



REPORTE
DE
SOSTENIBILIDAD
2018

ECOFICIENCIA,
INNOVACIÓN Y
SOSTENIBILIDAD



MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO



Mario
Brescia Moreyra

> (102-10, 102-14)

Me es grato presentarles nuestro decimoprimer Reporte de Sostenibilidad, documento que se basa en los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) y en el compromiso que hemos mantenido de informar con claridad y transparencia sobre nuestro desempeño económico, social y ambiental a todos nuestros grupos de interés.

El 2018 fue un año muy importante para TASA, porque significó un replanteamiento en nuestra estrategia con miras a convertirnos en la empresa más rentable y sostenible de la industria. Para ello tuvimos que tomar importantes decisiones, como el cierre de las plantas de Ilo y Paita, así como también enfocarnos en el centro de nuestro negocio: la producción, y exportación de harina y aceite de anchoveta. Esto implicó mejorar nuestros procesos y nuestro modelo de negocio, con el fin de asegurar la elaboración de productos de la más alta calidad de la manera más eficiente y sostenible posible. Aumentamos el presupuesto para el mantenimiento de nuestras plantas e implementamos proyectos de mejora continua, que permitirán fortalecer la posición de TASA en el mercado.

El 2018 fue un año muy positivo para la pesca peruana. La biomasa del *stock* centro norte de anchoveta ascendió en la medición del crucero de verano a casi 11 millones de toneladas, lo cual significó 33% más del promedio de todas las observaciones de verano realizadas desde 1994. La biomasa total estimada para la segunda temporada

fue de 7.16 millones, valor que superó en 20% al promedio de los últimos veinte años de biomasa en los cruceros de invierno. Estos niveles de biomasa se deben al manejo precautorio de la pesquería de la anchoveta por Imarpe y a la gestión responsable de las empresas de pesca industrial. En la primera temporada se asignó una cuota de 3.3 millones de TM y en la segunda una de 2.1 millones de TM, en total 5.4 millones de toneladas, la cuota anual más alta desde el 2011.

La flota de TASA pudo completar sin inconvenientes su cuota de pesca (14.16%) y nuestras plantas produjeron un porcentaje importante de harina de calidad *prime* y *super prime*. Estos resultados coincidieron en un contexto a favor de la empresa, en el que el precio de la harina logró recuperarse frente a años anteriores.

En lo que respecta al jurel, tras cuatro años de ausencia, en el 2018 las condiciones para su reaparición fueron propicias, gracias a la presencia de aguas subtropicales. De esta manera se tuvieron importantes niveles de desembarque de especies con un promedio de 30 cm, ya que se llegó a descargar más de 8,000 TM. Sin duda, un año positivo para pescadores, empresas y la economía en general.

En nuestra planta Omega logramos superar ampliamente los resultados obtenidos con la producción de aceite refinado y aceite concentrado, y fuimos capaces de incrementar los volúmenes de producción promedio en 30%, cifra que estuvo

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

estrechamente asociada a nuestro crecimiento en ventas. En línea con la intensidad de la producción, se ha logrado consolidar un equipo que pueda atender óptimamente este tipo de demandas a futuro.

En el ámbito de la gestión social, promovimos por séptimo año consecutivo en todas nuestras plantas el Gran Desafío Efecto TASA, a través del cual nuestros colaboradores desarrollaron acciones destinadas a dar soluciones innovadoras a diversos problemas ambientales presentes en sus localidades de manera conjunta con los actores de la zona.

Nuestro proyecto Sumaq, que formó a veinte mujeres líderes de Huanta (Ayacucho) como empresarias y productoras de alimentos nutritivos elaborados con pescado salado prensado, logró convertirse en proveedor de productos para el programa social Qali Warma y asegurar su sostenibilidad.

Por segundo año se realizó el voluntariado Pescando Sonrisas, en el que trescientos de nuestros colaboradores participaron en distintas actividades de recreación, limpieza y construcción en favor de los casi mil niños y niñas del Hogar Hijas de la Misericordia. Fue una experiencia gratificante que marcó el corazón de las personas que conforman la empresa y que buscaremos replicar cada año.

Este año también obtuvimos otros reconocimientos valiosos. La Asociación Perú 2021 nos otorgó por sexto año consecutivo el distintivo Empresa Socialmente

Responsable (ESR); la asociación internacional Aiesec nos otorgó el reconocimiento Mejor Aliado en Conexión con los Jóvenes, y por segunda vez recibimos el Premio ABE 2018, otorgado por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) en la categoría Capacitación y Desarrollo de Personas en reconocimiento a nuestro Programa de Desarrollo de Tripulantes.

Concluyo este mensaje renovando nuestro compromiso por seguir produciendo alimentos marinos de la más alta calidad en armonía con el medio ambiente y las comunidades donde operamos, y agradeciendo al equipo de personas que conforman TASA, quienes con su esfuerzo y dedicación posibilitan que esta empresa continúe siendo un referente en la industria pesquera mundial.

Cordialmente,



Mario Brescia Moreyra

CAPÍTULO 1: NUESTRA EMPRESA



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

DATOS GENERALES

Las oficinas administrativas están ubicadas en la ciudad de Lima, en Jirón Carpaccio #250, Piso 11 - San Borja, Lima 41 - Perú. El teléfono es (+511) 611-1400 y el fax (+511) 611-1401.

> (102-3)

Conforme a su estatuto, Tecnológica de Alimentos S.A. (TASA) tiene por objeto dedicarse a las actividades pesqueras de extracción, transformación y comercialización de recursos hidrobiológicos para consumo humano directo, indirecto y no alimenticio, en la forma, modo y condiciones establecidas por la ley general de pesquería, su reglamento y demás normas complementarias.

Asimismo, podrá dedicarse a la industrialización, transformación, fabricación, distribución, exportación, importación y comercialización de (i) aceites derivados y ácidos Grasos (incluyendo su refinación, procesamiento y compra-venta); (ii) productos derivados de materias primas, insumos y productos de consumo masivo, principalmente para la industria de alimentos y/o para consumo humano o animal, en sus más variadas formas (incluyendo su procesamiento y compra-venta); (iii) productos nutracéuticos, farmacéuticos o de complementos vitamínicos.

Adicionalmente, la empresa podrá dedicarse a: (i) prestar servicios de astillero, fondeadero y varadero, orientados a la construcción, modificación,

mantenimiento y reparación de embarcaciones y artefactos navales, entre otros; (ii) prestar servicios de metal mecánica; (iii) prestar servicios de avituallamiento; (iv) prestar servicios de transporte de personas; (v) prestar servicios de remolcaje; (vi) prestar servicios portuarios; (vii) prestar servicios de muelle; y (viii) prestar servicios como consultor, supervisor y/o ejecutor de obra, entre otros. Para realizar su objeto y practicar las actividades relacionadas a aquel, la sociedad podrá realizar todos los actos y celebrar todos los contratos que las leyes permitan a las sociedades anónimas.

> (102-2)

La compañía inició sus actividades de procesamiento de harina y aceite de pescado en octubre de 2002, y de productos para consumo humano, en enero de 2003.

TASA es una empresa que se ha consolidado a través de los años con la fusión de compañías como SIPESA, EPESCA, Pesquera Fátima S.A.C., Empresa Pesquera Oboll S.R.L., así como con la adquisición de Pesca Perú Callao Sur S.A. El 1 de enero de 2016, TASA absorbió a TASA Omega S.A., empresa dedicada a la refinación de aceite de pescado, concentración de EPA y DHA y a la comercialización de estos productos. TASA Omega S.A. fue extinguida sin liquidarse.

**Al 31 de diciembre de 2018,
la composición accionaria de
TASA es la que se detalla a
continuación:**
> (102-5)

ACCIONISTA	Nº DE ACCIONES	VALOR DE ACCIONES	%
Inversiones Breca S.A.	987,635	S/ 987,635,000	99.9962 %
Domingo Julio Huamaní Eliot	17	S/ 17,000	0.0017 %
Odón Teves León	12	S/ 12,000	0.0012 %
Julio Nasaël Neyra Contreras	9	S/ 9,000	0.0009 %
Total	987,673	S/ 987,673,000	100 %

Valor nominal > 1000

¿QUIÉNES SOMOS?

> (102-12, 102-13)

Somos una empresa peruana líder en el sector pesquero, especializada en la producción de alimentos e ingredientes marinos de alta calidad y valor agregado. Nos hemos convertido en el primer productor y exportador de harina y aceite de pescado del mundo, gracias al trabajo de nuestros más de 2,600 colaboradores, quienes viven con compromiso nuestros valores de excelencia, integridad, desarrollo integral y sostenibilidad. De esta manera, hemos logrado formar una empresa líder, ética y sostenible que opera en armonía con la comunidad y el medio ambiente.

Participamos activamente en los temas de la agenda de desarrollo sostenible de la industria, Estado y la sociedad civil.

↘ A nivel internacional:

Somos miembros de The Marine Ingredients Organization (IFFO), dedicada a promover la industria de ingredientes marinos a nivel mundial, y de la Global Organization for EPA y DHA Omega -3S (GOED Omega 3), dedicada a promover los beneficios y el consumo de este tipo de ácidos grasos.

En el 2018 cumplimos diez años como miembros del Pacto de las Naciones Unidas. Este vínculo nos ha impulsado a defender los derechos humanos y laborales, el respeto al medio ambiente y la ética en nuestras operaciones y cadena de valor. Asimismo, año a año, hemos cumplido con reportar nuestros avances en sus diez principios¹ mediante su plataforma Communication on

Progress (COP), y hemos logrado este último año un hito importante: la elaboración y difusión de nuestra reciente Política de Derechos Humanos.

En esa misma dirección, desde el 2015, nos sumamos a la ardua e importante tarea de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, y establecer un compromiso de contribución directa al ODS 14 Vida Submarina.

↘ A nivel nacional:

Somos miembros de la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP) y de las Asociaciones de Productores (APRO), organizaciones civiles sin fines de lucro creadas para fortalecer la relación de las empresas pesqueras con las comunidades donde operan. Además, pertenecemos a la Asociación de Exportadores del Perú (ADEX), gremio que fortalece e impulsa el comercio exterior en el país.

Desde el 2015 participamos en la Iniciativa Biodiversidad & Empresa, promovida por el Ministerio del Ambiente del Perú (Minam), como espacio de interacción e intercambio de información, conocimientos y experiencias entre el sector empresarial y el Estado.

Finalmente, mantenemos convenios de trabajo con el Instituto Geofísico del Perú (IGP) y la ONG Pro Delphinus, ambas con el fin de impulsar investigaciones científicas sobre el mar peruano y su biodiversidad.



Somos parte del Grupo Breca, conglomerado empresarial peruano con presencia internacional y con más de cien años de existencia, fundado por la familia Brescia Cafferata.

El Grupo Breca participa activamente en diversos sectores de la economía y cuenta con empresas líderes, como Rimac, Minsur, Urbanova, Qroma, Tricolor, EXSA, Melón, Libertador, Clínica Internacional, Aesa I&M, entre otras.

También es propietario del banco BBVA Continental en forma paritaria con el BBVA de España. Desde sus orígenes, el Grupo Breca se ha caracterizado por su actitud emprendedora y su curiosidad por aprender. Además, destaca por su solidez financiera, diversificación y su gran interés por la innovación.

REPORTE
DE
SOSTENIBILIDAD
2018

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

6

¹ Ver anexo I.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

> (102-16)

MISIÓN

Brindar a nuestros clientes productos de origen marino de alta calidad maximizando las propiedades nutricionales del recurso con una gestión sostenible

VISIÓN

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



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

NUESTRAS UNIDADES DE NEGOCIO

> (102-2)



PESCA

Operamos una de las flotas más importantes del Perú, conformada por 48 embarcaciones con una capacidad de bodega total de 20,150 TM³⁽²⁾. 40% de esa capacidad cuenta con modernos sistemas de refrigeración que garantizan un óptimo abastecimiento para ofrecer productos bien conservados y de alta calidad.



HARINA Y ACEITE DE PESCADO

Contamos con diez plantas³ de producción *Steam Dried* (secado a vapor), ubicadas estratégicamente a lo largo del litoral peruano, con capacidad instalada de producción de 1,465 TM de materia prima por hora. TASA es la primera exportadora de harina y aceite de pescado, con una participación de 23% y 20%, respectivamente.



OMEGA 3

Producimos aceite refinado y concentrado de pescado omega 3, poderoso complemento nutricional que es adaptado según las necesidades de los clientes de las industrias alimentaria, nutracéutica y farmacéutica.

Productos:

- ↘ Aceite refinado (18 / 12).
- ↘ Aceite concentrado de omega 3 con diversos niveles de concentración de EE (etil éster) y TG (triglicéridos).



CONSUMO HUMANO

Contamos con una de las plantas de congelados más grandes de Sudamérica, con una capacidad de producción de 521 TM / día y de almacenamiento de 14,960 TM distribuidas en tres cámaras frigoríficas.

Productos:

- ↘ Congelados: jurel, caballa (enteros, sin cabeza y sin vísceras)
- ↘ Frescos: jurel, caballa



ASTILLERO

Brindamos servicios de construcción, reparación, mantenimiento y modificación estructural de embarcaciones requeridas por la industria naval a nivel nacional e internacional.

Servicio:

Diseño, reparación, modificación y construcción de embarcaciones y artefactos navales.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

² También compra materia prima a otras embarcaciones (armadores) que cumplen con nuestros requisitos y estándares, de acuerdo con la normativa legal vigente.

³ En el 2018, por motivos de reestructuración de estrategia de negocio, cerramos la planta Ilo, ubicada al sur del litoral peruano.

PRESENCIA A NIVEL NACIONAL

> (102-4, 102-7)

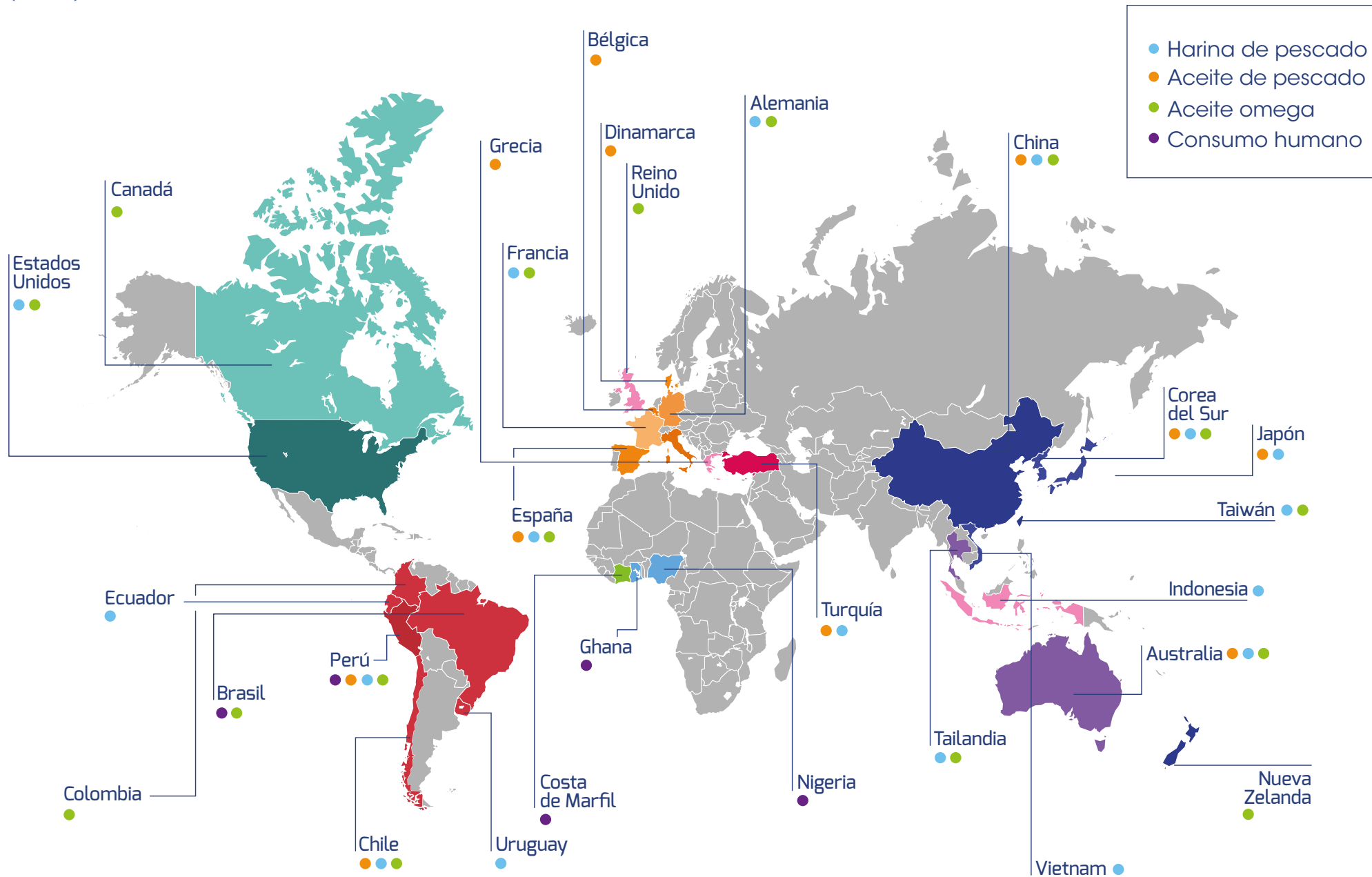


TM / hora indica la capacidad de producción de tonelada métrica por hora.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

PRESENCIA INTERNACIONAL

> (102-6)



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



GESTIÓN ÉTICA

GOBIERNO CORPORATIVO > (102-18)

Nuestra empresa es liderada por una junta de accionistas y un directorio. La junta general de accionistas está compuesta por Inversiones Breca Pesca SAC con una participación del 99.9962% y otros accionistas minoritarios. El directorio sesiona por lo menos una vez al año y cuenta con el apoyo del Grupo Breca y la asesoría de Estratégica, su centro de servicios corporativos en temas diversos, como el emprendimiento de nuevos proyectos e inversiones.

DIRECTORIO

En el 2018, el directorio estuvo conformado por diez directores, que establecen y controlan el cumplimiento de los lineamientos para la gestión y operación de TASA, como valores, principios éticos, normas y políticas corporativas. El directorio se encarga, además, de analizar el desempeño de la empresa, la gestión de riesgos y el manejo del talento humano a través del reporte directo de la alta dirección, a la que delegan el manejo de la operación y administración de la organización.

MIEMBROS DEL DIRECTORIO

- Mario Brescia Moreyra** > Presidente del directorio
- Fortunato Brescia Moreyra** > Director
- Rosa Brescia de Fort** > Directora
- Pedro Brescia Moreyra** > Director
- Álex Fort Brescia** > Director
- Jaime Aráoz Medanic** > Director
- Robert Priday** > Director independiente
- Sacha Andres Ilic Huerta** > Director independiente
- Fernando Alegre Basurco** > Suplente
- Miguel Ángel Salmón Jacobs** > Suplente

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



ALTA DIRECCIÓN > (102-18)

Está compuesta por 19 gerencias y es liderada por la gerencia general. Para la selección y evaluación de sus miembros se consideran los siguientes aspectos: medición de indicadores referidos a la posición, rol como líder de equipo, así como compromiso y competencias.

Gonzalo de Romaña > Gerente general

Edgar Aroni > Gerente central de operaciones

Dereck Zimmermann > Gerente central de pesca

Juan Carlos Galdos > Gerente central de administración y finanzas

Juan José Bellido > Gerente de pesca

Sonia Torres > Gerente de contraloría y finanzas

> (102-18)

Louis Rens > Gerente comercial de harina de pescado

Hortencia Rozas > Gerente legal

Gonzalo Cáceres > Gerente unidad de negocio de consumo humano

Pablo Gamero > Gerente de Gestión Humana

Michael Patzl > Gerente de relaciones institucionales

Rubén Namihás > Gerente de auditoría

Julio Yzaguirre > Gerente de tecnología de la información

Javier Igarashi > Gerente de calidad

José Tagle > Gerente de Logística y gestión estratégica

Ernesto de las Casas > Gerente unidad astillero

Christian Fernández > Gerente de Ssoma

Javier Olivares > Gerente de mantenimiento

Ernesto Buenaño > Gerente de mantenimiento pesca

Angello Padilla > Gerente de proyectos ITSE

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

COMITÉS DE GESTIÓN

La alta dirección se encarga de reportar mensualmente indicadores de gestión, cumplimiento de objetivos y metas, así como métricas de sostenibilidad y gestión de impactos ante el directorio y Estratégica. Además, establece comités para supervisar los progresos de los proyectos estratégicos de la compañía.

Contamos con comités semestrales, donde el directorio trata asuntos claves de nuestra gestión organizacional: comité de auditoría, riesgos y cumplimiento, y el comité de talento. En cada comité, las gerencias dan cuenta de nuestros resultados, enfatizando en aspectos como la respuesta a los eventos climáticos, temporadas de veda y escasez del recurso, plan de ahorro y contención de gastos, y temas de innovación en relación con el desarrollo de nuevos productos y mercados.

Asimismo, se han establecido comités de gestión propios de cada unidad y planta que se reúnen mensualmente, mediante los cuales los colaboradores pueden elevar a sus gerentes de área preocupaciones y propuestas sobre aspectos sociales, económicos y ambientales diversos.

> (403-1)

Finalmente, respecto al seguimiento de los riesgos de seguridad y salud ocupacional, el 100% de los colaboradores se encuentra representado dentro de los comités de seguridad y salud en el trabajo de cada unidad, los que se reúnen mensualmente en cumplimiento de la normatividad nacional vigente.



GESTIÓN DE LA ÉTICA E INTEGRIDAD > (103-2, 103-3, 205-3)

Contamos con un código de ética y conducta que describe la manera como trabajamos y nos comportamos. Su contenido, reflejo de nuestros valores, resume las creencias fundamentales de nuestra empresa e incorpora los lineamientos del Grupo Breca. En el 2018 actualizamos nuestro código:

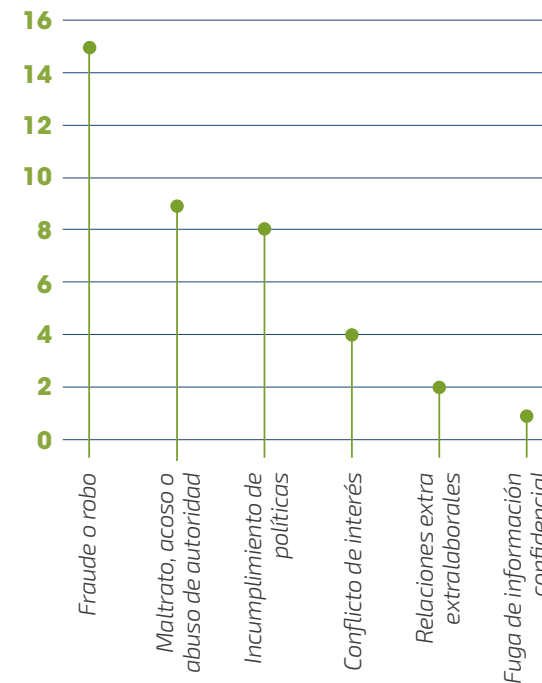
- Como parte de nuestra gestión de cumplimiento, incorporamos pautas específicas para evitar conductas relacionadas a actos de corrupción o soborno con terceros.
- Como parte de nuestra gestión humana, incorporamos una nueva sección sobre Derechos Humanos, donde se refuerza nuestro compromiso por prácticas laborales respetuosas, democráticas e inclusivas.

Nos preocupamos por sensibilizar y formar a nuestros colaboradores en los valores y principios del código, por lo que durante el 2018 hemos realizado charlas de capacitación presenciales en 70% de nuestras plantas de harina y aceite⁴, además de la planta Pucusana⁵. Adicionalmente su contenido está disponible permanentemente en nuestros medios de comunicación internos (intranet, *mailings*, anuncios en plantas y oficinas).

Asimismo, buscando asegurar una gestión ética a lo largo de nuestra cadena de valor, reforzamos la difusión del código entre nuestros proveedores en el marco del II Encuentro con Proveedores TASA que reunió a más de 180 participantes.

De manera complementaria, contamos con un canal de integridad, que permite a todos nuestros grupos de interés reportar formalmente hechos considerados no éticos que se perciban o identifiquen durante el trabajo cotidiano, sobre todo aquellos relacionados a las prácticas laborales.

En el 2018 se han recibido 39 denuncias por presunto incumplimiento del código de conducta y ética, de las cuales 69% provinieron de las unidades operativas y 31% de las áreas administrativas.



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

⁴ Las plantas donde se han realizado las capacitaciones fueron Callao, Chimbote, Ilo, Pisco norte, Pisco sur y Supe.

⁵ Planta donde se procesa el aceite refinado de pescado.

