

COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Periodo 2014





MENSAJE DE LA GERENCIA GENERAL

Adriana Giudice
Gerente General
Austral Group

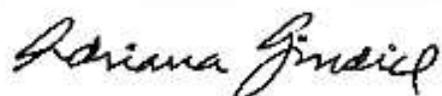
En Austral, estamos comprometidos con ser una empresa sostenible realizando nuestras operaciones dentro de un marco de pesca responsable y bajo estándares internacionales de empresa socialmente responsable.

Nos enfocamos en la mejora continua y en conjugar las metas empresariales con los objetivos de desarrollo mundial, nacional y de cada localidad en donde operamos.

Nuestra gestión refleja nuestro respeto por el medioambiente y el gran interés en seguir desarrollando operaciones ecoeficientes. De igual manera, nuestra gestión con los colaboradores es parte fundamental de nuestra cultura la cual está demostrada en el compromiso que todos nosotros tenemos con la empresa y la sociedad.

Es un orgullo reafirmar nuestro apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.



PERFIL DE LA EMPRESA

- **Nombre:** Austral Group S.A.A.
- **Dirección web:** <http://www.austral.com.pe>
- **Actividad Específica:** La compañía se dedica principalmente a la captura de diversas especies hidrobiológicas, su transformación en harina, aceite, conservas y congelado de pescado, y comercialización a nivel nacional y en el exterior.

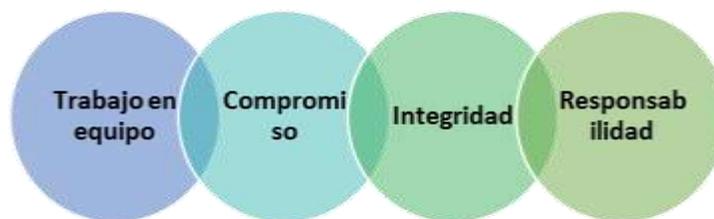
Misión

Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes con productos de alta calidad sobre la base de un equipo humano comprometido con la sostenibilidad de los recursos pesqueros a través de una operación eficiente, ambiental y socialmente responsable, en un contexto de creación de valor e innovación.

Visión

Ser reconocidos como la Empresa pesquera líder en la elaboración de productos alimenticios de alta calidad.

Nuestros Valores



Nuestros Factores de Éxito



AUSTRAL GROUP Y EL PACTO MUNDIAL

Desde el año 2012 somos parte, de manera voluntaria, de la Red del Pacto Mundial, a través de la cual nos comprometemos a alinear nuestras estrategias y operaciones con los 10 principios universalmente aceptados. Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en dichos principios contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente fomentando, por tanto, sociedades más prósperas.

| | | |
|----------------------------|--------------|--|
| DERECHOS HUMANOS | Principio 1 | Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente |
| | Principio 2 | No cometer abusos de los derechos humanos |
| TRABAJO | Principio 3 | Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva |
| | Principio 4 | Apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso |
| | Principio 5 | Apoyar la abolición del trabajo infantil |
| | Principio 6 | Apoyar la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación |
| MEDIO AMBIENTE | Principio 7 | Apoyar un criterio de precaución respecto a los problemas ambientales |
| | Principio 8 | Emprender iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental |
| | Principio 9 | Favorecer el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente |
| LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN | Principio 10 | Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y sobornos |



Adicionalmente, Austral, junto con otras 16 empresas peruanas, firmó el Compromiso Empresarial por la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil impulsado por el Pacto Mundial y la Confiep. Al sumarnos a esta iniciativa, formamos parte de un movimiento replicado en América Latina y el Caribe y nos posicionamos en primera línea en la lucha contra el trabajo infantil que afecta a 1.7 millones de niños en nuestro país y a 215 millones en el mundo.

NUESTRA GESTIÓN CON LOS COLABORADORES



En Austral somos conscientes de la importancia que tiene el talento humano en el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos en nuestra Empresa. Por ello desarrollamos estrategias que garantizan el compromiso de nuestros colaboradores con la Cultura Austral, la cual está basada en nuestros Valores.

Estos principios, que rigen las relaciones laborales en nuestra Empresa, incluyen:

- El reconocimiento de que el colaborador constituye el elemento más valioso de la Empresa y la base de su desarrollo y eficiencia.
- El respeto mutuo y el trato cordial entre directivos y colaboradores.
- La justicia, equidad y celeridad aplicables a la solución de diferencias, problemas o conflictos.
- El respeto a la legislación laboral vigente, los derechos humanos y cumplimiento del Manual de Ética y Valores.

Nuestro Manual de Ética y Valores y nuestro Reglamento Interno de Trabajo hacen explícito el carácter inadmisibles de cualquier tipo de discriminación dentro de nuestra empresa.

