

04

GOBERNANZA CON VISIÓN DE FUTURO



4.1. Gobierno corporativo

(GRI 2-9, 2-10, 2-12, 3-3)

BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO

En Corporación Aceros Arequipa S.A. (CAASA) nos aseguramos de que nuestro trabajo diario se realice bajo pilares sólidos de buen gobierno corporativo, con una gestión íntegra a todo nivel, competitiva, rentable y transparente. Ello nos permite asegurar la generación de valor a largo plazo para nuestros accionistas y grupos de interés.

Compromisos con nuestros accionistas

- 01. CREACIÓN DE VALOR**
- 02. TRATO EQUITATIVO**
- 03. INFORMACIÓN ADECUADA Y ACCESIBLE**
- 04. TRANSPARENCIA**
- 05. RAPIDEZ EN LA ATENCIÓN**

El Directorio es una pieza clave en la toma de decisiones y en nuestra estructura de gobernanza, pues es el órgano que vela por una gestión profesional que genera confianza. Las funciones de gobierno están definidas en el Reglamento del Directorio¹³. Nuestro actual Directorio fue elegido por un periodo de tres (3) años, y está compuesto por doce (12) miembros: un (1) director ejecutivo, dos (2) directores independientes y nueve (9) directores no ejecutivos.

LINEAMIENTOS DEL DIRECTORIO (GRI 2-18)

- Los directores son elegidos individualmente basándose en sus capacidades y experiencia.
- Anualmente, se realiza una autoevaluación¹⁴ del Directorio.

LIDERAZGO TRANSPARENTE Y responsable

Pilares del Código de Gobierno Corporativo



¹³ Disponible en la página web: <https://investors.acerosarequipa.com/gobiernocorporativo#cumplimientoCorporativo>

¹⁴ Las autoevaluaciones se realizan una vez culminado el año, durante el primer trimestre del año siguiente. En ese sentido, durante el primer trimestre del año 2023, el 100% de directores realizó su autoevaluación de desempeño del año 2022. Respecto del desempeño del año 2023, se realizaron las autoevaluaciones durante el primer trimestre del año 2024 y podrán ser informadas en la Memoria Anual de ese mismo año.

MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y DESEMPEÑO DEL AÑO

El actual Directorio de la Sociedad fue elegido en la Junta General Obligatoria Anual de marzo de 2023.

Nombre	Tipo
Sr. Ricardo Cillóniz Champín	Presidente del Directorio Ejecutivo
Sr. Fernando Enrique Carbajal Ferrand	Vicepresidente
Sr. Jorge von Wedemeyer Knigge	No ejecutivo
Sr. Pedro Blay Hidalgo	No ejecutivo
Sr. Ricardo Bustamante Cillóniz	No ejecutivo
Sra. Reneé Cillóniz Champín	No ejecutivo
Sr. Manuel Montori Burbank	Independiente
Sr. Enrique Olazábal Bracesco	No ejecutivo
Sr. Pablo José Peschiera Alfaro	No ejecutivo
Sra. Giselle Ferrand Rubini	Independiente
Sr. Jordán Aldo Ponce Gambirazio	No ejecutivo
Sr. Andreas von Wedemeyer Knigge	No ejecutivo

100%
de participación
(asistencia
2023)



DESCRIPCIÓN DE PERFILES DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO

Sr. Fernando Enrique Carbajal Ferrand

Administrador de empresas de profesión, con educación adicional de Marketing en Kellogg, acreditación Six Sigma, programa de Buen Gobierno Corporativo del PAD. Se desempeñó como gerente para Latinoamérica de las compañías norteamericanas STP Corporation y First Brands Corporation, y fue Vicepresidente para Latinoamérica de la compañía Honeywell International. Actualmente, es Presidente de Plásticos Nacionales S.A. y Director de Negocios Mancoche S.A. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 13 de marzo de 1998.

Sr. Jorge Guillermo Von Wedemeyer Knigge

Administrador de empresas, graduado en la Universidad de Hamburgo, Alemania. Cuenta con amplia experiencia en banca, al haber laborado en el Commerzbank de Frankfurt, Alemania, como encargado de negocios para las regiones de Centro y Norteamérica, así como en el Banco de Crédito del Perú. Durante 13 años, se desempeñó como representante del Dresdner Bank Lateinamerika (anteriormente Deutsch-Südamerikanische Bank) y del Dresdner Bank AG en Perú. Es Director de Lima Airport Partners, de Euromotors S.A., International Camiones del Perú S.A., Euro Camiones S.A., Euroinmuebles S.A.C. y Altos Andes S.A.C.; así como de las diversas empresas que conforman la Corporación Cervecería S.A.: Creditex S.A.A.; Transaltisa S.A.; Alimentos Procesados S.A. (Alprosa), y Procesos Agroindustriales S.A. (Proagro). Anteriormente, se desempeñó como Gerente General interino

de Lima Airport Partners (operador en concesión del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez). Fue Director y Presidente de la Cámara de Comercio de Lima y ha sido Presidente de la Cámara de Comercio Peruano-Alemana durante varios años. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa S.A. desde el 26 de abril de 2022.

Sr. Pedro Blay Hidalgo

De profesión ingeniero industrial por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con un MBA de Cornell University y una maestría en Negocios Internacionales de Thunderbird School of Global Management. Se desempeña como Director en Inmobiliaria Comercial del Acero Argentina S.A. e Inmobiliaria Comercial del Acero Cajamarquilla S.A. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 28 de marzo de 2016, habiendo laborado en la compañía en el Área Comercial desde 1997, desempeñándose en su última posición ejecutiva como Gerente de Exportaciones hasta marzo 2016. Adicionalmente, se desempeñó como Director en Comercial del Acero S.A., Comfer S.A. y en la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO).

Sr. Ricardo Bustamante Cillóniz

Ingeniero agrónomo de profesión. Estudió en la Universidad California Polytechnic State University y cursó el PAD de la Universidad de Piura. Fundador y Director del Fundo San Fernando S.A. y Agrícola la Joya S.A.C., miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa S.A. desde el 22 de diciembre del 2011 y Director de Rethink Peru S.A.C. desde abril del 2019.

Sra. Reneé Cillóniz Champín

Con estudios en comercio, con más de 17 años de experiencia en el mercado de productos siderúrgicos. Se desempeña como Gerente General de Renemar S.A. Es Directora en Tradi S.A. y miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa S.A. desde el 22 de julio de 2005.

Sr. Manuel Montori Burbank

Abogado graduado en la Universidad de Lima y MBA de Harvard Business School. Actualmente, es Vicepresidente del Directorio y Gerente General de Altozano Desarrollo y Construcción. Ha sido Presidente del Directorio de Citileasing Perú y miembro de los Directorios de Citibank Perú, ICBC Peru, Compañía Minera Poderosa, Calcios del Sur y Cipensa Explosivos, entre otros. Ha desempeñado cargos ejecutivos en Chase Manhattan Bank como Vicepresidente de Banca de Inversión en Nueva York y México. Asimismo, fue Director Ejecutivo de Citibank para Banca Corporativa en Perú y Gerente del Citibank School of Banking en el Estado de Florida, EE. UU. de América. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 23 de marzo de 2017.

Sr. Enrique Olazábal Bracesco

Abogado de profesión por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuenta con experiencia en el rubro de asesoramiento legal a empresas de prestigio nacional e internacional. Integró, durante muchos años, el Estudio Romero Abogados, del cual llegó a ser uno de los cuatro

socios principales. Asesoró personalmente, entre otros, a importantes clientes nacionales y extranjeros, tales como Banco de Crédito del Perú, Compañía de Seguros Rímac, BASF Perú, Marriot Perú, TEXACO, Compañía Minera Atacocha, Milne, Transcosta, Occidental Petroleum, GSI, Johnson & Johnson, Industrias Químicas Básicas, Braniff, Eastern, Clínica Anglo Americana, Eternit, entre otras. Asimismo, tiene experiencia en el manejo de procesos arbitrales. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 13 de marzo de 1998.

Sr. Pablo José Peschiera Alfaro

Es B.S. en Ingeniería Mecánica de la University of California, Berkeley, y MBA de Stanford University. Es consultor y director de empresas, así como empresario e inversionista. Ha sido y es director de diversas empresas en los sectores industrial, construcción, comercio, servicios, agropecuario, agroindustrial e inmobiliario. Ha sido Presidente del Directorio de Redondos S.A. y Director de COSAPI S.A. Es Presidente del Directorio de Consorcio Industrias de Arequipa S.A. Es Director de Tradi S.A., Agroindustrias del Pacífico S.A., Define Consultoría S.A., Define Servicios S.A.C., Define Holding S.A.C., San Felipe S.A., Ubicua Offices Perú S.A., Inmobiliaria Los Granados S.A., Inmobiliaria Comercial del Acero Argentina S.A. e Inmobiliaria Comercial del Acero Cajamarquilla S.A. Miembro del Comité de Inversiones del Fondo HMC Capital High Yield Perú F2 y miembro del comité de inversiones del Fondo HMC Deuda Privada Andina. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 28 de febrero de 2008.

Sra. Giselle Ferrand Rubini

Es graduada en Administración de Empresas en la Universidad del Pacífico con honores, premios Robert Maes y Maes Heller; y con pos-

teriores estudios de especialización: Programa para Directores de Empresas XVIII (PBS/EY); Los Fundamentos del Gobierno Corporativo, Claves Financieras para Directores y Estrategia, Transformación e Innovación desde el Directorio; Global Trends in Business Strategies Board Program (McDonough School of Business - Georgetown University/PBS/EY); y Economía Circular: Transición hacia la Sostenibilidad del Futuro (MIT Professional Education). Fue docente de Matemáticas Financieras en la Universidad del Pacífico. En sus inicios laboró en el Atlantic Security Bank y en Deter Perú S.A. (Procter & Gamble). Posteriormente desarrolló emprendimientos empresariales en los sectores agrícola, comercial, panificación y restaurantes. En adición al cargo de directora en Corporación Aceros Arequipa S.A., que ejerce desde el 25 de abril de 2019, se ha desempeñado como gerente y miembro del directorio de otras empresas no listadas.

