







(GRI 2-3)

Acerca de este reporte

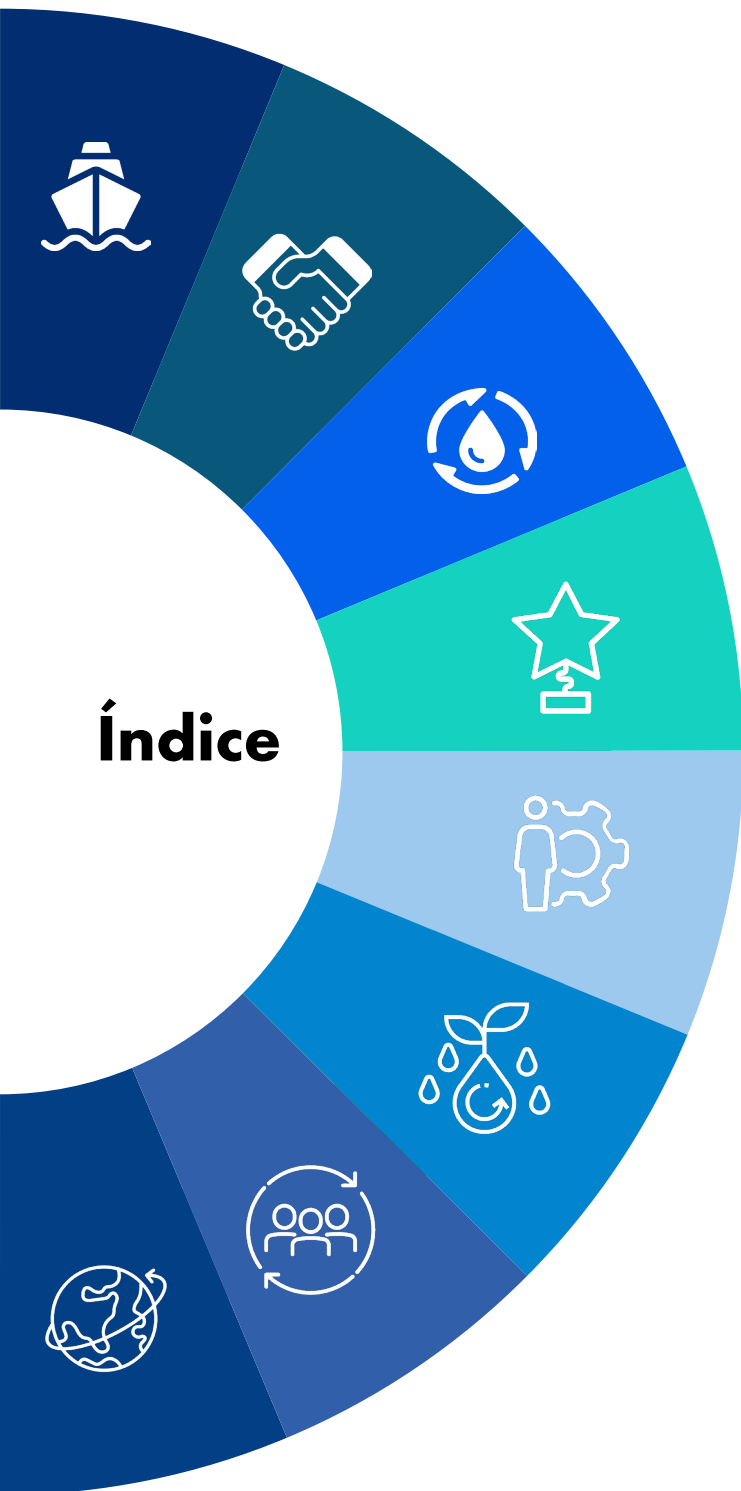
El presente Reporte de Sostenibilidad ha sido elaborado tomando como referencia la actualización 2021 del estándar del Global Reporting Initiative (GRI). En este reporte se presentan los principales resultados económicos y no económicos de la gestión 2025.

Para cualquier consulta o duda sobre la información consolidada en este reporte puede comunicarse a través de nuestras redes sociales o al correo comunicaciones@austral.com.pe



/Austral Group S.A.A.





Capítulo 1

Somos Austral Group

Pág. 11

Capítulo 2

Buen Gobierno Corporativo

Pág. 19

Capítulo 3

Pesquería Peruana Sostenible

Pág. 31

Capítulo 4

Resultados 2025

Pág. 42

Capítulo 5

Gestión Humana

Pág. 46

Capítulo 6

Gestión Medioambiental

Pág. 60

Capítulo 7

Gestión con Proveedores

Pág. 69

Capítulo 8

Gestión Social

Pág. 72

Índice de Contenidos

Pág. 79



2025: RESULTADOS QUE GENERAN VALOR

Desembarque
493,383 TM

+18% 2024

CHI: 478,370 TM
CHD: 15,014 TM

Inversión
>US\$10 millones

Incorporación de la
embarcación Adriana



Capacidad de 508 m³

Principales destinos de exportación

Harina de pescado

53%	China
15%	Alemania
10%	Japón
8%	Ecuador

Aceite

48%	Noruega
20%	Bélgica
12%	China

Congelado

71%	Costa de Marfil
24%	Sri Lanka



Reconocimientos



90% Colaboradores
91% Clientes
91% Proveedores



Obtención del distintivo



89% satisfacción en
clima laboral



**Premio Nacional 5S
Kaizen Categoría
Plata para las Plantas
de Chancay y Pisco**



Social

1,557 colaboradores a nivel corporativo

↳ **US\$ 397 mil** invertidos en capacitación y 49,975 horas-hombre.

