

03

GENERANDO VALOR COMPARTIDO



3.1. Talento extraordinario (GRI 3-3)

ENFOQUE DE GESTIÓN

En CAASA tenemos la firme convicción de que el talento humano desempeña un papel central de la gestión empresarial. Para garantizar una administración efectiva de este recurso invaluable, establecemos lineamientos que proporcionan un marco de referencia a nuestros líderes y colaboradores, alineando sus actuaciones y decisiones dentro del desarrollo de sus actividades con las buenas prácticas de gestión humana, los valores y políticas de la organización y el cumplimiento de la legislación laboral vigente. Todo ello dentro de una cultura organizacional unificada que persigue la promoción de un buen clima organizacional, generando valor en cada uno de sus procesos y contribuyendo a que la organización alcance sus objetivos y metas dentro de un ambiente de seguridad, respeto y confianza.

Estamos en la búsqueda constante de atraer y desarrollar nuestro talento humano a través de relaciones laborales transparentes, respetuosas, equitativas y justas, generando así un clima de trabajo de confianza y desarrollo integral.

FORMANDO líderes de acero



MISIÓN

Ser un socio estratégico para la organización, gestionando el talento, para contribuir al logro de los resultados y la sostenibilidad del negocio.

VISIÓN

Ser un equipo de alto desempeño con visión estratégica, construyendo un gran lugar para trabajar y valor para el negocio.



Nos mantuvimos en el Ranking Merco Talento, que reconoce a las empresas que mejor atraen y retienen el talento. En el 2023, estuvimos en la posición 67 y subimos 20 puntos respecto al año anterior.



Hemos sido reconocidos como una empresa Great Place to Work-Certified™ para el periodo diciembre 2023-diciembre 2024, por ofrecer una experiencia de trabajo de estándares mundiales a sus colaboradores.

Nuestros principales objetivos



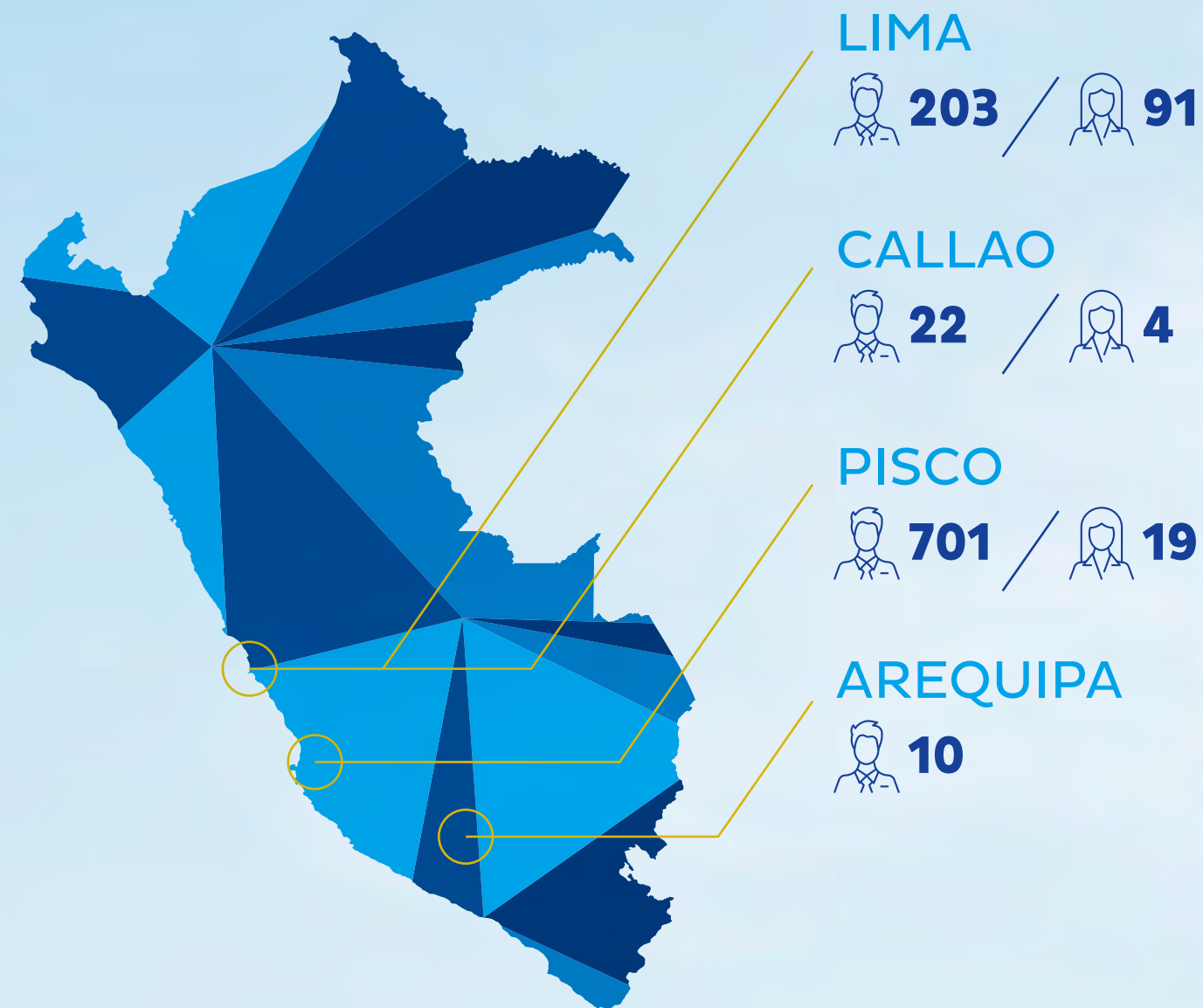
Políticas que guían nuestra gestión

- Política Empresarial de Gestión Humana
- Reglamento Interno de Trabajo
- Código de Ética
- Código contra Actos de Fraude y Corrupción
- Política de Seguridad y Salud Ocupacional
- Política de Compensaciones
- Política de Beneficios
- Política de Adquisición de Talento
- Política para la Contratación y Gestión de Servicios de Tercerización
- Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Política Corporativa de Derechos Humanos y Diversidad

Nuestra fuerza laboral

(GRI 2-7, 2-8)

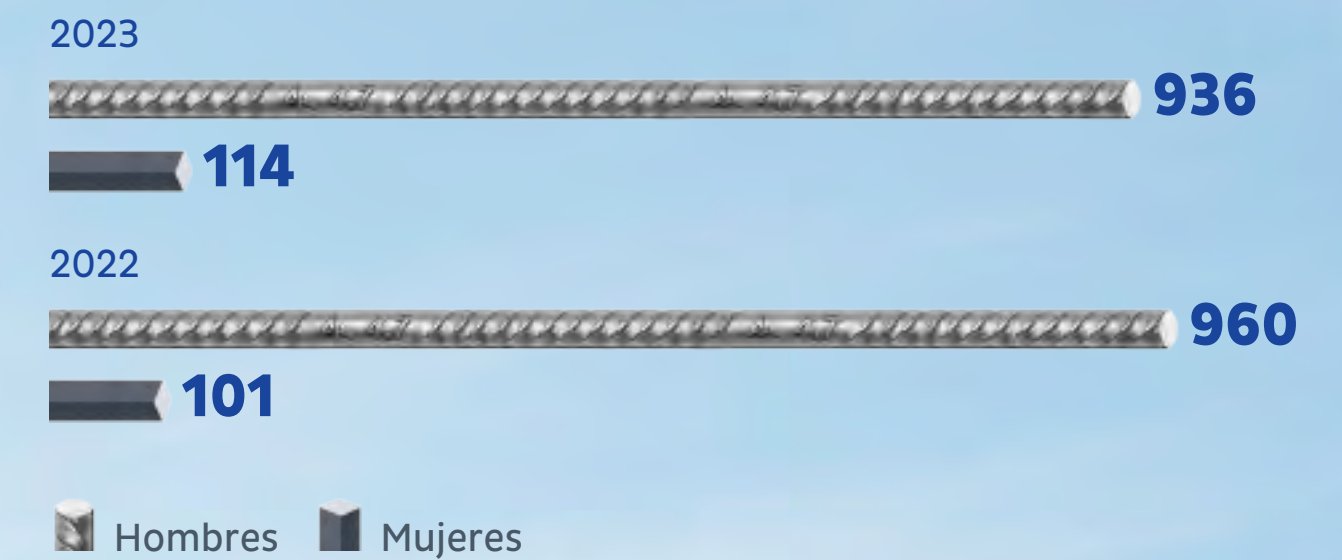
Colaboradores por región, según lugar de trabajo



1,061
Total 2022

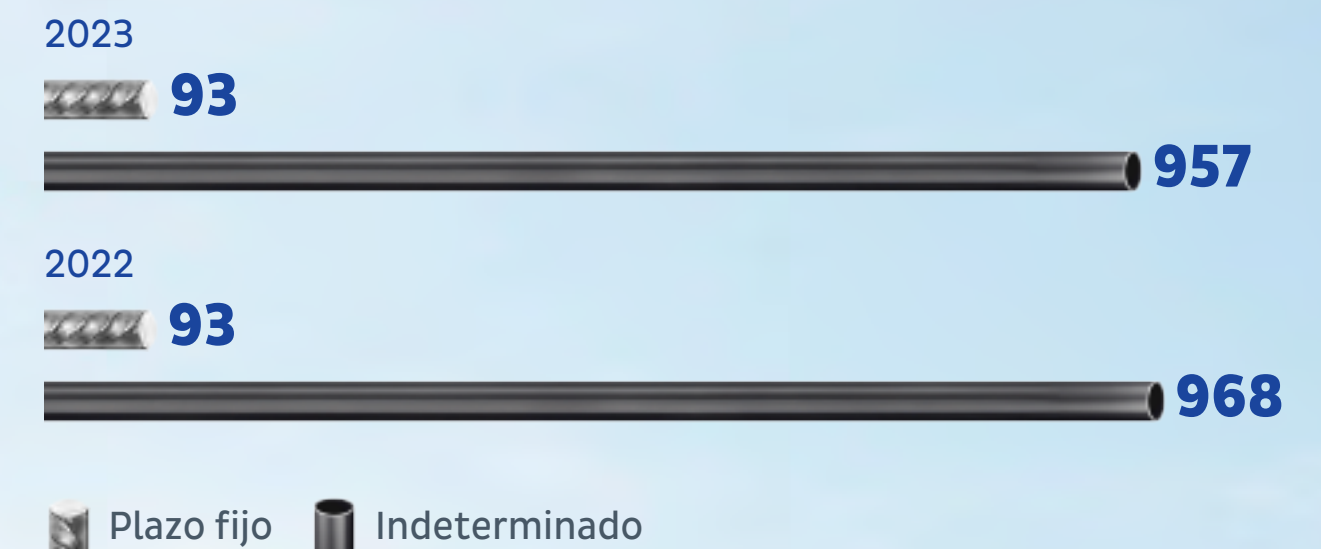
1,050
Total 2023

Colaboradores según género



En el 2023, nuestros colaboradores mujeres representaron un 12% del total de colaboradores. Ello significa un aumento aproximado del 2% respecto al año anterior.

Colaboradores, según tipo de contrato



Colaboradores por región, según tipo de contrato³



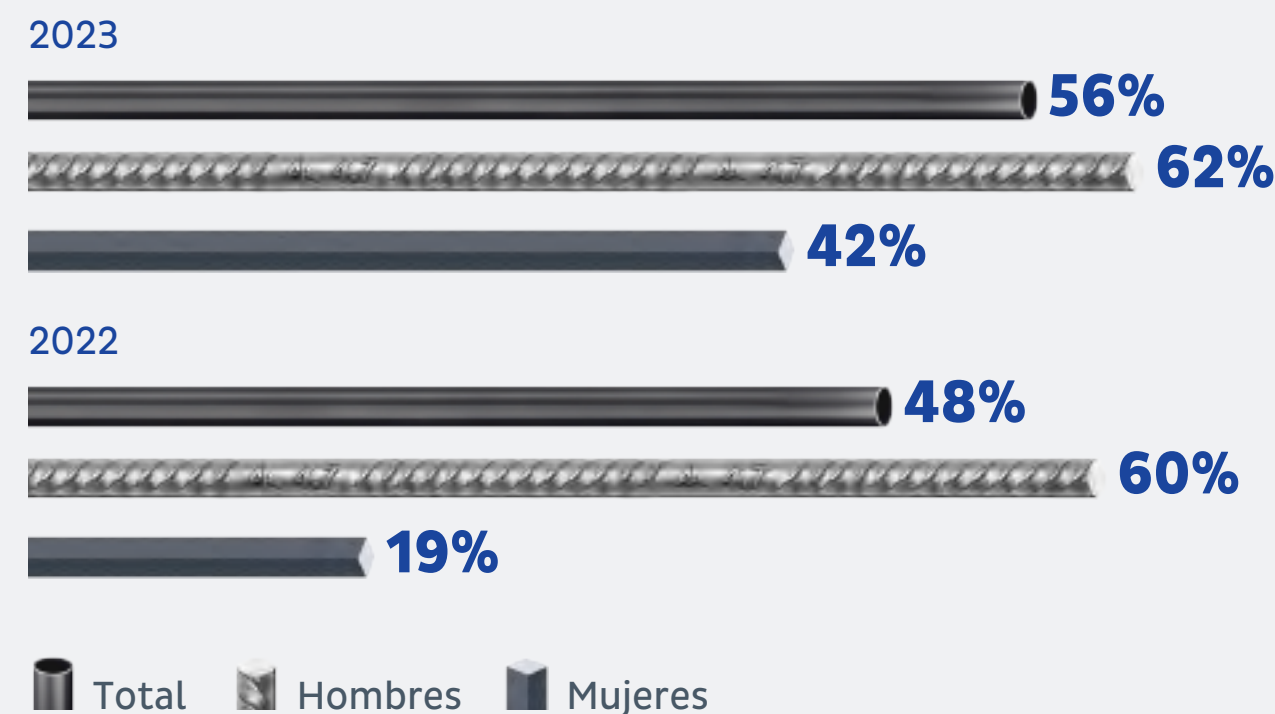
Estamos en la búsqueda constante de **atraer y desarrollar nuestro talento humano** a través de relaciones laborales transparentes, respetuosas, equitativas y justas, generando así un clima de trabajo de confianza y desarrollo integral.

Nuevas contrataciones, según género



En el 2023, contratamos un total de 55 colaboradores nuevos, de los cuales un 38% fueron mujeres.

Nuevas contrataciones ocupadas por candidatos internos



Durante el 2023, las contrataciones internas representaron el 56% de las nuevas contrataciones, dentro de las cuales el 42% fue ocupado por mujeres.

Tasa de rotación voluntaria de empleados



Por otro lado, en el 2023 se contó con 1,267 trabajadores externos (contratistas y fuera de dotación directa).



³ Cifras al cierre de año.



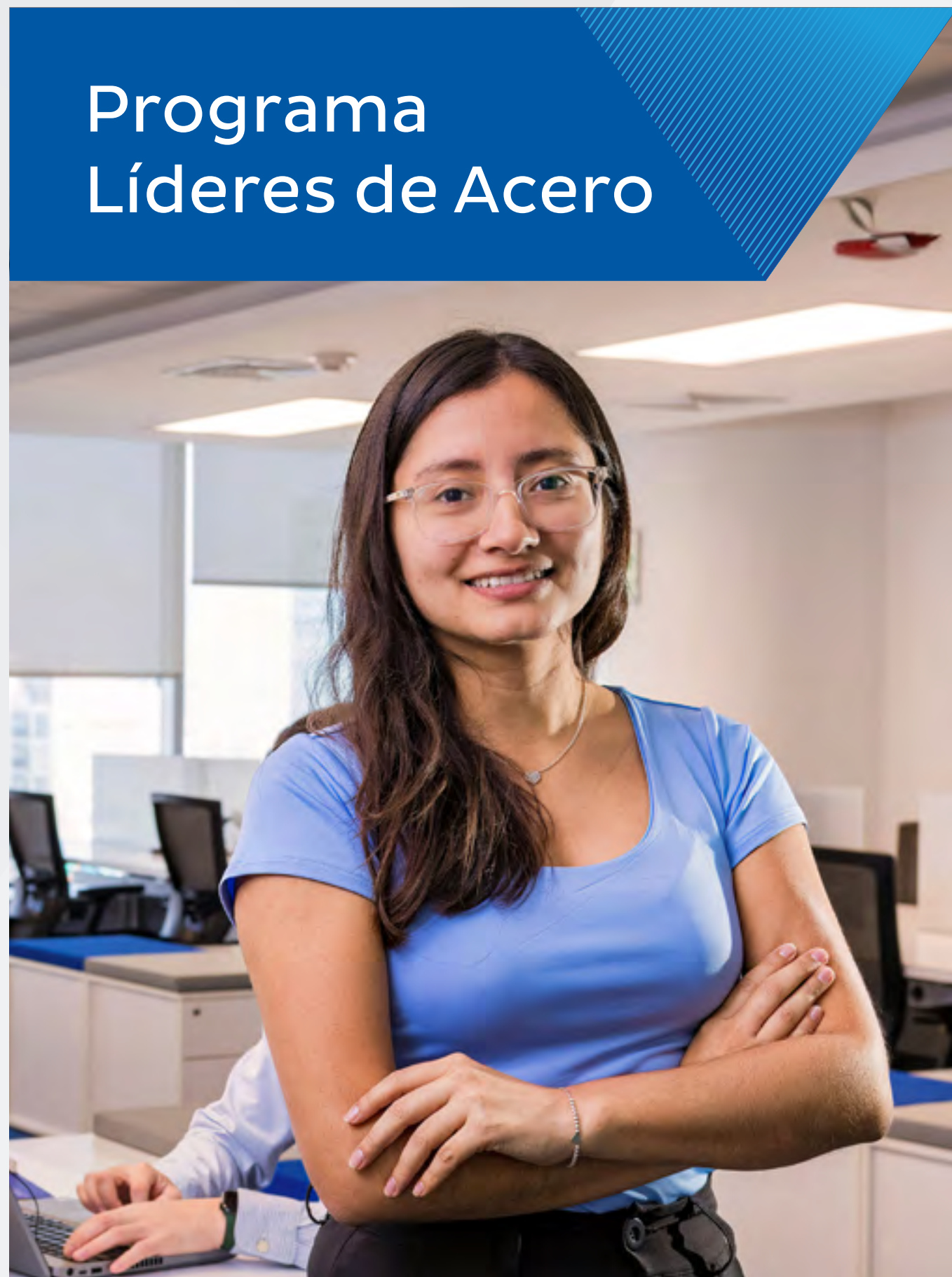
DESARROLLO Y APRENDIZAJE (GRI 404-2)

Trabajamos en conjunto con nuestros líderes, con base en relaciones de trabajo claras, respetuosas, equitativas y justas que generen un clima de confianza y desarrollo integral en los aspectos humano, laboral y social, a fin de contar con colaboradores competentes, comprometidos y alineados con la estrategia de la empresa, para contribuir al logro de los resultados, la sostenibilidad del negocio y el desarrollo de nuestro país.

Para consolidar nuestra cultura de aprendizaje y autodesarrollo, durante el 2023, seguimos motivando a nuestros colaboradores para que sean protagonistas de su desarrollo. Pusimos a su disposición 150 licencias en LinkedIn Learning, una plataforma LMS (Learning Management System) con contenido diverso y permanentemente actualizado sobre temas relacionados con liderazgo, habilidades blandas, tecnología, innovación y creatividad; y premiamos a los colaboradores que alcanzaron el mayor número de horas invertidas en su aprendizaje.

Nuestro proceso de elaboración del Plan anual de Aprendizaje consta de un levantamiento de información basado en los resultados de la evaluación de desempeño y desarrollo, la calibración de desempeño por gerencias y los requerimientos que sus líderes nos brindan a través del año, segmentando nuestras actividades de aprendizaje en 6 categorías: técnica, gestión, corporativa, bienestar, mejora continua, SSO y MA; y premiamos a los colaboradores que alcanzaron el mayor número de horas. De esta forma, las principales actividades de aprendizaje, que se realizaron durante el 2023, fueron las siguientes:

Para consolidar nuestra cultura de aprendizaje y autodesarrollo, durante el 2023, **seguimos motivando a nuestros colaboradores para que sean protagonistas de su desarrollo.**



Programa Líderes de Acero

Líderes de Acero es un programa integral destinado a consolidar las habilidades de liderazgo de los empleados que, actualmente, supervisan equipos, así como de aquellos que se encaminan hacia roles de liderazgo. Esta iniciativa no solo está enfocada en el desarrollo de habilidades, sino que también potencia el papel de los líderes brindando un apoyo sólido en sus equipos respectivos y en el fortalecimiento de la cultura organizacional, contribuyendo así al incremento del índice de satisfacción general en la encuesta de clima laboral. El programa abarca tres niveles de puesto: colaborador individual, líder y líder sénior. En todos los casos, cada colaborador (excepto operadores) participa activamente en este programa diseñado para fortalecer sus habilidades de liderazgo. Durante el año 2023, se llevaron a cabo dos módulos fundamentales:

01. Vive las competencias CAASA



OBJETIVO

Fortalecer las bases para lograr que nuestros líderes sean referentes para sus equipos.