Sr. Jordán Aldo Ponce Gambirazio

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Es socio principal del Estudio Ponce Canessa Abogados, con experiencia en el rubro de asesoramiento legal a empresas. Es miembro del Comité Ejecutivo del Grupo Euromotors, y director de diversas empresas como San Bartolomé S.A., Minera Colquisiri S.A., Freno S.A., Vari SAC, Agrícola Chapi S.A., Sum Vehículos S.A. y Orué 230 SAC. Actual Vicepresidente del Consejo Directivo de la Asociación Automotriz del Perú. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 26 de abril de 2022.

Sr. Andreas Wolfgang Von Wedemeyer Knigge

Es administrador de empresas, grado que obtuvo en la Universidad de Hamburgo, Alemania. Es también Maestro Cervecer, graduado

en Ulm, Alemania. Ha seguido un Program for Management Development, Harvard Business School y un PAD en la Universidad de Piura.

Ocupa el cargo de Presidente Ejecutivo y Gerente General de Corporación Cervesur SAA; así como presidente del Directorio de las diversas empresas que conforman la Corporación Cervesur (Alprosa, Creditex, Futuro Inmobiliario Camacho S.A., Futuro Invest S.A., Proagro, Servicios Aéreos AQP S.A., Servicios de Asesoría S.A., Texgroup, Transaltisa). También, es Presidente del Directorio de Ferreycorp S.A.A, Ferreyros S.A., Euromotors, Altos Andes, Euro Camiones, Euroinmuebles, International Camiones del Perú S.A., Inversiones Sabancaya S.A.C. y Renting. Asimismo, es Director de CFI Holdings S.A.; expresidente y Director de la Sociedad Nacional de Industrias; además, es Director de Comex-Perú, donde también es integrante del Comité Ejecutivo. Ha sido Presidente del Directorio de Alianza, Compañía de Seguros y Reaseguros, y de Alianza Vida, Seguros y Reaseguros (Bolivia); La Positiva, Seguros y Reaseguros; La Positiva Vida, Seguros y Reaseguros; La Positiva Entidad Prestadora de Salud- EPS, y Profuturo AFP. Ha presidido la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa y ha sido presidente protempore del Consejo Empresarial de la Alianza del Pacífico; asimismo, fue Director del Banco del Sur, así como Director y Gerente General de Cía. Cervecera del Sur del Perú, al igual que Presidente de la Asociación de AFP, y miembro del Comité Ejecutivo de la Sociedad Nacional de Industrias, del Consejo Directivo de Tecsup y de la Cámara de Comercio e Industria Peruano- Alemana. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 24 de marzo de 2010.

Dado que el director Sr. Ricardo Cillóniz Champín forma parte de la plana gerencial, su trayectoria profesional se menciona en la parte correspondiente.

Adicionalmente, y por considerarse de interés, se mencionan a aquellas personas que, durante los últimos años, formaron parte de manera continua del Directorio de la ex-Aceros Arequipa S.A., y que eran, a diciembre del 2023, directores de CAASA:

Fernando Carbajal Ferrand	desde marzo de 1985
Ricardo Cillóniz Champín	desde marzo de 1985
Enrique Olazábal Bracesco	desde marzo de 1985

COMITÉS DEL DIRECTORIO (GRI 2-13, 2-16, 2-17)

En CAASA hemos formado diversos comités instalados para atender los temas considerados de interés para la organización. Estos comités tienen como función desarrollar los lineamientos y normas para nuestros procesos y procedimientos relacionados, así como velar por el cumplimiento de estos.

A continuación, se detalla la cantidad de sesiones que tuvieron todos nuestros comités.

Cabe destacar que, a lo largo del ejercicio, los miembros del Directorio, atendiendo asuntos estratégicos por los que se les ha requerido, se han reunido un total de once (11) sesiones a lo largo del año. El Comité de Auditoría y Riesgos tuvo cuatro (4) sesiones de gestión y tres (3) de capacitación. Por su parte, el Comité de Nombramientos,

Retribuciones y Recursos Humanos sesionó un total de cuatro (4) ocasiones a lo largo del año.

El principal propósito del Comité de Auditoría y Riesgos es asistir al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades de vigilancia sobre el sistema de control interno de la Compañía. Sesiona por lo menos cuatro (4) veces al año y está conformado por cuatro (4) miembros del Directorio.

El Presidente Ejecutivo, el Gerente General y el Gerente de Auditoría Interna, que también participa como secretario técnico del Comité, asisten al Comité con voz y sin voto. El auditor externo u otros gerentes o colaboradores de la Compañía asisten como invitados cuando son requeridos por el Comité de Auditoría y Riesgos.

El Comité de Auditoría y Riesgos viene promoviendo la elaboración y cumplimiento de Políticas y Códigos Empresariales aprobados por el Directorio, debido a que estos dan los lineamientos sobre temas significativos para la gestión de la Compañía, tales como información, gestión humana, inventarios, inversiones, activo fijo, seguridad y salud ocupacional, compra de bienes y servicios, créditos y cobranzas, costos

En CAASA hemos formado diversos comités **para atender los temas considerados de interés para la organización.**

y presupuestos, ética, fraude, control interno y gestión integral de riesgos, responsabilidad social, buen gobierno corporativo, entre otros.

Comité de Auditoría y Riesgos¹⁵

Presidente:
Sr. Andreas von Wedemeyer

Miembros:
Sr. Pablo Peschiera Alfaro
Sr. Pedro Blay Hidalgo
Sr. Ricardo Bustamante Cillóniz

Siete (7) sesiones realizadas

Adicionalmente, se cumplió con un plan de capacitación organizado especialmente para el CAR, el cual constó de 3 sesiones y que tuvo como objetivo facilitar los mecanismos de capacitación de los miembros del Comité de Auditoría y Riesgos, con la finalidad de:

- Garantizar que estén informados y actualizados sobre las últimas prácticas líderes de gestión de riesgos.
- Dar claridad sobre las responsabilidades de cada órgano de gobierno respecto a la gestión de riesgos.
- Fortalecer la gestión de riesgos en la empresa

El principal propósito del Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos es garantizar que la gestión humana en la plana ejecutiva de la Compañía se enmarque en los lineamientos corporativos y en prácticas modernas del desarrollo humano; asimismo, la de mantener un sistema de compensación equitativa y competitiva que permita cumplir la misión y objetivos estratégicos de la organización. Sesiona por lo menos cuatro (4) veces al

¹⁵ Las inquietudes de los grupos de interés que son recibidas a través del canal ético, que es gestionado por un tercero para garantizar la confidencialidad de la información e independencia del que recibe la denuncia, son reportadas para su conocimiento, evaluación y definición de acciones, dependiendo de quién es el denunciado, según un protocolo de escalamiento para su atención, a la Alta Dirección, al Gerente de Auditoría Interna, al Encargado de Prevención, al Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio y al Directorio. El Comité de Auditoría y Riesgos hace seguimiento a la implementación de planes de acción derivados de las investigaciones de la totalidad de denuncias reportadas por el canal ético.

año y está conformado por cuatro (4) miembros del Directorio. El Presidente Ejecutivo, el Gerente General y el Gerente de Gestión Humana, que también participa como secretario técnico, asisten al Comité con voz y sin voto.

El Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos viene promoviendo el desempeño de los niveles gerenciales, mediante la fijación y seguimiento de objetivos y metas para cada área funcional, y revisando periódicamente la estructura salarial y organizativa, adecuándola al proceso de cambios que viene desarrollando la Compañía.

Desempeño del Directorio

	2020	2021	2022	2023
Asistencia promedio del Directorio	100%	100%	100%	100%
Asistencia mínima requerida para todos los miembros del Directorio	100%	100%	100%	100%
Número de sesiones del Directorio	14	18	13	13

Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos

Presidente:
Sr. Fernando Carbajal Ferrand

Miembros:
Sr. Pablo Peschiera Alfaro
Sr. Manuel Montori Burbank
Sr. Enrique Olázabal Bracesco

Cuatro (4) sesiones realizadas

INDICADORES DEL DIRECTORIO

Para poder medir el desempeño, se definieron los siguientes indicadores y el nivel de cumplimiento:

	2020	2021	2022	2023
Permanencia promedio del Directorio en años	13.25	14.25	13.21	12.67



COMITÉS EJECUTIVOS

En CAASA hemos formado comités para atender los temas considerados de interés para la gestión, entre los cuales tenemos salud y seguridad, sostenibilidad, entre otros.

Nuestros comités ejecutivos se reúnen un mínimo de dos (2) a cuatro (4) veces al año, a excepción de nuestro Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual se reúne anualmente para una capacitación obligatoria sobre investigación y sanción en casos de hostigamiento sexual (existen sesiones extraordinarias cuando se presentan denuncias relacionadas con el hostigamiento y acoso descritos en nuestra Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual), y nuestro Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se reúne una vez al mes. Sin embargo, lo descrito no exime la existencia de alguna reunión extraordinaria que varía la cantidad establecida.

Comités ejecutivos

Nombre del comité	Número de sesiones en el 2023
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo – Pisco	12
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo – Lima	11
Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	1
Comité de Ética	9
Comité de Sostenibilidad	2

Además de la información reportada en este documento, la gestión de gobierno corporativo puede encontrarse en el portal web de la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV) que se encuentra en el siguiente link:

 **Gobierno Corporativo**



PLAN DE CAPACITACIÓN 2024 (GRI 2-17)

Durante el 2023, se desarrolló un Plan de Capacitación 2024, dirigido al Directorio y Alta Gerencia, con el objetivo de abordar temas relacionados con la gestión de riesgos, sostenibilidad y aspectos ASG, consolidando así el compromiso de la Compañía con la excelencia empresarial y la responsabilidad corporativa.

Este plan de capacitación busca dotar a los líderes y directivos de CAASA con los conocimientos y herramientas necesarios para liderar eficazmente en un entorno empresarial cada vez más complejo y orientado hacia la sostenibilidad. Se abordaron, de manera integral, aspectos claves que impactan tanto en la operación cotidiana como en la toma de decisiones estratégicas.



4.2. Transformación hacia el futuro (GRI 3-3)

Con el propósito de fortalecer nuestro liderazgo en el mercado y aprovechar las nuevas tecnologías, hemos identificado diversas oportunidades que podemos capturar si abordamos de forma proactiva la transformación digital y la innovación tecnológica. Esto nos permite alcanzar objetivos estratégicos como: el incremento de la productividad de nuestros procesos industriales, la mejora de la satisfacción de nuestros clientes, la mitigación de riesgos de seguridad y salud ocupacional, entre otros.

