

GOBIERNO CORPORATIVO

GOBERNANZA CON VISIÓN DE FUTURO



2.1. Gobierno corporativo

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

BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO¹

En CAASA fundamentamos nuestra gestión diaria en pilares sólidos de buen gobierno corporativo, con lo que garantizamos integridad, transparencia, competitividad y rentabilidad a todo nivel. Este enfoque, que nos permite generar valor sostenible a largo plazo para nuestros accionistas y grupos de interés, promueve relaciones de confianza y excelencia operativa.

Nuestro compromiso con los accionistas se basa en la transparencia, la equidad y el acceso oportuno a información relevante. Para ello implementamos mecanismos que aseguran la comunicación abierta y el trato igualitario, como los siguientes:

- Junta general de accionistas.
- Llamadas trimestrales, en las que se presenta información financiera precisa y actualizada.

- Portal web para inversionistas, que ofrece acceso continuo a reportes, resultados financieros y otros documentos relevantes.
- Atención personalizada a través de canales oficiales para responder solicitudes e inquietudes.

Para cada uno de estos espacios, seguimos los siguientes enfoques:

→ GRÁFICO 12
ENFOQUES



El directorio, órgano central en nuestra estructura de gobernanza, se encarga de supervisar la gestión profesional de la empresa y asegurar la creación de valor sostenible. Sus funciones están claramente definidas en el **Reglamento del Directorio**², el cual establece los principios de actuación y responsabilidades.

Generamos
valor sostenible
a largo plazo



Actualmente, el directorio de CAASA, elegido por un periodo de 3 años, está compuesto por 12 miembros, con una estructura balanceada que garantiza diversidad de perspectivas: 1 director ejecutivo, 2 directores independientes y 9 directores no ejecutivos.

→ GRÁFICO 13
**PILARES DEL
CÓDIGO DE
GOBIERNO
CORPORATIVO**



Lineamientos del Directorio:

(GRI 2-10, 2-15, 2-18)

- La selección de los integrantes del directorio es un proceso supervisado por el Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos, el cual tiene la responsabilidad de recomendar a los candidatos que serán propuestos ante la Junta General de Accionistas.
- Para ser designado miembro del Directorio, el candidato debe cumplir con los requisitos previstos en las disposiciones legales vigentes y en el estatuto de la Sociedad. Asimismo, se procurará que estas personas deban contar con diferentes especialidades y competencias, de manera que haya pluralidad de enfoques y opiniones.
- Anualmente, el directorio se realiza una autoevaluación³.
- Es responsabilidad del directorio realizar el control y seguimiento de los posibles conflictos de interés entre los directores. En el reglamento se establece que el director que tenga conflicto de interés en algún asunto que sea materia de discusión lo hará saber de inmediato al directorio y se abstendrá de participar en esa materia.

³ Las autoevaluaciones se realizan una vez culminado el año durante el primer trimestre del año siguiente. En ese sentido, durante el primer trimestre del 2024, el 100 % de los directores realizó su autoevaluación de desempeño del 2023. Toda la información y acuerdos de las autoevaluaciones son tratados en forma confidencial y su uso es restringido.

MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y DESEMPEÑO DEL AÑO

El actual directorio de la Sociedad fue elegido en la junta general obligatoria anual, en marzo del 2022.

→ TABLA 4
MIEMBROS DEL
DIRECTORIO

Nombre	Tipo	Participación (asistencia) 2024
Sr. Ricardo Cillóniz Champín	Presidente del Directorio Ejecutivo	100 %
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	

Para medir el desempeño, la permanencia promedio durante el 2024 fue de 13.67 años. Asimismo, la asistencia promedio al Directorio en lo que va del 2024, ha sido del 100%⁴, con un total 13 de sesiones.

13
SESIONES
EN EL 2024

⁴ El mínimo de asistencia requerido es la mitad más uno de sus miembros, según al Artículo 168 de la Ley General de Sociedad.

10 | **2**
DIRECTORES
HOMBRES | DIRECTORES
MUJERES

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. Duran-

te 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 Cervesur S.A.A.: Creditex SAA; Transaltisa SA; Alimentos Procesados SA (Alprosa); Procesos Agroindustriales SA (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 desde el 26 de abril de 2022.

SR. PEDRO BLAY HIDALGO.

De profesión Ingeniero Industrial de 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 SA, Comfer SA 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 de 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 Vice Presidente 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 Perú, Compañía Minera Poderosa, Calcios del Sur y Cipensa Explosivos, entre otros. Ha desempeñado cargos ejecutivos en Chase Manhattan Bank como Vice Presidente 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 OLAZABAL 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 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 In-

dustrias de Arequipa S.A, Ubicua Offices Perú S.A., Define Consultoría S.A., Define Servicios S.A.C., Define Holding S.A.C. y Agroindustrias del Pacífico S.A. Es director de Redondos S.A., Tradi S.A., San Felipe S.A., Inmobiliaria Los Granados S.A., Inmobiliaria Comercial del Acero Argentina S.A. e Inmobiliaria Comercial del Acero Cajamarquilla S.A. Es miembro del comité de inversiones del Fondo HMC Capital High Yield Perú F2 y 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". Cuenta con las siguientes certificaciones: "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); "Economía Circular: Transición hacia la Sostenibilidad del Futuro" (MIT Profes-

sional Education); "Especialización en Evaluación Económica y Financiera de Proyectos" (Centrum-PUCP) y "Digital Transformation Playbook: Leverage Technology to Innovate Your Business" (Stanford University – Graduate School of Business). 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 S.A.C., Agrícola Chapi S.A., Sum Vehículos S.A. y Orué 230 S.A.C., entre

otras. Durante el 2024 fue designado como Director de Japan Autos S.A. 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 VON WEDEMEYER KNIGGE.

Administrador de empresas, graduado en la Universidad de Hamburgo, Alemania. Es también Maestro Cervecer, grado que obtuvo 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 S.A.A; así como Presidente del Directorio de las diversas empresas que conforman la Corporación Cervesur (Alprosa, Creditex, Proagro, Servicios de Asesoría S.A., Texgroup, Transaltisa, Futuro Inmobiliario Camacho S.A., Futuro Invest S.A., Servicios Aéreos AQP S.A., entre otras). 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. Es Director de

Comex-Perú, y, Expresidente y Director de la Sociedad Nacional de Industrias. 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 pro-tempore 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. De la misma forma, se desempeñó como miembro del Comité Ejecutivo de la Sociedad Nacional de Industrias y de Comex Perú; 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.

CENTRO DE DISTRIBUCIÓN LURIN



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 por función desarrollar los lineamientos y las normas para nuestros procesos y procedimientos relacionados, así como velar por su cumplimiento.

A lo largo del ejercicio, los miembros del directorio, atendiendo asuntos estratégicos por los que se les ha requerido, se han reunido en 13 sesiones a lo largo del año.

→ TABLA 5
COMITÉ DE
AUDITORÍA
Y RIESGOS*

Miembros	Cargo	6 sesiones
Sr. Andreas von Wedemeyer	Presidente	
Sr. Pablo Peschiera Alfaro (hasta setiembre 2024)	Miembro	
Sr. Ricardo Bustamante Cillóniz		
Sr. Pedro Blay Hidalgo		
Sr. Manuel Montori (desde setiembre 2024)		

COMITÉ DE AUDITORÍA Y RIESGOS⁵

El principal propósito del Comité de Auditoría y Riesgos (CAR) es asistir al directorio en cumplimiento de sus responsabilidades de vigilancia sobre el sistema de control interno de la Compañía, así como establecer, y mantener el entorno y las condiciones para tal fin. Sesiona por lo menos cuatro veces al año y está conformado por cuatro 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.

Este comité viene promoviendo la elaboración y el 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, como información, gestión humana, inventarios, inversiones, activo fijo, seguridad y salud ocupacional, compra de bienes y servicios, créditos y cobranzas, costos y presupuestos, ética, fraude, control interno y gestión integral de riesgos, responsabilidad social, buen gobierno corporativo, entre otros.

Se cuenta con un programa anual de capacitación al Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio, conformado por directores no ejecutivos. En el 2024 se desarrollaron tres sesiones con la finalidad de garantizar que estén informados y actualizados sobre las últimas prácticas de los 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.

- Los temas abordados fueron:
- Impacto de modificaciones a las Normas Globales de AI 2024 en las funciones del Comité de Auditoría y la función de auditoría interna.
 - Globalismo y riesgos asociados.
 - *Compliance* y anticorrupción: claves para una gestión responsable.

EN CAASA HEMOS FORMADO DIVERSOS COMITÉS INSTALADOS PARA ATENDER LOS TEMAS CONSIDERADOS DE INTERÉS PARA LA ORGANIZACIÓN.

⁵ 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.

COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS,
RETRIBUCIONES Y RECURSOS HUMANOS

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 las prácticas modernas del desarrollo humano, además de que mantenga un sistema de compensación equitativa y competitiva que permita cumplir con la misión y los objetivos estratégicos de la organización.

