este contexto, los sectores más vinculados a la

actividad de SIDERPERU mostraron un desempeño particularmente favorable. La construcción creció 6,7% en 2025, apoyada por el mayor dinamismo de la autoconstrucción, la ejecución de obras públicas y la recuperación gradual de proyectos de inversión privada. Asimismo, actividades vinculadas como la metalmeccánica y la manufactura orientada a bienes para infraestructura y minería continuaron fortaleciéndose, generando una mayor demanda por acero y soluciones asociadas.

Este entorno permitió consolidar una recuperación del sector siderúrgico, favorecida por una mayor actividad en los mercados de construcción civil, industria y minería, así como por una gradual mejora en la confianza empresarial y en las perspectivas de inversión para el país.

(Fuente: BCRP/ INEI/PRODUCE)



## Importancia del sector

**1**

### Industria base para el desarrollo

El acero es clave para el desarrollo del Perú, siendo la base de su infraestructura y urbanización. Esta industria silenciosa está presente en carreteras, hospitales, colegios, viviendas y otras obras que impulsan el progreso del país.

**2**

### Generación de empleo

En 2025, el sector siderometalúrgico peruano continúa siendo un importante generador de empleo, con más de 69 mil puestos de trabajo asociados a las exportaciones, incluyendo empleos directos, indirectos e inducidos.

(Fuente: Sociedad Nacional de Industrias / INEI)

**3**

### Conexión directa con el sector construcción

El sector construcción concentra aproximadamente la mitad del consumo de acero en el país, siendo el principal destino de productos como las barras de construcción, fundamentales en la edificación de viviendas.

**4**

### Es una industria recicladora y sostenible

100% del acero local se fabrica con chatarra reciclada, lo que reduce el impacto ambiental y promueve la economía circular.

# 1

## SIDERPERU: Acero que lleva progreso y desarrollo

- 1.1. Sobre nosotros
- 1.2. Nuestro prestigio
- 1.3. Recorrido circular de nuestro acero
- 1.4. Productos que llevan progreso y desarrollo
- 1.5. Clientes y aliados clave
- 1.6. Principios que guían cada decisión
- 1.7. Valor económico compartido





# 1.1

## Sobre nosotros

GRI 2-1  
GRI 2-2  
GRI 2-6

Somos SIDERPERU<sup>1</sup>, la primera empresa de acero peruana y una de las recicladoras más importantes del país. Desde hace más de 70 años, nuestros productos acompañan el crecimiento de miles de peruanos y sus familias. Desde el 2006, somos uno de los 7 países donde opera Gerdau, la mayor empresa brasileña productora de acero, una de las principales proveedoras de aceros especiales de América y la mayor recicladora de chatarra metálica de Latinoamérica.

En Chimbote (Áncash) se ubica nuestro complejo industrial, con una extensión de 550 hectáreas. Asimismo, contamos con una unidad comercial en Lima, tres centros de distribución localizados en Lima, Arequipa y Chimbote, y el respaldo de dos plantas industriales a través de aliados estratégicos. Asimismo, contamos con centros de reciclaje de chatarra en Chiclayo y Arequipa, siendo este último un punto estratégico para la recolección y procesamiento de metálicos en la zona sur del país, fortaleciendo nuestra cadena de valor bajo un enfoque de economía circular.

Abastecemos a los sectores de construcción civil, industria y minería, llevando nuestro acero a todo el Perú e incluso a Bolivia, contribuyendo al progreso, desarrollo, seguridad y la calidad de vida de las familias.

<sup>1</sup> Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A (RUC: 20402885549). Solo tenemos operaciones en el Perú.



## Distribución de nuestras operaciones en Perú



### Chiclayo

1 centro de reciclaje de chatarra



### Áncash

1 complejo industrial  
1 centro de distribución



### Lima

1 centro de distribución  
1 unidad comercial



### Arequipa

1 centro de distribución  
1 centro para reciclaje de chatarra



# 1.2

## Nuestro prestigio



### Reconocimiento Buenas Prácticas Laborales MTPE

Obtuvimos el Segundo puesto en la Categoría "Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral", por nuestro Proyecto de Personalidad de Riesgo, una iniciativa innovadora de seguridad industrial y salud mental que evalúa rasgos psicológicos para prevenir accidentes laborales.



### Certificado IREC - Orygen

En 2025 obtuvimos la certificación I-REC por el consumo de 298.17 GWh de energía 100% renovable en 2024. Lo que contribuyó a reducir alrededor de 60,000 toneladas de CO<sub>2</sub> en 2024.



### Premio Prácticas Innovadoras en Seguridad - MAPFRE

En 2025 hemos conseguido el reconocimiento por parte de MAPFRE respecto a prácticas innovadoras y efectivas para el control de riesgos críticos en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



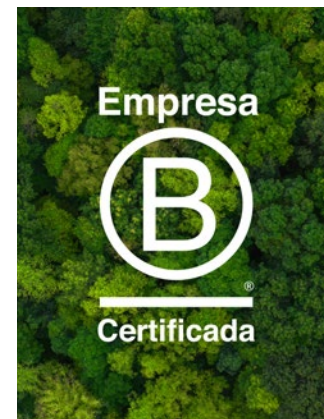
### Renovación de la Certificación Antisoborno

Renovamos Certificación como Empresa Antisoborno, por Empresarios por la Integridad. Este certificado valida que nuestra empresa se ha adherido a una cultura de integridad y que contamos con sólidas políticas antisoborno.



### Premio R3 de Ecolab por nuestro compromiso hídrico

Recibimos este reconocimiento porque en 2024 hemos logrado un ahorro anual de más de 70 millones de litros de agua en nuestras operaciones en Chimbote, equivalente a más 25 piscinas olímpicas.



### Renovación de la Certificación como Empresa B

Desde el 2022, mantenemos la Certificación B. Este certificado reconoce nuestras buenas prácticas de sostenibilidad en cinco áreas clave: gobierno, trabajadores, clientes, comunidad y medio ambiente.

# 1.3

## Recorrido circular de nuestro acero GRI 3-3

**Nuestro producto** sigue un flujo que refleja que estamos comprometidos con la economía circular y la generación de valor a la sociedad.



### La chatarra: el corazón de nuestro negocio

#### Ciclo renovable

El acero es uno de los pocos materiales que se puede reciclar casi de forma infinita.

#### Uso

Este es el acero que está presente en las casas de las familias, en edificios, en puentes, en colegios, en espacios de desarrollo, etc.

#### 1 Trabajo local

Compramos chatarra a nuestros recicladores metálicos, la cual utilizamos como materia prima.

#### Reciclaje

Esta llega a nuestra planta, la reciclamos y la fundimos en nuestro horno eléctrico.

#### Transformación

La chatarra se convierte en barras de construcción de acero, luego de un proceso riguroso y sostenible.



# 1.4

## Productos que llevan progreso y desarrollo

GRI 2-6



### Construcción<sup>2</sup>

Barras y rollos corrugados para construcción, barras corrugadas cortadas y dobladas (fierro habilitado), conectores mecánicos, servicios de ingeniería de detalle, pre armado de estructuras e instalación de barra de construcción en obra; además de productos complementarios como clavos, alambres recocidos, alcantarillas, guardavías y otros derivados.



### Industria

Tubos de acero electrosoldados laminados en caliente, laminados en frío, galvanizados, perfiles redondos, perfiles cuadrados y ángulos.



### Minería

Barras y bolas de acero para la molienda de minerales.



En 2025, el

# 76%

de nuestros ingresos se generó a partir de productos con enfoque ESG\*\*.

\*Resultados 2023: 84%, 2024: 70%.

\*\*Nuestro principal producto es la barra de construcción, la que fabricamos a partir del reciclaje de chatarra ferrosa.



<sup>2</sup> Además, brindamos el servicio de ingeniería de detalle, modelamiento BIM, pre-armado e instalado en obra.

1.5

# Clientes y aliados clave

## Nuestros principales clientes

- > GRUPO YAGI
- > GRUPO PAKATNAMU
- > GRUPO CAF
- > GRUPO CABAL
- > GRUPO SANTA FE
- > GRUPO SUCA
- > LA VIGA S. A.
- > GRUPO FERRONOR
- > REPALSA S.A.
- > GRUPO QUIROGA

## Clientes satisfechos<sup>3</sup>

Reforzamos la medición de la experiencia de nuestros clientes, mediante el seguimiento de indicadores de recomendación y satisfacción de marca en nuestras líneas de negocio. Los resultados obtenidos evidencian niveles favorables, reafirmando así nuestro compromiso con brindar una experiencia de calidad.

<sup>3</sup> A través de nuestro canal de reclamos: reclamos@sider.com.pe, se atendieron, en 2025, 20,402 reclamos. (GRI 417-2)

## Comunicación con nuestros clientes

Mantenemos una comunicación cercana y constante con nuestros clientes mediante visitas del equipo comercial y diversos canales de comunicación digital. Esta interacción se organiza de forma estructurada, de acuerdo con la gestión comercial, la segmentación de clientes y los requerimientos específicos de cada caso. En 2025, continuamos fortaleciendo nuestros programas de capacitación dirigidos a clientes, en modalidades presencial y virtual.



### Capacitaciones virtuales

Más de **5400 personas** participaron de las **36 capacitaciones** realizadas a través de transmisiones en vivo de nuestro canal de Facebook. Las temáticas estuvieron enfocadas en **buenas prácticas de construcción**.

Obtuvimos un **NPS de +85**.



### Capacitaciones presenciales

Realizamos **16 capacitaciones presenciales a nivel nacional**, mediante las cuales otorgamos más de **35000 certificados** a trabajadores de construcción civil.

Obtuvimos un **NPS +74**.

## Customer Satisfaction Score

CSAT 2025:

**85%**

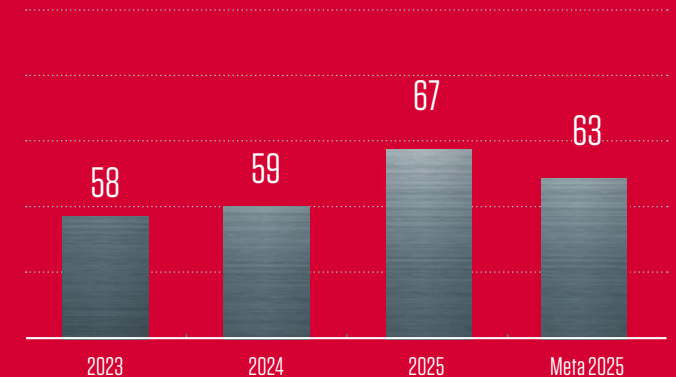
de satisfacción, 6 puntos porcentuales más que en 2024.

## Net Promoter Score

Logramos superar en

**4pts**

la meta trazada para 2025.





## Aliados comerciales estratégicos:



### Progresol

Tenemos una alianza con UNACEM y su red de ferreterías Progresol, con presencia en Lima y Sur Chico; 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.

### La Mezcladora

Somos aliados del 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 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.

# 1.6

## Principios que guían cada decisión GRI 2-23

### El ADN de SIDERPERU



#### Propósito

Empoderar a las personas que construyen el futuro.



#### Aspiración

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

### Planes estratégicos

- 1 Aumentar nuestra competitividad y crecer en aceros largos, planos y SBQ<sup>4</sup> en las Américas.
- 2 Invertir en nuevos negocios complementarios al acero.
- 3 Perfeccionar nuestras prácticas ESG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo).

<sup>4</sup> Special bar quality, es decir, barras de acero especial.

### Comportamientos

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



## Nuestros Principios

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

## Sistemas de gestión

Contamos con las siguientes políticas que guían nuestras acciones:

- Código de Ética
- Código de Ética y Conducta para Terceros
- Política Integrada de Salud y Seguridad, Medio Ambiente y Calidad
- Política Anticorrupción
- Política de Compliance
- Política de Gestión de Riesgos
- Política de Derechos Humanos, Diversidad, Equidad, Inclusión y Responsabilidad Social
- Política de Sostenibilidad
- Política de Medio Ambiente



## También contamos con las siguientes certificaciones:



### Certificación IBNORCA

Respaldo otorgado por el Instituto Boliviano de Normalización y Calidad (IBNORCA) que certifica el cumplimiento de la NB 732:2017, norma que establece requisitos de dimensiones, propiedades mecánicas, recubrimientos y control de calidad para alcantarillas metálicas corrugadas de acero, así como de los estándares ASTM A760 y ASTM A761, garantizando calidad, resistencia y durabilidad en obras viales de alto tránsito.



### Certificaciones ISO

Garantizan que se cumple con normas y estándares orientados a asegurar la calidad, seguridad y eficiencia de los productos o servicios. Contamos con las certificaciones ISO 9001, ISO 14001, ISO 17025 e ISO 45001, que respaldan nuestro compromiso con la Calidad, el cuidado del Medio Ambiente, la competencia técnica en nuestros laboratorios y la Seguridad y Salud en el trabajo.



### Acreditación INACAL

Reconoce formalmente que un laboratorio es técnicamente competente para realizar ensayos, conforme a métodos normalizados y bajo un sistema de gestión de la calidad implementado de acuerdo con la norma NTP-ISO/IEC 17025:2017 – Requisitos Generales para la Competencia de los Laboratorios de Ensayo y Calibración, asegurando la validez y confiabilidad de sus resultados.



# 1.7

## Valor económico compartido

GRI 3-3

En SIDERPERU, la sostenibilidad y la rentabilidad avanzan de la mano, consolidando nuestro compromiso con el desarrollo ambiental, social y económico del país. Esta visión nos permite no solo alcanzar mayores niveles de eficiencia operativa, sino también fortalecer nuestro propósito de largo plazo, impulsando el desarrollo y el progreso sostenible del país y generando valor para nuestras comunidades.



A través de nuestro modelo de negocio, promovemos una economía circular basada en la reutilización de nuestro principal insumo: la chatarra. Asimismo, orientamos nuestros esfuerzos a mantener e incrementar empleos dignos, continuar invirtiendo en el Perú y ampliar el alcance de nuestros proyectos sociales, contribuyendo así al desarrollo, al progreso y al empoderamiento de las personas.

► Trimestralmente presentamos nuestros estados financieros al mercado de valores (con la Superintendencia del Mercado de Valores), y anualmente son objeto de auditoría externa. Estos con alcance a nuestra operación de Perú.

GRI 2-2

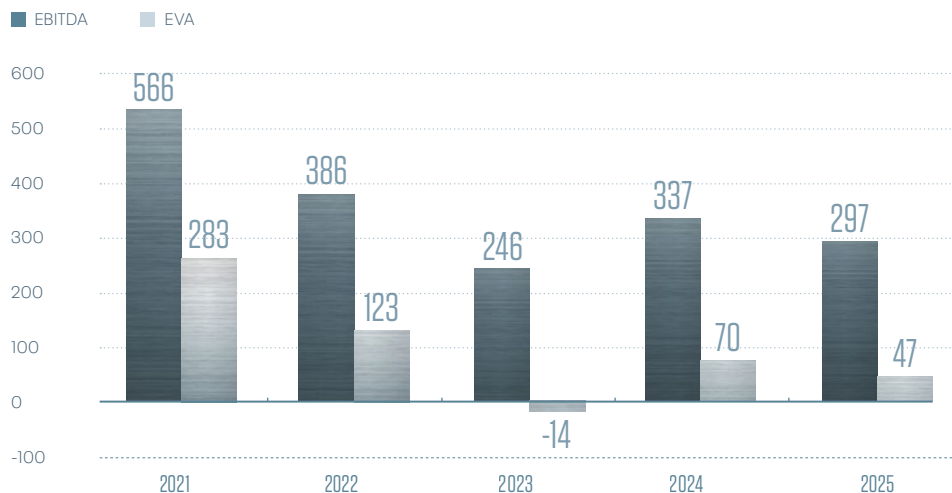
## Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201-1

Para 2025, los ingresos totalizaron S/ 2,361 millones, mostrando una disminución frente al 2024. Este resultado se debió, sobre todo, a un menor precio promedio comercializado (-4 % vs. 2024). Si bien se alcanzó un mayor despacho de ventas (+3 % vs. 2024), este incremento en volumen no logró compensar la caída en los precios, lo cual explica el resultado final del año.



## Comparativo de EBITDA y EVA (en millones de soles)



## Valor económico directo generado y distribuido

Valor Económico Generado	2025		2024		2023		2022		2021	
	Ingresos (millones de soles)		Ingresos (millones de soles)		Ingresos (millones de soles)		Ingresos (millones de soles)		Ingresos (millones de soles)	
Ingresos (millones de soles)	2,361		2,430		2,385		2,743		2,439	
Valor Económico Distribuido	Soles	Porcentaje	Soles	Porcentaje	Soles	Porcentaje	Soles	Porcentaje	Soles	Porcentaje
Pagos a proveedores	1,860	74%	2,061	79,1%	2,253	82,7%	2,509	87,0%	1,513	85,4%
Pagos a trabajadores (salarios y beneficios sociales)	143	6%	138	5,3%	126	4,6%	122	4,2%	120	6,7%
Pagos al Estado (Impuestos)	515	20%	408	15,7%	345	12,7%	252	8,7%	138	7,8%

En 2025 invertimos S/ 46 millones en nuestro plan de CAPEX y distribuimos S/ 221 millones a favor de nuestros accionistas (dividendos y prima de emisión). Estos resultados reflejan nuestro compromiso con inversiones que impulsan nuestro crecimiento, fortalecen nuestra salud financiera y aseguran la creación de valor sostenible. Asimismo, nuestra acción volvió a ubicarse en el **Top 3 del ranking de la BVL** en retorno por dividendos durante los últimos 12 meses. A su vez, "SIDERC1" se consolidó como la acción más rentable del mercado local, con un retorno total anualizado de **+58 % en los últimos 10 años**.