Reducción de 0.289 puntos en accidentabilidad corporativa.

+50 Toneladas de pescado entregadas a familias vulnerables.

27 jornadas de Limpieza de Playa
39.95 tn de residuos recolectados, junto a vecinos de comunidades pesqueras

Fortalecimiento de capacidades y formalización:

+300

emprendedores, pescadores y jóvenes participantes

Crece con Austral:

+160

proveedores y armadores fortalecieron su gestión ASG y de madurez empresarial

100 Becas para el fortalecimiento de capacidades para jóvenes NINIS



Ambiental

175,106 tCO₂eq

reportadas bajo ISO 14064-1:2018 y GHG Protocol.

308,830 kg

redes de pesca en desuso valorizadas mediante iniciativas de circularidad.

146,961 m³

de gas natural ahorrados gracias a 5 proyectos de eficiencia energética.

42.3 tCO₂eq

evitadas mediante un proyecto de energía renovable.



Gobernanza

Proyectos impulsados por el Comité de Sostenibilidad

- Gestión de huella de carbono y ACV (Análisis de ciclo de vida)
- Programa Crece con Austral
- Firma del segundo Acuerdo de Producción Limpia
- Incorporación de riesgos climáticos físicos y de transición.

<https://www.australcanaldeintegridad.com>
Nuevo canal de integridad administrado por un tercero independiente.



Estimados lectores,

Mediante la presente carta me dirijo a todos ustedes para presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad 2025, el cual contiene información relevante sobre nuestro desempeño económico, social y ambiental.

El 2025 fue un año muy similar al 2024 en cuanto al nivel de desembarque de anchoveta para el Consumo Humano Indirecto. A nivel nacional se registró un desembarque de 4'611,970 TM, cifra ligeramente inferior en 1% al desembarque registrado el año anterior. Para el caso de Austral registramos un desembarque de 478,370 TM, superior en 18% respecto a lo registrado en el 2024. Con este nivel de desembarque alcanzamos una participación del 10.4% a nivel nacional. La situación. A nivel país la industria seguimos desaprovechando los recursos pesqueros disponibles en la zona sur del litoral debido a que la regulación pesquera continúa sin contemplar las características particulares de dicha zona, lo que ha determinado el cierre de la mayoría de plantas procesadoras. Austral registró un desembarque de 100,049 TM en su planta de Ilo para el 2025, cifra superior en 204% a lo registrado el año anterior. Es importante resaltar que el total de lo desembarcado provino de armadores terceros a los cuales les compramos la materia prima y, en una menor proporción, vía asociación de nuestra cuota.

La participación de las harinas Super Prime y Prime en nuestra producción fue del 70% para el año 2025, superando el 61% del año anterior. Las temporadas de pesca estuvieron diferenciadas en cuanto a la distribución de la pesca, permitiendo el procesamiento de materia prima en Coishco, Chancay y Pisco en la primera temporada y concentrándose más al norte en la segunda temporada, siendo Coishco la planta con mayor procesamiento. Adicionalmente, las buenas características de la materia prima en contenido graso y proteico se complementaron con un buen desempeño de las operaciones determinando una mejor extracción de la grasa y un adecuado control del contenido de humedad, lo que permitió un importante nivel de proteína en la harina producida.

Por el lado comercial, nos vimos fuertemente impactados por la caída en los precios de venta de la harina y aceite de pescado. Nuestro precio promedio de venta de harina de pescado fue de US\$ 1,513 por TM (inferior en 13% respecto del año anterior) y el de aceite fue de US\$ 3,127 por TM (menor en 50% respecto del año anterior). Dicha caída de precios fue compensada parcialmente con mayores volúmenes de ventas. A pesar de ello, alcanzamos la primera ubicación en cuanto al ranking de los mejores precios promedio de exportación FOB a nivel nacional para la harina y aceite de pescado.

Respecto del negocio de Consumo Humano Directo, registramos un volumen de desembarque de 15,014 TM, cifra superior en 15% a lo registrado el año anterior. Este incremento se debió principalmente a una mayor captura de jurel. Los precios promedio de congelados se redujeron en un 15% respecto del año anterior mientras que el precio de frescos se mantuvo al mismo nivel. Un hito importante dentro de nuestro proceso de renovación de flota fue la incorporación de la nueva embarcación noruega denominada "Adriana" que demandó una inversión de más de US\$ 10 millones y que cuenta con una capacidad de bodega de 508m³. Dicha embarcación cuenta con tecnología de punta y altos estándares de seguridad que sin duda aportará a nuestra gestión de pesca responsable y sostenible.

