

## capítulo 2

# CAASA, ACTUANDO CON

# INTEGRIDAD



# 2.1. GOBERNANZA SÓLIDA



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

## **BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO<sup>7</sup>**

En CAASA orientamos nuestra gestión diaria en sólidos principios de buen gobierno corporativo, lo que nos permite asegurar integridad, transparencia, competitividad y rentabilidad en todos nuestros niveles. Este enfoque, que impulsa la creación de valor sostenible a largo plazo para nuestros accionistas y grupos de interés, fortalece la confianza y la excelencia en nuestras operaciones.

Nuestro compromiso con los accionistas se sustenta en la transparencia, la equidad y la entrega oportuna de información relevante. En este sentido, contamos con

mecanismos que aseguran una comunicación abierta y un trato igualitario, mediante la provisión continua de información precisa y actualizada sobre la situación financiera de la empresa. Para ello, contamos con diversos mecanismos, entre los que destacan:

- > Junta General de Accionistas.
- > Llamadas trimestrales donde se presenta información financiera precisa y actualizada.
- > Portal web para inversionistas, con acceso permanente a reportes, resultados financieros y documentos clave.
- > Atención personalizada mediante canales oficiales para absolver consultas y solicitudes.

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

**Gráfico 5.**  
Enfoques



<sup>7</sup> La gestión de gobierno corporativo puede encontrarse en el portal web de la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV).

El directorio, como máximo órgano dentro de nuestra estructura de gobernanza, tiene la responsabilidad de supervisar la gestión empresarial y velar por que se genere valor sostenible. Sus atribuciones se encuentran detalladas en el [Reglamento del Directorio](#)<sup>8</sup>, donde se establecen los principios que guían su labor y obligaciones.

En la actualidad, el [Directorio de CAASA](#) designado por un periodo de tres (3) años está conformado por doce (12) integrantes. Su composición refleja un equilibrio que asegura distintas miradas y experiencias: un (1) director ejecutivo, un (1) vicepresidente, dos (2) directores independientes y ocho (8) directores no ejecutivos.

### Gráfico 6. Composición del Directorio por género (%)



### → Pilares del código de gobierno corporativo

01 —————  
**Derechos de los accionistas**

02 —————  
**Junta general de accionistas**

03 —————  
**El Directorio y la alta gerencia**

04 —————  
**Riesgos y cumplimiento**

05 —————  
**Transparencia de la información**

<sup>8</sup> Disponible en la página web: <https://investors.acerosarequipa.com/gobierno-corporativo#cumplimientoCorporativo>

## LINEAMIENTOS DEL DIRECTORIO

- > La selección de los integrantes del Directorio es un proceso supervisado por el Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos, el cual tiene la responsabilidad de recomendar al Directorio a los postulantes que serán propuestos a la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo establecido en el numeral 4.1 del Artículo 4 del Reglamento del Directorio, sin perjuicio de la facultad del Directorio de completar su número en caso de vacantes.
- > Las personas propuestas para ser designadas como directores deben cumplir con los requisitos previstos en las disposiciones legales vigentes y en el Estatuto de la Sociedad. Asimismo, se procura que cuenten con diferentes especialidades y competencias, a fin de asegurar la pluralidad de enfoques y opiniones en la toma de decisiones. Como parte del proceso de designación, los directores deben suscribir una declaración en la que señalan no encontrarse incurso en ninguno de los impedimentos establecidos por la normativa aplicable.
- > De acuerdo con el artículo 45 del Estatuto, el Directorio está conformado en su totalidad por directores que no desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad, y no

mantienen relación laboral alguna con esta, con excepción del Presidente Ejecutivo. El cargo de Director tiene una duración de tres (3) años, y puede ser reelegido indefinidamente, prorrogándose sus funciones hasta que se realice una nueva designación y los elegidos acepten el cargo.

- > Adicionalmente, el Directorio realiza anualmente una autoevaluación<sup>9</sup> de su desempeño y es responsable del control y seguimiento de los posibles conflictos de interés entre sus miembros (Artículo 2.1). En caso de que un director tenga un conflicto de interés respecto de algún asunto sometido a discusión, este debe ser informado oportunamente al Directorio, y el director involucrado debe abstenerse de participar en dicha deliberación.



<sup>9</sup>Las autoevaluaciones se realizan una vez culminado el año durante el primer trimestre del año siguiente. En ese sentido, en el primer trimestre del 2025, el 100 % de los directores realizó su autoevaluación de desempeño del 2024. Toda la información y acuerdos de las autoevaluaciones son tratados en forma confidencial y su uso es restringido.

GRI 2-9

## MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y DESEMPEÑO DEL AÑO

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

**Tabla 5.** Miembros del Directorio

Nombre	Tipo	Año de inicio	Participación (asistencia) 2025
<b>Sr. Ricardo Cillóniz Champín</b>	Presidente del Directorio Ejecutivo	1988	99%
<b>Sr. Fernando Enrique Carbajal Ferrand</b>	Vicepresidente	1988	
<b>Sr. Jorge von Wedemeyer Knigge</b>	No ejecutivo	2022	
<b>Sr. Pedro Blay Hidalgo</b>	No ejecutivo	2016	
<b>Sr. Ricardo Bustamante Cillóniz</b>	No ejecutivo	2011	
<b>Sra. Renee Cillóniz Champín</b>	No ejecutivo	2005	
<b>Sr. Manuel Montori Burbank</b>	Independiente	2017	
<b>Sr. Enrique Olazábal Bracesco</b>	No ejecutivo	1998	
<b>Sr. Pablo José Peschiera Alfaro</b>	No ejecutivo	2008	
<b>Sra. Giselle Ferrand Rubini</b>	Independiente	2019	
<b>Sr. Jordan Aldo Ponce Gambirazio</b>	No ejecutivo	2022	
<b>Sr. Andreas von Wedemeyer Knigge</b>	No ejecutivo	2010	

13

SESIONES EN EL 2025

Durante el 2025, la permanencia promedio de los miembros del Directorio alcanzó los 14.67 años. Asimismo, la asistencia registrada en las sesiones del Directorio fue de 99 %<sup>10</sup>, con participación en la totalidad de las 13 reuniones realizadas en el periodo.

<sup>10</sup> El mínimo de asistencia requerido es la mitad más uno de sus miembros, según al Artículo 168 de la Ley General de Sociedad.

## **DESCRIPCIÓN DE PERFILES DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO**

### **→ SR. FERNANDO ENRIQUE CARBAJAL FERRAND**

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

### **→ SR. JORGE GUILLERMO VON WEDEMEYER KNIGGE**

Administrador de empresas, graduado en la Universidad de Hamburgo, Alemania. Cuenta con amplia experiencia en banca, al haber laborado en el Commerzbank de Frankfurt, Alemania, como encargado de negocios para las regiones de Centro y Norteamérica, así como en el Banco de Crédito del Perú. Durante 13 años se desempeñó como representante del Dresdner Bank Lateinamerika (anteriormente Deutsch-Südamerikanische Bank) y del Dresdner Bank AG en Perú. Es director de Euromotors S.A., International Camiones del Perú S.A.,

Euro Camiones S.A., Euroinmuebles S.A.C. y Altos Andes S.A.C., así como de las diversas empresas que conforman la Corporación Cervesur S.A.A.: Creditex SAA; Transaltisa SA; Alimentos Procesados SA (Alprosa) y Procesos Agroindustriales SA (Proagro). Anteriormente, se desempeñó como Gerente General Interino de Lima Airport Partners (operador en concesión del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez). Fue director de Lima Airport Partners, director y presidente de la Cámara de Comercio de Lima y ha sido presidente de la Cámara de Comercio Peruano-Alemana durante varios años. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 26 de abril de 2022.

### **→ SR. PEDRO BLAY HIDALGO**

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

### **→ SR. RICARDO BUSTAMANTE CILLÓNIZ**

Ingeniero agrónomo de profesión. Estudió en la Univer-

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

### **→ SRA. RENEE CILLÓNIZ CHAMPÍN**

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

### **→ SR. MANUEL MONTORI BURBANK**

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

### **→ SR. ENRIQUE OLAZABAL BRACESCO**

Abogado de profesión por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuenta con experiencia en el rubro de asesora-

miento legal a empresas de prestigio nacional e internacional. Integró, durante muchos años, el Estudio Romero Abogados, del cual llegó a ser uno de los cuatro socios principales. Asesoró personalmente, entre otros, a importantes clientes nacionales y extranjeros, tales como Banco de Crédito del Perú, Compañía de Seguros Rímac, BASF Perú, Marriot Perú, Texaco, Compañía Minera Atacocha, Milne, Transcosta, Occidental Petroleum, GSI, Johnson & Johnson, Industrias Químicas Básicas, Braniff, Eastern, Clínica Angloamericana, Eternit, entre otras. Asimismo, tiene experiencia en el manejo de procesos arbitrales. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 13 de marzo de 1998.

→ **SR. PABLO JOSÉ PESCHIERA ALFARO**

Es B.S. en Ingeniería Mecánica de University of California, Berkeley, y MBA de Stanford University. Es consultor y director de empresas, así como empresario e inversionista. Ha sido y es director de diversas empresas en los sectores industrial, construcción, comercio, servicios, agropecuario, agroindustrial e inmobiliario. Ha sido presidente del directorio de Redondos S.A. y director de COSAPI S.A. Es presidente del directorio de Consorcio Industrial de Arequipa S.A., Ubicua Offices Perú S.A., Define Consultoría S.A., Define Servicios S.A.C., etc. Es director de Redondos S.A., Tradi S.A., San Felipe S.A., Inmobiliaria Los Granados S.A., entre otras empresas. Es miembro de los comités de inversiones del Fondo HMC Capital High Yield Perú F2, del Fondo HMC Deuda Privada Andina y del Fondo HMC Capital High Yield Perú F3. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 28 de febrero de 2008.



→ **SRA. GISELLE FERRAND RUBINI**

Es graduada en Administración de Empresas en la Universidad del Pacífico con honores y premios “Robert Maes”. Cuenta con las siguientes certificaciones: "Programa para Directores de Empresas XVIII" (PBS/EY); “Los Fundamentos del Gobierno Corporativo”, “Claves Financieras para Directores”, “Estrategia, Transformación e Innovación desde el Directorio”, “Global Trends in Business Strategies Board Program” (McDonough School of Business – Georgetown University/PBS/EY), "Economía Circular: Transición hacia la Sostenibilidad del Futuro" (MIT Professional Education); "Especialización en Evaluación Económica y Financiera de Proyectos" (Centrum-PUCP) y “Digital Transformation Playbook: Leverage Technology to Innovate Your Business” (Stanford University – Graduate School of Business). Es miembro de Women Corporate Directors. Fue docente de Matemáticas Financieras en la Universidad del Pacífico. En sus inicios laboró en el Atlantic Security Bank y en Deter Perú S.A. (Procter & Gamble). Posteriormente desarrolló emprendimientos empresariales en los sectores agrícola, comercial, panificación y restaurantes. En adición al cargo de directora en Corporación Aceros Arequipa S.A., que ejerce desde el 25 de abril de 2019, se ha desempeñado como gerente y miembro del Directorio de otras empresas no listadas.

→ **SR. JORDAN ALDO PONCE GAMBIRAZIO**

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Es socio principal del Estudio Ponce Canessa Abogados con experiencia en el rubro de asesoramiento legal a em-

presas. Es miembro del Comité Ejecutivo del Grupo Euromotors y director de diversas empresas como San Bartolomé S.A., Minera Colquisiri S.A., Freno S.A., Vari S.A.C., Agrícola Chapi S.A., Sum Vehículos S.A., Comercio, Servicios e Inversiones S.A.C., Japan Autos S.A., Domingo Inmobiliaria PI S.A.C. y Orué 230 S.A.C., entre otras. Actual secretario del Consejo Directivo de la Asociación Automotriz del Perú. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 26 de abril de 2022.

