

# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2012



**INNOVADORA, ECOEFICIENTE  
Y SOCIALMENTE RESPONSABLE**







## Índice

• Declaración de control de GRI	5
• Mensaje del Presidente del Directorio	6
• TASA en síntesis	8
• Acerca de este reporte	11
• Perfil empresarial	14
• Gestión económica	33
• Gestión con los grupos de interés	34
• Gestión ambiental	70
• Los principios del Pacto Mundial	82
• Informe de revisión independiente	84
• Índice GRI	91





## Declaración de Control del Nivel de Aplicación de GRI

Por la presente GRI declara que **TASA** ha presentado su memoria "Reporte de sostenibilidad 2012" a los Servicios de GRI quienes han concluido que la memoria cumple con los requisitos del Nivel de Aplicación A.

Los Niveles de Aplicación de GRI expresan la medida en que se ha empleado el contenido de la Guía G3 en la elaboración de la memoria de sostenibilidad presentada. El Control confirma que la memoria ha presentado el conjunto y el número de contenidos que se exigen para dicho Nivel de Aplicación y que en el Índice de Contenidos de GRI figura una representación válida de los contenidos exigidos, de conformidad con lo que describe la Guía G3 de GRI. Para conocer más sobre la metodología: [www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf](http://www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf)

Los Niveles de Aplicación no manifiestan opinión alguna sobre el desempeño de sostenibilidad de la organización que ha realizado la memoria ni sobre la calidad de su información.

Amsterdam, 29 de mayo 2013

Nelmara Arbex  
Subdirectora Ejecutiva  
Global Reporting Initiative



*Global Reporting Initiative (GRI) es una organización que trabaja en red, y que ha promovido el desarrollo del marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad más utilizado en el mundo y sigue mejorándola y promoviendo su aplicación a escala mundial. La Guía de GRI estableció los principios e indicadores que pueden emplear las organizaciones para medir y dar razón de su desempeño económico, medioambiental y social. [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)*

**Descargo de responsabilidad:** En los casos en los que la memoria de sostenibilidad en cuestión contenga enlaces externos, incluidos los que remiten a material audiovisual, el presente certificado sólo es aplicable al material presentado a GRI en el momento del Control, en fecha 21 de mayo 2013. GRI excluye explícitamente la aplicación de este certificado a cualquier cambio introducido posteriormente en dicho material.



## mensaje del presidente del directorio

1.1, 3.13

En el mundo vemos que se desperdician recursos debido a un uso ineficiente del agua, la electricidad y las materias primas. Invertir en sostenibilidad puede generar grandes beneficios a las empresas y la sociedad: fomenta innovaciones en los procesos productivos, fortalece las relaciones con la comunidad y promueve una imagen positiva de la compañía.

En TASA somos conscientes de ello, por lo que realizamos nuestras operaciones teniendo en cuenta que los temas inherentes al medio ambiente son determinantes para la competitividad (hemos invertido durante el 2012 más de 35 millones de dólares en innovaciones vinculadas a la protección del ecosistema), haciéndose cotidiano

el cumplimiento estricto de los parámetros que norman las buenas prácticas socio ambientales.

Un hito que merece destacarse, es que durante el año 2012 TASA se consolidó como la primera empresa pesquera en liderar el cumplimiento ambiental en el tratamiento de aguas industriales (Límites Máximos Permisibles), adelantándose a la normativa que exige este estándar a partir del 2013 y 2015.

Asimismo, nuestra empresa insistió en la mejora de sus procesos, reduciendo el uso de agua, energía, combustible, perseverando en una cultura organizacional sólida y transparente, priorizando el clima laboral y la seguridad de sus colaboradores y pro-

yectándose a la comunidad a través de proyectos sostenibles en nuestras zonas de influencia.

Este esfuerzo por consolidar nuestra filosofía empresarial fue reconocido por el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco) al colocarnos en el puesto 70 de 100 empresas top con mejor reputación en el Perú y en el puesto 30 como empresa que ostenta las mejores prácticas en responsabilidad social y gobierno corporativo.

Dicho reconocimiento tiene un enorme mérito en tanto TASA no es una empresa con altos niveles de exposición en medios masivos. Sin embargo el jurado - compuesto por empresarios, periodistas, líderes de opinión, sindicatos, ONGs y otros - coincidió en que nuestra empresa debía figurar en ese listado de honor.

Otro hecho que merece tomarse en cuenta es el estudio realizado por el instituto Great Place to Work, el mismo que señala en su última encuesta que el 85% de los colaboradores de TASA siente orgullo de trabajar en nuestra empresa, hecho que reviste singular importancia porque nos habla de compromiso y lealtad para con la organización.

En cuanto a nuestro compromiso con la nutrición del país, el proyecto piloto NutriTASA - que trabaja con un grupo de 100 familias, 107 infantes y 20 madres gestantes del Cusco - logró un importante hito: reducir los índices de desnutrición crónica de 34% a 20% y la anemia moderada de 38% a 0% dentro de la población beneficiaria. Asimismo, se logró incorporar a la anchoveta dentro de la dieta regular de las 100 familias que participan del proyecto.

Este proyecto piloto trabaja conjuntamente con el Ministerio de Salud y la Municipalidad Provincial del Cusco en las llamadas Casas de Vigilancia, lugares donde se evalúa pormenorizadamente los logros alcanzados por el programa, demostrando en los hechos que la asociación empresa privada - Estado puede funcionar de manera efectiva en favor de los menos favorecidos.

Y es precisamente en la sierra del país donde TASA ha contribuido - con sus Centros de Distribución - a elevar el consumo de pescado a más de 2 kilos per cápita, mejorando la nutrición en localidades como Juliaca, Cusco, Apurímac, Abancay y Ayacucho.

¿Y por qué precisamente en estas localidades de la sierra?, por el alto índice de desnutrición crónica que registran y la urgente necesidad de combatirla. Este hecho le valió a la empresa ser reconocida con el premio a la Creatividad Empresarial 2012, además de recibir de la Asociación Perú 2021 el distintivo de "Empresa Socialmente Responsable".

Siempre pensando en la innovación, durante el 2012, se tomó la decisión de crear la empresa TASA Omega S.A., organización que desarrolla desde el 1 de enero del 2013 un proyecto consistente en la construcción y operación de una planta de refinación y concentración de Omega 3 a partir del aceite de pescado como materia prima, en la zona de Pucusana.

El Omega 3 es un aceite que se extrae principalmente de la anchoveta y reporta importantes beneficios al desarrollo cerebral de los niños y a la salud cardiovascular de las personas adultas, convirtiéndose este hecho en un nuevo aporte de TASA a la salud y nutrición de las personas.

Este excelente manejo corporativo se tradujo también en una serie de premios y estímulos que nos impulsan a seguir buscando la excelencia en todas nuestras áreas. Así, obtuvimos el "Premio Nacional a la Calidad y Medalla de Oro 2012", otorgado por el Comité de Gestión de la Calidad de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI); además de los premios concedidos por el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (Récord de Exportaciones e Innovación 2011) y el Premio a la Prevención de Riesgos Laborales entregado por Rímac Seguros.

Para terminar, quiero agradecer a todos los colaboradores de TASA por haber hecho de esta empresa una de las más sólidas del país. Nuestro liderazgo y compromiso marcan la pauta de una gestión transparente e innovadora, abriendo la senda a nuevos mercados.

Cordialmente



Pedro Brescia Cafferata



# 2012 TASA en síntesis

Facturación  
de más de  
**US\$ 600  
millones**

**14 plantas** pesqueras y  
**5 centros de abastecimiento**  
de pescado en la sierra del país.

Alrededor de  
**US\$ 1 millón**  
en inversión social.

**más del 90%**  
destinado al pago de proveedores recae sobre  
abastecedores locales.



Líder en exportación nacional, entre

**24% y 23%**

de participación en harina y aceite de pescado respectivamente.

Inversión en formación del talento de cerca de

**500 mil dólares**

**4 premios**

obtenidos: Premio Nacional a la Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Récord de Exportaciones y Creatividad Empresarial.

Se destinó

**70,464 horas**

de capacitación en temas de seguridad, prevención y control de riesgos.



## acerca de este reporte

3.1  
3.3

Este reporte es la quinta edición anual presentada por TASA, abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2012 y cubre información sobre nuestro desempeño económico, social y ambiental en este lapso.

3.6  
3.7  
3.8

La información contenida en este documento abarca a todas nuestras unidades de negocio (14 plantas de harina y aceite de pescado, 1 planta de congelado, 1 astillero y 4 centros de distribución). No excluye ninguna operación o asunto económico, ambiental y social relevante en términos de este reporte.

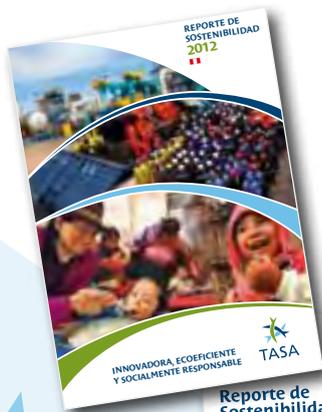
3.9

Como en anteriores publicaciones, usamos las guías del protocolo de la Global Reporting Initiative, en su versión G3.1, porque permiten enriquecer la información solicitada y porque se adecuan a la ya existente.

Para el desarrollo de los indicadores de perfil nos hemos valido de documentos de gestión internos como nuestra última memoria anual e información institucional oficial.

- Las fuentes de información usadas son los resultados de gestión de las distintas áreas de TASA provenientes de nuestros sistemas informáticos y de control de gestión (SAP, E-Bose, QlikView) y de los reportes de las diferentes gerencias.
- En relación con los métodos de valoración aplicados, son similares a aquellos del Reporte de Sostenibilidad 2011.

La elaboración de este reporte ha sido liderada por la Subgerencia de Responsabilidad Social, la cual sistematizó la información remitida por todas las áreas de TASA.



**Reporte de Sostenibilidad 2012**  
121 indicadores reportados, 100% del total  
"A" Self declared  
"A" Third Party Checked  
"A" GRI Checked



**Reporte de Sostenibilidad 2011**  
121 indicadores reportados, 100% del total  
"A" Self declared  
"A" Third Party Checked  
"A" GRI Checked



**Reporte de Sostenibilidad 2010**  
114 indicadores reportados  
"A" Self declared  
"A" Third Party Checked



**Reporte de Sostenibilidad 2009**  
107 indicadores reportados  
"B" Self declared  
"B" Third Party Checked



**Reporte de Sostenibilidad 2008**  
Elaborado bajo la metodología GRI  
84 indicadores reportados  
"C" Self declared



Memoria Social 2007

## 3.5 ¿CÓMO ELABORAMOS ESTE REPORTE?

### 1. Diagnosticamos

- En esta fase consultamos, a través de los diversos canales de relacionamiento, las expectativas de información de nuestros grupos de interés en materia de reporte e informe. En esta fase tuvimos una importante experiencia con la organización de dos paneles de diálogo con representantes de actores influyentes para nuestra empresa, para recoger aportes que enriquezcan este documento.
- En esa misma línea, realizamos un panel en Lima con públicos institucionales y un sondeo con algunos actores, representantes de los mismos grupos de interés, presentes en la ciudad de Chimbote.

Los resultados de estos dos mecanismos llevaron a establecer que los temas que generaban mayor expectativas de información eran: el cumplimiento de los estándares ambientales (ver página 78), la gestión de efluentes (ver página 79), nuestra posición frente a la sostenibilidad del principal recurso del mar peruano: la anchoveta (ver página 71), y la gestión de sostenibilidad en general.

Otra fuente empleada para mejorar nuestro reporte es la revisión y el análisis de otros reportes de sostenibilidad de empresas nacionales y extranjeras con la finalidad de incorporar innovaciones en el nuestro.

### 2. Recopilamos y analizamos

- La retroalimentación recibida de nuestros grupos de interés y la revisión de tendencias a escala nacional y global nos permitieron plantear los temas a reportar.
- Entre los temas priorizados luego de este proceso están la sostenibilidad del recurso pesquero, las relaciones con las comunidades de nuestro entorno y el desempeño en materia ambiental.
- Solicitamos información a todas nuestras gerencias, de acuerdo a sus ámbitos de gestión. Analizamos y procesamos la información asegurando que den respuesta a los indicadores GRI y a los temas de nuestro sector tales como iniciativas ambientales, actuación con el entorno comunitario y transferencia de buenas prácticas en la cadena.

### 3. Redactamos

- Planteamos una estructura amigable y que cubra todos los aspectos a informar en el reporte.
- Jerarquizamos los contenidos de acuerdo a la importancia de los temas sectoriales y particulares.
- Establecimos los contenidos y redactamos los textos que desarrollan los indicadores.





# perfil de la empresa

*Formamos parte del Grupo Breca y somos la más importante empresa pesquera.*

## Quiénes somos

Nos dedicamos a extraer, transformar y comercializar recursos hidrobiológicos para consumo humano directo e indirecto, con una orientación hacia la calidad y el valor agregado en armonía con la comunidad y el medio ambiente. En TASA también prestamos servicios de astillero para la construcción, el mantenimiento y la reparación de embarcaciones navales.

Pertenece a Breca, grupo empresarial fundado y desarrollado por la familia Brescia Cafferata, el cual posee el 99.996% de las acciones de TASA.

2.1

2.6

## Nuestras unidades de negocio son:

2.2

2.8



### HARINA Y ACEITE DE PESCADO

- 14 plantas a lo largo del litoral, tanto de secado a vapor o Steam Dried como de secado a fuego directo o Fair Average Quality (FAQ).
- Las plantas con Steam Dried tienen una capacidad instalada de 1695 t/h.
- Las plantas con FAQ tienen una capacidad instalada de 84 t/h.

### PESCADO CONGELADO

1 planta de congelado en el Callao con capacidad instalada de 521 t/día y capacidad de almacenamiento en cámaras frigoríficas de 14,960 toneladas.

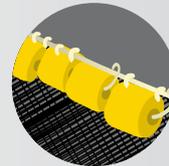


### ASTILLERO

1 Astillero en Chimbote que brinda servicios de construcción, reparación y mantenimiento de artefactos navales a nivel nacional e internacional.

### PESCA

- 50 embarcaciones operativas.
- 38 embarcaciones parqueadas (15 fueron desmanteladas y 4 vendidas).



## Mapa de unidades de negocio de TASA

2.5



## MISIÓN

Brindar al mundo alimentos e ingredientes marinos de alta calidad y valor agregado, en armonía con la comunidad y el medio ambiente.

## VISIÓN

Ser una empresa de clase mundial, líder e innovadora en el aprovechamiento sostenible de recursos marinos con fines nutricionales.

4.8

# VALORES

## Integridad

Actuamos con ética, seriedad y confiabilidad.



## Excelencia

Somos innovadores y mejoramos continuamente nuestros procesos, calidad y tecnología.

## Desarrollo integral

Estamos comprometidos con la seguridad, el aprendizaje y la mejora de nuestra calidad de vida.



## Sostenibilidad

Somos responsables en el uso de los recursos naturales y respetuosos con el medio ambiente y las comunidades donde operamos.

## POLÍTICA DE GESTIÓN

Nuestros compromisos responden a:

- **Satisfacer** las necesidades de nuestros clientes.
- **Brindar** productos inocuos y servicios de alta calidad.
- **Actuar** como una empresa responsable con sus recursos naturales y grupos de interés.
- **Prevenir** la contaminación ambiental, y la ocurrencia de lesiones, enfermedades y actividades ilícitas.
- **Promover** la participación, consulta y desarrollo integral del personal.
- **Cumplir** con las regulaciones, normativas y compromisos aplicables.
- **Mejorar** e innovar continuamente productos, procesos y tecnología.

4.8

4.1

## Gobierno corporativo

4.2

Los órganos de gobierno los conforman la Junta General de Accionistas y el Directorio, el cual se siona mensualmente con la Alta Dirección.

### DIRECTORIO

4.3

LA13

El Directorio está conformado por ocho directores, quienes no asumen funciones ejecutivas directas al interior de la empresa. Se cuenta también con la asesoría de un Centro Corporativo.

De estos ocho directores, cuatro integran un Comité de Dirección que se encarga de analizar y aprobar el planeamiento estratégico y las inversiones de la empresa antes de su presentación a los miembros del Directorio, además de revisar el desempeño de la compañía respecto a la prevención de riesgos y la gestión del talento humano en el nivel gerencial.

El Directorio es responsable de la orientación estratégica de Breca y del emprendimiento de los nuevos proyectos e inversiones, estableciendo una serie de medidas para mantener altos niveles éticos y controlar que se cumplan las leyes, las normas y las políticas corporativas en todos los niveles de la organización.

2.3

### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La Alta Dirección está formada por 17 gerencias y liderada por la Gerencia General. El tipo de organización es matricial, con 3 gerencias de negocio y 14 gerencias que les brindan soporte.

Las funciones y las responsabilidades de las gerencias están descritas en el perfil y el manual de funciones de la organización.

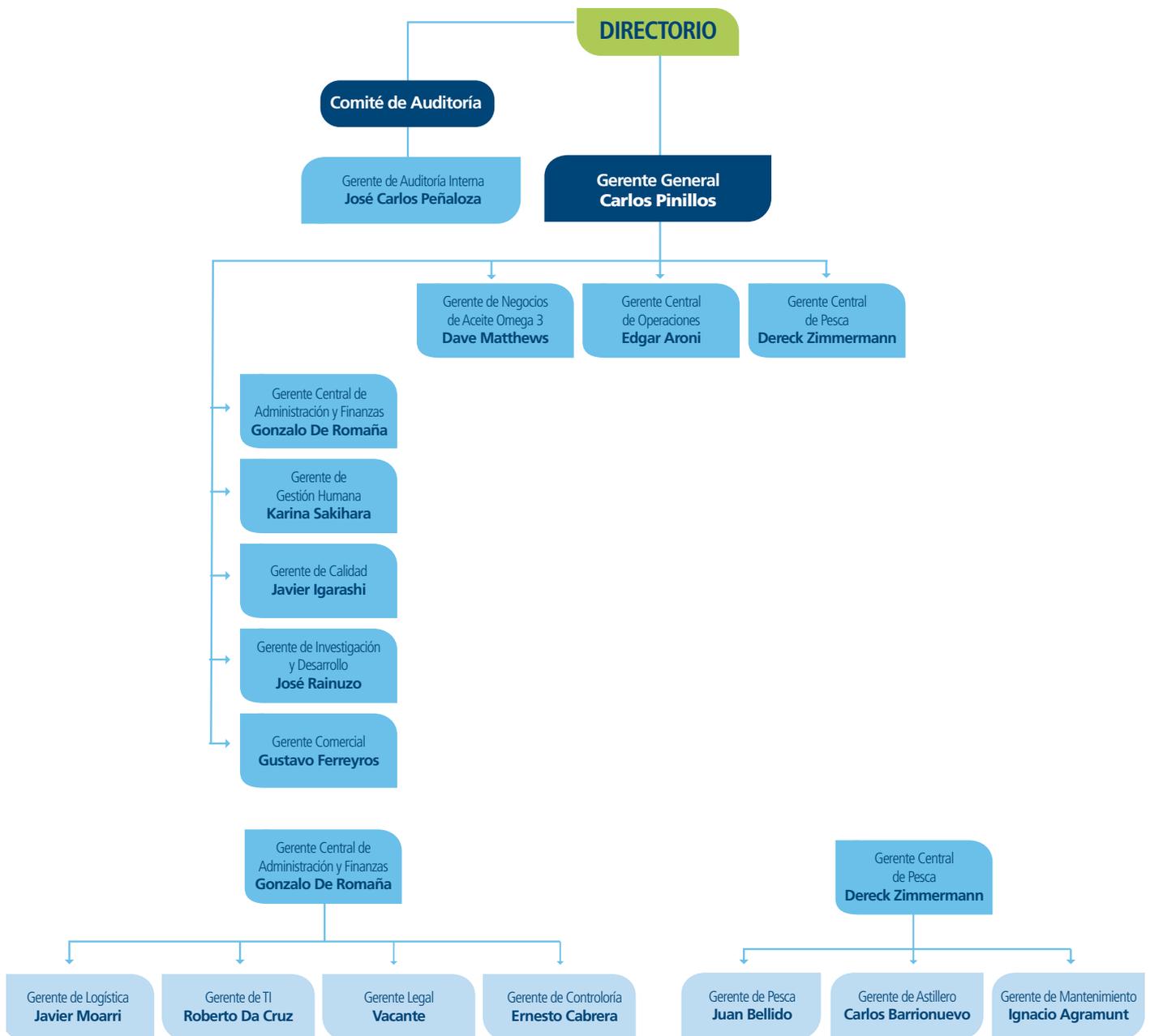
4.10

La evaluación del desempeño de la Alta Dirección la realiza el Centro Corporativo en base a dos aspectos fundamentales: compromiso y competencias. El sistema de incentivos está definido en función al desempeño y los resultados de ambos aspectos.





## ORGANIGRAMA DE TASA



## COMITÉS DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Existen tres comités que sesionan con el Comité de Dirección:

- Comité de Auditoría, Riesgos y Finanzas.
- Comité de Estrategia y Desempeño.
- Comité de Gestión del Talento Humano.

Asimismo se han establecido comités de gestión que se reúnen mensualmente:

- Comité de Gerencia Central de Operaciones.
- Comité de Gerencia Central de Pesca.
- Comité de Consumo Humano.
- Comité Comercial.
- Comité de Calidad.
- Comité de Innovación.
- Comité de Investigación y Desarrollo.
- Comité de Cumplimiento del Código de Conducta y Ética.
- Comité de Auditoría.
- Comités de Tecnología de la Información.
- Comité Legal.
- Comité de Responsabilidad Social y Comunicaciones.
- Comité de Logística.
- Comité de Administración y Contraloría.
- Comité de Planeamiento y Gestión.
- Comité del Talento Humano.
- Comité de Seguridad Física.
- Comités de Seguridad y Salud Ocupacional por cada sede.

Estas instancias permiten que nos aseguremos de que se logren alcanzar los objetivos de sostenibilidad de nuestra empresa debido al monitoreo de su cumplimiento.

Mediante estos comités los colaboradores pueden alcanzar a sus gerentes de área propuestas sobre aspectos sociales, económicos y ambientales. Asimismo, el 100% de los colaboradores se encuentran representados dentro de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada unidad, los que se reúnen mensualmente en cumplimiento de la Ley 29783 y su reglamento.



## Premios y distinciones a nuestros logros en sostenibilidad

### DISTINTIVO ESR 2012: EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

#### Asociación Perú 2021

El Distintivo ESR evalúa el nivel de compromiso de las empresas en cuatro dimensiones: calidad de vida en la empresa, ética empresarial, vinculación con la comunidad y cuidado del medio ambiente. Este reconocimiento pone de manifiesto ante nuestros grupos de interés nuestro compromiso con una gestión socialmente responsable y sostenible como parte de nuestra cultura y estrategia de negocio.



DISTINTIVO ESR 2012  
Empresa Socialmente  
Responsable  
Asociación Perú 2021

### PRIMER LUGAR EN PREMIO CREATIVIDAD EMPRESARIAL 2012

#### Categoría Empresa Descentralizada, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)

Es la tercera vez que TASA obtiene este reconocimiento. En esta oportunidad gracias al mérito de su proyecto «Abastecimiento de pescado en la sierra del Perú: la experiencia de los Centros de Distribución de TASA».

Desde el 2007, TASA asumió el reto de implementar Centros de Distribución en regiones que afrontan índices de pobreza extrema y desnutrición crónica mayor a 20%. Con estos centros, ubicados en Abancay, Ayacucho, Andahuaylas, Cusco y Juliaca, se abastece de pescado de calidad durante todo el año a la población, lo que ha logrado duplicar el consumo per cápita de pescado de 0.96 a 2.03 kilogramos. Se confirma así el compromiso con el mejoramiento de la nutrición en el Perú.



PREMIO CREATIVIDAD EMPRESARIAL 2012  
(Primer lugar)  
Categoría Empresa Descentralizada  
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

### PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD Y MEDALLA DE ORO 2012

#### CATEGORÍA PRODUCCIÓN, COMITÉ DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LA SOCIEDAD NACIONAL DE INDUSTRIAS (SNI)

TASA recibió el Premio Nacional a la Calidad 2012 y la Medalla de Oro en la categoría Producción en reconocimiento a su destacada gestión de calidad en los procesos y el enfoque de mejora continua. El Premio Nacional a la Calidad es el reconocimiento máximo que otorga el país, a través de la Sociedad Nacional de Industrias, a las organizaciones que cumplen rigurosas evaluaciones y demuestran un desempeño sobresaliente en el desarrollo del Modelo de Excelencia en la Gestión Malcolm Baldrige.



PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD  
Y MEDALLA DE ORO 2012  
Categoría Producción  
Comité de Gestión de la Calidad de  
la Sociedad Nacional de Industrias

### PREMIO RÉCORD DE EXPORTACIONES<sup>1</sup>

#### Categoría Innovación, Ministerio del Comercio Exterior y Turismo - PromPerú

TASA obtuvo este premio en la categoría Innovación por su esfuerzo de introducir al mercado su producto Omegaburger, además de incentivar su consumo y promover una alimentación saludable.