Sesiona por lo menos cuatro veces al año y está conformado por cuatro 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 pero sin voto.

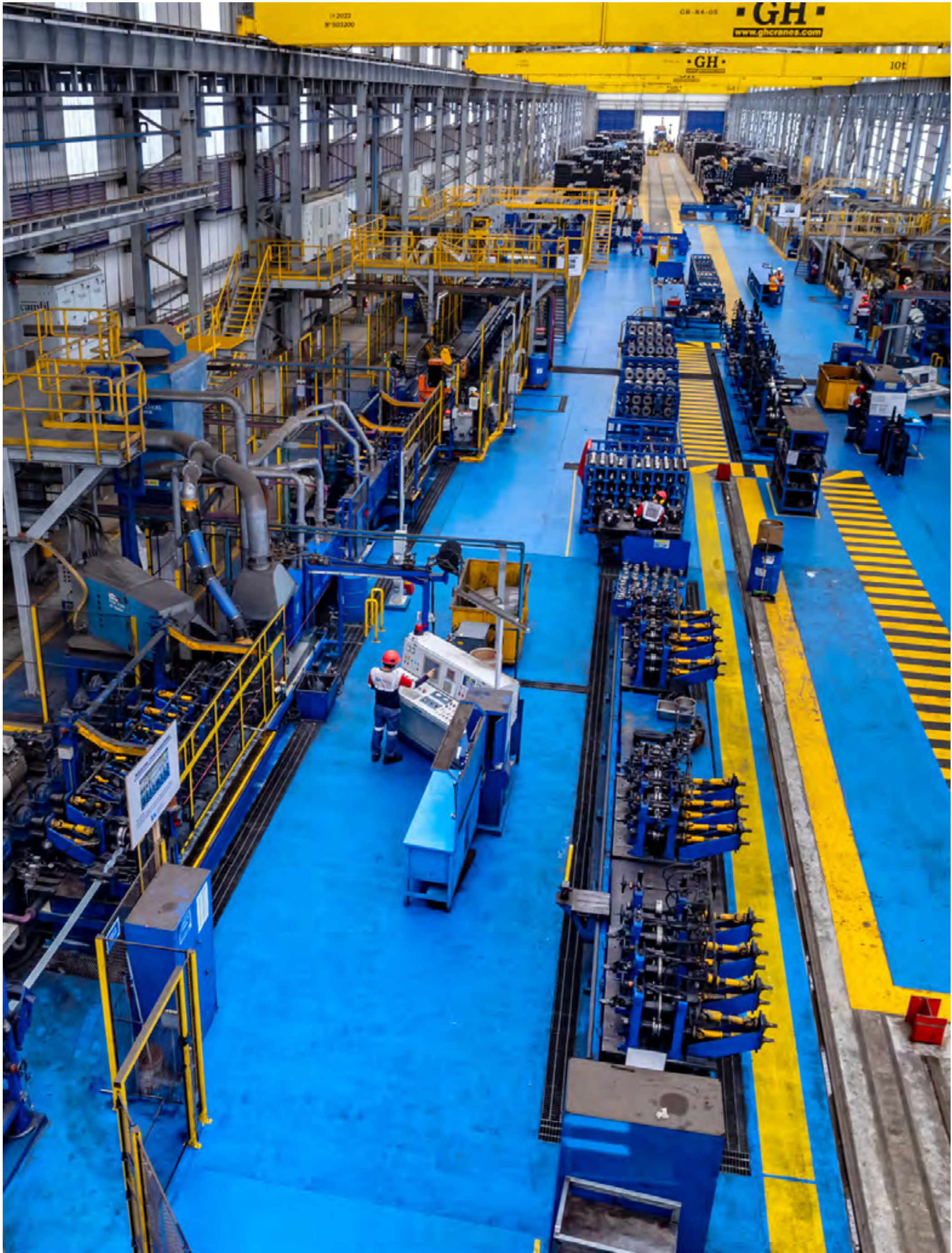
El Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos viene promoviendo el desempeño de los niveles gerenciales fijando y siguiendo objetivos y metas para cada área funcional, y revisando periódicamente la es-

→ TABLA 6
COMITÉ DE
NOMBRAMIENTOS,
RETRIBUCIONES
Y RECURSOS
HUMANOS

Miembros	Cargo
Sr. Fernando Carbajal Ferrand	Presidente
Sr. Pablo Peschiera Alfaro (hasta agosto 2024)	
Sr. Enrique Olazábal Bracesco	
Sr. Manuel Montori Burbank (hasta agosto 2024)	Miembro
Sra. Giselle Ferrand Rubini (desde noviembre 2024)	
Sr. Jordán Ponce Gambirazio (desde noviembre 2024)	

5
sesiones

PLANTA DE TUBOS LURÍN



estructura salarial y organizativa, la que adecúa al proceso de cambios que viene desarrollando la Compañía.

COMITÉS EJECUTIVOS (GRI 2-17)
En CAASA hemos establecido comités especializados para abordar temas claves en la gestión, como salud, seguridad, sostenibilidad, entre otros. Estos comités ejecutivos se reúnen con una frecuencia mínima de dos a

cuatro veces al año, la cual depende de la naturaleza de su ámbito de acción.

Existen excepciones, como el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, que se reúne anualmente para una capacitación obligatoria en investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual, además de para convocar a sesiones extraordinarias cuando se reciben denuncias relaciona-

das, según lo estipulado en nuestra Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual. Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo mantiene reuniones mensuales para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

Cabe destacar que, en función de necesidades específicas, pueden convocarse reuniones extraordinarias en cualquiera de los comités, para lo cual se debe ajustar la frecuencia previamente establecida.

La información reportada en relación a la gestión de gobierno corporativo puede encontrarse en el portal web de la **Superintendencia de Mercado de Valores (SMV)**:



PLAN DE CAPACITACIÓN
Actualmente, desarrollamos un plan de capacitación dirigido al directorio y a la alta gerencia, enfocado en fortalecer conocimientos claves sobre gestión de riesgos, sostenibilidad y factores ASG. Este esfuerzo reafirma el compromiso de la Compañía con la excelencia empresarial y la responsabilidad corporativa.

ESTE ESFUERZO
REAFIRMA EL
COMPROMISO DE
LA COMPAÑÍA CON
LA EXCELENCIA
EMPRESARIAL Y LA
RESPONSABILIDAD
CORPORATIVA.

→ TABLA 7
**COMITÉS
EJECUTIVOS**

Nombre del comité	N.º de sesiones 2024
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo – Pisco	12
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo – Lima	12
Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	1
Comité de Ética	6
Comité de Sostenibilidad	3

2.2. Innovación y competitividad (GRI 3-3)

→ INFOGRAFÍA 12
INNOVACIÓN Y
COMPETITIVIDAD

Objetivo



Objetivo específico 1:

Posicionar la cultura de innovación a nivel corporativo para lograr mayor participación, capacitación e implementación de proyectos que integren tecnología 4.0.

Objetivo específico 2:

Enfocarnos en el cliente a través de la digitalización e innovación de nuestros procesos de atención comercial.

Objetivo específico 3:

Utilizar tecnologías 4.0 en nuestros procesos críticos productivos y logísticos para incrementar nuestra productividad (big data, IoT, data analytics, cloud, RPA).



Usuarios clave capacitados en tecnologías de la industria 4.0 durante el año.

Participación de usuarios clave en proyectos de mejora.

Clientes que utilizan herramientas digitales (Aceros PRO)-Perú.

Procesos productivos y logísticos que utilizan tecnologías de la industria 4.0.

Meta 2027 → Meta 2030

75 %

100 %

50 %

75 %

60 %

75 %

80 %

100 %

Progreso
2024



27 %

de usuarios
clave
capacitados

30 %

de
participación
de usuarios
clave

20 %

de clientes
que utilizan
herramientas
digitales

35 %

de procesos
productivos
y logísticos
que utilizan
tecnologías
de la Industria
4.0

**US\$ 600,000
DE INVERSIÓN**
EN MANTENIMIENTO
Y DESARROLLO DE
TECNOLOGÍAS DIGITALES

La gestión de la innovación y el desarrollo tecnológico es un pilar estratégico para Aceros Arequipa, ya que impulsa la optimización de procesos, mejora la eficiencia operativa y reduce costos, lo que le permite fortalecer su competitividad, y adaptarse ágilmente a las dinámicas del mercado y a las necesidades de sus clientes.