Durante el 2025, mantuvimos nuestro compromiso con el desarrollo de las comunidades donde operamos. En Austral, y mediante el trabajo articulado con las Asociaciones de Productores (APRO) —entidades que agrupan a empresas pesqueras en un mismo territorio—, promovemos de manera descentralizada el desarrollo de las comunidades a través de iniciativas en educación, salud, nutrición, cuidado ambiental y fortalecimiento de capacidades.

En ese marco, es importante resaltar que, mediante el programa Armada de Hierro y en alianza con la Sociedad Nacional de Pesquería, se logró entregar más de 50 toneladas de pescado a familias en situación de vulnerabilidad a lo largo del litoral. Asimismo, fortalecimos las capacidades de la población a través de talleres formativos y programas de becas, promovimos el desarrollo de emprendimientos locales, fomentamos la formalización del sector y generamos espacios de sana recreación para niños y jóvenes. Todos estos esfuerzos han permitido mantener un entorno social favorable para continuar desempeñando nuestras operaciones y generando valor compartido con nuestros grupos de interés Comprometidos con un enfoque de economía circular, suscribimos nuestro segundo “Acuerdo de Producción Limpia” (APL) con el Ministerio del Ambiente, PRODUCE y la Sociedad Nacional de Pesquería en marzo de 2025.

A partir de esta fecha, ejecutamos de forma continua los compromisos asumidos, orientados a impulsar acciones voluntarias en materia ambiental que promueven la circularidad y la eficiencia operativa. Durante 2025, cumplimos con la totalidad de las acciones programadas y continuamos su implementación hasta el cierre del acuerdo. Destacando nuestro desempeño ASG, obtuvimos nuevamente el Distintivo Empresa con Gestión Sostenible otorgado por Perú Sostenible, organización líder a nivel nacional en la promoción del desarrollo responsable en el país. Asimismo, fuimos reconocidos con el Sello de Sostenibilidad - SSINDEX 2025 para nuestros grupos de interés: colaboradores, clientes y proveedores que alcanzaron un nivel de satisfacción del 90%, 91% y 91%, respectivamente. En conjunto, incluyendo comunidades, Austral obtuvo un nivel de satisfacción promedio del 83%.

En cuanto a nuestro camino por alcanzar la Excelencia Operacional, Austral fue reconocida con el “Premio Nacional 5S Kaizen Categoría Plata” para sus plantas de producción ubicadas en Chancay y Pisco. Dicho premio es otorgado por AOTS Perú – Japón y reconoce nuestro esfuerzo por la implementación del Sistema 5S que favorece un entorno de trabajo cada vez más seguro, ordenado y eficiente con un impacto positivo en nuestra productividad y sostenibilidad. Finalmente, los invito a leer este reporte, el cual contiene información detallada de nuestra gestión que enmarca nuestra visión corporativa y que contribuye a ese esfuerzo conjunto para construir un país más sostenible.



Adriana Giudice
Gerente General





Capítulo 1

Somos Austral Group

Con más de 20 años de trayectoria en el Perú, Austral Group se ha consolidado como una empresa líder en la captura, procesamiento y comercialización de ingredientes marinos de la más alta calidad. Nuestras acciones se encuentran listadas en la Bolsa de Valores de Lima, lo que refleja nuestro compromiso con la transparencia, la gobernanza corporativa y la generación de valor sostenible para nuestros grupos de interés.

Formamos parte del grupo noruego Austevoll Seafood ASA, compañía con amplia experiencia en la industria pesquera global y operaciones en Chile, Noruega y Perú, que cotiza en la Bolsa de Valores de Oslo. Esta integración nos permite operar bajo estándares internacionales de excelencia, sostenibilidad y eficiencia.

Visión

Ser reconocida como la empresa pesquera líder en sostenibilidad en el Perú.

