



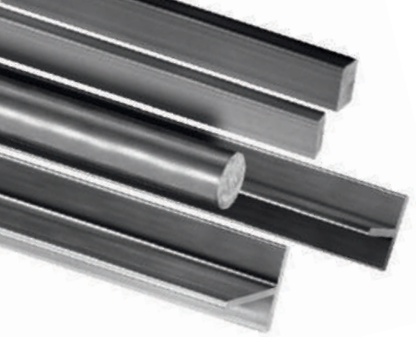
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2021

SIDERPERU



CONTENIDO

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



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

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

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

Este reporte se ha realizado con referencia al Estándar GRI.

SOBRE NUESTRO REPORTE

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

EL ACERO QUE TRANSFORMA

CARTA DE BIENVENIDA

GRI 102-14



Aldo Tapia Castillo - Director Ejecutivo Gerente General de SIDERPERU

Estimados amigos:

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

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

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

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

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

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

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

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

EL ACERO QUE TRANSFORMA

CARTA DE BIENVENIDA

GRI 102-14

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

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

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

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

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

Los planes para el 2022 siguen imparables y trabajaremos para:

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

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



Aldo Tapia Castillo
Director Ejecutivo
Gerente General





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

El 2021 EN CIFRAS



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

SOMOS GERDAU - SIDERPERU²

LA PRIMERA SIDERÚRGICA DEL PERÚ

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

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

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

Nuestros principales productos son:



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

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

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

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



DÓNDE ESTAMOS Y A QUÉ MERCADOS LLEGAMOS

GRI 102-3, GRI 102-6

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





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

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

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



LOS VALORES QUE NOS INSPIRAN

GRI 102-16

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

Propósito:

“Empoderar a las personas que construyen el futuro”.

Aspiración:

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

Pilares estratégicos:

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

Nuestros principios:

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

Estándares y normas de conducta (comportamientos):

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

MAGNITUDES CLAVE

GRI 102-7, GRI 102-8

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

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

2021

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

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

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

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

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

EL ORIGEN DE NUESTRO ACERO

GRI 102-9

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

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

Además:

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



CÓMO NOS GOBERNAMOS

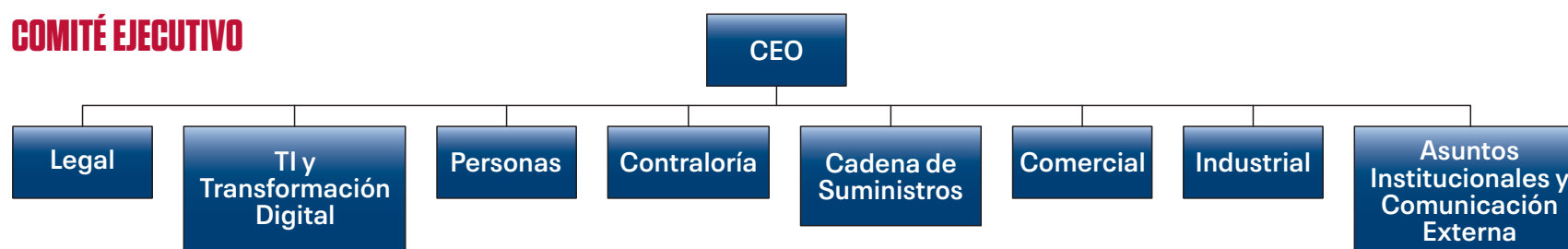
GRI 102-18,
GRI 102-23

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

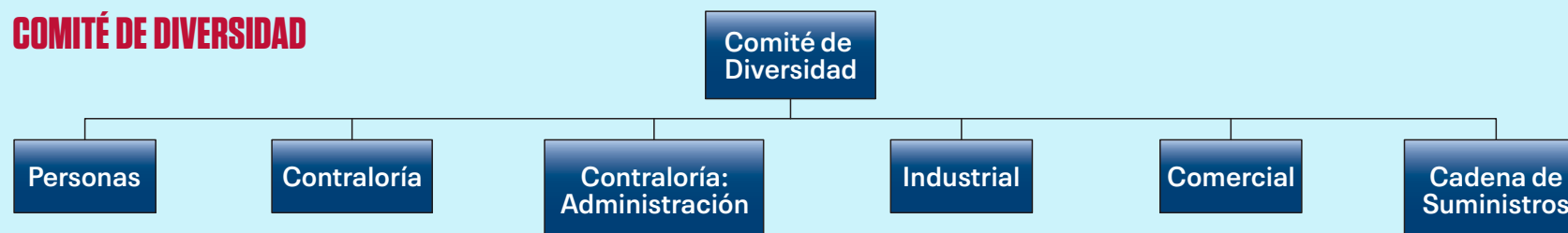
Contamos con un Consejo Fiscal que fiscaliza y monitorea los actos de los administradores y los estados financieros. La gestión corporativa es de responsabilidad de la Dirección Ejecutiva y de los líderes de las operaciones de negocio.

Contamos con los siguientes comités dentro de nuestra organización:

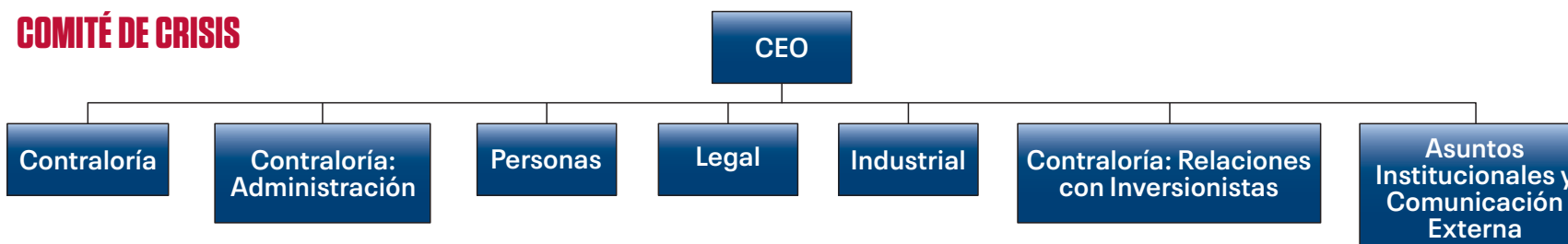
COMITÉ EJECUTIVO



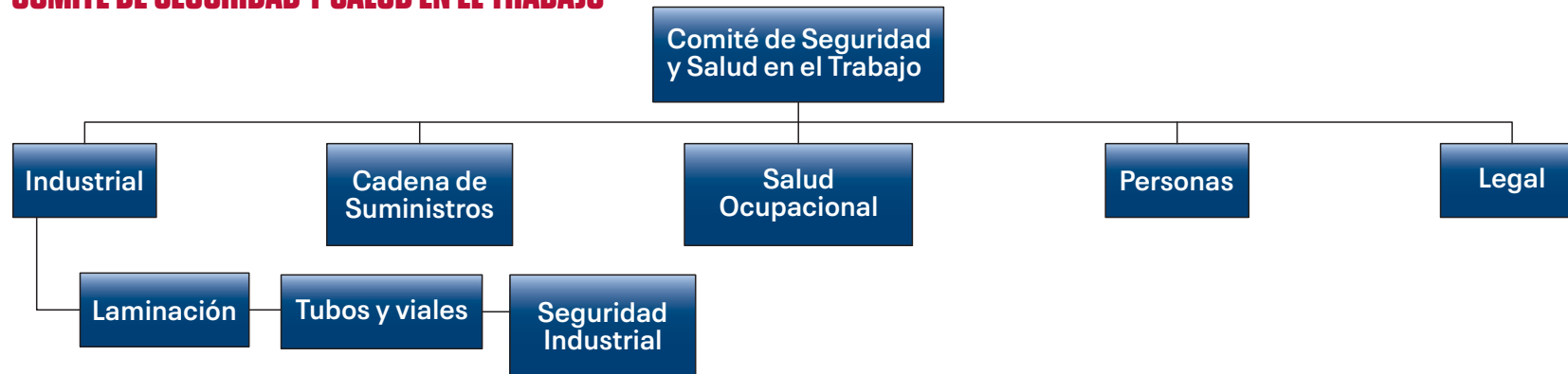
COMITÉ DE DIVERSIDAD



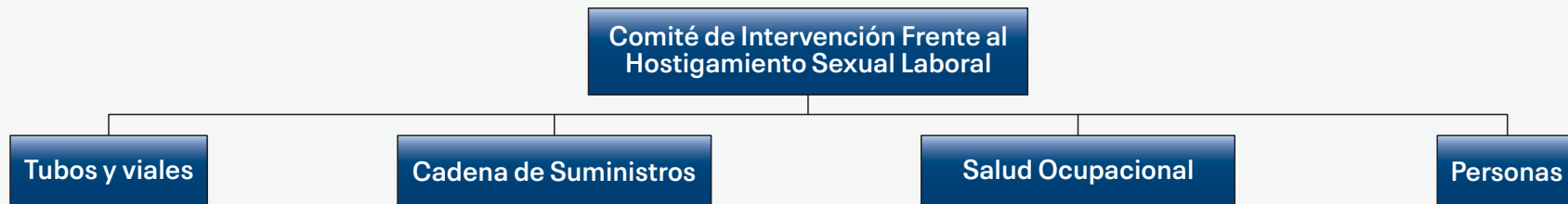
COMITÉ DE CRISIS



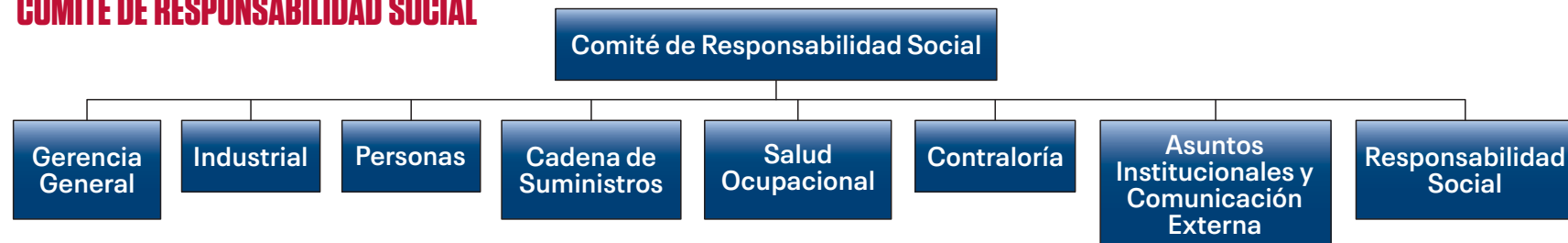
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL



COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



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

RIESGOS GESTIONADOS

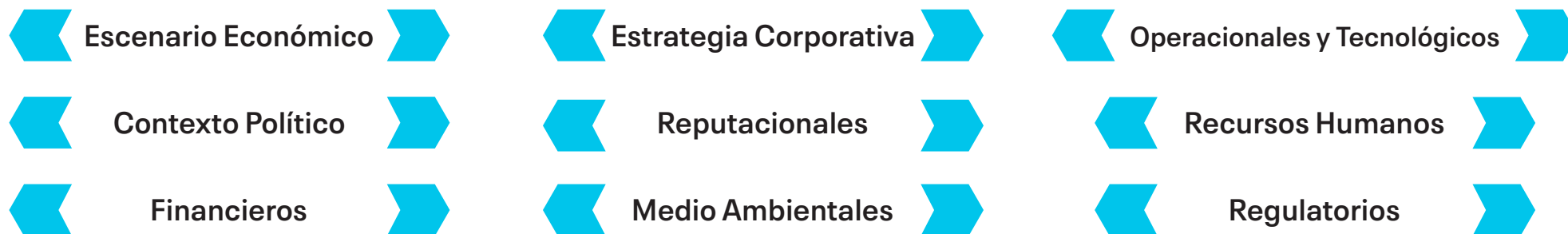
GRI 102-29,
GRI 102-30,
GRI 102-31

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

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



Nuestros riesgos han sido clasificados en:



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

GESTIÓN ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN

Por qué es un tema clave GRI 103-1

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

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

Qué hacemos GRI 103-2

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

GRI 102-17

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

Son preocupaciones relacionadas:

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

GRI 103-3

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



Cómo evitamos y mitigamos riesgos GRI 205-1

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

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

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

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

Contra la corrupción a todo nivel GRI 205-2

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

Prevenimos conflictos de interés

GRI 102-25

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

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

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

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

CÓMO ENTENDEMOS LA SOSTENIBILIDAD

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

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

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

SOSTENIBILIDAD EN EL ADN

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

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

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



Planta de SIDERPERU en Chimbote.



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

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



RELACIONES Y STAKEHOLDERS

GRI 102-40

TEMAS CLAVE DE NUESTRA GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD

GRI 102-47

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

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

GRI 102-46

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

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

- Contexto de Sostenibilidad
- Exhaustividad
- Precisión
- Equilibrio
- Claridad
- Comparabilidad
- Fiabilidad
- Puntualidad





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

Indicadores ESG

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

DIMENSIÓN	Tema Material	Indicadores
Ambiental	Cambio climático, energía	Gases de Efecto Invernadero por tonelada de acero (t CO ₂ / t Acero)
	Agua y efluentes	Consumo de agua (m ³ / t Acero)
	Gestión de coproductos	% de reaprovechamiento de coproductos
Social	Relacionamiento con partes interesadas	% voluntarios actuantes
		Número de personas beneficiadas
		% de inversión social realizada en relación con el beneficio bruto
		% satisfacción de colaboradores
		% satisfacción de clientes
	Diversidad e Inclusión	% de mujeres en posición de liderazgo
		% de mujeres en la empresa
		% de mujeres (practicantes universitarios, técnicos y aprendices)
		% de personas con discapacidad en la empresa
	Seguridad y Salud	Tasa de gravedad
		ISP - Índice de Seguridad Ponderado (específico SIDERPERU)
Gobernanza	Ética y Gobernanza Corporativa	EBITDA
		EVA- Valor Económico Agregado (información gerencial)



VALOR ECONÓMICO

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

GESTIÓN ECONÓMICA MOTOR PARA EL DESARROLLO

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

Un buen rendimiento económico hace posible:

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

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

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

**Qué
hacemos**
GRI 103-2,
GRI 103-3

Indicadores clave

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

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

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

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

RESULTADOS HISTÓRICOS

GRI 201-1

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

Otros factores que influyeron en este resultado fueron:

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

Miles de soles

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

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

JUGAMOS LIMPIO

Por qué es un tema clave GRI 103-1

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

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

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

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

Qué hacemos GRI 103-2

GRI 206-1

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



VALOR AMBIENTAL

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



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

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

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

Principales procedimientos que fortalecen el Sistema de Gestión Ambiental:

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

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

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

ENERGÍA

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



Colaboradores área de Energía.

CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN GRI 302-1

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

AGUA Y EFLUENTES

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

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

Planta de Tratamiento de Agua.



