



CAPÍTULO 1

CAPÍTULO 2

CAPÍTULO 3

CAPÍTULO 4
CAASA,
generando valor
compartido

CAPÍTULO 5



capítulo 4

CAASA, GENERANDO VALOR

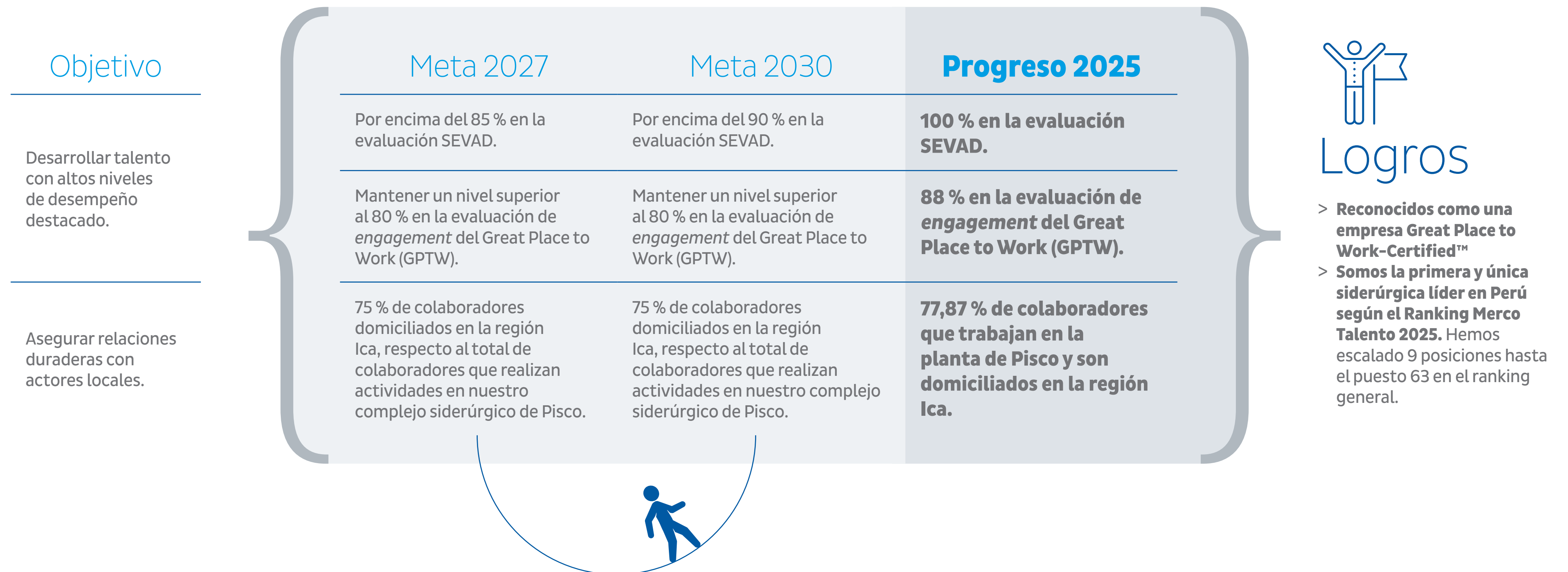
COMPARTIDO



GRI 3-3

4.1. TALENTO EXTRAORDINARIO CON BASE EN LA MERITOCRACIA

Infografía 22. Talento extraordinario con base en la meritocracia



En CAASA contamos con equipos de alto desempeño, conformados por profesionales, técnicos y operarios especializados en la industria siderúrgica. La selección de nuestro personal se realiza bajo criterios rigurosos de formación académica y experiencia, lo que asegura la incorporación de talento que cumpla con los más altos estándares del sector.

Nuestros colaboradores se distinguen por su orientación a resultados, compromiso con la mejora continua y enfoque en sostenibilidad. Actúan con integridad y respon-

sabilidad, alineados con nuestros valores corporativos y propósito institucional, y garantizan la calidad de nuestros productos y la excelencia operativa.

Con una visión estratégica de largo plazo, continuamos fortaleciendo las competencias técnicas y digitales de nuestros equipos, y promovemos la innovación y la adopción de tecnologías avanzadas que impulsen la eficiencia, la productividad y la competitividad, en línea con nuestra estrategia corporativa y nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Para asegurar la alineación con los objetivos institucionales, contamos con la plataforma BALSC, gestionada por el área de Planeamiento Estratégico, donde todas las áreas registran y monitorean sus objetivos, iniciativas y métricas, y garantiza una gestión integrada y orientada a resultados.

El talento humano es un pilar estratégico que impacta directamente en la innovación tecnológica, la eficiencia operativa, la seguridad y la reputación corporativa, y que contribuye al crecimiento sostenible de Aceros Arequipa.





GESTIÓN DEL TALENTO EN LA NUBE (SSFF)

Avanzamos en la modernización de nuestros procesos de gestión de personas mediante la migración de Nómina y Administración de Tiempos a SAP SuccessFactors e integramos en una sola plataforma la información de estructura, personal, aprendizaje y tiempos. Este ecosistema digital permite procesos más ágiles, reducción de errores, mayor autoservicio para los colaboradores y analítica en tiempo real para la toma de decisiones. Con esta iniciativa, fortalecemos la eficiencia operativa y la experiencia del colaborador, alineados con nuestra estrategia de transformación digital.

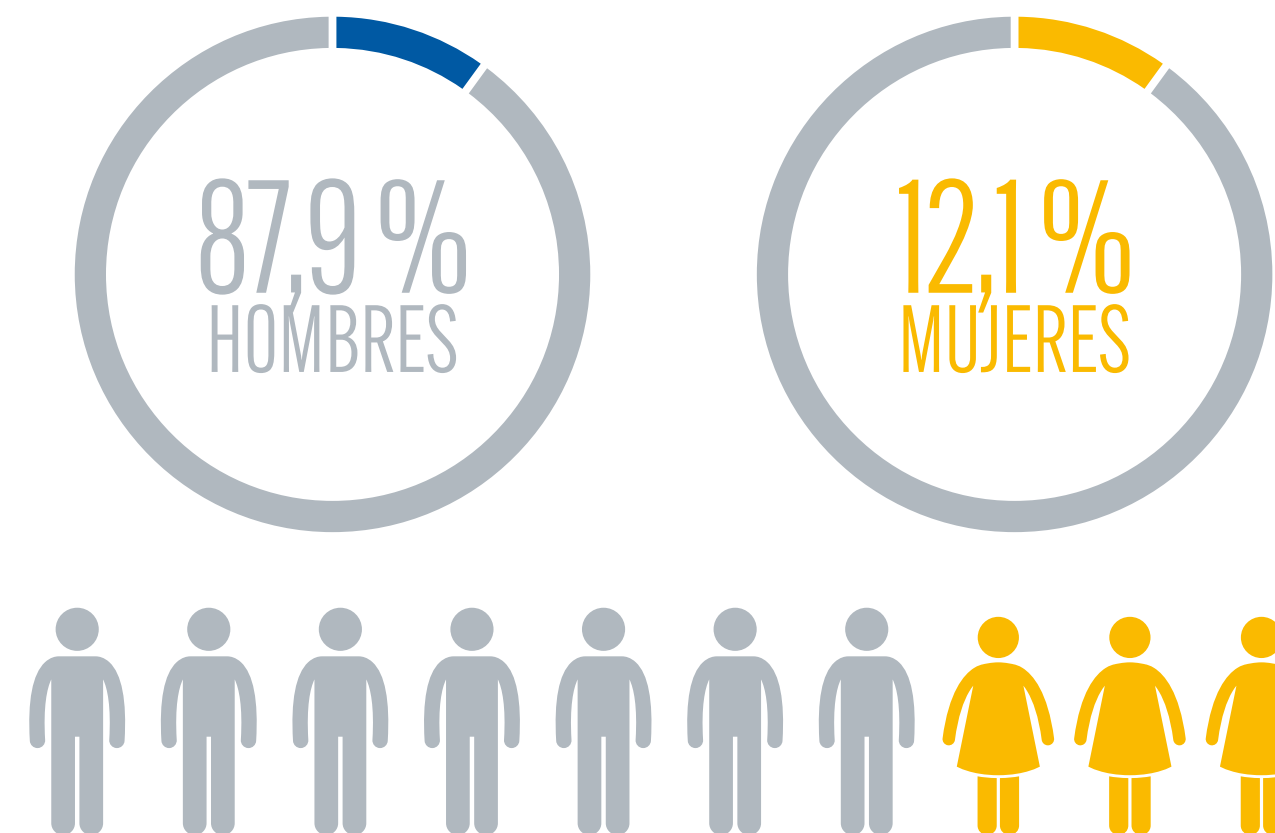
GRI 2-7, 2-8³¹

NUESTRA FUERZA LABORAL

Reconocemos que una industria diversa es una industria más innovadora y competitiva, y que la búsqueda de talento diverso es fundamental.

En 2025, contamos con 1,083 colaboradores, de los cuales 12,1 % son mujeres. La mayor parte de nuestra fuerza laboral es local: 742 colaboradores tienen como base la planta de Pisco, principal centro de producción y laminación, cuya modernización continua reafirma su relevancia estratégica en nuestras operaciones y en la generación de empleo para la región.

Gráfico 18: Colaboradores por sexo



Mujeres de acero

Espacios de diálogo y aprendizaje donde se compartieron de manera bidireccional experiencias, comentarios y aportes sobre la gestión de la diversidad y la igualdad, con líderes que están impulsando el cambio.



227 PARTICIPANTES



³¹ Los trabajadores externos ejecutan actividades que impactan directamente en el producto terminado, en proceso o materia prima estratégica. No se incluye labores complementarias, como el acondicionamiento u oxicrote de materiales. La empresa contratista mantiene un contrato directo con CAASA.



DESARROLLO Y APRENDIZAJE

Promovemos el aprendizaje continuo como eje para fortalecer las competencias de nuestra fuerza laboral y asegurar la sostenibilidad del negocio. Implementamos programas y espacios de formación orientados a desarrollar habilidades técnicas y de gestión, alineados con nuestra estrategia corporativa.

En 2025, cada colaborador recibió en promedio 22.31 horas de capacitación, de las cuales 3.90 horas correspondieron a formación obligatoria y 18.41 horas a programas complementarios. Estas iniciativas contribuyen a mejorar el desempeño en el rol actual y a potenciar la proyección profesional. Reconocemos a quienes alcanzan mayores niveles de formación, para incentivar una cultura de aprendizaje permanente. A continuación, se presentan los principales programas de desarrollo implementados durante el periodo.

→ Programas dirigidos a equipo operativo

A. IMPULSO 4.0

En alianza con UTEC, este programa tiene como objetivo desarrollar competencias estratégicas en tecnologías de la Industria 4.0, e impulsar la aplicación de soluciones basadas en datos, automatización e inteligencia artificial.

Entre los principales hitos, destacamos:

- > Implementación del programa para 36 posiciones clave vinculadas a tecnologías 4.0, pertenecientes a áreas como acería, laminación, mejora continua, TI, SSO, GH, metalurgia, SMTU y almacenes.
- > Fortalecimiento de la capacidad analítica y de toma de decisiones de los líderes.
- > Identificación de oportunidades de mejora en procesos industriales, que promueven la innovación y la eficiencia operativa.

36 PARTICIPANTES
1,224 HORAS

³² Sobre GRI 404 -2 (b): no se reporta el acápite b sobre programas de ayuda a la transición por razones de confidencialidad

22.31 h

DE CAPACITACIÓN PROMEDIO POR
PERSONA BRINDADAS EN EL 2025

S/ 608.21

MONTO PROMEDIO INVERTIDO POR COLABORADOR
EN CAPACITACIONES Y PROGRAMAS DE DESARROLLO



B. CONQUISTA TU FUTURO

En colaboración estratégica con SENATI, lanzamos el programa de desarrollo “Conquista tu Futuro”. Esta iniciativa busca potenciar las competencias y el crecimiento profesional de nuestros colaboradores a través de su amplia oferta académica.

Durante el 2025, 29 colaboradores se inscribieron, aprovechando la flexibilidad del programa. Para asegurar el acceso a la formación, los cursos se impartieron en modalidad virtual sincrónica, ofreciendo varios horarios para elegir.

C. PROGRAMA DE ALTA ESPECIALIZACIÓN: SISTEMAS MECATRÓNICOS

Este programa está diseñado para fortalecer las competencias técnicas en mantenimiento de tecnologías avanzadas. Se seleccionó a trabajadores clave de los procesos de acería, laminación e industrialización (uno por cada proceso) para potenciar sus habilidades en el manejo y mantenimiento de sistemas mecatrónicos.

Objetivos principales:

- > Reducir el tiempo de parada por fallas en equipos robotizados.
- > Disminuir la dependencia de proveedores externos en tareas de mantenimiento preventivo y correctivo.

3 PARTICIPANTES

486 HORAS

D. EXCELENCIA EN LAMINACIÓN

Programa de aprendizaje autoguiado diseñado para el equipo de laminación, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos técnicos mediante tres cursos especializados:

- > Laminación de Productos Largos
- > Defectos de Laminación
- > Tratamiento Térmico

124 PARTICIPANTES

2,095.68 HORAS

E. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Programa enfocado en optimizar la gestión de seguridad en la industria siderúrgica mediante la integración de herramientas y conocimientos de inteligencia artificial.

Busca potenciar las capacidades del equipo de la Subgerencia de Seguridad para implementar una gestión proactiva y predictiva, reducir riesgos y mejorar la protección en entornos industriales.

6 PARTICIPANTES

78 HORAS

F. PROGRAMACIÓN Y MECANIZADO CNC

Este programa tuvo como objetivo fortalecer las competencias técnicas del personal operario de cilindros y guiados en la programación de tornos CNC, y optimizar el uso de la tecnología en los procesos productivos.

La formación se desarrolló en tres módulos teórico-prácticos, bajo la modalidad presencial en la sede Pisco, con prácticas in situ para garantizar la aplicación directa del aprendizaje.

Se logró la reducción del tiempo de mecanizado de cilindros para perfiles ángulo y canal U de 30 % a 40 %, lo que mejoró significativamente la eficiencia operativa.



→ Programas dirigidos a equipo administrativo

A. LÍDERES DE ACERO

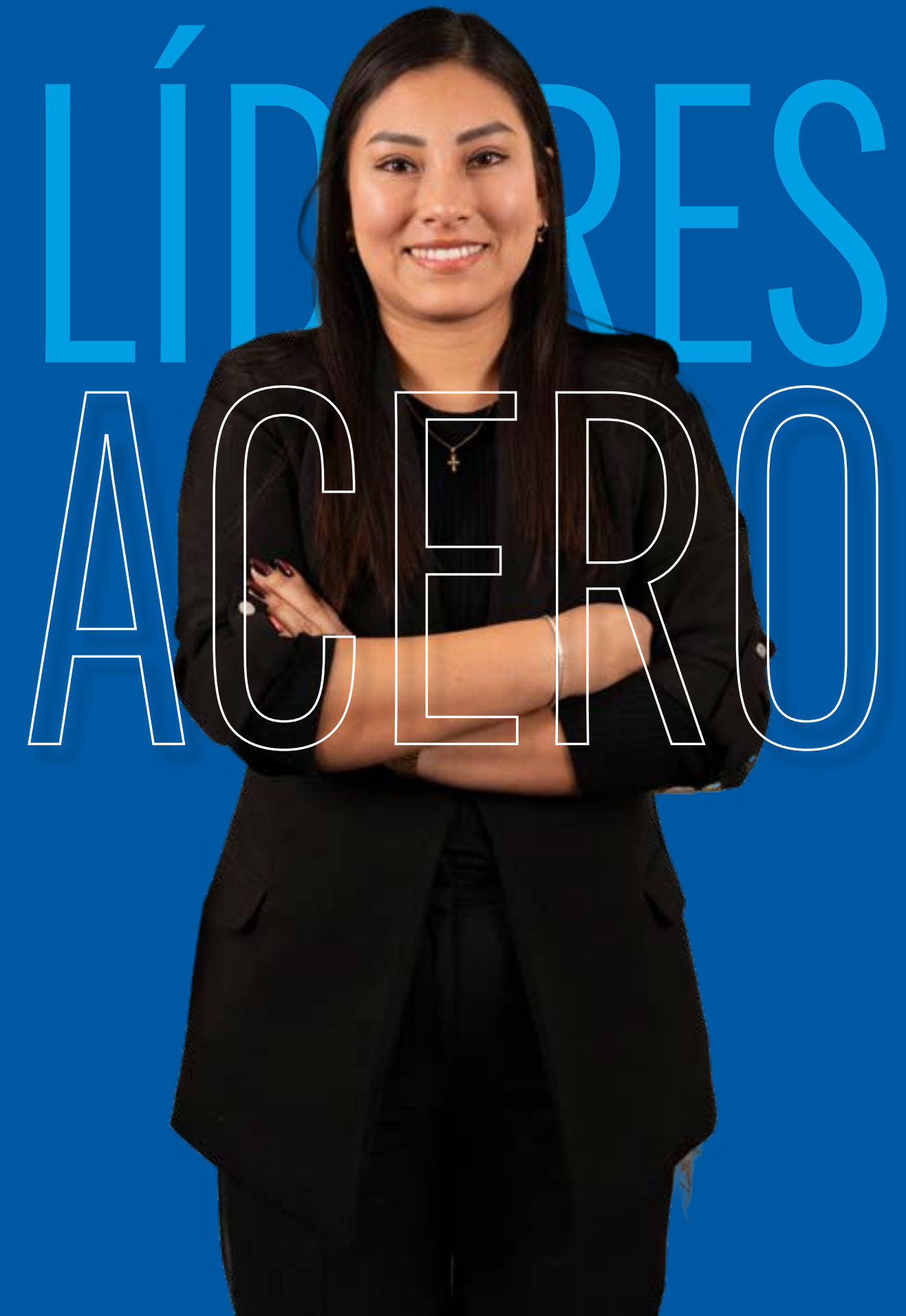
Iniciativa de capacitación integral y continua, dirigida estratégicamente a líderes sénior, supervisores y talento con alto potencial. Este programa impulsa acciones clave para el fortalecimiento del liderazgo en todos nuestros equipos.

Para mantener su relevancia y efectividad, se realizó un riguroso diagnóstico a través de un focus group. En este encuentro, los líderes del complejo siderúrgico de Pisco reflexionaron sobre los retos actuales y definieron las competencias esenciales para un liderazgo sólido, la gestión del cambio y una cultura organizacional coherente.

Los hallazgos de este diagnóstico son la base de la versión 2025-2026 del programa, orientada a seguir cultivando el desarrollo de nuestros líderes y su capacidad para gestionar la transformación con visión y responsabilidad.

Tabla 32. Programas de desarrollo de competencias 2025.

Módulos	Foco	Competencias	Resultados
Vive las Competencias CAASA →	Liderazgo Operativo (Planta Pisco) →	Planificación, calidad en decisiones, compromiso, colaboración, manejo de conflictos y desarrollo de talento. →	<ul style="list-style-type: none"> > 31 colaboradores > 10 sesiones > 106 horas invertidas > 100 % satisfacción
Comunicador CAASA →	Comunicación Estratégica (Lima) →	Herramientas para comunicación efectiva, conexión auténtica y alineación inter-área. →	<ul style="list-style-type: none"> > 74 colaboradores > 9 sesiones > 198 horas invertidas > 100 % satisfacción



B. APRENDIZAJE DE EXCELENCIA

Impulsamos el desarrollo de nuestros colaboradores a través de programas de especialización en instituciones académicas de prestigio, como UTEC, Pacífico Business School, Centrum y Tecsup.

Entre los programas más demandados se encuentran:

- > Habilidades Directivas para el Ejecutivo Moderno
- > Gestión de la Productividad en Ventas
- > Inteligencia Artificial con Machine Learning
- > Inteligencia Artificial Generativa
- > IA para Líderes
- > Analítica Aplicada
- > Automatización Inteligente para la Industria 4.0

Esta iniciativa fortalece competencias técnicas avanzadas y habilidades de gestión, potenciando el desempeño actual y la proyección profesional de nuestros equipos.



69 COLABORADORES
PARTICIPANTES
(47 LIMA Y 22 PISCO)

90 %
efectividad

1457
horas invertidas

93 %
satisfacción

C. CULTURA DIGITAL EN CAASA

Este programa tiene como objetivo preparar a nuestros colaboradores para los retos de la transformación digital, combinando sesiones virtuales y presenciales orientadas al desarrollo de competencias digitales.

En el 2025, se ofrecieron:

- > **Productividad Digital:** herramientas y prácticas para optimizar procesos y mejorar la eficiencia.
- > **Data Academy:** formación avanzada en análisis de datos, clave para impulsar la competitividad y la toma de decisiones basada en información.

Tabla 33. Resultados de Data Academy 2025.