Las denuncias recibidas fueron investigadas por el área de auditoría interna en un 68% de los casos. En el 32% restante fue necesaria la participación y el liderazgo de otras áreas en función del tipo de denuncia, como gestión humana y seguridad. Estas revisiones se realizan tomando como base los lineamientos definidos por el comité de cumplimiento del código de ética y conducta, conformado por el gerente general, gerente de gestión humana, gerente legal, gerente de auditoría interna y gerente central de administración y finanzas, quienes son responsables de analizar y evaluar las medidas preventivas y correctivas para un óptimo cumplimiento de nuestros valores y principios.

GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO

> (205-1, 205-2)

En el 2018, como parte del sistema de cumplimiento, desarrollamos tres nuevas políticas:

- Programa de cumplimiento
- Prevención de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo
- libre competencia

Este marco busca impulsar una gestión transversal a la organización, que incorpore la valoración y el control de los riesgos de cumplimiento (corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo y conductas anticompetitivas), considerando los procesos relacionados, las transacciones sensibles, los nuevos negocios, productos y/o servicios, o cualquier cambio que exista en la legislación.

Para ello, en el 2018, se capacitó a nuestros colaboradores a nivel nacional sobre la normativa y los riesgos mencionados. Asimismo, por la relevancia de los temas, se desarrolló una capacitación específica para los gerentes, superintendentes, administradores y patrones. A partir de esta sensibilización, el equipo del área legal, liderado por nuestro oficial de cumplimiento,

estableció reuniones con todas las áreas de la organización para identificar potenciales riesgos, y así determinar planes de acción preventivos.

También se hicieron precisiones a las políticas de donaciones, alianzas y licenciamientos, con el objetivo de establecer pautas claras y formales sobre el relacionamiento y las transacciones con terceros.

A lo largo del 2019 se reforzarán las capacitaciones y daremos seguimiento a los planes de acción preventivos evaluando su eficacia y el compromiso de cumplimiento de las áreas.

GESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS

> (103- 2, 103-3, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 412-2)

Desde hace diez años, nuestra adhesión al Pacto Mundial representa un compromiso formal por el respeto y la promoción de los derechos humanos (DD.HH.) lo que se traduce en garantizar prácticas laborales que involucren la libertad de asociación, trato igualitario, salario, beneficios, y otras condiciones de trabajo que dignifican a las personas que laboran para nuestra organización y terceros.

En el 2018 implementamos un nuevo sistema de gestión para monitorear el cumplimiento de los diez principios del Pacto Mundial. Como punto de partida, la gerencia general aprobó la Política de Derechos Humanos y la actualización de nuestro código de conducta y ética para trabajadores y proveedores. En este espacio se reforzó el canal de integridad, incluido un apartado de DD.HH., que nos permite reportar cualquier vulnerabilidad hacia ellos.

Durante el 2019 se difundirá el sistema de gestión de DD.HH., que define los controles para monitorear el cumplimiento de los principios, así como el proceso de auditorías internas en nuestras plantas. Con ello, buscamos consolidar un entorno laboral respetuoso entre personas y condiciones y los cuidados que merecen.

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS

ENFOQUE Y GESTIÓN DE RIESGOS > (102-11)

El proceso de gestión de riesgos es liderado por el área de planeamiento estratégico y Mejora Continua que, con una mirada transversal a la organización y enfocados en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la misma, identifica, evalúa, prioriza y monitorea periódicamente los riesgos que podrían afectar significativamente nuestros resultados como negocio y operación. Este proceso se trabaja en coordinación con los responsables de las áreas que podrían verse afectadas por la materialización de los riesgos.

Según el impacto en la organización, los riesgos se categorizan en:

- 1. Riesgos estratégicos:** aquellos que pueden generar un impacto económico importante para el negocio o generar daños en el medio ambiente, pérdidas humanas o repercusión negativa en medios de comunicación.
- 2. Riesgos operativos:** aquellos que podrían afectar los procesos operativos de la organización y requieren una revisión continua para su mitigación y control.

Mensualmente en el comité de gerencia general se presenta un estatus de la matriz de riesgos estratégicos.

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS

GESTIÓN SOSTENIBLE

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

> (102- 40, 102-42, 102-43)

En el 2018, a través de nuestra metodología de mapeo de grupos de interés, mantuvimos un registro actualizado de los principales actores de cada zona donde operamos, y evaluamos el nivel de relación que tenemos con ellos, para lo cual consideramos un lugar, tiempo y contexto determinado. A su vez, este acercamiento nos ha permitido recoger percepciones sobre las principales necesidades existentes en las comunidades. Como resultado, pudimos definir perfiles más precisos para su clasificación y la

adecuada implementación de estrategias de relacionamiento.

Cualquier cambio en el mapeo implica redefinir los grupos de interés macro con un impacto directo sobre los objetivos estratégicos.

En el caso del grupo de interés 'comunidad', se realizan semestralmente talleres en los que participan el comité de gestión de cada unidad y colaboradores invitados en todas las plantas,

donde se valida y actualiza la información para implementar el Plan de Gestión Social.

En base a una evaluación realizada sobre la estrategia de relacionamiento y comunicación, elaboramos a finales del 2018 el Plan Integrado de Gestión Social, Medio Ambiente y Comunicaciones, que permitirá tener una intervención más focalizada y holística con nuestros principales grupos de interés de las comunidades aledañas a nuestras operaciones.

> (102-40, 102-42)



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

PROVEEDORES

Compromiso

Generar relaciones de mutuo beneficio con proveedores que cumplan con todas las regulaciones, que satisfagan las necesidades de la empresa y estén satisfechos con el cumplimiento de nuestro compromiso.

Expectativas

Lograr relaciones de largo plazo y beneficio mutuo, así como el desarrollo de proveedores locales.

ACCIONISTAS

Compromiso

Satisfacer las expectativas de accionistas a través de una gestión eficaz de la empresa y la obtención de buenos resultados.

Expectativas

Lograr una gestión y resultados de clase mundial

ARMADORES

Compromiso

Asegurar la satisfacción a través de condiciones atractivas y relaciones de beneficio mutuo orientadas al largo plazo y que permitan a la empresa obtener una cuota estable en el tiempo.

Expectativas

Alcanzar relaciones de largo plazo y beneficio mutuo.

CLIENTES

Compromiso

Generar confianza con los clientes a través de la calidad de nuestros productos y servicios para garantizar relaciones de largo plazo.

Expectativas

Ofrecer productos de calidad homogénea, inocua, trazable, y con un trato amable y atención expeditiva. Desarrollo de productos y suplementos alimenticios innovadores.

COMUNIDADES

Compromiso

Ser reconocidos por la sociedad y las comunidades donde operamos como una empresa socialmente responsable y respetuosa con el medio ambiente y los recursos pesqueros.

Expectativas

Respetar al medio ambiente y los recursos pesqueros. Lograr el desarrollo social y económico en la zona de influencia.

COLABORADORES

Compromiso

Formar colaboradores motivados y comprometidos con los objetivos y valores de TASA en un ambiente que promueva el desarrollo profesional y personal.

Expectativas

Generar desarrollo, seguridad y salud ocupacional y un buen clima laboral.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Compromiso

Reconocer y dar a conocer a TASA como una empresa ética, tanto en su desempeño económico como ambiental, además de estar comprometida con las comunidades.

Expectativas

Contar con información oportuna y transparente sobre el desempeño económico, social y ambiental de TASA.

ESTADO

Compromiso

Ser reconocidos como una empresa que cumple con la normativa vigente tributaria, laboral, sectorial, ambiental, local, entre otras.

Expectativas

Cumplir con las normas y ser un referente de buenas prácticas pesqueras.



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



CANALES DE COMUNICACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

El enfoque de comunicación que mantenemos con nuestros grupos de interés es bidireccional y promueve un vínculo directo, oportuno y transparente. Nuestros canales de comunicación buscan brindar información fidedigna sobre la empresa y recoger las expectativas e intereses de los públicos internos y externos.

Adicionalmente contamos con espacios específicos por grupo de interés, según las necesidades y expectativas de ambas partes.

	Medios de comunicación	Accionistas	Armadores	Clientes	Colaboradores	Comunidades	Estado	Proveedores
Reporte de sostenibilidad	X	X	X	X	X	X	X	X
Espacios de consulta de sostenibilidad	X		X		X	X	X	X
Web	X	X	X	X	X	X	X	X
Redes sociales	X	X	X	X	X	X	X	X
Materiales de difusión y comunicación externa	X			X		X	X	X
ComuniTASA (boletín impreso y digital)	X		X		X	X	X	X
Materiales de difusión y comunicación interna					X			
RevisTASA (revista impresa y digital)	X	X	X	X	X	X	X	X
Red TASA (voceros internos)					X			
Intranet					X			
Encuesta de satisfacción				X	X			X
Círculo de confianza					X			
Súper te escucha					X			
Whatsapp en plantas					X			
Televisores en comedores					X			

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS⁶

> (102-44)

Adicionalmente a las iniciativas de comunicación y relacionamiento cotidianas, desarrollamos anualmente espacios de comunicación directa en las comunidades. Estos tienen el objetivo de validar los principales riesgos de sostenibilidad identificados en nuestro proceso de materialidad, así como conocer los impactos positivos y negativos que estos causan en las dinámicas de nuestros grupos de interés y con ellos.

Con ese objetivo, convocamos a representantes de pescadores artesanales, autoridades y funcionarios locales de las comunidades de Pisco y Atico. En estos espacios de diálogo participaron cuatro pescadores y cuatro autoridades locales de Atico, y diez pescadores y tres autoridades locales de Pisco. Las opiniones vertidas reflejaron el interés de los participantes por mejorar la gestión de residuos de sus localidades, seguir trabajando para garantizar la sostenibilidad del recurso y reducir la contaminación del mar.

Lugar	Pescadores artesanales	Autoridades y funcionarios locales
ATICO	<ul style="list-style-type: none"> ↘ Consideran que mejorar la gestión de residuos contribuirá a reducir la contaminación del mar. Asimismo, agradecen a TASA por implementar acciones que promueven estas buenas prácticas. ↘ Existe preocupación por la sostenibilidad de la anchoveta, ya que esto puede afectar la presencia de otros peces que se alimentan de ella y, por lo tanto, la economía de los pescadores artesanales. ↘ Consideran que la calidad es clave para contar con procesos que garanticen la inocuidad del producto, por lo que cuentan con certificaciones otorgadas por Produce. Adicionalmente solicitan capacitaciones en buenas prácticas de pesca y salubridad, con el fin de continuar mejorando sus procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> ↘ Consideran importante el cumplimiento de las políticas ambientales y el respeto de la veda para garantizar la sostenibilidad de los recursos marítimos, ya que esto puede afectar significativamente la economía de la localidad. ↘ Identifican oportunidades de mejora en el manejo de residuos de los hogares de la localidad, ya que las instituciones encargadas no recogen la basura todos los días, y esto puede afectar la salud pública. Solicitan apoyo para sensibilizar a la comunidad en el buen manejo de sus residuos. ↘ Existe preocupación por la transparencia en la gestión pública de la localidad. Por ello consideran importante fortalecer el sistema anticorrupción.
PISCO	<ul style="list-style-type: none"> ↘ Existe preocupación por la sostenibilidad de la anchoveta y el cumplimiento de la cuota de pesca. Por ello consideran importante generar alianzas con las empresas pesqueras para garantizar una pesca sostenible entre ambos. ↘ Destacan las buenas prácticas de la industria pesquera en la gestión de efluentes, los cuales son tratados a través de un emisor submarino. Esto ha permitido reducir considerablemente la contaminación de la bahía de Pisco. ↘ Consideran que la inversión privada puede contribuir a mejorar la infraestructura de gestión de residuos, con el fin de reducir el impacto ambiental que generan los desechos de los hogares. 	<ul style="list-style-type: none"> ↘ Existe preocupación por la presencia de contaminación en el mar, porque afecta al medio ambiente, al recurso marino y, por consiguiente, a la economía de los pobladores locales. ↘ Solicitan apoyo para trabajar, de manera conjunta, en iniciativas que promuevan la adecuada disposición de los residuos. ↘ Consideran que es importante fortalecer el sistema anticorrupción para promover una gestión pública más transparente y que luche contra la informalidad.

⁶ Esta etapa responde al principio de participación de los grupos de interés, de acuerdo a los lineamientos de la Global Reporting Initiative.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

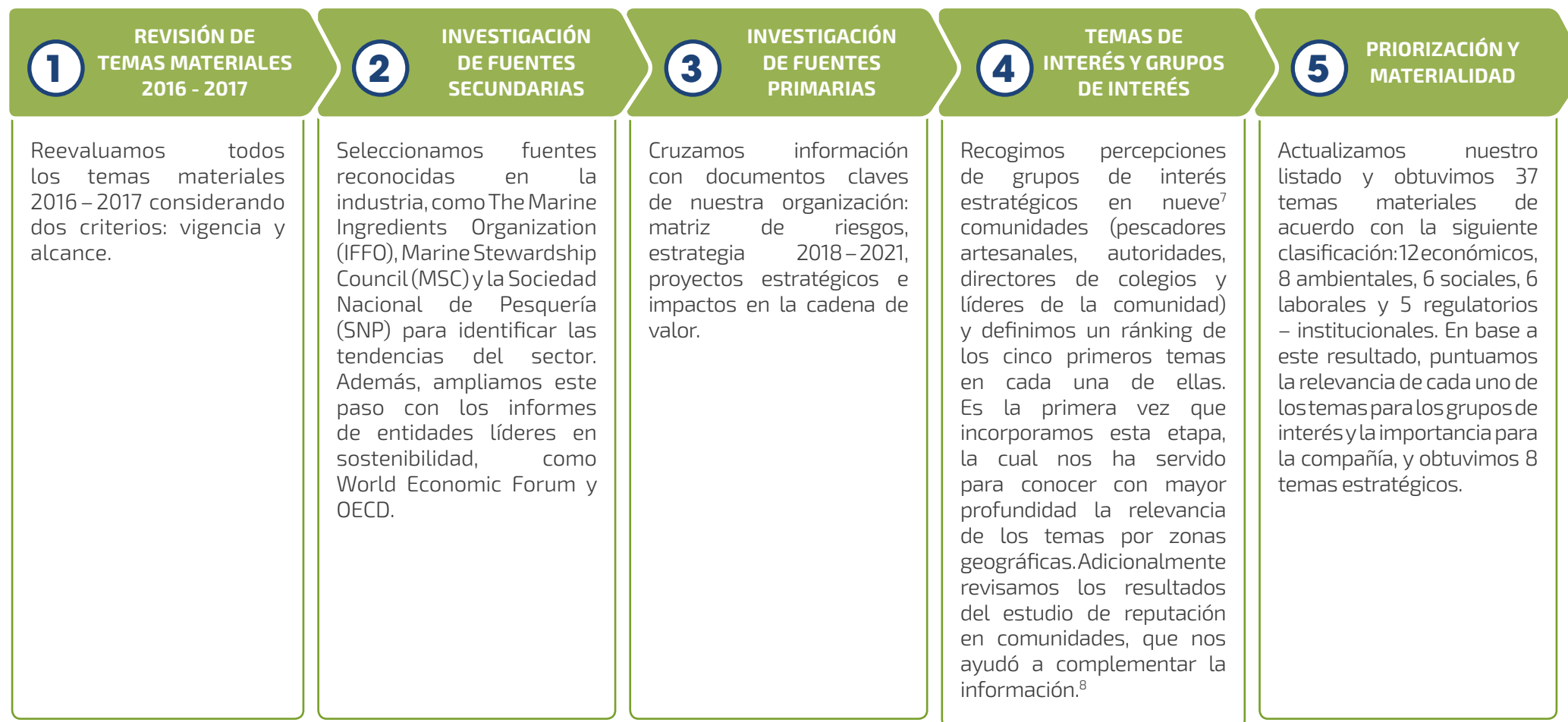
ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

ACTUALIZACIÓN DE MATERIALIDAD

> (102-49)

A dos años de nuestro último proceso de materialidad, realizamos un nuevo estudio de manera interna que nos permitió conocer las principales tendencias de sostenibilidad en la industria pesquera internacional y nacional, validar y priorizar los resultados en comunidades, y constatar los avances y el enfoque de las iniciativas de sostenibilidad.

El proceso constó de las siguientes etapas:



⁷ Chimbote, Samanco, Malabrigo, Supe, Végueta, Pisco, Atico, Matarani

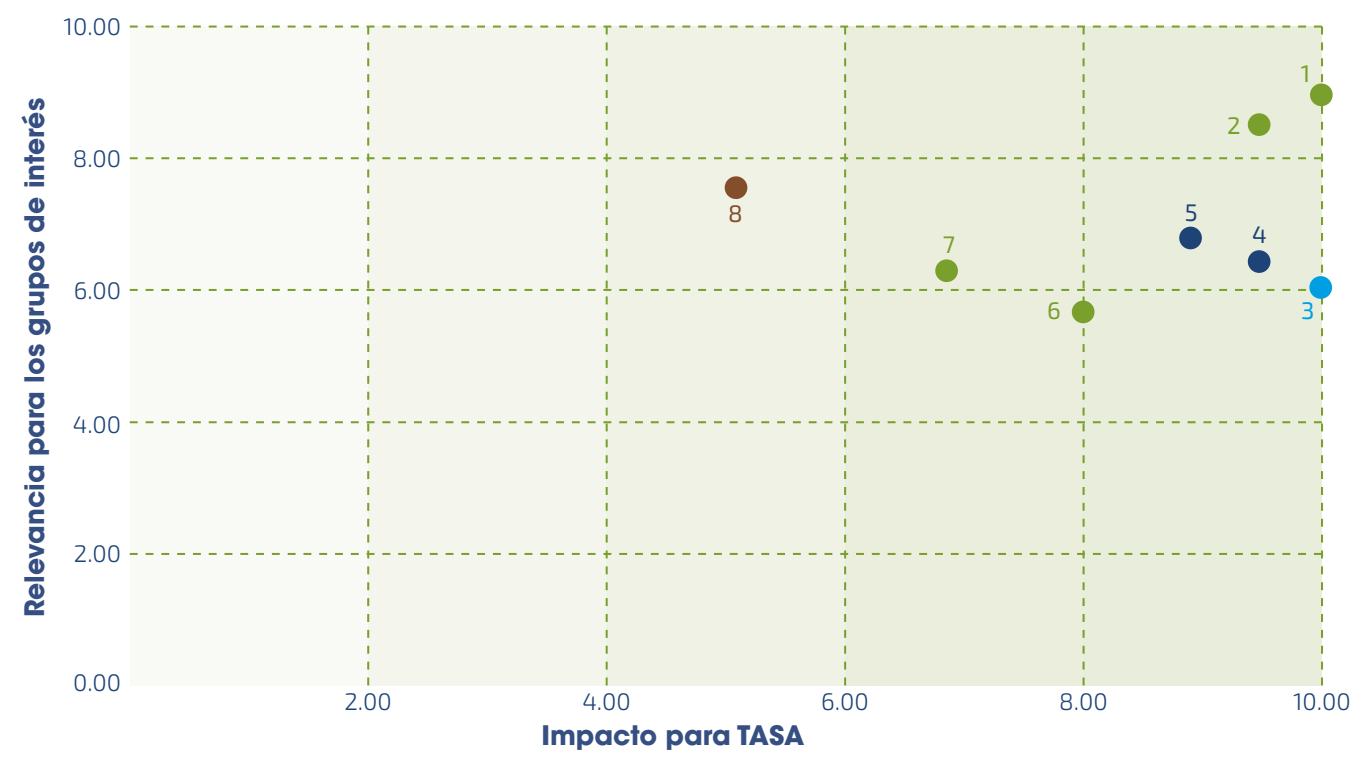
⁸ Anexo II: temas por zonas geográficas

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

MATERIALIDAD 2018
> (102-47, 103-1)



- 1 Sostenibilidad y disponibilidad de recurso
- 2 Cambio y fenómenos climáticos
- 3 Calidad, inocuidad y trazabilidad del producto
- 4 Certificaciones sostenibles
- 5 Compliance
- 6 Contaminación de mar y bahía
- 7 Gestión de efluentes y residuos
- 8 Generación de empleo

- Ambiental
- Regulatorio-Institucional
- Social
- Otros

El presente reporte integrado desarrolla los siguientes ocho temas estratégicos a través de los estándares GRI e indicadores específicos de la compañía.
> (102-46, 103-1)

	Temas materiales	Estándares GRI	Cobertura	Grupos de interés involucrados
1	Sostenibilidad del recurso	Biodiversidad, agua, emisiones	Externa	Medio ambiente, Estado, comunidad
2	Cambios y fenómenos climáticos			
3	Calidad e inocuidad y trazabilidad del producto	Salud y seguridad de los clientes Marketing y etiquetado	Externa/interna	Clientes, accionistas, colaboradores
4	Certificaciones de sostenibilidad	-	-	-
5	<i>Compliance</i>	Anticorrupción	Externa/interna	Accionistas, Estado, colaboradores
6	Contaminación de mar y bahía	Efluentes y residuos	Externa/interna	Medio ambiente, Estado, comunidad, colaboradores
7	Gestión de efluentes y residuos			
8	Generación de empleo	Empleo	Externa/interna	Colaboradores, comunidad

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

DISEÑO DE LA ESTRATEGIA Y PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2030

En base a los resultados de la gestión de sostenibilidad del año anterior, iniciamos el 2018 con el objetivo de validar la estrategia de sostenibilidad con la Gerencia general, de manera que pudiéramos integrar la propuesta al marco estratégico de la empresa. Durante este proceso, se definieron dos pilares de sostenibilidad para TASA:



Aseguramos una cadena de valor sostenible



Desarrollamos a nuestra gente

Durante el primer semestre del año, nos centramos en desarrollar las iniciativas de sostenibilidad con las áreas internas especializadas y expertos de diversas organizaciones y universidades del país. En esta etapa buscamos recoger soluciones innovadoras, de alto impacto y largo plazo que pudieran atender directamente los desafíos establecidos al 2030. Como resultado obtuvimos más de 70 potenciales soluciones, de las cuales se priorizaron 33 luego de un análisis viabilidad-impacto.



Para el segundo semestre del año, definimos los perfiles de los proyectos estratégicos y secundarios: líneas bases, metas e indicadores, así como duplas de trabajo interáreas para cada iniciativa de sostenibilidad. Durante esta etapa trabajamos arduamente identificando los alcances de las iniciativas al 2021, 2025 y 2030, y nos trazamos una hoja de ruta viable, pero a la vez desafiante.

Un hito importante en este proceso representa el análisis de retorno social y económico que realizamos para tres de las seis iniciativas estratégicas, bajo la metodología SROI. Este estudio nos permitió descubrir y medir el impacto para TASA y sus grupos de interés beneficiarios. Nos permitió, asimismo, identificar nuevos indicadores para el seguimiento y la evaluación de las iniciativas.

Los avances alcanzados en el 2018, junto con un equipo comprometido con los desafíos de sostenibilidad y convencido de la importancia de su labor desde cada área y puesto de trabajo, nos permitirán en el 2019 implementar las iniciativas y reportarlas directamente al directorio y a la gerencia general.



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

Este año continuamos demostrando nuestro liderazgo en el sector en aspectos fundamentales como sostenibilidad y calidad de condiciones de trabajo.



DISTINTIVO EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

Por sexto año consecutivo, la asociación Perú 2021 nos otorgó el Distintivo Empresa Socialmente Responsable. Este reconocimiento refleja el cumplimiento de TASA con políticas y prácticas que evidencian una gestión articulada de sostenibilidad.



MEJORES ALIADOS CON LOS JÓVENES

Este año la asociación internacional Aiesec nos otorgó el reconocimiento Mejor Aliado en Conexión con los Jóvenes por las contribuciones realizadas para el desarrollo del liderazgo en jóvenes universitarios.



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



RECONOCIMIENTO EN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Por segunda vez recibimos el Premio ABE 2018, otorgado por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) en la categoría Capacitación y Desarrollo de Personas en reconocimiento a nuestro Programa de Desarrollo de Tripulantes.



MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR – COMPUTRABAJO

Por primera vez hemos logrado ser reconocidos como una de las cincuenta mejores empresas donde trabajar en el 2018 por la bolsa digital de trabajo, Computrabajo, pues alcanzamos el puesto 7 gracias a nuestras buenas prácticas de reclutamiento y condiciones de trabajo.

CAPÍTULO 2: DESEMPEÑO ECONÓMICO





- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

ENTORNO ECONÓMICO

> (103-2)

MUNDO

En el 2018, la economía mundial mostró un crecimiento de 3.7%, similar al resultado mostrado el año anterior. Durante la primera mitad del año se desarrollaron mejoras e incrementos acelerados, sin embargo la economía sufrió una desaceleración en la segunda mitad del año, debido, principalmente, al conflicto comercial entre EE.UU. y China, y a la tensión en la Eurozona causada por las incertidumbres respecto al *brexit*.

CHINA

Durante los primeros meses del 2018, la economía china creció a un nivel de 6.8%, gracias a la recuperación de la producción industrial. A pesar de ello, el conflicto comercial con EE.UU. y las políticas de moderación en relación con el crédito frenaron su mejora económica, lo que hizo que China cierre el año con un crecimiento de 6.6%, el más bajo desde 1990.