PREMIO RÉCORD DE EXPORTACIONES  
Categoría Innovación  
Ministerio de Comercio Exterior y Turismo- Promperú

### PREMIO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Categoría Experiencia Exitosa, Rímac Seguros

Reconocimiento a los avances y los logros obtenidos durante un mismo periodo 2011-2012 a favor de la prevención, la salud ocupacional y el control de riesgos laborales en nuestras operaciones de pesca.

En un año se logró reducir en 40% los índices de frecuencia de accidentes laborales y en 70% los índices de accidentes graves y descansos médicos. Esta distinción ratifica el compromiso de TASA con el fortalecimiento de su Cultura en Seguridad y Salud Ocupacional.



PREMIO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
Categoría Experiencia Exitosa  
Rímac Seguros



<sup>1</sup>Premio obtenido en 2012 de acuerdo con los resultados del periodo 2011.

## Productos

Los productos que elaboramos cuentan con los más altos estándares de calidad y un sistema de gestión de inocuidad para el consumo humano directo e indirecto.

En TASA contamos con modernos equipos que mantienen una temperatura controlada y que permiten un eficiente proceso que transforma la anchoveta (materia prima) en harina de pescado de alta calidad. Asimismo, producimos aceite de pescado rico en Omega 3 con bajos niveles de acidez, dioxinas y PCB (policlorobifenilos). También contamos con laboratorios físico-químicos equipados con tecnología de punta que garantiza la calidad e inocuidad de los productos en las diferentes etapas de los procesos productivos para corregir desviaciones y tomar acciones correctivas en tiempo real, lo que garantiza la calidad del producto.

Los productos que elaboramos se presentan a continuación.

2.2

UNIDAD	TIPO DE PROCESO	PRODUCTO
Consumo Humano Indirecto	Secado a fuego directo (FAQ)	Harina de pescado y aceite de pescado
	Secado a vapor (Steam Dried)	
Consumo Humano Directo	Producto importado (comercialización en el mercado nacional)	Jurel y caballa (entero, HG, HGT)
	Congelamiento en placas	Anchoveta (entera, HG, HGT), perico (filete y porciones), jurel y caballa
	Congelamiento de Salmuera	Anchoveta (entera, HG, HGT).
	Proceso de conservas (Cocidos y crudos)	Filetes de caballa y bonito (RO1000, RO550, ¼ club); entero de anchoveta (RO1000, RO550, ¼ club, Big Tinapa); entero de jurel (1lb tall) grated jurel y anchoveta (1lb tall, 1/2 lb tuna), trozos de caballa. Omegaburger.
Astillero	Reparación y modificación naval Construcción naval	Embarcación o artefacto naval

Nota: HG: sin cabeza ni vísceras, HGT: sin cabeza, vísceras ni cola

En el siguiente cuadro se muestran las ventas de nuestros productos.

	VENTAS				NACIONAL	
	Harina de pescado (t)	Aceite de pescado (t)	Congelado (t)	Conservas (cajas)	Anchoveta (t)	Omegaburger (t)
2011	326,227	61,660	30,339	145,676	122	11
2012	324,365	75,001	29,546	222,576	112	13

PR1

El cuadro a continuación detalla los procesos de evaluación a los que están sujetos los productos, en cada etapa de su ciclo de vida.

Proceso	Si	No
Desarrollo de concepto del producto	x	
Investigación y Desarrollo	x	
Certificación	x	
Fabricación y producción	x	
Marketing y promoción	x	
Almacenamiento, distribución y suministro	x	
Utilización y servicio	x	
Eliminación, reutilización o reciclaje		x

El embalaje de la harina de pescado se realiza en sacos que cumplen con la certificación de aprobación de embalajes / envases para el transporte marítimo de sustancias peligrosas que la Dirección General de Capitanías y Guardacostas exige a nuestros proveedores.

El etiquetado de nuestros productos cuenta con la siguiente información exigida por el Instituto Tecnológico Pesquero:

- Procedencia de los componentes del producto y el servicio
- Utilización segura del producto

PR3



2.7

## Mercados

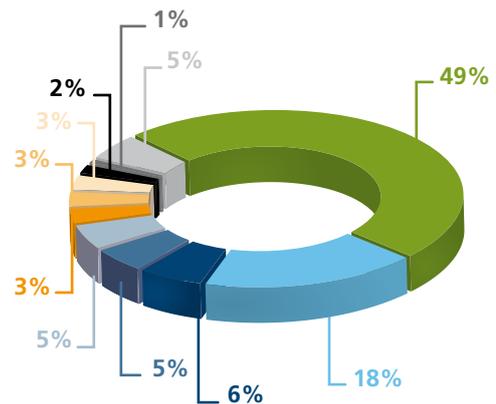
2.8

TASA comercializa sus productos en los cinco continentes (ver gráfico «Nuestros productos en el mercado global»). Este año hemos superado los US\$ 600 millones en facturación por la venta de nuestros productos.

En el 2012, TASA se volvió a posicionar como la empresa líder de la industria pesquera nacional, representando el 24% y el 23% de la exportación nacional de harina y aceite de pescado, respectivamente. Con un volumen de 317,915 toneladas de harina de pescado y 61,884 toneladas de aceite de pescado. Durante el año 2012, TASA exportó el 67% de su producción de harina de pescado a China y Alemania; y el 78% de su producción de aceite de pescado a Dinamarca, Chile y Bélgica.

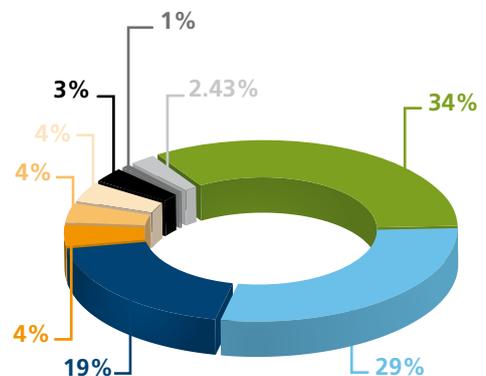
EXPORTACION DE HARINA DE PESCADO POR DESTINO, 2012

Destino	%
China	49
Alemania	18
Chile	6
Turquía	5
Japón	5
Taiwán	3
España	3
Vietnam	3
Australia	2
Italia	1
Otros	5
<b>Total</b>	<b>100</b>



EXPORTACIÓN DE ACEITE DE PESCADO POR DESTINO, 2012

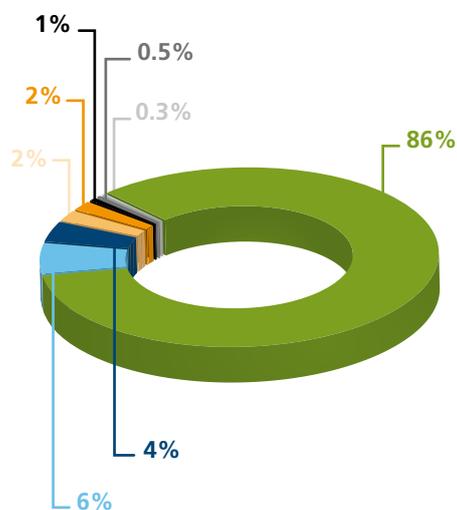
Destino	%
Bélgica	34
Chile	29
Dinamarca	19
Japón	4
España	4
Holanda	4
Bulgaria	3
Canadá	1
Otros	2.43
<b>Total</b>	<b>100.00</b>



Las ventas anuales de TASA para consumo humano, en el 2012 ascendieron a US\$ 54 millones, lo que superó en 28% lo presupuestado, consolidándonos en la venta de pescado congelado a las zonas altoandinas de nuestro país, donde contamos con 4 centros propios de distribución (cámaras frigoríficas) y un distribuidor autorizado en la sierra del país.

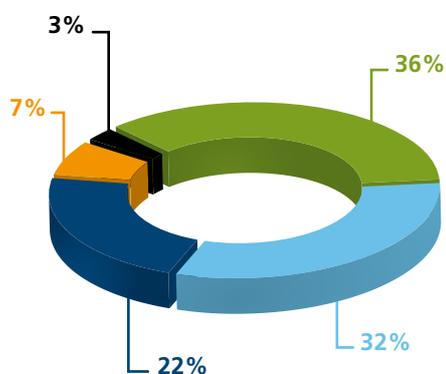
Además, TASA en el 2012 ha sido la tercera empresa exportadora de pescado congelado con alrededor de 29,000 toneladas colocadas en los mercados de Nigeria, Brasil, Angola, España, Estados Unidos, China, Egipto y Sudáfrica.

EXPORTACIÓN DE PESCADO CONGELADO POR DESTINO, 2012	
Destino	%
Nigeria	86
Estados Unidos	6
Brasil	4
Angola	2
España	2
China	1
Sudáfrica	0.5
Egipto	0.3
Total	100.0



En el caso de las conservas de pescado, las ventas fueron de US\$ 5.3 millones, dirigidas tanto a la venta local como a los mercados de España, Sri Lanka y Brasil, con un total de 222,000 cajas.

EXPORTACIÓN DE CONSERVAS DE PESCADO POR DESTINO, 2012	
Destino	%
España	36
Brasil	32
Sri Lanka	22
Uruguay	7
Haití	3
Total	100



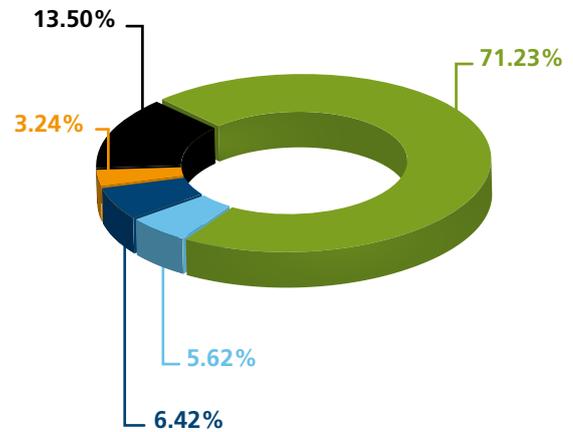
## MERCADO NACIONAL

En conservas, la marca Kontiki estuvo presente en las cadenas de supermercados más grandes del país — sin dejar de lado el abastecimiento a marcas tan importantes como Fanny de Molitalia y A1 de Comercializadora de Alimentos y Abarrotes — y obteniendo precios promedio anuales similares a los del año anterior pero con un mayor volumen en ventas.

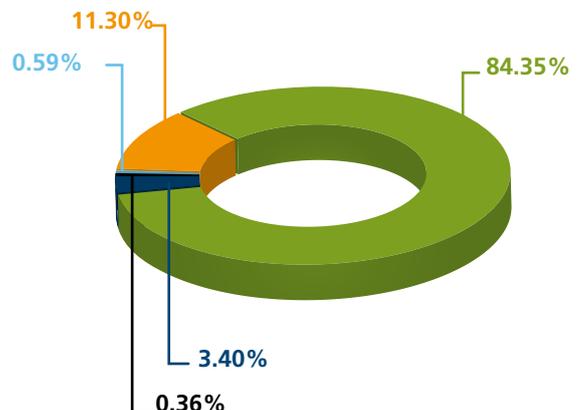
La venta de pescado fresco se realizó en los mercados mayoristas de la capital en los que se colocaron 14,782 toneladas de jurel y caballa, a un precio promedio de US\$ 352 por tonelada. Respecto al congelado, aseguramos el abastecimiento permanente de nuestros centros de distribución en la sierra sur del Perú, donde se logró colocar un poco más de 7 millones de kilogramos en las ciudades de Cusco, Juliaca, Abancay, Andahuaylas y Ayacucho. Las especies comercializadas fueron jurel, caballa y anchoveta, además de otras nuevas como merluza, pejerrey, pota, perico y bonito.

Nuestra participación en la sierra sur del Perú aumentó en 4.5% frente al 2011.

MERCADOS DE ANCHOVETA POR CENTRO DE DISTRIBUCIÓN, 2012	
Destino	%
Callao	71.23
Juliaca	5.62
Andahuaylas	6.42
Abancay	3.24
Cusco	13.50
Total	100.00



MERCADOS DE OMEGABURGER POR CENTRO DE DISTRIBUCIÓN, 2012	
Destino	%
Callao	84.35
Juliaca	3.40
Andahuaylas	0.36
Abancay	0.59
Cusco	11.30
Total	100.00



## ASTILLERO

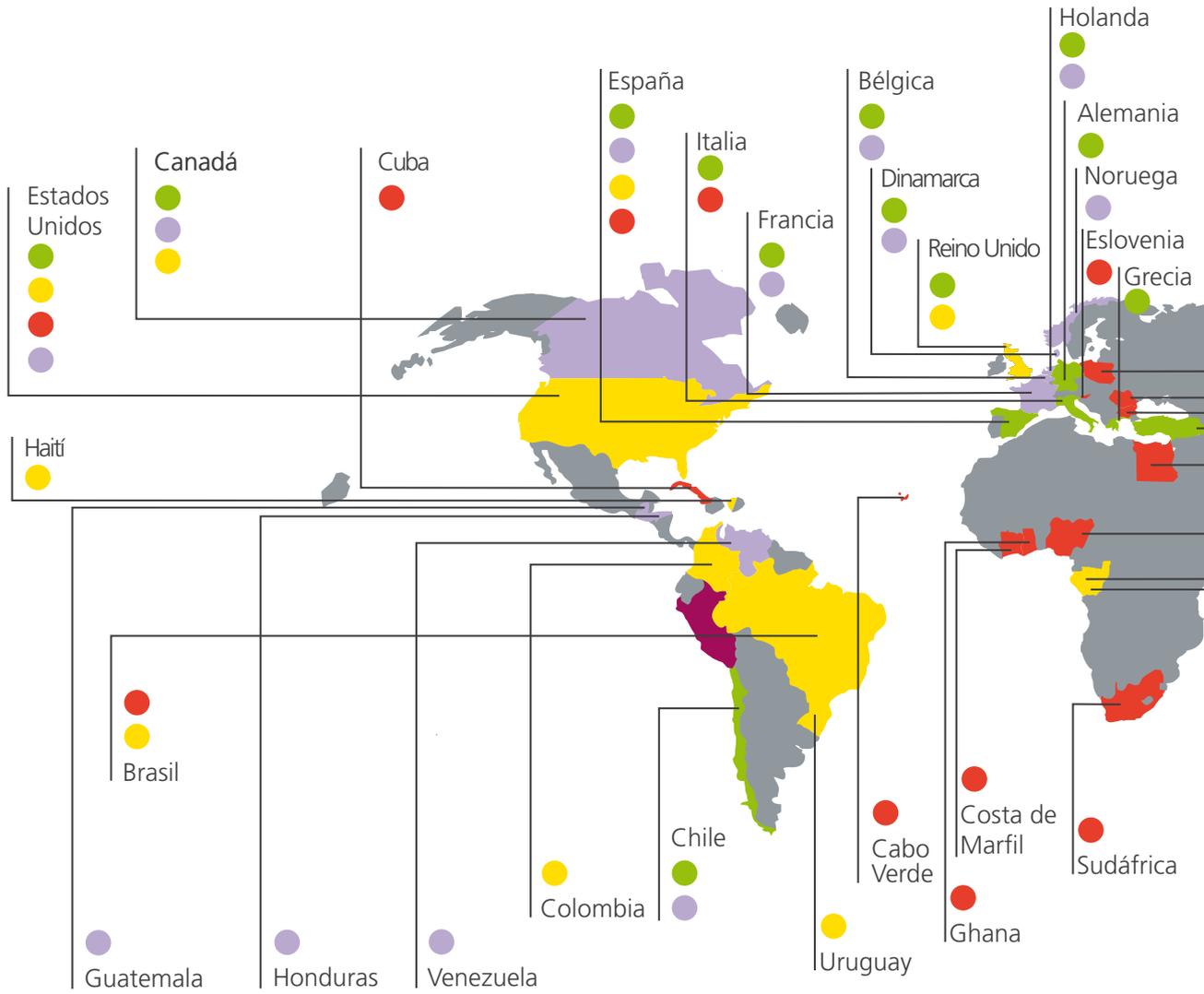
En el 2012, el Astillero inició una nueva etapa en su gestión comercial al exportar servicios. Para hacer realidad este objetivo tuvo que cumplir distintas regulaciones que facilitaron la incursión de la empresa en este nuevo segmento.

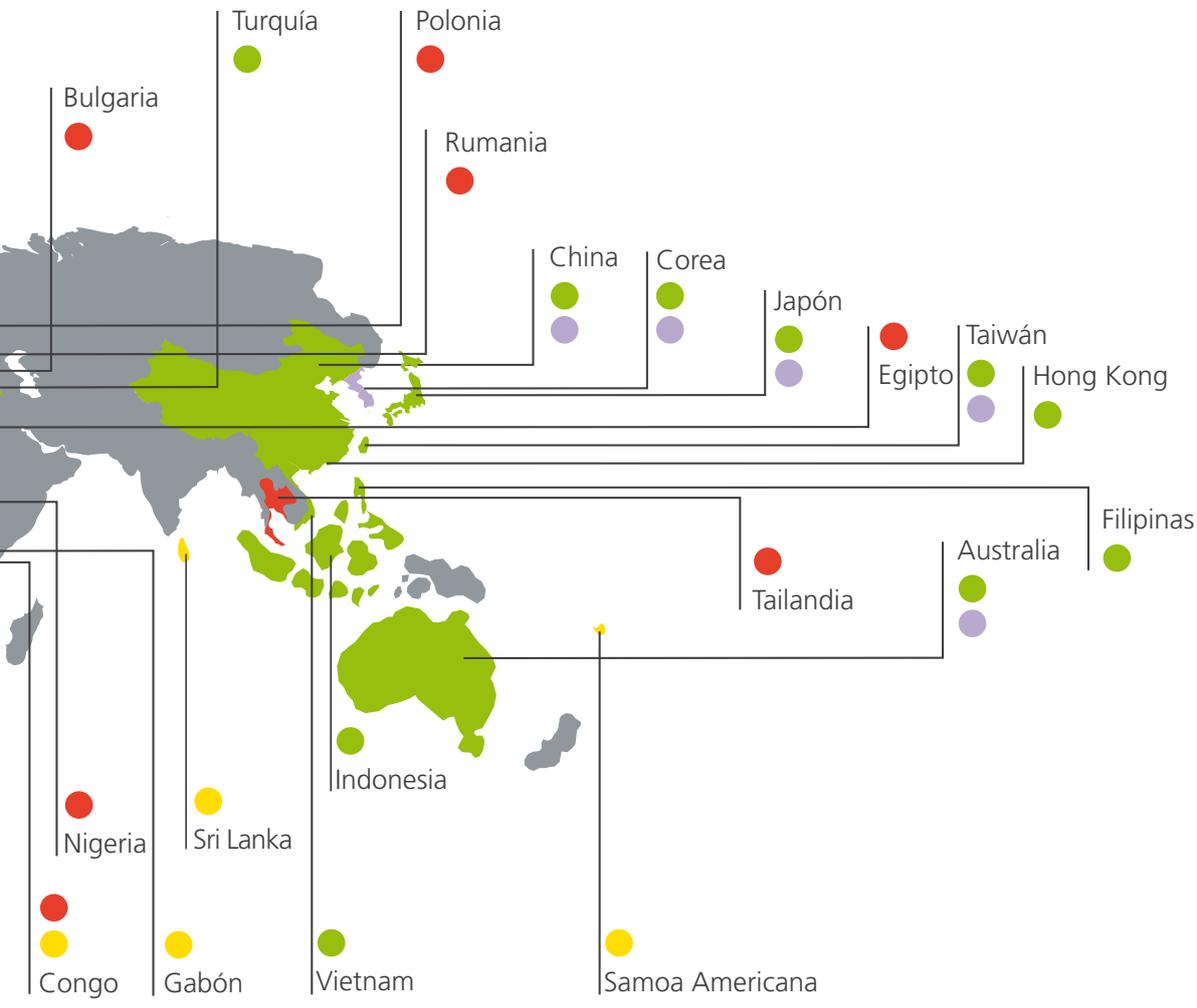
En este contexto, su primer cliente, una empresa ecuatoriana, inició un proyecto de mejoras a su embarcación pesquera, denominada Nilahue, en la que se aplicaron los más altos estándares de calidad y gestión del Astillero.

Como resultado de esta diversificación de servicios, durante el 2012 las ventas ascendieron a US\$ 1'945,000.



### Nuestros productos en el mercado global





- | ● Harina de pescado | ● Aceite de pescado | ● Congelado         | ● Conservas         |
|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Alemania            | Australia           | Brasil              | Brasil              |
| Australia           | Bélgica             | Bulgaria            | Canadá              |
| Bélgica             | Canadá              | Cabo Verde          | Colombia            |
| Canadá              | Corea               | Costa de Marfil     | España              |
| Corea               | Chile               | Cuba                | Estados Unidos      |
| Chile               | China               | Egipto              | Haití               |
| China               | Dinamarca           | Eslovenia           | Reino Unido         |
| Dinamarca           | España              | España              | República del Congo |
| España              | Estados Unidos      | Estados Unidos      | Samoa Americana     |
| Estados Unidos      | Francia             | Nigeria             | Sri Lanka           |
| Filipinas           | Guatemala           | Ghana               | Uruguay             |
| Francia             | Holanda             | Italia              |                     |
| Grecia              | Honduras            | Polonia             |                     |
| Holanda             | Noruega             | República del Congo |                     |
| Hong Kong           | Japón               | Rumania             |                     |
| Indonesia           | Taiwán              | Sudáfrica           |                     |
| Italia              | Venezuela           | Tailandia           |                     |
| Japón               |                     |                     |                     |
| Reino Unido         |                     |                     |                     |
| Taiwán              |                     |                     |                     |
| Turquía             |                     |                     |                     |
| Vietnam             |                     |                     |                     |



TASA-55  
01-22257-71



## Gestión económica

Respecto a la actividad pesquera peruana, en el 2012 se experimentó una reducción de 11.9% en el PBI debido a la menor cuota de anchoveta otorgada por el Ministerio de la Producción en la segunda temporada del año.

La cuota para la extracción de anchoveta en la zona centro-norte para la primera y la segunda temporada fue de 2.7 y 0.8 millones de toneladas, respectivamente, inferior a los 3.7 y 2.5 millones del año 2011. De igual manera, la cuota para la extracción de jurel fue de 120,000 toneladas, mientras que en el año 2011 esta fue de 250,000 toneladas.

En el ejercicio 2012, la empresa obtuvo una utilidad de US\$ 63.3 millones, lo que se tradujo en una disminución de 23% frente a la utilidad de US\$ 82.5 millones del periodo 2011. Sin embargo, las ventas netas ascendieron a US\$ 606.4 millones, lo que representó un crecimiento de 1.7% con respecto del año anterior. De este total, las ventas de harina y aceite de pescado representaron el 90.5%.

El costo de ventas durante 2012 ascendió a US\$ 426.7 millones, lo que significó un aumento de 7.5% frente al año anterior.

Al 31 de diciembre de 2012, la empresa tenía activos totales por US\$ 889.8 millones, los cuales disminuyeron en 8.7% respecto del año 2011. Los activos fijos (netos de depreciación) representan un total de US\$ 514 millones.

### Resultados económicos de TASA, 2012

Valor económico directo creado (en US\$)	2011	2012
Ventas (MM \$)	596'469,344	606'399,000
Valor económico distribuido	2011	2012
Pago a proveedores nacionales (MM \$)	440'337,815	377'545,000
Pago a proveedores extranjeros (MM \$)	20'321,338	12'675,000
Pago de salario y beneficios sociales a colaboradores (MM \$)	44'547,917	42'094,000
Gastos financieros (MM \$)	11'857,025	10'087,000
Pago de tributos (MM \$)	32'203,000	34'325,000
Inversiones ambientales	42'000,000	35'013,360
Inversiones en la comunidad*	716,609	1'022,287

\* Incluye donaciones, actividades de proyección a la comunidad, voluntariados, proyectos sostenibles, auspicios y patrocinios y apoyo a APRO's (Asociaciones de productores de harina y aceite de pescado).



## gestión con los grupos de interés

4.14

TASA, bajo el marco de un modelo de gestión responsable, establece compromisos estratégicos con sus grupos de interés a partir de una visión común de desarrollo. Con ellos mantiene relaciones asertivas y transparentes para garantizar el desarrollo y el crecimiento sostenible de todas las partes.

4.15

4.16

Nuestros grupos de interés han sido identificados y priorizados en base a cuatro criterios: nivel de influencia, percepción, comunicación y flexibilidad de estos en relación con la gestión de la empresa.

4.17

Cualquier cambio en la definición de los grupos de interés tiene un impacto directo sobre los objetivos estratégicos, por ello esta etapa está sujeta a la aprobación de la Alta Dirección, que revisa y aprueba los cambios anualmente.