DATA ACADEMY	HORAS INVERTIDAS	SATISFACCIÓN
SAP Analytics Cloud	174	90%
SAP Business Objects	84	84%
Power BI	324	89%
Python	146	87%
Oracle	108	86%

D. APRENDIZAJE AUTOGUIADO

A través de LinkedIn Learning, se otorgaron, en el 2025, 187 licencias a colaboradores interesados en su autoaprendizaje, con acceso a una amplia variedad de cursos técnicos y de desarrollo personal. Esta iniciativa generó 1,234 horas de aprendizaje, fomentando una cultura de auto-gestión del conocimiento.

E. ENGLISH FOR BUSINESS COACHING

Dirigido a mejorar la comunicación en inglés en entornos laborales, con énfasis en vocabulario para reuniones, presentaciones y redacción de documentos. Durante el 2025 se lograron 12,180 horas de capacitación, lo que fortaleció la capacidad de los colaboradores para interactuar en contextos globalizados.



CAPACITACIONES PARA GARANTIZAR UN DESEMPEÑO SEGURO Y ÉTICO

Con el objetivo de garantizar que todos los colaboradores cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera segura, ética y eficiente, se implementan capacitaciones obligatorias a lo largo del año.

Estas formaciones responden a los requerimientos normativos, las evaluaciones de desempeño y las necesidades operativas, lo que asegura el cumplimiento de estándares internos y externos.

TEMAS ABORDADOS CON LOS COLABORADORES



El Código de Conducta y Línea Ética.



La política de salud y seguridad ocupacional, y formación en los principales riesgos vinculados a sus puestos laborales.



Los lineamientos y las políticas salariales de la empresa.

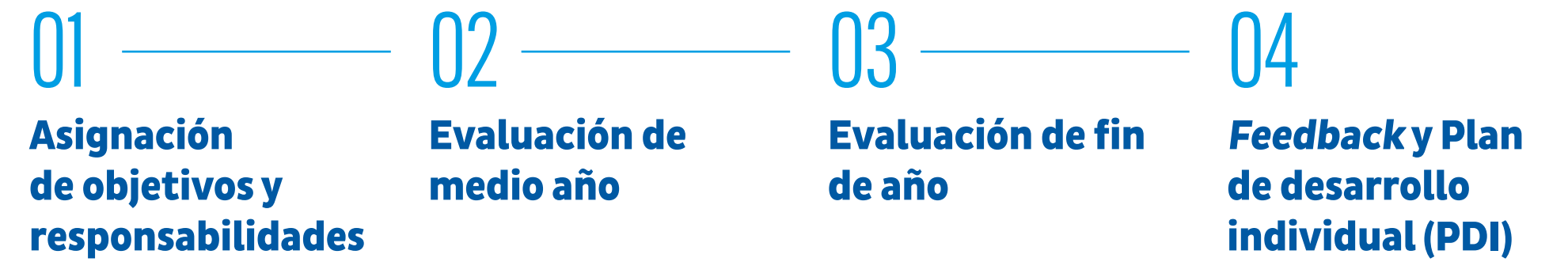


GRI 404-3

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En CAASA gestionamos el desempeño de nuestros colaboradores mediante el sistema SEVAD que se desarrolla en un ciclo anual compuesto por cuatro etapas y ocho subetapas. Este proceso incluye la asignación y evaluación de objetivos, responsabilidades y competencias, así como la revisión de intereses de carrera y la definición del Plan Individual de Desarrollo (PDI).

Infografía 23: Ciclo anual de evaluación SEVAD



La evaluación abarca a todo el personal administrativo y operativo de CAASA y sus subsidiarias, e integra criterios como el cumplimiento del Código de Conducta, competencias corporativas y registros disciplinarios. Los objetivos pueden ser individuales o grupales y se complementan con sesiones periódicas de retroalimentación y calibración para garantizar consistencia en los resultados.

Los resultados del proceso se utilizan para definir ajustes salariales y promociones, así como para establecer planes de desarrollo que incluyen acciones de formación, *mentoring* y *coaching*, orientadas a potenciar fortalezas y cerrar brechas identificadas. La priorización de estas acciones se realiza en función del mapeo de talento y la identificación de puestos críticos.

Infografía 24. Metodología SEVAD.



Metodología SEVAD

Gestión por Objetivos (Balance Scorecard - Balsc): a través de nuestra plataforma, establecemos y monitoreamos indicadores, iniciativas y actividades que vinculan el desempeño individual y de equipo con los objetivos estratégicos de la Corporación.

Evaluación por Responsabilidades: basada en la descripción detallada de cada puesto de trabajo, lo que asegura que el desempeño esté alineado con las expectativas funcionales.

Evaluación por Competencias y Ética Empresarial: nuestro modelo incluye cuatro competencias centrales y dos específicas por área funcional. De manera crítica, en los niveles ejecutivos (líder sénior, líder y contribuidor individual), integramos el cumplimiento del Código de Conducta como parte intrínseca de la evaluación, destacando el comportamiento ético en todas las actividades. Las amonestaciones y sanciones influyen directamente en los resultados del desempeño, lo que refuerza nuestro compromiso con la integridad y la lucha contra la corrupción.

EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL

Semestralmente, llevamos a cabo una evaluación del desempeño multidimensional mediante Feedback 360°, en la que recopilamos opiniones de líderes, colegas y clientes internos. Estas evaluaciones se enriquecen con sesiones individuales de retroalimentación realizadas cada semestre.

EVALUACIÓN BASADA EN EQUIPOS

Se evalúa sistemáticamente al personal operativo sistemáticamente con metas medibles acordadas con el superior. También se usan indicadores individuales y grupales para medir el desempeño. Estos criterios se alinean a los objetivos organizacionales, como productividad, capacitación, participación en programas de sugerencias, asistencia y puntualidad.

En el 2025, 100 % de colaboradores que participaron en SEVAD han recibido una evaluación de desempeño multidimensional y basada en equipos. Este porcentaje incluye todas las categorías laborales y géneros.



PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO

El reconocimiento es un componente esencial para impulsar el compromiso y destacar resultados sobresalientes, lo que fortalece la cultura de excelencia y desarrollo continuo. Este enfoque está alineado con nuestro valor corporativo:

“SENTIMOS PASIÓN POR EL TRABAJO”

→ Principales iniciativas



Reconocimientos SEVAD

En el evento de Comunicación Interna Estratégica (CIE), el gerente general distingue a los colaboradores con la calificación más alta en la evaluación anual.



Módulo de reconocimiento permanente

Disponible en la plataforma SEVAD, permite a los líderes otorgar reconocimientos inmediatos.



Programa integral anual

Premia a las categorías consolidadas y nuevas: Líderes de acero, aprendizaje autoguiado, Embajador de Marca Empleadora, Vendedor de Acero, Aprendizaje de Excelencia, Refuerzo de una Cultura de Desarrollo, Excelencia y Reconocimiento Transversal.



→ ReconoSERte Sobresalientes

17

colaboradores
reconocidos
de Lima y Pisco

90%

de los participantes
se sintió involucrado
y valorado

→ ReconoSERte Corporativo

160

colaboradores
reconocidos
en Lima

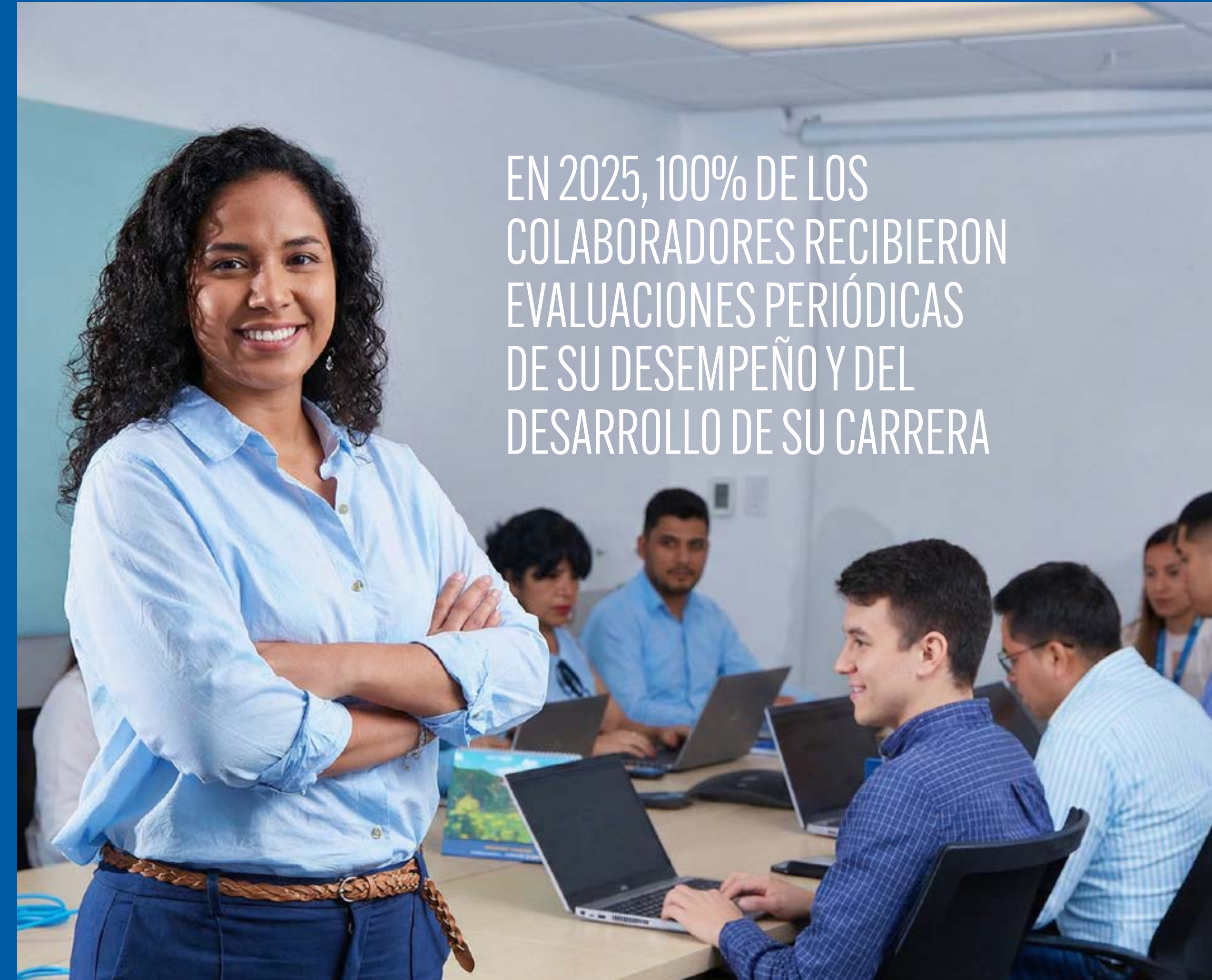
50

colaboradores
reconocidos
de Pisco

87%

de los participantes
se sintió involucrado
y valorado

[Conoce más detalles de nuestros programas en anexos](#) 



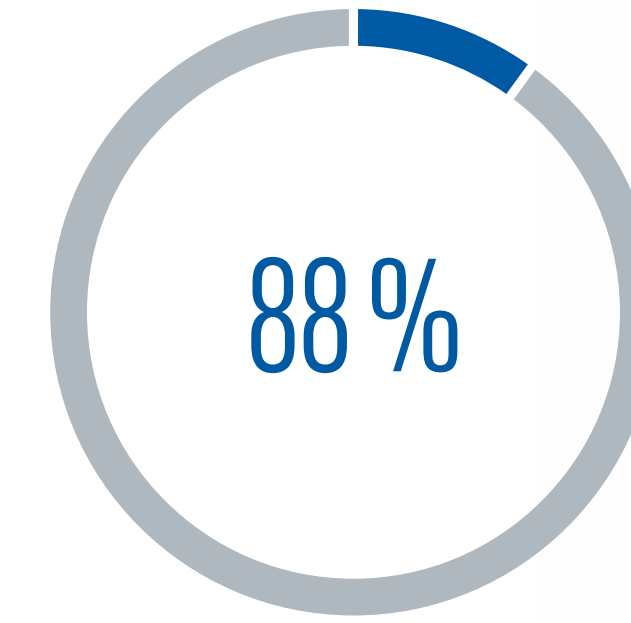
EN 2025, 100% DE LOS
COLABORADORES RECIBIERON
EVALUACIONES PERIÓDICAS
DE SU DESEMPEÑO Y DEL
DESARROLLO DE SU CARRERA

CLIMA LABORAL

En CAASA, la experiencia de nuestros colaboradores es prioridad; por ello evaluamos periódicamente, cada 2 años, el clima organizacional para garantizar entornos de trabajo seguros, inclusivos y orientados al desarrollo.

En 2025, realizamos la medición bienal del clima laboral con un nivel de aceptación general del 76 % entre nuestros colaboradores. Asimismo, el indicador de *engagement* alcanzó el 88 %, y el índice Gestalt alcanzó el 89 % en CAASA. Este resultado refuerza nuestro posicionamiento como una organización donde las personas crecen y contribuyen al logro de objetivos. El estudio incluyó 4 indicadores principales:

Gráfico 19.
Indicador de
engagement



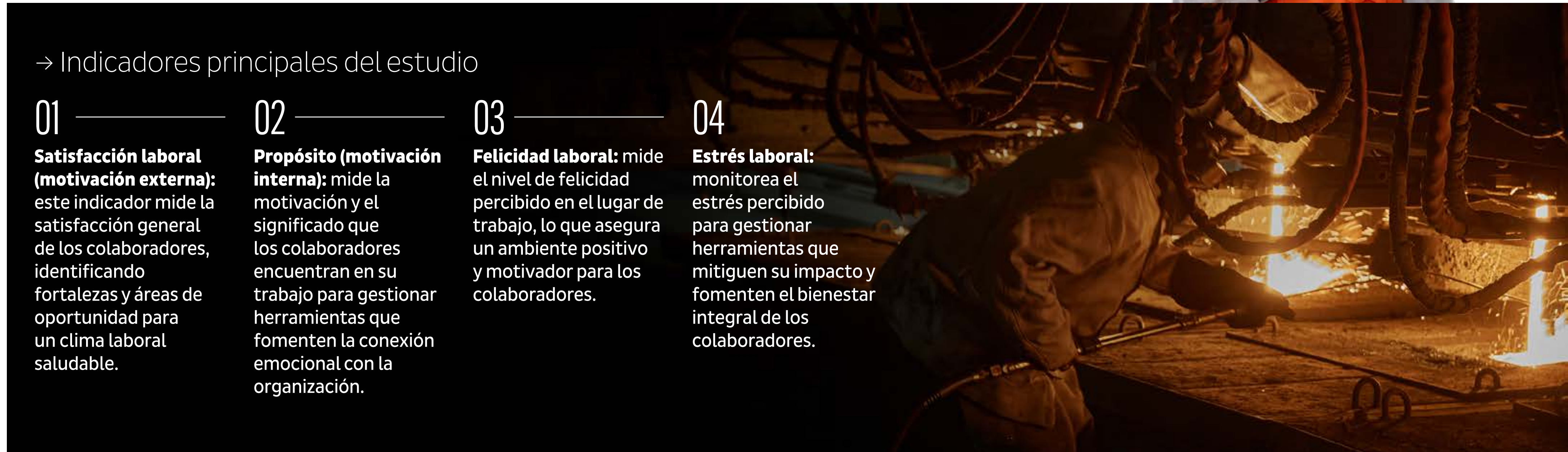
→ Indicadores principales del estudio

01 **Satisfacción laboral (motivación externa):** este indicador mide la satisfacción general de los colaboradores, identificando fortalezas y áreas de oportunidad para un clima laboral saludable.

02 **Propósito (motivación interna):** mide la motivación y el significado que los colaboradores encuentran en su trabajo para gestionar herramientas que fomenten la conexión emocional con la organización.

03 **Felicidad laboral:** mide el nivel de felicidad percibido en el lugar de trabajo, lo que asegura un ambiente positivo y motivador para los colaboradores.

04 **Estrés laboral:** monitorea el estrés percibido para gestionar herramientas que mitiguen su impacto y fomenten el bienestar integral de los colaboradores.



Además, mantuvimos nuestro compromiso de evaluar el clima laboral en nuestros centros de trabajo utilizando la metodología Great Place to Work®, basada en cinco dimensiones: respeto, credibilidad, camaradería, imparcialidad y orgullo. Como resultado, logramos obtener por tercer año consecutivo la certificación Great Place to Work-Certified™, que avala nuestra capacidad de ofrecer una experiencia laboral alineada con los más altos estándares internacionales.

Fortalecemos la relación con nuestros colaboradores mediante mecanismos de comunicación interna que aseguran transparencia, interacción y alineamiento estratégico. Además, implementamos canales efectivos como correos corporativos, murales, paneles informativos y circuito cerrado de televisión en planta, lo que garantiza la difusión oportuna de información clave. Los resultados de estas acciones se analizan por departamentos y niveles jerárquicos, lo que permite identificar áreas de mejora y orientar decisiones.

De manera semestral, realizamos el evento “Comunicación Interna Estratégica”, donde el Gerente General y el equipo de gerentes presentan avances, desafíos y proyectos corporativos. Este espacio fomenta la participación y permite que los colaboradores y sus subsidiarias planteen consultas y contribuyan con ideas, lo que consolida una comunicación bidireccional que refuerza nuestra cultura organizacional.

Tabla 34. Canales de contacto con colaboradores y frecuencia.

CANALES DE COMUNICACIÓN	FRECUENCIA	PRINCIPALES TEMAS Y PREOCUPACIONES
Correos electrónicos	Diario	<ul style="list-style-type: none"> > Salud > Cultura de Seguridad > Cultura Organizacional > Aprendizaje y Desarrollo > Cultura Ética > Cultura de Ciberseguridad > Sostenibilidad > Transformación Digital > Diversidad e Inclusión > Voluntariado Corporativo > Marca Empleadora > Bienestar Social > Nueva Modalidad de Trabajo
Evento de Comunicación interna estratégica	Semestral	
Intranet	Diario	
Medios físicos (murales, vallas y paneles)	Semanal	
Revista Gente de Acero (digital y física)	Cuatrimestral	
Televisores (comedores de Pisco)	Diario	
Corresponsales de Acero	Continua	



RETENCIÓN Y BENEFICIOS

Brindamos una amplia gama de beneficios orientados a promover el bienestar integral de nuestros colaboradores, así como su crecimiento profesional y personal. En CAASA, todos los trabajadores acceden a las mismas condiciones y beneficios, sin distinción por modalidad de trabajo. A continuación, presentamos un resumen de estos beneficios para fomentar la salud y el bienestar.

01

Seguros y salud

- > **Vacunación preventiva:** campañas contra influenza, tétanos y hepatitis.
- > **Campañas de salud:** campañas de forma presencial en sedes: oftalmológica, quiropraxia, dermatológica, dental.
- > **EPS parcialmente subvencionada:** cobertura de EPS parcialmente/totalmente subvencionada.
- > **Subvención de pólizas de seguros:** subvención total de coberturas de seguros: Vida Ley sin tope de remuneración, Vida Grupo (complemento al Vida Ley), accidentes personales.
- > **Descuentos en servicios de salud:** convenios con clínicas con el fin de obtener precios corporativos.

02

Manejo del estrés y vida saludable

- > **Programa CAASA Te Cuida:** iniciativas como charlas sobre el uso y abuso de sustancias, recetas saludables, nutrición, técnicas de relajación y más: **(43 participantes)**.
- > **Charlas de sensibilización:** talleres sobre manejo del estrés y hábitos saludables: **Salud mental: 153 participantes; Nutrición: 70 participantes.**
- > **Asesorías de nutrición:** se busca promover una alimentación y estilo de vida saludables *in-company* que disminuyan los riesgos cardiovasculares y mejoren la salud integral de los colaboradores: **(96 participantes)**.
- > **Pausas activas:** promoción de ejercicios breves durante la jornada laboral para mejorar la concentración y reducir el estrés.
- > **Monkeyfit:** beneficios exclusivos para colaboradores y sus familiares.
- > **Campeonatos de confraternidad CAASA:** eventos deportivos en Pisco y Lima para fomentar el trabajo en equipo y la integración **(472 participantes)**.

03

Condiciones de trabajo

- > **Flexibilidad laboral:** horarios flexibles durante la jornada laboral.
- > **Modalidad híbrida:** posibilidad de teletrabajar 2.5 días a la semana.
- > **Horario de verano:** semana laboral reducida durante verano.

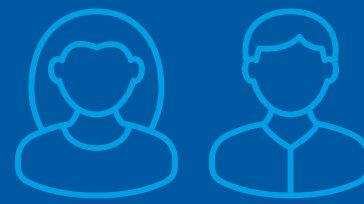
Todos los trabajadores acceden a las mismas condiciones y beneficios, sin distinción por modalidad de trabajo



04

Prestaciones familiares

- > **Lactarios:** instalaciones equipadas en Lima y Pisco para apoyar a madres lactantes.
- > **Licencia parental remunerada:** permiso con goce de sueldo para los cuidadores principales tras el nacimiento de su hijo/a.
- > **Permisos para controles prenatales:** tiempo remunerado de cuatro horas para asistir a controles médicos mensuales.