→ **SR. ANDREAS WOLFGANG VON WEDEMEYER KNIGGE**

Es Administrador de empresas por la Universidad de Hamburgo, Alemania, Maestro Cervecerero graduado en Ulm, Alemania. Ha cursado el Program for Management Development en Harvard Business School y el PAD de la Universidad de Piura. Actualmente ocupa el cargo de presidente Ejecutivo y Gerente General de Corporación Cervesur S.A.A.; ha presidido también los directorios de las principales empresas del grupo, como Alprosa, Creditex, Proagro, Servicios de Asesoría S.A., Texgroup, Transaltisa, Futuro Inmobiliario Camacho S.A., Futuro Invest S.A., Servicios Aéreos AQP S.A., entre otras. Asimismo, es Presidente del Directorio de Ferreycorp S.A.A., Ferreyros S.A., Euromotors, Altos Andes, Euro Camiones, Euroinmuebles, International Camiones del Perú S.A., Inversiones Sabancaya S.A.C. y Renting, y director de CFI Holdings S.A. De igual manera, es Director de Comex-Perú y expresidente y director de la Sociedad Nacional de Industrias. Ha sido presidente del Directorio de Alianza, Compañía de Seguros y Reaseguros y de Alianza Vida, Seguros y Re-

aseguros (Bolivia), La Positiva, Seguros y Reaseguros, La Positiva Vida, Seguros y Reaseguros; La Positiva Entidad Prestadora de Salud- EPS y Profuturo AFP. Presidió la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa, la Asociación de AFP y ejerció el cargo de presidente pro-tempore del Consejo Empresarial de la Alianza del Pacífico. También fue director del Banco del Sur; así como director y gerente general de Cía. Cervecera del Sur del Perú. Ha integrado el Comité Ejecutivo de la Sociedad Nacional de Industrias y de Comex Perú y formó parte del Consejo Directivo de Tecsup y de la Cámara de Comercio e Industria Peruano-Alemana. Es miembro del Directorio de Corporación Aceros Arequipa desde el 24 de marzo de 2010.

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



## COMITÉS DEL DIRECTORIO

En CAASA contamos con diversos comités creados para abordar los temas prioritarios de la organización. Estos comités se encargan de elaborar los lineamientos y normas que rigen nuestros procesos y procedimientos, además de supervisar su correcta aplicación. Durante el año, los miembros del directorio participaron en los comités establecidos por la Compañía, convocados para tratar los asuntos estratégicos que requerían su atención.

**Tabla 6.** Comité de Auditoría y Riesgos

Comité de Auditoría y Riesgos <sup>11</sup> <a href="#">(más información ingresar aquí)</a>		
MIEMBROS	CARGOS	SESIONES DESARROLLADAS
Sr. Andreas von Wedemeyer Sr. Ricardo Bustamante Cillóniz Sr. Pedro Blay Hidalgo Sr. Manuel Montori	Presidente  Miembros	5
<p>El Comité de Auditoría y Riesgos (CAR) tiene como objetivo principal apoyar al directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión del sistema de control interno de la empresa, así como asegurar que exista un entorno adecuado para su funcionamiento.</p> <p>Este comité sesiona al menos cuatro veces al año y está integrado por cuatro miembros del Directorio. A las reuniones asisten, con voz y sin voto, el presidente ejecutivo, el gerente general y el gerente de Auditoría Interna, quien además actúa como secretario técnico. Asimismo, el auditor externo y otros gerentes o colaboradores pueden ser convocados cuando el Comité lo considere necesario.</p> <p>El CAR impulsa la implementación y cumplimiento de diversas políticas y códigos empresariales aprobados por el Directorio, los cuales establecen lineamientos esenciales para la gestión de CAASA en materias como información, gestión humana, inventarios, inversiones, activos fijos, seguridad y salud ocupacional, compras de bienes y servicios, créditos y cobranzas, costos y presupuestos, ética, prevención de fraude, control interno, gestión integral de riesgos, responsabilidad social, buen gobierno corporativo, entre otros.</p>		
<p>Asimismo, se cuenta con un programa anual de capacitación dirigido a los miembros del Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio, conformado por directores no ejecutivos. Durante el 2025, las sesiones estuvieron orientadas a mantenerlos informados sobre las prácticas más recientes en gestión de riesgos, clarificar las responsabilidades de los órganos de gobierno y fortalecer la capacidad de gestión de riesgos en la organización.</p> <p>Los temas abordados fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Seguimiento a la gestión de auditoría interna.</li> <li>&gt; Contratación y supervisión del trabajo de auditores externos de EEFF y monitoreo de su independencia.</li> <li>&gt; Revisión y aprobación de políticas corporativas.</li> <li>&gt; Revisión y aprobación del plan de trabajo del encargado de prevención.</li> </ul>		

<sup>11</sup> Las inquietudes de los grupos de interés que son recibidas a través del Canal Ético, que es gestionado por un tercero para garantizar la confidencialidad de la información e independencia del que recibe la denuncia, son reportadas para su conocimiento, evaluación y definición de acciones, dependiendo de quién es el denunciado, según un protocolo de escalamiento para su atención, a la Alta Dirección, al Gerente de Auditoría Interna, al Encargado de Prevención, al Comité de Auditoría y Riesgos del directorio y al Directorio. El Comité de Auditoría y Riesgos hace seguimiento a la implementación de planes de acción derivados de las investigaciones de la totalidad de denuncias reportadas por el Canal Ético.



CAPÍTULO 1

**CAPÍTULO 2**

CAASA,  
actuando con  
integridad

CAPÍTULO 3

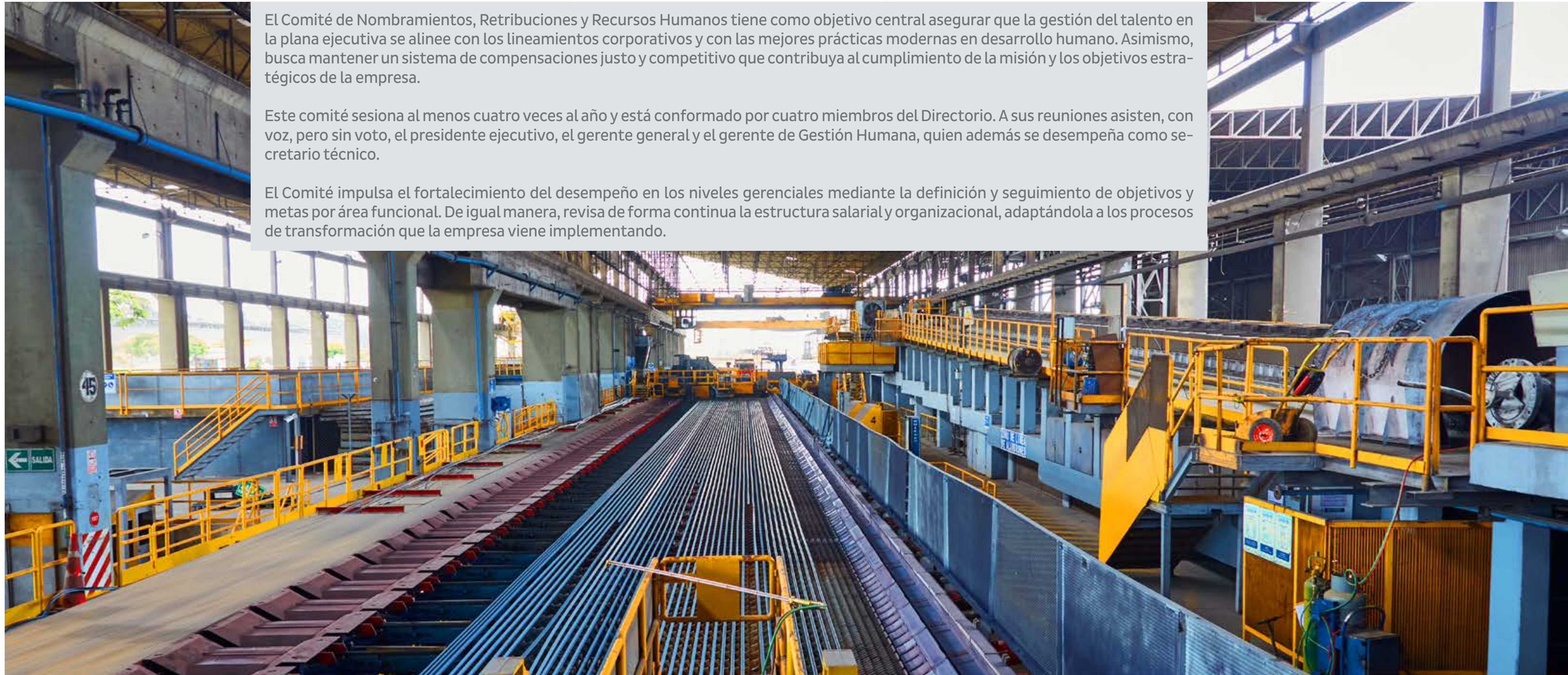
CAPÍTULO 4

CAPÍTULO 5



**Tabla 7.** Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos

Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos <a href="#">(más información ingresar aquí)</a>		
MIEMBROS	CARGOS	SESIONES DESARROLLADAS
Sr. Fernando Carbajal Ferrand Sra. Giselle Ferrand Rubini Sr. Enrique Olazábal Bracesco Sr. Jordan Ponce Gambirazio	Presidente  Miembros	4



El Comité de Nombramientos, Retribuciones y Recursos Humanos tiene como objetivo central asegurar que la gestión del talento en la plana ejecutiva se alinee con los lineamientos corporativos y con las mejores prácticas modernas en desarrollo humano. Asimismo, busca mantener un sistema de compensaciones justo y competitivo que contribuya al cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la empresa.


Este comité sesiona al menos cuatro veces al año y está conformado por cuatro miembros del Directorio. A sus reuniones asisten, con voz, pero sin voto, el presidente ejecutivo, el gerente general y el gerente de Gestión Humana, quien además se desempeña como secretario técnico.

El Comité impulsa el fortalecimiento del desempeño en los niveles gerenciales mediante la definición y seguimiento de objetivos y metas por área funcional. De igual manera, revisa de forma continua la estructura salarial y organizacional, adaptándola a los procesos de transformación que la empresa viene implementando.



EN CAASA CONTAMOS CON DIVERSOS COMITÉS FORMALMENTE CONSTITUIDOS, ORIENTADOS A LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS TEMAS CONSIDERADOS RELEVANTES PARA LA ORGANIZACIÓN.

GRI 2-17

La información reportada con relación a la gestión de gobierno corporativo puede encontrarse [en el portal web de la Superintendencia de Mercado de Valores \(SMV\)](#) 

## COMITÉS EJECUTIVOS

En CAASA contamos con comités especializados que se encargan de atender asuntos clave para la gestión, tales como salud, seguridad, sostenibilidad, entre otros. Estos comités ejecutivos se reúnen entre dos y cuatro veces al año, de acuerdo con la naturaleza y necesidades de cada ámbito.

Existen excepciones, como el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual que realiza una reunión anual destinada a la capacitación obligatoria en investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual, y convoca sesiones extraordinarias cuando se presentan denuncias, conforme a lo establecido en nuestra Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual. A su vez, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo lleva a cabo reuniones mensuales para asegurar el cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, cualquier comité puede convocar reuniones extraordinarias cuando las circunstancias lo requieren, ajustando la frecuencia regular previamente definida.

