

CAPÍTULO 1

CAPÍTULO 2

CAPÍTULO 3

CAPÍTULO 4

**CAPÍTULO 5**  
Información  
corporativa y  
buen gobierno



# ANEXOS



## DOBLE MATERIALIDAD

### Proceso de doble materialidad

En 2025, reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia y la gestión estratégica mediante la actualización de nuestra doble materialidad, proceso que ejecutamos cada dos años según nuestros lineamientos internos y los estándares del Global Reporting Initiative (GRI). Dicho proceso nos permite identificar y priorizar los asuntos críticos desde dos dimensiones interconectadas:

1. **Materialidad de Impacto:** identificar los impactos reales y potenciales, positivos y negativos, de nuestras actividades sobre la economía, el medio ambiente y las personas.
2. **Materialidad Financiera:** evaluar cómo los factores ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) generan riesgos u oportunidades que pueden afectar el valor de la Compañía, su flujo de caja y su acceso a capital.

Este análisis incluyó una revisión exhaustiva de los principales estándares de sostenibilidad y compromisos globales, junto con una evaluación del contexto organizacional para determinar los impactos específicos de nuestra industria. Integrando las expectativas e intereses de nuestros grupos de interés clave, como colaboradores, clientes, proveedores, comunidades del entorno y el Estado, identificamos los temas materiales

Estos temas se incorporaron activamente en nuestra estrategia de sostenibilidad, el sistema de gestión de ries-

gos y los mecanismos de reporte. Este enfoque integral nos permite monitorear nuestros avances y comunicar de manera transparente tanto los logros como los desafíos, asegurando que nuestras decisiones estratégicas estén alineadas con las expectativas sociales y los objetivos financieros de la organización.

El proceso de análisis de doble materialidad fue liderado por la Gerencia de Proyectos, Minería, Responsabilidad Social e Innovación, y contó con la revisión y aprobación del presidente ejecutivo, lo que garantiza la solidez y alineación estratégica de esta importante iniciativa.

El proceso de doble materialidad 2025 se estructuró en cuatro fases:

**Tabla 56.** Proceso de doble materialidad 2025.

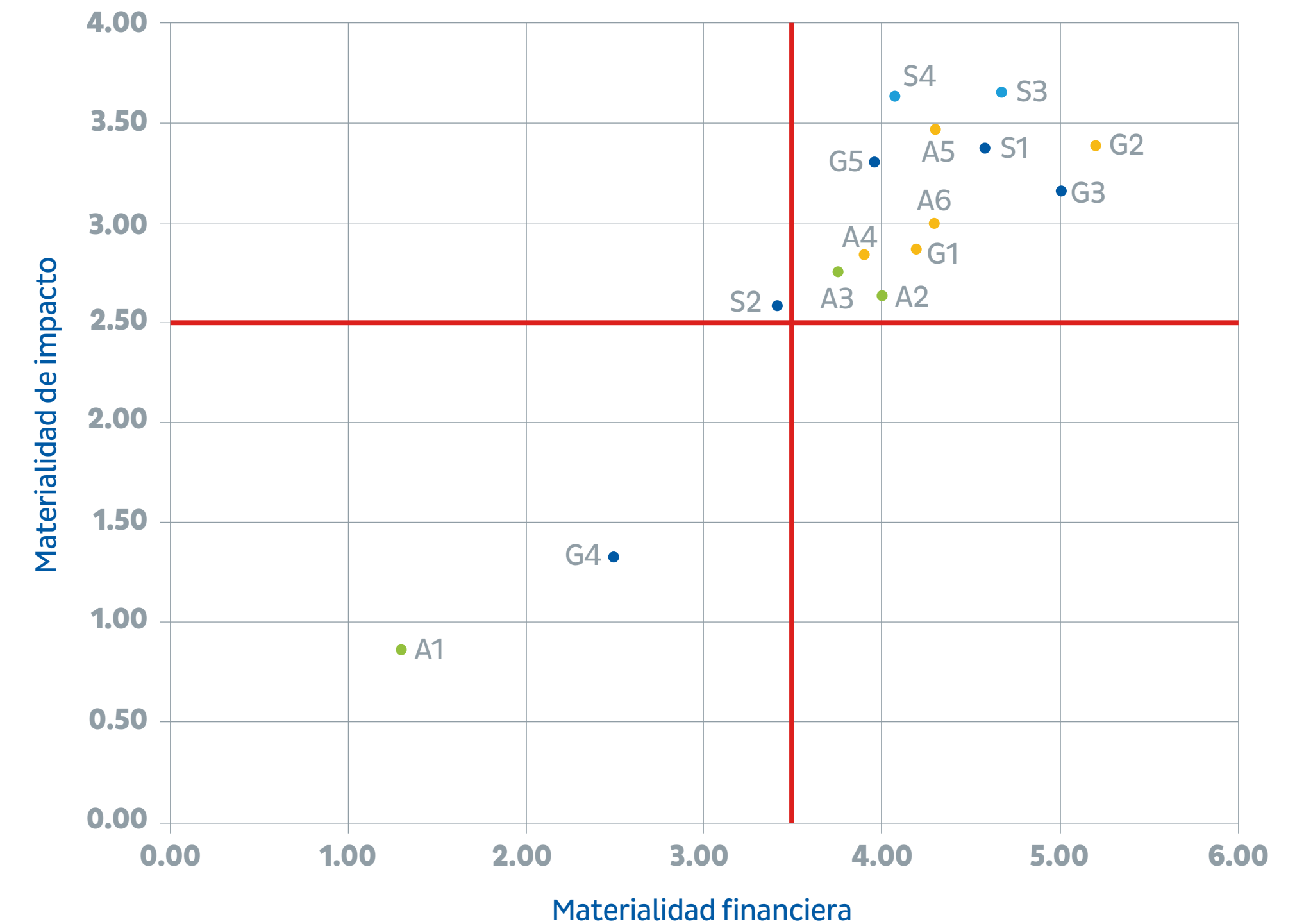
FASES	Fase 1: Análisis de contexto	Se evaluaron las tendencias globales y normativas sectoriales (GRI, SASB, DJSI, ODS y Pacto Mundial) para identificar asuntos ASG críticos en dos niveles: <b>Macroentorno:</b> Temas relevantes de la industria siderúrgica mundial. <b>Microentorno:</b> Revisión de la gestión interna, políticas corporativas y pilares estratégicos de CAASA.
	Fase 2: Identificación de IROS (Impactos, Riesgos y Oportunidades)	Se determinó una lista preliminar de 15 temas ASG, sobre los cuales se identificaron impactos positivos y negativos, así como riesgos y oportunidades financieras, considerando los procesos de nuestra cadena de valor.

FASES	Fase 3: Evaluación de la relevancia	<p>En esta etapa, se valoró la criticidad de los IROs mediante una metodología cuantitativa y cualitativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; <b>Perspectiva Interna:</b> talleres y entrevistas con líderes estratégicos y colaboradores para determinar los riesgos y oportunidades que impactan el valor de la compañía.</li> <li>&gt; <b>Perspectiva Externa:</b> se identificaron las expectativas de proveedores, clientes, sociedad civil y gobierno a través de entrevistas y el informe de mapeo de actores 2024.</li> <li>&gt; <b>Escala:</b> se utilizó una métrica del 1 al 4, en total sintonía con la metodología de gestión de riesgos de la Compañía.</li> </ul>
	Fase 4: Definición de temas materiales	<p>Tras agrupar los hallazgos y establecer un umbral de corte estratégico, se definieron 12 temas materiales que rigieron el reporte de sostenibilidad durante este periodo.</p>

### Matriz de doble materialidad

En el proceso, se identificaron 15 temas ASG, entre los cuales se determinaron que doce (12) eran temas materiales y los siguientes tres (3) temas prioritarios.

- > **Temas materiales:** asuntos que impactan significativamente el entorno y que presentan riesgos o oportunidades financieras identificadas.
- > **Temas prioritarios:** asuntos que, aunque no cumplan con los umbrales técnicos de materialidad, son gestionados por la empresa por su relevancia para el negocio.



GRI 3-2

	Temas materiales		Temas prioritarios	
<b>Ambiental</b>	<b>A2</b>	Calidad del aire y control de emisiones locales	<b>A1</b>	Biodiversidad
	<b>A3</b>	Economía circular y valorización de residuos		
	<b>A4</b>	Gestión energética		
	<b>A5</b>	Estrategia y respuesta al cambio climático		
	<b>A6</b>	Gestión del agua		
	<b>Sociales</b>	<b>S1</b>	Experiencia responsable de los clientes	<b>S2</b>
<b>S3</b>		Seguridad y salud ocupacional		
<b>S4</b>		Talento, atracción y desarrollo		
<b>G2</b>		Ética, integridad y cumplimiento	<b>G4</b>	Seguridad de la información y ciberseguridad
<b>Económico y gobernanza</b>	<b>G3</b>	Gobierno corporativo		
	<b>G5</b>	Transformación digital e innovación		
	<b>G1</b>	Cadena de suministro responsable		

GRI 3-1, 3-2, 3-3, 2-24

**Tabla 57.** Políticas por tema material.

Temas ASG	Definición	Políticas, estándares o documentos que guían nuestra gestión
Calidad del aire y control de emisiones locales (GRI 3-3)	Gestión responsable de emisiones atmosféricas mediante la prevención, control y monitoreo de contaminantes, asegurando el cumplimiento regulatorio, la protección de la salud y la mejora continua de la calidad del aire en el entorno operativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Política Corporativa de Medio Ambiente</li> <li>&gt; Riesgos y Oportunidades frente al Cambio Climático</li> <li>&gt; Reporte de Acción climática 2025</li> <li>&gt; Política Energética</li> </ul>
Economía circular y valorización de recursos (GRI 3-3)	Gestión eficiente de materiales y subproductos a través del uso de chatarra, la valorización de residuos industriales y la innovación en procesos y productos, promoviendo la circularidad, la reducción de desperdicios y la optimización del uso de recursos naturales.	
Gestión energética (GRI 3-3)	Optimización del consumo energético y mejora continua del desempeño operativo mediante la adopción de tecnologías limpias, fuentes renovables y procesos eficientes que reduzcan emisiones y costos, impulsando la sostenibilidad y competitividad del negocio.	



Temas ASG	Definición	Políticas, estándares o documentos que guían nuestra gestión
Estrategia y respuesta al cambio climático (GRI 3-3)	Fomentamos la reducción de la huella de carbono mediante programas de mitigación y control de gases de efecto invernadero asociados a nuestras operaciones, impulsando la transición hacia una economía baja en carbono. Implementamos estrategias de adaptación y mitigación frente al cambio climático con el propósito de fortalecer la resiliencia ambiental y avanzar hacia el carbono neutralidad al 2050.	
Gestión del agua (GRI 3-3)	Gestión sostenible del agua y de los ecosistemas hídricos mediante la identificación, prevención y mitigación de impactos en operaciones y cadena de valor, promoviendo eficiencia hídrica, reducción de riesgos y resiliencia frente a condiciones climáticas y regulaciones futuras.	
Experiencia responsable de los clientes (GRI 3-3)	Gestión de la relación con consumidores y usuarios finales garantizando acceso seguro y de calidad a productos y servicios, fortaleciendo la confianza, la satisfacción y la lealtad mediante una atención transparente, ética y responsable que genera valor compartido y relaciones sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Política de Descuentos de Corporación Aceros Arequipa S.A.</li> </ul>
Seguridad y salud ocupacional (GRI 3-3)	Fomentamos una cultura preventiva basada en el cuidado mutuo y la mejora continua de las condiciones laborales. Gestionamos los riesgos críticos de seguridad y salud mediante controles efectivos, capacitación permanente y participación activa, priorizando el bienestar físico, mental y social de colaboradores y contratistas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Política Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional</li> <li>&gt; Política de Gestión Integrada</li> <li>&gt; Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
Talento, atracción y desarrollo (GRI 3-3)	Atraemos, desarrollamos y retenemos talento diverso y comprometido, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso que valora la diversidad y protege los derechos humanos. Impulsamos la formación continua, el bienestar y la compensación justa para fortalecer el liderazgo y la sostenibilidad de nuestro equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Política Empresarial de Gestión Humana</li> <li>&gt; Reglamento Interno de Trabajo</li> <li>&gt; Código de Ética</li> <li>&gt; Código contra Actos de Fraude y Corrupción</li> </ul>

Temas ASG	Definición	Políticas, estándares o documentos que guían nuestra gestión
		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Política de Seguridad y Salud Ocupacional</li> <li>&gt; Política de Compensaciones</li> <li>&gt; Política de Beneficios</li> <li>&gt; Política de Adquisición de Talento</li> <li>&gt; Política para la Contratación y Gestión de Servicios de Tercerización</li> <li>&gt; Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual</li> <li>&gt; Política Corporativa de Derechos Humanos y Diversidad</li> </ul>
<p>Ética, integridad y cumplimiento (GRI 3-3)</p>	<p>Fomentamos una cultura corporativa basada en la ética, la integridad y la transparencia, asegurando el cumplimiento de las leyes, regulaciones y políticas internas. Contamos con un modelo de prevención de delitos, canal ético y controles de cumplimiento que promueven la conducta responsable, la rendición de cuentas y la confianza entre nuestros grupos de interés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Código de Ética</li> <li>&gt; Código contra Actos de Fraude y Corrupción</li> <li>&gt; Política Corporativa de Control Interno y Gestión de Riesgos</li> <li>&gt; Metodología de Gestión Integral de Riesgos y Oportunidades (GIRO)</li> </ul>

Temas ASG	Definición	Políticas, estándares o documentos que guían nuestra gestión
Gobierno corporativo (GRI 3-3)	Fortalecemos un modelo de gobierno corporativo transparente y eficiente, basado en una estructura clara de dirección y control que promueve la responsabilidad y la toma de decisiones informada. Integramos la gestión de riesgos y los planes de continuidad en la estrategia empresarial, asegurando la resiliencia y sostenibilidad de la compañía	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Matriz de Gestión Integral de Riesgos y Oportunidades Estratégicos</li> <li>&gt; Matrices de Riesgos de Procesos</li> <li>&gt; Subproceso de Gestión de Riesgos Materializados</li> <li>&gt; Lineamientos para las Rutinas de Autocontrol</li> </ul>
Transformación digital e innovación (GRI 3-3)	Impulsamos la innovación tecnológica y la transformación digital en procesos, productos y servicios para optimizar la eficiencia, la seguridad y la trazabilidad operativa. Fomentamos una cultura de innovación que integra nuevas tecnologías y soluciones sostenibles para fortalecer la competitividad y el crecimiento a largo plazo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Política de Seguridad de la Información</li> <li>&gt; Política de Ciberseguridad</li> <li>&gt; Lineamientos para la Gestión de la Seguridad de la Información y Ciberseguridad</li> <li>&gt; Plan de Recuperación ante Desastres</li> <li>&gt; Plan de Concientización</li> <li>&gt; Proceso de Gestión de Ciberseguridad</li> </ul>
Cadena de suministro responsable (GRI 3-3)	Promovemos una cadena de valor ética, segura y sostenible mediante la evaluación, monitoreo y fortalecimiento de proveedores en criterios ambientales, sociales y de gobernanza. Fomentamos relaciones comerciales transparentes y de largo plazo que impulsan prácticas responsables en todas las etapas del suministro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Política de Compras de Chatarra</li> <li>&gt; Código de Ética para Proveedores</li> <li>&gt; Protocolo de Interacción con Funcionarios Públicos</li> <li>&gt; Instrucción para la Compra de Chatarra Nacional</li> </ul>

