

## INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE SOSTENIBILIDAD

1.	Desarrollo del Capital Humano .....	2
1.1.	Insumos de capacitación y desarrollo – Por edad.....	2
1.2.	Programas de Desarrollo de empleados .....	2
1.3.	Retorno de la Inversión del Capital Humano .....	3
2.	Atracción y Retención del talento .....	3
2.1.	Contratación – Contrataciones Internas .....	3
2.2.	Tasa de rotación de empleados - voluntaria .....	3
2.3.	Programas de apoyo al empleado .....	3
2.4.	Tendencia del Bienestar de los empleados .....	4
3.	Gestión de la Cadena de Suministro .....	4
3.1.	Programa de ESG para proveedores .....	4
3.2.	Evaluación de proveedores .....	5
3.3.	KPIs para la Evaluación de Proveedores.....	5
3.4.	KPIs para la evaluación y el desarrollo de proveedores.....	6
4.	Influencia política .....	8
4.1.	Mayores contribuciones y gastos .....	8
5.	Materialidad .....	8
6.	Emisiones .....	9
6.1.	Emisiones de gases de Efecto Invernadero (Scope 3) .....	9
7.	Estrategia Climática .....	10
7.1.	Incentivos de gestión relacionados con el clima.....	10
8.	Anexos .....	11

## INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE SOSTENIBILIDAD

### 1. Desarrollo del Capital Humano

#### 1.1. Insumos de capacitación y desarrollo – Por edad

(CSA 3.3.1)

Capacitación y Desarrollo	2022					
	Total	Mujeres	Hombres	Menos de 30 años	30 a 50 años	Más de 51 años
Promedio de horas de capacitación por empleado	36	73	33	61	38	26
Promedio de horas de capacitación obligatoria por empleado	18	18	18	17	19	18
Promedio de horas de capacitación no obligatoria por empleado	18	54	14	44	20	8
Monto promedio gastado por empleado en programas de capacitación y desarrollo	774	1268	722	1068	756	746

#### 1.2. Programas de Desarrollo de empleados

(CSA 3.3.2)

	Programa 1	Programa 2
Nombre y descripción del programa	1. Aprendizaje de Excelencia (Excellence Learning): Todos los colaboradores que hacen un uso eficiente de su Plan de Desarrollo Individual y expresan su motivación para participar en este programa a su líder, han participado en una preselección para ocupar 60 lugares y estudiar un curso para ejecutivos en 4 de las Escuelas de Postgrado de mayor prestigio en el país.	2. Líderes de Acero (Steel Leaders): Tenemos 3 niveles de posición: Colaborador Individual, Líder y Líder Senior. En todos los casos, cada colaborador (excepto operadores) participa en este programa que busca fortalecer sus habilidades de liderazgo.
Descripción del objetivo del programa/ beneficios comerciales	Actualizar conocimientos específicos de alto nivel, temas especializados relacionados con su campo de trabajo y las necesidades del negocio, y fortalecer las habilidades de nuestros empleados para lograr un desempeño sobresaliente y contribuir al logro de los objetivos de la corporación. Esto ha ayudado a implementar mejoras en sus áreas, por ejemplo, desarrollo de nuevas tecnologías, gestión de proyectos, análisis de datos, etc. Esta iniciativa ha generado un impacto positivo en el negocio, y gracias a la retroalimentación de los líderes recopilada a través de nuestro Sistema de Evaluación de Desempeño y Desarrollo, hemos podido demostrar que los empleados están más empoderados en sus propios procesos.	El beneficio del Programa Líderes de Acero radica en la consolidación de habilidades de liderazgo para empleados con un equipo a cargo y para aquellos que están en camino de convertirse en líderes. Esto promueve el papel de los líderes responsables de establecer una cultura que fortalezca los resultados y acompañe a los equipos en el contexto del negocio, y contribuye al aumento del índice de Aceptación General en la encuesta del entorno laboral.