Para esto, constantemente analizamos y desarrollamos proyectos de tecnología a lo largo de nuestra cadena de valor y fomentamos espacios de innovación a nivel corporativo, como el ciclo de gestión estratégica, los proyectos de transformación digital e industria 4.0, el programa de sugerencias, los proyectos de mejora continua, entre otros.

La innovación es parte del ADN de Aceros Arequipa y ha sido el motor que impulsa su crecimiento a lo largo de los años. Nuestro enfoque incluye la participación de colaboradores de todos los niveles, que inicia desde la definición de objetivos estratégicos por parte de la Gerencia General hasta la implementación de proyectos con equipos multidisciplinarios, donde la tecnología juega un papel crucial.

Nuestros proyectos de innovación tecnológica se enfocan en 4 pilares:

CREEMOS EN LA INNOVACIÓN Y
TECNOLOGÍA COMO HABILITADORES
PARA ALCANZAR NUESTROS

objetivos empresariales

US\$ 650,000

de inversión en desarrollo de tecnologías digitales 2023

Pilares de transformación digital en CAASA





PILAR 1:
EXPERIENCIA DEL CLIENTE

- **Aceros PRO:** aplicativo web y app móvil que digitaliza los principales procesos comerciales para los clientes (colocación de pedido, estado de cuenta, gestión de reclamos, seguimiento al pedido, entre otras). Se encuentra en crecimiento en Perú y se desplegó para las subsidiarias de Colombia, Ecuador y Bolivia.
- **Asistente digital/chatbot:** canal de consultas rápidas a través de WhatsApp para nuestros clientes.



PILAR 2:
EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

- **IoT (internet of things):** la captura de variables clave de los equipos y procesos productivos, a través de sensores hacia la nube, creando un data lake, facilita la toma de decisiones para optimizar los procesos (laminación y acería).
- **RPA (robots digitales):** permiten automatizar tareas rutinarias en los procesos de negocio.
- **Inteligencia artificial (IA) + machine learning:** desarrolla modelos de analítica avanzada para predecir, simular y optimizar los resultados en los procesos.



PILAR 3:
SEGURIDAD Y GESTIÓN
DE RIESGOS

- **IA + Computer Vision:** uso de visión artificial, a través de cámaras, para identificar y prevenir potenciales riesgos de seguridad y salud ocupacional.
- **Seguridad 360:** aplicativo móvil que permite generar alertas ante potenciales eventos de riesgo de SSO en los procesos. Envía reportes automáticos a través de WhatsApp a los usuarios clave para acelerar la toma de acción.



PILAR 4:
CULTURA TI

- **Talleres de transformación digital y tendencias TI:** espacios donde se presentan nuevas tecnologías asociadas con la industria 4.0 y se recogen ideas de los usuarios de negocio.
- **Capacitaciones TI:** buscan reforzar el conocimiento de nuestros colaboradores en herramientas TI.

Estos proyectos tienen como objetivo impulsar el logro de los objetivos de CAASA mediante la aplicación de tecnologías digitales y la adopción de la industria 4.0, en consonancia con nuestra iniciativa corporativa de transformación digital. Para fomentar la capacitación y uso de estas tecnologías, realizamos talleres a nivel corporativo con el respaldo de partners especializados, como EY, IBM, entre otros.

Durante el 2023, se formalizó nuestra estrategia de transformación digital, que busca impulsar el logro de los objetivos de CAASA a través del uso de tecnologías digitales y de la industria 4.0.

Considera 4 prioridades estratégicas con un conjunto de proyectos para cada uno:

INNOVACIONES EN EL AÑO 2023

Contamos con espacios de innovación a nivel corporativo, como los proyectos de TI, el programa de sugerencias, los proyectos de mejora continua, entre otros.

- Desarrollo de modelos de inteligencia artificial y *machine learning* para optimizar procesos, como la predicción de propiedades mecánicas de perfiles a partir de la composición química, generando ahorros en el consumo de ferroaleaciones.
- Implementación de proyectos que combinan inteligencia artificial con *computer vision* en áreas como almacenes, acería y transporte, por ejemplo, para mejorar la seguridad en los procesos de almacén identificando personal cuando las grúas están en movimiento.
- Impulso de proyectos de *internet of things* (IoT) para digitalizar variables de maquinarias o procesos productivos, como un aplicativo que registra los movimientos de las grúas en el parque metálico (acería) para optimizar el consumo de combustible.
- Migración exitosa de la infraestructura corporativa a la nube de Amazon Web Services (AWS), proporcionando mayor flexibilidad.
- Continuación del desarrollo de proyectos de Robotic Process Automation (RPA) para automatizar tareas repetitivas en los procesos de negocio, como un bot que realiza cálculos, pagos y registros de documentos.
- Implementación del sistema SAP en las subsidiarias de Ecuador, Chile y Estados Unidos.
- Formalización de la estrategia de transformación digital de la compañía e impulso a proyectos que incorporan tecnologías como inteligencia artificial, *machine learning*, *computer vision*, *internet of things* (IoT) y *robotic process automation* (RPA), entre otras.

GESTIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

Buscamos contribuir a la creación de valor y ventajas competitivas brindando a las áreas de la empresa soluciones de TI de alta calidad, a

través del conocimiento integral de los procesos de negocio, la innovación y la optimización de costos. Regimos nuestra gestión bajo las siguientes políticas y lineamientos:

- Política de seguridad de la información
- Lineamientos de seguridad de TI
- Política de ciberseguridad
- Política de accesos a aplicaciones y servicios TI
- Política de *password* de usuarios finales

Se implementaron las siguientes actividades para capacitar a los trabajadores sobre la seguridad de la información:

- Envío de correo mensual con buenas prácticas de seguridad de información
- Envío de correo anual, sobre la política de seguridad de la información
- Capacitación en el uso del MFA
- Capacitación anual de seguridad de información
- Correos de alerta ante eventos de emergencia
- Se incluyó en el contenido de inducción de personal nuevo temas de seguridad de la información

CIBERSEGURIDAD

En CAASA nuestro modelo de gobernanza de ciberseguridad está liderado por el Gerente de Informática (CIO), quien define la estrategia aplicable en la Compañía y cuenta con el apoyo de la subgerencia, jefaturas y especialistas en ciberseguridad.

La estrategia de defensa en profundidad (*defense in depth*) busca proteger los activos digitales utilizando varias capas de seguridad, siguiendo los marcos de gobernanza ISO 27001 y NIST CSF. La gestión de tecnología de la información incluye un subproceso dedicado a la gestión de seguridad de la información, que abarca políticas, lineamientos y otros documentos relevantes.

Ante la identificación de un incidente el usuario, registra o reporta el incidente a Help Desk a través de Microsoft Teams, correo electrónico, llamada telefónica o de Portal TI 360.

Dentro de las actividades de capacitación y sensibilización del 2023, se destacan:

- Difusión de la política de seguridad de la información
- Difusión de recomendaciones de seguridad de la información
- Alertas de seguridad de la información, que se dan ante eventos de emergencia identificados por nuestros proveedores de ciberseguridad
- La inducción a nuevos colaboradores, que incluye temas de seguridad de la información en los entregables del proceso de inducción [GHRE03-E004].
- Charla general sobre seguridad de la información. Curso anual de seguridad de información



4.3. Ética y cumplimiento

(GRI 2-15, 2-16, 2-26, 2-27, 3-3, 205-1, 205-2)

ENFOQUE DE GESTIÓN

En CAASA y nuestras subsidiarias, la ética y la lucha contra el fraude y la corrupción son elementos clave de nuestra cultura organizacional, constituyéndose en principios fundamentales en las relaciones con nuestros grupos de interés y orientando nuestra actuación en los mercados en los que desarrollamos nuestras actividades.

Nuestra corporación, con más de cinco décadas de presencia en el Perú y con presencia regional, se caracteriza por mantener los más altos estándares de transparencia, comportamiento ético y cumplimiento de la ley, así como toda acción que vaya en contra de los valores y principios definidos en nuestro Código de Ética, Código contra Actos de Fraude y Corrupción, Política del Sistema Integrado de Gestión y Política Corporativa de Derechos Humanos y Diversidad, entre otras normas internas.

Fomentamos el comportamiento ético de nuestros colaboradores a través de la incorporación del cumplimiento del Código de Ética en la evaluación del desempeño anual, la cual forma parte de los criterios para la revisión salarial anual, definidos en la Política de Compensaciones.

CONSTRUYENDO CONFIANZA duradera

MODELO DE PREVENCIÓN

Conforme al marco de la Ley Peruana 30424, ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional; Ley 30835 y su reglamento, ley que modifica la denominación y los artículos 1, 9 y 10 de la Ley 30434; y el Decreto Legislativo 1352, que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, contamos de manera voluntaria con un modelo de prevención contra actos de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo cuyo objetivo es promover una cultura de integridad y transparencia entre todos nuestros colaboradores y grupos de interés.

Las políticas que definen el marco de nuestro modelo de prevención se encuentran contenidas en nuestro Código de Ética, Código

100%

de procesos evaluados en riesgos relacionados con cumplimiento ético y anticorrupción



contra Actos de Fraude y Corrupción, Código de Ética para Proveedores y Contratistas, el Protocolo de Interacción con Funcionarios Públicos, la Política de Donaciones y una serie de normas internas que rigen nuestros procesos.

La evaluación de riesgos relativos a ética y cumplimiento se lleva a cabo para la totalidad de operaciones y procesos de la Compañía. Dentro de los cuales se encuentran catalogados los posibles eventos de fraude, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, que podrían suceder durante la interacción con nuestros diferentes grupos de interés.

Contamos con el modelo de prevención contra actos de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo. El objetivo de nuestro modelo de prevención es promover una cultura de integridad y transparencia en todos nuestros colaboradores y *stakeholders*.

Mantenemos buenas prácticas empresariales sin limitarnos a lo dispuesto en la Ley 30424, Ley 30835 y su reglamento y el Decreto Legislativo 1352. Nuestras políticas se encuentran contenidas

La **evaluación de riesgos relativos a ética y cumplimiento** se lleva a cabo para la totalidad de operaciones y procesos de la compañía.

en nuestro Código contra Actos de Fraude y Corrupción, y definen el marco de nuestro modelo de prevención.