Factores clave de éxito

- Estar preparados
- Trabajar con eficiencia
- Liderar con responsabilidad

Misión

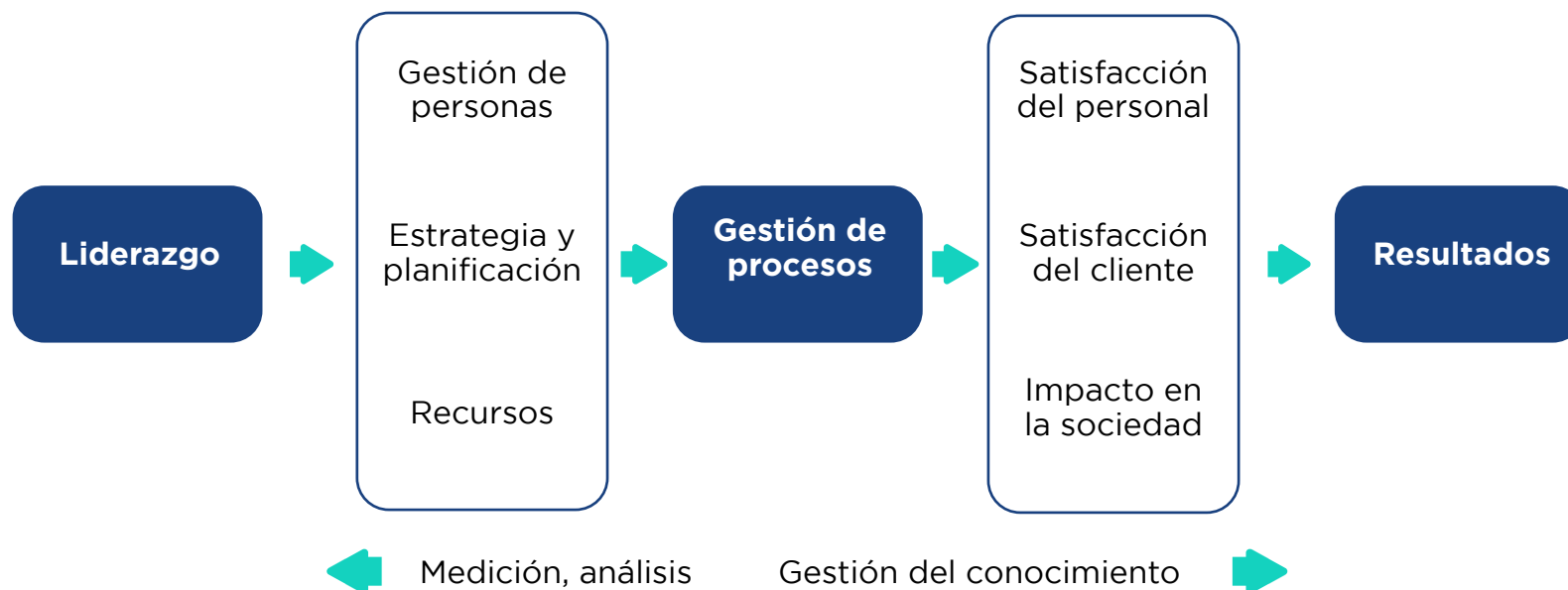
Crear valor sostenible promoviendo el cuidado del mar y el desarrollo de las comunidades.

Valores

- Actuamos con integridad
- Tenemos pasión por la excelencia
- Tratamos a todos y todas con respeto
- Impulsamos el aprendizaje
- Sumamos más en equipo

Modelo de excelencia

Nuestro Modelo de Excelencia en la Gestión de la Calidad se basa en los lineamientos de la European Foundation for Quality Management (EFQM). Este enfoque nos permite fortalecer continuamente nuestros procesos y asegurar una gestión orientada a resultados sostenibles, impulsando la mejora continua y la excelencia en el desempeño organizacional.



Nuestros ejes son: Calidad, mejora continua, ecoeficiencia e innovación.

Operaciones

Consumo humano directo	Planta/Sede	Consumo humano indirecto
Congelado 600 TM por día	Planta Coishco	Harina de pescado 160 TM por hora
	Planta Chancay	Harina de pescado 130 TM por hora
	Planta Pisco	Harina de pescado 120 TM por hora
	Planta Ilo	Harina de pescado 100 TM por hora



Nuestra presencia se extiende a lo largo de la costa peruana, con cuatro (4) plantas de producción ubicadas en las regiones de Áncash, Lima, Ica y Moquegua. Asimismo, contamos con una oficina central en San Isidro y un almacén central en la región Callao, lo que nos permite asegurar eficiencia operativa y cercanía estratégica a nuestros principales puntos de operación.

Embarcaciones

Nuestra flota pesquera está compuesta por 19 embarcaciones, con una capacidad de bodega conjunta de 10,645.76 m³. De ellas, 13 cuentan con sistema refrigerado de recirculación de agua (RSW por sus siglas en inglés), contribuyendo así con la cadena de frío desde el proceso de captura hasta la descarga, asegurando la calidad de los recursos que llegan a nuestras plantas.

Este año, tuvimos la incorporación de la nueva embarcación Adriana. Esta EP cuenta con una capacidad de bodega de más de 500 m³, espacio para 16 tripulantes y un diseño que prescinde del uso de panga; optimizando la eficiencia y seguridad durante las faenas de pesca.

E/P Adriana

Matrícula: CO-71353-PM
Capacidad de Bodega: 508.49 m³
R.S.W: Si
Licencia: Anchoveta



Para más información de nuestra flota pesquera puedes ingresar [aquí](#).

Productos

Nos enfocamos en el desarrollo de productos de alta calidad, llevamos insumos que cumplen con los más altos estándares a nuestras plantas y garantizamos su trazabilidad en cada etapa del proceso productivo. Cumplimos rigurosamente con las normativas nacionales emitidas por entidades como la Autoridad Nacional de Sanidad e Inocuidad en Pesca y Acuicultura (SANIPES), además de los lineamientos del Codex Alimentarius y otras disposiciones legales, técnicas y metrológicas. Asimismo, cumplimos con los estándares específicos de nuestros clientes.

Para asegurar la inocuidad, implementamos sistemas de control como el HACCP, que permiten identificar, monitorear y gestionar riesgos a lo largo de toda la cadena de valor, desde la captura hasta la entrega del producto final, en cumplimiento de los estándares de nuestros clientes y de los mercados internacionales. Diversas certificaciones, tanto nacionales como internacionales, avalan la calidad y seguridad de nuestros productos.