Impacto cuantitativo de los beneficios empresariales (monetarios y no monetarios)	El 58% de los participantes obtuvo calificaciones de desempeño sobresalientes.	Hemos reconocido a 33 líderes que completaron con éxito todo el programa.
% de FTE (Trabajadores a tiempo completo) que participan en el programa	1. 9% FTE Cuello Blanco	2. 100% FTE Cuello Blanco

### 1.3. Retorno de la Inversión del Capital Humano

(CSA 3.3.3)

Gastos totales relacionados con empleados (salarios + beneficios). Moneda	2019	2020	2021	2022
Tipo de moneda: PEN –Sol peruano	177.512.081	169.995.733	230.880.704	243.551.684

## 2. Atracción y Retención del talento

### 2.1. Contratación – Contrataciones Internas

(CSA 3.4.1)

	Mujer	Hombre	Total
Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos (contrataciones internas)	19%	60%	48%

### 2.2. Tasa de rotación de empleados - voluntaria

(CSA 3.4.5)

	2019	2020	2021	2022
Tasa de rotación de empleados voluntaria	1.5%	0.9%	1.7%	2.2%

### 2.3. Programas de apoyo al empleado

(CSA 3.4.4)

Nuestra empresa brinda capacitación especial y medidas para fomentar la salud y el bienestar de los empleados. Estas incluyen una línea de ayuda psicológica dedicada, webinars sobre temas de salud, promoción de hábitos saludables, iniciativas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y programas de asistencia al empleado. A través de estas iniciativas, nuestro objetivo es crear un entorno laboral de apoyo que priorice el bienestar de nuestros empleados. Para obtener más información, consulte el anexo 1.

## 2.4. Tendencia del Bienestar de los empleados

(CSA 3.4.6)

Se realizan encuestas de satisfacción de los empleados cada dos años. La encuesta más reciente se llevó a cabo en 2021, y los resultados informados siguen siendo válidos para el año 2022. Sin embargo, en 2022 se realizó una encuesta adicional de "encuesta rápida" específicamente para evaluar las expectativas de los empleados con respecto al regreso al trabajo presencial. Los datos de esta encuesta rápida son la información que se informa en respuesta a la pregunta.

Unidad	2022	Comentarios adicionales
% de empleados con el nivel más alto de compromiso, satisfacción, bienestar o puntaje neto del promotor de empleados (NPS)	73%	Satisfacción con el trabajo híbrido debido al regreso al trabajo presencial.
% de empleados que respondieron a la encuesta	40%	Dado que se trata de una encuesta rápida, se seleccionó solo una muestra.

## 3. Gestión de la Cadena de Suministro

### 3.1. Programa de ESG para proveedores

(CSA 1.7.2)

El proceso de evaluación de proveedores consta de dos etapas. En la primera etapa, se realiza una evaluación económica para analizar los precios del mercado y los riesgos potenciales. Se lleva a cabo una evaluación comercial y financiera para revisar el perfil del proveedor y su solidez financiera. La evaluación técnica implica examinar muestras o certificaciones, según el tipo de materiales o servicios. En la segunda etapa, el departamento responsable y las áreas especializadas evalúan la salud y seguridad ocupacional, así como los sistemas de gestión ambiental. Este proceso integral garantiza que los proveedores cumplan con los criterios necesarios para la selección y el cumplimiento de los estándares de seguridad y medioambientales.