## Grupos de interés de TASA, 2012

Grupos de interés	Subgrupos	
1. Accionistas	Sin subgrupos	
2. Acreedores financieros	Sin subgrupos	
3. Armadores	Preferentes y eventuales	
4. Colaboradores	Patrones	
	Especialistas (Ingenieros de máquina, pilotos)	
	Empleados	
	Obreros	
	Tripulantes	
	Seleccionadoras de consumo humano	
5. Comunidad	Planta Paíta	Paíta
	Planta Parachique	Sechura
	Planta Malabrigo	Rázuri
	Planta Chimbote	27 de Octubre
	Planta Samanco	Samanco
	Astillero	Huanchaquito
	Planta Supe	Supe
	Planta Végueta	Caleta de Végueta
	Planta Callao Norte	Márquez
	Planta Callao Sur	Bolognesi
	Planta Pisco	Pisco playa / Pisco pueblo / San Andrés
	Planta Atico	Atico
	Planta Matarani	Matarani / Mollendo
	Planta Ilo	Ilo
6. Clientes	Astillero	Construcción
		Reparación
	Consumo Humano Indirecto (por volumen de venta)	Clientes A
		Clientes B
	Congelados y conservas locales	Institucionales
		Mayoristas
		Autoservicios
Congelado y conservas exterior		
Fresco		
7. Estado	Gobiernos locales	Otros reguladores
	Ministerio del Ambiente	
	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	
	Ministerio de la Producción	
	Ministerio de Inclusión Social	
8. Proveedores	Proveedores de servicios	Generales y especializados
	Proveedores de bienes	Insumos
		Repuestos
		Activos
		Internacionales

En TASA asumimos compromisos estratégicos con cada uno de nuestros grupos de interés, recogemos y analizamos sus expectativas y establecemos canales de comunicación que aseguren un relacionamiento asertivo.

El siguiente gráfico sintetiza los compromisos estratégicos asumidos con cada uno de nuestros grupos de interés, sus expectativas y los canales de comunicación que hemos establecido con ellos.



### Canales de comunicación específicos

	Memoria anual	Boletín ComunitASA (Cuatrimestral)	Encuestas de satisfacción	Materiales de difusión y comunicación externa*	RevisTASA (Bimensual)	TASA Te Comunica	Documentos institucionales y normativos	Recepción de sugerencias	Boletín legal	Materiales de difusión y comunicación interna**	Intranet
Accionistas	x										
Acreedores financieros	x										
Armadores		x									
Clientes		x	x	x							
Colaboradores					x	x	x	x	x	x	x
Comunidades		x		x							
Estado		x		x							
Proveedores		x	x								

\* Incluye dípticos, *brochures*, videos (inducción planeamiento estratégico, resumen de actividades internas y externas, entre otros), *spot* radiales, avisos publicitarios, entre otros.

\*\* Incluye convocatorias, comunicados, consejos, anuncios, *brochures*, campañas, *flyers*, dípticos, videos (inducción, planeamiento estratégico, resumen de actividades internas y externas, entre otros) *spots* radiales, avisos publicitarios, entre otros.



Visita de clientes asiáticos a la planta TASA de Pisco Norte

## ¿CÓMO NOS RELACIONAMOS?

LA GESTIÓN DEL DIÁLOGO ES UNA DE LAS TAREAS FUNDAMENTALES EN NUESTRO RELACIONAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS, YA QUE NOS PERMITE COMPRENDER SUS PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS Y POSIBILITA ESTABLECER OBJETIVOS EN COMÚN.

Nuestra industria tiene mayor impacto en el entorno costero y en la sostenibilidad de los recursos marinos. En ese sentido, los asuntos que son materia de interés en nuestros stakeholders son: gestión ambiental, políticas y prácticas de sostenibilidad en general, comunicación y transparencia, y generación de oportunidades de negocio en las comunidades donde operamos.

### RETROALIMENTACIÓN DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS SOBRE NUESTRA GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD

Los paneles de diálogo multi *stakeholders* son una metodología que permite recoger de manera directa las percepciones de los grupos de interés. Nosotros venimos utilizando esta herramienta desde una anterior edición.

Esta vez organizamos un panel de diálogo en Lima con públicos institucionales con la participación de nuestros grupos de interés y contamos con la presencia de diez representantes pertenecientes al Estado, nuestros colaboradores y proveedores, instituciones de la sociedad civil, expertos en temas pesqueros y medios de comunicación especializados. También realizamos un sondeo con algunos actores, representantes de los mismos grupos de interés, en la ciudad de Chimbote (pun-

to neurálgico de la actividad pesquera nacional). Entre los temas que se enfatizaron en este ejercicio de retroalimentación, y que nos recomendaron como oportunidades de mejora de nuestra gestión sostenible, están:

- Organizar y difundir adecuadamente a la comunidad especializada la abundante información que generamos en materia de investigación pesquera y marítima. Esto ayudaría también, según indicaron, a aumentar los niveles de transparencia de TASA.
- Trabajar en el fortalecimiento de una cultura de sostenibilidad en los tripulantes. Los representantes de nuestros grupos de interés opinaron que para generar esta cultura se debe incrementar la capacitación e incentivar prácticas acordes.

Además de ello, según los resultados de estos dos mecanismos se dedujo que los temas que mayor expectativas de información generan son el cumplimiento de estándares ambientales (ver página 78), la gestión de efluentes (ver página 79), la posición de TASA frente a la sostenibilidad del principal recurso del mar peruano: la anchoveta (ver página 71), y la gestión de la sostenibilidad en general.

Cabe destacar dos características importantes de esta recepción de opiniones:

- La participación de un facilitador independiente ajeno a nuestra empresa, lo que permitió garantizar un espacio de neutralidad.
- La indagación acerca de la opinión del relacionamiento de TASA y su liderazgo en la gestión de la sostenibilidad, más que el reporte de sostenibilidad en sí.

## El desarrollo sostenible

TASA se caracteriza por su estricto comportamiento ético, el compromiso con la seguridad y el desarrollo de sus colaboradores, la satisfacción de sus clientes y un enfoque de sostenibilidad con todas sus partes interesadas.

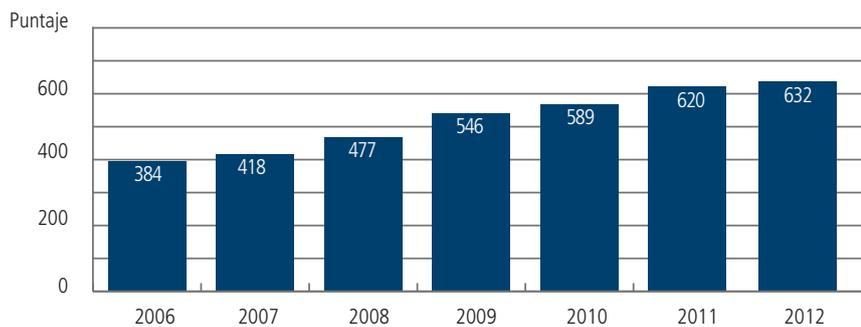
Nuestro enfoque de desarrollo sostenible tiene como marco — además de nuestra visión, misión, valores y política de gestión — el código de conducta y ética, el sistema de gestión de riesgos, el sistema integrado de gestión y el de relación con nuestros grupos de interés, teniendo en cuenta los impactos sociales, económicos y ambientales.

También implementa esta estrategia de sostenibilidad mediante la formulación de objetivos y proyectos a través de su mapa estratégico, el que es revisado todos los años y desplegado entre todos los colaboradores de la organización.

Promovemos una cultura de alto desempeño y mejora continua bajo un Modelo de Gestión (Malcom Baldrige), el cual guía el aseguramiento de la sostenibilidad. Desde el año 2006 autoevaluamos nuestro modelo de gestión y se compara con la evaluación de consultores externos obteniendo un puntaje anual. Los aspectos que mide este modelo de gestión son seis y cada uno de ellos tiene subaspectos:

- Liderazgo: liderazgo de la Alta Dirección y gobierno y responsabilidad social
- Planeamiento estratégico: desarrollo e implementación de las estrategias
- Orientación hacia el cliente: voz del cliente y compromiso con el cliente
- Medición, análisis y gestión del conocimiento: medición, análisis y mejora del desempeño organizacional, y gestión de la información, el conocimiento y la tecnología de la información
- Orientación hacia el personal: ambiente y compromiso del personal
- Enfoque en la operación: sistemas y procesos de trabajo

**Autoevaluación del modelo de gestión de TASA, 2006-2012**



## 4.8 Ética y medidas anticorrupción

Contamos con un Código de Conducta y Ética, usado por las distintas instancias de nuestra organización, el cual establece los principios y las normas que regulan el comportamiento de nuestros colaboradores. Las principales normas se refieren a la no discriminación, las medidas anticorrupción, la lucha contra el acoso o la agresión por sexo, edad, color, religión, condición física o filiación política.

Algunos de sus aspectos son:

- Debida diligencia (cuidado profesional y honestidad en el desempeño de las funciones).
- Evitar el conflicto de intereses.
- Uso apropiado de los bienes de la empresa.
- Confidencialidad de la información.
- Cumplimiento de leyes y regulaciones.

- Además, el Código de Conducta y Ética de TASA incluye medidas para evitar conflictos de intereses que se aplican a todos los colaboradores de la compañía.

TASA tiene como política revisar, actualizar y difundir en todas sus sedes la declaración de misión y valores, así como el Código de Conducta y Ética y los principios relevantes para un desempeño económico, ambiental y social con calidad, asumiendo el rol de líder en el sector pesquero.

Adicionalmente, contamos con políticas corporativas provenientes del Grupo Breca, al que pertenecemos, que incluyen temas de finanzas corporativas, auditoría interna, legal y planeamiento estratégico, entre otros, los cuales regulan nuestra actuación.

4.6

SO2

El Código de Conducta y Ética es aplicable a toda la Compañía y, para asegurar este propósito, el Comité de Cumplimiento, formado por el Gerente de Auditoría, Gerente General, Gerente de Talento Humano, Gerente Legal, Gerente de Administración y Finanzas y el Asesor de la Alta Dirección, ha designado a la Gerencia de Auditoría Interna la responsabilidad del despliegue y la actualización a todos sus colaboradores.

Contamos con un canal de comunicación, «Línea Ética», que permite a todos nuestros grupos de interés reportar hechos que representen un incumplimiento del Código de Conducta y Ética, o que se opongan a los valores de la compañía.



SO2

4.4

El mecanismo de reporte de estos hechos o eventos se realiza a través del correo electrónico <lineaetica@tasa.com.pe> o de la página web <www.tasa.com.pe>, la que deriva automáticamente a la cuenta de correo electrónico ya mencionada.

Estos reportes son derivados al Comité de Cumplimiento, el cual asigna un responsable de investigar los hechos y, en base a las conclusiones, se toman decisiones, las que son sancionadas de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y los dispositivos legales vigentes.

HR3

La Línea Ética ha sido difundida al 100% del personal a través de diversas actividades durante el año 2012. Dentro de estas actividades se puede mencionar: publicación en RevisTASA, envío de correos electrónicos masivos, charlas de inducción al nuevo personal, y charlas de difusión del Código de Conducta y Ética.

Es importante resaltar que el Comité de Cumplimiento ha asignado responsabilidades y establecido procedimientos que aseguran la confidencialidad y la reserva de los reportes recibidos.

En los años de existencia de TASA ningún integrante de la Alta Dirección ha cometido una falta ética ni se ha vinculado a la empresa con hechos reñidos con la moral.

HR4

El Código de Conducta y Ética establece nuestro compromiso con que no haya abuso, discriminación, acoso o agresión basada en sexo, edad, color, religión, condición física o filiación política en TASA. Durante el año 2012 no se han recibido denuncias por incumplimiento de estas consideraciones.

SO4

Como parte de las actividades del Comité de Cumplimiento desarrolladas en el año 2012 se han recibido cuatro denuncias por irregularidades relacionadas con cuatro de las 16 localidades en las que la empresa realiza sus actividades económicas. Todas ellas fueron materia de análisis por parte del Área de Auditoría Interna y reportadas de manera oportuna a la Gerencia General para el establecimiento de las correspondientes medidas correctivas.



4.11

## Gestión de riesgos

SO2

La gestión de los riesgos se aplica a todo TASA y tiene como base los lineamientos del Directorio y la Gerencia General. Todas las gerencias son responsables de identificar y controlar los riesgos en coordinación con todas las unidades responsables.

- Los riesgos operativos se gestionan a través del Área de Planeamiento y Gestión que reporta a la Gerencia Central de Administración y Finanzas, la cual identifica y actualiza los riesgos de todos los procesos de la organización en la Matriz de Riesgos Operativos en la que se establecen los cronogramas de planes de acción y seguimiento de indicadores. Esta Matriz de Riesgos Operativos se utiliza como imput clave para el proceso anual de Planeamiento Estratégico.
- Esta matriz incluye el análisis de los riesgos de mercado, de crédito, liquidez y aquellos que ocasionalmente se produzcan por efectos de cambios climatológicos.
- Los controles financieros los administra la Gerencia de Contraloría, área responsable de la revisión y la aprobación de los procedimientos de la empresa para asegurar que se cuente con los controles adecuados.
- La Gerencia de Auditoría Interna, la cual reporta al Comité de Auditoría, es responsable de determinar si los procesos administrativos, contables y financieros de TASA, tal como están diseñados

EC2

y aprobados por la Gerencia, son fiables, adecuados, funcionan y/o se cumplen.

Los resultados de las evaluaciones realizadas por el Área de Auditoría Interna se reportan al Comité de Auditoría, considerando los siguientes aspectos:

- La materialidad y el nivel del riesgo.
- El incumplimiento regulatorio.
- Los temas significativos en los procesos de TASA, y las mejoras identificadas.

Por su parte, la Jefatura de Seguridad Física cuenta con el Procedimiento de Gestión de Riesgos, para prevenir actividades ilícitas e incidentes de corrupción en las operaciones y determinar el contexto y los escenarios de amenaza en cada una de sus instalaciones considerando las características de cada una de ellas y de los procesos que se evalúan. De esta manera, se identifican, analizan, monitorean y comunican los riesgos relevantes o significativos entre todo el personal involucrado en el proceso y/o en la instalación. Esta evaluación se plasma en la matriz de riesgos de seguridad física, la misma que establece un programa de tratamiento y mitigación de los riesgos identificados. Del 100% de los riesgos identificados se han mitigado el 96%, permitiéndonos conseguir la recertificación BASC en todas las unidades operativas.

SO2

Durante el año 2012 se actualizó y desplegó a todos los involucrados el Plan de Manejo de Crisis y el Plan de Continuidad de Negocios. Estos documentos son una guía para afrontar situaciones que puedan afectar las operaciones y/o la reputación de la compañía, estableciendo planes de acción y asignando responsables para su implementación.

El 2012 fue un año atípico la primera temporada de centro norte presentó una gran abundancia de juveniles, lo que representó una seria dificultad para la administración pesquera realizada por el Estado y para las empresas. Adicionalmente mostró temperaturas superiores a las normales lo que no permitió que la anchoveta crezca según lo esperado, por lo que la segunda cuota del año fue reducida.

Cabe resaltar que el Estado peruano a través del ENFEN ha creado un índice Costero El Niño (ICEN), para la región 1 y 2 donde se encuentra el Perú. Este índice puede ayudar a tomar mejores decisiones para la sostenibilidad del recurso en la región.



## SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

TASA, a través del Área de Seguridad, determina y verifica permanentemente que las políticas y los valores de las empresas de vigilancia privada se encuentren alineados con la política y los valores de nuestra organización.

Conscientes de que el servicio de vigilancia y la seguridad de nuestra empresa dependen directamente de las condiciones con que estas se desarrollen, se realizan reuniones mensuales con los representantes de la empresa de seguridad para tratar los siguientes temas: capacitación, cumplimiento de los beneficios laborales y condiciones de mejora en el bienestar de los agentes asignados.

En el 2012 TASA ha trabajado con las siguientes empresas de vigilancia privada:

- J & V Resguardo - Liderman: realiza el servicio de vigilancia privada. En el 2012 TASA tuvo en promedio 260 agentes de vigilancia Liderman distribuidos en nuestras instalaciones de todo el país a nivel nacional.
- Solmar (Soluciones Marítimas): realiza el servicio de traslado, resguardo, guardianía a bordo de nuestro producto terminado de una planta a otra, o desde una planta a los terminales de almacenamiento o puertos de embarque, al igual que la seguridad en las embarcaciones pesqueras que se encuentren en bahía o en el Astillero.

TASA cuenta además con seis operadores permanentes para el Centro de Control del sistema de vigilancia electrónica.

### VERIFICACIÓN Y CAPACITACIÓN A LOS AGENTES DE VIGILANCIA

Las actividades de capacitación al personal de vigilancia se brindan en cumplimiento del programa de su propia empresa y de las programadas por TASA, como inducción a los procedimientos y las políticas internas.

A partir de 2012, TASA cuenta con tres Supervisores Regionales de Seguridad Física y Prevención de Riesgos que tienen como funciones principales:

- La supervisión permanente de las actividades y las condiciones del personal de seguridad, lo que incluye la verificación de las capacitaciones programadas para ellos.
- Realización de un programa de capacitación al personal de vigilancia sobre cumplimiento de procedimientos internos, política y valores de TASA.

### Programa de capacitación a agentes de vigilancia y resguardo, 2012

Total de agentes de vigilancia y resguardo	260
Agentes capacitados	243
Porcentaje de capacitación	93.5%

### MEDIDAS TOMADAS POR TASA PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD

- En el 2012, tras evaluar los riesgos a los que se exponían los agentes de resguardo al realizar el servicio sobre las tolvas en los camiones de transporte, se decidió prohibir dicha práctica y disponer que todos los agentes viajen en las cabinas de los camiones acompañando a los choferes como medida preventiva.
- También se realizaron auditorías laborales a las empresas que nos prestan vigilancia privada con la finalidad de verificar:
  - Aspectos contractuales y salariales
  - Cumplimiento de obligaciones socio-laborales
  - Seguros e implementos de seguridad
  - Políticas internas y de capacitación
  - Manuales, reglamentos y obligaciones de tipo formal

Con las observaciones encontradas se convocaron reuniones con el área legal y los representantes de las empresas de vigilancia para determinar las acciones correctivas en pro del bienestar y las buenas prácticas de derechos humanos de los trabajadores de vigilancia.

## Gestión con clientes

TASA mantiene relaciones cercanas con sus clientes basadas en la confianza y el respeto, nuestros productos son elaborados bajo altos estándares de calidad e inocuidad y nos preocupamos por el cumplimiento de los acuerdos y las expectativas de nuestros clientes con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de satisfacción, como:

- Calidad e inocuidad de nuestros productos y servicios.
- Cumplimiento de requisitos legales en las operaciones, el etiquetado, la comercialización y la distribución.
- Cumplimiento de los acuerdos contractuales.
- Prevención de actividades ilícitas, contaminación ambiental e incidentes ocupacionales.
- Buenas prácticas de responsabilidad social y ambiental.

### SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

El Sistema de Escucha al Cliente incluye a los clientes actuales y potenciales, tanto del mercado nacional como internacional. Este sistema permite mantener una estrecha relación con ellos para obtener, procesar, analizar y entregar información relevante para el cumplimiento de sus necesidades, al igual que conocer las tendencias del mercado.

Los clientes pueden comunicarse con TASA a través del correo, la página web, la vía telefónica o de forma verbal. Si las comunicaciones se relacionan con reclamos u observaciones, estas se registran en un sistema de control para solucionarlas en el corto plazo.

PR5

La Gerencia Comercial y la Gerencia de Astillero mantienen indicadores y realizan encuestas para conocer el grado de satisfacción de los clientes, las que sirven posteriormente para aplicar oportunidades de mejora.

En el 2012 las encuestas registraron los siguientes resultados:

### Encuestas de satisfacción de los clientes (%)

Sector	2011	2012
Consumo Humano Directo	90	89
Consumo Humano Indirecto	87	87
Astillero	96	91

La Gerencia Comercial es la responsable de nuestra estrategia de marketing que define los productos, precios, mercados y promociones.

Nuestra empresa no se encuentra adherida a ninguna organización que promueva la responsabilidad social en comunicaciones de marketing.

No se reportó incidente alguno relativo al incumplimiento de regulaciones de las comunicaciones de marketing, privacidad y fuga de datos personales de clientes.

PR6

PR7

PR8

### Mercados, productos y expectativas de los clientes

Mercado	Productos	Expectativas del cliente
Nacional e internacional	Harina de pescado	Calidad homogénea
	Aceite de Pescado	Inocuidad
	Productos congelados	Trazabilidad
	Conservas de pescado	Entrega a tiempo
	Aceite refinado (Omega 3)	Atención expeditiva Documentación de embarques adecuada y a tiempo



### ABASTECIMIENTO DE PESCADO EN LA SIERRA DEL PERÚ: LA EXPERIENCIA DE LOS CENTROS DE DISTRIBUCIÓN DE TASA

Los centros de distribución (CD) de TASA son una estrategia comercial que busca el ingreso del pescado congelado a nuevos mercados para mejorar el nivel nutricional, en especial infantil, de los hogares de todo el Perú.

Las zonas donde ha ingresado la cadena de distribución se caracterizan por su nivel significativo de pobreza y desnutrición crónica. Estas zonas son Abancay, Andahuaylas, Cusco y Ayacucho; las cuales poseen al menos 20% de hogares pobres y más del 20% de población con problemas nutricionales.

TASA, con la instalación y el abastecimiento de los CD, mejoró el acceso de la población al pescado en condiciones óptimas para el consumo humano. Las especies ofrecidas por TASA, como anchoveta, jurel y caballa, incrementaron la oferta de alimentos en las zonas donde se distribuyen; por lo que los ingresos de los clientes mejoraron por la comercialización del pescado congelado. Este producto se insertó dentro de un mercado que tiene potencial para crecer sostenidamente en el tiempo, pues se ha articulado con la creciente demanda de pescado por parte de los restaurantes por la evolución positiva del sector turismo.



Centro de distribución Cusco

#### ¿Cómo funcionan?

Durante la temporada de pesca, los barcos de TASA salen al mar y capturan diferentes especies de peces de importancia comercial y con alto contenido proteico. Luego, estos peces se congelan en la planta en el Callao, cuentan con una capacidad de 15,000 toneladas.

De esta manera, TASA garantiza el abastecimiento sostenido de pescado congelado durante todo el año en sus CD. Finalmente, se programan unidades (camiones refrigerados) que cumplen con todas las exigencias de calidad para el transporte de alimentos para realizar el envío semanal a cada CD.

El personal comercial de TASA se asegura que los almacenes de los CD estén abastecidos como mínimo al 80% de su capacidad. Se tiene establecido como proceso en TASA que si el almacén tiene menos del 80% del espacio ocupado, se repone de inmediato las toneladas requeridas para cubrir ese stock. El objetivo de este proceso es lograr mantener el suministro de abastecimiento en un nivel óptimo ante eventuales problemas que puedan afectarlo, por ejemplo, huelgas, bloqueos, derrumbes, entre otros.

Una vez disponible el pescado en los CD, se pone en marcha la cadena de venta en la zona: el mayorista distribuye el producto al minorista quien, a su vez, lo ofrece al público en los mercados de la localidad. De esta manera, los pobladores se proveen de un alimento rico en proteínas y alto contenido energético.

Es importante señalar que este circuito de venta no se limita a la ciudad, sino que se traslada a pueblos muy distantes de los CD. Muchos distribuidores llevan el pescado a lugares alejados de la sierra y la selva donde el producto es muy solicitado. Por ejemplo, en Andahuaylas se vende para el mercado local y los distribuidores lo llevan a Uripa, Antabamba, Grau y otras localidades fuera de la capital departamental.

Camión refrigerado transportando productos Kontiki a centros de distribución



Punto de venta de AnchoveTASA y Omegaburger en Végueta



## Gestión con proveedores

Una cadena de abastecimiento eficiente es fundamental para el buen desempeño de nuestra empresa, por ello mantenemos una estrecha relación con nuestros proveedores y buscamos que continuamente mejoren sus procesos con la finalidad de brindarnos productos y servicios de calidad.

Se evalúa permanentemente el desempeño de los proveedores mediante indicadores de cumplimiento relacionados con oportunidad y confiabilidad del material y/o el servicio. Cuando se trata de un proveedor único, se busca la manera de optimizar el bien y/o el servicio recibido, apoyando su crecimiento y buscando alianzas de largo plazo.

### HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

Desde el 2009 se inició el proceso de homologación que consiste en la realización de auditorías a los proveedores críticos a través de empresas especializadas. Los criterios auditados están relacionados con el desempeño del proveedor según los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión:

- Situación financiera y obligaciones legales
- Capacidad operativa
- Gestión de la calidad e inocuidad
- Seguridad, salud y medio ambiente
- Gestión comercial
- Sistema BASC (prevención de actividades ilícitas)
- Responsabilidad social y aspectos de derechos humanos

En esta homologación también se incluyeron preguntas relacionadas con el cumplimiento de los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Como resultado de este proceso, al cierre

del 2012 se ha homologado a 161 proveedores y se ha realizado 35 renovaciones.