Durante el año 2014 no reportamos casos de discriminación hacia colaboradores ni denuncias de trabajo infantil o forzado contra colaboradores, clientes u otro de nuestros grupos de interés.

a. Demografía de los Colaboradores de Austral

Al 31 de diciembre de 2014, contamos con 5,302 colaboradores, de los cuales 5,193 son directos y 109 indirectos, clasificados como sigue:

Colaboradores por Género

| Desglose de Colaboradores de Austral | | Año 2014 | |
|--------------------------------------|----------------|--------------|---------------|
| | | Número | Porcentaje |
| Administrativos | Hombres | 234 | 71.59% |
| | Mujeres | 94 | 28.41% |
| Operarios permanentes | Hombres | 240 | 97.56% |
| | Mujeres | 6 | 2.44% |
| Tripulantes | Hombres | 395 | 100.00% |
| | Mujeres | 0 | 0.00% |
| Practicantes | Hombres | 28 | 62.22% |
| | Mujeres | 17 | 37.78% |
| Operarios eventuales[1] | Hombres | 1,303 | 31.31% |
| | Mujeres | 2,859 | 68.69% |
| Total | Hombres | 2,213 | 42.62% |
| | Mujeres | 2,980 | 57.38% |

b. Atracción y Retención del Talento

Contamos con un Programa de Retención del Talento alineado a nuestra Misión y metas estratégicas. Dentro del Programa, la comunicación engloba todos los procesos ya que es la base para crear la confianza y compromiso que permita la adaptación al cambio. Nuestro Programa cuenta con 4 factores:

- Liderazgo: Consideramos que la Empresa debe tener líderes preparados para gestionar el talento, que marcan la diferencia y con un gran interés en sus colaboradores y el contexto que los rodea.
- Selección y Desarrollo: Planteamos, desde un inicio, trabajar los procesos de selección sobre la base del análisis del perfil del puesto, las características específicas de la persona y la cultura de la Empresa, de tal forma que se logre el acoplamiento adecuado entre estos 3 elementos.
- Sistema de Compensaciones Nuestra política de compensación salarial apoya la estrategia de Recursos Humanos, la cual consiste en atraer, retener y motivar al talento humano. Contamos con 2 estructuras salariales y con un bono de producción.
- Integración Vida- Trabajo Ofrecemos a nuestros colaboradores una serie de beneficios que brindan flexibilidad y autonomía para integrar su vida personal y profesional.

Para cada uno de estos factores contamos con diversos programas que nos permiten mantener colaboradores motivados y comprometidos con nuestros objetivos.

c. Niveles de Rotación

En el siguiente cuadro se muestra el número de nuevos ingresos en el periodo 2014:

| Nuevas Contrataciones en el Año 2014 (Ejecutivos, Empleados y Obreros) | | | |
|--|---------|--------------------|-------------------|
| Lugar | Género | Rango de Edad | Nuevos Contratos |
| Lima y Callao | Mujeres | Menores de 30 años | 5 |
| | | Entre 30 y 50 años | 7 |
| | | Mayores de 50 años | 0 |
| | Hombres | Menores de 30 años | 1 |
| | | Entre 30 y 50 años | 3 |
| | | Mayores de 50 años | 0 |
| Provincias (Coishco, Chancay, Pisco e Ilo) | Mujeres | Menores de 30 años | 1 |
| | | Entre 30 y 50 años | 3 |
| | | Mayores de 50 años | 0 |
| | Hombres | Menores de 30 años | 8 |
| | | Entre 30 y 50 años | 10 |
| | | Mayores de 50 años | 0 |
| Total | | | 38 (5.70%) |

En el siguiente cuadro se muestra la tasa de rotación laboral en el año 2014:

| Rotación del Personal Permanente Durante el Año 2014 (Ejecutivos, Empleados y Obreros) | | | |
|--|---------|--------------------|-------------------|
| Lugar | Género | Rango de Edad | Número de Ceses |
| Lima y Callao | Mujeres | Menores de 30 años | 2 |
| | | Entre 30 y 50 años | 5 |
| | | Mayores de 50 años | 0 |
| | Hombres | Menores de 30 años | 3 |
| | | Entre 30 y 50 años | 4 |
| | | Mayores de 50 años | 0 |
| Provincias (Coishco, Chancay, Pisco e Ilo) | Mujeres | Menores de 30 años | 0 |
| | | Entre 30 y 50 años | 0 |
| | | Mayores de 50 años | 0 |
| | Hombres | Menores de 30 años | 0 |
| | | Entre 30 y 50 años | 16 |
| | | Mayores de 50 años | 4 |
| Total | | | 34 (5.10%) |

Niveles de Reincorporación y Retención tras la Licencia por Maternidad o Paternidad:

| Índice | Tipo de Licencia | Año 2013 | | Año 2014 | |
|---|------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|
| | | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Colaboradores que solicitaron la licencia | Paternidad | 30 | 53.57% | 20 | 76.92% |
| | Maternidad | 26 | 46.43% | 6 | 23.08% |
| | TOTAL | 56 | 100.00% | 26 | 100.00% |

El 100% de los colaboradores que solicitaron la licencia por maternidad o paternidad, se reincorporaron tras su licencia y conservaron su empleo por 12 meses tras su reincorporación.