CONSUMO DE AGUA

GRI 303-5

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

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



- Calculamos, registramos y verificamos, de forma voluntaria, nuestra Huella de Carbono durante 2019 y 2020 en la plataforma del Ministerio de Ambiente (MINAM), demostrando así nuestro compromiso con la transparencia de nuestra información.
- Después de verificar nuestra Huella de Carbono, iniciamos un road map de emisiones con la intención de cumplir con las metas de reducción de emisiones definidas en la Política de Sostenibilidad de Gerdau.
- El primer paso de este road map es identificar oportunidades a corto, mediano y largo plazo para reducir las emisiones en nuestros procesos. Para esto, en el 2022, iniciaremos la construcción de una curva MAC basada en los inventarios de emisiones de años anteriores.
- Contamos con una planta de tratamiento de emisiones que, mediante filtros especiales, retiene materiales particulados generados durante el proceso de fabricación del acero. Además, es monitoreado y reportado a la Autoridad de manera periódica, según nuestro programa de monitoreos ambientales.
- Evaluamos nuestras emisiones cumpliendo con el programa anual de monitoreos ambientales a estaciones de combustión fijas y con el mantenimiento preventivo de los equipos utilizados en los procesos donde se generan las emisiones.
- Nos entusiasma ir desplegando grandes iniciativas como el cambio de matriz energética haciendo uso de GLP. Desde la llegada de Gerdau, en 2006, hemos venido ejecutando diversos cambios positivos en nuestras operaciones; así, se han realizado inversiones orientadas a volver nuestros procesos más amigables con el medioambiente.
- Venimos trabajando en la elaboración de nuestro road map de emisiones que marcará el camino para que todo nuevo proyecto o mejora apunte a reducir y controlar las emisiones.

EMISIONES

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



Planta de Tratamiento de Emisiones.

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

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

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

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

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

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

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

Por qué es un tema clave

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

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

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

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

Colaborador en patio de chatarra



RESIDUOS

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

Más reducción, menos impactos

GRI 306-1,
GRI 306-2

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

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

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

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

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

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

GRI 307-1

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

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



VALOR HUMANO



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

VALOR HUMANO

EMPLEO DE CALIDAD

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

Colaboradores en oficinas de Chimbote.



Por qué es un tema clave

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

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

Pilares de la gestión de personas

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

Qué hacemos

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

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

Principales procedimientos:

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

Indicadores de atracción y selección del talento

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



Colaboradores en planta de Chimbote.

CONTRATACIONES, ROTACIÓN Y SINDICALIZACIÓN GRI 401-1

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

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

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

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

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

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

AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO

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

Por qué es un tema clave

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

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

Indicadores



Colaboradora en área productiva.

UN SISTEMA CERTIFICADO GRI 403-1

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

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

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

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

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

**PREVENIMOS RIESGOS
DE SEGURIDAD
Y SALUD**
GRI 403-2,
GRI 403-3

Colaborador en planta de Chimbote.



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

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

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

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

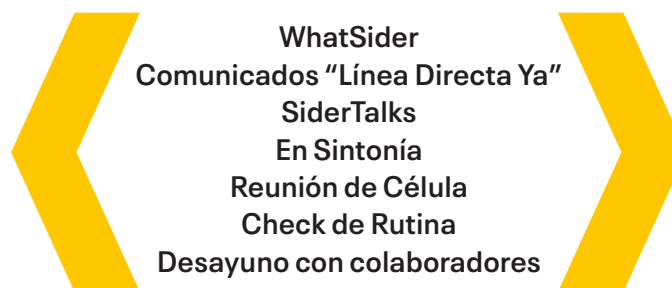
La mayoría de dichos instrumentos permiten la participación de nuestros colaboradores, directos y de terceros, en la toma de decisiones de seguridad y salud en el trabajo.

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

TODOS PARTICIPAMOS

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

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



CUBIERTOS Y CAPACITADOS

GRI 403-8,
GRI 403-5

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

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

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

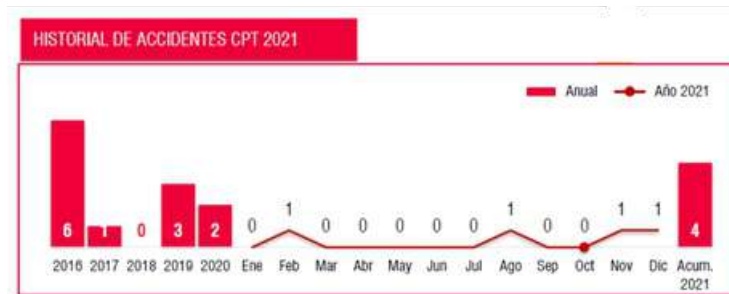
Programa	Cursos Programados	Estatus de avance	Estatus general
Seguridad y Salud	Eficiencia Energética	96%	83%
	Protocolo COVID 19	93%	
	IPER y MR	88%	
	Ergonomía y Conservación Auditiva	90%	
	APR y PT	46%	

SALUD OCUPACIONAL GRI 403-6

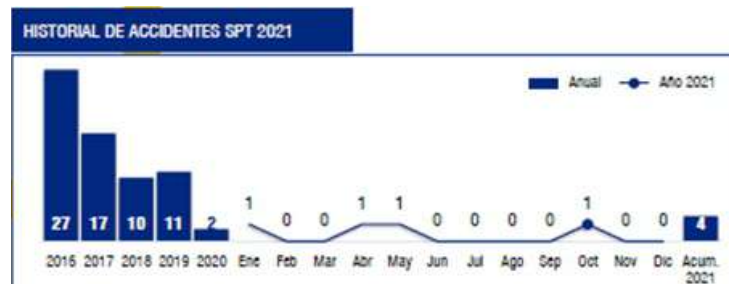
- Todos los colaboradores propios y de terceros acceden a los servicios de atención de salud primaria las 24 horas los 7 días de la semana dentro de nuestras instalaciones.
- Contamos con diferentes formas de aseguramiento médico como la Seguridad Social (EsSalud), el Seguro Complementario de trabajo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

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

a. Para todos los empleados:



CPT: Con pérdida de tiempo.



SPT: Sin pérdida de tiempo.

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

INDICADORES CLAVE GRI 403-9, GRI 403-10



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



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



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

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

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

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

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

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

Por qué es un tema clave

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

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

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

Qué hacemos

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

Contamos con 3 formas de capacitación:

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

Clasificamos nuestros diferentes programas en:

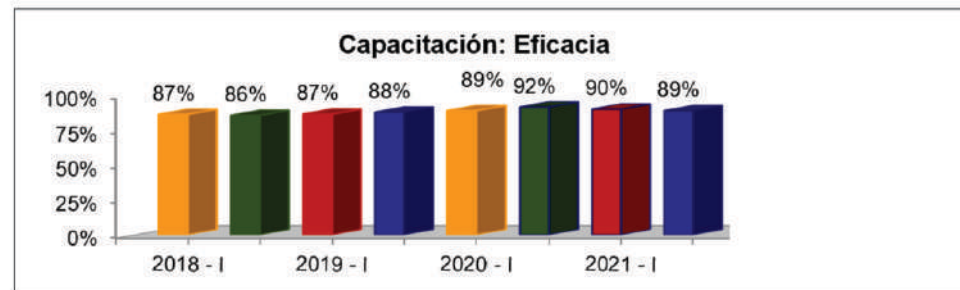
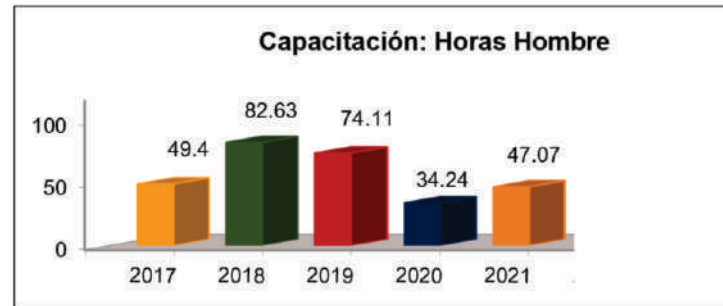
- Seguridad y Gestión Ambiental.
- Técnicos o específicos del área.
- Habilidades blandas – Liderazgo.
- Salud ocupacional.
- Innovación y Transformación digital.
- Informática e idiomas.
- Integración e Inducción.

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

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

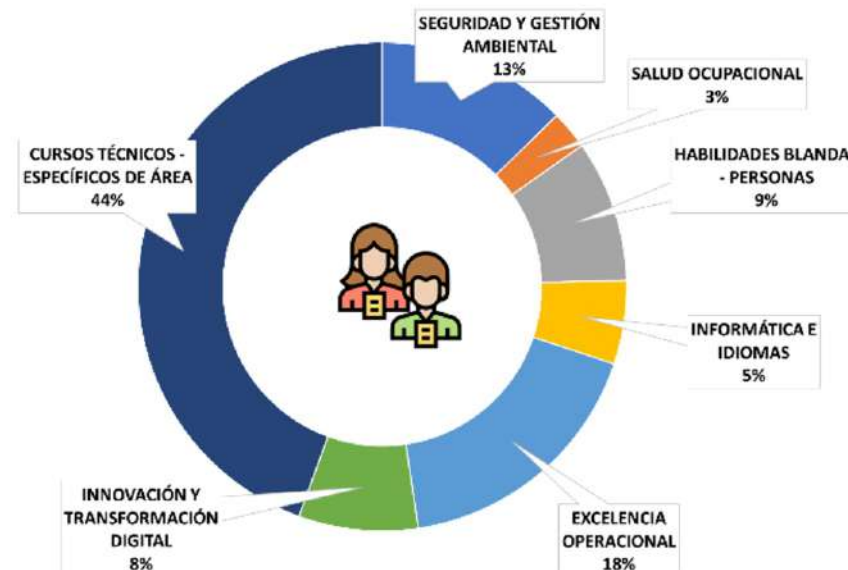
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

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



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

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



FORMACIÓN INTEGRAL
GRI 404-2

RETROALIMENTAMOS

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



PROGRAMA DE FORMACIÓN DE MENTORES

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



SOMOS DIVERSOS E INCLUSIVOS

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

Por qué es un tema clave

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

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

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

Qué hacemos

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

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

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

Indicadores clave

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

EVIDENCIAS DE NUESTRO COMPROMISO

GRI 405-1

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

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

Órgano de gobierno corporativo en función de rangos etarios:

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

Respecto a la diversidad de nuestra planilla laboral:

POR SEXO:

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

Por rango etario:

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

Población vulnerable¹¹:

	%
POBLACION VULNERABLE	3.2%

**SOMOS
DIVERSOS
E INCLUSIVOS**

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

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



VALOR SOCIAL

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



DESARROLLO LOCAL

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

Por qué es un tema clave

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

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

En qué nos enfocamos

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

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

Comité de Responsabilidad Social

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

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

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

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

DESARROLLO LOCAL

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

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

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

INICIATIVAS POR Y PARA CHIMBOTE

GRI 413-1

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

Technical School

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

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

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

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

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



Alumnos de Technical School en Chimbote.

DESARROLLO LOCAL

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

Voluntariado

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

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

Orquesta Sinfónica Infantil Juvenil de Chimbote

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

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

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



Concierto de la Orquesta Sinfónica Infantil y Juvenil de Chimbote.



Proyecto Sembrando Vida.

Sembrando Vida

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

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

DESARROLLO LOCAL

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



Juegos Infantiles con acero SIDERPERU en Chimbote.

Adiós a las armas

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

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

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

Por qué es un tema clave

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

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

Qué hacemos al respecto

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

CUMPLIMIENTO LEGAL

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

CUMPLIMIENTO LEGAL

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

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

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

Transparentamos que se sancionó a SIDERPERU con el cierre temporal de tres (03) días de su Centro de Acopio de Chatarra ubicado en Huachipa, debido a la renovación pendiente de la Inspección Técnica de Seguridad en Edificaciones (ITSE). Sin embargo, se regularizó la solicitud y pudimos seguir operando con normalidad. GRI 419-1

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

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

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

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI 102-55

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

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

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

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

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

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

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

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

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

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

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

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

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



Oficinas administrativas planta de Chimbote.



SUSTAINABILITY REPORT 2021

SIDERPERU

TABLE OF CONTENTS

STEEL THAT TRANSFORMS	4
2021 IN FIGURES	6
WE ARE GERDAU - SIDERPERU	7
SUSTAINABILITY ITS IN OUR DNA	18
ECONOMIC VALUE	22
ECONOMIC MANAGEMENT	23
ENVIRONMENTAL VALUE	26
ENVIRONMENTAL MANAGEMENT	27
HUMAN VALUE	35
SOCIAL VALUE	49





This document was prepared within the framework of the Competitive Business Program, promoted by the Global Reporting Initiative, to foster information transparency through the elaboration of sustainability reports.

We are proud to present the first sustainability report of Empresa Siderurgica del Peru. The data recorded corresponds to the management carried out in 2021.

For any questions, contact Samantha Sophia Meyer Buendía at samantha.meyer@sider.com.pe and +51 972732807.

This report has been drawn up according to GRI Standards.

ABOUT OUR REPORT

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

STEEL THAT TRANSFORMS

WELCOME LETTER GRI 102-14



Aldo Tapia Castillo – CEO and General Manager of SIDERPERU

Dear friends:

I greet you on behalf of SIDERPERU, the first steel company in Peru and one of the main recyclers in the country, which is committed to a strategy based on 4 axes: innovation, sustainability, diversity and contribution to the country.

We are part of Gerdau, the largest scrap metal recycler and long steel producer in Latin America, and we have been transforming ourselves in different aspects under an Environmental, Social and Corporate Governance (ESG) framework. It is a great satisfaction to present our first sustainability report, which shares the results of this commitment. In it, we underline how we strive to go beyond the quality of our products, which are present in homes and in the country's large buildings, thus contributing to Peru's growth while constantly monitoring the impact of our operations.

2021 has been the year of recovery and, in our case, that has not gone unnoticed. We grew by 78% and achieved 61% more sales than the previous year. This success, typical of a year characterized by the drive of all

Peruvians and the global context, allowed us to continue generating value for our more than 900 employees, invest in environmental management and maintain our social commitment.

On the environmental side, it can be said that the heart of our business originates in recycling, since the steel manufacturing process uses scrap metal as raw material. However, we are not stopping there: we have been venturing into circular economy and waste reuse projects through the Clean Production Agreement of the Ministerio del Ambiente (Department of Environment), which promotes the recycling of scrap metal for the manufacture of other metal products. We are proud to have, since 2013, an industrial water treatment system that allows us to recirculate and treat 97.7% of the water we use, thus taking care of the water resource of Chimbote Bay.

In addition, we possess an emissions and periodic monitoring system that guarantees the control of composite materials and gases. In fact, we joined the initiative of the Ministerio del Ambiente to register and reduce our Carbon Footprint, so we have been investing in technologies to further reduce the impact of our activities, such as changing the energy matrix. As an example, 100% of the electrical energy used in our production process, was accredited by Enel's Green Certificate as energy from renewable sources.

This progress would not be possible without our people. We are proud to create decentralized and quality employment for hundreds of families from Chimbote and from all over Peru. Committed to the purpose of Empowering the People who build the future, we make sure to add value to our employees by training, every year, 100% of them in technical, management and safety aspects.

We are part of a traditionally male industry, but we take on the challenge of encouraging more women to make history in the field: from 2019 to 2021 we have gone from having 19% to 28% of women in leadership positions and we have a Diversity Committee that drives us to continue advancing based on one of our ten principles: *Diverse and inclusive environment*.