**Tabla 58.** Impactos, riesgos y oportunidades asociados a cada tema material, y las medidas implementadas

Temas ASG	Impactos	Riesgos y Oportunidades	Medidas tomadas y su eficacia
Calidad del aire y control de emisiones locales	(-) Alteración del entorno y potencial afectación a la salud pública: La acumulación de material particulado (MP) derivado de las emisiones por chimeneas industriales puede degradar la calidad del aire local, incrementando el riesgo de afecciones respiratorias en las poblaciones del área de influencia directa.	(R) Riesgo de cumplimiento legal y financiero: Posibilidad de incurrir en sanciones económicas, procesos administrativos sancionadores o restricciones operativas ante el eventual incumplimiento de los Límites Máximos Permisibles (LMP) o los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) vigentes.	Operación de la planta de tratamiento de humos con sistemas de filtrado de alta eficiencia; cumplimiento estricto de los LMP y ECA mediante monitoreos acreditados.
Economía circular y valorización de recursos	(+) Disminución del uso de materias primas no recicladas: Reducción de la dependencia de recursos vírgenes mediante la integración de chatarra ferrosa como principal insumo en el proceso de acería.  (-) Incremento de residuos depositados en vertederos: Generación de residuos sólidos industriales (como escoria y materiales no metálicos) que, de no ser valorizados, requieren disposición final en rellenos sanitarios.	(R) Riesgos financieros y reputacionales derivados de potenciales incumplimientos en la normativa de gestión de residuos sólidos o altos niveles de contaminación.  (O) Potencial de generar eficiencias económicas mediante la transformación de residuos en subproductos	Se cuenta con un modelo de economía circular mediante el uso de tecnología de Horno de Arco Eléctrico (EAF) basada en el reciclaje de chatarra. Esta gestión se fortalece con la Bolsa de Subproductos Industriales y el sistema 'Hacia Residuo Cero', orientados a la reutilización eficiente y la minimización de envíos a vertederos. Bajo este enfoque, la compañía establece la meta estratégica de alcanzar el 60% de aprovechamiento de sus Subproductos Industriales (SPIs) para el año 2030."
Gestión energética	(+) Reducción de la dependencia de combustibles fósiles mediante la optimización de procesos y el uso de fuentes más limpias.  (-) Incremento en la demanda energética fósil ante expansiones operativas si no se compensa con fuentes renovables.	(O) Mejora de la competitividad mediante inversiones en eficiencia que reduzcan los costos operativos a largo plazo y mejoren el desempeño ASG  -	Implementación del Sistema de Gestión de la Energía bajo el estándar ISO 50001 y consolidación del Comité de Gestión de Energía para el monitoreo de indicadores de eficiencia. La estrategia incluye proyectos de recuperación de calor y optimización de quemadores en los procesos de laminación para reducir el consumo de gas natural. Asimismo, CAASA se ha fijado

Temas ASG	Impactos	Riesgos y Oportunidades	Medidas tomadas y su eficacia
			la meta de optimizar su intensidad energética, apuntando a reducir el consumo de energía eléctrica a 731 kWh por tonelada de producto terminado para el año 2030
Estrategia y respuesta al cambio climático	(+) Mitigación de la huella de carbono y preservación de recursos: Reducción de la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y menor presión sobre recursos naturales vírgenes mediante un modelo de economía circular centrado en el reciclaje de chatarra ferrosa.	(R) La implementación de impuestos al carbono (como el CBAM en Europa) o regulaciones locales más estrictas puede incrementar los costos arancelarios y reducir la competitividad de las exportaciones.	Ejecución de la Hoja de Ruta hacia la Carbono Neutralidad al 2050, que incluye la medición y verificación anual de la Huella de Carbono en los Alcances 1, 2 y 3. Esta estrategia se apoya en un modelo de economía circular eficiente y en la participación activa en el programa Huella de Carbono Perú del MINAM, donde la CAASA ha sido reconocida. Para un mayor detallado de las iniciativas de mitigación y adaptación, consultar el Reporte de Acción Climática 2025
	(-) Aumento de la huella de carbono indirecta derivada de las actividades de logística, transporte de materias primas y distribución de productos terminados.	(R) Potencial aumento global en la adopción de hornos de arco eléctrico (EAF) intensifica la demanda de chatarra ferrosa, elevando los costos de adquisición y afectando los márgenes operativos.	
	(-) Incremento de las emisiones absolutas de CO2 (Alcance 1 y 2) como consecuencia directa del aumento en los niveles de producción de la compañía.	(O) Liderazgo competitivo mediante la oferta de acero de baja intensidad de carbono y acceso a financiamiento verde preferencial.	
Gestión del agua	(+) Gestión optimizada de efluentes domésticos e industriales para su reinserción en procesos operativos y riego de áreas verdes, reduciendo la demanda de agua de red.	(O) Acceso a nuevas fuentes como aguas residuales tratadas y agua desalinizada, fortaleciendo la resiliencia operativa y garantizando la continuidad del negocio ante escenarios de escasez.	CAASA diversifica su abastecimiento mediante agua de mar desalinizada y pozos con licencia ANA. La eficiencia operativa se basa en el uso de aerofriadores (operación >50 °C sin purgas ni aportes), monitoreo con flujómetros para prevenir fugas y cumplimiento de los ECA. Además, se mantiene la meta estratégica de reducir el consumo específico a 1.21 m <sup>3</sup> /t de producto terminado al 2030 <sup>47</sup> .
	(-) Disminución de la disponibilidad de agua como consecuencia de las operaciones con impacto en las comunidades del entorno.	(R) Incremento en los costos de producción derivado de fugas no controladas o fallas en los sistemas	

<sup>47</sup>La meta establecida inicialmente al 2030 respecto a la reducción del consumo de agua fue de 1.30 m<sup>3</sup> por tonelada de producto terminado (sin considerar el riego de áreas verdes); en el periodo 2025, esta meta ha sido replanteada a 1.00 m<sup>3</sup> por tonelada de producto terminado al 2030.

Temas ASG	Impactos	Riesgos y Oportunidades	Medidas tomadas y su eficacia
-		(R) Cambios en los Límites Máximos Permisibles (LMP) o restricciones en licencias de uso que podrían derivar en sanciones o inversiones de capital no planificadas.	
Experiencia responsable de los clientes	(+) Optimización de procesos operativos orientada a la satisfacción del cliente, fortaleciendo la retención y la confianza en la marca.	(O) Diferenciación competitiva y captura de valor a través del acompañamiento técnico y asesoría personalizada.  (R) Pérdida de posicionamiento comercial debido a experiencias negativas del cliente y falta de competitividad en el servicio.  (R) Costos adicionales por reclamaciones, devoluciones o no conformidades	Se asegura una experiencia responsable mediante el acompañamiento técnico personalizado desde el diseño hasta la instalación, optimizando el uso del acero en obra. La gestión se basa en canales de atención para la trazabilidad de pedidos y la aplicación de encuestas anuales de satisfacción para identificar mejoras críticas. Estos protocolos permiten resolver ágilmente las no conformidades en post-venta, minimizando sobrecostos por devoluciones y fortaleciendo la confianza del cliente
Seguridad y salud ocupacional	(+) Mitigación proactiva de riesgos laborales para garantizar la integridad física y la salud de los colaboradores y contratistas.  (-) Impacto negativo derivado del aumento de la frecuencia o severidad de accidentes de trabajo y la posible ocurrencia de fatalidades.	(O) Reducción de la exposición al riesgo en "línea de fuego" mediante la implementación de tecnologías e innovación en procesos industriales.  (O) Optimización de la productividad y reducción de costos mediante la vigilancia médica y el control de enfermedades ocupacionales.  (R) Riesgo financiero y legal de paralización o cierre de operaciones ante incumplimientos críticos de la normativa de SSO.	Sistema de Gestión de SSO certificado en ISO 45001, diseñado para la eliminación proactiva de peligros y el control de riesgos críticos. Esta gestión se sustenta en una sólida Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento estricto del Reglamento Interno (RISST), complementados con programas de capacitación continua que aseguran la continuidad operativa y una tasa de accidentabilidad mínima. Asimismo, CAASA promueve la participación activa de sus colaboradores mediante mecanismos de consulta, comunicación directa y el funcionamiento efectivo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Temas ASG	Impactos	Riesgos y Oportunidades	Medidas tomadas y su eficacia
Talento, atracción y desarrollo	<p>(+) Mejora de la calidad de vida de los colaboradores garantizando un ambiente seguro y respetuoso de trabajo, creando así espacios de oportunidad e igualdad, respetando los derechos humanos de los colaboradores</p> <hr/> <p>(-) Incremento del nivel de rotación, pérdida de empleo, falta de crecimiento de colaboradores, generando mal clima laboral y pérdidas económicas</p>	<p>(O) Incremento de la productividad y el compromiso (engagement) a través de programas robustos de desarrollo profesional y líneas de carrera claras.</p> <hr/> <p>(R) Riesgo financiero derivado del incremento en la tasa de rotación, pérdida de conocimiento crítico y gastos elevados en procesos de reclutamiento y reentrenamiento.</p>	CAASA impulsa el desarrollo profesional mediante programas integrales de formación y planes de carrera que generan oportunidades significativas de crecimiento interno. Esta estrategia, complementada con beneficios competitivos y políticas de retención, ha fortalecido la lealtad y satisfacción de nuestros colaboradores. Asimismo, monitoreamos activamente el clima organizacional y promovemos la diversidad mediante políticas de inclusión, lo que nos permite mitigar la rotación y consolidar el talento clave en todas nuestras sedes operativas
Ética, integridad y cumplimiento	<p>(+) Mejora del desempeño íntegro y cumplimiento normativo de contratistas y proveedores mediante estándares corporativos compartidos.</p> <hr/> <p>(-) Impacto negativo derivado de posibles incumplimientos éticos o legales cometidos por socios comerciales y proveedores en la cadena de suministro.</p>	<p>(O) Incremento del valor de la marca y reducción del costo de capital gracias a una percepción sólida de integridad ante el mercado.</p>	CAASA asegura la integridad operativa mediante su Modelo de Prevención de Delitos de acuerdo con la Ley 30424 y la Certificación de la ISO 37001 y un Canal Ético gestionado por terceros para reportar irregularidades. La empresa mitiga riesgos en la cadena de suministro aplicando debida diligencia a contratistas
Gobierno corporativo	<p>(+) Fortalecimiento del vínculo con grupos de interés mediante una gestión transparente y ética consistente.</p>	<p>(O) Identificación proactiva de oportunidades para generar nuevos ingresos y fortalecer la posición de mercado mediante una gobernanza sólida.</p>	Se cuenta con un Sistema de Gestión de Riesgos Corporativos (ERM) que monitorea factores internos y externos. Se cuenta con un Directorio que supervisa la estrategia de sostenibilidad y planes de contingencia

Temas ASG	Impactos	Riesgos y Oportunidades	Medidas tomadas y su eficacia
	(-) Impacto negativo en la relación con stakeholders por una respuesta inadecuada a riesgos laborales, climáticos o políticos.	(R) Daño reputacional por conflictos sociales no identificados o fallas en la gestión de riesgos internos (abastecimiento y sindicales).	ante crisis sociales o políticas. Además, la transparencia se garantiza a través de una rendición de cuentas auditada y una estructura de control que previene interrupciones en la cadena de suministro.
Transformación digital e innovación	(+) Mejora en la calidad de los productos y aumento de la competitividad en el mercado, satisfaciendo las necesidades de los clientes	(O) Generación de nuevos ingresos mediante el desarrollo de productos más eficientes y sostenibles.	Estrategia de innovación mediante tecnologías de la Industria 4.0 e IA para optimizar la eficiencia, la trazabilidad y la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO). Bajo los pilares de experiencia del cliente, productividad y mitigación de riesgos, CAASA se proyecta al 2030 con las metas de alcanzar un 75% de adopción digital en clientes mediante Aceros PRO e integrar soluciones 4.0 en el 100% de sus procesos productivos y logísticos
	(+) Fortalecimiento de la cultura de innovación y potenciación de capacidades técnicas en los colaboradores.	(O) Incremento de la eficiencia operativa y productividad debido al uso de tecnologías emergentes (IA, IOT, Data analytics, RPA, entre otros)	
	(-) Desarrollar soluciones tecnológicas que no satisfagan las necesidades reales de los clientes.	(R) Daño a la imagen de marca derivado de posibles fallas técnicas en el lanzamiento de nuevos productos o sistemas	
Cadena de suministro responsable	(+) Mejora del desempeño de contratistas y proveedores mediante la exigencia de estándares ambientales, sociales y de gobernanza.	(O) Fortalecimiento de la economía regional que garantiza un suministro más ágil, reduce costos logísticos y mejora la resiliencia de la cadena.	Sistema de Gestión ASG para Proveedores, el cual integra un proceso de homologación obligatoria y el monitoreo del cumplimiento de la Ley 30424. La estrategia prioriza el desarrollo de proveedores locales para fortalecer la economía regional y la resiliencia logística. Asimismo, se imparten capacitaciones especializadas en la identificación y manejo de materiales peligrosos, mitigando riesgos operativos y ambientales desde el origen de la materia prima.
	(+) Mitigación de vulneraciones a los derechos humanos mediante mecanismos de debida diligencia y evaluación periódica.	(O) Reducción de costos operativos y mejora del perfil ambiental al integrar innovaciones sostenibles con los proveedores.	

**Tabla 59.** Cambios en la materialidad con respecto al periodo anterior.

Temas 2022		Temas 2023-2024		Temas 2025 - 2026	
1	Investigación, desarrollo e innovación	1	Protección de los DD. HH.	1	Calidad del aire y control de emisiones locales
2	Fortalecimiento de la salud y seguridad ocupacional	2	Gobierno corporativo y gestión de riesgos	2	Economía circular y valorización de recursos
3	Relacionamiento con los clientes	3	Gestión del agua	3	Gestión energética
4	Gestión de riesgos	4	Relacionamiento con los clientes	4	Estrategia y respuesta al cambio climático
5	Gobierno corporativo y gestión ética	5	Fomento de la diversidad e igualdad de oportunidades	5	Gestión del agua
6	Gestión del talento	6	Gestión del talento	6	Experiencia responsable de los clientes
7	Respuesta al cambio climático y eficiencia energética	7	Gestión ESG de cadena de suministros	7	Seguridad y salud ocupacional
8	Gestión de la calidad del aire	8	Adopción de la economía circular, gestión de residuos y ciclo de vida del producto	8	Talento, atracción y desarrollo
9	Protección de los DD. HH.	9	Fortalecimiento de la salud y seguridad ocupacional	9	Ética, integridad y cumplimiento
10	Creación de valor para el accionista	10	Respuesta al cambio climático y gestión energética	10	Gobierno corporativo
		11	Investigación, desarrollo e innovación	11	Transformación digital e innovación
				12	Cadena de suministro responsable

# TABLA DE INDICADORES SOCIALES

GRI 2-7

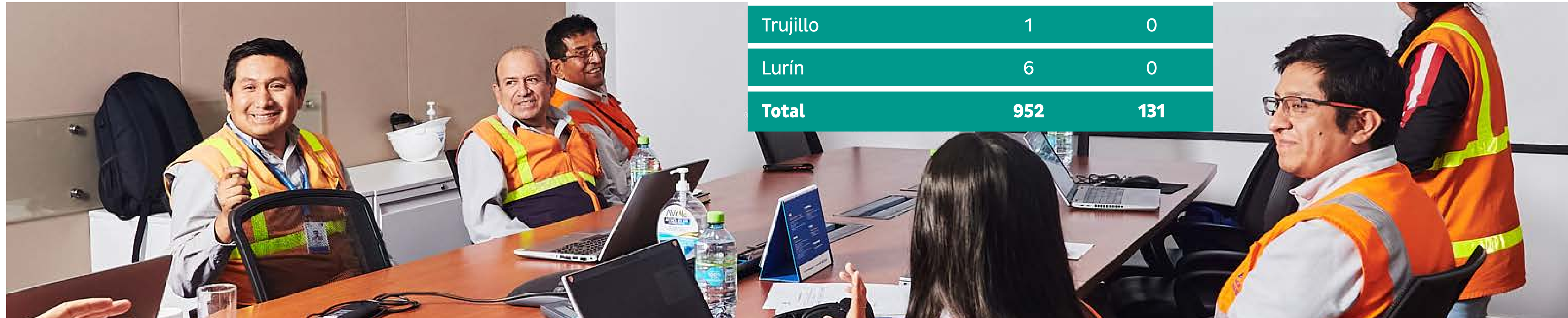
## GESTIÓN HUMANA

**Tabla 60.** Segmentación de colaboradores por país.

Nacionalidad	2024	2025
Peruano	99.81 %	99.72 %
Venezolano	0.19 %	0.19 %
Chileno	-	0.09 %

**Tabla 61.** Colaboradores por región, según lugar de trabajo.

Región	Hombres	Mujeres
Arequipa	10	0
Lima	192	101
Pisco	723	20
Callao	20	10
Trujillo	1	0
Lurín	6	0
<b>Total</b>	<b>952</b>	<b>131</b>



**Tabla 62.** Colaboradores, según tipo de contrato.

Tipo de contrato	Hombres	Mujeres
Plazo indeterminado	857	113
Plazo fijo	95	18
Número de becarios / practicantes contratados	9	11
<b>Total</b>	<b>961</b>	<b>142</b>

**Tabla 63.** Colaboradores por región, según tipo de contrato.

Región	Plazo indeterminado	Plazo fijo	Becarios / practicantes contratados
Arequipa	7	3	0
Lima	257	36	14
Pisco	675	68	6
Callao	24	6	0
Trujillo	1	0	0
Lurín	6	0	0
<b>Total</b>	<b>970</b>	<b>113</b>	<b>20</b>

**Tabla 64.** Segmentación de colaboradores según edad.

Colaboradores según edad	2025		
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años
Hombres	43	565	344
Mujeres	33	92	6
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>657</b>	<b>350</b>

**Tabla 65.** Inclusión de colaboradores con discapacidad.

Colaboradores	2025
Hombres	0.5%
Mujeres	0%
<b>Total</b>	<b>0.5%</b>

**Tabla 66.** Indicadores de contratación. GRI 401-1

Indicador		2022	2023	2024	2025
<b>Por género</b>	Hombre	37	34	49	66
	Mujer	29	21	19	20
<b>Por grupo etario</b>	Menores de 30 años	33	24	24	29
	Entre 30 y 50 años	32	28	42	55
	Mayores de 50 años	1	3	2	2
<b>Por cargos</b>	Gerentes	0	2	0	0
	Jefes	1	5	4	17
	Empleados <sup>48</sup>	5	46	43	64
<b>Por región</b>	Arequipa	2	1	1	1
	Lima y Callao	45	41	34	45
	Pisco	19	13	33	40

Indicador	Hombre	Mujer	TOTAL 2025
Número total de contrataciones de nuevos empleados	66	20	86
Tasa de nuevas contrataciones de empleados	7.1%	15.3%	7.9%
Porcentaje de puestos cubiertos por candidatos internos	55%	44%	53%
Costo promedio de contratación / FTE (soles)			12,909

GRI 2-4

**Tabla 67.** Trabajadores externos (contratistas y fuera de dotación directa) distribuidos por región<sup>49</sup>.

Indicador	Región	2024	2025
Por región	Lima y Callao	649	677
	Pisco	1778	1,738
	Arequipa	70	87
	Piura	18	22
	Trujillo	21	31

<sup>48</sup>En CAASA la categoría de empleados contabiliza también jefes.