### 3.2. Evaluación de proveedores

(CSA 1.7.3)

Criterios de evaluación y control	Fases		
	Selección	Seguimiento	Anual
<b>Evaluación de comportamiento de precios:</b> - Cuadro comparativo	x	x	x
<b>Evaluación Financiera y Comercial:</b> - Estado/Contribución (Constancia de inscripción SUNAT) - Carta de presentación - Nivel de endeudamiento / capacidad crediticia (Sentinel, Infocorp)	x		
<b>Evaluación de SSO y MA:</b> - Cumplimiento de Lineamiento de SSO y MA de CAASA			x
<b>Evaluación técnica</b> - Muestras (análisis químico)	x	x	x
<b>Evaluación de cumplimiento:</b> - Cumplimiento del requerimiento en las cantidades y plazos acordados.		x	x

### 3.3. KPIs para la Evaluación de Proveedores

(CSA 1.7.5)

Evaluación de Proveedores (Supplier Screening)	
Número total de proveedores de nivel 1	Compras estratégicas: 707 Compras corporativas: 1331
Número total de proveedores significativos de nivel 1	Compras estratégicas: 707 Compras corporativas: 89
% del gasto total en proveedores significativos de nivel 1	72.55%
<i>Gasto total en proveedores significativos de nivel 1</i>	Compras estratégicas: \$772.88 MM Compras corporativas: \$77.1 MM
<i>Gasto total en proveedores</i>	\$1171.55 MM
Número total de proveedores significativos no pertenecientes a la categoría 1	Compras estratégicas: 0

### 3.4. KPIs para la evaluación y el desarrollo de proveedores

(CSA 1.7.6)

Cobertura y progreso de nuestro programa de evaluación de proveedores

Evaluación de proveedores	AF 2022	Objetivo para AF 2022
Número total de proveedores evaluados mediante evaluaciones documentales o in situ	Compras estratégicas: 17 Compras corporativas: 16	Número de proveedores: Compras corporativas: 60
Número de proveedores evaluados con impactos negativos sustanciales reales/potenciales	Compras estratégicas: 0 Compras corporativas: 0	
% de proveedores con impactos negativos sustanciales reales/potenciales con acción correctiva/plan de mejora acordado	Compras estratégicas: 0 Compras corporativas: 0	
Número de proveedores con impactos negativos sustanciales reales/potenciales que fueron dados de baja	Compras estratégicas: 0 Compras corporativas: 0	

Cobertura y progreso de los proveedores con planes de medidas correctivas

Apoyo a los planes de acción correctiva	AF 2022	Objetivo para AF 2022
Número total de proveedores apoyados en la aplicación de planes de acción correctivos	Compras estratégicas: 0 Compras corporativas: 0	
% de proveedores evaluados con impactos negativos sustanciales reales/potenciales (como en 1.3 anterior) apoyados en la implementación de planes de acción correctivos	Compras estratégicas: 0 Compras corporativas: 0	

Cobertura y progreso de los proveedores en los programas de desarrollo de capacidades

Programas de desarrollo de capacidades	AF 2022	Objetivo para AF 2022
Número total de proveedores en programas de desarrollo de capacidades	Compras Estratégicas: 0 Compras Corporativas: 0	
% de proveedores significativos en programas de capacitación		



#### 4. Influencia política

##### 4.1. Mayores contribuciones y gastos

(CSA 1.6.2)

Asunto o tema	Posición corporativa	Descripción de la Posición / Compromiso	Gasto total en AF 2022
Fortalecimiento de las capacidades técnicas de nuevos profesionales en la industria	Apoyo	Para Aceros Arequipa, es importante apoyar a instituciones que trabajen en fortalecer las capacidades de nuevos profesionales para contribuir al desarrollo del país.	975746
Relación y actualización de tendencias en la industria	Apoyo	Aceros Arequipa se compromete a promover buenas prácticas, competencia justa y espacios de comunicación con otras empresas del sector.	302911.98

#### 5. Materialidad

(CSA 1.3.4)

Información complementaria sobre materialidad

Dimensión	Asunto	Impacto
Ambiental	Respuesta al cambio climático y eficiencia energética	Los impactos en los grupos de interés identificados para este asunto fueron: 1. Aceleración del cambio climático debido al crecimiento de la empresa, ya que la cantidad de toneladas de CO2e generadas está directamente relacionada con la capacidad de producción. 2. Potencial reducción de gases de efecto invernadero en el medio ambiente debido al uso de tecnologías más limpias en la empresa (requisitos obligatorios de compra de tecnologías utilizadas en la industria y cambio de energía a fuentes no fósiles) y a lo largo de su cadena de valor.
Social	Salud y seguridad ocupacional	Los impactos de este asunto fueron: 1. Enfermedades y pérdidas humanas entre empleados, contratistas y proveedores. 2. Reducción de riesgos para empleados, contratistas y proveedores mediante el fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud.