STEEL THAT TRANSFORMS

WELCOME LETTER
GRI 102-14

This constant transformation also involves our social responsibility projects with which we have benefited more than 13,000 people and in which our employees are volunteers. Technical School, our program of free and comprehensive technical education scholarships, has been transforming the lives of young people from Ancash for more than 23 years. To date, there are more than a thousand graduates, of which 240 are women. For more than a decade, we have also supported the Orquesta Sinfonica Infantil y Juvenil de Chimbote, OSIJCH (Children And Youth Symphony Orchestra Of Chimbote), an educational and social and artistic inclusion project oriented at children and young people.

Additionally, as a result of an alliance with the Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil, SUCAMEC (National Superintendency for the Control of Security Services, Arms, Ammunition and Explosives for Civilian Use), we can convert objects, as risky as weapons, into steel implements, such as playgrounds, which contribution to a healthy education of children. Since the beginning of this collaboration, more than 30,000 weapons have been destroyed nationwide, benefiting thousands of families.

Our history is built on the highest ethical standards of integrity and respect for all sectors of society, and our corporate governance system is based on the Compliance System of Gerdaul, our parent company. We have internal policies and guidelines that guarantee best governance practices and support excellence and fairness in everything we do. These are shared with all our employees and are covered by our principle of *Acting Ethically*.

Moreover, we have a Compliance Policy, Code of Ethics and Conduct (internal and for third parties) and our own Crime Prevention Model. These systems bring together the principles we use in conducting our business and in relation to our several audiences: suppliers, clients,

competitors, shareholders, government, community and environment. In this way, we ensure and maintain our commitment to ethics and its policies.

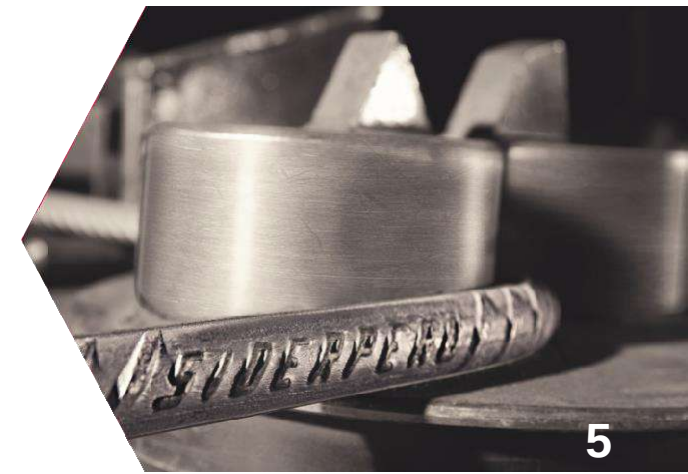
The plans for 2022 continue at an unstoppable pace and we will work to:

- Continue to put our people as our most important asset, placing their safety first.
- Continue supporting education and diversity, breaking myths and paradigms, and that more women encourage themselves to make history in the steel industry.
- Diversify and complement our product portfolio, as well as venture into new businesses.
- Make progress in digital transformation and innovation in our activity.
- Renew our commitment to the sustainable development of Chimbote and all of Peru, working hand in hand to come through together.
- Maintain ethics as a principle in our actions and in all our processes.

Combining career and experience, and thanks to the entire team that accompanies me, we are making the dream of transcending possible and we are already forging the 2022 we want.



Aldo Tapia Castillo
CEO
General Manager





At SIDERPERU, sustainability means contributing to Peru's growth and taking care of the impact of our operations.

2021 IN FIGURES



¹ According to Enel's Green Certificate. This certificate recognizes renewable energy sources, but does not allow us to deduct avoided emissions from our inventory.

WE ARE GERDAU - SIDERPERU²

THE FIRST STEEL COMPANY IN PERU

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

We are SIDERPERU³, the first steel company in Peru and one of the most important recyclers in the country for more than 66 years and, since 2006, we have been part of Gerdau⁴, the largest producer of long steel in Latin America. Throughout our history, we have been living in constant transformation and we have adapted to new scenarios and ways of working. This is how we are committed to a strategy based on innovation, sustainability, diversity and contribution to the country.

Through our steel products of the highest quality, which supply the civil construction, industry and mining markets, we are present in the diversity of constructions across the country, moreover, their usage bring prosperity, security and quality of life.

Our main products are:



SECTOR	PRODUCTS
Construction	Construction steel rods, construction steel wire rod, construction corrugated steel roll, enabled iron, nails, annealed wire, reinforcing bars, culverts and guide rails, meshes and derivatives.
Industry	Hot rolled electro-welded pipes/ cold rolled electro-welded pipes/ electro-welded galvanized pipes, round and square profiles, angles, drawn wires, meshes and derivatives.
Mining	Mining rods and Mill Balls for mineral grinding

³SIDERPERU does not consolidate financial statements for their presentation before the Superintendencia del Mercado de Valores, SMV (Superintendency of Securities Markets). GRI 102-45

⁴Private property. Public Traded Company (SAA) GRI 102-5

⁵SIDERPERU is one of Gerdau's 10 units around the world. The other units are located in Colombia, Uruguay, Mexico, Argentina, Venezuela, the Dominican Republic, the United States, Canada and Brazil. GRI 102-4



OUR LOCATIONS AND MARKETS THAT WE REACH

GRI 102-3, GRI 102-6

- 1 Industrial Complex (Chimbote)
- 1 Distribution Center (Lima)
- 1 Enabled Iron (FEHAB) Production Unit
- 1 Meshes & Derivatives Production Unit (Lima)
- 1 Distribution Center (Arequipa)

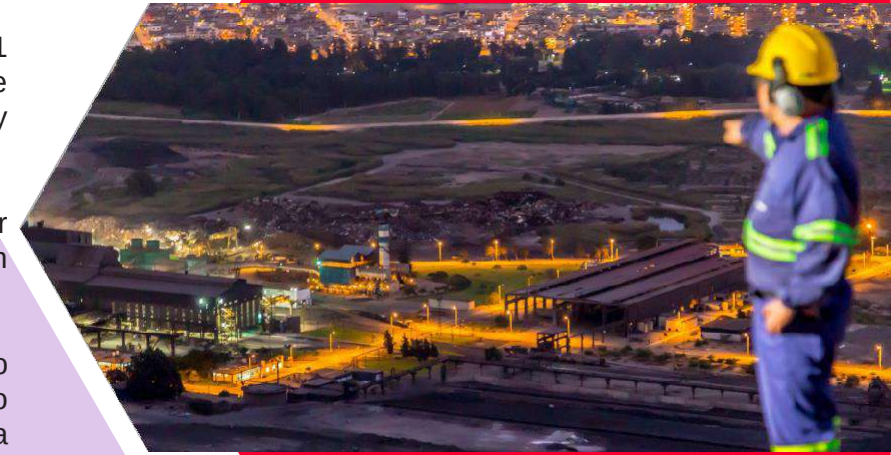




Our 550-hectare industrial complex is located at the city of Chimbote (Ancash). We have 1 commercial unit in Lima and distribution centers in Lima, Arequipa and Chimbote. In addition, we count on the support of 2 industrial plants from our strategic partners: 1 enabled iron unit, property of Ferralia Peru SAC and 1 mesh and derivatives plant in Lima, from PERUAL.

Our products are available across Peru and we even transcend its borders, reaching Bolivia. Our main clients are trading companies, retail companies, the metalworking industry, construction companies, mining companies and end users.

For the steel we produce, our main distributors are: Ferralia Peru SAC, Grupo Atencio, Grupo Cabal, Grupo CAF, Grupo DIFESUR, Grupo DINO, Grupo FERRONOR, Grupo FORGAM, Grupo Maestro/Sodimac, Grupo Pakatnamu, Grupo Quiroga, Grupo Quispe, Grupo Salqui, Grupo Santa Fe, Grupo SUCA, Grupo Yagi, La Viga S.A., REPALSA S.A., Vasquez Distribuidora Ferretera S.A.C.



VALUES THAT INSPIRE US

GRI 102-16

We have evolved solidly and positively.

We seek to break myths and that our stakeholders see us as innovators, transformers and that we can make a difference.

Purpose:

“Empower people who build the future”

Aspiration:

“To become, in 10 years, one of the most cost-effective and respected companies in the steel business around the world, and one of the most relevant in the Americas”.

Strategic pillars:

- Increase our competitiveness and grow in long, flat and SBQ steels in the Americas.
- Invest in new businesses complementary to steel.
- Perfect our ESG practices (environmental, social and corporate governance).

Our principles:

- Safety first.
- Act ethically.
- Ownership attitude.
- Simplicity.
- Diverse and inclusive environment.
- Generate value for everyone.
- Each client is unique.
- We are all leaders.
- Be open with truthfulness and respect.
- We outdo ourselves every day.

Standards and Code of Conduct (behavior):

- We communicate with truthfulness and respect.
- We make things happen with self-sufficiency, responsibility and ownership attitude.
- We outdo ourselves every day.

KEY MILESTONES

GRI 102-7, GRI 102-8

2021 was the best year in our history and we exceeded expectations for product production and demand:

- We achieved an EBITDA 105% higher than in 2020.
- Sales increased by 61.2% due to the economic recovery and in comparison to a 2020 characterized by the impact of Covid-19.
- We recorded a net income increase of 167%, in comparison to 2020.
- We achieved the highest historical production values in the steelworks and rolling, as well as
- the lowest operational cost in plants.

2021

More than 900 employees helped us achieve the milestones of our management:

- 919 employees in total.
- 810 employees based in the city of Chimbote, 104 based in Lima, 2 in Arequipa, 2 in Trujillo and 1 in Huancayo.
- More than 97% (895) of the total number of employees have a permanent contract.

		
Workers with full-time service provision contract	68	851
TOTAL	919	

EMPLOYMENT CONTRACT	WOMEN	MEN	TOTAL
TEMPORARY	3	21	24
PERMANENT	65	830	895

EMPLOYMENT CONTRACT	AREQUIPA	CHIMBOTE	HUANCAYO	LIMA	TRUJILLO	TOTAL
TEMPORARY	0	16	0	8	0	24
PERMANENT	2	794	1	96	2	895

THE ORIGIN OF OUR STEEL

GRI 102-9

Our steel follows a responsible and traceable path. We use raw materials, spare parts and quality services that guarantee the manufacture of products that meet current technical regulations and meet the highest expectations of our clients.

1° Our main input is the reuse of residues, that is, ferrous scrap, which comes from the sale of metal recyclers, mining companies and industries.

2° In our production process, each ton of scrap is recycled and transformed into steel.

3° The other elements of the chemical composition of our steel correspond to other complementary inputs: ferroalloys and other non-ferrous minerals which are extracted, processed and supplied by national and foreign suppliers.

Moreover:

- We have local suppliers for the maintenance of our equipment and those of high specialization are serviced by national or foreign suppliers.
- We work with small and medium-sized companies that represent around 35% of all suppliers and enjoy competitive payment conditions (on average, less than 30 days).
- We count on local metal recyclers, who supply us with scrap and to whom we paid the amount of S/.191,792 million in 2021 (more than twice the amount paid in 2020).



OUR ORGANIZATIONAL CHART

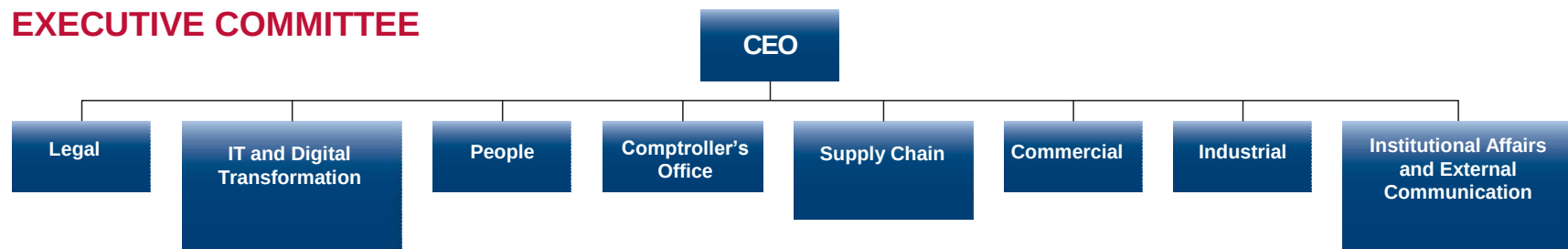
GRI 102-18,
GRI 102-23

Our actions are defined by the highest ethical standards that laid the foundations for the reputation achieved along our history. Our corporate governance system is based on the Compliance System of our parent company Gerdau. Gerdau's Board of Directors is responsible for defining long-term strategies and the following up on the guidelines and goals established for the business. The Board is made up of members from the Gerdau Johannpeter family and independent members.

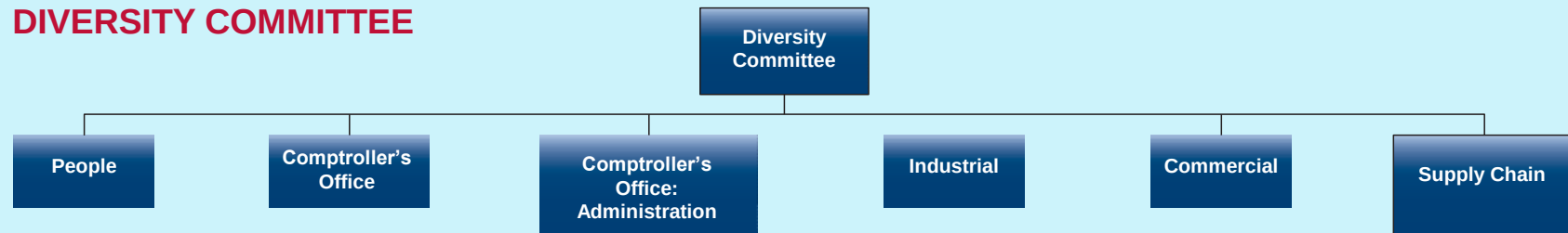
In addition, the Company has an Audit Committee in charge of auditing and monitoring the actions conducted by the administrators as well as the financial statements. Corporate management is the responsibility of the Executive Management and the leaders in charge of business operations.