<sup>49</sup>En 2024 se declaró información parcial, en el presente período estamos reportando información completa correspondiente tanto a 2024 como a 2025.

**Tabla 68.** Representación de mujeres por categoría laboral en porcentaje.

Diversidad	2022	2023	2024	2025	Objetivo 2025
Porcentaje de mujeres del total de empleados	9.50	10.8	12.3	12.3	12
Mujeres en puestos gerenciales, incluidos todos los niveles (como % del total de empleados administrativos)	13.80	15.1	17.0	17.11	16.5
Mujeres en posiciones junior administrativos, ej. primer nivel de administración (como % de todas las posiciones Juniors)	15.00	16.5	17.7	18.6	17.3
Mujeres en posiciones administrativas altas, ej. máximo a dos posiciones del CEO o posición parecida (como % del total de todas las posiciones altas administrativas)	10.40	11.8	11.8	11.76	11.5
Mujeres en posiciones administrativas con funciones generadoras de ingresos (ej. ventas) como % de todas las posiciones de ese tipo (ej. excluidas funciones, como legal, RR. HH., IT, etc.)	8.50	8.2	10.9	11.4	10.6
% de mujeres en posiciones STEM (ej. puestos que utilicen conocimientos de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas) del total de colaboradores (nuevo)	17.30	18.0	20.8	21	20.2
Diversidad	2025				
% empleadas mujeres nivel gerencial	18%				
% empleadas mujeres nivel jefatural	19.7%				
% empleadas mujeres nivel profesional	22%				
% empleadas mujeres nivel operativo	0%				
Nivel gerencial: un nivel inferior al puesto de CEO. El puesto gerencial le reporta al CEO. (Gerentes de primera línea) Nivel jefatural: desde dos niveles inferiores al puesto de CEO Nivel profesional: puestos a los que no les reportan. Nivel operativo: Siempre que aplique para la empresa con una planilla de operarios. Si no tuviese dicha planilla, no completar.					

Nota: El indicador se calcula tomando en cuenta el cierre del periodo (diciembre).

GRI 401-1

### Indicadores de rotación

Con el fin de evaluar los índices de rotación, realizamos un análisis estructurado de las causas, tanto voluntarias como involuntarias, para identificar tendencias y áreas de mejora. A partir de estos hallazgos, se desarrollan e implementan planes de acción orientados a disminuir la rotación y fortalecer la retención del talento.

**Tabla 69.** Tasa de rotación.

Indicador		2022	2023	2024	2025
<b>Tasa de rotación total de empleados</b>		7.20 %	5.05 %	4.62 %	9.70 %
<b>Tasa de rotación voluntaria</b>		2.20 %	1.80 %	2.1 %	3.1 %

Rotación		2022	2023	2024	2025
<b>Por género</b>	Hombre	1.10 %	1.60 %	1.8 %	1.6 %
	Mujer	11.90 %	3.50 %	3.9 %	13.7 %
<b>Por grupo etario</b>	Menores de 30 años	13 %	6.90 %	0.5 %	0,9 %
	Entre 30 y 50 años	2 %	1.50 %	1.5 %	1,9 %
	Mayores de 50 años	0 %	1.20 %	0.1 %	0,2 %
<b>Por cargos</b>	Gerentes	0 %	12.50 %	0.0 %	0,0 %
	Jefes	3.50 %	1 %	7.7 %	6,4 %
	Empleados	2.10 %	1.70 %	1.4 %	2,7 %

Rotación		2023	2024	2025
Por región	Arequipa	10.00 %	11.1 %	0.0 %
	Callao	7.70 %	7.4 %	0.0 %
	Pisco	0.30 %	0.1 %	1.2 %
	Lima	4.80 %	6.3 %	8.2 %

**Tabla 70.** Porcentaje de bajas de empleados (total e incentivadas).

GRI 401-3

	2022	2023	2024	2025
<b>N.º total de bajas / N.º total de empleados</b>	7.20 %	5.05 %	4.62 %	9.70 %
<b>N.º de bajas incentivadas / N.º total de bajas</b>	61.8 %	58.5 %	44.9 %	66.7 %



**Tabla 71.** Permiso parental.

GRI 401-3

Indicador	2025	
	Hombre	Mujer
Número de empleados que han tenido derecho a permiso parental	28	3
Número de empleados que se han acogido al permiso parental	-	-
Número de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental	28	3
Número total de empleadas que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que siguieron siendo empleadas 12 meses después de regresar al trabajo <sup>50</sup>	11	2
Tasa de regreso al trabajo	100 %	100 %
Tasa de retención	-	-



<sup>50</sup>Considera a colaboradores que usaron su licencia durante el 2024.

**Tabla 72.** Horas promedio de capacitación.

GRI 404-1

Indicador		2022	2023	2024	2025
Por género	Hombre	33	46.66	33.56	16.15
	Mujer	73	93.1	86.09	67.06
Por grupo etario	Menores de 30 años	61	91.27	95.78	72.32
	Entre 30 y 50 años	38	55.49	43.38	22.86
	Mayores de 50 años	26	35.38	21.63	10.42

**Tabla 73.** Horas promedio de capacitación por nivel de gestión.

Nivel de gestión	Género	2022	2023	2024	2025
Gerentes y subgerentes	Mujeres	119	46.9	34	61
	Hombres	121	106.2	30	44
Jefes y sup. gales.	Mujeres	80	112.9	84	77
	Hombres	60	90	65	41
Empleados	Mujeres	63	89.2	90	64
	Hombres	24	48.9	48	26
Obreros	Mujeres	-	0	0	0
	Hombres	-	28	21	0
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>51.7</b>	<b>39.85</b>	<b>22.31</b>

**Tabla 74.** Indicadores sobre empleabilidad local.

Empleo local	2023	2024	2025
Colaboradores trabajando en la planta de Pisco	720	730	742
% de colaboradores que trabajan en la planta de Pisco y son de Pisco	57.34	51.5	77.87
% de colaboradores en puestos de liderazgo que trabajan en la planta de Pisco y son de Pisco	13.85	8.72	44.32

**Tabla 75.** Gastos relacionados a empleados: salarios + beneficios.

2025	344,699,701
2024	318,604,644
2023	271,800,051 w
2022	243,551,684
2021	230,880,704

**Tabla 76.** Libertad de asociación y negociación colectiva.

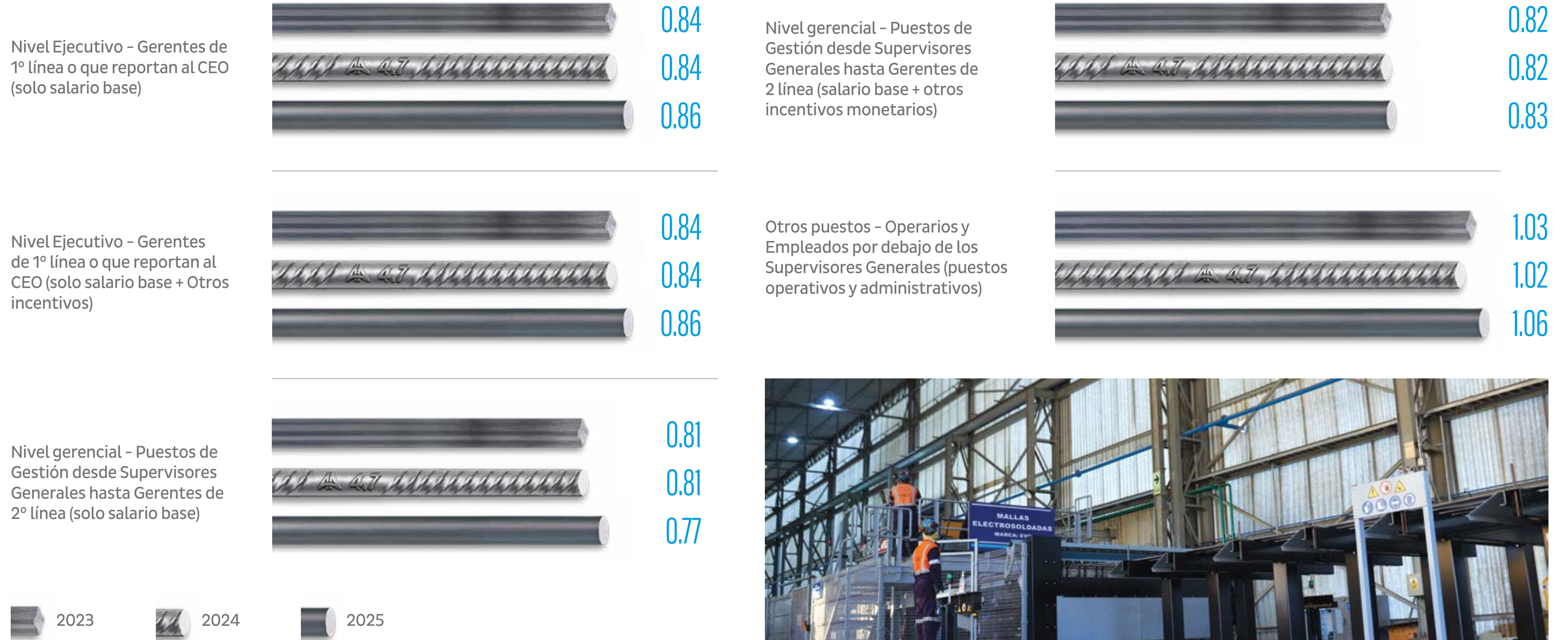
GRI 2-30

Libertad de asociación	2022	2023	2024	2025
Porcentaje de empleados cubiertos por los acuerdos de negociación colectiva (%)	69.40	67.72	67.77	66.77
Porcentaje de empleados sindicalizados (%)	35.60	36.01	36.19	37.6



GRI 405-2<sup>3</sup>

### Gráfico 36. Igualdad remunerativa<sup>51</sup>.



<sup>51</sup>Se calcula como la media de compensación de mujeres entre la media de compensación de hombres, está desglosado por categoría laboral. El cálculo presentado es sobre todos los colaboradores de la empresa.

Tabla 77. Programas dirigidos a colaboradores.

APRENDIZAJE					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa Líderes de Acero</b>	<p><b>Descripción:</b> Programa para fortalecer el liderazgo y consolidar la cultura organizacional en CAASA.</p> <p><b>Metodología:</b> Talleres presenciales y vivenciales con foco en el desarrollo de habilidades blandas: comunicación efectiva, trabajo en equipo y gestión de personas. Se ejecutó en alianza con consultor especializado.</p> <p><b>Beneficios esperados para los colaboradores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Desarrollo de competencias esenciales para liderar con confianza y responsabilidad.</li> <li>&gt; Mayor comprensión del impacto del liderazgo en la cultura organizacional y en los resultados.</li> <li>&gt; Fortalecimiento del trabajo en equipo y la comunicación efectiva.</li> </ul>	<p><b>Módulo Líder Comunicador CAASA:</b> 89 líderes</p> <p><b>Módulo Vives las Competencias -</b> Pisco: 177 colaboradores   <b>Líder Senior</b> (11 participantes, incluyendo gerentes, subgerentes y superintendentes): Planifica y alinea, Calidad de las decisiones, Promueve el compromiso.</p> <p><b>Líderes</b> (68 participantes, jefes y Supervisores): Planifica y alinea, Colabora/Manejo del conflicto, Desarrollo de talento, Calidad de las decisiones.</p> <p>Contribuidores individuales (98 participantes): Colabora, Autodesarrollo.</p>	Fortalecer el rol de los líderes de CAASA como agentes de cambio, promoviendo una cultura organizacional que impulse resultados sostenibles y el desarrollo humano.	<p>Módulo Líder Comunicador</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Diseño e implementación de un módulo específico para líderes enfocado en comunicación estratégica y efectiva.</li> <li>&gt; Ejecución de 2 talleres presenciales (2 horas c/u) con enfoque práctico.</li> <li>&gt; Desarrollo de habilidades para claridad de mensajes, escucha activa y gestión de conversaciones difíciles.</li> <li>&gt; Trabajo aplicado en adaptación del estilo comunicativo según contexto y audiencia.</li> <li>&gt; Refuerzo de la coherencia comunicacional como pilar para la coordinación interáreas y la toma de decisiones.</li> <li>Módulo Vives las Competencias (Pisco)</li> <li>&gt; Ejecución de un diagnóstico integral de competencias (modelo, focus groups, entrevistas y encuesta).</li> <li>&gt; Identificación de brechas críticas de liderazgo y competencias transversales por nivel organizacional.</li> </ul>	<p><b>Módulo Líder Comunicador CAASA:</b></p> <p>31 participantes 10 Sesiones realizadas Total de horas de capacitación: 106 horas. Satisfacción: 100% de satisfacción.</p> <p><b>Módulo Vives las Competencias - Pisco</b></p> <p>74 participantes 09 Sesiones realizadas. Total de horas de capacitación: 198 horas.</p>

APRENDIZAJE					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa Líderes de Acero</b>	Incremento del compromiso y la motivación para alcanzar objetivos estratégicos.			<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Diseño de un programa de desarrollo segmentado por rol, alineado a retos operativos y culturales.</li> <li>&gt; Implementación de talleres vivenciales y prácticos para 177 colaboradores.</li> <li>&gt; Ejecución de 9 sesiones presenciales (2 horas c/u) con continuidad programada a 2026.</li> <li>&gt; Priorización de competencias clave: planificación, toma de decisiones, colaboración, desarrollo de talento y autodesarrollo.</li> </ul>	Satisfacción: El programa alcanzó un 85 % de satisfacción por parte de los participantes.
<b>Programa Cultura Digital de CAASA</b>	<p><b>Descripción:</b> Programa transversal para difundir, capacitar y acelerar la adopción de herramientas digitales existentes (SAP, IA Generativa, RPA, AWS), potenciando el análisis estratégico y la toma de decisiones basada en datos.</p> <p><b>Metodología / Alcance:</b> Programa de innovación interna para solucionar problemas reales usando data.</p> <p><b>Beneficios esperados:</b></p>	Empleados en general. Se mapearon colaboradores de acuerdo a la naturaleza de su rol y fueron nominados por el equipo sponsor: Informática.	Impulsar la transformación digital y el pensamiento analítico en la empresa, capacitando a los colaboradores en herramientas avanzadas de	Diagnóstico y segmentación de colaboradores según su nivel de competencia digital. Despliegue de talleres prácticos enfocados en nuevas herramientas (IA Generativa, SAP, AWS). Selección y capacitación de "Embajadores Digitales" encargados de replicar el conocimiento y facilitar la adopción tecnológica en sus respectivas áreas.	<p><b>Data Academy:</b></p> <p>SAP Analytics Cloud - 174 horas   Satisfacción 90%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; SAPBusiness Objects - 84 horas   83% satisfacción</li> <li>&gt; Power BI - 324 horas   89% Satisfacción-Python-146.</li> </ul>