Se desarrollaron los siguientes espacios:

- **Líder sénior:** autodesarrollo, genera confianza, promueve el compromiso, empuje por obtener resultados, enfoque en el cliente, comunica efectivamente.
- **Líder:** desarrolla talento, liderazgo y autodesarrollo, crea redes interpersonales, crea equipos eficaces, genera confianza, enfoque en el cliente, planifica y alinea, empuje por obtener resultados, asegura responsabilidad.

133

Líderes completaron el programa

73%

del total de líderes participaron del módulo Vive las Competencias CAASA

02. Líder Comunicador CAASA



OBJETIVO

Potenciar las habilidades comunicativas de los líderes, promoviendo una comunicación clara, auténtica y efectiva para fortalecer la conexión con sus equipos y lograr un liderazgo de impacto en todos los niveles de la organización.

Este nuevo módulo fue implementado tras una colaboración estrecha con el equipo CAASA, una exhaustiva investigación junto con los colaboradores y una cocreación con los equipos de Gestión Humana : Talento, Comunicación Interna y Cultura.

43%

del total de líderes participaron del módulo Líder Comunicador CAASA

Aprendizaje de Excelencia



OBJETIVO

Fortalecer las competencias de nuestros colaboradores a través a oportunidades de aprendizaje formal, permitiéndoles enfrentar nuevos retos organizacionales y que sean siempre pilares en nuestro crecimiento.

Iniciativa sólida y continua destinada a consolidar las competencias de nuestros colaboradores mediante cursos de especialización ofrecidos por instituciones de renombre como UTEC, Pacífico Business School, Centrum y TECSUP. Durante el cuarto año consecutivo de este programa, hemos logrado impactar significativamente a más de 50 colaboradores, quienes completaron con éxito su participación, beneficiándose tanto a nivel técnico como en el desarrollo de habilidades blandas.

La propuesta formativa de este programa ha permitido a los participantes adquirir nuevas competencias especializadas, fortalecer su desempeño en roles actuales y trazar proyecciones claras para el desarrollo futuro de sus carreras.

En estos cuatro años de implementación, hemos logrado impactar positivamente a más de 180 colaboradores, demostrando nuestro compromiso constante con el crecimiento y la excelencia de nuestro talento humano.

10%
de participación de
colaboradores no obreros

94.73%
de participantes lograron
un promedio destacado

Programa Mi CAASA & yo



OBJETIVO

Lograr de nuestra vida en CAASA una experiencia que resulte plena, satisfactoria y desafiante para todos los colaboradores.

Durante el 2023, se trabajaron talleres dinámicos y participativos diseñados para enriquecer la experiencia y el desarrollo personal de los colaboradores.

Se desarrollaron los siguientes temas :

1. ¿Qué es el clima organizacional y cómo gestionarlo bajo el modelo GPTW?
2. Sesgos inconscientes y mapas mentales (PNL).
3. Inteligencia emocional en el lugar de trabajo.
4. ¿Cómo manejar conversaciones difíciles y significativas en el trabajo?
5. Desafíos de las mujeres en el mundo organizacional.
6. ¿Qué es la empatía y cómo contribuye a generar grandes lugares para trabajar?
7. ¿Cómo ser más feliz?
8. Taller de Impro CAASA.

96%

de participación en la Encuesta de Clima Organizacional gracias a la contribución del equipo Mi CAASA & Yo

Otros programas

Programa Excel

Programa de inglés para los negocios

Talleres y programa Corresponsales de Acero

Workshops Talento: mapeo de talento y sucesión

Alacero Fellowship Program: Programa de intercambio de experiencias y *networking*, que se enfocó en diversidad, equidad e igualdad de género en la industria del acero

Conversatorios Mujeres Sin Filtro

Programa de talleres TI

Se mantuvieron también los siguientes programas de capacitación:

- Programas de capacitación obligatoria en los siguientes temas: SSO, medio ambiente, ética de acero, OEA Importaciones y Exportadores, SGAD, empresas y DD. HH.
- Programa de mejora continua.
- Convención Alacero.
- Programa Líderes de Acero: Módulo Vive las Competencias CAASA.
- Programa Aprendizaje de Excelencia.
- Programa SEVAD: El cual comprendió talleres sobre: (1) Dar y recibir *feedback*; y (2) Talleres y salas de ayuda etapas del ciclo SEVAD.

Asimismo, brindamos capacitación especializada a través de espacios que promueven la salud y el bienestar de nuestros empleados. Estos espacios incluyen una línea de ayuda psicológica dedicada, seminarios web centrados en temas de salud, la promoción de hábitos saludables de nutrición y deporte, la implementación de iniciativas que favorecen el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como programas de asistencia a los empleados. A través de estas acciones, nos esforzamos por establecer un entorno de trabajo solidario y libre de estrés que coloque la prioridad en el bienestar integral de nuestros colaboradores.

- Programa de bienestar CAASA Te Cuida, con charlas en nutrición, app Salud, uso de drogas y alcohol.

Adicional a ello, hemos continuado con los programas de aprendizaje para el personal que realiza labores operativas en planta, esto con el fin de que cuente con las certificaciones vigentes de trabajo en altura, certificación en puente grúa, operación de terberg, manejo de montacargas, motocar, espacios confinados y otros más, para validar sus conocimientos y obtener las licencias internas emitidas por el Área de Seguridad y Salud Ocupacional.



Programa anual de capacitaciones para personal en planta



OBJETIVO

Asegurar los objetivos de la empresa, de manera segura y eficiente en la compañía.

Contamos con un programa anual de capacitaciones en diferentes temas y áreas.

A continuación, destacamos algunas capacitaciones de alto impacto:

- **Capacitación en automatización, mantenimiento y laminación:** mejorar las competencias de los trabajadores que trabajan con *software* TIA 1200/1500.
- **Formación de Rigger:** mejorar la competencia de los trabajadores que realizan supervisión y operarios que usan eslingas, grilletes y otros accesorios implicados en las prácticas.
- **Formación en el proceso de barras helicoidales:** mejorar las competencias de un grupo de trabajadores para realizar las labores operativas requeridas en los procesos de acabado.
- **Formación en el proceso de oxicorte:** mejorar competencias para inspeccionar y realizar la industrialización de chatarra de baja, chatarra minera, chatarra maciza, entre otros insumos, para su posterior consumo en el horno eléctrico.



PRINCIPALES INDICADORES (GRI 404-1)

En promedio, en el 2023, nuestros colaboradores recibieron 51.7 horas de capacitación (20.94 horas de capacitaciones obligatorias y 30.75 horas de capacitaciones no obligatorias). El monto promedio por colaborador invertido en capacitaciones y programas de desarrollo fue S/ 840.59.



51.7

horas de capacitación promedio por persona brindadas en el 2023

S/ 840.59

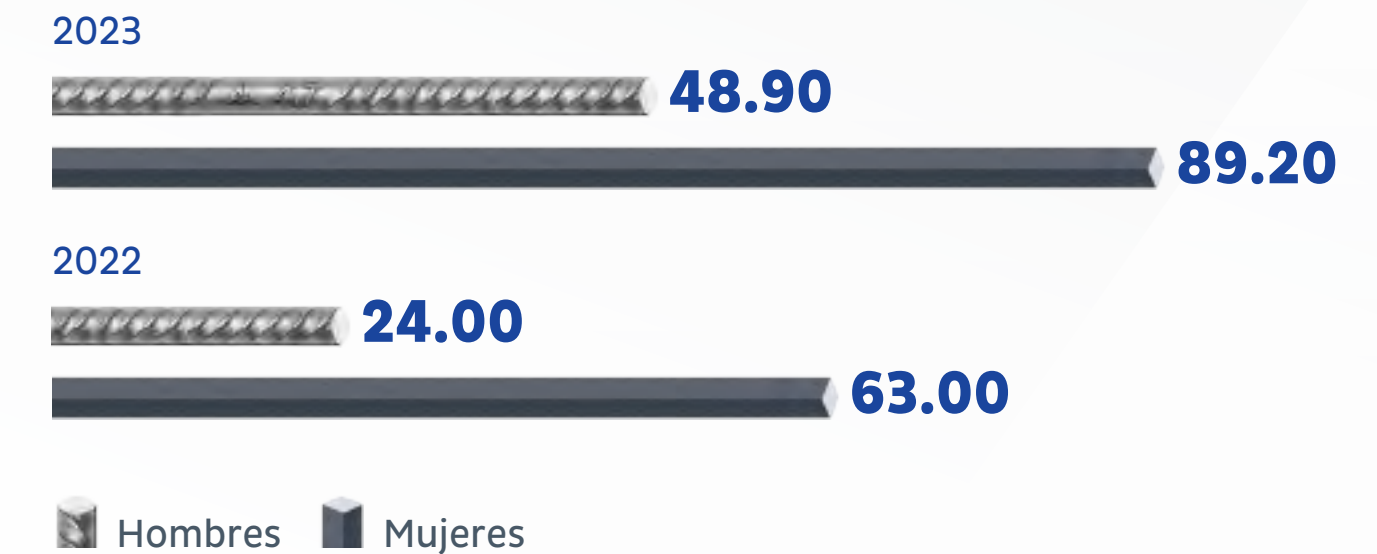
Monto promedio invertido por colaborador en capacitaciones y programas de desarrollo



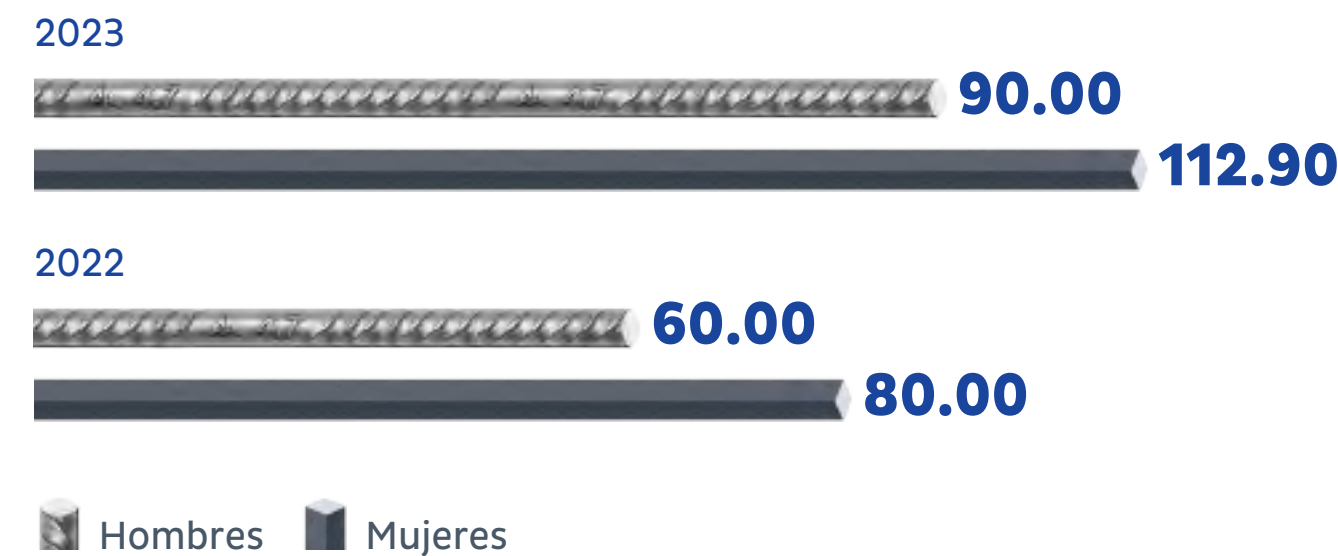
Horas promedio de capacitación (gerentes)



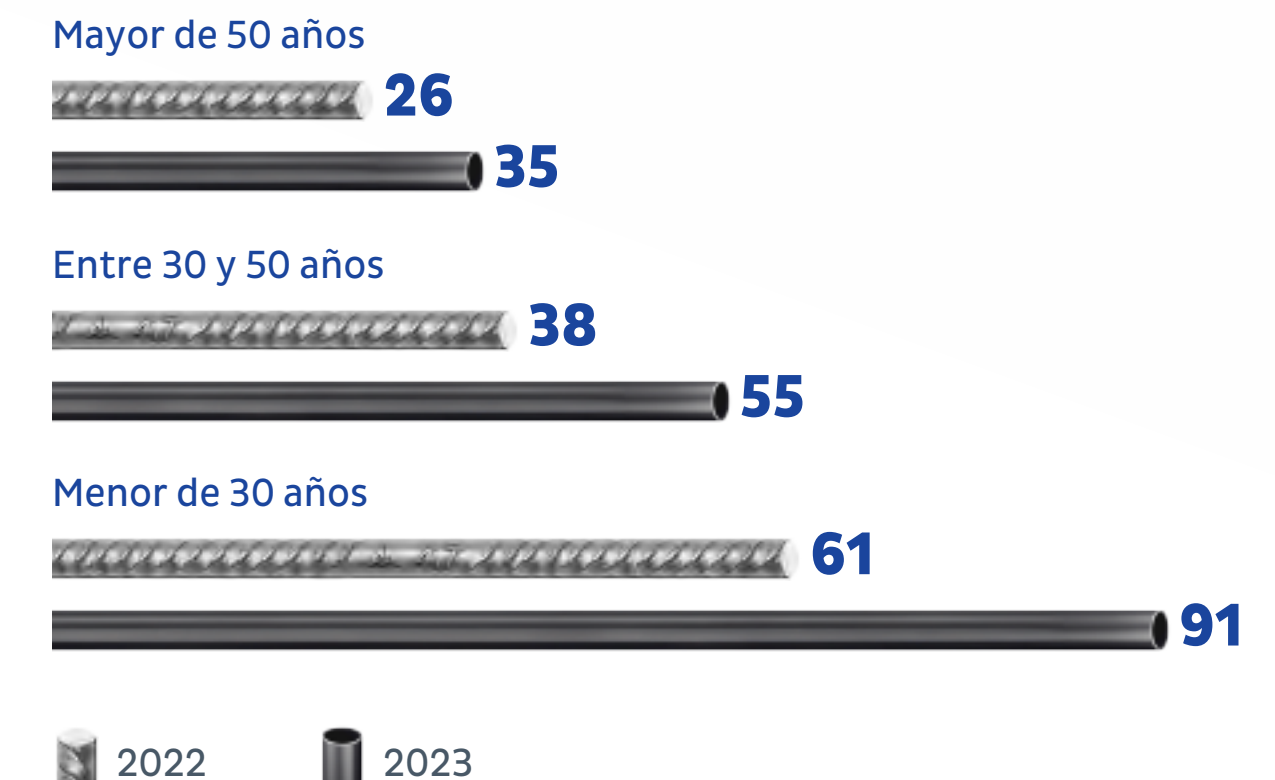
Horas promedio de capacitación (empleados)



Horas promedio de capacitación (jefes y supervisores generales)



Horas promedio de capacitación (grupo etario)



Destacados sobre capacitaciones

100%

de nuestros colaboradores recibieron capacitaciones sobre el Código de Conducta en los últimos 3 años.
de capacitaciones en temas de derechos humanos, realizadas.
de capacitaciones programadas en temas de seguridad y salud, cumplidas.
de nuestros colaboradores recibieron algún tipo de capacitación en el último año.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (GRI 404-3)

Evalúamos el desempeño de nuestros colaboradores y empleados a través de nuestro Sistema de Evaluación de Desempeño y Desarrollo (SEVAD), que consta de lo siguiente:

01.

Asignación de objetivos y responsabilidades

El colaborador propone bajo qué objetivos y responsabilidad se le evaluará y el líder valida la propuesta.

02.

Evaluación de medio año

El colaborador realiza su autoevaluación y luego pasa por la evaluación del líder, que se concreta en una conversación de feedback.

03.

Evaluación de fin de año

Al igual que la etapa anterior, el colaborador se autoevalúa, lo evalúa su líder y las calificaciones pasan a calibración por el Comité Calibrador de su Gerencia, donde brindan su feedback líderes de las áreas pares, luego pasa a calibración con la Mesa del Comité General.

04.

Feedback y plan de desarrollo individual

El ciclo finaliza con el proceso de feedback, plan de desarrollo individual y registro de las aspiraciones de carrera.

Para los colaboradores operarios, implementamos un sistema basado en la evaluación de factores que consideran el desempeño en la producción, la mejora continua y las conductas laborales. La evaluación final se obtiene a través del promedio ponderado de las distintas evaluaciones realizadas por factores y evaluadores. Este resultado es revisado con los dueños de proceso y la Gerencia Central de Producción.

Cada año buscamos lograr mayor adherencia al ciclo de desempeño y que los usuarios permanezcan satisfechos con la experiencia en el uso de la plataforma. Además, brindamos soporte continuamente para que adopten conceptos teóricos y prácticos sobre lo que implica la gestión del desempeño. Generamos mesas de ayuda y talleres para poder atender consultas y dudas, de modo que sirvan a otros evaluados y evaluadores.

Proceso de evaluación SEVAD

100%

de nuestros colaboradores que participan en SEVAD han recibido una evaluación de desempeño.

de nuestros colaboradores operarios fueron evaluados en 2023.

CLIMA LABORAL

Para evaluar el clima laboral de nuestros centros de trabajo, empleamos la metodología Great Place to Work, la cual está basada en 5 dimensiones: respeto, credibilidad, camaradería, imparcialidad y orgullo. Buscamos maximizar el potencial humano y la confianza a través de innovación, valores y liderazgo efectivo.

El objetivo de la medición es asegurar niveles de satisfacción, bienestar y clima propicio para atraer y desarrollar el mejor talento, a fin de garantizar el logro de resultados sostenibles y el crecimiento del negocio. Cuantitativamente, establecemos cada 2 años los porcentajes de satisfacción objetivo a los que tiene que llegar cada gerencia.

Este proceso es esencial porque el clima organizacional tiene un impacto directo en el rendimiento del equipo. Según estadísticas, hasta el 30% de la variación en los resultados financieros de una empresa puede explicarse por las diferencias en el clima del equipo.

En línea con nuestros esfuerzos, hemos sido reconocidos, por segundo período consecutivo, como una empresa Great Place to Work-Certified™ para el periodo diciembre 2023-diciembre 2024, por ofrecer una experiencia de trabajo de estándares mundiales a sus colaboradores. La medición de nuestro clima organizacional se lleva a cabo cada dos años, y la próxima medición será en el año 2025.

Con el fin de mejorar nuestros resultados en el 2023, hemos implementado las siguientes iniciativas para mejorar el clima laboral en CAASA:



Programa Mi CAASA & Yo

La iniciativa Equipo Mi CAASA & Yo tiene como objetivo crear una experiencia laboral plena, satisfactoria y desafiante en CAASA. Conformado por 60 colaboradores voluntarios comprometidos con mejorar el clima laboral, el equipo ideó propuestas y participó en actividades para promover un entorno cálido y colaborativo. El despliegue incluyó seis talleres de una hora y media cada uno, abordando temas como: Qué es el clima organizacional y cómo gestionarlo bajo el modelo GPTW, Sesgos inconscientes y mapas mentales (PNL), Inteligencia emocional en el lugar de trabajo, Cómo manejar conversaciones difíciles y significativas en el trabajo, Desafíos de las mujeres en el mundo organizacional, Qué es la empatía y cómo contribuye a generar grandes lugares para trabajar.

Gracias a la colaboración del equipo, logramos una participación del 96% en la encuesta de clima organizacional GPTW, lo que les permitió obtener la Certificación GPTW. Este proyecto no solo tuvo un impacto significativo en la mejora del clima laboral, sino que también fortaleció la cultura de colaboración y el compromiso de los empleados con el crecimiento y desarrollo de la empresa.

Corresponsales de Acero

Este programa busca crear una red de colaboradores comprometidos que comparten información relevante, brindan retroalimentación valiosa y actúan como promotores de la cultura corporativa. Con 59 participantes, hemos obtenido un mayor número de artículos en nuestra revista y un significativo crecimiento de seguidores en LinkedIn.

Programa CAASA Te Escucha

Este programa tiene como objetivo brindar atención cercana y oportuna a consultas de los trabajadores en diferentes espacios físicos de la planta. Hemos logrado una resolución del 100% de las consultas, con un 90% atendido dentro del período máximo definido. Esta herramienta permite proyectar niveles de atención y casuística de temas en la planta.