La homologación de proveedores permite determinar las debilidades y las oportunidades de mejora de los diferentes suministradores. Una vez realizado este diagnóstico, se obtienen puntajes según desempeño que se comunican a los proveedores. Aquellos que no alcanzan el puntaje mínimo requerido son contactados por TASA para apoyarlos en el mejoramiento de sus capacidades productivas u organizacionales.

La finalidad de este procedimiento es asegurar el cumplimiento de los requerimientos de calidad/inocuidad, y de las obligaciones laborales, ambientales y de seguridad y salud ocupacional por cada proveedor.

### DESARROLLO DE NUEVOS PROVEEDORES

A partir del mes de septiembre de 2012, TASA inició el proyecto Desarrollo de Proveedores. Una primera etapa, realizada entre agosto y octubre de 2012, consistió en la búsqueda de proveedores en cada una de las zonas en las que opera TASA. Se ha logrado ubicar a 80 potenciales proveedores.

A partir del mes de noviembre se inició la segunda etapa, la cual consiste en capacitar a los proveedores identificados de cada una de las zonas. Esta etapa se lleva a cabo con las áreas de seguridad y salud ocupacional, tanto de operaciones como de flota, y seguridad física. Ya se ha realizado una primera reunión con los proveedores de Chimbo-te, Pisco, Matarani, Mollendo e Ilo, en la que se ha tratado temas relacionados con la nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y exámenes médicos ocupacionales.



Para el 2013 se realizarán reuniones en todas las zonas en las que se encuentran nuestras unidades operativas. Asimismo, se tiene proyectado realizar charlas de capacitación en cada una de estas zonas sobre temas relacionados con sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, medio ambiente, calidad y responsabilidad social.



## COMPRAS

EC6

Como parte de la fidelización de proveedores, TASA mantiene contratos de compra con aquellos considerados estratégicos. Estos contratos incluyen cláusulas sobre derechos humanos, como prohibición de la realización de trabajos forzados, trabajo infantil y discriminación, entre otros aspectos.

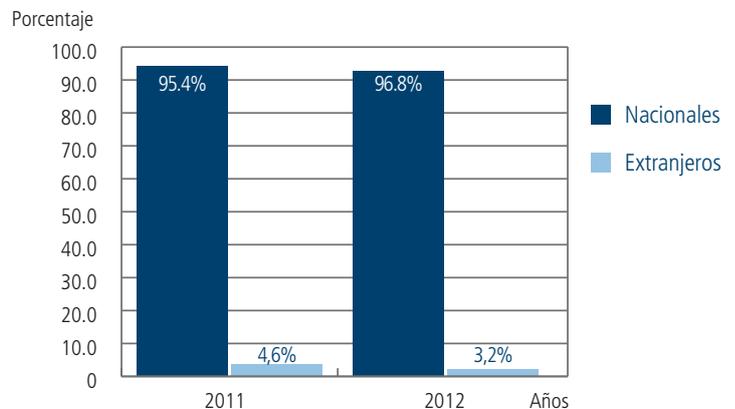
Una de las políticas es priorizar las compras de bienes y servicios a través de proveedores nacionales y de preferencia de la localidad en la que se encuentra la unidad de negocio, de esta manera se asegura un abastecimiento oportuno y eficiente.

En el 2012, los pagos a proveedores sumaron US\$ 390'220,000, de los cuales US\$ 377'545,000 se orientaron a proveedores nacionales y US\$ 12'674,000 a proveedores extranjeros.

### Compras a proveedores por nacionalidad (US\$)

	2011	2012
Nacionales	417'258,697	377'545,000
Extranjeros	20'294,003	12'674,000
Total de compras en US\$	437'552,701	390'220,000

### Compras a proveedores por nacionalidad, 2011 - 2012 (%)



### COMUNICACIÓN Y SATISFACCIÓN DE PROVEEDORES

TASA cuenta con la herramienta E-Bose, sistema que, a través de un portal en Internet, permite a los proveedores informarse sobre la situación de las compras, su estado de cuenta, los pagos realizados y los nuevos pedidos.

Anualmente se realizan encuestas de satisfacción para conocer las opiniones de nuestros proveedores relacionadas con los atributos de integridad, compromiso, beneficio, innovación, comunicación, actitud y trato. Como resultado de la encuesta efectuada en el año 2012 se obtuvo 86.5%, a diferencia del 2011 en que esta cifra fue 84%.

### INNOVACIÓN LOGÍSTICA: SISTEMA DE ESLINGAS

El sistema de eslingas es una innovación logística en el sector pesquero nacional que contribuye a optimizar las tareas de las etapas de producción-almacenamiento, traslados internos y exportación de nuestros productos (harina de pescado en sacos).

El sistema incluye el rediseño de los almacenes que aumenta su capacidad en 35%, la adecuación de procesos y el uso de equipos especiales de transporte y tecnologías adaptadas a las necesidades locales de embarque y desembarque. Todo ello ha generado más de US\$ 2 millones de ahorros en costos para TASA, además de beneficiar a sus clientes, su cadena de suministro y sus colaboradores directos e indirectos en temas vinculados a la salud ocupacional.

#### ¿Qué son las eslingas y cómo funcionan?

Este sistema de eficiencia logística está basado en el uso de eslingas, herramienta de elevación que permite el izaje de carga. Cada eslinga está formada por una base de polipropileno y cintas estructurales de alta tenacidad con resistencia UV, útil para cargas de aproximadamente dos toneladas, lo que equivale a 40 sacos.

Esta iniciativa comenzó en el año 2010, con el análisis del perfil y la evaluación de su viabilidad de acuerdo con nuestra realidad. En el 2011 se hicieron las pruebas finales, se adquirieron los equipos y se puso en marcha en nuestra planta de Chimbote (planta piloto). Durante el 2012 ha sido generalizada en todas nuestras plantas.



## Gestión humana

Nuestros colaboradores son nuestro principal capital, nos preocupamos en fortalecer las relaciones con ellos y ofrecerles alternativas de desarrollo laboral y personal.

LA1

LA13

### COLABORADORES

El perfil de nuestros colaboradores está basado en un modelo de competencias alineado al plan estratégico de la empresa que establece como su eje central los valores de TASA.

Nos preocupamos por promover el empleo en los sectores emergentes del Perú. De nuestros 3440 colaboradores — 46 menos que el año anterior —, 45.84% fueron obreros y 31.05%, tripulantes.

EC7

Debido a que tenemos presencia en las principales provincias costeras del país, procuramos priorizar la contratación de candidatos de la zona de operaciones siempre que cumplan con el perfil del puesto vacante. En el caso de que no existan candidatos en la zona de acuerdo con este perfil, se inicia la búsqueda en zonas aledañas, y solo como última alternativa se contrata personal de Lima que se traslada a la zona de operaciones.

Al cierre del año 2012 contamos con 3440 colaboradores, cuya distribución por tipo de contrato y rango se presenta en el siguiente cuadro.

### Personal por tipo de contrato y edad

Criterio	Características
Estabilidad*	60.6% de nuestros colaboradores es personal estable, mientras el resto tiene un contrato a plazo fijo.
Rango etéreo	El mayor grupo de colaboradores se encuentran en el rango de 30 a 50 años

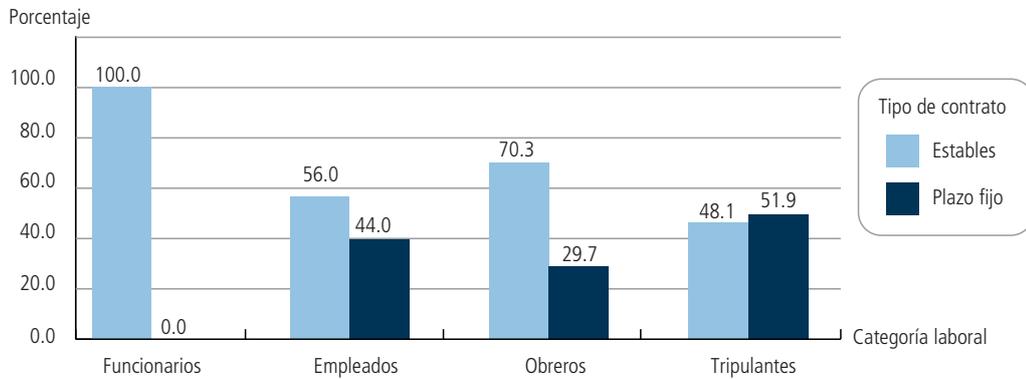
\* Contrato a plazo indeterminado.

### ESTABILIDAD

El 60.6% de nuestros colaboradores es personal estable, mientras que el resto tiene un contrato a plazo fijo. A continuación se muestra el porcentaje de colaboradores con contrato a plazo indeterminado por categoría laboral.



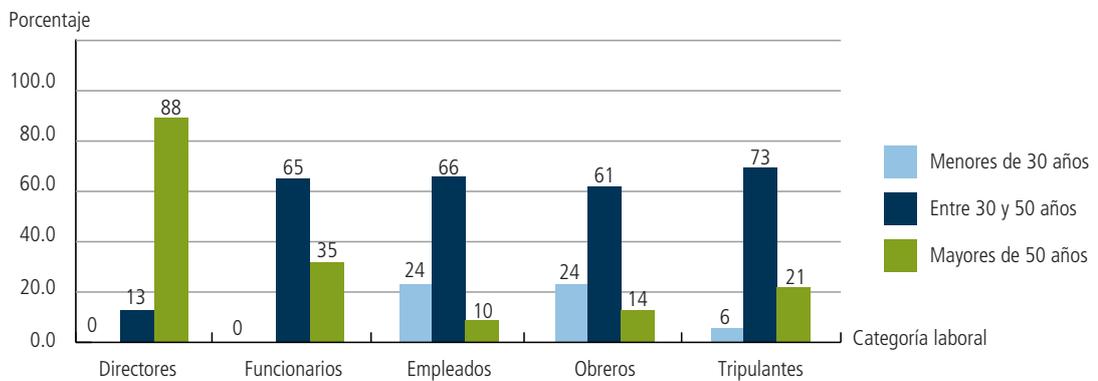
### Colaboradores por categoría laboral y tipo de contrato (%)



### RANGO ETÁREO

El siguiente gráfico presenta la distribución de nuestros colaboradores por categoría laboral y rangos de edad.

### Colaboradores por categoría laboral y rango de edad (%)



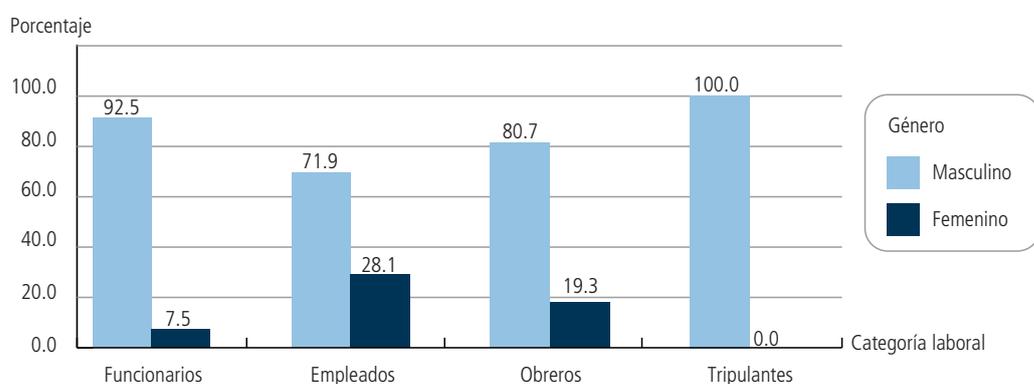
### POR CATEGORÍA Y GÉNERO

En TASA trabajan 519 mujeres. La mayoría se desempeña como empleadas y obreras. Tres de ellas forman parte de la plana gerencial (funcionarias). En términos porcentuales, se observa una diferencia aún importante con el grupo masculino, el cual tiene una presencia mayoritaria en las cuatro categorías laborales. La industria nacional tiene todavía un desafío en esta materia pues viene de una larga tradición de predominio masculino, en la pesca al igual que en los demás rubros extractivos (minería e hidrocarburos).

### Colaboradores por categoría laboral y género, 2011 - 2012

	2011		2012	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Funcionarios	36	1	37	3
Empleados	481	174	543	212
Obreros	1,311	361	1,273	304
Tripulantes	1,122	0	1,068	0
<b>Total</b>	<b>3,486</b>		<b>3,440</b>	

### Colaboradores por categoría laboral y género, 2012 (%)



LA2

### ROTACIÓN DE PERSONAL

En cuanto a nuestro índice de rotación, este año tuvimos 27% de rotación de personal, en su mayor proporción perteneciente a la unidad de negocio Consumo Humano.

### Rotación de personal, 2011 - 2012

	2011		2012	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
	479	93	550	59
	38	7	375	41
<b>Total</b>	<b>517</b>	<b>100</b>	<b>925</b>	<b>100</b>
<b>Índice de rotación</b>	<b>15%</b>		<b>27%</b>	

EC5

**ESCALA SALARIAL**

Con respecto al sueldo mínimo vital peruano vigente al 31 de diciembre de 2012, el salario promedio inicial en TASA fue superior en 36.64%. Como se observa en el cuadro, este aumentó en 2.15% con respecto al año anterior.

**Escala salarial de colaboradores, 2011-2012**

	2011	2012
Promedio salarial inicial en TASA (S/.)	907.8	1,024.8
Salario mínimo vital (S/.)	675.0	750.0
Porcentaje en que el promedio salarial de TASA supera el salario mínimo vital	34.49	36.64

LA14

**Distribución de los ingresos laborales por categoría laboral y género, 2011-2012 (%)**

	2011		2012	
				
Funcionarios	65	35	58	42
Empleados	56	44	54	46
Obreros	62	38	61	39
Promedio	61	39	58	42

LA3

**BENEFICIOS SOCIALES**

Nuestros colaboradores acceden a los beneficios sociales dispuestos por las normas legales y a beneficios adicionales aprobados por la Gerencia General.

Beneficios para trabajadores de TASA			
Adelanto de utilidades y gratificaciones para cubrir gastos de salud	x	Jornal mínimo para obreros sobre el 35% adicional al mínimo de ley	x
Adquisición de productos de TASA y descuento por planilla: Conservas y congelados.	x	Movilidad y refrigerio*	x
Aguinaldo por navidad (Aguinaldo y juguetes por navidad)	x	Otorgamiento de adelantos a los trabajadores en caso de enfermedad, accidente o sepelio	x
Apoyo para capacitación**	x	Otorgamiento de préstamos por cada hijo en edad escolar o cursando estudios superiores	x
Asignación familiar	x	Pago del record vacacional acumulado en caso de no cumplir los días de Ley	x
Bonificación por producción**	x	Permisos con goce de haber en caso de fallecimiento de familiares	x
Bonificaciones por apoyo en trabajos específicos en otras plantas	x	Permisos de hasta 01 día no compensable***	x
Bono por fallecimiento de familiar directo (Cónyuge e hijos)	x	Reparto de utilidades	x
Canchas de esparcimiento en algunas plantas	x	Seguro de Vida Ley desde el inicio de las labores	x
Exámenes médicos ocupacionales	x	Uniformes para colaboradores de planta*	x

\* Sólo trabajadores de planta de harina y aceite de pescado y planta de congelados.  
 \*\* No aplica a todo el personal.  
 \*\*\* De no usarse se paga el equivalente a un jornal. Solo para trabajadores obreros.

## BENEFICIOS ADICIONALES

Nuestros colaboradores gozan también de beneficios en ocasiones especiales, los cuales se presentan en el siguiente cuadro.

Actividad	Fecha	Dirigido a	Nº de Participantes
DivertiTASA (talleres de verano)	Enero / febrero	Hijos de los trabajadores	667
Copa Verano (Actividad deportiva)	Febrero / marzo	Todo el personal	2,481
Día del Pescador	Junio	Todo el personal	1,926
Celebraciones (Día del padre, día de la madre y día del trabajo)	Mayo / junio	Todo el personal	7,100
Aniversario: Copa TASA y ArtisTASA (campeonato de fútbol, show de talentos por el aniversario)	Septiembre	Trabajadores de todas las unidades a nivel nacional	2,000
Fiesta de Navidad para los hijos de los colaboradores	Diciembre	Hijos de todos los trabajadores	4,935
Brindis por fin de año	Diciembre	Todo el personal	3,194
Emprendimiento y fortalecimiento de capacidades	Todo el año	Esposas de los trabajadores	475

EC3

## PROGRAMAS DE CESES

Durante el 2012 fueron tres los trabajadores que cesaron debido a la eliminación de su puesto de trabajo y accedieron voluntariamente a un conjunto de beneficios que exceden las indemnizaciones que establece la ley, coadyuvando además a cubrir sus necesidades de salud, alimentación, capacitación y apoyo para jubilación.

En el caso de los tripulantes, fueron 43 los cesados por los programas de incentivos por Ley de Cuotas, de ellos el 44% se acogieron a los Incentivos para Reconversión Laboral y al Programa de Desarrollo y Promoción de MYPES.



LA10

LA11

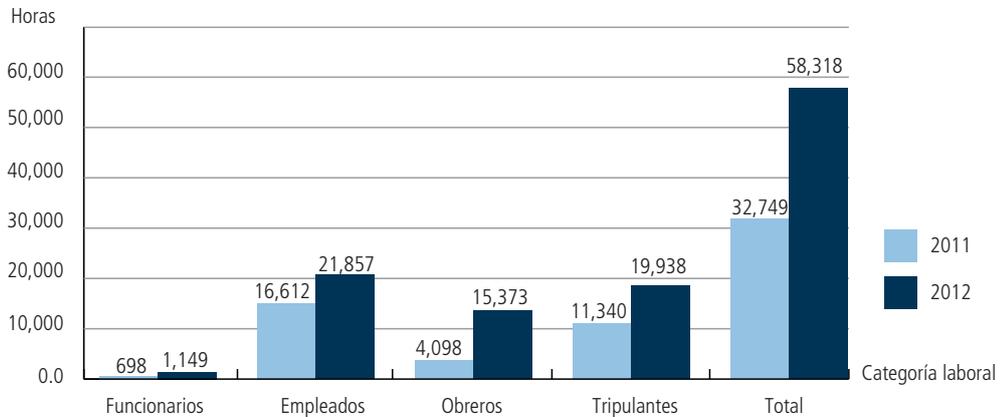
## FORMACIÓN DE CAPACIDADES Y DESEMPEÑO

Durante el 2012 se realizaron 58,318 horas de capacitación, en promedio 16.6 horas/colaborador al año, lo que supera en 56% las horas de capacitación impartidas en el 2011.

### Tiempo de capacitación de colaboradores, por categoría laboral, e inversión en capacitación, 2011-2012

Año	Tiempo promedio de capacitación (horas)				Tiempo total de horas de capacitación	Inversión en capacitación (US\$)
	Funcionarios	Empleados	Obreros	Tripulantes		
2011	23.27	23.17	3.72	10.27	32,749	394,535
2012	28.74	28.95	9.75	18.67	58,318	496,459

## Tiempo de capacitación de colaboradores por categoría laboral, 2011 - 2012



Dentro de las actividades de capacitación se incluyen:

- **Programa Piloto Escuela de Operarios**, el cual se enfoca a nivelar los conocimientos básicos de matemáticas, física y comunicaciones. Este programa se impartió en las plantas de Pisco Norte, Supe, Malabrigo, Paita, Samanco, Callao y Chimbote.
- **Programa de Desarrollo de Habilidades Directivas**, dirigido a todos los colaboradores con personal a cargo para mejorar sus competencias de liderazgo y el clima laboral en la empresa.
- **Programas de Capacitación Externa**, pueden ser cursos de actualización, idiomas, especialización, pregrado y maestrías.
- **Coaching individual y grupal para gerentes y subgerentes**, con la finalidad de potenciar las capacidades directivas de los líderes.

Asimismo, se prosiguió con diversos programas que promueven el desarrollo y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Aquellos de mayor participación fueron los siguientes:

- **Programa Emprende con TASA**, con la participación de 475 esposas de trabajadores y 36 horas de capacitación por persona. En total 17,100 horas de capacitación.
- **Programa Estilos de Vida Saludable**, el cual incluyó un Programa de Nutrición (292 trabajadores), el Día de la Fruta (610 trabajadores) y la Campaña Antiestrés (3647 trabajadores).

- **Paseo a Planta**, dirigido a los hijos y los familiares de los trabajadores, con 4 horas de duración por unidad. En las 17 unidades se llevaron a cabo un total de 68 horas de visitas.

Mediante el Comité de Cultura y Seguridad, liderado por Gestión Humana, se lanzaron los Absolutos de Cultura con el propósito de consolidar la cultura organizacional de TASA y reforzar los temas de seguridad. Se han desarrollado diversas acciones al interior de la empresa, siendo la más importante la «Charla de 5 minutos».



Absolutos de Cultura



HR3

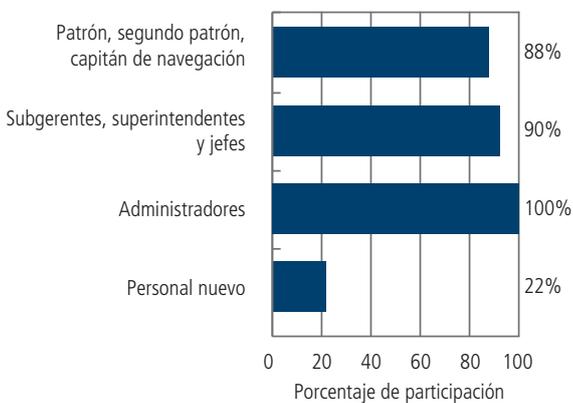
### CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN ÉTICA Y MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN

SO3

Durante el 2012, el despliegue del Código de Conducta y Ética se enfocó principalmente al personal de mandos medios de la organización, considerando subgerentes, superintendentes, jefes, patrones y administradores, al igual que al personal nuevo como parte del proceso de inducción.

Con este fin, se efectuaron 4 jornadas de charlas de despliegue, 2 en San Isidro y 2 en el Callao. La participación del personal se presenta en el siguiente gráfico.

Participación de colaboradores en capacitación en ética (%)



Asimismo, se estableció como uno de los objetivos de gestión la capacitación y la evaluación de los colaboradores de TASA en materia de seguridad, prevención de riesgos y medidas anticorrupción en general. El cumplimiento en cada una de las unidades se evaluó mediante el seguimiento en hojas de enfoque y cronogramas de cumplimiento.

El personal de TASA se encuentra en constante capacitación. Con este propósito, se ha preparado en temas de seguridad a los responsables de las áreas claves, quienes son los encargados de replicar los conocimientos adquiridos en organizaciones especializadas. En el 2012 se programaron 6 capacitaciones in house, dictadas por diferentes instituciones y dirigidas a gestores de relaciones humanas, jefes de patrones y tripulantes, jefes de calidad, administradores (coordinadores BASC), jefes de almacenes y personal de seguridad.

Además, se realizan capacitaciones dirigidas a todo el personal de TASA a manera de sensibilización y se mantienen indicadores internos que garantizan el seguimiento y la medición de las capacitaciones programadas para el universo de trabajadores considerados.

#### Porcentaje de trabajadores capacitados

Total de trabajadores considerados	1,853
Total de trabajadores capacitados	1,525
Promedio de cumplimiento	72%

# ¡EMPRENDE CON TASA!

Programa para esposas de trabajadores.

TASA, a través de su Área de Desarrollo Humano y Bienestar, desarrolló el programa Emprende con TASA con el propósito de incentivar y guiar a las esposas y los familiares de sus colaboradores en el fortalecimiento de sus habilidades gastronómicas para que puedan establecer su propio negocio.

El programa se ejecutó con éxito en todas las unidades, tuvo una duración de 6 semanas por curso y consiguió convocar la participación masiva de esposas, hijas y hermanas de nuestros colaboradores, quienes desarrollaron destrezas culinarias teniendo como inspiración la AnchoveTASA.

Para iniciar el acercamiento con las esposas se realizó un primer contacto con los colaboradores, con la intención de que ellos las inviten a participar. Una vez completada la lista de emprendedoras dispuestas a asumir el reto, se realizó una presentación formal para atender sus expectativas y crear un clima de cordialidad.

Este programa se desplegó en dos fases:

- **Fase I. Emprendimiento, Motivación y Plan de Negocio:** Se trabajaron diversos aspectos de la motivación, actitudes positivas y competencias con la finalidad de despertar el emprendimiento y posteriormente abordar la elaboración de sus planes de negocio.
- **Fase II. Talleres de Cocina:** Se brindaron los conocimientos, las herramientas y las técnicas necesarias para ser una excelente chef. En todos los talleres se utilizó la AnchoveTasa Kontiki.
- Como clausura del programa se organizó un **festival gastronómico** donde las participantes se lucieron con platos innovadores en base a la anchoveta.