APRENDIZAJE					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa Cultura Digital de CAASA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Incremento de la productividad al automatizar tareas operativas/manuales.</li> <li>&gt; Desarrollo de un mindset digital y ágil en toda la organización.</li> <li>&gt; Reducción de errores humanos mediante el uso eficiente de sistemas (SAP/RPA).</li> <li>&gt; Toma de decisiones más rápida y objetiva basada en analítica de datos.</li> </ul>		Business Intelligence y programación (SAC, SAP BO, Python) para optimizar procesos y fundamentar la toma de decisiones basada en datos.		horas   87% satisfacción - Oracle - 108 horas   86% satisfacción
<b>Programa Aprendizaje de Excelencia</b>	<p><b>Descripción:</b> Iniciativa que busca consolidar las competencias técnicas y directivas a través de cursos de especialización y posgrados en instituciones de prestigio (UTEC, Pacífico, Centrum, ESAN, TECSUP).</p> <p><b>Metodología / Alcance:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Modalidad híbrida o ejecutiva para no interferir con la operación.</li> <li>&gt; Financiamiento completo sujeto a aplicación de lo aprendido.</li> </ul>	Colaboradores no operarios de CAASA, que no hayan gozado del beneficio del año anterior, con SEVAD en demuestra a más y con más de 1 año en la corporación.	Brindar oportunidades de aprendizaje a través de cursos para ejecutivos en Escuelas de prestigio a colaboradores nominados y seleccionados.	Convocatoria, selección, coordinación de cursos con cada participante.	1457 horas Participación: Total 69 impactados (47 Lima y 22 Pisco) 93% encuesta de satisfacción 90% encuesta de efectividad

APRENDIZAJE					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa Aprendizaje de Excelencia</b>	<b>Beneficios esperados:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Obtención de certificaciones de alto valor curricular y de mercado.</li> <li>&gt; Actualización con tendencias globales y mejores prácticas de la industria.</li> <li>&gt; Networking externo con profesionales de otros sectores.</li> <li>&gt; Profesionalización técnica que eleva el estándar del equipo.</li> </ul>				

APRENDIZAJE					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa English fo Business</b>	<p><b>Descripción:</b> diseñado para mejorar la comunicación en inglés en contextos laborales, con un enfoque en vocabulario y expresiones clave para reuniones, presentaciones, y correos electrónicos. Los colaboradores desarrollarán habilidades lingüísticas específicas para interactuar de manera efectiva en el entorno de negocios.</p> <p><b>Metodología:</b> Clases en vivo con metodología 70-20-10, simulaciones de conference calls y redacción de correos corporativos.</p>	Colaboradores no operarios preseleccionados y aprobados por sus líderes directos.	Facilitar la comunicación efectiva y mejorar la competencia lingüística en el idioma inglés de los colaboradores para fortalecer la competitividad de CAASA en el mercado local y regional.	Se generaron nominaciones de colaboradores por cada Gerencia acorde a la necesidad del puesto en el desarrollo del inglés. En este 2025 se incluyeron nuevos alumnos cuyo puesto requiere del fortalecimiento del idioma basado en su exposición en situaciones donde es requerido el inglés.	131 personas impactadas 12,180 horas 88% de encuesta de satisfacción 80% encuesta de efectividad

APRENDIZAJE					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa English fo Business</b>	<p><b>Beneficios esperados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Autonomía para gestionar reuniones y negociaciones con proveedores/clientes extranjeros.</li> <li>&gt; Acceso directo a documentación técnica y manuales actualizados en inglés.</li> <li>&gt; Eliminación de barreras de comunicación en proyectos de expansión internacional.</li> <li>&gt; Mayor confianza para representar a la empresa en foros globales.</li> </ul>				
<b>Programa Aprendizaje Autoguiado</b>	<p><b>Descripción:</b> Ecosistema de autoaprendizaje digital que pone a disposición 187 licencias de LinkedIn Learning, fomentando la cultura de "dueño de tu propio desarrollo".</p> <p><b>Metodología / Alcance:</b> Acceso 24/7 multiplataforma (móvil/web) para consumo de micro-learning.</p>	Colaboradores no operarios de CAASA y TSC con mayor cantidad de horas de aprendizaje y nuevos ingresos.	Proporcionar a los colaboradores herramientas y recursos para su desarrollo profesional continuo y personalizado	Concursos de licencias, asignación y monitoreo de progreso por participante. Reasignación en caso de no llegar al mínimo de horas establecido.	1234 horas 93% encuesta de satisfacción

APRENDIZAJE					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa Aprendizaje Autoguiado</b>	<p><b>Beneficios esperados:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Flexibilidad total para aprender al ritmo propio y según intereses personales.</li> <li>&gt; Desarrollo de la competencia de Learnability (capacidad de aprender a aprender).</li> <li>&gt; Acceso a una biblioteca global con miles de cursos actualizados al día.</li> </ul>		alineado con las necesidades de la empresa en su crecimiento acelerado y expansión internacional.		
<b>Programa de Marca Personal y Presencia Ejecutiva</b>	<p><b>Descripción:</b> Programa formativo orientado a desarrollar imagen profesional, comunicación ejecutiva, storytelling y habilidades de influencia.</p> <p><b>Metodología:</b> Pre-Durante-Post con Active Learning, sesiones presenciales y online, simulaciones, laboratorios prácticos, toolkits y sostenimiento de 4 semanas.</p> <p><b>Beneficios:</b> Mayor confianza, posicionamiento profesional, competencias de comunicación, liderazgo y colaboración.</p>	Colaboradores administrativos de CAASA.	Desarrollar capacidades ejecutivas que mejoren el desempeño, la proyección profesional y la efectividad relacional. Relación con prioridad estratégica: Personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Definición de población objetivo y convocatoria de participantes.</li> <li>&gt; Selección del consultor externo especializado.</li> <li>&gt; Diseño del programa con 4-6 sesiones formativas.</li> <li>&gt; Ejecución de talleres prácticos sobre marca personal y comunicación ejecutiva.</li> <li>&gt; Desarrollo de retos aplicados entre sesiones para reforzar habilidades.</li> <li>&gt; Registro de asistencia y horas de formación por participante.</li> <li>&gt; Levantamiento de encuestas de satisfacción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción: S1 95 %, S2 94 % y S3 99 %, una satisfacción general de 96 %</li> </ul>

APRENDIZAJE					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa de Marca Personal y Presencia Ejecutiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laboratorio de vestimenta y marca personal</li> <li>• Storytelling, comunicación estratégica y negociación</li> <li>• Plan de acción SMART, cápsulas, reforzamiento y toolkit</li> <li>• Mayor visibilidad, comunicación con impacto e influencia positiva</li> <li>• Contribución a desempeño, cultura y liderazgo</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• 252 horas de capacitación</li> <li>• 24 participantes impactados</li> </ul>
<b>Presentaciones efectivas</b>	<b>Descripción:</b> Programa de entrenamiento intensivo diseñado para transformar a los colaboradores en comunicadores persuasivos, capaces de estructurar ideas complejas, diseñar apoyos visuales de impacto y exponer con seguridad ante audiencias estratégicas.	Colaboradores administrativos de CAASA.	Desarrollar en los colaboradores habilidades de oratoria, síntesis y diseño visual para lograr una comunicación	Identificación de líderes y colaboradores clave con alta exposición. Ejecución de sesiones de entrenamiento. Implementación de estrategias para optimizar reportes visuales reales antes de reuniones estratégicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 25 impactados</li> <li>- 164 horas</li> <li>- 82% de asistencia</li> <li>- 95% de satisfacción</li> </ul>

APRENDIZAJE					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Presentaciones efectivas</b>	<p><b>Metodología / Alcance:</b> Enfoque práctico "Learning by doing" con feedback personalizado. Cómo convertir reportes numéricos en historias de negocio.</p> <p><b>Beneficios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Capacidad para influir y persuadir en la toma de decisiones.</li> <li>&gt; Mayor seguridad y control escénico</li> <li>&gt; Habilidad para sintetizar información compleja en mensajes claros y memorables.</li> </ul>	Colaboradores administrativos de CAASA.	de alto impacto, facilitando la transmisión clara de ideas complejas y la toma de decisiones ágil dentro de la organización.	Identificación de líderes y colaboradores clave con alta exposición. Ejecución de sesiones de entrenamiento. Implementación de estrategias para optimizar reportes visuales reales antes de reuniones estratégicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 25 impactados</li> <li>&gt; 164 horas</li> <li>&gt; 82 % de asistencia</li> <li>&gt; 95 % de satisfacción</li> </ul>

Tabla 78. Reconocimientos.

RECONOCIMIENTOS					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa de Reconocimiento ReconoSERte</b>	<p><b>Descripción:</b> Programa corporativo de reconocimiento orientado a reforzar la cultura organizacional el clima laboral y los comportamientos alineados a la estrategia del negocio mediante un modelo sistemático y transparente.</p> <p><b>Metodología / Alcance:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Implementación de un modelo estructurado de reconocimiento a colaboradores destacados por desempeño y vivencia de valores.</li> <li>&gt; Fortalecimiento del propósito del programa a través de un evento central más sólido relevante y significativo.</li> <li>&gt; Adopción autogestionada del programa por otras gerencias utilizando la marca ReconoSERte para promover una cultura transversal de reconocimiento.</li> </ul>	Colaboradores administrativos de CAASA.	Impulsar la creación de una cultura de reconocimiento en la organización donde se valore de manera sistemática transparente y oportuna a los colaboradores que viven la cultura contribuyen al clima laboral y destacan por su desempeño fortaleciendo así la alineación con la estrategia corporativa.	<p><b>ReconoSERte – Sobresalientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Organización de un almuerzo de reconocimiento para colaboradores con calificación “Sobresale” en la evaluación anual de desempeño.</li> <li>&gt; Participación de gerentes fortaleciendo la cercanía y el reconocimiento directo.</li> <li>&gt; Puesta en valor de logros y desempeño destacado en un espacio de integración.</li> </ul> <p><b>ReconoSERte Corporativo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Ejecución del evento corporativo ReconoSERte en Lima y Pisco con convocatoria abierta a todos los colaboradores.</li> <li>&gt; Reconocimiento a categorías estratégicas que impulsan aprendizaje cultura y marca empleadora.</li> </ul> <p><b>Premiación de categorías consolidadas y nuevas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Aprendizaje Autoguiado.</li> <li>&gt; Líderes de Acero.</li> </ul>	<p><b>Colaboradores reconocidos – Sobresalientes:</b> 17 colaboradores (Lima y Pisco).</p> <p><b>Asistencia al evento Sobresalientes:</b> 100% de participación.</p> <p><b>Satisfacción evento Sobresalientes:</b> 90% de los participantes se sintió involucrado y valorado.</p> <p><b>Participación evento ReconoSERte Corporativo:</b> - Pisco: 50 colaboradores.</p>

RECONOCIMIENTOS					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa de Reconocimiento ReconoS-ERte</b>	<p><b>Beneficios esperados para los colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Mayor motivación y compromiso al sentirse reconocidos.</li> <li>&gt; Refuerzo de comportamientos clave y de la cultura organizacional.</li> <li>&gt; Incremento del sentido de pertenencia y orgullo.</li> <li>&gt; Mayor visibilidad interna del desempeño destacado.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Embajador de Marca Empleadora.</li> <li>&gt; Vendedor de Acero.</li> <li>&gt; Aprendizaje de Excelencia.</li> <li>&gt; Refuerzo de una cultura de desarrollo excelencia y reconocimiento transversal.</li> </ul> <p><b>ReconoSERte – Informática</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Implementación del evento anual de reconocimiento del equipo de Informática.</li> <li>&gt; Reconocimiento a colaboradores destacados en categorías: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analistas Mejor Evaluados.</li> <li>- Milla Extra.</li> <li>- Facilitadores TI 2024.</li> </ul> </li> <li>&gt; Puesta en valor del compromiso resultados y soporte a proyectos y mejoras TI.</li> </ul> <p><b>ReconoSERte – Comercial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Organización del evento ReconoSERte por el Día del Vendedor.</li> <li>&gt; Reconocimiento a equipos destacados de los segmentos: Industriales Constructoras y Comerciantes.</li> </ul>	<p><b>Lima:</b> 160 colaboradores.</p> <p><b>Satisfacción evento ReconoSERte Corporativo:</b> 87 % de los participantes manifestó sentirse involucrado y valorado.</p>

RECONOCIMIENTOS					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
				<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Valoración del desempeño comercial resultados y compromiso del equipo.</li> <li>&gt; Fortalecimiento de la integración y del sentido de logro colectivo.</li> </ul>	

**Tabla 79.** Diversidad equidad e inclusión

DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSIÓN					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Mujeres de Acero</b>	Durante 2025 se consolidó el programa Mujeres de Acero como una iniciativa clave para promover la diversidad, la equidad y la igualdad de oportunidades en la organización.	Colaboradores en general	Dentro de las prioridades estratégicas de CAASA están: Personas, Mercado, Excelencia, Crecimiento Internacional y Sostenibilidad. Para atraer, desarrollar y fidelizar personas, necesitamos	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Realización de 2 conversatorios virtuales con líderes mujeres.</li> <li>&gt; Desarrollo de los Diálogos de Igualdad en el marco del Día de la Mujer.</li> <li>&gt; Difusión interna y convocatoria corporativa.</li> </ul>	Incrementar la proporción de mujeres en el Head Count de la empresa

DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSIÓN					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
	<p>Fueron 2 conversatorios virtuales para todos nuestros colaboradores en los que mujeres líderes compartieron su experiencia en la industria y cómo la diversidad, equidad e inclusión benefician a las organizaciones y la sociedad. Las ponentes fueron Mariana Olivares, Gerente de Asuntos Legales de CAASA y Linda Alvarez, Maint. &amp; Services Senior Manager de Tenaris TAMSA como invitada.</p> <p>Diálogos de Igualdad con ocasión del día de la mujer, donde se compartió de manera bidireccional experiencias, comentarios y aportes sobre la gestión de la diversidad y la igualdad.</p> <p>Al cierre del tercer trimestre 2025 vs el tercer trimestre 2024 sí ha subido. Necesitamos tener la información al cierre del año 31/12 para comparar el último trimestre de estos dos años.</p>		<p>diversidad e igualdad de oportunidades. Una empresa más diversa es capaz de idear e implementar un abanico de estrategias e iniciativas que logren abarcar soluciones excelentes para un mercado más grande y diverso, y nos aseguren un crecimiento sostenible, tanto local como internacional.</p>		

Tabla 80. Mentoring y Coaching.