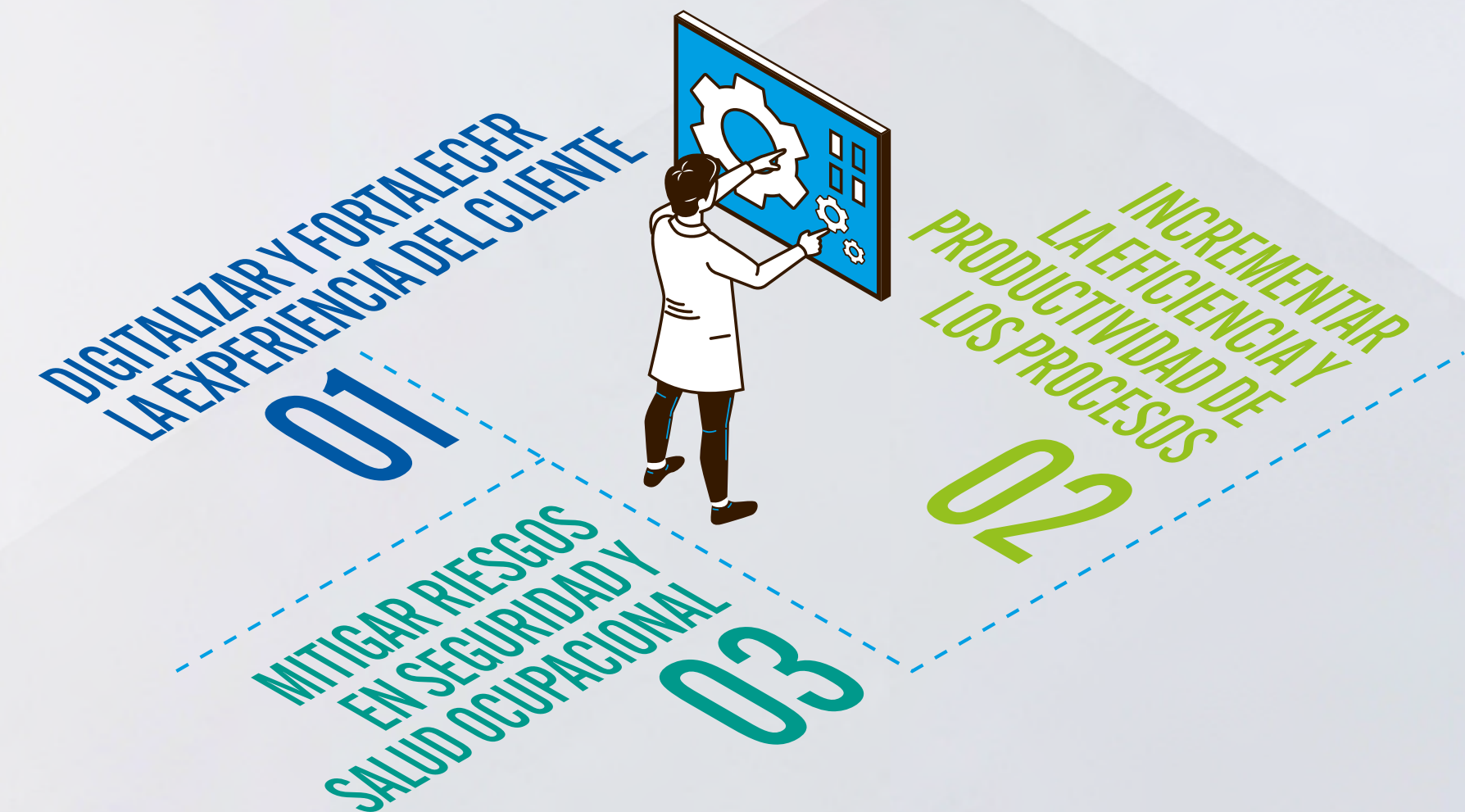
La adopción de tecnologías innovadoras no solo responde a objetivos financieros, sino también a metas de sostenibilidad a largo plazo. Estas prácticas, que facilitan un uso más eficiente de los recursos y minimizan el impacto ambiental, consolidan el compromiso de Aceros Arequipa con la sostenibilidad. Al mismo tiempo, estas iniciativas generan valor financiero al aumentar la rentabilidad, la eficiencia y la competitividad operativa.

Aceros Arequipa promueve activamente proyectos tecnológicos en toda su cadena de valor y fomenta espacios de innovación corporativa a través de iniciativas, como el ciclo de gestión estratégica, proyectos de transformación digital e industria 4.0, el programa de sugerencias y los proyectos de mejora continua.

ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

La estrategia de innovación se estructura en tres objetivos principales:

→ INFOGRAFÍA 13
**OBJETIVOS
PRINCIPALES**



Cada objetivo incluye indicadores, metas e iniciativas específicas que se integran en los planes funcionales de cada gerencia y son monitoreados por la gerencia general para garantizar su alineamiento con la estrategia corporativa.

El enfoque participativo incluye a colaboradores de todos los niveles: desde la definición de objetivos estratégicos hasta la ejecución de proyectos con equipos multidisciplinarios, en los que la tecnología desempeña un rol central.

INNOVACIONES EN EL PERIODO



1. DIGITALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL CLIENTE - ACEROS PRO

Digitalización de procesos claves, como solicitudes de sobregiros, descuentos y trámites documentarios, a través de la plataforma Aceros Pro, mejora la experiencia del cliente.

2. EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

- Implementación de 20 Robotic Process Automation (RPA) para automatizar tareas repetitivas, lo que reduce la carga operativa.
- Uso de tecnología LoRaWAN para conectar dispositivos IoT, lo que permite sensorizar el almacén de productos terminados e incrementa la eficiencia del proceso logístico.
- Desarrollo de un modelo de *machine learning* para optimizar el proceso de fabricación de BACO/QTB y la toma de decisiones.
- Asistente administrativo con IA generativa: uso de inteligencia artificial para optimizar y automatizar procesos administrativos, lo que mejorará la productividad.

3. GESTIÓN DE RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (SSO)

- Implementación de herramientas basadas en IA y cámaras inteligentes para identificar y mitigar riesgos relacionados a SSO.
- Creación del aplicativo Seguridad 360, que digitaliza el registro y la gestión de incidentes, lo que mejora la respuesta y el control preventivo.

4. CULTURA TECNOLÓGICA (CULTURA TI)

Capacitación en nuevas tecnologías a colaboradores, con participación de socios estratégicos, como Amazon Web Services, Automation Anywhere, SAP y Microsoft, lo que fortalecerá las competencias digitales dentro de la organización.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD

La gestión efectiva de la seguridad de la información y ciberseguridad es clave para proteger la gestión de la seguridad de la información y ciberseguridad; además, es esencial para proteger los activos críticos de CAASA y garantizar la continuidad operativa. Esta gestión permite prevenir ciberataques, salvaguardar datos sensibles y asegurar la disponibilidad de procesos claves, y minimizar riesgos operativos y financieros.

Un enfoque sólido en esta área contribuye a reducir costos asociados a incidentes de seguridad, como interrupciones operativas, pérdida de datos y sanciones regulatorias. Asimismo, fortalece la resiliencia empresarial y la competitividad, con lo que se asegura la confianza de clientes, proveedores y otros grupos de interés.

En CAASA nuestro modelo de gobernanza de ciberseguridad está liderado por el gerente de

Informática (CIO), quien define la estrategia aplicable en la Compañía, para lo que cuenta con el apoyo de la subgerencia, jefaturas y especialistas en ciberseguridad. La estrategia está basada en el enfoque de defensa en profundidad (*defense in depth*), que utiliza múltiples capas de seguridad complementarias para prevenir y mitigar amenazas.

Esta estrategia abarca controles técnicos, operacionales y administrativos, alineados a los marcos de gobernanza más reconocidos, como la ISO 27001, para la gestión de seguridad de la información, y el NIST Cybersecurity Framework (CSF), para la gestión de riesgos cibernéticos.

Para los controles tecnológicos contamos con las principales soluciones de ciberseguridad, como los antivirus y EDR, detección y respuesta de amenazas en la red TI, filtro de contenido web, detección de anomalías en la red industrial, firewalls perimetrales, security information and event management (SIEM), entre otras.



PRINCIPALES HITOS

1. Capacitación y concienciación

- Despliegue de un plan de capacitación en ciberseguridad en redes IT/OT, para sensibilizar a colaboradores corporativos sobre los principales riesgos en las operaciones.
- Formación específica en ciberseguridad en entornos OT, dirigida a colaboradores de la planta de Pisco.
- Sensibilizar a los colaboradores sobre los riesgos en Seguridad de la Información y Ciberseguridad, así como también en el uso de etiquetas de confidencialidad con Office 365, las cuales estuvieron dirigidas a todos los colaboradores. Se obtuvo una participación de 205 y 206 colaboradores, respectivamente.

2. Protección de infraestructura

- Integración de AWS con la solución de detección y respuesta de amenazas en la red TI, para mejorar la protección de la infraestructura en la nube.
- Ampliación de la cobertura del EDR, para fortalecer la protección de servidores industriales.

- Integración de nuestra solución de detección de anomalías en la red industrial con el SIEM, para mejorar la capacidad de análisis del CyberSOC y detectar incidentes relevantes en la red industrial.