**Tabla 8.** Comités Ejecutivos

Nombre del comité	N.º de sesiones 2025
<b>Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>12</sup></b>	13
<b>Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual</b>	1
<b>Comité de Ética</b>	5
<b>Comité de Sostenibilidad</b>	2

<sup>12</sup>Para el periodo 2025, el Comité de SST de Lima pasa a consolidarse con el Comité de SST Pisco, conformándose uno solo, el cual representa a toda la empresa.

### PLAN DE CAPACITACIÓN

Actualmente contamos con un plan de capacitación dirigido al directorio y a la alta gerencia, orientado a fortalecer sus conocimientos en gestión de riesgos, sostenibilidad y aspectos ASG. Esta iniciativa reafirma nuestro compromiso con la excelencia en la gestión y la responsabilidad corporativa.

El objetivo del plan es dotar a los líderes y directivos de CAASA de herramientas y competencias que les permitan enfrentar los retos de un entorno empresarial cada vez más dinámico y enfocado en la sostenibilidad.

**ESTA INICIATIVA REAFIRMA  
NUESTRO COMPROMISO  
CON LA EXCELENCIA  
EN LA GESTIÓN Y LA  
RESPONSABILIDAD  
CORPORATIVA**

# 2.2. ÉTICA E INTEGRIDAD

## Infografía 8. Ética e integridad



CAPÍTULO 1

**CAPÍTULO 2**  
CAASA,  
actuando con  
integridad

CAPÍTULO 3

CAPÍTULO 4

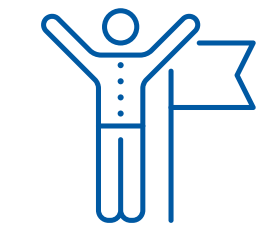
CAPÍTULO 5



### Objetivo

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

Meta 2027	Meta 2030	Progreso 2025
Mantener el 100 % de colaboradores capacitados en ética e integridad en CAASA y empresas subsidiarias.	Mantener el 100 % de colaboradores capacitados en ética e integridad en CAASA y empresas subsidiarias.	> <b>100 % CAASA</b> > <b>98 % respecto a CAASA y subsidiarias.</b>
Mantener 100 % de casos éticos atendidos oportunamente según nuestro Código de Ética.	Mantener 100 % de casos éticos atendidos oportunamente según nuestro Código de Ética.	<b>100 % de casos éticos atendidos.</b>
Mantener actualizado nuestro modelo de prevención conforme a la Ley 304246 y sus modificatorias, así como a la certificación ISO 37001.	Ampliar nuestro modelo de prevención conforme a la Ley 304246 y sus modificatorias, así como a la certificación ISO 37001, en CAASA y las principales empresas subsidiarias.	<b>100 %</b>



### Logros

- > **Implementación del Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT)** para la comercialización de la cal (subproducto), garantizando una comercialización responsable y la prevención de riesgos asociados.
- > **Fortalecimiento de alianzas con gremios del sector acero (ALACERO y SNI)** para sensibilizar al mercado sobre oportunidades y riesgos de la industria.
- > **Liderazgo en la promoción de la libre y justa competencia**, lo que contribuye a la defensa comercial de la cadena de valor y del sector nacional.
- > **Consolidación de una cultura de cumplimiento normativo**, orientada al cumplimiento, la anticipación regulatoria y la mejora continua en toda la organización.

Con más de seis décadas de operaciones en el Perú y una sólida presencia a nivel regional, nos distinguimos por sostener elevados estándares de transparencia, integridad y cumplimiento normativo. En ese marco, rechazamos de manera categórica cualquier práctica que se aparte de los valores y principios definidos en el Código de Ética, el Código contra Actos de Fraude y Corrupción, la Política del Sistema Integrado de Gestión, la Política de Derechos Humanos y Diversidad, así como en los demás lineamientos internos.

Asimismo, promovemos activamente una cultura organizacional basada en la ética y la integridad e integramos el cumplimiento del Código de Ética como un componente relevante en la evaluación anual del desempeño de los colaboradores. Este criterio incide directamente en los procesos de revisión salarial anual, en coherencia con lo establecido en la Política de Compensaciones.

## **MODELO DE PREVENCIÓN**

De manera voluntaria, implementamos un modelo de prevención basado en la Ley 30424 y sus modificatorias, el cual está diseñado para combatir actos de corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo<sup>13</sup>, delitos aduaneros, delitos tributarios, contabilidad paralela, terrorismo, delitos contra el patrimonio cultural y paleontológico, entre otros. Este modelo tiene por objetivo principal promover una cultura de integridad y transparencia entre colaboradores y grupos de interés.

Las políticas y lineamientos que definen el marco normativo de nuestro modelo de prevención se sustentan en nuestro Código de Ética, Código contra Actos de Fraude y Corrupción, Código de Ética para Proveedores y Contratistas, Política del Sistema Integrado de Gestión y el Protocolo de Interacción con Funcionarios Públicos. Para garantizar la transparencia ante todos nuestros grupos de interés, estos documentos están disponibles permanentemente para descarga y consulta en la sección de "Inversionistas", "Gobierno Corporativo" de nuestro Portal Corporativo y nuestra web de Sostenibilidad.



<sup>13</sup>Conforme al marco de la Ley Peruana 30424, ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional; Ley 30835 y su reglamento, ley que modifica la denominación y los artículos 1,9 y 10 de la Ley 30434; y el Decreto Legislativo 1352, que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas

Bajo un enfoque preventivo, realizamos evaluaciones periódicas de riesgos éticos y de cumplimiento en todas las operaciones y procesos de la Compañía, para identificar y gestionar posibles eventos relacionados con fraude, corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, delitos aduaneros, tributarios, contabilidad paralela, terrorismo, y contra el patrimonio cultural y paleontológico, durante nuestra interacción con los distintos grupos de interés. Asimismo, colaboramos en conjunto con los dueños de proceso, para revisar los riesgos y fortalecer los controles específicos asociados a estos delitos, y asegurar que nuestros estándares de transparencia se mantengan alineados con la normativa vigente y las mejores prácticas internacionales.

Además, anualmente se realiza una debida diligencia a nuestros proveedores y clientes activos a través de nuestra herramienta Cumplio 360.



# 100%

de cumplimiento en ampliar nuestro Modelo de Prevención de acuerdo con la Ley 30424 y la Certificación de la ISO 37001 en las principales empresas

# 100%

de debida diligencia aplicada a nuestros clientes y proveedores nuevos a través de nuestra plataforma Cumplio 360, herramienta que evalúa los antecedentes de corrupción y otros delitos de nuestros socios de negocio

**ADEMÁS, ANUALMENTE SE REALIZA UNA DEBIDA DILIGENCIA A NUESTROS PROVEEDORES Y CLIENTES ACTIVOS A TRAVÉS DE NUESTRA HERRAMIENTA CUMPLIO 360.**

Cumplio360

GRI 205-1, 205-2

## PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Hemos definido responsabilidades específicas para cada uno de los actores involucrados en la implementación de nuestro Código contra Actos de Fraude y Corrupción. Este marco nos permite asegurar que los riesgos y controles identificados sean adecuados y se encuentren alineados con los objetivos de cada proceso. Para ello, realizamos controles de calidad sobre las matrices GIRO, a fin de gestionar su actualización -cuando resulta necesario.

Integridad y  
cumplimiento  
Gestión  
Antisoborno  
[Clic aquí](#) 

En el presente año, se identificaron 9 riesgos de corrupción con criticidad inherente alta; sin embargo, luego de la evaluación de los riesgos con sus respectivos controles, en el 100 % de las operaciones, se concluye que no existen riesgos con criticidad residual alta. En resumen, se identificaron un total de 61 riesgos relacionados con corrupción pública y privada con 77 controles asociados. De acuerdo con nuestra metodología GIRO, estos riesgos fueron clasificados en 18 riesgos de criticidad residual considerable y 43 riesgos de criticidad residual moderada. No se materializaron riesgos significativos de corrupción, todos ellos con controles de mitigación alineados con nuestros niveles de apetito y tolerancia al riesgo.



100 %

DE PROCESOS EVALUADOS EN RIESGOS  
RELACIONADOS CON CUMPLIMIENTO  
ÉTICO Y ANTICORRUPCIÓN



GRI 205-2

### FORMACIÓN ANTICORRUPCIÓN

Reafirmamos nuestro compromiso con la integridad y la transparencia mediante la implementación de acciones sistemáticas de comunicación, sensibilización y capacitación dirigidas a colaboradores, proveedores, clientes y otros grupos de interés. Estas iniciativas se desarrollan conforme a nuestro Plan de Comunicación y Sensibilización, canales digitales y presenciales para garantizar un alcance efectivo. Estas iniciativas se complementaron con la inclusión de cláusulas contractuales anticorrupción en nuestras relaciones comerciales, lo que reafirma nuestra postura de cero tolerancias frente a la corrupción.

Para garantizar la accesibilidad y efectividad, nuestras capacitaciones se desarrollaron en dos modalidades:

- > **Sincrónicas:** sesiones presenciales y virtuales enfocadas en lineamientos éticos, SGAD y prevención de la corrupción.
- > **Asincrónicas:** plataformas digitales con acceso a videos, documentos y contenidos informativos.



REAFIRMAMOS NUESTRO  
COMPROMISO CON LA  
INTEGRIDAD Y LA TRANSPARENCIA

## → Actividades y resultados de la formación anticorrupción

### Colaboradores

En 2025, el plan anual de capacitación fortaleció competencias específicas, incluyendo:

- > Lineamientos éticos y uso de la Línea Ética.
- > Sistemas SAGRILAFT y PTEE en Colombia.
- > SGAD para puestos críticos y con interacción con funcionarios públicos.
- > Formación ética para personal operativo.

Complementamos estas acciones con un plan anual de comunicación, que incluyó campañas digitales desde nuestro buzón oficial (etica\_y\_riesgos@acerosarequipa.com), difusión de videos en nuestro canal “Ética de Acero”, material visual en plantas y artículos en la revista Gente de Acero.

### Clientes

Reforzamos nuestro compromiso de integridad mediante campañas dirigidas por correo electrónico (en inglés y español), desde la bandeja cumplimiento@acerosarequipa.com, para asegurar que nuestros clientes conozcan nuestra certificación ISO 37001 y los canales disponibles para reportar irregularidades.

Este año, también incluimos a los clientes de Aceros Arequipa Colombia en la difusión del modelo de prevención SAGRILAFT y PTEE, fortaleciendo relaciones comerciales basadas en la transparencia.

### Proveedores

Extendemos nuestro compromiso a la cadena de valor mediante cláusulas contractuales sobre ética, anticorrupción y prevención de LAFT, aplicables a todos nuestros proveedores, transportistas y socios estratégicos.

- > **Proveedores que interactúan en representación de CAASA:** compartimos anualmente nuestros lineamientos éticos y postura de cero tolerancias frente a la corrupción, haciendo referencia al SGAD e ISO 37001.
- > **Proveedores críticos (chatarra, transportistas y tercerías):** utilizamos mensajería instantánea y correo electrónico para difundir documentos y videos relacionados con anticorrupción. En el caso de proveedores de chatarra, reforzamos la sensibilización en campo mediante trípticos informativos y elementos visuales, a través del Club del Acero y el programa de Compras Estratégicas.

- > **Proveedores Aceros Arequipa Colombia:** incluimos la difusión del modelo de prevención SAGRILAFT y PTEE.