En el 2025, SIDERPERU no ha recibido ningún tipo de asistencia financiera por parte del gobierno peruano.

GRI 201-4

# 2

## Gobernanza con integridad de acero

- 2.1. Cómo nos gobernamos
- 2.2. Integridad en todo lo que hacemos
- 2.3. Gestión de riesgos



# 2.1

## Cómo nos gobernamos

GRI 2-2    GRI 2-14  
GRI 2-7    GRI 2-15  
GRI 2-8    GRI 2-18  
GRI 2-9    GRI 2-26  
GRI 2-12   GRI 2-27

El máximo órgano de gobierno de SIDERPERU es la Junta General de Accionistas, la cual, de acuerdo con el Estatuto Social, designa a los miembros del Directorio. Este órgano se reúne hasta 12 veces al año.

Asimismo, cada tres años, la Junta General de Accionistas evalúa la continuidad de los miembros del Directorio, a fin de determinar su renovación, o no, por un periodo adicional de tres años. Para ello, la empresa cuenta con el Reglamento Interno del Directorio y con el Estatuto Social. Sin embargo, el Estatuto Social de SIDERPERU no detalla criterios específicos para la evaluación de desempeño de sus integrantes.

Al cierre de 2025, el Directorio de SIDERPERU estuvo conformado por tres miembros. En cuanto a su composición por género, estuvo integrado por una mujer y dos hombres. Se contó con dos directores independientes, un director ejecutivo y dos directores no ejecutivos<sup>5</sup>.

Nombre	Sexo	Cargo	Categoría	Antigüedad
Leslie Pierce Diez	M	Presidente	Director independiente / no ejecutivo	Desde 2013
María Julia Aybar <sup>6</sup>	F	Miembro del Directorio	Director independiente / no ejecutivo	8 meses al cierre del 2025
Aldo Tapia Castillo <sup>7</sup>	M	Miembro del Directorio	Director independiente/ ejecutivo	Desde el 1 de enero de 2026

<sup>5</sup> En ese sentido, es importante precisar que estas categorías pueden superponerse, ya que un director puede ser, a la vez, independiente y no ejecutivo.

<sup>6</sup> Fue nombrada en la Junta General de Accionistas en marzo del 2025, en reemplazo de Juan Boria.

<sup>7</sup> Durante el ejercicio 2025 fue Marcos Mattiello. Aldo asumió este rol, a partir del 01/01/2026.



# Comité Ejecutivo<sup>8</sup>

GRI 2-11  
GRI 2-12

Nuestro Comité Ejecutivo es encabezado por el CEO y está conformado por los nueve gerentes de primera línea. Este comité lidera la toma de decisiones estratégicas y de gestión del día a día, velando por la seguridad y bienestar de los colaboradores, la continuidad del negocio y la adecuada relación con nuestros grupos de interés.



**Aldo Tapia**

CEO



**Fábio Rodrigues**

Gerente Industrial



**Pedro Mercado**

Gerente Comercial



**Álvaro Zavaleta**

Gerente de Suministros Metálicos



**Raúl Ugarte**

CFO y Controller



**Christian Gálvez**

Gerente de Personas



**María del Carmen Saavedra**

Gerente de Cadena de Suministros



**Gemma Savaresse**

Gerente de TI, Transformación Digital y Data



**Samantha Meyer**

Gerente de Asuntos Institucionales y Comunicación Externa



**Andrés Balta**

Gerente Legal

<sup>8</sup> Durante el ejercicio 2025 nuestro CEO fue Marcos Mattiello. El cambio de CEO ocurrió con posterioridad al 31/12/2025.

Además, contamos **con comités especializados** que fortalecen la gobernanza de temas prioritarios para la organización, así como la articulación entre áreas y la supervisión de asuntos relevantes vinculados con las **personas, la ética, la reputación y la sostenibilidad.**

### Comité de Diversidad<sup>9</sup>



<sup>9</sup> El Comité de Diversidad, orientado a promover una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.

### Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral



### Comité de Responsabilidad Social



### Comité de Crisis Reputacional

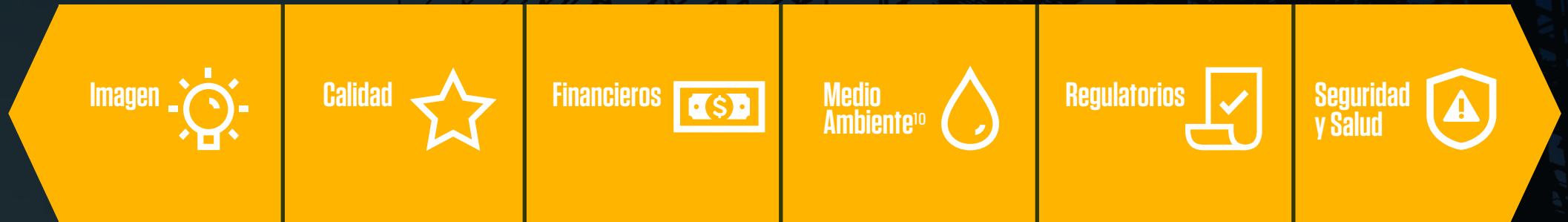


### Comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo



# Gestión de riesgos

## Clasificación de riesgos:



En SIDERPERU gestionamos los riesgos de manera integral con el objetivo de asegurar la continuidad operativa, el cumplimiento ético y la sostenibilidad del negocio. Este proceso es liderado por el Comité Ejecutivo, el cual supervisa que todas las áreas realicen análisis adecuados y mantengan controlados los riesgos críticos.

Asimismo, contamos con una Política de Gestión de Riesgos que establece los lineamientos, responsabilidades y mecanismos para su adecuada gestión a nivel corporativo.

La identificación y evaluación de riesgos se realiza considerando su probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial en la organización. A partir de ello, se definen planes de acción orientados a prevenir y mitigar impactos, fortaleciendo nuestra cultura de responsabilidad y transparencia.

De manera periódica, se revisan indicadores de riesgo reportados por áreas clave como Auditoría Interna, Compliance, Seguridad de la Información

y Legal, lo que permite tomar decisiones oportunas y alineadas con nuestros principios.

En este contexto, el Comité Ejecutivo cumple un rol central en la supervisión de los riesgos, estableciendo controles para reducir sus efectos y monitoreando su evolución.

<sup>10</sup> Los riesgos medio ambientales incluyen riesgos relacionados al consumo energético, emisiones de GEI, generación de residuos, amenazas a la biodiversidad y servicios ecosistémicos.



# Integridad en todo lo que hacemos

GRI 3-3

En alineación con nuestro principio de "Actuar éticamente", consideramos el cumplimiento normativo un pilar fundamental que nos permite mantener nuestros compromisos y reputación.

En ese marco, nuestras políticas, aprobadas por el máximo nivel de Gerdau y de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores, guían nuestras relaciones, compromisos y forma de actuar. Estos lineamientos están disponibles de manera permanente en un portal interno para consulta de nuestros colaboradores, mientras que los documentos de carácter público pueden revisarse en nuestra **página web**.

Código de Ética y Conducta para Terceros

Política de Sostenibilidad

Política de Gestión de Riesgos

Política Anticorrupción

Política de Compliance

Política de Derechos Humanos, Diversidad, Equidad e Inclusión y Responsabilidad Social

Código de Ética y Conducta

**¡Somos una Empresa Antisoborno!**

Renovamos nuestra Certificación Antisoborno otorgada por la asociación de Empresarios por la Integridad. Esta distinción refuerza nuestro compromiso con la integridad y la lucha contra la corrupción.



# Canal de Ética

Contamos con un Canal de Ética, de conocimiento obligatorio para todos los colaboradores y terceros de SIDERPERU, que además se encuentra disponible de manera pública en nuestra página web<sup>11</sup>.

## ¿En qué consiste el Canal de Ética?

Es un mecanismo que nos permite investigar y tomar acción frente a conductas que contravengan los principios éticos de Gerdau-SIDERPERU.

Asimismo, facilita evaluar, a través de reportes, el nivel de adherencia de SIDERPERU a las prácticas de ética y cumplimiento, constituyéndose así en una herramienta clave de gestión.

Cabe señalar que todos los reportes son recibidos por el área de *Compliance* de Gerdau, la cual define el área responsable de la investigación, gestiona los plazos correspondientes y da seguimiento a los principales indicadores y al panorama general de los casos.

<sup>11</sup> Canal de ética: <https://canalconfidencial.com.br/gerdau/>

<sup>12</sup> Según clasificación indicada por el Distintivo EGS de Perú Sostenible

<sup>13</sup> Incluye 4 denuncias por favoritismo y 3 por conflicto de interés, según clasificación interna de Canal de Ética.

<sup>14</sup> Incluye 1 denuncia por acoso moral y 1 por falta de respeto, según clasificación interna de Canal de Ética.

<sup>15</sup> Incluye 1 denuncia de soborno y 1 de fraude, según clasificación interna de Canal de Ética.

# Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

GRI 205-2  
GRI 2-25  
GRI 2-26  
GRI 205-3

## Flujo de Denuncias

**1** Ingreso de denuncia al canal de ética, lo que implica la elaboración de un informe que recibe nuestra área de Compliance.

**2** Investigación de la denuncia (fuentes, entrevistas y otros recursos) para determinar el grado de importancia de la misma y el procedimiento a seguir.

**3** Despliegue del plan de acción en respuesta a la denuncia y la determinación de la medida disciplinaria a aplicar a los denunciados.

## Denuncias recibidas en el Canal de Ética

	2021	2022	2023	2024	2025
Improcedentes	5	2	0	8	8
Procedente	1	2	7	5	2
Procedente en parte	2	1	1	2	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>11</b>

## Clasificación<sup>12</sup> de las denuncias recibidas en el Canal de Ética

Conflicto de interés	7 <sup>13</sup>
Competencia desleal	0
Prácticas anticompetitivas	0
Discriminación y acoso laboral	2 <sup>14</sup>
Corrupción y soborno	2 <sup>15</sup>
Lavado de activos	0
Financiamiento del terrorismo	0
Libre competencia	0
Discriminación, trabajo infantil o trabajo forzoso	0

# Resultados 2025



Recibimos 11 denuncias en el Canal de Ética, las cuales fueron investigadas de acuerdo con el procedimiento correspondiente y no representaron ninguna multa ni sanción.



No hemos realizado ningún tipo de contribución financiera a partidos políticos, representantes o campañas electorales.

GRI 415-1



Se recibió una denuncia por soborno/pago indebido la cual fue tratada a través del proceso indicado y aplicándose las medidas correspondientes.



No recibimos denuncias por competencia desleal y prácticas monopólicas y contra la libre competencia, ni corrupción.

GRI 206-1  
GRI 205-3



Respecto a conflictos de interés, se tramitaron tres denuncias por el Canal de la Ética, aplicándose el correspondiente procedimiento.

GRI 2-15



# Modelo de Prevención del Delito

Nuestro Modelo es aplicable a colaboradores, proveedores y clientes, comprende procedimientos y normas orientados a gestionar los riesgos asociados a la comisión de delitos de corrupción, así como a promover la integridad y la transparencia.

Además, incorpora estrategias de sensibilización y canales de denuncia frente a posibles incumplimientos éticos, así como una matriz de riesgos que permite su adecuada identificación y la implementación oportuna de controles.

El 100 % de los miembros de nuestro Directorio y del Comité Ejecutivo, ambos ubicados en Lima, ha recibido información y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción. Asimismo, el 100 % de nuestros colaboradores recibe capacitación en:

- Nuestro Código de Ética y Conducta y sus diferentes actualizaciones.
- Lucha contra la Corrupción y Modelo de Prevención del Delito.
- Prevención contra el Hostigamiento Sexual Laboral.



## Prácticas competitivas

Procuramos que nuestros buenos resultados estén acompañados de prácticas competitivas alineadas con la legislación en materia de libre competencia y antitrust, las cuales son comunicadas a nuestros colaboradores a través del Código de Ética y Conducta, con el fin de proteger al sector y fortalecer las relaciones de confianza con nuestros grupos de interés.

El área Legal se encarga de la revisión de casos posibles de competencia desleal. En caso de sospecha de infracción, se comunica al gestor inmediato superior y al gestor de *Compliance*, o al Canal de Ética.

## Cumplimiento de la legislación y las normativas

Durante el periodo del informe, no se presentaron casos de incumplimiento significativos de la legislación y las normativas, que hayan derivado en multas o sanciones monetarias.

GRI 2-27



## Fiscalidad

GRI 207-1  
GRI 207-2

**SIDERPERU** administra sus asuntos tributarios con un enfoque centrado en el cumplimiento riguroso de la normativa fiscal vigente, así como en los principios de transparencia, responsabilidad y un adecuado sistema de control interno. En ese marco, la estrategia fiscal forma parte integral de su gestión financiera y de su esquema de gobierno corporativo, en línea con las mejores prácticas de gestión empresarial y con los principios establecidos en la normativa contable.

La empresa atiende de manera oportuna sus obligaciones tributarias conforme a la legislación aplicable, así como los requerimientos regulatorios de información al mercado. Este cumplimiento también contempla la divulgación periódica de información relevante por parte de su accionista controlador, a través de comunicaciones reguladas por la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) y la Bolsa de Valores de Lima (BVL), en concordancia con los principios de transparencia y revelación suficiente.

Respecto de la supervisión interna, la gestión tributaria se encuentra incorporada dentro de los procesos financiero-contables de la compañía, los cuales se desarrollan bajo un marco de controles internos periódicos orientados a garantizar la confiabilidad, integridad y razonabilidad de la información financiera. SIDERPERU efectúa cierres contables mensuales aplicando el principio de devengo, de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Una vez realizado el cierre, las cuentas contables del periodo correspondiente son bloqueadas con la finalidad de impedir modificaciones posteriores y resguardar la integridad, trazabilidad y consistencia de la información.



Asimismo, el sistema contable dispone de perfiles de acceso diferenciados que facilitan una adecuada segregación de funciones, asignando responsabilidades específicas para el registro, la revisión y la aprobación de transacciones. Este esquema refuerza el entorno de control interno y ayuda a mitigar riesgos vinculados con errores materiales o modificaciones indebidas, en alineamiento con los requerimientos implícitos de control y confiabilidad previstos en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

El desempeño financiero de la empresa es revisado de manera anual y complementado con revisiones parciales a lo largo del ejercicio. Este proceso concluye con la emisión del informe de auditoría externa sobre los Estados Financieros, el cual se presenta hacia finales de febrero del ejercicio siguiente junto con la Memoria Anual<sup>16</sup>. Ambos documentos son aprobados por el Directorio y posteriormente sometidos a la consideración de la Junta General de Accionistas a finales de marzo del año siguiente, para su correspondiente aprobación.

Por último, la empresa continúa consolidando de manera progresiva sus prácticas de control interno y gobierno corporativo en materia fiscal, en coherencia con su modelo de gestión y sus compromisos de transparencia y cumplimiento normativo, con el propósito de reducir riesgos significativos en la información financiera, contable y tributaria.

<sup>16</sup> Memoria Anual 2025: [https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/MemAnual\\_SIDERPERU2025vf.pdf](https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/MemAnual_SIDERPERU2025vf.pdf)

# Política Pública

GRI 415-1

En SIDERPERU mantenemos una postura de estricta neutralidad política y no realizamos contribuciones financieras ni en especie a partidos políticos, representantes, campañas electorales u organizaciones relacionadas.

Este principio forma parte de nuestro enfoque de integridad, ética y cumplimiento, y se encuentra expresamente respaldado por nuestro Código de Ética y Conducta y nuestra Política Anticorrupción, los cuales establecen la prohibición absoluta de realizar donaciones o contribuciones políticas en nombre de la organización, así como el compromiso de actuar siempre conforme a la legalidad, la transparencia y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Asimismo, contamos con controles internos, procesos de revisión financiera y mecanismos de supervisión desde las funciones de Compliance y Auditoría Interna, que permiten asegurar el cumplimiento efectivo de esta disposición en todas nuestras operaciones.

En ese sentido, durante el año 2025, el monto total de contribuciones políticas fue de S/ 0.





# 3.1

## Compromiso sostenible

GRI 2-5  
GRI 2-29  
GRI 3-1  
GRI 3-2

Antes que ser la mejor siderúrgica del Perú, nos interesa ser la mejor para el Perú y para el planeta. Por ello, desde hace varios años venimos consolidando una cultura de gestión sostenible en todos los niveles de SIDERPERU, junto con nuestros colaboradores, clientes, proveedores, contratistas y demás grupos de interés, convencidos de que **el acero cumple un rol clave en el desarrollo y progreso del país.**

En este sentido, guiamos nuestro accionar a partir de la Política de Sostenibilidad, que establece las directrices para conducir nuestras actividades y reforzar nuestro compromiso con la generación de valor para el negocio y la sociedad. En SIDERPERU, este compromiso empieza por casa: compartimos de manera permanente con nuestros colaboradores la importancia de actuar en favor de un modelo de crecimiento orientado al desarrollo sostenible. Esto permite una verdadera interiorización de nuestras prácticas, así como del propósito que guía los proyectos y actividades que impulsamos.