MENTORING Y COACHING					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa Coaching Ejecutivo</b>	<p><b>Descripción:</b> Programa individual de coaching ejecutivo orientado al desarrollo de líderes clave de la organización, enfocado en fortalecer su efectividad, liderazgo y capacidad de gestión, en alineación con los objetivos estratégicos del negocio.</p> <p><b>Metodología / Alcance:</b> Acompañamiento individual y confidencial basado en un enfoque estructurado de desarrollo, que integra diagnóstico, definición de prioridades de desarrollo y seguimiento personalizado. El programa se implementa bajo el modelo de aprendizaje 70-20-10 y se adapta a las necesidades del rol y del contexto organizacional.</p> <p>Alcance individual, dirigido a dos posiciones de liderazgo estratégico.</p>	Algunas posiciones de liderazgo escogidas según necesidad del negocio.	<p><b>Objetivo general:</b> Potenciar el liderazgo y la efectividad de líderes identificados, según necesidad, mediante un proceso individual de coaching ejecutivo que fortalezca competencias, cierre brechas y contribuya a mejores resultados organizacionales.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Diseñar y ejecutar un Plan de Desarrollo Individual alineado a los objetivos del negocio.</li> <li>&gt; Fortalecer competencias de liderazgo, gestión de equipos y toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Diagnóstico inicial de necesidades de desarrollo alineadas al rol.</li> <li>&gt; Definición y seguimiento de prioridades de desarrollo individual.</li> <li>&gt; Acompañamiento ejecutivo personalizado orientado a la mejora del desempeño y liderazgo.</li> <li>&gt; Evaluación de avances y retroalimentación final.</li> </ul>	<p><b>Beneficios esperados para el negocio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Continuidad y sostenibilidad del liderazgo en posiciones estratégicas.</li> <li>&gt; Reducción de riesgos asociados a brechas de liderazgo.</li> <li>&gt; Mayor capacidad de ejecución y toma de decisiones en niveles clave.</li> </ul>

MENTORING Y COACHING					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>Programa Coaching Ejecutivo</b>	<b>Beneficios esperados para los colaboradores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Mayor claridad sobre su rol, fortalezas y oportunidades de desarrollo.</li> <li>&gt; Fortalecimiento de competencias de liderazgo y gestión.</li> <li>&gt; Acompañamiento profesional para potenciar su desempeño y crecimiento.</li> </ul>	Algunas posiciones de liderazgo escogidas según necesidad del negocio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Identificar y superar barreras personales y creencias limitantes.</li> <li>&gt; Acompañar el proceso de cambio conductual y mejora del desempeño.</li> </ul> <b>Prioridades estratégicas relacionadas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Personas</li> <li>&gt; Excelencia</li> <li>&gt; Sostenibilidad</li> </ul>		
DESEMPEÑO					
<b>SEVAD</b>	<b>Descripción:</b> Sistema corporativo de evaluación de desempeño y desarrollo que permite alinear los objetivos individuales con la estrategia de la empresa, evaluar resultados y comportamientos, y fortalecer una cultura de alto desempeño y Feedback continuo.	Colaboradores en general con excepción de obreros, modalidades formativas y sindicalizados	<b>Objetivo general:</b> Alinear el desempeño individual con la estrategia corporativa, promoviendo la mejora continua y el desarrollo profesional de los colaboradores.	-Asignación y validación de objetivos y responsabilidades. -Ejecución de evaluaciones de medio y fin de año. -Realización de instancias formales de Feedback entre líder y colaborador. -Definición y seguimiento de planes de desarrollo individual.	100% de cumplimiento del ciclo SEVAD  <b>Beneficios:</b> -Mayor alineamiento entre desempeño individual y resultados del negocio.

MENTORING Y COACHING					
Programa Proyecto/ Iniciativa	Descripción Metodología / Alcance Beneficios esperados para los colaboradores	Público Objetivo	Objetivo general y específicos	Principales acciones	Logros Resultado KPIS o Impacto Beneficios esperados para el negocio
<b>DESEMPEÑO</b>					
	<p><b>Metodología / Alcance:</b> Proceso anual estructurado que contempla la asignación de objetivos, evaluaciones de medio y fin de año, y la definición de planes de desarrollo individual. El sistema combina autoevaluación y evaluación del líder, con criterios estandarizados y lineamientos corporativos, aplicable a colaboradores elegibles de CAASA y sus subsidiarias.</p> <p><b>Beneficios esperados para los colaboradores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Claridad sobre objetivos, responsabilidades y expectativas.</li> <li>&gt; Retroalimentación oportuna para mejorar el desempeño.</li> <li>&gt; Identificación de fortalezas y oportunidades de desarrollo.</li> <li>&gt; Mayor autogestión y corresponsabilidad sobre su crecimiento profesional</li> </ul>		<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Alinear objetivos individuales con el plan estratégico y funcional.</li> <li>&gt; Evaluar el desempeño y las competencias de manera estructurada.</li> <li>&gt; Fomentar una cultura de Feedback constructivo.</li> <li>&gt; Generar insumos para planes de desarrollo individual.</li> </ul> <p>Prioridades estratégicas relacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Personas</li> <li>&gt; Excelencia</li> <li>&gt; Sostenibilidad</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Mejora en la toma de decisiones sobre desarrollo y gestión del talento.</li> <li>&gt; Consolidación de una cultura de alto desempeño y accountability.</li> </ul>

GRI 403-9

## SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

### Indicadores de accidentes

**Tabla 81.** Accidentes leves.

Accidentes	Número de accidentes leves 2025
Colaboradores directos	8
Contratistas	38

**Tabla 82.** Accidentes incapacitantes.

Accidentes	Número de accidentes incapacitantes 2025
Colaboradores directos	7
Contratistas	20

**Tabla 83.** Accidentes mortales.

Accidentes	Número de accidentes mortales 2025
Colaboradores directos	0
Contratistas	0



### Indicadores de fatalidades

**Tabla 84.** Fatalidades.

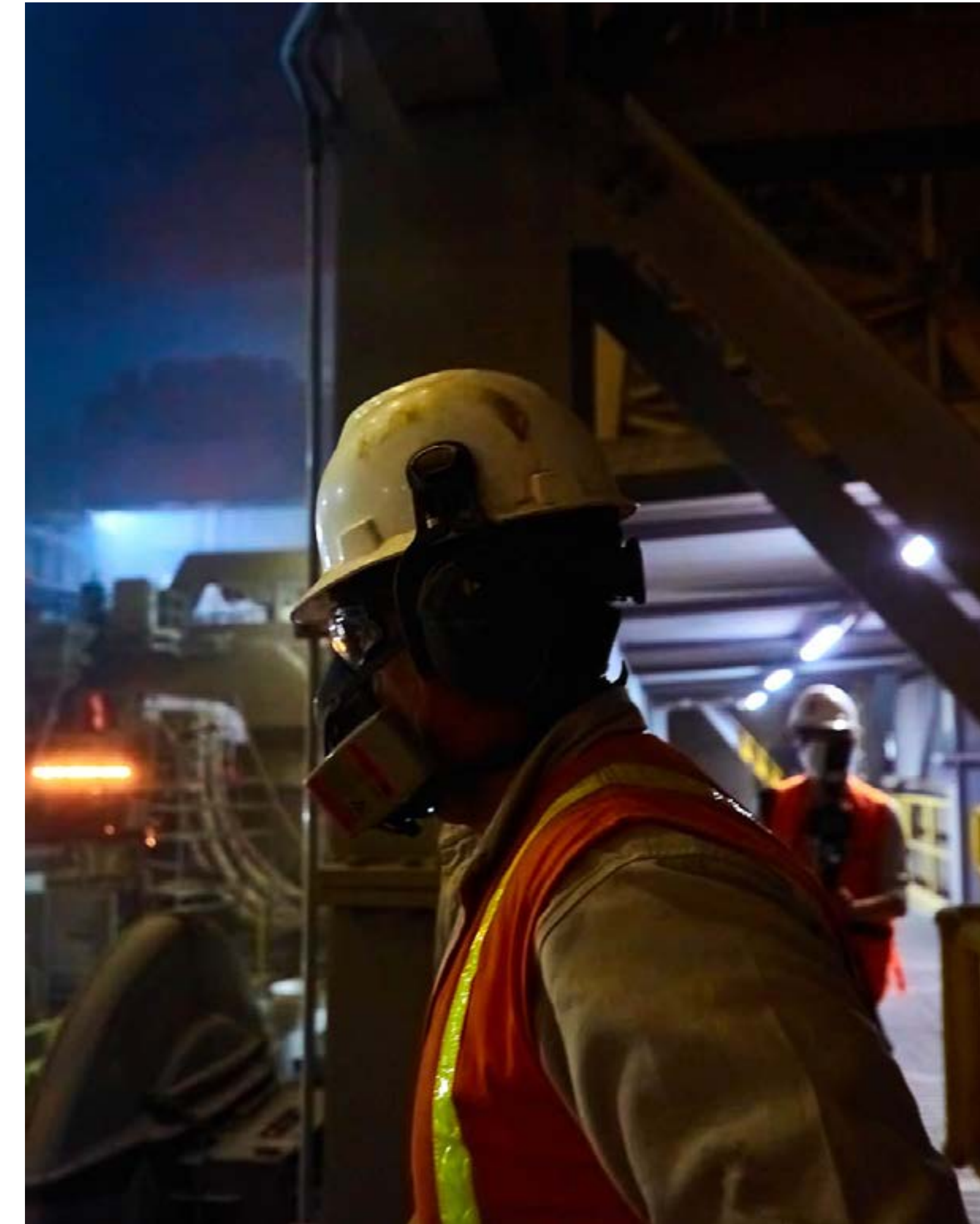
Indicador	2022	2023	2024	2025
Colaboradores directos	0	0	0	0
Contratistas	1	0	0	0

**Tabla 85.** Fallecimientos por dolencia o enfermedad laboral.

Indicador	2022	2023	2024	2025
Colaboradores directos	0	0	0	0
Contratistas	0	0	0	0

**Tabla 86.** Otros indicadores.

	2025	
	Colaboradores	Contratistas
Número de accidentes registrables	15	58
Número de días perdidos	143	964
Horas-persona trabajadas (x1,000)	2,510	7,333



**Tabla 87.** Riesgos identificados, y medidas preventivas y de control frente a emergencias

Riesgos	Medidas preventivas y de control	Ocurrencias 2025
<b>Emergencias de salud (lesiones o enfermedades agudas graves)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Medidas de prevención de accidentes en todas las actividades                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Control de riesgos por condiciones de trabajo</li> <li>Control de riesgos derivados de la supervisión y del comportamiento seguro del personal</li> </ol> </li> <li>Aptitud médica por parte de todo trabajador, personal propio o tercerizado, frente a los exámenes médicos ocupacionales</li> <li>Implementación de servicios de salud para atender y evacuar a personas con signos y síntomas que definen una emergencia de salud</li> <li>Contar con brigadistas de primeros auxilios debidamente capacitados</li> </ol>	<p>Se han presentado 137 eventos de seguridad entre accidentes incapacitantes, leves y primeros auxilios.</p> <p>En todos los casos se ha realizado una investigación bajo la Técnica de Análisis sistemático de causas (TASC) y se han definido acciones correctivas en cada caso.</p>
<b>Movimientos sísmicos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Edificaciones sismorresistentes</li> <li>Simulacros de sismos</li> <li>Señalizaciones y puntos de reunión correctamente identificados</li> <li>Mapa de riesgos y evacuación actualizados</li> </ol>	<p>No se han desarrollado eventos de magnitud riesgosa.</p>
<b>Incendios</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mantener un buen estándar de orden y limpieza</li> <li>Inspecciones diarias de equipos y maquinaria</li> <li>Simulacro de incendios</li> <li>Mapa de riesgos y evacuación actualizados</li> </ol>	<p>Se han desarrollado 79 amagos de incendio, en todos los casos los controles han funcionado con la participación de los brigadistas en cada sede. Estos eventos se han presentado principalmente en los patios de acopio de chatarra, en donde es un riesgo común en la siderurgia.</p>

Riesgos	Medidas preventivas y de control	Ocurrencias 2025
<b>Fuga o derrame de materiales peligrosos o hidrocarburos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación en la instrucción de seguridad para manejo de materiales peligrosos</li> <li>2. Mantener un buen estándar de orden y limpieza</li> <li>3. Contar con kit antiderrame</li> <li>4. Mapa de riesgos y evacuación actualizados</li> <li>5. Simulacro de derrame de material peligroso</li> </ol>	No se han desarrollado eventos.
<b>Inundaciones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantener en buen estado las bombas de la planta</li> <li>2. Limpieza y mantenimiento de todo el sistema de alcantarillado de las instalaciones</li> <li>3. Mapa de riesgos y evacuación actualizados</li> </ol>	No se han desarrollado eventos.
<b>Fuga de gas natural sin incendio y con incendio</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantenimiento preventivo</li> <li>2. Monitoreo de la línea con detector de gas</li> <li>3. Mantener un buen estándar de orden y limpieza</li> <li>4. No hacer fuego abierto cerca de la línea</li> <li>5. Mapa de riesgos y evacuación actualizados</li> <li>6. Simulacro de fuga de gas natural</li> <li>7. Inspección de equipos de oxicorte</li> </ol>	Se han presentado 02 eventos con fugas de gas natural, catalogados como incidentes sin personas afectadas.
<b>Incendio de motores y sistemas eléctricos (tableros, cables, bandejas)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de mantenimiento predictivo y preventivo</li> <li>2. Mantener un buen estándar de orden y limpieza</li> <li>3. Inspecciones diarias de equipos</li> <li>4. Simulacro de incendio de motores y sistemas eléctricos</li> </ol>	No se han desarrollado eventos.
<b>Derrame de acero fundido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de mantenimiento predictivo y preventivo de cucharas, hornos eléctricos y grúas puente</li> <li>2. Inspecciones diarias de equipos y maquinaria</li> <li>3. Zonas de tránsito apropiadas para grúas y cucharas</li> <li>4. Señalizaciones</li> <li>5. Arena para contención</li> <li>6. Mapa de riesgos y evacuación actualizados</li> <li>7. Simulacro de derrame de acero fundido</li> </ol>	Se presentan 09 eventos, no afectando a ninguna persona.

Riesgos	Medidas preventivas y de control	Ocurrencias 2025
<b>Exposición a fuente radiactiva</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Detector de fuente radiactiva</li> <li>2. Capacitación en los PETS para la detección, almacenamiento temporal y disposición final</li> <li>3. Mapa de riesgos y evacuación actualizados</li> </ol>	No se han desarrollado eventos que involucre la exposición de personas.
<b>Vandalismo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Servicio de vigilancia particular</li> <li>2. Fuerzas del orden</li> <li>3. Teléfonos de emergencia actualizados</li> </ol>	No se han desarrollado eventos.
<b>Vientos Paracas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se suspende todo tipo de trabajo realizado en altura</li> <li>2. Los vehículos se estacionan con las luces encendidas</li> <li>3. Las personas se ubican en zonas seguras correctamente identificadas</li> </ol>	Se desarrollan eventos en donde se aplican los protocolos de seguridad sin generarse lesiones.
<b>Corte inesperado de energía eléctrica</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grupos electrógenos de emergencia operativos</li> <li>2. Luces de emergencia operativas</li> <li>3. Puntos de reunión y señalización correctamente identificados</li> <li>4. Mapa de riesgos y evacuación actualizados</li> <li>5. Simulacro de corte inesperado de energía eléctrica</li> </ol>	Se desarrollan eventos en donde los controles de seguridad se activan sin generarse lesiones.
<b>Brotos de enfermedades infectocontagiosas (epidemias, pandemias)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitoreo de las alertas médicas definidas por las autoridades de salud</li> <li>2. Conformación de comité de atención de crisis</li> <li>3. Elaboración de planes y programas de control y mitigación de los contagios y sus consecuencias</li> </ol>	No se desarrollan brotes o enfermedades epidémicas.