Durante el periodo, desarrollamos programas específicos según el nivel de riesgo y la interacción con la empresa. Entre los principales destacan:

- > **Proveedores de chatarra:** 65 personas sensibilizadas mediante material impreso, mensajes digitales y videos sobre nuestros lineamientos éticos.
- > **Transportistas:** 105 personas impactadas a través de campañas digitales y contenidos audiovisuales.
- > **Representantes de tercerías:** 33 personas capacitadas con información detallada sobre códigos éticos.
- > **Personal de tercerías:** 739 colaboradores formados mediante sesiones presenciales y virtuales.
- > **Proveedores críticos en representación de CAASA:** 22 personas comunicadas con información clave sobre nuestro Sistema de Gestión Antisoborno y Otros Delitos (SGAD).



**Tabla 9.** Comunicación y formación de las políticas y procedimientos anticorrupción (empleados)

REGIÓN	CATEGORÍA LABORAL	EMPLEADOS CAPACITADOS EN ANTICORRUPCIÓN	% EMPLEADOS CAPACITADOS EN ANTICORRUPCIÓN
Lima y Callao	Gerentes y gerentes centrales	14	100 %
	Jefes (jefes y subgerentes)	64	
	Empleados	253	
Pisco	Gerentes y gerentes centrales	3	100 %
	Jefes (jefes y subgerentes)	52	
	Empleados administrativos	204	
	Operarios	457	
Arequipa	Gerentes	-	-
	Jefes	2	
	Empleados	8	



Para garantizar la efectividad de estas acciones, contamos con indicadores clave que monitorean el avance de nuestras metas:

% de dueños de proceso y líderes de área que participan en capacitaciones de lineamientos éticos.  
Meta 2025: 100 %



% de proveedores críticos capacitados y sensibilizados en gestión ética y SGAD.  
Meta 2025: 45 %



% de colaboradores en posiciones críticas SGAD capacitados y sensibilizados.  
Meta 2025: 100 %



GRI 205-3, 206-1

## INTEGRIDAD Y GOBERNANZA

Nuestro Código de Ética establece la filosofía y el marco de referencia que orientan nuestras acciones, y promueve los valores empresariales y los principios que guían la toma de decisiones y las relaciones con nuestros grupos de interés, entre ellos, accionistas, colaboradores, proveedores, clientes, la sociedad y el Estado. Su finalidad no solo es el cumplimiento de los objetivos corporativos, sino también la contribución al bienestar común, mediante una conducta íntegra y transparente.

La aplicación de medidas disciplinarias es una responsabilidad que recae en los jefes o supervisores, quienes evalúan de manera objetiva y detallada las circunstancias de cualquier falta cometida por un colaborador, con el fin de asegurar una respuesta justa y proporcional. Las sanciones pueden incluir amonestaciones verbales o escritas, suspensiones sin goce de haber o, de corresponder, el despido, y se sustentan en hechos debidamente comprobados, considerando la naturaleza y gravedad de la falta, así como los antecedentes del trabajador. Estas acciones se gestionan en coordinación con el Área de Gestión Humana.

Durante el periodo, no se registraron infracciones a los lineamientos establecidos en el Código de Ética relacionadas con actos de corrupción o soborno, vulneraciones a la privacidad de la información de los clientes, conduc-

tas de competencia desleal, lavado de activos ni uso indebido de información privilegiada.

Asimismo, se identificaron cuatro (4) situaciones de conflicto de interés en CAASA, vinculadas a relaciones entre colaboradores y proveedores. Dichas situaciones fueron evaluadas por el Comité de Ética, de conformidad con lo establecido en el Código de Ética.

Como parte de la gestión preventiva, se adoptaron medidas de mitigación orientadas a fortalecer la prevención de este tipo de situaciones, que incluye la formalización de declaraciones de conflicto de interés y el reforzamiento de los lineamientos éticos entre el personal, los cuales se han eliminado, ya sea por la desvinculación del colaborador involucrado o por el término de la relación comercial con el proveedor.

Para más información revisar el [anexo](#) , donde encontrará el detalle de la gestión de denuncias.



GRI 206-1

### LIBRE COMPETENCIA

De acuerdo con lo establecido en el [Código de Ética](#) y en el [Código contra Actos de Fraude y Corrupción](#), reafirmamos nuestro compromiso con una competencia justa y transparente, sustentada en principios éticos. En ese sentido, nuestra actuación está bajo los siguientes lineamientos:

- > Respetar la libre competencia en la compraventa de productos y servicios ante nuestros proveedores y clientes, sin participar en obstrucciones al libre desenvolvimiento del mercado.
- > Competir en los mercados de forma leal, sin realizar publicidad engañosa o denigratoria de la competencia o de terceros.
- > Determinar de manera autónoma e independiente decisiones de carácter comercial o estratégico.
- > No ofrecer o solicitar pagos indebidos vinculados a operaciones de compra o venta, así como de participar o colaborar en obstrucciones o amenazas dirigidas a clientes particulares.

### ACCIONES LEGALES RELACIONADAS CON LA LIBRE COMPETENCIA

Durante el 2025, fueron admitidas 2 denuncias de imposición de medidas antidumping: la primera, referida al alambro de trefilería, y la segunda, a los tubos de acero LAC, cuya presentación fue en el 2024. Asimismo, se presentó 1 denuncia de competencia desleal vinculada a publicidad engañosa y 1 denuncia por actos de denigración (información confidencial).


Tabla 10. Acciones Jurídicas por Libre Competencia

CRITERIO	DETALLE
<b>Cantidad de acciones jurídicas pendientes o finalizadas relacionadas con la competencia desleal y/o prácticas monopólicas y contra la libre competencia</b>	4 en curso
<b>Principales resultados de las acciones jurídicas finalizadas, incluidas decisiones o sentencias</b>	Las 4 acciones se encuentran en curso

REAFIRMAMOS  
NUESTRO COMPROMISO  
CON UNA COMPETENCIA  
JUSTA Y TRANSPARENTE,  
SUSTENTADA EN  
PRINCIPIOS ÉTICOS



## COMITÉ DE ÉTICA

El **Comité de Ética**  está conformado por directivos de alto nivel, responsables de asegurar el cumplimiento del marco ético y conducir la gestión de integridad en la organización.

- > **Presidente del comité:** gerente de Control Estratégico de Gestión.
- > **Miembros:** gerente de Asuntos Legales, el gerente de Gestión Humana, el gerente de Administración y Finanzas y el gerente de Auditoría Interna, este último con voz y sin voto.

Este Comité reporta directamente al gerente general y presenta de manera periódica información sobre su gestión al Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio. Las funciones del Comité, definidas en su reglamento, comprenden:

- > Supervisar y verificar el cumplimiento del Código de Ética.
- > Presentar informes periódicamente a la Gerencia General y al Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio sobre las actividades realizadas.
- > Evaluar y formular recomendaciones a la administración de manera independiente y objetiva respecto de cada denuncia recibida a través de la Línea Ética de Aceros Arequipa u otros canales disponibles.
- > Elevar a la Gerencia General los resultados de las investigaciones internas o externas, acompañados de las correspondientes recomendaciones.
- > Supervisar el cumplimiento de la estrategia de comunicación y de interiorización continua del Código de Ética y del Código contra Actos de Fraude y Corrupción.



GRI 2-26

Para más información, revisar el [siguiente link](#), donde encontrará los lineamientos corporativos.



## DESEMPEÑO DE LA LÍNEA ÉTICA

La **Línea Ética de CAASA** es un canal confidencial, gestionado por un proveedor externo independiente, que permite a los distintos grupos de interés comunicar denuncias o inquietudes relacionadas con posibles actos de fraude, corrupción u otros incumplimientos legales o normativos, lo que garantiza la confidencialidad, el anonimato y la imparcialidad en la gestión de los casos.

Las denuncias recibidas a través de este canal son evaluadas y derivadas conforme a un protocolo formal de escalamiento, el cual establece que, según el nivel jerárquico de la persona involucrada, los casos pueden ser remitidos al gerente de Auditoría Interna, al encargado de Prevención, a la Gerencia General, al presidente del Directorio o, cuando corresponde, al presidente del Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio. Los resultados de las investigaciones internas o externas, así como las recomendaciones asociadas, son presentados a la Gerencia General, al Comité de Ética y al Comité de Auditoría y Riesgos, lo que asegura la trazabilidad y supervisión del proceso.

Adicionalmente, todos los contratos con clientes y proveedores incorporan cláusulas específicas en materia de anticorrupción y cumplimiento del Código de Ética y del Código contra Actos de Fraude y Corrupción, lo que asegura el compromiso de la Compañía con una política de **CERO tolerancia** frente a estas prácticas.



### Infografía 9. Características de la Línea Ética

Entre las principales características de la **Línea Ética** se encuentran:



**Disponibilidad permanente, las 24 horas del día durante los 365 días del año.**



**Posibilidad de adjuntar documentación que sirva como sustento o evidencia de la denuncia.**



**Alternativas de contacto personalizadas, incluida la opción de dejar mensajes mediante casilla de voz.**



**Acceso gratuito para el denunciante.**

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

Los canales de atención están disponibles tanto en la página web corporativa como en la intranet de CAASA, donde también se encuentra la Guía de Uso de la Línea Ética de Aceros Arequipa, documento que detalla los pasos a seguir para la presentación de denuncias a través de cada canal.

Con el objetivo de facilitar el proceso al denunciante, las denuncias pueden presentarse mediante formulario web, línea telefónica fija, correo electrónico, WhatsApp, correo postal o de forma presencial en las oficinas del administrador de la Línea Ética de Acero. Adicionalmente, existe un protocolo de escalamiento de denuncias que, según el nivel jerárquico de la persona involucrada, per-

mite que el administrador de la Línea Ética derive el caso directamente al presidente del directorio, lo que asegura así un proceso transparente y adecuado.

Asimismo, las personas que requieran realizar consultas o solicitar orientación sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización en materia de conducta empresarial responsable pueden comunicarse directamente con el gerente de Auditoría Interna o con el responsable de Cumplimiento.

Contamos con los siguientes canales para que cualquier persona pueda presentar una denuncia a través de la Línea Ética de Acero:

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia, comunicamos de manera periódica a todos los colaboradores información relacionada con posibles situaciones éticas que pueden presentarse en el desarrollo de sus actividades. Mediante el envío de correos electrónicos y el uso de otros canales de comunicación interna, reforzamos nuestra postura de cero tolerancias frente a conductas indebidas, en concordancia con nuestro sistema de gestión antisoborno y otros delitos.