Desde el 2018 y conforme a la base legal, el Directorio designó el rol de Encargado Prevención a un Ejecutivo C-Level de la Compañía, para asegurar la implementación, funcionamiento y mantenimiento continuo del modelo. Siendo su responsabilidad reportar al Directorio, a través del Comité de Auditoría y Riesgos (CAR) acerca de la efectividad del mismo, el cumplimiento de los controles y su nivel de eficacia, así como las oportunidades de mejora que se identifiquen y su implementación.

Entre las facultades y responsabilidades delegadas por el Directorio al Comité de Auditoría y Riesgos (CAR), con relación al trabajo del Encargado de Prevención, se tienen:

- Revisar y aprobar el enfoque y plan de trabajo del encargado de Prevención.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de controles relacionados con riesgos de fraude, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

El Comité de Auditoría y Riesgos informa los temas tratados en sus sesiones al pleno del Directorio.

La evaluación de riesgos de corrupción se lleva a cabo para la totalidad de operaciones. Entre los riesgos identificados relativos a ética y cumplimiento, podemos mencionar aquellos derivados de la relación con los grupos de interés, la integridad de la información, eventos de corrupción y fraude internos como externos, y el cumplimiento normativo.



PRINCIPALES LOGROS

A lo largo del año, hemos fortalecido nuestro Modelo de Prevención con la implementación de nuevos controles, articulándolos en un Sistema de Gestión Antisoborno y otros Delitos (SGAD), conforme al estándar de la ISO 37001.

Como resultado, logramos certificación de la ISO 37001:2016 en setiembre de 2023.

Elementos del
Sistema de Gestión
Antisoborno y
otros Delitos
(SGAD)



Reportes y auditorías



Roles y responsabilidades

Entre los principales nuevos controles o fortalecimiento de los vigentes, se encuentran:

- Implementación del Protocolo de Interacción con Funcionarios Públicos, y capacitación de los colaboradores con mayor vulnerabilidad o exposición a situaciones irregulares que los puedan inducir o involucrar en delitos de corrupción pública. Las interacciones son reportadas al Encargado de Prevención a través de una plataforma interna.
- Implementación de un proceso de gestión de donaciones más completo con controles específicos y reforzados.
- Fortalecimiento del proceso de debida diligencia a clientes y proveedores a través del uso de una plataforma en línea que nos permite investigar y conocer mejor a nuestros socios de negocio para asegurar entablar y mantener relaciones comerciales con personas o empresas que compartan nuestros principios de ética, transparencia e integridad.
- Estandarización y formalización de compromisos y acuerdos comerciales con proveedores y clientes, enfocados en el cumplimiento de nuestros lineamientos éticos y principios de transparencia e integridad.
- Fortalecimiento de nuestro programa anual de capacitación y sensibilización continua sobre Lineamientos Éticos, Sistema de Gestión Antisoborno y otros Delitos (SGAD), Línea Ética y actualización de la base legal, para nuestros colaboradores, proveedores, clientes y público en general.
- Certificación de Operador Económico Autorizado para Importación y Exportación (OEA).

PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Definimos responsabilidades específicas con los diferentes actores en la aplicación de nuestro Código contra Actos de Fraude y Corrupción.

FORMACIÓN ANTICORRUPCIÓN (GRI 205-2)

Como parte de nuestro programa anual de capacitación y sensibilización continua de nuestro Sistema de Gestión Antisoborno y otros Delitos (SGAD), en el 2023 se reforzaron las capacitaciones dirigidas y customizadas a nuestros diferentes grupos de interés y según los niveles de criticidad con riesgos de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

Durante el 2023, se ejecutaron actividades de capacitación conforme a nuestro Plan de Comunicación y Capacitación, dirigidas a diferentes grupos de interés: Comité Gerencial, colaboradores en diferentes posiciones (según nivel de criticidad con riesgos de corrupción y LAFT), colaboradores operativos, colaboradores en general, proveedores críticos (proveedores de chatarra, transportistas) y empresas de servicios.

1. Capacitación gerencial sobre base legal y responsabilidad penal:

- Dirigida a la Gerencia General, Presidencia Ejecutiva y reportes de la Gerencia General.
- Abordó aspectos legales y las responsabilidades penales de la empresa, así como el rol de las posiciones de Dirección para el cumplimiento del Sistema de Gestión Antisoborno y otros Delitos.

100%
de participación del público objetivo

2. Capacitación sobre lineamientos éticos en la interacción con funcionarios públicos:

- Dirigida a colaboradores con mayor vulnerabilidad o exposición a situaciones irregulares que podrían inducirlos o involucrarlos en delitos de corrupción pública.

100%
de participación del público objetivo
(243 colaboradores)

3. Capacitación de lineamientos éticos a colaboradores que ocupan posiciones críticas asociadas al Sistema de Gestión Antisoborno y otros Delitos:

- Dirigida a colaboradores que interactúan con diferentes socios de negocios y están expuestos a posibles situaciones de fraude, corrupción privada, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

100%
de participación del público objetivo
(243 colaboradores)

4. Capacitación general de lineamientos éticos (códigos + modelo de prevención):

- Incluyó a todo el personal de todas las sedes y subsidiarias (Lima, Callao, Pisco, Trujillo y Arequipa).

35%
de participación del total de
colaboradores de la Compañía

LIBRE COMPETENCIA (GRI 206-1)

Tenemos el compromiso de mantener relaciones honestas y constructivas con nuestros competidores; por ello, nos guiaremos por los siguientes principios:

- Respetar la libre competencia en la compra y venta de productos y servicios ante nuestros proveedores y clientes, sin participar en obstrucciones al libre desenvolvimiento del mercado.
- Competir en los mercados de forma leal, sin realizar publicidad engañosa o denigratoria de la competencia o de terceros.
- Determinar de manera autónoma e independiente decisiones de carácter comercial o estratégicas.
- No ofrecer ni solicitar pagos indebidos en relación con la compra de nuestros bienes o servicios, o la venta de nuestros productos o servicios, ni participar o ayudar en obstrucciones o amenazas a clientes particulares.



Promovemos acciones que beneficien a la sociedad y minimicen las consecuencias negativas que se pudieran originar.

Estos principios se ven reflejados en nuestro Código de Ética y el Código contra Actos de Fraude y Corrupción.

MECANISMOS PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

En Corporación Aceros Arequipa y sus empresas subsidiarias somos conscientes de la importancia y el impacto de nuestros actos a nivel interno y en la sociedad. Es por ello que promovemos acciones que beneficien a la sociedad y minimicen las consecuencias negativas que se pudieran originar.

Para garantizar el cumplimiento efectivo del Código de Ética de la empresa, se han implementado sistemas y procedimientos para fomentar el cumplimiento de nuestros lineamientos éticos corporativos definidos en:

- Política del Sistema Integrado de Gestión
- Código de Ética
- Código contra Actos de Fraude y Corrupción
- Código de Ética para Proveedores y Contratistas
- Protocolo de Interacción con Funcionarios Públicos
- Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Política de Donaciones
- Política de Compensaciones
- Política de Gestión Humana
- Sistema de Evaluación del Desempeño (SEVAD)

DESEMPEÑO DE LA LÍNEA ÉTICA (GRI 205-3)

Contamos con una línea ética –Línea Ética de Acero– que está a disposición de nuestros grupos de interés como una herramienta para canalizar sus preocupaciones o denuncias, y así prevenir y detectar el fraude, la corrupción y otros incumplimientos de la ley o nuestras normas internas.

Este mecanismo es administrado por un tercero independiente, que brinda al denunciante la posibilidad de anonimato y garantiza la confidencialidad de información que nos pueda compartir. Además, ayuda a mejorar nuestro sistema de gestión de denuncias para que puedan ser atendidas oportunamente, e implementar mejoras en los controles vulnerados que dieron origen a las denuncias éticas. Asimismo, la Línea Ética de Acero tiene las siguientes características:

- Está disponible las 24 horas de los 365 días del año.
- Permite adjuntar documentos que sirvan de evidencia para el caso denunciado.
- Cuenta con un operador personalizado y con la opción de grabación en casilla de voz.
- No tiene costo para el denunciante.

Cuando una persona identifica algún acto no ético en las operaciones de Corporación Aceros Arequipa, puede realizar la denuncia del hecho a través de la Línea Ética de Acero de manera anónima o brindando alguna identificación. Los canales de atención se encuentran disponibles en la página web y en la intranet de CAASA; en ellas también se encuentra el documento Guía de Uso de Línea Ética Aceros Arequipa, donde se describen los pasos a seguir para realizar la denuncia a través de cada uno de estos canales.

A fin de brindar todas las facilidades al denunciante, las denuncias se pueden realizar a través de un formulario web, línea telefónica fija, correo electrónico, WhatsApp, correo postal o de manera presencial en las oficinas del administrador de la Línea Ética de Acero. Cabe precisar que, si bien existe un canal oficial para el registro de denuncias, está abierta la posibilidad de que un denunciante se comunique directamente con algún funcionario de CAASA y subsidiarias alertando de situaciones que van en contra de los lineamientos éticos de la empresa. El funcionario que recibe la comunicación comunica al Comité de Ética o a la Gerencia General, de darse el caso, para la atención respectiva.

Contamos con los siguientes canales para que cualquier persona pueda hacer su denuncia en la Línea Ética de Acero:

 <p>Puede contactarse con un asesor de lunes a viernes de 8.30am a 6.30pm al siguiente número: 989 043 514</p>	 <p>Buzón de correo electrónico denuncias@lineaeticaacerosarequipa.com</p>
 <p>Formulario virtual: www.lineaeticaacerosarequipa.com</p>	 <p>Línea telefónica, disponible las 24 horas, 7 días a la semana: +51-1-0800-18-134 (gratuita) +51-1-219-7134 (costo llamada local)</p>

Alineado a nuestro Sistema de Gestión Antisoborno y otros Delitos, periódicamente, se difunden a todos los colaboradores, a través de correos electrónicos, situaciones no éticas que podrían darse en sus actividades diarias, dando a conocer la postura de CAASA de no tolerancia y el rechazo a este tipo de situaciones.

En estos comunicados se precisa que, cuando identifiquen alguna situación similar u otra que contravenga los lineamientos establecidos en el Código de Ética, Código contra Actos de Fraude y Corrupción nuestras normas internas, pueden utilizar la Línea Ética de Acero para reportar la situación no ética identificada.