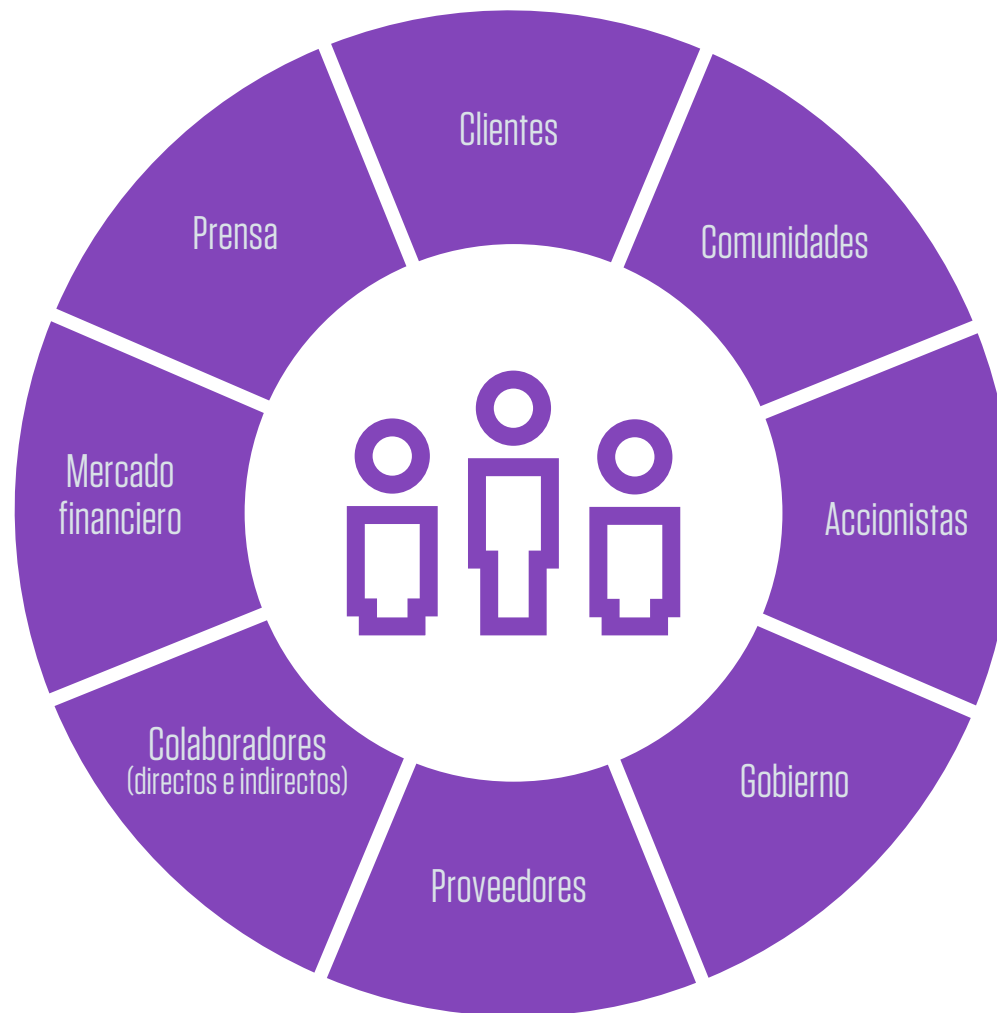
# 3.2

## Relaciones sólidas con grupos de interés

**Nuestro crecimiento** está vinculado con el desarrollo de nuestros grupos de interés, por eso nos preocupamos por conocer las percepciones, expectativas e impactos que generamos en ellos, a fin de tomar las acciones necesarias en pro del bienestar común.

**Mantenemos los grupos de interés definidos por nuestra casa matriz, Gerdau, que identifica y prioriza las audiencias más relevantes según su impacto en el negocio y su capacidad de influir en nuestras operaciones.**

También son públicos de relacionamiento los sindicatos, la sociedad civil, las asociaciones e instituciones.



# Comunicación con grupos de interés y expectativas:



Grupo de interés	Canales de comunicación	Expectativas
<p><b>Comunidades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Redes sociales, página web y landing page.</li> <li>» Memoria Anual</li> <li>» Reporte de sostenibilidad</li> <li>» Proyectos de sostenibilidad</li> <li>» Voluntariado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto a los derechos humanos</li> <li>• Proyectos de desarrollo para la comunidad</li> <li>• Creación de valor compartido</li> </ul>
<p><b>Clientes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Gestión de reclamos</li> <li>» Redes sociales, página web y landing page.</li> <li>» Certificaciones</li> <li>» Productos y aplicaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de los productos</li> <li>• Confianza y cercanía</li> <li>• Índice de satisfacción</li> <li>• Comprensión de las necesidades</li> </ul>
<p><b>Accionistas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Informes</li> <li>» Memoria Anual</li> <li>» Reporte de sostenibilidad</li> <li>» Certificaciones</li> <li>» Resultados financieros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solidez financiera</li> <li>• Buenas prácticas en materia de sostenibilidad</li> <li>• Ejercicio ético y sólidas prácticas de Compliance</li> </ul>
<p><b>Gobierno</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Reportes e informes de eventos y de desempeño</li> <li>» Certificaciones</li> <li>» Voluntariado</li> <li>» Alianzas de cooperación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia de la información</li> <li>• Buenas prácticas en materia de sostenibilidad</li> <li>• Ejercicio ético y sólidas prácticas de Compliance</li> </ul>

<p><b>Proveedores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Memoria Anual</li> <li>» Reporte de sostenibilidad</li> <li>» Visitas en campo</li> <li>» Capacitaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de compra ágiles y éticos</li> <li>• Desarrollo personal y labor</li> </ul>
<p><b>Colaboradores (directos e indirectos)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Canales internos</li> <li>» Sesión de diálogo con los líderes</li> <li>» Canal de ética</li> <li>» Feedback</li> <li>» Charlas y webinars</li> <li>» Capacitaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo personal y profesional</li> <li>• Cultura abierta</li> <li>• Clima laboral</li> <li>• Capacitación y acompañamiento</li> <li>• Equilibrio entre la vida profesional y personal</li> </ul>
<p><b>Prensa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Redes sociales, página web y landing page.</li> <li>» Informes</li> <li>» Memoria Anual</li> <li>» Reporte de sostenibilidad</li> <li>» Certificaciones</li> <li>» Resultados financieros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia de la información</li> <li>• Buenas prácticas en materia de sostenibilidad</li> <li>• Proyectos de desarrollo para la comunidad</li> <li>• Calidad de los productos</li> <li>• Solidez financiera</li> </ul>
<p><b>Mercado financiero</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Informes</li> <li>» Memoria Anual</li> <li>» Reporte de sostenibilidad</li> <li>» Certificaciones</li> <li>» Resultados financieros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solidez financiera</li> <li>• Buenas prácticas en materia de sostenibilidad</li> <li>• Ejercicio ético y sólidas prácticas de Compliance</li> </ul>

# 3.3

## Análisis de materialidad GRI 3-1

Tomando como base la **metodología GRI**, se procedió con la actualización de los temas materiales de SIDERPERU, identificando los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización, y expectativas de nuestros grupos de interés. Todo ello, con el propósito de alinear las acciones y construir valor a largo plazo. El proceso de materialidad seguido para el reporte 2025 contempló tres etapas:

### Etapa 1



**Revisión** de la documentación referente a los procesos, lineamientos y objetivos de SIDERPERU.

### Etapa 2



**Análisis comparativo** de las tendencias del sector, a modo de tener un marco referencial con las expectativas de la industria.

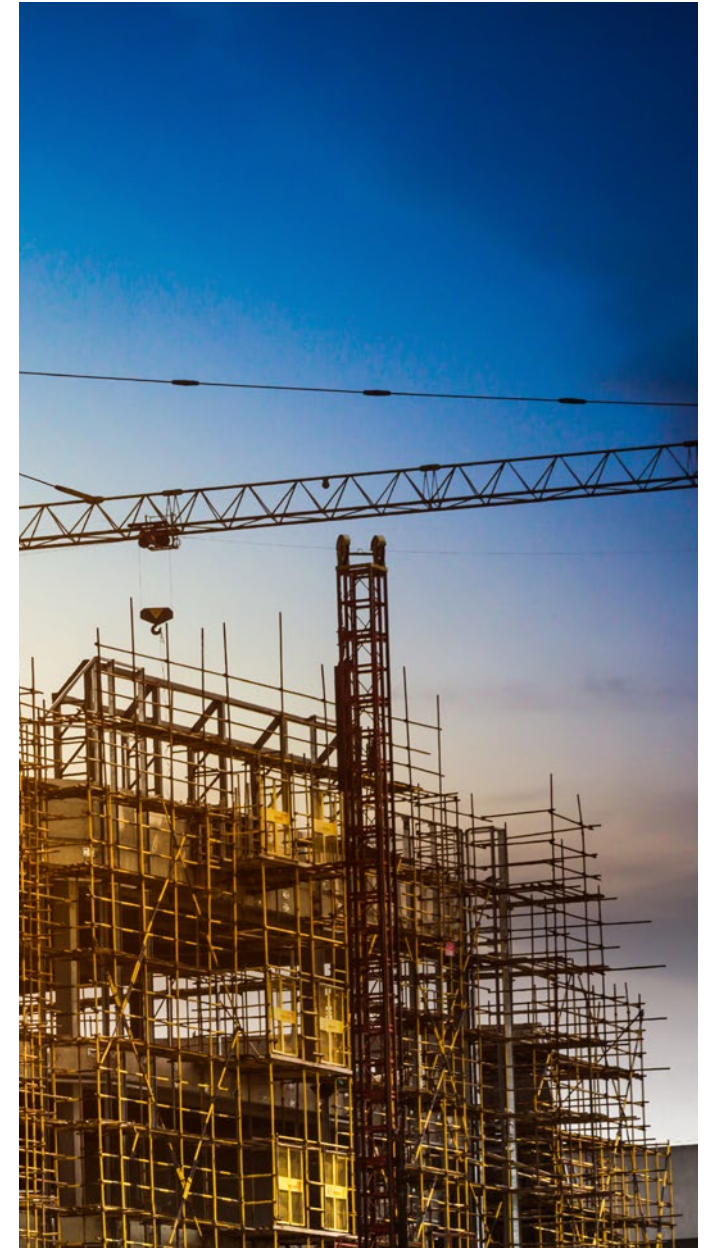
### Etapa 3



**Análisis de contraste** de toda la información levantada con respecto a los temas materiales del reporte anterior.

El proceso comenzó con un análisis exhaustivo de nuestras operaciones y de los resultados obtenidos a lo largo de toda la cadena de valor. Esta identificación se apoyó en evaluaciones internas, análisis de riesgos, requerimientos normativos, tendencias del sector, lineamientos y objetivos de la empresa, así como en los aprendizajes recogidos de reportes anteriores,

procurando considerar tanto los impactos actuales como aquellos potenciales. Una vez identificados los principales impactos, se procedió a evaluarlos a partir de dos criterios clave: la importancia de sus efectos en las dimensiones económica, ambiental y social, y el nivel de influencia que ejercen sobre las percepciones y decisiones de nuestros grupos de interés.

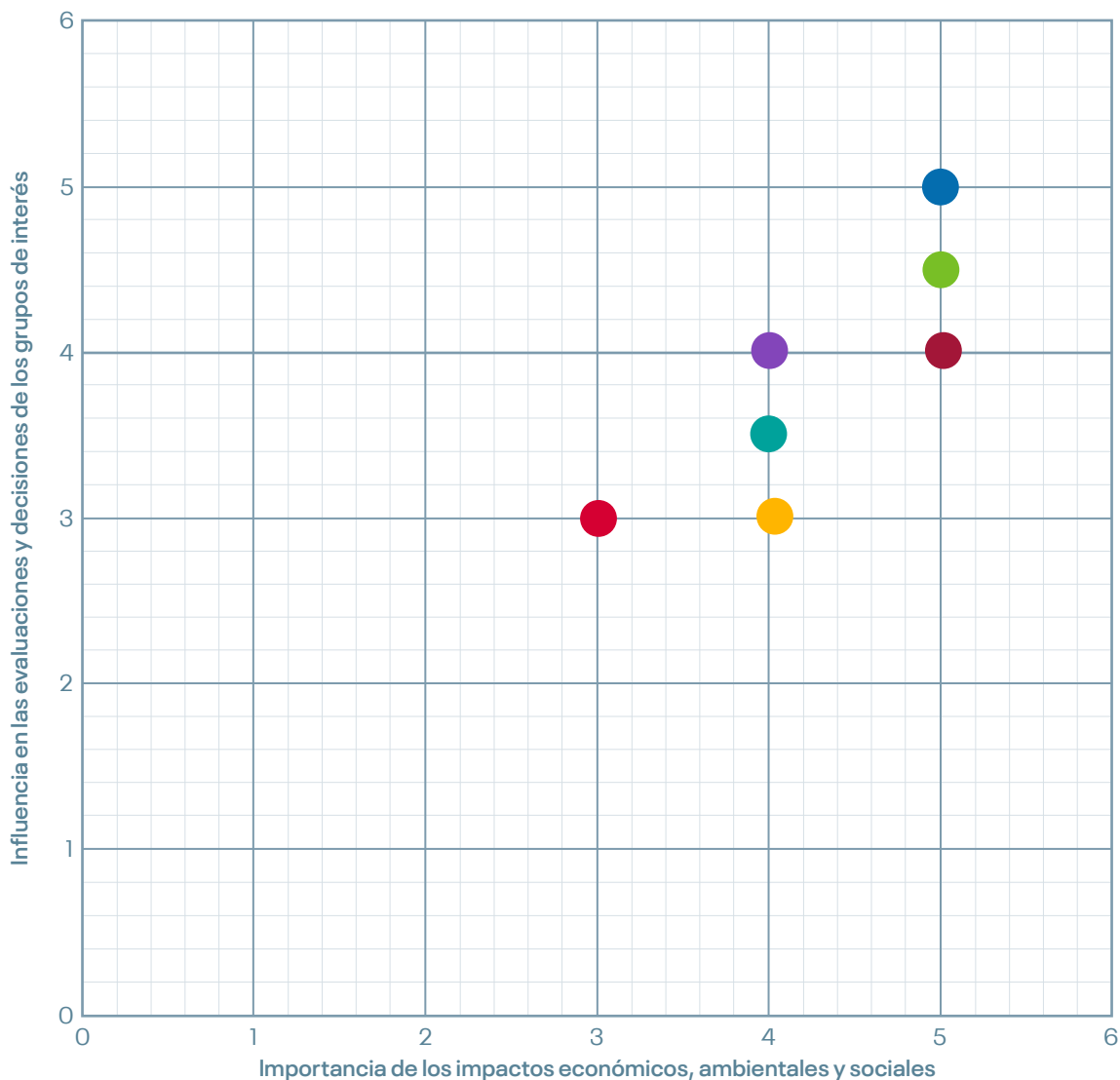


## Lista de temas materiales GRI 3-2

Este reporte relata nuestro desempeño sobre los aspectos ambientales, sociales y económicos más relevantes tanto para nuestros grupos de interés, como para SIDERPERU. A estos aspectos les llamamos "Temas materiales", los que suman nueve y están relacionados con nuestras operaciones y con nuestra manera de gestionar el negocio.

Tema material	Estándar GRI	Grupo de interés vinculado	Cobertura
<b>1. Seguridad en primer lugar</b>	403 - Salud y seguridad laboral	Colaboradores, gobierno, proveedores, comunidad, clientes, accionistas, prensa.	Interno y externo
<b>2. Valor Compartido</b>	413 - Comunidades locales	Comunidad, colaboradores, gobierno.	Externo
<b>3. Transparencia y gobernanza corporativa</b>	201 - Desempeño económico	Colaboradores, proveedores, clientes, accionistas, prensa, gobierno.	Interno y externo
	205 - Anticorrupción		
	206 - Competencia desleal		
<b>4. Gestión ambiental</b>	302 - Energía	Colaboradores, proveedores, clientes, accionistas, comunidad, medio ambiente, gobierno, prensa.	Interno y externo
	303 - Agua y efluentes		
	305 - Emisiones		
	306 - Residuos		
<b>5. Diversidad y cumplimiento de los Derechos Humanos</b>	405 - Diversidad e igualdad de oportunidades	Colaboradores, gobierno, prensa	Interno y externo
	406 - No discriminación		
	407 - Trabajo infantil		
<b>6. Desarrollo y bienestar de personas</b>	401 - Empleo	Colaboradores, comunidad, prensa, gobierno.	Interno y externo
	404 - Formación y enseñanza		
<b>7. Enfoque en el cliente</b>	2-6 - Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Clientes	Externo
	3-3 Gestión de los temas materiales (Proyectos)		
<b>8. Proveedores estratégicos</b>	404 - Prácticas de abastecimiento	Proveedores	Externo
	414 - Evaluación social de los proveedores		
<b>9. ADN Innovador</b>	3-3 Gestión de los temas materiales (Innovación y transformación digital)	Colaboradores, proveedores, clientes, accionistas	Externo

# Matriz de materialidad 2025



- Seguridad en primer lugar
- Transparencia y gobernanza corporativa
- Valor Compartido
- Gestión ambiental
- Desarrollo y bienestar de personas
- Diversidad y cumplimiento de los Derechos Humanos
- Proveedores estratégicos
- Enfoque en el cliente
- ADN Innovador



Para el periodo 2025, se evaluó la vigencia de los temas materiales y del proceso aplicado, tomando en cuenta la evolución de sus impactos, el contexto del sector y las expectativas de sus grupos de interés. Como resultado de esta revisión, se confirmó que los temas materiales continúan siendo vigentes, sin modificaciones en su priorización ni en la metodología utilizada. Como

parte de este enfoque de mejora continua, se incorporaron nuevos indicadores GRI que no habían sido reportados en el periodo anterior. Estas incorporaciones no supusieron cambios en los temas materiales definidos, sino que contribuyen a complementar y profundizar la información divulgada, fortaleciendo el monitoreo del desempeño de la organización en aspectos específicos de sostenibilidad.