d. Relación con Nuestros Colaboradores

En Austral promovemos las buenas relaciones entre nuestra Gerencia y colaboradores, lo que incluye la comunicación permanente de temas de interés. Mediante eventos corporativos y herramientas de comunicación virtual difundimos información importante, como nuestro Plan Estratégico; Misión, Visión y Valores y anuncios institucionales y promociones, a toda la Organización:

- **Kick-off.** Es el principal evento anual que realizamos en todas las sedes y plantas de nuestra Empresa y en donde participan todos los trabajadores, fijos y eventuales, y los tripulantes. En dicho evento, la Gerencia presenta las metas y objetivos aprobados para el año y los resultados del año anterior, remarcando nuestra Visión, Misión y Valores y los factores de éxito.
- **Reuniones de Planeamiento.** Son reuniones periódicas en donde participa la Gerencia, superintendentes y jefes de área con el fin de aprobar y evaluar el avance de nuestro Plan Estratégico.
- **Workshops.** Las diferentes unidades gerenciales realizan reuniones periódicas durante el año con el fin de tratar diversos asuntos relacionados con su gestión.
- **Sistema de Comunicación.** Mantenemos una comunicación permanente para llegar a todos nuestros colaboradores. Contamos con diversas herramientas que nos permiten captar la atención de los colaboradores, involucrándolos y fomentando su participación en los procesos de mejora.
- **Focus group** y el **buzón de sugerencias Austral Aclara tus Dudas** los cuales ayudan a reforzar la comunicación, compartir resultados y construir confianza.



En cuanto a la comunicación con los sindicatos, esta se lleva a cabo a través del Jefe y Gerente de Recursos Humanos en primera instancia. Asimismo, la Gerente General mantiene una relación y trato directo con el sindicato a fin de brindar solución a sus solicitudes.

En Austral contamos con un mecanismo de Reclamaciones y Atención de Asuntos Laborales, el mismo que ha sido debidamente propagado a todo el personal a través del Reglamento Interno de Trabajo. El objetivo es que nuestros colaboradores tengan la confianza de poder presentar reclamos y/o peticiones directamente ante su Jefe Inmediato, quien tiene la disposición de poder resolver las disconformidades de forma pacífica y breve. Paralelamente, se encuentra la Oficina de Recursos Humanos, la cual tendrá la disposición de atención y abierta comunicación con los colaboradores.

e. Derecho a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

En Austral reconocemos y respetamos el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva contenidos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento. Participamos en las negociaciones colectivas con una actitud proactiva y nos mantenemos en constante comunicación con los dirigentes y miembros del sindicato constituido en la Empresa: Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Pesquera Austral Group (SUTEAG).

Por otro lado, es relevante mencionar que somos miembros de la Asociación de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras (Aanep) desde agosto de 1991, siendo la Dra. Adriana Giudice —nuestra Gerente General— quien ocupa el cargo de Presidenta del Consejo Directivo. Al respecto, la asociación en mención, con fecha 9 de marzo de 2012, suscribió el Convenio Colectivo de Trabajo con el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (Supnep), el cual afilia a los tripulantes de nuestra Empresa.

En el año 2014 contamos con 21 trabajadores sindicalizados en la sede de Ilo y 395 tripulantes. Cabe señalar que los beneficios acordados en los convenios rigen para todos los trabajadores de dicha sede.

f. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En Austral contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, implementado en cada una de nuestras operaciones, basado en la prevención mediante el comportamiento seguro y la mejora de las condiciones de nuestro ambiente de trabajo.

El alto compromiso que asumimos con la seguridad de nuestros colaboradores se respalda por nuestra Política de Calidad, donde la seguridad y salud se basa en:

1. Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos voluntariamente asumidos referidos a seguridad y salud ocupacional.
2. Dar prioridad a la prevención de lesiones y enfermedades de nuestros colaboradores, buscando incansablemente crear un ambiente de trabajo libre de incidentes y accidentes que afecten la salud y la seguridad de nuestros colaboradores.
3. Garantizar que nuestros colaboradores y sus representantes, a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, participen activamente siendo informados y consultados en temas de seguridad y salud ocupacional.
4. Contar con planes de capacitación, entrenamiento y sensibilización a fin de que nuestros colaboradores lideren los procesos de seguridad y salud ocupacional; manteniendo comportamientos y condiciones de trabajo seguras y saludables, y realicen su trabajo de forma segura y eficiente cumpliendo los procedimientos.
5. Mejorar continuamente. A través del monitoreo de los indicadores de gestión, auditorías e inspecciones, revisiones anuales del sistema, investigación de incidentes y accidentes e inversiones en nuevas tecnologías.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de Austral considera importante la Seguridad en el Trabajo por medio de la observación preventiva, el cual se desarrolla a través del Programa de Tarjetas STOP. Este programa ayuda a prevenir accidentes mediante la observación de actos y condiciones inseguras.