## Infografía 10. Canales de contacto de la Línea Ética



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

**Tabla 11.** Tipos de denuncia recibidas por la Línea Ética

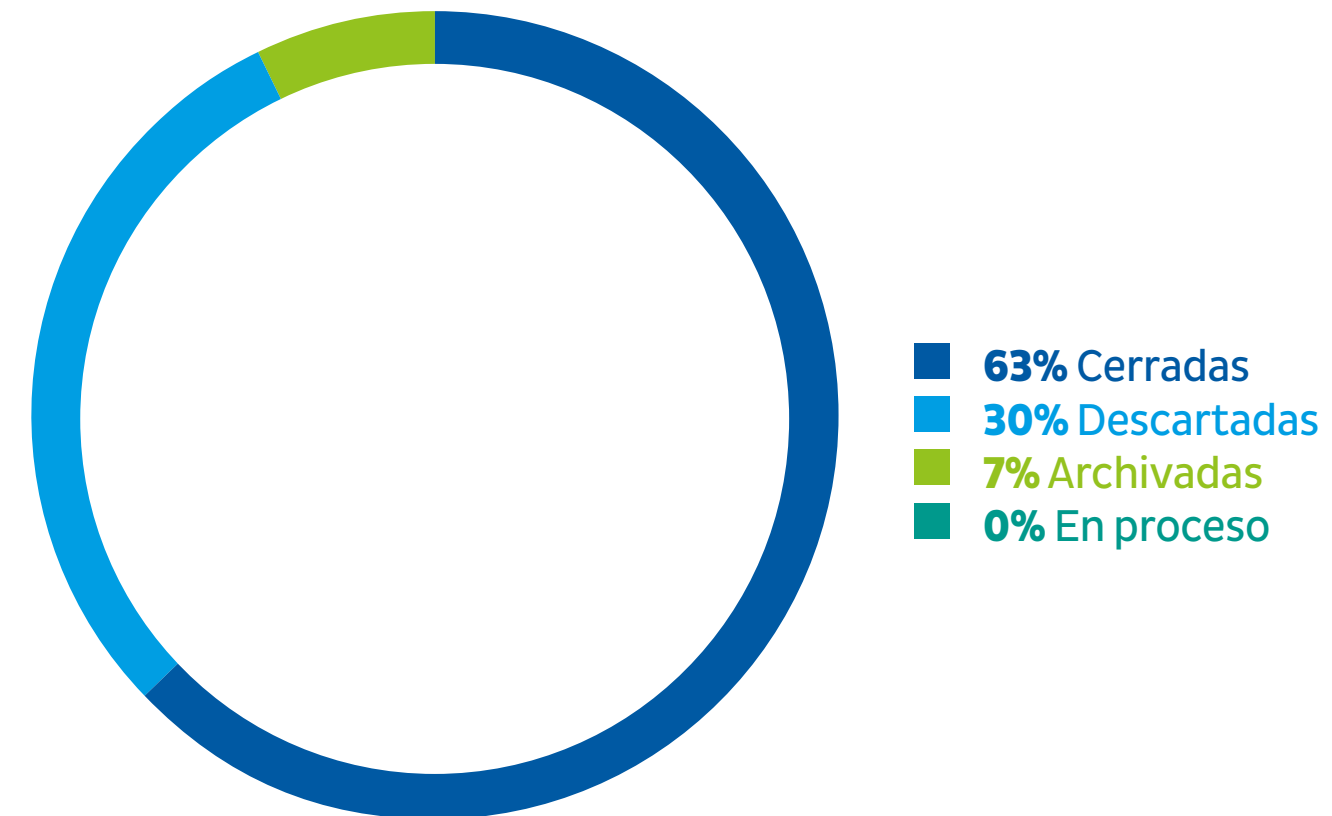
Categoría	Total en 2025
Corrupción y soborno	0
Discriminación o acoso	1
Privacidad de datos de clientes	0
Conflicto de interés	4
Blanqueo de capitales o tráfico de información privilegiada	0
Otros	22
<b>Total</b>	<b>27</b>

**100 %**

DE DENUNCIAS RECIBIDAS ATENDIDAS EN EL 2025

Finalmente, las denuncias a la Línea Ética presentaron el siguiente estado<sup>14</sup>:

**Gráfico 7:** Estado de denuncias reportadas a la Línea Ética



<sup>14</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, En proceso: denuncias que se encuentran actualmente en etapa de análisis o investigación.

## 2.3. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD

La seguridad de la información y la ciberseguridad constituyen un pilar fundamental para la continuidad operativa, la resiliencia del negocio y la sostenibilidad financiera de Corporación Aceros Arequipa. En un contexto de creciente digitalización de los procesos industriales y comerciales, una gestión adecuada de los riesgos cibernéticos resulta clave para proteger los activos críticos de información, asegurar la disponibilidad y confiabilidad de los sistemas, y preservar la confianza de clientes, proveedores y otros grupos de interés.

En este sentido, la ciberseguridad es un asunto prioritario para la organización debido a su impacto directo en la continuidad de las operaciones, la estabilidad de los resultados financieros y la reputación corporativa en el largo plazo. Una gestión efectiva de estos riesgos contribuye a prevenir interrupciones operativas, mitigar pérdidas económicas potenciales y evitar si-

tuaciones que podrían afectar la confianza de los grupos de interés.

Durante el 2025, **fortalecimos nuestro Centro de Operaciones de Ciberseguridad (CyberSOC)** y evolucionamos hacia un modelo de ciberdefensa más integrado y robusto. También incorporamos capacidades avanzadas de monitoreo, análisis y respuesta ante amenazas en entornos IT y OT, lo que nos permitió mejorar de manera significativa la visibilidad y el control sobre los riesgos cibernéticos del negocio.

Este fortalecimiento contribuyó a reducir los tiempos de detección y respuesta ante eventos de seguridad, así como a elevar el nivel de madurez organizacional en ciberseguridad. De esta manera, reforzamos la continuidad operativa de nuestras plantas y del negocio, y mitigamos potenciales impactos económicos y riesgos reputacionales asociados a incidentes cibernéticos.



En CAASA, el modelo de gobernanza de la seguridad de la información y la ciberseguridad es liderado por el Gerente de Informática (CIO), quien define la estrategia aplicable en la empresa. Este modelo se encuentra integrado al gobierno corporativo y al marco de gestión integral de riesgos, lo que asegura una supervisión adecuada de los riesgos cibernéticos relevantes para el negocio.

- > A nivel de supervisión, el Comité de Auditoría y Riesgos (CAR) revisa los riesgos relevantes del negocio, incluidos los riesgos cibernéticos y garantiza su adecuada identificación, evaluación y tratamiento en coherencia con el apetito de riesgo definido por la empresa.
- > Asimismo, el Comité de Gerencia realiza el seguimiento estratégico del tema y evalúa avances, prioridades y decisiones relevantes en materia de ciberseguridad, en coherencia con los objetivos del negocio.
- > A nivel operativo, la gestión de la ciberseguridad se articula mediante un modelo integrado conformado por el equipo interno de ciberseguridad y proveedores especializados, responsables de las funciones de monitoreo, análisis y respuesta ante amenazas.



Como parte del Plan Estratégico de TI, CAASA ha establecido compromisos de largo plazo en materia de seguridad de la información y ciberseguridad, orientados a gestionar de manera proactiva el riesgo digital y fortalecer la continuidad operativa del negocio. Entre los principales compromisos se encuentran:

#### INCIDENTES CIBERNÉTICOS

Mantener en cero los incidentes de ciberseguridad materializados con impacto en las operaciones, mediante la implementación de controles preventivos y marcos de referencia reconocidos, como ISO 27001 y el NIST Cybersecurity Framework.

#### DISPONIBILIDAD DE SERVICIOS CRÍTICOS

Asegurar el **100 % de disponibilidad** de los servicios tecnológicos críticos, respondiendo a incidentes de seguridad informática dentro de los tiempos definidos en las políticas internas, mediante controles tecnológicos de detección, prevención y respuesta.

#### CULTURA DE PREVENCIÓN

Desarrollar una cultura de ciberseguridad a través de acciones de sensibilización y comunicaciones periódicas dirigidas al **100 % de colaboradores en posiciones críticas y a terceros con riesgo alto**.

Estos compromisos se extienden a socios comerciales, proveedores y contratistas, mediante cláusulas contractuales, lineamientos de seguridad y requerimientos técnicos específicos, y promueven una gestión integral del riesgo a lo largo de la cadena de valor.

En caso de presentarse un incidente sospechoso de ciberseguridad, el colaborador lo reporta a la mesa de ayuda o soporte técnico. El incidente es evaluado por el analista correspondiente, quien determina su criticidad y ejecuta las acciones iniciales de contención, puede escalarlo al CyberSOC para un análisis especializado y, de tratarse de un incidente crítico, al gerente de Informática.

Asimismo, se monitorean los impactos externos asociados a la ciberseguridad que podrían afectar a proveedores, clientes y otros grupos de interés. Para ello, se emplean casos de uso configurados en el SIEM, que permiten identificar y analizar eventos de seguridad con potencial impacto en la cadena de valor. El seguimiento y control se realiza a través del sistema BALSC, que proporciona soporte tecnológico para evaluar el cumplimiento de los objetivos y la eficacia de las medidas implementadas. La seguridad de la información y la ciberseguridad forman parte de la evaluación de desempeño del equipo de soporte técnico, conforme a lo establecido en la plataforma de Gestión de Desempeño SEVAD.



68

USUARIOS CAPACITADOS EN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

680

USUARIOS INCLUIDOS EN EJERCICIOS DE PHISHING

CERO

INCIDENTES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN EN EL PERIODO 2025

CERO

CLIENTES, CONSUMIDORES Y EMPLEADOS AFECTADOS POR INCIDENTES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN EN 2025

## PROGRAMAS EN CIBERSEGURIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Durante el periodo 2025, se establecieron los siguientes programas:

### Programa de Evaluación, Monitoreo y Respuesta a Incidentes de Ciberseguridad:

- > Monitoreo continuo y respuesta soportada por un servicio especializado CyberSOC y plataformas tecnológicas como SIEM, además de procesos de escalamiento definidos, para detectar y correlacionar eventos relevantes, gestionar incidentes, dar seguimiento a acciones correctivas y fortalecer la mejora continua de controles.
- > Ejecución de evaluaciones periódicas, incluyendo *ethical hacking* anual para identificar vulnerabilidades y riesgos críticos.
- > Realización de *phishing* para evaluar la respuesta del personal ante intentos de fraude y reforzar prácticas de seguridad.
- > Desarrollo de pruebas anuales del Plan de Recuperación ante Desastres de TI (IT DRP) para asegurar continuidad operativa ante incidentes.
- > Ejecución de actividades de identificación y remediación de vulnerabilidades en activos tecnológicos críticos, de acuerdo con criterios de criticidad y riesgo.

### Programa de Concientización y Capacitación en Ciberseguridad y Seguridad de la Información

- > Se ejecutan acciones de concientización y capacitación en ciberseguridad y seguridad de la información para colaboradores, orientadas al uso seguro

de recursos corporativos, reducción del error humano, prevención de *phishing*/ingeniería social y reporte oportuno de actividades sospechosas.

- > Se desplegó un plan de capacitación en ciberseguridad para redes TI/OT, complementado con formación específica en entornos OT para personal de la planta de Pisco.
- > Se realizaron acciones de sensibilización sobre riesgos de seguridad de la información, con un alcance de 205 usuarios capacitados.

### Programa de Protección de Infraestructura:

- > Establecimiento y mantenimiento de controles para proteger comunicaciones, infraestructura de red como segmentación, control de tráfico y protección perimetral, a fin de prevenir accesos no autorizados y preservar la disponibilidad e integridad de los servicios.
- > Fortalecimiento de la protección de la infraestructura *cloud* y entornos industriales mediante la integración de AWS con la solución de detección y respuesta de

amenazas en la red TI.

- > Ampliación de cobertura EDR para servidores industriales.
- > Integración de capacidades de detección de anomalías en el entorno industrial, articuladas con el SIEM para mejorar la capacidad de análisis del CyberSOC y la detección de incidentes relevantes en la red industrial.
- > Monitoreo de seguridad continuo y exclusivo de nuestro entorno industrial.
- > Implementación de medidas preventivas y de detección para reducir el riesgo de *malware* (p. ej., protección de *endpoints*, políticas de uso seguro, actualización de firmas y controles de ejecución), además de procedimientos de contención y recuperación ante eventos.

LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LA  
CIBERSEGURIDAD CONSTITUYEN UN PILAR  
FUNDAMENTAL PARA LA CONTINUIDAD  
OPERATIVA, LA RESILIENCIA DEL NEGOCIO  
Y LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA



- > Incorporación de prácticas de desarrollo seguro en los procesos de construcción y mantenimiento de aplicaciones, mediante revisión sistemática de seguridad del código y herramienta corporativa, para identificar oportunidades de mejora de forma temprana.

#### **Comunicación y resiliencia en la cadena de valor**

- > Se realizaron comunicaciones periódicas a clientes y proveedores sobre buenas prácticas de ciberseguridad, y se utilizaron casos de uso del SIEM para identificar y analizar eventos con potencial impacto en la cadena de valor.
- > Mediante el servicio de monitoreo continuo y el uso de nuestra plataforma SIEM podemos identificar eventos de seguridad, con potencial impacto en la cadena de valor, para fortalecer la resiliencia de todos los actores involucrados.