Entre los principales beneficios se pueden mencionar:

- Cobertura total en las unidades de TASA: 475 familias beneficiadas con el proyecto.
- Impulso a la inclusión familiar y la igualdad de oportunidades.
- Apoyo y favorecimiento del desarrollo integral y el bienestar psicológico de los colaboradores y sus familias, en especial sus esposas.

El programa promueve la mejora de la economía familiar y, como consecuencia, de la calidad de vida de los colaboradores de TASA. Además, fomenta una nutrición saludable a través del consumo de anchoveta.



**HR3**

Para TASA es también importante la formación de los trabajadores en derechos humanos, propósito con el cual se realizaron los programas que se presentan en el siguiente cuadro.

Programas	Características	Número de Participantes
Emprende con TASA cuyo objetivo fue el de contribuir con el desarrollo de competencias emprendedoras, favorecer el empoderamiento y liderazgo femenino y la sensibilización de los colaboradores sobre el rol de sus esposas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se brindó en todas las plantas.</li> <li>• En total 8,550 horas de capacitación.</li> <li>• Un promedio de 18 horas por participante.</li> <li>• Inversión total de US\$ 18,954.42.</li> </ul>	475
Taller de Parejas para mejorar las relaciones y comunicación entre ellos	Realizada en la Planta de Congelado	150
Taller de Género, Masculinidad y Violencia contra la Mujer y Sensibilización en la No Violencia de Género.	Realizado en Atico, Ilo y Administración Central	76



## MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO

Desde el año 2008, en TASA realizamos la evaluación del desempeño de nuestros colaboradores para reconocer el buen trabajo realizado e identificar las oportunidades que permitan al colaborador mejorar su desempeño individual y los resultados del equipo.

Nuestro modelo de evaluación del desempeño considera la evaluación de tres dimensiones:

- Funciones del puesto.
- Compromisos de acción.
- Competencias:
  - Esenciales para todos los colaboradores.
  - De liderazgo para aquellos colaboradores con personal a cargo.

Todos los colaboradores, empleados y operarios, con más de 6 o 3 meses en la empresa, respectivamente, participan de nuestro proceso anual de Evaluación del Desempeño. Este incluye una etapa de retroalimentación en la que el colaborador, en coordinación con su jefe, define los compromisos de acción que lo ayudarán a mejorar su desempeño y cumplir sus objetivos. El cumplimiento de estos compromisos se revisará en la siguiente evaluación del desempeño.

Posteriormente, la información recabada en este proceso de evaluación se utiliza en la etapa de retroalimentación entre el jefe directo y el trabajador en la cual se elabora el Plan de Desarrollo Individual.

En el 2012 participaron del proceso 600 trabajadores empleados, lo que representa 83% del total de trabajadores empleados, con un nivel de cumplimiento de 99.8%.



## COMUNICACIÓN INTERNA

Durante el 2012 la comunicación interna en TASA continuó enfocando sus esfuerzos para convertirse en una aliada estratégica del crecimiento, sostenibilidad y consolidación de la cultura TASA, principalmente para contribuir con la generación de orgullo y sentido de pertenencia.

El Área de Comunicación continuó desempeñando un rol importante en el asesoramiento de campañas internas, actividades y/o piezas comunicacionales diversas para llegar al colaborador. Asimismo, se continuó mejorando los medios técnicos de comunicación, tal como se expone en el cuadro siguiente.

Nombre del Medio de Comunicación	Canal de Comunicación
Boletín legal	Digital
Boletín tripulante al día.	Impreso
Brochures, dípticos, trípticos, banners, volantes, afiches, entre otros.	Impreso
Documentos institucionales y normativos (Código de conducta, RIT, RSHI, DHS-Directiva de hostigamiento sexual, entre otros).	Impreso
Flyers electrónicos convocatorias, comunicados, consejos, anuncios, campañas, entre otros.	Digital
Intranet	Digital
Memoria anual.	Digital
Página web: <a href="http://www.tasa.com.pe">www.tasa.com.pe</a>	Digital
Red social: Facebook, Youtube.	Digital
Reporte de sostenibilidad.	Digital
RevisTASA.	Impreso y digital
TASA te comunica. Intranet.	Impreso (periódico mural) y digital
TASA Tv (piloto).	Audiovisual
Videos: inducción, planeamiento estratégico, resumen de actividades internas y externas, entre otros.	Audiovisual y digital

Como cada año, destaca el aporte de la red de corresponsales internos de comunicación, quienes apoyaron, previa capacitación, en la redacción de noticias y la realización de fotografías para la RevisTASA.



También se continuó con la red humana de líderes de comunicación interna Red-TASA, equipo voluntario de operarios que apoya en el despliegue de mensajes clave de la Alta Gerencia en sus respectivas unidades.

El Comité de Cultura y el Área de Bienestar reforzaron las competencias comunicacionales y la escucha activa de la plana gerencial y los mandos medios de la empresa. El II Taller de Comunicación Efectiva y Manejo de Medios de Comunicación, dirigido a los voceros oficiales de la empresa, proporcionó un conjunto de técnicas para contribuir a perfeccionar el desempeño comunicacional de los superintendentes al dotarlos de mayor seguridad y autoconfianza frente a los colaboradores y los medios de comunicación.

### Difusión y retroalimentación on-line

Estuvieron vigentes los siguientes correos electrónicos para recibir recomendaciones y/o sugerencias del personal, y difundir contenidos entre el personal:

[comunicaciones@tasa.com.pe](mailto:comunicaciones@tasa.com.pe)  
[gestionhumana@tasa.com.pe](mailto:gestionhumana@tasa.com.pe)  
[sugerencias@tasa.com.pe](mailto:sugerencias@tasa.com.pe)  
[lineaetica@tasa.com.pe](mailto:lineaetica@tasa.com.pe)

Mediante el correo de comunicaciones y el periódico mural se publicaron 20 boletines de TASA te Comunica, con información relevante de la plana gerencial. Al término del año llegamos a la edición número 70.



De otro lado, en el 2012 invertimos un total de US\$ 430,000 en la instalación o mejora de cocinas, comedores y baños en cinco plantas de harina y aceite de pescado, programa que se realizará durante el año 2013 en las demás unidades de trabajo.

Este plan de mejoras de nuestras instalaciones tiene como finalidad promover un buen clima laboral, incidiendo especialmente en aquellos espacios que fomentan la integración y mejoran la calidad de vida de los colaboradores en la empresa.

LA4

### RELACIONES LABORALES

Contamos en total con 1577 trabajadores obreros, de los cuales 160 se encuentran afiliados a comités sindicales. Asimismo, existe un sindicato de rama, el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (SUPNEP) al que se encuentran afiliados la gran mayoría de los trabajadores tripulantes de embarcaciones pesqueras de todo el país.

Las organizaciones sindicales son cinco: dos comités sindicales (Chimbote y Atico) y tres sindicatos de empresa (Végueta, Ilo y Malabrigo).

En total tenemos 1222 colaboradores incluidos en convenios colectivos, que representan el 35.52% del total de trabajadores.

Categoría	Sindicalizados 2011	Sindicalizados 2012
Funcionarios	0.00%	0.00%
Empleados	0.00%	0.00%
Obreros	4.72%	10.15%
Tripulantes	97.86%	99.44%
% del Total del colaboradores en TASA	33.76%	35.52%

LA5

En octubre del 2012 se comunicó a todos los trabajadores obreros de plantas de harina y aceite de pescado la posibilidad de acceder a una jornada en época de no producción, en la cual el refrigerio se encuentra incluido dentro de la jornada laboral, lo que fue aceptado por los colaboradores.

Asimismo se ha cumplido con los preavisos según ley.

- Comunicación de resoluciones del Ministerio de la Producción sobre las Temporadas de Pesca 2012: la determinación del inicio, la suspensión y el término de las temporadas de pesca se han comunicado al personal operativo el mismo día de su publicación.

- Plazos de presentación e inicio de negociaciones colectivas con organizaciones sindicales: se han llevado a cabo las negociaciones colectivas de acuerdo con lo que indica la ley.
- Programa de Beneficios establecidos por la Ley de Límites Máximos de Captura por Embarcación (Decreto Legislativo 1084): en el año 2012 se publicó el Decreto de Urgencia 019-2012 el cual extiende a un año adicional el acogimiento a todos los programas comprendidos en el Decreto Legislativo 1084 (hasta el 30 abril de 2013). Durante 2012 se ha continuado con el acogimiento del personal tripulante rotante cumpliendo los plazos y los beneficios de ley.

### SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

LA8

En TASA estamos convencidos de que la protección de la vida y la salud de nuestros trabajadores es uno de los pilares para el desarrollo integral y el crecimiento sostenido de la empresa. Por ello, contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional certificado bajo el estándar OHSAS 18001 en ocho de nuestras plantas de harina y aceite de pescado, la planta de congelado y el astillero. Además, en el año 2012 se inició el proyecto estratégico denominado «Fortalecimiento de la Cultura en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)», con la consultora Dupont, con la finalidad de consolidar nuestra cultura y liderazgo en SSO.

Este proyecto se aplicó en las plantas de Chimbote y Supe y en las embarcaciones pesqueras TASA 61, 59, 413 y 310. Bajo la asesoría personalizada de consultores, se definió la estrategia gerencial y las metas de cada unidad, y se desarrollaron cursos y talleres de capacitación dirigidos a los líderes y los integrantes de estas unidades. Esto contribuyó a la transferencia de conocimientos y el despliegue de herramientas entre todos nuestros colaboradores.

En cumplimiento de la Ley y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, se implementó el servicio de médicos ocupacionales al alcance de todos los colaboradores. Asimismo, se realizaron exámenes médicos ocupacionales (EMO) a 2823 colaboradores y el monitoreo de higiene ocupacional en las plantas industriales, las oficinas administrativas y las embarcaciones operativas. Los colaboradores, tras conocer los resultados de sus EMO, reciben orientación para el tratamiento de sus enfermedades por especialistas. Posteriormente, cada trabajador informa sobre el avance de su tratamiento médico y se verifica su eficacia.

Al cierre del 2012, los planes de capacitación orientados a la seguridad y la salud de los colaboradores fueron:

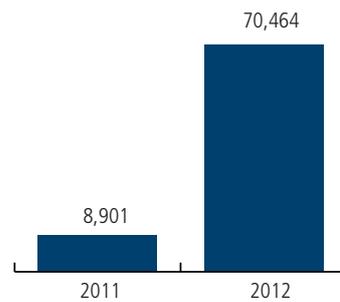
1. Ejecución segura de trabajos en altura, en espacios confinados, en caliente, manejo defensivo y otros, dirigido a operarios y jefes.
2. Nuestros coordinadores y supervisores de seguridad y salud ocupacional también recibieron capacitación en investigación de accidentes y desarrollo de liderazgo en seguridad.
3. Para las operaciones de pesca la capacitación se orientó a temas de liderazgo en seguridad dirigida al personal tripulante como patrones y pilotos, además de jefes de pesca, supervisores, jefes de bahía y empleados administrativos (280). También se realizaron capacitaciones y entrenamiento en primeros auxilios, supervivencia en el mar, lucha contra incendios y simulacros en las embarcaciones con aproximadamente 350 tripulantes.
4. Contamos con 462 brigadistas entrenados para atender emergencias, de los cuales 411 recibieron un reentrenamiento en sus competencias.

#### Brigadistas capacitados en seguridad por unidad de negocio, 2011 - 2012

Unidad de negocio	2011	2012
Consumo Humano Indirecto	300	372
Consumo Humano Directo	25	32
Astillero	21	21
Administración de flota	26	12
Administración Central	6	25
Total	378	462

5. Las horas de capacitación impartidas a los colaboradores en materia de seguridad aumentaron en ocho veces.

#### Tiempo en horas de capacitación en seguridad, 2011 - 2012



Asimismo, se elaboraron los Mapas de Riesgo y la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) de todas las embarcaciones. Se dotaron de trajes estructurales y cascos de bombero de última generación a las 50 embarcaciones, 25 equipos de respiración autónoma y orejeras electrónicas para protección auditiva/comunicación en salas de máquinas/pangas.

Cumplimos a cabalidad con los acuerdos en temas de salud y seguridad estipulados en los convenios colectivos, como se detalla a continuación.

LA9

- Cumplimiento de la cláusula décima del Convenio Colectivo por Rama de Actividad suscrito entre el SUPNEP<sup>2</sup> y AANEP<sup>3</sup>: en la cual se acuerda las condiciones de trabajo y salud, y las normas



Brigadistas en acción

<sup>2</sup>Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras.  
<sup>3</sup>Asociación de Armadores Nacionales de Embarcaciones Pesqueras.

de seguridad de equipos y de la vida humana en el mar.

- Cumplimiento con los convenios colectivos suscritos con las organizaciones sindicales de plantas y/o unidades sobre condiciones de seguridad y salud ocupacional, como uniformes y equipos de protección de seguridad. Estas prácticas también están reguladas por nuestra política.
- Cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en plantas y/o unidades en los siguientes temas:
  - Uso de equipos de protección personal.
  - Formación y reuniones de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional.
  - Participación de representantes de los trabajadores en las inspecciones, las auditorías y las investigaciones de accidentes relacionados con la seguridad y la salud.
  - Capacitaciones, entrenamientos y simulacros.
  - Procedimientos internos de reporte, investigación y acciones correctivas a desviaciones, accidentes y enfermedades laborales.
  - Inspecciones periódicas al comportamiento de los trabajadores y en los ambientes de trabajo.
  - Auditorías internas a la gestión general de seguridad y salud en el trabajo.

### ACCIDENTABILIDAD

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad nos ha permitido identificar y evaluar los riesgos antes de la realización de los trabajos y aplicar medidas de control operacional efectivas con el uso del AST (Análisis Seguro del Trabajo), los PTS (Permisos de Trabajo Seguro) y la constante concientización del personal.

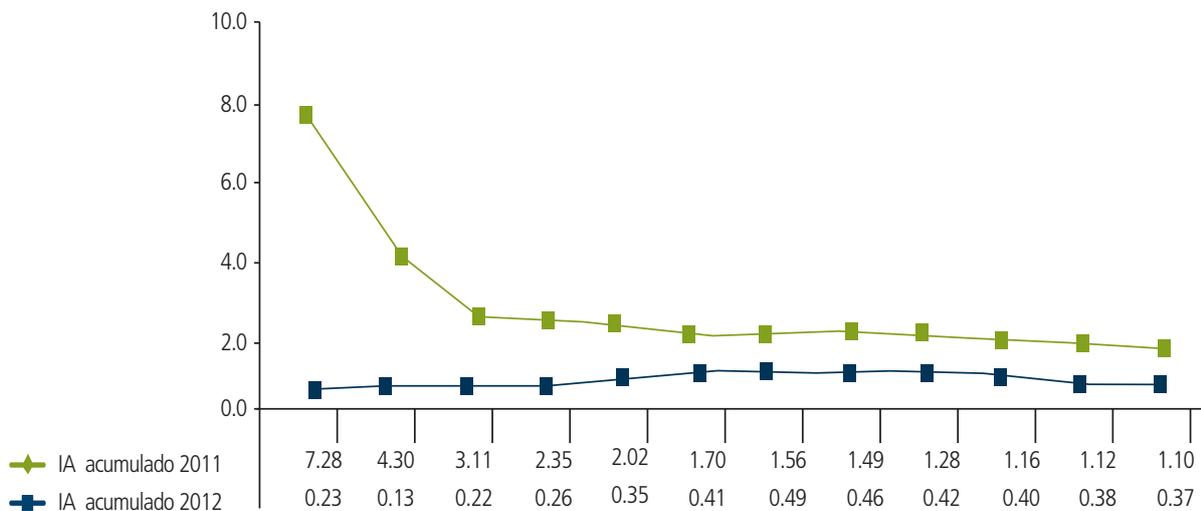
Gracias a estas medidas, entre otras, hemos podido reducir en 0.86 veces el índice de accidentabilidad respecto del año 2011, aún habiendo realizado en 2012 un 27.75% más de horas de trabajo que en el año anterior.

Los indicadores de frecuencia y el índice de gravedad reportaron una disminución en 0.35 y 0.78 veces, respectivamente, en relación con 2011.

El número de días acumulados perdidos en TASA al cierre de 2012 fue 3077.

Gracias al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional puesto en práctica desde hace varios años, se ha forjado una cultura de seguridad en los colaboradores lo que hace posible que nuestros índices de accidentabilidad disminuyan considerablemente y se salvaguarde la vida de nuestros colaboradores sin consecuencias fatales que lamentar.

Índice de accidentabilidad (IA), 2011 - 2012



## Gestión con las comunidades

Nos preocupamos por mantener buenas relaciones con los grupos de interés de las comunidades donde operamos. Por ello, impulsamos el desarrollo económico en estas zonas, promovemos el respeto por el medio ambiente, mejoramos los índices de nutrición a través de nuestros centros de distribución de anchoveta y también invertimos en proyectos sostenibles para fortalecer las capacidades de potenciales emprendedores. Estas son algunas de las acciones que hemos realizado:

- Fortalecimos el Sistema de Gestión de Responsabilidad Social con la normalización de procedimientos y la automatización de herramientas, lo que permitió gestionar nuestras relaciones con los grupos de interés.
- Asimismo, actualizamos y automatizamos nuestro mapeo de grupos de interés, herramienta que permite identificar y monitorear nuestras relaciones para definir estrategias y planes de acción en conjunto.
- También se desplegaron nuestros lineamientos y ejes de acción en responsabilidad social para empoderar a los líderes de cada unidad.
- Con el objetivo de motivar y reconocer la gestión de relaciones comunitarias de las unidades con sus grupos de interés, se diseñó una matriz de reconocimiento para premiar las mejores prácticas de responsabilidad social. Los criterios calificados fueron: uso eficiente del presupuesto, número de beneficiarios, compromiso de los líderes, grado de avance en criticidad y gestión de los riesgos.
- En el aspecto gremial se reforzaron lazos y se continuó participando en la aplicación del Modelo de Gestión que rige a la Asociación de Productores de Harina y Aceite de Pescado (APRO). Se fortaleció la estructura de responsabilidad social de la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP), formándose un Comité de Imagen y Responsabilidad Social presidido por nuestro Gerente General con el objetivo de impulsar actividades en pro del bienestar de las comunidades aledañas a las operaciones de la APRO.

### Ejes de Intervención, descripción y alcance

	<b>NUTRICIÓN DE CALIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción nutricional con base en la anchoveta</li> <li>• Campaña «Consumo de Pescado»</li> </ul>	Promover el consumo de productos marinos saludables y de fácil acceso, que contribuyan a la nutrición del país.	Niños de 0 a 5 años Madres gestantes y lactantes
	<b>EDUCACIÓN Y CULTURA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de liderazgo juvenil en gestión ambiental</li> <li>• Promoción de la cultura a través del centro cultural Centenario Chimbote</li> </ul>	Fortalecer competencias educativas y culturales a través de temas que promuevan la responsabilidad social y el valor de la identidad local, regional y nacional.	Niños, adolescentes y jóvenes de las comunidades
	<b>DESARROLLO EMPRESARIAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendo y Emprendo (fortalecimiento de capacidades empresariales)</li> <li>• Asociaciones de emprendedoras sostenibles</li> <li>• Actividades empresariales alternativas a la pesca artesanal</li> </ul>	Fortalecer capacidades empresariales y asociaciones de emprendedores a través de mecanismos de trabajo colectivo, inserción al mercado y al sistema financiero.	Gremios de pescadores artesanales, estibadores, hombres y mujeres adultos de la comunidad
	<b>CULTURA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de proyección social/ Voluntariado participativo</li> <li>• Fidelización de medios de comunicación</li> <li>• Fortalecimiento de sensibilización por el cuidado del medio ambiente</li> </ul>	Difundir y sensibilizar sobre las buenas prácticas a través de la comunicación transparente y la relación con actores claves.	Colaboradores Autoridades Comunidades

Durante el año 2012 destinamos US\$ 1'022,287 para realizar estas actividades, lo que se muestra en el cuadro siguiente.

EC1

### Actividades de promoción comunal (US\$)

	2011	2012
Voluntariados y actividades de proyección con la Comunidad	\$ 15,000	\$ 36,000
Donaciones	\$ 51,330	\$ 79,550
Proyectos Sostenibles	\$ 86,587	\$ 157,300
Auspicios y Patrocinios	\$ 49,200	\$ 67,200
Aporte APROS	\$ 514,492	\$ 682,237
<b>Total</b>	<b>\$ 716,609</b>	<b>\$ 1'022,287</b>

### PARTICIPACIÓN DE TASA EN EVENTOS QUE PROMUEVEN RESPONSABILIDAD SOCIAL

En abril participamos, por cuarto año consecutivo, en la Feria de Responsabilidad Social organizada por la Asociación Civil Perú 2021, enfocada en la difusión de los programas y las acciones de responsabilidad social.

En febrero nos adherimos al Patronato de Perú 2021 con el objetivo de formar parte de las empresas que promueven buenas prácticas de responsabilidad social en el país.

También participamos, como expositores, en un desayuno de trabajo sobre buenas prácticas de responsabilidad social en gestión con proveedores.

### SOPORTE COMUNICACIONAL

Fortalecimos nuestros procesos de comunicación y su correcto uso, tanto interna como externamente, con la aplicación del procedimiento de Gestión del Sistema de Comunicaciones.

Continuamos difundiendo las actividades de responsabilidad social en las comunidades y nuestros otros grupos de interés a través de diferentes medios de comunicación como el boletín ComuniTASA, la página web, spots radiales y videos corporativos, entre otros.

De otro lado, publicamos, por cuarto año consecutivo, nuestro Reporte de Sostenibilidad, alineado y certificado por los estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI por su sigla en inglés), el cual fue sometido a una comprobación por una tercera parte (Third Party Checked) realizada por la consultora Responde, con la cual obtuvimos la calificación «A». Asimismo, por primera vez nues-

tro reporte fue validado por la GRI y obtuvo la calificación A.

Con el apoyo de la Alta Gerencia, continuamos con la campaña «Efecto TASA», la cual, desde el 2009, sensibiliza y compromete en el cuidado del medio ambiente con acciones sencillas y concretas a los colaboradores y sus familiares.

Entre los proyectos que TASA ha emprendido con la comunidad en 2012 se encuentran:

### CAMPAÑA: DESAFÍO EFECTO TASA 2012

«Piensa verde, piensa TASA», es el eslogan de la campaña Efecto TASA desde su lanzamiento en el 2009. Se pretende concienciar a través de pequeñas acciones para contribuir con el cuidado del medio ambiente.

En este marco, en noviembre de 2012, se lanzó el concurso Desafío Efecto TASA, el cual ponía a prueba la capacidad de todas las unidades para cumplir 17 retos ambientales durante 30 días.

Premiamos los mejores cuatro trabajos provenientes de nuestras plantas Pisco Sur, Atico, Chimbote y Végueta. Cada uno de ellos asumió un desafío que incluyó desde el acopio de material reciclable hasta la elaboración de juegos recreativo-educativos donados a dos instituciones educativas.



Colaborador de Atico con juego educativo hecho con materiales reciclados

## REPUTACIÓN LOCAL DE TASA

Realizamos, por segundo año, un estudio sobre reputación en las localidades de Chimbote, Pisco y Malabrigo (lugares emblemáticos de nuestra industria). En esta última localidad también se realizó un análisis del clima social y de oportunidades de acción socioeconómica. El primer estudio de reputación, efectuado en 2011, tuvo lugar en las localidades de Végueta, Samanco y Atico (Arequipa).

El enfoque de reputación pone en relieve la percepción de los grupos de interés de una organización respecto de variables relacionadas con su actuación en diferentes frentes. Con los resultados obtenidos, a través de instrumentos cuantitativos y cualitativos, cada organización analiza las brechas que tienen estas con la realidad, es decir, con los resultados objetivos de su gestión. Este enfoque equivale a comparar las percepciones con el desempeño.

El estudio permitió identificar los temas en los cuales debemos focalizar nuestra gestión y conocer la percepción y las expectativas de las localidades en las que ya estamos realizando proyectos sostenibles y, por lo tanto, estableciendo modelos y alianzas interinstitucionales. A partir de ellos se definieron objetivos para enriquecer la estrategia de relaciones comunitarias, una conducta ambiental responsable y una comunicación eficiente con nuestros grupos de interés.

Las variables consideradas para la medición fueron: relaciones con la comunidad, prácticas ambientales, ética y transparencia, percepción sobre la empresa como lugar de trabajo y trayectoria. Se aplicaron encuestas a pobladores de las tres localidades, entrevistas a líderes de opinión locales y entrevistas a algunos actores de corte institucional y de interés para la industria. El estudio arrojó un indicador reputacional de 66% entre la opinión pública y de 80% entre los líderes de opinión local, es decir «Buena reputación» según la escala de valoración utilizada.

En el caso del estudio del 2011, las mediciones arrojan 64% para opinión pública y 71% para líderes de opinión local. Ambos registros equivalen, según la metodología empleada, a tener una buena reputación.

Cabe anotar dos temas interesantes en cuanto a cómo nos perciben y quiénes tienen una mejor valoración de nuestra actuación:

- Las variables donde obtuvimos mayor puntuación en 2012 son trayectoria, conducta ambiental, ética y transparencia; y, en 2011, lugar para trabajar.