- Las 914 condiciones inseguras reportadas en el año 2014 por nuestros colaboradores fueron corregidas en su momento con el fin de prevenir algún accidente.
- Los 1,115 actos inseguros reportados en el año 2014 representaron intervenciones inmediatas entre los colaboradores y el personal contratista para evitar algún accidente.
- Los 237 actos seguros reportados en el año 2014 reconocen el ejemplar compromiso con la seguridad de nuestros colaboradores.

En Austral, el 100% de nuestros colaboradores se encuentran representados a través de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes, con el apoyo de los líderes de cada sede, realizan el seguimiento a las acciones planificadas. Los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, junto con los líderes de cada sede y/o planta, vienen realizando grandes esfuerzos a fin de prevenir accidentes y/o enfermedades.

g. Capacitación y Desarrollo

Los programas de capacitación brindados por Austral tienen como objetivo lograr que los colaboradores estén entrenados para realizar efectivamente sus labores, promoviendo su desarrollo integral y, como consecuencia, el desarrollo de nuestra empresa.

Contamos con diversos convenios con universidades e institutos, los cuales permiten a nuestros colaboradores acceder a descuentos especiales. Entre los que se encuentran la Universidad del Pacífico, Centrum Católica, Esan, Tecnológico de Monterrey, IPFE, entre otros.

Durante el año 2014 se impartieron un total de 56,730 horas de capacitación a un total de 1,031 colaboradores, a un promedio de 55 horas por colaborador. La inversión en capacitación durante el periodo ascendió a US\$445,125.



NUESTRO MODELO DE EXCELENCIA

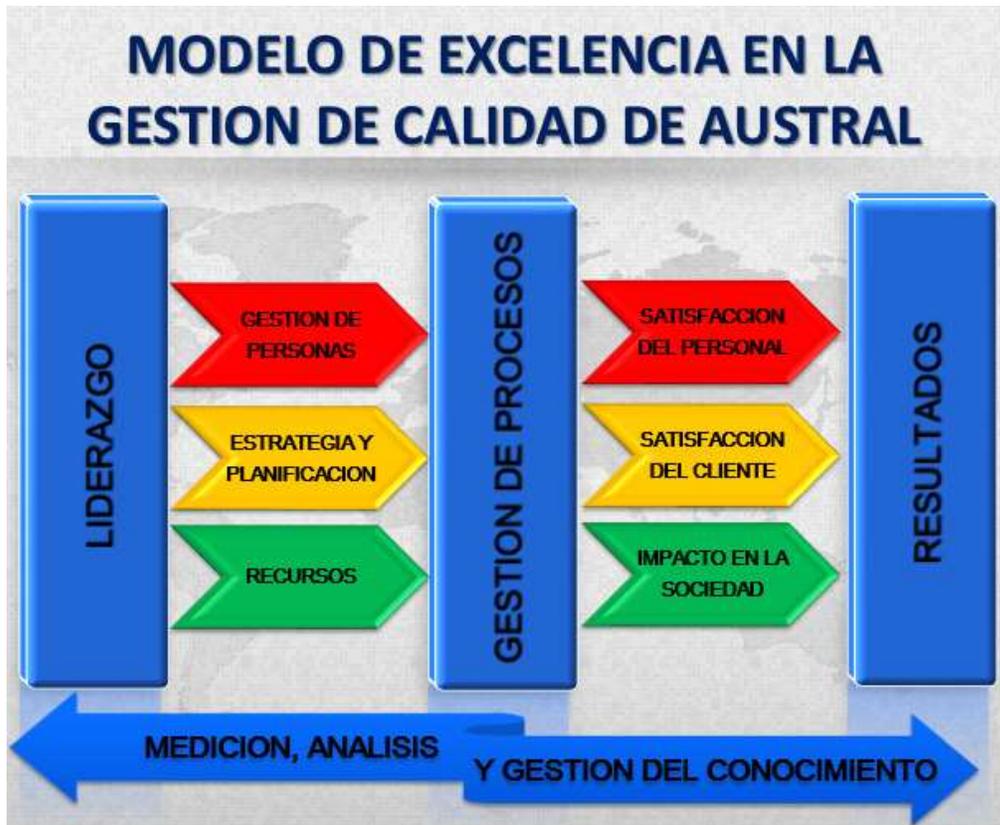
Contamos con un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, el cual tiene como base 8 estándares internacionales que cubren aspectos de calidad, inocuidad, seguridad y compromiso ambiental.

Nuestro compromiso ambiental involucra, entre otros aspectos, el cumplimiento de los lineamientos establecidos en 4 de nuestros estándares certificados: Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001:2004), Programa Internacional para el Control de la Pesca Indiscriminada de Delfines (Dolphin Safe), Sistema de Certificación de productos que cumplen los criterios para una pesca sostenible (Friend of the Sea) y el Estándar Global para el suministro responsable (IFFO RS) para todas nuestras plantas de harina y aceite de pescado. Somos la primera Empresa en Latinoamérica en obtener 3 certificaciones ambientales para su flota: ISO 14001, Friend of the Sea y Dolphin Safe.