#### **GESTIÓN DE RIESGOS EN CIBERSEGURIDAD**

Los riesgos e impactos asociados a la ciberseguridad que podrían afectar a proveedores, clientes y otros grupos de interés son gestionados a través del monitoreo y análisis permanente de eventos con potencial impacto en la cadena de valor. Para ello, contamos con un servicio de monitoreo continuo que utiliza casos de uso configurados en el sistema SIEM, lo que permite identificar, correlacionar y analizar eventos relevantes de seguridad y, cuando corresponde, activar de manera oportuna los procesos de respuesta y escalamiento.



De forma complementaria, realizamos evaluaciones periódicas de los riesgos vinculados a terceros y servicios tercerizados, así como el seguimiento a la efectividad de los controles y planes de acción definidos. Para el seguimiento y control de estas acciones, utilizamos el sistema BALSC, que facilita una gestión centralizada y brinda soporte tecnológico para evaluar el cumplimiento de objetivos y la eficacia de las medidas implementadas.

Asimismo, la seguridad de la información y la ciberseguridad forman parte de la evaluación de desempeño del equipo de soporte técnico, la cual se encuentra debidamente documentada en la plataforma de Gestión de Desempeño SEVAD.

#### **ASEGURAMIENTO EXTERNO DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**

Como parte de nuestro compromiso con el fortalecimiento de la seguridad de la información y la ciberseguridad, la infraestructura tecnológica de CAASA alojada en la nube cuenta con una auditoría externa independiente. Esta evaluación se realiza sobre la infraestructura Cloud AWS, la cual se encuentra certificada bajo la norma ISO/IEC 27001, y se complementa con la adopción de los lineamientos del NIST Cybersecurity Framework (CSF), reconocidos internacionalmente por su enfoque en la gestión integral de riesgos cibernéticos. Estas evaluaciones externas contribuyen a asegurar la solidez de nuestros controles, así como la confiabilidad y resiliencia de nuestros sistemas de información.

#### **POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD**

A continuación, se presentan las principales [políticas y lineamientos](#) que orientan la gestión de la seguridad de la información y la ciberseguridad en CAASA, con el objetivo de proteger los activos de información y asegurar la continuidad del negocio.

**Tabla 12.** Marco de seguridad de la información

<b>POLÍTICA, ESTÁNDAR, COMPROMISO O PROCEDIMIENTO</b>	<b>OBJETIVO</b>
<a href="#">Política de Seguridad de la Información</a>	Tener un marco para el aseguramiento de la disponibilidad, integridad y confidencialidad de los activos de información de la empresa.
<a href="#">Política de Ciberseguridad</a>	Tener un marco para el aseguramiento de la disponibilidad, integridad y confidencialidad de los activos digitales de información de la empresa ante un ciberataque.
<b>Lineamientos para la Gestión de la Seguridad de la Información y Ciberseguridad</b>	Asegurar la continuidad operativa de los procesos de CAASA y de los activos de información de la empresa mediante el uso de controles específicos en la instalación, administración y uso de la información.
<b>Plan de Recuperación ante Desastres</b>	Lograr el restablecimiento y la continuidad de los servicios informáticos de CAASA ante una situación de contingencia mayor o catastrófica, dentro de los parámetros de tiempo y recursos definidos en el plan.
<b>Plan de Concientización</b>	Involucrar a los colaboradores y a las partes interesadas que dan tratamiento a la información en CAASA, promoviendo una participación activa en la Seguridad de la Información.
<b>Proceso de Gestión de Ciberseguridad</b>	Proceso para proteger los activos críticos de CAASA y garantizar la continuidad del negocio en caso de una amenaza cibernética.

# 2.4. GESTIÓN DE RIESGOS Y CONTROL INTERNO

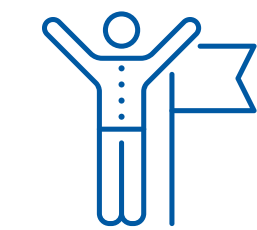
GRI 3-3

## Infografía 11. Gestión de riesgos

### Objetivo

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

Meta 2027	Meta 2030	Progreso 2025
100 % de identificación y control de riesgos, que incluye los riesgos de cumplimiento de la normativa interna y externa en CAASA.	100 % de identificación y control de riesgos, que incluye los riesgos de cumplimiento de la normativa interna y externa en CAASA y empresas subsidiarias.	<b>65 % de identificación y control de riesgos, que incluye los riesgos de cumplimiento de la normativa interna y externa en CAASA y empresas subsidiarias.</b>
100 % de dueños de procesos y subprocesos capacitados en gestión de riesgos en CAASA.	Mantener al 100 % de dueños de procesos y subprocesos capacitados en gestión de riesgos en CAASA y empresas subsidiarias.	> <b>98 % CAASA</b> > <b>94 % respecto a CAASA y subsidiarias</b>



### Logros

- > **Automatización de los procesos de monitoreo de riesgos**
- > **Implementación del Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo (SPLAFT) para la comercialización de cal (subproducto).**



En CAASA gestionamos los riesgos de manera integral para proteger el valor del negocio, asegurar la sostenibilidad y facilitar decisiones informadas. Nuestra metodología de Gestión Integral de Riesgos y Oportunidades (GIRO) promueve una gestión proactiva que permite anticipar eventos, minimizar impactos y aprovechar oportunidades de crecimiento.

Este enfoque se sustenta en la Política Corporativa de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos, alineado con el Ciclo de Gestión Estratégica y las mejores prácticas internacionales. A través de la metodología GIRO, identificamos, evaluamos, controlamos y monitoreamos riesgos estratégicos y operativos, considerando amenazas internas y externas y oportunidades para el desarrollo sostenible.

Nuestra metodología GIRO se encuentra alineada con estándares internacionales (Dow Jones Sustainability Index, la Bolsa de Valores de Lima (BVL) y la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)) y buenas prácticas.

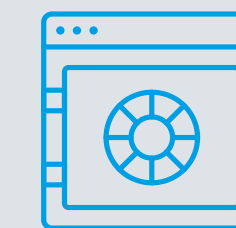
Reforzamos los lineamientos para la gestión de riesgos estratégicos e incorporamos el monitoreo de tendencias, conexiones y riesgos emergentes. En riesgos de procesos, documentamos acciones para fortalecer el monitoreo, que incluyen rutinas de autocontrol y gestión de riesgos materializados. La metodología está en proceso de validación y será difundida en 2026.

Para asegurar la efectividad del sistema, el Área de Gestión de Riesgos monitorea el indicador K-8066 – Nivel de Cumplimiento de la Gestión de Riesgos Corporativo, parte de los objetivos de cada gerencia. Este indicador se calcula según la actualización de matrices de riesgos, ejecución de rutinas de autocontrol, gestión de riesgos materializados y cumplimiento de capacitaciones. Se revisa de forma cuatrimestral y se reporta anualmente al Comité Gerencial y al Comité de Auditoría y Riesgos (CAR).

Este enfoque aporta valor estratégico: fortalece la reputación corporativa al demostrar compromiso con la transparencia y el buen gobierno; permite anticipar amenazas y capturar oportunidades, para asegurar la continuidad operativa y la sostenibilidad del negocio; protege activos y flujos de caja al mitigar pérdidas y, al evidenciar

una estructura de control sólida, mejora la calificación de riesgo y facilita el acceso a capital en condiciones competitivas.

Nuestro compromiso es garantizar que todas las actividades se realicen en coherencia con los objetivos organizacionales, cumplir con el marco regulatorio y fortalecer la resiliencia y competitividad a largo plazo.



#### Herramientas que respaldan la gestión continua de riesgos

- > Goldenbelt – Matrices GIRO
- > Cumplio 360 – Debida diligencia
- > Dashboard – Seguimiento del desempeño del sistema de gestión de riesgos
- > Jotform – Monitoreo a través de rutinas de autocontrol

En CAASA gestionamos los riesgos de manera integral para proteger el valor del negocio, asegurar la sostenibilidad y facilitar decisiones informadas



## METODOLOGÍA GIRO

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



## OBJETIVO GENERAL

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

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- > Cumplir nuestros objetivos de negocio de manera eficiente y segura.
- > Impulsar un crecimiento sostenible, alineado con nuestra estrategia corporativa.
- > Preparar a CAASA ante eventos disruptivos, y fortalecer su resiliencia.
- > Prevenir y reducir interrupciones operativas, y asegurar la continuidad del negocio.
- > Fortalecer el gobierno corporativo, y promover la transparencia y la responsabilidad.
- > Fomentar una cultura de gestión de riesgos, integrada en todos los niveles de la organización.
- > Optimizar el control de procesos y del sistema de control interno, para mayor eficiencia y confiabilidad.
- > Evitar contingencias y prevenir actos ilícitos, como fraude, corrupción y otros delitos.



## BENEFICIOS

- > Optimiza la eficiencia y eficacia de los procesos, y asegura una gestión más ágil y confiable.
- > Protege el patrimonio de la organización, reduce riesgos y fortalece la sostenibilidad del negocio.
- > Mantiene el enfoque en lo verdaderamente relevante y priorizan riesgos críticos y oportunidades estratégicas.
- > Incrementa la transparencia y el aprovechamiento de la información, y facilitan decisiones informadas.
- > Identifica oportunidades de ahorro y mejora continua, contribuyendo a la competitividad.
- > Refuerza el control sobre procesos tercerizados, y garantiza estándares y cumplimiento.
- > Fortalece las líneas de defensa del control interno, lo que consolida la cultura de prevención.
- > Genera mayor confianza entre nuestros grupos de interés, lo que respalda nuestra gestión responsable y transparente.

## CLASIFICACIONES DE RIESGOS

Nuestra gestión de riesgos abarca las siguiente categorías:

- > **Nivel:** estratégico y de procesos.
- > **Tipo de impacto:** económico, operaciones y sistemas de información, reputación e imagen, regulatorio y legal, medioambiental, seguridad y salud ocupacional (sso).
- > **Temporalidad:** actuales y emergentes.

A través de este marco, gestionamos los riesgos de la empresa en dos niveles:

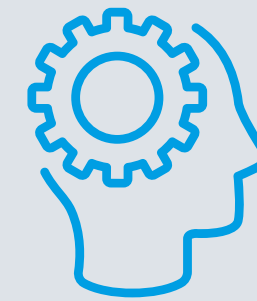


### **Gráfico 9.** Tipos de riesgos



#### → Riesgos Estratégicos

Son riesgos que pueden impactar el logro de nuestra visión, misión y objetivos estratégicos, y tienen una naturaleza cambiante por su estrecha relación con las tendencias mundiales y factores del entorno. Estos riesgos son gestionados por el Comité Gerencial y se reportan al Directorio través de Ciclo de Gestión Estratégica. Partiendo de un estudio de las tendencias globales y locales y su correlación con factores internos, realizamos un análisis integral de las variables que pueden influir en el logro de nuestros objetivos estratégicos. Este análisis es el principal punto de partida para identificar y evaluar nuestros riesgos estratégicos y emergentes, y definir las estrategias de tratamiento, en el marco del proceso anual de Planeamiento Estratégico.





#### → Riesgos de procesos

Son riesgos que impactan el logro de los objetivos de los procesos, y el cumplimiento de las leyes, la normativa interna y los códigos de conducta, son inherentes a las actividades de los procesos y tienen una naturaleza conocida. Estos riesgos se gestionan a través de controles internos implementados en nuestros procesos y mapeados en las matrices de riesgos y controles respectivos. La responsabilidad principal de la gestión de este grupo de riesgos recae en los dueños de proceso, incluyendo la gestión de riesgos especializados como SSO, ambiental y seguridad de información, entre otros.