ESTADOS UNIDOS

El periodo 2018 representó un escenario favorable para los Estados Unidos, que continúa acelerando su crecimiento respecto a años anteriores. En este último año, su economía registró 2.9% de crecimiento, lo que superó los valores previos de 1.6% y 2.2% en el 2016 y 2017, respectivamente.

PERÚ

En el 2018, el Perú logró superar la desaceleración económica que se dio en el 2017, pues alcanzó un crecimiento de 4.0% en comparación con el 2.3% alcanzado en el periodo previo. Este crecimiento se explica en parte por el incremento de la demanda interna que alcanzó 3.9%, a diferencia del 1.5% registrado en el 2017, y la mejora de la tasa de empleo formal privado que alcanzó 3.7%, en comparación con el 0.7% registrado el año anterior. Otros puntos claves que influyeron positivamente en el país fueron las importantes inversiones en el sector minero y agrícola moderno.

La inflación cerró en 2.2%, cifra superior a la alcanzada el año previo (1.4%), sin embargo se mantuvo por debajo del promedio de los últimos cuatro años (3.05%).

SECTOR PESQUERO EN EL PERÚ

El 2018 fue un año positivo para la pesca peruana. La biomasa fue 35% superior al promedio de los últimos 25 años, lo que permitió capturar cerca de seis millones de toneladas entre la primera y segunda temporada. En este periodo, la pesca en la zona centro-norte creció 95.6% sobre el periodo previo (5'818,746 TM vs. 2'974,719 TM) y en la zona sur creció 27.8% sobre el periodo previo (234,083 TM vs. 183,299 TM), lo que dio como resultado un crecimiento de 91.6% en la captura total de este recurso. En este periodo, TASA representó el 22.3% de la descarga total.



DESEMPEÑO DE NUESTRAS UNIDADES DE NEGOCIOS

> (102-7)

PESCA

PESCA DE ANCHOVETA

En el 2018 descargamos 1'352,468 TM de anchoveta, lo que representó el 22.3% de la descarga nacional. Nuestra propia flota pescó 869,645 TM de anchoveta y compramos 482,822 TM adicionales. Este total representó 64% más de TM que las obtenidas en el 2017, año en que se descargaron 823,679 TM.

PESCA DE CONSUMO HUMANO

En el 2018 descargamos 8,008.7 TM de jurel y 6,305.3 TM de caballa, con lo que se logró una descarga de consumo humano de 14,314 TM. Nuestra descarga representó el 16.73% de la descarga nacional (85,719 TM).

CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

En el marco del proyecto estratégico Nueva Estrategia de Modelo Operativo (NEMO), se creó la subgerencia de abastecimiento y distribución de materia prima, con el objetivo de gestionar y mejorar la calidad de materia prima y, con ello, aumentar la cantidad de harina *super prime* y *prime* producidas.

Esta subgerencia se encarga de distribuir la pesca de embarcaciones propias y terceras en las plantas del litoral según los requerimientos de pesca de las plantas y tiempos de captura, priorizando la frescura de la materia prima por sobre el orden de llegada.

Para ello la subgerencia cuenta con tres jefaturas:

1. **Jefatura de regulaciones marítimas**, la cual soporta el cumplimiento de normativas, regulaciones y disposiciones marítimas.
2. **Jefatura de gestión de terceros**, la cual busca el abastecimiento de pesca de armadores terceros.
3. **Jefatura de gestión de materia prima**, que vela por el orden de descarga de las embarcaciones según la frescura de la pesca, su distribución en las pozas de planta y su abastecimiento a las cocinas.

MANTENIMIENTO PESCA

Con el fin de cumplir con el plan de mantenimiento, el plan de inspecciones de clase y los trabajos

exigidos por nuestra aseguradora para garantizar la seguridad y operatividad de nuestras embarcaciones pesqueras, se ejecutaron 11 mantenimientos en el astillero SIMA Chimbote y 3 en el astillero TASA.

Principales inversiones:

- Instalamos nuevas luces de navegación e iluminación LED en toda la flota buscando un menor consumo de energía.
- Instalamos un sonar lateral en la embarcación TASA 425 hacia el lado de la maniobra, lo que permite una mejor visión de los cardúmenes para su análisis.
- Culminamos la instalación de dos equipos Triplex en la TASA 54 y TASA 55 para halar y ordenar la red con una maniobra más segura y rápida.
- Culminamos con la instalación del sistema gestión de pesca en todos los barcos, con la finalidad de mejorar la oportunidad y confiabilidad de la información de los reportes de cala, horómetros de los motores principales y seguimiento del consumo de combustible y RPM del motor principal de las embarcaciones.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

HARINA Y ACEITE DE PESCADO

PRODUCCIÓN DE HARINA

En el 2018, nuestra operación produjo 331,504 TM de harina de pescado, 64% más que el 2017, en el que se produjeron 201,561 TM. Del total de la producción, el 65.5% fue harina de calidad *super prime* y *prime*, lo que representa 216,975 TM, a diferencia del 2017, en que se alcanzaron 126,859 TM entre ambas calidades.

PRODUCCIÓN DE ACEITE

En el 2018, nuestra operación produjo 58,248 TM de aceite de pescado, 139% más que en el 2017, año en que se produjeron 24,403 TM. La producción de aceite con buen perfil de omega 3 llegó a representar 38,527 TM respecto a los 58,248 TM del total de aceite producido, equivalente al 66.14% de la producción 2018.

Nuestros niveles de producción y rendimiento de harina y aceite de pescado en los dos últimos años fueron:

		2017	2018
Descarga anchoveta TM		823,679	1'352,468
Harina producida	TM	201,561	331,504
	Ratio de conversión	4,09	4,08
Aceite producido	TM	24,403	58,248
	Rendimiento %	2.96	4.31

Fuente: Elaboración propia

PRINCIPALES INVERSIONES

> (203-1)

En el 2018 se realizó una inversión de más de US\$8MM en nuevas adquisiciones para nuestras plantas. Entre ellas las principales fueron:

Centro	Inversión
Malabrigo	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Bomba para descarga de agua roja y desplazamiento ↳ Cambio de tanque para agua de cola y concentrado ↳ Mejora de velocidad de descarga de chata ↳ Mejora en el sistema de secado ↳ Montacargas de 4TN
Chimbote	<ul style="list-style-type: none"> ↳ 2 mezcladores salida de a/o ↳ Control de combustible chata ↳ Instalación de caldero 1,500 bhp ↳ Mejora de velocidad de descarga chata ↳ Montacargas de 4 TN ↳ Nivelación de capacidad
Samanco	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Mejora de velocidad de descarga chata ↳ Tubería de agua de mar
Supé	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Mejora de velocidad de descarga chata
Végueta	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Adecuación de sala de calderos ↳ Celda de flotación Collareda DF67 ↳ Control de humedad en procesos de secado ↳ Montacargas de 5TN

Plantas	Principales inversiones
Callao	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Cambio t.h. colector pozas (20 metros) ↳ Mejora de velocidad de descarga chata ↳ Compra reductor ejes paralelos ↳ Sistema de drenaje de pozas
Pisco norte	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Cocinador de caseta de tolvas de pescado ↳ Mejora de velocidad de descarga de chata ↳ Molino tipo TIETJEN 30 TN/H
Pisco sur	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Cambio de caseta de tolvas de pescado ↳ Cocinador de pescado de 50 TON/H ↳ Mejora de velocidad de descarga de chata ↳ Motor de combustión para chata Ex - aba
Atico	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Cambio tubería agua y petróleo chata pis ↳ Compra grupo electrógeno 200 kW ↳ Mejora de velocidad de descarga chata
Matarani	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Bombas de alimentación de agua mar a PAC ↳ Mejora de velocidad de descarga de chata ↳ Tubería de descarga de pescado LN - 340

Fuente: Elaboración propia

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

CONSUMO HUMANO

En el 2018, nos enfocamos en las operaciones de consumo humano en la línea de congelado, y establecimos de manera exclusiva la producción en base a pesca propia de jurel y caballa.

En ese sentido, hemos realizado campañas de producción relativamente cortas y estacionales durante marzo, agosto, octubre y noviembre. En total recibimos 14,314 TM de materia prima proveniente de flota propia, de la cual 53% representó el jurel, siendo un año muy positivo para este recurso a nivel nacional.

Para optimizar la rentabilidad del recurso, nuestra empresa priorizó el proceso de congelado sobre las ventas de fresco y conservas. En el 2018, logramos congelar 9,793 TM, lo que representó el 68.42% del total descargado por nuestra flota. El 31.46% restante estuvo dirigido a la venta de pescado fresco.



ASTILLERO

A través de nuestro Astillero brindamos servicios de diseño, construcción, reparación, mantenimiento y modificación estructural de naves o artefactos navales.

Entre los principales proyectos del 2018 se encuentran:

- El inicio de la construcción de una chata absorbente para TASA, que permitirá mejorar las descargas de la materia prima a la planta y estará terminada en abril del 2019.
- La construcción del remolcador Hércules 5, que fue entregado a la gerencia de pesca para el apoyo a las operaciones logísticas de nuestra flota.



Asimismo, realizamos la ampliación y el mantenimiento del carro de varada. Esta mejora permitirá captar nuevos clientes del rubro naviero, al incrementar nuestra capacidad de atender remolcadores de bahía con sistemas de propulsión azimutales, los que se caracterizan por su potencia de tiro. También repotenciamos el varadero con la construcción de una rampa para mejorar el tránsito de la maquinaria pesada entre patio y varadero.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



COMERCIALIZACIÓN

> (102-7, 103-2, 103-3)

Durante el 2018, nuestras ventas totales en dólares se incrementaron en 2% respecto al 2017. Este crecimiento proviene de un aumento en los precios de harina de pescado y congelados en 10% y 46%, respectivamente, debido a menores volúmenes de venta, los cuales se redujeron en 12%.

En el caso de la harina de pescado, nuestras ventas totales fueron 243,470 TM, lo que representó una disminución de 9% respecto al año anterior. Por otro lado, el volumen de ventas en aceite crudo fue de 36,771 TM, lo que significó un incremento de 2% en relación con el año anterior. De la misma manera, en aceites refinados y concentrados de la unidad de negocio de Omega logramos ventas por 6,652 TM, lo que representó un crecimiento de 135% respecto al año anterior. Finalmente, en relación con las ventas de pescado congelado y fresco, estas alcanzaron las 15,897 TM, lo que significó 58% por debajo del año anterior, debido a una menor disponibilidad del recurso caballa.

Producto	TM	Valores miles US\$
Harina de pescado	243,470	376'583,520
Aceite de pescado crudo	36,771	64'646,294
Aceite de pescado refinado y concentrado	6,652	21'018,956
Pescado congelado	11,421	12'844,868
Pescado fresco	4,476	1'961,053
Conservas de pescado	7,337 (cajas)	274,549
TOTAL	-	479'194,299⁹

Fuente: Elaboración propia

⁹ El resultado económico también incluye las ventas de Astillero por US\$1'648,685.00 y otras ventas por US\$216,374.00.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

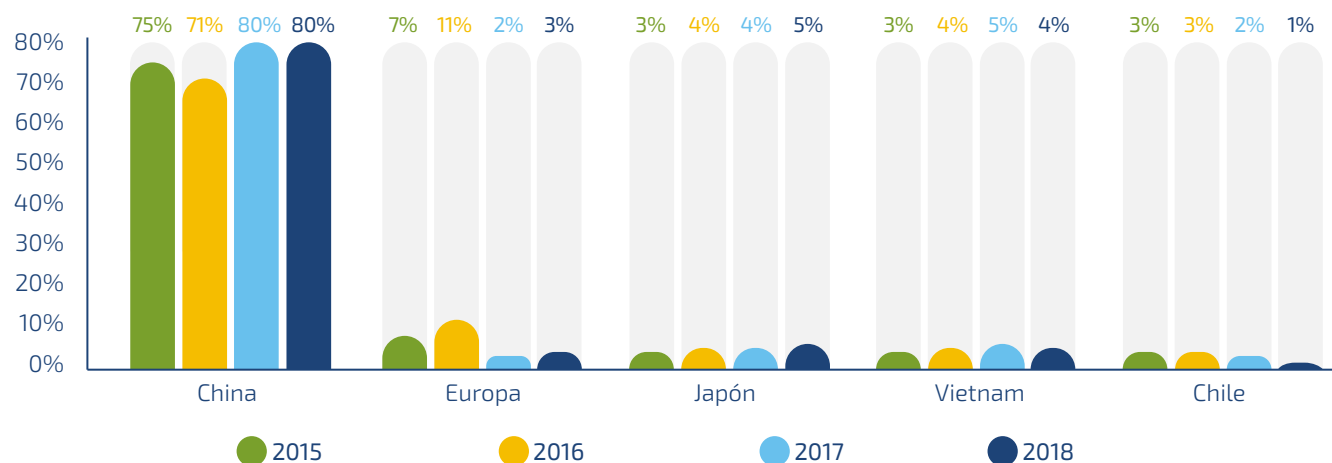
HARINA DE PESCADO

El 2018 se inició con la suspensión de la temporada de pesca centro norte en enero, cuyo impacto afectó el volumen total de las ventas de harina de pescado en el año. Sin embargo esta misma incertidumbre respecto a la disponibilidad del recurso permitió un incremento en la base del precio para el inicio de la siguiente temporada de pesca, cuya cuota terminó siendo la más alta de los últimos ocho años.

El precio también se vio impactado por las condiciones de incertidumbre respecto al abastecimiento, lo que permitió una base de precios alta, que se mantuvo hasta finales de año. En este contexto, facturamos 243,470 TM de harina a un precio promedio de US\$1,547 por TM.

Como en años anteriores, China fue el principal destino para las exportaciones de harina de pescado del Perú, con un 80% de participación.

PRINCIPALES DESTINOS DE LAS EXPORTACIONES PERUANAS - HARINA DE PESCADO



Fuente: Aduanas



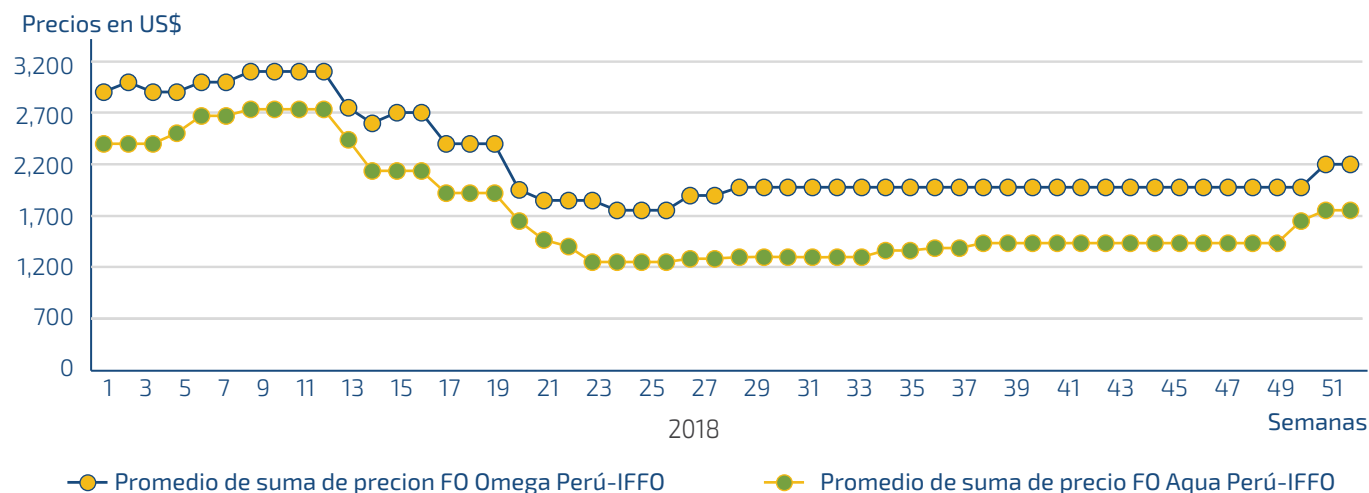
- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

ACEITE DE PESCADO CRUDO

El 2018 se cerró con ventas de aceite crudo por 36,771 TM a un precio promedio de US\$1,758 por TM. Contó con una mayor proporcionalidad de ventas al mercado de aceites omega (dirigido al consumo humano), lo que representó un incremento de 41% respecto al 2017, debido a una mayor disponibilidad de perfiles EPA/DHA, requeridos para este mercado. La diferencia se destinó al mercado de aqua (para uso en la acuicultura).

Cabe mencionar que los niveles de producción de aceite que se lograron a inicios del 2018

colocaron los precios del mercado en rangos entre US\$2,700/TM y US\$3,100/TM para los aceites Aqua y Omega, respectivamente, debido a los retrasos de la segunda temporada Centro Norte 2017. Sin embargo, a mediados de año la tendencia cambió a la baja, debido a los mayores volúmenes de pesca de la primera temporada centro norte 2018. Hacia el final del periodo hubo un reajuste en los precios de ambas calidades, debido a los bajos rendimientos de la segunda temporada de pesca.



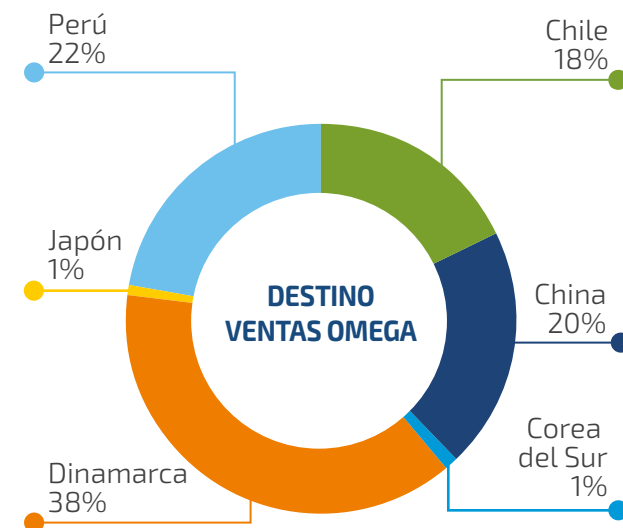
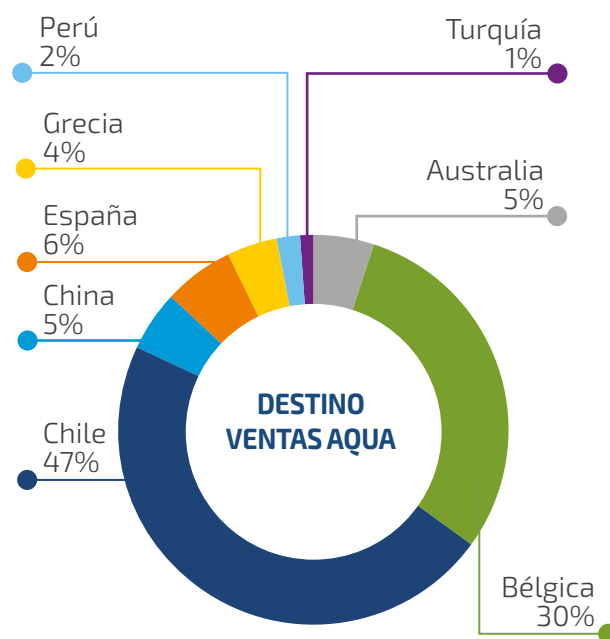
Fuente: Elaboración propia con data IFFO

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

Durante el 2018, la principal participación de nuestras ventas en el mercado del Aqua volvieron a tenerla los clientes tradicionales de Chile y Europa para la alimentación de salmones. En cuanto al mercado de exportaciones de Omega, se presentó una participación activa en la mayoría de nuestros clientes, los cuales buscaron los perfiles clásicos de EPA 18 /DHA 12, SUMA 30, EPA Alto.

Finalmente, a lo largo del 2018, direccionamos aproximadamente 7,000 TM del stock de aceite de pescado hacia nuestra unidad de negocio Omega. Este producto contó con los mejores niveles oxidativos y en contenido de EPA/DHA para ser procesados y vendidos posteriormente como aceite refinado o concentrado.

Participación por mercado de Aqua y Omega



Fuente: TASA

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

ACEITES REFINADOS Y CONCENTRADOS OMEGA

A lo largo del año, nuestra unidad de negocio Omega -destinada a procesar refinados y concentrados de omega 3- superó los importantes hitos comerciales y operacionales alcanzados en el 2017. El volumen de ventas de aceites 18/12 TG (en forma de triglicérido) y Omega 30 TG completamente refinados se duplicó respecto al 2017, y alcanzó 3,766 TM. Asimismo, los volúmenes de ventas de aceites concentrados 33/22 EE (en forma de etil éster) también se duplicaron, y alcanzaron 437 TM. Se continuaron estrechando las relaciones estratégicas con clientes de marcas líderes en la industria de suplementos dietéticos en los mercados de Norteamérica, del Reino Unido y Australia, donde nos vienen considerando en algunos casos como su principal proveedor.

RÁNKING DE EMPRESAS EXPORTADORAS DE HARINA DE PESCADO Y ACEITE CRUDO

De acuerdo con cifras de aduanas, TASA lidera en el Perú el ránking de empresas exportadoras de harina de pescado con una participación de 23%, y de 20% en el caso de aceite crudo.

Exportaciones de harina de pescado 2018

	Exportador	FOB US\$ (mill)	Peso neto (TM)	%
1	TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A.	360,191	232,745	23
2	CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C. COPEINCA S.A.C.	228,924	153,745	15
3	PESQUERA EXALMAR S.A.A.	178,707	113,465	11
4	PESQUERA HAYDUK S.A.	168,445	109,706	11
5	PESQUERA DIAMANTE S.A.	165,505	107,881	11
6	AUSTRAL GROUP S.A.A.	140,767	92,499	9
7	CFG INVESTMENT S.A.C.	115,281	75,783	8
8	PESQUERA CENTINELA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA	46,156	30,709	3
9	PESQUERA CANTABRIA S.A.	27,248	17,805	2
10	COMPAÑÍA PESQUERA DEL PACÍFICO CENTRO S.A.	23,107	14,715	1
	Los demás	75,572	56,043	6
	Total	1'529,903	1'005,098	100

Fuente: Aduanas

Exportaciones de aceite de pescado 2018

	Exportador	FOB US\$ (mill)	Peso neto (TM)	%
1	TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A.	59'340,464	35'093,950	20
2	CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C. COPEINCA S.A.C.	47'892,889	34'659,730	19
3	PESQUERA EXALMAR S.A.A.	37'180,806	25'738,440	14
4	PESQUERA HAYDUK S.A.	31'245,522	18'719,380	10
5	AUSTRAL GROUP S.A.A.	30'431,515	16'626,160	9
6	DOIL INTERNATIONAL S.A.C.	26'041,979	14'229,120	8
7	CFG INVESTMENT S.A.C.	19'085,642	11'870,030	7
8	PESQUERA DIAMANTE S.A.	15'721,403	9'269,900	5
9	BIOILS PERÚ S.A.C.	5'963,873	4'895,885	3
10	COLPEX INTERNATIONAL S.A.C.	5'205,762	2'643,147	1
	Los demás	7'667,048	4'934,286	3
	TOTAL	285'776,903	178'680,028	100

Fuente: Aduanas

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

CONGELADOS

En el 2018, nuestras ventas de congelados y frescos se beneficiaron por la reaparición del jurel en el mar peruano. Sin embargo, los volúmenes disponibles de caballa fueron menores en comparación con el 2017. Esto generó un impacto en los precios del congelado, con un incremento de 55%, y pasó de 739 a 1,125 US\$/TM.

Considerando los precios locales, se privilegió la venta de congelados en el mercado nacional de clientes mayoristas, debido a las preferencias de los consumidores por el jurel. Esto representó 65% de nuestras ventas totales de congelado. El 35% restante se destinó a la exportación a África, a países como Ghana y Nigeria.

ASTILLERO

Durante el 2018 logramos el 100% de las ventas en Astillero, y alcanzamos ventas por US\$1'648,110.03.

Servicio	Valores miles US\$
Carenas de acero/particular	1'505,604.47
Carenas de madera/particular	142,505.56
Servicios de calibración	575.00
Total	1'648'110.03

De manera similar al 2017, hemos superado las metas comerciales, lo que fue posible gracias al trabajo comercial realizado en los sectores pesquero y naviero.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

> (201-1)

	2017	2018
	MM US\$	MM US\$
Ventas	470,059	479,194
Pago a colaboradores	246'897,892.00	313'556,794.52
Pago a proveedores	265,948	395,469
Gastos e ingresos financieros	8,716	8,733
Pago de tributos (Incluye Impuestos de tercera categoría, impuesto general a las ventas, impuestos relacionados con planillas, contribuciones, tasas)	40,768	91,940
Inversiones ambientales	7,147	8,000
Inversiones en la comunidad	1,136	1,163
Inversiones en obras por impuestos	3,7	3,5

Fuente: Elaboración propia



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

**CAPÍTULO 3:
ASEGURAMOS
UNA CADENA DE
VALOR SOSTENIBLE**



1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS



En TASA aseguramos que cada uno de nuestros productos sea la culminación de un proceso de probada excelencia, que cumpla con los más altos estándares, desde la extracción del recurso hasta su comercialización a nivel mundial.