## CADENA DE SUMINISTRO

**Tabla 88.** Total de proveedores 2025<sup>52</sup>

Total, de proveedores	Local (Ica)	Nacional (todo el Perú, incluye Ica)	Internacional	Total por área
Número de proveedores Compras corporativas	84	1493	285	1778
Número de proveedores Compras estratégicas	37	650	37	687
<b>Total de proveedores</b>	<b>121</b>	<b>2,143</b>	<b>322</b>	<b>2,465</b>

**Tabla 89.** Proveedores críticos 2025

Identificación de proveedores críticos	Compras estratégicas	Compras corporativas	Total
<b>Total de proveedores (nivel 1<sup>4</sup>)</b>	687	1,778	2,465
<b>Proveedores críticos (significativos) de nivel 1</b>	687	168	855
<b>US\$ gastados en proveedores de nivel 1 (en MM)</b>	374	251.4	625,4
<b>US\$ gastados de proveedores críticos de nivel 1 (en MM)</b>	374	103	477
<b>% del total gastado en proveedores críticos de nivel 1</b>	100 %	41 %	76 %
<b>Proveedores críticos de otros niveles</b>	0	0	0
<b>Número total de proveedores significativos</b>	687	168	855

<sup>52</sup>Proveedores directos con los que la organización mantiene una relación contractual y comercial activa

**Tabla 90.** Indicadores de evaluación y desarrollo de proveedores

Evaluaciones realizadas	2025		
	Compras estratégicas	Compras corporativas	TOTAL
Número total de proveedores evaluados mediante evaluaciones documentales o in situ	687	80	767
Número total de proveedores apoyados en la aplicación de planes de acción correctivos	0	0	0
Número total de proveedores en programas de desarrollo de capacidades	0	0	0

**Tabla 91.** Gasto en millones de dólares según procedencia

Gasto en millones de dólares	2025			
	Local (Ica)	Nacional (Todo Perú, incluido Ica)	Internacional	Total
Gasto según procedencia - Compras corporativas	24.7	178.8	72.6	251.4
Gasto según procedencia - Compras estratégicas	4.75	144.23	224.96	369.19
<b>Total</b>	<b>29.45</b>	<b>323.03</b>	<b>297.56</b>	<b>620.59</b>

**Tabla 92.** Nuevos proveedores evaluados que han pasado criterios de selección

GRI 308-1, 414-1

Proveedores evaluados/homologados	N.º de proveedores	Número de proveedores nuevos evaluados según criterios <sup>53</sup>		Porcentaje de proveedores nuevos evaluados según criterios	
		Criterios ambientales	Criterios sociales	Criterios ambientales	Criterios sociales
Compras estratégicas	45	1	-	2%	-
Compras corporativas	234	12	12	5%	5%

<sup>53</sup>Compras Estratégicas: Proveedores bajo criterios ambientales de evaluación se centran en asegurar que su proceso de segregación no cause daño al medio ambiente. Respecto a evaluaciones con criterios sociales, se cuenta con un procedimiento que requiere que los proveedores firmen una Declaración de Responsabilidad, la cual evalúa el origen lícito de la chatarra, las buenas prácticas, entre otros aspectos. Compras corporativas: Proveedores evaluados por Bureau Veritas bajo el cuestionario de Evaluación de proveedores de servicios y Cuestionario de Habilitación SST contratistas. Fueron 12 proveedores nuevos que pasaron el primer cuestionario que incluye criterios ambientales y sociales.

**Tabla 93.** Evaluación ambiental y social de proveedores

	Impacto ambiental negativo	Impacto social negativo
	Compras corporativas	Compras corporativas
El número de proveedores evaluados en relación con los impactos	57	53
Número de proveedores con impactos negativos significativos potenciales y reales	1	30
Porcentaje de proveedores con impactos negativos significativos – potenciales y reales– con los que se haya acordado un plan de mejora o acciones correctivas	0	0
Porcentaje de proveedores con impactos significativos negativos –potenciales y reales– con los que se haya terminado la relación comercial. Detallar el motivo	0	0



Nota : los proveedores reportados son aquellos evaluados respecto al cuestionario interno que realiza CASSA y son seleccionados en base al monto de compra y criticidad del proveedor.

## EVALUACIÓN DE RIESGOS ASG DE PROVEEDORES

Este proceso integral incluye la evaluación de la empresa en términos medioambientales, sociales, de gobernanza y su relevancia empresarial, no solo durante el periodo de selección, sino también durante la entrega del servicio.

La evaluación de proveedores se encuentra dividido en las siguientes fases:

**Tabla 94.** Fases de la evaluación de proveedores.

Fases de la evaluación de proveedores	Selección de proveedores – General	Evaluación de desempeño – Compras corporativas	
		Permanente	Anual
<b>Evaluación económica:</b> análisis de los precios en el mercado y de los riesgos potenciales	X	X	X
<b>Evaluación financiera y comercial:</b> revisión del perfil y situación financiera del proveedor para asegurar su estabilidad y solidez. Se solicita: > <b>Estado/contribución (constancia de inscripción Sunat)</b> > <b>Carta de presentación</b> > <b>Nivel de endeudamiento / capacidad crediticia (Sentinel, Infocorp)</b>	X		
<b>Evaluación de SSO y medio ambiente:</b> evaluación de cumplimiento con criterios mínimos ASG, relacionados a SSO y medio ambiente	X	X	X
<b>Evaluación técnica:</b> en la selección se realiza un examen detallado de muestras (análisis químico) o certificaciones pertinentes, ajustándose al tipo de materiales o servicios ofrecidos. IGS: se realiza de manera mensual para priorizar a proveedores estratégicos, y asegurar el cumplimiento en seguridad y salud ocupacional.	X	X	X
<b>Evaluación de cumplimiento:</b> desempeño y cumplimiento con las cantidades y los plazos de entrega acordados para materiales y servicios		X	X

Nota: Para más información revisar nuestro portal [Gestión de suministros responsable](#).

**Tabla 95.** Mayores contribuciones y gastos<sup>54</sup>

			2025
<b>Costo total de donaciones en especie (bienes o servicios subvencionados o adquiridos directamente para transferencia en posesión/propiedad):</b>			2,340,261
Tema	Posición de la corporación	Compromiso	Gasto total 2025
Fortaleciendo las capacidades técnicas de nuevos profesionales en la industria	Apoya	Para Aceros Arequipa, es importante apoyar instituciones que trabajan en fortalecer las capacidades de nuevos profesionales para contribuir al desarrollo del país.	1,100,082
Relación y actualización de tendencias en la industria	Apoya	Aceros Arequipa está comprometido con promover buenas prácticas, competencia leal y espacios de comunicaciones con otras empresas del sector.	283,456
INFORMACIÓN POR ORGANIZACIÓN			
Nombre de la organización	Tipo de organización/Breve resumen	Descripción de la relación con la organización	Monto total pagado en el periodo 2025
Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO)	Asociaciones comerciales / Hace más de sesenta años, un 9 de mayo de 1958, nació CAPECO con el propósito de agrupar y representar a todos aquellos que trabajan en la actividad constructora en el país.	Suscripción	41,360
Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI)	Asociaciones comerciales / Asociaciones comerciales / SENATI es una institución creada por la Sociedad Nacional de Industrias. Los empresarios fundadores instituyeron una organización educativa dinámica y flexible, dirigida y solventada por el sector productivo, con el fin de responder con pertinencia y eficacia a las demandas de calificación profesional del mercado laboral.		1,058,722

<sup>54</sup>Desde CAASA prohibimos el patrocinio político, por lo cual no se dan contribuciones a campañas políticas.

INFORMACIÓN POR ORGANIZACIÓN			
Nombre de la organización	Tipo de organización/Breve resumen	Descripción de la relación con la organización	Monto total pagado en el periodo 2025
Sociedad Nacional de Industrias (SNI)	Grupos exentos de pagar impuestos / Asociaciones comerciales / SNI es una institución sin fines de lucro que promueve el desarrollo de la industria manufacturera, impulsa la economía de mercado y contribuye al desarrollo del país a través de propuestas técnicas sectoriales de carácter económico, laboral, tributario, entre otros.		105,041

GRI 415-1

**Tabla 96.** Contribuciones a entidades políticas, y asociaciones comerciales y de la sociedad civil en soles

	Tipo de moneda	2022	2023	2024	2025
<b>Lobbying, representación de intereses o parecido</b>		0	0	0	0
<b>Campañas políticas regionales, locales o nacionales/ organizaciones/ candidatos</b>		0	0	0	0
<b>Asociaciones comerciales o grupos exentos de pagar impuestos (ej. Think tanks)</b>	Soles	1,314,657	1,283,992	1,322,585	1,383,538
<b>Otros (ej. gastos relacionados a medidas de las listas electorales o referéndums)</b>		0	0	0	0
<b>Total de contribuciones y otros gastos</b>		1,314,657	1,283,992	1,322,585	1,383,538
<b>Cobertura de data (en % del denominador, lo que indica el alcance organizativo de los datos comunicados)</b>	% de operaciones	100	100	100	100

## TABLA DE INDICADORES AMBIENTALES

**Tabla 97.** Inversión ambiental (en miles de soles).

Indicador	2022	2023	2024	2025
<b>Inversiones ambientales</b>	4,486,563	5,432,434	5,257,521	10,457,022
<b>Gastos operativos</b>	11,720,746	16,841,645	12,503,753	23,578,597
<b>Total</b>	16,207,309	22,274,079	17,761,275	34,035,619
<b>Ahorros, ingresos, incentivos fiscales</b>	40,473,882	42,869,173	54,151,380	61,012,898

**Tabla 98.** Plásticos de un solo uso en toneladas.

	2025 (Toneladas métricas)
<b>Inversiones ambientales</b>	1,68

**Tabla 99.** Otras emisiones en t/año.

Contaminante del aire	Emisiones (t) 2025
<b>Compuestos orgánicos volátiles (VOCs)</b>	No aplica nuestro tipo de industria (usamos electricidad y gas natural como principal matriz energética)
<b>Contaminantes atmosféricos peligrosos (HAPs)</b>	Desconocido
<b>Material particulado (PM10)</b>	Desconocido
<b>Contaminantes orgánicos persistentes (POPs)</b>	No aplica. CAASA usa electricidad y gas natural como principal matriz energética
<b>Mercurio (Hg)</b>	0.00
<b>Plomo (Pb)<sup>55</sup></b>	Desconocido
<b>Monóxido de carbono (CO)</b>	392.63
<b>Óxidos de manganeso (MnO)</b>	Desconocido
<b>Contaminantes atmosféricos peligrosos (CAP)</b>	Desconocido
<b>Óxidos de Azufre (SOx)</b>	35.44
<b>Hidrocarburos Aromáticos Policíclicos (PAHs)</b>	Desconocido
<b>Otros</b>	Desconocido

<sup>55</sup>Se dejó de medir este parámetro debido a resultados inferiores a los límites de detección del método de laboratorio, esto fue respaldado por la Autoridad Competente en su momento.

**Tabla 100.** Subproductos industriales en toneladas métricas (t).

<b>Economía circular</b>	<b>Unidad</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>SPI generados</b>	TM	212,043.72	273,848.08	402,391.02	343.503,00
<b>SPI aprovechados</b>	TM	58,715.63	125,746.26	85,705.30	120.075,15
<b>Ecogravilla</b>	TM	41,058.41	70,908.76	56,658.30	62.026,52
<b>Finos de caliza</b>	TM	307.88	1,421.28	751.00	-
<b>Polvo de bag house RD</b>	TM	471.00	0.00	-	-
<b>Cascarilla y laminillo</b>	TM	166.29	26,000.00	-	23.035,67
<b>Concentrado de char utilizado en reemplazo del carbón en el proceso de acería</b>	TM	4,212.50	4,704.70	2,642.00	2.718,46
<b>Fierro metálico recuperado en el proceso de chancado de escoria</b>	TM	8,144.16	9,808.83	7,468.00	8.791,35
<b>Concreto refractario usado</b>	TM	0.00	0.00	-	413,98
<b>Briquetas CA procesadas del material 'no metálica de fragmentadora'</b>	TM	0.00	0.00	-	-
<b>Pepa de acero</b>	TM	137.29	134.53	189.00	93,56
<b>Fume de zinc</b>	TM	4,218.10	3,601.21	3,578.00	4.581,83
<b>Zorba grande</b>	TM	0.00	673.04	4,324.00	3.596,66
<b>Zorba mediana</b>	TM	0.00	531.16	2,717.00	3.430,27
<b>Finos de pellets</b>	TM	0.00	2,050.00	-	-

Economía circular	Unidad	2022	2023	2024	2025
Mineral de baja ley	TM	0.00	3,458.75	-	-
Finos de mineral	TM	0.00	2,454.00	-	-
Material ferroso mayor a 100 mm	TM	0.00	0.00	6,582.00	9.973,20
Zurik	TM	0.00	0.00	796.00	1.413,65

GRI 306-3, 306-4, 306-5

**Tabla 101.** Residuos generados y aprovechados en toneladas métricas.

SASB - EM-IS-150a.1

	2022	2023	2024	2025
<b>a) Total de residuos generados</b>	5,748.11	2,736.46	3,993.92	4,630.92
<b>b) Total de residuos vendidos/reciclados/usados</b>	1,249.91	946.08	2,444.54	1,243.83
<b>Residuos totales dispuestos (A-B)</b>	4,498.20	1,790.37	1,549.38	3,387.09
<b>Residuos depositados en vertederos</b>	4,498.20	1,790.37	1,549.38	3,387.09
<b>Residuos incinerados con valorización energética</b>	0	0	0	0
<b>Residuos incinerados sin valorización energética</b>	0	0	0	0
<b>Residuos eliminados de otro modo</b>	0	0	0	0
<b>Residuos con método de eliminación desconocido</b>	0	0	0	0
<b>Meta de disposición final de residuos</b>	2,965.00	1,778.71	2,596.05	2,778.55 <sup>56</sup>

<sup>56</sup>El incremento en la generación y eliminación de residuos en 2025 responde principalmente a proyectos específicos del Complejo Siderúrgico de Pisco y cuenta con respaldo documentario (tickets de pesaje y documentación legal), gestionándose conforme a la normativa vigente de residuos sólidos.

Nota: Para el indicador GRI 306-3 el alcance es: Pisco, Callao, Lurín, Trujillo, Piura y Arequipa. No se incluye oficinas Magdalena.

**Tabla 102.** Residuos por tipo en toneladas métricas (TM).

Tipo: residuos no peligrosos <sup>57</sup>	Unidad	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Residuos no peligrosos generados</b>	TM	2,930.34	5,095.65	1,990.43	3,265.69	3,995.00
<b>Residuos no peligrosos aprovechados (no destinados a eliminación)</b>	TM	1,008.28	1,072.87	685.92	2,173.90	1026.15
Preparación para la reutilización	TM	764.92	832.37	173.51	182.44	187.5
Madera en desuso (incluye parihuelas en desuso)	TM	764.92	832.37	173.51	182.44	187.50
<b>Reciclaje</b>	TM	243.36	176.28	304.76	1,704.03	340.93
Chatarra recuperada	TM	39.08	2.36	41.75	11.19	6.64
Residuos de valor relevante (cobre, bronce, etc.)	TM	74.42	-	45.43	6.17	65.59
Plástico	TM	0.93	2.32	4.00	0.86	0.71
Papel	TM	44.89	13.31	8.84	5.58	0.28
Cartón	TM	58.88	35.78	39.00	34.75	37.66
Escombros de demolición	TM	-	120.81	159.77	1,557.16	184.12
Neumáticos fuera de uso	TM	25.16	1.70	5.97	88.32	45.93
Otras operaciones de valorización	TM	-	64.22	207.65	287.43	497.72
Residuos no peligrosos no aprovechados (destinados a eliminación)	TM	1,922.06	4,022.78	1,304.51	1,091.79	2,968.85
Residuos depositados en vertederos	TM	1,922.06	4,022.78	1,304.51	1,091.79	2,968.85

<sup>57</sup>El manejo de residuos no peligrosos se subdividió en dos grandes grupos (aprovechados y no aprovechados) e incluso con una subdivisión de acuerdo a la forma de aprovechamiento y alternativas de eliminación. La manera de recopilación es por pesaje directo y alimentación mensual del indicador.

Tipo: residuos no peligrosos <sup>58</sup>	Unidad	2021	2022	2023	2024	2025
Residuos incinerados con valorización energética	TM	-	-	-	-	-
Residuos incinerados sin valorización energética	TM	-	-	-	-	-
Residuos eliminados de otro modo:	TM	-	-	-	-	-

Nota: La manera de recopilación es por pesaje directo y alimentación mensual del indicador.

Tipo: residuos peligrosos <sup>59</sup>	Unidad	2021	2022	2023	2024	2025
Residuos peligrosos generados	TM	872.49	652.46	746.03	728.23	635.92
Residuos peligrosos aprovechados (no destinados a eliminación)	TM	160.29	177.04	260.16	270.64	217.68
Residuos eliminados de otro modo:	TM	-	-	-	-	-
Preparación para la reutilización	TM	-	20.62	24.98	15.49	39.37
Galonerías en desuso	TM	-	2.48	-	0.46	14.23
Cilindros en desuso	TM	-	7.68	6.87	10.83	22.19
Cubas IBC	TM	-	10.46	18.11	4.2	2.95
Reciclaje	TM	160.29	150.31	193.74	211.53	153.97
RAEE	TM	3.72	13.18	19.45	9.22	14.3
Aguas oleosas contenidas	TM	106.41	76.09	90.75	138.45	69.33
Aceite residual	TM	50.16	61.04	83.54	63.86	70.34

<sup>58</sup>ibidem

<sup>59</sup>Toda la información tiene ticket de balanza. En el marco de la legislación de gestión integral de residuos sólidos, específicamente los residuos peligrosos cuentan con manifiestos de manejo de residuos sólidos, el cual acredita su adecuado manejo ya sea de forma de aprovechamiento o disposición final.