# 3.4

## Innovación en nuestro ADN

En SIDERPERU entendemos que la tecnología es un catalizador clave para fortalecer la eficiencia, resiliencia y competitividad de nuestras operaciones. En el marco de nuestro tema material "ADN Innovador", venimos impulsando una transformación integral del negocio que nos permite evolucionar junto al desarrollo del país, generando valor a través de soluciones digitales para nuestros colaboradores, clientes y demás grupos de interés.

Esta transformación se basa en ejes estratégicos y enfoques operativos que guían nuestras acciones, los cuales son:

### Personas

Cultura innovadora y sostenible

### Tecnología digital

Tech driven

### Procesos y eficiencia

Revisión y redefinición

### Data y Analítica

Integrada y automatizada

## Transformación Digital

Durante 2025, consolidamos nuestra transformación digital mediante la implementación de soluciones basadas en analítica avanzada, automatización e inteligencia artificial, orientadas a fortalecer la eficiencia, la seguridad y la continuidad de nuestras operaciones. Este enfoque nos permite evolucionar hacia una operación cada vez más inteligente, resiliente y alineada con los desafíos del desarrollo industrial sostenible.

### Iniciativas de Transformación Digital y generación de valor en 2025

Proyecto	Descripción	Resultado
Gemelo Digital en horno de recalentamiento (OFU)	Implementamos una solución de simulación para identificar las condiciones óptimas de operación del horno, reducir el tiempo de ajuste de recetas y monitorear el proceso en línea.	Captura de valor de US\$189 mil en ahorro energético, equivalente a una reducción de US\$ 0.8 por tonelada producida.
Sistema de predicción de máxima demanda	Migramos una solución basada en procesos manuales hacia una plataforma integrada en el Data Lake corporativo de Gerdau, con modelos predictivos y prescriptivos y notificaciones automatizadas.	Captura de valor de US\$ 306 mil por la optimización en la gestión del consumo energético.
Red Zone - Acería	Implementamos una solución de Inteligencia Artificial con visión computacional para monitorear zonas de alto riesgo y detectar el ingreso no autorizado de personas y equipos.	Reducción proyectada de aproximadamente 20% anual en eventos de seguridad.

# Ciberseguridad

Nuestra estrategia de ciberseguridad se rige por nuestro corporativo, Gerdau, la cual abarca todas sus operaciones críticas en América del Norte (NA), Brasil y América Latina (LA) – lo que incluye a México, Perú, Argentina y Uruguay.

El desempeño de esta estrategia se consolida en KPIs mensuales y automatizados. La cobertura de XDR y Bitlocker en los endpoints, la gestión de vulnerabilidades, la adopción de funcionalidades de Firewall y las campañas de Phishing. Las metas están alineadas con la reducción del riesgo de indisponibilidad de sistemas industriales y la protección de datos corporativos.

Tenemos políticas internas de Gerdau, así como nuestro Código de Ética y Conducta, que incluyen responsabilidades públicas de Seguridad de la Información tanto para colaboradores, como para terceros y proveedores.

Tenemos un marco normativo que incluye la Ciberseguridad de Sistemas Industriales, la Norma Operacional de Seguridad de Aplicaciones y la Política Global de Acceso Al Internet, regulando colaboradores y terceros.

## Proyectos para la gestión de riesgos digitales y seguridad de la información

Proyecto	Descripción
AI Governance	Fue finalizado en diciembre de 2025. Se estructuró el uso ético, seguro y en conformidad legal de la Inteligencia Artificial dentro de Gerdau. Se implementaron controles para mitigar amenazas derivadas del uso de LLMs <sup>17</sup> por parte de los colaboradores.
Data Protection & Privacy	Finalizó la consolidación e implementación de DLP <sup>18</sup> , logrando una tasa superior al 95% en la adecuación y monitoreo de datos en endpoints.
Vulnerability Management & Penetration Testing	Ejecutó simulacros de penetración externa y WAS. Esto ha permitido identificar y mitigar vulnerabilidades proactivamente antes de que sean explotadas.
OT Network Security	Ejecutó la segregación de redes IT/OT <sup>19</sup> y aplicación de normativas Zero Trust de control de acceso a los sistemas industriales, reduciendo drásticamente la superficie de ataque OT.

17 Large Language Model: Es un modelo de inteligencia artificial entrenado con enormes cantidades de texto para entender y generar lenguaje humano. Puede leer, escribir, resumir, responder preguntas y hasta ayudar a programar.

18 Data Loss Prevention o Prevención de Pérdida de Datos: conjunto de políticas, herramientas y tecnologías que sirven para evitar que información sensible se pierda, se filtre o se use de forma indebida, ya sea por error o de manera intencional.

19 Tecnología enfocada en el manejo de la información y los sistemas de oficina, como computadoras, correos, servidores y aplicaciones corporativas. / OT: Tecnología orientada al control y operación de procesos industriales y sistemas físicos, como maquinaria, sensores y sistemas de control industrial.



# Cultura Innovadora

## SIDEREXPRESS

Se consolida como un ecosistema digital que transforma la autoconstrucción, facilitando el acceso a productos de acero de manera ágil, cercana y segura. A través de una experiencia simple vía WhatsApp, conectamos a los usuarios finales con la ferretería más cercana a su obra, bajo el respaldo de SIDERPERU.

Este modelo no solo mejora la experiencia del cliente, sino que también impulsa el crecimiento económico de nuestros socios ferreteros, al derivarles nuevos clientes de alto valor que contribuyen directamente a incrementar sus niveles de facturación y competitividad.

En 2025, SIDEREXPRESS alcanzó

**+60 MILLONES**

de dólares en cotizaciones y

**2.1 MILLONES**

de dólares en facturación, atendiendo más de 800 pedidos y despachando más de 1,300 toneladas de productos a través de nuestra red de ferreterías.



### La Mezcladora – Hub de Innovación

Participamos en La Mezcladora – Hub de Innovación, donde desarrollamos y validamos soluciones innovadoras junto a otras organizaciones.

Estas mismas soluciones se presentaron en el “Demo Day” obteniendo 2 importantes premios:

- Reconocimiento al mejor proyecto de innovación con “SIDER-IA”.
- Premio al mejor pitch innovador con el proyecto “RutAcero”.

Estos espacios fortalecen nuestra capacidad de innovación abierta y nos permiten acelerar la implementación de soluciones alineadas a las necesidades del negocio, contribuyendo al desarrollo de nuestras operaciones.

# 4

## La resistencia detrás del acero



- 4.1. Orgullo SIDERPERU
- 4.2. Atracción y retención
- 4.3. Bienestar
- 4.4. Seguridad y salud en primer lugar
- 4.5. Formación y desarrollo para el progreso
- 4.6. Diversidad e igualdad de oportunidades
- 4.7. Compromiso con los Derechos Humanos



GRI 3-3

**Los profesionales que componen SIDERPERU,** en su mayoría provenientes de Chimbote y otras provincias, son la verdadera resistencia de nuestro acero. Con liderazgo, pasión y propósito, sostienen a sus familias y contribuyen a convertirnos en una empresa emblemática para el Perú.

Este compromiso se fortalece a través de la gestión de **cuatro pilares:**

Cultura y clima organizacional

Desarrollo de personas

Gestión del desempeño

Marca empleadora



# 4.1

## Orgullo SIDERPERU

GRI 2-7  
GRI 2-8  
GRI 401-1

En 2025, contamos con **895 colaboradores** directos a tiempo completo<sup>20</sup>, de los cuales 81 fueron mujeres y 814 hombres. Si bien la mayoría de nuestros colaboradores son hombres, debido a que nuestra industria está históricamente más vinculada al género masculino, estamos trabajando consistentemente para fomentar un entorno donde cada vez más mujeres se sumen a hacer historia en la industria.

Por otro lado, nuestra principal fuerza laboral es local: 771 colaboradores tienen base en Chimbote, donde se ubica nuestro Complejo Industrial. Además, contamos con 101 trabajadores<sup>21</sup> fuera de planilla bajo supervisión directa (74 hombres y 27 mujeres).

Zona geográfica	Nº
Chimbote	771
Lima	107
Chiclayo	5
Arequipa	8
Trujillo	3
Huancayo	1
<b>TOTAL</b>	<b>895</b> <sup>22</sup>



### Distribución de colaboradores por sexo y tipo de puesto

Tipo de puesto	Mujeres	Hombres	Total
Administrativo	59	153	212
Ejecutivo	14	33	47
Operario	8	628	636
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>814</b>	<b>895</b>

### Distribución de colaboradores por sexo y tipo de contrato

Tipo de puesto	Mujeres	Hombres	Total
Temporal	17	18	35
Permanente	64	796	860
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>814</b>	<b>895</b>

20 No contamos con empleados a tiempo parcial.

21 Terceros que brindan intermediación laboral.

22 La diferencia con 2024 se debió a los ceses voluntarios e involuntarios que hubo en el último periodo.



# 4.2

## Atracción y retención GRI 401-1

Como parte de la industria del acero, asumimos con convicción los desafíos propios del sector, entre ellos, avanzar hacia una mayor equidad de género en todos los niveles de la organización. En ese marco, durante el 2025 mantuvimos nuestro compromiso de asegurar la participación de **al menos una mujer en la terna finalista de cada proceso de selección externa.**

Nuestras acciones de atracción del talento se enfocan en las regiones del norte del Perú, principalmente en Áncash, La Libertad, Lambayeque y Piura.

### ¿Cómo lo hacemos?

- » Establecimos alianzas con instituciones locales para la difusión de oportunidades laborales.
- » Contamos con un **Programa de Prácticas Profesionales** que, año tras año, nos permite identificar y atraer talento en etapas tempranas, a través de un proceso de selección dinámico y atractivo, dirigido a jóvenes egresados de carreras universitarias y técnicas.
- » Promovemos espacios de empleabilidad donde nuestros especialistas comparten conocimientos y experiencias con potenciales postulantes.
- » Impulsamos convocatorias internas, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo y crecimiento profesional de nuestros profesionales de acero.
- » Impulsamos una mayor participación femenina en la organización, promoviendo oportunidades para transformar la industria. La participación de mujeres en prácticas alcanzó el 40.70% en 2025.



### Resultados 2025

- Incorporamos a 17<sup>23</sup> nuevos colaboradores: **7 mujeres y 10 hombres.** De ellos, 10<sup>24</sup> se sumaron a nuestra sede de Chimbote, 7 a Lima.
- Del total de procesos de selección, **41.18% de las contrataciones fueron mujeres**, distribuidas en 71.43% cargos administrativos, 28.57% operativos.
- Cerramos el año con una **tasa de rotación voluntaria de 2.5%.**

### Tasa de rotación

Proyectos	2023	2024	2025
Tasa de rotación voluntaria	1.0%	2.3%	2.5%
Tasa de rotación involuntaria	1.6%	4.0%	4.5%

### Total de ceses

Edad	Voluntario	Involuntario
20 - 29 años	8	7
30 - 39 años	11	13
40 - 49 años	2	10
50 a más	2	11
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>41</b>

23 Tasa de contratación: 1.89%

24 58.82% de trabajadores locales contratados en el periodo de evaluación.

# 4.3

## Bienestar y clima

GRI 401-2

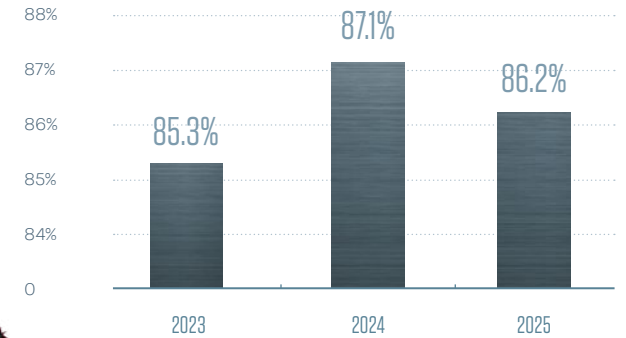
El desempeño y bienestar de cada uno de nuestros colaboradores requieren de un equilibrio entre lo personal y lo laboral, por lo que les brindamos al 100% de nuestros colaboradores los siguientes beneficios:

Beneficios por Ley	Beneficios adicionales	Beneficios para las familias
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Vacaciones anuales (descanso pagado).</li> <li>&gt; Gratificaciones legales.</li> <li>&gt; Compensación por tiempo de servicios (CTS).</li> <li>&gt; Remuneración de horas extra conforme a ley.</li> <li>&gt; Seguro de Vida Ley.</li> <li>&gt; Cumple con los aportes a los sistemas de pensiones.</li> <li>&gt; Anticipos o préstamos de sueldo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Vales de alimentación.</li> <li>&gt; Servicios de movilidad.</li> <li>&gt; Asignación vacacional.</li> <li>&gt; Bonificaciones especiales.</li> <li>&gt; Día libre por onomástico.</li> <li>&gt; Seguro privado de salud y seguro oncológico.</li> <li>&gt; Programas de bienestar y actividad física.</li> <li>&gt; Teletrabajo (1 día a la semana).</li> <li>&gt; Para la transición a la jubilación se puede acceder a un retiro anticipado de hasta 6 meses, con un incentivo económico equivalente a dicho periodo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Becas para hijos.</li> <li>&gt; Subvención para estudios en el colegio Innova Schools.</li> <li>&gt; Asignaciones (movilidad, temas escolares, fallecimiento del colaborador, fallecimiento de familiares directos, matrimonio).</li> </ul>

GRI 402-1

### Resultados de clima laboral

En 2025, la encuesta de **clima laboral** alcanzó un nivel de **satisfacción de 86.20%**.



# Permisos por paternidad y maternidad

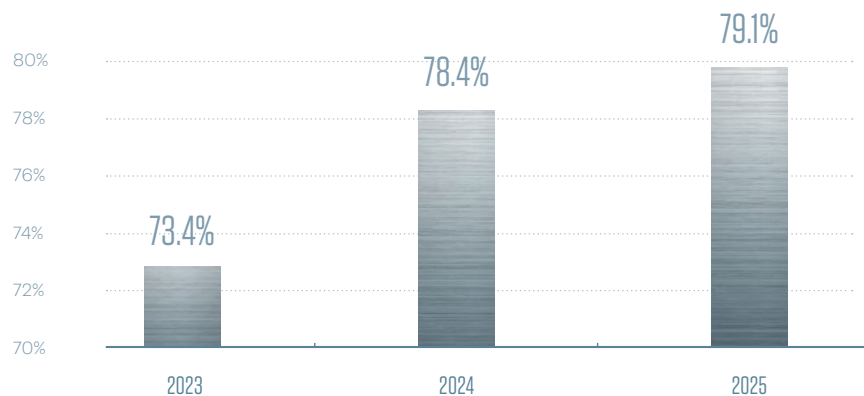
GRI 401-3

En cumplimiento de la legislación nacional, durante el 2025 otorgamos licencias de maternidad y paternidad a 17 colaboradores, de los cuales 16 fueron hombres y 1 mujer. Asimismo, ofrecemos la posibilidad de ampliar<sup>25</sup> dichas licencias de ser necesario.

En 2025, todos los colaboradores que accedieron a este permiso regresaron a sus labores y han permanecido 12 meses después de su regreso.

## Resultados 2025:

- 100% de retorno y retención de colaboradores tras permisos de paternidad y maternidad.
- 79.1% de satisfacción de los colaboradores respecto a los beneficios laborales otorgados.



<sup>25</sup> Maternidad: 98 días por ley + 12 días de extensión por SIDERPERU. Paternidad: 10 días por ley + 5 días de extensión por SIDERPERU.



# 4.4

## Seguridad y salud en primer lugar

Promovemos un **entorno seguro para todos nuestros colaboradores**, bajo el principio "Seguridad en primer lugar". Para ello, contamos con instrumentos de gestión que orientan nuestras acciones y son monitoreados por el **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**:



- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para nuestros colaboradores y terceros que desarrollan actividades dentro de nuestras instalaciones y en sus diferentes sedes.
- Política Integrada de Salud, Seguridad, Ambiental y Calidad.
- Principios corporativos.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST).

En 2025, mantuvimos la certificación ISO 45001<sup>26</sup> que evidencia nuestro compromiso con la seguridad y salud de nuestros colaboradores.



26 Alcance de la Certificación: Fabricación y Comercialización de los siguientes productos de Acero: Barras y Alambros de Construcción; Barras de Alto contenido de Carbono para Barras de Molino y para la Fabricación de Bolas de Molienda; Barras Lisas Redondas y Cuadradas; Productos Tubulares; Ángulos para Carpintería Metálica; Alcantarillas Minimultiplate MP; Alcantarillas Multiplate MP; Estructuras de Gran Luz MP; Guardavías y sus accesorios; Tunel Liner MP; Reservorios MP. Actividades en el Terminal Portuario.

GRI 3-3  
GRI 403-1

### Identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales

GRI 403-2  
GRI 403-4

Las actividades para la identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales (IPER), y las medidas de control asociadas, se realizan según lo estipulado por la Ley 29783 y basados en la referencia de la R.M. N°050-2013-TR<sup>27</sup>

- Matriz IPER.<sup>28</sup>
- Software de SSMA.<sup>29</sup>
- Auditorías internas y externas del Sistema Integrado de Gestión.
- Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes.<sup>30</sup>
- Análisis Preliminares de Riesgos (APR) para tareas fuera de rutina y rutinarias, cuyos riesgos no hayan sido evaluados formalmente.<sup>31</sup>
- Directrices de seguridad.<sup>32</sup>

27 La matriz IPER es actualizada anualmente y en los siguientes casos: a. Cuando se registran cambios en los procesos, equipos, materiales, insumos, herramientas y ambientes de trabajo que afecten la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores. b. Cuando se registran accidentes y/o incidentes que lo requieran. c. Cuando la legislación laboral sufre modificaciones

28 La matriz IPER se actualiza anualmente y ante cambios en procesos, equipos o condiciones de trabajo, así como por accidentes/incidentes o modificaciones en la legislación laboral.