Tenemos el compromiso de desarrollar nuestras operaciones con un enfoque de mejora continua, que mediante soluciones eficientes nos lleve a maximizar nuestra productividad en beneficio de nuestros clientes, sin descuidar los potenciales riesgos e impactos del proceso.

Por ello trabajamos firmemente por mantenernos como líderes de la industria y ser reconocidos por desarrollar una cadena de valor sostenible, que se preocupa por la sostenibilidad del recurso, los impactos en el medio ambiente y el aseguramiento de la calidad y trazabilidad de sus productos.

COLABORACIÓN CIENTÍFICA DE LA INDUSTRIA CON IMARPE

Desde el 2016 realizamos con Imarpe evaluaciones conjuntas para monitorear las condiciones biológicas y ambientales del ecosistema marino peruano, así como para estimar la distribución y biomasa de la anchoveta.

Con ese objetivo, ponemos a disposición nuestra embarcación LP/Quimera II, equipada con sistemas científicos de detección y perfilador oceanográfico-CTD.

Posteriormente los resultados obtenidos se presentan y analizan en talleres organizados por la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP)

SOSTENIBILIDAD DEL RECURSO MARINO

> (201-2)

La pesquería de la anchoveta peruana es reconocida en el mundo por su alto nivel de manejo pesquero, basado en un modelo biológico adaptativo¹⁰ que determina las condiciones de pesca del recurso (cuotas e inicios de temporada, por ejemplo) en función de su relación con el ambiente marino. Este modelo se soporta en las evaluaciones periódicas multidisciplinarias que realiza el Instituto del Mar Peruano (IMARPE) para conocer la abundancia y distribución de la anchoveta, y actualizar factores ambientales y biológicos del mar peruano. Esta estrategia permite mantener óptimos niveles de desembarque sin poner en peligro la sostenibilidad del recurso.

El 2018 registró resultados positivos para la industria pesquera, pues el volumen de desembarques de anchoveta se ubicó entre los más altos de los últimos diez años, con cerca de 6.5 millones de TM a nivel nacional. Esto, a pesar de la alta variabilidad ambiental y el predominio de condiciones cálidas en el mar por sobre condiciones neutras o frías.

A inicios de año, culminamos con la cuota otorgada para la segunda temporada 2017, debido a una mejor distribución de la anchoveta y una menor incidencia de juveniles, a diferencia de diciembre del 2017.

La primera temporada 2018 se desarrolló entre abril y junio en un ambiente marino muy favorable, causado por una fuerte activación del Anticiclón del Pacífico Sur (APS) desde junio del 2017, el cual generó vientos que mantuvieron un ambiente frío hasta agosto del 2018, pero que, a su vez, causaron gran dispersión del recurso, lo que dificultó su captura a inicios de la temporada. Afortunadamente las condiciones climáticas de verano permitieron un buen desarrollo de la temporada, por lo que se alcanzó la cuota nacional otorgada de 3.5 TM.

La segunda temporada se inició en noviembre del 2018 y culminó en enero del 2019. Debido al anuncio del evento del Niño débil para el verano 2018-2019, según el informe del Enfen¹¹ n° 7 – 2018,

¹⁰ Un manejo sostenible de los recursos marinos, que permite la sostenibilidad ambiental, social y económica de la pesquería de anchoveta.

¹¹ Estudio Nacional del Fenómeno del Niño.



>(201-2)

se consideró un escenario más conservador y se asignó una cuota nacional de 2.1 TM.

Respecto a las características del recurso, en ambas temporadas las modas¹² de la anchoveta correspondieron a 14 cm, es decir se presentó estructura de tallas¹³ por encima del estándar comercial. Sin embargo, también se observó zonas de pesca juvenil en Pisco, San Juan, Callao y Lobos de Tierra, lo cual podría representar un indicador positivo para las próximas temporadas de pesca.

Finalmente, un hito importante para la industria pesquera nacional fue la reaparición de jurel en nuestra costa peruana, luego de cuatro años de reducida presencia. Los procesos cálidos del periodo 2012-2017 habrían generado condiciones favorables para la presencia de pelágicos mayores, como jurel y caballa, entre los que predominaron tallas de 30 cm. La captura de ambos recursos se desarrolló con permisos de pesca exploratoria, lo que permitió aprovechar de manera sostenible estos recursos, que se caracterizan por ser altamente migratorios.

¹² Valor con mayor frecuencia en una distribución de tallas.

¹³ Cumplimiento de las tallas máximas para pesca de anchoveta: 12 cm.

COLABORACIÓN CIENTÍFICA DE TASA CON INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ (IGP)

A finales del 2018 firmamos un convenio con el IGP, que permitirá realizar investigaciones conjuntas, con el fin de mejorar el recojo de información oceanográfica y el monitoreo de la variabilidad del mar peruano, eventos como El Niño, entre otros.

Los resultados del monitoreo oceanográfico registrados por nuestras embarcaciones serán otorgados al IGP, lo cual enriquecerá sus modelos de predicción para determinar eventos ambientales a nivel nacional.

Por nuestra parte, podremos acceder a nuevas metodologías de trabajo y ejecutar de mejor manera proyectos en conjunto.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



CUIDADO Y PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD MARINA

> (103-2, 103-3)

En el 2010, como parte del Convenio de Diversidad Biológica (CBD), se adoptó el Plan Estratégico de Diversidad Biológica 2011-2020 con el propósito de que los sectores público y privado, y demás instituciones se encuentren alineados en la defensa y conservación de la diversidad biológica. Este plan estratégico está compuesto por una visión, misión, objetivos estratégicos y veinte metas, conocidas como metas Aichi.

Asimismo, desde el 2014, el Perú cuenta con la Estrategia Nacional de Diversidad Biológica al

2021 y su plan de acción para el periodo 2014-2018, aprobado mediante DS N°009-2014-MINAM. En este documento se articulan 13 metas Aichi del CBD alineadas a las prioridades y los objetivos de gestión estratégica y ambiental del Estado peruano.

En línea de los marcos de acción mencionados, en TASA venimos desarrollando diversas iniciativas con el objetivo de impulsar una actividad pesquera sostenible, que use los recursos naturales dentro de límites ecológicos seguros.

PROGRAMA DE MONITOREO Y SENSIBILIZACIÓN EN LA PESQUERÍA INDUSTRIAL DE ANCHOVETA, BASADA EN EL ENFOQUE ECOSISTÉMICO

> (304-2)

Nuestro país es reconocido por tener la mayor pesquería industrial a base de anchoveta; sin embargo, su gran productividad se ve limitada por la alta variabilidad del ecosistema marino, lo cual convierte en trascendentales las actividades de monitoreo y recolección de datos sobre su dinámica y comportamiento.

Ante este desafío, fuimos los pioneros en implementar en alianza con la ONG Pro Delphinus el "Programa de monitoreo y sensibilización en la pesquería industrial de anchoveta, basada en el enfoque ecosistémico", el cual entrena a nuestros cerca de mil tripulantes en el monitoreo del ecosistema, los sensibiliza en su conservación, y les da a conocer la importancia del rol que cumplen los depredadores superiores que habitan en el mar peruano.

A lo largo de casi diez de años de implementación, el programa ha generado un cambio de paradigma en la pesca industrial y sus grupos de interés -como gobierno, academia y ONG- respecto a la labor y al trabajo de los pescadores, considerados ahora como agentes de cambio claves para la gestión de pesca sostenible.

El programa se encuentra alineado a los objetivos estratégicos del Plan Nacional y las metas Aichi, al Código de Conducta para la Pesca Responsable de la FAO, así como al Objetivo de Desarrollo Sostenible n° 14 de las Naciones Unidas: Vida Submarina.

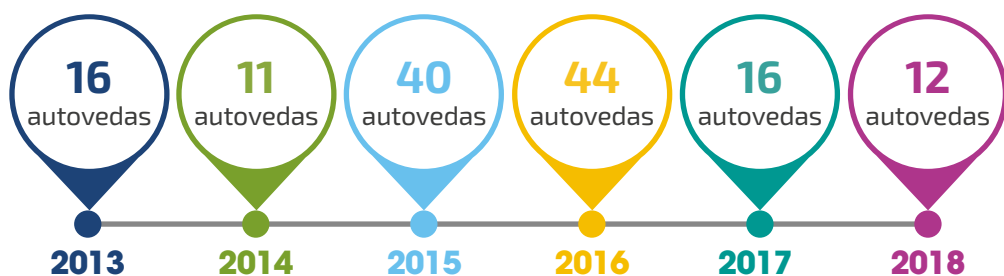
- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

Entre las principales líneas de trabajo se cuenta con:

1. GENERACIÓN DE AUTOVEDAS TASA

Desde el 2013 restringimos el ingreso de nuestras embarcaciones a las zonas donde se ha observado elevada presencia de pesca acompañante¹⁴ o juvenil. La decisión es tomada a partir de los reportes de biometría dictados por nuestros patrones en cada cala, los cuales se difunden al Ministerio de la Producción y a la Sociedad Nacional de Pesquería, como alertas preventivas para toda la industria.

Con la evolución de la tecnología y actualización de la normativa de supervisión y fiscalización del Produce, el envío de reportes y la generación de suspensiones han sido más efectivos. Durante los últimos años, las áreas de suspensiones preventivas y autovedas TASA han coincidido, por lo cual el número ha ido disminuyendo.



Fuente: Elaboración propia

2. CONSERVACIÓN DE LAS ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS

> (304-1, 304-3)

Con el fin de evitar que nuestras embarcaciones realicen actividades de pesca dentro de las zonas restringidas (cinco millas náuticas) u otras delimitadas por el Ministerio de la Producción, se incorpora una previsión adicional de una milla náutica.

Esta medida también nos permite cuidar las áreas protegidas naturales (islas, islotes y puntas) establecidas por el Minam y el Sernanp que se encuentran, en su mayoría, dentro de las cinco millas náuticas. A manera de aseguramiento, todas las embarcaciones cuentan con una guía de todas estas áreas y se encuentran implementadas en nuestro sistema de navegación digital Nobeltec Timezero, lo que reduce el riesgo de ingreso.

3. SENSIBILIZACIÓN DE NUESTRA TRIPULACIÓN

Desde el 2008 venimos entrenando a nuestra tripulación en el monitoreo del ecosistema a través de la implementación de la bitácora de pesca a bordo de las embarcaciones¹⁵, para registrar las características de la anchoveta y su relación con los depredadores marinos. A partir del 2012, con el objetivo de mejorar la calidad de la información recolectada, se realizó la capacitación "Correcta identificación y liberación de las principales especies de depredadores superiores marinos, y se llegó a 87% de nuestros tripulantes, y se implementó el kit de pesca sostenible¹⁶ en las 48 embarcaciones.

¹⁴ Durante las actividades de pesca, en algunas ocasiones se observa presencia de pesca acompañante o especies no objetivo. Por ello existen porcentajes máximos de captura de pesca acompañante y juvenil regulados por ley.

¹⁵ La bitácora de pesca es la herramienta principal para realizar el monitoreo continuo de las principales especies marinas, condiciones de pesca y principales parámetros oceanográficos a bordo de las embarcaciones de pesca.

¹⁶ El kit de pesca sostenible está conformado por una guía y un póster de identificación de depredadores superiores marinos, guía y ficha de liberación de depredadores superiores marinos, una guía de las zonas de la reserva nacional de sistema de islas, islotes y puntas guaneras del Sernanp, un ictiómetro y pingers.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

Año a año, el programa ha incorporado nuevas herramientas, materiales y capacitaciones con la finalidad de reforzar los conocimientos y sensibilizar a todos nuestros tripulantes en la conservación del mar y su biodiversidad. Por ello en el 2016 se realizó la capacitación "Conocimiento del ecosistema marino y actividades de buenas prácticas de sostenibilidad pesquera, con lo que se logró formar el primer grupo de TASA Cuidamar, especialistas a bordo en el cuidado del ecosistema marino de cada embarcación.

En el 2018, nuestro objetivo fue replicar el programa a través de la capacitación de armadores terceros¹⁷ a nivel gerencial y de tripulación en diferentes lugares del litoral, como Callao, Chimbote e Ilo. Mediante este importante despliegue demostramos nuestro compromiso por hacer extensiva la cultura de pesca con enfoque ecosistémico en el país. Además, reforzamos la capacitación a nuestros patrones sobre conceptos de pesca sostenible y conservación de la biodiversidad.

En el 2019 seguiremos trabajando de la mano de nuevos aliados que nos permitan alcanzar la replicabilidad y sostenibilidad del programa a nivel nacional e internacional.

4. LA GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD EN TASA > (304-4)

De manera preventiva hemos desarrollado un listado propio, en el que detallamos las principales especies de depredadores superiores más comunes en nuestro litoral y vinculadas a nuestra actividad (aves, tortugas, delfines, ballenas, lobos marinos, entre otras), a partir de la lista roja de Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). También se tienen en cuenta las especies que son Cites (Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres) y las especies catalogadas en el DS N° 004-2014-MINAM (G4-EN14).

Esta herramienta es utilizada por los TASA Cuidamar para reconocer especies y su nivel de estado de conservación.

¹⁷ Dueños de embarcaciones que venden pescado a TASA.

>(304-4)

En peligro crítico (CR)

- ↘ Albatros de Galápagos
- ↘ Tortuga Galápagos ó Laud
- ↘ Petrel de Galápagos
- ↘ Tortuga carey

En peligro (EN)

- ↘ Albatros de cabeza gris
- ↘ Nutria marina
- ↘ Gaviotín peruano
- ↘ Tortuga verde
- ↘ Tiburón martillo común
- ↘ Tiburón ballena

Vulnerable (VU)

- ↘ Albatros de salvín
- ↘ Golondrina de mar boreal
- ↘ Petrel Juan Fernández
- ↘ Pingüino de Humboldt
- ↘ Petrel de Cook
- ↘ Tortuga pico de loro
- ↘ Tiburón blanco
- ↘ Tortuga cabezona
- ↘ Petrel de mentón blanco
- ↘ Cachalote
- ↘ Pardela de buller
- ↘ Mantarrayas
- ↘ Pardela de pata rosada
- ↘ Caballito de mar gigante

Casi amenazada (NT)

- ↘ Albatros de buller
- ↘ Marsopa espinosa
- ↘ Petrel gris
- ↘ Pardela oscura
- ↘ Zarcillo
- ↘ Chuita
- ↘ Pelicano peruano
- ↘ Guanay

Preocupación menor (NT)

- ↘ Ballena jorobada
- ↘ Piquero de Nazca
- ↘ Delfín nariz de botella o bufeo
- ↘ Piquero de pata azul o camanay
- ↘ Delfín común de hocico corto
- ↘ Gaviotín sudamericano
- ↘ Lobo fino
- ↘ Gaviota peruana
- ↘ Lobo chusco
- ↘ Pardela del Pacífico
- ↘ Piquero peruano
- ↘ Albatros de ceja negra
- ↘ Ballena franca austral

Datos insuficientes (DD)

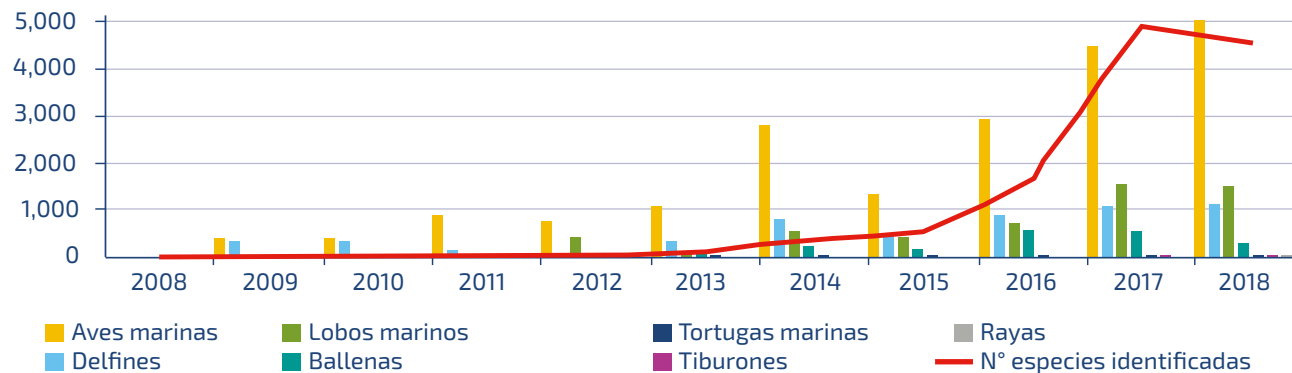
- ↘ Golondrina costera
- ↘ Orca
- ↘ Delfín oscuro
- ↘ Delfín común de hocico largo

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

>(304-2)

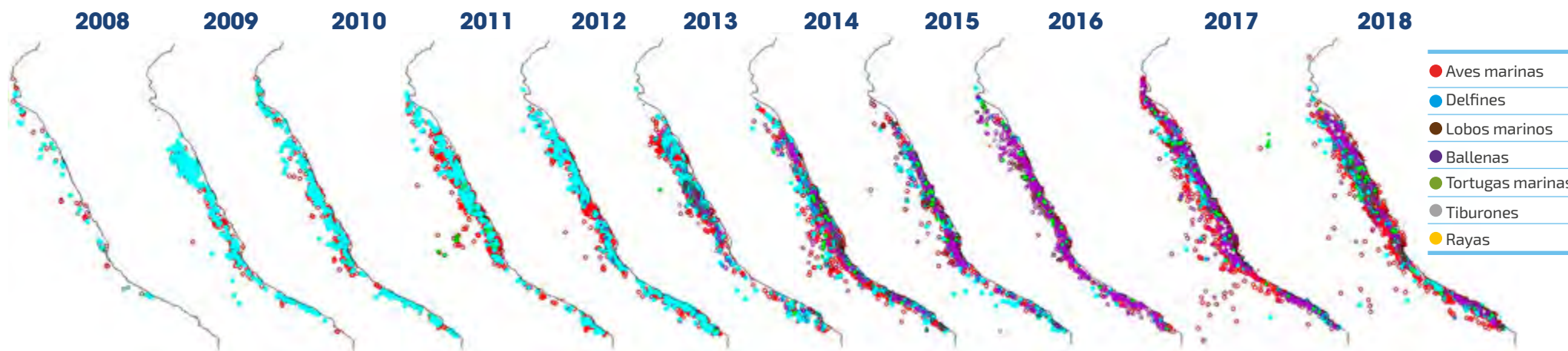
Con la finalidad de medir la evolución del programa, se han comparado los avistamientos 2011-2018 tanto en forma cuantitativa como cualitativa a través de mapas de distribución, número de avistamientos, especies identificadas y liberaciones exitosas. Los resultados muestran un incremento del 6% en avistamientos de depredadores superiores marinos respecto al 2017, que pasaron de 7,701 a 8,178. Los avistamientos correspondientes al 2018 están conformados por 64% de aves marinas, 18% de lobos marinos, 14% de delfines, 4% de ballenas y 0.37% de tortugas marinas, 0.12% de tiburones y 0.05% rayas. Las especies identificadas este año llegan a 4,599.

Número de avistamientos de depredadores superiores marinos (2009-2018)



Fuente: Elaboración propia

Distribución de avistamientos de depredadores superiores marinos (2011 - 2017)



Fuente: Elaboración propia

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



En el caso de reporte de liberaciones, gracias a la creación del Grupo TASA Cuidamar, se ha logrado evidenciar e incrementar el registro de casos de liberaciones de especies de depredadores superiores, así como de barcos que reportan. En el 2018 se alcanzó el mayor número de egistro de liberaciones, lo que incrementó el indicador en 40% respecto al 2017. Además, 77% de nuestras embarcaciones liberaron diferentes especies de la fauna marina.

5. DIFUSIÓN Y AVANCES DEL PROGRAMA

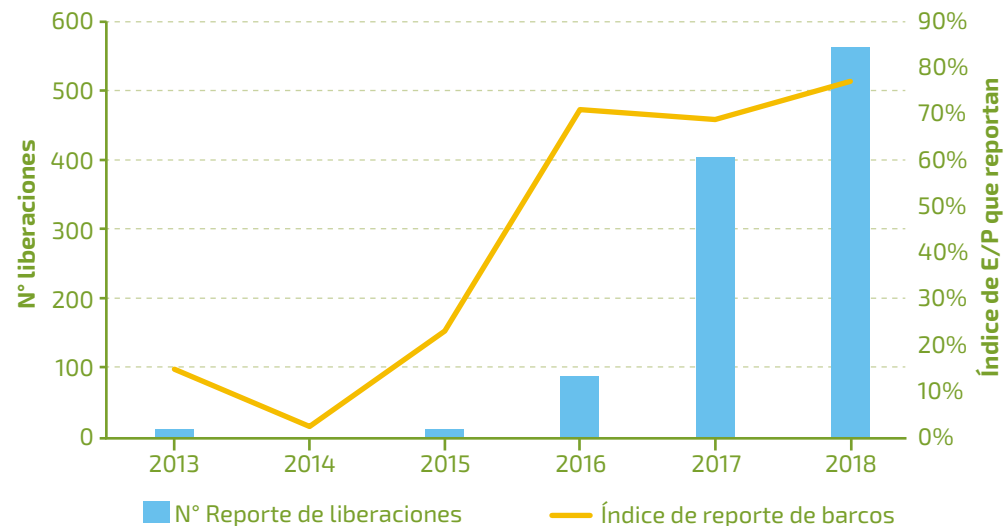
En el 2017, el programa "Buenas prácticas de sostenibilidad pesquera con enfoque ecosistémico" fue presentado ante la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como muestra de nuestra contribución al ODS 14: Vida Submarina. Así, desde el 2018 brindamos información sobre los avances de nuestro programa en su plataforma web en cumplimiento de los compromisos asumidos al 2021.

Asimismo, en el 2018 entregamos oficialmente a la ONG Pro Delphinus la documentación sobre avistamientos y liberaciones de diferentes tipos de depredadores superiores marinos, recopilados por nuestros tripulantes durante el periodo 2008-2018. Esta importante contribución tiene por fin fortalecer la investigación científica de la industria pesquera peruana.

Finalmente, a lo largo del año nos hemos esforzado por difundir nuestras buenas prácticas a nivel nacional:

- Capacitación sobre pesca sostenible y los Cuidamar en la Supnep.
- Participación Festimar 2018¹⁸, en el que se difunden los principios de pesca sostenible y la conservación de especies marinas en los puertos de Chimbote, Végueta, Pisco y Mollendo.
- Presentación "Programa de monitoreo y sensibilización en la pesquería industrial peruana de anchoveta, basada en el enfoque ecosistémico caso: TASA Cuidamar", en el congreso Ciencias del Mar 2018-Concimar 2018.

Liberaciones de especies marinas



¹⁸ Festival de la conservación de mar, iniciativa impulsada por WWF, Produce, Minam y diversas instituciones.

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS



LOGROS 2018

- Desarrollamos charlas del programa de pesca sostenible para armadores externos y socios estratégicos, con lo que logramos capacitar a cinco de nuestros armadores terceros y a sus embarcaciones.
- Iniciamos la formulación de la publicación científica sobre el programa y desarrollo de los TASA Cuidamar.
- Participamos en eventos científicos a nivel nacional e internacional, en los que difundimos el cuidado del ecosistema marino.
- Entregamos información sobre avistamientos y liberaciones a la ONG Pro Delphinus y Cedepesca.



DESAFÍOS 2019

- Completar la capacitación "Correcta identificación y liberación de depredadores superiores marinos" al total de nuestra tripulación.
- Completar la difusión del programa de pesca sostenible a la totalidad de nuestros armadores terceros.
- Continuar con la publicación científica sobre el programa de pesca sostenible y monitoreo ecosistémico.
- Generar alianzas con entidades del Estado y la sociedad civil para reforzar el programa a nivel nacional e internacional.

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS

EXCELENCIA OPERACIONAL

› (103-2, 103-3)

Durante el 2018 realizamos importantes esfuerzos por fortalecer nuestra gestión preventiva en materia, y nos enfocamos en dos de los principales riesgos relacionados a nuestras operaciones y al cumplimiento de la normativa ambiental vigente: emisión de efluentes y potenciales derrames de hidrocarburos al mar. Para ello:

- Continuamos con el trabajo de seguimiento de las mejoras implementadas a los sistemas de tratamiento de efluentes pesqueros, con lo que se asegura que nuestros efluentes no impacten negativamente en el ambiente y cumplan los límites máximos permisibles.
- Evaluamos el estado del total de tuberías submarinas en nuestras plantas de harina y aceite a nivel nacional.

Otra línea de acción durante el 2018 fue la medición de la huella de carbono y huella hídrica. Este proyecto, impulsado por nuestro centro corporativo, cuantificó y analizó los impactos de nuestras operaciones sobre los recursos energía y agua en el periodo 2017, lo que nos dio luces sobre potenciales estrategias para nuestra operación más limpias y ecoeficientes.

Adicionalmente, nuestra planta Pucusana, dedicada al proceso de refinado de aceite, fue incluida dentro del alcance de las auditorías externas para la certificación de la norma internacional ISO 14001:2015, objetivo que se alcanzó de manera sobresaliente.