# ETAPAS EN LA GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

Tabla 13. Gestión integral de riesgos

	IDENTIFICAR	EVALUAR	CONTROLAR	MONITOREAR
 <p><b>RIESGOS ESTRATÉGICOS</b></p> <p>Marco: ciclo de gestión estratégica</p>	<p>Los equipos de trabajo monitorean constantemente el entorno, las tendencias y las conexiones (globales y locales) para identificar riesgos que puedan afectar el valor de la CAASA o impactar en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.</p>	<p>Analizan el impacto potencial de estos riesgos, como mínimo dos (2) veces al año, consideran los niveles de impacto y probabilidad (anexo Apetito al riesgo), apetito y tolerancia a los riesgos, y realizan análisis de escenarios y sensibilidad para los riesgos que lo requieran.</p>	<p>Los equipos de trabajo definen estrategias de respuesta para reducir el efecto adverso de los riesgos. Ellas pueden incluir iniciativas, planes, entre otros.</p>	<p>Se realizan reportes periódicos a la gerencia y al directorio sobre la criticidad y el estado de los riesgos. Asimismo, se cuenta con la herramienta BALSC, que permite monitorear el estado de los riesgos y los principales indicadores que ayudan a medir su performance.</p>
 <p><b>RIESGOS DE PROCESOS</b></p> <p>Marco: gestión operativa</p>	<p>En la gestión diaria, los equipos de trabajo identifican los principales riesgos que afecten el cumplimiento de sus objetivos y procesos.</p>	<p>Analizan variables de probabilidad e impacto para definir el nivel de criticidad de los riesgos y planes de acción para mitigarlos. Este análisis se realiza en diferentes periodos del año.</p>	<p>Ellos ejecutan los controles establecidos en sus procesos para mitigar los riesgos.</p>	<p>Se verifica si la criticidad de los riesgos se mantiene y si se cumplen con los controles en sus procesos, con un enfoque en la mejora continua.</p> <p>Anualmente, se ejecutan las rutinas de autocontrol, que son ejercicios que realizan los dueños de proceso para verificar la efectividad de los controles manuales asociados a los riesgos más críticos en cada uno de sus procesos.</p> <p>Asimismo, a través de las Auditorías Internas y Externas del Sistema Integrado de Gestión se evalúa el cumplimiento de los controles asociados a los riesgos críticos, cuya materialización podría generar un alto impacto en la Compañía y en los objetivos del proceso. Estas auditorías se realizan de forma aleatoria y requieren que los dueños de proceso presenten evidencias de cumplimiento.</p> <p>Finalmente, cada vez que se materializa un riesgo con impacto alto, se analiza y documenta en una ficha (de riesgo materializado) para que sirva de aprendizaje y evitar que vuelva a suceder.</p>

Además, la Gerencia de Auditoría Interna audita la gestión de riesgos cada dos años, y reporta los resultados directamente al CAR<sup>15</sup>, integrado por miembros del directorio. Con este enfoque integral y estructurado, aseguramos que la gestión de riesgos no solo sea efectiva, sino que también se integre, de forma transversal, a nuestras operaciones y decisiones estratégicas, para promover la sostenibilidad y resiliencia de CAASA.

<sup>15</sup> Auditoría Interna cumple con el rol de auditor independiente.



## CRITERIOS DE APETITO Y TOLERANCIA A LOS RIESGOS

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

Para determinar la criticidad de los riesgos, aplicamos dos conceptos clave:

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

Estos umbrales, definidos en nuestra Política Corporativa de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos aprobada por el Directorio, permiten identificar si un riesgo representa una amenaza para las operaciones y/o la estrategia, y facilitan decisiones oportunas sobre acciones para mitigar, compartir, aceptar o transferir el riesgo.

### → Riesgos dentro de los límites tolerables

Cuando la criticidad residual es “considerable”, “moderada” o “baja”, se implementan estrategias para evitar, mitigar, compartir o aceptar el riesgo, evaluando el costo-beneficio de cada acción.

### → Riesgos fuera de los límites tolerables


Los riesgos con criticidad alta exceden los límites aceptables. En estos casos, se deben aplicar medidas para reducir su criticidad a niveles aceptables mediante acciones de mitigación o transferencia. Si no es posible reducir el riesgo, se debe considerar evitarlo.



## RIESGOS ESTRATÉGICOS Y EMERGENTES

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

Los riesgos estratégicos son aquellos que podrían afectar la estrategia de la Compañía tanto a nivel entidad como táctico. Los riesgos estratégicos se clasifican según su alcance en la Compañía: a nivel entidad, impactan los objetivos corporativos y su gestión compete a la Gerencia General; a nivel funcional (tácticos), afectan el cumplimiento de las metas específicas de cada área, siendo responsabilidad directa de sus respectivos gerentes.

Asimismo, identificamos los riesgos emergentes, vinculados a las principales tendencias que pueden impactar en la estrategia futura de la Compañía. Estos no solo pueden representar amenazas, sino también oportunidades para potenciar el valor que entregamos a nuestros clientes y a la sociedad. [Reporte de Riesgos](#) 



**Tabla 14.** Principales riesgos estratégicos y emergentes

PRINCIPALES RIESGOS ESTRATÉGICOS	PRINCIPALES RIESGOS EMERGENTES
<p><b>R1</b> Mayor competencia en los mercados en los que operamos.</p> <p><b>R2</b> Abastecimiento de chatarra al costo y calidad.</p> <p><b>R3</b> Concentración de los resultados en productos y segmentos específicos.</p> <p><b>R4</b> Vulnerabilidad macroeconómica, inestabilidad política y social en los países de influencia.</p> <p><b>R5</b> Integridad de la seguridad y salud de nuestros colaboradores y contratistas.</p> <p><b>R6</b> Contingencias asociadas al cumplimiento normativo y regulatorio.</p> <p><b>R7</b> Interrupciones en la continuidad de negocio por factores externos e interno.</p> <p><b>R8</b> Sostenibilidad financiera para soportar nuestro crecimiento.</p> <p><b>R9</b> Deterioro de relación con grupos de interés.</p> <p><b>R10</b> Inversiones que no cumplan con retorno y objetivos.</p> <p><b>R11</b> Daño en la reputación e imagen.</p> <p><b>R12</b> Insuficiente adaptación a cambios en el mercado y/o regulaciones derivadas del cambio climático.</p>	<p><b>Re1.</b> Aumento de costos del acero reciclado y reducción de márgenes por tendencia hacia modelos de negocio circulares, que impulse a empresas consumidoras de acero (como el sector automotriz) a integrarse verticalmente en la producción del acero.</p> <p><b>Re2.</b> Potencial exceso de capacidad de producción de acero en la región y en Perú, impulsadas por la implementación de nuevas plantas siderúrgicas chinas en Perú y el crecimiento de los productos chinos importados a precios subsidiados.</p> <p>Para Corporación Aceros Arequipa, en línea con la metodología establecida por S&amp;P Global, los riesgos emergentes son aquellos que cumplen con los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; El riesgo es nuevo, emergente o de importancia creciente.</li> <li>&gt; El impacto potencial del riesgo es a largo plazo.</li> <li>&gt; El impacto potencial del riesgo es significativo.</li> <li>&gt; La fuente del riesgo debe ser una variable externa.</li> <li>&gt; El riesgo y su impacto son específicos.</li> </ul>



## CULTURA DE GESTIÓN DE RIESGOS

Promovemos una cultura organizacional preventiva, donde la gestión de riesgos forma parte integral de nuestro pensamiento y accionar diario. Fomentamos este compromiso y alineamiento organizacional de la gestión de riesgos, mediante un sistema de incentivos vinculado a la gestión estratégica y al Sistema de Evaluación del Desempeño (SEVAD).

Durante el ciclo de Gestión Estratégica desplegamos los lineamientos estratégicos corporativos en todos los niveles, lo que asegura que los planes funcionales, de área y los objetivos individuales contribuyan a la estrategia corporativa. De este modo, garantizamos que nuestro equipo cuente con los incentivos adecuados para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos y gestionar eficazmente los riesgos que puedan comprometerlos.

Bajo estándares de buen gobierno corporativo, la plana directiva cuenta con objetivos anuales relacionados con la gestión de riesgos, cuyo cumplimiento está asociado a un bono financiero. Este esquema integra metas comunes como son los resultados financieros corporativos, desarrollo del equipo y el Indicador de cumplimiento GIRO (estándares corporativos para la gestión de riesgos); y metas específicas vinculadas a las funciones propias de su rol.

Para asegurar la efectividad de este modelo, aplicamos un enfoque de despliegue *top-down*, en el que cada gerencia alinea con sus equipos los objetivos necesarios para su consecución, así como las acciones para gestionar los riesgos que podrían afectar el logro de dichos objetivos.

Asimismo, aplicamos nuestra metodología GIRO para identificar oportunidades vinculadas con la estrategia de negocio. Este marco facilita la toma de decisiones y evaluación de riesgos en proyectos críticos, tales como el ingreso a nuevos mercados, desarrollo de nuevos productos o servicios, ampliaciones de capacidad productiva y otras oportunidades derivadas de tendencias como el cambio climático, automatización e implementación de tecnología, entre otros.

Trabajamos estrechamente con nuestros líderes, brindándoles herramientas y recursos para gestionar riesgos de manera efectiva e involucrar activamente a sus equipos. Su rol es clave no solo en la identificación y mitigación de riesgos, sino también en la promoción de la cultura preventiva y el cumplimiento de las actividades de capacitación establecidas.

**PROMOVEMOS UNA CULTURA ORGANIZACIONAL  
PREVENTIVA, DONDE LA GESTIÓN DE RIESGOS  
FORMA PARTE INTEGRAL DE NUESTRO  
PENSAMIENTO Y ACCIONAR DIARIO**

# 01

## Integración en la evaluación de desempeño

El cumplimiento de las capacitaciones es un componente clave del Sistema de Evaluación del Desempeño (SEVAD) y se vincula directamente al esquema de incentivos. El indicador de cumplimiento GIRO mide la participación de líderes y equipos en las capacitaciones obligatorias, lo que asegura coherencia entre el desarrollo de capacidades, la gestión efectiva de riesgos y el cumplimiento de compromisos estratégicos.

# 03

## Plan de capacitación y sensibilización

**Capacitaciones:** dirigidas a colaboradores, centradas en la metodología GIRO.

**Talleres especializados:** para dueños de procesos y subprocesos, orientados a la validación de controles y actualización de matrices de riesgos.

**Comunicaciones:** a través de murales, correo corporativo, artículos en la *Revista de Acero* y materiales audiovisuales.