3. Evaluación y respuesta a incidentes

- Realización anual de *ethical hacking* para identificar vulnerabilidades y riesgos críticos
- Simulacros de *phishing* y *vishing*, para evaluar la respuesta de los colaboradores ante intentos de fraude, con recomendaciones específicas para fortalecer prácticas de seguridad
- Pruebas anuales del Plan de Recuperación ante Desastres de TI (DRP TI), para asegurar la continuidad operativa en caso de incidentes.

4. Comunicación y resiliencia en la cadena de valor

- Envío de comunicaciones periódicas a clientes y proveedores sobre buenas prácticas de ciberseguridad a través de los canales oficiales de CAASA.
- Uso del SIEM para identificar eventos de seguridad, con potencial impacto en la cadena de valor, para fortalecer la resiliencia de todos los actores involucrados.

En caso de presentarse algún incidente sospechoso de ciberseguridad, el empleado lo reporta a *help desk* o a soporte técnico, y el analista evalúa el incidente y determina su criticidad; por lo general, toma acción revisando el equipo informático del usuario(s) afectado(s), y puede escalar al CyberSOC para mayor análisis, y, si el incidente es crítico (alto impacto en las operaciones), lo escala al gerente de Informática.

Se miden también los impactos externos relacionados a la ciberseguridad que pueden afectar a nuestros proveedores, clientes y otros grupos de interés. Para ello se emplean casos de uso configurados en el SIEM (administrador de eventos de ciberseguridad), que permite identificar y analizar eventos de seguridad que puedan tener consecuencias en la cadena de valor, y fortalecer la resiliencia y protección de los interesados.

Para el seguimiento y control se utiliza el sistema BALSC, que permite una gestión centralizada y proporciona soporte tecnológico para evaluar el cumplimiento de los objetivos y la eficacia de las medidas implementadas. La seguridad de la información y ciberseguridad forman parte de la evaluación de rendimiento del equipo de soporte técnico, debidamente documentado en la plataforma de Gestión de Desempeño Sevad.

205
USUARIOS
CAPACITADOS EN
SEGURIDAD DE LA
INFORMACIÓN

2.3. Ética e integridad

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

→ INFOGRAFÍA 14
**ÉTICA E
INTEGRIDAD**

Objetivo



Asegurar una conducta ética en todas nuestras decisiones de negocio y trasladar estándares a nuestros principales *stakeholders* a través de la implementación de un sistema de gestión antisoborno certificado que opera eficientemente.

Meta 2027



Meta 2030

Mantener el 100 % de colaboradores capacitados en ética e integridad en CAASA y empresas subsidiarias.

Mantener 100 % de casos éticos atendidos oportunamente según nuestro Código de Ética.

Mantener actualizado nuestro modelo de prevención conforme a la Ley 30424⁶ y sus modificatorias, así como a la certificación ISO 37001.

Mantener el 100 % de colaboradores capacitados en ética e integridad en CAASA y empresas subsidiarias.

Mantener 100 % de casos éticos atendidos oportunamente según nuestro Código de Ética.

Ampliar nuestro modelo de prevención conforme a la Ley 30424⁶ y sus modificatorias, así como a la certificación ISO 37001, en CAASA y las principales empresas subsidiarias.

Progreso 2024



99.5 %

de colaboradores administrativos y operarios capacitados, en CAASA y empresas subsidiarias

100 %

de casos éticos atendidos

⁶ Ley que regula la responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional

Con seis décadas de trayectoria en el Perú y presencia regional, nuestra corporación se distingue por mantener los más altos estándares de transparencia, comportamiento ético y cumplimiento normativo, así como de rechazar cualquier acción que contradiga los valores y principios establecidos en nuestro Código de Ética, Código contra Actos de Fraude y Corrupción, Política del Sistema Integrado de Gestión, Política de Derechos Humanos y Diversidad, entre otras normativas internas.

Fomentamos una cultura ética entre nuestros colaboradores incorporando el cumplimiento del Código de Ética como criterio en la evaluación anual de desempeño, que, a su vez, influye en la revisión salarial anual, en línea con nuestra Política de Compensaciones.

MODELO DE PREVENCIÓN

De manera voluntaria implementamos un **modelo de prevención** para combatir actos de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo⁷. Este modelo tiene por objetivo principal promover una cultura de integridad, y transparencia entre 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 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.

Realizamos evaluaciones periódicas de riesgos éticos y de cumplimiento en todas las operaciones y procesos de la Compañía, para identificar y gestionar posibles eventos relacionados a fraude, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo durante nuestra interacción con los distintos grupos de interés.

→ AMPLIACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN SEGÚN LEY 31740

En cumplimiento de la Ley 31740, ampliamos nuestro modelo de prevención para abarcar nuevos delitos estipulados en la legislación vigente. Los avances más destacados incluyen lo siguiente:

1. Identificación de riesgos y controles
Incorporamos riesgos y controles asociados a delitos aduaneros, tributarios, contabilidad paralela, terrorismo, y contra el patrimonio cultural y paleontológico.

2. Actualización del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAD)
Se ampliaron las normativas y los procedimientos del sistema para incluir los nuevos delitos contemplados.

3. Asignación de controles a procesos
Los riesgos identificados fueron revisados con los responsables de cada proceso y se integraron controles específicos en las áreas correspondientes.

Con ello se identificaron y mitigaron 15 riesgos y 55 controles aplicables a los delitos. Además, se actualizaron 17 matrices de RLL considerando los nuevos delitos y validamos las matrices GIRO, y se aseguró su cumplimiento integral por las distintas áreas.

100 %
DE PROCESOS EVALUADOS
EN RIESGOS RELACIONADOS
A CUMPLIMIENTO ÉTICO Y
ANTICORRUPCIÓN

100 %
DE DEBIDA DILIGENCIA
APLICADA A NUESTROS
CLIENTES Y PROVEEDORES
NUEVOS A TRAVÉS DE
NUESTRA PLATAFORMA
CUMPLO 360,
HERRAMIENTA QUE EVALÚA
LOS ANTECEDENTES DE
CORRUPCIÓN Y OTROS
DELITOS DE NUESTROS
SOCIOS DE NEGOCIO

Cumplo360

Nota: además, anualmente se realiza una debida diligencia a nuestros proveedores y clientes activos a través de nuestra herramienta cumplo 360.

⁷ 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

PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

(GRI 205-1, 205-2)

Hemos definido responsabilidades específicas para cada uno de los actores involucrados en la implementación de nuestro Código contra Actos de Fraude y Corrupción. Este marco nos permite garantizar que los riesgos y controles identificados sean adecuados y estén alineados a los objetivos de cada proceso. Para ello realizamos controles de calidad sobre las matrices GIRO, para asegurar su actualización cuando sea necesario. Durante el periodo evaluado analizamos el 100 % de nuestras operaciones, e identificamos **73 riesgos relacionados a corrupción pública y privada**. Estos riesgos fueron clasificados, de acuerdo con nuestra metodología GIRO, en 1 riesgo de criticidad alta, 27 riesgos de criticidad considerable, 44 riesgos de criticidad moderada y 1 riesgo de criticidad baja.

El riesgo de mayor criticidad está relacionado a la Subgerencia de Tesorería: **"Que se presenten eventos de corrupción y fraude por la compensación de abonos no identificados en las cuentas bancarias (cuenta 10) a pedidos de venta que no corresponden, debido a colusión entre el ejecutivo de Cobranzas y el cliente"**.

Para mitigar este riesgo implementamos los siguientes controles:

1. Validación de registros de abonos

Por cada depósito registrado, el ejecutivo de Cobranza debe adjuntar el correo del cliente, vendedor o jefe de Ventas, con la aprobación del subgerente de Ventas o gerente Comercial, junto con el comprobante original (*voucher*) en la transacción F-29 de SAP.

2. Revisión semanal

Los analistas de cobranza o el jefe de Créditos y Cobranzas revisan semanalmente un reporte de depósitos manuales registrados por los ejecutivos de cobranza, y validan que todos cuenten con el correo de sustento requerido.

Los 27 riesgos con criticidad considerable están relacionados a cohecho, colusión, corrupción privada y tráfico de influencias, y todos cuentan con controles vigentes validados por los responsables de los procesos.





FORMACIÓN ANTICORRUPCIÓN

(GRI 205-2)

Conforme a nuestro Plan de Comunicación y Sensibilización, se desarrollaron espacios de capacitación dirigidos a colaboradores, socios de negocio y otros grupos de interés utilizando múltiples canales, como *mailing*, artículos en nuestra revista interna Revista de Acero (digital e impresa), videos en nuestro canal de YouTube y material impreso en periódicos murales.

A nuestros socios de negocio aplicamos cláusulas de compromisos anticorrupción, así

como campañas de comunicación y capacitaciones específicas:

- **Proveedores de chatarra:** 70 capacitados con dípticos impresos y videos explicativos.
- **Transportistas:** 469 impactados mediante *mailing* y mensajería instantánea con enlaces a videos.
- **Representantes de tercerías:** 21 personas capacitadas y envío de códigos vía correo.
- **Personal de tercerías:** 1,500 colaboradores capacitados.
- **Proveedores críticos que actúan en representación de CAASA:** 24 personas comunicadas vía *mail*.