GRI 401-3

Brindamos licencias de maternidad y paternidad según lo establecido por ley, correspondientes a 14 semanas de licencia posnatal para la madre y 1 semana calendario para el padre. El 100 % de los colaboradores que usó este derecho regresó a laborar. Además, este mismo porcentaje ha permanecido como mínimo 12 meses en la empresa luego de finalizada su licencia.

3

colaboradoras tuvieron licencia de maternidad.

28

colaboradores tuvieron licencia de paternidad.

05

Otros beneficios

- > **Asignación vacacional:** sueldo/salario básico mensual que se otorga cuando el colaborador goza de sus vacaciones.
- > **Asignación alimentaria:** asignación económica otorgada por cada jornada efectiva de labor (obreros).
- > **Asignación de transporte:** subvención del 50 % del transporte a la planta de Pisco para los colaboradores residentes en Ica y Chincha.
- > **Bonificación trabajo nocturno³³:** sobretasa del 20 % del jornal básico por horas de labor en trabajo nocturno.
- > **Pago anticipado de haberes:** programación de pago de haberes los días 14 (quincena) y 28 (fin de mes).
- > **Préstamo escolar:** préstamos para gastos escolares sin intereses que se otorgan entre enero y febrero de cada año.
- > **Descuento en compra de fierro:** descuento del 25 % en la compra de fierro comercial destinado a construir vivienda familiar.
- > **Venta de laptops a precio especial:** el colaborador podrá adquirir su laptop asignada a un precio especial cuando corresponda renovación.
- > **Estacionamiento:** beneficio de estacionamiento para categorías de supervisor general o más según disponibilidad.
- > **Asignación por fallecimiento:** asignación por fallecimiento del colaborador y familiares de 1.er grado (padres, cónyuges e hijos).
- > **Descuentos en actividades de entretenimiento y culturales:** convenios con proveedores de entretenimiento para obtener precios corporativos (hoteles, teatro, centros de juegos mecánicos, entre otros).
- > **Descuentos en compras de bienes o servicios:** convenios con proveedores para obtener precios corporativos (colegios, estaciones de servicio, productos tecnológicos, entre otros).
- > **Descuentos en programas educativos:** convenios con proveedores para obtener precios corporativos (universidades para programas de posgrado, instituciones tecnológicas, institutos de idiomas, entre otros).

³³ Alcance a empleados y obreros de Pisco, nivel supervisor o menor.

PLAN DE INCENTIVOS PARA LA TRANSICIÓN LABORAL HACIA LA JUBILACIÓN

En CAASA valoramos la dedicación y el compromiso de nuestros colaboradores a lo largo de su trayectoria. Conscientes de la importancia de una transición laboral planificada y digna, hemos implementado un plan de incentivos que promueve el retiro voluntario para quienes se encuentran próximos a la edad de jubilación.

Este plan contempla una asignación económica calculada en función de los años de servicio, y reconoce la contribución de cada colaborador al crecimiento y éxito de la empresa. Con esta iniciativa buscamos honrar su esfuerzo y facilitar una transición segura hacia una nueva etapa de vida.

Para casos específicos de finalización del vínculo laboral, ofrecemos programas de acompañamiento en alianza con socios estratégicos líderes en el mercado, que incluyen:

- > Sesiones individuales para evaluar el perfil profesional, motivaciones e intereses, y diseñar estrategias de carrera o vida.
- > Sesiones grupales orientadas a la construcción de marca personal y definición de estrategias para recolocación, emprendimiento u otras opciones.
- > Acceso a portales de empleo y oportunidades laborales.
- > Talleres de habilidades e imagen personal.



EN CAASA VALORAMOS LA DEDICACIÓN
Y EL COMPROMISO DE NUESTROS
COLABORADORES A LO LARGO DE SU
TRAYECTORIA

GRI 2-30, 402-1, 407-1

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En CAASA, reconocemos y respetamos el derecho de libre asociación de nuestros colaboradores, quienes cuentan con representación sindical a través del Sindicato de Arequipa y el Sindicato de Pisco. Asimismo, garantizamos su participación en procesos de negociación colectiva, sin aplicar ningún tipo de discriminación vinculada a estas asociaciones.

Cada año se lleva a cabo el proceso de negociación colectiva con ambos sindicatos, mediante un diálogo constructivo, sin conflictos ni medidas de fuerza. Los convenios colectivos fueron suscritos este año en la etapa de trato directo, para asegurar una comunicación transparente y adecuación a las normas sociolaborales vigentes.

Realizamos un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de las cláusulas pactadas en los convenios colectivos, para reforzar la confianza y la estabilidad laboral. Además, brindamos capacitaciones a los dirigentes sindicales en temas de negociación colectiva, con el objetivo de mantener relaciones armoniosas y alcanzar soluciones constructivas.

Para los colaboradores que no están cubiertos por convenios colectivos, las condiciones laborales y beneficios se determinan en función de los acuerdos establecidos en dichas negociaciones, para garantizar equidad e igualdad de trato en toda la organización.



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La diversidad y la igualdad de oportunidades son pilares esenciales para atraer, desarrollar y fidelizar talento, en línea con nuestras prioridades estratégicas. Una organización diversa amplía su capacidad para generar soluciones innovadoras y sostenibles, adaptadas a mercados cada vez más dinámicos.

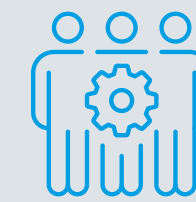
Contamos con una Política Corporativa de Derechos Humanos y Diversidad, que establece nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la equidad en todas las etapas de la relación laboral. Esta política garantiza procesos de selección basados en mérito y transparencia, lo que promueve la participación de personas con diferentes géneros, edades, orígenes, capacidades y perspectivas en todos los niveles de la organización.

Para evaluar nuestro desempeño, realizamos la encuesta de Clima Organizacional (GPTW), que incluye indicadores sobre equidad, diversidad e inclusión. Se analizan dimensiones como trato justo, ausencia de favoritismo y equidad de recompensas, además de percepciones sobre seguridad, respeto y libertad para expresar la identidad personal en el entorno laboral. Los resultados se utilizan para definir planes de mejora continua.

La gestión de estos temas se aborda en el Comité de Sostenibilidad, Comité de Gerencia y Comité de Gestión Humana, con participación de gerentes y representantes del Directorio, para asegurar la integración de la diversidad en la estrategia corporativa.



ASIMISMO, CONTAMOS CON POLÍTICAS COMPLEMENTARIAS QUE REFUERZAN ESTE ENFOQUE:



Política de Gestión Humana: establece criterios para atraer y desarrollar talento bajo principios de respeto, equidad y justicia.



Política de Adquisición de Talento: garantiza procesos transparentes, basados en competencias y sin discriminación.



Política de Compensaciones: asegura igualdad salarial y beneficios, sin distinción por género, orientación sexual u otras condiciones, salvo criterios objetivos conforme a ley.

A través de la plataforma BALSC, monitoreamos indicadores clave como la equidad salarial y la participación femenina. Con metas proyectadas al 2030, nuestro plan busca incrementar la representación de mujeres en el Head Count, realizando un seguimiento trimestral y anual mediante los siguientes KPIs:

Tabla 35. Indicadores de participación femenina 2025.

OBJETIVO 2025	INDICADOR	RESULTADO 2025
12.00 %	K-7885 Porcentaje de mujeres del total de empleados	12.34 %
16.50 %	K-7886 Porcentaje de mujeres del total de puestos de gestión	17.11 %
17.30 %	K-7887 Mujeres en posiciones junior administrativos o puestos de gestión junior	18.60 %
11.50 %	K-7888 Mujeres en posiciones administrativos altos	11.76 %
10.60 %	K-7889 Mujeres en posiciones administrativas con funciones generadoras de ingresos	11.40 %
20.20 %	K-7890 Mujeres en posiciones administrativas con funciones de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas	20.95 %
2.40 %	K-7791 % de Participación de Mujeres en Planta	3.09 %



ESTE ENFOQUE REAFIRMA NUESTRO COMPROMISO
CON UN ENTORNO LABORAL SEGURO, INCLUSIVO Y
LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

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

4.2. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Infografía 25. Seguridad y Salud Ocupacional

Objetivo

Lograr una gestión exitosa en seguridad y salud ocupacional sin accidentes.

Meta 2027

Lograr que la cultura de seguridad se encuentre en una fase independiente según curva de Bradley.

Meta 2030

Mantener la meta de CERO accidentes incapacitantes en empleados en todas nuestras operaciones.

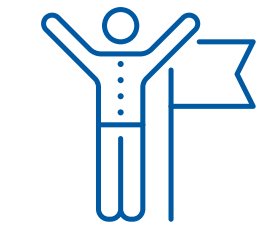
Avanzar hacia la meta de CERO accidentes en contratistas en todas nuestras operaciones.

Progreso 2025

Durante 2025, fortalecimos la reportabilidad de eventos de seguridad, optimizando el análisis de causas raíz y reforzando la jerarquía de controles para priorizar medidas de mayor nivel de eficacia.

Los eventos reportados aumentaron de 350 a 508, reflejando una mejora en la cultura de reporte. Este incremento no responde a un mayor número de accidentes; por el contrario, los accidentes incapacitantes se redujeron considerablemente. Estos resultados se lograron mediante campañas conductuales orientadas a abordar los factores personales, identificados como la principal causa de las desviaciones.

Consolidamos el Índice de Gestión Segura (IGS) para contratistas de mayor riesgo. El enfoque se centró en mitigar la 'Supervisión Inadecuada' (causa raíz del 34 % de factores laborales), exigiendo evaluaciones de riesgo sistemáticas y controles de ingeniería. Además, la participación activa de contratistas en nuestras campañas reforzó una gestión preventiva alineada a los estándares de CAASA.



Logros

- > **Reducción del índice de accidentabilidad**, alcanzando 0.16 en personal propio (CAASA) y 0.36 en contratistas (terceros).
- > **Consolidación de una gestión de seguridad predictiva**, mediante la integración de Industria 4.0, IoT, analítica de datos y visión artificial, para avanzar hacia la meta de Cero Accidentes.
- > **Reconocimiento con la Categoría Oro del Premio a la Excelencia de Rímac Seguros**, por la gestión innovadora y los resultados en seguridad y salud ocupacional.
- > **Reducción del 35 % de los eventos de alto potencial**, a través del fortalecimiento de estándares, reglas de seguridad y la priorización de controles de ingeniería y automatización.
- > **Reconocimiento por Pacífico Seguros con el programa Protege 365**, por el desempeño destacado en seguridad y salud ocupacional.

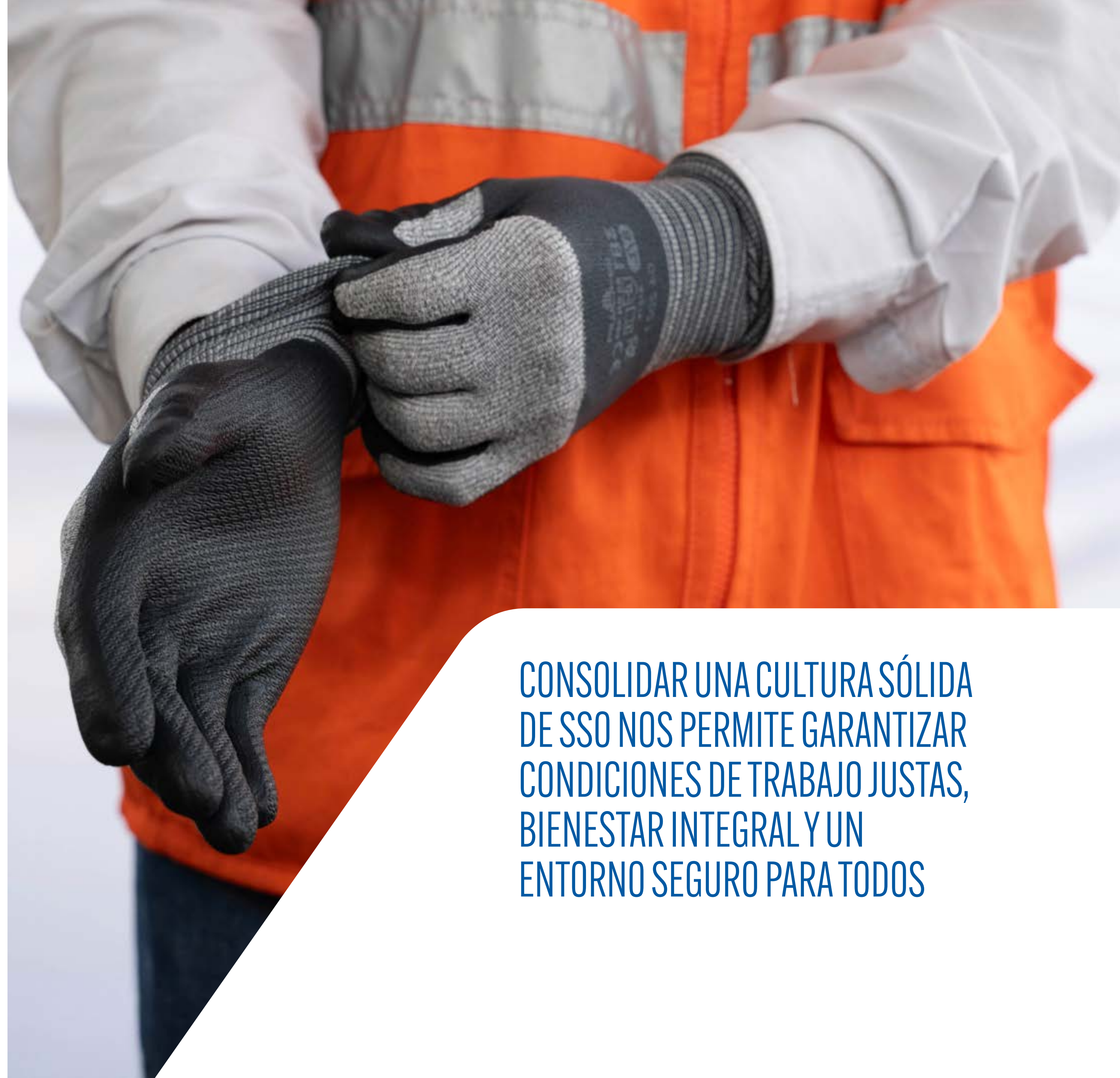


En CAASA, la gestión de **Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)**³⁴ trasciende el cumplimiento normativo para convertirse en una inversión estratégica que protege la vida y la salud de nuestros colaboradores, fortalece la competitividad y asegura la sostenibilidad del negocio. Este compromiso se traduce en beneficios tangibles: reducción de costos, incremento de la productividad, fortalecimiento de la imagen corporativa y cumplimiento riguroso de las normativas legales. Consolidar una cultura sólida de SSO nos permite garantizar condiciones de trabajo justas, bienestar integral y un entorno seguro para todos.

Nuestra gestión parte de la identificación de riesgos críticos asociados a nuestras operaciones, siendo el más relevante la posibilidad de accidentes graves o fatalidades derivados de fallas en el sistema de gestión, estándares y procedimientos. También consideramos factores laborales y personales que pueden generar actos y condiciones subestándar, como el incumplimiento de procedimientos, la omisión de normas o el uso inadecuado de equipos. Para mitigar estos riesgos, realizamos un diagnóstico situacional profundo y diseñamos un plan integral que abarca a todos los trabajadores y actividades propias o de terceros que se desarrollen dentro de nuestras instalaciones o bajo nuestra supervisión.

Este enfoque se sustenta en políticas corporativas alineadas con la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento (DS 005-2012-TR), el DS-42F sobre Seguridad Industrial y otras disposiciones aplicables.

³⁴La cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo cubre al 100 % de colaboradores y trabajadores que no son empleados



CONSOLIDAR UNA CULTURA SÓLIDA
DE SSO NOS PERMITE GARANTIZAR
CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS,
BIENESTAR INTEGRAL Y UN
ENTORNO SEGURO PARA TODOS

Contamos con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud y con la certificación ISO 45001, que establece estándares internacionales para la gestión de la SST. Además, contamos con instructivos específicos, matrices de riesgos de SSO, procedimientos escritos de trabajo seguro y una serie de documentos que garantizan la trazabilidad, la mejora continua y la conformidad con los más altos estándares globales.

Los impactos de nuestra gestión son evidentes. La gestión de la seguridad se ha consolidado como una palanca de ahorro directo para la organización. La implementación de controles más estrictos y la optimización de

los procesos logísticos han permitido reducir el uso de equipos móviles, como grúas y montacargas. De acuerdo con WorldSteel, los montacargas se encuentran entre los equipos con mayor nivel de riesgo operativo; en este contexto, la reducción de su utilización ha generado un ahorro aproximado de USD 18,000 mensuales. Este resultado constituye un ejemplo concreto de los ahorros y eficiencias alcanzados a partir de una gestión preventiva y estratégica de la seguridad.

Nuestra estrategia se articula sobre cuatro ejes transformadores: automatización y robotización, que reduce la exposición humana al riesgo mediante tecnologías au-

tónomas y sistemas de visión artificial para vigilancia 24/7; controles de ingeniería, que eliminan o sustituyen peligros desde el diseño, creando entornos intrínsecamente seguros; optimización de contratistas, que concentra servicios en proveedores más sólidos para lograr economías de escala y elevar estándares de seguridad; y digitalización y analítica, a través del ecosistema Seguridad 360, que democratiza el reporte de incidentes y alimenta tableros predictivos para evolucionar hacia una cultura de prevención basada en datos.

A través del sistema BALSC, realizamos el seguimiento al modelo estratégico de SSO, considerando indicadores, iniciativas y actividades que aseguran la mejora continua.

→ Nuestros objetivos

01

Alcanzar cero accidentes incapacitantes y posicionar a CAASA como referente en SSO, medido por el Índice de Accidentabilidad.

02

Fortalecer la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, evaluado mediante el Índice de Gestión Segura (IGS).

03

Integrar y mejorar procesos de SSO, controlado por el porcentaje de no conformidades atendidas a tiempo.

04

Potenciar el reporte e investigación de incidentes, medido por el tiempo de respuesta en análisis e investigación.

05

Fortalecer el manejo de incidentes y respuesta a emergencias, monitoreado a través del cumplimiento del plan de simulacros e inspecciones de equipos.

06

Impulsar el Programa Anual de Capacitación y Entrenamiento en SSO, medido por el cumplimiento del plan anual de formación.

07

Fortalecer el seguimiento y cierre oportuno de las acciones correctivas derivadas de incidentes y accidentes.

Este enfoque convierte la seguridad en un eje transversal de creación de valor. Gracias a la participación activa de nuestros grupos de interés, la gestión de SSO se fortalece: los colaboradores impulsan la digitalización y los controles de ingeniería; los socios estratégicos promueven la optimización de procesos y estándares, y los inversionistas exigen automatización y sostenibilidad. Esta interacción permite avanzar hacia una gestión más proactiva y eficiente.

→ Nuestros 4 pilares estratégicos



01 LIDERAZGO Y CULTURA DE SEGURIDAD

- > Fomentamos un liderazgo visible y comprometido con la seguridad.
- > Promovemos la participación activa de los colaboradores y el compromiso de la alta dirección.
- > Aseguramos el establecimiento y cumplimiento de políticas claras de SSO.

02 GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD

Contamos con un sistema de gestión certificado bajo la norma ISO 45001, que asegura la implementación y mejora continua de procesos claves, como capacitación, gestión de emergencias, higiene y salud ocupacional.

03 GESTIÓN DE RIESGOS

Identificamos peligros y evaluamos riesgos priorizando la aplicación de controles jerárquicos.

04 EXCELENCIA OPERACIONAL

- > Mejoramos procesos operativos mediante controles de ingeniería y automatización, con lo que se reduce la exposición a riesgos y se elevan los estándares de seguridad.
- > Seguimos el principio de que productividad y seguridad van de la mano, lo que genera sinergias entre ambos objetivos.

RUTA HACIA CERO ACCIDENTES

En CAASA aspiramos a establecer un entorno laboral libre de accidentes incapacitantes. Este enfoque integral asegura que cada avance en seguridad contribuya simultáneamente a los objetivos financieros y de sostenibilidad.

En 2025, el índice de accidentabilidad presentó una tendencia a la baja año a año, logrando una reducción significativa en terceros, grupo donde históricamente se concentraban los accidentes más importantes. Reducimos nuestra accidentabilidad interna a 0.16; paralelamente, la sinergia con nuestros socios estratégicos (contratistas) validó la estrategia de consolidación de proveedores, alineó sus estándares operativos con los nuestros y alcanzó un índice histórico de 0.36. Esta dinámica, sumada a la demanda de inversionistas por criterios robustos de sostenibilidad, aceleró la inversión en tecnologías de automatización que hoy garantizan no solo la protección de la vida, sino también la continuidad operativa.