## 6. Emisiones

### 6.1. Emisiones de gases de Efecto Invernadero (Scope 3)

(CSA 2.2.3)

Alcance	Categoría	Emisiones en el año de informe (toneladas métricas de CO <sub>2</sub> e)	Metodología de cálculo de emisiones y exclusiones
1	Bienes y Servicios Comprados	472.53	ISO 14064.1: 2018 y lineamientos del GHG Protocol
2	Bienes de Equipo	0	No significativo (con un umbral del 5%)
3	Actividades relacionadas con el combustible y la energía (no incluidas en el Alcance 1 o 2)	0	Todas las fuentes estan en su respectivo alcance
4	Transporte y distribución aguas arriba	195638.3	ISO 14064.1: 2018 y lineamientos del GHG Protocol
5	Residuos generados en las operaciones	0	No significativo (con un umbral del 5%)
6	Viajes de negocios	0	No significativo (con un umbral del 5%)
7	Desplazamiento de los empleados	3165.07	ISO 14064.1: 2018 y lineamientos del GHG Protocol
8	Activos arrendados upstream	0	No significativo (con un umbral del 5%)
9	Transporte y distribución aguas abajo	90703.09	ISO 14064.1: 2018 y lineamientos del GHG Protocol
10	Procesamiento de productos vendidos	0	No se encuentra dentro del alcance
11	Uso de los productos vendidos	0	No se encuentra dentro del alcance
12	Tratamiento al final de la vida de los productos vendidos	0	No se encuentra dentro del alcance
13	Activos arrendados aguas abajo	0	No significativo (con un umbral del 5%)

14	Franquicias	0	No significativo (con un umbral del 5%)
15	Inversiones	0	No significativo (con un umbral del 5%)
	Otras aguas arriba	0	No significativo (con un umbral del 5%)
	Otras aguas abajo	0	No significativo (con un umbral del 5%)

## 7. Estrategia Climática

### 7.1. Incentivos de gestión relacionados con el clima

(CSA 2.6.3)

Incentivos de gestión relacionados con el clima	Incentivos KPIs
Debido a que las iniciativas actuales de reducción de huella de huella de carbono están enfocados a los proyectos, nuestro Gerente de proyectos, Minería y Responsabilidad Social es el ejecutivo que tiene dentro del Programa de Evaluación de Desempeño incentivos monetarios en su remuneración, por la implementación de proyectos de reducción de huella de carbono. Los proyectos son: Carga Caliente en la Laminación (nos permitirá disminuir más de 4500 t CO <sub>2</sub> e al año), Horno Vertical de Cal (nos permitirá disminuir más de 28 000 t CO <sub>2</sub> e al año comparado con la actual tecnología)	Con la implementación de estos 2 proyectos en conjunto podríamos disminuir más de 32 000 t de CO <sub>2</sub> e al año correspondiente al alcance 1 e impactaría directamente a nuestro indicador absoluto de emisiones de GEI (alcance 1 + alcance 2).
Nuestra empresa tiene un programa de recompensas donde los operarios, asistentes, analistas y supervisores pueden obtener puntos para canjear por productos disponibles en un catálogo. En el caso de las sugerencias implementadas, reciben 8 puntos.	Energía, Eficiencia: 1. Está asociado con el indicador del número de sugerencias implementadas en el sistema KPI (Indicadores Clave de Desempeño) de BALSC, pero no hay una división específica. 2. Mayor participación del personal, el impacto depende del tipo de sugerencias: - Sugerencias de Transporte: Reducir las transferencias internas y externas para disminuir el consumo de combustible. - Sugerencias de Inventario: Reducir el almacenamiento excesivo de materiales,

suministros y productos, considerando un menor consumo y en el tiempo establecido.