29 Permite registrar y tratar los eventos por actos y condiciones subestándar identificados por los colaboradores. Se pueden registrar también las oportunidades de mejora identificadas en las inspecciones generales planeadas, inspecciones de pre-uso de equipos e inspecciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

30 Para este proceso se emplean las metodologías árbol de causas y el diagrama de Ishikawa.

31 • En los casos en que el APR identifique un potencial de gravedad determinado, las tareas deben desglosarse en etapas, identificando para cada una de ellas los riesgos asociados y las medidas preventivas necesarias.

• Cada planta debe contar con un procedimiento de Permiso de Trabajo (PT) que establezca qué tareas y actividades fuera de rutina requieren dicho permiso, considerando como mínimo, cuando corresponda, las siguientes:

• Se aplica la práctica de Rechazo de Tarea de Riesgo en actividades con riesgos desconocidos o no controlados, de acuerdo con el Manual de Gestión del Comportamiento en Salud y Seguridad.

32 • DC 21 Riesgos Críticos  
• DC 25 Gestión de Salud y Seguridad  
• DC 28 Gestión de Salud y Seguridad en la Contratación



## Indicadores clave de seguridad de colaboradores

GRI 403-9  
GRI 403-10

Indicadores clave	2023	2024	2025
Accidentes con tiempo perdido	5	2	4
Accidentes sin tiempo perdido	6	7	7
Primeros auxilios	7	12	12
Tasa de gravedad <sup>33</sup>	144	7.2	46.2
Porcentaje de eventos PSIF <sup>34</sup>	19.5%	20%	20%
Índice Proactivo del Líder (IPL) <sup>35</sup>	-	-	84%

## Tasa de frecuencia total de lesiones con tiempo perdido<sup>36</sup>

	2023	2024	2025
TFLTP - empleados	1.36	0.81	1.58
TFLTP - contratistas	1.77	0.0	0.0

## Tasa de frecuencia total de lesiones registrables<sup>37</sup>

	2023	2024	2025
TFTLR - empleados	3.0	1.62	4.35
TFTLR - contratistas	3.5	0.64	0

**Cero accidentes fatales de colaboradores y contratistas en nuestras operaciones durante 2025.**



33 Mide la severidad de los accidentes mediante el cálculo de la cantidad de días perdidos por cada millón de horas trabajadas.

34 Potencial de enfermedad o lesión grave o fatal.

35 Este indicador se incluyó en el 2025, es por eso que no hay mediciones para años anteriores.

36 Cálculo realizado para medición de Distintivo EGS de Perú Sostenible.

37 Cálculo realizado para medición de Distintivo EGS de Perú Sostenible.



# Salud de acero

La fuerza detrás del acero son nuestros colaboradores, y su bienestar es lo más importante. Por eso ponemos su salud física, mental y social en el centro de todo lo que hacemos, guiados por nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, .

Contamos con un proceso de prevención de riesgos en salud, desde la identificación de peligros hasta su tratamiento, complementado con monitoreos de higiene industrial, evaluaciones ergonómicas con IA, y programas de salud mental y riesgos psicosociales. Además, promovemos el concepto de seguridad psicológica y el de personalidad de riesgo mediante a través de capacitaciones.

## ¿Cómo protegemos la salud de nuestros colaboradores?

- 100% de nuestros colaboradores y trabajadores tercerizados se encuentran cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Todos los colaboradores realizan Exámenes Médicos Ocupacionales al a su ingreso y de forma anual. En 2025, el 99% fue evaluado en nuestras instalaciones, alcanzando un NPS de 80.6% (708 encuestas), según el proveedor.
- 100% de colaboradores y contratistas tienen acceso a servicios de salud primaria durante todo el año. El servicio de salud en el trabajo brinda atención 24/7, con un equipo multidisciplinario enfocado en la prevención y el bienestar integral.

### Prevención primaria

#### Identificación del peligro

- Físicos
- Químicos
- Ergonómicos
- Biológicos
- Locativos

#### Evaluación del riesgo

- Medición de fuente
- Mediciones de dosis de trabajadores
- Nivel de riesgo
- Factores de riesgo EO y AT
- Matriz de riesgos ocupacionales

#### Gestión del riesgo

- Priorización del riesgo
- Métodos de control
- Comunicación
- Monitoreo periódico
- Selección del personal - Examen médico pre-ocupacional

### Prevención

#### Identificación temprana

- Exámenes médicos Ocupacionales anuales
- Consultas médicas con enfoque ocupacional
- Criterios de diagnóstico

### Prevención

#### Tratamiento y rehabilitación

- Tratamiento temprano
- Trabajo restringido
- Reubicación laboral
- Rehabilitación ocupacional

Asimismo, desde Salud Ocupacional, impulsamos programas y evaluamos los puestos de trabajo para cuidar a nuestros colaboradores y prevenir enfermedades laborales.

En 2025, se obtuvieron los siguientes resultados:

Nº atenciones por el servicio médico de SIDERPERU		% de colaboradores que expresó problemas de salud	
Colaboradores propios	1316	Relacionados al trabajo	38%
Contratistas	516	Relacionados a enfermedades comunes	62%
<b>Total</b>	<b>1832</b>		

## Seguridad industrial y salud mental

- La seguridad también depende del comportamiento. Por ello, implementamos el proyecto "Personalidad de Riesgo" para identificar y reducir conductas inseguras.
- Entre 2024 y 2025 realizamos más de 600 evaluaciones, reduciendo perfiles de riesgo mediante planes personalizados y acompañamiento psicológico. Factores como alta ansiedad y baja adherencia a normas incrementan la probabilidad de accidentes, evidenciando el rol clave de la salud mental en la prevención.

## Participación en temas de salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-4

- Promovemos la participación y consulta de nuestros colaboradores en temas de salud y seguridad.
- Participación en las elecciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (paritario).
- Empleo del software de SSMA.
- Auditorías internas y externas del Sistema Integrado de Gestión.
- Auditoría del Índice de Gestión del Sistema de Seguridad (IGSS).
- Rechazo de tareas.

## Indicadores clave de salud en 2025

- 0 enfermedades declaradas, por lo que la tasa de incidencia de enfermedades laborales fue 0.
- 0 fallecimientos derivados de dolencias o enfermedades laborales (colaboradores y contratistas).
- 0 lesiones osteomusculares laborales registradas. Las principales afecciones identificadas son osteomusculares e hipoacusia; esta última se ha mantenido estable en los últimos 10 años. En 2025, se registró un 14.26% de casos leves, 0.92% moderados y 1.27% avanzados.

<sup>38</sup> Dolencias osteomusculares relacionadas al trabajo

<sup>39</sup> Gracias a mejoras ergonómicas e innovación con uso de Inteligencia Artificial (ERGOIA y KINEBOT). El proyecto se aplicó en plantas, con 838 evaluaciones realizadas, y las soluciones para la reducción se implementaron mediante programas participativos con los colaboradores. Esta buena práctica fue seleccionada para ser presentada en el VII congreso internacional de ergonomía (SOPERGO) por la sociedad peruana de ergonomía.

## Resultados en salud en 2025



- Reducimos 50 riesgos disergonómicos.
- Disminuimos en 93% el ausentismo por DORT<sup>38</sup>, pasando de 3,078 días en 2024 a 189 en 2025.
- Reducimos en 40.1% los días con restricciones médicas por DORT (de 2779 a 1665).
- Brindamos 412 atenciones psicológicas a colaboradores de Chimbote, Lima y Chiclayo.
- Disminuimos en 44.6% los riesgos disergonómicos<sup>39</sup> altos y muy altos (de 112 a 62).
- Reducimos riesgos disergonómicos en áreas clave: Tubos y Viales (45 a 27), Laminación (9 a 3), Aseguramiento de la Calidad (0) y Lima (-26 riesgos).

## Retos en salud al 2026



- Lograr un **impacto positivo en el 25%** de las personas con personalidad de riesgo alto o moderado, sobre una base de 107 colaboradores adscritos a este programa.
- **Reducir** en 30 los riesgos disergonómicos altos y muy altos, tomando como línea base 65 riesgos identificados.
- Mantener en un **máximo de 150 los días perdidos** por dolencias osteomusculares relacionadas con el trabajo.
- Mantener en un máximo de 1,300 los días con restricciones médicas por dolencias osteomusculares relacionadas con el trabajo.

**3,914,257**

horas hombre trabajadas en total.

1,385,517 horas trabajadas por terceros y

2,528,740 horas trabajadas colaboradores propios

**+326**

sesiones de seguridad para la atención de terceros desarrollados por el equipo de SSMA.

**+30,000**

Horas de capacitación a colaboradores terceros

**+80**

Inspecciones de frentes de servicio ejecutadas

## Formación en seguridad y salud en el trabajo

GRI 403-5

En SIDERPERU, la formación es clave para prevenir riesgos. Contamos con programas de evaluación de agentes físicos, químicos y biológicos, así como de ergonomía y salud mental, disponibles 24/7 para promover un entorno seguro, saludable e inclusivo.

También, contamos con un comité paritario de SST que se reúne mensualmente para comunicar<sup>40</sup> necesidades y proponer mejoras para el entorno laboral.

### Modalidades de capacitación de nuestros colaboradores

#### E-learning

Empleamos nuestra plataforma LMS “Aprende con SIDER” en temáticas como circulación de vehículos y personas, plan de respuesta de emergencia, bloqueo y control de energía y reporte de ocurrencias.

#### Presencial

Desplegamos el programa de brigadistas, taller de percepción del riesgo, cultura de seguridad y marco jurídico y reglamentario de seguridad.

Además, realizamos **talleres de entrenamiento a terceros en elaboración de APR (Análisis Preliminar de Riesgos)** e identificación de peligros, quienes participaron también en las actividades de seguridad que organizamos.

Se realizaron capacitaciones focalizadas en gestión de seguridad en riesgos, gestión de seguridad y seguridad de contratistas basados en nuestras directrices corporativas a través del proyecto “La Voz de la Seguridad” al 100% del liderazgo de la compañía.

<sup>40</sup> Empleamos medios digitales y presenciales para comunicarnos con nuestros colaboradores como son: comunicaciones internas, WhatSider, En Sintonía, SiderTalks, reunión de cédula y checks de rutina.



# 4.5

## Formación y desarrollo para el progreso

En SIDERPERU impulsamos el desarrollo continuo de nuestros colaboradores como motor de crecimiento. A través de un plan anual de capacitación, fortalecemos sus competencias y acompañamos su desarrollo profesional.

En 2025 alcanzamos un 91% de cumplimiento de nuestro plan anual, con formación en seguridad, ética, liderazgo y sostenibilidad, además de diplomados y programas de especialización que refuerzan su crecimiento integral.

### Horas de formación al año GRI 404-1

En 2025, registramos un total de 37,675 horas de capacitación.

Género	2023	2024	2025
Hombres	35,758	32,754	33,150
Mujeres	4,180	4,670	4,525
	39,938	37,424	37,675

41 Un aproximado de S/ 366.52 de inversión por persona.

GRI 403-5  
GRI 3-3



### Inversión en formación

En 2025, el monto invertido en formación y programas de desarrollo fue de S/328,038 soles<sup>41</sup>. Además, hemos realizado convenios, como el de Fondo Empleo y con proveedores técnicos, que nos permiten ofrecer una mejor capacitación por aproximadamente S/. 234,000 soles.

Nivel	Inversión por persona
Gerencia	S/ 2,840.86
Jefatura	S/ 1,561.29
Profesional	S/ 450.30
Operativo	S/ 586.04

## Programas de desarrollo y aprendizaje

GRI 404-2

Contamos con programas orientados al desarrollo de competencias técnicas y de liderazgo. Entre ellos, destaca la **Academia de Líderes**, implementada en 2025, enfocada en el fortalecimiento del autoconocimiento, la visión estratégica, el enfoque en resultados y el desarrollo de personas.

Asimismo, en los programas técnicos de más de 100 horas, los participantes desarrollan proyectos de mejora aplicados, que contribuyen a optimizar procesos en seguridad, calidad y eficiencia operativa.

En el marco de nuestras alianzas, junto a Fondo Empleo, implementamos el programa técnico **“Sistemas Hidráulicos y Electroneumática”**, beneficiando a **10 colaboradores con un total de 200 horas de formación** por participante, realizado de marzo a junio del 2025. Además, en coordinación con el Sindicato de Trabajadores, se impulsaron nuevos proyectos de capacitación técnica.

Asimismo, la formación brindada en 2025 se concentró principalmente en el fortalecimiento técnico mediante los siguientes cursos:



Como resultado, nuestros programas de formación alcanzaron altos niveles de valoración por parte de los colaboradores, alcanzando un índice de **satisfacción de 93.75%** y una **eficacia de 82.78%**.

Indicador	2025-I	2025-II	Total
Satisfacción	96.62%	90.87%	93.75%
Eficacia	82.36%	83.20%	82.78%





## Evaluación del desempeño y desarrollo GRI 404-3

Evaluamos el desempeño de nuestros colaboradores mediante un proceso integral de feedback formal anual, en el que participan jefes, pares y equipos. Este proceso permite reconocer avances, identificar oportunidades de mejora y acompañar el crecimiento profesional de cada persona.

Asimismo, contamos con planes de desarrollo individuales enfocados en el fortalecimiento del liderazgo y el crecimiento profesional, incluyendo procesos de coaching para perfiles clave. El 100% de los colaboradores de nivel gerencial, jefatura y profesional recibió evaluaciones de desempeño en 2025.

Cabe señalar que, hasta 2024, la evaluación de desempeño del personal operativo se realizaba bajo el modelo local vigente en Perú, alineado a los lineamientos corporativos de Gerdau. En 2025, este proceso no fue aplicado debido a la transición hacia un nuevo modelo corporativo de evaluación para personal operativo, cuya implementación está prevista para el segundo semestre de 2026.

	2023	2024	2025
Porcentaje de empleados de nivel Gerencial que recibieron evaluación de desempeño	100%	100%	100%
Porcentaje de empleados de nivel Jefatura que recibieron evaluación de desempeño	100%	100%	100%
Porcentaje de empleados de nivel Profesional que recibieron evaluación de desempeño	100%	100%	100%
Porcentaje de empleados de nivel Operativo que recibieron evaluación de desempeño	100%	100%	0%

# 4.6

## Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 3-3

En SIDERPERU, guiados por nuestro principio de "Ambiente diverso e inclusivo", trabajamos por un entorno más equitativo, donde el respeto, la igualdad de oportunidades y la valoración de las personas están en el centro.

Para ello, contamos con un Comité de Diversidad<sup>42</sup>, integrado por colaboradores de distintos perfiles, que promueve una cultura inclusiva donde todas las personas puedan desarrollarse. Además, realiza el seguimiento mensual de la participación de mujeres en los distintos niveles de la organización.

Nuestra gestión se guía por la Política de Derechos Humanos, Diversidad, Equidad, Inclusión y Responsabilidad Social, que promueve respeto, igualdad de oportunidades y la prevención de la discriminación.

Además, el liderazgo impulsa equipos diversos, la escucha activa y el uso del Canal de Ética. Este enfoque se refuerza con capacitaciones obligatorias en Código de Ética y con formación en Diversidad desde el proceso de inducción.

42 El Comité de Diversidad tuvo 6 reuniones durante el período de evaluación.



## Colaboradoras por categoría laboral

GRI 405-1

Indicadores	2022	2023	2024	2025
Mujeres en SIDERPERU	8%	8%	9.08%	9.05%
Mujeres en el Comité Ejecutivo*	30%	30%	30%	30%
Mujeres en posición de liderazgo (incluye el Comité Ejecutivo)	26%	25%	25.35%	26.87%
Mujeres en posición de liderazgo (no incluye Comité Ejecutivo) <sup>43</sup>	27%	24%	24.69%	26.32%
Empleadas mujeres nivel profesional (puestos a los que no les reportan) <sup>44</sup>	26%	28%	29.27%	28.65%
Empleadas mujeres nivel operativo	0.5%	0.6%	0.94%	1.26%
Mujeres en prácticas (técnicas, universitarias y aprendices)	50%	59%	41.86%	40.70%

## Colaboradores por grupo etario y categoría laboral

Indicadores	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50
Administrativos	43	142	27
Operarios	38	316	282
Ejecutivos	1	36	10

## Colaboradores en situación vulnerable y de adultos mayores

Indicadores	2023	2024	2025
Colaboradores en situación vulnerable <sup>45</sup>	12%	13.9%	0%
Adultos mayores	12%	13.9%	15.3%

\* Para el Distintivo EGS, este indicador se refiere al nivel Gerencial.

<sup>43</sup> Para el Distintivo EGS, este indicador se refiere al nivel Jefatura.

<sup>44</sup> Para el Distintivo EGS, este indicador se refiere al nivel Administrativo.

<sup>45</sup> Se refiere a los colaboradores que presentan alguna condición de riesgo frente a la pandemia de la COVID-19, ya sea por tener comorbilidades, edad avanzada u otras condiciones de salud consideradas vulnerables según los criterios establecidos por el Ministerio de Salud (MINSA) del Perú.