→ Nuestras principales prioridades



01. ELIMINAR FATALIDADES
02. REDUCIR EL NÚMERO DE ACCIDENTES
03. FORTALECER LA CULTURA DE SSO

En este marco, fortalecimos la incorporación de tecnologías innovadoras, como la inteligencia artificial y la analítica de datos, para anticipar y mitigar de forma más efectiva situaciones y conductas de riesgo. De manera complementaria, seguiremos impulsando iniciativas que consoliden una cultura organizacional de prevención y seguridad, alineando a todos los niveles de la empresa con el objetivo común de cero accidentes.



OPTIMIZACIÓN SERVICIO DE SSO EMPRESAS TERCERAS

El objetivo de este enfoque es lograr tener un menor número de supervisores con mayores competencias.

Tabla 36. Control y evaluación de prevencionistas externos.

	Indicador / métrica	2023	2024	2025	META 2025
Resultados de prevencionistas de terceros evaluados³⁵	Prevencionistas aprobados	35	42	62	100 %
	Prevencionistas desaprobados	64	12	0	
	Prevencionistas no evaluados	80	30	0	
Total		179	84	62	100 %

Tabla 37. Gestión Segura (IGS): evaluaciones y resultados.

	2024	2025	CONFORME A NORMATIVA LEGAL	
Gestión Segura (IGS)³⁶	Evaluaciones IGS realizadas	219	260	<ul style="list-style-type: none"> > Orden y limpieza > Herramientas > Operación de equipos > Protección contra caídas > Sistemas eléctricos > Izaje de cargas > Gestión riesgos > Energía peligrosa > Matpel > Señalización
	Empresas evaluadas (con nivel de riesgos sso altos, medio y bajo)	60	64	
	Empresas aprobadas (agosto)	20	48	

³⁵El 2025 todos los prevencionistas que laboran en CAASA son evaluados por una entidad externa (ISEM).

³⁶IGS: Evaluación en campo del nivel de cumplimiento de controles mínimos que deben ejecutarse de acuerdo con la ley.

**OBJETIVO: MENOR NÚMERO
DE SUPERVISORES CON
MAYORES COMPETENCIAS**

Tabla 38. Desempeño del programa Seguridad 360.

	TIPO	UBICACIÓN	2025
Seguridad 360³⁷	Eventos registrados e investigados	Pisco	298
		Lima	210
		Bolivia	11
		Colombia	6
		Ecuador	2
		EE. UU.	22



³⁷Durante el 2025, el 100 % de los eventos registrados contó con la correspondiente investigación del caso.

Para avanzar hacia nuestro objetivo de cero accidentes incapacitantes e implementamos un conjunto iniciativas:



PROGRAMA DE AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS (PAP)

- > **Objetivo:** alcanzar cero accidentes incapacitantes y reducir la exposición a riesgos mediante la automatización.
- > **Avances 2025:** incorporamos altos niveles de automatización en procesos críticos como la fabricación de clavos, alambres recocidos y enderezado de alambres. Esta transformación tecnológica disminuye la interacción directa de los trabajadores con equipos y materiales, y reduce significativamente las condiciones inseguras. Además, se proyecta la ampliación de esta automatización en nuevos procesos para el 2026.



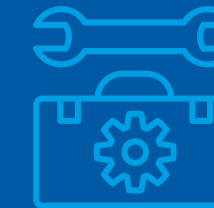
EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y NIVELACIÓN DE BRECHAS

- > **Objetivo:** fortalecer el cumplimiento de los estándares de SSO en CAASA, subsidiarias y empresas contratistas.
- > **Avances 2025:** realizamos evaluaciones específicas a supervisores para medir su capacidad de respuesta ante situaciones de riesgo. Complementamos estas acciones con programas de capacitación dirigidos a áreas operativas, reforzando las competencias críticas identificadas en la evaluación del año anterior.



REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE MATRICES DE RIESGO

- > **Objetivo:** mejorar la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y el diseño de controles, incorporando automatización e inteligencia artificial.
- > **Avances 2025:** desarrollamos capacitaciones y campañas de sensibilización con la participación activa de personal interno y contratistas. Entre los temas abordados destacan: liderazgo en seguridad, normativa en SST, trabajos en altura, izaje de cargas, bloqueo y etiquetado de energía peligrosa. Estas acciones fortalecen la cultura preventiva y la gestión proactiva del riesgo.



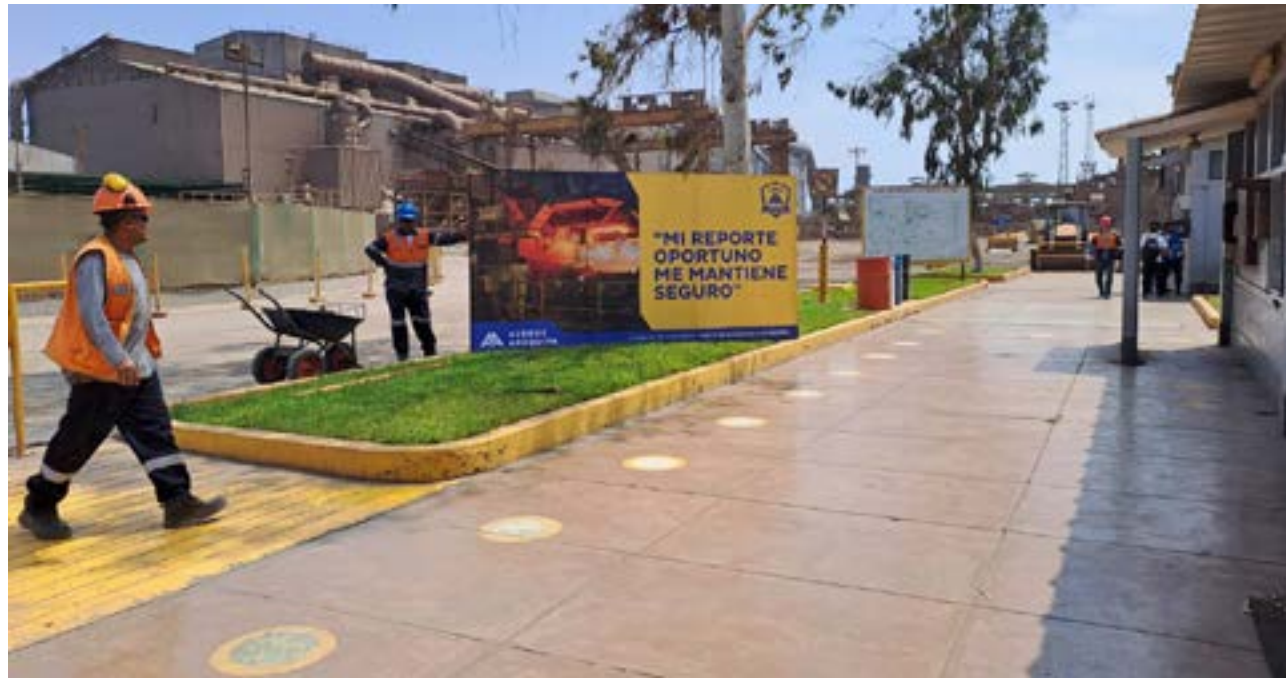
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE PELIGROS EN ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO (PPAAR)

- > **Objetivo:** optimizar procesos, metodologías y herramientas para garantizar la gestión segura de actividades críticas, reducir burocracia y asegurar el cumplimiento legal.
- > **Avances 2025:** migramos los antiguos “Instructivos para trabajos de alto riesgo” a Estándares de Seguridad más robustos y específicos para cada actividad crítica, incluyendo trabajos en altura, izaje de cargas, manejo de energía peligrosa, operación de vehículos pesados y manipulación de materiales peligrosos.

PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE SSO:

Mediante diversas campañas y acciones de comunicación en SSO, se reforzó la cultura de prevención y seguridad entre nuestros colaboradores (propios), contratistas y visitantes.

Mi reporte oportuno



Seguridad somos todos



Reglas de acero por la vida y el autocuidado

En 2025, se continúa desarrollando la campaña de autocuidado, iniciada en 2024 con un *workshop* dirigido a los líderes para comprender los factores personales que influyen en la ocurrencia de accidentes. Esta iniciativa se refuerza mediante la difusión permanente de contenidos a los trabajadores, a través de videos y material audiovisual, con el objetivo de fortalecer la reflexión individual y promover conductas seguras en el trabajo diario

PRISA



CANSANCIO



PREOCUPACIÓN



COMPLACENCIA

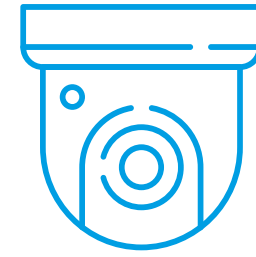


USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA CONTROLES DE SSO

Durante el 2025, se evaluaron los riesgos críticos del proceso productivo, implementando controles de ingeniería avanzados para reducir la exposición humana. Se utiliza inteligencia artificial (Computer vision) para detectar interacciones peligrosas en tiempo real y se instalaron cámaras termográficas en hornos para prevenir explosiones, lo que permitió lograr además, una reducción del 39 % en eventos de alto potencial en planta.



LAMINACIÓN, TREN 1: INGRESO A LA MESA STACKER



Inteligencia artificial

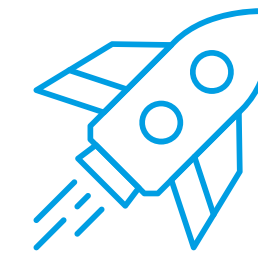
Cámaras con IA para la detección y reporte de actos inseguros

25
Cámaras con IA
Implementadas y en
aprendizaje

24
Cámaras con IA
Por implementar

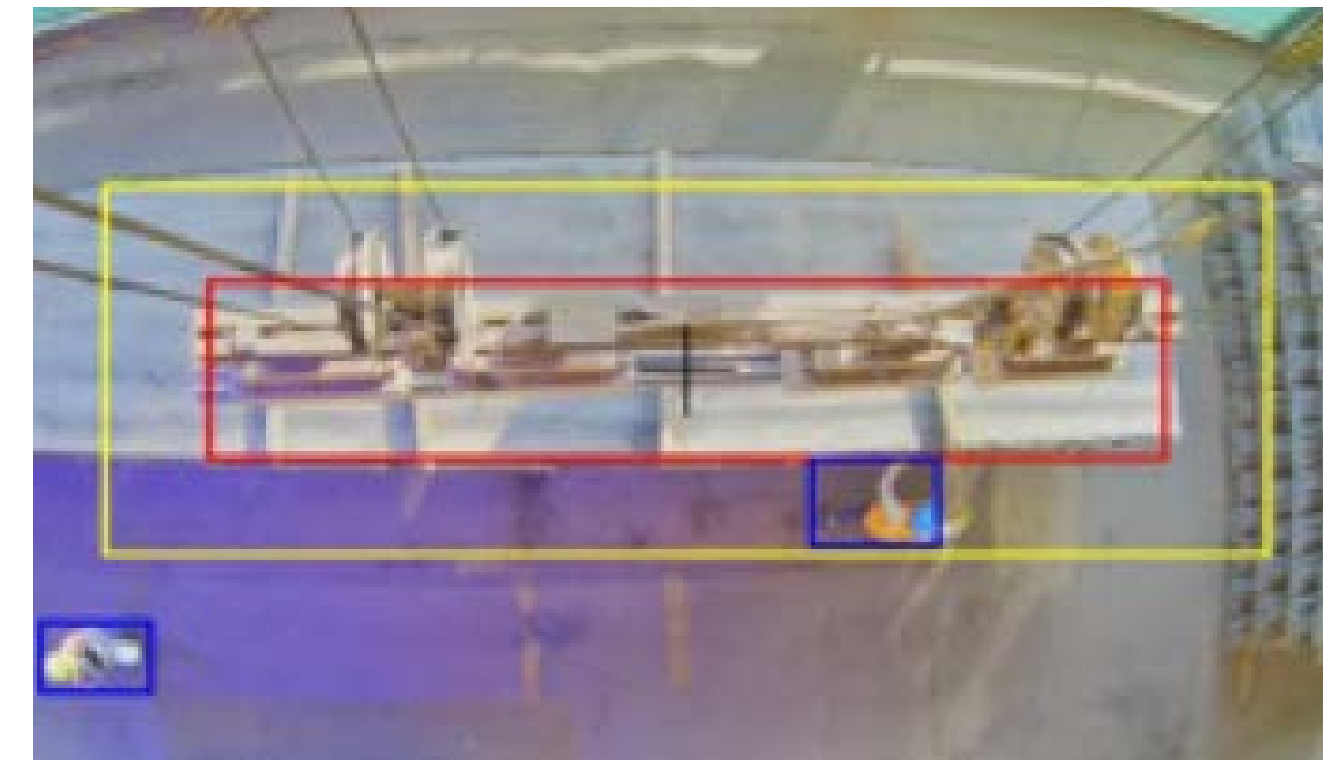


ACERÍA, HORNO ELÉCTRICO: PRESENCIA DE PERSONAS DURANTE LA OPERACIÓN



Retos

- > Estandarizar el proceso de implementación de cámaras con IA
- > Continuar consolidando aprendizaje y exactitud de la IA
- > Fortalecer Entorno 5S, para evitar confusiones de la IA



GRÚAS EN ALMACENES DE PT LAMINACIÓN: PRESENCIA DE PERSONA EN LÍNEA DE FUEGO

INTEGRACIÓN DE ACCIONES PARA PREVENIR RIESGOS Y RESPUESTA A SITUACIONES DE EMERGENCIA

Nuestra gestión de riesgos es dinámica, preventiva y multinivel, y está orientada a garantizar la seguridad y salud ocupacional en todas nuestras operaciones. No nos limitamos a la actualización anual del IPERC (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos); además, contamos con Procedimientos Escritos de Trabajo Seguro (PETS), instrucciones y otros lineamientos que forman parte de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, alineado con los requisitos de la norma ISO 45001:2018.

A través de nuestra Política de Seguridad y Salud Ocupacional, adoptamos un enfoque integral de gestión que busca anticiparse a situaciones de riesgo y emergencias. Para

ello, establecemos prioridades claras y planes de acción orientados al cumplimiento de nuestros compromisos, así como objetivos cuantitativos que impulsan la mejora continua de nuestro desempeño en SSO.

Asimismo, nuestro marco para la prevención de riesgos y la respuesta ante emergencias se basa en un enfoque de gestión en tiempo real, sustentado en tres pilares:

APLICAMOS UN ENFOQUE DE GESTIÓN EN TIEMPO REAL, SUSTENTADO EN TRES PILARES:



Preventivo: Implementamos análisis de riesgos continuos mediante Análisis de Trabajo Seguro (ATS), complementados con un piloto de digitalización a través del Sistema ARO, que permite registrar y gestionar esta información en tiempo real.



Predictivo: Utilizamos analítica avanzada de datos para identificar *hotspots* (zonas con alta densidad de incidentes) y focalizar la aplicación de controles de ingeniería. Incorporamos inteligencia artificial para realizar análisis predictivos que optimicen la toma de decisiones y mejoren la efectividad de las medidas preventivas.



Jerarquía de Controles: Priorizamos la eliminación del peligro sobre los controles administrativos, aplicando soluciones como la automatización en zonas críticas (ej. laminación). Este enfoque refuerza la implementación de controles “duros” que reducen la exposición al riesgo.

CANALES DE COMUNICACIÓN Y PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR

Los trabajadores cuentan con canales formales para reportar accidentes e incidentes, incluida comunicación directa con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO). Nuestros lineamientos éticos garantizan la protección frente a represalias, para asegurar que el ejercicio de derechos no implique consecuencias negativas.

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO

Conforme al Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establece el derecho del trabajador a interrumpir sus labores ante peligro inminente. El procedimiento incluye:

1. **Identificación e Interrupción:** el trabajador puede detener la actividad si existen indicios razonables de amenaza a su seguridad, integridad física o salud.
2. **Reporte Inmediato:** comunicación inmediata al jefe directo o al Departamento de SSO.
3. **Verificación y Corrección:** supervisión verifica el riesgo y asegura que no se reanude la actividad hasta eliminar o controlar el peligro.
4. **Evacuación (si aplica):** cumplimiento de protocolos y desplazamiento a zonas seguras siguiendo instrucciones de brigadistas.

La política de la empresa protege el ejercicio de este derecho, con el fin de garantizar que el trabajador no sufra consecuencias negativas por priorizar su seguridad. Además, se dispone de canales de denuncia ante el Comité de SSO para casos en que no se adopten medidas correctivas.

Asimismo, contamos con una Instrucción para la Gestión de Incidentes y Accidentes, que establece la aplicación de la Técnica de Análisis Sistemático de Causas para identificar causas raíz y definir controles orientados a eliminación, sustitución y controles de ingeniería, así como para asegurar la mejora continua.

Por otro lado, hemos identificado los principales riesgos que podrían surgir en nuestras operaciones, de los cuales resulta el más crítico la posibilidad de accidentes con consecuencias graves, como lesiones o incluso fatalidades. Estos riesgos están asociados a fallas en el sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) —incluyendo estándares y procedimientos—, así como a factores laborales y personales que pueden derivar en actos y condiciones subestándar (por ejemplo, incumplimiento de procedimientos, omisión de normas, condiciones inadecuadas de equipos y herramientas).

Para mitigar estos riesgos, hemos implementado un marco integral de gestión preventiva, que combina liderazgo, cultura de seguridad, excelencia operativa y auto-

matización de procesos. Las acciones clave incluyen:

- > **Gestión de tareas de alto riesgo:** Antes de ejecutar cualquier tarea, realizamos un Análisis de Trabajo Seguro (ATS) para identificar peligros y evaluar riesgos en el terreno. En actividades críticas, exigimos la emisión de un Permiso de Trabajo de Alto Riesgo (PTAR), y asegurar la corrección de desviaciones antes de la ejecución.
- > **Inspecciones documentadas:** Ejecutamos inspecciones periódicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), registradas tanto de forma manual como mediante una aplicación digital de inspecciones integradas, accesible desde dispositivos PC y Android, lo que permite trazabilidad y análisis en tiempo real.
- > **Gestión de riesgos:** Contamos con una Instrucción para la Gestión de Riesgos de SSO, que establece la identificación de peligros, evaluación de riesgos y definición de controles basados en la jerarquía de control (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, administrativos y EPP). Las matrices de riesgos se actualizan anualmente conforme a procedimientos internos alineados con la normativa legal.



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

Promovemos la participación activa de nuestros colaboradores en la gestión de SSO mediante mecanismos formales que garantizan transparencia y mejora continua:

A. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CSST)

En cumplimiento del marco legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se renovó a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), cuyo objetivo primordial es la vigilancia y asesoría en el cumplimiento del Reglamento Interno (RISST) y la normativa nacional. Su gestión es clave para asegurar un entorno de bienestar y respaldar los objetivos organizacionales.

→ Comité de seguridad y salud en el trabajo

50% **50%**

REPRESENTANTES DE
LA EMPRESA

REPRESENTANTES DE
NUESTROS COLABORADORES



El Comité se rige por el principio de paridad, que integra un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores. Sus competencias incluyen la aprobación de matrices de riesgos, programas de seguridad, así como la ejecución de inspecciones y la investigación de eventos adversos.

Durante el periodo 2025, el CSST ejecutó el 100 % de sus sesiones programadas (12 ordinarias) y una sesión extraordinaria, consolidando un mecanismo vital para la identificación y control de riesgos ocupacionales. Entre sus principales acciones destacan:

> Aprobación del Plan y Programa Anual de SST 2025, que define la hoja de ruta y asegura presupuesto para inspecciones, monitoreos y auditorías.

- > Revisión y actualización de la Matriz IPERC, que valida la identificación de peligros en áreas críticas.
- > Aprobación del Plan de Vigilancia de la Salud Ocupacional, enfocado en la prevención de enfermedades ocupacionales y seguimiento de casos crónicos.
- > Análisis trimestral de accidentabilidad y definición de planes de acción correctivos.
- > Preparación para auditoría externa del MINTRA, que asegura el cumplimiento normativo y la madurez del sistema de gestión.

Las sesiones del comité se desarrollan mensualmente y se complementan con actividades semanales de inspección y gestión en las diferentes áreas operativas, con el

fin de reforzar el seguimiento y la adecuada implementación de las medidas de seguridad y salud ocupacional.

Asimismo, durante el periodo, se dictaron 9 capacitaciones (de 2, 3 y 4 horas cada una) al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, sumando 157 horas de formación. Los temas cubrieron las funciones y responsabilidades del CSST, la Ley N.º 29783, IPERC-MGR, la metodología TASC para investigación de incidentes y el programa PARA. Asimismo, la gestión del comité incluyó el seguimiento al Plan Anual de SSO y sus programas (PASSO, PASSSO, PACSSO), reuniones ordinarias y extraordinarias, inspecciones periódicas e inopinadas, participación en investigaciones y revisión de estadísticas mensuales, capacitaciones de SSO, entre otros.