CERO

casos de discriminación | datos de privacidad del cliente | conflictos de interés | uso de información privilegiada

Durante el periodo 2023, no tuvimos denuncias de discriminación, casos de competencia desleal, corrupción ni de hostigamiento sexual. Recibimos 27 denuncias¹⁶ en nuestra Línea Ética de Acero, de las cuales 21 se encuentran cerradas y 3 en proceso. Para las denuncias procedentes, implementamos 24 medidas correctivas correspondientes. Las denuncias tuvieron los siguientes conceptos:

Desempeño de la línea ética

Tipo	2023
Corrupción y soborno	0
Conflicto de intereses	4
Reclamos laborales	4
Protección al medio ambiente	0
Respeto a la comunidad	0
Fraude y colusión	11
Competencia desleal	0
Por afectación de derechos humanos	0
Otros	8

COMITÉ DE ÉTICA

El cumplimiento del Código de Ética es supervisado por el Gerente General, quien delega funciones y autoridad en un Comité de Ética que actúa según disposiciones de su reglamento. Periódicamente, el Comité de Ética informa sobre su gestión a la Gerencia General y al Comité de Auditoría y Riesgos.

El Comité de Ética es también responsable de lo siguiente:

- Servir como órgano de consulta respecto a inquietudes de colaboradores o terceros sobre hechos o circunstancias que puedan afectar la ética empresarial.
- Analizar y dirigir controversias respecto a los eventuales conflictos de interés reportados por los colaboradores a la Compañía, en cumplimiento de lo estipulado en el Código de Ética.
- Analizar libre y objetivamente situaciones de incumplimiento ético.

9 veces se reunió el comité durante el 2023

FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS

(GRI 3-3, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1)

En Corporación Aceros Arequipa buscamos identificar, prevenir y mitigar cualquier posible impacto a los derechos humanos en cualquiera de las actividades dentro de nuestra cadena de valor y con nuestros grupos de interés¹⁷.

Trabajamos bajo el marco de referencia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable y el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 (Perú).

Durante el 2021, iniciamos la implementación del modelo de debida diligencia en derechos humanos, que busca identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo se abordan los impactos reales y potenciales a los derechos humanos en nuestras actividades, cadena de suministro y otras relaciones comerciales.

¹⁶ Las 27 denuncias comprenden, 23 denuncias relacionados a casos éticos como fraudes internos, conflicto de interés y otros 4 relacionados a reclamos laborales.

¹⁷ Se han implementado medidas para disolver la asociación con contratistas o proveedores, en caso haya incumplimiento al código de ética por trabajo infantil, juvenil o trabajo forzoso.

Durante el periodo 2022-2023, no recibimos ninguna denuncia relativa a derechos humanos a través de nuestra línea ética u otro canal. Durante los últimos 3 años, se han evaluado el 100% de nuestras operaciones y de nuestros contratistas y proveedores de primera línea en materia de derechos humanos.

Como parte de nuestros mecanismos de mitigación de riesgos, exigimos a nuestros contratistas y proveedores como parte de los procesos de homologación, registros, aceptación del código de ética y otros. Por ejemplo, la entrega de evidencias que certifiquen el respeto de la libertad de asociación de nuestros proveedores y contratistas. Además, el 100% del personal de seguridad ha recibido formación formal en las políticas y procedimientos específicos de derechos humanos de la organización y su aplicación en materia de seguridad.

Por su parte, hemos capacitado a nuestros colaboradores en temas de derechos humanos:

Tema	Frecuencia	Colaboradores participantes
Empresa y derechos humanos	1	109
Diez principios del Pacto Global de Naciones Unidas	1	117

Además, destacamos también la capacitación anual especializada y obligatoria dirigida a colaboradores sobre la investigación y sanción en casos de hostigamiento sexual, la cual contó con la participación de 221 personas.



Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (Modelo recomendado por la OCDE)



A continuación, listamos dichos documentos corporativos:

PRINCIPALES POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS:

Nombre del documento	
Código de Ética	
Código de Ética para Proveedores y Contratistas	
Código contra Actos de Fraude y Corrupción	
Política Corporativa de Derechos Humanos y Diversidad	
Política Corporativa de Responsabilidad Social	
Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	

Estructura de gobernanza para temas de derechos humanos

Instancia	Rol o función
Área de Gestión Humana	Responsable de sistematizar e integrar los avances de Aceros Arequipa en materia de derechos humanos, visibilizar posibles brechas e impulsar acciones de mejora.
Comité de Sostenibilidad	Responsable del monitoreo y supervisión del cumplimiento de los planes de trabajo en materia de derechos humanos y del desempeño de la empresa.
Comité de Ética	Responsable de monitorear el cumplimiento del Código de Ética, revisar los resultados de las investigaciones y proponer acciones a la administración frente a los hechos identificados en las investigaciones

Nuestra gestión de derechos humanos se ha fortalecido con la implementación de un modelo de debida diligencia. El proceso se desarrolló en tres etapas:

01. Sensibilizar
a líderes y equipos de gerencias a cargo del proyecto, en materia de DD. HH. y empresas.

02. Formular
una hoja de ruta para cerrar brechas en DD. HH. e implementar un sistema debida diligencia en DD. HH.

03. Fortalecer
la matriz de riesgos e impactos en DD. HH., con la participación de sus principales grupos de interés.

Durante este proceso, se realizó la revisión y análisis de la matriz de riesgos en materia de derechos humanos de CAASA, y así identificar los temas relevantes a abordar con los grupos de interés: sociedad civil y proveedores, para la identificación de riesgos significativos relativos a condiciones laborales y corrupción, mientras que riesgos relativos a trabajo infantil o a trabajo forzoso se han identificado en procesos relacionados con la gestión de compras. Se abordaron los siguientes temas:

Temas relevantes a abordar con los grupos de interés

Proveedores y contratistas	Sociedad
Condiciones laborales	Afectaciones a la calidad de vida, recursos, costumbres o actividades económica
Trabajo forzoso	Afectaciones ambientales
Trabajo infantil o juvenil	Afectaciones o daños a la salud de las comunidades
Acoso u hostigamiento sexual	
Condiciones laborales	
Seguridad de las personas	
Afectaciones a la salud	

4.4. Gestión de riesgos y control interno

ENFOQUE DE GESTIÓN

Nuestro enfoque en la Gestión Integral de Riesgos y Oportunidades está diseñado para promover una cultura proactiva de prevención, con el objetivo de proteger y potenciar el valor de nuestros negocios, a través de la identificación temprana y el manejo estratégico de amenazas potenciales, tanto externas como internas. Esta estrategia integral nos permite no solo salvaguardar, sino también maximizar las oportunidades de crecimiento y desarrollo para la empresa.

Este enfoque está respaldado por la Política Corporativa de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos, así como por nuestra metodología de Gestión Integral de Riesgos y Oportunidades (GIRO). Esta última se fundamenta en los principios y metodologías del COSO ERM, y adopta prácticas recomendadas por referentes como el Dow Jones Sustainability Index y el Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), entre otros.

A través de este marco, sistemáticamente nuestro equipo gestiona los riesgos de la empresa, clasificados en los siguientes niveles:

- **Riesgos estratégicos:** pueden impactar el logro de nuestra visión, misión y objetivos estratégicos, y tienen una naturaleza cambiante por su estrecha relación con las tendencias mundiales y factores del entorno. Estos riesgos se gestionan a través de Ciclo de Gestión Estratégica y son revisados y evaluados al menos una vez al año.
- **Riesgos de procesos:** pueden impactar el logro de los objetivos de los procesos y/o el cumplimiento de las leyes, normativa interna y códigos de conducta, son inherentes a las actividades de los procesos, tienen una naturaleza conocida y se gestionan a través de controles internos. Estos riesgos son evaluados, como mínimo, una vez cada dos años.

Además, los riesgos pueden estar relacionados con temas económicos, reputacionales, de continuidad, éticos, derechos humanos y cumplimiento.

METODOLOGÍA GIRO

Nuestra metodología de Gestión Integral de Riesgos y Oportunidades (GIRO), establece un marco de referencia y de buenas prácticas para la gestión de riesgos y oportunidades de la empresa. Establece una guía de buenas prácticas y herramientas para anticiparnos y gestionar nuestros riesgos con un enfoque ASG, cumpliendo con los objetivos de negocio y de procesos, con el fin de prepararnos ante situaciones inesperadas.

La responsabilidad principal recae en los gerentes para la gestión de riesgos estratégicos, y en los dueños de proceso para la gestión de riesgos de procesos. La metodología también aborda la gestión de riesgos especializados como SSO, ambiental y seguridad de información, y cualquier gestión especializada de riesgos que CAASA decida implementar en el futuro.

GESTIONAMOS RIESGOS PARA
PRESERVAR Y GENERAR

valor al negocio

Objetivo general

Preservar y generar valor a la Compañía, evitando o minimizando las pérdidas generadas por las amenazas del entorno o las internas, así como identificando y aprovechando las oportunidades que surgen en un entorno incierto, contribuyendo así al logro de sus objetivos estratégicos.

Objetivos específicos

- Proteger los activos y el valor de la empresa para asegurar la continuidad del negocio.
- Tomar mejores decisiones, mejor informadas y alineadas con los objetivos estratégicos y el apetito de riesgo de la empresa.
- Asegurar que la empresa cumpla con las leyes, regulaciones y normas aplicables, evitando sanciones y daños a su reputación.
- Fomentar un ambiente proactivo para identificar riesgos potenciales antes de que se materialicen.
- Optimar el uso de recursos, enfocando la asignación en las áreas de mayor riesgo y oportunidad para la empresa.
- Mejorar la confianza de los grupos de interés al demostrar un enfoque proactivo y sistemático en la gestión de riesgos.
- Fomentar una cultura que favorezca la gestión de riesgos.