A nuestro Modelo de Gestión Ambiental se complementan los Sistemas de Calidad, Inocuidad y Seguridad los cuales siguen los lineamientos de 4 estándares internacionales certificados que aplicamos sistemáticamente en nuestras plantas y flota pesquera a partir del año 2003: Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001:2008), Sistemas de Gestión de Calidad y Seguridad Alimentaria (FEMAS, BRC), y BASC (Sistema de Control y Seguridad de la Cadena Logística).

Adicionalmente, a requerimiento de nuestros principales clientes europeos, Austral aprobó satisfactoriamente sendas auditorias que evidencian el cumplimiento de estándares en salud y seguridad, condiciones de trabajo (salarios, horas extras, trabajo forzado, discriminación y empleo de menores), y regulaciones nacionales e internacionales así como el cumplimiento de los estándares de responsabilidad social regulados en la Norma ASDA/GEORGE y SA 8000.

La planificación y mejora del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad está basada en la estructura y criterios de nuestro Modelo de Excelencia Empresarial



a. Consumo de Energía

En el marco de nuestro compromiso con la prevención y cuidado del medio ambiente, hemos continuado con la migración a combustibles más amigables con el entorno, como el gas natural. Durante el periodo 2014 se puso en ejecución el uso de gas natural en la planta de Pisco y se ha continuado con la implementación del mismo en la planta Chancay.

Para el año 2015 nos hemos planteado como meta reducir el consumo de energía por tonelada métrica de harina producida, tomando en cuenta una nueva línea base, ya que se han incluido nuevos motores y equipos de tratamiento en el proceso productivo tales como Celdas DAF, Separadora Ambiental Noxon, secadores rotadisk, etc.

Utilizamos indicadores de gestión para la recolección de información oportuna de las características críticas de los procesos, con respecto al consumo de energía que nos permiten tomar las acciones correctivas, preventivas o de mejoramiento. Los combustibles que utilizamos en la Empresa proceden de fuentes no renovables y son empleados principalmente para generar electricidad y vapor; y en las embarcaciones pesqueras.

| Consumo de Combustible en el Año 2014 | | | | |
|---------------------------------------|----------------|--------------|--------------|---|
| COMBUSTIBLE | RESIDUAL - 500 | BÚNKER 6 | PETRÓLEO B5 | GAS NATURAL |
| | (En Galones) | (En Galones) | (En Galones) | (En Millones de Unidades Térmicas Británicas) |
| TOTAL | 1'065,478 | 422,728 | 3'088,664 | 128,766.28 |

| SEDE | CONSUMO DE ENERGÍA COMPRADA | CONSUMO DE ENERGÍA GENERADA |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | (En Kilovatios-hora) | (En Kilovatios-hora) |
| TOTAL | 11'364,658 | 1'508,047 |
| CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA | 12'872,705 | |

b. Iniciativas a Favor de la Conservación y la Eficiencia

Nuestros procesos requieren de vapor, en las etapas de cocinado, secado y autoclaves, principalmente. Este vapor es suministrado por equipos generadores (calderas) que utilizan agua tratada y combustible residual. La reutilización del condensado limpio reduce la demanda de agua en 68% y, al mismo tiempo, ahorra combustible.

La concentración de solubles en la planta evaporadora es otra etapa que demanda vapor como medio de calefacción. Este requerimiento es cubierto por los vahos generados en los secadores a vapor a razón de 7,000kg de vapor por hora y representa un margen de ahorro energético por disminución en el consumo de combustibles y agua lo que también reduce las emisiones al ambiente.

c. Consumo de Agua

En Austral realizamos balances hídricos en cada una de nuestras plantas para establecer una línea base para, a partir de ahí, fijar indicadores que permitan medir la eficiencia en el uso adecuado del agua consumida.

Las fuentes de agua utilizadas no se han visto afectadas. El agua suministrada de red pública proviene de plantas de tratamiento donde la fuente original son los ríos Santa y Chancay, por el norte-centro, y los ríos Locumba, Vizcachas, Chilota, Carumas y Huaracane, por el sur.

| Consumo de Agua en el Año 2014 | | | |
|--------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Sede | Agua de Mar | Agua de Pozo | Agua de Red Pública |
| | (En Metros Cúbicos) | (En Metros Cúbicos) | (En Metros Cúbicos) |
| TOTAL | 2'610,001 | 277,815 | 61,922 |

d. Gestión de los Efluentes

El agua de bombeo es el principal efluente generado producto del uso de agua de mar para la descarga de materia prima en nuestras plantas. Está constituida por una carga orgánica compuesta de sólidos y grasas, la que debe ser recuperada antes de su vertimiento final. Los sólidos se recuperan en desaguadores rotatorios llamados trommel, de 0.3mm a 0.5mm, los cuales se adicionan al proceso productivo. Las grasas son recuperadas en las celdas de flotación tipo IAF y DAF. Finalmente, el efluente tratado es vertido a través del emisario submarino a distancias con una profundidad de 1,000m a más, como nuestra planta de Pisco que vierte sus efluentes a una distancia de 13km.