B. CANALES DE COMUNICACIÓN

Para garantizar la consulta y el flujo de información, utilizamos:

- > Paneles informativos y vitrinas en todas las instalaciones.
- > Publicaciones digitales internas, incluidos boletines mensuales con alertas y lecciones aprendidas.
- > Estos medios aseguran que los colaboradores estén informados y puedan contribuir activamente a la mejora del sistema.

**EL COMITÉ SE RIGE
POR EL PRINCIPIO DE
PARIDAD, INTEGRANDO
UN NÚMERO IGUAL DE
REPRESENTANTES DEL
EMPLEADOR Y DE LOS
TRABAJADORES**



GRI 403-3, 403-6, 403-8

SERVICIOS DE SALUD

Contamos con un servicio integral de vigilancia médica, que abarca tanto la atención asistencial como la ocupacional:

- > **Atención asistencial:** brindamos servicios para el tratamiento de enfermedades comunes y urgencias, asegurando una respuesta rápida ante necesidades médicas generales.
- > **Vigilancia ocupacional:** implementamos programas preventivos para reducir riesgos laborales, prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo y atender emergencias derivadas de accidentes.

Estos servicios son accesibles para todos los trabajadores directos y contratistas, garantizando cobertura universal en nuestras operaciones. En cumplimiento con la normativa laboral vigente, todos los colaboradores están registrados en el Seguro Social de Salud. Adicionalmente, ofrecemos la opción de afiliación a una Empresa Prestadora de Salud (EPS), que proporciona atención médica complementaria y especializada.

La confidencialidad de la información médica está protegida por nuestros lineamientos éticos y la legislación vigente; los datos son gestionados exclusivamente por el médico ocupacional, para evitar cualquier uso para trato favorable o desfavorable.

BIENESTAR INTEGRAL

Priorizamos la salud física, mental y emocional de nuestros colaboradores mediante:



Charlas y capacitaciones virtuales orientadas a la prevención de riesgos psicosociales.



Programas que brindan herramientas para identificar signos de estrés, ansiedad y otros factores, fomentando una cultura proactiva de autocuidado.

Nuestro compromiso es proporcionar los recursos necesarios para que los trabajadores se sientan apoyados y capacitados para cuidar su bienestar en todos los aspectos de su vida profesional y personal.



CAPACITACIÓN Y PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Nuestro programa de capacitación en SSO tiene por objetivo principal entrenar y sensibilizar a los colaboradores para que realicen sus actividades de manera segura, a efectos de promover una cultura de prevención y cumplimiento de las normativas vigentes.

Durante el periodo se implementó el Programa de Capacitación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la Ley 29783 y su reglamento, con énfasis en actualizaciones normativas en seguridad. La eficacia de este programa se mide a través de la reducción de incidentes relacionados con la seguridad y salud ocupacional, lo que fortalece una cultura de prevención en toda la organización.

Asimismo, como parte de las capacitaciones obligatorias al personal en la planta de Pisco, se desarrollaron los siguientes espacios:

- > **Certificación en operación segura de puente grúa - grúa pórtico (1,024 horas):** competencias indispensables para la operación de equipos críticos como son las grúas que movilizan cargas de gran magnitud.
- > **Certificación en trabajos en altura (1,011 horas):** desarrollar competencias para realizar labores a más de 1.80 de altura y las medidas de seguridad necesarias a contemplar en estas actividades.
- > **Plan de contingencias y respuestas de emergencia (489 horas):** capacitación para comprender y actuar correctamente frente a situaciones de riesgo o emergencia.
- > **Matriz de gestión de riesgos de SSO (443 horas):** formación para identificar, conocer y difundir los principales riesgos asociados a cada puesto de trabajo.
- > **Política de seguridad y salud ocupacional (431.8 horas):** destinada a difundir los lineamientos estratégicos establecidos por la alta dirección en materia de seguridad y salud ocupacional.

- > **Funciones y responsabilidades de los trabajadores (de acuerdo con el RISST) - (431.2 horas).**
- > **Certificación de operador de montacargas (424 horas):** destinada a todo el personal que opera montacargas, considerados como los equipos de más alto riesgo.

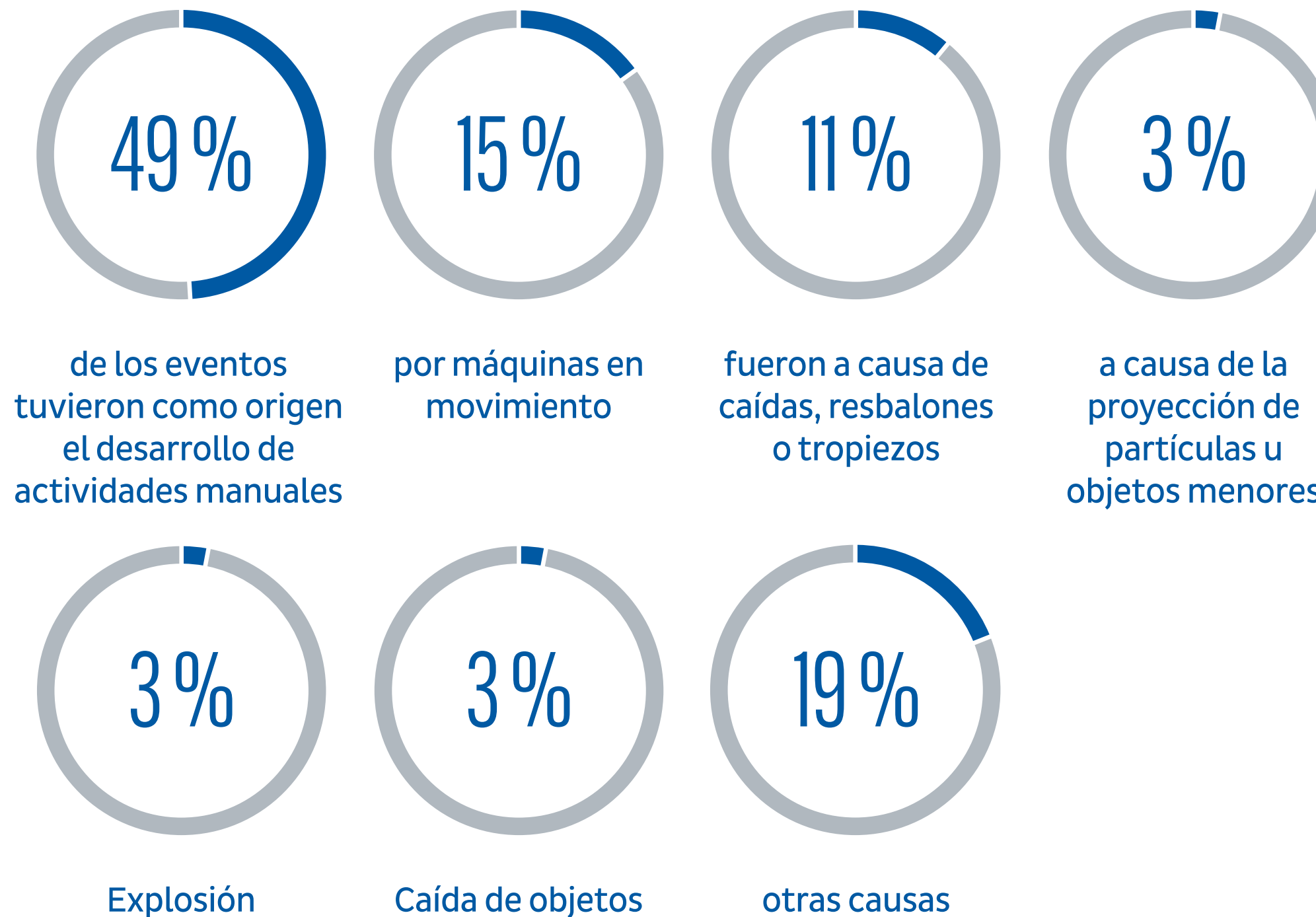
Como indicador registrado en el Balance Score Card, se cuenta con el Porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de SSO, el cual incluye Programa de Capacitación Anual del año, y alcanzó el 90 % de las actividades programadas, sin embargo, también es importante considerar, que el 2025 se tuvo un récord histórico de tiempo de capacitación obligatoria, con 9,746.20 horas de capacitación.



DESEMPEÑO EN SEGURIDAD PARA COLABORADORES Y CONTRATISTAS

Durante el periodo se detectó que el mayor porcentaje de accidentes con lesiones es en las manos (49 %) por procesos manuales o semiautomatizados.

Gráfico 20. Principales accidentes en empleados o contratistas



→ Controles de alto nivel en el 2025

- > Cámaras para verificación visual del paso de escoria y nivel de acero en el llenado de cucharas - EAF.
- > Control automatizado para detección de fuga de agua en el EAF.
- > Cámaras con IA para la identificación de actos riesgosos (13 implementadas y 13 en proyecto).
- > Sistema de agua contra incendios en el patio de acopio de Oquendo.





SASB - EM-IS-320a.1

Gráfico 21. Tasa de frecuencia total de lesiones registrables – colaboradores³⁸

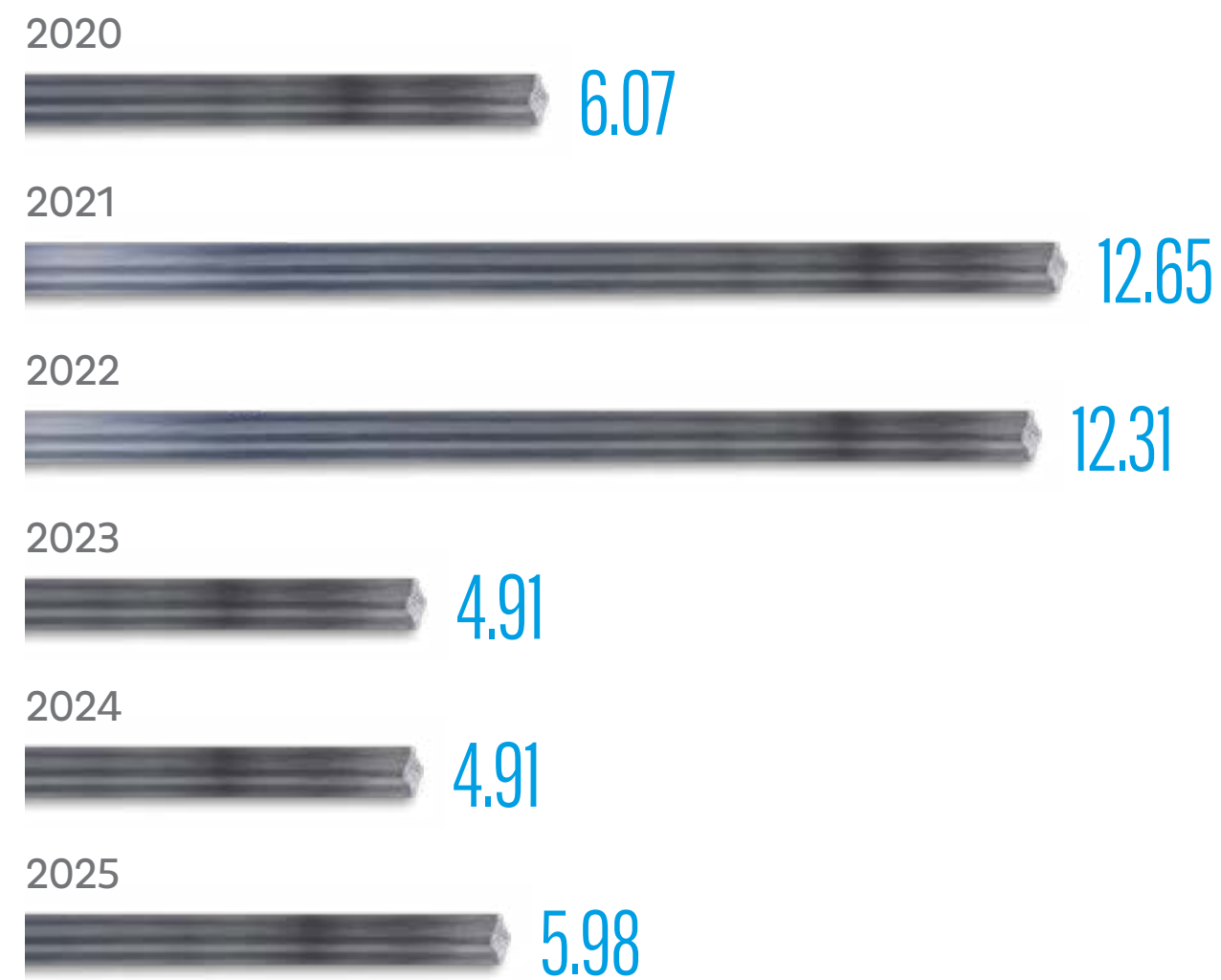
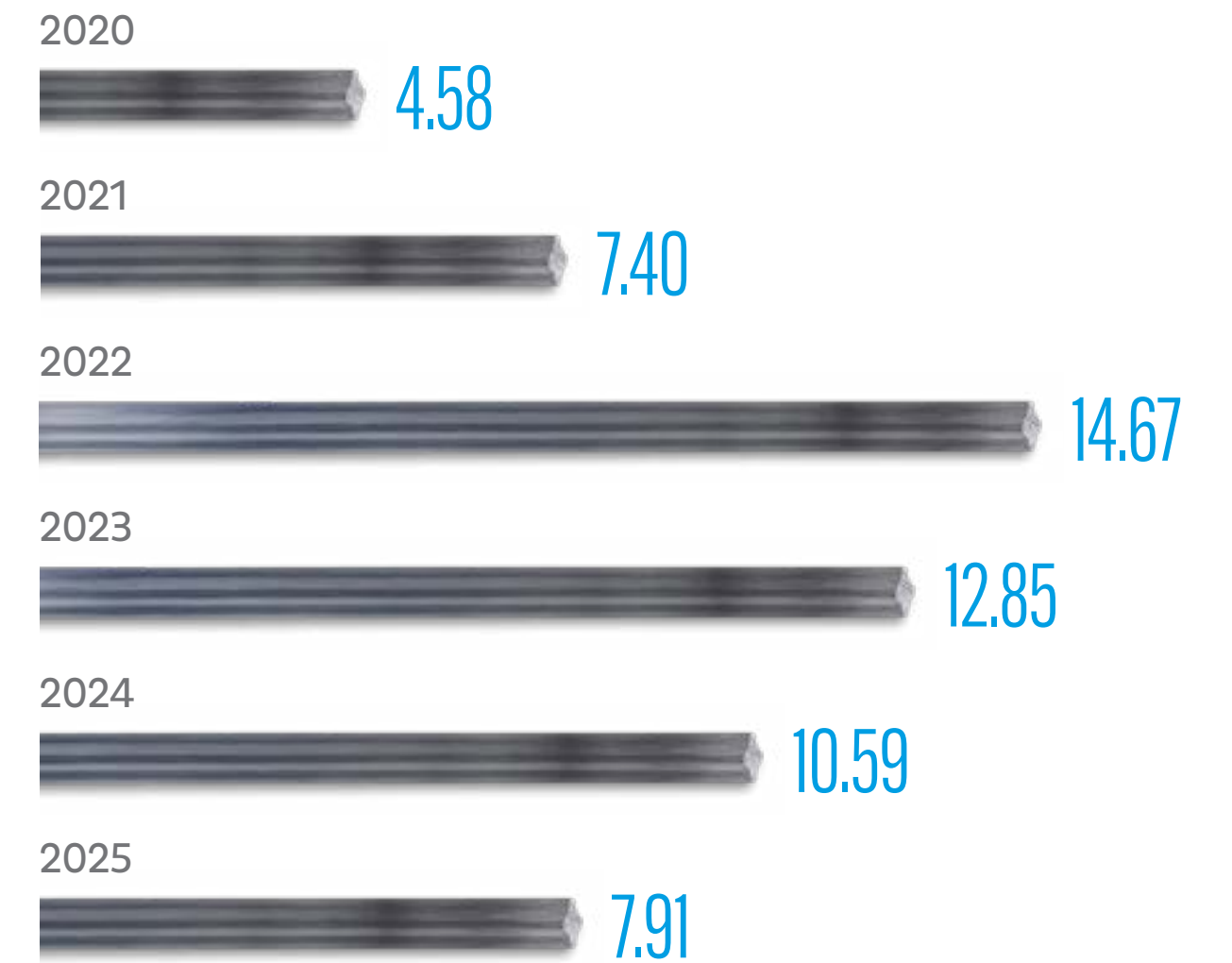


Gráfico 22. Tasa de frecuencia total de lesiones registrables – contratistas³⁹



³⁸TRIFR, por sus siglas en inglés.

³⁹Las lesiones registrables incluyen accidentes leves e incapacitantes. Tasas e índices calculados por cada millón de horas trabajadas.