We have the following committees within our organization:

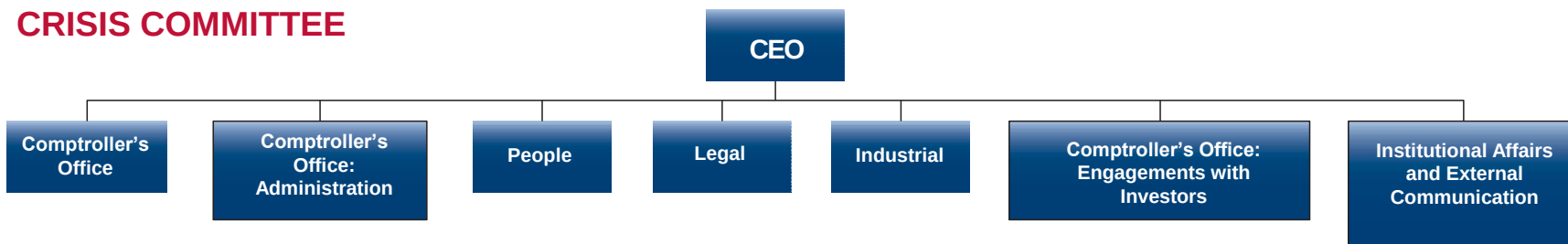
EXECUTIVE COMMITTEE



DIVERSITY COMMITTEE



CRISIS COMMITTEE



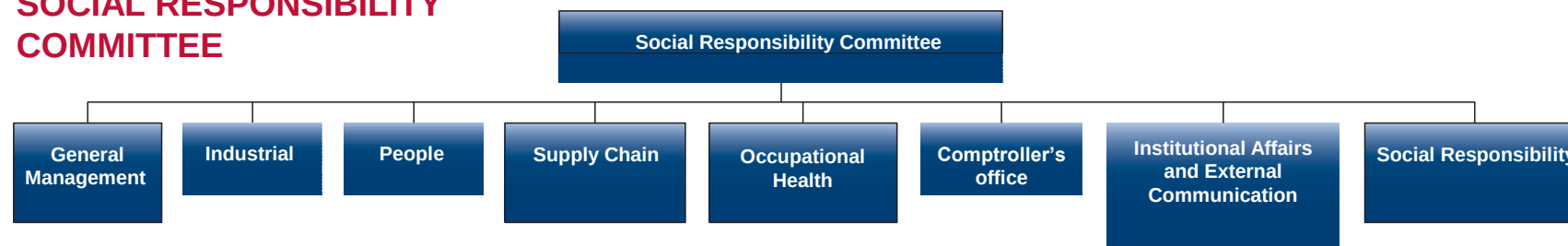
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEE



INTERVENTION COMMITTEE AGAINST SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE



SOCIAL RESPONSIBILITY COMMITTEE



The Chairman of the SIDERPERU's Board of Directors is Mr. Leslie Pierce Diez Canseco, who holds the position independently: he is not an executive of the company or a dependent employee of the controlling shareholder.

RISK MANAGEMENT

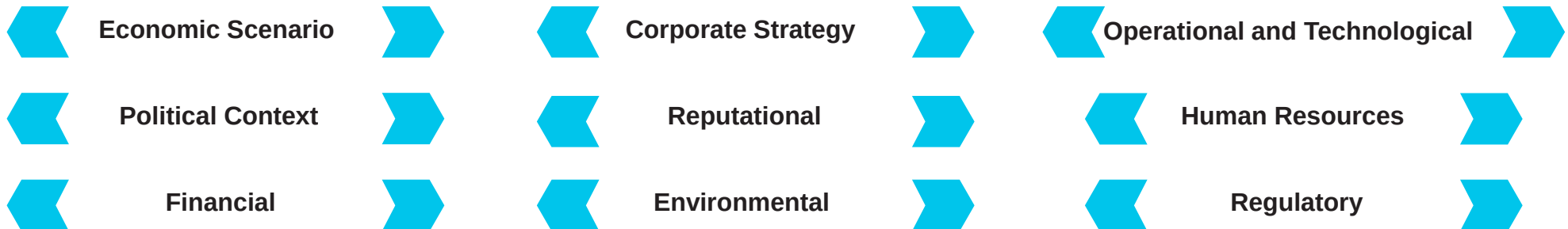
GRI 102-29,
GRI 102-30,
GRI 102-31

At SIDERPERU we are convinced that prevention is the foundation of impeccable performance. For this reason, we have a Risk Committee, made up of our CEO, directors and managers of the main areas that act in risk analysis. This is a support and advisory committee for the Management of Gerdau S.A. that identifies, manages and deals with economic, environmental and social risks. Those responsible must identify and deal with all risks that could alter the objectives we pursue.

For cases when the a risk has some probability of materializing and generating a significant impact, the person in charge establishes controls to mitigate their effects or monitor their progress. The risks must be identified and evaluated according to their probability of occurrence and their impact for SIDERPERU. Mitigation actions must be comparable to the degree of exposure to risks.



Our risks have been classified as follows:



We design action plans that prevent and mitigate risks to guarantee the operability of the business and maintain our ethical and responsible actions. The Risk Committee is responsible for ensuring that all business operations and corporate processes conduct the pertinent analyzes so that the critical risks identified are kept under control. It is also capable of periodically assess some risk indicators reported by areas such as Internal Audit, Compliance, Information Security and Legal.

ETHICS AND ANTI-CORRUPTION MANAGEMENT

Why is this an important topic? GRI 103-1

- “Acting ethically” is one of our principles and reveals the importance of acting with integrity at all levels because:
- We are convinced that the best business are carried out with honesty.
 - It avoids risking our trajectory of renowned reputation.
 - It gives solid foundations to the commitments made with our stakeholders as well as our performance which is committed to sustainability.
- It contributes significantly and favorably to the leadership of SIDERPERU and to the development of Peru.

How do we achieve this? GRI 103-2

We are convinced that ethics can be measured and managed. We have developed a Prevention Model that involves senior management and contains several channels such as awareness strategies and complaints by employees in the event of any ethical breach or concerns in this regard.

GRI 102-17

Queries, concerns or requests for advice on ethical conduct are made to the employees' immediate supervisors, as well as to the Human Resources Manager and/or the Compliance Ambassador (Prevention or Compliance Officer). Advice on legal conduct is referred to our Legal area.

Related concerns:

- Unethical or illegal conduct: The theft of spare parts, parts, pieces, products, non-ferrous scrap metal. These cases are reported to the competent state authority; and,
- Integrity of the organization: Any bias of action or temptation to have or have a situation of protection or a captive market for sale or acquisition that would violate our Code of Ethics and Conduct and Political Constitution of Peru. These cases have occurred, but after the report that the Compliance Ambassador reaches in writing, the area and/or the internal leader involved stops the initiative and/or cancels the internal or third-party proposal.

GRI 103-3

Annually, the Prevention Officer assess and reports our progress on anti-corruption issues to the Board of Directors.



How do we avoid and mitigate risks? GRI 205-1

- Our Internal Audit area annually assesses 100% of our significant operations and processes on a permanent and rotating basis.
- Compliance performs an assessment of the processes that generate the greatest risk of compliance.
- All processes and operations are assessed (especially those aspects that show some point outside the curve or sign of abnormality), either by the Audit plan or by a complaint in the Ethics Channel.
- The identified risks are evaluated by the process leaders, who define plans to eliminate or minimize them.
- The main risk observed is found in the engagement with third parties (contracts and payments).

These mechanisms have proven to be effective since we have not registered any cases of corruption in 2021. GRI 205-3

100% of our Board of Directors (3 members) and 100% of the members of our Executive Committee (9 members), both present in Lima, have received information and training in this regard.

100% of employees are continuously trained, through virtual courses, on our code of ethics and its different updates.

Name of Labor Category	No.	Percentage
Executive	46	5%
Administrative	204	22.2%
Operative	669	72.8%
TOTAL	919	100%
Name of the Region	No.	Percentage
Lima	104	11.3%
Chimbote	810	88.1%
Arequipa	2	0.2%
Huancayo	1	0.1%
Trujillo	2	0.2%
TOTAL	919	100%

Against corruption at all levels GRI 205-2

Conflict of Interest Prevention

GRI 102-25

We take our concern for the prevention of unethical conduct to the highest level. We avoid and manage conflicts of interest, guaranteeing that the Board of Directors complies with SIDERPERU's Code of Ethics and Conduct. Regarding affiliation to different Boards, there has been the case of a member of the Board of Directors who abstained from voting on any matter constituting a conflict of interest, in connection to the controlling shareholder and his situation of labor dependency with him, leaving an express and written record of the reasons in the minutes, thus overcoming the conflict by abstaining from deliberating and voting on the matter in question.

Regarding cross-shareholding with suppliers and other stakeholders, there has also been the case of a member of the Board of Directors who abstained from voting on any matter that contains a conflict of interest, in connection to the controlling shareholder and his situation of labor dependency with him, leaving an express and written record of the reasons in the minutes, thus overcoming the conflict by abstaining from deliberating and voting on the matter in question. The members of our Board of Directors are not, in turn, shareholders of SIDERPERU.

For the cases when there is a controlling shareholder; conflicts of interest are disclosed to Gerdau S.A., through the channels of the Code of Ethics and Conduct. Additionally, our Compliance Ambassador is the secretary of our Board of Directors, and conflicts of interest may be dealt by the latter and, through him, by Gerdau's corporate Compliance area.

We comply with the regular publications of our controlling shareholder, through regulated communications to the Superintendencia del Mercado de Valores, SMV (Superintendency of Securities Markets) and Bolsa de Valores de Lima, BVL (Lima Stock Exchange).

SUSTAINABILITY ITS IN OUR DNA

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

HOW DO WE INTERPRET SUSTAINABILITY?

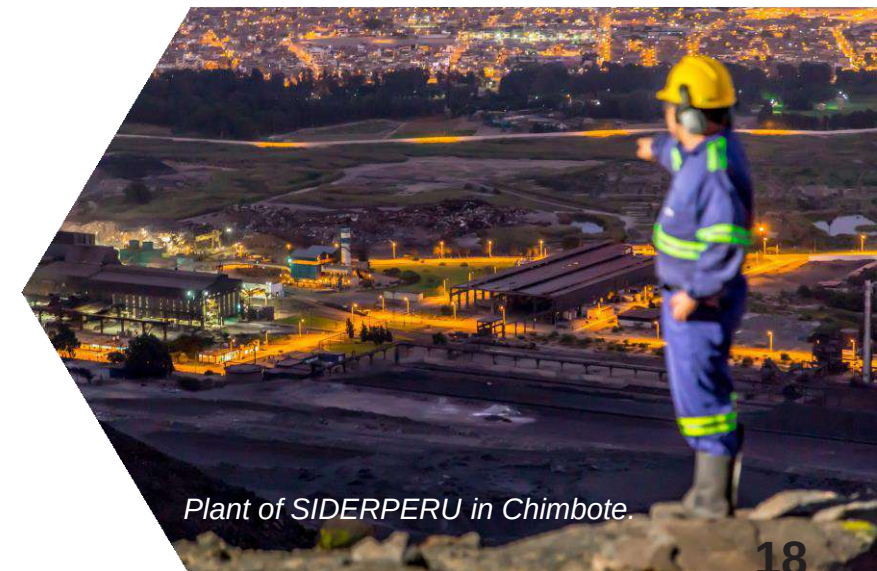
We are a conscious company that seeks to transcend and that is committed to a strategy based on innovation, sustainability, diversity and contribution to the country. Since 2006, with the arrival of Gerdau, we have been transforming ourselves and currently, we measure ourselves under an Environment, Social Responsibility and Corporate Governance (ESG) matrix.

Sustainability is part of our strategic business objectives. We ensure that all areas of our company can be developed in a responsible manner with their audiences and with the environment. This means going beyond the quality of our products, because we are not just steel, on the contrary, we contribute to the country's growth and take care of the impact of our operations.

We possess a Sustainability Policy, which establishes the guidelines to conduct the activities of our parent company Gerdau and all its units, in a sustainable manner, considering economic, social, environmental and governance elements, as well as the assessment of risks and opportunities. related to them. This Policy reinforces our commitment to generating value for business and society, as it is considered in engagements with stakeholders, especially suppliers, clients, service providers, employees, the community, regulatory bodies, the financial and capital markets, academics, press and related parties. In this regard, we have started the process to obtain a B Corp Certification, which precisely ensures that acting sustainably is part of our DNA. This is important because it will represent an improvement in our management, consolidate our governance, ensure credible, comparable and verifiable metrics in terms of ESG, improve our position within our value chain, and, finally, reinforces our sustainable performance. By doing so, we seek to adhere to its philosophy of becoming, not only the best company in the world, but more importantly, the best company for the world.

This strategy is accompanied by an indispensable cultural component. We work very hard to share with our people the fundament and relevance of sustainable development within our company. This allows a true internalization of concepts and practices; and from there derives the genuine commitment in all the projects and activities that we carry out.

We constantly communicate the great benefits of these good practices, not only within our company, but also for our stakeholders.

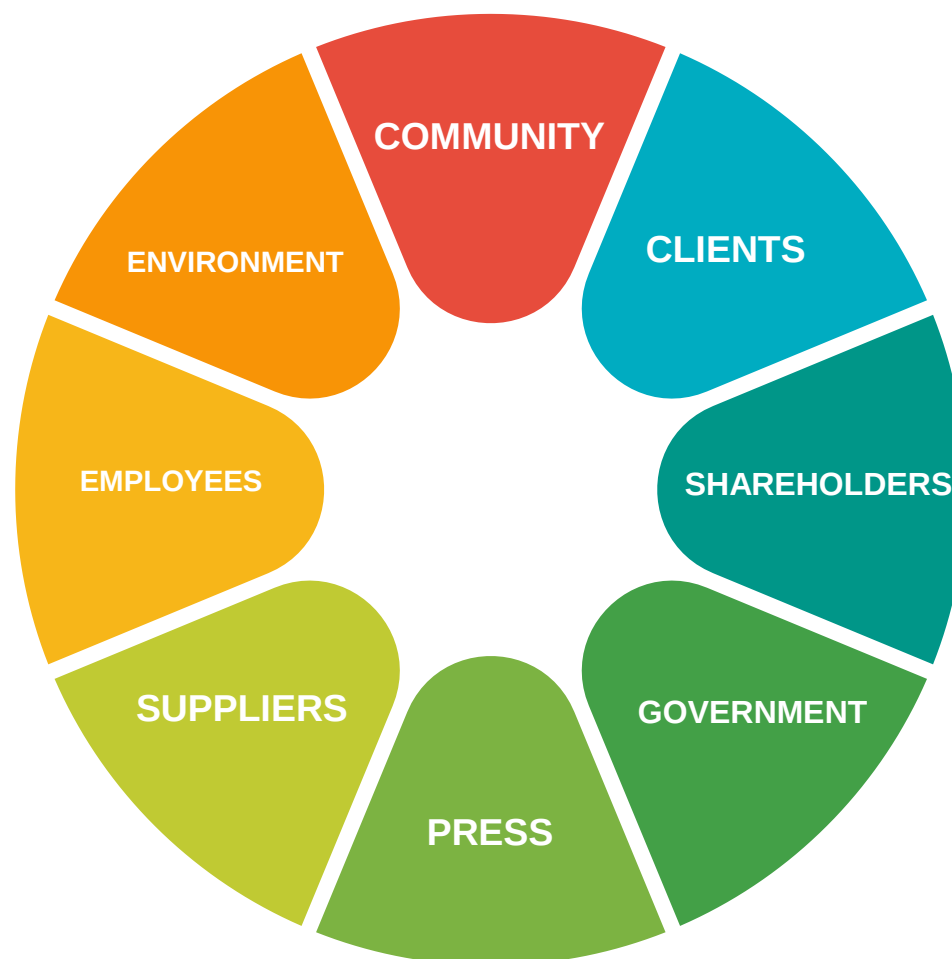


Plant of SIDERPERU in Chimbote.



Our growth is completely connected to the development of our employees, clients, suppliers, community and shareholders. For this reason, it is important to know their perceptions, expectations and impacts that we generate in them. Thus, we will be able to take the necessary actions that allow us to be closer to them and contribute to their development.

Our stakeholders are the same as those of our parent company, Gerdau, and were identified through a study that considers the categories of stakeholders that impact or are impacted by SIDERPERU's operations, being the following the main groups with which we interact:



ENGAGEMENTS AND STAKEHOLDERS GRI 102-40

KEY TOPICS OF OUR SUSTAINABILITY MANAGEMENT

GRI 102-47

The relevant or tangible concerns in the sustainable management of SIDERPERU cover 11 social, environmental, economic and corporate governance aspects, related to our operations and our way of managing the business.