Harina de pescado

Nuestra harina de anchoveta (*Engraulis ringens*), disponible en calidades Prime y Super Prime, ofrece un importante valor nutricional gracias a su concentración de proteínas, vitaminas y minerales. Es un insumo fundamental para la alimentación animal en la ganadería y la acuicultura. La incorporación del antioxidante BHT nos permite cumplir con los estándares de mercados especializados, como el de salmones en Europa y el de langostinos en Ecuador.

Aceite de pescado

Elaboramos aceite de anchoveta (*Engraulis ringens*), reconocido por su riqueza en ácidos grasos EPA, DHA y Omega 3. Gracias a su perfil nutricional, este producto constituye un recurso fundamental para el desarrollo de suplementos nutraceuticos y aplicaciones en la industria farmacéutica.

Pescado congelado

Nuestra operación de congelado comprende el procesamiento de especies como jurel (*Trachurus murphyi*) y caballa (*Scomber japonicus*), entre otras, bajo

estrictos estándares que aseguran la preservación de su calidad a lo largo de toda la cadena logística. Este proceso se soporta en infraestructura de primer nivel, destacando nuestra planta de Coishco, una de las más modernas del país, con una capacidad instalada de hasta 600 toneladas métricas por día.

Pescado fresco

En el mercado nacional, abastecemos productos hidrobiológicos frescos que cumplen altos estándares de calidad e inocuidad, principalmente jurel (*Trachurus murphyi*) y caballa (*Scomber japonicus*). Nuestras operaciones en Coishco incorporan sistemas de agua refrigerada y tratada, lo que permite mantener condiciones óptimas durante todo el proceso productivo.

Para procesamiento CHI

MarinTrust
FEMAS
Friend of the Sea
ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001
BASC
Operador Económico Autorizado (OEA)
ISO 20400

Para procesamiento CHD

ISO 45001
BASC
Operador Económico Autorizado (OEA)
ISO 20400

Pesca responsable

El ecosistema marino peruano destaca a nivel global por su gran diversidad, resultado de la interacción de corrientes oceánicas que generan condiciones altamente favorables para el desarrollo de biodiversidad. En este contexto, la anchoveta constituye un recurso estratégico, cuya disponibilidad depende de factores oceanográficos y de la dinámica del plancton. Su relevancia trasciende el ámbito pesquero, siendo un insumo clave para industrias como la acuicultura y la farmacéutica.

En Austral, incorporamos la sostenibilidad del recurso como un eje central de nuestra gestión. A través de nuestra Política Integrada de Gestión Sostenible, promovemos un modelo de pesca responsable enfocado en la conservación de la biodiversidad y en el uso eficiente de los recursos hidrobiológicos, en coherencia con la regulación vigente y las iniciativas sectoriales.

Sistema de cuotas

El sistema de Límites Máximos de Captura por Embarcación (LMCE), implementado por el Ministerio de la Producción en 2009,

establece un esquema de ordenamiento pesquero enfocado en la sostenibilidad y eficiencia del sector. Este mecanismo asigna cuotas de captura por temporada a cada empresa y sus embarcaciones, optimizando el uso de los recursos y eliminando prácticas de sobreesfuerzo pesquero como las denominadas “carreras olímpicas”.

Este sistema ha sido reconocido internacionalmente por organismos como la FAO, la OECD, la CEPAL y el Banco Mundial como una referencia en la gestión sostenible de pesquerías pelágica.

Protección de juveniles y auto vedas

Es un sistema al que todas las empresas pesqueras formales se encuentran sujetas con el fin de garantizar la reproducción y preservación de la anchoveta a lo largo del tiempo. Ha sido implementado por PRODUCE e IMARPE y establece una serie de restricciones para la captura de anchovetas de talla menor a 12 cm de longitud. Asimismo, de acuerdo con los reportes de las embarcaciones en

la bitácora electrónica de PRODUCE y el sistema de monitoreo de la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP) las empresas asociadas a este gremio, aprobamos el cierre temporal voluntario de zonas (auto vedas) con alta incidencia de anchoveta juvenil.

Programa Salvamares

Esta iniciativa de la SNP busca contribuir con la sostenibilidad del ecosistema marino mediante el monitoreo y la liberación de la fauna marina que interactúa en el desarrollo de las actividades pesqueras. Asimismo, permite la elaboración de una gran base de datos sobre ecosistemas marinos. En ese sentido, los tripulantes y en especial los designados como Salvamares en cada embarcación, son capacitados anualmente en identificación de especies marinas y técnicas adecuadas para su liberación.

Cientes

Nuestra gestión comercial se orienta a consolidar relaciones de largo plazo basadas en la calidad, el cumplimiento y la confianza. Atendemos mercados internacionales altamente exigentes, asegurando el cumplimiento de los marcos regulatorios y estándares específicos de cada país de destino, lo que respalda una operación responsable y transparente. Actualmente, tenemos presencia en más de 19 países distribuidos en los cinco continentes.