Gráfico 23. Índice de frecuencia de accidentes - colaboradores y contratistas⁴⁰

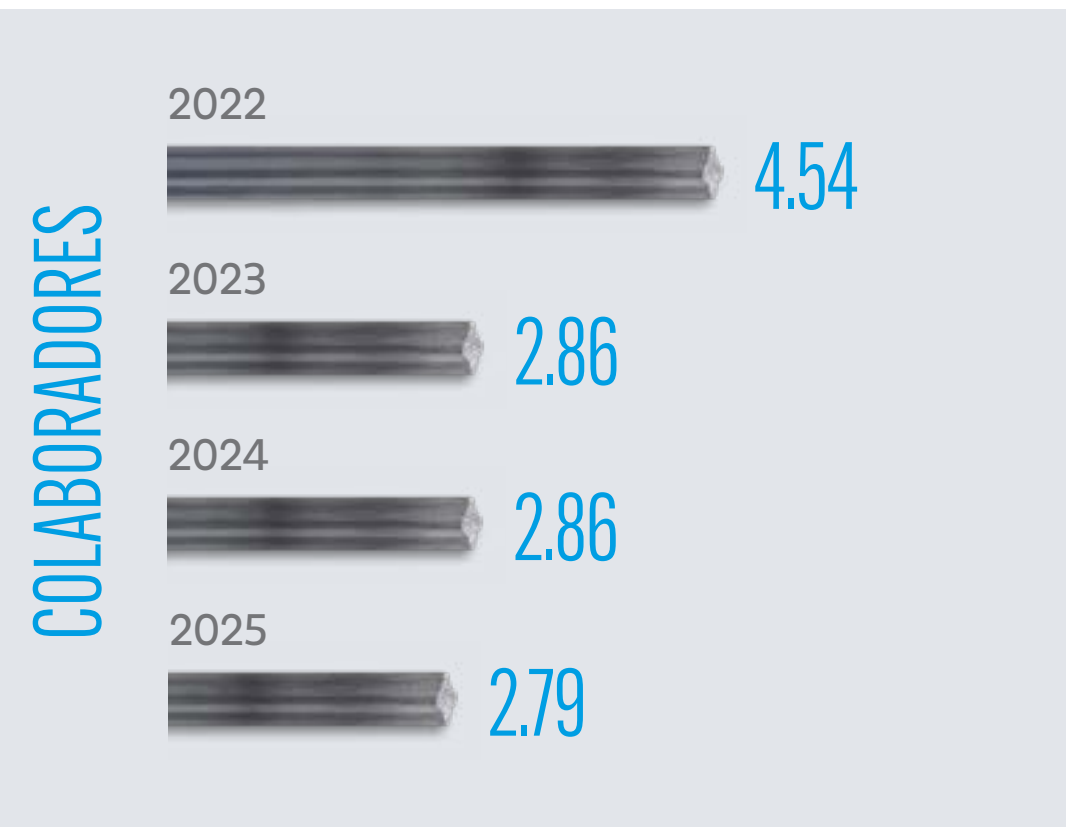


Gráfico 24. Índice de gravedad - colaboradores y contratistas

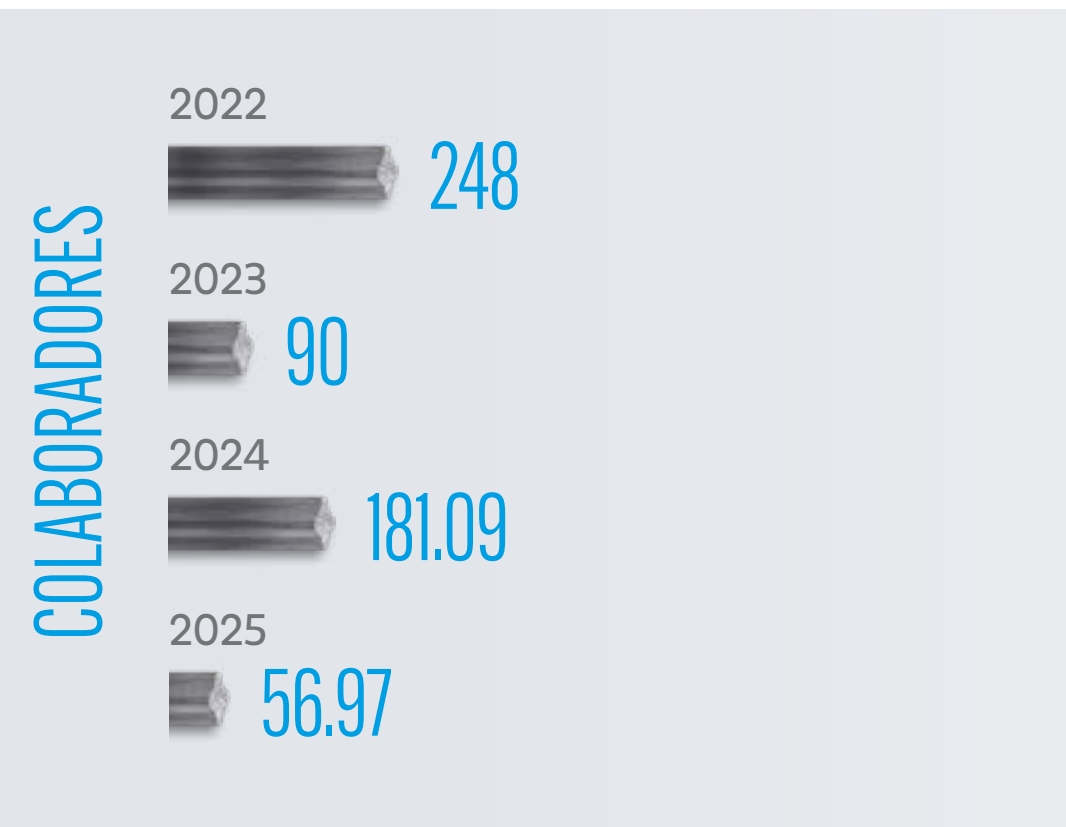
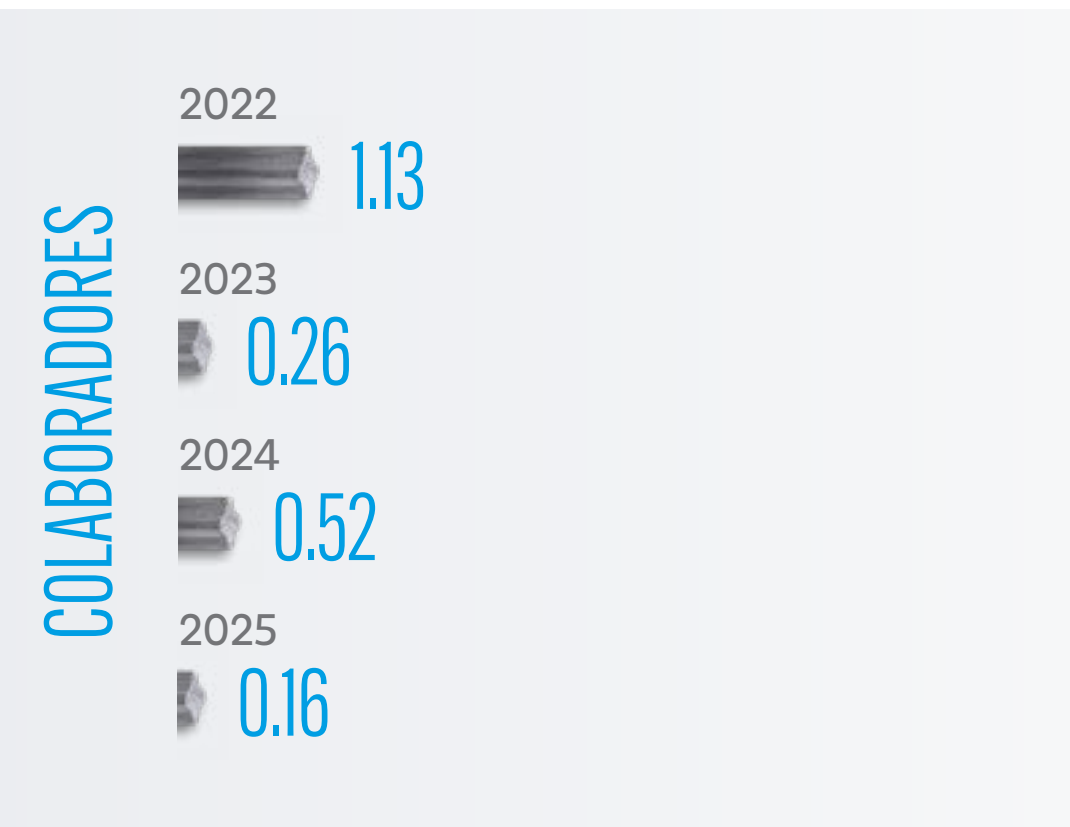


Gráfico 25. Accidentabilidad - colaboradores y contratistas



⁴⁰El índice de frecuencia de accidentes corresponde también a la tasa de frecuencia total de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) para colaboradores y contratistas.

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

En CAASA, la seguridad de nuestros clientes y de las personas que utilizan nuestros productos es parte esencial de la forma en que concebimos y desarrollamos nuestro negocio. Desde el diseño hasta la entrega y el uso final, evaluamos de manera continua los posibles impactos de nuestros productos y servicios, con el objetivo de contribuir a construcciones más seguras, operaciones confiables y entornos de trabajo protegidos.

Este enfoque comienza desde el diseño. Nuestros productos de acero para la construcción incorporan criterios de seguridad estructural alineados con la normativa nacional, aseguran su desempeño en contextos sísmicos y contribuyen a edificaciones más seguras para quienes las habitan y utilizan.

A lo largo del proceso productivo, reforzamos la seguridad mediante la identificación y gestión de riesgos críticos. Durante el 2025, implementamos mejoras orientadas a reducir la exposición de las personas en planta, lo que nos permitió disminuir en 39 % los eventos de alto potencial y fortalecer la confiabilidad de nuestros procesos y productos.

La seguridad también se extiende a nuestra cadena logística. Evaluamos las condiciones de almacenamiento, transporte y suministro e identificamos oportunidades de mejora en la supervisión de contratistas y en los procesos de carga y descarga. Como resultado, fortalecimos los estándares de nuestros proveedores logísticos y me-

joramos las condiciones de almacenamiento, lo que prioriza la protección de las personas involucradas en estas operaciones.

Asimismo, incorporamos criterios de seguridad en la gestión de materiales reciclados que forman parte de nuestro modelo de economía circular. Durante el año, reforzamos los controles en el procesamiento de chatarra y mejoramos los protocolos de inspección y manipulación para asegurar su reincorporación segura al ciclo productivo.

Gracias a este enfoque integral, evaluamos los impactos en la salud y seguridad del 100 % de nuestros productos y servicios. Durante el 2025, no se registraron incumplimientos normativos, advertencias ni sanciones relacionadas con la salud y seguridad de nuestros productos y servicios, lo que refleja la solidez de nuestros controles y nuestro compromiso con la seguridad de nuestros clientes.

NO SE REGISTRARON INCUMPLIMIENTOS
NORMATIVOS, ADVERTENCIAS NI SANCIONES
RELACIONADAS CON LA SALUD Y SEGURIDAD
DE NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS

GRI 3-3, 2-6, 2-29, 308-1, 308-2,
414-2, EM-IS-430a.1

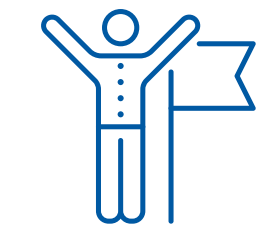
4.3. CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

Infografía 26. Cadena de suministro responsable

Objetivo

Gestionar nuestra cadena de suministro de forma responsable y que garantice el respeto por los derechos humanos compartiendo e impulsando buenas prácticas con nuestros proveedores.

Meta 2027	Meta 2030	Progreso 2025
<p>Compras corporativas: 70 % de proveedores de servicios críticos evaluados sobre lista de proveedores críticos de materiales/ servicios.</p>	<p>Compras corporativas: 80 % de proveedores de servicios críticos evaluados sobre lista de proveedores críticos de materiales/ servicios.</p>	<p>48 % de proveedores de servicios críticos evaluados sobre lista de proveedores críticos de materiales/ servicios.</p>
<p>Compras estratégicas: 90 % de satisfacción general de los proveedores de chatarra nacional.</p>	<p>Compras estratégicas: 92 % de satisfacción general de los proveedores de chatarra nacional.</p>	<p>75 % de satisfacción general de los proveedores de chatarra nacional.</p>



Logros

- > 1era capacitación a proveedores sobre gestión de órdenes de compra, facturación y políticas corporativas.
- > Lanzamos nuestro programa Club del Acero para nuestros proveedores estratégicos.
- > 100 % proveedores de chatarra evaluados.
- > US\$ 29.45 millones en compras a proveedores locales.
- > 41 %⁴¹ de del gasto en 2025 correspondió a proveedores críticos.
- > Fortalecimiento de proveedores de chatarra mediante la entrega de maquinaria estratégica: camión garra, cizallas y compactadora en Iquitos para optimizar la recolección de chatarra.
- > 35% de incremento en la captación de chatarra a nivel nacional.

⁴¹Porcentaje corresponde a compras corporativas.

Objetivo

Contribuir con el desarrollo económico productivo de nuestra población del entorno a través de programas que fortalezcan sus capacidades.

Meta 2027

Mantener un mínimo del 15 % de participación de proveedores locales de Ica.

Meta 2030

Mantener un mínimo del 15 % de participación de proveedores locales de Ica.


Progreso 2025

16 % de participación de proveedores locales en el 2025⁴².



⁴²Porcentaje respecto a compras corporativas.

Nuestra estrategia de cadena de suministro se orienta a garantizar el abastecimiento eficiente y seguro de materias primas, insumos críticos y servicios, tanto locales como internacionales, lo que asegura calidad, oportunidad y competitividad en costos. Este enfoque se sustenta en principios de sostenibilidad, ética empresarial e innovación, integrando estándares internacionales y promoviendo el desarrollo integral de nuestros proveedores.

Desde el 2021, contamos con un **Código de Ética para Proveedores y Contratistas**  que busca fortalecer nuestras relaciones comerciales y lograr el crecimiento en conjunto de nuestros proveedores de manera ética y responsable. Este código establece los principios éticos, sociales y ambientales esperados, así como las prácticas laborales y de derechos humanos a seguir. Además, implementamos también procesos de debida diligencia, evaluaciones ASG y mecanismos de capacitación dirigidos a proveedores estratégicos, lo que fomenta la transparencia y la trazabilidad.

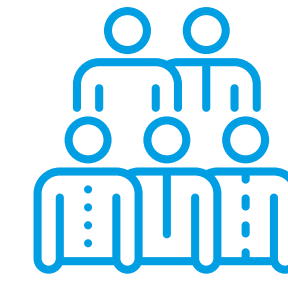
Respecto a gestión de proveedores, hemos establecido una estructura de gobernanza que incluye la participación activa del Comité de Sostenibilidad y el Directorio.

**ESTE CÓDIGO ESTABLECE LOS
PRINCIPIOS ÉTICOS, SOCIALES Y
AMBIENTALES ESPERADOS**



→ Directorio

- > Definición de estrategias y políticas para la gestión de la cadena de suministro, alineadas con nuestras metas de sostenibilidad.
- > Supervisión del proceso de selección y evaluación de proveedores basados en criterios ASG.
- > Seguimiento a los resultados de las evaluaciones y visitas periódicas para asegurar el cumplimiento de nuestras políticas.
- > Promoción de programas de capacitación y desarrollo para mejorar las prácticas de los proveedores.



→ Comité de Sostenibilidad

- > Revisión y aprobación de las políticas y estrategias propuestas.
- > Monitoreo de la implementación y efectividad de las políticas de sostenibilidad.
- > A través del Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, asegura una adecuada gestión de riesgos que impactan directamente en la cadena de valor, velando por el cumplimiento de los códigos y políticas corporativas.



La gestión se apoya en herramientas tecnológicas que optimizan la visibilidad, el monitoreo y el control de operaciones logísticas, reducen la huella de carbono y fortalecen la eficiencia operativa. Este modelo integral abarca desde la planificación y el abastecimiento hasta la distribución de productos terminados y asegura la continuidad del negocio y la generación de valor compartido.

Dentro de nuestras acciones claves para fortalecer nuestra cadena de suministro están:

> **Fomentar la captación de chatarra nacional:** con el objetivo de reducir la dependencia de la importación de materias primas, optimizar costos y promover la economía local.

> **Ampliar nuestras fuentes de abastecimiento internacionales:** a través de la instalación de patios de acopio estratégicos en otros países, con lo que se garantiza un suministro continuo y diversificado.

Seguiremos consolidando una cadena de suministro resiliente y competitiva mediante:

- > Digitalización avanzada y estandarización de procesos para incrementar productividad.
- > Modernización de infraestructura logística con instalaciones de clase mundial.
- > Optimización de inventarios para garantizar disponibilidad sin comprometer recursos.
- > Expansión de programas de economía circular y transporte sostenible.

> Fortalecimiento de la evaluación ASG en el 100 % de proveedores críticos.

En el 2025, en línea con nuestra estrategia de transición hacia un modelo de gestión más eficiente y sostenible, hemos incorporado 38 remolcadoras propulsadas por GNV y GNL a nuestra flota de transporte. Esta inversión fortalece nuestro compromiso con la reducción de emisiones y la mitigación del impacto ambiental, al tiempo que incrementa la productividad en 5 %, y asegura una operación más confiable y eficiente. Gracias a esta mejora, alcanzamos un recorrido superior a 362,000 kilómetros mensuales, optimiza la logística y contribuimos a la competitividad de nuestra cadena de suministro.



GRI 2-6

ACERCA DE NUESTROS PROVEEDORES

La gestión de proveedores se clasifica en las siguientes categorías:



Compras estratégicas

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

- > Frecuencia de interacción: mensual.
- > Canales de comunicación: e-mailing, Ariba, telefonía.



Compras corporativas

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

- > Frecuencia de interacción: mensual.
- > Canales de comunicación: e-mailing, Ariba, Wherex, reuniones presenciales/ virtuales, portal del proveedor, telefonía.



Transportes

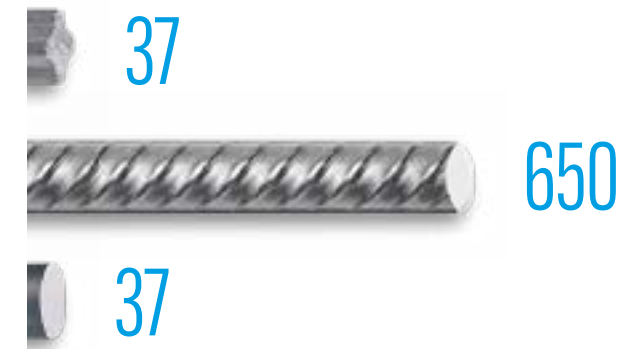
Gestión del servicio de transporte para garantizar la distribución eficiente y segura de los productos terminados, adaptándonos de manera continua a las demandas del mercado y a los estándares de sostenibilidad. Este proceso incluye la programación, seguimiento y control del despacho, así como el monitoreo en tiempo real del tránsito de unidades, para asegurar la trazabilidad y el cumplimiento de plazos.



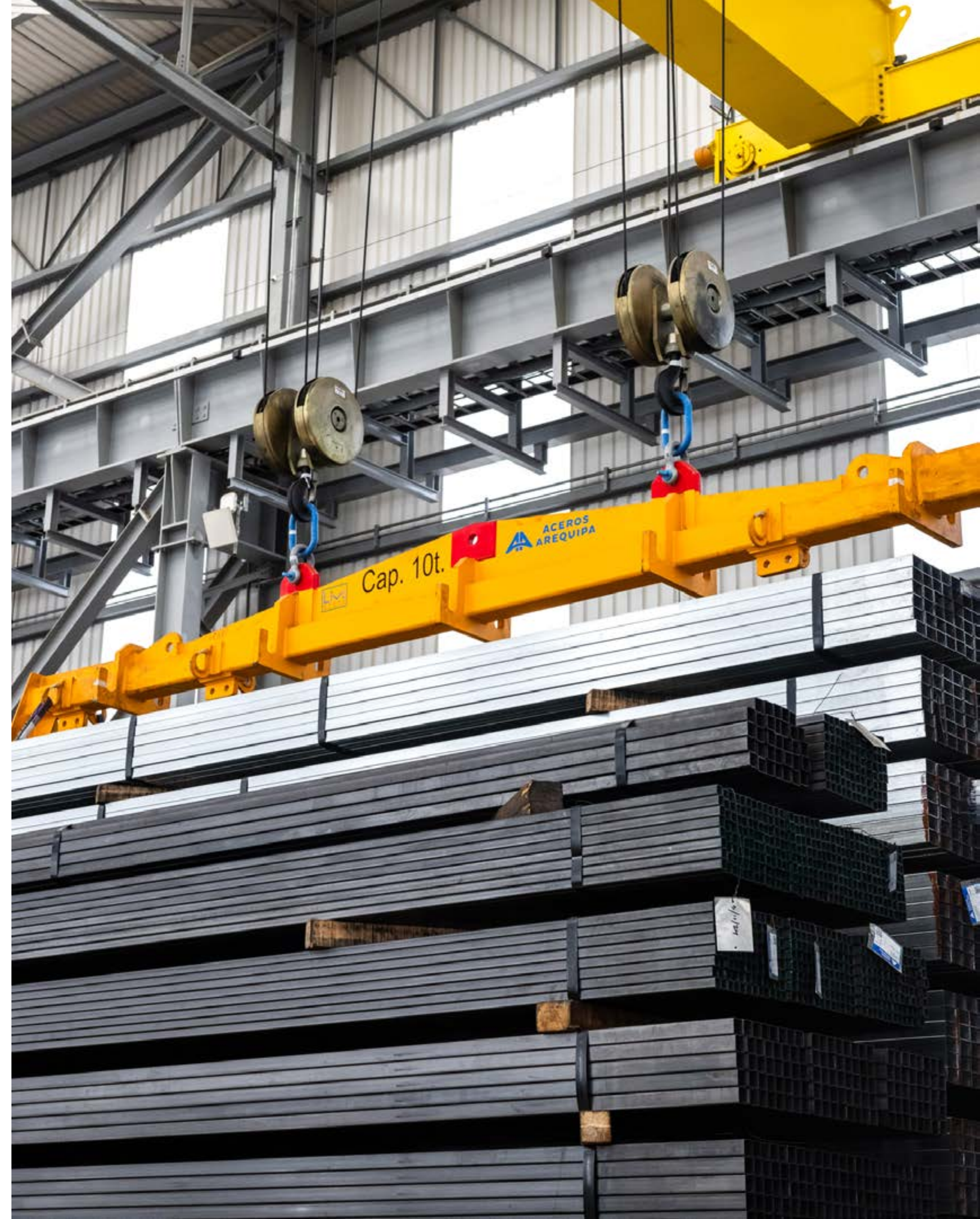
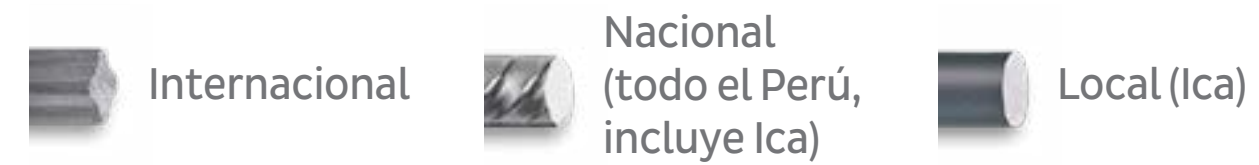
Asimismo, clasificamos a nuestros proveedores considerando:

Gráfico 26. Su ubicación en el 2025

Número de proveedores compras estratégicas



Número de proveedores compras corporativas



GRI 2 -29

Gráfico 27. Su criticidad en el 2025

Compras estratégicas



Compras corporativas



Proveedores críticos Proveedores no críticos

- > **Proveedores críticos:** cuya falta de abastecimiento de bienes y servicios podría generar un riesgo de parada de producción.
- > **Proveedores no críticos:** cuya falta de abastecimiento de bienes y servicios no podría generar un riesgo de parada de producción

En el caso de las compras estratégicas, todos los proveedores son considerados críticos debido a la alta competitividad del mercado y la relevancia de la mate-

ria prima para nuestras operaciones. En el caso de proveedores de transporte, son aquellos que manejan el mayor volumen de carga, lo que representa el 80 % del tonelaje transportado.

Durante el 2025, **en compras corporativas** contamos con un total de **168 proveedores críticos de materiales y servicios siendo evaluados un 48 %**.

Apostamos por la generación de valor compartido y la dinamización de la economía local como parte integral de nuestra estrategia de sostenibilidad. Priorizamos la vinculación con proveedores nacionales y locales para incrementar la participación de bienes y servicios en nuestras adquisiciones, así como la contratación de talento en nuestra zona de influencia, lo que contribuye al desarrollo económico y social del entorno.