DESEMPEÑO AMBIENTAL DE LAS OPERACIONES

EFLUENTES

> (103-2, 103-3, 306-1)

A nivel nacional, durante el 2018, la cantidad de efluentes generados y vertidos alcanzó 2'393,938 m³, los cuales cumplieron con los parámetros de límites máximos permisibles (LMP) establecidos por la autoridad nacional.

Nuestro principal efluente es el agua de bombeo tratada, que resulta de la mezcla de agua de mar utilizada para el transporte de materia prima y restos de anchoveta, por lo que contiene un elevado nivel de trazas de sólidos y grasas. Este efluente es tratado mediante sistemas de filtración, flotación y recuperación de sólidos, que nos permiten asegurar el cumplimiento de los LMP para efluentes pesqueros, acorde a la legislación vigente¹⁹. Luego estos efluentes son evacuados por un emisor submarino a una distancia aprobada por las autoridades ambientales nacionales que asegura el mínimo impacto en el ecosistema marino.

Mensualmente se analizan los indicadores del agua de bombeo, con el objetivo de implementar mejoras en los resultados registrados.

En el 2018 realizamos una importante inversión para modernizar los sistemas de tratamiento de efluentes, lo que generó una mejora en los parámetros obtenidos respecto al 2017. Entre ellos encontramos la mejora de los colorímetros en la línea de bombeo y los turbidímetros en las líneas de efluentes, las cuales derivan el efluente tratado al cuerpo marino receptor.

Otro proyecto relacionado al tratamiento de efluentes es la mejora de los sistemas de tratamiento de agua de limpieza. En el 2018, este proyecto nos permitió reducir la cantidad de agua usada en la limpieza de las plantas, así como la cantidad de sólidos generados durante la operación y limpieza. Durante el 2019 continuaremos con las pruebas de este proyecto buscando minimizar nuestro impacto en el medio ambiente.

Nivel de cumplimiento de los límites máximos permisibles de efluentes pesqueros

	Valores promedio 2018 (ppm)	LMP* (ppm)
Aceites y grasa:	142	350
Sólidos suspendidos totales:	411	700

Planta	Aceites y grasa (ppm promedio)	Sólidos suspendidos totales (ppm promedio)
Malabrigo	159	262
Chimbote	126	499
Samanco	151	487
Supe	97	455
Végueta	99	347
Callao	270	392
Pisco norte	107	480
Pisco sur	109	503
Atico	62	238
Matarani	64	310

Fuente: Elaboración propia

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

¹⁹ Los LMP que corresponden al sector pesquero para aceites y grasas (A&G) y para sólidos suspendidos totales (SST) son de 350 ppm y 700 ppm, respectivamente. D.S. N° 010-2008-PRODUCE. Límites máximos permisibles para la industria de harina y aceite de pescado y normas complementarias. Columna III. Artículo 1°. Tabla 1.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

CONSUMO DE ENERGÍA

> (103-2, 103-3, 302-1)

Nuestras principales fuentes de energía son el combustible diésel B5 y el petróleo R500, utilizados en nuestras operaciones de pesca y procesamiento de harina y aceite de pescado. Sin embargo tenemos la visión de migrar progresivamente hacia fuentes de energías más limpias, como son el caso de nuestras plantas Pisco norte, Pisco sur, Callao y Pucusana, cuyas operaciones se realizan en base a gas natural.

	2017		2018	
	Consumo	tCO2eq	Consumo	tCO2eq ²⁰
Diésel B5 (gal)	5'569,137.51	55,803.98	6'365,845.5	61,787.96
R500 (gal)	7'019,167.88	68,458.80	10'327,389.00	120,047.97
Gas natural (m³)	6'029,317.00	24,655.24	14'505,225.00	32,521.16
Energía eléctrica adquirida de la red (MWh)	40,435.50	8,223.55	39,999.87	8,134.96

Fuente: Elaboración propia

Si bien los resultados presentan un incremento en el consumo total de fuentes de energía y la respectiva emisión de CO² respecto al 2017, debe mencionarse que esto se debe, principalmente, al desarrollo de dos temporadas sin interrupciones en el 2018, a diferencia del año anterior.

	2017	2018
TM de harina	201,561	331,504
Total tCO2eq²¹	157,141.57*	222,492.05

Fuente: Elaboración propia

²⁰ El dato es referencial, debido a que se obtuvo de manera externa al estudio de huella de carbono 2018, que se realizará en marzo del 2019.

²¹ El dato es referencial, debido a que se obtuvo de manera externa al estudio de huella de carbono 2018, que se realizará en marzo del 2019.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

EMISIONES

> (103-2, 103-3, 305-1, 305-2)

En el marco del compromiso nacional de reducir el 30% de las emisiones de efecto invernadero para el 2030 (Acuerdo de París) y de la nueva Ley Marco sobre el Cambio Climático, promulgada en el 2018, impulsamos la medición del inventario de emisiones de gases de efecto invernadero²² provenientes de manera directa e indirecta de nuestras actividades y operaciones en el periodo 2017.

El proceso se llevó a cabo en todas nuestras plantas y en la sede administrativa de Lima, y estuvo alineado a los principios de la ISO 14064 -1 para la medición de los tres alcances:

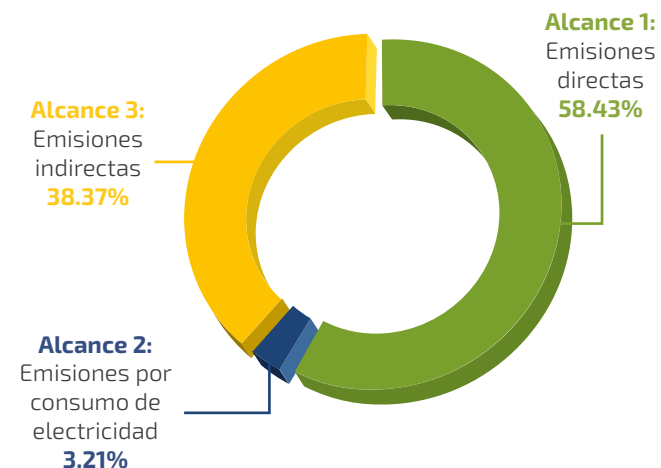
Alcance 1: aquellas emisiones de GEI de fuentes que pertenecen a la empresa o que son controladas por ella (ejemplo: generación de electricidad, calor o vapor).

Alcance 2: aquellas generadas por la electricidad comprada, la cual es consumida en los equipos que pertenecen o que son controlados por las empresas generadoras (ejemplo: energía eléctrica del sistema interconectado).

Alcance 3: aquellas que se producen como consecuencia de las actividades de la organización, pero que se originan en fuentes de GEI que pertenecen o son controladas por otras organizaciones (ejemplo: viaje y transporte de personas o materiales).

Como resultado, el inventario de gases de efecto invernadero en el periodo 2017 registró 257,605.37 tCO₂eq.

INVENTARIO DE GEI TASA CORPORATIVO 2017 POR ALCANCE



²² Los gases identificados para elaborar nuestro inventario de gases de efecto invernadero (GEI) han sido CO₂, CH₄, N₂O y HFCs. Los potenciales de calentamiento utilizados para presentar las emisiones en unidades de CO₂eq provienen de los valores más actualizados del informe IPCC Fifth Assessment Report del 2014, para cien años de permanencia en la atmósfera, como indica la norma.

INVENTARIO GEI TASA CORPORATIVO 2017 POR NIVELES DE ACTIVIDAD

Alcances	t CO2 eq	% del total
Alcance 1: emisiones directas	150,507.97	58.43
Consumo de combustible de embarcaciones propias	51,088.87	19.83
Transporte de vehículos propios	560.44	0.22
Calderas	93,114.05	36.15
Consumo de combustible de maquinaria móvil	622.97	0.24
Cocina	237.41	0.09
Otras máquinas estacionarias (generadores eléctricos, chatas)	4,154.67	1.61
Aire acondicionado / gas refrigerante	111.05	0.04
PTAR	343.36	0.13
Extintores	2.78	0.00
Soldadura y oxicorte	53.95	0.02
Aceites y grasas	218.42	0.08
Alcance 2: emisiones por consumo de electricidad	8,263.46	3.21
Consumo de electricidad	8,263.46	3.21
Alcance 3: emisiones indirectas	98,833.93	38.37
Consumo de combustible de embarcaciones de terceros	24,380.24	9.46
Desplazamiento del personal al trabajo	388.81	0.15
Movilidades contratadas	28.21	0.01
Servicios de taxi de la empresa	9.01	0.00
Pérdidas por transporte y distribución de electricidad	1,026.92	0.40
Generación de residuos	4,942.58	1.92
Consumo de papel	613.83	0.24
Consumo de agua	29.27	0.01
Transporte de residuos	85.26	0.03
Viajes en avión	420.29	0.16
Viajes terrestres nacionales	54.23	0.02
Transporte de insumos entre sedes y para actividades de pesca	534.73	0.21
Transporte de producto terminado (entre sedes de TASA)	1,914.54	0.74
Despacho de productos terminados a clientes	64,400.59	25.00
Mensajería	5.41	0.00
Total huella de carbono	257,605.37	100.00

En conclusión, son tres las principales fuentes de emisión producto de nuestras operaciones, las cuales representan el 80.98% del total:

1. Uso de calderas, con 36.15% (93,114.05 tCO2eq).
2. Despacho de productos terminados a clientes, con 25.00% (64,400.59 tCO2eq)
3. Consumo de combustible de embarcaciones propias, con 19.83% (51,088.87 tCO2eq).

Durante el 2019-2021 estamos comprometidos en desarrollar planes de acción que nos permitan reducir nuestros impactos priorizando las principales fuentes de emisión.

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS

CONSUMO DE AGUA

> (103-2, 103-3, 303-1)

En marzo del 2018, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el inicio de la Década del Agua. Esta se enfoca en promover el uso eficiente del agua, sobre todo en contextos como el peruano, que debido a su rápido proceso de urbanización ha tenido impactos sustanciales en la disponibilidad y la calidad del agua, entre los cuales se incluye la sobreexplotación de los recursos hídricos, riesgos a la seguridad hídrica, mayor vulnerabilidad a inundaciones e impactos en la salud relacionados con el agua.

Ante esta problemática, se vienen desarrollando diferentes metodologías para evaluar los impactos del uso de agua dulce, como es la huella hídrica, que en base a un análisis del ciclo de vida de las operaciones, identifica el inventario de agua dulce utilizado, así como sus impactos en calidad y cantidad.

En el 2018 medimos nuestra huella hídrica a nivel nacional del 2017, acorde con la norma ISO 14046:2014. El estudio incluye el consumo de agua directo, electricidad, combustibles, así como la compra de insumos. De ello se obtuvieron los siguientes resultados:

INVENTARIO DE USO DE AGUA A NIVEL TASA CORPORATIVO 2017



ETAPA DEL CICLO DE VIDA	DETALLES DEL PROCESO	CONSUMO DE AGUA (M³)	%
Consumos directos	Agua de pozo	712,217.67	33.58
	Agua de red	84,691.02	3.99
	Agua envasada	176.74	0.01
Consumos indirectos	Electricidad	698,224.08	32.92
	Combustibles	363,974.55	17.16
Cadena de suministros	Insumos	261,695.99	12.34
Total		2'120,980.05	100.00

Fuente: Elaboración propia

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

> (303-1)

En resumen, el total de agua consumida en el 2017 asciende a 2'120,980.05 m³, consumo en el que se considera el uso directo e indirecto. De este, el consumo de agua directo representa el 37.58% del total. Por otro lado, el consumo indirecto de agua en la generación de electricidad y combustibles representa el 50.08% del total, porcentaje que se desagrega en 32.92% de electricidad y 17.16% de combustibles. Finalmente, la cadena de suministros representa 12.34% del consumo total de agua y está compuesta por 14 elementos, entre los cuales destacan, por su mayor consumo de agua, el etanol, el ferrix 3 y el ácido cítrico.

Respecto al 2018 consumimos 623,045.85 m³ de agua para nuestras labores de producción en las plantas de harina y aceite, consumo humano y omega, provenientes de pozos de agua y red pública.

El estudio y sus resultados nos han permitido conocer el impacto del consumo de agua en nuestras operaciones y cadena de valor, sobre lo cual buscaremos desarrollar nuevas soluciones que nos permitan optimizar su uso.

MATERIALES Y RESIDUOS

> (103-2, 103-3, 306-2)

En materia de residuos contamos con un nuevo estándar para el manejo de residuos, aplicable a todas nuestras unidades de negocio. Este documento establece los lineamientos para una correcta segregación, almacenamiento, transporte y disposición final, de acuerdo con la nueva normativa ambiental vigente de residuos sólidos y su reglamento.

Nuestros residuos sólidos peligrosos descendieron respecto al año anterior, así como también los residuos no peligrosos, debido a la mejora en la gestión del proceso de estabilización de nuestros sistemas de tratamiento de efluentes.

2017	
Residuos sólidos peligrosos (TM)	Residuos sólidos no peligrosos (TM)
1,082	11,111

2018	
Residuos sólidos peligrosos (TM)	Residuos sólidos no peligrosos (TM)
623.32	9,057.70

Fuente: Elaboración propia



1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS



LOGROS 2018

- No registramos sanciones ni infracciones en ninguna de nuestras plantas derivadas del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA).
> (307-1)
- Implementamos motores de cálculo para la medición de huella de carbono y huella hídrica.
- Realizamos un mapeo completo de tuberías en todas las plantas de harina y aceite de pescado para reducir los riesgos ambientales.
- Logramos la certificación ISO 14001:2015 de la unidad de aceite Omega, con lo que completamos al 100% la certificación de todas las sedes.
- Optimizamos el sistema de tratamiento de agua de bombeo para asegurar la confiabilidad en el cumplimiento de los LMP.



DESAFÍOS 2019

- Mejorar la infraestructura en las plantas para la gestión de residuos sólidos peligrosos y no peligrosos.
- Mejorar el desempeño de los sistemas de tratamiento de aguas de limpieza.
- Valorizar el 100% de residuos orgánicos obtenidos por el tratamiento de agua de limpieza de planta.
- Determinar e implementar el plan de reducción de huella de carbono y huella hídrica.

CALIDAD

> (103-2, 103-3)










Siendo una empresa dedicada principalmente a la elaboración de materias primas y productos destinados para la alimentación del mundo, tenemos como eje fundamental la gestión de calidad, cuyo objetivo es asegurar a nuestros clientes y a la sociedad la calidad e inocuidad

de nuestros productos, así como su completa trazabilidad desde su origen.

Para lograrlo aseguramos el permanente cumplimiento de normas sanitarias del país de origen y destino, requisitos de nuestros clientes y estándares internacionales de gestión de calidad

en la producción de harina y aceite de pescado, así como también en los productos para consumo humano: congelado, fresco y aceite refinado/concentrado.

Actualmente contamos con las siguientes certificaciones:

	Pesca	Plantas HyAP*	Planta Omega	Planta de congelados	Astillero	Oficina principal San Borja	Gerencia comercial
 Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001		✓			✓	✓	
 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001		✓			✓	✓	
 Alianza Empresarial para el Comercio Seguro BASC		✓	✓		✓	✓	
 Buenas Prácticas de Manufactura GMP + B2		✓					
 Análisis de Riesgos y Puntos Críticos de Control HACCP		✓	✓	✓			
 Buenas Prácticas en el Comercio y la Distribución GMP+ B3							✓
 Estándar Global para el Abastecimiento Responsable de Materia Prima IFFO - RS		✓					
 Certificación de Garantía para el Mercado Musulmán HALAL		✓	✓				
 Buenas Prácticas de Manufactura ICHQ7 (en proceso de implementación)			✓				
 Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001					✓		
 Certificación de Producto de Pesca y Acuicultura Sostenible FOS	✓	✓	✓				
 British Retail Consortium BRC				✓			
 Buenas Prácticas de Manufactura GMP			✓				

Fuente: Elaboración propia

* Plantas de harina y aceite de pescado.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

Con el fin de construir una cultura de calidad y generar espacios para brindar soluciones innovadoras a diversas necesidades del negocio, fomentamos el desarrollo de proyectos de tipo estratégico y operativo. A continuación se reseñan los que más destacaron en el 2018:

PROYECTO OPERATIVO: REFUERZO DEL SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

En el 2018 continuamos con el proyecto en mención, en el que se implementaron nuevos controles:

- ↳ Aplicamos el cuestionario específico para evaluar a proveedores de insumos y aditivos críticos por inocuidad.
- ↳ Rediseñamos e implementamos el plan de control de insumos críticos antes del uso en el proceso.
- ↳ Desarrollamos el plan de comunicación interna para sensibilizar a los colaboradores en la gestión de calidad, cuya participación se extendió en eventos claves de la empresa.

- ↳ Implementamos el análisis para determinar bases volátiles nitrogenadas totales (TVN)²³ al arribo de la embarcación para conocer anticipadamente la calidad de materia prima y definir la aceptación de la descarga en planta.
- ↳ Rediseñamos el control de aceite crudo para consumo humano.

PROYECTO OPERATIVO: REFUERZO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LABORATORIOS

En el 2018 continuamos con este proyecto con el fin de incrementar los niveles de confiabilidad de los resultados de laboratorio.

- ↳ Realizamos auditorías internas inopinadas.
- ↳ Reforzamos la implementación del plan de verificación para asegurar la confiabilidad de resultados.
- ↳ Desarrollamos un curso de incertidumbre para fortalecer el conocimiento de herramientas estadísticas de evaluación de resultados.

PROYECTO OPERATIVO: NIR ONLINE

En el 2018 se evaluó la aplicación de tecnología de infrarrojo cercano (NIR). Esta técnica se basa en la interacción de la radiación electromagnética con los constituyentes del producto (grasas, proteínas, cenizas y humedad), lo que genera un espectro que es característico de cada muestra. Esta información espectral nos permite construir modelos de predicción cuantitativos para determinar la calidad de un producto.

OTRAS INICIATIVAS IMPLEMENTADAS: AUTOMATIZACIÓN DE LA TRAZABILIDAD DE ACEITE CRUDO DE PESCADO

- ↳ Se ha iniciado el proceso de automatización de la trazabilidad de aceite crudo para consumo humano, y abarcado desde la materia prima hasta el producto terminado, con el objetivo de obtener un mejor seguimiento a nuestros productos.
- ↳ Logramos lotizar el aceite crudo de pescado por cada día de producción y según tipo de producto, con lo que se ha obtenido un mejor control de los movimientos y de las mezclas en SAP.

²³ Indicador de calidad de la materia prima, relacionado a la frescura.



CALIDAD E INOCUIDAD DE LOS PRODUCTOS

> (416-1, 417-1)

Tenemos un sistema de aseguramiento de calidad (HACCP) que implica un análisis de peligros para tomar todas las medidas pertinentes para garantizar la inocuidad y calidad de nuestros productos. Aquellos que se utilizan como ingredientes cuentan con hojas MSDS (material safety data sheet (en cursiva)) y, en general, todos son elaborados bajo un sistema que permite conocer la trazabilidad completa hasta la zona de pesca.

Asimismo, con el fin de garantizar la comunicación efectiva con los clientes, las etiquetas de nuestros productos registran lo siguiente:

Información que contienen las etiquetas de nuestros productos



Harina de
pescado



Aceite de
pescado



Aceites
refinados y
concentrados
omega 3



Congelados



Conservas

	Harina de pescado	Aceite de pescado	Aceites refinados y concentrados omega 3	Congelados	Conservas
Origen de los componentes (materias primas, país de origen)	✓	✓	✓	✓	✓
Sustancias que podrían generar impactos ambientales o en la salud	✓	✓	✓		
Uso seguro del producto	✓	✓	✓		
N° lote y fecha de vencimiento	✓	✓	✓	✓	✓
Eliminación o disposición final			✓		

Fuente: Elaboración propia

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS



LOGROS 2018

- Incorporamos la tecnología NIR *online*, permitiéndonos agilizar los tiempos en las evaluaciones de calidad de producto.
- Logramos lotizar el aceite crudo de pescado por cada día de producción y según tipo de producto, con lo que se obtiene un mejor control y trazabilidad en SAP.
- Implementamos el monitoreo de TVN al arribo, lo que contribuyó a mejorar la gestión de la descarga de materia prima.



DESAFÍOS 2019

- Lograr la automatización del proceso de trazabilidad de aceite crudo de pescado con la migración a SAP HANA y desarrollo de *block chain*.
- Evaluar otras aplicaciones de la tecnología NIR en el aseguramiento de nuestros procesos.
- Promover y difundir la cultura calidad/inocuidad en toda la organización.

INNOVACIÓN

En el 2018, a partir del planeamiento estratégico 2018-2021, redefinimos nuestro enfoque de innovación centrandó nuestros esfuerzos en la optimización de estándares y procesos de operación, y la creación de nuevos productos y soluciones para nuestros clientes. Esto vino acompañado de los siguientes cambios:

- El área de I+D se reestructuró, por lo que pasó a reportar directamente a la gerencia central de operaciones. Esto facilitará la coordinación y validación de proyectos en todas sus etapas.
- Se creó la subgerencia de creación de valor con el objetivo de brindar seguimiento detallado a proyectos estratégicos de la organización. Se cuenta con un comité de creación de valor, que sesiona mensualmente con el gerente general. En él se da cuenta del progreso de los proyectos para la toma de decisiones y se mide el progreso de la creación de valor en la empresa.
- El área de mejora continua amplió su alcance de intervención, y pasó a reportar a la gerencia central de administración y finanzas. Con ello no solo brinda soporte al área de operaciones, sino que también interviene transversalmente a la organización mediante el desarrollo de proyectos de mejora, y guía en la aplicación de metodologías para solucionar problemas, y fortalece una cultura de mejora continua que impacte en la calidad de nuestros productos y la rentabilidad de la organización.

CREACIÓN DE VALOR

Bajo el liderazgo del equipo de creación de valor, buscamos desarrollar proyectos de innovación más aplicados y estratégicos a la organización. Entre ellos desarrollamos innovaciones disruptivas que tienen mayor complejidad e inversión, como iniciativas en *data analytics* y proyectos de investigación asignados a equipos de alto desempeño de diversas áreas de la organización con el apoyo, en algunos casos, de aliados externos e instituciones educativas.

- **Proyectos estratégicos:** son el producto del planeamiento estratégico anual y tienen por objetivo generar valor económico sostenible a la organización.
- **Proyectos Data Analytics:** mediante el análisis de data y la creación de soluciones informáticas, brindamos soporte a las operaciones para optimizar procesos. Venimos desarrollando proyectos de la mano de nuestro aliado Brein, consultora especializada en innovación y gestión del cambio.

- **Pruebas en temporada:** experimentamos propuestas de mejora específicas en partes del proceso productivo para generar mayor calidad de harina y aceite de pescado.
- **Nuevos productos:** iniciativas de investigación y análisis de nuestros procesos para identificar otros productos a desarrollar que sean innovadores, atractivos y valorados por el mercado.

MEJORA CONTINUA

Durante el 2018 se desarrollaron las siguientes iniciativas:

- **Proyectos de mejora:** se enfocan en mejorar los procesos de la organización, y fomentan el trabajo en equipo interáreas y el desarrollo de nuevas capacidades de liderazgo de nuestros mandos medios. Los equipos tienen entre seis y ocho meses para desarrollar el proyecto e implementar su solución, con presentaciones de avances a la alta gerencia. En el 2018 se desarrollaron cinco proyectos, de los cuales tres buscaron tener un impacto directo en la calidad de nuestro producto, uno en la mejora de agua de limpieza, y otro en la mejora relacionada a los traslados, las contrataciones temporales y capacitaciones a este personal.
- **Tu Idea:** programa en el que todos los colaboradores tienen la oportunidad de diseñar e implementar aquellas ideas innovadoras de bajo costo alineadas a los objetivos de la organización, que puedan ser replicables y que tengan un balance costo-beneficio positivo. En el 2018 participaron 562 personas, quienes generaron 145 ideas.
- **Piloto Lean Callao:** se enfoca en crear una cultura de mejora continua con el fin de incrementar la eficiencia de nuestros procesos para alcanzar un desempeño de clase mundial. En el 2018, el equipo de planta Callao trabajó sobre la estandarización y optimización de sus procesos operativos, y alcanzó mejoras en la calidad y el rendimiento de harina. Con esta base, en el 2019 buscaremos continuar con la mejora, y complementar lo realizado con la aplicación de metodologías y herramientas de mejora continua y Lean Manufacturing, con foco no solo en lo operativo, sino también a nivel de personas y de gestión.

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS



LOGROS 2018

- Creamos el comité de creación de valor y el comité de proyectos de mejora, como espacios formales para el desarrollo y seguimiento de la innovación en la organización en acompañamiento de la Alta Gerencia.
- Culminamos la primera iniciativa del portafolio de creación de valor, lo que generó un beneficio económico para la organización.



DESAFÍOS 2019

- Lograr las metas del piloto Lean Callao, y afianzar las bases de la mejora continua.
- Generar impacto económico a través de los proyectos de mejora.
- Culminar la segunda iniciativa de portafolio de creación de valor e implementar soluciones de data *analytics* en diferentes procesos de la organización, y priorizar el área comercial y operativa.