De esta forma, en el estudio de satisfacción laboral, el 96% de los colaboradores de nuestra empresa participó activamente en la encuesta. El 83% de los encuestados afirmó estar activamente comprometido con la empresa⁴ (*engaged*).



83%

de los colaboradores comprometidos en el 2023, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres⁵.



COMUNICACIÓN INTERNA

Generamos espacios de comunicación bidireccional que permitan el diálogo abierto entre colaboradores. Así, lanzamos el evento CIE (Comunicación Interna Estratégica), donde nuestro Gerente General, Tulio Silgado, y su equipo de gerentes comparten los avances y retos de CAASA. También, es un espacio para que los colaboradores de CAASA y subsidiarias presenten sus consultas sobre diversos temas.

Asimismo, continuamos fortaleciendo los vínculos con nuestros colaboradores a través de la comunicación vía e-mail y los soportes comunicacionales visuales en planta, con murales, panelería y circuito

cerrado de TV. Además, lanzamos la encuesta de satisfacción y preferencia sobre medios de CI y solicitamos sus recomendaciones.

Durante el 2023, introducimos el Programa Corresponsales de Acero, una red de colaboradores comprometidos que comparten, de manera voluntaria, información relevante. Estos colaboradores actúan como promotores de la cultura corporativa, recabando información, desarrollando contenidos y consolidando sugerencias de sus compañeros. Buscamos incentivar la participación de sus equipos en eventos y actividades corporativas, fortaleciendo así la cohesión y el sentido de pertenencia.

- 01.** Evento CIE, Comunicación Interna Estratégica, con presentaciones y espacio de preguntas y respuestas a cargo del Gerente General y el Comité de Gerentes (se realiza 3 veces al año).
- 02.** Revista Gente de Acero (3 ediciones en el año).
- 03.** LinkedIn (frecuencia semanal).
- 04.** Intranet (frecuencia diaria).



- 05.** E-mails de conexión (frecuencia diaria).
- 06.** Circuito cerrado de TV para la planta Pisco (frecuencia diaria).
- 07.** Medios físicos: murales y paneles (frecuencia semanal).
- 08.** Corresponsales de Acero (frecuencia mensual).

⁴ La meta 2023 del estudio de satisfacción laboral fue de 87%.
⁵ Resultados de nivel de compromiso: mujeres (86%) y hombres (82%).

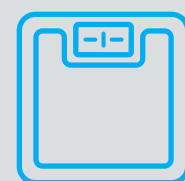
RETENCIÓN Y BENEFICIOS (GRI 401-2)

Contamos con diversos beneficios para nuestros colaboradores, que buscan su bienestar, así como su desarrollo profesional y personal.

Beneficios sociales				
<p>ASIGNACIÓN VACACIONAL Sueldo/salario básico mensual que se otorga cuando el colaborador goza de sus vacaciones.</p>	<p>PRÉSTAMO ESCOLAR Préstamos para gastos escolares sin intereses que se otorgan entre enero y febrero de cada año.</p>	<p>VENTA DE LAPTOPS A PRECIO ESPECIAL El colaborador podrá adquirir su laptop asignada a un precio especial cuando corresponda renovación.</p>	<p>CAMPAÑAS DE SALUD Campañas de forma presencial en sedes: oftalmológico, quiropraxia, dermatológica, dental.</p>	
<p>ASIGNACIÓN ALIMENTARIA Asignación económica otorgada por cada jornada efectiva de labor (obreros).</p>	<p>SEGURO VEHICULAR A TARIFA CORPORATIVA Seguros vehiculares a precios corporativos y con financiamiento sin intereses.</p>	<p>ESTACIONAMIENTO Beneficio de estacionamiento para categorías de supervisor general o más, según disponibilidad.</p>	<p>DESCUENTOS EN ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO Y CULTURALES Convenios con proveedores de entretenimiento para obtener precios corporativos (hoteles, teatro, centros de juegos mecánicos, entre otros).</p>	
<p>ASIGNACIÓN DE TRANSPORTE Subvención del 50% del transporte a la planta de Pisco para los colaboradores residentes en Ica y Chincha.</p>	<p>DESCUENTOS EN SERVICIOS DE SALUD Convenios con clínicas con el fin de obtener precios corporativos.</p>	<p>ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO Asignación por fallecimiento del colaborador y familiares de primer grado (padres, cónyuges e hijos).</p>	<p>DESCUENTOS EN COMPRAS DE BIENES Y/O SERVICIOS Convenios con proveedores para obtener precios corporativos (colegios, estaciones de servicio, productos tecnológicos, entre otros).</p>	
<p>PAGO ANTICIPADO DE HABERES Programación de pago de haberes los días 14 (quincena) y 28 (fin de mes).</p>	<p>DESCUENTO EN COMPRA DE FIERRO Descuento del 25% en la compra de fierro comercial destinado a la construcción de vivienda familiar.</p>	<p>BONIFICACIÓN TRABAJO NOCTURNO⁶ Sobretasa del 20% del jornal básico por horas de labor en trabajo nocturno.</p>	<p>EPS PARCIALMENTE SUBVENCIONADA Cobertura de EPS parcialmente/ totalmente subvencionada.</p>	

⁶ Alcance a empleados y obreros de Pisco, nivel supervisor o menor.

Beneficios sociales



ASESORÍAS DE NUTRICIÓN

Se busca promover una alimentación y estilo de vida saludables in-company que disminuyan los riesgos cardiovasculares y mejoren la salud integral de los colaboradores.



DESCUENTOS EN PROGRAMAS EDUCATIVOS

Convenios con proveedores para obtener precios corporativos (universidades para programas de posgrado, instituciones tecnológicas, institutos de idiomas, entre otros).



SUBVENCIÓN DE PÓLIZAS DE SEGUROS

Subvención total de coberturas de seguros:

- Vida Ley sin tope de remuneración
- Vida Grupo (complemento al Vida Ley)
- Accidentes personales



En el 2023, se tuvo un incremento de 12% en los gastos y salarios más beneficios para los empleados.

Gastos relacionados a empleados: salarios + beneficios

Año	S/
2023	271,800,051
2022	243,551,684
2021	230,880,704

Estamos firmemente comprometidos con el equilibrio entre la vida y el trabajo; y por ello, ofrecemos un programa de actividades de bienestar social para nuestros colaboradores. Este programa abarca diversos espacios diseñados para fomentar un ambiente laboral positivo y enriquecedor. Entre ellos, destacan las Vacaciones Divertidas, que incluyen clases virtuales para niños y adolescentes, la celebración de días festivos, como el Día de la Amistad, Día de la Mujer, y eventos especiales de cumpleaños y Navidad para los niños. Además, promovemos la participación de todas las sedes en las Olimpiadas y organizamos la esperada Fiesta de Fin de Año.

Asimismo, brindamos licencias de maternidad y paternidad según lo establecido por ley. (GRI 401-3)

2
colaboradoras tuvieron
licencia de maternidad

27
colaboradores tuvieron
licencia de paternidad

El 100% de los colaboradores que hizo uso de este derecho regresó a laborar. Además, este mismo porcentaje ha permanecido como mínimo 12 meses en la empresa luego de finalizada su licencia.

Entre otros beneficios, se encuentran:

- **Manejo del estrés laboral:** se brindan comunicados vía conexión que ofrecen herramientas y recursos para el manejo del estrés en el entorno laboral.
- **Iniciativas de deporte y salud:** ofrecemos programas que abarcan tanto actividades deportivas como iniciativas de nutrición para promover un estilo de vida saludable.
- **Horas de trabajo flexibles:** proporcionamos flexibilidad en las horas de trabajo para adaptarnos a las necesidades individuales.
- **Homeoffice:** aplicamos una modalidad híbrida permitiendo el trabajo desde casa 2.5 veces por semana.
- **Instalaciones o beneficios para la lactancia:** proporcionamos instalaciones y beneficios para respaldar a las madres lactantes.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA⁷ (GRI 2-30, 407-1)

En CAASA respetamos los sindicatos y acuerdos colectivos. Creemos que la participación de los trabajadores en estos espacios de negociación nos ayudan a tener operaciones eficientes y seguras que se desarrollan en un entorno de trabajo positivo y justo. Reconocemos el derecho de libre asociación de nuestros colaboradores (sindicatos de Arequipa y Pisco). Respetamos su participación en cualquier tipo de negociaciones colectivas y no practicamos ningún tipo de discriminación hacia ellos vinculada a estas asociaciones.

Buscamos mantener la paz y armonía laboral dentro de la empresa; para lograrlo, mantenemos una comunicación permanente, fluida y transparente, cumpliendo las cláusulas pactadas en los convenios colectivos vigentes. Para la negociación colectiva, nos hemos reuni-

do cada dos años con el sindicato de Arequipa y, cada año, con el sindicato de Pisco.

En CAASA nuestros contratistas también comparten nuestro compromiso con la ética laboral. Nuestro Código de Ética establece explícitamente principios como la no discriminación y la libertad de asociación, reafirmando nuestra convicción de mantener un entorno laboral justo y respetuoso para todos.



36.01%
de empleados sindicalizados

DIVERSIDAD E IGUALDAD (GRI 3-3, 405-2)

En CAASA, nos regimos por políticas firmes que respaldan la igualdad de oportunidades y promueven la diversidad, eliminando cualquier forma de discriminación basada en raza, color, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, discapacidad u otras condiciones personales, físicas o sociales. Estas políticas, delineadas a continuación, reflejan nuestro compromiso con la gestión humana respetuosa y la creación de un entorno laboral inclusivo:

1. Política Empresarial de Gestión Humana
2. Política Corporativa de DD. HH. y Diversidad
3. Política de Adquisición de Talento

⁷No se cuentan con operaciones donde los derechos de los trabajadores sindicalizados corran riesgos.

01. Política Empresarial de Gestión Humana

Esta política establece los criterios y el marco de actuación para atraer y desarrollar el talento humano en CAASA. Basándose en relaciones laborales claras y respetuosas, buscamos generar un clima de confianza y desarrollo integral. Nos esforzamos por contar con colaboradores competentes, comprometidos y alineados con la estrategia de la empresa.

02. Política Corporativa de DD. HH. y Diversidad

Enfocada en promover un ambiente de trabajo positivo y libre de violencia, esta política rechaza, de manera categórica, toda forma de discriminación, abuso de autoridad, acoso y hostigamiento. Garantiza la diversidad e igualdad de oportunidades en el trabajo, fomentando la transparencia y el mérito en los procesos de selección.



03. Política de Adquisición de Talento



Con el propósito de estandarizar nuestros procesos de gestión humana, esta política establece pautas para la atracción y selección de talento. Se basa en la evaluación por competencias, priorizando la gestión transparente y eficiente, donde el mérito, la idoneidad y la no discriminación son fundamentales.

Además, durante el año 2023, dimos continuidad a nuestro Programa Ingenieras de Acero y realizamos nuestro primer evento Mujeres sin filtro, para nuestras sedes Pisco y Lima, con el fin de seguir consolidando las buenas prácticas en gestión de diversidad, equidad e inclusión:

Ingenieras de Acero:

Este programa busca atraer a las mejores graduadas universitarias con alto potencial para participar activamente en proyectos diversos. Durante un año y medio, cada trainee participa en diferentes proyectos, fomentando la diversidad de género y desarrollando un pool de talentos clave.

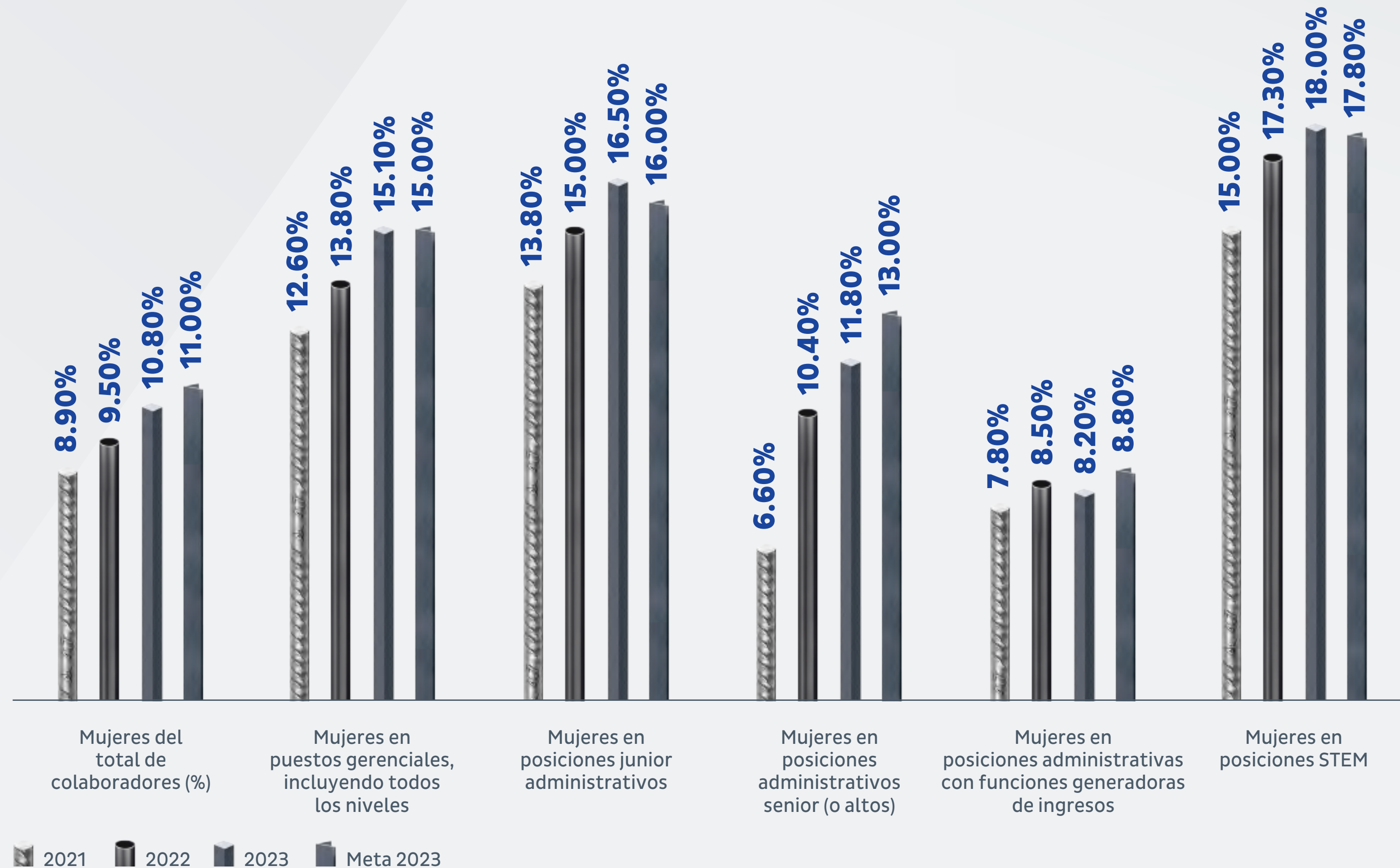
Mujeres sin Filtros:

Un espacio diseñado para que las mujeres de CAASA participen en conversatorios sobre temas organizacionales. Con dos sesiones realizadas en 2023, este espacio empoderado y de confianza permite compartir experiencias, generar aprendizajes y potenciar la participación femenina.



En CAASA, nos regimos por políticas firmes que respaldan la igualdad de oportunidades y promueven la diversidad.

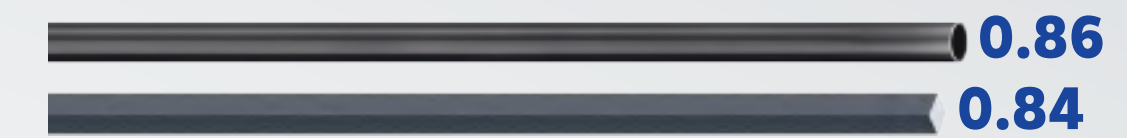
Representación de la diversidad



Igualdad remunerativa (GRI 405-2)⁸

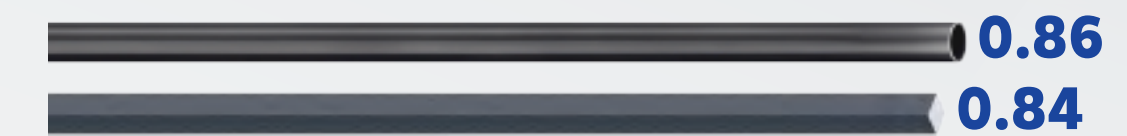
Nivel ejecutivo:

Gerentes de primera línea (solo salario base)



Nivel ejecutivo:

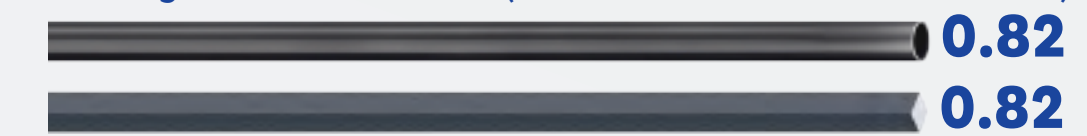
Gerentes de primera línea (salario base + otros incentivos)



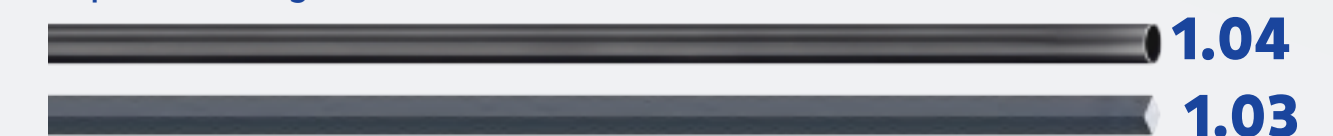
Nivel gerencial: Puestos de gestión desde supervisores generales hasta gerentes de 2 línea (solo salario base)



Nivel gerencial: Puestos de gestión desde supervisores generales hasta gerentes de 2 línea (Salario base + otros incentivos)



Otros puestos: Operarios y colaboradores por debajo de supervisores generales



2022 2023

⁸ Se calcula como la media de compensación de mujeres entre la media de compensación de hombres, está desglosado por categoría laboral.

3.2. Seguridad y salud en el trabajo

(GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10)

ENFOQUE DE GESTIÓN

En CAASA, estamos comprometidos con la continua consolidación de una cultura sólida de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO). Hemos identificado los principales riesgos que podrían surgir en nuestras operaciones, siendo el más destacado la posibilidad de accidentes con consecuencias graves, como lesiones o incluso fatalidades, relacionados con fallas en nuestro sistema de Gestión de SSO (estándares y procedimientos), así como factores laborales y personales que puedan conducir a actos y condiciones subestándares (por ejemplo, incumplimiento de procedimientos, omisión de normas, condiciones inadecuadas de equipos y herramientas, entre otros).

Para mitigar estos riesgos, hemos desarrollado una serie de iniciativas y acciones enfocadas en fortalecer el liderazgo y la cultura de seguridad, mejorar nuestro sistema de gestión de SSO, gestionar riesgos y promover la excelencia operativa, todo ello con un enfoque orientado a potenciar la automatización de nuestros procesos y los controles de ingeniería. Además, de reforzar el uso de la inteligencia artificial y analítica de datos para optimizar nuestros controles y la gestión de SSO en toda la corporación.