- | | |
|-------------------|-----------|
| • Australia | • Guinea |
| • Bélgica | • Japón |
| • Chile | • Nigeria |
| • China | • Noruega |
| • Congo | • Perú |
| • Costa de Marfil | • Taiwán |
| • Ecuador | • Togo |
| • Francia | • Vietnam |
| • Ghana | |

En el marco del estudio SSINDEX, alcanzamos un nivel de satisfacción del 91%, reflejando una valoración positiva de nuestros clientes, particularmente en aspectos vinculados a nuestro desempeño ambiental y a la gestión responsable de nuestro capital humano.



Asociaciones

Mantenemos una participación en diversas asociaciones e instituciones comprometidas con el desarrollo de la pesca y del país. Buscamos promover alianzas para impulsar proyectos e iniciativas en favor de todos nuestros grupos de interés.





Capítulo 2

Buen Gobierno Corporativo

La gestión del gobierno corporativo y la implementación de un sistema de gestión de compliance son fundamentales para asegurar una gestión y liderazgo responsable dentro de la compañía. El liderazgo de Austral está encabezado por el Directorio y la Gerencia. Asimismo, contamos con una oficial de cumplimiento quien, de manera conjunta con los órganos de gobierno, impulsa todas las acciones en materia de ética, anticorrupción, entre otras.

(GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-11)

Directorio

El Directorio de Austral Group está conformado por cinco integrantes, con una representación femenina del 40%. Sus miembros cuentan con una destacada experiencia y amplio conocimiento en la industria pesquera. Su funcionamiento se encuentra regulado por un reglamento interno que establece, entre otros puntos, los lineamientos para la designación de los directores, el tiempo de permanencia en sus cargos, así como sus responsabilidades, atribuciones y mecanismos de evaluación.



Arne Møgster
Presidente del Directorio



Britt Kathrine Drivenes
Directora titular



Gianfranco Castagnola
Director titular



Helge Singelstad
Director titular



María Jesús Hume
Directora titular

Plana Gerencial

La plana gerencial se encuentra conformada por cinco profesionales, con una participación femenina equivalente al 40%. Dicho equipo es responsable de garantizar que las operaciones se ejecuten en estricto cumplimiento de la Política Integrada de Gestión Sostenible. La conducción de la gerencia general recae en la Dra. Adriana Giudice, abogada con más de 25 años de trayectoria en el sector pesquero.



Adriana Giudice
Gerente General



Cynthia Jimenez
Gerente de Recursos Humanos



Juan de Dios Arce
Gerente de Flota



Didier Saplana
Gerente Central de Operaciones



Andrew Dark
Gerente de Administración y Finanzas

Comités Directivos

Comité de Buen Gobierno Corporativo

Encargado de la adopción, ejecución y cumplimiento de Buenas Prácticas de Buen Gobierno Corporativo, teniendo como principal objetivo, proporcionar al Directorio elementos de juicio y propuestas necesarias para el establecimiento, supervisión y mejora continua de tales prácticas.

Miembros: 3
Reuniones ejecutadas en el 2025: 1

Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría es un órgano de asistencia a los miembros del Directorio en el cumplimiento de sus funciones de supervisión de los procesos financieros, del sistema de control interno, de los procesos de auditoría, del sistema de gestión de riesgos y de los procesos de la compañía relacionados con el cumplimiento de leyes, regulaciones y del Código de Ética.

Miembros: 4
Reuniones ejecutadas en el 2025: 4

Comités Corporativos

Comité de Sostenibilidad

Conformado por la plana gerencial y jefes de las principales áreas de la empresa. Está encargado de liderar las principales acciones estratégicas en materia de sostenibilidad. Vela por el cumplimiento de la Política Integrada de Gestión Sostenible y por la identificación de nuevas iniciativas alineadas a las tendencias actuales del mercado.

Año de creación: 2021
Miembros: 13
Reuniones ejecutadas en el 2025: 5

Comité de Equidad y Diversidad

Lidera el cumplimiento de la Política de Equidad de Género y Diversidad, documento donde se detalla el compromiso de Austral con la promoción

de un ambiente laboral justos, seguros, inclusivos y equitativos, que promueva el respeto a la diversidad. Asimismo, el comité es encargado de ejecutar las acciones de sensibilización y de supervisar el cumplimiento de las metas y reglas establecidas para la selección, campañas de comunicación interna y externa, desarrollo profesional y entre otros.

Año de creación: 2021
Miembros: 6
Reuniones ejecutadas en el 2025: 2

Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

Gestiona las denuncias en materia de hostigamiento sexual a nivel corporativo, desde la recepción de estas, la investigación y elaboración del informe final que incluye las recomendaciones correspondientes. Asimismo, realiza sus funciones conforme a lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus normas complementarias.

Comité de Ética

Responsable de garantizar la confidencialidad e independencia del Canal de Integridad. Gestiona las denuncias y posibles casos que infrinjan lo establecido en el Código de Ética en el Modelo de Prevención de Delitos. Ante situaciones contrarias a los lineamientos éticos de la organización, el Comité dispone la adopción de medidas correctivas. Asimismo, monitorean los indicadores de cumplimiento, cuyo seguimiento es realizado por el Comité de Auditoría.

2025, el comité lideró la implementación del proyecto SAP S/4HANA.