**CAPÍTULO 4:
DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO**



1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS

En TASA conocemos la gran diversidad, potencial e integridad de nuestro equipo humano. Los más de 2,700 hombres y mujeres que nos representan han generado un sello distintivo en cada lugar donde operamos.

Nuestra visión es consolidar un equipo humano de alto desempeño que no solo alcance los mejores resultados para el negocio, sino que se preocupe también por generar un legado positivo para la industria y la sociedad.

Por tanto, nos empeñamos en velar por su seguridad y bienestar, ofrecerles una propuesta de valor competitiva para su formación y desarrollo dentro de la empresa y el Grupo Breca y mantener un vínculo cercano con sus familias en un entorno saludable.

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

> (103-2, 103-3)

Para nosotros la integridad de nuestros colaboradores es una prioridad, por lo que estamos convencidos de que todas las lesiones o enfermedades laborales se pueden prevenir trabajando como equipo y viviendo la seguridad como un valor y estilo de vida. Por ello buscamos operar bajo un enfoque preventivo que nos permita reducir al mínimo cualquier tipo de riesgo.

Sabemos que estos objetivos solo serán posibles si todos nuestros colaboradores y empresas contratistas se involucran y comprometen con el desarrollo de actividades seguras, y consolidan de manera conjunta una cultura de autogestión del riesgo. Por otro lado, es necesario que brindemos condiciones seguras de trabajo, para lo cual hemos incorporado la gestión de riesgos transversal a todos los procesos de la organización.

Durante el 2018 focalizamos nuestros esfuerzos en el control de incidentes relacionados a los procesos, es decir, incluimos en las rutinas de inspección y supervisión la verificación del cumplimiento de los procedimientos operativos por parte de nuestros colaboradores, así como el correcto funcionamiento de los equipos críticos de las plantas y embarcaciones. Es importante precisar que se impulsó la estrategia de mejora progresiva en seguridad de las instalaciones, con lo que se logró crear la gerencia de proyectos. Además, mejoramos nuestra gestión de fallas incorporando mayor rigurosidad en los procedimientos de investigación de incidentes con daño a la propiedad y fallas de los procesos.

Para lograr todo lo anterior, desarrollamos una estrategia de mayor acercamiento y acompañamiento al equipo Ssoma en la ejecución de las tareas, y nos preocupamos por mejorar previamente las competencias y habilidades del equipo especialista, para así brindar un mejor soporte técnico y asegurar una operación íntegra y confiable.



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En el 2018, con el apoyo de una consultora externa, efectuamos un estudio a nivel nacional sobre la cultura de seguridad en TASA. Por primera vez se constituyeron grupos focales, se realizaron entrevistas en profundidad y encuestas dirigidas en todas nuestras unidades, las que brindaron información relevante para diseñar los nuevos programas de fortalecimiento de cultura en seguridad que se implementarán a lo largo del 2019.

Asimismo, continuamos con la capacitación y el entrenamiento a nuestros colaboradores, y alcanzamos más de 29,000 horas en temas de seguridad básica, así como otros temas más especializados para trabajos de alto riesgo.

Todas nuestras capacitaciones son parte del plan anual de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST) y se encuentran alineadas al cumplimiento de ley.²⁴

Por el lado de empresas contratistas, continuamos monitoreando el control de las labores, para asegurar que cuenten con los requisitos para el ingreso a nuestras instalaciones: seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), certificado de aptitud médica e inducción Ssoma. De la mano de la Organización Iberoamericana de Seguridad (OIS) hemos logrado que el 100% de nuestros contratistas cuenten con los requisitos antes señalados.

Desde el campo de la salud ocupacional, se continuó con la vigilancia médica ocupacional, que asegura la eliminación o reducción de enfermedades ocupacionales a través de programas preventivos, que incluyen las pruebas médicas de ingreso, el control periódico, la vigilancia de la salud y los monitoreos de higiene ocupacional. Durante el 2018, nos concentramos en la vigilancia de los trastornos músculo-esqueléticos, de conservación auditiva y calidad de vida, los que seguiremos monitoreando en el 2019.

Empleados
2,470

Obreros
9,740

Tripulantes
17,150

²⁴ La normativa peruana en SST exige capacitar al 100% de personal con al menos cuatro capacitaciones en SST.

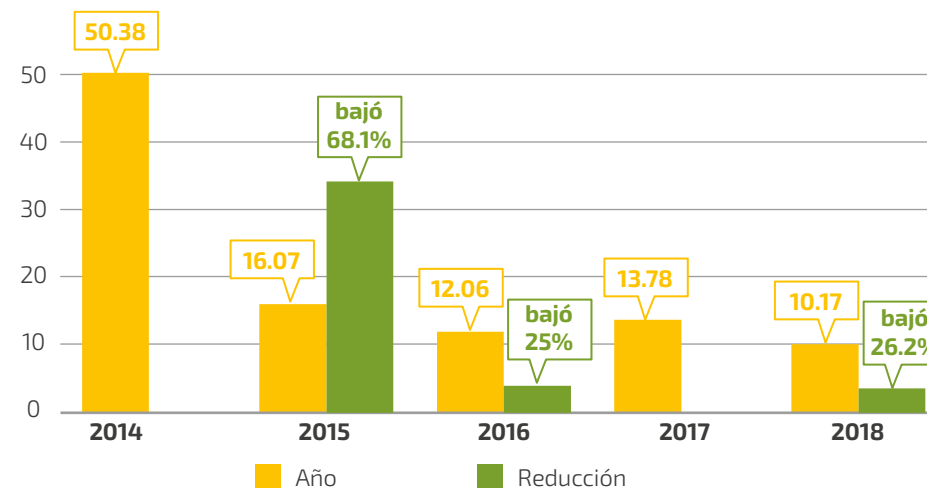
- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD

Cerramos el periodo 2018 sin registrar fatalidades laborales, gracias al control exhaustivo y permanente de los trabajos de alto riesgo realizados a nuestro personal y contratistas. En relación con los accidentes incapacitantes, se registraron 151 en colaboradores propios y 30 en contratistas.

Estos resultados se reflejan, a su vez, en el índice de accidentabilidad, el cual mostró una reducción de 26.2% respecto al año anterior, y se alcanzó 10.17% > (403-2)

Índice de accidentabilidad²⁵



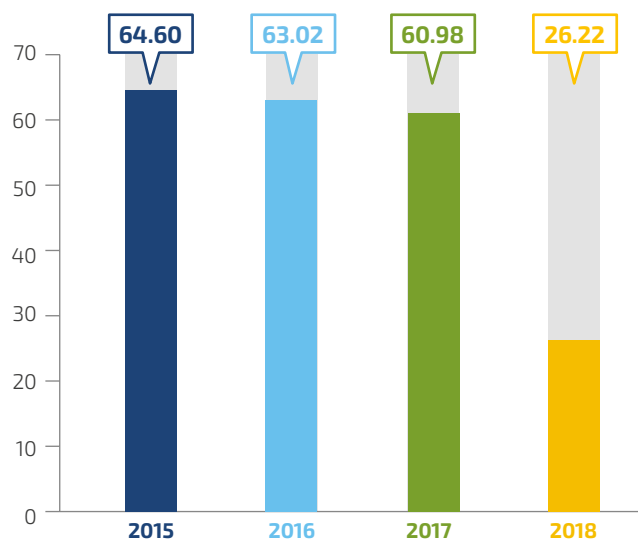
Fuente: Elaboración propia



²⁵ Índice de frecuencia * Índice de gravedad / 1000

Por primera vez incorporamos el índice de efectividad SST para monitorear nuestra gestión en seguridad, la que relaciona el índice de accidentabilidad con los volúmenes de harina y aceite producidos. Comparando con años anteriores, el índice de efectividad SST en el 2018 se encuentra muy por debajo, incluso a pesar de que los volúmenes producidos superan el de los años previos.

Índice de efectividad SST²⁶



Fuente: Elaboración propia

> (403-3)

Entre las actividades de mayor riesgo podemos mencionar el ingreso a espacios confinados, la ejecución de trabajos en altura, la manipulación de sustancias químicas, la exposición a energías peligrosas (eléctrica, neumática, hidráulica, mecánica) y los trabajos en caliente. Además, el uso de gas natural y petróleo, así como el almacenamiento de aceite de pescado incrementan el nivel de riesgo de incendio en nuestras plantas.

Como parte de este análisis de riesgos, se ha identificado que la principal consecuencia de los accidentes laborales son las lesiones músculo-esqueléticas, como consecuencia de sobreesfuerzos musculares.

Accidente por tipo de lesión	Tasa de frecuencia
Musculoesquelética	75%
Lumbalgia	13%
TEC (traumatismo encéfalo-craneano)	4%
Conjuntivitis-cuerpo extraño en ojo	4%
Quemadura	4%

Fuente: Elaboración propia

En el 2018, con la finalidad de incrementar la cantidad de equipos especializados en seguridad y salud ocupacional, invertimos más de US\$100,000 para adquirir sistemas de protección respiratoria con inyección de aire asistido, trajes para bomberos industriales, extractores de gases, monitores multigás y equipos para monitorear la higiene ocupacional en nuestras operaciones.

Por el lado de salud ocupacional, se realizaron evaluaciones médicas periódicas durante los turnos de trabajo. Los programas están divididos en tres ejes: calidad de vida, trastornos músculo-esqueléticos y conservación auditiva. En el 2018, 86% de colaboradores participaron en la vigilancia médica ocupacional (VMO).

Categoría laboral	% de colaboradores con VMO
Funcionarios	45
Empleados	75
Obreros	97
Tripulantes	77

Fuente: Elaboración propia

²⁶ Índice de accidentabilidad acumulado / TM producidas *1'000,000.



COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD > (403-1)

Somos una empresa respetuosa de las obligaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Contamos con el comité paritario, conformado por 12 integrantes, de los cuales 6 corresponden a representantes del empleador y otros 6 a representantes de los colaboradores, los que aseguran que el 100% de nuestras categorías laborales cuente con representatividad.

El comité sesiona mensualmente para revisar la gestión preventiva de todas nuestras unidades y plantear mejoras a los procesos existentes. Estas sesiones se realizan de manera descentralizada, lo cual permite verificar las condiciones de seguridad de las plantas visitadas.

Por el lado de los convenios colectivos, cumplimos con los acuerdos en temas de salud y seguridad:

- Condiciones adecuadas de trabajo, salud y normas de seguridad de equipos y de la vida humana en el mar.
- Uso de uniformes y equipos de protección de seguridad.
- Participación de representantes de los trabajadores en las inspecciones, auditorías e investigaciones de accidentes relacionados con la seguridad y salud.
- Capacitaciones.
- Procedimientos internos de investigación.
- Inspecciones periódicas.
- Comités de seguridad y salud ocupacional.

Comités de seguridad	Nivel de representación
% de representación en el comité central de funcionarios	50% = 6 representantes
% de representación en el comité central de empleados	16.67% = 2 representantes
% de representación en el comité central de obreros	16.67% = 2 representantes
% de representación en el comité central de tripulantes	16.67% = 2 representantes

Fuente: Elaboración propia



LOGROS 2018

- Mejoramos los resultados del índice de accidentabilidad de personal propio y tercero.
- Implementamos la gestión preventiva con enfoque en los riesgos de los procesos.
- Reorganizamos el equipo Ssoma para un mejor soporte técnico y transversal a todos los procesos de la organización.



DESAFÍOS 2019

- Implementar plan para mejorar la cultura Ssoma en TASA.
- Implementar nuevo enfoque del proceso de capacitación, basado en un seguimiento continuo del aprendizaje.
- Fortalecer la cultura de autogestión del riesgo en los colaboradores.
- Desarrollar programas de vida sana para colaboradores.

TALENTO

> (102-7, 102 -8, 103-2, 103-3)

NUESTRO EQUIPO HUMANO

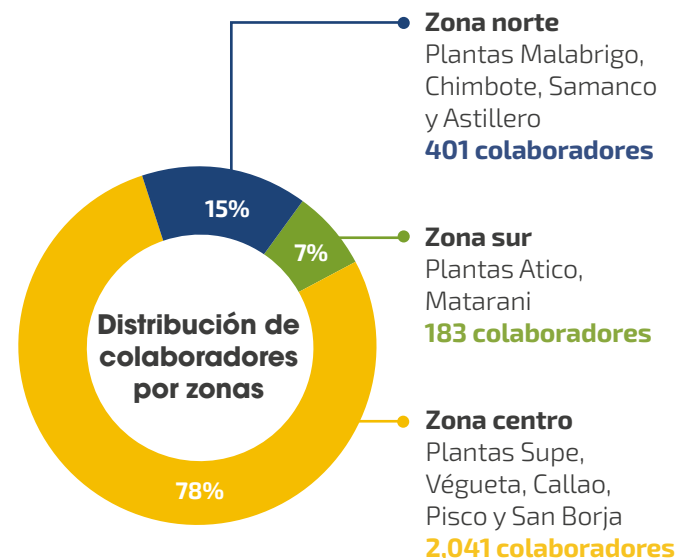
En el 2018, el equipo humano de TASA estuvo conformado por 2,625 colaboradores, cifra que se redujo respecto al año anterior debido a los cambios de estructura de nuestras unidades de negocio de harina y aceite de pescado y consumo humano.

Colaboradores por categoría laboral

Categoría laboral	2017		2018	
	TOTAL	%	TOTAL	%
Funcionarios	48	2	43	2
Empleados	742	27	693	26
Obreros	943	35	895	34
Tripulantes	971	36	994	38
Total	2,704	100	2,625	100

Fuente: Elaboración propia

Nuestra presencia en diez localidades del litoral del país implica distribuir a nuestros colaboradores en zona norte, centro y sur, siendo la zona norte la que alberga al mayor número debido a su mayor carga de producción: 78% del total.



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la ubicación de nuestros colaboradores, es importante mencionar que desde el 2014 contamos con un esquema de rotación temporal que nos permite trasladar a nuestro personal (funcionarios de plantas, empleados y obreros) a otras plantas. Esto dependerá de las temporadas de pesca y producción, lo que generará mayor eficiencia en nuestra gestión de personas y el desarrollo profesional de nuestros colaboradores, quienes reciben incentivos económicos adicionales durante el traslado.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

> (102-8, 103-2, 103-3, 202-1)

Nuestro equipo humano se caracteriza por tener gran predominancia del género masculino en su conformación, lo que se explica por la naturaleza de las operaciones de la industria. Al respecto, cuidamos de mantener las mismas condiciones para hombres y mujeres, buscando reducir y eliminar las brechas de género. Como sucede en la categoría obreros, donde el salario se diferencia mínimamente por 0.3% a favor de las mujeres.

Categoría laboral	2017						2018					
	Femenino		Masculino		Total	% Total	Femenino		Masculino		Total	% Total
Funcionarios	5	11%	43	89%	48	1,7	5	12%	38	88%	43	2
Empleados	211	28%	531	72%	742	27	191	28%	502	72%	693	26
Obreros	14	1%	929	99%	943	35	5	1%	890	99%	895	34
Tripulantes	0	0%	971	100%	971	36	0	0%	994	100%	994	38
Total	230	9%	2,474	91%	2,704	100	201	8%	2424	92%	2,625	100

Fuente: Elaboración propia

Es importante señalar que el 100% de nuestros colaboradores obtuvo una compensación superior al salario mínimo legal del país, superado en 166% en el caso del salario más bajo para tripulantes, en 82% para obreros y en 11% para empleados. Estos resultados demuestran nuestro compromiso por ofrecer las mejores condiciones de trabajo en la industria y el mercado nacional.

En este mismo sentido, durante el 2018 realizamos un estudio salarial en base a la metodología Living Wage²⁷, en el que participaron treinta colaboradores de nuestra planta Pucusana, entre empleados y obreros. Este estudio buscó conocer y validar si el salario ofrecido por TASA permite a nuestros colaboradores contar con suficientes ingresos para mantener un nivel de vida digno, para lo que se consideraron los siguientes ámbitos: vivienda, alimentación, ropa y calzado, servicios, cuidado de los

²⁷ Índice de accidentabilidad acumulado / TM producidas *1'000,000.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

>(102-8 , 102-41, 103-2, 103-3, 407-1, 408-1, 409-1)

hijos, transporte y movilidad, y salud del hogar. Al finalizar el estudio, constatamos que en el caso de los colaboradores de Pucusana, el salario promedio ofrecido por TASA es superior al Living Wage en aproximadamente 21%. Durante el 2019 extenderemos este estudio a otras zonas donde operamos.

Como signatarios del Pacto Mundial y en el marco de nuestra reciente Política de Derechos Humanos, protegemos los derechos fundamentales en el trabajo y el empleo digno, que implican el rechazo del trabajo forzoso e infantil, la eliminación de todo tipo de discriminación y el respeto por la libertad de asociación. Respecto a este último, en el 2018 contamos con 1,230 colaboradores cubiertos por convenios colectivos quienes representan el 43.67% del total de colaboradores.

Categoría laboral	2017	2018		
	% de sindicalizados	N° de sindicalizados	N° de no sindicalizados	% de sindicalizados
Funcionarios	0	0	43	0
Empleados	0	1	692	0.14
Obreros	22.92	198	697	22.23
Tripulantes	99.37	994	0	100
Total	42.59	1,230	1,586	43.67

Fuente: Elaboración propia

Buscamos mantener una buena comunicación y relaciones con cada uno de estos espacios de representación. TASA cuenta con un comité sindical (unidad de negocio de Astillero en Chimbote), un sindicato de empresa (planta de Atico) y un sindicato nacional (plantas de Malabrigo, Chimbote, Samanco, Végueta, Supe, Callao, Pisco, Atico y Matarani). Asimismo, existe un sindicato de rama, Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras (Sunep), al que se encuentra afiliada la totalidad de los tripulantes.



GESTIÓN HUMANA

> (103-2, 103-3, 401-1)

En el 2018 se definió una nueva estrategia de gestión humana, la cual está basada en tres ejes:

- **Talento:** atraer, desarrollar y retener el talento en puestos estratégicos.
- **Capacidades:** desarrollar las competencias necesarias en la compañía para lograr la estrategia de negocio a través de una metodología de formación del 70-20-10²⁸.
- **Cultura²⁹:** fortalecer una cultura de seguridad, trabajo de equipo y excelencia operacional con alto enfoque a los resultados y las personas.

TALENTO

Durante el 2018 nos enfocamos en identificar las mejores herramientas y medios para atraer el mejor talento del mercado, así como en desarrollar el talento interno con el objetivo de cubrir posiciones estratégicas.

ATRACCIÓN

Implementamos mejoras en el proceso de selección de talento, al que alineamos a la estrategia Breca, la cual incorpora tres nuevas y rigurosas etapas de entrevistas. Estas mejoras nos han permitido identificar candidatos con alto potencial para desafiar y generar cambios trascendentes en el negocio con impacto positivo.

1. **Entrevista de competencias:** dividida en dos partes: la primera considera las competencias esenciales, evaluadas para todas las posiciones, y la segunda considera las competencias de

liderazgo, evaluadas para aquellas posiciones con personal a cargo.

2. **Entrevista técnica:** evalúa el conocimiento técnico de los candidatos en base a preguntas que el jefe define como relevantes y necesarias para el puesto.
3. **Entrevista de potencial:** evalúa características del potencial Breca, que busca identificar futuros líderes para posiciones estratégicas.

En el 2018 ingresaron 325 nuevos colaboradores a nivel nacional, de los cuales 84% fueron hombres y 16% mujeres, estas últimas en la categoría empleados.

Categoría laboral	N° de nuevas contrataciones 2018
Funcionarios	7
Empleados	139
Obreros	135
Tripulantes	44

Es importante indicar que en el caso de la unidad Omega, cuyas operaciones se desarrollan en nuestra planta de Pucusana, se realizaron ajustes en la distribución de horas de trabajo, y se aprobó la contratación de 21 nuevas vacantes, de las cuales 16 se han ocupado durante el 2018. Con estas nuevas incorporaciones aseguramos mejor balance vida-trabajo para nuestros colaboradores.

MARCA EMPLEADORA

Difundimos la marca TASA en universidades reconocidas, como la Universidad Nacional de Ingeniería, la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad Nacional del Callao. Asimismo, en organizaciones juveniles como la Asociación Internacional en Ciencias Económicas y Comerciales (Aiesec, por sus siglas en inglés) y en escuelas de posgrado, a través de la participación en charlas, ferias y espacios de promoción para la empleabilidad.

Con estas actividades buscamos atraer al mejor talento, talento dándole a conocer las oportunidades de crecimiento en la empresa, beneficios enfocados en el balance vida-trabajo y los logros de TASA en el sector.

²⁸ Metodología de capacitación: 70 en base a la experiencia, 20 en base a feedback y 10 en base a capacitaciones.

²⁹ Durante el 2018 se ha trabajado un diagnóstico de la cultura TASA, para redefinir nuestros valores, misión, visión y propósito de la organización. Sobre ello desarrollaremos con más profundidad en el 2019.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

PROGRAMA TRAINEE

Durante el 2018 se continuó con el Programa Trainee en la gerencia de operaciones y calidad, pues se incorporó a nuevos mentores al equipo inicial, quienes se comprometieron con la formación de la primera promoción de *trainees* de la gerencia de calidad. Adicionalmente se mejoró la malla curricular, como la inclusión de pasantías en la unidad de negocio Omega, planta Callao y la gerencia de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

Respecto a la experiencia de los participantes, mejoramos el seguimiento del programa a través de *focus groups*, talleres y comunicación continua vía Whatsapp. También brindamos reconocimiento a los mentores generales y de cada planta (Malabrigo, Chimbote y Pisco) por el apoyo brindado en el acompañamiento de los *trainees* durante su proceso de adaptación a la organización y conocimiento del negocio.

Como resultado, en el 2018 contratamos a seis *trainees* para los de puestos de jefe de turno de producción Samanco, analista de producción y asistente de mantenimiento central en el área de operaciones, jefe de turno de calidad Samanco y Supe, y analista de sala de control de calidad.

Finalizando el 2018, se llevó a cabo el proceso de reclutamiento de la promoción 2019, la cual se incrementó respecto a años anteriores, ya que se aprobó la contratación de 21 posiciones (15 en operaciones y 6 en calidad).

Concluida la etapa de reclutamiento, se seleccionó a los mejores candidatos para iniciar su formación en enero del 2019. Esta nueva promoción cuenta con la participación de 14 hombres y 7 mujeres, lo cual representa una apuesta por la formación de talento femenino para la industria.

Entre las mejoras propuestas para el 2019 se encuentran la pasantía en la gerencia central de pesca y un sistema de rotación que permita distribuir los *trainees* (en cursiva) entre las distintas unidades.

Estos cambios buscan facilitar la adaptación de estos jóvenes a la cultura organizacional, desarrollar las competencias necesarias para poder asumir a futuro puestos claves en la organización y un liderazgo que les permita gestionar de manera efectiva sus equipos de trabajo.

Asimismo, se generaron oportunidades de crecimiento por medio de convocatorias TASA en los distintos grupos ocupacionales de la organización.

Categoría laboral	N° de promociones 2018
Funcionarios	0
Empleados	55
Obreros	3
Tripulantes	7

DESARROLLO Y RETENCIÓN

En el 2018 se implementó una nueva metodología de desarrollo de talentos a través de la asignación de desafíos de crecimiento profesional (DCP), para colaboradores que destacan por sus competencias y desempeño, con el objetivo de asignarles un reto profesional que tenga alto impacto en el negocio y les permita seguir desarrollándose.

La implementación de los DCP, que consistieron en proyectos estratégicos, fue trabajada de la mano de la subgerencia de planeamiento estratégico y mejora continua, y la subgerencia de creación de valor, alineando los retos asignados a la estrategia del negocio.

A lo largo del proceso, los líderes de los proyectos presentaron sus avances al gerente general, patrocinadores y gerentes de unidades de negocio, lo que les permitió mostrar sus capacidades de gestión de proyectos e identificación de soluciones ante los retos planteados.

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS



LOGROS 2018

- Implementamos los lineamientos de Fábrica de Talento Breca, los cuales incluyeron mejoras en el proceso de reclutamiento.
- Extendimos el programa *trainee* a la gerencia de calidad y logramos ampliar el número de vacantes a 21 posiciones.
- Promovimos el crecimiento interno de 65 colaboradores mediante convocatorias TASA.
- Implementamos una nueva estrategia de desarrollo de talento denominada DCP.



DESAFÍOS 2019

- Lograr el desarrollo y la retención de la nueva promoción *trainee* 2019, de manera que estén en la capacidad de ocupar posiciones de liderazgo al finalizar el programa.
- Implementar un nuevo programa *executive trainee*, que permita incorporar y desarrollar el talento para puestos *senior* en la organización.
- Mejorar la experiencia y la retroalimentación recibida por los colaboradores en el proceso de desarrollo de sus competencias, a través de los retos que se les planteen como parte de los DCP.
- Automatizar los procesos de selección e inducción, disminuir la carga operativa y permitir un mejor seguimiento de ellos.
- Reforzar la marca empleadora para atraer y retener talento en la compañía a partir del nuevo portal de beneficios TASA.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



DESARROLLO DE CAPACIDADES

> (103-2, 103-3, 404, 2)

Nuestra estrategia de formación y desarrollo está basada en la metodología 70-20-10. Este modelo sostiene que el 70% del aprendizaje de un colaborador proviene de la experiencia y práctica en el puesto de trabajo, como la participación en proyectos interfuncionales y estratégicos; el 20% se adquiere a través de las conversaciones y *feedback* cotidiano por parte de personas que aportan a su desarrollo profesional y personal, y del proceso de evaluación de desempeño a cargo del jefe directo; y el 10% proviene de cursos y programas de capacitación estructurados.