- **Clientes:** 19,393 personas impactadas a través de campañas de *mailing*.

Ofrecemos capacitaciones anticorrupción en diferentes modalidades:

- **Sincrónicas:** Presenciales y virtuales mediante *teams*, con expertos internos y externos como EY.
- **Asincrónicas:** A través de SAP SuccessFactors, con acceso a videos, documentos explicativos y evaluaciones finales.

→ TABLA 8
FORMACIÓN EN
ANTICORRUPCIÓN

Categoría laboral	Arequipa	Lima, Callao y Lurín	Pisco
Gerentes y subgerentes	-	29	7
Jefes y supervisores generales	3	95	63
Empleados	9	249	248
Obreros	-	-	446
Personal de tercerías	1,151		

INTEGRIDAD Y GOBERNANZA

(GRI 205-3, 206-1)

Nuestro **Código de Ética**, que establece la filosofía y el marco de referencia que guían nuestras acciones, promueve los valores empresariales, y principios que orientan la toma de decisiones y las relaciones con nuestros grupos de interés: accionistas, colaboradores, proveedores, clientes, sociedad y Estado. Su objetivo es no solo alcanzar las metas corporativas, sino también contribuir con el bienestar común.

La aplicación de medidas disciplinarias es una responsabilidad que recae en los jefes o supervisores, quienes deben analizar detalladamente las circunstancias de cualquier falta cometida por un colaborador para garantizar una respuesta justa y adecuada. Las sanciones, que van desde amonestaciones verbales o escritas hasta suspensiones sin goce de haber o despido, deben basarse en hechos comprobados, y considerar la naturaleza y gravedad de la falta, así como los antecedentes del trabajador. Estas medidas son gestionadas en coordinación con el área de Gestión Humana.

CER



- CORRUPCIÓN O SOBORNO
- DISCRIMINACIÓN O ACOSO
- DATOS DE PRIVACIDAD DEL CLIENTE
- LAVADO DE DINERO O USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA
- INCUMPLIMIENTO EN LA INFORMACIÓN EN EL ETIQUETADO DEL PRODUCTO

No se registraron infracciones a los lineamientos de nuestro Código de Ética relacionadas a corrupción o soborno, discriminación, acoso, privacidad de la información de los clientes, competencia desleal, lavado de dinero o uso de información privilegiada.

Durante el periodo, se identificó 1 caso de posible conflicto de interés en una de nuestras empresas subsidiarias, el cual fue analizado por el Comité de Ética y tratado conforme a nuestro Código de Ética, implementándose

medidas de mitigación, tales como el cambio en el proceso, formalización de declaraciones de conflictos de interés y reforzamiento de los lineamientos éticos en el personal.

LIBRE COMPETENCIA (GRI 206-1)

En línea con nuestro Código de Ética y el Código contra Actos de Fraude y Corrupción, reafirmamos nuestro compromiso con una competencia leal y constructiva, basada en principios éticos sólidos. Por ello nos regimos por los siguientes lineamientos:

- Respetar la libre competencia en la compraventa 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 estratégico.
- No ofrecer ni solicitar pagos indebidos en

relación con la compra o venta de nuestros bienes o servicios, ni participar o ayudar en obstrucciones o amenazas a clientes particulares.

COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética está compuesto por altos ejecutivos de la empresa, quienes garantizan su cumplimiento y lideran la gestión de integridad en la organización.

- **Presidente:** gerente de Control Estratégico de Gestión
- **Miembros:** gerente de Asuntos Legales, gerente de Gestión Humana, gerente de Administración y Finanzas, y gerente de Auditoría Interna (este último con voz pero sin voto).

El comité reporta directamente al gerente general y comunica periódicamente su gestión al Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio. Sus funciones están detalladas en un reglamento específico e incluyen lo siguiente:

- Supervisar el cumplimiento del Código de Ética.
- Presentar informes periódicos de su gestión a la Gerencia General y al Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio.

- Analizar y recomendar a la administración libre y objetivamente cada una de las denuncias que se formulen a través de la Línea Ética Aceros Arequipa u otros medios.
- Presentar resultados de las investigaciones internas o externas a la Gerencia General con recomendaciones.
- Monitorear el cumplimiento de la estrategia de comunicación e interiorización permanente del Código de Ética y Código contra Actos de Fraude y Corrupción.

Los miembros del Comité de Ética, que también participan en el plan de capacitaciones sobre ética dirigidas a los colaboradores, refuerzan la cultura de integridad en toda la organización.

Durante el 2024, el comité se reunió en seis sesiones, en las que demostró su compromiso con la transparencia y la ética corporativa.

DESEMPEÑO DE LA LÍNEA ÉTICA (GRI 2-26)

La Línea Ética de Aceros Arequipa es una herramienta diseñada para que nuestros grupos de interés puedan reportar, de manera confidencial, sus preocupaciones o denuncias relacionadas a fraude, corrupción u otros incumplimientos legales o normativos. Esta herramienta es

gestionada por un tercero independiente, lo que asegura el anonimato y la imparcialidad en el tratamiento de las denuncias. Además, permite mejorar nuestro sistema de gestión de denuncias, garantizando una atención oportuna y promoviendo la implementación de mejoras en los controles que hayan sido vulnerados.

Entre las principales características de la Línea Ética destacan:

- Disponibilidad durante las 24 horas de los 365 días del año.
- Permite adjuntar documentos que sirvan de evidencia para el caso denunciado.
- Opciones de contacto personalizado y con la opción de grabación en casilla de voz.
- No tiene costo para el denunciante.

Los canales de atención están disponibles en la página web y en la intranet; en ellas también se halla 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.

Para brindar todas las facilidades al denunciante, las denuncias se pueden hacer a través de un formulario web, línea telefónica fija,

e-mail, WhatsApp, correo postal o de manera presencial en las oficinas del administrador de la Línea Ética de Acero. Se cuenta con un protocolo de escalamiento, en el que, dependiendo del nivel jerárquico de la persona involucrada en la denuncia, el administrador de la Línea Ética puede remitir la denuncia al presidente del directorio, para garantizar un proceso transparente y adecuado.

LOS CANALES
DE ATENCIÓN SE
ENCUENTRAN
DISPONIBLES EN LA
PÁGINA WEB Y EN LA
INTRANET DE CAASA

En caso de que una persona quiera realizar consultas o pedir asesoría sobre la aplicación de políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable, puede comunicarse directamente con el gerente de Auditoría Interna o con el encargado de Prevención.

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia, difundimos periódicamente información a todos los colaboradores sobre situaciones éticas que podrían surgir en sus actividades diarias. A través de correos electrónicos y otros medios de comunicación interna, reafirmamos nuestra política de tolerancia cero hacia conductas indebidas, con lo que nos alineamos con nuestro sistema de gestión antisoborno y otros delitos.

Durante el periodo se atendió el 100 % de las denuncias recibidas por la Línea Ética, las cuales sumaron 27 con los siguientes conceptos:

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

Puede contactarse con un asesor de lunes a viernes de 8.30am a 6.30pm al siguiente WhatsApp: **989 043 514**

Buzón de correo electrónico: **denuncias@lineaeticaacerosarequipa.com**

Formulario virtual: **www.lineaeticaacerosarequipa.com**

Línea telefónica, disponible las 24 horas, 7 días a la semana:
+51-1-0800-18-134 (gratuita)
+51-1-219-7134 (costo llamada local)

100 %

de denuncias recibidas
atendidas en el 2024

→ TABLA 9
TIPOS DE
DENUNCIA
RECIBIDAS
POR LA
LÍNEA
ÉTICA

Tipo	Número
Fraude y colusión	14
Protección al medio ambiente	0
Respeto a la comunidad	0
Conflicto de intereses	2
Competencia desleal	0
Prácticas anticompetitivas	0
Por afectación de derechos humanos	0
Discriminación y acoso laboral	0
Corrupción y soborno	0
Otros	11

Canales para
denuncias

Las denuncias realizadas a la Línea Ética presentan el siguiente estado⁸:

→ GRÁFICO 14
**ESTADO DE
DENUNCIAS
REPORTADAS A
LA LÍNEA ÉTICA**

63 %
Cerrada

4 %
En proceso

33 %
Descartada



⁸ Las denuncias son descartadas por falta de información para culminar la investigación.



2.4. Gestión de riesgos y control interno

→ INFOGRAFÍA 15
**GESTIÓN
DE RIESGOS**

Objetivo



Impulsar la gestión proactiva de los riesgos para anticiparnos a eventos inesperados, a fin de proteger y potenciar el valor de nuestro negocio, así como aprovechar oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Herramientas implementadas para la gestión de riesgos:

- Goldenbelt - Matrices GIRO
- Cumplo 360 - Debita Diligencia
- *Dashboard* - Cumplimiento de la gestión de riesgos
- *Jotform* - Monitoreo (rutinas de auto-control)

Meta 2027



Meta 2030

100 % de identificación y control de riesgos incluyendo los riesgos de cumplimiento de la normativa interna y externa en CAASA.