- El público en el cual generamos una mejor percepción está formado por los líderes de opinión locales. Creemos que esto se debe a que tienen mayor acceso a información sobre nuestra actuación y a que muchos de ellos están relacionados a nuestro rubro.

## PROYECTOS SOSTENIBLES

### Aprendo y Emprendo

Como parte de su política de Responsabilidad Social, TASA ha puesto en marcha su proyecto de formación empresarial «Aprendo y Emprendo», el cual apuesta por la mejora de las capacidades productivas de la población dentro de su zona de influencia. Este proyecto se realiza en Atico (Arequipa), Végueta (Lima) y Samanco (Áncash), siempre orientado al crecimiento de las actividades microempresariales de la población para dinamizar la economía local.



Pobladoras capacitadas por el Programa Aprendo y Emprendo

## Márketing Empresarial en Végueta

En el segundo año consecutivo de alianza con la Municipalidad Distrital de Végueta, TASA lleva adelante un programa de Márketing Empresarial para asociaciones que desarrolla estrategias de mapeo e inclusión, acceso financiero, márketing, organización, tecnología y comunicación.

Se ha beneficiado a 60 emprendedoras de 15 asociaciones, quienes recibieron asistencia técnica y asesoría microempresarial de forma tutorial según sus fortalezas, debilidades y grado de avance. Se utilizaron diferentes medios, como programas de radio, televisión, páginas web y redes sociales, para informar y motivar a los potenciales emprendedores generando una cultura de emprendurismo en el distrito.

Estos son los principales resultados del proyecto:

- 13 empresas asesoradas con un incremento de entre 60% a 116% en sus ventas.
- 80% (48) emprendedores incrementaron sus ingresos económicos.
- 38% (5) empresas accedieron a crédito financiero.
- 60% (8) empresas crearon y difundieron las marcas de sus productos.
- 38% (5) establecimientos mejorados para la venta y atención al cliente.
- 80% (10) de empresas implementaron sus planes de negocio.

## Asesoramiento microfinanciero en Atico

TASA, en alianza con la Municipalidad Distrital de Atico y la Asociación PAZ PERÚ de Arequipa, implementó una Oficina de Asesoría Empresarial en la cual se da servicios de orientación para microempresarios, y se fomenta el crecimiento financiero a través de un programa de microcréditos, servicio que brinda la asociación en el que se prepara y evalúa a los emprendedores para que puedan incrementar su capital de trabajo.

A la fecha este proyecto ha fortalecido 60 negocios locales y nuevos emprendedores desarrollando herramientas de gestión y administración más eficientes a través de microcréditos, asesoría en márketing, costos y ventas, lo que permitirá la mejora de sus ingresos.

Resultados a la fecha:

- 60 emprendedores capacitados en gestión empresarial.

- 43% (26) emprendedores mejoraron sus ventas a través de herramientas de márketing y ventas como 14 planes de costos (sistema básico de costo) y 12 planes de márketing (sistema de promoción y ventas).
- 4 microempresarios accedieron a créditos financieros.

## Promoción y fortalecimiento de la comunidad pesquera artesanal del distrito de Atico

El Sindicato de Pescadores Artesanales y Extractores de Mariscos del Puerto de Atico (SPAEMPA) y TASA, en articulación con el Programa de Extensión de Pesca Artesanal (PEPA) del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (FONDEPES) del Ministerio de la Producción, y la Municipalidad Distrital de Atico, han realizado un proyecto para promover la formalización y la formación empresarial de los dueños y los tripulantes de embarcaciones pesqueras que realizan actividades comerciales y productivas en esta zona.

El proyecto contribuye también al fortalecimiento gremial del SPAEMPA, que actualmente se encuentra a cargo de la administración del muelle El Gramadal, brindándole asesoramiento y herramientas para la gestión eficiente y su inclusión al mercado.

Resultados conseguidos:

- 20 emprendedores dueños de embarcaciones capacitados en gestión empresarial.
- 3 asociaciones de microempresas de pescadores artesanales formalizadas.
- 3 planes de negocio por cada mype y un estudio de mercado desarrollado y enfocado para la comercialización de sus productos.

## Promoción y fortalecimiento de la comunidad pesquera artesanal del distrito de Samanco

TASA, en alianza con Programa de extensión de Pesca Artesanal y el Fondepes, promueve el desarrollo de la pesca artesanal con un proyecto de promoción empresarial que tiene como objetivo mejorar el nivel socioeconómico de la comunidad pesquera de Samanco a través de la formalización y la formación empresarial de los dueños y los tripulantes de embarcaciones pesqueras, que pertenecen a organizaciones gremiales y participan en actividades comerciales y productivas en la zona.

Uno de los componentes principales del proyecto es la formación laboral y empresarial de la mujer pescadora artesanal, a través de asesoría y la capacitación que le permitan constituir mypes de procesamiento primario y artesanal y de comercialización de recursos hidrobiológicos, para así lograr mejorar su nivel económico y con ello su calidad de vida.

Principales resultados logrados:

- 3 mypes en proceso de formalización y organizadas en forma microempresarial (dos íntegramente formadas por mujeres)
- 20 pescadores artesanales dueños de embarcaciones capacitados en temas empresariales.
- 32 mujeres capacitadas en técnicas de procesamiento primario de productos hidrobiológicos: técnica seco-salado y seco-ahumado.
- 30 pescadores artesanales completaron los documentos necesarios para formalizarse como agentes pesqueros (carnet mariner de pesca y seguro vida).



# nutriTASA

## PROYECTO NUTRITASA: PROMOCIÓN DE UNA NUTRICIÓN SALUDABLE EN CUSCO

NutriTASA se encuentra alineado al Compromiso Nacional de Lucha contra la Desnutrición Infantil y a las estrategias sanitarias del Ministerio de Salud. Es un claro esfuerzo de nuestro accionar socialmente responsable frente al problema de desnutrición crónica que atraviesa la sociedad.

NutriTASA es un proyecto de cooperación público-privada y responde a la problemática de la desnutrición infantil desde el trabajo de la Municipalidad Provincial del Cusco a través de centros de vigilancia nutricional. Tiene como fin contribuir a reducir la desnutrición crónica y la pobreza extrema que afectan al 21%<sup>4</sup> y al 25%,<sup>5</sup> respectivamente, de la población de esta provincia.

Como aliado estratégico, TASA contribuye a dinamizar las actividades del personal de salud en la identificación y la atención a niños en estado de desnutrición, introducir la anchoveta en la dieta familiar, capacitar a las madres en mejorar las condiciones sanitarias de la vivienda, brindar un servicio de cuidado/estimulación del niño, optimizar un servicio alimentario de acuerdo con los requerimientos nutricionales del niño y lograr su recuperación nutricional en los centros de vigilancia nutricional.

Resultados obtenidos por el Proyecto Piloto NutriTASA 2012 a 9 meses de intervención en niños menores de 3 años beneficiarios<sup>6</sup> de los Centros de Vigilancia nutricional del Cusco:

- Reducción del índice de desnutrición crónica de 34% a 20%.
- Reducción de la anemia moderada de 38% a 0%.
- Reducción de parasitosis de 47% a 10%.



### Avances en 9 meses de intervención de NutriTASA, 2012

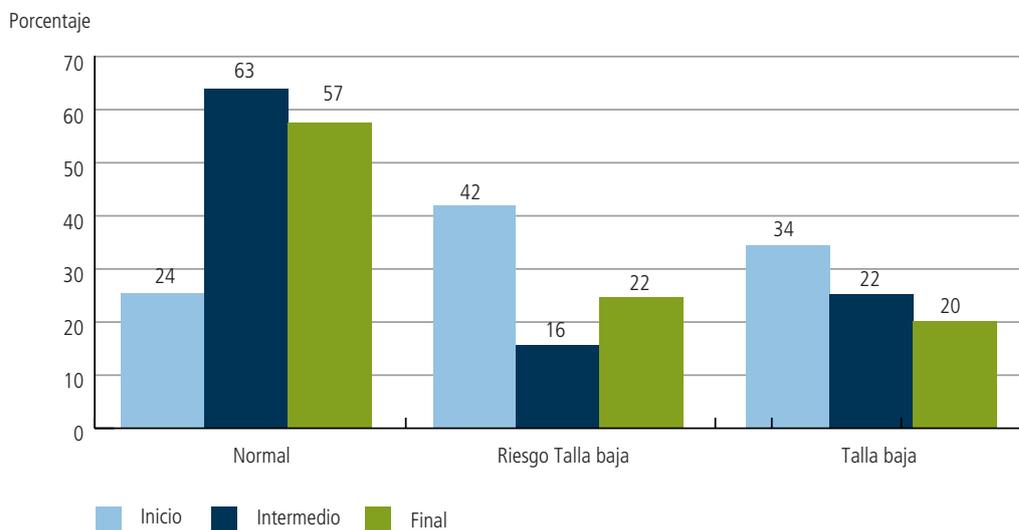
Antes	Después
• Bajo consumo de pescado (no incluye anchoveta).	• 100 familias incorporan anchoveta en la dieta familiar semanal.
• Niños no tienen control regular de peso, talla y parasitosis.	• 107 niños con control de peso, talla, parásitos, anemia (controles mensuales).
• Gestantes con pocos controles pre natales (temor a servicios de atención de salud).	• 20 gestantes participan en controles prenatales mensuales del MINSA.
• Personal de Centros de Vigilancia con escasa capacitación.	• 9 funcionarios de Centros de Vigilancia capacitados en atención de calidad.
• Centros de Vigilancia no planificaban la alimentación y solo cocinaban lo disponible.	• 2 Centros de Vigilancia con apoyo de nutricionistas preparan dietas acordes a requerimiento infantil.

<sup>4</sup> Mapa de Desnutrición Crónica de Niños y Niñas menores de 5 años a nivel provincial y Distrital, INEI 2009.

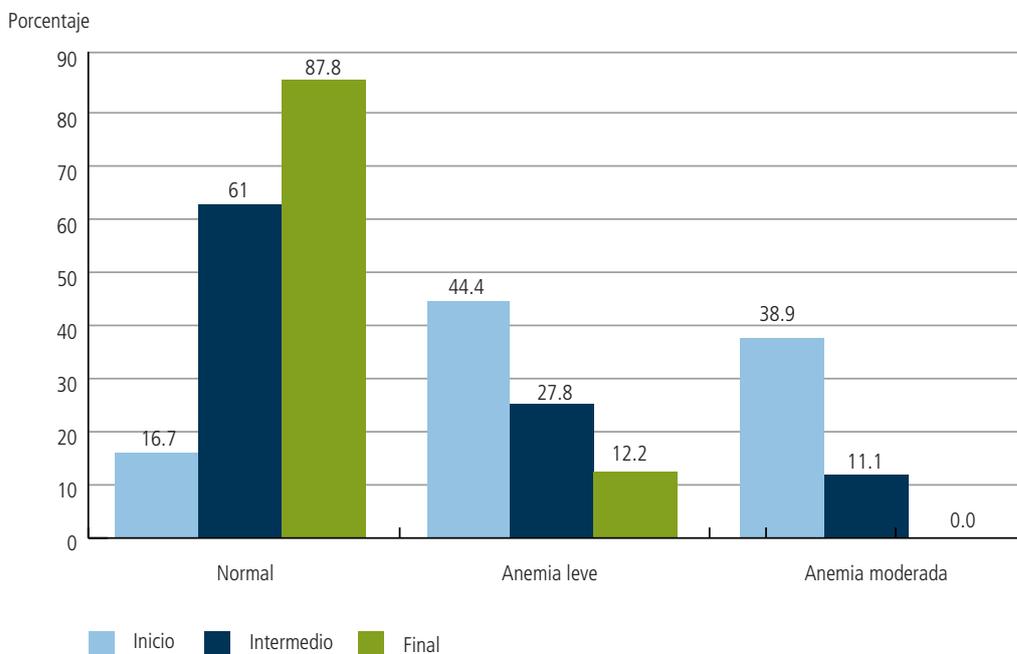
<sup>5</sup> Mapa de Pobreza Distrital, INEI 2009

<sup>6</sup> Fueron 49 los niños que asistieron de forma permanente a los controles durante los 9 meses de intervención

### Disminución de desnutrición crónica en Centros de Vigilancia Nutricional en Cusco



### Disminución de la anemia leve y moderada en Centros de Vigilancia Nutricional en Cusco





# gestión ambiental

Invertimos en la mejora constante de nuestra gestión ambiental con la finalidad de mitigar nuestros impactos sobre el mar peruano.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental está certificado por el estándar ISO 14001 en 9 de nuestras plantas de harina, la planta de congelados y el Astillero. Como parte de nuestro sistema de gestión todas nuestras unidades cuentan con la identificación de aspectos ambientales y controles operacionales para reducir, mitigar y controlar cualquier impacto sobre el ambiente.

En el 2012 TASA se consolida como la primera empresa pesquera en liderar el cumplimiento ambiental en el tratamiento de aguas industriales adelantándose a la normativa exigible a partir del año 2013 y del año 2015.

## INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Se ha invertido US\$ 35 millones en temas ambientales durante el 2012. Este monto se destinó a los siguientes rubros:

- Conversión de tecnología de secado (FAQ a SD).
- Optimización de los sistemas de flotación de grasa del agua de bombeo.
- Instalación de sistemas de desinfección del agua de recirculación (en la planta de congelados) y de proyectos de mitigación del impacto ambiental en el Astillero.

EN26  
EN30  
EC8

El litoral peruano tiene una extensión de 3000 kilómetros y un área de 400 millas náuticas cuadradas, aproximadamente, y en él se han identificado:

- 400 especies de crustáceos
- 1100 especies de moluscos
- 1052 especies de peces, de las cuales 150 sustentan la pesquería actualmente

En términos de importancia comercial, las especies que más destacan en nuestro ecosistema son: la anchoveta, de gran valor pesquero; la pota; y, por su abundancia, el crustáceo múnida. Otras especies importantes son el jurel, la caballa, los atunes, el bonito y el perico. Dentro de estas especies sobresale, por su abundancia, la anchoveta peruana (*Engraulis ringens*), cuya extracción representa alrededor del 10% de la captura mundial de pescado.

Según la lista roja de la IUCN (sigla en inglés de la Unión Internacional de Conservación de la Naturaleza), hay en el mar peruano 3 especies de aves, 5 especies de tortugas marinas, 9 especies de cetáceos, 8 especies de delfines y un mamífero (nutria marina) considerados en peligro de extinción que se distribuyen en el mar peruano.

Nuestras operaciones se realizan de manera responsable cerca de algunas áreas marinas protegidas, como las bahías de Paracas, Samanco, Végueta, Atico e Ilo. Para mitigar el impacto en estas bahías nos preocupamos por cumplir con las normas ambientales para asegurarnos de no dañar el ecosistema.

Cabe precisar que en las plantas de Pisco Norte y Pisco Sur, ubicadas dentro de la bahía de Paracas,<sup>7</sup> y la de Samanco, dentro de la bahía del mismo nombre<sup>8</sup>, no se han registrado impactos significativos sobre la biodiversidad.

Si bien no realizamos estudios a profundidad sobre el estado de la biodiversidad y las consecuencias de nuestra operación en ella (ya que estas investigaciones las realizan los organismos reguladores del sector y porque los impactos se producen a escala de toda la industria y no solo de una operadora), impulsamos acciones para mitigar los posibles efectos en esta materia.

TASA realiza diversas actividades para identificar en sus diferentes etapas de producción la vulnerabilidad del recurso, y así tomar medidas para mitigar su impacto, como:

- Contamos con la Certificación IFFO-RS<sup>9</sup> para el abastecimiento responsable de la materia prima en todas nuestras plantas de harina y aceite de pescado en las que llevamos a cabo capacitaciones a las tripulaciones en temas de sostenibilidad, conservación y gestión responsable de los recursos del mar y el registro georreferenciado de las interacciones de los barcos con especies de depredadores superiores en cooperación con la ONG Pro Delphinus. Actualmente se ha formado al 54 % de los tripulantes, es decir, alrededor de 550 trabajadores.
- Asimismo, TASA realiza y participa en actividades de investigación marina, identificando y registrando la biodiversidad, vigila el funcionamiento del ecosistema y contribuye con el estudio y el análisis de los diversos problemas que aún se observan en la pesca. En ese sentido, las bitácoras de pesca han mejorado ya que permiten la descripción del avistamiento de aves, mamíferos y reptiles como las tortugas.
- También contamos con una guía de zonas protegidas que describe e indica la localización y la dimensión exacta de estas áreas de conservación a lo largo de nuestro litoral. Asimismo, elaboramos y distribuimos una Guía de Identificación de las principales especies de depredadores superiores del mar peruano.
- En nuestro laboratorio interno realizamos frecuentemente el monitoreo de los efluentes industriales vertidos al mar y, mensualmente, lo hace el laboratorio externo con la finalidad de tomar acciones en caso de superar los Límites Permisibles.
- Efectuamos talleres sobre el significado ecológico de los descartes de la pesca en el mar, incluyendo la normativa relacionada (como el D. S. 005-2012-PRODUCE).
- Tenemos un programa de capacitación sobre habilidades de identificación visual de las principales especies de depredadores superiores del mar peruano, incluyendo la distribución de afiches y la difusión de videos a bordo de cada embarcación pesquera.
- Contamos con un centro de capacitación en sistemas electrónicos de detección y comunicación.
- Hemos establecido un sistema de acopio de materiales de desecho a bordo de todas las embar-

<sup>7</sup>Tiene un área de 33,845 m<sup>2</sup>.

<sup>8</sup>Con un área de 14,493.6 m<sup>2</sup>.

<sup>9</sup>IFFO: International Fishmeal and Fish Oil Organization.

caciones pesqueras, incluyendo la prohibición absoluta de descartar materiales no orgánicos en el mar.

- Establecimiento de un protocolo de medición de las tallas de los peces a bordo de todas las embarcaciones, incluyendo el uso de dos ictiómetros por embarcación.
- Se ha instalado en forma experimental un sistema de recolección y análisis automático de datos acústicos en tres embarcaciones, para recoger y analizar información sobre los cardúmenes y el zooplancton como elementos de gestión de pesca de la empresa, y con propósito de investigación.



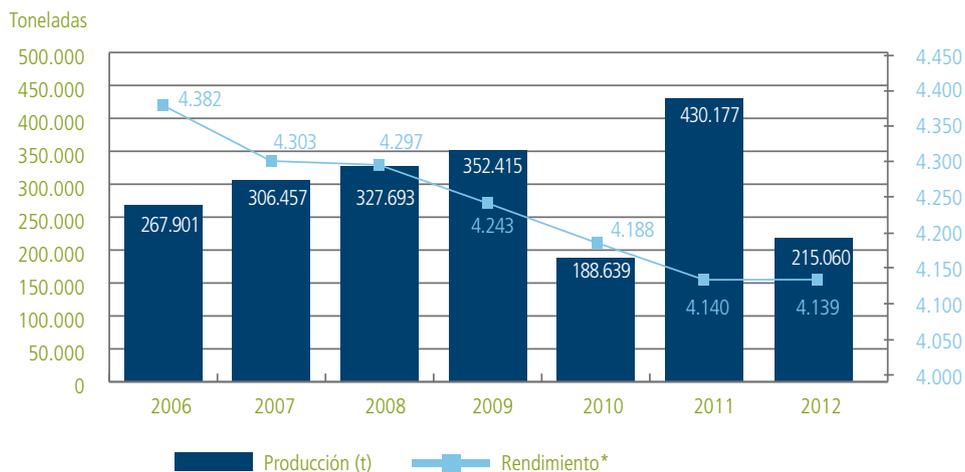
EN1  
EN2

### CONSUMO DE MATERIA PRIMA, MATERIALES E INSUMOS

#### Unidad de Negocio: Consumo Humano Indirecto

La harina de pescado que producimos es elaborada a partir de la anchoveta. En los últimos años hemos destinado esfuerzos en desarrollar acciones<sup>10</sup> para aumentar el rendimiento y la eficiencia del proceso utilizando menos cantidad de anchoveta para producir una tonelada de harina.

Producción y rendimiento de harina de pescado, 2006 - 2012



\*Rendimiento de harina: t de anchoveta utilizada / t de harina producida

<sup>10</sup> Técnicas e innovaciones operacionales para optimizar la producción de harina de pescado.

Debido a que la producción disminuyó en 49.9% respecto del 2011, consumimos menos materia prima, materiales e insumos en relación a ese período, como se observa en los siguientes cuadros.

### Pesca procesada y rendimiento en harina y aceite de pescado, 2011 - 2012

	2011	2012
<b>Pesca procesada</b>	<b>1'780,970</b>	<b>890,218</b>
Harina producida	430,177	215,060
Ratio de conversión	4.140	4.139
Aceite producido	93,541	49,238
Rendimiento (%)	5.25	5.53

### Utilización de insumos para la producción de harina de pescado, 2011-2012

Años	Sacos (unidades)	Antioxidante (kg)
2011	8'760,854	294,213
2012	4'411,149	169,695

**EN27**

Además de los insumos existen también materiales como papel, vidrio y plástico, entre otros, que el personal segrega para vender o donar. Durante el año 2012, obtuvimos más de S/. 809,608 por la venta de estos materiales.

Plantas	Chatarra, madera, cabos, mantas, mangueras (t)	Monto (S/.)
Total de Paita, Parachique, Malabrigo, Astillero, Chimbote, Samanco, Supe, Végueta, Callao Norte, Callao Sur, Pisco Norte, Pisco Sur, Atico, Matarani e Ilo	1,152.93	S/. 809,608.09

### Unidad de Negocio: Consumo Humano Directo

Debido a la distribución de las especies en el litoral y su talla, en 2012 se redujo en 56.6% la descarga de materia prima.

Materia prima total descargada, 2011 - 2012						
Año	Jurel / Caballa	Túridos	Perico	Anchoveta	Pota	Total
2011	74,665.0	442.0	178.0	2,578.0	1,789.0	79,652
2012	44,864.8	64.2	158.9	1,717	163.80	45,088

La materia prima descargada y mostrada en el cuadro anterior generó la producción que se presenta a continuación.

Producción de consumo humano directo, 2012						
	Jurel / Caballa	Túridos	Perico	Anchoveta	Pota	Total
Fresco (t)	12,542	12				12,554
Congelado (t)	27,656	49	88	910	141	27,934
Conserva (cajas)	108,903	5		8,216		117,124

Para la producción en la Unidad de Consumo Humano Directo se utilizaron los insumos que se muestran en el siguiente cuadro.

Insumos	Unidad	2011	2012
Base para caja cartón	pza	2'416,454	1'350,248
Tapas para caja	pza	2'413,945	1'344,480
Zuncho	mt	5'178,975	2'896,970
Mangas plástico	kg	9,421	3,914
Cajas (Procesos manuales)	pza	55,933	105,455
Sacos polipropileno	pza	88,581	24,823
Poly-Film	kg	90,282	49,703
Bolsas de plástico	pza	223,267	453,604
Bolsas de polietileno	pza	200	4,912
Total Bolsas	pza	423,323	110,367
Cinta de embalaje	roll	5,198	2,003

### Unidad de Negocio: Flota

En el periodo reportado se recicló y reutilizó el 48% de los paños y los cabos empleados en nuestras 120 embarcaciones pesqueras.

		2011		2012	
		%	kg	%	kg
Paño (kg)	Nuevo	31	46,668	58	51,646
	Reutilizado	64	96,659	40	35,138
	Reciclado	5	8,120	1	1,930
	<b>Total</b>		<b>151,447</b>		<b>88,714</b>
Cabo (kg)	Nuevo	56	16,759	93	57,845
	Reutilizado	24	7,296	7	4,403
	Reciclado	19	5,804	0	0
	<b>Total</b>		<b>29,858</b>		<b>62,248</b>

EN8

EN9

EN10

## CONSUMO DE AGUA

Nuestras fuentes de consumo de agua son la red pública, pozos y cisternas. El mayor volumen de agua es utilizado en los calderos para el cocinado y secado de harina, en ambos procesos se reutiliza el agua, lo que nos permitió en el año 2012 ahorrar el 70% del agua empleada en todas nuestras unidades.

Planta	Volumen de agua reciclado y reutilizado (m <sup>3</sup> )	Volumen de demanda de agua corriente (m <sup>3</sup> )	Consumo total de agua (m <sup>3</sup> )	Ahorro de agua (%)
<b>Total 2011</b> (Incluye Paita, Parachique, Malabrigo Sur, Chimbote Norte, Samanco, Supe, Vegueta, Callao Norte, Callao Sur, Pisco Norte, Pisco Sur, Atico, Matarani e Ilo)	748,625	365,335	1'113,960	67
<b>Total 2012</b> (Incluye Paita, Parachique, Malabrigo, Chimbote, Samanco, Supe, Vegueta, Callao, Pisco Norte, Pisco Sur, Atico, Matarani e Ilo)	373,891	157,429	531,321	70

En la Unidad de Consumo Humano Directo se plantearon indicadores de consumo de agua por tipo de materia prima, llegándose a un consumo total anual de 622,872 m<sup>3</sup>. Cabe precisar que, si bien en el período anterior se reportó a través de un solo indicador, esta vez se reporta a través de tres, pues depende del tipo de pescado el consumo de más o menos agua.