Beneficios de nuestra metodología GIRO:

- Permite una visión holística de todos los riesgos de la Compañía, que incluye tanto a los riesgos estratégicos como a los riesgos de procesos.
- Cuenta con un sistema de información que permite registrar, evaluar y monitorear los riesgos de forma centralizada y estandarizada. Además, permite vincular los riesgos con actividades dentro de los procesos e identifica a las posiciones y ocupantes de dichas posiciones como responsables de la ejecución de los controles y a los dueños de procesos en los diferentes niveles organizacionales.
- Los lineamientos para el tratamiento de los riesgos estratégicos cuentan con sinergias con el proceso de planeamiento y control de la estrategia, de tal forma que facilita la construcción del plan estratégico y los planes funcionales para que enfoquen sus esfuerzos en la mitigación de riesgos críticos y la captura de oportunidades; de igual forma, facilita el alineamiento con los objetivos individuales en los diferentes niveles organizacionales.
- Permite el monitoreo continuo del entorno y de las tendencias para anticiparnos a riesgos emergentes que pudieran afectar la estrategia de la Compañía en el futuro.
- Contempla criterios de evaluación de riesgos para tomar decisiones de inversión relacionados con el desarrollo de nuevos productos y ampliaciones en la capacidad productiva.

Principales hitos 2023

- Obtención del certificado de la ISO 37001- Sistema de Gestión Antisoborno y otros Delitos.
- Despliegue de la Metodología de Gestión de Riesgos y Oportunidades (GIRO) en las empresas subsidiarias.
- Fortalecimiento de la inteligencia del negocio y monitoreo de las tendencias.
- Desarrollo del módulo de riesgos estratégicos y tácticos en el sistema de información BALSC (Balanced Scorecard) para mejorar la integración y seguimiento de los riesgos.
- Implementación de reportes en el módulo de riesgos de procesos en el sistema de información Goldenbelt para la gestión de procesos de CAASA.



Etapas en la Gestión Integral de Riesgos

La gestión de riesgos es auditada por la Gerencia de Auditoría Interna con una periodicidad de 2 años, reportando los resultados de la evaluación directamente al Comité de Auditoría y Riesgos (CAR), órgano conformado por miembros del Directorio.



	01. Identificar	02. Evaluar	03. Controlar	04. Monitorear
Riesgos estratégicos (Ciclo de gestión estratégica)	Monitoreamos constantemente el entorno, las tendencias y conexiones (globales y locales), y las variables internas para identificar riesgos que puedan afectar el valor de la Compañía o impactar en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	Analizamos el impacto potencial de estos riesgos, como mínimo, una vez al año; considerando los niveles de impacto y probabilidad (ver anexo), apetito y tolerancia a los riesgos. Además, realizamos análisis de escenarios y sensibilidad para los riesgos que lo ameriten.	Definimos estrategias de respuesta para reducir el efecto adverso de los riesgos, las cuales pueden incluir iniciativas, planes, entre otros.	Realizamos reportes periódicos a la Gerencia y al Directorio. Asimismo, se cuenta con el sistema de información BALSC, que permite monitorear el estado de los riesgos y los principales indicadores que ayudan a medir su desempeño.
Riesgos de procesos (Gestión operativa)	En la gestión diaria, los equipos de trabajo identifican los principales riesgos que afecten el cumplimiento de sus objetivos y procesos.	Analizan variables de probabilidad e impacto como mínimo cada dos años para definir el nivel de criticidad de los riesgos y estrategias para mitigarlos.	Ejecutan los controles establecidos en sus procesos para mitigar los riesgos.	<ul style="list-style-type: none"> • Verifican si la criticidad de los riesgos se mantiene y si se cumplen los controles en sus procesos, con un enfoque en la mejora continua. • Anualmente, se ejecutan las rutinas de autocontrol, que son ejercicios que realizan los dueños de proceso para verificar la efectividad de los controles manuales asociados a los riesgos más críticos en cada uno de sus procesos. • Finalmente, cuando se materializa un riesgo con impacto alto, debe analizarse y documentarse en una ficha (de riesgo materializado) para que sirva de aprendizaje y evitar que vuelva a suceder.

Tipos de riesgos



Además, también clasificamos nuestros riesgos por tipo de impacto y por temporalidad.

Clasificaciones de riesgo

Por tipo de impacto	Por temporalidad
Económico	Emergentes
Operaciones y sistemas de información	No emergentes
Reputación e imagen	
Regulatorio y legal	
Medioambiental	
Seguridad y salud ocupacional (SSO)	

RIESGOS ESTRATÉGICOS Y EMERGENTES

Partiendo de un estudio de las tendencias globales y locales y su correlación con factores internos, realizamos un análisis integral de las variables que pueden influir en el logro de nuestros objetivos estratégicos. Este análisis es el principal punto de partida para identificar y evaluar nuestros riesgos estratégicos y emergentes en el marco del proceso anual de Planeamiento Estratégico.

Riesgos estratégicos

Tras analizar las tendencias y conexiones y siguiendo las pautas de nuestra Metodología de Gestión Integral de Riesgos, identificamos y evaluamos los riesgos estratégicos de la Compañía, los cuales pueden impactar el logro de nuestra visión, misión y objetivos estratégicos, y tienen una naturaleza cambiante por su estrecha relación con las tendencias mundiales y factores del entorno. Estos riesgos los gestionamos a través de Ciclo de Gestión Estratégica y son revisados y evaluados al menos una vez al año.



Alto Considerable Moderado Bajo



- R1** Abastecimiento de chatarra al costo y calidad requerido
- R2** Concentración de los resultados en productos y segmentos específicos
- R3** Mayor competencia en los mercados en los que operamos
- R4** Integridad de la seguridad y salud de nuestros colaboradores y contratistas

- R5** Contingencias asociadas al cumplimiento normativo y regulatorio
- R6** Sostenibilidad financiera para soportar nuestro crecimiento
- R7** Vulnerabilidad macroeconómica, inestabilidad política y social en los países de influencia
- R8** Deterioro de relación con grupos de interés

- R9** Inversiones que no cumplan con retorno y objetivos
- R10** Daño en la reputación e imagen
- R11** Interrupciones en la continuidad de negocio por factores internos y externos (incluye ciberseguridad)

Principales riesgos emergentes

Los riesgos emergentes responden a múltiples tendencias que pueden afectar la estrategia de la Compañía en el futuro, pero también pueden crear oportunidades para aumentar el valor que ofrecemos a nuestros clientes y la sociedad. Para Corporación Aceros Arequipa, en línea con la metodología establecida por S&P Global, los riesgos emergentes son aquellos que cumplen con los siguientes aspectos:

- El riesgo es nuevo, emergente o de importancia creciente.
- El impacto potencial del riesgo es a largo plazo.
- El impacto potencial del riesgo es significativo.
- La fuente del riesgo debe ser una variable externa.
- El riesgo y su impacto en la Compañía son específicos.

A continuación, se presentan los principales riesgos emergentes:

RE1

Incremento de las importaciones y/o inversiones siderúrgicas en la región, provenientes de otros países, debido al menor crecimiento de los mercados y el exceso de capacidad productiva.

RE2

Tendencia mundial en la industria siderúrgica hacia el uso de tecnologías de producción menos contaminantes como los hornos de arco eléctrico incrementaría la competencia por la captación de acero reciclado y sus costos.

RE3

Cambios abruptos en las políticas, la legislación, la tecnología y el mercado para la mitigación del cambio climático que afecten nuestras operaciones o la continuidad del negocio.

RE4

Interrupción de nuestro abastecimiento de suministros críticos y/o impacto en nuestros resultados financieros debido a eventos disruptivos en las cadenas de suministros mundiales propiciados por tensiones geopolíticas y económicas entre países.

Los riesgos emergentes responden a múltiples tendencias que pueden afectar la estrategia de la Compañía en el futuro.



Conoce más sobre nuestro análisis y evaluación de riesgos estratégicos y emergentes en el **Reporte corporativo de riesgos 2023-2024** 



CULTURA LA GESTIÓN DE RIESGOS

Impulsamos el enfoque en la prevención y gestión de riesgos como parte de nuestra cultura organizacional, trabajando de la mano con los líderes de la organización para asegurar que forme parte de nuestro pensamiento y actuar diario. Brindamos herramientas a los líderes para que puedan gestionar sus riesgos e involucrar a sus equipos.

Generamos alineamiento de la gestión de riesgos en todos los colaboradores a través de un sistema de incentivos integrado con la gestión estratégica y el sistema de evaluación del desempeño. Cada año, durante el Ciclo de Gestión Estratégica, se definen, revisan y actualizan las iniciativas, indicadores y acciones para mitigar los principales riesgos de la empresa que posteriormente son

asignados como objetivos individuales a los gerentes, líderes y colaboradores responsables, asegurando que la gestión de riesgos se integre en la gestión empresarial ordinaria.

Además, fomentamos la comunicación abierta y transparente sobre los riesgos, así como el alineamiento y sinergias entre áreas para una gestión integrada y end-to-end. También, promovemos una visión continua del entorno estratégico y de los procesos internos para identificar posibles riesgos y tomar medidas proactivas.

Con el objetivo de garantizar el éxito de nuestra cultura que favorezca la gestión de riesgos, ofrecemos capacitaciones y talleres continuos para el despliegue de nuestra metodología GIRO y brindamos soporte a las actualizaciones de las matrices de riesgos.

Además, realizamos campañas de sensibilización en la gestión de riesgos, ética y cumplimiento. También, desarrollamos herramientas informáticas para facilitar la gestión de riesgos de procesos y riesgos estratégicos a nivel entidad y táctico a cargo de los líderes y dueños de procesos.

Se cuenta con un programa anual de capacitación al Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio. En el 2023 se desarrollaron 3 sesiones con la finalidad de garantizar que estén informados y actualizados sobre las últimas prácticas líderes de gestión de riesgos, dar claridad sobre las responsabilidades de cada órgano de gobierno respecto a la gestión de riesgos y fortalecer la gestión de riesgos en la empresa.

Gestión del desempeño organizacional

A través de nuestro Ciclo de Gestión de la Estrategia, aseguramos el alineamiento estratégico a todo nivel para asegurar que los objetivos individuales de las gerencias c-level, los líderes y de sus equipos estén alineados a las prioridades estratégicas corporativas, mitigando riesgos, capturando oportunidades y reduciendo debilidades.