100 % de dueños de procesos y subprocesos capacitados en gestión de riesgos en CAASA.

Implementar herramientas de alertas tempranas automáticas para los principales KRIs de CAASA.

100 % de identificación y control de riesgos incluyendo los riesgos de cumplimiento de la normativa interna y externa en CAASA y empresas subsidiarias.

Mantener al 100 % de dueños de procesos y subprocesos capacitados en gestión de riesgos en CAASA y empresas subsidiarias.

Implementar herramientas de alertas tempranas automáticas para los principales KRIs de CAASA y empresas subsidiarias.

Progreso 2024



95 %

de identificación y control de riesgos en CAASA y empresas subsidiarias

100 %

de dueños de procesos capacitados en Gestión de Riesgos

80 %

de herramientas implementadas para la gestión de riesgos

Nuestro enfoque de gestión de riesgos se fundamenta en la identificación temprana y el manejo estratégico de amenazas internas y externas, así como en el aprovechamiento de oportunidades para el crecimiento y desarrollo sostenible de la empresa.

Además del sistema regulatorio y legal, nuestro sistema GIRO está alineado a las mejores prácticas y estándares internacionales, como los siguientes:

Este marco permite identificar, evaluar, controlar y monitorear tanto los riesgos estratégicos como los operativos, y asegurar que las actividades de la empresa se desarrollen en línea con los objetivos organizacionales.

La gestión de riesgos está respaldada por nuestra Política Corporativa de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos, dentro del Ciclo de Gestión Estratégica y siguiendo la metodología GIRO, lo que nos permite anticiparnos a eventos inesperados y minimizar impactos negativos mientras potenciamos oportunidades de desarrollo.



METODOLOGÍA GIRO

Nuestra **metodología GIRO** proporciona un marco de referencia para la gestión de riesgos en CAASA y subsidiarias.

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.

En el 2024 destacamos en el distintivo Empresa con Gestión Sostenible (EGS) por séptimo año consecutivo con el nivel sobresaliente; obtuvimos un reconocimiento en la categoría Ética e integridad por nuestra **metodología GIRO**, la cual se centra en analizar las amenazas del entorno y de los procesos internos, para definir estrategias de respuesta efectivas.

→ GRÁFICO 15 OBJETIVOS GIRO

→ OBJETIVO GENERAL

Proteger el valor de la compañía y tener claridad sobre la exposición total de la compañía a las amenazas del entorno y las internas.



→ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Lograr nuestros objetivos de negocio
- Permitir un crecimiento sostenible
- Mejoras en el control de los procesos y en el sistema de control interno
- Reducción de las interrupciones en nuestras operaciones
- Evitar contingencias y prevenir actos de fraude, corrupción y otros delitos
- Fortalecimiento del gobierno corporativo
- Impulsar la cultura de gestión de riesgos
- Preparar a la compañía ante eventos disruptivos futuros

→ INFOGRAFÍA 16
**BENEFICIOS
DE NUESTRA
METODOLOGÍA
GIRO**

Proporciona una visión integral de los riesgos de la Compañía, pues abarca tanto riesgos estratégicos como de procesos.

Permite un monitoreo continuo del entorno y las tendencias para anticipar riesgos emergentes que podrían impactar en la estrategia futura de la Compañía.

Alinea el tratamiento de riesgos estratégicos con el proceso de planificación y control de la estrategia, con lo que facilita la construcción de planes estratégicos y funcionales, así como objetivos individuales enfocados en mitigar riesgos críticos y capturar oportunidades.



→ GRÁFICO 16
CLASIFICACIONES
DE RIESGOS



→ TABLA 10
CLASIFICACIÓN
DE RIESGOS
POR IMPACTO Y
TEMPORALIDAD

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

GESTIÓN DE RIESGOS ESTRATÉGICOS Y DE PROCESO

Riesgos estratégicos: Son riesgos que 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 son gestionados por el Comité Gerencial y se reportan al Directorio través de Ciclo de Gestión Estratégica. 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, y definir las estrategias de tratamiento, en el marco del proceso anual de Planeamiento Estratégico.

Riesgos de procesos: Impactan 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 y tienen una naturaleza conocida. Estos riesgos se gestionan a través de controles internos implementados en nuestros procesos y mapeados en las matrices de riesgos y controles respectivos.

La responsabilidad principal de la gestión de este grupo de riesgos recae en los dueños de proceso, incluyendo la gestión de riesgos especializados, como SSO, ambiental y seguridad de información, entre otros.

→ TABLA 11
ETAPAS EN
LA GESTIÓN
INTEGRAL
DE RIESGOS

	Identificar	Evaluar	Controlar	Monitorear
Riesgos estratégicos (Ciclo de gestión estratégica)	Nuestros equipos monitorean constantemente el entorno, las tendencias y las conexiones (globales y locales) para identificar riesgos que puedan afectar el valor de la Compañía o impactar en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	Como mínimo una vez al año, analizan el impacto potencial de estos riesgos, considerando los niveles de impacto y probabilidad, apetito y tolerancia a los riesgos, y realizando análisis de escenarios y sensibilidad para los riesgos que lo requieran.	Los equipos de trabajo definen estrategias de respuesta para reducir el efecto adverso de los riesgos. Ellas pueden incluir iniciativas, planes, entre otros.	Se realizan reportes periódicos a la gerencia y al directorio. Asimismo, se cuenta con la herramienta BALSC, que permite monitorear el estado de los riesgos estratégicos y los principales indicadores que ayudan a medir su <i>performance</i> .
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.	Como mínimo una vez cada dos años, analizan variables de probabilidad e impacto, para definir el nivel de criticidad de los riesgos y las estrategias para mitigarlos.	Ejecutan los controles establecidos en sus procesos para mitigar los riesgos.	• Se verifica si la criticidad de los riesgos se mantiene y si se cumplen con 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.

Además, la Gerencia de Auditoría Interna audita la gestión de riesgos cada dos años, y reporta los resultados directamente al CAR⁹, integrado por miembros del directorio. Con este enfoque integral y estructurado, aseguramos que la gestión de riesgos no solo sea efectiva, sino que también se integre, de forma transversal, en nuestras operaciones y decisiones estratégicas, para promover la sostenibilidad y resiliencia de la Compañía.

⁹ Auditoría Interna cumple con el rol de auditor independiente.

CRITERIOS DE APETITO Y TOLERANCIA A LOS RIESGOS

Evaluamos el impacto y la probabilidad de los riesgos al menos una vez al año según la tipología de cada riesgo. Para riesgos económicos, analizamos su efecto en la utilidad operativa; para riesgos de continuidad, consideramos su impacto en la interrupción de operaciones o sistemas, de igual forma evaluamos los riesgos con impacto en la reputación, el cumplimiento normativo, el medio ambiente, y la seguridad y salud de nuestros colaboradores y contratistas.

Para determinar la criticidad de los riesgos, utilizamos criterios de apetito y tolerancia al riesgo:

- **Apetito de riesgo:** define el nivel de exposición aceptable para alcanzar los objetivos estratégicos y de procesos.
- **Tolerancia al riesgo:** indica la máxima exposición que la organización puede tolerar sin comprometer la estabilidad del negocio y el cumplimiento de la estrategia.

Estos conceptos establecen umbrales que determinan si un riesgo representa una amenaza para las operaciones y/o la estrategia, facilitando decisiones oportunas sobre las acciones a implementar para mitigar, compartir, aceptar o transferir los riesgos. Los umbrales están definidos en la Política Corporativa de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos aprobada por el Directorio.

 (ver capítulo de anexos - tabla 81 apetito al riesgo)

- **Riesgos dentro de los límites tolerables:** Cuando la criticidad residual es "considerable", "moderada" o "baja", se implementan estrategias de evitar, mitigar, compartir o aceptar, evaluando el costo-beneficio de las acciones propuestas.
- **Riesgos fuera de los límites tolerables:** Los riesgos con criticidad alta exceden los límites aceptables. En estos casos, se deben implementar estrategias para reducir su criticidad a niveles aceptables mediante acciones para mitigar o compartir el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, se debe considerar evitarlo.



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 nuestra visión, misión y 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.

Principales riesgos estratégicos

1. Abastecimiento de chatarra al costo y calidad.
2. Concentración de los resultados en productos y segmentos específicos.
3. Mayor competencia en los mercados en los que operamos.
4. Vulnerabilidad macroeconómica, inestabilidad política y social en los países de influencia.
5. Sostenibilidad financiera para soportar nuestro crecimiento.
6. Integridad de la seguridad y salud de nuestros colaboradores y contratistas.
7. Contingencias asociadas al cumplimiento normativo y regulatorio.
8. Interrupciones en la continuidad de negocio por factores externos e internos.
9. Deterioro de relación con grupos de interés.
10. Inversiones que no cumplan con retorno y objetivos.
11. Daño en la reputación e imagen.

Principales 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 son específicos.