Indicador <sup>7</sup>	Meta	Ratio de consumo
Jurel y caballa m <sup>3</sup> /t en el procesamiento	1.23	1.122
Anchoveta m <sup>3</sup> /t en el procesamiento	2.109	2.039
Procesamiento de más de una especie m <sup>3</sup> /t	2.112	2.051



EN3

EN4

EN5

EN6

EN7

EN16

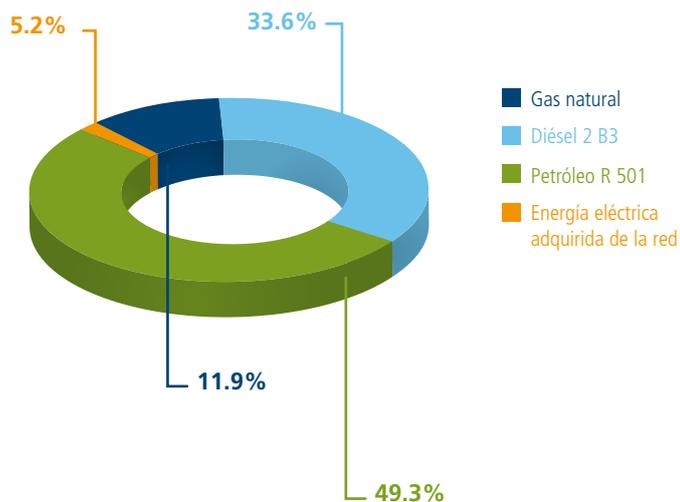
## CONSUMO DE ENERGÍA

Nuestras principales fuentes de energía fueron:

- Combustible residual R500 y gas natural, usados en los calderos para producir vapor destinado al secado de la harina.
- Energía eléctrica de la red en las 14 plantas. Pues el diésel B2 y el diésel B5 se emplean solo en casos de emergencia.
- Diésel B5 para nuestras embarcaciones.

Estas fuentes de energía derivan en diferentes niveles de emisiones de CO<sub>2</sub>. El siguiente gráfico presenta los niveles de emisiones generados por las diferentes fuentes de energía durante 2012.

### Emisiones de CO<sub>2</sub> según fuente de energía, 2012



El siguiente cuadro presenta los valores de las emisiones según fuente de energía.

	tCO <sub>2</sub> e	%	GJ	%
Gas natural	15,051	10.9	267,985	11.9
Diesel 2 B3	48,818	35.5	759,190	33.6
Petróleo R 501	71,625	52.1	1'113,594	49.3
Energía eléctrica adquirida de la red	2,101	1.5	118,102	5.2
Total	137,594	100	2'258,871	100

Se redujo el total de energía producida y las emisiones debido a la disminución de la producción; sin embargo, por tener una pesca intermitente que lleva a una mayor frecuencia de encendido y apagado de los equipos, el ratio de energía por tonelada de harina aumentó de 9.20 a 10.50.

	2011	2012
Total energía consumida(GJ)	3'956,574	2'258,871
Total de emisiones (tCO <sub>2</sub> e)	240,068	137,594
Total energía (GJ) / Total harina (tm )	9.20	10.50
Total de emisiones (tCO <sub>2</sub> e) / Total harina (tm )	0.56	0.64

### Unidad de Negocio: Flota

A partir de mediados del 2012, se suministra a la flota diésel B5-S50, que tiene un contenido máximo de azufre de 50 partes por millón (a diferencia del antiguo diésel B5 que contenía 350 partes por millón). El consumo de este combustible en el 2012 ha sido de 484,580 galones, lo que representa el 11.47% del consumo total de la flota en el año.

Entre los beneficios de utilizar este nuevo combustible B5-S50 de bajo contenido de azufre están:

- Reducción de los posibles impactos en la salud por el material particulado y el SO<sub>2</sub>.
- Conservar la efectividad y la durabilidad de los sistemas de control de emisiones de las embarcaciones.
- Prevenir daños a los motores marinos.
- El consumo de combustible por la flota de TASA para las faenas de pesca y traslados en época de veda se muestra en el cuadro siguiente.

Combustible	%	Galones
Petróleo B5	88.53	3'743,631
Petróleo B5-S50	11.47	484,580
Petróleo B2	0.00	0
Total		4'228,211



## EMISIONES

EN16

EN18

EN20

Una de nuestras preocupaciones es reducir las emisiones en nuestras operaciones, por ello en las plantas de Callao Norte y Paita estamos usando gas natural desde el 2009.

Hemos logrado reducir el ratio de consumo de galones de petróleo por tonelada de harina producida en las plantas en las que se utiliza este combustible. Esto significa un ahorro de 203,841 galones, equivalente a 2,135.81 tCO<sub>2</sub>e como se aprecia en el siguiente cuadro.

Año	Consumo de petróleo en Gal	t de harina producida	Ratio de consumo de petróleo / t de harina	Reducción de galones vs ratio año anterior	Ahorro de petróleo en galones
2011	13'288,496	323,585	41.07	1.36	439,262
2012	6'806,226	170,701	39.87	1.19	203,841

Venimos trabajando para reducir nuestras emisiones en equipos de proceso para cumplir con los LMP según el D.S. 011-2009-MINAM, así como las emisiones de calderos. Los resultados de los monitoreos realizados en el 2012 son los siguientes:

Planta	NOx (en kg)	SOx (en kg)	Material particulado (PM 10, PM 2.5) (en kg)
Paita*	---	---	---
Parachique	3,340	22,507	12,183
Malabrigo *	---	---	---
Chimbote	86,698	245,767	68,672
Samanco	15,674	50,219	11,072
Supe*	---	---	---
Vegueta*	---	---	---
Callao	36,482	0	19,553
Pisco Norte	51,471	111,705	32,767
Pisco Sur	77,481	166,738	34,983
Atico*	---	---	---
Matarani*	---	---	---
Ilo*	---	---	---

\* No se realizó el monitoreo en estas plantas debido a poca pesca



**EN19****OTRAS EMISIONES**

En el año 2012 se registró un aumento en la emisión de sustancias que afectan la capa de ozono en comparación con el periodo 2011 debido a que, al ser un año de pesca intermitente, aumentó el número de paradas (prendido y apagado de equipos), lo que aumenta el consumo de combustible y, por ende, la cantidad de emisiones.

	2011	2012
Eq CFC-11 Diesel / tonelada de harina (gramos)	0.12	0.24
Eq CFC-11 Petróleo R500 / tonelada de harina (gramos)	0.05	0.11
Eq CFC-11 Gas natural / tonelada de harina (gramos)	0.02	0.03

**EN17****EN29**

Se calculó que fueron 333 toneladas de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) producidas por la movilización del personal de nuestras plantas, tomando como base que por cada kilómetro recorrido se genere 120 gramos de CO<sub>2</sub>.

**EN21****EFLUENTES**

Nuestro principal efluente es el agua de bombeo que resulta de la mezcla de agua de mar y pescado y que contiene carga orgánica y grasa. Este efluente es tratado mediante sistemas de filtración, flotación y deshidratación y posteriormente es descargado por un emisor submarino a áreas de mayor profundidad con el objetivo de preservar el ecosistema marino.

Mensualmente se analizan los indicadores y las metas de grasas y sólidos en el agua de bombeo, habiéndose logrado reducciones por debajo de los Límites Máximos Permisibles.

	2011	2012
Aceites y grasa %	0.009	0.005
Sólidos suspendidos totales %	0.093	0.036
DBO5 %	0.50	0.36

A partir de 2012, en el Astillero no se vierte ningún tipo de efluente no doméstico por el alcantarillado, todos los efluentes generados se almacenan en depósitos para pescado (dinos) y los transporta una empresa autorizada por la Dirección General de Salud Ambiental para su disposición como residuo peligroso.

No se han registrado derrames significativos de ningún tipo de producto peligroso o efluente industrial. En caso esto sucediera, nuestras instalaciones cuentan con sistemas de contención de derrames y el personal brigadista está capacitado y entrenado para responder a emergencias por derrames en tierra y mar.

Todas las plantas de harina y aceite de pescado disponen de un sistema de tratamiento de aguas domésticas. Estas aguas tratadas se utilizan para el riego de áreas verdes. Al cierre del año 2012 contamos con más de 40,000 m<sup>2</sup> de áreas verdes.

**EN23****EN13**

EC8

## GESTIÓN DE EFLUENTES DE TASA

### INICIATIVA PIONERA PARA MITIGAR LOS IMPACTOS EN EL MAR PERUANO

El Sistema de Gestión de Efluentes de TASA es una iniciativa ambiental que mitiga los principales impactos de la pesca industrial en el mar peruano, lo que la convierte en la primera empresa pesquera que cumple de forma anticipada con los Límites Máximos Permisibles que rigen a partir del año 2013 y, además, con los más exigentes que regirán en el 2015.

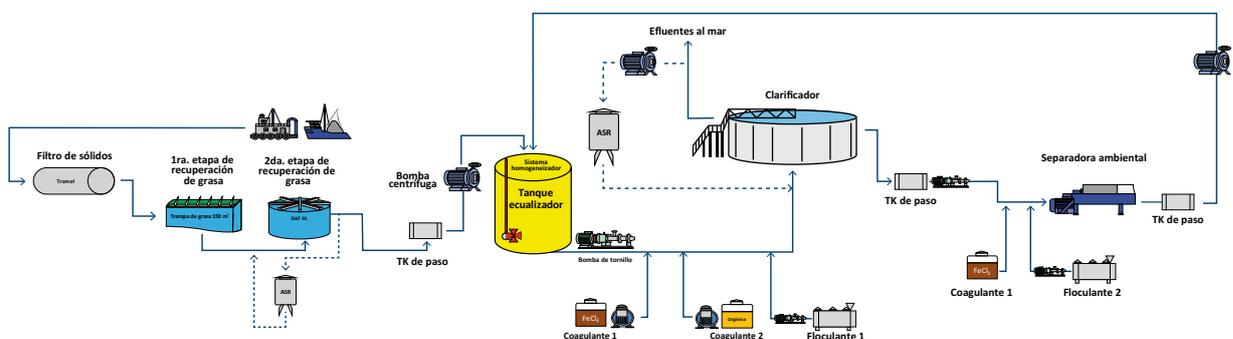
Durante seis años, hemos desarrollado un proceso de investigación y pruebas, con una inversión US\$ 24 millones que marca el estándar en la industria y genera un importante impacto positivo en el mar peruano.

#### Principales características del sistema de TASA

1. Es la primera industria de su tipo en uno de los sectores más emblemáticos de nuestra economía y supera incluso la regulación ambiental exigida para esta. TASA es la primera empresa pesquera en cumplir en forma anticipada con los LMP (Límites Máximos Permisibles) que rigen a partir del año 2013 y, además, con los más exigentes que regirán en el 2015, según el Decreto Supremo 010-2008-PRODUCE.
2. Se invirtieron seis años de investigación y pruebas a escala internacional y US\$ 24 millones en la innovación de los sistemas de tratamientos de aguas industriales y efluentes pesqueros, lo que ha permitido que TASA desarrolle este sistema —entre 2009 y 2011— en sus 13 plantas ubicadas en la costa peruana.

3. Genera beneficios directos al mar peruano pues ha devuelto a nuestro mar cerca de 1'800,000 m<sup>3</sup> de agua clarificada. Asimismo, en un sentido más general, esta experiencia impacta, de manera indirecta, en las zonas aledañas a las 13 plantas donde operamos: 800 000 pobladores forman parte de estas localidades.
4. Esta experiencia nos permitió obtener resultados de eficiencia en el consumo de agua y hemos avanzado en materia de capacitación e investigación con los especialistas involucrados en la puesta en marcha de esta iniciativa. Esto ha fortalecido nuestras áreas de Investigación Ambiental, Operaciones y Calidad. También se ha generado una mejor percepción de nuestros clientes pues nuestros productos (harina y aceite de pescado) obtienen un valor agregado a partir de la tecnología limpia con la que se elaboran.
5. Los entes reguladores del Estado han advertido en nuestra práctica el establecimiento de un estándar positivo en un sector que se compromete cada vez más con una conducta sostenible que las demás empresas han comenzado a imitar.

Todas estas razones reafirman nuestro liderazgo en la industria mundial y se alinea a nuestra estrategia de ser una empresa innovadora, ecoeficiente y socialmente responsable.



## RESIDUOS SÓLIDOS

Los residuos sólidos generados en nuestras instalaciones son gestionados, en cumplimiento de la Ley 27314, a través de empresas prestadoras de servicios que cuentan con las autorizaciones respectivas por parte de la autoridad nacional.

### Volumen de residuos sólidos peligrosos y no peligrosos por planta, 2011 - 2012

Plantas	Residuos sólidos peligrosos (t)		Residuos sólidos no peligrosos (t)	
	2011	2012	2011	2012
Paita	4	3	90	170
Parachique	7	5	133	115
Malabrigo	4	9	10	94
Chimbote	36	16	72	25
Samanco	10	14	2	2
Supe	17	22	28	64
Vegueta	17	30	2	27
Callao Norte	28	15	348	120
Callao Sur	17	7	43	94
Pisco Norte	30	14	155	331
Pisco Sur	42	36	210	176
Atico	10	16	54	100
Matarani	62	48	62	164
Ilo	5	10	374	230





# los principios del pacto mundial

4.12, HR1, HR4, HR6, HR7



En 2012 continuamos vigilando el fiel cumplimiento del Pacto Mundial al cual nos encontramos adheridos hace dos años. Esta iniciativa internacional de las Naciones Unidas busca que empresas e instituciones se comprometan a adoptar, apoyar y promulgar diez principios básicos universales relacionados con el respeto de los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

## TASA Y LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

### **Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.**

Nos mantuvimos alertas para evitar todo tipo de violación de derechos humanos. No reportamos ningún incidente relacionado con la violación de derechos humanos en nuestras unidades de negocio, ni en las comunidades donde operamos.

### **Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.**

Mediante nuestra Gerencia de Auditoría, velamos por el estricto cumplimiento del Código de Conducta y Ética que incluye probables violaciones a los derechos humanos. Hemos difundido entre nuestros grupos de interés la adhesión al Pacto Mundial. En el 2012 incorporamos en todos los contratos que celebramos con nuestros socios estratégicos cláusulas sobre derechos humanos.

### **Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**

Hemos mantenido relaciones cordiales y constante comunicación con cada una de nuestras organizaciones sindicales. Todas las negociaciones colectivas se han cerrado como fruto del trato directo.

### **Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.**

En estricto cumplimiento con lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Constitución Política y los Convenios OIT 29 (art. 1) y 105 (art. 1), ninguno de nuestros colaboradores se encuentra obligado a realizar un trabajo sin su libre consentimiento y sin la debida retribución. Asimismo, en los contratos se establece una cláusula donde nuestros proveedores declaran que no utilizarán, ni auspiciarán el uso de trabajos forzados.

### **Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.**

Contamos con una Política de Empleo que reglamenta la contratación exclusiva de mayores de edad. Para asegurarnos de su cumplimiento, el colaborador contratado debe presentar una copia de su documento nacional de identidad (DNI) que se archiva en su carpeta personal. En el periodo reportado no se registró ningún caso de trabajo infantil en nuestras unidades de negocio.

En el caso de nuestra cadena productiva, nuestros proveedores, mediante una cláusula en sus

contratos, declaran que no utilizarán ni apoyarán el uso de trabajo infantil, en forma directa ni indirecta.

### **Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.**

Tenemos políticas establecidas para asegurar la igualdad y las prácticas no discriminatorias de empleo por cualquier causa posible. Podemos afirmar que nuestros colaboradores son de ambos sexos, y de distinta procedencia, condición social, religión, sexo y otros factores.

### **Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente.**

Nuestra Gerencia de Investigación y Desarrollo Ambiental realiza constantemente pruebas de laboratorio para optimizar nuestros procesos y desarrollar nuevas tecnologías amigables con el medio ambiente. TASA ha liderado la implementación de nuevos procesos para cumplir con los LMP de efluentes según la norma del D. S. 010-2008 - PRODUCE. Al final del periodo todas nuestras plantas ya se han adecuado.

### **Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.**

Hemos incorporado el cuidado del medio ambiente dentro de nuestra misión, visión y valores. De ese modo, involucramos a nuestros colaboradores en el desarrollo de iniciativas para contribuir a la preservación del medio ambiente en las comunidades en las cuales operamos.

### **Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.**

Nos encontramos inmersos en la implementación de tecnologías más limpias en nuestras unidades de negocio, que son el resultado de investigaciones para mitigar el impacto medioambiental. Una muestra de ello es el cambio gradual de nuestro proceso de secado FAQ (secado a fuego directo) al sistema Steam Dried (secado a vapor indirecto) en nuestras plantas. Al cierre del periodo contamos con 13 plantas que aplican el proceso Steam Dried.

### **Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.**

Nuestro Código de Conducta y Ética establece un conjunto de normas para luchar contra la corrupción en todas sus formas. Capacitamos a nuestro personal todos los años y monitoreamos el cumplimiento de este principio.



# informe de revisión independiente



## Carta Third Party Checked - Reporte de Sostenibilidad 2012 de TASA

Lima, 13 de mayo de 2013

Sres.  
**TASA.**  
 San Isidro  
Lima.

De nuestra consideración:

Recibimos el Reporte de Sostenibilidad 2012 de TASA con la finalidad de realizar la Verificación de Tercera Parte (*Third Party Checked*) que consistió en:

- ✓ Examinar si el reporte de sostenibilidad 2012 refleja la gestión sostenible que viene impulsando TASA como líder de su sector, a partir de los indicadores de la Global Reporting Initiative (GRI) y los temas materiales de la industria pesquera.
- ✓ Comprobar si el reporte de sostenibilidad 2012 de TASA cumple con los principios de la GRI.
- ✓ Confirmar que este reporte cumple con los indicadores necesarios para cumplir con el nivel de aplicación que TASA declara tener.

Para ello nos basamos en la siguiente metodología:

- ✓ Lectura detallada del reporte conforme a los lineamientos de la “Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” de la GRI, versión G3.
- ✓ Comparación general entre los temas que desarrolla este reporte con los asuntos materiales de sostenibilidad de la industria pesquera.
- ✓ Análisis del cumplimiento de los principios de la GRI y confirmación de los indicadores necesarios para el cumplimiento del nivel de aplicación autodeclarado.

### 1.- Materialidad del sector<sup>1</sup> y el reporte de sostenibilidad 2012 de TASA

<p><i>Asuntos sociales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contribución al desarrollo de las comunidades costeras</li> <li>✓ Generación de oportunidades socioeconómicas</li> </ul>	<p>En la sección Gestión con las comunidades del Capítulo Gestión con los grupos de interés, se desarrolla a cabalidad los ejes de intervención social priorizados por TASA. Allí mismo, el reporte indica que uno de estos es, precisamente, la generación de capacidades en las poblaciones consideradas como áreas de influencia, y que corresponden a las zonas aledañas a sus 14 plantas pesqueras instaladas en la franja costera.</p> <p>Se señalan los logros obtenidos así como la inversión realizada por las iniciativas. Cabe añadir que, considerando que más del 50% de la inversión social de TASA es canalizada vía las APRO (contribución social de la industria de harina y aceite de pescado asentada en una zona costera), esta debe ser detallada, contextualizada y puesta en valor.</p>
<p><i>Asuntos ambientales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestión de efluentes</li> <li>✓ Emisiones</li> <li>✓ Inversión en tecnología y mejora de procesos para la mitigación de impactos ambientales</li> </ul>	<p>El reporte de sostenibilidad incluye un acápite especial sobre el manejo de efluentes en el Capítulo Gestión ambiental. TASA fue la primera empresa peruana en ir más allá de la normativa local aplicable en 2013 e incluso la que aplicará en 2015. El reporte destaca la gestión de efluentes mediante una inversión de US\$ 24 millones, seis años de investigación y presente en todas sus plantas.</p> <p>Por otro lado, creemos que se requiere una mayor explicación del registro de las emisiones al aire, sus impactos, así como la inversión hecha para reducirlas.</p>
<p><i>Otros temas de la industria a nivel global:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promoción de la captura sostenible</li> <li>✓ Suministro responsable de harina y aceite de pescado</li> <li>✓ Conservación de la biodiversidad y ecosistemas</li> </ul>	<p>Desde hace dos ediciones atrás, TASA se ha preocupado por insertar una sección llamada Pesca sostenible donde se señalan las acciones llevadas a cabo para no afectar la sostenibilidad del principal recurso del mar peruano (anchoveta), así como la diversidad ecosistémica.</p> <p>Este tema, al ser esencial en la industria, debe ser abordado como parte de un</p>

<sup>1</sup> Los temas materiales del sector a los que aludimos son el resultado de la información generada a partir de fuentes primarias y secundarias de RESPONDE.



## Carta Third Party Checked - Reporte de Sostenibilidad 2012 de TASA

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cambio climático</li> <li>✓ Fomento de la investigación marítima</li> <li>✓ Seguridad alimentaria</li> </ul>	<p>enfoque de gestión y de la cultura corporativa de los integrantes de TASA. Actualmente, se presentan las actividades pero es necesario detallarlas enmarcadas en una estrategia de conservación del recurso.</p> <p>De otro lado, estimamos que la certificación IFFO (International Fishmeal and Fish Oil Organisation) para el Abastecimiento responsable de la materia prima con la que cuenta TASA, debe ser capitalizada en el reporte de sostenibilidad, considerando que se trata de una organización global con estatus consultivo ante la FAO.</p> <p>Por último, uno de los puntos más destacables como aporte del diálogo con los grupos de interés emprendido por la empresa (Acápite Retroalimentación de nuestros grupos de interés sobre nuestra gestión de sostenibilidad), fue la sugerencia de difundir la información que genera TASA en materia de investigación pesquera y marítima. Estamos de acuerdo cuando el reporte de sostenibilidad afirma “ayudaría a aumentar los niveles de transparencia”.</p>
<p><i>Otros temas propios de la industria local</i>          En el Perú son varios los temas asociados no solo al impulso de la sostenibilidad empresarial, sino específicamente a la industria, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promoción del consumo de anchoveta</li> <li>✓ Contribución con la nutrición</li> <li>✓ Inversión en investigación y desarrollo</li> <li>✓ Sensibilización de tripulantes con temas de sostenibilidad.</li> <li>✓ Ordenamiento regulatorio</li> <li>✓ Diálogo con grupos de interés</li> </ul>	<p>El reporte de sostenibilidad incluye una narración (<i>Proyecto: NutriTasa “Promoción de una nutrición saludable en Cusco</i>) acerca de sus esfuerzos por fomentar el consumo de la anchoveta, producto por excelencia del mar peruano. Este apartado describe los primeros logros del proyecto iniciado en Cusco, y que tiene como principal finalidad promover buenas prácticas de nutrición a través del acceso a un producto de gran valor nutricional.</p> <p>Uno de los principales retos relacionados a la sostenibilidad y estrategia de negocio que afrontan los grandes industriales pesqueros nacionales es promover una cultura de consumo de anchoveta en un país rico en este recurso. Con la inclusión de este caso de estudio en el reporte de sostenibilidad, TASA da cuenta de su compromiso con este tema de prioridad nacional.</p> <p>Si bien TASA cuenta con área de I + D, el reporte requiere explotar aún más este valor. Recordemos que la promoción del Consumo Humano Directo para renovar el posicionamiento de la industria como generadora de productos con valor agregado, requiere también explicitar y profundizar en describir su inversión en innovación y desarrollo.</p> <p>Asimismo, consideramos importante seguir reseñando los esfuerzos en formación y capacitación de los tripulantes, así como la alianza con organizaciones ambientales en procesos de sensibilización, como relata el reporte.</p> <p>Finalmente, es resaltable que este documento incluya una sección acerca de la retroalimentación recabada del diálogo con los grupos de interés y que sea una práctica realizada en más de una oportunidad, a propósito del reporte de sostenibilidad.</p>

Debemos agregar, además, estas recomendaciones para siguientes ejercicios:

- ✓ Es importante conocer al detalle los compromisos y los próximos retos que la empresa asume para el período 2013. Esta información permite brindar predictibilidad a los grupos de interés sobre los nuevos desafíos que asume la organización y, por lo tanto, sus posibles impactos.
- ✓ Es necesario, también, brindar mayor explicación acerca de los desafíos y oportunidades de la industria. Los reportes de sostenibilidad deberían ayudar a entender las características de los sectores empresariales y sus prioridades en materia de sostenibilidad. Siendo la pesca peruana, emblemática para nuestro país, y sabiendo que en la actualidad está asumiendo una serie de retos por generar mayor valor agregado; sería interesante conocer con mayor despliegue la visión de TASA en esta materia.