GOBERNANZA DE LA GESTIÓN DE RIESGOS

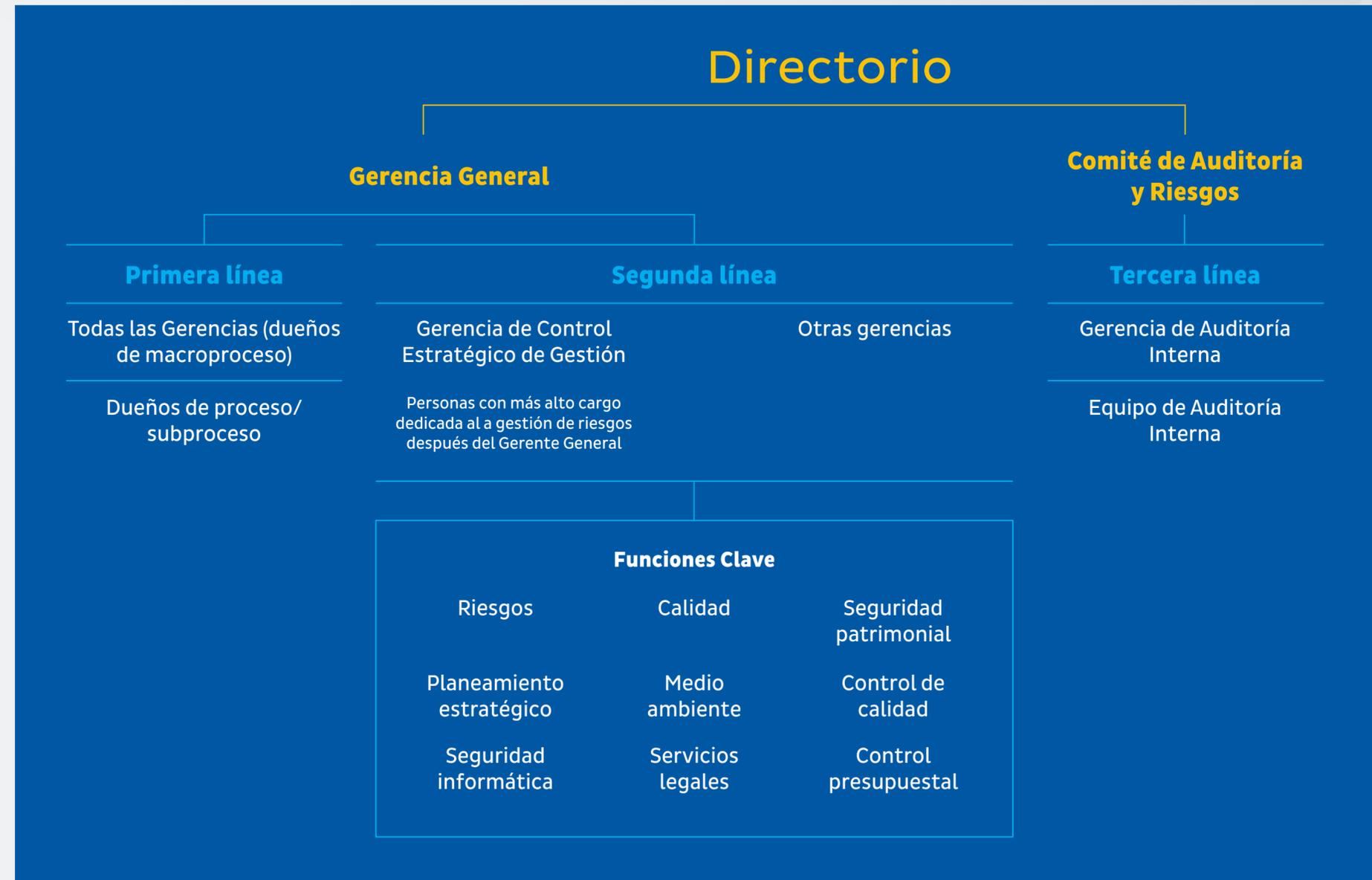
El sistema de control interno de la Compañía se basa en el modelo de tres líneas del IIA para una gestión y control efectivo de riesgos contemplado en el marco COSO ERM y el Instituto de Auditores Internos. Estas tres líneas, para una efectiva gestión y control de riesgos, definen la estructura, roles y responsabilidades de la gestión de riesgos de CAASA, las cuales se detallan en la Metodología de Gestión Integrada de Riesgos y Oportunidades.

Las actividades de seguimiento y auditoría de riesgos (tercera línea) son funcionalmente independientes de las líneas de negocio, reportando directamente al Comité de Riesgos y Auditoría (CAR) del Directorio. De este modo, la independencia estructural permite que los riesgos objetivos y los controles estén relacionados, de forma que puedan gestionarse eficazmente sin la presión de un potencial conflicto de intereses procedente de otras prioridades o departamentos del negocio tal y como se define en el Estatuto de la Comisión de Auditoría y Riesgos.

Basado en la Política Corporativa de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos, delega los roles y responsabilidades a través del modelo de tres líneas:

- **Primera línea:** dueños de proceso encargados de mantener un sistema de gestión de riesgos efectivo dentro de sus áreas de responsabilidad.
- **Segunda línea:** áreas de soporte encargadas de brindar metodología, soporte en la gestión y monitorear la eficacia de los controles.
- **Tercera línea:** auditoría interna encargada de la supervisión objetiva e independiente.

El control interno y la gestión integral de riesgos son llevados a cabo por todos los miembros de la empresa, incluidos la Alta Dirección y sus comités, los gerentes, subgerentes, jefes y colaboradores.



La Gerencia de Control Estratégico de Gestión es la instancia responsable con más alto cargo que se dedica a la gestión de riesgos a nivel operacional, este enfoque es integral. Además, se han establecido las siguientes responsabilidades dentro de la política corporativa empresarial de control interno y gestión integral de riesgos:

AUDITORÍA INTERNA

La Compañía cuenta con un Gerente de Auditoría Interna, elegido por el Comité de Auditoría y Riesgos y el Directorio. La misión de la auditoría interna en la organización es apoyar a la Alta Dirección en la mejora y fortalecimiento del control interno y la administración de riesgos, brindando propuestas de mejoramiento y enfocándose en lo relevante.

Para garantizar la independencia de la auditoría interna, se ha dispuesto que el Gerente de Auditoría Interna y su equipo reporten funcionalmente al Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio y, administrativamente, a la Presidencia Ejecutiva y a la Gerencia General de la Compañía.

AUDITORÍA EXTERNA DE ESTADOS FINANCIEROS

Entre las facultades y responsabilidades delegadas por el Directorio al Comité de Auditoría y Riesgos, en relación con el trabajo del auditor externo independiente, se tienen:

- Seleccionar y proponer auditores externos al Directorio
- Revisar y aprobar el enfoque y plan de trabajo de los auditores externos
- Revisar y confirmar la independencia de los auditores externos, obteniendo sus declaraciones respecto a la relación entre auditores y la Compañía, y los servicios que no son de auditoría
- Evaluar el trabajo realizado por los auditores externos
- Revisar los resultados de la auditoría con la Gerencia y los auditores externos, además de aprobar el informe de estos para su presentación al Directorio y Junta de Accionistas

Responsable	Funciones de riesgos
Directorio	Responsable de aprobar la política de control interno y gestión integral de riesgos y definir los roles, responsabilidades y líneas de reporte que correspondan.
Comité de Auditoría y Riesgos (CAR)	Evalúa la eficacia de los sistemas de control interno, presentados por el Área de Auditoría Interna y que se implementen políticas y procedimiento que aseguren una adecuada gestión de riesgos, velar por el cumplimiento de los códigos y políticas corporativas.
Presidencia Ejecutiva	En coordinación con el Gerente General, define el Plan Estratégico Corporativo, determina los objetivos a corto, mediano y largo plazo, identifica los riesgos a nivel de entidad y asiste en la implementación de estrategias para mitigarlos. Es responsable de promover una cultura de gestión de riesgos al interior de nuestra empresa.
Gerencia General	Responsable de diseñar, implementar y supervisar el sistema de control interno y de gestionar los riesgos a los que nos encontramos expuestos.
Control Estratégico de Gestión	A través del Área de Riesgos, asiste a la Alta Dirección, dueños de proceso y colaboradores en el despliegue de la metodología de gestión de riesgos para identificar, analizar, controlar y monitorear los riesgos a nivel entidad y procesos. Asimismo, es responsable de facilitar y alinear la determinación del nivel de tolerancia o apetito de riesgo apropiado de la organización. Define y actualiza la metodología de gestión de riesgos considerando los marcos de referencia, buenas prácticas y estándares del marco externo, asegurando su mejoramiento continuo.
Auditoría Interna	Realiza labores de auditoría en forma exclusiva, cuenta con autonomía, experiencia y especialización en los temas bajo su evaluación, e independencia para el seguimiento y la evaluación de la eficacia del sistema de control interno. El Gerente de Auditoría Interna reporta directamente al Comité de Auditoría y Riesgos (CAR) y es nombrado por el Directorio.
Dueños de macroproceso	Rol asignado a gerentes, que cuentan con experiencia y juicio profesional adecuado para la gestión de los procesos operativos y de soporte a su cargo.
Dueños de proceso/subproceso	Rol asignado a gerentes, subgerentes, jefaturas y supervisores que cuentan con experiencia y juicio profesional adecuado. La asignación de este rol dependerá de la complejidad e impacto del proceso sobre los objetivos del negocio.

4.5. Calidad total (GRI 3-3)

ENFOQUE DE GESTIÓN

Resulta fundamental mantener y continuar impulsando la cultura de calidad y mejora continua en nuestros procesos. Para lograrlo, desarrollamos una estrategia basada en 3 pilares:

CREAMOS CALIDAD

que perdura



01. Sensibilizar

Adaptar las metodologías de los sistemas de gestión, así como los programas de mejora continua, a fin de hacerlos más ágiles y flexibles para nuestros colaboradores.

02. Expansión

Ampliar el alcance de los sistemas de gestión y programas de mejora continua para CAASA y subsidiarias.

03. Cultura

Fomentar la mejora de procesos a través de metodologías y herramientas que potencien el involucramiento y aprendizaje vivencial de los colaboradores en la mejora continua de la empresa.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Nuestro principal objetivo es asegurar la estandarización de políticas y normativa, generando buenas prácticas a nivel corporativo para soportar su crecimiento y expansión nacional e internacional. Tenemos como propósito potenciar la propuesta de valor que ofrecemos a nuestros clientes, a través del mantenimiento y mejora de estándares y el fortalecimiento de nuestros procesos.

A continuación, presentamos los principales logros del 2023:

Certificación de nuestra planta de trefilados bajo las normas internacionales ISO 9001 Sistema de Gestión de la Calidad, ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental e ISO 45001 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, otorgado por la certificadora ABS Quality Evaluations.