En relación con el 10%, el objetivo es potenciar las competencias de nuestros colaboradores, así como desarrollar sus habilidades para lograr excelentes resultados. Para ello hemos venido trabajando en el rediseño de los cursos y el fortalecimiento de las competencias de los docentes internos.

En el 2018 realizamos una inversión de más de US\$290,440 y registramos 42,499 horas de capacitación.

> (404-1)

Categoría laboral	Horas de capacitación 2018
Funcionarios	76
Empleados	8,352
Obreros	19,319
Tripulantes	14,752

DESARROLLO DE FUNCIONARIOS

Como parte del desarrollo y fortalecimiento del liderazgo, en coordinación con el Centro Corporativo Breca, se entrenó a nuestros gerentes en la metodología GROW, para fortalecer sus competencias de *feedback* y comunicación. Este entrenamiento registró 240 horas y 30 participantes.

DESARROLLO A EMPLEADOS

Como parte del desarrollo de empleados, se implementó el aula virtual, donde se llevó a cabo el entrenamiento en seguridad y salud ocupacional y el de seguridad de la información. Se capacitó al 100% de personal administrativo y se lograron 1,778 horas de capacitación virtual.

DESARROLLO A OBREROS

El Programa de Desarrollo de Operarios consistió en un entrenamiento anual en temas de calidad, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente, para reforzar el sistema de gestión integral de TASA. Estuvo dirigido al 100% de operarios.

Adicionalmente se realizó el Programa de Capacitación a Cuadrillas de Consumo Humano, el cual consiste en entrenar, a través de la docencia interna, a operarios de las plantas de harina y aceite de pescado en la operación de consumo humano con el objetivo de que adquieran experiencia y



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

> (404-2)

conocimiento de otra unidad de negocio. Con ello se logra diversificar las competencias y oportunidades de línea de carrera.

Como parte de nuestra gestión del conocimiento, identificamos los procesos productivos para el diseño y la implementación de nuevas estrategias de aprendizaje en el 2019.

DESARROLLO DE TRIPULANTES

El Programa de Desarrollo de Tripulantes está diseñado para formar a personal de mar. Este año se trabajó el entrenamiento en base a los ejes de seguridad en la navegación, mantenimiento, operaciones de pesca y sostenibilidad, y se registraron 14,752 horas de capacitación.

Las capacitaciones más relevantes fueron:

- Seguridad en la navegación: se desarrollaron competencias relacionadas a la seguridad en la navegación, de acuerdo con las indicaciones del "Reglamento internacional para prevenir los abordajes en el mar. Se entrenó a patrones, capitanes de navegación, segundos patrones y tripulantes.

- Entrenamiento en seguridad: se desarrollaron los temas de seguridad en el manejo y apareamiento de pesca, operaciones de virado de red, maniobra de atraque y desatraque de embarcaciones, así como un reforzamiento de la normativa y uso adecuado de EPPS.

- Entrenamiento en el uso del *Software* TimeZero y condiciones oceanográficas de pesca: se reforzaron las competencias en el uso del *software* TimeZero para navegación y seguridad a bordo. Además, incidimos en la identificación oportuna de zonas vedadas y condiciones oceanográficas.

- Reforzamiento del Programa de Pesca Sostenible: mantenemos nuestra estrategia para la sensibilización sobre la importancia y el cuidado del ecosistema marino entre nuestra tripulación, para lo cual le brindamos conocimientos básicos en ecología marina, contaminación y segregación.

En el 2018, nuestro Programa de Desarrollo a Tripulantes recibió el Premio ABE 2018 a la responsabilidad social laboral de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) en la categoría capacitación y desarrollo de personas.



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

> (404-3)

En TASA creemos que la gestión del desempeño es fundamental para lograr los resultados que nos proponemos como organización, y que estos sean alcanzados de manera adecuada y se encuentren alineados a lo que esperamos de nuestros líderes y colaboradores.

Nuestra gestión del desempeño es un proceso continuo a través del cual el colaborador, con el apoyo y guía de su jefe directo, define y administra sus objetivos individuales de desempeño, y los alinea a los objetivos organizacionales. De esta manera, cada colaborador conoce su contribución a la ejecución de la estrategia de la empresa.

Además de facilitar el alineamiento con la estrategia de la compañía, este proceso también tiene el objetivo de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en relación con las competencias personales y profesionales, que ayudarán a cada colaborador a alcanzar su máximo desempeño.

Todos los empleados y obreros con más de seis y tres meses en la empresa, respectivamente, participan en el proceso anual de evaluación de desempeño. En el caso de los tripulantes, desarrollamos el proceso con aquellas personas con cargos de liderazgo, lo que representa 25% del total. Durante el 2018 se mejoró el proceso de definición de objetivos, pues se aseguró una comunicación en cascada que permitió un alineamiento de estos en el interior de las áreas. Para este proceso, nos acompañó un consultor externo, quien facilitó talleres con las gerencias y sus reportes, lo que reforzó las palancas de valor y la metodología *Smart*. Posteriormente se implementó una nueva etapa en el proceso que consistió en una auditoría de los objetivos.

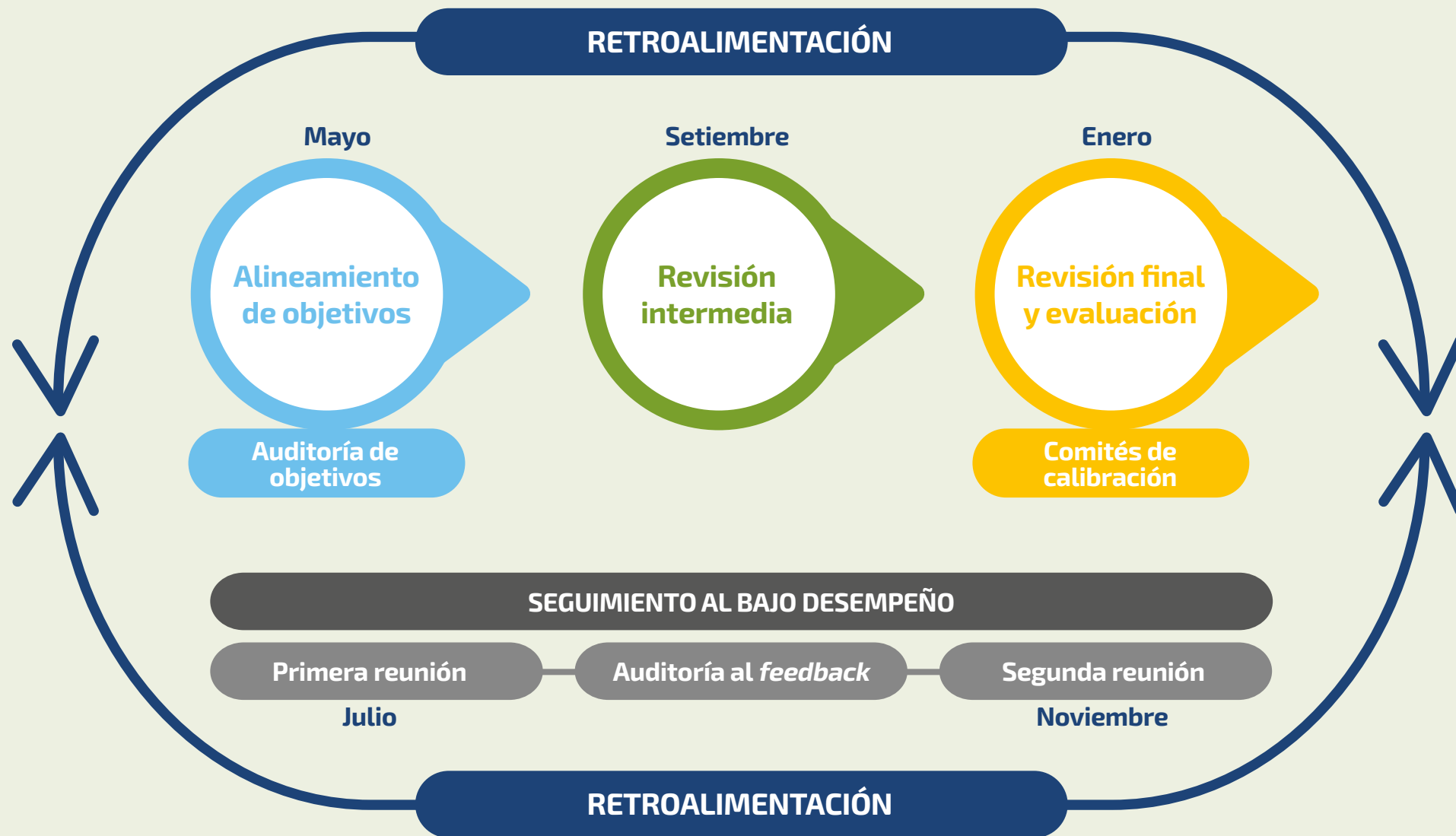
A partir de los resultados de desempeño trabajamos en planes de mejora. En el caso de aquellos colaboradores con alto desempeño, establecemos una línea de desarrollo con apoyo de los gerentes claves para asegurar su continuidad

en la organización. Además, se cuenta con un programa de reconocimiento que incluye carta de reconocimiento, puntos TASA³⁰, cuponera de tiempo libre, y carta y obsequio dirigido a la familia del colaborador con la finalidad de transmitir el orgullo y reconocimiento más allá del ambiente laboral.

Por el lado de los colaboradores con desempeño regular o bajo, se realiza un proceso de seguimiento más cercano por parte del jefe directo y se establece un plan detallado de trabajo para el año, con reuniones de seguimiento adicionales a las establecidas en el proceso de desempeño regular. Como mejora en el 2018, se incorporó en el sistema portal SAP el seguimiento al bajo desempeño, lo que facilitó el registro de retroalimentación por parte de los jefes. Esto consistió en dos etapas adicionales de revisión de avances a mediados y fines de año. Adicionalmente, con el propósito de monitorear la adecuada retroalimentación a los colaboradores, se implementó una auditoría a esta etapa.

³⁰ Puntos que puede acumular y canjear productos.

PROCESO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

Un reconocimiento importante para este proceso fue haber sido finalistas en la categoría de gestión del desempeño en el Premio ABE 2018 a la responsabilidad social laboral de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE).

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS



LOGROS 2018

- Desarrollamos una plataforma *e-learning* que permitió optimizar las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional y de seguridad de la información.
- Se logró finalizar el levantamiento de nuestros procesos operativos en alianza con Tecsup.
- Implementamos la etapa de diseño instruccional con los docentes internos para la ejecución efectiva de sus cursos.
- Implementamos la cuadrilla de consumo humano con el objetivo de dotar de nuevas experiencias y conocimientos de otra unidad de negocio a operarios de plantas de harina y aceite de pescado, y así diversificar sus competencias y oportunidades de línea de carrera.
- Se trabajaron talleres de alineamiento de objetivos y se realizó la primera auditoría de objetivos, con la finalidad de asegurar la coherencia con la estrategia del negocio y que estos agreguen valor a la organización.
- Se automatizó el proceso de seguimiento al bajo desempeño a través del sistema portal SAP y se incrementó el número de reuniones de *feedback* en el año, acompañado de talleres de *Grow for Alignment*. Además, se realizó una auditoría a esta etapa del proceso.



DESAFÍOS 2019

- Fortalecer la formación virtual en todas las unidades de negocio.
- Desarrollar las competencias estratégicas a través de proyectos multidisciplinarios.
- Reforzar los conocimientos técnicos en operaciones y mantenimiento.
- Fortalecer el proceso de retroalimentación como parte de la gestión del desempeño.
- Utilizar tecnologías para la automatización y estandarización de nuestros procesos.
- Desarrollar y promover la cultura TASA entre los líderes.

BIENESTAR Y FAMILIA

SERVICIOS COMPARTIDOS DE GESTIÓN HUMANA

En el 2018, la gerencia de gestión humana realizó cambios en su estructura. Se conformó el área de servicios compartidos de gestión humana (SSCCGH), cuyo objetivo es brindar una atención directa y cercana a los colaboradores a través de procesos de administración de personal y actividades de bienestar.

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

A partir de la nueva estructura, nos enfocamos en desarrollar una reingeniería y estandarización de los procesos de administración de personal para atender a toda la organización de una manera homogénea y de calidad.

- Nóminas (pagos de quincena, fin de mes, semanal, gratificaciones, CTS y utilidades).
- Registro de novedades del personal (incrementos, bonos, promociones, etc.).
- Contrataciones (documentación de ingreso, elaboración de contrato, registro en SAP, control de renovaciones)
- Atención de consultas: horas extras, vacaciones, marcaciones, certificados, cartas, etc.

BIENESTAR

En TASA queremos que nuestros trabajadores se sientan valorados por su importante contribución a la empresa, por ello nos preocupamos por su bienestar y tranquilidad y, sobre todo, el de sus familias.

Por ello cumplimos de manera oportuna con los beneficios otorgados por ley: seguro

complementario de trabajo de riesgo, entidades prestadoras de salud, seguro de formación laboral, vida ley, EsSalud, entre otros. Asimismo, es parte de nuestro quehacer diario brindar orientación y atención personalizada a nuestros trabajadores sobre la gestión en prestaciones económicas (trámites de subsidios: por lactancia, por maternidad, por sepelio, por incapacidad temporal, etc.) y la atención directa de casos de salud, y canalizarlos en ayuda social u otra prestación económica. En ese sentido, hemos incorporado un *staff* de trabajadoras sociales que se suman al equipo de servicios compartidos de cada unidad.

También en el 2018 desarrollamos el piloto del Programa de Asesorías Psicológicas en las unidades de Malabrigo, Chimbote y Végueta, con el fin de crear un espacio en el que el trabajador pueda compartir con un psicólogo externo sus inquietudes o solicitar consejos y orientación sobre temas que le preocupen. La dinámica consistió en asesorías personales al trabajador, a su familia (visita domiciliaria) y llamadas telefónicas en absoluta reserva y confidencialidad. Las asesorías fueron gratuitas y dentro del horario de trabajo (una hora de duración). En total se brindaron 91 atenciones psicológicas. En el 2019 esperamos fortalecer este espacio de consulta para el colaborador y sus familias como parte de los proyectos estratégicos de sostenibilidad.

Finalmente, desarrollamos diversas actividades en favor del trabajador y su familia buscando en todo momento fortalecer el vínculo TASA - familia.



1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS

APRENDE Y DIVIÉRTETE HIJOS

➤ Público objetivo: hijos de trabajadores entre 5 y 13 años

Durante el 2018, en los meses de febrero y marzo, se desarrolló el taller Aprende y Diviértete, dirigido a los hijos de nuestros colaboradores, de 5 a 13 años, de todas las sedes. Este espacio tuvo el objetivo de concientizar sobre la importancia del uso correcto de los recursos naturales en un ambiente de compañerismo y respeto.

MISA DÍA DEL PESCADOR

➤ Público objetivo: todos los trabajadores TASA y su familia (esposa e hijos)

Siendo TASA una empresa del rubro pesquero, celebramos a nivel nacional la misa por el Día del Pescador, cuyo objetivo es promover un espacio de integración y conmemorar el día de San Pedro, patrón de los pescadores.

FiestTASA

➤ Público objetivo: todos los trabajadores TASA y esposas(os)

En celebración de los 16 años de TASA, realizamos las FiestTASAs en todas las regiones donde operamos, con lo que buscamos promover el sentimiento de unidad como equipo. Asimismo, organizamos campeonatos internos por cada sede, siendo el día central el de la FiestTASA, donde se desarrolló la clausura y premiación a los ganadores.

NAVIDAD DE LOS NIÑOS

➤ Público objetivo: hijos de trabajadores TASA entre 0 y 12 años

Por las fiestas navideñas, reunimos a los hijos de nuestros colaboradores para compartir en un espacio de diversión en familia y entregarles un obsequio a cada uno.

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS MENSUALES

➤ Público objetivo: todos los trabajadores TASA

En el 2018 introducimos una nueva actividad en cada sede: la celebración de los cumpleaños de los colaboradores. De esta manera, los últimos días de cada mes nos reunimos para reconocer a los compañeros y compartir un espacio de camaradería.



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



LOGROS 2018

- Reestructuramos el área de servicios compartidos y establecimos una estructura homogénea de atención para todos los colaboradores a nivel nacional.
- Desarrollamos diversas actividades de bienestar para los colaboradores y sus familias, y buscamos fortalecer el vínculo con TASA.
- Implementamos el piloto de asesorías psicológicas como un espacio de consulta especial para el colaborador y sus familias.
- Diseñamos nuevos proyectos con una mirada al 2030: familias saludables y familias emprendedoras.



DESAFÍOS 2019

- Fortalecer el esquema de servicios compartidos a nivel nacional.
- Mantener un buen índice de satisfacción por parte de nuestros clientes internos.
- Implementar la primera etapa de los proyectos familias saludables y familias emprendedoras.

ALIADOS PARA EL DESARROLLO

> (103-2, 103-3)

PROYECTOS E INICIATIVAS SOSTENIBLES









Buscamos que nuestra presencia en las comunidades aledañas a nuestras operaciones cumpla con un propósito: impactar de forma positiva en el desarrollo local y la calidad de vida de sus habitantes, muchos de los cuales son nuestros colaboradores, sus familias o proveedores locales.

A través de nuestros ejes de intervención social, mantenemos una visión de largo plazo que tiene por meta desarrollar proyectos e iniciativas:

➤ **Autosostenibles**, en los que sus beneficiarios cuenten con capacidades de autogestión fortalecidas que les permitan asegurar la continuidad de las iniciativas en el tiempo.

- **Impacto social**, los proyectos demuestren que han contribuido a cambios positivos y sostenibles en beneficio de la sociedad.
- **Escalables y replicables**, para que nuestros casos de éxito trasciendan del sector privado al público.
- **Participativos**, en los que se establezcan alianzas para el desarrollo que convoquen el trabajo de actores públicos, privados y de la sociedad civil de cada localidad.

Para nosotros es vital vincular esos proyectos e iniciativas a la agenda de prioridades de cada zona donde operamos y, desde el 2015, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas al 2030.

Ejes de intervención social	Alcance	Objetivos
 <p>EMPREDIMIENTOS PARA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Fortalecer capacidades empresariales y asociaciones de emprendedores a través de mecanismos de trabajo colectivo e inserción en el mercado y en el sistema financiero.</p>	Gremios pescadores artesanales, estibadores portuarios • Hombres y mujeres adultos de la comunidad	 
 <p>EDUCACIÓN Y CULTURA Fortalecer competencias educativas y culturales a través de temas que promuevan el desarrollo sostenible y aumenten la empleabilidad de los participantes.</p>	Niños, adolescentes y jóvenes de las comunidades • Población en general	 
 <p>CIUDADANÍA AMBIENTAL Generar acciones y cambios para el desarrollo de la cultura de cuidado de medio ambiente mediante aplicación de soluciones innovadoras y creativas en el marco de los derechos y deberes como ciudadanos.</p>	Todos los grupos de interés de TASA	  

Fuente: Elaboración propia



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

RELACIONES POSITIVAS

> (102-43)

En el marco de nuestra visión de desarrollo para las comunidades, creemos que es crucial propiciar y mantener un clima de confianza en el lugar donde operamos. Por ello establecemos relaciones positivas, sólidas y transparentes con nuestros grupos de interés.

Durante el 2018 se realizó un trabajo de reconocimiento a cada grupo de interés de nuestras comunidades con el objetivo de conocer sus principales percepciones sobre la industria, TASA y sus localidades. En ese sentido, se elaboró un análisis de materialidad focalizado en 10 de las 11 zonas donde operamos, lo que nos permitió establecer un ranking de prioridades de los temas materiales por zona geográfica, así como el levantamiento de nuevos temas y preocupaciones, entre los cuales destacan: condiciones ambientales, seguridad y salud, trabajo con familias, y promoción de cultura y deporte.

Este enfoque de gestión ha permitido que durante el 2018 se mantengan relaciones positivas con la comunidad, el 69% de los grupos de interés

cuenta con información oportuna sobre las buenas prácticas de TASA, el 27% participe activamente en nuestras actividades y 2% de actores se haya empoderado, e influya de manera activa y voluntaria en la opinión pública sobre el buen desempeño de TASA en sus respectivas localidades.

Para nosotros es importante que nuestras herramientas de gestión social estén diseñadas para recoger la retroalimentación positiva, pero también para darnos cuenta de las oportunidades de mejora de nuestro relacionamiento. De ahí que contemos con un mecanismo formal para reportar incidencias, mediante la comunicación directa e interpersonal que puede mantener cualquier ciudadano con nuestros superintendentes y administradores de plantas. Ellos están capacitados y mantienen un rol activo para canalizar percepciones y expectativas de las comunidades.

Durante el 2018, nuestro sistema de monitoreo de incidencias no ha registrado reclamos sociales ni conflictos con las comunidades aledañas a nuestras operaciones.

Es importante mencionar que, durante octubre y noviembre, se realizaron talleres de participación ciudadana con nuestras comunidades de Pisco y Pucusana, donde los principales grupos de interés lograron informarse sobre los cambios de nuestros instrumentos ambientales, así como de las mejoras realizadas en las unidades.

También realizamos, con el apoyo de una consultora externa, un estudio de reputación, cuyos resultados calificaron nuestra reputación como buena en las comunidades donde operamos. Durante el 2019 implementaremos por primera vez un plan integrado de gestión social, medio ambiente y comunicaciones, con lo que buscamos posicionar a TASA como una empresa integral y transparente.

Asimismo, el contexto político con nuevas autoridades electas para el periodo 2019-2022 nos obliga a tomar contacto con cada una de ellas, y empezar el diseño de proyecto y acciones en conjunto en beneficio de las comunidades donde operamos.

DONACIONES A POBLACIONES VULNERABLES

Durante el 2019 realizamos importantes donaciones a diversos grupos de interés en la comunidad:

- **Enero:** donación de 10,000 cápsulas de omega a la Asociación de las Bienaventuranzas, valorizadas en S/450,000.00, para acciones filantrópicas de la institución.
- **Julio:** donación de casi S/800,000.00 en productos congelados a base de pescado al Banco de Alimentos del Perú y más de S/250,000.00 a Cáritas del Perú, que fueron distribuidos en la sierra del país.
- **Agosto:** apoyo para contrarrestar las heladas de la sierra sur del país mediante la donación de más de 200 casacas y medias, valorizadas en S/100,000.00 a través de la ONG Soluciones Empresariales contra la Pobreza.
- **Diciembre:** donación de 3,600 cápsulas de omega a Cáritas del Perú, valorizadas en más de S/68,000.000, distribuidas en enero del 2019 a instituciones religiosas.

> (203 -2 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS)

INVERSIÓN SOCIAL > (103-2)

Durante el 2018 invertimos más de US\$1 MM en proyectos e iniciativas sociales, lo que ha beneficiado a más de 26,000 personas a lo largo de 11 localidades en el litoral. Asimismo, realizamos donaciones a diversas organizaciones sociales y continuamos apoyando la labor social que realizan las asociaciones de productores (Aprochicama, Aproferrol y Apropisco), entidades vinculadas a la Sociedad Nacional de Pesquería.

Inversión social 2017

Proyectos sostenibles³¹

US\$58,000
dólares

Actividades de relaciones comunitarias³²

US\$18,000
dólares

Gestión de proyectos con APRO³³

US\$918,000
dólares

Donaciones

US\$169,000
dólares

Total US\$1'163,000

Fuente: Elaboración propia



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2018

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

90

³¹ Incluye proyecto Sumaq.

³² Planes de relacionamiento comunitario en 11 localidades.

³³ Aporte a asociaciones de productores de harina y aceite de pescado (APRO).



SUMAQ ALINEADO A LOS ODS:

A través de este proyecto contribuimos con los siguientes ODS:



ODS 2: hemos facilitado el acceso a productos con alto valor nutricional en la sierra, que, de acuerdo a los análisis realizados, contienen mayores nutrientes en comparación con otros tipos de carnes.



ODS 5: Sumaq está conformada 100% por mujeres, lo cual contribuye a mejorar la tasa de emprendedoras formales en la zona.



ODS 8: hemos desarrollado una actividad productiva formal, contamos con habilitación de planta, certificado sanitario de producto y plan HACCP.

COMUNIDAD

SUMAQ

> (203-2, 413-1)

Desde el 2015 impulsamos el Proyecto Sumaq, mype³⁴ constituida por mujeres emprendedoras de Huanta, Ayacucho, quienes desarrollaron capacidades para el procesamiento y la comercialización de pescado seco-salado.