Nuestras plantas cuentan con un sistema de tratamiento químico, constituida por una celda química DAF y una decantadora, lo que permite que nuestros efluentes tratados cumplan los Límites Máximos Permisibles establecidos por D. S. N° 010-2008-Produce y que fueron exigidos a partir del año 2014.

Con esta implementación, además de lograr reducir los impactos ambientales y cumplir con la normativa ambiental vigente, obtendremos beneficios en la productividad, por la mayor recuperación de sólidos que, principalmente, serán adicionados en el proceso productivo.

e. Diagnóstico de Huella de Carbono

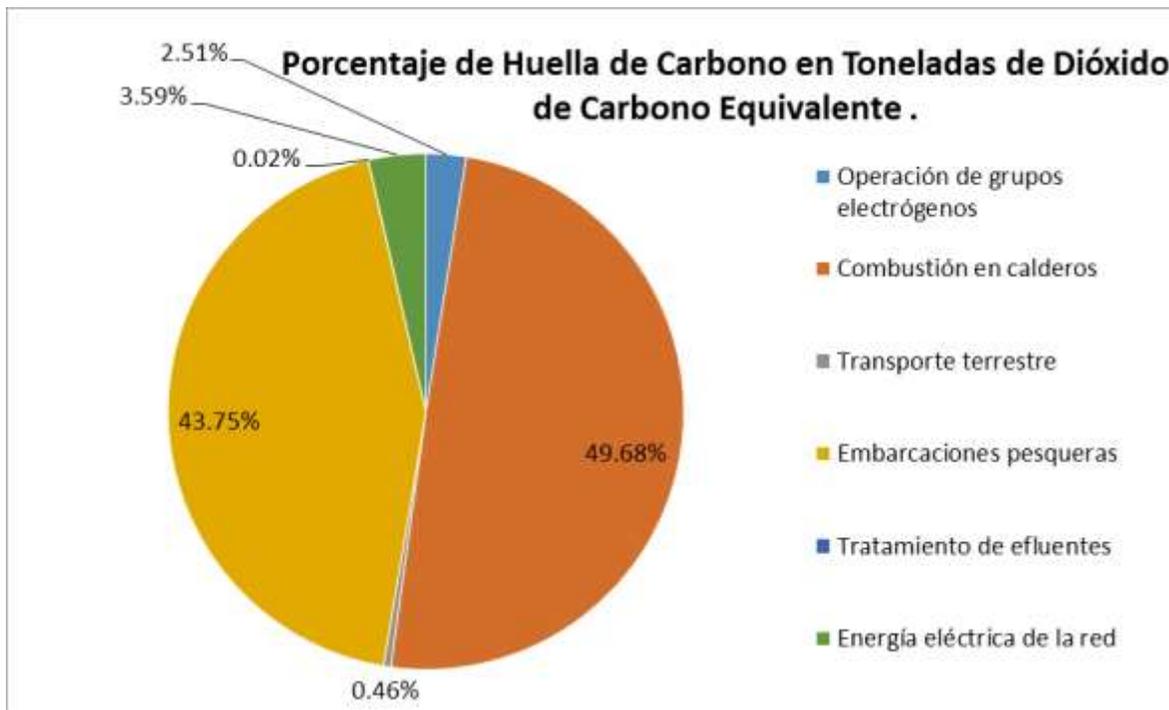
Durante el año 2014 se realizó una auditoría de carbono elaborada por Südesco Energy y validada por Carbon Trust, dicha auditoría tomó como base de cálculo el año 2013. El alcance del estudio para la medición de huella de carbono cubrió todas las instalaciones y la flota de Austral Group, mientras que la evaluación *on site*, para la identificación de oportunidades de ahorro en energía, se realizó solo para la planta de harina y aceite de Pisco.

Asimismo, producto de la evaluación (auditoría de carbono) realizada en la planta de Pisco, se identificaron potenciales de ahorro en calderos que trabajan actualmente con gas natural, eficiencia en iluminación, sistemas de monitoreo que son la clave para poder lograr un ahorro gradual y sistemático, así como mejoras en gestión y capacitación del personal.

A continuación, se muestran las principales fuentes de emisión por tipo de alcance y las toneladas de dióxido de carbono equivalente generadas en el año 2013:

| Alcance | Tipo | Total de Toneladas de Dióxido de Carbono Equivalente |
|-----------|---|--|
| Alcance 1 | Emisiones directas por combustión de combustible fósil para fuentes estacionarias: grupos electrógenos. | 1,837.90 |
| | Emisiones directas por combustión de combustible fósil para fuentes estacionarias: calderos. | 36,402.40 |
| | Emisiones directas por combustión de combustible fósil para fuentes móviles: flota vehicular terrestre, moto-fumigadores, termonebulizadores. | 333.9 |
| | Emisiones directas por combustión de combustible fósil para fuentes móviles: embarcaciones y pangas de servicio. | 32,061.60 |
| | Emisiones directas por combustión de combustible fósil para tratamiento de efluentes. | 16.05 |
| Alcance 2 | Emisiones indirectas por uso de energía eléctrica de la red SEIN. | 2,628.00 |
| Total | | 73,279.85 |

Gráfico de la Distribución de Emisiones por Tipo de Fuente



f. Gestión de las Emisiones Atmosféricas

Anualmente, en Austral programamos monitoreos ambientales de las emisiones de gases de combustión, gases de proceso, calidad de aire y ruido ambiental. Este servicio es contratado a laboratorios acreditados que nos dan la garantía de que los resultados son válidos y corresponden a las condiciones reales de operación en el momento de las mediciones.