PRIORIZANDO LA SEGURIDAD Y

el bienestar en cada paso

INDICADORES DE LIDERAZGO



2,379

acciones de SSO implementadas



14,970

horas de capacitación en trabajadores propios



58

empresas contratistas asesoradas en SSO por nuestro equipo a través del Índice de Gestión Segura (IGS)

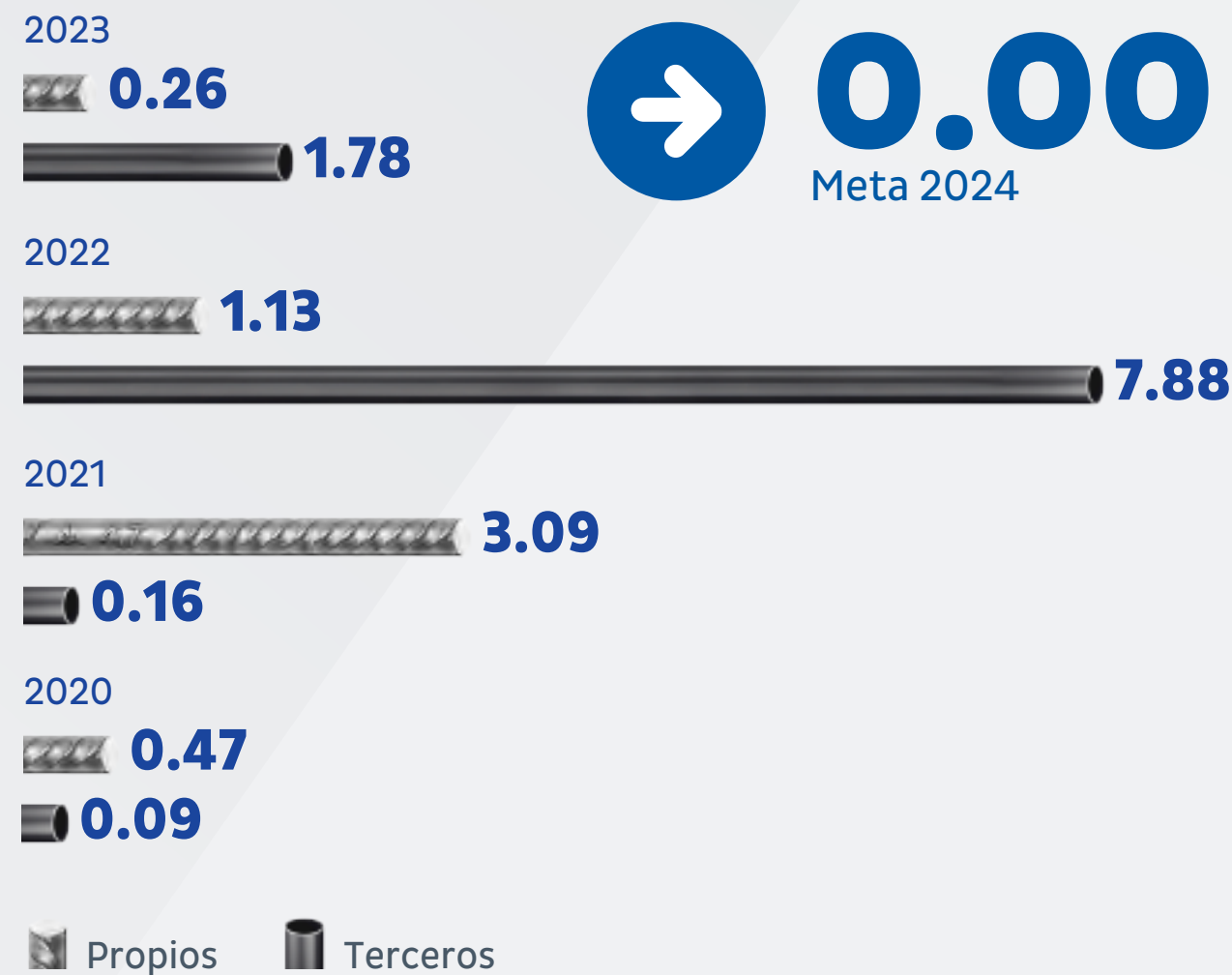


225

incidentes sin restricciones reportados

Para el 2030, nuestra visión es avanzar de manera constante hacia la meta de **CERO accidentes incapacitantes** en todas nuestras operaciones, consolidando una cultura de seguridad interdependiente. En este camino, tanto líderes como trabajadores, colaboraremos para asegurar que nuestros resultados sean sostenibles, respaldados por programas y estrategias de Salud y Seguridad Ocupacional robustos, y los más altos estándares orientados a preservar la integridad y bienestar de todos nuestros trabajadores.

Índices de accidentabilidad⁹



Contamos con la certificación ISO 45001, la cual demuestra nuestro compromiso con los más altos estándares en materia de seguridad y salud ocupacional. Durante el año 2023, logramos la recertificación de todas nuestras sedes, lo que refleja nuestro continuo esfuerzo por mantener y mejorar nuestros estándares de seguridad.

Hemos tomado como marco y adaptado los cinco principios del World Steel¹⁰, reconocidos en el sector siderúrgico para mejorar nuestra gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Durante el 2023 hemos rediseñado nuestra estructura de gestión de SSO, abarcando todas las sedes y subsidiarias y luego de un diagnóstico situacional profundo, se estableció un plan funcional de SSO que tiene una nueva visión y misión, así como diez objetivos orientados en cuatro focos de acción que se detallan en la siguiente página.

PRINCIPIOS DEL WORLD STEEL ASSOCIATION



⁹ Índice de accidentabilidad es igual al índice de frecuencia multiplicado por el índice de gravedad dividido entre mil.

¹⁰ Fuente: Safety and health principles and definitions Guidance book – World Steel Association 2023.

MISIÓN

Cuidar la vida y salud de nuestros colaboradores, participando con los dueños de proceso y líderes de negocio en el fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud ocupacional, la consolidación de ambientes de trabajo y procesos seguros, cumpliendo la ley y los estándares corporativos

VISIÓN

Alcanzar

CERO

accidentes incapacitantes

01.

Liderazgo y cultura de seguridad

Nos comprometemos a establecer y cumplir políticas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) mediante un liderazgo visible y la participación de los trabajadores, respaldados por el compromiso de la Alta Dirección.

02.

Gestión de la seguridad y salud

Contamos con un Sistema de Gestión certificado con ISO 45001 que establece un estándar para la implementación de diferentes elementos, abarcando la planificación, ejecución, verificación y mejora continua. Esto incluye procesos como capacitación y entrenamiento, herramientas de gestión de SSO, respuesta a emergencias, gestión de salud e higiene, entre otros.



03.

Gestión de riesgos

Fortalecer la identificación de peligros y evaluación de riesgos, priorizando la jerarquía de controles, enfocados en controles de ingeniería, para mitigarlos de manera efectiva enmarcados en la metodología GIRO implementada en nuestra empresa.

04.

Excelencia operacional

Buscamos mejorar continuamente nuestros procesos para optimizar las operaciones y elevar los niveles de seguridad. Seguimos el principio de que la productividad y la seguridad van de la mano, implementando controles de ingeniería y fortaleciendo la automatización de procesos para reducir la exposición y el riesgo.



PRINCIPALES INDICADORES 2023–SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Objetivo	Indicadores	Metas		
		Real 2022	Real 2022	Real 2023
Fortalecer y asegurar una buena gestión de seguridad y salud ocupacional	Índice de accidentabilidad - CAASA	0.69	0.26	0
	Índice de accidentabilidad - terceros	2.03	1.78	0
	Índice de frecuencia - CAASA	4.54	2.86	0
	Índice de frecuencia - terceros	7.33	7.45	0
	Cumplimiento programa homologación - empresas terceras	-	49	95
	% aprobación evaluación conocimiento SSO - supervisores CAASA	-	-	70
	% aprobación evaluación cumplimiento SSO - supervisores terceros	-	32	70
	% aprobación evaluación conocimiento SSO - prevencionistas terceros	-	35	70
% empresas con índice de gestión segura (IGS) (*)	-	32	70	

(*): El índice de gestión segura (IGS) es una verificación de estándares operativos (VEO) de la gestión de seguridad y la implementación de controles en campo, con la cual se mide el cumplimiento de los criterios operacionales de nuestros terceros y contratistas.

Como parte de nuestra Política Corporativa de SSO y nuestra Política de Gestión Integrada priorizamos el cumplimiento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y su reglamento, el DS 005-2012-TR, el DS-42F, Reglamento de Seguridad Industrial y demás normativa aplicable. También, contamos con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, instructivos, matrices de riesgo de SSO, procedimientos escritos de trabajo seguro y otros documentos que soportan la gestión.

Nuestra Política Corporativa de SSO que fue aprobada por el Directorio de la Compañía establece los lineamientos y directrices para el desarrollo de nuestro sistema de Gestión de SSO. El Directorio respalda la implementación de la política de SST de la empresa, en el 2023, aprobó el plan funcional de SSO y periódicamente monitorea su avance.



RUTA HACIA CERO ACCIDENTES

Aspiramos a lograr un entorno laboral sin accidentes incapacitantes. Nuestra estrategia inicial se centra en abordar los desafíos más urgentes. Durante este año y el siguiente, nuestra atención estará en prevenir incidentes graves, enfocándonos en identificar los riesgos más críticos y mejorar los controles existentes. Nos esforzaremos por superar las deficiencias en habilidades y conocimientos, sobre todo en procesos de alto riesgo, y fortaleceremos el uso de tecnologías como la inteligencia artificial y el análisis de datos para prevenir situaciones y conductas peligrosas de manera eficaz. Simultáneamente, promoveremos iniciativas que fortalezcan la cultura de prevención y seguridad en nuestra organización.

01.
Eliminar
fatalidades

02.
Reducir el
número de
accidentes

03.
Fortalecer
la cultura
SSO

CERO
ACCIDENTES



Dentro de nuestro Plan Funcional, hemos establecido diversas iniciativas que nos ayudarán a poder optimizar nuestra gestión.

SERVICIOS EN SALUD (GRI 403-3, 403-8)

Disponemos de un servicio integral de vigilancia médica que abarca tanto la atención de servicios de salud asistencial como ocupacional. Estos servicios están diseñados para satisfacer diversas necesidades médicas: por un lado, brindamos atención asistencial para el tratamiento de enfermedades comunes y urgencias y, por otro, ofrecemos vigilancia médica ocupacional para prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo y brindar asistencia en casos de accidentes y emergencias. Estos servicios están disponibles y accesibles para todos los trabajadores directos de CAASA, así como para los contratistas.

En cumplimiento con la normativa laboral vigente, registramos a todos nuestros trabajadores en el Seguro Social de Salud. Además, para aquellos empleados que así lo prefieran, hemos establecido un convenio que les permite afiliarse a una Empresa Prestadora de Salud (EPS), la cual ofrece servicios de seguridad social en el ámbito de la salud privada. Este convenio les brinda la opción de acceder a una atención médica complementaria y especializada, según sus necesidades y preferencias individuales.

Promoción de la salud (GRI 403-6)

En Aceros Arequipa, priorizamos el bienestar integral de nuestros colaboradores, abarcando su salud física, mental y emocional. Nos comprometemos a promover un ambiente de trabajo saludable y positivo a través de una serie de charlas y capacitaciones virtuales.

Nuestras iniciativas en salud física, mental y emocional están diseñadas para brindar herramientas y conocimientos que ayuden a nuestros colaboradores a identificar y mitigar los riesgos psicosociales. De esta manera, fomentamos una cultura proactiva donde los emplea-

dos pueden reconocer signos de estrés, ansiedad u otros desafíos y tomar medidas preventivas para evitar incidentes o lesiones graves.

Estamos comprometidos en proporcionar los recursos necesarios para que nuestros colaboradores se sientan apoyados y capacitados para cuidar su bienestar en todos los aspectos de sus vidas profesionales y personales.

Entre los principales espacios e iniciativas que impulsamos para promover la salud de nuestros colaboradores, se encuentran:



Principales iniciativas		
<p>Convenio Inkafarma: convenio con la empresa BOTICAS IPS, que brinda un crédito de S/ 200 para descuento en planilla y el 5% de descuento en productos a nivel nacional.</p>	<p>Campaña de vacunas: el 21 y 22 de septiembre se realizó una campaña con EsSalud Pisco, en donde se colocaron las siguientes vacunas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Influenza: 61 • COVID 19 bivalente: 75 • Tétanos: 1 	<p>Feria de salud – Chequeo preventivo EPS: el 8 y 9 de noviembre se realizó una feria de salud, con el objetivo de que los trabajadores con y sin EPS se realicen un chequeo preventivo anual.</p>
<p>Programa de nutrición: seguimiento y asesoría de nutricionista a trabajadores con obesidad.</p>	<p>Convenio con Clínica Ricardo Palma: acceso a consultas médicas ambulatorias a S/ 60, además de un 10% de descuento en sus servicios.</p>	<p>Seguro de accidentes personales: seguro que cubre al asegurado de las consecuencias producidas directas y exclusivamente por todo tipo de accidente producido fuera del centro laboral.</p>
<p>Permiso remunerado de salud: permiso remunerado para atenciones o citas médicas ambulatorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pisco: 4 horas • Ica/Chincha: 6 horas • Jornada completa fuera del departamento de ICA 		

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 403-2, 403-4)

Para mantener una comunicación continua y promover la mejora del sistema, facilitamos la participación activa de nuestros trabajadores a través de nuestros comités de seguridad y salud en el trabajo, así como también mediante paneles de comunicación interna. Estos canales nos permiten recibir información valiosa de nuestros colaboradores sobre diversos aspectos de la gestión, incluyendo la identificación de nuevos riesgos y situaciones peligrosas.

Además, hemos establecido un proceso dinámico para la comunicación y consulta de nuestros colaboradores en materia de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO). Utilizamos la gestión de comunicaciones internas de la empresa y la difusión a través de los comités y publicaciones en vitrinas para transmitir información relevante.

La participación y consulta de nuestros colaboradores son fundamentales en la identificación y abordaje de nuevos proyectos y mejoras que puedan impactar en su seguridad y salud. En este sentido, el comité de SSO, actuando en representación de los trabajadores de la organización, interviene en la evaluación y seguimiento de estas iniciativas, asegurando que se tomen en cuenta las necesidades y preocupaciones de nuestra fuerza laboral.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (GRI 403-4)

En cumplimiento con la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSO), hemos establecido un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. El propósito principal de este Comité es fomentar la salud y seguridad laboral, así como asesorar y supervisar el cumplimiento de lo estipulado por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la legislación nacional pertinente, con-

tribuyendo al bienestar laboral y respaldando el desarrollo tanto del empleador como de los colaboradores.

El Comité, de carácter paritario, está integrado por un número igual de representantes de la empresa y los trabajadores. Sus miembros participan activamente en inspecciones de seguridad e investigaciones de incidentes/accidentes y son responsables de aprobar las matrices de riesgos y los programas de seguridad.

Durante el año 2023, el Comité llevó a cabo 12 sesiones ordinarias y una sesión extraordinaria. En esta última, se presentó el plan de acción de SSO de la empresa en respuesta a los eventos recientes relacionados con la seguridad. Estas reuniones son vitales para abordar los desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo un entorno laboral seguro y saludable para todos los involucrados.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

50%
representantes
de la empresa

50%
representantes
de nuestros colaboradores

Las principales actividades del Comité fueron:

- Participación en las sesiones ordinarias mensuales del Comité de SSO.
- Revisión y actualización del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado en setiembre de 2023.
- Participación en la investigación de accidentes e incidentes.
- Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Asistencia al X Congreso Internacional de SSO.



CAPACITACIÓN Y PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN

(GRI 403-5, 403-7)

Nuestra empresa tiene aprobado un Plan Anual de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional (PACSSO), que durante el 2023 ha sido ejecutado de acuerdo con la siguiente estructura:

14,970 /
horas acumuladas en total de
capacitación de trabajadores propios.

El 2023, llevamos a cabo una evaluación de brechas de competencia para los supervisores de terceros y contratistas utilizando realidad virtual. En esta evaluación, se simularon escenarios de la planta con condiciones y actos subestándares, junto con una evaluación de conocimientos en Salud y Seguridad Ocupacional. Este proceso nos permitió identificar las principales brechas y fortalecer el Plan de Capacitación y Formación de Competencias para el 2024.



Capacitaciones generales

Relacionadas con la política de SSO de la Empresa, matrices de riesgo, planes de respuesta a emergencia y otros.



Capacitaciones operativas

Relacionadas con riesgos críticos como trabajos en altura, en caliente, eléctricos, espacios confinados, bloqueo y etiquetado de energía peligrosa, materiales peligrosos, izaje, operación de equipos, uso y manejo de extintores.



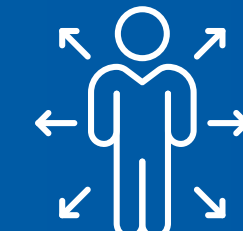
Capacitaciones al Comité de SSO

Considerando temas como funciones y responsabilidades, normativa legal de SSO, investigación de accidentes e incidentes, identificación de peligros y evaluación de riesgos.



Capacitaciones de Salud Ocupacional

Control de riesgos de ruido y polvo, ergonomía, enfermedades comunes y primeros auxilios.



Preparación y respuesta a Emergencia

Entrenamiento a brigadas y a los trabajadores en aspectos básicos de emergencia.

PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Nuestras principales medidas de prevención se encuentran documentadas en nuestras matrices de riesgos, Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro (PETS), instrucciones y demás lineamientos contenidos en nuestro Sistema de Gestión de SSO, conforme a los requisitos de la ISO 45001-2018.

DESEMPEÑO: IF, IG (EMPLEADOS, CONTRATISTAS, ETC.)

Durante el 2023, iniciamos un proceso de mejoramiento en la recopilación de información para nuestros índices de seguridad, incluyendo a los terceros y contratistas que laboran con nosotros; con ello, hemos podido actualizar la información de los índices del 2022. Observamos una mejora en nuestros índices de accidentabilidad tanto de trabajadores propios y terceros.

Como parte de nuestro sistema integrado de gestión y valores corporativos, reforzamos la identificación de los riesgos para prevenir, reducir y mitigar los accidentes o fatalidades en los espacios laborales dentro de las operaciones rutinarias. Durante el 2023, no se produjeron fatalidades en colaboradores ni contratistas.

Además, como señala nuestro reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, todo colaborador de CAASA, o tercero, goza del derecho de la negativa de trabajo cuando tenga la percepción o apreciación de que la labor propuesta representa un riesgo para su salud y/o integridad física, y que no ha sido identificado previamente.

Durante el año 2023, el 42% de los incidentes registrados estuvieron asociados a lesiones en las manos, principalmente, en actividades manuales que involucraban máquinas de transformación. Este tipo de lesiones, así como otras que presentan un mayor riesgo, son más frecuentes en las labores relacionadas con el mantenimiento y la operación de maquinaria. En respuesta, hemos implementado las siguientes medidas:

01. Promover la automatización de los procesos para minimizar la exposición a los riesgos

Buscamos fortalecer la utilización de controles de ingeniería automatizados para la detección de riesgos. Asimismo, estamos promoviendo la transición de máquinas convencionales a altamente automatizadas y equipadas con controles de seguridad automáticos.

02. Desarrollo de programas de capacitación

Partiendo por un diagnóstico de brechas de capacitación, queremos enfocar nuestros programas para poder mejorar los conocimientos y competencias en aspectos clave de seguridad y salud ocupacional.

03. Seguimiento a la implementación de las iniciativas de SSO

Continuaremos con el seguimiento e implementación de nuestras principales iniciativas, como el Programa de Prevención de Fatalidades, Agenda del Líder, STOP, Índice de Gestión Segura (IGS), entre otros. Estos programas son fundamentales para reforzar las prácticas seguras, fomentar la cultura de prevención y garantizar la seguridad en todas nuestras operaciones.