El proyecto nació con un doble propósito:

1. Empoderar a mujeres emprendedoras para asegurar un modelo de negocio exitoso e inclusivo, que sea replicable en otras comunidades andinas;
2. Fomentar el consumo de pescado a través de un producto innovador: Challwa, anchoveta salada, prensada y empacada al vacío, sin necesidad de refrigeración y con alto valor nutricional y tiempo de vida útil (6 y 12 meses) sin refrigeración.

Durante los tres años de intervención hemos alcanzado los siguientes hitos:



³⁴ Mediana y pequeña empresa.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

> (203-2, 413-1)

A finales del 2018 concluimos el acompañamiento a las socias de Sumaq mediante un taller de cierre, en el que trabajamos su plan de comercialización para los siguientes años. Esta experiencia nos deja importantes

aprendizajes para la gestión de innovación social en TASA, así como grandes expectativas sobre la sostenibilidad del proyecto y la posibilidad de que sea replicado en otras zonas del país.

En el 2019 buscaremos impulsarlo a través de mesas de diálogo que permitan conectar a las socias con otros emprendedores y aliados estratégicos.

Principales impactos positivo del Proyecto Sumaq



- Nuevo producto Challwa con alto nivel nutricional, de fácil preparación y de bajo costo.
- 6,615 niños atendidos en 32 colegios (Huanta) con Challwa a través del Programa Qali Warma.
- 700% de incremento de ventas respecto al año anterior: 1,500 en el 2017 y 10,000 en el 2018.
- 15 puestos de trabajo creados para mujeres emprendedoras.

Principales alianzas

- Universidad Nacional Agraria La Molina.
- Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.
- Ministerio de la Producción (Produce).
- Municipalidad Provincial de Huanta.
- Instituto Tecnológico de Huanta.



EDUCACIÓN Y CULTURA

> (203-2, 413-1)

GRAN DESAFÍO EFECTO TASA

Por séptimo año consecutivo, llevamos a cabo el Gran Desafío Efecto TASA, a través del cual nuestros colaboradores asumen el reto de diseñar y desarrollar una solución innovadora relacionada a la problemática ambiental presente en su localidad. Para ello establecen alianzas con diversos actores locales que les permiten asegurar la continuidad de las iniciativas.

Año a año, el programa ha incorporado nuevos criterios, como innovación y sostenibilidad, que elevan el involucramiento y el compromiso de los actores de la comunidad. Este proceso es liderado por nuestros colaboradores, quienes en cada edición buscan superar los objetivos propuestos, lo que genera un mayor impacto en la comunidad.

Para el 2018, las 11 unidades de TASA ejecutaron proyectos ambientales, y se obtuvieron los siguientes resultados:

- Más de 6 toneladas de plástico recolectadas.
- Más de 5 toneladas de papel y cartón recolectadas.
- 10 huertos escolares instalados en instituciones educativas de comunidades.
- 13 estaciones ecológicas instaladas en comunidades.
- 2 vestidores ecológicos instalados en playas de la zona.
- Uso de sistemas de innovación: huertos a través de riego por goteo, sistemas hidropónicos, compostera y máquina separadora de aceites (reciclaje de aceites de cocina para transformación).
- 6 actividades con exposición mediática en comunidad.
- Más de 25 publicaciones en medios locales (redes sociales, prensa regional, radio y TV local).
- Más de 11,000 beneficiarios entre directos e indirectos luego de los 11 proyectos ejecutados en el 2018.
 - Beneficiarios directos: colaboradores, instituciones educativas.
 - Beneficiarios indirectos: comunidad en general.
- Más de 600 colaboradores de planta participantes del Desafío Efecto TASA.

Para el 2019, las plantas continuarán sus proyectos en comunidad, en la que establecerá convenios con todas las instituciones educativas participantes, a modo de evidenciar la sostenibilidad de las acciones.

A través del Desafío Efecto TASA contribuimos directamente con el desarrollo de prácticas innovadoras y respetuosas con el medio ambiente, de acuerdo con el ODS N° 13 (acción climática) de las Naciones Unidas.

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



VOLUNTARIADO TASA PESCANDO SONRISAS > (203-2, 413-1)

En el 2018 se llevó a cabo un voluntariado corporativo, con la colaboración de trescientos colaboradores de San Borja, Callao y Pucusana, y sus familiares. Este espacio se desarrolla dentro del horario de trabajo como un compromiso de la empresa por promover la empatía y solidaridad hacia quienes más nos necesitan.

La actividad central se realizó en setiembre pasado en el Hogar Hijas de la Misericordia, de Puente Piedra, albergue y colegio conformado por casi mil niños y niñas en situación de abandono. Los voluntarios lograron importantes resultados en esa jornada:

- **Pintado** de zonas comunes del albergue.
- **Mantenimiento** de zona de juegos.
- Sembrado de **130 plantas y 300 m² de grass**.
- **Feria laboral** con alumnos de 4° y 5° de media.
- Campañas de salud y talleres con niños de primaria.
- Instalación de una **nueva biblioteca escolar**.

Asimismo, las 97 niñas del albergue fueron apadrinadas por colaboradores de TASA.

OBRAS POR IMPUESTOS: ASOCIACIÓN PÚBLICO-PRIVADA > (203-1, 413-1)

Continuamos apostando por el desarrollo de proyectos de infraestructura pública de alto impacto a través de la Ley N° 29230, denominada Ley de Obra por Impuestos, que promueve el financiamiento y la ejecución de obras priorizadas por los gobiernos regionales, locales, universidades públicas u otras entidades del Estado, en base al impuesto a la renta de las empresas privadas.

Durante el 2018 realizamos una inversión destinada a ejecutar el proyecto Mejoramiento de la Institución Educativa Carlos Noriega Jiménez en Pisco, Ica. En consorcio con Minsur e Intursa (empresas del Grupo Breca) rehabilitaremos este emblemático centro educativo, que fue severamente afectado por el terremoto en Pisco.

Obra	Mejoramiento del I.E. Carlos Noriega Jiménez
Descripción	Ubicación: Pisco, Ica Período: enero 2018-marzo 2019. Objetivo: mejorar la oferta de servicios educativos para lograr el aprendizaje en los niveles inicial, primaria y secundaria. Componentes: infraestructura, mobiliario y equipamiento.
Inversión TASA	S/3.5 MM (24.3% de la participación en el consorcio).
Alianzas	Gobierno Regional de Ica.
Principales impactos	<ul style="list-style-type: none"> • Primera obra por impuestos en consorcio con empresas del Grupo Breca. • Más de setecientos alumnos beneficiados.



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

PROVEEDORES

PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROVEEDORES > (102-9, 103-2, 103-3, 204-1, 413-1)

Continuamos impulsando el desarrollo de proveedores locales mediante el proyecto Portafolio de Proveedores de Servicios, el cual busca insertar en nuestra cadena de valor a los mejores proveedores por sistema de mantenimiento y localidad, a la vez que cumplimos con una atención de calidad para nuestros clientes internos.

En el 2018 se realizó el piloto Programa de Negocios Competitivos con nueve de nuestros proveedores locales (mipymes). Ellos, con el apoyo y la asesoría del Global Reporting Initiative (GRI) y Peru2021, elaboraron sus primeros reportes de sostenibilidad, herramienta que les servirá para medir sus avances en materia económica, social y ambiental. Los proveedores de diversos servicios (estiba, electricidad, habitabilidad, entre otros) recibieron capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo, ética y anticorrupción, gestión de medio ambiente, gestión humana, relacionamiento con el entorno, etc.

Los resultados positivos del piloto nos motivaron a firmar un convenio con el GRI para escalar la iniciativa a cien proveedores estratégicos mipymes. De esta manera, con el liderazgo del área de logística se ha revisado y analizado la data histórica de proveedores de servicios, considerando nivel de desempeño, ubicación geográfica y unidad de negocio, para obtener una línea base de potenciales participantes para continuar con el proyecto en el 2019.

El anuncio y la convocatoria formal del proyecto se realizaron en el II Encuentro Anual de Proveedores, que logró gran aceptabilidad. En este espacio también se reconoció el esfuerzo de los participantes del piloto, quienes incorporaron nuevos conocimientos en gestión y comunicación y vienen ampliando su cartera de clientes.

Por el lado de proveedores de bienes, también trabajamos para asegurar la descentralización de compras de manera responsable, ordenada y programada, y hemos identificado a proveedores locales en cada zona.

	2017	2018
N° total de proveedores	2,075	1,997
Monto total pagado	US\$281'071,029.69	US\$310'110,150
Importado	US\$18'379,239	US\$15,335,261
Monto total pagado a proveedores nacionales	US\$263'226,750.75	US\$294'774,889
Monto total pagado a proveedores locales	US\$96'886,618.44	US\$49'737,176

Fuente: Elaboración propia

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS



LOGROS 2018

- Mantuvimos el indicador de relaciones positivas con nuestros grupos de interés en todas las zonas de influencia.
- Concluimos con éxito el proyecto de innovación social Sumaq y definimos un plan con sus líderes para su continuidad en los próximos años
- Fortalecimos el programa de voluntariado corporativo Pescando Sonrisas e incrementamos el número de participantes y el nivel de satisfacción.
- Fortalecimos el Gran Desafío Efecto TASA y logramos el involucramiento de la alta dirección en la evaluación de los proyectos.
- Implementamos el piloto para el desarrollo de proveedores locales, de la mano del Global Reporting Initiative, con lo que logramos el desarrollo de diez nuevos reportes de sostenibilidad publicados por nuestras pymes.



DESAFÍOS 2019

- Implementar el Plan Integrado de Gestión Social, Medio Ambiente y Comunicaciones, con acciones con nuestros grupos de interés.
- Empezar un proyecto de desarrollo productivo con principales gremios de pesca artesanal de Chimbote.
- Generar una cultura de voluntariado corporativo en todas las unidades donde operamos.
- Implementar el proyecto de desarrollo de proveedores con la publicación de cien reportes de sostenibilidad y seguimiento de indicadores de mejora de nuestras pymes.

**ANEXO:
ESTADOS
FINANCIEROS
Y EL DICTAMEN DE
LOS AUDITORES
INDEPENDIENTES**



LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

En TASA estamos comprometidos con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al que nos encontramos suscritos desde el 2009.

PRINCIPIO 1

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

En TASA manejamos nuestras operaciones con integridad y excelencia. En ese sentido, estamos comprometidos a respetar, defender y promover los derechos de las personas, tal como se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios del Pacto Mundial.

Desde el 2018 contamos con la Política de Derechos Humanos, sobre la cual hemos actualizado nuestro código de ética y conducta propio y de proveedores, y hacemos extensivos nuestros principios y valores en la cadena de valor.

Durante el 2018 no se han reportado incidentes relacionados 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 no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Durante el 2019 difundiremos el Sistema de Gestión de Derechos Humanos, que define los controles para monitorear el cumplimiento de los principios, así como el proceso de auditorías internas en nuestras plantas. Con ello buscamos consolidar un entorno laboral respetuoso entre personas y consciente de las condiciones y los cuidados que merecen.

PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Nuestra Política de Derechos Humanos establece: "Respetamos la dignidad de los individuos y el derecho de nuestros colaboradores de asociarse a cualquier grupo y a negociar de forma colectiva".

En el 2018, el 45% del total de nuestros colaboradores estuvo cubierto por convenios colectivos, cifra superior en 1.33% que el año anterior. Asimismo, continuamos manteniendo relaciones cordiales y constante comunicación con cada una de nuestras organizaciones sindicales. Durante el mismo año todas las negociaciones colectivas han sido cerradas en trato directo.

PRINCIPIO 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso realizado bajo coacción.

Nuestra Política de Derechos Humanos establece: "No toleramos ninguna forma de trabajo que se realice de manera involuntaria, bajo amenaza, intimidación y/o por otras manipulaciones".

En línea con lo expuesto, contamos con nuestra Política de Horas Extras, que busca establecer mecanismos formales para la coordinación de la compensación de las horas extras voluntarias trabajadas por nuestros colaboradores en temporada de veda o producción.

Por el lado de nuestros proveedores, limitamos el auspicio de todo tipo de trabajo forzado a través de la cláusula 'declaraciones' presente en sus contratos de trabajo.

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Nuestra Política de Derechos Humanos establece: "No toleramos o apoyamos el trabajo infantil, ni juvenil. Toda contratación contempla solo a personas mayores de 18 años".

En línea con lo expuesto, contamos con nuestra Política de Contratación, que establece la contratación exclusiva de mayores de edad, de acuerdo a las disposiciones del Decreto Ley N° 26102.

Por el lado de nuestros proveedores, limitamos el auspicio de trabajo infantil a través de la cláusula 'declaraciones' presente en sus contratos de trabajo.

PRINCIPIO 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Nuestra Política de Derechos Humanos establece: "Creamos un entorno de igualdad de condiciones de trabajo y de trato hacia todos nuestros colaboradores, sin efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, edad, capacidad física, nacionalidad, orientación sexual, afiliación sindical, exámenes médicos o matrimoniales, entre otros".

A pesar de esta declaratoria respecto a la igualdad de género, nuestro equipo humano se caracteriza por tener gran predominancia del género masculino en su conformación, lo que se explica por la naturaleza de las operaciones de la industria. Al respecto, cuidamos mantener las mismas condiciones para hombres y mujeres, y buscamos reducir y eliminar las brechas de género. Como sucede en la categoría obreros, donde el salario se diferencia mínimamente por 0.3% a favor de las mujeres.

Durante el 2019 implementaremos el comité de igualdad y diversidad, con miras a incorporar mecanismos formales para asegurar el cierre de brechas de cualquier tipo en nuestra organización, y priorizamos el empoderamiento de las minorías.

Por el lado de nuestros proveedores, limitamos todo tipo de práctica discriminatoria a través de la cláusula 'declaraciones' presente en sus contratos de trabajo.

PRINCIPIO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente.

Nuestra Política de Derechos Humanos establece: "Prevenimos la contaminación ambiental a través de la identificación, medición y gestión de nuestros aspectos e impactos ambientales".

En línea con lo expuesto, contamos con un sistema de gestión ambiental certificado por el estándar ISO 14001 en nuestras 12 plantas de harina y aceite de pescado, planta Omega, Astillero y oficina principal. Con ello aseguramos controles operacionales para reducir y mitigar cualquier impacto generado sobre el ambiente y ecosistema marino.

Durante el 2018, como resultado de nuestro buen desempeño ambiental, todas las inspecciones realizadas por parte de la autoridad ambiental OEFA a las unidades de TASA han concluido satisfactoriamente.

PRINCIPIO 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Operamos en armonía con el medio ambiente y buscamos que nuestros grupos de interés se alineen a ello, con lo que promovemos una cultura de cuidado y prevención a través de capacitaciones y talleres de buenas prácticas ambientales.

Reconocemos la importancia de la sostenibilidad del recurso pesquero como patrimonio y herencia de la presente y futura generación, por lo que de la mano de nuestros tripulantes llevamos a cabo buenas prácticas de sostenibilidad pesquera. Gracias a este programa, contribuimos directamente al ODS N° 14: Vida Submarina; estamos alineados a las metas Aichi; y formamos parte de la iniciativa Biodiversidad y Empresas del Ministerio del Ambiente del Perú.

Además, por séptimo año consecutivo, llevamos a cabo el Gran Desafío Efecto TASA, a través del cual nuestros colaboradores asumen el reto de diseñar y desarrollar una solución innovadora relacionada a la problemática ambiental presente en su localidad. Para ello establecen alianzas con diversos actores locales que les permiten asegurar la continuidad de las iniciativas.

PRINCIPIO 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Ponemos a prueba y aplicamos tecnologías limpias para la producción en todas las unidades de negocio, como resultado de investigaciones orientadas a mitigar el impacto medioambiental.

Durante el 2019, a partir de la medición de la huella de carbono realizada en el 2018, realizaremos mejoras en nuestras plantas, con lo que buscamos reducir las emisiones de CO₂ producidas en nuestras operaciones. Una de ellas será la migración de fuente energética, de combustible a gas natural.

PRINCIPIO 10

Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidos la extorsión y el soborno.

Nuestra Política de Derechos Humanos establece: "Trabajamos de forma ética, sin sobornos, corrupción ni cualquier otro tipo de práctica fraudulenta.

Siempre ofreciendo a nuestros colaboradores y socios un canal de integridad para reportar inquietudes o actividades ilegales en el lugar de trabajo sin amenazas de represalias, intimidación o acoso".

Además, en el 2018, como parte del sistema de cumplimiento, desarrollamos tres nuevas políticas:

- ↳ Programa de cumplimiento
- ↳ Prevención de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo
- ↳ Libre competencia

Este marco busca impulsar una gestión transversal a la organización, que incorpore la valoración y el control de los riesgos de cumplimiento (corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo y conductas anticompetitivas), para lo cual considera los procesos relacionados, las transacciones sensibles, los nuevos negocios, productos o servicios, o cualquier cambio que exista en la legislación.

Para ello, en el 2018, se capacitó a nuestros colaboradores a nivel nacional sobre a la normativa y los riesgos mencionados. A lo largo del 2019, daremos seguimiento a los planes de acción preventivos, para lo que se evaluarán su eficacia y el compromiso de cumplimiento de las áreas.

1 NUESTRA
EMPRESA

2 DESEMPEÑO
ECONÓMICO

3 ASEGURAMOS
UNA CADENA
DE VALOR
SOSTENIBLE

4 DESARROLLAMOS
A NUESTRA GENTE
Y ENTORNO

5 ANEXOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Para el Materiality Disclosures Services, GRI Services ha revisado que el índice de contenidos de GRI sea claro, y que las referencias para los Contenidos 102-40 a 102-49 correspondan con las secciones indicadas del reporte.

Este servicio se realizó en la versión en español del informe.



- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PACTO MUNDIAL	ODS	NÚMERO DE PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN
CONTENIDOS GENERALES 2016					
GRI 101: Fundamentos 2016	102-1 Nombre de la organización			Carátula	
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios			5, 7	
	102-3 Ubicación de la sede			5	
	102-4 Ubicación de las operaciones			8	
	102-5 Propiedad y forma jurídica			5	
	102-6 Mercados servidos			9	
	102-7 Tamaño de la organización			8, 28 - 32, 33 - 40, 74	
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores			74-76	
	102-9 Cadena de suministro			95	
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro			2	
	102-11 Principio o enfoque de precaución			15	
	102-12 Iniciativas externas			6	
	102-13 Afiliación a asociaciones			6	
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones			2	
GRI 102: Contenidos general es 2016	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta			<p>Misión: Brindar a nuestros clientes productos de origen marino de alta calidad, maximizando las propiedades nutricionales del recurso con una gestión sostenible</p> <p>Visión: Ser una empresa de clase mundial, líder e innovadora en el aprovechamiento sostenible de recursos marinos con fines nutricionales.</p> <p>Valores: Integridad, Desarrollo integral, Sostenibilidad, Excelencia.</p>	
	102-18 Estructura de gobernanza			10, 11, 12	
	102-40 Lista de grupos de interés			16	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PACTO MUNDIAL	ODS	NÚMERO DE PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva			76	
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés			16	
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés			16, 89	
	102-44 Temas y preocupaciones claves mencionados			19	
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados			Los estados financieros consolidados solo incluyen a Tecnológica de Alimentos S.A. (TASA).	
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema			22	
	102-47 Lista de temas materiales			21	
	102-48 Reexpresión de la información			No existen reexpresiones de información respecto al anterior reporte de sostenibilidad.	
	102-49 Cambios en la elaboración de informes			20	
	102-50 Periodo objeto del informe			2018	
	102-51 Fecha del último informe			2017	
	102-52 Ciclo de elaboración de informes			Anual	
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe			Wendy Rojas Subgerente de Desarrollo Sostenible y Comunicaciones wrojas@tasa.com.pe	
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI			Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI	
	102-55 Índice de contenidos GRI			101	
	102-56 Verificación externa			El Reporte de Sostenibilidad 2018 no cuenta con verificación externa	

CONTENIDOS ESPECÍFICOS 2016

Desempeño económico

GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			27, 33	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			33	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países	40	
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	43,44	

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PACTO MUNDIAL	ODS	NÚMERO DE PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN
PRESENCIA EN EL MERCADO					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21,22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			75	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			75	
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local		Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países	75	
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21,22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			88, 90	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			88	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	30, 94	
	203-2: Impactos económicos indirectos significativos		Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	91, 92, 93, 94	
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21,22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			95	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			95	
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales		Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países	95	
ANTICORRUPCIÓN					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21,22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			13	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			13	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Principio 10	Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	14	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Principio 10	Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	14	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Principio 10	Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	13	

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PACTO MUNDIAL	ODS	NÚMERO DE PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN
ENERGÍA					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21,22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			52, 54	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			52, 54	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Principios 7, 8 y 9	Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos	54	
AGUA					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			52,57	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			52,57	
GRI 303: Agua 2016	303-1 Extracción de agua por fuente		Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos	57,58	
BIODIVERSIDAD					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21,22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			45	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión	Principios 7, 8 y 9		45	
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Principios 7, 8 y 9	Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	46	
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Principios 7, 8 y 9	Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	45, 49	
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Principios 7, 8 y 9	Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	46	
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Principios 7, 8 y 9	Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	47, 48	

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PACTO MUNDIAL	ODS	NÚMERO DE PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN
EMISIONES					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			52, 55	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			52, 55	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Principios 7, 8 y 9	Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	55	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Principios 7, 8 y 9	Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	55	
EFLUENTES					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			52, 53, 58	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			52, 53, 58	
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Principios 7, 8 y 9	Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	53	
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Principios 7, 8 y 9	Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	58	
	306-3 Derrames significativos	Principios 7, 8 y 9	Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	No se reportan derrames significativos	
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			52	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			52	
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Principios 7, 8 y 9	Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	59	
EMPLEO					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			74, 77	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			74, 77	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PACTO MUNDIAL	ODS	NÚMERO DE PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal			77	
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	Todos nuestros colaboradores acceden a los beneficios sociales obligatorios de ley y otros beneficios adicionales aprobados por nuestra gerencia general. Entre estos últimos, tenemos bonos por producción y por trabajos adicionales en otras plantas, apoyo para capacitaciones y programas de desarrollo profesional, movilidad, refrigerio, préstamos para cubrir gastos en enfermedades o accidentes, paternidad extendida de hasta 30 días y permiso por fallecimiento de algún familiar.	
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21,22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			68	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			68	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	12, 72	
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	70	
	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	71	

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PACTO MUNDIAL	ODS	NÚMERO DE PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	<p>Por el lado de los convenios colectivos, cumplimos con los acuerdos en temas de salud y seguridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Condiciones adecuadas de trabajo, salud y normas de seguridad de equipos y de la vida humana en el mar. ↳ Uso de uniformes y equipos de protección de seguridad. ↳ Participación de representantes de los trabajadores en las inspecciones, auditorías e investigaciones de accidentes relacionados con la seguridad y salud. ↳ Capacitaciones. ↳ Procedimientos internos de investigación. ↳ Inspecciones periódicas. ↳ Comités de seguridad y salud ocupacional. 	
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			77, 80	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			77, 80	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado			80	
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	80, 81	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	82	
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			14, 76	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			14, 76	

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PACTO MUNDIAL	ODS	NÚMERO DE PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	14, 76 Contamos con un código de conducta específico para proveedores que promueva conductas para la protección de los derechos humanos, como erradicación del trabajo infantil, prohibición del trabajo forzoso, promoción de la diversidad e inclusión y trato justo.	
TRABAJO INFANTIL					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			14, 76	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			14, 76	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	14, 76 Contamos con un código de conducta específico para proveedores que promueva conductas para la protección de los derechos humanos, como erradicación del trabajo infantil, prohibición del trabajo forzoso, promoción de la diversidad e inclusión y trato justo.	
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			14, 76	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			14, 76	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	14, 76 Contamos con un código de conducta específico para proveedores que promueva conductas para la protección de los derechos humanos, como erradicación del trabajo infantil, prohibición del trabajo forzoso, promoción de la diversidad e inclusión y trato justo.	
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			14	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			14	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PACTO MUNDIAL	ODS	NÚMERO DE PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA	OMISIÓN
GRI 412: Evaluación de los derechos humanos 2016	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Todos los principios	Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	14	
	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Todos los principios	Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	14	
COMUNIDADES LOCALES					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			88, 90	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			88	
GR 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	principios 1 y 2	Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.	91 - 95	
			Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.		
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			60	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			60	
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.	62	
MÁRKETING Y ETIQUETADO					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1: Explicación del tema material y su cobertura			21, 22	
	103-2: El enfoque de gestión y sus componentes			60	
	103-3: Evaluación del enfoque de gestión			60	
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios			62	

- 1 NUESTRA EMPRESA
- 2 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 3 ASEGURAMOS UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE
- 4 DESARROLLAMOS A NUESTRA GENTE Y ENTORNO
- 5 ANEXOS



**ECOEficiencia,
INNOVACIÓN Y
SOSTENIBILIDAD**

Jirón Carpaccio #250, piso 11 - San Borja, Lima 41 - Perú

Teléfono (+511) 611-1400

Fax (+511) 611-1401

www.tasa.com.pe