Tipo: residuos peligrosos <sup>60</sup>	Unidad	2021	2022	2023	2024	2025
Otras operaciones de valorización	TM	-	6.11	41.44	43.62	24.34
Residuos peligrosos no aprovechados (destinados a eliminación)	TM	712.20	475.42	485.87	457.59	418.24
Residuos depositados en vertederos	TM	712.2	475.42	485.87	457.59	418.24
Contaminados varios	TM	490.39	334.40	245.64	231.96	225.42
Calaminas de asbesto	TM	-	-	5.75	-	-
Residuos biomédicos	TM	-	0.89	0.36	-	-
Líquidos de trampa de grasas contenidas	TM	44.62	23.83	29.61	16.88	8.31
Lodo de pozo séptico	TM	52.41	-	-	-	9.35
Aguas oleosas contenidas	TM	124.78	79.72	125.83	87.50	20.46
Lodo metálico	TM	-	36.58	56.50	64.72	111.50
Otros	TM	-	-	22.18	56.53	43.20
Residuos incinerados con valorización energética	TM	-	-	-	-	-
Residuos incinerados sin valorización energética	TM	-	-	-	-	-
Residuos eliminados de otro modo	TM	-	-	-	-	-

<sup>60</sup>ibidem

**Tabla 103.** Análisis de escenarios relacionados al clima.

Tipo de escenario	2 °C o menos de 2 °C	Por encima de 2 °C
Escenario de transición	Escenario de Emisiones Netas Cero para 2050 (IEA)	Escenario de Políticas Declaradas (IEA)
	Escenario de Compromisos Anunciados o Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC) (IEA)	Escenarios NGFS (> 2 °C)
	Escenarios NGFS (≤ 2 °C)	-
Escenario físico	RCP 2.6 (o SSP1-2.6)	RCP 4.5 (o SSP2 4.5)
		RCP 7.0 (o SSP3 7.0)
		RCP 8.5 (o SSP5 8.5)

Nota: La empresa utiliza análisis de escenarios climáticos cualitativos y cuantitativos, para más información revisar nuestro [reporte de acción climática](#).

GRI 303-3, 303-4

**Tabla 104.** Agua reutilizada en millones de metros cúbicos<sup>61</sup>

	Unidad	2022	2023	2024	2025
Agua doméstica tratada reutilizada	Millones de metros cúbicos	0.12775	0.033092	0.057423	0.041523
Agua residual industrial reutilizada	Millones de metros cúbicos	0.438279	0.194400	0.200329	0.284734

**Tabla 105.** Extracción y vertido de agua por fuente.

	Unidad	Extracción de agua	Vertido de agua
Aguas superficiales	Megalitros	0	0
Aguas subterráneas	Megalitros	533.738	0
Aguas marinas	Megalitros	956.559	0
Agua producida	Megalitros	0	0
Agua de terceros	Megalitros	0	0
Porcentaje de agua extraída en regiones con estrés hídrico alto o extremadamente alto (%)	%	0	0

<sup>61</sup>En CAASA no se realizan vertimientos en cuerpos de agua.

GRI 302-1, 302-4

**Tabla 106.** Consumo de energía en MWh.

	2022	2023	2024	2025
A. Combustibles no renovables comprados y consumidos (MWh)	767,937.32	699,422.15	712,228.08	726,945.50
B. Electricidad comprada no renovable	143,071.41	192,430.96	139,995.60	170,787.42
C. Vapor/calor/enfriamiento y otros tipos de energía comprada no renovable	0.00	0.00	0.00	0.00
D. Total de energía renovable comprado o generado (MWh)	713,338.06	587,523.69	699,091.68	691,083.76
E. Total de energía no renovable vendido	0.00	0.00	0.00	0.00
Total, de consumo de energía no renovable (A+B+C-E)	911,008.73	891,853.11	852,223.68	897,732.92
Meta de consumo total de energía renovable	0.00	0.00	682,537.27	683,395.80
Meta de consumo total de energía no renovable	862,292.55	926,373.63	901,583.08	962,028.81

Nota: CAASA traza la meta anual considerando las ratios de producción de los procesos más relevantes y tonelaje producido al finalizar.

GRI 302-1

**Tabla 107.** Total de costos del consumo de energía en soles.

UNIDADES	2022	2023	2024	2025
MWH	232,581,888	213,751,048	231,151,598.13	212,718,564.31

**Tabla 108.** Intensidad energética.

GRI 302-3

Ejercicio	Ratio de intensidad energética de la organización
2024	1,242
2025	1,140

La variación se da principalmente por los siguientes motivos:

- > Se llevó a cabo la optimización de la operación del horno eléctrico mediante mejoras en el sistema eléctrico y en el paquete químico del proceso, lo que permitió incrementar el ritmo de producción en todas las familias de acero.
- > La variación se debió principalmente a la puesta en operación del nuevo tren laminador 3, el cual presenta un consumo más eficiente de gas natural.

El parámetro (denominador) específico para calcular la ratio<sup>62</sup>

**Pisco:**

Producción de laminación 1 = 256,873 t  
Producción de laminación 2 = 774,241 t  
Producción de laminación 3 = 209,037 t  
Proceso de Fabricación de Clavos = 7,297 TM  
Proceso de Fabricación de Alambres = 31,051 TM  
Proceso de fabricación de mallas = 2,916 TM

**Callao:**

Corte de Bobinas (planchas Callao)= 30,857 TM  
Placas de sujeción = 965 TM  
Fabricación Tubos SPLITBOLT-PT = 1,115 TM

**Comfer:**

Proceso de Fabricación de Alambres = 4,691 TM  
Proceso de Fabricación de Clavos = 2,266 TM

**Lurín:**

Fabricación tubos Lurín: 72,158 TM

TOTAL= 1,393,467 TM

Los tipos de energía incluidos en el ratio de intensidad (combustible, electricidad, calefacción, refrigeración, vapor o todos).

- > Energía Eléctrica
- > Gas Natural
- > Petróleo
- > Carbon fraguado.
- > Gas GLP

Si el ratio abarca el consumo de energía dentro de la organización, fuera de ella o ambos.

Dentro de la organización (Perú)

**Tabla 109.** Consumo total de energía.

Consumo total de energía	Unidades	2022	2023	2024	2025
Consumo total de energía no renovable	MWh	911,008.72	891,853.10	852,223.68	897,732.92
Consumo total de energías renovables	MWh	713,338	587,523.69	699,091.68	691,083.76

Nota 1: Se actualiza los datos con carbon fraguado, GLP y el índice de petróleo para manejar el mismo estandar que la ISO 50001. Nota 2: Se redistribuye la energía eléctrica de los años anteriores ya que el consumo energético de los distribuidores se habai considerado como el COES pero al no tener certificado se redirecciona como NO RENOVABLE

<sup>62</sup>Nota: Los tipos de energía incluidos en la ratio de intensidad son energía eléctrica, gas natural y petróleo, carbón fraguado y gas GLP. La ratio abarca el consumo dentro de la organización (Perú). Durante el periodo, se incorporó el nuevo tren laminador 3, el cual optimizó el consumo de gas natural. Además, se llevó a cabo la optimización de la operación del horno eléctrico mediante mejoras en el sistema eléctrico y en el paquete químico del proceso, lo que permitió incrementar el ritmo de producción en todas las familias de acero.

SASB EM-IS-130a.1

**Tabla 110.** Porcentaje consumo por tipo de energía.

Porcentaje consumo por tipo de energía	2025
Combustible	80.98%
Energía eléctrica	19.02%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

SASB EM-IS-130a.1

**Tabla 111.** Consumo de energía por fuente.

Consumo de energía	Unidad	2022	2023	2024	2025	Meta 2025
Consumo total de energía (GJ)	GJ	5,847,648.41	5,325,756.45	5,584,725.30	5,719,740.03	5,923,528.60
Total de combustibles consumidos (GJ)	GJ	2,764,574.34	2,517,919.74	2,564,021.08	2,617,003.79	2,848,247.49
Total de electricidad consumida (GJ)*	GJ	3,083,074.07	2,807,836.71	3,020,704.22	3,102,736.24	3,075,281.11
Electricidad de red (% del total de energía)	porcentaje	0.53	0.53	0.54	0.54	0.52
Electricidad renovable (% de la electricidad total)	porcentaje	0.83	0.75	0.83	0.80	0.80
Energía renovable (% de la energía total)	porcentaje	0.44	0.40	0.45	0.43	0.42
Cobertura de datos (% del denominador)	porcentaje	100	100	100	100	100

**Tabla 112.** Mezcla de combustible - Consumo de combustibles por tipo.

Mezcla de combustibles	Unidad	2022	2023	2024	2025 <sup>63</sup>	Meta 2025
Consumo total de combustibles	GJ	2,764,574.34	2,517,920.75	2,564,021.08	2,617,003.80	2,848,247.49
- Carbón	GJ	469,818.30	218,871.43	261,572.50	334,178.52	334,178.52
- Gas natural	GJ	2,195,043.26	2,192,905.58	2,197,183.02	2,210,233.94	2,429,336.53
- Diésel / fuel oil	GJ	71,837.94	71,311.62	68,282.42	65,849.71	77,990.81
- GLP	GJ	27,874.84	34,832.12	36,983.14	6,741.63	6,741.63
Carbón (% del total de combustibles)	porcentaje	17.0%	8.7%	10.2%	12.8%	11.7%
Gas natural (% del total de combustibles)	porcentaje	79.4%	87.1%	85.7%	84.5%	85.3%
Diésel / fuel oil (% del total de combustibles)	porcentaje	2.6%	2.8%	2.7%	2.5%	2.7%
GLP (% del total de combustibles)	porcentaje	1.0%	1.4%	1.4%	0.3%	0.2%

**Tabla 113.** Ingresos sostenibles.

Unidad monetaria soles	2022	2023	2024	2025 <sup>64</sup>
Ingresos sostenibles <sup>64</sup>	4,064,882	3,538,033	3,487,313	3,792,629
Ingresos totales	5,211,387	4,505,013	4,369,096	4,750,923
Ingresos sostenibles %	78	79	80	80

<sup>63</sup>El aumento de carbón es porque incremento la producción en la acería 2. El incremento en el gas natural es por arranque del nuevo tren laminador 3. La reducción de petróleo es por la optimización de uso de maquinarias (montacargas y grúas). La disminución en el GLP es porque se tiene una nueva planta de recocido por el cual se dio por finalizado la antigua planta de comfer.

<sup>64</sup>El porcentaje de ingresos sostenibles se divulga públicamente en nuestro sitio web corporativo (página 66) y en nuestros Informes Integrados.

**Tabla 114.** Aplicación de Jerarquía de Mitigación – Biodiversidad.

MEDIDAS PREVENTIVAS			MEDIDAS CORRECTIVAS	
EVITAR	MINIMIZAR	REGENERAR	RESTAURAR	COMPENSAR
Mediante la selección de sitio: Nuestra operación se encuentra fuera de la Reserva Nacional de Paracas, a más de 2.16 km aproximadamente.	Por controles operativos y de reducción: Prohibimos la caza, capacitamos a nuestros proveedores y colaboradores. Nuestras fuentes fijas de emisiones cuentan con sistemas de tratamiento de humos que cumplen con la legislación e, incluso, con compromisos más rigurosos. Contamos con un sistema de tratamiento de aguas residuales domésticas que nos permite aprovecharlas en nuestras áreas verdes.	Nuestro sistema de tratamiento de aguas residuales domésticas (Stard) y el servicio de compostaje nos permiten usar biosólidos y compost como enmienda para fortificar el suelo de nuestras áreas verdes. Al mejorar la calidad del suelo, podemos contar con distintas áreas verdes dentro de nuestro complejo siderúrgico y un cerco vivo perimétrico de más de 10 km de distancia, que sirve como hábitat para diversas especies de fauna y flora introducidas por polinización natural.	Debido a la implementación de nuestras medidas preventivas, no necesitamos aplicar esta medida correctiva.	Debido a la implementación de nuestras medidas preventivas, no necesitamos aplicar esta medida correctiva.

## TABLA DE INDICADORES ECONÓMICOS Y/O GOBIERNO

Tabla 115. Detalle de gestión de denuncias<sup>65</sup>

Categoría	Total en 2025	Cerradas (fueron comprobadas y se impuso una sanción/medida)	Descartadas	Archivadas	En proceso
Corrupción o soborno	0	-	-	-	-
Discriminación o acoso	1	-	1	-	-
Privacidad de datos de clientes	0	-	-	-	-
Conflicto de interés	4	2	2	-	-
Blanqueo de capitales o tráfico de información privilegiada	0	-	-	-	-
Otros	22	6	14	2	-
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

<sup>65</sup>Cerrada: Denuncias que fueron comprobadas y se impuso una sanción/medida, Descartadas: Denuncias que, tras una revisión preliminar, no ameritaron investigación por falta de sustento, información insuficiente o no corresponder al alcance del Código de Conducta, Archivadas: Denuncias investigadas en las que no se confirmó una infracción, por lo que el caso se cerró sin sanciones ni medidas disciplinarias y En proceso: Denuncias que se encuentran actualmente en etapa de análisis o investigación.

**Tabla 116.** Apetito al riesgo: Criterios de evaluación y estrategia de respuesta.

Estrategia de Respuesta	Aceptar	Mitigar/Aceptar	Mitigar/Compartir/ Evitar/ Aceptar	Mitigar/Compartir/Evitar
Impacto	Bajo	Moderado	Considerable	Alto
<b>Económico</b> (Ut. Oper. > 50 MM) Aplicable para empresas con Utilidad Operativa Promedio de últimos 3 años es mayor a S/ 50 millones	Menor a 0.25% de la Utilidad Operativa promedio de los últimos 3 años.	Entre 0.25% y 0.5% de la Utilidad Operativa promedio de los últimos 3 años.	Entre 0.5% y 1% de la Utilidad Operativa promedio de los últimos 3 años.	Mayor a 1% de la Utilidad Operativa promedio de los últimos 3 años.
<b>Económico</b> (Ut. Oper. < 50 MM) Aplicable para empresas con Utilidad Operativa Promedio de últimos 3 años es menor a S/ 50 millones	Menor a S/ 250 mil.	Entre S/ 250 mil y S/ 500 mil.	Entre S/ 500 mil y S/ 1 millón.	Mayor a S/ 1 millón.
<b>Impacto en las operaciones y sistemas de información</b> (cualitativo)	Interrupción de las operaciones menor a 1 hora. No se afecta la integridad y/o oportunidad de la información.	Interrupción de las operaciones entre 1 y 8 horas. Se afecta la integridad y/o oportunidad de información crítica	Interrupción de las operaciones entre 8 y 24 horas. Pérdida de información no crítica de CAASA o de terceros que no se pueda recuperar	Interrupción de las operaciones mayor a 24 horas. Pérdida de información crítica de CAASA o de terceros que no se pueda recuperar

Impacto	Bajo	Moderado	Considerable	Alto
<b>Impacto en la reputación e imagen</b> (cualitativo)	Mínimo conocimiento público y baja o nula responsabilidad de la empresa.	Conocimiento público moderado. Puede existir responsabilidad.	Amplia repercusión mediática. Percepción de responsabilidad de la empresa.	Masivo conocimiento público y amplia frecuencia o permanencia en medios. Recibe interés político. Percepción de responsabilidad de la empresa.
<b>Impacto regulatorio y legal</b> (cualitativo)	Podría generar el incumplimiento de normativa interna o legal, sectorial, laboral ni tributaria.	Origina el incumplimiento de la normativa interna o legal, sectorial, laboral o tributaria, pero no genera pago de penalidades.	Incumplimiento de la normativa legal, sectorial, laboral o tributaria, determina el pago de penalidades. Faltas éticas que incumplen con la normativa interna, no incurre en un delito.	Incumplimiento severo de la normativa legal, sectorial, laboral o tributaria, determina el pago de penalidades, podría generar sanciones penales para la entidad o representante, y/o la intervención del regulador. Faltas éticas de forma sistemática que incumplen con la normativa interna y/o que se incurra en un delito.
<b>Impacto Medio Ambiental</b> (Naturaleza del suceso/afectación)	El alcance del impacto es a nivel de la actividad. Afectación a ambientes e infraestructura de la empresa que se encuentre sobre pavimento.	El alcance del impacto implica todo el proceso. Afectación de 1 factor ambiental (Aire, Suelo, Agua, Flora y Fauna)	El alcance del impacto implica otros procesos. Afectación de 2 o más factores ambientales (Aire, Suelo, Agua, Flora y Fauna)	El alcance del impacto sobrepasa los límites de la empresa. Afectación al ambiente natural sensible o población (reservas naturales)
<b>Salud y Seguridad Ocupacional</b> (Naturaleza del incidente y del daño)	Lesiones muy leves, pueden causar molestias o incomodidad	Lesiones leves, sin baja, sin incapacidad, podrían requerir primeros auxilios.	Incapacidad temporal. Daño a la salud reversible.	Incapacidad total o parcial permanente Daño irreversible/mortal

**Tabla 117.** Reporte fiscal por jurisdicción 2025 (en miles).

	2025	2025 Otros países					CAASA y Subsidiarias
(En miles de Soles)	Perú	Bolivia	Colombia	Chile	EE.UU.	Ecuador	TOTAL
Número de colaboradores	1,083	26	23	3	38	17	1,190
Porcentaje de colaboradores	91.01 %	2.18 %	1.93 %	0.25 %	3.19 %	1.43 %	100 %
Ingresos	4,489,838	466,869	86,774	0	96,314	57,803	5,197,599
Porcentaje	86.38 %	8.98 %	1.67 %	0 %	1.85 %	1.11 %	100 %
Utilidades antes de impuestos	339,306	64,662	-2,103	2,530	10,096	865	410,296
Impuesto sobre la renta devengado (año en curso)	-101,082	-14,800	2,192	1,350	-1,338	-497	-114,174
Impuesto sobre la renta pagado	51,835	0.00	493	0.00	200	0.00	52,528

**Tabla 118.** Ventas.

(En miles de Soles)	2023	2024	2025
<b>A. Ventas netas en soles:</b>	4,505,013	4,369,096	4,750,923
Ventas Nacionales:	3,760,803	3,877,126	4,269,072
Ventas al Exterior:	744,210	491,970	481,851
<b>B. Ventas clasificadas por principales productos:</b>			
Barras de Construcción y Alambrón:	3,114,445	2,943,706	3,259,403
Perfiles y Barras lisas:	423,588	543,607	533,226
Planchas, Bobinas y otros:	966,980	881,783	958,294



## MATRIZ DE COMUNICACIONES

Tabla 119. Matriz de comunicaciones.