INDICADORES DE ACCIDENTES (GRI 403-9)

Accidentes	Número de accidentes leves 2023
Colaboradores directos	5
Contratistas	42

Accidentes	Número de accidentes incapacitantes 2023
Colaboradores directos	7
Contratistas	58

INDICADORES DE FATALIDADES (GRI 403-10)

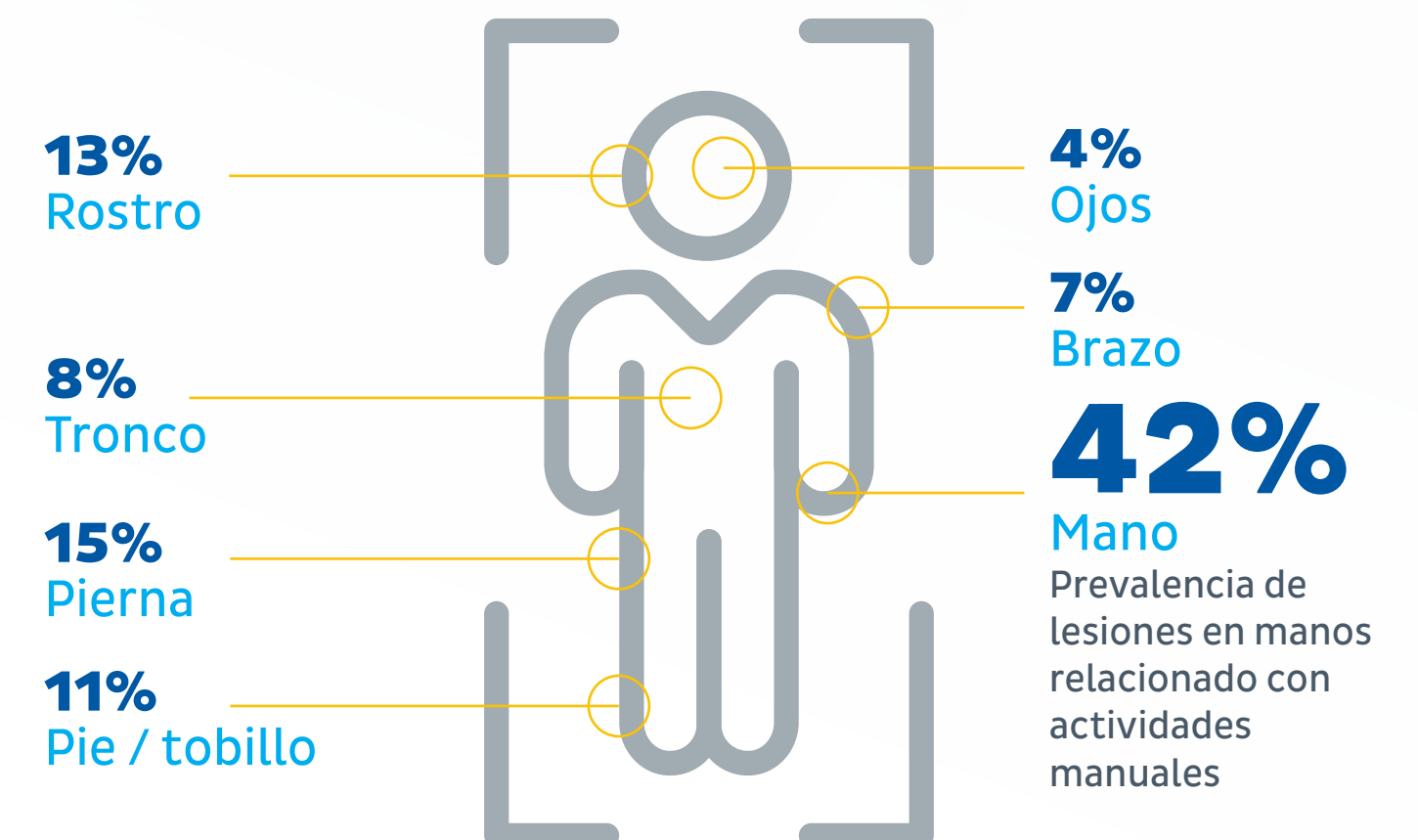
Fatalidades	2019	2020	2021	2022	2023
Colaboradores directos	0	0	1	0	0
Contratistas	1	0	0	1	0

Fallecimientos por dolencia o enfermedad laboral	2022	2023
Colaboradores directos	0	0
Contratistas	0	0

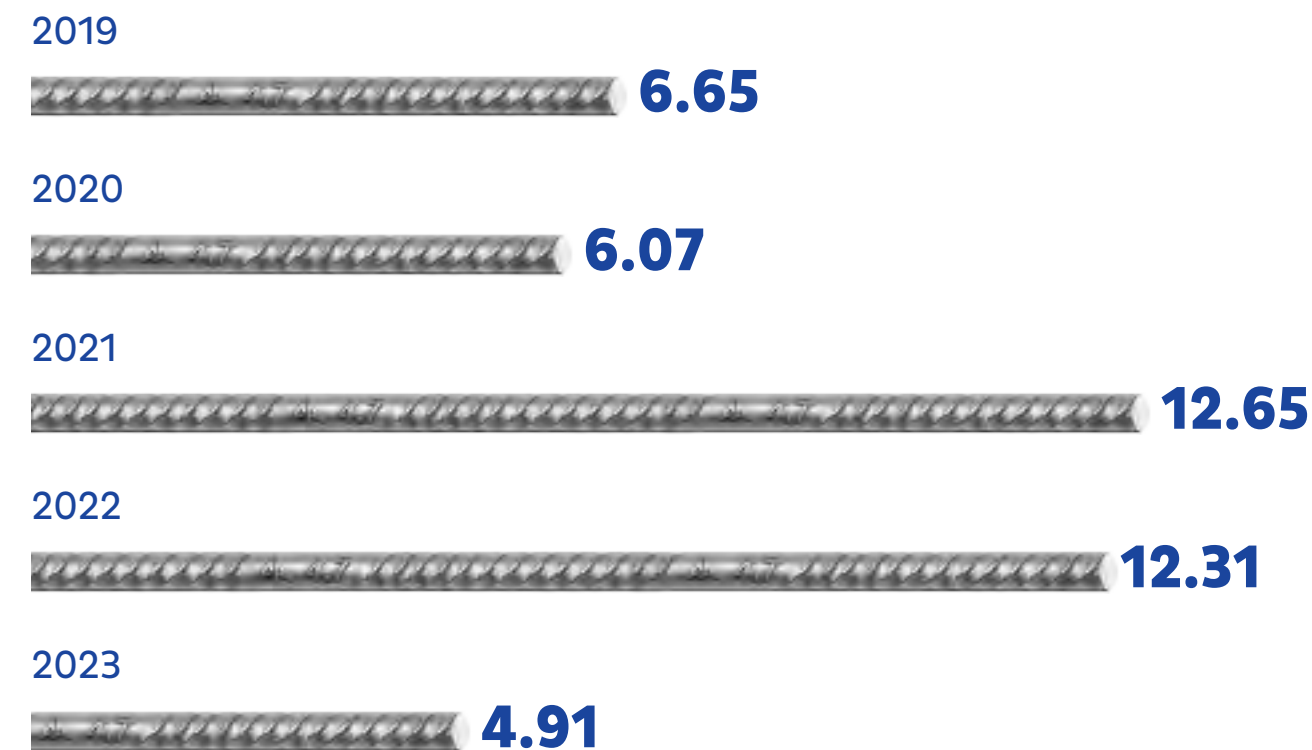
LESIONES O ENFERMEDAD LABORAL (GRI 403-10)

Durante el 2023, se mantuvo un mayor porcentaje de accidentes con lesiones en las manos (42%) en procesos manuales o semiautomatizados. El 68% de los eventos ocurridos en el 2023, involucra trabajadores con menos de 1 año de experiencia.

Parte del cuerpo afectada por eventos que generaron lesión



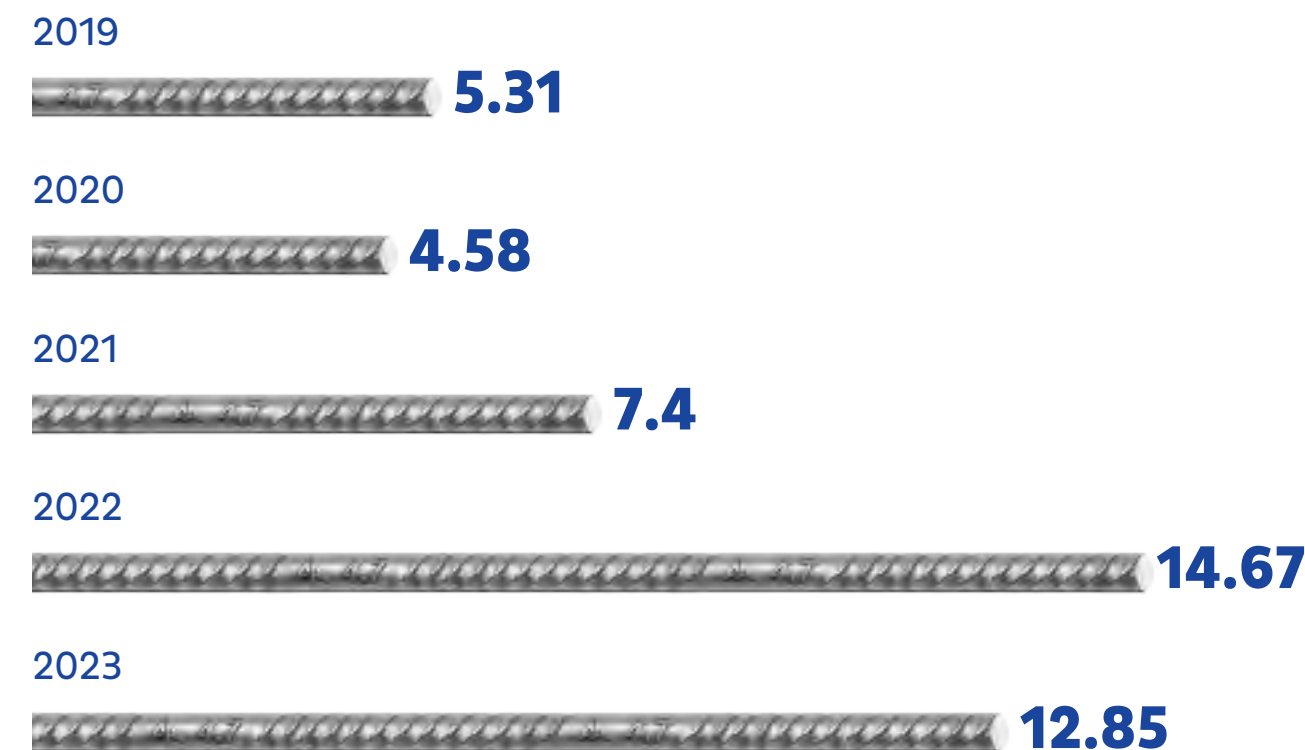
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables¹¹ – Colaboradores (GRI 403-9)



Nota:
 • Las lesiones registrables incluyen accidentes leves e incapacitantes.
 • Se corrigen datos del período 2022, debido a la inclusión de eventos no registrados.

4.91
en el 2023

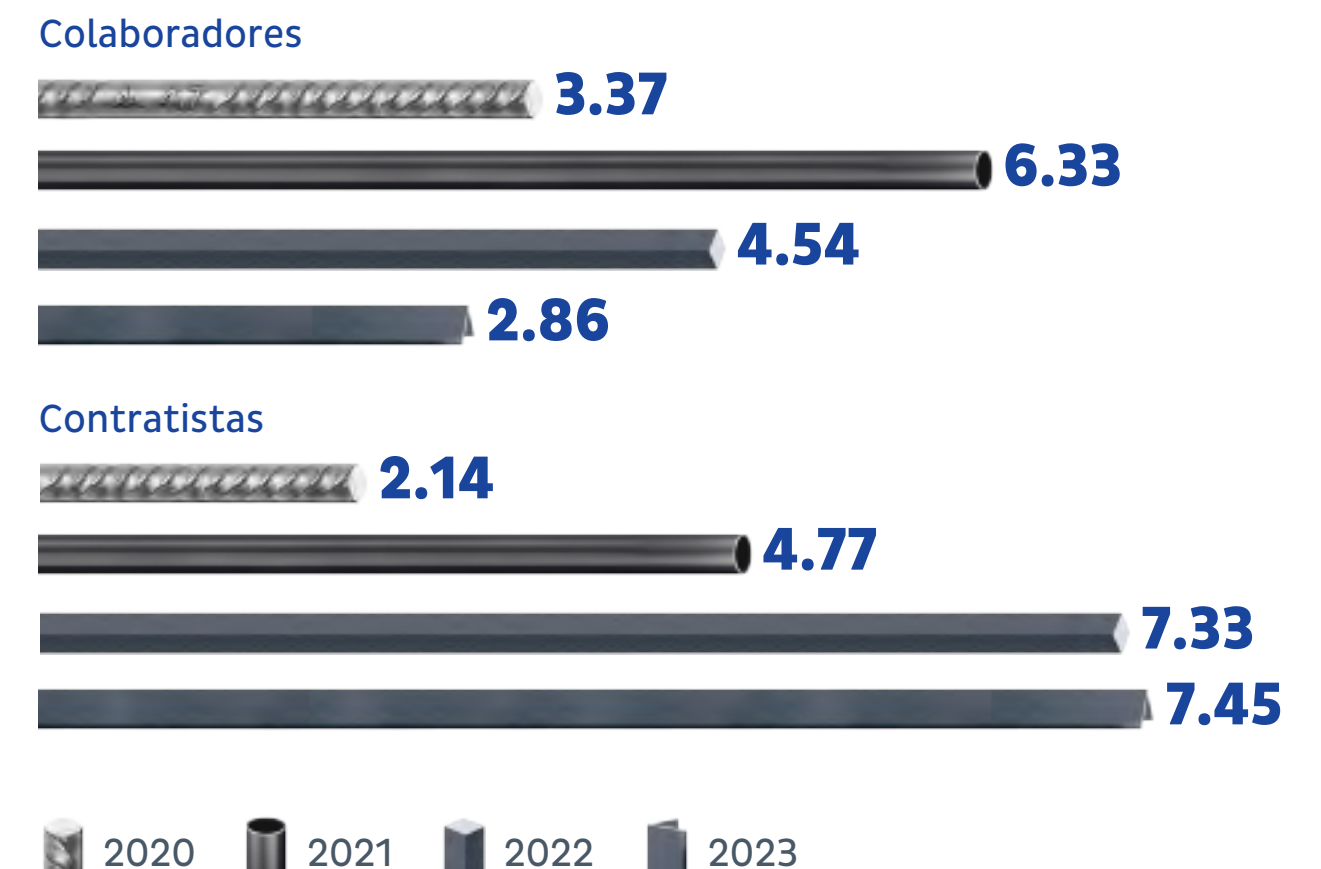
Tasa de frecuencia total de lesiones registrables – Contratistas (GRI 403-9)



Nota:
 • Las lesiones registrables incluyen accidentes leves e incapacitantes.
 • Se corrigen datos del período 2022 debido a la inclusión de eventos no registrados.
 • Tasas e índices calculados por cada millón de horas trabajadas.

12.85
en el 2023

Índice de frecuencia de accidentes – colaboradores y contratistas¹² (GRI 403-9)



Nota:
Se corrigen datos del período 2022 debido a la inclusión de eventos no registrados.

2.86
colaboradores en el 2023

7.45
contratistas en el 2023

¹¹TRIFR, por sus siglas en inglés.

¹²El índice de frecuencia de accidentes corresponde también a la tasa de frecuencia total de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) para colaboradores y contratistas.

Índice de gravedad - colaboradores y contratistas (GRI 403-9)

Colaboradores



Contratistas



2020 2021 2022 2023

Nota: Se corrigen datos del período 2022 debido a la inclusión de eventos no registrados.

90
colaboradores en el 2023

239
contratistas en el 2023

Accidentabilidad - colaboradores y contratistas (GRI 403-9)

Colaboradores



Contratistas



2020 2021 2022 2023

0.26
colaboradores en el 2023

1.78
contratistas en el 2023

En general, nuestros indicadores en colaboradores propios **han tenido una reducción importante durante el 2023**, y, referente a terceros, la principal diferencia, frente al 2022, es porque se tuvo un accidente fatal ese año, lo que hizo que la tasa se incremente.



INDICADORES ADICIONALES DE SSO 2023 (GRI 403-9)

	Colaboradores	Contratistas
Número de accidentes incapacitantes	7	58
Número de accidentes leves	5	42
Número de incidentes de primeros auxilios	8	44
Número de incidentes sin lesión	61	112
Número de días perdidos	221	1,848
H-H trabajadasx1000	2,445	7,785

Nuestra principal estrategia, durante el 2023, estuvo enfocada en incrementar la reportabilidad de incidentes y accidentes; buscando que, a través del análisis de las causas de los incidentes sin lesión o de primeros auxilios, bajo la metodología TASC, se pueda fortalecer la prevención y evitar la recurrencia de estos eventos con consecuencias más graves.

Esta mejora de la reportabilidad se ve reflejada en la Pirámide de Bird con una mejor correlación entre los precursores (actos y condiciones subestándares), incidentes y accidentes, de acuerdo a las buenas prácticas de World Steel.

Pirámide de BIRD adaptada a la industria siderúrgica

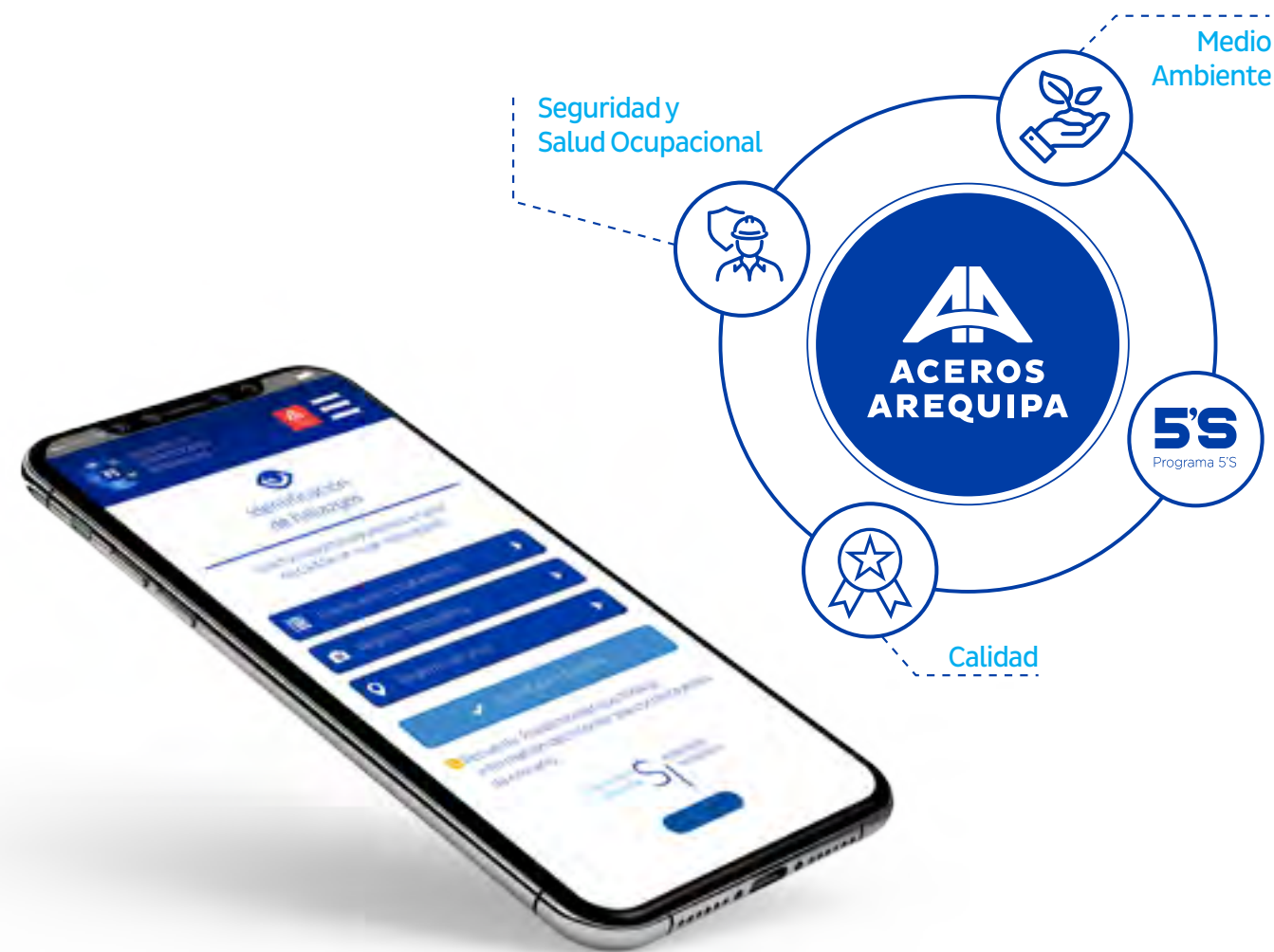
Fuente: WorldStreet/CAASA

	Registros	↓	↓
Accidente fatal o incapacidad permanente	53	1	0
Accidente Incapacitante	1,830	35	65
Accidente Leve	18,448	348	45
Incidentes	176,541	3,330	227
Precursores (actos y condiciones)	2,939,655	55,465	474

Integración de acciones para prevención de riesgos y respuesta a situaciones de emergencia (GRI 403-2, 403-7)

En nuestra Política de Seguridad y Salud Ocupacional, adoptamos un enfoque integral de gestión que busca anticiparse a situaciones de riesgo y emergencias. Establecemos prioridades claras y planes de acción con el objetivo de cumplir nuestros compromisos, definiendo objetivos cuantitativos que impulsen la mejora continua de nuestras métricas de desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO).

Antes de iniciar cualquier tarea, realizamos un Análisis de Trabajo Seguro (ATS) y, para aquellas actividades de alto riesgo, obtenemos un Permiso de Trabajo de Alto Riesgo (PTAR). Estos procedimientos nos permiten identificar los peligros y evaluar los riesgos en el terreno, corrigiendo posibles desviaciones antes de la ejecución. Las inspec-



ciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se documentan tanto en registros manuales como a través de una aplicación de inspecciones integradas, disponible en PC y dispositivos Android.