Stakeholders	Tangible concern	GRI Standards indicators
Employees/Suppliers	People safety	GRI 403: Occupational Health and Safety Committee
Employees	Personal growth	GRI 404: Training and Education
Employees/State/ Shareholders	Circular economy	GRI 306: Waste
Employees/State/Shareholders/ Community	Environmental management (energy, water and emissions)	GRI 302: Energy GRI 303: Water and Effluents GRI 305: Emissions GRI 307: Environmental Compliance
Employees	Diversity and inclusion	GRI 405: Diversity and Equal Opportunities GRI 412: Human Rights Assessment
Clients	Client satisfaction	GRI 416: Customer Health and Safety
Community	Management of social projects	GRI 413: Local Communities
Employees/Shareholders	Innovation and Technology	Own Indicator
Employees/State/Shareholders	Ethics and Governance	GRI 205: Anti-corruption GRI 206: Anti-competitive Behavior
Employees/Community/State	Local employment	GRI 401: Employment
Employees/Suppliers/Shareholders / Financial Creditors/State	Economic performance	GRI 201: Economic Performance GRI 419: Economic Compliance

GRI 102-46

As part of the Competitive Business Program of the Global Reporting Initiative, the process to define the contents found in this sustainability report has been carried out with the guidance of our Implementing Partner Impacto Positivo, who has invited us to carry out our first Sustainability Report under the GRI methodology.

8 out of 10 reporting principles have been applied, which are:

- Sustainability Context
- Completeness
- Precision
- Balance
- Clarity
- Comparability
- Reliability
- Punctuality





In addition, we have different indicators determined under our ESG matrix (Environment, Social and Governance). These are defined by 6 areas: Environmental, People, Social Responsibility, Comptrollership, Commercial and Security. This team of professionals, in accordance with strategic objectives related to Sustainability, establish the goals for each indicator each year. In 2021, these were the defined indicators:

ESG indicators

The areas responsible for defining the indicators determined under the ESG approach carry out quarterly monitoring through Excel and Power BI, adjusting the results as progress is made on each objective.

SCOPE	Tangible Concern	Indicators
Environmental	Climate Change, Energy	Greenhouse gases per steel volume (Tn. CO2/ Tn. Steel)
	Water and Wastewater	Water Consumption (m3/ Tn. Steel)
	By-product Management	% of by-product reutilization
Social	Engagement with Third Parties	% of acting volunteers
		No. of people benefited
		% of social investment made in relation to gross profit
		% of Employee Satisfaction
		% of Client Satisfaction
	Diversity and Inclusion	% of women in leadership position
		% of women in the Company
		% of women (university interns, technicians and apprentices)
Governance	Ethics and Corporate Governance	% of People with Disabilities in the Company
		Severity Rate
		Security Weighted Index (ISP) (SIDERPERU only)
Governance	Ethics and Corporate Governance	EBITDA
		EVA – Economic Value Added (Managerial Information)



ECONOMIC VALUE



We allocated more than 1.700 million soles to our suppliers, workers and the Peruvian State through taxes.

ECONOMIC MANAGEMENT

ENGIE FOR DEVELOPMENT

Our economic performance is crucial because it represents our financial health, the basis for multiplying the benefits that we share with our stakeholders.

Good economic performance makes it possible to:

- Continue contributing to the economic and social dynamism of our sector and of Peru.
- Maintain and expand quality jobs.
- Continue investing in better technologies in favor of the environment.
- Get more Peruvians to participate in our social projects.

- We have policies and procedures so that our economic management is 100% controlled in terms of good performance and management of economic resources. For example, payments are made prior registration in the SAP system, with approval and release of accountability and with powers duly approved by the Board of Directors. Collection and payment management is monitored and reported to the Executive Committee to generate greater confidence and make the best decisions in line with our strategic objectives.
- We present our financial statements to the stock market on a quarterly basis (through the Superintendencia del Mercado de Valores, SMV [Superintendency of Securities Markets]) and, annually, these are audited by an independent and reputable company, chosen by the General Shareholders' Meeting. GRI 102-31

Key indicators

- EBITDA (operating profit including depreciation and amortization and adjustments that do not require cash outflow)
- EVA (Economic Value Added) as objective indicators to evaluate the economic management of the company.

Scope	Tangible Concern	Indicators	2020	2021	2022 Goal
Governance	Ethics and Corporate Governance	EBITDA	72	147	112
		EVA – Economic Value Added (Managerial Information)	16	73	44

The results achieved in 2021 are proof that this was the best financial year in the history of SIDERPERU. On the other hand, for us, working capital is an indicator of efficiency in the use of resources and focus on net income.

Why is this an important topic?
GRI 103-1

How do we achieve this?
GRI 103-2,
GRI 103-3

HISTORICAL RESULTS

GRI 201-1

2021 was clearly a year of recovery: our income amounted to S/ 2,440 million and we grew by 78%, above all, due to the resumption of activities in the construction sector and as compared to a 2020 commercially, operationally and productively paralyzed for more than 60 days (regardless the obvious negative impact of the pandemic on Peruvian families).

Other factors that influenced this result were:

- The international price of metals, due to greater demand, as a result of the economic recovery.
- Internal operating efficiencies that sought to improve profitability, achieving an EBITDA of S/ 566 million (EBITDA Margin of 23%) and net profit of S/ 323 million (EBITDA Margin of 13%).

Thousands of soles

Economic Value Generated	2021		2020	
Income	2,439,612		1,368,465	
Economic Value Distributed	Soles	%	Soles	%
Payment to suppliers	1,787,808	87.39%	1,006,990	84.67%
Payment to workers (salaries and social benefits)	119,605	5.85%	102,164	8.59%
Payment to the State (Taxes)	138,320	6.76%	80,101	6.74%

The total economic value distributed in 2021 was S/ 1,771 million and represented an increase of 117% as compared to 2020. On the other hand, the economic value retained for that same year was S/ 393,897.

WE PLAY FAIR AND SQUARE

Why is this an important topic?

GRI 103-1

The good figures of our performance must always be accompanied by good competitive practices that are relevant to the entire industry because:

- They protect the market.
- They consolidate our reputation in the industrial sectors.
- They allow us to strengthen the relationship with our strategic partners.

Our principles “Create value for all” and “We improve ourselves every day” are the foundations of our practices of free and fair competition.

- This topic is included in a chapter of the Code of Ethics and Conduct that all our employees must know.
- We have a Corporate Directive DC-46 - Competition Practices that establishes the guidelines related to competition practices, in compliance with local laws and definitions of the Code of Ethics and Conduct, guiding the relationship with third parties (competitors, suppliers or clients), the confidential treatment of information and the responsibilities of the employees involved.
We compete ethically and with respect for competition and antitrust legislation.
- We do not admit or accept that our professionals engage in anti-competitive practices, such as cartel formation, market division, price manipulation or predatory conduct.
- The Legal area is in charge of identifying possible cases of Anti-competitive Behavior as well as infringements of Corporate Directive DC-46 - Competition Practices are subject to disciplinary sanctions, defined according to the nature and seriousness of the offense.
- Once the offense is identified or, in the case of assumption of a possible offense, the situation must be communicated to the immediate superior supervisor and the Compliance supervisor, or to the Ethics Channel. GRI 103-3

How do we achieve this?

GRI 103-2

GRI 206-1

SIDERPERU participated in two processes related to trade and technical specifications, as a trader and producer of construction steel rods (“BC”) in which they raised, before the competent authorities (Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, INDECOPI [National Institute for the Defense of Competition and Protection of Intellectual Property] and Instituto Nacional de Calidad, INACAL [National Quality Institute]), alleged dumping and non-technical requirements. In both cases, SIDERPERU obtained positive results, which corroborated its correct and thorough conduct, being resolved by the competent authorities of Peru positively in favor of the latter.



ENVIRONMENTAL VALUE



We have an emissions and periodic monitoring system that guarantees the control of composite materials and gases. Likewise, we recirculate and treat 97.7% of the water used in our industrial processes.



ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

WHY GREEN PERFORMANCE IS KEY?

GRI 103-1

Environmental issues are an essential part of our sustainability because:

- In terms of energy, our goal is to have our own power supply, from renewable sources, to run our production processes, allowing us to reduce CO2 emissions.
- In terms of water, we care about optimizing its consumption because it represents a tangible sign of environmental responsibility and eco-efficiency.
- Likewise, management of emissions is very important because by measuring them we know what our real impact is on the environment and then we can set goals to reduce them. Our Corporation seeks to reduce carbon intensity, until 2031, to remain well below the world average of the steel industry. In addition, our ambition is to be carbon neutral by 2050. GRI 102-31
- Waste management is one of the pillars of our environmental system. We train our employees in management tools and we have been reducing the generation of hazardous waste, thus improving source separation and reusing waste through practices such as recycling.
- Moreover, as part of our commitments assumed in the Clean Production Agreement (CPA) with the Ministerio de Ambiente, MINAM (Department of Environment), we train Municipalities and students of Chimbote so that they raise conscious about waste management and be able to contribute to the environment, from the community, with practices such as the recycling of non-hazardous waste.
- Finally, we fully align ourselves in terms of compliance with environmental regulatory requirements as it prevents and mitigates potential damage, as well as regulates our processes thus avoiding negative effects on the environment. We comply with current legal requirements and we have the environmental permits issued by the Ministerio del Ambiente, fulfilling the different commitments assumed.

Main procedures that strengthen the Environmental Management System:

- We are a certified company holding ISO 14001 (Environmental Management System).
- GLP-FP-521-001 Energy Process Sheet: It includes the different indicators and documents that are needed for the monitoring of our processes.
- GLP-PR-521-012 Efficient Management of Electric Motors.
- GLP-PR-521-013 Efficient Management of Air Conditioning Equipment.
- GLP-PR-521-014 Efficient Management of Lighting Equipment⁵.
- GLP-FP-522-002 Utility Process Sheet: It mentions the different indicators and documents that are needed for the monitoring of processes related to water use.
- GLP-PR-522-007 Final Treatment Plant and Security Gap: Guidelines for proper operation of the industrial water treatment plant.

⁵The last 3 documents are focused on identifying energy saving opportunities by changing low-efficiency equipment for high-efficiency equipment.



ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

- We are committed to ensuring that our electricity supply, in the short and long term, comes from 100% renewable sources. In 2020 and 2021, 100% of the total electrical energy used in our production processes came from renewable sources, in accordance with Enel's Green Certificate. This certificate recognizes renewable energy sources, but does not allow us to deduct avoided emissions from our inventory.
- We will continue to monitor our emissions and drive initiatives to reduce our carbon footprint. For example, we have self-generation pilot projects, through a solar plant, within the steel complex.
- We developed an energy-saving project, through the installation of hybrid solar water heaters, in all the changing rooms of the 5 production areas of our Chimbote plant. These have solar collectors that allow the water, used in the changing room showers, to be heated. This project generated energy savings of more than 70,000 KWh and contributed to the reduction of 31 tons of Co2 per year.
- We evaluate our energy performance through specific consumption indicators to determine how much energy has been required to produce one ton of our products for sale. By doing so, we seek to be more efficient, that is, consume less energy for each unit produced.

ENERGY

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



Employees in the Energy area

ENERGY CONSUMPTION WITHIN THE ORGANIZATION GRI 302-1

ENERGY CONSUMPTION	Figures in KWH
Non-renewable fuel consumed	270,090,520
Renewable fuel consumed	0
Purchased electricity, heating, cooling and steam	327,586,150
Self-generated electricity, heating, cooling and steam	0
TOTAL CONSUMPTION	597,676,670
Electricity, heating, cooling and steam sold	0
TOTAL	597,676,670



ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

WATER AND WASTEWATER

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

- In 2021, our water consumption was 2.79 m³/t 6. Likewise, the volume of inlet water was 976,665.00 m³, and the volume of recirculated water was 42,007,584 m³; that is, a recirculation rate of 97.7%.
- The water we use in our production processes comes from underground wells, whose consumption we strictly control; then, it is diverted to a treatment plant where we reuse it and, finally, it is used for irrigation of our green areas.
- Since 2013, as a result of such industrial water treatment system, we have been avoiding dumping discharges into the Chimbote Bay. Additionally, recirculation systems help reduce the volume of makeup water.
- Industrial water and domestic wastewater are monitored, fulfilling the commitment of the environmental monitoring program.
- We evaluate water management by keeping a monthly historical record of our consumption and measuring a specific consumption indicator, which, similarly to the energy indicator, allows us to know and control the volume of water required for each ton of finished product.
- We have measurement points through which we control the diversion of make-up water to the processes.

Water Treatment Plant



WATER CONSUMPTION

GRI 303-5

WATER CONSUMPTION	Figures in ML
Total water extract (Surface water + groundwater + seawater + third party water)	976.67
Total water discharge (Surface water + groundwater + seawater + third-party water)	0
TOTAL CONSUMPTION	976.67

⁶Water consumption calculation is based on Gerdau's corporate standard.



ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

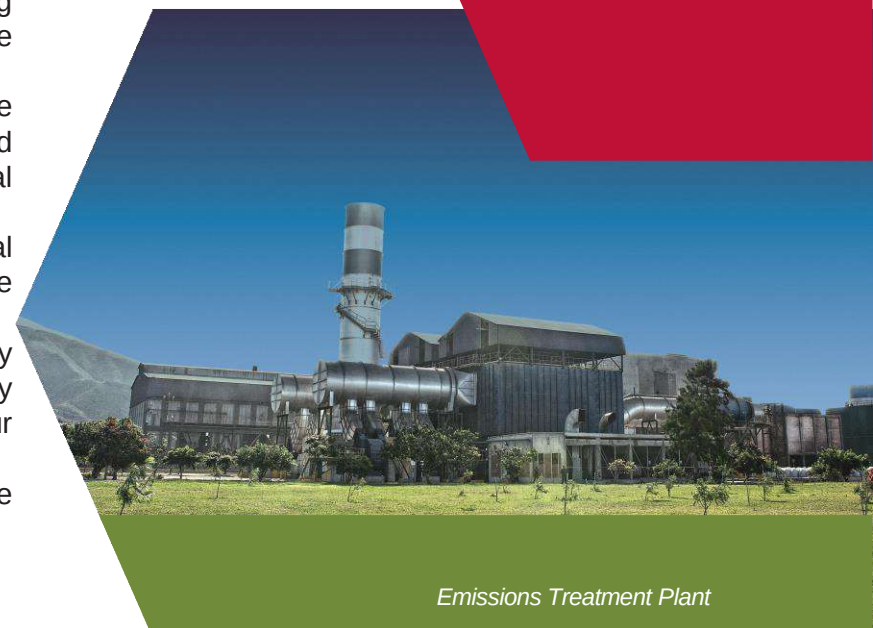


- We calculated, registered and verified, on a voluntary basis, our Carbon Footprint during 2019 and 2020 on the platform of the Ministerio del Ambiente, MINAM (Department of Environment), thus demonstrating our commitment to the transparency of our information.
- After verifying our Carbon Footprint, we started an emissions road map with the intention of meeting the emission reduction goals defined in Gerdau's Sustainability Policy.