Grupos de interés / Objetivos	Mecanismo de relacionamiento	Frecuencia
<b>Colaboradores</b> Permitir la capitalización de nuestro recurso humano en condiciones que les permitan ejercer los derechos humanos	Capacitaciones	Permanente
	Línea ética	Permanente
	Memoria integrada	Anual
	Periódicos murales	Permanente
	Correos electrónicos	Permanente
	Revista digital Gente de Acero	Trimestral
	Intranet	Permanente
	Página web	Permanente
	Comunicados	Ocasional específico
<b>Proveedores</b> Comunicar acerca de las necesidades e innovaciones requeridas para mejorar el ciclo del producto	Reuniones a necesidad	Permanente
	Memoria integrada	Anual
	Llamadas telefónicas	Permanente
	Correos electrónicos	Permanente
	Notas de prensa	Ocasional específico
	Página web	Permanente
	Línea ética	Permanente

Grupos de interés / Objetivos	Mecanismo de relacionamiento	Frecuencia
	Portal de proveedores	Permanente
	Aplicativo Ariba	Permanente
<b>Cientes</b> Buscamos ser comunicados para satisfacción de nuestros clientes	Capacitaciones a clientes	Mensual
	Notas de prensa	Ocasional específico
	Memoria integrada	Anual
	Capacitaciones a canales de venta	Mensual
	Encuesta de satisfacción al cliente	Anual
	Participación en ferias	Ocasional específico
	Línea ética	Permanente
	Página web	Permanente
	Correo electrónico	Permanente
	Redes sociales	Permanente
	Central telefónica	Permanente
<b>Gobierno</b> Comunicar acerca de nuestro crecimiento, aportes a la sociedad e informar sobre el cumplimiento regulatorio	Reuniones con gobiernos locales	Ocasional específico
	Memoria integrada	Anual
	Mesa de trabajo	Trimestral

Grupos de interés / Objetivos	Mecanismo de relacionamiento	Frecuencia
	Línea ética	Permanente
	Página web	Permanente
	Notas de prensa	Ocasional específico
	<i>Mailing</i> de gestión	Ocasional específico
	Participación en eventos	Ocasional específico
<b>Sociedad</b> Participar en la mejora de nuestro entorno, conscientes de que esta cultura mejora el desempeño de la sociedad en general y mejora nuestro entorno.	Notas de prensa	Ocasional específico
	Reuniones con las poblaciones en nuestra zona de influencia	Periódicas
	Oficios	Permanente
	Mesa de trabajo	Ocasional específico
	Memoria integrada	Anual
	Línea ética	Permanente
	Página web	Permanente
	Videos de difusión de actividades	Anual
	<i>Mailing</i> de gestión	Ocasional específico
	Redes sociales	Permanente
	Visitas guiadas a la planta	Anual

Grupos de interés / Objetivos	Mecanismo de relacionamiento	Frecuencia
<b>Accionistas</b> Ofrecer transparencia e información para la toma de decisiones financieras y de producción que permitan la continuidad (sostenibilidad) de la empresa.	Call con inversionistas	Trimestral
	Junta anual de accionistas	Anual
	Memoria integrada	Anual
	Línea ética	Permanente
	Página web	Permanente
	Notas de prensa	Ocasional específico
	Hechos de importancia	Ocasional específico
	Mailing de gestión	Ocasional específico

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>CONTENIDOS GENERALES</b>			
<b>GRI 2: Contenidos generales 2021</b>	2-1 Detalles organizativos	29, 36, 277-278	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	36, 276-278	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	276-392	Anual, del 01/01/2025 al 31/12/2025, alineado a la fecha de los reportes financieros
	2-4 Actualización de la información	128, 153, 165, 168, 170, 174, 276, 320	Huella de carbono, gestión del agua, gestión de energía, gestión humana (trabajadores externos)
	2-5 Verificación externa	393	La información ambiental y social ha sido verificada por un tercero independiente. El detalle de indicadores se encuentra en la carta de verificación al final de informe.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	44-51, 53-59, 242	
	2-7 Empleados	199, 318-319	La compañía no cuenta con trabajadores a tiempo parcial.

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>GRI 2: Contenidos generales 2021</b>	2-8 Trabajadores que no son empleados	199	Omisión por razones de confidencialidad, se evaluará la posibilidad de incluir la información en el siguiente ejercicio.
	2-9 Estructura de gobernanza	80	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	80-82	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	279-282	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	80	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	26, 87	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	26, 276	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>GRI 2: Contenidos generales 2021</b>	2-15 Conflictos de interés	82, 91	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	87, 91	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	87-90	Plan de capacitación 2026 de capacitaciones en gestión de riesgos, sostenibilidad y ESG
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	82	
	2-19 Políticas de remuneración		Omisión por razones de confidencialidad, al tratarse de información sensible.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración		
	2-21 Ratio de compensación total anual		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5-25	
	2-23 Compromisos y políticas	26-35, 258	Políticas cuentan con enlace a portal web
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	308-311	Se detallan políticas aplicables en el capítulo de Doble Materialidad

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>GRI 2: Contenidos generales 2021</b>	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	312-316	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	91, 101-104	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	91, 134	
	2-28 Afiliación a las asociaciones	351-352	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	68, 210, 238, 258	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	214, 324	
TEMAS MATERIALES			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-1 Proceso para definir los temas materiales	305-317	
	3-2 Lista de temas materiales	307-311, 317	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	61-78, 123, 311	
<b>Indicador propio</b>	Inversión en desarrollo de tecnologías digitales	63	
	Número de proyectos implementados	75-76	
	Monto de ahorros generados por proyectos de mejora de alto impacto	75-76	
<b>GOBIERNO CORPORATIVO</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	80, 111, 311	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>GRI 415: Política pública 2016</b>	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	351-352	
<b>ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	91, 310	
<b>GRI 205: Anticorrupción</b>	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	94	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	94-98	
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	99	
<b>GRI 206: Competencia desleal 2016</b>	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	99-100	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
Indicador propio	Metodología de gestión integrada de riesgos y oportunidades	113-118	
	Implementación de la cultura de riesgos	119-120	
<b>GESTIÓN ESG DE CADENA DE SUMINISTROS</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	238, 311	
<b>GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016</b>	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	250-251, 348, 350	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	238, 250-253, 349	
<b>GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016</b>	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	250-253, 348	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016</b>	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	250-253, 349	
<b>GESTIÓN ENERGÉTICA</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	170, 308	
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	154, 170-173, 360	
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	170	No contamos con un consumo de energía fuera de la organización.
	302-3 Intensidad energética	360-361	
	302-4 Reducción del consumo energético	154, 172, 360	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>CALIDAD DEL AIRE Y CONTROL DE EMISIONES LOCALES</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	162, 308	
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	153, 165-166	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	165-166	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	165-167	
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	165-167	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	154-155, 172-173	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	162, 168	NOX: Se tuvo una disminución con respecto al año anterior debido a que se viene regulando la entrada de aire en los hornos de recalentamiento de los trenes de Laminación. SOX: Se tuvo un aumento con respecto a las emisiones de SOX, esto debido al funcionamiento del Hornos Vertical de Caly al horno horizontal de Zinc que incrementaron su tiempo de operación.

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>ESTRATEGIA Y RESPUESTA AL CAMBIO CLIMÁTICO</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de temas materiales	151-152, 157, 309	
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	156-158	
<b>ECONOMÍA CIRCULAR Y VALORIZACIÓN DE RESIDUOS</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	180, 308	
<b>GRI 306: Residuos 2016</b>	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados a los residuos	188-194	
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados a los residuos	192-194	
	306-3 Residuos generados	188-190, 355-358	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	188-190, 355-358	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	188-190, 355-358	
<b>GESTIÓN DEL AGUA</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	174, 309	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>GRI 303: Agua y efluentes 2018</b>	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	174-179, 266	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	174-178	
	303-3 Extracción de agua	174, 176, 359	
	303-4 Vertido de agua	174, 359	
	303-5 Consumo de agua	175, 178	Huella hídrica 2025: Se registró un consumo directo de 0.57 m <sup>3</sup> /t de acero líquido y un consumo indirecto de 1.40 m <sup>3</sup> /t en la cadena de suministro y 13.01 m <sup>3</sup> /t en transporte y combustible.
<b>SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	217, 309	
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	217	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	217, 228	
	403-3 Servicios en salud en el trabajo	217, 232	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.			
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021			
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle	
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	217, 230-231		
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	217, 233		
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	217, 232		
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	217, 228-229		
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	217-232		
	403-9 Lesiones por accidente laboral	217, 234-236, 342-346		
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	217, 234-236, 342-346		

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016</b>	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	237	
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	237	No se han suscitado casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad.
<b>EXPERIENCIA RESPONSABLE DE LOS CLIENTES</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	68, 309	
<b>GRI 417 Marketing y etiquetado 2016</b>	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	72	
	Quejas y reclamos resueltos	68	
<b>Indicador propio</b>	Nivel de satisfacción de clientes	71-73	
	Canales de comunicación	70	
<b>TALENTO, ATRACCIÓN Y DESARROLLO</b>			
<b>GRI 3: Temas materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	196, 215, 309-310	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	320, 322	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	211-212	La compañía no cuenta con trabajadores a tiempo parcial.
	401-3 Permiso parental	212, 322	
<b>GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016</b>	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	214	Comunicamos oportunamente los cambios y disposiciones exigidos por la normativa laboral (Decreto Supremo N.º 007-2002-TR) y, a través de nuestras agendas mensuales, informamos cualquier novedad vinculada a temas laborales en el área de operaciones.
<b>GRI 404: Formación y educación 2016</b>	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	200, 323	
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	200-204, 213	No se reporta el acápite B sobre programas de ayuda a la transición, por razones de confidencialidad.
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.	205	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>GRI 406: No discriminación 2016</b>	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	272	
<b>GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016</b>	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podrían estar en riesgo	214, 247, 272	En el periodo, solo se ha reportado el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva en las operaciones.
<b>GRI 408: Trabajo infantil 2016</b>	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	247, 272	
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	325	
<b>GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016</b>	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	247, 272	
<b>GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016</b>	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	274	En el periodo solo se ha considerado al personal de seguridad de la compañía.

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>TEMAS NO MATERIALES</b>			
<b>BIODIVERSIDAD</b>			
<b>GRI 101: Biodiversidad 2024</b>	101-1 Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	138-142	
	101-2 Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	143-150	
	101-3 Acceso y participación en los beneficios		CAASA no utiliza recursos genéticos ni conocimiento tradicional asociado en el desarrollo de sus operaciones, por lo que el contenido GRI 101-3 no resulta aplicable.
	101-4 Identificación de los impactos sobre la biodiversidad	143-150	
	101-5 Ubicaciones con impactos sobre la biodiversidad	143-150	
	101-6 Impulsores directos de la pérdida de biodiversidad	143-150	
	101-8 Servicios de los ecosistemas	143-150	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>RELACIÓN CON LA POBLACIÓN Y ACTORES DEL ENTORNO</b>			
<b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>	413-1 Operaciones de programas de participación de la comunidad	254-268	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	254-268	
<b>SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD</b>			
<b>GRI 418: Privacidad del cliente 2016</b>	418-1 Quejas fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos de clientes	72	
<b>FISCALIDAD</b>			
<b>GRI 207: Fiscalidad 2016</b>	207-1 Enfoque fiscal	292	
<b>VALOR ECONÓMICO</b>			
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	291, 284	

Declaración de uso	Corporación Aceros Arequipa ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2025 utilizando como referencia los estándares GRI.		
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021		
Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión/ Detalle
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		No hay participación en este tipo de programas.
	201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno		No se recibe asistencia financiera del gobierno.



## INDICADORES SASB – PRODUCTORES DE HIERRO Y ACERO

Tema	Código	Parámetro	Página
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	EM-IS-110a.1	Emisiones brutas globales de Alcance 1; porcentaje cubierto por regulaciones limitantes de emisiones	153-155, 166
	EM-IS-110a.2	Discusión sobre riesgos a largo y corto plazo u oportunidades asociadas a las emisiones de Alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis del desempeño frente a dichos objetivos	152-161
Calidad del aire	EM-IS-120a.1	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) CO, (2) NO <sub>x</sub> (excluyendo N <sub>2</sub> O), (3) SO <sub>x</sub> , (4) material particulado (PM <sub>10</sub> ), (5) manganeso (MnO), (6) plomo (Pb), (7) compuestos orgánicos volátiles (COV), y (8) hidrocarburos aromáticos policíclicos (HAP)	168-169, 353
Gestión de la energía	EM-IS-130a.1	1) Consumo total de energía, (2) porcentaje de electricidad de red y (3) porcentaje de energía renovable	362
	EM-IS-130a.2	(1) Consumo total de combustibles, (2) porcentaje de carbón, (3) porcentaje de gas natural y (4) porcentaje de energía renovable	363
Gestión del agua	EM-IS-140a.1	(1) Volumen total de agua extraída, (2) volumen total de agua consumida, porcentaje de cada uno en regiones con alto o extremadamente alto estrés hídrico	174-176
Gestión de residuos	EM-IS-150a.1	(1) Cantidad de residuos generados, (2) porcentaje de residuos peligrosos y (3) porcentaje reciclado	188-191, 355-358
Seguridad y salud en el trabajo	EM-IS-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de cuasi accidentes (NMFR) para (a) empleados directos y (b) trabajadores contratistas	234-236, 342-343
Gestión de la cadena de suministro	EM-IS-430a.1	Discusión del proceso para gestionar riesgos derivados del abastecimiento de carbón de coque provenientes de impactos ambientales y sociales	238, 247-253

GRI 2-3. Para comentarios, consultas y sugerencias acerca del contenido de este Reporte, favor comunicarse con:

> Sr. José Manuel Castañeda Inclán, Subgerente de Responsabilidad Social, al correo electrónico sostenibilidad@acerosarequipa.com Teléfono: 5171800 Anexo 3121

> Sr. Sergio Mija Roman, Supervisor Gral. de Proyectos y Responsabilidad Social, al correo electrónico sostenibilidad@acerosarequipa.com Teléfono: 5171800 Anexo 3119

GRI 2-5

## CARTA DE VERIFICACIÓN EXTERNA

[Ver aquí la carta de  
verificación externa](#) 





[acerosarequipa.com](http://acerosarequipa.com)