Tabla 39. Su ubicación y monto de compra en el 2025

	NÚMERO		MONTO DE COMPRA (US\$ MILLONES)	
	2024	2025 ⁴³	2024	2025
Proveedores Internacionales	283	322	556.81	297.56
Proveedores nacionales	2,175	2,143	281.45	323.03
Proveedores locales	176	121	28.82	29.45

⁴³Información incluye compras corporativas y estratégicas



En el 2025, nos propusimos alcanzar una participación del 10 % en compras a proveedores locales de la región Ica y, finalmente, superamos dicha meta con un 16 %, lo que evidencia nuestro compromiso con la economía regional y la sostenibilidad empresarial.

Infografía 27.
Ciclo de gestión ASG
de proveedores



GRI 407-1, 408-1, 409-1,
SASB - EM-IS-430a.1



01. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS ASG

La metodología **GIRO** constituye el marco corporativo para la identificación, evaluación y gestión de riesgos con enfoque ambiental, social y de gobernanza (ASG). Este modelo integra buenas prácticas y herramientas que permiten anticipar escenarios críticos y establecer controles preventivos, asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de la organización.

Debido a que el reciclaje y el mercado de chatarra nacional se desarrollan principalmente en un contexto informal, se pueden presentar riesgos de trata infantil, forzosa o informalidad. En respuesta a estos riesgos, hemos implementado mecanismos de verificación robustos para prevenir vulneraciones a los derechos humanos, para asegurar que nuestras operaciones y relaciones comerciales se lleven a cabo bajo estrictos estándares éticos y legales.

Como resultado del proceso se generan matrices de riesgo ASG como instrumentos de gestión para las áreas de **Compras Estratégicas y Compras Corporativas**:

Tabla 40. Matrices de riesgo ASG para compras corporativas y estratégicas

COMPRAS CORPORATIVAS	COMPRAS ESTRATÉGICAS
<ul style="list-style-type: none"> > Matriz de riesgo de compras corporativas > Matriz de riesgo de evaluación de desempeño de proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> > Matriz de riesgo de compra de chatarra > Matriz de riesgo de compra de insumos estratégicos > Matriz de riesgo de licitaciones > Matriz de riesgo de gestión de contratos

[Conoce más sobre nuestro análisis y evaluación de riesgos estratégicos y emergentes en nuestra cadena de suministro en el Reporte Corporativo de Riesgos 2025-2026](#)





02. DESARROLLO ASG DE PROVEEDORES

Reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de una cadena de valor sostenible, impulsando el desarrollo integral de nuestros proveedores, especialmente pymes y mypes, para que incorporen criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en su gestión diaria. Nuestra estrategia se orienta a fortalecer relaciones comerciales basadas en ética, transparencia y responsabilidad y a promover un crecimiento conjunto que genere valor compartido y competitividad.

EVALUACIÓN Y HOMOLOGACIÓN

- > **Índice de Gestión de Seguridad (IGS):** evaluaciones periódicas para garantizar el cumplimiento en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO).
- > **Homologación de nuevos proveedores:** realizada por entidades externas especializadas, para asegurar altos estándares de calidad y cumplimiento normativo.

DIGITALIZACIÓN

- Impulsamos la transparencia y accesibilidad con herramientas digitales que mejoran la comunicación y optimizan la gestión de proveedores.
- > **Ariba:** plataforma integrada para la gestión de compras, que asegura trazabilidad, eficiencia y control en el abastecimiento.
 - > **Wherex:** sistema digital para registro de proveedores, publicación de convocatorias de compra y optimización de procesos a través de análisis de datos e IA, lo que potencia la toma de decisiones.

Proceso de homologación in situ con Bureau Veritas: en 2025, ejecutamos el proceso de **evaluación y homologación in situ a 234 proveedores**, en alianza con Bureau Veritas, y aseguramos el cumplimiento de estándares internacionales. La evaluación incluyó aspectos críticos para la gestión integral de riesgos y sostenibilidad, tales como: Recursos Humanos, Información Financiera, Continuidad del Negocio, Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Ambiental, Gestión de Calidad, Logística, Sistema de Gestión de Sostenibilidad y Sistema de Gestión Antisoborno. Este proceso garantiza que nuestros proveedores cumplan con los requisitos técnicos, legales y éticos, lo que fortalece la resiliencia y transparencia de nuestra cadena de suministro.



> **Portal de proveedores:** plataforma donde todos los proveedores pueden acceder a documentos o información crucial relacionada con sus servicios o para sus operaciones internas.

CAPACITACIÓN

> **Programa Club del Acero:** una iniciativa exclusiva para nuestros proveedores estratégicos, diseñada para fortalecer nuestra alianza y generar valor compartido. A través de este programa, impulsamos su desarrollo mediante capacitaciones especializadas que enriquecen sus conocimientos y potencian el crecimiento de sus negocios. Además, reconocemos su compromiso con Puntos CAASA, otorgados por cada tonelada de chatarra ferrosa entregada y por el soporte en la gestión de compras.

- > **Gestión ASG:** desarrollamos materiales audiovisuales para concientizar y capacitar a los proveedores sobre la importancia de integrar criterios ASG en sus operaciones. En el 2025, a través del portal de proveedores, se difundió un video sobre la importancia de los aspectos ASG para la compañía.
- > **Capacitaciones digitales:** formación continua a nuestros proveedores sobre el uso del portal, gestión de órdenes de compra, facturación y alineamiento con políticas corporativas.
- > **Capacitaciones técnicas:** sesiones sobre manejo seguro de materiales prohibidos, explosivos e inflamables, reforzando la seguridad y el cumplimiento normativo.
- > **Foros de interacción:** comités con transportistas estratégicos para compartir mejores prácticas en seguridad y sostenibilidad, promoviendo aprendizaje colaborativo.

FACTORING

Con el objetivo de facilitar el acceso de nuestros proveedores a la liquidez a corto plazo y de forma segura, desde el año 2021 desarrollamos el programa Factoring para Proveedores, en alianza con el BCP, el cual permite no ver afectado el capital de trabajo de sus operaciones, y así puedan seguir creciendo.

54

PROVEEDORES BENEFICIARIOS



GRI 308-1, 308-2, 414-1, 414-2



03. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Nuestra gestión de cadena de suministro se basa en la excelencia, la transparencia y la sostenibilidad. Aseguramos que cada proveedor cumpla con los más altos estándares ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Nuestro proceso integral va más allá de la selección inicial, abarcando toda la relación comercial para garantizar el cumplimiento continuo y la mejora constante.

SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Nuestro proceso de selección se basa en criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza), para garantizar objetividad, transparencia y excelencia en la gestión.

Este enfoque asegura que trabajemos con socios estratégicos alineados con nuestros valores corporativos y estándares internacionales.

- > Para procesos de licitación, se evalúan rigurosamente los aspectos ambientales en proveedores que brindan servicios continuos en planta, lo que asegura el cumplimiento de prácticas responsables y la mitigación de impactos.
- > Verificación del cumplimiento de estándares de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) que garantiza condiciones laborales seguras y responsables.
- > Evaluación de integridad ética, cumplimiento normativo y ausencia de observaciones en Cumplimiento 360, herramienta que permite identificar riesgos asociados a corrupción, lavado de activos y financiamiento del te-

rrorismo (LAFT). Si un proveedor figura en listas restrictivas internacionales, su inscripción es rechazada de inmediato. En caso de observaciones menores, se establecen medidas correctivas antes de iniciar cualquier relación comercial. Además, se exige la firma de declaraciones obligatorias según tipo de proveedor:

- Declaración de responsabilidad.
- Declaración jurada de anticorrupción y prevención de lavado de activos y delitos relacionados con la minería ilegal y crimen organizado.
- Declaración de conflicto de intereses.

Estas verificaciones también se realizan de forma anual a los proveedores ya registrados, con el objetivo de validar que no hayan presentado observaciones durante el último año.

- > Relevancia empresarial: análisis de solidez financiera y capacidad técnica mediante el reporte Sentinel, para garantizar continuidad operativa y confiabilidad.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE PROVEEDORES

Compras corporativas

Está enfocada en garantizar que estos cumplan con los estándares definidos por nuestra política de compras y servicios, así como con las instrucciones corporativas y los criterios ambientales y sociales (SSO).

Esta evaluación se realiza según el tipo de proveedor, mediante un método matemático que pondera los criterios con base en pesos específicos:

- > **Evaluación de bienes:** se realiza de manera mensual e incluye dos criterios principales: el nivel de cumplimiento técnico y el cumplimiento de los plazos de entrega. Ambos criterios tienen una ponderación del 50 % cada uno.

> **Evaluación de servicios:** se efectúa anualmente y la gestiona directamente el usuario o administrador del servicio. Los criterios evaluados son cumplimiento del servicio (50 %), desempeño comercial (20 %), y cumplimiento en materia ambiental y de seguridad industrial (15 % cada uno).

En el 2025, del total de proveedores críticos de materiales y servicios, se evaluaron el 48 %.

Compras estratégicas

Se realizan evaluaciones sistemáticas para garantizar la calidad y confiabilidad de los productos.

Cuando el material cumple con los estándares establecidos, se autoriza su ingreso directo al proceso de comercialización. En caso de detectarse desviaciones, se emite un reporte de no conformidad, el cual se comunica de manera formal al proveedor, se establecen acciones correctivas y penalidades contractuales según la gravedad de la observación.

A partir del 2025, se implementó un instructivo diseñado para la evaluación de nuestros proveedores de chatarra para identificar a aquellos que requieren refuerzo en aspectos de calidad y envío. La evaluación se basa en los siguientes criterios y pesos respectivos: cantidad de chatarra ingresada (30 %), calidad del producto (30 %), cantidad de envíos de material peligroso (20 %) y material no conforme (20 %)

Transportes

La evaluación se realiza bajo un enfoque integral que garantiza eficiencia, seguridad y cumplimiento normativo en toda la operación logística.

Criterios de evaluación y ponderación:

- > Efectividad en el reparto logístico (35 %).
- > Liquidación de servicios en plazos establecidos (35 %)
- > Cumplimiento de inspecciones a la flota (30 %)
- > Condiciones inseguras y subestándar (-20 %)
- > Bloqueos de conductores (-15 %)
- > Multas SUTRAN (-5 %)

ASEGURAMOS QUE
CADA PROVEEDOR
CUMPLA CON LOS MÁS
ALTOS ESTÁNDARES
AMBIENTALES,
SOCIALES Y DE
GOBERNANZA (ASG)





04. CONTROL Y RESPUESTA AL RIESGO

Compras corporativas

Durante la evaluación anual, los proveedores son calificados en una escala de “Bueno”, “Regular” y “Malo”, considerando su desempeño frente a los criterios establecidos y su nivel de recomendación.

- > **Planes de acción correctiva:** los proveedores con calificación “Regular” o “Malo” ingresan a un plan de mejora, con un plazo máximo de hasta seis meses, ajustado a la complejidad del servicio. Durante este periodo se realizan revisiones mensuales para verificar avances y asegurar el levantamiento de observaciones.
- > **Monitoreo continuo:** se realizan reuniones mensuales con contratos críticos para evaluar el nivel de servicio y reforzar el cumplimiento de los estándares establecidos.
- > **Acciones ante incumplimiento:** si el proveedor no implementa las acciones correctivas en el tiempo establecido, se procede a su retiro definitivo de la lista de proveedores autorizados.
- > **Investigación ante fraude o irregularidades:** ante actos de fraude, corrupción o incumplimientos graves, se activa un proceso de investigación interna. Según los resultados, se aplican medidas que pueden incluir sanciones, suspensión temporal o desvinculación definitiva.

Durante el periodo evaluado, no se identificaron impactos ambientales o sociales negativos, reales o potenciales, lo que evidencia la efectividad de nuestros controles preventivos.

Compras estratégicas

Se orienta a garantizar la calidad, seguridad y sostenibilidad en el abastecimiento de chatarra, mediante procesos estructurados de evaluación y mejora continua.

Para proveedores con calificaciones más bajas se tiene un instructivo de evaluación, estableciendo planes de acción específicos según el tipo de incumplimiento:

- > **Calidad:** se incrementan las visitas a patios de chatarra para inspeccionar las cargas directamente y se distribuyen folletos informativos para fortalecer el conocimiento sobre estándares de calidad.
- > **Material peligroso:** desarrollamos capacitaciones personalizadas para identificar y gestionar materiales peligrosos, reduciendo riesgos operativos y ambientales.
- > **Material no conforme:** capacitaciones y pruebas para cumplir con los requisitos técnicos y normativos.

Transportes

Con base en los reportes de inspección, se emiten comunicaciones formales a las empresas que obtienen un puntaje inferior al 70 % en la evaluación, detallando las observaciones identificadas y estableciendo un plazo de 15 días hábiles para presentar un plan de acción correctivo.

Posterior al plazo otorgado, en caso de incumplimiento, la Jefatura de Transportes podrá aplicar suspensiones temporales o definitivas, según la gravedad del caso y el impacto en la operación.





05. MONITOREO Y MEJORA CONTINUA

Compras corporativas

La mejora continua garantiza la excelencia en la gestión de proveedores. Nuestro enfoque se basa en evaluaciones periódicas, planes de acción correctivos y comunicación constante, orientados a cerrar brechas y fortalecer su desempeño:

- > Evaluación periódica de los proveedores y contratistas de acuerdo con el procedimiento establecido, en el que se asigna un puntaje para cada uno de los segmentos (servicio, cumplimiento ambiental, cumplimiento SSO, comercial). El resultado final nos permite establecer los planes de acción y las medidas correctivas para mejorar su puntaje.
- > Definición de planes de acción que trabajamos en periodos anuales, pero con constante seguimiento, con el fin de cerrar brechas en los segmentos evaluados y buscar también que estos proveedores mejoren su gestión ASG, legal y operativa.
- > Los proveedores que logran cumplir con sus planes de acción son evaluados nuevamente para asegurar que cumplan con el puntaje requerido para estar habilitados a contrataciones con CAASA.

Compras estratégicas

Como parte de la supervisión, realizamos visitas inopinadas semanales a instalaciones de proveedores para verificar el cumplimiento normativo, condiciones laborales dignas y respeto por los derechos humanos.

Para los proveedores de chatarra, el instructivo vigente desde 2025, establece capacitaciones personalizadas y pruebas de evaluación para abordar riesgos como material peligroso y material no conforme, lo que complementa los planes de acción.

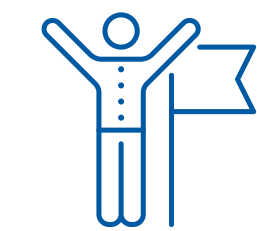
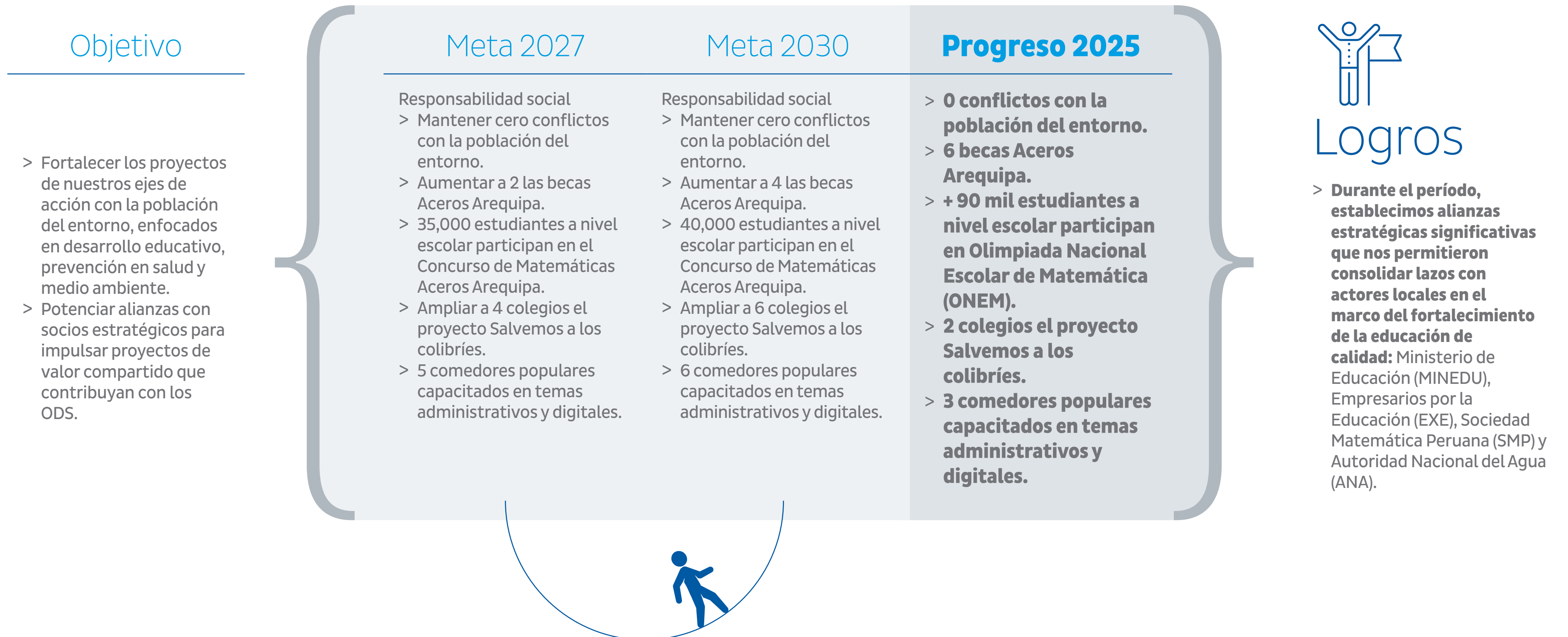
En la evaluación de proveedores, se identificaron 4 proveedores con no conformidades, que pasaron a un estatus de exclusión, asegurando así nuestros estándares.



4.4. DESARROLLO DE LA POBLACIÓN DEL ENTORNO

GRI 413-1, 413-2

Infografía 28. Desarrollo de nuestra población del entorno



Logros

Nuestro compromiso con la sociedad va más allá de la producción de acero de calidad. Contribuimos al desarrollo sostenible mediante la generación de empleo digno, el impulso a la economía local y el fortalecimiento de relaciones responsables con nuestros grupos de interés, sustentadas en el diálogo y la ejecución de iniciativas sociales.

Si bien nuestras operaciones se ubican en una zona industrial sin una influencia directa sobre comunidades específicas, reconocemos la importancia de mantener un diálogo abierto y constructivo con nuestro entorno. Por

ello, implementamos espacios de participación y proyectos sociales que promueven confianza, cooperación mutua y beneficios tangibles para la población cercana. Estos esfuerzos no solo mejoran la calidad de vida, sino que también crean condiciones para una operación más estable y eficiente, lo que contribuye a la sostenibilidad financiera a largo plazo.

Nuestra estrategia de responsabilidad social se fundamenta en principios éticos, ambientales y sociales, pilares de nuestra cultura organizacional. En este marco, nuestra política establece lineamientos para el desarrollo de

proyectos, programas y acciones orientados a generar valor compartido y fortalecer el desarrollo económico local. Para ello, trabajamos sobre tres ejes estratégicos:


- > Contribución al fortalecimiento de la educación.
- > Prevención en la salud.
- > Cuidado del medio ambiente.

Durante el año, comunicamos nuestra visión, avances y actividades vinculadas al plan de gestión social a través del portal interno de la empresa, un canal que mantiene informados a nuestros colaboradores e impulsa su participación activa en este compromiso.



GESTIÓN CON NUESTRA POBLACIÓN DEL ENTORNO

En CAASA, cada proyecto se implementa bajo un enfoque que prioriza el entendimiento mutuo y el diálogo permanente con nuestros grupos de interés. Este compromiso nos permite fortalecer la comunicación, generar confianza y crear las condiciones necesarias para una operación estable y sostenible, en línea con nuestros objetivos de responsabilidad social.

Nuestro modelo de relacionamiento  se sustenta en un proceso estructurado, diseñado para garantizar interacciones efectivas y promover un impacto positivo en las comunidades vinculadas a nuestras operaciones.

Infografía 29: Plan de gestión social

- 01 Fortalecer la responsabilidad social en la cultura organizacional
- 02 Fortalecer las relaciones con nuestros diferentes grupos de interés y establecer alianzas estratégicas con los sectores público, privado y organizaciones no gubernamentales
- 03 Facilitar, desde el componente social, la ejecución de los diferentes proyectos empresariales
- 04 Fortalecer las comunicaciones con nuestros grupos de interés
- 05 Mantener nuestros reportes alineados a estándares y marcos de referencia global
- 06 Promover e impulsar proyectos sociales para generar valor compartido y desarrollo en la población del entorno
- 07 Fomentar actividades de voluntariado corporativo en todas nuestras sedes



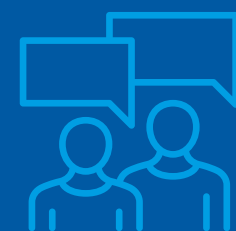
Infografía 30: Proceso de relacionamiento con la población del entorno



→ Principios claves para el relacionamiento



Asegurar la integridad y el respeto de los derechos humanos: nuestro proceso de identificación de riesgos sociales, ambientales o de derechos humanos sigue el modelo recomendado por la OCDE. Ante la detección de riesgos con alta probabilidad de ocurrencia, evaluamos la viabilidad del proyecto y desarrollamos planes de contingencia para mitigar impactos potenciales.