RE.1

AUMENTO DE IMPORTACIONES O INVERSIONES SIDERÚRGICAS EXTERNAS EN LA REGIÓN, POR EXCESO DE CAPACIDAD PRODUCTIVA, MAYORES ARANCELES Y SALVAGUARDAS EN OTROS PAÍSES, Y FUTURO INCREMENTO DE REGULACIONES POR EL EFECTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO.

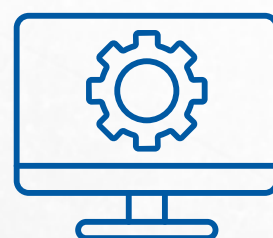
RE.2

INTERRUPCIONES EN NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO O IMPACTO EN NUESTROS RESULTADOS FINANCIEROS DEBIDO AL INCREMENTO DE LAS MEDIDAS PROTECCIONISTAS QUE AFECTAN EL COMERCIO MUNDIAL Y AL ESCALAMIENTO DE CONFLICTOS ARMADOS, PROPICIADOS POR TENSIONES GEOPOLITICAS Y ECONOMICAS.



Conoce más sobre nuestro análisis y evaluación de riesgos estratégicos y emergentes en nuestra cadena de suministro en el **Reporte Corporativo de Riesgos 2024-2025**.

PRINCIPALES HITOS



IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA GIRO EN SUBSIDIARIAS

Se consolidó la gestión de riesgos en nuestras operaciones internacionales implementando el sistema GIRO en las subsidiarias de AA USA, AA Chile, AA Ecuador y AA Colombia, con lo que se lograron los siguientes resultados:

- EE. UU.: evaluación de 31 riesgos y documentación de 50 controles.
- Chile: evaluación de 14 riesgos y documentación de 19 controles.
- Colombia: evaluación de 23 riesgos y documentación de 34 controles.
- Ecuador: evaluación de 43 riesgos y documentación de 58 controles.

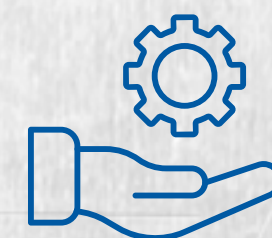


DASHBOARDS PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS

Dashboard estadístico GIRO: permite visualizar información clave sobre riesgos, controles y oportunidades de mejora en el sistema Goldenbelt.

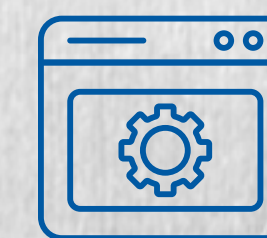
Dashboard de cumplimiento GIRO: mide el nivel de cumplimiento de cada gerencia evaluando lo siguiente:

- Vigencia de matrices de riesgos y controles.
- Resultados de rutinas de autocontrol.
- Seguimiento a planes de acción para riesgos materializados.
- Participación en capacitaciones obligatorias.



DESPLIEGUE DEL SISTEMA GIRO EN CAASA PARA RIESGOS DE CUMPLIMIENTO

Se implementó la gestión de riesgos de cumplimiento relacionada a leyes y normativas específicas, incluidas Ley de Licencias y Permisos, Ley de Tercerización y de Intermediación, Ley de Protección de Datos Personales, Ley de Libre Competencia y la Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas para fortalecer la normativa anticorrupción. Como resultado, se definieron riesgos, controles, y oportunidades de mejora para cerrar brechas legales y regulatorias en estos procesos.



AUTOMATIZACIÓN DE CAPACITACIONES DE GESTIÓN DE RIESGOS

Automatización de la plataforma de aprendizaje SAP Success Factors, con lo que se logró que los trabajadores accedan a formación continua de manera asíncrona. Además, esta automatización permite mantener siempre actualizados el seguimiento y el registro de las capacitaciones, lo que mejora la eficiencia y efectividad del proceso formativo.

PLANTA LURÍN - LIMA.



CULTURA DE GESTIÓN DE RIESGOS

En CAASA promovemos una cultura organizacional basada en la prevención y gestión de riesgos; trabajamos estrechamente con los líderes de la organización para garantizar que este enfoque forme parte integral de nuestro pensamiento y accionar diario. Proveemos de herramientas y recursos que permiten a los líderes gestionar sus riesgos de manera efectiva e involucrar a sus equipos en el proceso.

Fomentamos el alineamiento organizacional en la gestión de riesgos mediante un sistema de incentivos vinculado a la gestión estratégica y al Sistema de Evaluación del Desempeño (Sevad). Durante el ciclo de gestión estratégica anual, definimos, revisamos y actualizamos las iniciativas, los indicadores y las acciones necesarias para mitigar los principales riesgos de la empresa. Estas acciones son asignadas como objetivos individuales a gerentes, líderes y colaboradores responsables, con lo que se integra la gestión de riesgos en la operativa cotidiana de la organización.

Este enfoque nos permite definir los objetivos estratégicos corporativos y desplegar-

los a nivel táctico, operativo e individual (Sevad), y garantizar que las metas establecidas para evaluar el desempeño estén alineadas a las prioridades estratégicas. Con ello contribuimos a mitigar los riesgos estratégicos, y a cumplir con nuestra estrategia de sostenibilidad en sus dimensiones económica, social y ambiental.

Para garantizar el éxito de esta cultura, ofrecemos capacitaciones y talleres continuos enfocados en la metodología GIRO y brindamos soporte técnico para actualizar las matrices de riesgos. Asimismo, promovemos altos estándares de gestión y buenas prácticas de gobierno mediante la construcción de una sólida cultura de riesgos, y sensibilizamos tanto a nuestros colaboradores como a nuestros socios de negocio en todas las subsidiarias.

Nuestro plan de capacitación, comunicación y sensibilización aborda tres pilares principales:

- **Riesgos:** metodología GIRO.
- **Ética:** lineamientos éticos corporativos.
- **Cumplimiento:** sistema de gestión antisoborno y otros delitos (SGAD).

El cumplimiento de las capacitaciones obligatorias asociadas a este plan es un componente clave del cálculo del indicador de cumplimiento GIRO, el cual forma parte de los objetivos de cada gerencia. Además, contamos con un programa anual de capacitación dirigido al Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio, conformado por directores no ejecutivos, para reforzar sus conocimientos en la materia.

Para asegurar la difusión de nuestra cultura de riesgos, utilizamos diversos canales de comunicación, entre ellos:

- El buzón de consultas: etica_y_riesgos@acerosarequipa.com
- Material impreso en periódicos murales.
- Artículos informativos en la Revista de Acero, disponible en formatos digital e impreso.



Para conocer más sobre nuestro sistema de evaluación del desempeño Sevad, consultar sección Evaluación de desempeño.

GOBERNANZA DE LA GESTIÓN DE RIESGOS

El sistema de control interno 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 definen la estructura, los roles y las responsabilidades de la gestión de riesgos de CAASA, los cuales se detallan en “Metodología de gestión integrada de riesgos y oportunidades”.

Las actividades de seguimiento y auditoría de riesgos (tercera línea), funcionalmente independientes de las líneas de negocio, reportan directamente al Comité de Riesgos y Auditoría. 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 del Comité de Auditoría y Riesgos”.

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

→ GRÁFICO 17
ORGANIZACIÓN
DEL MODELO
DE TRES LÍNEAS

DIRECTORIO		
GERENCIA GENERAL		
→ PRIMERA LÍNEA	→ SEGUNDA LÍNEA	
Encargados de mantener un sistema de gestión de riesgos efectivo dentro de sus áreas de responsabilidad.	Encargados de brindar metodología, soporte en la gestión y monitorear la eficacia de los controles.	
Todas las gerencias (dueños de macroproceso)	Gerencia de Control Estratégico de Gestión	Otras gerencias
Dueños de proceso/ subproceso	Personas con más alto cargo dedicada a la gestión de riesgos después del gerente general	
	Funciones claves: • Riesgos • Planeamiento estratégico • Seguridad informática • Calidad	• Medio ambiente • Servicios legales • Seguridad patrimonial • Control de calidad • Control presupuestal
→ TERCERA LÍNEA	COMITÉ DE AUDITORÍA Y RIESGOS	
Encargados de la supervisión objetiva e independiente.		
	Gerencia de Auditoría Interna	
	Equipo de Auditoría Interna	

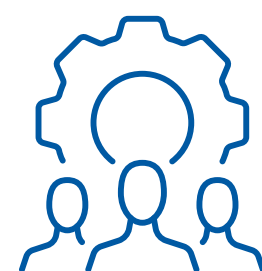
La Gerencia de Control Estratégico de Gestión es la instancia responsable con más alto cargo que se dedica a dar soporte en la gestión de riesgo a nivel corporativo. Dentro de la Política Empresarial de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos, se han establecido las siguientes responsabilidades:

→ TABLA 12
**FUNCIONES Y
RESPONSABLES
DE LA GESTIÓN
DE RIESGOS**

Responsable	Funciones
Directorio	Responsable de aprobar la Política de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos, y definir los roles, las responsabilidades y las 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 procedimientos que aseguren una adecuada gestión de riesgos y que velen por el cumplimiento de los códigos y las políticas corporativas.
Presidencia Ejecutiva	En coordinación con el gerente general, define el Plan Estratégico Corporativo, determina los objetivos de 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 en el 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, las buenas prácticas y los estándares del marco externo, para asegurar 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 CAR y es nombrado por el directorio
Dueños de macroproceso	Rol asignado a gerentes que cuentan con experiencia y juicio profesional adecuado para gestionar 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.