- The first step of this road map is to identify opportunities in the short, medium and long term to reduce emissions in our processes. For this, in 2022, we will begin the construction of a MAC curve based on emissions inventories from previous years.
- We have an emissions treatment plant that, through special filters, retains composite materials generated during the steel manufacturing process. In addition, it is monitored and reported to the Authority on a regular basis, according to our environmental monitoring program.
- We assess our emissions at fixed combustion stations thus complying with the annual environmental monitoring program and with the preventive maintenance of the equipment used in the processes where emissions are generated.
- We are enthusiastic about rolling out major initiatives such as changing the energy matrix using LPG. Since 2006, upon Gerdau's arrival, we have been executing many positive changes in our operations; thus, investments have been made to make our processes more environmentally friendly.
- We have been working on the preparation of our emissions road map that will lead the way so that every new project or improvement aims to reduce and control emissions.

EMISSIONS

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



Emissions Treatment Plant



DIRECT GHG EMISSIONS (SCOPE 1)⁷ GRI 305-1⁸

- Direct GHG emissions (Scope 1): 71,115.03 tons of CO₂e.⁹
- Direct GHG emissions (Scope 2): 49,397.40 tons of CO₂e.
- Biogenic CO₂ emissions in metric tons of CO₂ equivalent to: 3,133.42eq.

SOURCE OF EMISSION	Source of Information
Mobile combustion	Emission factors provided by Huella Carbono Peru (Peru Carbon Footprint) national program of the Ministerio del Ambiente, MINAM (Department of Environment)
Stationary combustion	Emission factors provided by Huella Carbono Peru national program of MINAM
Coolants	Emission factors provided by Huella Carbono Peru national program of MINAM
EAF consumption	Emission factors provided by Worldsteel
Solid waste	Emission factors provided by DEFRA (2018) considering general food waste

Operational control was the consolidation approach used for emissions.

⁷ Standards, methodologies, assumptions and/or calculation tools used were compliant with ISO 14064-1:2018 standard.

⁸ Calculation of GHG emissions is based on Gerdau's corporate standard.

⁹ This measurement does not include CO₂, CH₄, N₂O, HFC.



ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

Why is this an important topic?

Waste management is one of the most important pillars for our environmental system. We count on different internal procedures that provide the guidelines for the identification and assessment of environmental aspects, handling of industrial complex waste and the Environmental Monitoring program (GLP-PR-542-001, GLP-PR-542-002, GLP-PR -542-003).

Likewise, we train our employees, municipalities and students from the main institutions of the city of Chimbote, through access to the Waste Management course on our e-learning platform, as part of our commitments assumed in the Clean Production Agreement. (CPA) with the Ministerio del Ambiente, MINAM (Department of Environment).

- We are part of the largest scrap metal recycler in Latin America. Scrap metal is a waste that, in our steelmaking process using an electric furnace, we turn it into steel and then it returns to society to be used in civil construction, mining, road infrastructure, and energy. For us, recycling is a continuous renewal cycle that contributes to the preservation of the environment and is a fundamental part of our business strategy.
- Annually, we buy hundreds of thousands of tons of ferrous scrap and we guarantee our suppliers the correct environmental management and the return to the recycling chain.
 - In addition, we apply source separation and reuse the waste generated in our production process, giving it a second life or using it as raw material in other processes. Our “Slag from Electric Furnace” project will use these remnants to transform them and give them a second life as a cement mixture, asphalt layers, sports slabs, paths, bricks, etc. We are even venturing into the circular economy and reuse (recycling) of waste such as wood, cardboard and plastics.
 - We participate in the Clean Production Agreement (CPA), an initiative of the Ministerio del Ambiente that promotes the scrap recycling for the manufacture of other metal products, through which we have also been able to reduce the generation of lubricant waste (oils).
 - As part of our ISO14001:2015 certification and environmental legal compliance, we monitor and measure the generation, disposal and reuse of our waste.

Employee in scrap yard



WASTE

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



ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

More reduction, less impacts

GRI 306-1,
GRI 306-2



- We have been working on reducing the generation of the main waste types, such as lubricating oils. In 2021 we have managed to reduce the consumption of gallons per 1,000 tons of steel produced by up to 18%. This is the product of the development of different projects and improvements carried out as part of the Clean Production Agreement (CPA), signed with the Ministerio del Ambiente, MINAM (Department of Environment), which allowed us to achieve this result.
- We have strategic partners that circulate waste that is considered an environmental liability (new products can be obtained from this waste through hydrometallurgy).
- In waste management, we have two collection and disposal lines. These operations are carried out by operating companies that comply with current regulations. Likewise, the waste that can be traded is evacuated by authorized companies.

WASTE	GENERATION (t)
Non-dangerous	50150,23
Dangerous	63.1
GENERAL TOTAL	50213,33



ENVIRONMENTAL COMPLIANCE

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

We have a monthly-updated safety and environmental matrices, that allow us to be up to date in terms of compliance with the corresponding obligations. The permits of each location are updated every five years and the commitments are fulfilled in accordance with the environmental management plan. We assess legal compliance by:

- Internal audits of the environmental management system.
- External audits by the ISO 14001:2015 system.
- Annual environmental program.
- Waste management report through the Sistema de Informacion para la Gestion de Residuos Solidos, SIGERSOL (Solid Waste Management Information. System) platform.
- Annual statement of solid waste through SIGERSOL.

GRI 307-1

It should be noted that, in 2021, the Organismo de Evaluacion y Fiscalizacion Ambiental, OEFA (Environmental Assessment and Enforcement Agency) imposed a sanction of S/ 895,756.40 on us, that commenced with an administrative procedure. The fine, which does not suppose a significant amount for Gerdau¹⁰, corresponded to the non-compliance of technical and environmental commitments not constituting an environmental impact, which have already been fully remedied. We reaffirm our process of continuous improvement and respect for national regulations, in accordance with the values and corporate conduct that characterize us.

¹⁰Significant fines are those over US\$8 million, in line with the materiality criteria used in other market publications.



HUMAN VALUE



28% of our leadership positions are held by women in an industry that we seek to transform so that they also take the stage.

HUMAN VALUE

QUALITY JOBS

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

Employees in Chimbote office



Why is this an important topic?

Our way of understanding sustainability implies contributing to the development of Peru. In a country that borders on 80% labor informality, we are sure that creating decent, equitable, inclusive and diverse jobs multiplies the well-being of thousands of Peruvian families.

- In our selection processes we look for people who share our purpose and cultural principles, because we want to work with those who make things happen.
- Innovation is one of our fundamentals; For this reason, we detect and call on people who always want to change and improve things.
- Employees are our foundation and guaranteeing their well-being is one of our main objectives. Safety is our top priority, which is why we provide excellent health and safety conditions for all our people. In addition, we develop different physical, nutritional and mental health programs; and we have a competitive compensation scheme.

Pillars of people management



- Culture and organizational climate.
- People development.
- Performance management.
- Differentiated benefits within our sector.
- Employer Branding.



How do we achieve this?

We are located at the city of Chimbote and our actions to attract talent are focused on people from Chimbote, Ancash and talent from the northern cities of Peru: Lima, Trujillo, Chiclayo and Piura.

- We create alliances with many local institutions to advertise our job openings and share technical knowledge through our specialists in employability spaces.
- We strive to design enriching training and development initiatives: we have the Professional Internship Program in place, which every year identifies and retains the best talent at an early stage, through an attractive and dynamic selection process for young graduates from university and technical programs.

How do we achieve this?

Main procedures:

- Attraction and Selection process, from which we guide and provide the necessary guidelines for the success of our processes, which range from the survey of needs with our internal users, dissemination of vacancies in our official channels and job boards, application of evaluations to candidates and the selection of the ideal candidate for the position.
- Internal calls in the company, where we bet on our internal talent and that allows our employees to enhance their development and pursue a career path in this exciting industry.

Talent attraction and selection indicators

- Attention time: It is the effective average time that the search and selection of the ideal person for the positions takes, within which we consider the dissemination of the profile, the screening and validation of candidates, application of evaluations and preparation of the job offer for the final candidate.
- Retention Rate: It is the percentage of professional interns identified as talents (university graduates and technicians) who, at the end of their internship period, apply to one of our hiring processes.
- Women in shortlists: We want to transform the steel industry. Therefore, in all our attraction and selection processes we ensure equal opportunities. We have gone from processes of which 100% finalists are male candidates, to having processes with at least one woman is a finalist for processes within the Industrial Team. This has led to having, during 2021, 03 female incorporations: 02 operators and 01 project engineer.
- Promotion of local employment: We offer opportunities to professionals within our headquarters, supporting local talent and contributing to the development of the community.



Employees in Chimbote Plant

HIRING, ROTATION AND UNIONIZATION

GRI 401-1

- We hired a total of 37 new employees: 31 women and 6 men. Of the total, 27 come from Chimbote and 10 from Lima. Breakdown by age group:

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

- We registered a rotation rate of 7% with a total of 68 terminations: 61 men and 7 women; and, 57 from Chimbote and 11 from Lima.
- Breakdown by age group:

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

- Employees covered in collective bargaining agreements: GRI 102-41

TYPE	Women		Men		Total Quantity
	Quantity	%	Quantity	%	
Employees' Union	1	0.1%	292	31.8%	293
Workers' Union	0	0.0%	218	23.7%	218
Non-unionized	67	7.3%	341	37.1%	408
General Total	68	7.4%	851	92.6%	919

Why is this an important topic?

For SIDERPERU, the human being is above all our other objectives and priorities. No emergency situation, production or result can compromise the health or safety of our people. This is how we announce it in our Integrated Health, Safety, Environmental and Quality Policies, and in our Corporate Principles.

Safety is a value that guides our day-to-day decisions to build a risk-free environment in our operations, as well as being key to complying with applicable legislation and the commitments assumed.

SAFE WORK ENVIRONMENT

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

Indicators



Employee in production area

A CERTIFIED SYSTEM GRI 403-1



- Safety Weighted Index (ISP): measures the degree of total accident rate, considering lost time accidents (CPT), non-lost time accidents (SPT) and First Aid (PA). It is calculated using the following formula:

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

- Severity Rate: measures the severity of accidents by calculating the number of days lost per million hours worked.
- Safety System Management Index (IGSS): quantifies compliance with safety management tools that seek to prevent occupational accidents and illnesses. Included in this indicator are the timely attention to reports of occurrences, the safety time of the facilitators, the planned general inspections (IGP), the behavioral approaches and communication and participation of the employees.
- Days Lost Due to Work-Related Musculoskeletal Disorders: project that begins in 2018 that starts from 2,000 days lost to a goal of 950 days.
- Industrial noise induced hearing loss rate: prevent the appearance of occupational diseases due to noise and whose current value is 2%.

- Our occupational health and safety management system applies to all employees, our own and third parties, who carry out activities within our facilities and headquarters. This system is developed based on Act No. 29783, its
- Regulations established by Supreme Decree (DS) No. 005-2012 and its subsequent amendments, aligned with our Principles, Objectives and Integrated Health, Safety, Environmental and Quality Policies.
- We have the ISO 45001 standard certification since 2020, which replaced the OHSAS 18001 certification that we had since 2015.

The activities for the identification of hazards and assessment of occupational risks, and the associated control measures are carried out following the provisions set forth in Act No. 29783 and based on the provisions set forth in Ministerial Resolution (RM) No. 050-2013-TR.



WE PREVENT SAFETY AND HEALTH RISKS GRI 403-2, GRI 403-3

Employee in Chimbote Plant



The IPER matrix (Hazard Identification, Risk Assessment and Control Procedure) is updated annually and when:

- Changes are made in processes, equipment, materials, supplies, tools and work environments that affect the occupational health and safety of workers.
- Accidents or incidents happen.
- Changes are made in labor legislation.

Tools to identify hazards, assess risks and investigate accidents

GRI 403-4

- Health, Safety and Environment (HSE) software that allows to record and process events by acts and substandard conditions. It could also record deviations and opportunities for improvement found in the:
 - Planned general inspections.
 - Equipment pre-use inspections.
 - Inspections of the Occupational Health and Safety Committee.
- Internal and external audits of the Integrated Management System.
- Rejection of tasks, a tool with which employees are authorized to express themselves, without fear of retaliatory measures, against the existence of extreme and unusual exposures to potential safety, health, environmental problems and other exposures to uncontrolled hazards that may place their integrity at risk.
- Accident and incident investigation procedure. The methodologies used are the Causal Tree and the
- Ishikawa Diagram.
- Critical risks guideline.
- Internal Regulation on Occupational Safety and Health.
- Matrices for Hazard Identification and Risk Assessment and Controls.

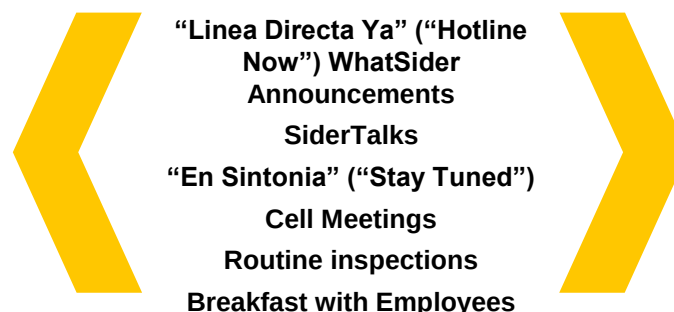
Most of these instruments allow the participation of employees, our own and of third parties, in the decision-making process concerning occupational safety and health.

- We have a risk prevention management service with assessment programs for physical, chemical and biological agents, as well as an Ergonomics and Mental Health program that defines health risk factors. In addition, we use state-of-the-art technology such as RPA, Machine Learning and Artificial Intelligence.
- We measure ourselves with annual satisfaction surveys, achieving 98% satisfaction from our own internal clients as well as third parties. We have a valuable team of specialists, occupational psychologist, nutritionist, occupational nurses and doctors at the disposal of our employees.

WE ALL PARTAKE

In addition to promoting the participation and consultation of employees in health and safety through the aforementioned tools, we have a Joint Committee on Occupational Safety and Health. Employees conforming it must promote the safety and health of all employees. For this reason, they meet monthly to collect and communicate the common needs that will result in the improvements for the work environment.

We currently use digital and face-to-face means to keep all our employees informed about safety and other topics:



COVERED AND TRAINED

GRI 403-8,
GRI 403-5

100% of our employees, both direct and indirect, are covered by our occupational health and safety system (subject to internal audit processes). In the case of our direct employees, even this system is certified; while, in the case of our indirect employees, this certification reaches 56% of them (148).