Certificación del Sistema de Gestión Antisoborno y otros delitos bajo la norma internacional ISO 37001, otorgado por la certificadora Asociación Civil BASC PERÚ, con la finalidad de fortalecer el modelo de prevención en todos los niveles involucrados de la Compañía.

Certificación de producto para exportación a Ecuador, otorgado por la certificadora ICONTEC, bajo las normas técnicas RTE 016 para barras de construcción y RTE 027 para tubos.

Integración de los estándares de calidad para los procesos de la subsidiaria Corporación Aceros Arequipa S.R.L (Bolivia), bajo el modelo de gestión documentaria de CAASA, logrando la unificación y estandarización de lineamientos, asegurando el control transversal de la documentación a nivel corporativo.

Integración de los nuevos procesos de la planta de tubos y centro de distribución de Lurín al Sistema Integrado de Gestión (SIG) de CAASA, asegurando la estandarización y adopción de buenas prácticas corporativas.

Contamos con las siguientes certificaciones vigentes:

1. Mantenimiento de los certificados del Sistema Integrado de Gestión bajo las normas internacionales ISO 9001 Sistema de Gestión de la Calidad, ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental e ISO 45001 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Mantenimiento de los certificados de producto para exportación a Brasil con la Asociación Brasileña de normas técnicas (ABNT), bajo la norma técnica NBR 7480.
3. Mantenimiento y ampliación del certificado de producto para exportación a Colombia con ICONTEC, bajo las normas técnicas NTC 2289, el reglamento técnico 1856 y la ASTM A706.
4. Mantenimiento de la acreditación de competencia técnica de los laboratorios de Aceros Arequipa de acuerdo con la norma NTP ISO/IEC 17025.
5. Obtención del certificado de producto para exportación a Ecuador con ICONTEC, bajo los reglamentos técnicos RTE 016 para barras de construcción y RTE 027 para tubos.



METAS A NIVEL GERENCIA:

Lograr la certificación ISO 37001 Gestión Antisoborno



PROGRAMAS DE MEJORA CONTINUA

Buscamos fomentar en todos nuestros colaboradores una filosofía de innovación y mejora continua, que nos permita incrementar permanentemente la eficiencia en costos, simplificar los procesos y eliminar los desperdicios, a fin de aumentar la satisfacción de nuestros clientes y los márgenes de la empresa.

Para ello, manejamos 3 programas y un mecanismo de reconocimiento tangible llamado Puntos CAASA.

Buscamos fomentar en todos nuestros colaboradores una filosofía de innovación y mejora continua



SUGERENCIAS
Implementar ideas que contribuyan a la mejora de los procesos y reducir las ineficiencias.



PROYECTOS
Desarrollar proyectos de mejora de alto impacto y bajo costo.



5'S
Implementar en las zonas de trabajo prácticas estándar de orden y limpieza.



PUNTOS CAASA
Mecanismo de incentivo y reconocimiento en CAASA-Pisco.

PROGRAMA DE SUGERENCIAS

¡MIS IDEAS SUMAN!

El objetivo del programa de sugerencias en CAASA es fomentar un entorno colaborativo donde los empleados se sientan valorados e involucrados en el proceso de mejora continua de la Organización. El programa permite a nuestros colaboradores que, a través de su experiencia y creatividad, presenten sus ideas para realizar mejoras enfocadas en la eficiencia operativa, la satisfacción del cliente, la innovación de productos o servicios, y el clima laboral, entre otros.

Para que el programa de sugerencias sea efectivo, es crucial el compromiso que mantienen los líderes de los procesos con la evaluación e implementación de las sugerencias viables, así como con el reconocimiento a los colaboradores por sus contribuciones.

En el 2023, logramos capturar 2,547 ideas de mejora. Implementamos 80% de las ideas que nos ayudaron a simplificar nuestros procesos, logrando alcanzar un beneficio económico de más US\$ 85,000 así como simplificación y mejoras en los procesos de la compañía.

+25
años

+90,000
sugerencias

+US\$ 3.5
millones ahorrados





PROGRAMA DE PROYECTOS

Busca desarrollar proyectos de mejora de alto impacto y bajo costo. Desde hace 30 años, usamos metodologías de mejora continua con el propósito de incrementar la productividad y eficiencia de los procesos a través del trabajo en equipo. En el 2023, se inscribieron 60 proyectos, de los cuales 20 pudieron llegar a sus objetivos planteados. Gracias a nuestra estrategia de expansión, 26 de los 60 proyectos fueron de equipos de Lima y subsidiarias logrando grandes resultados para sus procesos.

Cada año, los colaboradores que participan en el programa de proyectos utilizan las metodologías de solución de problemas, *lean six*



sigma, scrum y design thinking para llegar a los resultados esperados.

Contamos con una estructura para **dar visibilidad y reconocer** los proyectos de mejora. **Encuentro Interno** es un concurso que busca fomentar una cultura de mejora continua e innovación; incentiva, difunde la creatividad y participación destacada, y fomenta la sana competencia en todas las áreas de la Corporación. Los proyectos inscritos participan en las categorías de Rentabilidad y Eficiencia y Simplificación de procesos.

30
años

+600
proyectos implementados

US\$ 3,762,000
de ahorro y 20 proyectos en el 2023



PROGRAMA 5S

Para la administración de las 5S, hemos dividido las áreas en zonas de trabajo, contando con 327 a nivel Perú y Bolivia, las cuales se encuentran distribuidas en 3 categorías: talleres, planta y almacenes; cada una de estas con estándares definidos por CAASA y de acuerdo con la necesidad del proceso.

A través de nuestra aplicación **Inspecciones Integradas**, gestionamos de manera ágil los hallazgos en los temas de seguridad, medio ambiente, calidad, productividad y gestión de orden y limpieza. Buscamos mejorar la calidad de vida en el lugar de trabajo. Además, periódicamente se desarrollan inspecciones para evaluar el cumplimiento de los estándares e identificar mejores prácticas que puedan ser replicadas a nivel corporativo.



Premio Nacional 5S
Ganadores de la medalla de oro durante 3 años consecutivos



Reconocimiento
Difusión de las mejores zonas
Premiación en Encuentro Interno



Liderazgo
Compromiso de todos los niveles

P U N T O S
C A A S A

PUNTOS CAASA

Sistema de recompensa de CAASA, que reconoce de manera tangible la participación destacada de nuestros colaboradores en los programas de mejora continua.

Durante el 2023, hemos trabajado en la expansión del uso del aplicativo, que permite gestionar la designación de puntos y proceso de canje de los colaboradores, con lo cual seguimos fomentamos la simplicidad y agilidad en los procesos en la corporación.

01.

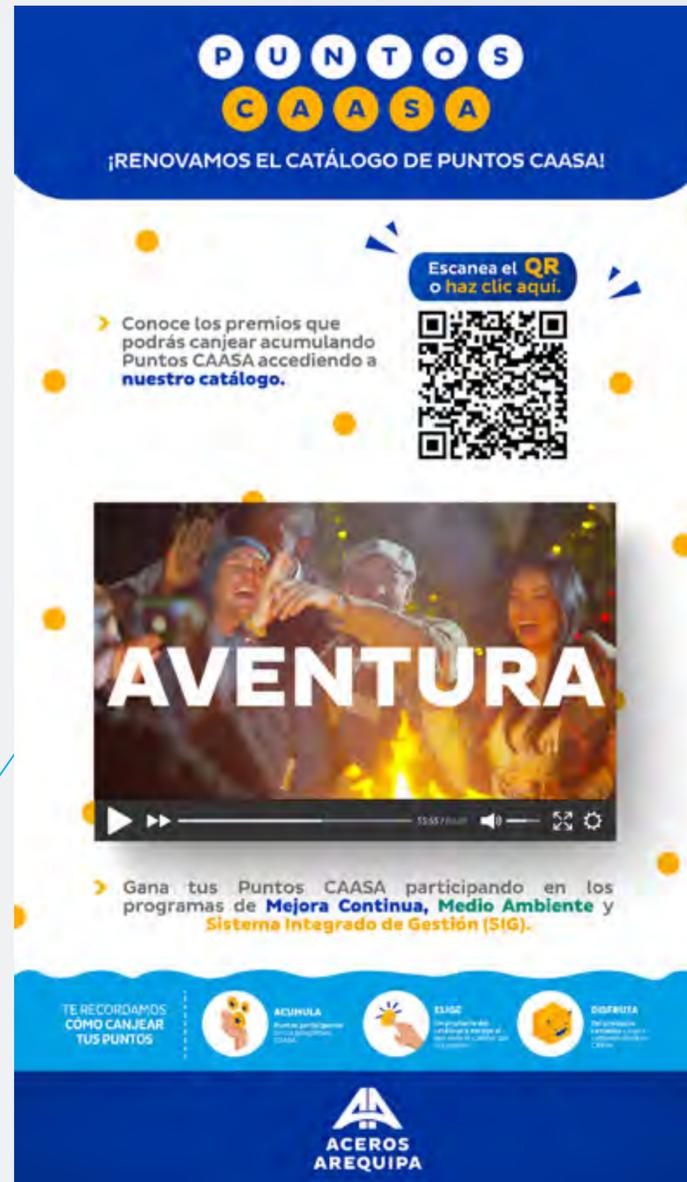
Reconocimiento intangible:

Espacios internos donde los colaboradores muestran sus logros, en los distintos programas de calidad, a los líderes de la Compañía, buscando seguir impulsando la participación e involucramiento en la mejora continua de esta.

02.

Reconocimiento tangible:

Puntos CAASA que se pueden canjear por *merchandising* de la Compañía o por productos en distintas categorías.



Algunos logros destacados del 2023

Mejor sugerente del año Pisco: Enrique Nieto, con 74 sugerencias propuestas de las cuales se implementaron 69.

Mejor sugerente del año Lima: Fressia Gonzales, con 10 sugerencias propuestas de las cuales se implementaron 6.

Mejor proyecto en la categoría Rentabilidad: Equipo Power System, con el proyecto Mejora en la Tensión de Operación del Horno Eléctrico.

Mejor proyecto en la categoría Eficiencia y Simplificación de Procesos: Equipo Metaverso Metálico, con el proyecto Supervisión Remota de Grúas Manipuladoras.