Mujeres en  
SIDERPERU

**9.05%**

Mujeres en  
posición de liderazgo

**26.87%**

## Colaboradores con discapacidad

2022	2023	2024	2025
0.43%	0.40%	0.43%	0.5%

## Relación salarial base entre mujeres y hombres

GRI 405-2

Presentamos la relación del salario promedio de mujeres respecto al de hombres por grupo ocupacional:

Grupo Ocupacional	Salario Base Mujeres / Hombres	Brecha salarial
Administrativo	86.99%	13.01%
Ejecutivo	84.46%	15.54%
Operario	77.87%	22.13%

Estos resultados reflejan oportunidades de mejora en materia de equidad salarial. Nuestra estructura se basa en categorías con bandas definidas, donde las variaciones responden a factores como antigüedad y trayectoria, garantizando que ningún salario se ubique por debajo del mínimo establecido.



# 4.7

## Compromiso con los Derechos Humanos

En SIDERPERU promovemos una **cultura inclusiva y respetuosa**, con igualdad de oportunidades y cero tolerancia a la discriminación, en línea con nuestra Política de Derechos Humanos. Estos compromisos se extienden tanto a nuestro colaboradores como a terceros, a través de nuestro Código de Ética. Además, contamos con un Canal de Ética público y accesible para reportar e investigar cualquier denuncia vinculada a Derechos Humanos.

GRI 409-1  
GRI 408-1  
GRI 406-1

**En 2025**  
no hemos recibido,  
en nuestro Canal  
de Ética, ninguna  
denuncia por  
discriminación,  
trabajo infantil o  
trabajo forzoso.



### Convenios de negociación colectiva

Reconocemos la libertad de asociación y la negociación colectiva como derechos fundamentales de nuestros colaboradores. Fomentamos un entorno en el que puedan ejercerlos plenamente, entendiendo que su participación en sindicatos fortalece la construcción de condiciones laborales justas, inclusivas y respetuosas de su dignidad. Al cierre de 2025, **235 colaboradores integran el sindicato de trabajadores y 323 forman parte del sindicato de empleados**, reflejando nuestro

compromiso con relaciones laborales basadas en el diálogo, el respeto mutuo y el fortalecimiento de los derechos humanos en el ámbito laboral. **Las principales materias negociadas** son el incremento salarial y también los incrementos a algunas cláusulas como bonificación por trabajo nocturno, bonificación por tiempo de servicio, asignación por escolaridad, asignación de beca a hijos que cursan estudios superiores, entre otras.

### Porcentaje de cobertura del convenio colectivo

	2023	2024	2025
	62.49%	60.86%	62.35%

Edad	Mujeres		Hombres		Cantidad Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
Sindicato Empleados	3	0.34%	320	35.75%	323
Sindicato Trabajadores	0	0.00%	235	26.26%	235
No Afiliado	78	8.72%	259	28.94%	337
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>9.05%</b>	<b>814</b>	<b>90.95%</b>	<b>895</b>

# 5

## Cuidamos el entorno donde operamos

- 5.1. Gestión ambiental responsable
- 5.2. Energía sostenible
- 5.3. Gestión eficiente de emisiones
- 5.4. El agua que hace posible nuestro acero
- 5.5. Transformamos residuos en valor
- 5.6. Cuidado de la biodiversidad

# 5.1

## Gestión ambiental responsable

GRI 3-3



En SIDERPERU buscamos gestionar de manera responsable los impactos ambientales a lo largo de toda nuestra cadena de valor, desde la adquisición de materias primas hasta la comercialización y el transporte de nuestros productos. Este enfoque nos permite reducir impactos negativos y potenciar aquellos que generan valor positivo.

Para ello, contamos con una gestión ambiental respaldada por la dirección corporativa, el Sistema de Gestión Ambiental Nacional, la Directriz Corporativa de Medio Ambiente (DC27) y la norma ISO 14001. Sobre esta base, hemos definido seis pilares ambientales que orientan nuestra gestión y aseguran el cumplimiento de la normativa vigente.

### Nuestros pilares ambientales



Incorporamos un enfoque de mejora continua orientado a evaluar de manera permanente el impacto de nuestras iniciativas e identificar oportunamente acciones preventivas y de contingencia.

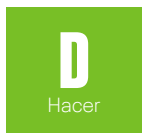
Este modelo se articula bajo la metodología PDCA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), lo que nos permite asignar responsables, definir indicadores claros y dar seguimiento al avance de nuestros proyectos ambientales, asegurando una gestión eficiente y medible.

Nuestro sistema de gestión ambiental nos permite asegurar el cumplimiento normativo, prevenir impactos, controlar emisiones, monitorear de forma permanente nuestras variables ambientales y gestionar responsablemente el recurso hídrico.

## Ciclo PDCA de la gestión ambiental



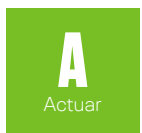
- Identificar riesgos y oportunidades de los aspectos impactados de su proceso.
- Definir objetivos, metas y planes de acción para la mejora ambiental.



- Definir recursos, roles y responsabilidades.
- Entrenar y concientizar a todos los colaboradores.
- Gestionar los aspectos e impactos y controles administrativos.
- Actuar en situaciones ambientales de emergencia.



- Medir y monitorear los resultados ambientales en todos los niveles de la organización.



- Tomar acciones correctivas y preventivas cuando sea necesario.

# Con nuestro sistema de gestión ambiental logramos:

### ➤ Cumplimiento normativo y prevención de impactos:

Aseguramos el cumplimiento riguroso de la normativa ambiental vigente, con el fin de prevenir y mitigar posibles impactos negativos en el entorno. Asimismo, gestionamos nuestros procesos para reducir los efectos adversos y mantener actualizadas las licencias ambientales emitidas por el Ministerio de la Producción.

### ➤ Control de emisiones y captación de partículas:

Contamos con una planta de tratamiento de emisiones equipada con filtros especializados que capturan el material particulado generado durante la producción de acero. Esta tecnología contribuye a reducir de manera significativa la liberación de contaminantes, fortaleciendo nuestro compromiso con una operación más limpia y sostenible.

### ➤ Monitoreo ambiental integral:

Desarrollamos un programa de monitoreo ambiental que comprende la calidad del aire, las emisiones de nuestros procesos, la calidad del agua y el ruido ambiental. Este seguimiento incluye evaluaciones periódicas en estaciones de combustión fijas, así como el mantenimiento preventivo de los equipos, lo que permite asegurar un desempeño ambiental eficiente y transparente.

### ➤ Gestión hídrica responsable:

Disponemos de una planta de tratamiento para el agua industrial, que nos permite reutilizar el 98% del recurso dentro de la operación. A través de un sistema de recirculación, evitamos vertimientos y destinamos el 2% restante al riego de áreas verdes.

### ➤ Durante el 2023, 2024 y 2025 no se registraron denuncias en materia ambiental.



# 5.2

## Energía sostenible GRI 3-3

En SIDERPERU buscamos que el 100% de nuestra energía eléctrica provenga de fuentes renovables y promovemos una gestión eficiente de la energía, orientada a optimizar su uso y reducir el consumo al máximo posible.

Para ello, contamos con instrumentos de gestión que alinean nuestras acciones e iniciativas con los objetivos corporativos en materia de Gestión Energética y Utilidades, y que, a su vez, fortalecen nuestro Sistema de Gestión Ambiental.

- GLP-FP-521-001 Ficha de Proceso Energía
- 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
- GLP-PR-522-007 Planta de Tratamiento Final y Laguna de Seguridad



## ¿Cómo logramos reducir nuestro consumo energético en 2025?

- » Desde 2023, nuestro complejo industrial cuenta con una Planta Solar equipada con más de 900 paneles fotovoltaicos y una capacidad instalada de 500 kWp. En 2025, esta infraestructura generó **743.984 MWh**, contribuyendo a la reducción de **158.98 toneladas de CO<sub>2</sub>**, reafirmando nuestro compromiso con fuentes de energía limpias y eficientes.
- » El total de la energía eléctrica utilizada en nuestras operaciones provino de fuentes renovables, gracias a nuestra alianza con ORYGEN PERÚ. Este acuerdo estratégico nos permitió adquirir energía limpia durante toda la vigencia del contrato y obtener el Certificado I-REC (Certificados Internacionales de Energía Renovable) emitido anualmente, asegurando la mitigación completa de nuestras emisiones de Alcance 2 (es decir, una reducción de 45,561.95 tCO<sub>2</sub>e).
- » En nuestra planta de Chimbote, disponemos de un sistema de termas solares mixtas instaladas en los vestuarios de las cinco áreas de producción. Este proyecto permitió un **ahorro energético de 44,760 kWh y una reducción de 9.56 toneladas de CO<sub>2</sub>** en 2025, fortaleciendo nuestro compromiso con la eficiencia energética y la sostenibilidad.

GRI 302-1  
GRI 302-3  
GRI 302-4

### Consumo de energía

Gracias a ello, **durante 2025**, registramos una reducción en el consumo de energía no renovable utilizada en las áreas administrativas, que pasó de 318,225.22 MWh en 2024 a 314,549.69 Wh, **equivalente a una disminución de 1.16%**.

Asimismo, el consumo de energía renovable descendió de 280,122.21 MWh a 267,484.72 MWh. Estos resultados evidencian una **menor demanda energética total** en comparación con el año previo.

Indicadores	Unidad	2023	2024	2025
Total de energía no renovable	Megavatio-hora - MWh	315,990.84	318,225.22	314,549.69
Total de energía renovable	Megavatio-hora - MWh	288,795.38	280,122.21	267,484.72

# Reducción de los requerimientos energéticos de **productos y servicios**

GRI 302-5



En 2025, **nuestro consumo energético total se redujo en 2.73%** con respecto al año anterior, lo que equivale a una **disminución de 58,727 GJ**. Esta reducción responde como resultado de una optimización en el consumo de antracita, diésel y propano, así como también por una reducción en el consumo de electricidad, pero asociado a una menor producción de acero crudo por parte de nuestra acería.

Nuestro índice de consumo de energía por tonelada de acero crudo (GJ/tCS) tuvo un incremento del 3.85%. Este incremento se debió a las paradas imprevistas en la Planta de Acería que ocasionó que produjera por debajo de los planificado para el 2025.

Por medio de nuestra plataforma Ecosystem, en donde llevamos el registro de consumo de todos nuestros energéticos, nos permite poder tener disponible y estandarizado nuestros consumos para un seguimiento de nuestro indicador de consumo energético y emisiones.

Para el cálculo del índice de intensidad energética, consideramos los consumos de electricidad, gas natural, diésel, antracita y GLP.

## Índice energético (GJ/tCs)



## Consumo de energía por tipo (Ton CO2 Eq)

Alcance	Precursor	2021	2022	2023	2024
Combustible no renovable consumido	GJ	1,100,518	1,137,567	1,145,611	1,132,379
Combustible renovable consumido	GJ	0	0	0	0
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados proveniente de fuentes no renovables	GJ	1,040,297	0	0	0
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados proveniente de fuentes renovables	GJ	0	1,038,219	1,005,760	960,267
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados	GJ	0	1,444	2,680	2,678
<b>Total de consumo</b>	<b>GJ</b>	<b>2,140,814</b>	<b>2,177,230</b>	<b>2,154,051</b>	<b>2,095,324</b>
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos	GJ	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>GJ</b>	<b>2,140,814</b>	<b>2,177,230</b>	<b>2,154,051</b>	<b>2,095,324</b>

# Gestión eficiente de emisiones GRI 3-3

Conscientes del desafío global que representa el cambio climático, nos unimos a la meta de nuestra casa matriz, Gerdau, de disminuir las emisiones de carbono a 0,82 t CO<sub>2</sub>e por tonelada de acero, la cual venimos superando. Para ello, gestionamos nuestras emisiones desde la medición, a través de metodologías basadas en los factores de emisión de la WorldSteel, la GHC Protocol e IPCC.

En línea con esta visión, hemos orientado nuestros esfuerzos hacia la transformación de nuestra matriz energética, reemplazando el uso de diésel y petróleo residual, en nuestros procesos productivos, por Gas Natural (GN) y energía proveniente de fuentes renovables, alternativas más limpias y eficientes.

Seguimos supervisando de cerca nuestras emisiones y fortaleciendo iniciativas que impulsen la reducción de nuestra huella de carbono, contribuyendo activamente a un futuro más limpio y sostenible. Asimismo, presentamos niveles de emisiones significativamente inferiores al promedio mundial del sector del acero (más de 80% por debajo de la media global).

## Emisiones Generadas

GRI 305-1 GRI 305-5  
GRI 305-2 GRI 305-7  
GRI 305-3



Realizamos un control anual de nuestras emisiones en los tres alcances (Alcance 1, 2 y 3), lo que nos permite evaluar el impacto de nuestras operaciones a lo largo de toda la cadena de valor y definir acciones estratégicas para su reducción.



Si bien medimos los 3 alcances, las metas se establecen en función a los alcances 1 y 2, en línea con nuestro corporativo. Aún no se trabaja con metas para el alcance 3.



En 2025, el indicador de emisiones de CO<sub>2</sub> por tonelada de acero crudo se ubicó en 0,24, por encima de la meta de 0,22. Esto se debió, principalmente, a que algunas mejoras operativas no pudieron completarse durante el año y a un mayor consumo de insumos en el proceso productivo.



Además, distintos eventos registrados a comienzos del período impactaron en el nivel de producción, lo que influyó en el resultado del indicador, ya que este se calcula en función del volumen efectivamente producido.

## Intensidad de emisiones tCO<sub>2</sub> e/t de acero

Parámetro	2023	2024	2025	Metas
Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	0.22 tCO <sub>2</sub> e	0.23 tCO <sub>2</sub> e	0.24 tCO <sub>2</sub> e	0.22 tCO <sub>2</sub> e
Emisiones directas de GEI (Alcance 2)	0 tCO <sub>2</sub> e	0 tCO <sub>2</sub> e	0 tCO <sub>2</sub> e	0 tCO <sub>2</sub> e
Emisiones directas de GEI (Alcance 3)	0.06 tCO <sub>2</sub> e	0.34 tCO <sub>2</sub> e	0.33 tCO <sub>2</sub> e	-
Emisiones biogénicas de CO <sub>2</sub> en toneladas métricas de CO <sub>2</sub> equivalente	11.87 tCO <sub>2</sub> e	8.73 tCO <sub>2</sub> e	4.94 tCO <sub>2</sub> e	-

## Comparativo histórico de medición de emisiones tCO<sub>2</sub> e/t de acero

Alcance	Precursor	2021 Ton CO <sub>2</sub> Eq	2022 Ton CO <sub>2</sub> Eq	2023 Ton CO <sub>2</sub> Eq	2024 Ton CO <sub>2</sub> Eq	2025 Ton CO <sub>2</sub> Eq
Alcance 1	Combustión estacionaria	63,550.60	71,785.76	74,297.89	75,578.87	74,358.26
	Combustión móvil	40.21	39.81	137.32	57.45	54.49
	Emisiones fugitivas	2,193.78	634.02	511.83	257.92	218.17
	Procesos Industriales	5,312.52	5,777.26	5,242.09	5,543.71	5,261.04
	Residuos sólidos y efluentes	17.91	26.02	25.55	24.98	23.56
Alcance 2	Compra de energía eléctrica	49,397.40	57,977.44	61,620.37	0	0
Alcance 3	Actividades relacionadas con combustibles y energía no incluidas en los Alcances 1 y 2	-	-	-	124,480.09	12,590.01
	Bienes y servicios adquiridos	20,032.84	21,694.46	21,307.21	124,701.89	98,295.27
	Residuos generados en las operaciones	22.46	78.50	18.83	44.85	9.69
Total		140,567.72	158,013.27	163,161.08	212,863.15	190,810.50



### Resultados emisiones atmosféricas 2025 <sup>46</sup>

Parámetro	Unidad	2025
Óxidos de nitrógeno (NOx)	mg/m <sup>3</sup>	6.9
Material particulado fino (PM10)	mg/m <sup>3</sup>	10.8
Plomo (Pb)	mg/m <sup>3</sup>	0.211

<sup>46</sup> Datos correspondientes al segundo semestre 2025, de Emisiones atmosféricas Horno eléctrico.



# 5.3

## El agua que hace posible nuestro acero

GRI 303-3

Nuestra principal fuente de agua son pozos subterráneos, por lo que gestionamos su consumo de forma rigurosa y aseguramos su tratamiento en cada etapa. A través de nuestra planta de tratamiento, priorizamos la reutilización del recurso hídrico, optimizando su uso y reduciendo impactos.

Contamos con indicadores y registros mensuales que nos permiten medir el consumo por tonelada producida y monitorear el uso del agua en los distintos procesos, fortaleciendo una gestión eficiente y basada en datos.

Desde 2013, realizamos un seguimiento continuo del agua industrial y de los efluentes domésticos, evitando descargas en la bahía de Chimbote y cumpliendo nuestros compromisos ambientales. Si bien operamos en una zona de bajo estrés hídrico, mantenemos un enfoque activo en la mejora continua de nuestra gestión del agua.

Ahorramos

# +92 MILLONES

de litros de agua, suficiente para llenar más de 37 piscinas olímpicas.

### Resultados 2025

- Superamos la meta trazada en 2025 (no superar los 2.0 m<sup>3</sup> de agua / t ac) respecto a nuestro consumo de agua, logrando un total de 1.96 m<sup>3</sup> por tonelada de acero crudo.
- El volumen de agua de ingreso fue de 661,107 metros cúbicos mientras el volumen de agua recirculada fue de 39,867,046 metros cúbicos por año.
- El 98% del agua que consumimos regresa a la operación y el porcentaje restante es destinado al riego de nuestras áreas verdes.