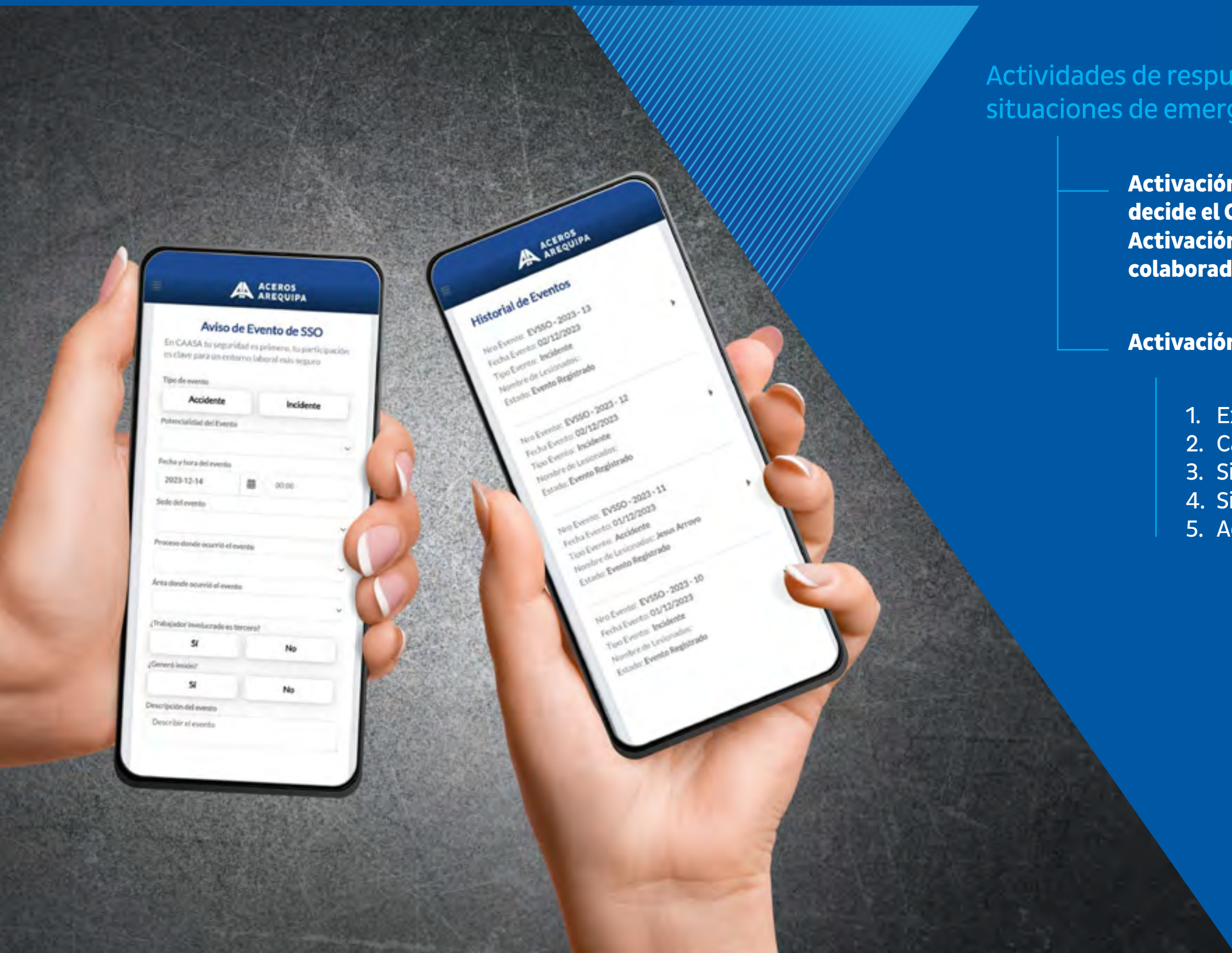
Cualquier situación de peligro se reporta siguiendo nuestro procedimiento de gestión de incidentes. El proceso de gestión de riesgos de SST abarca la elaboración de una línea base y matrices de gestión de riesgos de SSO, la formulación de planes con oportunidades de mejora identificadas en la matriz, inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo, y la evaluación de estándares operativos (IGS).

En caso de situaciones de emergencia derivadas de accidentes de trabajo, seguimos protocolos y directrices específicas diseñados para salvaguardar y proteger a nuestros colaboradores. Identificamos peligros, mediante matrices de gestión de riesgos, y planificamos el control correspondiente. Realizamos inspecciones mensuales, inopinadas y cruzadas, registrando los peligros y riesgos identificados para planificar su control.



El proceso de comunicación de accidentes o incidentes se rige según lo indicado en nuestro procedimiento. Recientemente, hemos mejorado la comunicación inmediata a través del aplicativo Seguridad 360, que informa de manera simultánea a través de WhatsApp sobre cualquier incidente o accidente ocurrido.





Actividades de respuesta a situaciones de emergencia

**Activación del Comité de Crisis de ser necesario, decide el Comandante de Incidentes.
Activación de las Brigadas de Emergencias y colaboradores de apoyo**

Activación de medios de respuesta a emergencias:

1. Extintores, alarmas y detección
2. Camión cisterna de ataque rápido
3. Sistema de agua contra incendios
4. Sistema de CO₂
5. Activar evacuación de la sede

Capacitaciones integrales en temas de salud y seguridad ocupacional

Capacitaciones en Seguridad basada en Personas

Capacitaciones sobre Riesgos Laborales en Oficinas

1. Riesgos psicosociales
2. Gestión de estrés, entre otros

Inspecciones mensuales e inopinadas

Registramos los peligros y riesgos identificados en la operación

Además, a través de las matrices de seguimiento de inspecciones y de nuestras matrices de gestión de riesgos, planificamos el control de los mismos.

Cualquier situación de peligro se reporta siguiendo el procedimiento de gestión de incidentes.

3.3. Gestión de proveedores

(GRI 3-3, 2-6, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2)

ENFOQUE DE GESTIÓN

En CAASA buscamos garantizar un abastecimiento eficiente de insumos, materias primas estratégicas y servicios, tanto locales como internacionales, para respaldar el plan de crecimiento de la Compañía. Nos enfocamos en asegurar la cantidad, calidad y entrega oportuna al costo más bajo posible. Contamos con un equipo altamente capacitado, procesos transparentes y los recursos necesarios para garantizar una producción sólida, generar ahorros y reducir costos.

Desde el 2021, contamos con un Código de Ética para Proveedores y Contratistas que busca fortalecer nuestras relaciones comerciales y lograr el crecimiento en conjunto de nuestros proveedores de manera ética y responsable. Este código establece los principios éticos, sociales y ambientales esperados, así como las prácticas laborales y de derechos humanos a seguir. En tal sentido, esperamos que nuestros

2,049
proveedores

247.94
millones de dólares en compras
a proveedores nacionales

GENERANDO ALIANZAS

para un mejor mañana

proveedores desarrollen sus actividades siguiendo dichos lineamientos que estén a la vanguardia de las buenas prácticas internacionales.

SELECCIÓN DE PROVEEDORES

El proceso de selección de proveedores en CAASA se estructura en una evaluación integral que aborda un análisis económico, comercial y técnico.

- Evaluación económica: se valora la competitividad de los precios en el mercado y se analizan los riesgos potenciales asociados.
- Evaluación comercial y financiera: se revisa el perfil y la situación financiera del proveedor para asegurar su estabilidad y solidez.
- Evaluación técnica: implica el examen detallado de muestras o certificaciones pertinentes, ajustándose al tipo de materiales o servicios ofrecidos.



En CAASA **buscamos garantizar** un abastecimiento eficiente de insumos, materias primas estratégicas y servicios, tanto locales como internacionales, para respaldar el plan de crecimiento de la Compañía.

Los principales riesgos asociados a la evaluación de proveedores están vinculados a los siguientes temas:

- Contingencias por lavado de dinero o financiación del terrorismo, o compras a proveedores que hayan cometido delitos relacionados (cohecho, colusión o cualquier otra conducta no ética).
- Incumplimiento con los requisitos y procedimientos de SST y ambientales (para los proveedores de servicios que realizan trabajos en las instalaciones de la empresa).

Por ello, este proceso integral incluye la evaluación de la empresa en términos medioambientales, sociales, de gobernanza y su relevancia empresarial, no solo durante el periodo de selección, sino también durante la entrega del servicio. Además, se realizan verificaciones adicionales como el Reporte Cumplimiento 360, para verificar antecedentes de corrupción y LAFT, así como el Reporte Sentinel, para evaluar el historial crediticio.

DESARROLLO DE NUESTROS PROVEEDORES

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible de nuestros proveedores (pymes y mypes) y pretendemos que ellos adopten criterios ASG como parte de su gestión diaria; buscamos que crezcan junto con nosotros. Por esta razón, con base en las necesidades identificadas por parte de nuestros proveedores, se planteó una estrategia ASG para el fortalecimiento de nuestras relaciones comerciales y el crecimiento en conjunto de nuestros proveedores de manera sostenible, ética y responsable, la cual se dividió en 3 ejes temáticos:





01. Reducción de huella de carbono

En CAASA buscamos generar eficiencias a lo largo de la cadena productiva; por ello, invertimos en tecnología que nos permita tener un consumo energético eficiente que impacte en la reducción de los costos de producción y nuestra huella de carbono.

- En compras corporativas, priorizamos la compra de productos que sean amigables con el medio ambiente.
- Durante el 2023, se han realizado talleres organizados en conjunto con el Ministerio del Ambiente, dirigido a asociaciones de recicladores en Tarapoto y Puno.
- Hemos desarrollado proveedores de la zona de Ica y del entorno de Pisco, con el objetivo de asegurar la disponibilidad de productos para la venta a través de una adecuada planificación de compra integrada con las áreas y gestión sostenible de proveedores.



02. Digitalización

Como parte del proceso de digitalización, buscamos promover la accesibilidad y transparencia a través de espacios que faciliten la comunicación con nuestros proveedores actuales y potenciales.

- **Sourcing:** implementación de plataformas digitales como Ariba y Wherex
 - Ariba: plataforma web que brinda una solución integrada para la optimización de la gestión de compras y abastecimiento. Durante el 2023, se realizaron 65 procesos efectivos que permitió obtener ahorros del 11% sobre las CC del 2023.
- **Portal de proveedores:** portal interno donde todos los proveedores pueden acceder a documentos o información importante sobre su servicio o para su gestión interna, por ejemplo:
 - Registros de facturas, programaciones de pago, etc.
 - Durante el periodo, se implementó el seguimiento automático de Órdenes de Compra.
 - Consulta de documentos obligatorios: código de ética.
 - Otros: instructivos de uso de la plataforma, noticias, espacio de concientización en criterios ESG.
 Realizamos capacitaciones a proveedores sobre el uso de nuestro portal para que puedan hacer seguimiento al estatus de sus facturas enviadas al correo de CAASA. Asimismo, pueden revisar el estatus de sus órdenes de compra, si cuentan con ingreso en almacén o la aprobación de sus hojas de entrada (HES).
- **Evaluación de proveedores:** evaluación 360° de los proveedores, tomando en consideración el riesgo de continuidad de negocio y los riesgos ambientales y sociales de los proveedores que puedan ser perjudiciales para nuestras operaciones. Se tiene proyectado hacer un reconocimiento y premiación a los proveedores de bienes en función a su evaluación anual.



03. Financiamiento responsable

Con el objetivo de facilitar el acceso de nuestros proveedores a la liquidez a corto plazo y de forma segura, se desarrolló el programa Factoring para Proveedores, en alianza con el BCP, el cual permite no ver afectado el capital de trabajo de sus operaciones, y así puedan seguir creciendo.

Factoring para proveedores

Por cuarto año, desarrollamos este programa con la finalidad de facilitar el acceso a liquidez de nuestros proveedores a corto plazo y de forma segura. De la mano con Aceros Arequipa, mediante un proceso amigable y confiable, nuestros proveedores acceden a mejores métodos de pago para sus facturas. Nuestros principales objetivos son:

Reducir la tasa de interés de factoring para nuestros proveedores

Incrementar la cantidad de proveedores en el programa

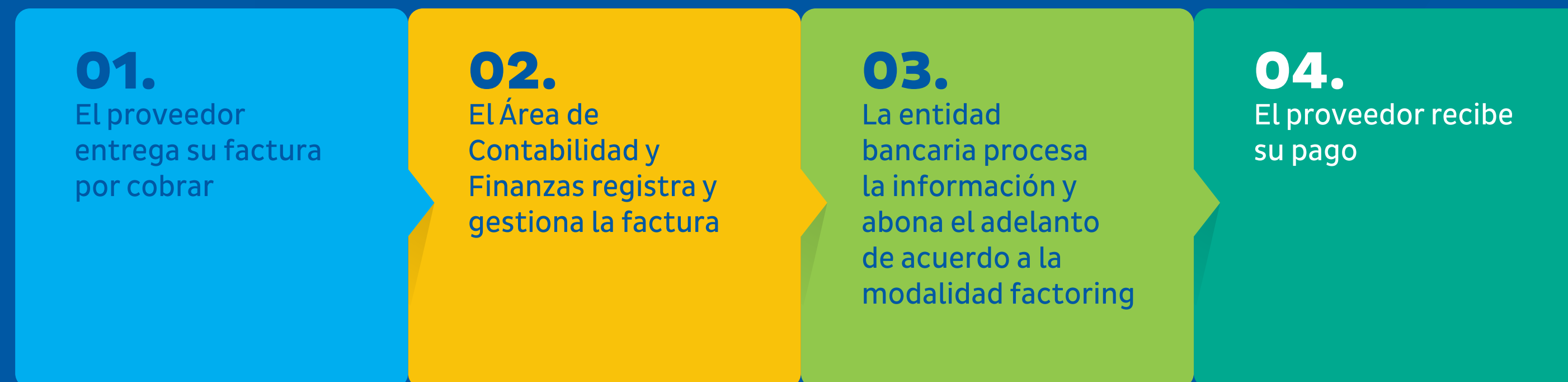
Difundir los beneficios de nuestro programa

BENEFICIOS:

- Nuestros proveedores obtienen financiamiento a corto plazo y en menores tasas.
- La entidad financiera coloca nuevos préstamos a diversos segmentos y a un riesgo acotado de CAASA.
- CAASA obtiene liquidez.

2021	2022	2023
+555 proveedores beneficiados	630	709

Nuestro proceso:



VOLUMEN DE COMPRAS Y CLASIFICACIÓN

La gestión de proveedores de CAASA se clasifica en dos grandes categorías:

COMPRAS ESTRATÉGICAS

Compra de materias primas (chatarra y arrabio), insumos estratégicos (caliza, cal y antracita) y productos terminados y semiterminados que son parte directa de la cadena de valor de la empresa.

Canales de comunicación: e-mailing, Ariba, telefonía.

COMPRAS CORPORATIVAS

Compra de repuestos, suministros y otros insumos (como electrodos y ferroaleaciones), activos fijos y servicios para la totalidad de las operaciones de la empresa.

Canales de comunicación: e-mailing, Ariba, portal del proveedor, telefonía.

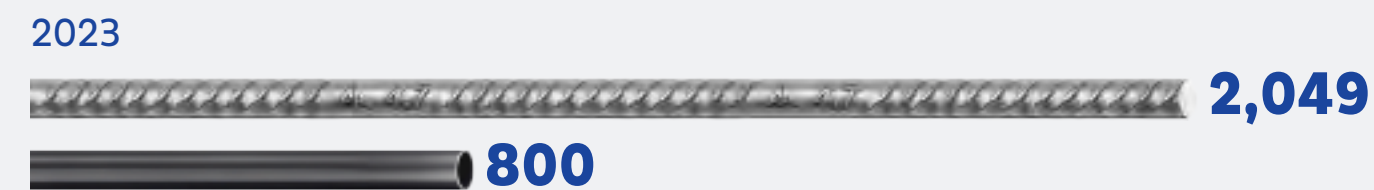
Número de proveedores por categoría



Compras corporativas Compras estratégicas

Además, contamos con la definición de **proveedores críticos** para aquellos proveedores de bienes o servicios cuyo incumplimiento en el abastecimiento oportuno y de calidad podría generar un riesgo alto de cese de producción. (GRI 2-29)

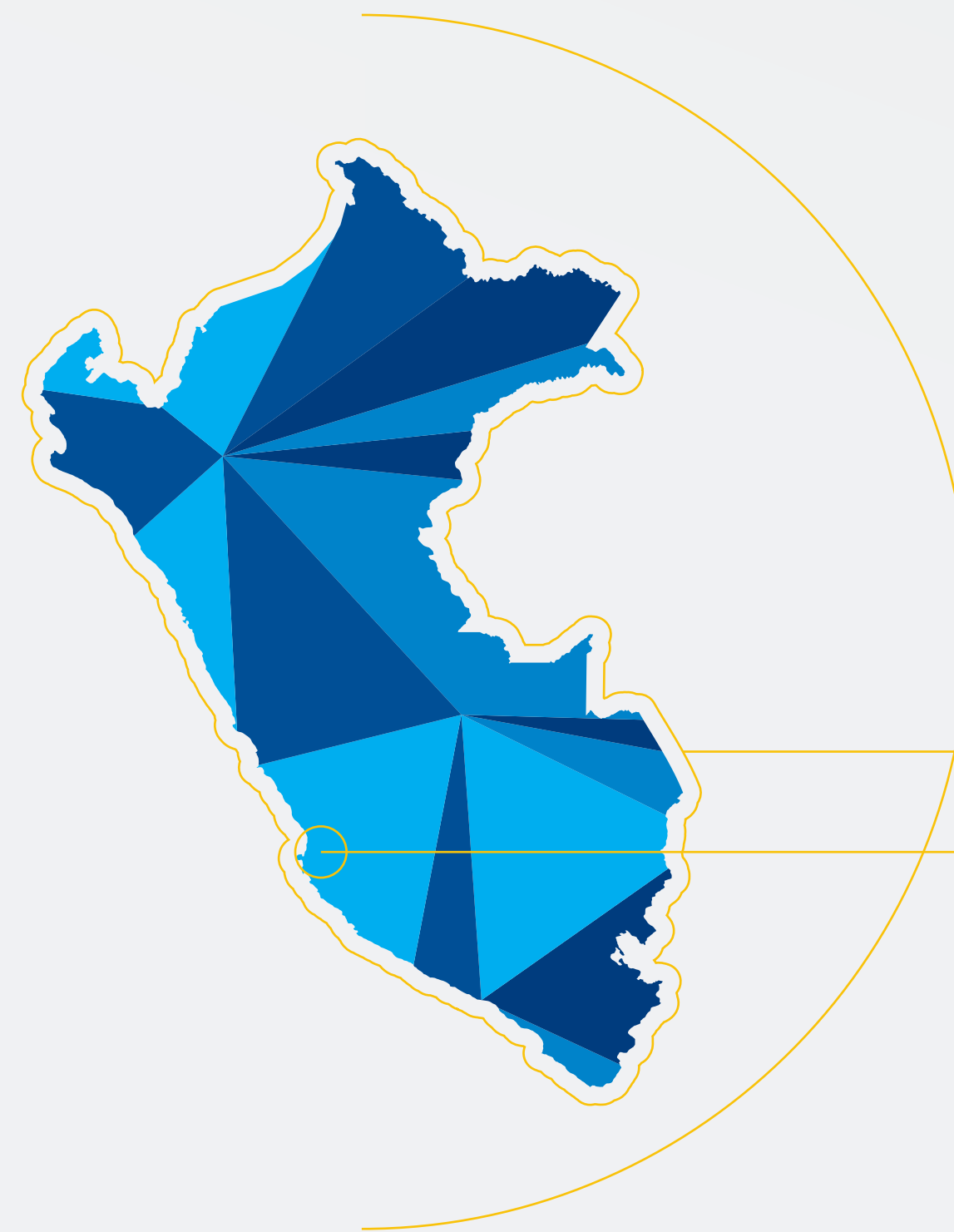
Número de proveedores críticos nivel 1



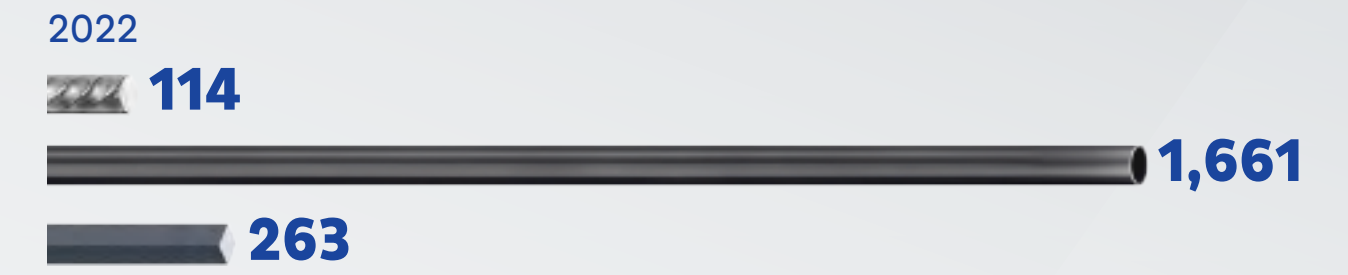
Proveedores de nivel 1 Proveedores críticos

Durante el 2023, contamos con 800 proveedores críticos de nivel 1, los cuales representaron un 37% del total gastado en proveedores.