Los resultados de las emisiones de gases de combustión son comparados con los límites máximos permisibles establecidos por el Banco Mundial para motores diésel estacionarios y calderos. El monitoreo se realiza una vez al año.

En el caso de los resultados de las emisiones de gases de proceso, estos son comparados con los límites máximos permisibles establecidos por el D. S. No 011-2009-Minam. El monitoreo se realiza 2 veces al año, en temporadas de pesca para CHI. Por su parte, los resultados de calidad de aire se comparan con los estándares establecidos en el D. S. No 003-2008-Minam. El monitoreo se lleva a cabo 3 veces al año, 2 en temporada de pesca para CHI y una vez en veda. Finalmente, los resultados de calidad de ruido son comparados con estándares de calidad de ruido ambiental según el D. S. No 085-2003-PCM. Se monitorea una vez al año.

g. Gestión de los Residuos

En Austral gestionamos los residuos sólidos generados mediante un procedimiento corporativo descrito en el Manual de Gestión de Residuos Sólidos y de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N°27314, Ley General de Residuos.

Los residuos sólidos no peligrosos son dispuestos mediante empresas prestadoras de servicios autorizadas (EPS) y, en algunas plantas, tenemos convenios municipales para la disposición de residuos domésticos en el relleno municipal. En cuanto a los residuos sólidos peligrosos también son transportados y dispuestos en rellenos de seguridad a través de una EPS autorizada. En Austral no transportamos internacionalmente residuos peligrosos.

Del total de residuos no peligrosos generados en nuestras plantas, el 86.68%, es reaprovechado en uso interno, donado y, en mayor cantidad, comercializado. El 81.13% de los aceites usados, y que son considerados como peligrosos, fueron también comercializados, y la diferencia fue dispuesta en rellenos para este tipo de residuos.

h. Cuidado de la Biodiversidad

En Austral asumimos el compromiso de proteger y conservar la biodiversidad en los ecosistemas donde operamos, y de gestionar los potenciales impactos a través de un cumplimiento estricto de las normas ambientales y las certificaciones internacionales que adoptamos voluntariamente.

Nuestra planta ubicada en Pisco es la única que se encuentra cerca de un área protegida (la Reserva Nacional de Paracas). Por tal motivo, desde el año 2004, 7 empresas pesqueras asociadas en AproPisco SAC, construimos un sistema de acopio y bombeo que consta de una red de tuberías de polietileno que trasladan los efluentes previamente tratados por cada planta industrial a 2 tanques de 1,150m³ de capacidad cada uno para, posteriormente, bombearlas desde la planta de AproPisco hacia el noroeste de la bahía, a través de un emisor submarino de 13.8km de extensión y de 18 pulgadas de diámetro interior, a una profundidad de 50 metros.

Como parte de la gestión ambiental de la flota, nuestras embarcaciones cuentan con dispositivos, como ecosondas y sonares, que nos permite detectar los cardúmenes y la profundidad en la que se encuentran y, al mismo tiempo, permite diferenciarlos por especies. Nuestra tripulación está entrenada en labores de rescate de aves y mamíferos, de presentarse la emergencia, para no ocasionar daño a la fauna marina.

En cada una de nuestras embarcaciones se cuentan con registros de avistamiento e incidencia, donde se registra la posición del avistaje (latitud y longitud) y las especies como aves marinas, tiburones, tortugas marinas, lobos marinos, delfines y ballenas.

i. Nuestra Inversión Ambiental

En Austral cumplimos y vamos más allá de la reglamentación nacional con el objetivo de gestionar eficientemente nuestros gastos e inversiones ambientales. En el año 2014, las inversiones ambientales superaron los 3 millones de dólares. Las más importantes están relacionadas al cambio de combustible a gas natural para el funcionamiento de calderas en la Planta de Chancay y el tratamiento de aguas para la recuperación de sólidos y grasas en la Planta de Coishco.