- Sugerencias de Reprocesos: Reducir la cantidad de recursos necesarios en un proceso.
- Sugerencias de Defectos: Prevenir el uso adicional de recursos.

## 8. Anexos

### Anexo 1: Programa de Apoyo al Empleado

Imagen 1: Correo enviado a colaboradores sobre un anuncio de la línea psicológica de CAASA



Imagen 2: Correo enviado a colaboradores sobre un anuncio del webinar “El cáncer y el impacto emocional: cómo hacer frente”

**PARTICIPA DEL WEBINAR: "EL CÁNCER Y EL I...**

**BC** Bienestar CAASA  
Para: Todos Pisco 08/08/2022

Esta es la versión más reciente, aunque ha realizado cambios en otra copias.  
Haga clic aquí para ver el rinde de versiones.  
Mensaje reservado el 12/08/2022 09:43.

The graphic features a blue background with white text. At the top, it says 'WEBINAR' and 'El cáncer y el impacto emocional: cómo hacer frente'. Below this, it specifies the date and time: 'DÍA: 09.08 MARTES' and 'HORA: 16:00 (hora del Perú)'. A central image shows a man with glasses and a beard, identified as 'DR. GUAYLBERO GARCÍA'. A 'clic aquí' button is provided for registration. The bottom of the graphic includes logos for 'ACEROS AREQUIPA', 'TSC', 'BANCOPROVINCIA BANCOPROVINCIA BANCOPROVINCIA BANCOPROVINCIA', and 'ACEROS AMERICA'.

Imagen 3: Correo enviado a colaboradores sobre la charla “Aprendiendo sobre las técnicas de relajación”

**¡NO TE PIERDAS ESTA CHARLA: APRENDIEND...**

**BC** Bienestar CAASA  
Para: Todos Lima 22/08/2022

Si hay problemas con el modo en que se muestra este mensaje, haga clic aquí para verlo en un explorador web.

The graphic features a blue background with white text. At the top, it says 'CHARLA VIRTUAL' and 'Aprendiendo sobre las técnicas de relajación'. Below this, it specifies the date and time: 'DÍA: 23.08 MARTES' and 'HORA: 16:00 (hora del Perú)'. A central image shows a man with glasses, identified as 'DR. CARLOS PÉREZ'. A 'clic aquí' button is provided for registration. The bottom of the graphic includes logos for 'ACEROS AREQUIPA', 'TSC', 'BANCOPROVINCIA BANCOPROVINCIA BANCOPROVINCIA BANCOPROVINCIA', and 'ACEROS AMERICA'. At the very bottom, contact information is provided: 'Bienestar Social', 'Celular: (+51) 981 048 602', and 'Corporación Aceros Arequipa S.A.'.

Imagen 4: Charla virtual “Ideas de merienda y snacks saludables”



Imagen 5: Correo enviado a colaboradores sobre la charla virtual “Uso y abuso del alcohol y las drogas”



## Anexo 2: Tendencia del bienestar de los empleados

Imagen 6: Pulso 2022 – Retorno a la presencialidad



Imagen 7: Encuesta Pulso Retorno a la Presencialidad

ACEROS AREQUIPA

A partir del hoy hasta el 25 de mayo participa en la

### Encuesta Pulso Retorno a la Presencialidad

A cargo de **Great Place To Work**

Para desarrollarla, haz clic [aquí](#)

Recuerda que es anónima y confidencial, solo GPTW® tiene acceso a esta información.

¡Sigamos construyendo la CAASA que todos queremos!