Asimismo, clasificamos a nuestros proveedores considerando su ubicación.



Número de proveedores por ubicación



Local Nacional Internacional

Compras internacionales

Compras realizadas a proveedores extranjeros.

Compras nacionales

Compras realizadas a proveedores peruanos, sin incluir las compras locales.

Compras locales

Compras realizadas a proveedores de Ica, provincia donde se encuentra ubicada la planta de Pisco.

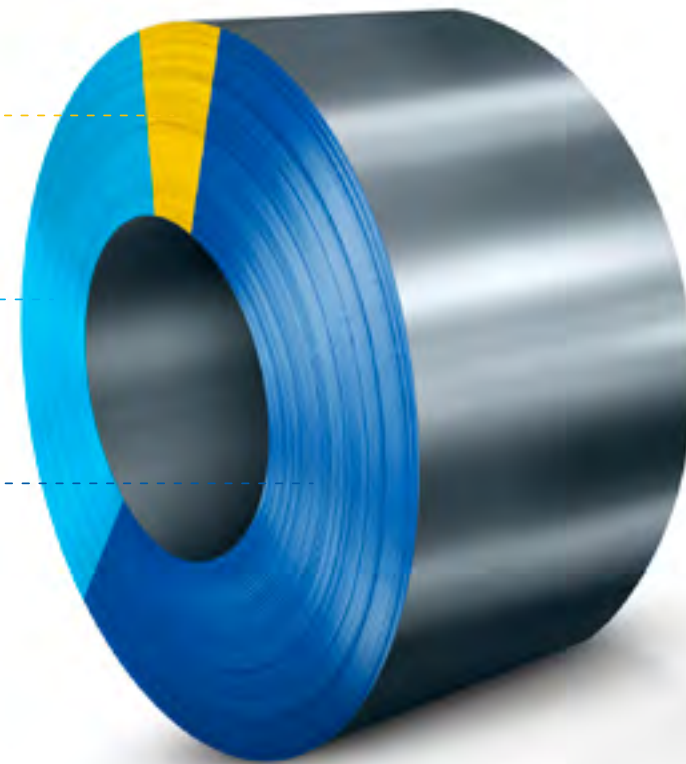
Apostamos por la generación de valor compartido y la dinamización de la economía local. Es por ello que, en CAASA, priorizamos trabajar con proveedores nacionales y locales. En el 2023, las compras a proveedores locales y nacionales ascendieron a S/ 92,33 millones y S/ 868.75 millones, respectivamente, lo cual representa un 5.9% y 55.51% del gasto total. Cabe resaltar que el 12% del gasto representaron las compras locales corporativas, teniendo como meta un 11%.

Porcentaje de compras de proveedores por ubicación

6%
Local

39%
Internacional

55%
Nacional



EVALUACIÓN DE PROVEEDORES (GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2)

Exigimos que nuestros proveedores que brinden servicios y productos en nuestras operaciones cumplan con los estándares de salud y seguridad ocupacional y medio ambiente en sus actividades. Esta exigencia se basa en nuestra política de compras y servicios, las instrucciones corporativas de compras y en la evaluación rigurosa de proveedores de insumos estratégicos.

La evaluación mensual consiste en la evaluación económica, técnica y, además, en el nivel de cumplimiento con las cantidades y plazos de entrega acordados. Adicional a ello, se evalúa anualmente el riesgo de continuidad de negocio y los riesgos ambientales y sociales que puedan ser perjudiciales para nuestras operaciones. El peso de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza en las evaluaciones representa un 13%.

Algunos de los criterios y documentos solicitados para la homologación de proveedores:

- GIDM-E-011-2-Declaración de Conflicto de Intereses Actualizado
- GLAS02-E001-Autorización para consulta en BB. DD. y protección de datos personales V01
- Cumplimiento 360
- Reporte Sentinel

Evaluación – compras estratégicas

Los proveedores nacionales de compras estratégicas deben cumplir con los requisitos del Código de Conducta, incluyendo la entrega de una declaración jurada en la que aseguran no tener vínculos con activida-



des ilegales como lavado de dinero, financiamiento del terrorismo, narcotráfico, minería ilegal, entre otros.

Evaluación – Compras corporativas

Realizamos una evaluación mensual del desempeño de los proveedores de materiales basada en la calidad y puntualidad de entrega. Para los proveedores estratégicos de servicios, realizamos una evaluación anual sobre la base de los siguientes criterios: condiciones comerciales, nivel de servicio, impacto ambiental e impacto social, con un enfoque en seguridad y salud ocupacional.



Durante el 2023, 44 proveedores de compras estratégicas fueron evaluados mediante evaluaciones documentales o in situ, los cuales representaron el 2% de los proveedores críticos evaluados. Además, establecemos términos y condiciones en las órdenes de compra que requieren el cumplimiento del Código de Ética para Proveedores y Contratistas y la legislación vigente. En la evaluación, no se identificaron impactos negativos ambientales o sociales que sean reales o potenciales.

En el análisis del criterio ambiental, todos los proveedores superaron exitosamente los filtros ambientales, destacando su compromiso con prácticas amigables con el medio ambiente. Por su parte, en el criterio social, se identificaron áreas de mejora en 8 proveedores (18.18% del total), con quienes se ha desarrollado un plan de mejora que será implementado durante el año 2024.

En el caso de que un proveedor no cumpla con los requisitos mínimos ASG dentro del plazo de 6-12 meses, dependiendo de la complejidad del servicio, no quedará excluido del proceso, pero entrará a una etapa de evaluación integral, con constante seguimiento, hasta que logre subsanar las observaciones.

Además, como parte integral de este proceso, durante el año 2023, se llevó a cabo la visita a 7 talleres de fabricación de piezas para los equipos de laminación como parte de las auditorías de evaluación.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Con la finalidad de mantener una comunicación continua con nuestros proveedores, establecemos los siguientes canales:



Durante el 2023, medimos el índice de satisfacción de proveedores de chatarra nacionales, logrando un 84% de proveedores satisfechos con la atención proporcionada por la empresa.



3.4. Gestión comercial

(GRI 3-3, 2-29)

ENFOQUE DE GESTIÓN

Somos una empresa siderúrgica líder del mercado peruano. Nuestra clara vocación de servicio al cliente, filosofía de calidad y la mejora continua de nuestros procesos nos permiten satisfacer la exigente demanda del mercado nacional e internacional, contando con un amplio portafolio de productos y servicios para atender los sectores de construcción, industria y minería.

En ese sentido, hemos innovado implementando funcionalidades para ofrecerles herramientas que permitan satisfacer sus expectativas, ofreciendo nuevas formas de interactuar para satisfacer sus necesidades y así reforzar la fidelización y preferencia por nuestra marca.

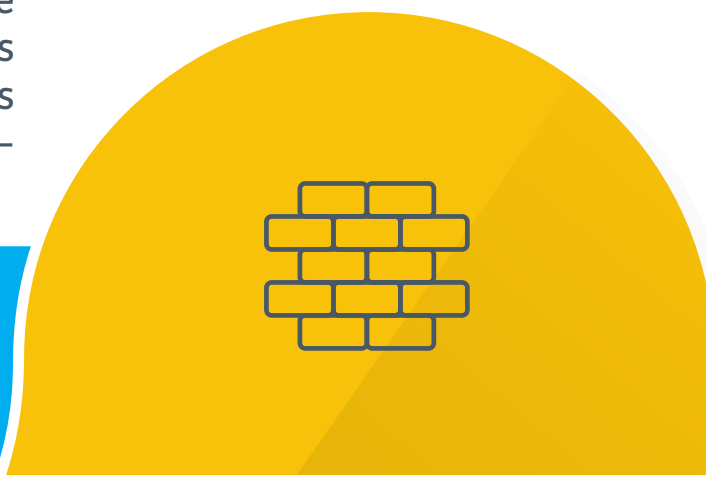
Nuestro éxito se basa en una visión clara, un capital humano talentoso, innovación tecnológica, un enfoque en la calidad total, preocupación por el medio ambiente y contribución a la comunidad.

HACIENDO NEGOCIOS CON propósito

MERCADOS ATENDIDOS

Comerciantes

Ferreterías, depósitos de materiales de construcción, depósito de materiales de metal-mecánica y autoservicios. Los comerciantes adquieren nuestros productos para revenderlos.



Construcción

Industria de la construcción de infraestructura y edificaciones.

Industria

Empresas de diferentes sectores económicos dedicadas al consumo y/o transformación de productos industriales: perfiles, planos, tubos, vigas, etc.



Minería

Clientes dedicados a la industria de exploración y explotación minera.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Contamos con diversos canales para comunicarnos con nuestros clientes y construir relaciones sólidas.

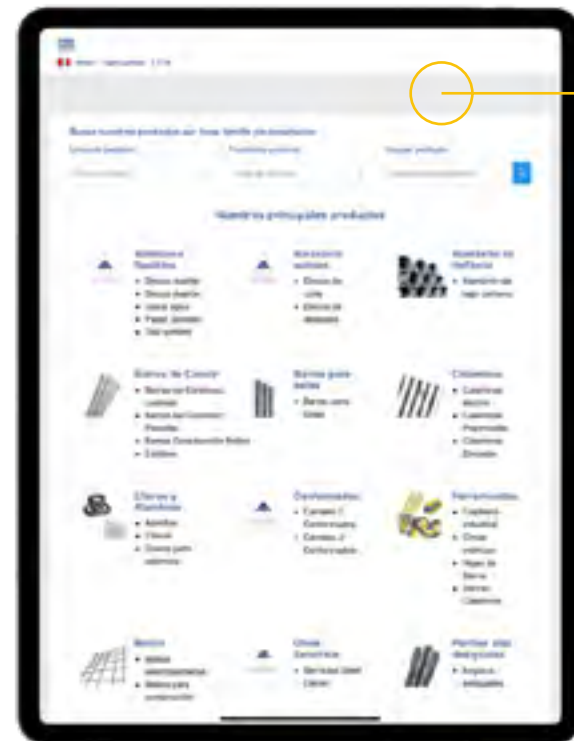
En el 2023, hemos logrado atender y/o resolver el 99.40% de las quejas y reclamos hechos por clientes.

	Correo electrónico postvent@acerosarequipa.com	
	Página web www.acerosarequipa.com	Central telefónica 01-517 1800
	Sistemas comerciales	Redes sociales
		Oficinas

TECNOLOGÍA AL SERVICIO DE NUESTROS CLIENTES

Asimismo, contamos con diferentes sistemas comerciales que nos permiten gestionar las atenciones de nuestros clientes para los siguientes usos:

- Sistema de pedidos
- Cuentas corrientes y reclamos
- Acero dimensionado
- Tracking de pedidos
- Chatbot
- App Aceros Pro: nuestro nuevo aplicativo que simplifica, digitaliza y agiliza la atención a nuestros clientes y procesos comerciales asociados:



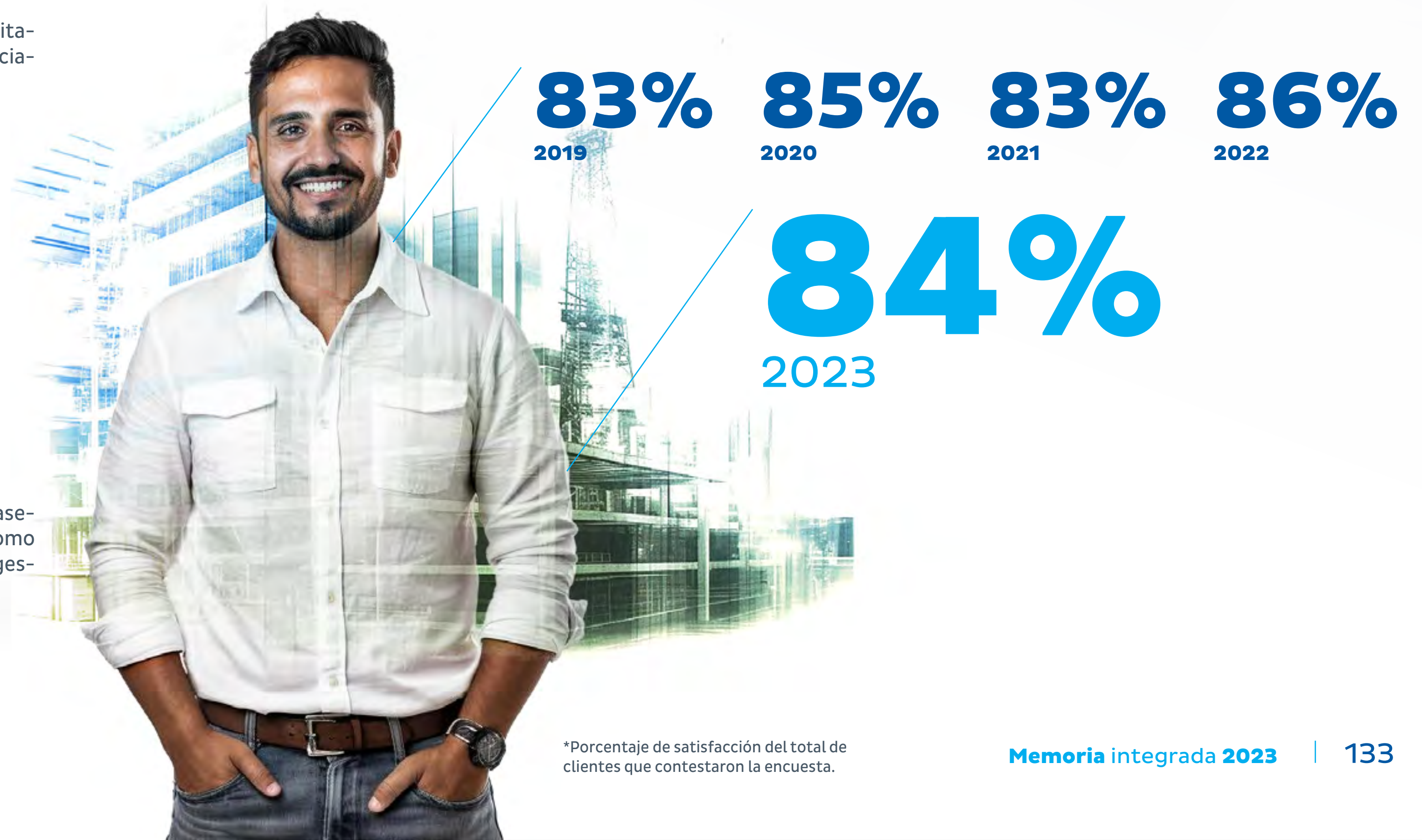
- Información de productos
- Colocación de pedidos
- Seguimiento de pedidos
- Estado de cuenta
- Colocación de reclamos

Esto nos permite mejorar el contacto con nuestros clientes y asegurar que nuestras métricas de gestión puedan cumplirse, como por ejemplo el tiempo de atención de los pedidos, así como la gestión de reclamos, desde su registro hasta su atención.

SATISFACCIÓN DE CLIENTES

Nuestro objetivo es mejorar constantemente la satisfacción del cliente y optimizar nuestro servicio, que incluye almacenamiento, venta, entrega, gestión del crédito, cobro y servicio posventa. Cada año, realizamos una encuesta de satisfacción a nuestros clientes, obteniendo los siguientes resultados en los últimos años:

Nivel de satisfacción de clientes



*Porcentaje de satisfacción del total de clientes que contestaron la encuesta.

3.5. Gestión social

Nuestro compromiso con la sociedad va más allá de proveer un acero de calidad; brindamos empleo digno, dinamizamos la economía de las zonas en que operamos y mantenemos una relación sólida y responsable con la población de nuestro entorno, fortalecida a través del diálogo y la ejecución de iniciativas y proyectos sociales. Cabe indicar que, durante el 2023, no hemos tenido ningún conflicto social. Estamos establecidos en una zona netamente industrial; sin embargo, existen asentamientos humanos en zonas aledañas, con cuyos residentes se ha mantenido una relación positiva.

Promovemos una cultura de responsabilidad social y comportamiento ético en nuestra organización a través de nuestra gestión transversal al negocio, y así contribuir al logro de la sostenibilidad en la corporación.



POLÍTICAS QUE GUÍAN NUESTRA GESTIÓN

- Código de Ética
- Política Corporativa de Derechos Humanos y Diversidad
- Política Corporativa de Responsabilidad Social

MISIÓN

Garantizar y promover una cultura ética y de responsabilidad social a nuestro frente interno como forma de contribuir al logro de la sostenibilidad en la corporación, además de mantener una relación armoniosa de respeto y confianza con nuestros *stakeholders* de nuestro entorno.

VISIÓN

Ser líder en la gestión articulada de la responsabilidad social enfocada a la sostenibilidad de la Corporación creando valor compartido con nuestros grupos de interés.

FORTALECIENDO

nuestro entorno

01.

Fortalecer la responsabilidad social en la cultura organizacional.

02.

Fortalecer las relaciones con nuestros diferentes grupos de interés y establecer alianzas estratégicas con el sector público, privado y organizaciones no gubernamentales.

03.

Facilitar, desde el componente social, la ejecución de los diferentes proyectos empresariales.

04.

Fortalecer las comunicaciones hacia nuestros grupos de interés.

05.

Mantener nuestros reportes alineados a estándares GRI, y así ser reconocidos como una empresa socialmente responsable.

06.

Impulsar proyectos sociales a favor de la población a través del mecanismo de obras por impuestos.

07.

Mantener activo el voluntariado corporativo en nuestras sedes.

Nuestro plan de gestión social

GESTIÓN CON NUESTRA POBLACIÓN DEL ENTORNO

Nuestra participación con la población del entorno se enfoca en el buen relacionamiento. Para mantenerlo, cada dos años actualizamos nuestro mapa de actores relevantes, categorizándolos de acuerdo con su poder e influencia, e identificando sus expectativas. Esta herramienta permite definir la dirección en la que se deben canalizar los esfuerzos en la gestión de relacionamiento y comunicación.

Durante el 2022, realizamos 39 entrevistas a distintos actores de los grupos de interés: sociedad, gobierno, proveedores, clientes, accionistas y colaboradores. Este estudio de mapeo de actores tiene una vigencia de 2 años; es decir, que la siguiente evaluación y entrevistas a grupos de interés se realizará durante el 2024.

Al situarnos en una zona industrial, la población con quienes interactuamos son asentamientos humanos de la provincia de Pisco, mediante programas, visitas comunitarias y mesas de trabajo con los representantes de asociaciones, clubes de vasos de leche, comedores populares, entre otras organizaciones y grupos de interés de la zona. Para ello, mantenemos una matriz de comunicación vigente y actualizada donde mapeamos a los diferentes grupos y los medios de comunicación con cada uno.

Diseñamos y ejecutamos proyectos sociales destinados a contribuir a la mejora de la calidad de vida, a través de tres ejes de acción:

- Contribución al desarrollo educativo
- Diseño y desarrollo de programas preventivos en salud
- Medio ambiente

Nuestros ejes se encuentran en el tablero de control interno (*balanced scorecard*), donde se detallan las iniciativas e indicadores que tenemos, además de articularse con las iniciativas de otras áreas alineadas a las estrategias corporativas.