Type of worker	No. of employees covered	Percentage of employees covered
Direct (employees and operators)	919	100%
From third parties	265	100%

We have an annual training program whose occupational health and safety topics, addressed in 2021, were:

Program	Courses programmed	Progression Status	General Progression Status
Safety and Health	Energy efficiency	96%	83%
	COVID 19 Protocol	93%	
	Hazard Identification, Risk Assessment and Control Procedure (IPER) and Risk Scale (MR)	88%	
	Hearing Conservation and Ergonomics	90%	
	Preliminary Risk Assessment (APR) and Work Permit (PT)	46%	

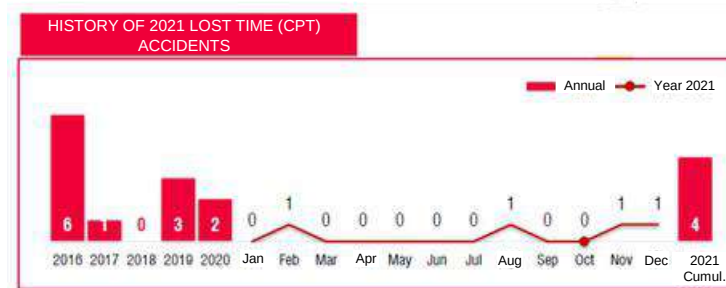
OCCUPATIONAL HEALTH

GRI 403-6

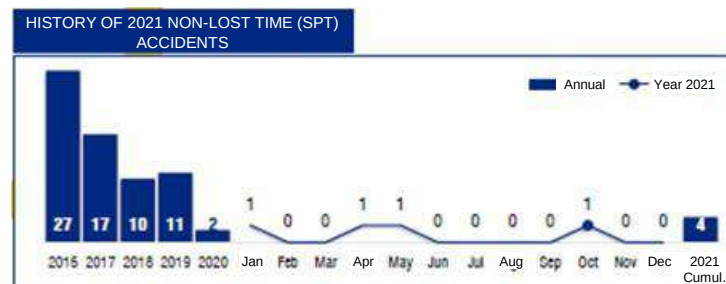
- All our own and third-party employees have access to primary health care services 24 hours a day, 7 days a week within our facilities.
- We have different forms of medical insurance such as Social Security (Seguro Social de Salud, ESSALUD [Social Health Insurance]), Complementary Risk Work Insurance (universal insurance), Self-funded Family Health Insurance (self-supported program by the company and employees), as well as contracts with Health Care Providers (EPS). GRI 401-2
- Additionally there is the “Peso Ideal” (“Ideal Weight”) program, led by a nutritionist, which ensures that employees reach and maintain a healthy weight.

The tools we use to determine accidents and injuries are: Hazard Identification, Risk Assessment and Control Procedure (IPER), Planned General Inspections (IGP) matrices, dysergonomic monitoring.

a. For all employees:



CPT: lost time



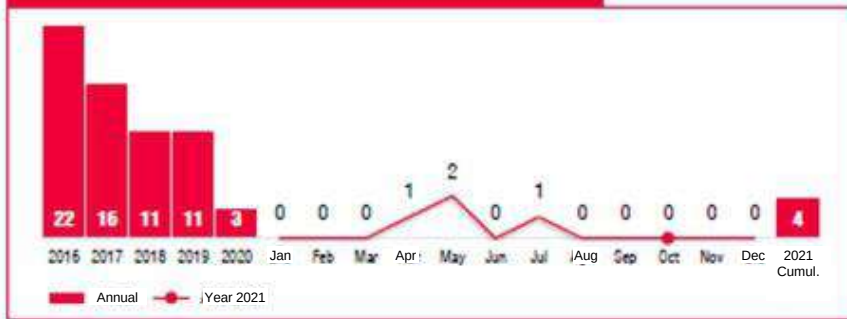
SPT: Non-lost time

- The main types of work-related injuries are fractures or wounds.
- The number of hours worked (direct employees): 2,344,632.0

KEY INDICATORS

**GRI 403-9,
GRI 403-10**

EVOLUTION OF CONTRACTOR ACCIDENT RATES IN 2016-2021



We had 4 events with our Contractor employees, 1 non-lost time (SPT) accident and 3 First Aid responses, none of these events were of high loss potential.



1 Cut on the forehead, caused by the helmet harness



3 Mild foot sprain. Hit in the calf. Small cut on the finger.

As a result of our good safety management,
NO FATAL ACCIDENTS WERE RECORDED
in our operations.

- The most common types of occupational accident injuries are wounds.
- The number of hours worked (third-party employees): 707,178.0
- As for direct and indirect employees, no deaths were recorded as a result of a work-related ailment or illness. We recorded 2 cases of work-related ailments and illnesses in direct employees that were work-related musculoskeletal injuries (rotator cuff syndrome) and 1 under study. The incidence rate of work-related hearing loss is 2% per year.

- The main types of work-related ailments and illnesses are musculoskeletal ailments and work-related hearing loss.
- The occupational hazards considered a risk of illness or disease are forced postures, repetitive movements, overexertion, and noise sources greater than 85 dBA in operating areas. Those that have caused or contributed to causing occupational accident injuries with great consequences during 2021 were: load lifting, movement of people, exposure to moving equipment and hot surfaces.
- The measures taken or planned to eliminate such hazards and minimize risks were:
 - Engineering: modifications to lifting points, additional containment bars, automation of locking systems.
 - Administrative: training, campaigns, reinforcement of 5S culture, updating of procedures and Hazard Identification, Risk Assessment and Control Procedure (IPER).
 - Creation of the Grupo Ergo (Ergo Group): Occupational Health, area managers and operators who suffered illnesses.
 - Hiring of the Instituto de Biomecanica de Valencia (Biomechanics Institute of Valencia) for the use of artificial intelligence -ErgoIA- to determine the risk of musculoskeletal injuries.
 - Controls established on-site and at an individual-level to avoid injuries.

TRAINING AND DEVELOPMENT

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

Why is this an important topic?

Inspired by our purpose of “Empowering the People who build the future”, we train our employees to help them maximize their talents for the benefit of their development and the achievement of our projects.

In our Training area, we aim to: “Have highly trained and specialized employees to help sustain and improve SIDERPERU’s competitiveness”. We constantly invest in improving the technical and soft skills of our entire team.

Supported by technical and practical knowledge, our people help improve production and administrative processes and, by developing soft, management, and digital transformation skills, our human talent is more committed to making changes and challenging themselves with new goals.

How do we achieve this?

In recent years we have trained 100% of our employees by means of specialized programs and courses, such as Safety, Leadership, Digital Transformation and Technical programs, to improve their professional performance.

We have 3 forms of training:

- LMS platform: e-learning courses, developed to suit our needs.
- On-site: generally technical or specific courses in each area.
- Self-training: learning through technical manuals, virtual assessment and then face-to-face practical classes.

We classify our different programs in:

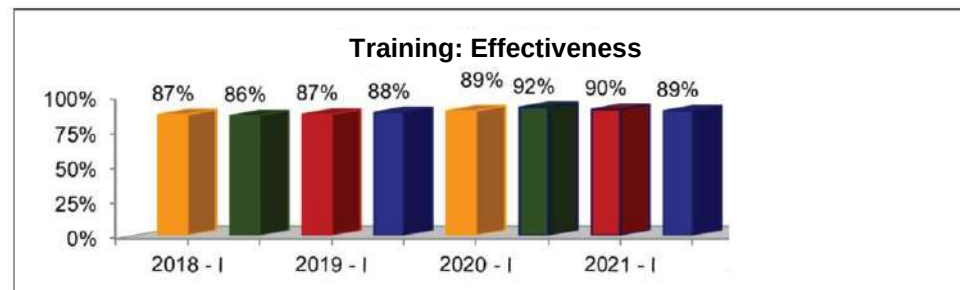
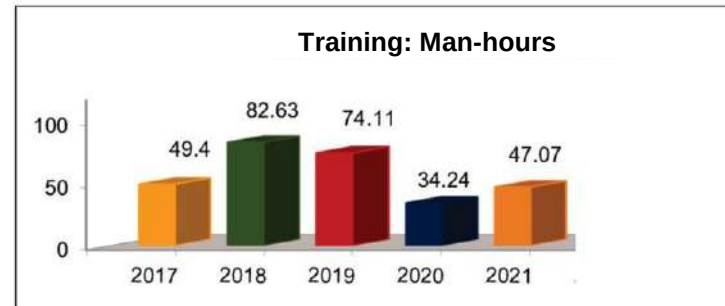
- Safety and Environmental Management.
- Technical or specific to the area.
- Soft skills – Leadership.
- Occupational health.
- Innovation and digital transformation.
- IT and languages.
- Integration and Induction.

We have metrics that allow us to guarantee the quality of the training, as well as a return on investment, which is demonstrated in the improvement of processes, reduction of accidents, better performance, etc.:

- 100% of employees trained in technical, management and security issues.
- 87% employee satisfaction with the programs.
- 82% training effectiveness.
- 80% compliance with the training program for transversal courses.
- 47 hours of training on average for each employee. GRI404 -1
- \$236,000 dollars - on average - is the program’s annual investment.

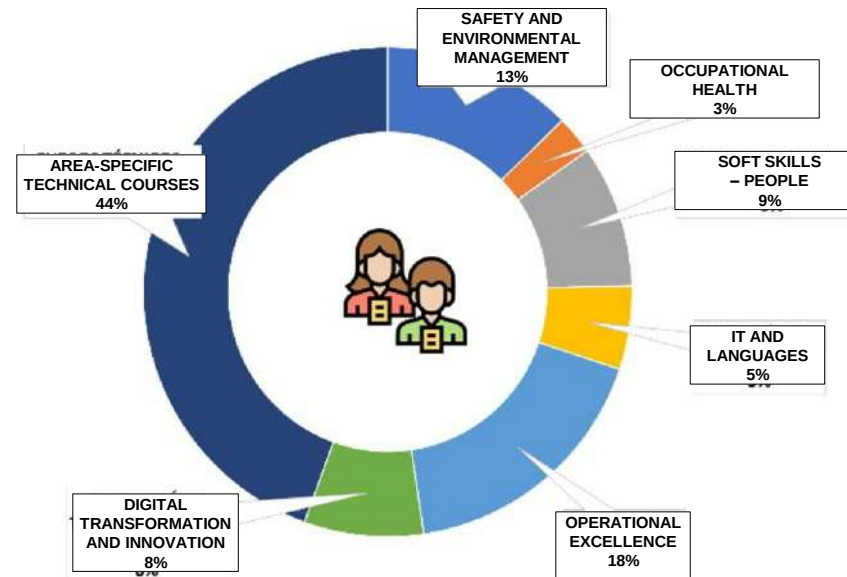
TRAINING AND DEVELOPMENT

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



We focus on developing and bringing out the best version of our talent.

The training program is oriented towards 100% of employees. New employees participate in an integration program (induction) where we inspire them in our SIDERPERU culture. All technical training helps each employee to have a better performance and experience in their job. In addition, the Leadership, Health, Safety, Digital Transformation, Operational Excellence courses also contribute to personal growth. For this, we have an LMS (Learning Management System) learning platform, with e-learning courses specially designed to suit our needs.



COMPREHENSIVE TRAINING
GRI 404-2

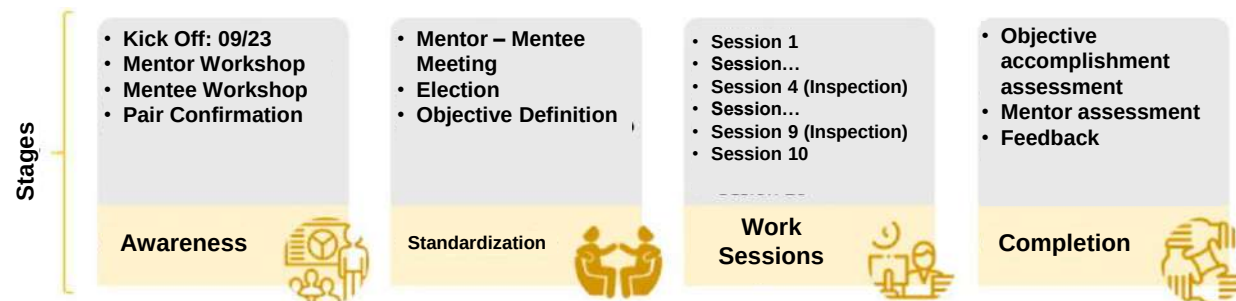
WE GIVE FEEDBACK

- We have a Performance Assessment process for 100% of employees based on feedback.
- Each year, this feedback allows the employee to know what they have been doing well and what aspects require improvement in their work performance. In addition to the employee's immediate superior, peers, internal and external clients, and the team in charge (if any) are involved in this process.
- The information is collected during the year and it is the immediate superior of the employee, who is responsible for transferring their results in formal channels.
- Every year we have ensured that 100% of our employees have had time for feedback.



MENTOR TRAINING PROGRAM

In 2021, we started this initiative to train mentors to accompany the development of our young executives. These are structured spaces aimed at strengthening our principles and the transfer, by the mentors, of their experiences and in-depth knowledge of the business.



WE ARE DIVERSE AND INCLUSIVE

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

Why is this an important topic?

Diversity is part of our DNA and one of the flags of our quest to transcend. Our purpose “Empower the people who build the future” and one of our ten principles “Diverse and inclusive environment”, indicate the ambition that we dream for our sector and the country. As shown below, this vision not only reaches our employees, but also our community through our social responsibility projects.

Gender equality and diversity means, for us, that from all areas of SIDERPERU we contribute to achieve common goals such as: increasing the number of women who are part of our company; ensure a safe, diverse environment, free from bullying and harassment; equal opportunities and development for all, starting from the processes of attracting talented individuals.

- We promote trust and the ability to internalize that we are all different people and that this is a great benefit for the team.
- We want to build an environment where diversity is respected and valued as a competitive element, a place where all people feel heard, respected and have equal opportunities.

How do we achieve this?

We have a Diversity Committee made up of employees who are diverse in gender, post, area and age. Its mission is to make SIDERPERU a place where all people feel heard, respected and have equality so that they can exercise their full potential and feel included. This committee works on the development of talent with a gender focus and measures a monthly indicator of the participation of women in the different occupational groups: operators, administrative staff and executives. 88% of our leaders (executives and area coordinators) participated in the training on Inclusive Leadership.

Our recruitment goal is to have 1 woman in the shortlist of each external selection process. In 2021, 33% of all applicants to external processes were women; and 27% of women applicants made it to the shortlist.

This gender approach is also lived in our social responsibility project, Technical School, which provides scholarships in technical education for the youth of Chimbote. In 2021, we recorded 39% of female students. (For more information on this, see the Social Value section).

Key indicators

DIVERSITY		
Indicators	Results	Results
	2020	2021
% of women in SIDERPERU	7%	8%
% of women in leadership position	29%	28%
% of women (university interns, technicians and apprentices)	53%	38%
% of People with disabilities in the Company	0.3%	0.2%

FACTS OF OUR COMMITMENT

GRI 405-1

We are excited that 28% (13 women) of leadership positions in SIDERPERU are held by women; especially if we consider that we have evolved since 2019 where we registered 19%. In addition, we have 30% women on our Executive Committee.

SEX	Quantity	Percentage
FEMALE	13	28%
MALE	33	72%
General Total	46	100%

Corporate governance body based on age ranges:

< 30 years old	30-50 years old	50 years old <
4.3%	87%	8.7%

Regarding the diversity of our workforce:

BY SEX:

SEX	ADMINISTRATIVE STAFF		OPERATORS	
	Quantity	Percentage	Quantity	Percentage
FEMALE	51	25%	4	1%
MALE	153	75%	665	99%
General Total	204	100%	669	100%

By range age:

TYPE	< 30 years old	30-50 years old	50 years old <
ADMINISTRATIVE STAFF	16%	76%	8%
OPERATORS	4%	60%	36%

Vulnerable population¹¹:

	%
VULNERABLE POPULATION	3.2%

¹¹ It refers to employees who have some health risk condition (resulting from Covid-19 pandemic), such as their comorbid condition and advanced age, or who meet any of the health conditions established as risky by the Ministerio de Salud, MINSA (Department of Health).