## Consumo de agua GRI 303-5

Según el “Estudio prospectivo sobre el estrés hídrico y la inseguridad alimentaria en el Perú”, publicado en 2023, el departamento de Áncash, donde se ubica la planta de SIDERPERU, se encuentra en una zona de bajo estrés hídrico. No obstante, la compañía mantiene esfuerzos orientados a optimizar su consumo de agua mediante el monitoreo permanente de sus indicadores.

En 2025, y como parte de nuestro compromiso con el uso eficiente y responsable del agua, en SIDERPERU consumimos solo el 14.2% del volumen total autorizado por la Autoridad Nacional del Agua.

Asimismo, no realizamos descargas de agua (0 m<sup>3</sup>), ya que el recurso utilizado en nuestras operaciones es tratado y reutilizado en su totalidad mediante un sistema de recirculación, evitando cualquier vertimiento al ambiente.

<sup>47</sup> Cálculo: Extracción total de agua (Agua superficial + agua subterránea + agua marina + agua de terceros) – Vertimiento.

<sup>48</sup> Todos los datos hacen referencia a zonas con estrés hídrico.

<sup>49</sup> Se refiere a agua industrial. En el caso de no industrial fue de 83,11 megalitros.

## Comparativo histórico del consumo de agua<sup>47</sup>

Consumo de agua <sup>48</sup>	2023	2024	2025
Total de extracción de agua (en mega litros)	839.86	754.04	661.11
Total de vertimiento de agua (en mega litros) <sup>49</sup>	0	0	0
Total de consumo de agua (en mega litros)	839.86	754.04	661.11

# 5.4

## Transformamos residuos en valor

Para SIDERPERU, el reciclaje es un ciclo continuo de renovación y un componente clave de nuestra estrategia de negocio. En ese marco, la gestión de residuos constituye una acción concreta de nuestro enfoque de economía circular, orientado a reducir la generación de residuos, fortalecer la segregación en la fuente y promover su reaprovechamiento, impulsando un modelo de desarrollo y progreso basado en la eficiencia y la sostenibilidad.

Cada año incorporamos grandes volúmenes de chatarra ferrosa como materia prima y trabajamos con nuestros proveedores para asegurar una gestión ambiental adecuada y su reincorporación al ciclo productivo.

Asimismo, priorizamos la valorización de los residuos generados en nuestras operaciones, luego su reciclaje y, como última alternativa, su disposición final, en articulación con empresas operadoras autorizadas y alineadas con la normativa vigente. Este enfoque nos ha permitido contar con socios estratégicos que promueven la circularidad de residuos considerados pasivos ambientales. Estas son empresas operadoras de residuos debidamente autorizadas por el Ministerio del Ambiente, y que cumplen con la normativa vigente.

Nuestra operación utiliza la chatarra ferrosa como materia prima. En el 2025, reciclamos 385,049.0 TM<sup>50</sup> de chatarra.

GRI 301-1  
GRI 301-2

50 Incluye recuperación metálica, arrabio.

GRI 306-1  
GRI 306-3  
GRI 306-4  
GRI 306-5

### Resultados de la generación de residuos

GRI 306-3

En 2025, registramos una generación de 84,715.9 toneladas de residuos, de los cuales más 78 mil toneladas fueron no peligrosos y más de 6,500 toneladas fueron peligrosos, lo que representa un incremento de los residuos generados en comparación con otros años. El aumento en la cantidad se atribuye a las mejoras en la precisión a lo largo del tiempo, categorización interna asignada a los residuos, proyecto de revamping, entre otros.

Hemos superado la meta establecida (72%) del reaprovechamiento de los coproductos principales como laminilla, madera, plásticos, etc.



## Generación de residuos dispuestos por tipo

Residuos Generados TN	2023	2024	2025
Peligroso	6,070.92	6,148.19	6549.95
No peligroso	68,948.17	70,534.49	78165.95 <sup>51</sup>
TOTAL	75,019.09	76,682.68	84,715.9

## Generación de residuos industriales dispuestos por tipo

Tipo de residuo	2023	2024	2025
Industriales peligrosos dispuestos	180.31	614	135.45
Industriales no peligrosos dispuestos	120.26	149.16	221.24

Reutilizamos los residuos generados en nuestro proceso de producción de acero, con énfasis en aquellos que se producen en mayor volumen y que pueden ser reaprovechados, como las escorias, la laminilla y el polvo de acería.

Estos se consideran los residuos más significativos y con mayor potencial de impacto. No obstante, en SIDERPERU son controlados y dispuestos en celdas autorizadas, evitando así posibles impactos negativos.

Destino de los residuos	2023	2024	2025
Residuos reciclados y/o reutilizados <sup>52</sup> (en toneladas métricas)	84876.23	58216.81	67,355.35
Residuos dispuestos en rellenos sanitarios <sup>53</sup> (en toneladas métricas)	300.57	763.16	356.69
Residuos dispuestos en vertederos (en toneladas métricas) <sup>54</sup>	11,154.71	11,811.93	10,854.71



<sup>51</sup> 8000 TN de laminilla fueron exportadas de nuestro stock.

<sup>52</sup> Se considera reciclaje y reaprovechamiento interno, como escoria.

<sup>53</sup> En adición se tiene la recepción de polvo de acería, el cual cuenta con permiso de PRODUCE para ser dispuesto. 2025: 6391.89 / 2024: 5519.3 / 2023: 5866.69.

<sup>54</sup> Estos datos están considerando Polvo de Acería y Tierras de Patio, generadas y acopiadas según nuestro PMRS (Plan de Manejo de Residuos Sólidos).

# 5.5

## Cuidamos de la biodiversidad

GRI 304-3

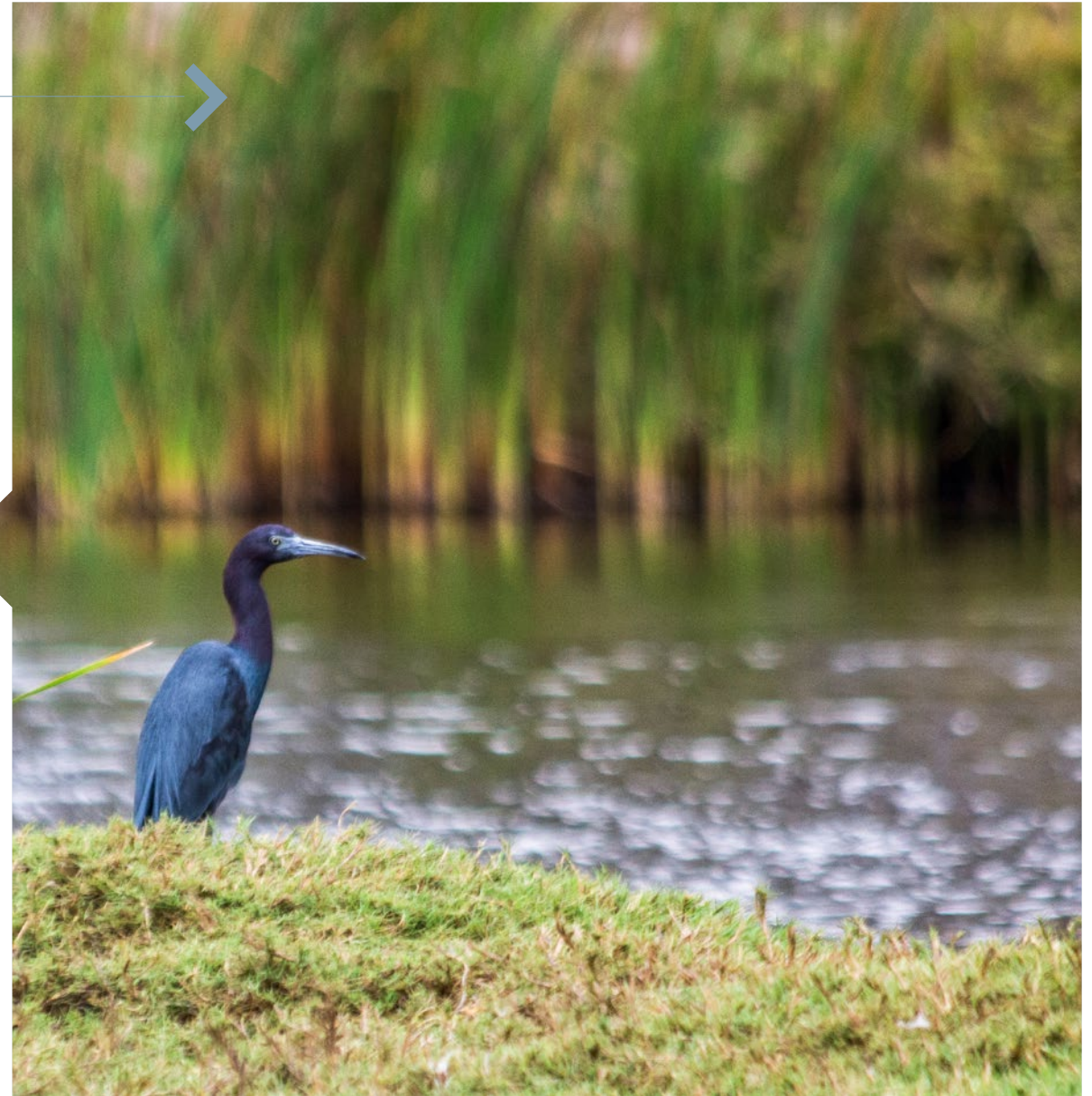
### Hábitats protegidos o restaurados

Asumimos el compromiso de preservar y restaurar los ecosistemas que forman parte de nuestras instalaciones. **Contamos con 120 hectáreas de áreas verdes (entre canales, jardines, lagunas, bosques y totorales)**, de las cuales 40 hectáreas fueron recuperadas en 2010 mediante un proceso integral que incluyó reforestación, mejoramiento de suelos y recuperación de lagunas.

Actualmente, mantenemos un programa continuo de mantenimiento y limpieza, orientado a conservar su equilibrio ecológico y garantizar la sostenibilidad de estos espacios naturales. Entre las principales actividades realizadas destacan:

- **Descolmatación de drenes naturales para optimizar el flujo de agua.**
- **Limpieza de lagunas para preservar la calidad del hábitat acuático.**
- **Mantenimiento de trampas de sedimentos para evitar acumulación de residuos.**
- **2.6 km de canales naturales reciben mantenimiento permanente.**
- **Más de 36 mil m<sup>2</sup> de lagunas sirven de refugio para aves migratorias (como garzas reales y garzas de dedos dorados).**

Estas acciones son gestionadas íntegramente por SIDERPERU, sin la intervención de asociaciones externas o convenios con autoridades, demostrando nuestro compromiso directo con la protección y recuperación del entorno natural.



# 6

## Transformamos acero en oportunidades

- 6.1. Gestión social estratégica
- 6.2. Voluntariado de acero
- 6.3. Actividades al servicio de la comunidad
- 6.4. Desarrollo de la cadena de valor



GRI 3-3

# 6.1

## Gestión social estratégica

En SIDERPERU creemos que, cuando la sociedad progresa, las empresas también lo hacen. Por eso, uno de nuestros principios es "Generar Valor para Todos", siempre teniendo presentes a nuestros grupos de interés.

Estamos comprometidos con contribuir al desarrollo social de Chimbote, la ciudad que ha acompañado nuestro crecimiento y de la que también forman parte muchas familias de nuestros colaboradores.

A lo largo de los años, hemos construido una relación cercana con la comunidad y con aliados locales, impulsando una agenda compartida en favor de la educación, la niñez y la juventud.

Nuestra contribución se enfoca en tres pilares de inversión social: educación emprendedora, vivienda y reciclaje. A través de estos ejes, y mediante apoyo técnico, financiero y voluntariado, buscamos fortalecer a personas y organizaciones para que impulsen cambios positivos en sus vidas y en sus comunidades.



# Nuestros pilares de inversión social



## Educación emprendedora

Creemos que la educación es una herramienta clave para empoderar a las personas. Por ello, promovemos la formación técnica profesional a través de becas de estudio dirigidas a jóvenes con deseos de superación.

Además, desarrollamos programas de capacitación para docentes y jóvenes en temas de orientación vocacional y liderazgo.



## Vivienda

Contar con hogares seguros y resistentes es una necesidad importante en el Perú. En este eje, capacitamos a albañiles y maestros de obra del sector construcción civil, con el objetivo de mejorar la calidad de las viviendas y asegurar que cumplan con normas técnicas que reduzcan riesgos, especialmente ante sismos.



## Reciclaje

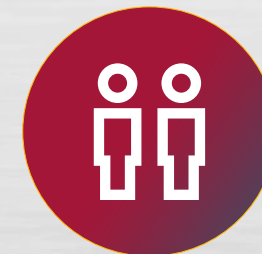
Participamos en proyectos que fortalecen el espíritu emprendedor a través del reciclaje, la reutilización de materiales y el consumo consciente. Apoyamos iniciativas orientadas a impulsar la economía circular y a mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en el reciclaje.

Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo

GRI 413-1



**2,064.5**  
horas de  
voluntariado



**38.30%**  
de nuestros  
colaboradores  
son voluntarios

# Technical School: El poder transformador de la educación

“Technical School” es el programa de becas técnicas integrales y gratuitas de SIDERPERU – en alianza con SENATI – que, desde 1998, transforma la vida de jóvenes en situación de vulnerabilidad de Áncash. A través de un modelo educativo dual —formación académica especializada y práctica real en planta— desarrolla talento técnico altamente calificado, con sólidos valores y capacidad de contribuir activamente con proyectos de mejora dentro de la operación.

Cada año, 50 jóvenes acceden a una beca 100% financiada que cubre estudios, equipamiento, acompañamiento y beneficios durante su formación práctica. **A la fecha, más de 1,420 egresados han sido formados, con un 90% de inserción laboral y una creciente participación femenina (43% en la promoción 2025).**

“Technical School” no solo cierra brechas educativas: genera desarrollo para las familias, fortalece la competitividad industrial del país y convierte la educación técnica en un motor real de desarrollo territorial sostenible.

## Ciclo de formación en Technical School



Ingreso anual de 50 estudiantes con becas integrales. En 2025, las carreras brindadas fueron Mecatrónica Industrial e Inteligencia Artificial y Software.



2 años de enseñanza teórica y práctica en modernas aulas e instalaciones, en alianza con SENATI.



1 año de prácticas profesionales en SIDERPERU, en donde aplican todo lo aprendido.



Otorgamiento de título a nombre de la nación.



**En el año 2025,**  
por primera vez, empezamos el proyecto en  
Arequipa, brindando **3 becas de formación  
profesional técnica.**

## Resultados en 2025

- 138 estudiantes estudiaron con la beca de formación profesional técnica.
- 43% de estudiantes mujeres en el 2025.
- 39 jóvenes egresaron en el 2025, cambiando su vida mediante una educación de calidad.
- 790 horas de capacitación en el 2025.
- +1,400 egresados a la fecha.
- 95% de satisfacción de estudiantes.
- 89 estudiantes realizaron prácticas en diferentes áreas de SIDERPERU: 47% en el primer semestre y 31% en el segundo semestre 2025.
- Del total de nuevos ingresantes 38.8% fueron mujeres.

# 6.2

## Voluntariado de acero GRI 3-3

Incentivamos a nuestros colaboradores a ser parte del desarrollo de la comunidad, permitiéndoles poner en acción su solidaridad a través de su participación en **actividades que benefician a la sociedad.**



### Acciones realizadas con nuestro voluntariado corporativo

Proyecto	Descripción	Resultados
Capacitación especializada para docentes	Voluntarios capacitaron a docentes en temas de liderazgo, gestión ambiental, salud y excelencia operacional, compartiendo buenas prácticas aplicables a sus colegios.	Más de 200 docentes capacitados y 20 instituciones educativas beneficiadas.
Mochilazo solidario	Campaña de donación de kits escolares para niños de bajos recursos, impulsando su acceso a la educación y mejores oportunidades.	Más de 700 personas beneficiadas con mochilas escolares, en Chimbote y Lima
Orientación vocacional	Colaboradores orientaron a alumnos de 5to de secundaria, compartiendo experiencias profesionales para guiarlos en su elección de carrera.	Más de 500 estudiantes de secundaria recibieron orientación y testimonios para elegir su vocación.
Voluntariado de liderazgo digital	Voluntarios dictaron 8 sesiones para fortalecer el liderazgo y empoderamiento de estudiantes del Technical School.	69 voluntarios participaron de las actividades de mentoría y 98 jóvenes estudiantes fueron los beneficiados.
Juegos de voluntariado	Voluntarios en Lima y Chimbote apoyaron instituciones mediante actividades como arreglo, pintado, siembra de árboles y mejora de espacios educativos y de la Sociedad.	273 voluntarios apoyaron a instituciones educativas en pintado de aulas, siembra de árboles, mejora de espacios y reciclaje con propósito. Más de 4,000 beneficiados y 7 instituciones beneficiadas, en Chimbote y Lima.
Campaña navideña	Voluntarios organizaron la donación de juguetes y alimentos a instituciones sociales.	Más de 1,600 niños compartieron junto con nuestros voluntarios. 14 instituciones beneficiadas.

# 6.3

## Actividades al servicio de la comunidad

### Música que transforma vidas y comunidad

La Orquesta Sinfónica Infantil Juvenil de Chimbote (OSIJCH) es una iniciativa de transformación social impulsada por el Centro Cultural Centenario y SIDERPERU desde 2009, que utiliza la música como herramienta de inclusión, prevención y desarrollo humano en la región Áncash. El proyecto brinda formación musical gratuita y de alta calidad a niñas, niños y jóvenes, eliminando barreras económicas mediante un sistema de becas integrales (90% de los participantes).