Aporte a los ODS

A través de nuestros 3 ejes de acción, logramos asegurar el cumplimiento de nuestra misión, impactar positivamente en nuestra zona de influencia y contribuir con los ODS:



	Desarrollo educativo	Prevención en salud	Medio ambiente
DESCRIPCIÓN	Promovemos el acceso a educación de calidad.	Contribuimos a mejorar la calidad de la salud de los vecinos de nuestra zona de influencia.	Fomentamos el cuidado del medio ambiente.
OBJETIVO	Contribuir, a través de alianzas estratégicas, a que pobladores y estudiantes mejoren su acceso a calidad educativa.	A través de las alianzas estratégicas con los entes rectores en la salud, desarrollamos programas en favor de la población de nuestro entorno de una manera preventiva.	Contribuir, a través de alianzas estratégicas, con los gobiernos locales, entes rectores y población de nuestro entorno, a crear una mejor conciencia y cuidado por el medio ambiente.
INDICADOR DE NEGOCIO	CERO CONFLICTOS SOCIALES	CERO CONFLICTOS SOCIALES	CERO CONFLICTOS SOCIALES
INDICADORES SOCIALES/AMBIENTALES	Número de becas integrales: universitarias y técnicas	Número de distritos asistidos	Número de colegios participantes

A continuación, presentamos las iniciativas más importantes por cada eje realizadas durante el 2023:
(GRI 303-1)

Educación

Programa o proyecto	Objetivo 2023	Avances del año
Beca UTEC - Avanzando Juntos	Otorgamos una beca universitaria integral a un estudiante con alto rendimiento y de escasos recursos económicos de nuestra zona de influencia. Esta beca se viene concediendo desde el 2019; así, entregamos 2 becas parciales de estudios en el marco del Programa Avanzando Juntos que promueve la universidad UTEC. Con el objetivo de brindar la oportunidad a una educación de calidad, este programa cuenta con una inversión social anual de US\$ 19,387. Nos enfocamos, además, en fortalecer las habilidades blandas del estudiante.	3 becas activas, (una beca integral y 2 en el marco del Programa Avanzando Juntos).
Concurso Nacional de Matemáticas Aceros Arequipa	Teniendo como objetivo poner en valor las competencias matemáticas de estudiantes de Educación Básica Regular (EBR), con énfasis en el desarrollo de una cultura científica. En esa línea, buscamos contribuir al fortalecimiento de la educación y desarrollo integral de estudiantes de los clubes de ciencia a nivel nacional.	<ul style="list-style-type: none"> +5,000 estudiantes desde 6to grado de primaria hasta 5to año de secundaria de educación básica regular a nivel nacional participaron en el concurso. 22 UGEL participantes. Participación de todas las regiones. +200 clubes de ciencia inscritos. +50% de nuevos clubes de ciencia creados.
Convenio con UGEL de Pisco	Corporación Aceros Arequipa realizó un convenio marco institucional con la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) para establecer una alianza estratégica en favor de la educación de la comunidad estudiantil de la provincia de Pisco. Mediante este convenio realizamos el concurso de matemáticas dirigido a las instituciones educativas de la provincia de Pisco.	+500 de alumnos participantes.
Alianza con SENATI	Mediante esta alianza, realizamos capacitaciones a docentes de dos instituciones educativas emblemáticas de Pisco sobre manejo adecuado de Excel. En el 2023, capacitamos 60 docentes en promedio.	<ul style="list-style-type: none"> 2 instituciones educativas. 60 docentes participantes. 2 módulos dictados.



Prevención y cuidado de la salud

Programa o proyecto	Objetivo 2023	Avances del año
<p>Campaña médica Santa Cruz de Paracas</p>	<p>CAASA, en alianza con la ONG Vida Perú, realiza una campaña médica anual preventiva a los pobladores de la provincia de Pisco. Se realizó durante dos días en marzo y dos días en noviembre en la I.E. Carlos Noriega Jiménez, en Pisco. Se registraron +812 pacientes y se lograron +2,000 atenciones en las diferentes especialidades médicas, así como la entrega de medicinas gratuitas en ambas fechas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2 campañas en el periodo 2023 • +2,000 pacientes atendidos • +3,000 atenciones • +15 disciplinas médicas

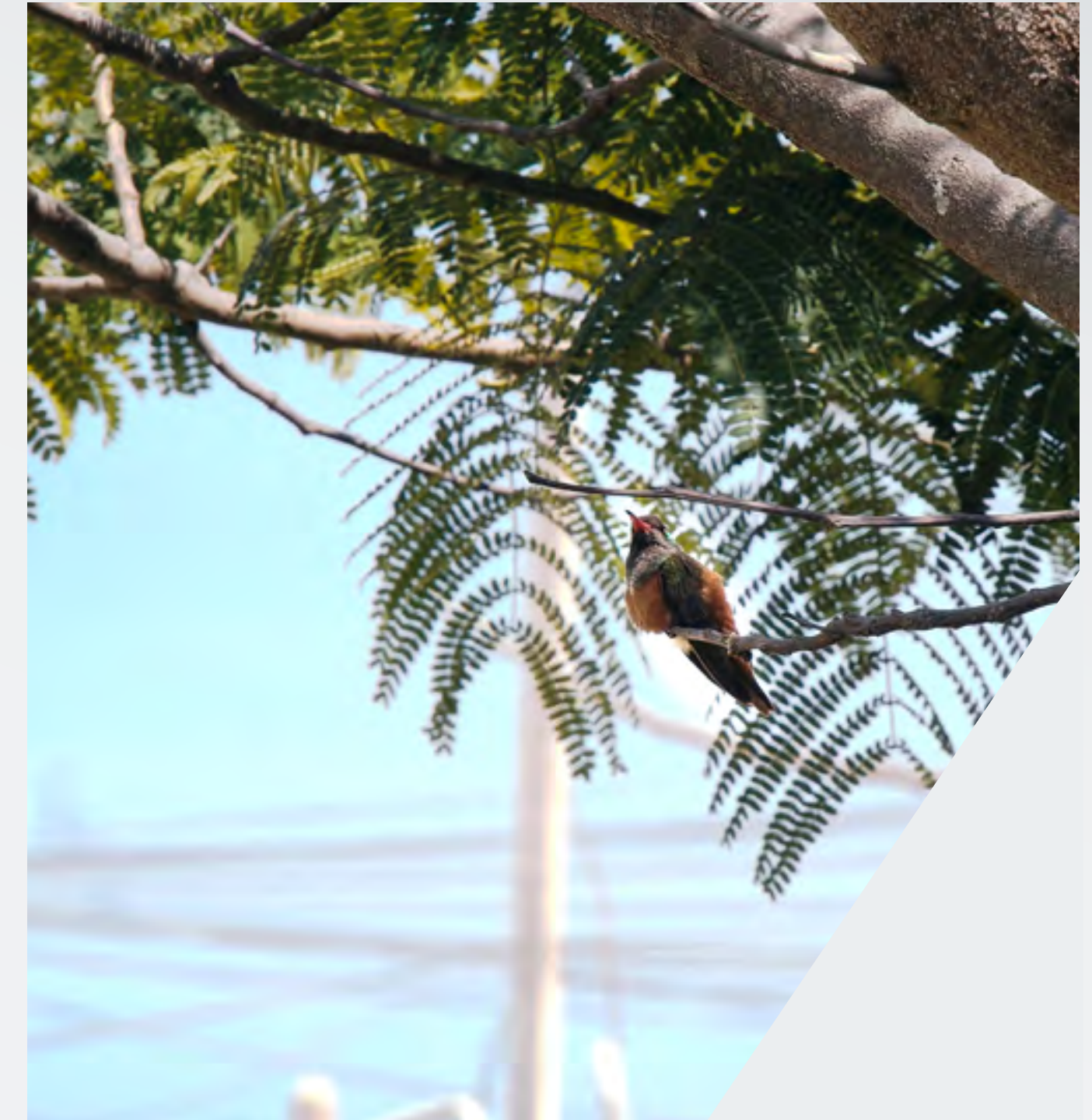


Medio ambiente

Programa o proyecto	Objetivo 2023	Avances del año
Programa Agua de Emergencia	Se estableció un convenio pionero con la Municipalidad Metropolitana de Lima para el proyecto Agua de Emergencia, convirtiéndose en la primera empresa privada en sumarse a esta iniciativa que benefició a aproximadamente 12,000 personas en el distrito de Lurigancho.	12,000 personas beneficiadas
Programa con la Autoridad Local del Agua (ALA): Brigadistas del Cuidado del Agua	<p>Junto con el ALA de Río Seco, participamos del programa de sensibilización y comunicación (2012- 2023), realizando acciones para promover un cambio de actitud entre todos los actores hacia el uso eficiente de los recursos hídricos. El programa busca formar alumnos de instituciones educativas de la zona como brigadistas del cuidado del agua, con la participación activa de los directivos, docentes, personal administrativo y padres de familia. De esta manera, sensibilizamos a toda la comunidad educativa mediante campañas de difusión con pancartas y trípticos sobre el uso responsable y cuidado del agua. El proyecto está incluido como tema transversal en el currículo educativo de los colegios que participan: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular Diversificado (PCD) y el Plan de Trabajo Anual (PAT). Además, forma parte de la plataforma de responsabilidad social de la CAASA. Las acciones realizadas fueron las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación de los brigadistas del cuidado del agua • Limpieza de playa • Concursos de dibujo y pintura • Ferias de sensibilización para la buena gestión de los recursos hídricos • Participación en mesas temáticas • Se sensibilizó a la población y a los pescadores artesanales en el no arrojo de plástico en el mar, en conmemoración del Día Mundial del Medio Ambiente. Se premió a la embarcación que recogiera mayor cantidad de plástico. <p>Participantes: Municipalidad de Paracas, ANA, APROPISCO, MINSUR, Aceros Arequipa, Ciudades saludables, Asociación de Buzos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2 actividades • 3 instituciones participantes • + 200 personas participantes en las diferentes actividades



Programa o proyecto	Objetivo 2023	Avances del año
Programa Aprendo con CAASA	CAASA, comprometida con el cuidado del medio ambiente y en el marco de su política ambiental, desarrolló el programa Aprendo con CAASA. El programa se desarrolló de forma presencial y logramos capacitar a los alumnos en los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> • Gestión integral de residuos sólidos • Implementación de la metodología 5'S. • Ahorro y cuidado de agua 	+300 alumnos participantes en las diferentes capacitaciones que se desarrollaron en el periodo 2023
Programa de mejoramiento del vivero municipal de la provincia de Pisco	Este programa, en alianza con la Municipalidad Provincial de Pisco, apunta a promover procesos de desarrollo socio-ambiental sustentables de forma innovadora y comprometida. El programa comprende la provisión de plantas forestales y ornamentales para los parques, jardines y zonas verdes del distrito de Pisco.	60 de plantas suministradas a los viveros
Programa Salvemos a los Colibríes	Realizado en el colegio José de la Torre Ugarte de Pisco (2018-2023), el objetivo general del proyecto fue contribuir a la conservación de cinco especies de colibríes que se encuentran en la zona de Pisco, implementando un jardín con plantas nativas en un área total de 100 m². En el 2023, se mantienen estrategias de comunicación y difusión del proyecto realizado, orientadas a informar los logros del proyecto a los diferentes grupos de interés locales y propios de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • 2 instituciones educativas involucradas en el programa • 3 áreas académicas participantes • 10 docentes participantes • 85 alumnos participantes • 4 capacitaciones
Entrega de vehículos no convencionales	En el marco de los compromisos asumidos en el Acuerdo de Producción Limpia, firmada voluntariamente con el Ministerio del Ambiente y el Ministerio de la Producción, hemos entregado 4 vehículos no convencionales a la Municipalidad Distrital de San Andrés, con la finalidad de contribuir al programa de segregación en la fuente de esta municipalidad.	En el periodo 2023 se entregaron 4 vehículos no convencionales a la Municipalidad Distrital de San Andrés



FOMENTO DE LA EXCELENCIA EDUCATIVA: CONCURSO NACIONAL DE MATEMÁTICAS ACEROS AREQUIPA

En nuestro firme compromiso con el desarrollo educativo y la promoción de la cultura científica, se llevó a cabo el Concurso Nacional de Matemáticas Aceros Arequipa. Esta iniciativa, concebida en colaboración con Concytec, la Sociedad Matemática Peruana y Empresarios por la Educación, se propuso reforzar las competencias matemáticas en los estudiantes de educación básica regular, estimulando el desarrollo de habilidades fundamentales como el pensamiento lógico, analítico y creativo desde las primeras etapas escolares.

El concurso abarcó cuatro categorías, desde sexto grado de primaria hasta quinto de secundaria. CAASA destinó más de S/ 100,000 en premios, incentivando la participación de 44 estudiantes finalistas procedentes de 22 regiones del país. Estos jóvenes talentosos compitieron en la ciudad de Lima, con todos los gastos cubiertos gracias a nuestro respaldo.

El primer lugar lo ocupó Edson André Cuela Quispe, del colegio Juan Guerrero Quimper de Lima, quien fue recompensado con S/ 50,000. Alexis Anthony Aquines Huerto, estudiante del Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, obtuvo el segundo lugar y recibió S/ 15,000. Ambos ganadores fueron distinguidos con *laptops* y mochilas en reconocimiento a su destacado desempeño.

Además, se reconoció el esfuerzo y talento de otros participantes destacados, como Jeferson Pedro Cuayla Sosa, Isaak Lucio Damián Javier, Cristian José Choque Condori y Angelo Diego Goitia Peves. Cada uno recibió *laptops* y mochilas como un estímulo adicional para continuar destacando en sus estudios y en las matemáticas.



VOLUNTARIADO CORPORATIVO

En CAASA tenemos un compromiso con el desarrollo social de todas las peruanas y peruanos, especialmente de nuestros colaboradores. Valoramos la importancia de las acciones de voluntariado en beneficio de nuestra población del entorno.

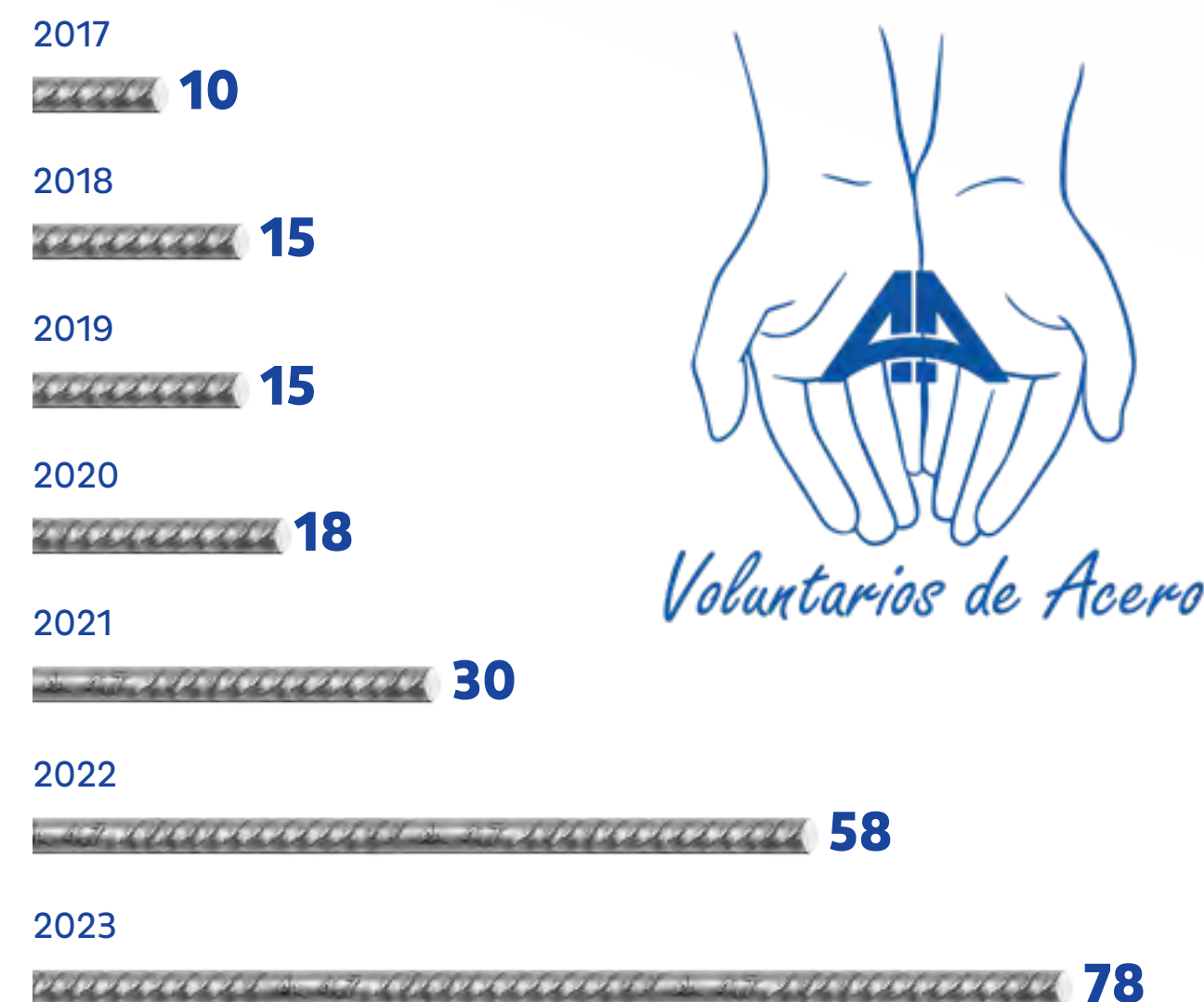
Esta experiencia nos permite agregar valor a la Compañía, así como a la sociedad, además de fortalecer nuestra cultura organizacional. Nuestro programa Voluntarios de Acero nació con el sueño de involucrar a nuestros colaboradores desde la gestión, haciéndolos parte y cocreadores de este.



COMITÉ DE VOLUNTARIOS LÍDERES (CVL)

Asimismo, contamos con un Comité de Voluntariado, conformado por 7 miembros, que sesiona mensualmente y que se encarga de planificar, diseñar y ejecutar las acciones de voluntariado. El Comité también realiza esfuerzos de difusión para promover el involucramiento de más colaboradores. Desde la creación de nuestro programa, en el 2017, hemos tenido una participación creciente de voluntarios.

Crecimiento en la participación de nuestros colaboradores en el voluntariado corporativo



Contribución a través de los años

+319 78 3
 horas hombre de voluntariado | colaboradores inscritos como voluntarios | instituciones aliadas

Actividades 2023

Los proyectos se desarrollan basándose en 3 ejes de acción: prevención en la salud, fortalecimiento educativo y compromisos con el medio ambiente. Las actividades desarrolladas en el 2023 son con base en el eje medioambiental, como el sembrado de árboles en Lima y en Pisco, en alianza con diferentes instituciones.



INVERSIÓN SOCIAL Y DONACIONES (GRI 303-1)

Durante el año 2023, consolidamos nuestro compromiso social mediante significativas donaciones e inversiones destinadas a diversas iniciativas. Entre las principales contribuciones se destacan el apoyo a la Liga contra el Cáncer y la Fundación Peruana del Cáncer, con quienes canalizamos una contribución de US\$ 20,000 cada una, respaldando la lucha contra esta enfermedad. Además, participamos activamente en el Proyecto Agua de Emergencia, facilitando acceso a agua potable en comunidades vulnerables, con una contribución de US\$ 44,000.

Contribuciones filantrópicas en soles

	2020	2021	2022	2023
Contribuciones en efectivo a través de transacciones bancarias	567,546	403,685	389,051	900,429
Tiempo: voluntariado pagado	11,000	18,244	2,840	18,718
Donaciones de productos o servicios, proyectos o similares	227,354	1,058,231	106,412	202,305
Gastos de gestión	110,954	144,320	297,041	187,701

Nota: El valor de "Tiempo: voluntariado pagado" hace referencia al monto invertido en la gestión del voluntariado.

Asimismo, nuestra responsabilidad social se extendió a campañas médicas e iniciativas locales, incentivando el bienestar y desarrollo de las comunidades que forman parte de nuestro entorno.

Contribuciones a entidades políticas y asociaciones comerciales y de la sociedad civil en soles (GRI 415-1)

	2020	2021	2022	2023
Cabildeo, representación de intereses o similar	0.00	0.00	0.00	0.00
Campañas / organizaciones / candidatos políticos locales, regionales o nacionales	0.00	0.00	0.00	0.00
Asociaciones comerciales, cámaras de comercio o grupos exentos de impuestos. Incluye tarifas de membresía	933,707	1,078,836	1,314,657	1,283,992

Mayores contribuciones y gastos (GRI 2-28, 415-1)

Tema	Posición de la corporación	Compromiso	2022	2023
Fortaleciendo las capacidades técnicas de nuevos profesionales en la industria	Apoya	Para Aceros Arequipa, es importante apoyar instituciones que trabajan en fortalecer las capacidades de nuevos profesionales para contribuir al desarrollo del país.	975,746	995,485
Relación y actualización de tendencias en la industria	Apoya	Aceros Arequipa está comprometido con promover buenas prácticas, competencia leal y espacios de comunicaciones con otras empresas del sector.	302,911	252,507

Información por organización

Nombre de la organización	Tipo de organización/breve resumen	Descripción de la relación con la organización	Monto pagado en el 2020	Monto pagado en 2021	Monto pagado en 2022	Monto pagado en 2023
 Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO)	Asociaciones comerciales. Hace más de sesenta años, el 9 de mayo de 1958, nació CAPECO con el propósito de agrupar y representar a todos aquellos que trabajan en la actividad constructora en el país.	Suscripción	27,881	32,806	90,688	90,688
 Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (Senati)	Asociaciones comerciales. Senati es una institución creada por la Sociedad Nacional de Industrias. Los empresarios fundadores instituyeron una organización educativa dinámica y flexible, dirigida y solventada por el sector productivo, con el fin de responder con pertinencia y eficacia a las demandas de calificación profesional del mercado laboral.	Convenio marco	714,905	811,154	885,058	904,797
 Sociedad Nacional de Industrias (SNI)	Asociaciones comerciales. SNI es una institución sin fines de lucro que promueve el desarrollo de la industria manufacturera, impulsa la economía de mercado y contribuye al desarrollo del país a través de propuestas técnicas sectoriales de carácter económico, laboral, tributario, entre otros.	Suscripción	90,888	125,691	134,472	92,069