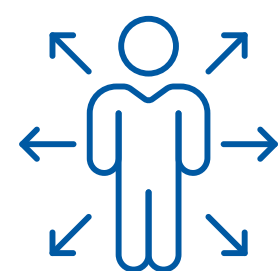
2.5. Calidad total (GRI 3-3)

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



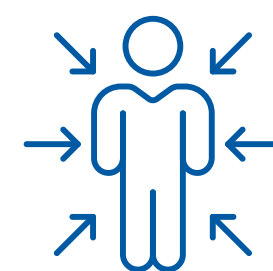
SIMPLICIDAD

Adaptar las metodologías de los sistemas de gestión y los programas de mejora continua con el fin de hacerlos más ágiles y flexibles para nuestros colaboradores.



EXPANSIÓN

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



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.

La supervisión de los temas relacionados a calidad total se realiza a través de una estructura de comités estratégicos que garantizan una gestión integral y efectiva:

- **Comité de Calidad:** reunión periódica por gerencia, con reportes de primera línea, donde se revisan indicadores claves de desempeño y se toman acciones correctivas ante posibles desviaciones.
- **Comité de Gerencia:** espacio para evaluar y alinear estrategias relacionadas a la calidad en todos los niveles de la organización.
- **Comité de Auditoría y Riesgos (CAR):** responsable de identificar, evaluar y gestionar riesgos asociados al sistema de calidad.
- **Directorio y junta de accionistas:** máximas instancias de supervisión que revisan y aprueban las políticas y decisiones estratégicas.



Nuestra gestión en calidad total está respaldada por la Política del Sistema Integrado de Gestión, cuyo propósito es establecer los compromisos que guían el marco de actuación de todos los colaboradores en relación con los sistemas de gestión, para asegurar una cultura organizacional orientada a la excelencia.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

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



**TENEMOS POR
PROPÓSITO
POTENCIAR LA
PROPUESTA
DE VALOR QUE
OFRECEMOS A
NUESTROS CLIENTES**

A continuación presentamos los principales logros del 2024:

1. Certificación de las sedes de **Santa Cruz y La Paz** de la subsidiaria Corporación Aceros Arequipa SRL, en Bolivia, otorgada por la certificadora ABS Quality Evaluations, que asegura la estandarización y adopción de buenas prácticas corporativas:

- ISO 9001 – Sistema de gestión de la calidad.
- ISO 45001 – Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

2. Certificación de la planta de tubos y centro de distribución de **Lurín** bajo las siguientes normas internacionales, otorgada por la certificadora ABS Quality Evaluations.

- ISO 9001 – Sistema de gestión de la calidad.
- ISO 14001 – Sistema de gestión ambiental.
- ISO 45001 – Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

3. Certificación de nuestras plantas de trefilados y clavos en la sede **Pisco**, otorgada por la certificadora ABS Quality Evaluations:

- ISO 9001 – Sistema de gestión de la calidad.
- ISO 14001 – Sistema de gestión ambiental.
- ISO 45001 – Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

4. Integración de los estándares corporativos para los procesos de la subsidiaria **Corporación Aceros Arequipa AA SAS en el Ecuador**, bajo la metodología para la gestión integral por procesos de CAASA, con lo que se logra la unificación y el despliegue de lineamientos a nivel corporativo.

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 del sistema de gestión antisoborno y otros delitos bajo la norma internacional ISO 37001, otorgado por la certificadora Asociación Civil BASC PERÚ.
3. Mantenimiento de los certificados de producto para exportación a Brasil con la
4. Asociación Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), bajo la norma técnica NBR 7480.
4. Mantenimiento de los certificados de producto para la exportación a Colombia y Ecuador, otorgados por la certificadora Icontec, conforme a la norma técnica NTC 2289, al reglamento técnico 1856 y a la norma ASTM A706 para barras de construcción en Colombia, así como a los reglamentos técnicos RTE 016 para barras de construcción y RTE 027 para tubos en Ecuador.
5. Renovación de la acreditación para los laboratorios de CAASA bajo la NTP ISO/IEC 17025.

Metas a nivel gerencia



Certificación de los Sistemas de gestión de calidad (ISO 9001) y Sistema de seguridad y salud ocupacional (ISO 45001) en las operaciones de la sede Bolivia.

Certificar el sistema integrado de gestión (trinorma) para las operaciones de la planta de fabricación de tubos, en Lurín, y la planta de trefilados y clavos, en Pisco.



International
Organization for
Standardization



Programas de mejora continua

Buscamos fomentar entre 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, con el fin de aumentar la satisfacción de nuestros clientes y los márgenes de la empresa.

Para ello manejamos tres programas y un mecanismo de reconocimiento tangible llamado puntos CAASA.

Implementar ideas
que contribuyan
con mejorar los
procesos y **reducir**
las ineficiencias.

PROGRAMA DE SUGERENCIAS

¡MIS IDEAS SUMAN!

Desarrollar
proyectos
de mejora de
alto impacto
y bajo costo.

PROYECTOS de Mejora Continua

5'S

Programa 5'S

Implementar en las
zonas de trabajo
prácticas estándares
de orden y limpieza.

P U N T O S
C A A S A

Mecanismo
de incentivo y
reconocimiento en
CAASA Pisco.



PROGRAMA DE SUGERENCIAS

¡MIS IDEAS SUMAN!

+25 AÑOS

+90,000
SUGERENCIAS

+US\$ 100,000
AHORRADOS ANUALMENTE

El objetivo del programa de sugerencias en CAASA es fomentar un entorno colaborativo, en el que 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, el clima laboral, entre otros. Durante el periodo se obtuvieron 2,516 sugerencias totales a nivel corporativo, generando un ahorro de US\$ 166,580.

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.



Busca desarrollar proyectos de mejora de alto impacto y bajo costo. Desde hace 31 años, usamos metodologías de mejora continua para incrementar la productividad y eficiencia de los procesos a través del trabajo en equipo. En el 2024 se inscribieron 56 proyectos, 20 de ellos alcanzaron sus objetivos.

Los colaboradores que participan en el programa utilizan metodologías de solución de problemas: Lean Six Sigma, Scrum y Design Thinking, para llegar a los resultados esperados.

Contamos con un concurso a nivel corporativo llamado Encuentro Interno, espacio que busca fomentar una cultura de mejora continua e innovación; así como incentivar, difundir la creatividad y participación, y fomentar la sana competencia en todas las áreas. Los proyectos inscritos participan en las categorías de Rentabilidad y eficiencia y Simplificación de procesos.

31 AÑOS

+600
PROYECTOS
IMPLEMENTADOS

20 PROYECTOS
PRESENTADOS EN EL 2024

US\$ 2.8 MILLONES
AHORRADOS EN EL 2024



RECONOCIMIENTO
Difusión de las mejores
zonas Premiación en
Encuentro Interno

LIDERAZGO
Compromiso de todos
los niveles

Para administrar las 5S, hemos dividido las áreas en zonas de trabajo; contamos con 327 a nivel del 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 se puedan replicar a nivel corporativo.

En el 2024 llegamos a certificar en 5S a 196 zonas en la Compañía, gracias al involucramiento de todos nuestros colaboradores en este programa, desde el personal operativo hasta la plana ejecutiva.





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

Durante el 2024 hemos trabajado expandiendo el uso del aplicativo, que permite gestionar la designación de puntos y el proceso de canje de los colaboradores, con lo cual seguimos fomentando la simplicidad y agilidad en los procesos en la corporación.

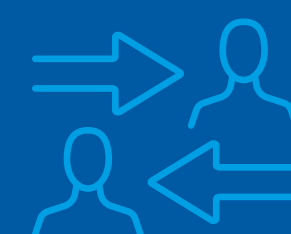
RECONOCIMIENTO TANGIBLE

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

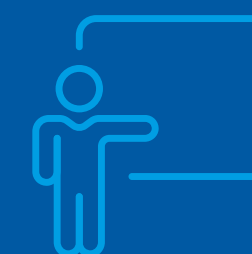


RECONOCIMIENTO INTANGIBLE

Espacios internos donde los colaboradores muestran sus logros, en los distintos programas de calidad, a los líderes de la Compañía. Con ellos se busca seguir impulsando la participación y el involucramiento en la mejora continua de esta.



**COMUNICACIONES
INTERNAS Y EXTERNAS**



**PRESENTACIÓN DE
RESULTADOS GERENCIA**



**EVENTO DEL
ENCUENTRO INTERNO**