La Orquesta ha participado en eventos culturales de relevancia local, regional y nacional. En junio de 2025, realizó un concierto junto a la Orquesta Canapum de Huaraz. Asimismo, en agosto del mismo año, se presentó en el auditorio del Lugar de la Memoria, la Tolerancia y la Inclusión Social en Lima, bajo la dirección de Dayner Tafur, joven egresado de la Orquesta que hoy destaca en Europa como director. Este espléndido concierto obtuvo cobertura en medios de comunicación de alcance nacional.

A la fecha, **más de 2,025 beneficiarios directos** han recibido **más de 7,224 horas acumuladas de formación**, impactando indirectamente a 49,500 personas a través de **170 conciertos**.

La OSIJCH no solo forma músicos: fortalece disciplina, autoestima, dedicación al estudio y visión de futuro, generando movilidad social real. Su modelo sostenible, basado en alianzas estratégicas nacionales e internacionales, demuestra que la inversión empresarial en cultura puede convertirse en un motor estructural de cohesión social y desarrollo comunitario.

### Participantes 2025:

Niños	60
Adolescentes	40
Adultos	20
<b>Total</b>	<b>120</b>

### Indicadores de desarrollo integral (medición interna comparativa)

- > **93%** mejora en dedicación al estudio.
- > **90%** mejora en desarrollo de personalidad.
- > **85%** mejora en responsabilidad y sociabilidad.
- > **76%** mejora en concentración.



# +624

horas de aprendizaje en 2025

## Sembrando Vida, sembrando árboles

Desde 2010, impulsamos un proyecto ambiental en alianza con el “Rotary Club” para promover la creación de áreas verdes en la provincia del Santa. En articulación con los Comités de Apoyo Ambiental y con la participación de la comunidad, sembramos árboles en parques, avenidas y colegios, fortaleciendo así el compromiso ciudadano con el cuidado del entorno.

En el 2025,

**+20,000**

árboles sembrados

**30**

zonas arborizadas

**+600,000**

árboles de diversas especies  
sembrados hasta la fecha.



## Fuego por juego

“Fuego por Juego” es una iniciativa que transforma un símbolo de violencia —las armas de fuego incautadas o en desuso— en espacios de recreación y bienestar. Desde 2013, recolectamos armas a través de aliados estratégicos como la SUCAMEC y la PNP. Luego, estas son fundidas y cambiadas por juegos infantiles y mini gimnasios de acero, que instalamos en zonas vulnerables de Lima, Callao y Chimbote. De esta manera, promovemos la convivencia pacífica, la actividad física y el bienestar de miles de familias.

Nace en el 2013, cuando nos unimos por primera vez a SUCAMEC para realizar la primera fundición de armas de la historia: más de 3 mil armas de fuego. Con el paso de los años, hemos continuado el trabajo conjunto y, en el 2024, se unió la Policía Nacional del Perú, como nuevo aliado, para seguir ampliando el alcance de este proyecto.

“Fuego por Juego” es una muestra tangible de nuestro compromiso por construir un mejor país y continuar siendo una empresa socialmente responsable, que trasciende y dejar huella positiva.

Aproximadamente

**+11,000**

personas se han beneficiado  
con este proyecto, desde  
sus inicios, a través de los  
parques instalados en zonas  
vulnerables.

El programa ha  
llegado a

**3 regiones**

impactando en 8 lugares del  
país, cubriendo áreas con altos  
índices de violencia y ofreciendo a  
la población una alternativa para la  
transformación positiva.

A la fecha, se han fundido  
cerca de

**111,000**

armas.

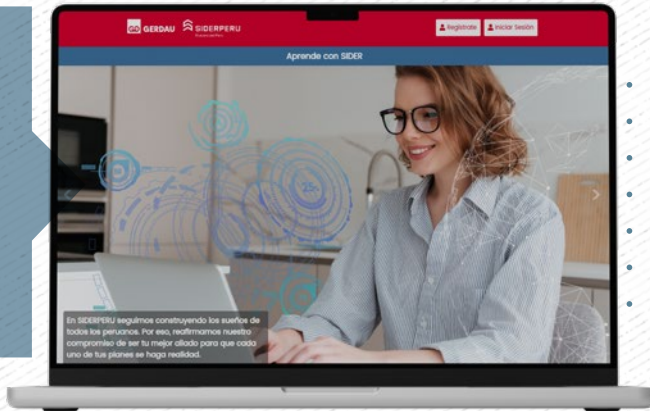
## Plataforma Aprende con SIDER

Desarrollamos esta plataforma de aprendizaje virtual para poner a disposición de la comunidad (estudiantes universitarios, técnicos y docentes) más de 10 cursos especializados en temas de Seguridad, Gestión Ambiental, Liderazgo, entre otros.

En el 2025,

**+100**

nuevos usuarios  
accedieron a  
nuestra plataforma  
de capacitación  
gratuita.



## Gerdau Transforma

Con el objetivo de impulsar el emprendimiento, desarrollamos anualmente este programa que consiste en capacitar, durante una semana, a emprendedores o potenciales emprendedores en temas de gestión empresarial, además de brindarles asistencia técnica por dos meses.

En el 2025,

**+100** beneficiados



## Limpieza de Bahía

En abril y septiembre de 2025, colaboradores voluntarios y estudiantes del Technical School participaron en una jornada de limpieza de la bahía de Chimbote. Esta iniciativa contó también con la participación de la Municipalidad Provincial del Santa.

Se recolectaron

**300 bolsas**

de residuos, lo que equivale a  
aproximadamente 1.5 toneladas de  
residuos.



## Certificación De Competencias Laborales Para Recicladores Metálicos

Brindamos capacitación a recicladores metálicos de Chimbote y Lima a través de nuestra plataforma Aprende con SIDER, mediante cursos especializados como Gestión de Centros de Acopio de Chatarra.

Asimismo, 16 recicladores metálicos de Chimbote, Trujillo y Lima obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales, asociada al perfil ocupacional de Recuperación de Residuos Sólidos Aprovechables.



## Capacitación a proveedores locales

En el 2025 se beneficiaron más de 438 proveedores y se desarrollaron temas como: ética, sostenibilidad, seguridad, gestión de personas, responsabilidad social, entre otros.

### Enfoque y alcance de la inversión social

En 2025, el costo total de donaciones monetarias, es decir, de financiamiento directo, fue de **S/ 665,900.2**.

Proyectos 2025	Inversión	Inversión en soles*
Technical School	\$126,409	S/ 429,790.6
Orquesta Sinfónica Infantil y Juvenil de Chimbote	\$23,310	S/ 79,254
Voluntariado	\$1,081	S/ 3,675.4
Donaciones	\$547	S/ 1,859.8
Empresa B	\$44,506	S/ 151,320.4
Sembrando vida, sembrando árboles	\$0	S/ 0
<b>Total</b>	<b>\$195,853</b>	<b>S/ 665,900.2</b>

\*Cambio a S/3.4

No se hicieron donaciones en especie (bienes o servicios subvencionados) en el periodo de evaluación.





## Nuestros proveedores

Nuestra cadena de valor incluye aliados clave que hacen posible la producción del acero en Perú. Iniciamos con un abastecimiento estratégico de insumos y servicios a precio justo, priorizando proveedores locales y nacionales.

Trabajamos con pequeñas y medianas empresas que representan el **35.2% de nuestro abastecimiento**. Estas son correctamente evaluadas y tienen condiciones de pago competitivas (en promedio, por debajo de los 30 días). Además, contamos con recicladores metálicos locales, quienes nos abastecen de chatarra.



## Porcentaje de proveedores metálicos:

	2023	2024	2025
Internacionales (otros países fuera del territorio)	1.1%	1.1%	0.5%
Nacionales (otras regiones fuera de la operación)	92.8%	92.0%	91.7%
Locales (Chimbote)	6.1%	6.9%	7.8%

## Índice Mipyme (considerando solo proveedores peruanos):

	2023	2024	2025
Porcentaje de proveedores de tamaño micro empresa (% de 0 al 50t/año)	18.2%	22.0%	24.2%
Porcentaje de proveedores de tamaño pequeña empresa (50t al 100t/año)	9.5%	8.1%	11.0%
Porcentaje de proveedores de tamaño mediana empresa (100 a 500t/año)	31.3%	31.3%	32.7%



## Facturación a proveedores locales GRI 204-1

	2022	2023	2024	2025
Facturación a proveedores locales <sup>55</sup> *Considerando todo tipo de proveedor local.	Más de 250 millones de soles	Más de 350 millones de soles	Más de 300 millones de soles	Más de 300 millones de soles

\*En 2025 el 23% de nuestros proveedores metálicos (chatarreros) fueron mujeres. (Aumentando 4% vs 2024).

## Capacitación constante

Para que nuestros proveedores y contratistas estén alineados a nuestros principios y puedan mejorar su desempeño año tras año, hemos brindado las siguientes capacitaciones en 2025:

**296** proveedores recicladores metálicos capacitados en segregación de materiales y seguridad.

Nuestros proveedores también fueron capacitados en Ética y Compliance, Liderazgo y en procesos de cada área.

55 En este caso se refiere a proveedores peruanos de chatarra ferrosa.

GRI 308-1  
GRI 308-2  
GRI 414-1

## Evaluación a Proveedores

En SIDERPERU gestionamos a nuestros proveedores bajo un enfoque riguroso y responsable. A través del Procedimiento de Registro, Evaluación y Desarrollo de Proveedores, exigimos que todos los proveedores internos estén homologados, evaluando criterios ASG como SST, medio ambiente, calidad, cumplimiento legal, entre otros.

La homologación se realiza anualmente. En 2025, evaluamos a 130 proveedores, identificando un 4.6% con riesgos ASG que no fueron contratados. Además, el 100% suscribe nuestro Código de Ética y Carta de Compromiso, la cual es obligatoria para el registro en nuestro sistema de proveedores.

Complementariamente, fortalecemos sus capacidades mediante capacitaciones en Ética, Medio Ambiente, Seguridad en el Trabajo, Responsabilidad Social y Creación de Valor Compartido.

## Segmentación de proveedores<sup>56</sup>

	2023	2024	2025
Internacionales (otros países fuera del territorio)	14%	14%	13%
Nacionales (otras regiones fuera de la operación)	17%	21%	23%
Locales (zonal, distrital y región de operación)	69%	65%	64%

<sup>56</sup> El cálculo no incluye a nuestros proveedores metálicos. Esta segmentación está indicada en "Porcentaje de proveedores metálicos"

<sup>57</sup> El cálculo no incluye a proveedores metálicos. Además, la información disponible fue obtenida del 27% de proveedores del año 2024 que respondieron la "Encuesta de Sostenibilidad de Proveedores", realizada durante el mes de **abril del 2025**. Porcentaje en función al número de proveedores internacionales, nacionales y locales. No es posible obtener la información del 2025 antes de la emisión de este Reporte.

## Índice Mipyme<sup>57</sup>

	2024
Porcentaje de proveedores de tamaño micro empresa	17%
Porcentaje de proveedores de tamaño pequeña empresa	32%
Porcentaje de proveedores de tamaño mediana empresa	20%



# Índice GRI



<b>Declaración de uso</b>	GERDAU-SIDERPERU ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI		
<b>GRI 1 usado</b>	GRI 1: Fundamentos 2021		
<b>Estándar GRI</b>	<b>Contenido</b>	<b>Página</b>	
<b>Contenidos Generales</b>			
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-1	Detalles organizacionales	12
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	12, 21, 24
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3
	2-4	Actualización de la información	3
	2-5	Verificación externa	No se ha realizado una verificación por terceros de este informe
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	12, 15-17
	2-7	Empleados	24, 47
	2-8	Trabajadores que no son empleados	24, 47
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	24
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	25
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	24-26
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	24
	2-15	Conflictos de interés	24, 30
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	24





Gestión ambiental			
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	63-64,65,67,69,71
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	302-1	Consumo energético dentro de la organización	65
	302-3	Intensidad energética	65
	302-4	Reducción del consumo energético	65
	302-5	Reducciones en los requerimientos energéticos de productos y servicios	66
<b>GRI 303: Agua y efluentes 2018</b>	303-3	Extracción de agua	70
	303-4	Vertimiento de agua	70
	303-5	Consumo de agua	70
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	67-68
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	67-68
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	67-68
	305-5	Reducción de emisiones de GEI	67-68
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas significativas	68
<b>GRI 306: Residuos 2020</b>	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	71
	306-3	Residuos generados	71-72
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	71-72
	306-5	Residuos destinados a eliminación	72
<b>GRI 304: Biodiversidad</b>	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	73



Desarrollo y bienestar de personas			
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	46
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	47-48
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	49
	401-3	Permiso parental	50
<b>GRI 402: Relaciones trabajador-empresa</b>	402-1	Plazos de avisos mínimo sobre cambios operacionales	49
<b>GRI 404: Formación y enseñanza 2016</b>	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	56
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	57
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	58
Seguridad en primer lugar			
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	51
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	51
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	52
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	53
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	54
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	55
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	54
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	53
	403-9	Lesiones por accidente laboral	52, 54



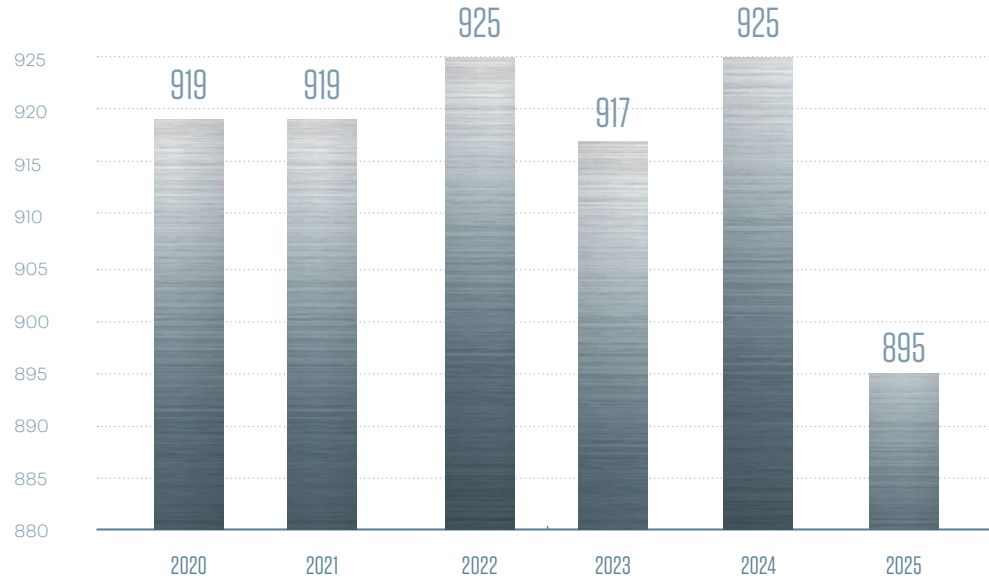
	403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	52, 53
<b>Diversidad y cumplimiento de derechos humanos</b>			
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	59, 61
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	60
	405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	60
<b>GRI 406: No discriminación 2016</b>	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	61
<b>GRI 408: Trabajo infantil 2016</b>	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	61
<b>GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016</b>	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	61
<b>Valor compartido</b>			
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	75
<b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	76
<b>Proveedores estratégicos</b>			
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	83
<b>GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016</b>	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	84
<b>GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016</b>	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	85
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	85
<b>GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016</b>	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	85

# Anexos



# Anexos

## Histórico total de trabajadores



En 2025, el 100% de los trabajadores fueron contratados a tiempo completo en SIDERPERU.

## Distribución por sede y tipo de contrato

Contrato Laboral	Arequipa	Chimbote	Huancayo	Lima	Trujillo	Chiclayo	Total
Temporal	4	18	0	11	0	2	35
Permanente	4	753	1	96	3	3	860
Lima	8	771	1	107	3	5	895



## Distribución por tipo de contrato

Contrato Laboral	Mujeres	Hombres	Total General
Temporal	17	18	35
Permanente	64	796	860
Lima	81	814	895



## Convenios de negociación colectiva normativas 2024

Contrato Laboral	Mujeres (Cantidad)	Mujeres (%)	Hombres (Cantidad)	Hombres (%)	Total
Sindicato de empleados	2	0.22%	298	32.22%	300
Sindicato de trabajadores	0	0.00%	263	28.46%	263
No afiliado	82	8.86%	280	20.27%	362
Total	84	9.08%	842	90.92%	925

## Convenios de negociación colectiva normativas 2023

Contrato Laboral	Mujeres (Cantidad)	Mujeres (%)	Hombres (Cantidad)	Hombres (%)	Total
Sindicato de empleados	2	0.20%	299	32.60%	301
Sindicato de trabajadores	0	0.00%	272	29.70%	272
No afiliado	72	8.10%	270	29.40%	344
Total	74	8.00%	841	92.00%	917

## Convenios de negociación colectiva normativas 2022

Contrato Laboral	Mujeres (Cantidad)	Mujeres (%)	Hombres (Cantidad)	Hombres (%)	Total
Sindicato de empleados	2	0.20%	299	32.30%	301
Sindicato de trabajadores	0	0.00%	222	24.00%	222
No afiliado	69	7.50%	333	36.00%	402
Total	71	7.70%	854	92.30%	925

## Convenios de negociación colectiva normativas 2021

Contrato Laboral	Mujeres (Cantidad)	Mujeres (%)	Hombres (Cantidad)	Hombres (%)	Total
Sindicato de empleados	1	0.10%	292	31.60%	293
Sindicato de trabajadores	0	0.00%	218	23.60%	218
No afiliado	67	7.20%	341	36.90%	408
Total	68	7.40%	851	92.10%	919



**SIDERPERU**

El acero del Perú