### 2.- Cumplimiento de los principios de la GRI

Según hemos confirmado, el Reporte de Sostenibilidad 2012 de TASA cumple con los principios de la GRI, tanto los referidos a la definición del contenido<sup>2</sup> como los relacionados con la calidad de elaboración<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Materialidad, Participación de los grupos de interés, Exhaustividad y Contexto de sostenibilidad.

<sup>3</sup> Equilibrio, Comparabilidad, Precisión, Periodicidad, Claridad y Fiabilidad.



## Carta Third Party Checked - Reporte de Sostenibilidad 2012 de TASA

---

Sugerimos que en próximas ediciones tomen en consideración con mayor detalle los principios de equilibrio y comparabilidad. Por un lado, el reporte debe incluir también aquellos aspectos negativos del desempeño sostenible y las acciones que la empresa ha emprendido para gestionarlos; y por otro, si bien en algunas secciones se coloca las evoluciones de ciertos indicadores, esto no se realiza en todos los casos.

Hay que precisar, sin embargo, que estas dos oportunidades de mejora no afectan el adecuado desarrollo del reporte de acuerdo a lo estipulado por los lineamientos de la GRI.

### **3.- Desarrollo de los indicadores necesarios para la confirmación del nivel de aplicación A**

Para cumplir con el nivel de aplicación A, según la versión G3 de la GRI, se debe reportar toda la información de Perfil, la información correspondiente al enfoque de gestión de cada categoría de indicador, y el 100% de los indicadores principales de desempeño incluidos los del suplemento del sector (no existe uno para el sector Pesca).

Luego de la revisión necesaria de estas condiciones, debemos confirmar que el Reporte de Sostenibilidad 2012 de TASA desarrolla la totalidad de la información sobre el Perfil (42 indicadores) y los Enfoques de Gestión de la organización, así como los 49 indicadores principales de desempeño.

En base a ello, confirmamos que este reporte de sostenibilidad cumple con las condiciones necesarias para ser calificado de nivel de aplicación A.

***Responde es una consultora especializada en la promoción de la sostenibilidad y la gestión de la reputación. Luego de los argumentos expuestos, podemos confirmar que el Reporte de Sostenibilidad 2012 de TASA reúne las condiciones necesarias para cumplir con el nivel de aplicación:***

**A: “Third Party Checked”**

Atentamente,

Jorge Melo Vega Castro  
Gerente General  
RESPONDE



# encuesta reporte de sostenibilidad 2012

## SU OPINIÓN ES IMPORTANTE



### REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2012

Apreciamos mucho su opinión que nos ayudará a elaborar mejores publicaciones.  
Si desea darnos a conocer su opinión, puede hacerlo a través de las siguientes modalidades:  
Correo electrónico: wrojas@tasa.com.pe  
Oficina principal: Calle Las Begonias 441 Of. 352, San Isidro, Lima / Telf.: (511) 611 1400  
Fax: (511) 611 1401

1) ¿A qué grupo de interés pertenece o con cuál se siente identificado?

Clientes	<input type="checkbox"/>	Comunidad	<input type="checkbox"/>	Proveedores	<input type="checkbox"/>
Colaboradores	<input type="checkbox"/>	Estado	<input type="checkbox"/>	Acreedores financieros	<input type="checkbox"/>
Accionistas	<input type="checkbox"/>	Armadores	<input type="checkbox"/>		

2) ¿Cómo calificaría nuestro Reporte de Sostenibilidad 2012, en cuanto a:

	Excelente	Bueno	Regular	Malo
Presentación				
Facilidad de lectura				
Claridad de la información				
Claridad de los gráficos				
Credibilidad				

3) Por favor, describa la sección que más le agradó y díganos por qué.

---

---

---

---

4) Por favor, indique qué información no encontró o encontró poca información, y qué le gustaría conocer a profundidad.

---

---

---

---

5) ¿Le gustaría seguir recibiendo reportes similares de TASA?

Sí  No

6) Comentarios adicionales:

---

---

---

---

Muchas gracias por su participación.



# índice

## GRI

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
<b>1. Estrategia y análisis</b>					
P	1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	6.2 Gobierno Corporativo			6
P	1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	6.2 Gobierno Corporativo			71
<b>2. Perfil de la organización</b>					
P	2.1 Nombre de la organización.				14
P	2.2 Principales marcas, productos y servicios.				15, 24
P	2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	6.2 Gobierno Corporativo			18
P	2.4 Localización de la sede principal de la organización				108
P	2.5 Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.				16
P	2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.				14
P	2.7 Mercados servidos				26, 30
P	2.8 Dimensiones de la organización informante.				15
P	2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.				No ha habido cambios significativos en el tamaño, estructura y propiedad de TASA.
P	2.10 Premios y distinciones recibidos durante el período informativo.				22

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
<b>3. Parámetros de la memoria</b>					
<b>Perfil de la memoria</b>					
P	3.1 Período cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, año fiscal/civil, año calendario).				10
P	3.2 Fecha del informe anterior más reciente (si la hubiere)				Reporte de sostenibilidad 2011
P	3.3 Ciclo de presentación del informe (anual, bienal, etc.)				10
P	3.4 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.				108
<b>Alcance y cobertura de la memoria</b>					
P	3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria				12
P	3.6 Cobertura de la memoria (p.ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).				10
P	3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.				10
P	3.8 La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.				10
P	3.9 Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.				10
P	3.10 Descripción del efecto que pueda tener la expresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha expresión (p. ej. fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio o métodos de valoración).				La información no está siendo expresada de manera distinta a reportes de sostenibilidad anteriores.

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
P	3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.				No hemos hecho cambios en cuanto al alcance, cobertura y métodos de valoración en relación a otros reportes.
Índice del contenido del GRI					
P	3.12 Tabla que indica la localización de los Contenidos Básicos en la memoria.				91 - 106
Verificación					
P	3.13 Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación.	7.5.3 Verificación			Este reporte ha sido sometido a una comprobación por tercera parte y a la revisión por parte de la GRI para confirmar nuestro nivel de aplicación autodeclarado.
4. Gobierno, compromisos y participantes de los grupos de interés					
Gobierno					
P	4.1 La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	6.2 Gobierno Corporativo			18
P	4.2 Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).				18
P	4.3 En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.				18
P	4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.				20, 40

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
P	4.5 Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido el desempeño social y ambiental).				Los incentivos en materia de retribución están relacionados con los objetivos de sostenibilidad de TASA.
P	4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.				39
P	4.7 Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.				Todos los miembros del directorio cuentan con las competencias necesarias para dirigir la estrategia de la organización en el marco del desarrollo sostenible.
P	4.8 Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.		1. (1.2, 1.5, 1.11, 1.12, 1.13) Respecto a la adopción y alcance de valores y principios éticos. 2. (2.1, 2.2, 2.5) Respecto a la eficacia de la diseminación de los valores y principios éticos.	Principio 10	17, 39
P	4.9 Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.		2.(2.5, 2.9) Respecto a la eficacia de la diseminación de los valores y principios éticos de la empresa	Principio 10	20
P	"4.10 Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social."				18
Compromiso con iniciativas externas					
P	4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.				41

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
P	4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.				82
P	4.13 Principales asociaciones a las que pertenece (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.				Ver Reporte de Sostenibilidad 2010 (pg. 22 y 23)
Participación de los grupos de interés					
P	4.14 Relación de los grupos de interés (GI) que la organización ha incluido.		5.(5.1,) Sobre el diálogo e involucramiento con los grupos de interés (stakeholders). 8.Respecto al involucramiento de los empleados en la gestión. 32.(32.2, 33.1) Considerando sus posibles impactos en la vida de la comunidad.	Principios 1 y 2	34
P	4.15 Base para la identificación y selección de GI con los que la organización se compromete.		5.(5.1, 5.9) Sobre el diálogo e involucramiento con los grupos de interés (stakeholders).		34 - 38
P	4.16 Enfoques adoptados para la inclusión de los GI, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de GI.		5.(5.3, 5.9) Sobre el diálogo e involucramiento con los grupos de interés (stakeholders). 6.(6.3) Respecto al Balance social/Memoria de RSE / Reporte de Sostenibilidad. 8.Respecto al involucramiento de los empleados en la gestión. 32.(32.2,) Considerando sus posibles impactos en la vida de la comunidad.	Todos	34 - 38
P	4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los GI y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	6.2 Gobierno Corporativo	6.(6.4) Respecto al Balance social / Memoria de RSE / Reporte de Sostenibilidad. 30.(30.1) Respecto a su compromiso con la calidad de servicios de atención al consumidor/cliente. 32.(32.2, 33.1) Considerando sus posibles impactos en la vida de la comunidad.		34 - 38

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
5. Indicadores de desempeño económico					
Enfoque de gestión					
Desempeño económico					
P	EC1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y gobiernos.	6.8 ,6.8.3, 6.8.7, 6.8.9 Involucramiento y desarrollo de la comunidad.			33, 64
P	EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	6.5.5 Medio Ambiente			41
P	EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debido a programas de beneficios sociales				33, 53
P	EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.				De acuerdo a nuestros principios y políticas internas, TASA no recibe ayudas financieras de gobiernos.
Presencia en el mercado					
A	EC5 Rango de las relaciones entre salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	6.4.4, 6.8 Involucramiento y desarrollo de la comunidad.			52
P	EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	6.6.6 Prácticas operacionales justas. 6.8, 6.8.5, 6.8.7 Involucramiento y desarrollo de la comunidad.	25.(25.2,25.6) Criterios de selección y evaluación de proveedores. 28.(28.1,28.4) Respecto a proveedores de menor porte.		47
P	EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	6.8,6.8.5,6.8.7 Involucramiento y desarrollo de la comunidad.			49
Impactos económicos indirectos					
P	EC8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	6.3 .9 Derechos Humanos; 6.8, 6.8.3, 6.8.4, 6.8.5, 6.8.6, 6.8.7, 6.8.9 Involucramiento y desarrollo de la comunidad.			70, 80

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
A	EC9 Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	6.3.9 Derechos Humanos; 6.6.6, 6.6.7 Prácticas operacionales justas; 6.7.8, 6.8, 6.8.5, 6.8.6, 6.8.7, 6.8.9 Involucramiento y desarrollo de la comunidad.			63

## 6. Indicadores de desempeño ambiental

### Enfoque de gestión

Materiales					
P	EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.	6.5, 6.5.4 Medioambiente		Principios 7 y 8	72
P	EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	6.5, 6.5.4 Medioambiente		Principios 7 y 8	72
Energía					
P	EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	6.5, 6.5.4 Medioambiente		Principios 7 y 8	76
P	EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	6.5, 6.5.4 Medioambiente		Principios 7 y 8	76
A	EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	6.5, 6.5.4 Medioambiente	24.(24.3) Minimización de entradas y salidas de insumos (proveedores).	Principios 7 y 8	76
A	EN6 Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energía renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	6.5, 6.5.4 Medioambiente	24.(24.1) Minimización de entradas y salidas de insumos (proveedores).	Principios 7 y 8	76
A	EN7 Iniciativas para reducir el consumo de indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	6.5, 6.5.4 Medioambiente		Principios 7 y 8	76
Agua					
P	EN8 Captación total de agua por fuentes	6.5, 6.5.4 Medioambiente			75
A	EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	6.5, 6.5.4 Medioambiente			75
A	EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	6.5, 6.5.4 Medioambiente	24.(24.4) Minimización de entradas y salidas de insumos (proveedores)		75

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
<b>Biodiversidad</b>					
P	EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese localización, tamaño de terrenos en propiedad, arrendados o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	6.5.6 Medioambiente			71
P	EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	6.5.6 Medioambiente			71
A	EN13 Hábitats protegidos o restaurados	6.5.6 Medioambiente			71, 79
A	EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	6.5.6 Medioambiente	20(20.5) Compromisos con la mejora de la calidad ambiental.		71
A	EN15 Número de especies desglosados en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	6.5.6 Medioambiente			71
<b>Emisión, vertidos y residuos</b>					
P	EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	6.5,6.5.5 Medioambiente			76, 78
P	EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	6.5,6.5.5 Medioambiente			79
A	EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	6.5, 6.5.5 Medioambiente			78
P	EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.				79
P	EN20 NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	6.5, 6.5.3 Medio ambiente			78

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
P	EN21 Vertimiento total de aguas residuales según su naturaleza y destino.	6.5,6.5.3 Medioambiente			79
P	EN22 Peso total de residuos gestionados según tipo de y método de tratamiento.	6.5,6.5.3 Medioambiente			81
P	EN23 Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	6.5,6.5.3 Medioambiente			79
A	EN24 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea.	6.5,6.5.3 Medioambiente			No aplica. TASA no genera esta clase de residuos tóxicos.
A	EN25 Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía.	6.5, 6.5.4, 6.5.6 Medioambiente			No aplica. Son instituciones como IMARPE, organismo científico del Estado peruano, entre otros, quienes realizan monitoreos eventuales de la biodiversidad.
Productos y servicios					
P	EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	6.5, 6.5.4 Medioambiente, 6.6.6 Prácticas operacionales justas, 6.7.5	22.(22.1,22.2) Considerando los impactos ambientales causados por sus procesos, productos y/o servicios.		70
P	EN27 Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos. Cumplimiento normativo	6.5, 6.5.4 Medioambiente, 6.7.5			73
P	EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	6.5 Medio Ambiente			Durante 2012 hemos recibido 10 multas significativas por un valor de 106 Unidades Impositiva Tributaria - UIT (Cada UIT equivale a S/. 3.650). Durante 2012 no existe ninguna multa administrativa laboral consentida por incumplimiento de la normatividad socio laboral derivadas de visitas inspectivas realizadas durante dicho período.

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
Transporte					
A	EN29 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte del personal.	6.5, 6.5.4 Medio Ambiente, 6.6.6 Prácticas operacionales justas.	24.(24.2) Minimización de entradas y salidas de insumos (proveedores).		79
General					
A	EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	6.5 Medio Ambiente.			70
7. Indicadores de desempeño social					
Enfoque de gestión					
Indicadores de desempeño de prácticas laborales y ética en el trabajo					
Empleo					
P	LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	6.4, 6.4.3 Prácticas Laborales.			49
P	LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	6.4, 6.4.3, 6.4.4 Prácticas laborales.	18.(18.2, 18.5) Para conducir procesos de despido. 19. Con el objetivo de preparar a sus empleados para la jubilación.		51
A	LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	6.4, 6.4.3, 6.4.4 Prácticas laborales.	15.(15.1) En su política de remuneración, prestaciones y carrera.	Principio 3	52
P	LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	6.4, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5 Prácticas laborales, 6.3.10 Derechos Humanos.	15. En su política de remuneración, prestaciones y carrera.	Principio 3	60
P	LA5 Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos. Salud y seguridad en el trabajo	6.4, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5 Prácticas laborales.			60
A	LA6 Porcentaje del total de trabajadores representando en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad de trabajo.	6.4, 6.4.6 Prácticas Laborales.	16.(16.2) Con el objetivo de asegurar las buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad. 31.(31.5) Respecto al conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de sus productos y servicios.		El 100% de los colaboradores de plantas tiene representación en los comités de seguridad y salud en el trabajo. Durante el 2012 se culminará con el nombramiento de representantes para el personal de las embarcaciones pesqueras y personal de administración central.

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
P	LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	6.4, 6.4.6 Prácticas laborales.	16.(16.7, 16.8) Con el objetivo de asegurar las buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad.		62
P	LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	6.4, 6.4.6 Prácticas laborales, 6.8, 6.8.3, 6.8.4, 6.8 Involucramiento y desarrollo de la comunidad.	16.(16.7,16.8, 16.10, 16.11, 16.12) Con el objetivo de asegurar las buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad.		60
A	LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	6.4, 6.4.6 Prácticas laborales.			61
Formación y educación					
P	LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	6.4, 6.4.7 Prácticas laborales.	17. Por desarrollar sus recursos humanos.		53
A	LA11 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	6.4, 6.4.7 Prácticas laborales, 6.8.5 Involucramiento y desarrollo de la comunidad.	17. (17.2, 17.4,17.5) Por desarrollar sus recursos humanos.		53
A	LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	6.4, 6.4.7 Prácticas laborales.			58
Diversidad e igualdad de oportunidades					
P	LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	6.3.7, 6.3.10 Derechos Humanos, 6.4, 6.4.3 Prácticas laborales.	11.(11.1, 11.2,11.3, 11.4, 11.5, 11.12, 11.15) Por reconocer la obligación ética de las empresas de combatir todas las formas de discriminación y de valorar las oportunidades que ofrece la riqueza de la diversidad de nuestra sociedad. 12.(12.1, 12.2) Considerando los hechos de discriminación y las desventajas que caracterizan la situación de la población de diferentes orígenes raciales o étnicos.		18, 49
P	LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	6.3.7, 6.3.10 Derechos Humanos, 6.4, 6.4.3, 6.4.4 Prácticas laborales.			52

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
8. Indicadores de desempeño de los derechos humanos					
Prácticas de inversión y abastecimiento					
Enfoque de gestión					
P	HR1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de DD. HH. o q hayan sido objeto de análisis en materia de DD. HH.	6.3 Derechos Humanos, 6.3.3 Due Diligence, 6.3.5 Evadir la complicidad, 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena productiva.		Principio 1	82
P	HR2 Porcentaje de los distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de DD. HH., y medidas adoptadas como consecuencia.	6.3 Derechos Humanos, 6.3.3 Due Diligence, 6.3.5 Evadir la complicidad, 6.6.6 Promover la responsabilidad social en la cadena productiva.	25.(25.6) Criterios de selección y evaluación de proveedores	Principios 1 y 2	46
A	HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	6.3 Derechos Humanos, 6.3.5		Principios 1 y 2	40, 55, 57
No discriminación					
P	HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	6.3, 6.3.6, 6.3.7, 6.3.10 Derechos Humanos, 6.4.3 Prácticas laborales.	11.(11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5) Por reconocer la obligación ética de las empresas de combatir todas las formas de discriminación y de valorar las oportunidades que ofrece la riqueza de la diversidad de nuestra sociedad. 14. Sobre la relación con trabajadores tercerizados subcontratados.	Principios 1 y 6	40, 82
Libertad de asociación y convenios colectivos					
P	HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	6.3, 6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.8, 6.3.10 Derechos Humanos; 6.4.3, 6.4.5 Prácticas laborales.		Principio 3	Durante 2012, no hemos tenido hechos relevantes que pongan en peligro el derecho de asociación de los trabajadores ni observaciones referentes a vulneración de libertad sindical por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Los trabajadores cuentan con el derecho de ejercer la libertad sindical de afiliarse o desafiarse.

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
<b>Explotación infantil</b>					
P	HR6 Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	6.3, 6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.7, 6.3.10 Derechos humanos.	9. (9.1,9.2) En el tratamiento de la cuestión de combate de trabajo infantil		82
<b>Trabajos forzados</b>					
P	HR7 Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	6.3, 6.3.3, 6.3.4, 6.3.5, 6.3.7,6.3.10 Derechos humanos.	27.(27.1) En su relación con proveedores y aliados.		82
<b>Prácticas de seguridad</b>					
A	HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de DD.HH. relevantes para las actividades.	6.3, 6.3.5 Derechos Humanos, 6.4.3 Prácticas laborales, 6.6.6 Prácticas operacionales justas.			42
<b>Derechos de los indígenas</b>					
A	HR9 Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	6.3, 6.3.6, 6.3.7, 6.3.8 Derechos humanos, 6.6.7 Prácticas operacionales justas.			No aplica. No interactuamos con comunidades indígenas.
<b>9. Indicadores de desempeño de la sociedad</b>					
<b>Enfoque de gestión</b>					
<b>Comunidad</b>					
P	SO1 Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	6.3.9 Derechos humanos, 6.8, 6.8.5, 6.8.7 Involucramiento y desarrollo de la comunidad; 6.6.7 Prácticas operacionales justas	32.(32.2, 32.3, 32.4, 32.7, 32.8.) Considerando sus posibles impactos en la vida de la comunidad.	Principios 1 y 2	63
<b>Corrupción</b>					
P	S02 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	6.6, 6.6.3 Prácticas operacionales justas.		Principio 10	40, 41
P	S03 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	6.6, 6.6.3 Prácticas operacionales justas.	38. En relación con autoridades, agentes, fiscales del poder públicos en todos los niveles 2.(2.5,2.9) Respecto a la eficacia de la diseminación de los valores y principios éticos.		55

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
P	S04 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	6.6, 6.6.3 Prácticas operacionales justas.			40
Política pública					
P	S05 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas actividades de lobbyng.	6.6, 6.6.4 Buenas prácticas laborales, 6.8.3 Involucramiento y desarrollo de la comunidad.	39.(39.1) Sobre el liderazgo e influencia social 40.(40.1) Sobre la participación en proyectos sociales gubernamentales.	Principios (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9) y (1, 2, 3, 4, 5, 6 y 10)	Participamos a través de la Sociedad Nacional de Pesquería en la gestión de políticas públicas para contribuir con el desarrollo del sector pesquero en materia ambiental.
A	S06 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o las instituciones relacionadas, por países.	6.6, 6.6.4 Prácticas operacionales justas; 6.8.3 Involucramiento y desarrollo de la comunidad.			TASA no realiza contribuciones económicas ni en especie a partidos políticos o instituciones relacionadas.
Comportamiento de la competencia desleal					
A	S07 Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	6.6, 6.6.5, 6.6.7 Prácticas operacionales justas.			No se han registrado acciones por causas de este tipo.
Cumplimiento normativo					
P	S08 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	6.6, 6.6.7 Prácticas operacionales justas, 6.8.7 Involucramiento y desarrollo de la comunidad.			Durante 2012 hemos recibido 10 multas significativas por un valor de 106 Unidades Impositiva Tributaria - UIT (Cada UIT equivale a S/. 3.650). Durante 2012 no existe ninguna multa administrativa laboral consentida por incumplimiento de la normatividad socio laboral derivadas de visitas inspectivas realizadas durante dicho período.
10. Indicadores de desempeño de la responsabilidad sobre productos					
Enfoque de gestión					
Salud y seguridad del cliente					
P	PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	6.3.9 Derechos Humanos, 6.6.6 Prácticas operacionales justas, 6.7, 6.7.4, 6.7.5	30.(30.8, 30.9, 30.10, 30.11) Respecto a su compromiso con la calidad de los servicios de atención al consumidor cliente.  31.(31.1, 31.2) Respecto al conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de sus productos o servicios.		25

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
A	PR2 Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	6.3.9 Derechos humanos, 6.6.6 Prácticas operacionales justas, 6.7, 6.7.4, 6.7.5			No se reportó ningún caso de incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios durante su ciclo de vida.
P	Etiquetado de productos y servicios PR3 Tipo de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	6.7, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5, 6.7.6, 6.7.9 Relación con los consumidores.	29.(29.2,29.3) Política de comunicación comercial		25
A	PR4 Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	6.7, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5, 6.7.6, 6.7.9 Relación con los consumidores.			No se registraron incumplimientos relacionados a la información y etiquetado de los productos.
A	PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	6.7, 6.7.4, 6.7.5, 6.7.6, 6.7.7, 6.7.8 Relación con los consumidores.	30.(30.1, 30.2) Respecto a su compromiso con la calidad de los servicios de atención al consumidor-cliente		43
Comunicaciones de marketing					
P	PR6 Programas de cumplimiento de leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionadas y los patrocinios.	6.7, 6.7.3, 6.7.6, 6.7.9 Relación con los consumidores.	29.(29.1, 29.6, 29.9) Política de comunicación comercial		43
A	PR7 Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes. Privacidad del cliente	6.7, 6.7.3, 6.7.6, 6.7.9 Relación con los consumidores.			43

	GRI	ISO 26000	ETHOS	PACTO GLOBAL	PÁGINA/RESPUESTA DIRECTA
A	PR8 Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	6.7, 6.7.7 Relación con los consumidores.			43
P	PR9 Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	6.7, 6.7.8 Relación con los consumidores.	30. (30.6, 30.7) Respecto a su compromiso con la calidad de los servicios de atención al consumidor-cliente.		Durante 2012 hemos recibido 10 multas significativas por un valor de 106 Unidades Impositiva Tributaria - UIT (Cada UIT equivale a S/. 3.650). Durante 2012 no existe ninguna multa administrativa laboral consentida por incumplimiento de la normatividad socio laboral derivadas de visitas inspectivas realizadas durante dicho período.



3.4

Este Reporte de Sostenibilidad está disponible, al igual que las anteriores ediciones, en nuestra página web: [www.tasa.com.pe](http://www.tasa.com.pe) en sus versiones de inglés y español.

Cualquier consulta relacionada con la información contenida en el presente reporte puede ser dirigida a:

2.4

Wendy Rojas López  
Sub Gerente de Responsabilidad Social  
Las Begonias 441, Of. 352, San Isidro, Lima  
Telf. (511) 611-1400, anexo 1735  
[wrojas@tasa.com.pe](mailto:wrojas@tasa.com.pe)





Las Begonias 441 OF.352  
San Isidro - Lima 27, Perú  
Telef.(511) 611 1400  
Fax (511) 611 1401

[www.tasa.com.pe](http://www.tasa.com.pe)