Año de creación: 2020

Miembros: 4

(2 representantes de los trabajadores y 2 representantes de los empleadores).

Denuncias 2025: 1

Reuniones ejecutadas en el 2025: 4

Año de creación: 2023

Miembros: 8

Reuniones ejecutadas en el 2025: 3

Comité de Ciberseguridad

Asiste a la Gerencia en la protección de los activos de información y tecnológicos de la organización. Supervisa la detección de eventos de seguridad y la adopción de las medidas de respuesta y recuperación frente a incidentes de ciberseguridad. Asimismo, evalúa el control de las medidas de seguridad implementadas por terceros y proveedores de servicios tecnológicos, asegurando su eficacia y confiabilidad.

Año de creación: 2024

Miembros: 3

Reuniones ejecutadas en el 2025: 2

Comité de Transformación Digital

Encargado de la planificación estratégica de proyectos; vela por el aseguramiento de los recursos, diseño, alcance y priorización para asegurar su consistencia y congruencia. Asimismo, tiene como objetivo mantener una visión digital a lo largo de todo el negocio, con el fin de maximizar las oportunidades y beneficios para la empresa. Durante el

Comité de Gestión de Riesgos

Encargado de garantizar, desde la Alta Gerencia, la promoción y difusión de la gestión integral de riesgos a todo nivel (estratégicos, operativos, financieros, regulatorios, legales, de cumplimiento, reputacionales, libre competencia, cambio climático y ciberseguridad), así como en los procesos críticos de la organización. Asimismo, define, formaliza y comunica los procesos y herramientas para el seguimiento, revisión y tratamiento de los riesgos priorizados, considerando el contexto organizacional, el análisis costo-beneficio y el apetito de riesgo.

Año de creación: 2023

Miembros: 9

Reuniones ejecutadas en el 2025: 3

Año de creación: 2025

Número de miembros: 7

Reuniones ejecutadas en el periodo en el 2025: 4 reuniones

Gestión de Ética y Cumplimiento

Una sólida gestión ética constituye la base para asegurar el éxito de nuestras operaciones. Para ello, mantenemos los más altos estándares de integridad y transparencia, promoviendo buenas prácticas de gobernanza y respeto por los derechos humanos. Adoptamos una política de tolerancia cero frente a actos de corrupción, soborno, pagos de facilitación e incumplimiento de los derechos humanos.

No realizamos donaciones a partidos políticos, campañas, candidatos ni a funcionarios de gobierno electo.

Programa de Cumplimiento Corporativo y Prevención de Delitos

Nuestro Programa de Cumplimiento Corporativo y Modelo de Prevención de Delitos, basado en la norma ISO 37001:2016, establece directrices claras sobre la conducta esperada de nuestros colaboradores y partes interesadas. A través de este programa fomentamos una cultura de transparencia e integridad en toda la organización, asegurando un comportamiento ético y el cumplimiento de las leyes y normativas aplicables.

Durante el 2025, actualizamos este modelo para adecuarlo a la Ley N° 31740, que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. Con ello fortalecimos nuestro marco anticorrupción y promovimos el Buen Gobierno Corporativo.

Actualización de la Política de Conflictos de Interés

Revisamos y actualizamos nuestra Política de Conflictos de Interés para brindar mayor claridad a los colaboradores sobre los mecanismos de declaración y gestión de posibles conflictos. Esta actualización fortalece nuestro Modelo de Prevención de Delitos, incorpora disposiciones específicas sobre contratación de bienes y servicios, y establece prohibiciones y sanciones frente a incumplimientos de los lineamientos éticos.

Gestión de riesgos en materia de Derechos Humanos

Reafirmando nuestro compromiso con los derechos humanos y condiciones dignas de trabajo, actualizamos nuestra matriz de

riesgos en cumplimiento de la Transparency Act de Noruega. Este proceso incluyó la elaboración de planes de mitigación y el reporte correspondiente. Todos los riesgos identificados cuentan con medidas de control específicas, sometidas a auditorías internas y externas de manera periódica durante el año.

Fortalecimiento del Sistema de Cumplimiento y Protección de Datos

Realizamos una actualización integral de nuestra Política de Protección de Datos Personales. El nuevo documento no solo se alinea con la legislación vigente en el Perú, sino que también incorpora las mejores prácticas internacionales en gestión de riesgos de privacidad, reforzando nuestro compromiso con la seguridad de la información y la confianza de nuestros grupos de interés.

Código de Ética

Documentos que forman parte del Programa de Cumplimiento Corporativo (*)

- Código de Ética
- Código de Ética y Conducta para Proveedores
- Política de Cumplimiento
- Política Anticorrupción y Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
- Política de Libre Competencia
- Política de Conflictos de Interés
- Procedimiento de Gestión de Denuncias y de Protección al Denunciante
- Procedimiento de Donaciones
- Directiva de Regalos, Invitaciones y Viajes

El Código de Ética es parte importante de nuestro Programa de Cumplimiento Corporativo y en él se expresa los valores y principios éticos que rigen la conducta de nuestros colaboradores, terceros de nuestra cadena de valor y partes interesadas. Asimismo, incluye el cumplimiento con las leyes y el marco normativo vigente.