WE ARE
DIVERSE AND
INCLUSIVE

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



SOCIAL VALUE



We help more than 13,000 people to be protagonists of their own development and, for 23 years, we have given scholarships to young Peruvians so that they can achieve their dreams.

LOCAL DEVELOPMENT

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

Why is this an important topic?

We are interested in promoting social development in the areas where we operate: the more opportunities there are for people in the communities that surround us, the better it will be for all of us. For this reason, we have a social investment and shared value generation approach that knows the contexts, manages projects and monitors results.

We work to be socially responsible with all our stakeholders: Employees, Clients, Suppliers, Shareholders, Community, Environment, Governments and Society. As for our communities, we have a relationship built decades ago with a common agenda in favor of education, children and youth in Chicla.

What we focus on?

Our social investment pillars are: education, recycling and housing. We provide technical, financial and volunteer support to people and organizations, so that they are capable of transforming themselves, thus generating positive changes for them and their towns.

- **Entrepreneurial education:** We support technical vocational training by providing scholarships for young people with a desire to excel. In addition, we have training projects for teachers and young people on vocational guidance and leadership.
- **Housing:** We train masons and foremen in the civil construction sector, for raising awareness regarding the construction of safe houses and about complying with the technical standards to prevent risks in the event of earthquakes.
- **Recycling:** We participate in projects oriented at the entrepreneurial spirit to promote recycling, the reuse of materials and conscious consumption. We support initiatives with the objective of encouraging the recycling of materials, promoting circular economy and improving the quality of life of the population that works in recycling.

Social Responsibility Committee

It is the structure that allows us to successfully manage social responsibility programs and is responsible for defining and implementing social actions, in accordance with the established strategy.

It meets quarterly to decide on social investments and manage the respective resources. GRI 102-31

The Social Responsibility Committee is made up of employees from different areas:

- General Manager
- Industrial Manager
- Human Resources Manager
- Supply Chain Manager
- Head of Institutional Affairs and External Communication
- Head of Occupational Health
- Head of Accounting
- Head of Social Responsibility

Through our different social projects, in 2021, we have managed to achieve:

- More than 13,000 people benefited from our initiatives.
- More than \$170,000 dollars of direct investment.
- 43 benefited institutions.
- 139 students in technical vocational training.
- 115 volunteers.
- 648 hours of volunteering.
- 12.4% of employees who are volunteers.
- Permanent support in the fight against COVID 19: oxygen balloons, oxygen concentrators, donations of the first vaccines, support with vaccination equipment, a vaccination center at SIDERPERU's facilities.

INITIATIVES BY AND FOR CHIMBOTE

GRI 413-1

It is highly important to multiply the sources of development and growth, not only of our employees, clients and suppliers; but also of society. In 2021, we have managed to benefit 13,175 people.

Technical School

As a result of this initiative, we have been changing the lives of thousands of young people for more than 23 years. This is about our own program that offers completely free and comprehensive scholarships for young people with a desire to excel and high school graduates from the Ancash region, in order to receive quality technical education.

In partnership with the Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, SENATI (National Service for Industrial Training), young people receive 2 years of theoretical education in modern classrooms and facilities, within our plant. At the final stages of their education, in their last year, they carry out professional internships within our Company. Thus, In 3 years, young people obtain a degree issued on behalf of the Nation.

Our educational model, based on responsible management, allows us to contribute to society through comprehensive training based on values.

This project, in addition to positively transforming the future of young people and their families, also meets the great need of the industrial market for competent professionals with quality training.

In 2021, 39% of scholarship students were women and 50 students began their education with our scholarships. To date, there are more than 1,000 graduates, of which 240 are women.



Students from Technical School in Chimbote.

LOCAL DEVELOPMENT

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

Volunteer Program

We encourage our employees to become part of the community's development, conducting activities that benefit it, thus allowing them to put their solidarity into action.

In 2021, we had more than 80 volunteers nationwide who selflessly donated their time, energy and knowledge. To date, more than 10,000 Peruvians have benefited from the initiatives and our volunteers have accumulated more than 500 hours of support.

ORQUESTA SINFONICA INFANTIL Y JUVENIL DE CHIMBOTE, OSIJCH (CHILDREN AND YOUTH SYMPHONY ORCHESTRA OF CHIMBOTE)

For more than 12 years we have been supporting the Orquesta Sinfonica Infantil y Juvenil de Chimbote (OSIJCH), an educational, social and artistic inclusion project, and the main cultural identity project of Chimbote. The initiative, oriented at children and young people from Chimbote, was developed in partnership with SIDERPERU and the Centro Cultural Centenario (Centennial Cultural Center) and, since 2019, with APROFERROL.

The teaching of this art implies exposure to several stimuli that have improved the attention and concentration of the members.

In 2021, more than 140 children and young people from Chimbote benefited from this initiative. And, to date, we have contributed to the social and cultural inclusion of more than 1,800 children and young people, and we seek to continue impacting more lives, helping them fulfill their personal dreams and also giving them the opportunity to grow professionally in music..



Concierto de la Orquesta Sinfonica Infantil y Juvenil de Chimbote.



Sembrando Vida Project

Sembrando Vida (Plant Life)

This is an environmental education project, carried out in partnership with the Rotary Club, which seeks to promote the generation of green areas and forestation in urban and rural sectors of the province of Santa, thus contributing to the care and protection of the environment, hand in hand educational institutions and the community.

We annually invest S/.16,000 as support for the planting of thousands of trees. To date, more than 530,000 trees of various species have been planted.

LOCAL DEVELOPMENT

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

LOCAL DEVELOPMENT

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



Playground made with SIDERPERU's steel in Chimbote.

Weapons free

In 2015 we joined the Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil, SUCAMEC (National Superintendency for the Control of Security Services, Arms, Ammunition and Explosives for Civilian Use) to carry out the weapons foundry activity. Through this recycling project, weapons are transformed into steel destined to build children's friendly gyms and playgrounds, both in Lima and Chimbote. Thus, we managed to convert such risky objects into spaces of well-being for citizens and families, generating an impact on social development and community safety, through a circular economy.

In 2021, in coordination with the "Barrio Seguro" ("Safe Neighborhood") Multisectoral Strategy, we delivered children's friendly gyms and playgrounds in the "William Benites" park in San Juan de Lurigancho, benefiting more than 1,500 children and young people.

Since the beginning of this joint activity, more than 30,000 weapons in total have been destroyed nationwide.

Why is this an important topic?

We always maintain the obligation to comply with the legal regulations that apply to us. We are committed to sustainability, ethics and integrity: Our alignment with the legal framework expresses our respect for Peru's institutions and our stakeholders. It also allows us to:

- Identify regulatory risks.
- Maintain good relations with the entities that regulate its activities.
- Convey security and trust to the different audiences with which it relates; and,
- Prevent unnecessary and harmful sanctions.

What we do about it?

We have a Legal area that advises on the compliance actions that must be carried out, in all the areas in which we operate, including the social and economic sectors. This includes the fulfillment of obligations before regulatory authorities such as the Ministerio de la Producción, PRODUCE (Department of Production), the Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, SUNAFIL (National Superintendency of Labor Inspection), the Ministerio del Ambiente, MINAM, (Department of Environment), Municipalities of the places where its facilities are located, Autoridad Portuaria Nacional, APN (National Port Authority, NPA), the Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, SUNAT (National Superintendency of Tax Administration), the Superintendencia del Mercado de Valores, SMV (Superintendency of Securities Markets), among others.

LEGAL COMPLIANCE

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

LEGAL COMPLIANCE

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

In addition, we have Safety and Environment matrixes, both of which are constantly updated, which allow us to be up-to-date in complying with the obligations of both matters. Likewise, we have a Compliance and anti-corruption program integrated with our Corporate Group (Gerdau S.A.), including its Crime Prevention Model, thus guaranteeing greater effectiveness in control actions to prevent, identify and mitigate risks of committing crimes related to corruption.

In addition, we count on action plans and compliance indicators for the most relevant issues, through which the company carries out permanent prevention, monitoring, control and assessment of legal and regulatory compliance.

It should be brought to your attention that SIDERPERU was sanctioned with the temporary closure for three (03) days of its scrap metal collection center located in Huachipa, due to the pending renewal of the Technical Inspection of Security in Buildings (ITSE). However, the request was regularized and we were able to resume our normal operation. GRI 419 -1

We have litigation processes with the Judiciary, for which we provide the necessary information that leads to the best resolution for all parties involved.

No.	Sanction	Sanction or Fine	Applicable regulation	Remedial Measure
1	Closure of the Huachipa scrap metal collection center	S/ 21,500.00	Municipal Act on ITSE	Submission of ITSE renewal application form

This material refers to GRI 102: General Disclosures 2016, GRI 103: Management Approach 2016, GRI 201: Economic Performance 2016, GRI 205: Anti-Corruption 2016, GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016, GRI 302: Energy 2016, GRI 303: Water and effluents 2018, GRI 305: Emissions 2016, GRI 306: Waste 2020, GRI 307: Environmental Compliance 2016, GRI 401: Employment 2016, GRI 403: Occupational Health And Safety 2018, GRI 404: Training and Education 2016, GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016 , GRI 413: Local Communities 2016, GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016. For a detailed explanation of the relevant content, see the GRI Content Index.

GRI CONTENT INDEX

GRI 102-55

GRI Standard	Content	Page	Omission		
			Omitted Requirement(s)	Justification	Explanation
General Disclosures					
GRI 102 General Disclosures 2016	<u>102-1</u> Name of the organization	7			
	<u>102-2</u> Activities, brands, products and services	7			
	<u>102-3</u> Headquarters' location	8			
	<u>102-4</u> Where the organization operates	7			
	<u>102-5</u> Nature of ownership and legal form	7			
	<u>102-6</u> Markets served	8			
	<u>102-7</u> Scale of the organization	10			
	<u>102-8</u> Information on employees and other workers	10			
	<u>102-9</u> Supply chain	11			
	<u>102-14</u> Statement from senior decision-maker	4.5			
	<u>102-16</u> Values, principles, standards, and norms of behavior	9			
	<u>102-17</u> Mechanisms for advice and concerns about ethics	15			

GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Content	Page	Omission		
			Omitted Requirement(s)	Justification	Explanation
	102-18 Governance Structure	12			
	102-23 Chair of the highest governance body	12			
	102-25 Conflict of Interest	17			
	102-29 Identifying and managing economic, environmental, and social impacts.	14			
	102-30 Effectiveness of risk management processes	14			
	102-31 Review of economic, environmental, and social topics	14, 50			
	102-40 List of stakeholder groups	19			
	102-41 Collective bargaining agreements	38			
	102-45 Entities included in the consolidated financial statements	7			
	102-46 Defining report content and topic Boundaries	20			
	102-47 List of material topics	20			
	102-50 Reporting Period	3			
	102-52 Reporting cycle	3			
	102-53 Contact point for questions regarding the report	3			
	102-55 GRI Content Index	55			
Economic Management					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its Boundaries	23			
	103-2 The management approach and its components	23			

GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Content	Page	Omission		
			Omitted Requirement(s)	Justification	Explanation
	<u>103-3</u> Evaluation of the Management Approach	23			
GRI 201: Economic Performance 2016	<u>201-1</u> Direct economic value generated and distributed	24			
GRI 103: Management Approach 2016	<u>103-1</u> Explanation of the material topic and its boundary	15			
	<u>103-2</u> Management Approach and its components	15			
	<u>103-3</u> Evaluation of the Management Approach	15			
GRI 205: Anti-Corruption 2016	<u>205-1</u> Operations assessed for risks related to corruption	16			
	<u>205-2</u> Communication and training on anti-corruption policies and procedures	16			
	<u>205-3</u> Confirmed incidents of corruption and actions taken	16			
GRI 103: Management Approach 2016	<u>103-1</u> Explanation of the material topic and its boundary	25			
	<u>103-2</u> Management Approach and its components	25			
	<u>103-3</u> Evaluation of the Management Approach	25			
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	<u>206-1</u> Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	25			
Environmental Management					
GRI 103: Management Approach 2016	<u>103-1</u> Explanation of the material topic and its boundary	27, 28			

GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Content	Page	Omission		
			Omitted Requirement(s)	Justification	Explanation
GRI 302: Energy 2016	<u>103-2</u> The management approach and its components	28			
	<u>103-3</u> Evaluation of the Management Approach	28			
	<u>302-1</u> Energy consumption within the organization	28			
GRI 103: Management Approach 2016	<u>103-1</u> Explanation of the material topic and its boundary	29			
	<u>103-2</u> The management approach and its components	29			
	<u>103-3</u> Evaluation of the Management Approach	29			
GRI 303: Water and effluents 2018	<u>303-5</u> Water Consumption	29			
GRI 103: Management Approach 2016	<u>103-1</u> Explanation of the material topic and its boundary	30			
	<u>103-2</u> The management approach and its components	30			
	<u>103-3</u> Evaluation of the Management Approach	30			
GRI 305: Emissions 2016	<u>305-1</u> Direct (Scope 1) GHG Emissions	31			
GRI 103: Management Approach 2016	<u>103-1</u> Explanation of the material topic and its boundary	32			
	<u>103-2</u> The management approach and its components	32			
	<u>103-3</u> Evaluation of the Management Approach	32			
GRI 306: Waste 2020	<u>306-1</u> Waste generation and significant waste-related impacts	33			
	<u>306-2</u> Management of significant waste-related impacts	33			

GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Content	Page	Omission		
			Omitted Requirement(s)	Justification	Explanation
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	34			
	103-2 The management approach and its components	34			
	103-3 Evaluation of the Management Approach	34			
GRI 307: Environmental Compliance 2016	307-1 Non-compliance with environmental laws and regulations	34			
Social Management					
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	36			
	103-2 The management approach and its components	36			
	103-3 Evaluation of the Management Approach	36			
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	38			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	38			
	103-2 The management approach and its components	38			
	103-3 Evaluation of the Management Approach	38			
GRI 403: Occupational Health And Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	39			
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	39			
	403-3 Occupational health services	39			
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	40			

GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Content	Page	Omission		
			Omitted Requirement(s)	Justification	Explanation
	403-5 Worker training on occupational health and safety	41			
	403-6 Promotion of worker health	42			
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	41			
	403-9 Work-related injuries	42			
	403-10 Work-related ill health	42			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	44, 45			
	103-2 The management approach and its components	44, 45			
	103-3 Evaluation of the Management Approach	44, 45			
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	44	Partial coverage	Information not available per labor category	
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	45			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	47, 48			
	103-2 The management approach and its components	47, 48			

GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Content	Page	Omission		
			Omitted Requirement(s)	Justification	Explanation
	103-3 Evaluation of the Management Approach	47, 48			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	48			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	50, 51, 52, 53			
	103-2 The management approach and its components	50, 51, 52, 53			
	103-3 Evaluation of the Management Approach	50, 51, 52, 53			
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	51			
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundary	53, 54			
	103-2 The management approach and its components	53, 54			
	103-3 Evaluation of the Management Approach	53, 54			
GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016	419-1 Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	53, 54			



Administrative office in Chimbote Plant