**Soporte técnico continuo:** disponible para responsables de la gestión de riesgos en procesos y subprocesos.

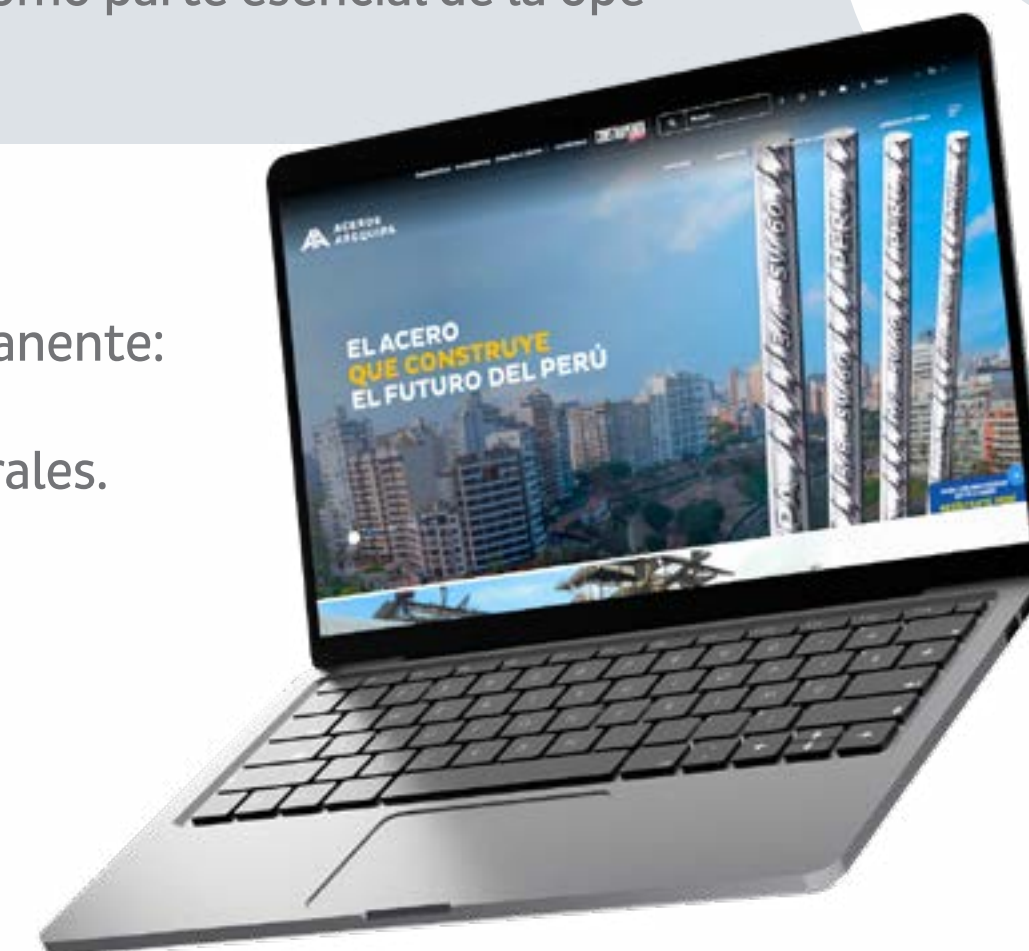
De acuerdo con nuestros estándares de gobernanza, ejecutamos un programa anual de capacitación exclusivo para el Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio, conformado por directores no ejecutivos, complementado con talleres especializados.

Los líderes deben promover una cultura de responsabilidad compartida, creando espacios de diálogo, aprendizaje y mejora continua, e integrando la gestión de riesgos como parte esencial de la operación diaria.

## Canales de Comunicación

Mantenemos canales abiertos para la difusión y consulta permanente:

- > **Correo:** [etica\\_y\\_riesgos@acerosarequipa.com](mailto:etica_y_riesgos@acerosarequipa.com).
- > **Revista de Acero:** formato digital e impreso, y periódicos murales.
- > **YouTube:** Canal Ética de Acero.
- > **LinkedIn corporativo:** publicaciones periódicas.
- > **Web corporativa:** lineamientos éticos y recursos.



## GOBERNANZA DE LA GESTIÓN DE RIESGOS

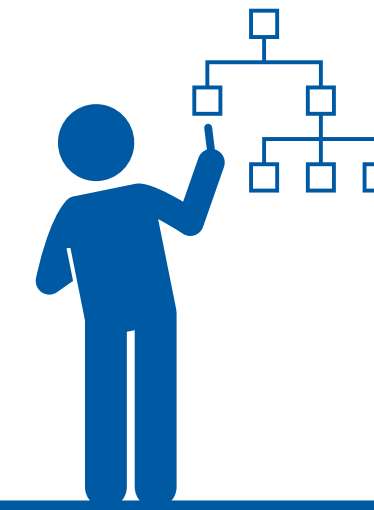
Nuestro sistema de control interno se fundamenta en el modelo de las Tres Líneas del Instituto de Auditores Internos (IIA), integrado al marco COSO ERM, para garantizar una gestión y control efectivo de los riesgos. Este modelo define la estructura, roles y responsabilidades de la gestión de riesgos en Aceros Arequipa, detallados en nuestra Metodología de Gestión Integrada de Riesgos y Oportunidades.

Las actividades de seguimiento y auditoría (tercera línea), funcionalmente independientes de las áreas de negocio, reportan directamente al CAR. Esta independencia asegura que la evaluación de riesgos y controles se realice sin influencias externas, lo que evita conflictos de interés y fortalece la transparencia, conforme a lo establecido en el estatuto del CAR.

De acuerdo con nuestra Política Corporativa de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos, los roles se distribuyen:

- > **Primera línea:** dueños de proceso, responsables de mantener un sistema de gestión de riesgos efectivo en sus áreas.
- > **Segunda línea:** áreas de soporte, encargadas de proveer metodología, asesoría y monitoreo de la eficacia de los controles.
- > **Tercera línea:** auditoría interna, responsable de la supervisión objetiva e independiente.

Este esquema asegura una gobernanza sólida, alineada con las mejores prácticas internacionales, que refuerza la confianza de nuestros grupos de interés y la resiliencia de CAASA.



**Gráfico 8.** Organización del modelo de tres líneas



Asimismo, en nuestra política se han delineado las siguientes responsabilidades:

**Tabla 15.** Funciones y responsables de la gestión de riesgos.

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

Nota. Actualización de % Cumplimiento de Indicador GIRO: 90 % incluye el cumplimiento de rutinas de autocontrol, gestión de riesgos materializados, capacitaciones y actualización de matrices.



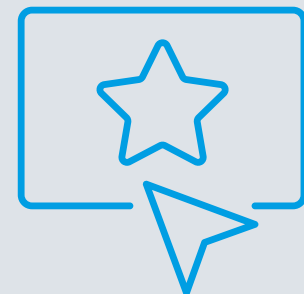
## 2.5. CALIDAD TOTAL

GRI 3-3

Gestionamos la calidad total como un eje transversal que nos permite asegurar la eficiencia operativa, impulsar la mejora continua y generar valor sostenible. Durante este periodo, fortalecimos nuestra cultura orientada a la excelencia mediante la estandarización de procesos, la incorporación de tecnologías innovadoras y el robustecimiento de nuestros sistemas de gestión.

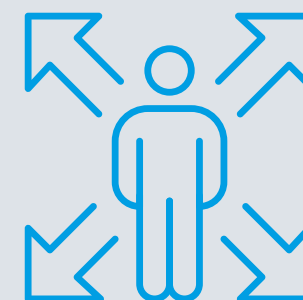


### Infografía 12. Lineamientos para la mejora continua.



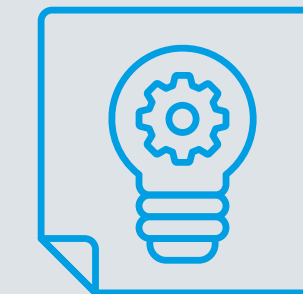
→ Simplicidad

Impulsamos la simplificación y estandarización de procesos mediante metodologías de mejora continua, automatización y digitalización, con el objetivo de incrementar la eficiencia, reducir costos y facilitar su adopción por parte de los colaboradores.



→ Expansión

Ampliamos el alcance de los sistemas de gestión a nivel corporativo, integramos a CAASA y sus subsidiarias bajo estándares comunes, y fortalecemos la trazabilidad, la gestión de riesgos y el soporte al crecimiento nacional e internacional.



→ Cultura

Fomentamos una cultura de mejora continua basada en el involucramiento de los colaboradores, el desarrollo de capacidades y la incorporación de tecnologías asociadas a la Industria 4.0, como el análisis de datos en tiempo real, la automatización avanzada y la digitalización de procesos.

La supervisión de la calidad total se realiza a través de una estructura de gobernanza que asegura una gestión integral y efectiva:

- > **Comité de Calidad:** realiza revisiones periódicas de indicadores clave de desempeño y define acciones correctivas ante desviaciones.
- > **Comité de Gerencia:** evalúa y alinea las estrategias de calidad en todos los niveles de la organización.
- > **Comité de Auditoría y Riesgos (CAR):** identifica, evalúa y gestiona los riesgos asociados a los sistemas de gestión.
- > **Directorio y Junta de Accionistas:** supervisan y aprueban las políticas y decisiones estratégicas vinculadas a la calidad.


La gestión de la calidad total se encuentra respaldada por la Política del Sistema Integrado de Gestión, aprobada en julio de 2023, que establece los compromisos y lineamientos que orientan la actuación de todos los colaboradores y sus subsidiarias, lo que asegura una cultura organizacional orientada a la excelencia, la gestión de riesgos, la eficiencia energética y el uso responsable de los recursos.



Fortalecimos  
nuestra cultura  
orientada a la  
excelencia



## SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

El **Sistema Integrado de Gestión**  tiene como objetivo asegurar la estandarización de políticas y normativa, y genera buenas prácticas a nivel corporativo para soportar su crecimiento y expansión nacional e internacional. Tenemos como propósito potenciar la propuesta de valor que ofrecemos a nuestros clientes, a través del mantenimiento y mejora de estándares y el fortalecimiento de nuestros procesos.

A continuación, presentamos los principales logros del 2025:

- > Certificación del sistema de gestión de la energía bajo la ISO 50001, con el objetivo de mejorar el desempeño energético, reduciendo el consumo de energía, los costos asociados y el impacto ambiental. Certificado por ABS Quality Evaluations.
- > Recertificación del sistema integrado de gestión bajo las normas internacionales ISO 9001 Sistema de gestión de la calidad, ISO 14001 Sistema de gestión ambiental e ISO 45001 Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Certificado por ABS Quality Evaluations.
- > Inclusión de los laboratorios acreditados de Corporación Aceros Arequipa, como anexo del Centro de investigación, desarrollo e innovación de estructuras y materiales - IDIEM, certificado por Instituto

Nacional de Normalización de Chile para la exportación de producto en cumplimiento con las normas técnicas para barras laminadas en caliente.

- > Implementación de la plataforma para la gestión de requisitos legales, que tiene como objetivo garantizar el cumplimiento legal, prevenir sanciones, reducir riesgos y fortalecer la reputación de la Compañía.

Contamos con las siguientes **certificaciones**  vigentes:

- > Mantenimiento del sistema de gestión antisoborno y otros delitos bajo la norma internacional ISO 37001, otorgado por la certificadora Asociación Civil BASC PERÚ.
- > Mantenimiento de los certificados de producto para exportación a Brasil con la Asociación Brasileira de normas técnicas (ABNT), bajo la norma técnica NBR 7480.
- > Mantenimiento y adecuación del certificado de producto para exportación a Colombia y Ecuador con la certificadora ICONTEC, bajo las normas técnicas NTC

2289, el reglamento técnico 2003 y la ASTM A706 en Colombia, así como los reglamentos técnicos RTE 016 para barras de construcción en Ecuador.

- > Renovación de la acreditación para los Laboratorios de CAASA bajo la NTP ISO/IEC 17025
- > Mantenimiento de las certificaciones como operador económico autorizado en las categorías de exportación e importación, otorgada por la SUNAT, y reconocimiento de nuestros estándares de control, seguridad y trazabilidad en la cadena logística internacional.

A nivel de Gerencia, se establecieron metas orientadas a implementar y certificar el sistema integrado de gestión de calidad para el sector automotriz bajo la norma IATF 16949, con alcance en la fabricación de platinas para muelles, así como a potenciar las plataformas del sistema integrado de gestión mediante la incorporación de tecnologías emergentes, con el objetivo de fortalecer la eficiencia, trazabilidad y desempeño de los procesos.



International  
Organization for  
Standardization