| Inversiones Realizadas en Proyectos Ambientales en el Año 2014 | | |
|--|-----------------------|--|
| Plantas | Cifras en Dólares | Proyectos |
| CHANCAY | \$1,100,000.00 | Cambio del Uso de Combustible para Funcionamiento de Calderas (R500 a gas natural) |
| COISHCO | \$1,800,000.00 | Tratamiento de Aguas para Recuperación de Sólidos y Grasas |
| PISCO | \$100,000.00 | Control de Fuga de Vapor de Equipos de Proceso |
| ILO | \$100,000.00 | Tratamiento de Aguas para Recuperación de Sólidos y Grasas |
| TOTAL | \$3,100,000.00 | |

j. Mecanismos de Reclamación Ambiental

En Austral contamos con un procedimiento para registrar y atender las quejas y/o reclamos relacionados con nuestro Sistema de Gestión Ambiental. Todas las comunicaciones y reclamaciones de carácter ambiental son canalizadas a través de los administradores de cada una de las plantas pesqueras. Ellos, a su vez, derivan la comunicación al responsable del área correspondiente para su respuesta, según corresponda a un aspecto legal, contractual, social o de opinión, considerando, también, que frecuentemente recibimos comunicaciones informativas que no requieren respuesta.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Nuestra Política de Calidad es la base de todas nuestras operaciones, pues garantiza el cumplimiento de todas nuestras obligaciones legales y contractuales. Nuestra conducta se ciñe a los principios de Buen Gobierno Corporativo para así evitar que nuestras operaciones sean utilizadas para llevar a cabo cualquier tipo de actividades ilícitas.

En Austral estamos comprometidos en crear un ambiente laboral basado en la prevención de fraude y anticorrupción, promoviendo una cultura transparente y honesta en todas nuestras actividades. Nuestros directores, la Gerencia General y nuestros colaboradores cumplen un rol importante en la creación y mantenimiento de nuestra cultura. Como parte de ello, en el año 2014 publicamos la Política Antifraude y Anticorrupción, la cual contiene como anexos la Política Anti Represalia y de Protección al Denunciante, la Directiva de Conflicto de Intereses y el Protocolo de Respuesta Frente al Fraude, todo ello enmarcado en nuestras políticas de Buen Gobierno Corporativo, nuestros principios éticos y las directrices de Austevoll Seafood ASA: nuestra casa matriz.

Nuestra Política Antifraude y Anticorrupción aplica a nuestros directores, consultores, contratistas, proveedores, colaboradores y demás grupos de interés. El 100% de nuestros colaboradores están informados sobre las políticas y directivas de lucha contra la corrupción. El curso de inducción de nuestros nuevos colaboradores incluye temas de anticorrupción, de políticas de ética y nuestros Valores.



NUESTRA GESTIÓN CON LA SOCIEDAD

En Austral hemos desarrollado programas de responsabilidad social en el 100% de las localidades donde se encuentran nuestras plantas de producción: Coishco, Chancay, Pisco e Ilo.



Nuestro Plan de Responsabilidad Social fue elaborado a partir de una línea de base que incluye un diagnóstico socioeconómico y un mapeo de actores bajo los enfoques social, ambiental y económico e identificando a las organizaciones y grupos sociales existentes en cada una de las zonas. Luego de este análisis, identificamos las necesidades y problemáticas locales más importantes y las comparamos con los impactos más importantes de nuestra Empresa. De acuerdo a eso definimos el enfoque

de nuestros programas de responsabilidad social los cuales están basados en 4 líneas de acción: Educación y Empleo, Nutrición y Salud, Medio Ambiente y Desarrollo Social.

En el año 2014 invertimos US\$186,591 en programas y proyectos sostenibles, campañas y donaciones que aportan al desarrollo de las localidades donde operamos beneficiando a más de 64 mil personas.

Adicionalmente, en el año 2014 Austral realizó, por primera vez, una obra de infraestructura a través de la Ley de Obra por Impuestos. La obra que realizamos fue el Mejoramiento de la Infraestructura del Estadio de Coishco (Ancash), en la cual se invirtió US\$692,959

| Inversión en las Comunidades en el Año 2014 | |
|--|--------------------|
| Programas, proyectos y campañas hacia la comunidad | US\$116,218 |
| Actividades y auspicios locales (relaciones comunitarias)[1] | US\$32,265 |
| Patrocinios y actividades institucionales | US\$27,050 |
| Donaciones[2] | US\$5,949 |
| Apros (AproChancay y AproPisco) | US\$5,109 |
| INVERSIÓN TOTAL | US\$186,591 |

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

En el año 2014, Austral integra por primera vez el Ranking de las 100 Empresas con Mejor Reputación Corporativa en el Perú, realizado por el Diario Gestión y Merco en base a una encuesta aplicada a los más grandes directivos del país. Logramos obtener el puesto 86° en el Ranking de las Empresas con Mejor Reputación Corporativa en el Perú y el puesto 55° en el Ranking de las 100 Empresas con Mayor Responsabilidad Social y Mejor Gobierno Corporativo.

Asimismo, este mismo año, fuimos reconocidos por parte del Ministerio de Educación, por nuestra contribución a la educación peruana a través del programa Sábados de Mate dirigido a la comunidad, el cual ha beneficiado a más de 900 niños a nivel nacional.



Asimismo, A lo largo de los años, Austral ha logrado obtener diversas certificaciones, premios y reconocimientos que han hecho que la empresa se consolide como una de las empresas líderes del sector.