Cooperación y recogida de opiniones: creamos espacios de comunicación clara y efectiva con los involucrados, y aseguramos que se escuchen y gestionen sus preocupaciones. Esto incluye mecanismos de reclamación específicos, como nuestra Línea Ética de Acero, para abordar riesgos operativos, la preservación del patrimonio cultural, y otros impactos sociales y ambientales.



Diálogo abierto y constante: promovemos la transparencia y la participación activa de los grupos de interés en la toma de decisiones. Este enfoque fomenta relaciones a largo plazo basadas en la retroalimentación continua, lo que fortalece la confianza mutua y el compromiso con la sostenibilidad.

Infografía 31. Análisis de actores clave

En el 2024, realizamos la actualización de nuestro mapeo de grupos de interés mediante entrevistas a diversos actores, con el propósito de identificar sus expectativas, fortalecer las estrategias de comunicación y optimizar nuestros mecanismos de relacionamiento. Este proceso nos permitió determinar los actores clave con los que interactuamos.

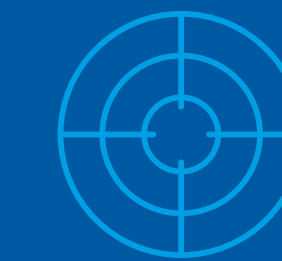
El análisis clasifica a los actores según variables de interés, poder y posición respecto a nuestras estrategias, proyectos y actividades, lo que nos permite priorizar acciones y diseñar planes de gestión social más efectivos.

Este estudio tiene una vigencia de dos años, por lo que la próxima evaluación y entrevistas a grupos de interés se realizarán en el 2026, asegurando la continuidad del diálogo y la mejora continua en nuestra gestión de sostenibilidad.

Interés: revela el nivel de atención y alineamiento del actor en el desarrollo de las estrategias de la empresa u organización.

Poder: revela la posibilidad de obtener recursos coercitivos, recursos utilitarios y recursos simbólicos para imponer su voluntad sobre otros en una relación.

Posición: revela la postura de los actores respecto del desempeño de la empresa.



Accionistas

Clientes

Colaboradores

Sociedad




Gobierno

Proveedores



APORTE A LOS ODS Y PROYECTOS SOCIALES

Tabla 41. Ejes de acción y contribución a los ODS.

EJES DE ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	PROGRAMAS	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)
 Desarrollo educativo	Promovemos el acceso a educación de calidad.	Contribuir, mediante alianzas estratégicas, a que pobladores y estudiantes mejoren su acceso a calidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> > Becas universitarias > CADE universitario > Concurso nacional de matemáticas 	 
 Prevención en salud	Contribuimos a mejorar la calidad de la salud de los vecinos de nuestra zona de influencia.	A través de las alianzas estratégicas con los entes rectores en la salud, desarrollamos programas en favor de la población de nuestro entorno de una manera preventiva.	<ul style="list-style-type: none"> > Campañas médicas 	 
 Medio ambiente	Fomentamos el cuidado del medio ambiente.	Contribuir, a través de alianzas estratégicas, con los gobiernos locales, entes rectores y población de nuestro entorno, a crear una mejor consciencia y cuidado por el medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> > Salvemos a los colibríes > Brigada del cuidado del agua 	 



CAPÍTULO 1

CAPÍTULO 2

CAPÍTULO 3
CAASA,
comprometidos
con el ambiente

CAPÍTULO 4

CAPÍTULO 5



→ Desarrollo educativo

En alianza con



BECAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Desde el año 2019, impulsamos el programa de becas universitarias, orientada a generar oportunidades reales de desarrollo profesional para jóvenes de alto rendimiento académico y recursos económicos limitados en nuestra zona de influencia. Este programa refleja nuestro compromiso con la educación como motor de progreso y equidad.

La beca integral cubre el 100 % de la matrícula y pensiones durante toda la carrera universitaria, asegurando que el talento no se vea limitado por factores económicos. Además, en alianza con el programa Avanzando Juntos de la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC), otorgamos becas parciales que amplían el alcance de nuestro apoyo.



Asimismo, los estudiantes beneficiados tienen la posibilidad de realizar prácticas preprofesionales en el Área de Proyectos de Aceros Arequipa, lo que fortalece la conexión entre la teoría y la práctica, y facilita su inserción laboral. Con este programa, buscamos contribuir de manera tangible al crecimiento personal y profesional de jóvenes talentosos, y así generar un impacto positivo y sostenible en nuestra zona de influencia.

Asimismo, durante el periodo, contamos con tres becas activas: (1) una Beca Integral y (2) dos becas del Programa

Avanzando Juntos, otorgadas a estudiantes del último año de sus carreras.

Por otro lado articulamos esfuerzos con la institución Innova Teaching School para impulsar el programa “Educando con propósito” que tiene como objetivo acompañar a futuras docentes con alto compromiso y vocación que enfrentan barreras económicas para culminar su formación. En un país con un importante déficit de maestros, cada estudiante que logra graduarse representa una oportunidad concreta de transformación educativa.

Durante el 2025, coberturamos al 100 % los estudios de tres estudiantes en la etapa final de su carrera, permitiéndoles culminar exitosamente su formación. Este impacto se proyecta con mayor alcance en el 2026, fortaleciendo así la continuidad académica de más futuras docentes que el país necesita.

CUANDO UNA EMPRESA APUESTA POR LA EDUCACIÓN TRANSFORMA VIDAS

4 EDUCACIÓN
DE CALIDAD



En alianza con



ONEM ACEROS AREQUIPA

Desde el 2023, trabajamos para impulsar el desarrollo del pensamiento lógico-matemático en el Perú, promoviendo una cultura científica y fortaleciendo las competencias de estudiantes de Educación Básica Regular vinculados a clubes de ciencia y tecnología.

A través de esta iniciativa, hemos brindado oportunidades para que los participantes apliquen estrategias y conocimientos matemáticos, sistematicen información y resuelvan problemas en diversos contextos, mediante el desarrollo de habilidades esenciales para su futuro académico y profesional.

En 2025, dimos un paso más allá al unir esfuerzos con la Olimpiada Nacional Escolar de Matemática (ONEM) y el Ministerio de Educación (MINEDU), y lanzamos ONEM Aceros Arequipa, en el marco de la XXI edición del certamen. Esta alianza estratégica refleja nuestra convic-

ción de que la excelencia académica y la formación de jóvenes talentos son pilares para enfrentar los retos del mañana.

+1.7 MILLONES
DE ESCOLARES PARTICIPARON
DE LA CONVOCATORIA

50.4 %
DE PARTICIPACIÓN DE
MUJERES EN LA ETAPA UGEL⁴⁴

+90 MIL
ESTUDIANTES CLASIFICARON A LA ETAPA UGEL, LO
QUE TRIPLICÓ LA CIFRA ALCANZADA EN EL 2024



⁴⁴UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local.





“Ya no estamos hablando del futuro, estamos hablando del presente. Y para ello, significa también la sinergia y el trabajo articulado entre las instituciones: colegio nacional, gobierno local y la empresa privada, que cumplen factores importantes en nuestra realidad”

Pedro Edgar Fuentes Hernández
Alcalde Provincial de Pisco



CADE UNIVERSITARIO

En CAASA creemos que el desarrollo del país comienza con la educación. Por ello, cada año apoyamos la formación de jóvenes líderes mediante becas para su participación al CADE Universitario.

Este programa ofrece a estudiantes destacados de nuestra zona de influencia la posibilidad de participar en espacios de aprendizaje que fortalecen competencias como el pensamiento crítico, la ciudadanía activa y la creación de redes profesionales.

Además, los becarios contribuyen a ampliar el alcance de la iniciativa al participar en las réplicas del CADE Universitario en la región Ica, donde comparten conocimientos con otros jóvenes.

En la edición 2025, las becas se otorgaron a estudiantes de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica y Zegel IPAE, lo que reafirma nuestro compromiso con la educación y el desarrollo del talento local.

6 BECAS

OTORGADAS A ESTUDIANTES DE NUESTRA ZONA DE INFLUENCIA PARA ASISTIR AL CADE UNIVERSITARIO 2025



En alianza con



→ Prevención en salud

CAMPAÑAS MÉDICAS

Reconocemos la importancia de la salud para el bienestar de las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Por ello, desarrollamos campañas médicas preventivas orientadas a facilitar el acceso a atención básica.

Cada año realizamos jornadas de chequeo preventivo en la provincia de Pisco (Paracas, San Andrés y Centro Poblado Casalla), con el objetivo de promover la prevención y detectar oportunamente condiciones de salud.

En el 2025, llevamos a cabo 4 campañas médicas, lo que contribuyó a mejorar la calidad de vida de nuestra zona de influencia.

+18MIL
ATENCIÓNES MÉDICAS EN EL 2025

12 ESPECIALIDADES
BRINDADAS

+1,200 PERSONAS
ATENDIDAS POR CAMPAÑA



→ Medio ambiente

En alianza con



SALVEMOS A LOS COLIBRÍES

Desde el 2018, impulsamos en la provincia de Pisco el programa "Salvemos los Colibríes", una iniciativa dedicada a la conservación de la biodiversidad del desierto costero. Este proyecto nos permite proteger a cinco especies de estas aves y transformar instituciones educativas en auténticas aulas vivas, mediante la implementación de jardines con plantas nativas como huarango, molle, lucraco, tabaco, galvezia y cahuato, además de especies complementarias como geranios, cucardas, romero y salvia lila.

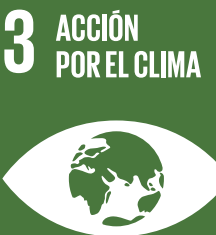
Hemos logrado integrar el programa en las sesiones de aprendizaje de áreas clave como Matemáticas, Ciencia y Tecnología, y Comunicación, para asegurar que el mensaje de conservación sea parte de la formación integral de los estudiantes. Esta iniciativa es una muestra de cómo en CAASA generamos valor compartido, para fomentar una ciudadanía ambiental responsable y proteger el patrimonio natural de Pisco.

Celebramos con orgullo que la I.E. 22455 "José de la Torre Ugarte", participante de nuestro programa, obtuvo el primer lugar nacional en logros ambientales destacados durante el 2025. Asimismo, la I.E. Julio C. Tello de Pisco desarrolló dos proyectos institucionales alineados con nuestros objetivos: el Proyecto Educativo "Salvemos los Colibríes: Educación y Acción para la Conservación del Colibrí en Nuestra Comunidad" y el Proyecto Educativo Ambiental Integral (PEAI) "Colores vivos para cuidar colibríes y áreas verdes".

2 INSTITUCIONES EDUCATIVAS
IMPLEMENTARON EL PROGRAMA

4 CHARLAS
DE CAPACITACIÓN Y
SENSIBILIZACIÓN REALIZADAS

+ 8 MIL
INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD
EDUCATIVA RECIBIERON CAPACITACIÓN



**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**

GRI 303-1

En alianza con



BRIGADA DEL CUIDADO DEL AGUA

El proyecto “Brigadistas del Cuidado del Agua” nace con el propósito de fomentar una cultura de cuidado y uso responsable del agua en la provincia de Pisco. Este objetivo se materializa mediante programas educativos dinámicos, actividades participativas y alianzas estratégicas interinstitucionales que comparten nuestro compromiso con la preservación de los recursos hídricos y el medio ambiente. Con la Autoridad Nacional del Agua, creemos firmemente que el cambio comienza con la educación y se fortalece con la participación activa de la comunidad.

El programa tiene como eje principal la sensibilización y comunicación para promover un cambio de actitud hacia el uso eficiente del agua. Busca formar a estudiantes de instituciones educativas de la zona como brigadistas del cuidado del agua e involucrar activamente a directivos, docentes, personal administrativo y padres de familia.

Este proyecto se viene desarrollando exitosamente en las Instituciones Julio C. Tello y José de la Torre Ugarte de la zona de influencia.

+50 ESTUDIANTES

INTEGRANTES DE LAS BRIGADAS AMBIENTALES DEL CUIDADO DEL AGUA, QUIENES REPRESENTAN UNA FORTALEZA CLAVE EN EL DESARROLLO DEL PROYECTO



+20 DOCENTES

COMPROMETIDOS EN TRABAJAR UN EJE AMBIENTAL DESTACADO DENTRO DE SUS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

+10 DIRECTIVOS

ACTORES CLAVE EN LA IMPLEMENTACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL PROGRAMA

+50 PADRES

DE FAMILIA SENSIBILIZADOS E INVOLUCRADOS EN EL CUIDADO DEL AGUA A TRAVÉS DE CAMPAÑAS EDUCATIVAS



INVERSIÓN SOCIAL Y DONACIONES

La inversión social nos permite impactar positivamente en la mejora de la calidad de vida y el desarrollo social en nuestro entorno. En el 2025, nuestras contribuciones filantrópicas en efectivo fueron de S/ 2.2 millones. Entre las principales inversiones destacaron las donaciones hacia el desarrollo de la ONEM Aceros Arequipa con 1.3 millones, seguido de la Liga Contra el Cáncer y la Fundación Peruana del Cáncer, por US\$ 20,000 cada una.

Tabla 42. Contribuciones filantrópicas en soles

	2023	2024	2025
Contribuciones en efectivo a través de transacciones bancarias	900,429	1,121,856	2,207,419
Tiempo: voluntariado pagado *	18,718	15,958	14,150
Donaciones de productos o servicios, proyectos o similares	202,305	222,195	132,841
Gastos de gestión	187,701	242,513	138,023



NUESTRAS CONTRIBUCIONES
FILANTRÓPICAS EN EFECTIVO
FUERON DE S/ 2.2 MILLONES

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

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

En CAASA creemos en el valor del voluntariado como una forma de generar impacto positivo en las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Este programa no solo beneficia a la población, sino que también fortalece nuestra cultura organizacional y promueve el compromiso y la responsabilidad compartida.

80 VOLUNTARIOS 390 HORAS DE VOLUNTARIADO



→ Acciones destacadas 2025

PROYECTO LOMA VERDE EN EL COMPLEJO SIDERÚRGICO DE PISCO

En el marco de la Semana de la Sostenibilidad, nuestros colaboradores participaron en una jornada de voluntariado enfocada en la recuperación paisajística del área de acceso a la planta siderúrgica de Pisco. Esta intervención consistió en la siembra de 200 árboles de molle costero y especies nativas, lo que contribuyó a la creación de un entorno más ordenado y con beneficios adicionales como captura de carbono y mejora de la estabilidad del suelo.

SEMBRANDO FUTURO

Nuestros voluntarios participaron como mentores durante 6 semanas, acompañando a estudiantes de 4.º y 5.º de secundaria de las instituciones Carlos Noriega Jiménez y Miguel Grau en la provincia de Pisco. A través de este proyecto, ayudaron a los jóvenes a definir su proyecto de vida con metas claras y acciones concretas y fortalecieron su desarrollo personal y profesional.



4.5. FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS



Infografía 32. Fortalecimiento de la gestión de derechos humanos



⁴⁵Se tiene previsto implementar mejoras en la gestión de DD. HH. y realizar capacitaciones durante 2026.

En CAASA reafirmamos nuestro compromiso de identificar, prevenir y mitigar cualquier impacto real o potencial en derechos humanos dentro de nuestras operaciones, cadena de valor y relaciones con los grupos de interés. Este compromiso se sustenta en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable y el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 (Perú).

POLÍTICA CORPORATIVA DE DERECHOS HUMANOS Y DIVERSIDAD



Nuestra política establece la prohibición absoluta de cualquier forma de discriminación, promueve la igualdad de oportunidades y garantiza el respeto por la libertad de asociación y negociación colectiva. Exigimos el cumplimiento de estos principios en todas nuestras operaciones y en la cadena de suministro.



GRI 406-1, 407-1, 408-1, 409-1

MODELO DE DEBIDA DILIGENCIA

Desde el 2021, implementamos un modelo de debida diligencia en derechos humanos, diseñado para identificar, prevenir, mitigar y comunicar cómo abordamos los impactos reales y potenciales en nuestras actividades, cadena de suministro y relaciones comerciales.

EN EL PERIODO NO SE REGISTRARON DENUNCIAS RELACIONADAS A DERECHOS HUMANOS A TRAVÉS DE NUESTRA LÍNEA ÉTICA NI OTROS CANALES.



Monitoreo constante a la efectividad del modelo.
Considera la evaluación periódica a relacionados.

DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS RIESGOS
En las actividades dentro de la cadena de valor
y con todos los *stakeholders*.

IDENTIFICAR Y EVALUAR LOS RIESGOS
En las operaciones, cadenas de
suministro y relaciones comerciales.

POLÍTICAS Y SISTEMAS DE GESTIÓN
Desarrollo de políticas en el marco de la
gestión de derechos humanos.



Infografía 33.
Conducta empresarial responsable modelo OCDE

La debida diligencia cubre el siguiente alcance en la identificación de riesgos:



En nuestras operaciones

Realizamos evaluaciones periódicas para identificar y evaluar posibles riesgos en materia de derechos humanos dentro de nuestras operaciones. Este proceso incluye la supervisión de las condiciones laborales, las prácticas de trabajo y el bienestar de nuestros empleados. Garantizamos el cumplimiento de nuestro Código de Ética y las políticas internas de derechos humanos, y aseguramos una gestión responsable y alineada con nuestros valores.



En nuestra cadena de valor

Extendemos nuestra diligencia debida en derechos humanos a toda nuestra cadena de valor. Colaboramos estrechamente con proveedores y contratistas para verificar que cumplan nuestras normas y políticas. A través de evaluaciones exhaustivas, analizamos sus prácticas laborales y exigimos el cumplimiento de nuestro Código de Ética. En caso de incumplimiento, tomamos medidas correctivas, que pueden incluir la terminación de relaciones comerciales, con lo que reafirmamos nuestro compromiso con los derechos humanos.



En nuevas relaciones comerciales

Para cualquier nueva relación comercial, ya sea una fusión, adquisición o empresa conjunta, llevamos a cabo un riguroso proceso de diligencia debida. Este incluye la evaluación de condiciones laborales, estabilidad financiera, impacto ambiental, y otros factores relevantes. Los riesgos relacionados con derechos humanos identificados en estas evaluaciones son analizados y abordados exhaustivamente, con lo que aseguramos la alineación con nuestros estándares corporativos.



GRI 410-1

Realizamos revisiones periódicas de los riesgos identificados, lo que nos permite anticipar impactos potenciales y ajustar nuestras estrategias de forma proactiva. Este enfoque estructurado garantiza la mejora continua de nuestros procesos de debida diligencia en derechos humanos y refuerza nuestro compromiso con una gestión responsable y sostenible. Cada año evaluamos el 100 % de los procesos en todas nuestras sedes mediante rutinas de autocontrol. En el último periodo, identificamos 20 riesgos de derechos humanos clasificados según su nivel de criticidad: 12 riesgos moderados y 8 considerables. Estos riesgos cuentan con 39 controles vigentes para su mitigación.

Para mitigar estos riesgos, exigimos a contratistas y proveedores cumplir con procesos estrictos de homologación, registro y aceptación de nuestro Código de Ética, respaldados por evidencias como certificaciones que acrediten el respeto a la libertad de asociación y otros derechos fundamentales. Asimismo, aplicamos medidas severas que incluyen la terminación inmediata de contratos ante incumplimientos relacionados con trabajo infantil, juvenil o forzoso.

Tabla 43. Riesgos en derechos laborales y controles vigentes.

TEMA	RIESGOS IDENTIFICADOS Y CONTROLES VIGENTES	DETALLE Y MEDIDAS DE CONTROL
Riesgo en el respeto de la libertad de asociación o negociación colectiva	1 riesgo moderado 1 control vigente	Riesgo relacionado a la libertad sindical. La Subgerencia de Relaciones Laborales se reúne mensualmente con los dos sindicatos para atender solicitudes laborales según la Convención Colectiva. Garantizamos la libre afiliación sindical.
Trabajo infantil o exposición de trabajadores jóvenes a trabajos peligrosos	2 riesgos considerables 2 controles vigentes	Riesgo vinculado a compras. Anualmente, el equipo de compras estratégicas inspecciona a proveedores de insumos estratégicos, y semanalmente realiza visitas inopinadas a proveedores de materia prima ferrosa nacional.
Riesgo de trabajo forzoso	1 riesgo moderado 1 control vigente	Riesgo vinculado al área de compensaciones por restricciones a la libertad de movimiento o cambio de empleo. Toda renuncia recibe una respuesta documentada y liquidación conforme a la normativa vigente.
Otros temas	16 riesgos relacionados 35 controles vigentes	Otros riesgos relacionados con condiciones laborales, abuso de la fuerza, discriminación, hostigamiento y afectaciones a población del entorno.