La aprobación y actualización de los lineamientos del Código de Ética es responsabilidad del Directorio de Austral y su difusión se realiza a través de diversos programas de capacitación y comunicación, asegurando que los lineamientos éticos sean comprendidos por toda la organización.

Entrenamiento y comunicación:

Durante el 2025, mantuvimos un esfuerzo constante en la capacitación de nuestro capital humano:

- 100% de nuestros capitanes de navegación participaron activamente en los programas de ética y cumplimiento.
- 98% de participación de nuestros empleados y obreros.

- 100% de los nuevos ingresos recibieron una inducción sobre los programas de Ética, Cumplimiento, Anticorrupción y Código de Ética.
- 100% de nuestros trabajadores firmaron el compromiso de cumplimiento ético.

Esta formación se focalizó especialmente en las áreas con mayor exposición a riesgos operativos y regulatorios, para la prevención de actos de corrupción y soborno, garantizando una gestión responsable y sostenible en cada una de nuestras actividades.

Cadena de Valor

Realizamos capacitaciones virtuales a nuestros proveedores estratégicos y armadores pesqueros sobre los lineamientos del Código de Ética y Conducta para Proveedores.

- Proveedores estratégicos: 94% de participación y adhesión al Código de Ética y Conducta para Proveedores.
- Armadores pesqueros con convenio: 100% de participación y cumplimiento satisfactorio de los talleres de

(*) Todos los documentos que forman parte del Programa de Cumplimiento son aprobados por el Directorio de Austral y son revisados anualmente a fin de asegurar que se encuentren debidamente actualizados.

formación en nuestros programas de ética, compliance y derechos humanos.

Canal de Integridad

Nuestro Canal de Integridad está a disposición de nuestros colaboradores, proveedores, clientes y la comunidad en general. Este es un medio seguro, profesional y estrictamente confidencial para denunciar cualquier posible incumplimiento al Código de Ética o al Modelo de Prevención de Delitos, así como prácticas contrarias a los Derechos Humanos.

Con el objetivo de maximizar la objetividad y la confianza en este sistema, desde el año 2025 la administración del Canal de Integridad está a cargo de la firma Ernst & Young (EY) como tercero independiente. Esta gestión externa garantiza el anonimato total de los denunciantes y asegura que el manejo de la información esté libre de conflictos de interés o represalias. Este canal no solo es una herramienta de control, sino un pilar fundamental que reafirma nuestro compromiso irrenunciable con los más altos estándares éticos y la integridad corporativa.

- En el 2025 se recibieron 46 denuncias, un 39% más en relación con el año anterior.
- 54% de las denuncias recibidas fueron declaradas infundadas.
- 46% de las denuncias recibidas se declararon fundadas y se aplicaron las sanciones según la relevancia de los casos según los lineamientos internos de Austral.
- 78% de las denuncias fueron realizadas por colaboradores y un 22% por terceros.

Durante el 2025 no se registraron denuncias por Competencia Desleal ni de incumplimientos de la Ley de Protección de Datos Personales. Tampoco se identificaron casos en los que Austral o sus colaboradores hayan estado involucrados en investigaciones judiciales o demandas penales por una posible participación en actos de corrupción.

Este canal está disponible a colaboradores, proveedores, clientes, comunidades de las zonas de influencia y público en general.

Tipología de denuncias	Nº denuncias en el año 2025
Seguridad y Salud en el trabajo	1
Derechos Humanos	7
Fraude	2
Incumplimiento de procedimientos	10
Incumplimiento de proveedores	1
Infundadas	25

Derechos Humanos

Durante el 2025 impartimos capacitaciones a nuestros colaboradores y proveedores para garantizar el correcto uso de nuestro canal de denuncias, reforzando de esta manera nuestro compromiso con la ética y la transparencia.



<https://www.australcanaldeintegridad.com/>

Política de Derechos Humanos de Austral

Nuestra política corporativa establece lineamientos para prevenir y mitigar riesgos que puedan vulnerar los derechos fundamentales de las personas. Ha sido elaborada en concordancia con la Carta Internacional de Derechos Humanos y los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se alinea con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Asimismo, considera la Ley Noruega Transparency Act, basada en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Nuestro compromiso incluye:

- El rechazo de toda forma de trabajo forzoso, trabajo infantil o en condiciones de violencia.
- Respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- Prohibición de cualquier forma de discriminación ya sea por género, raza, religión, edad, estado civil o cualquier otro atributo personal.

- Tolerancia cero a comportamientos, actos o lenguaje de índole sexual, coercitivo, amenazante o explotador, incluyendo el hostigamiento sexual y acoso laboral.

Este compromiso es aplicable a nuestras operaciones y colaboradores. Asimismo, lo hacemos extensivo a nuestros proveedores, a quienes exigimos el cumplimiento de los mismos estándares éticos y de derechos humanos atribuible a nuestra propia organización.

Debida Diligencia

Como parte del Grupo Austevoll Seafood ASA, seguimos los lineamientos establecidos en la “Guía de Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos”, en concordancia con la Ley Noruega de Transparencia (Transparency Act).

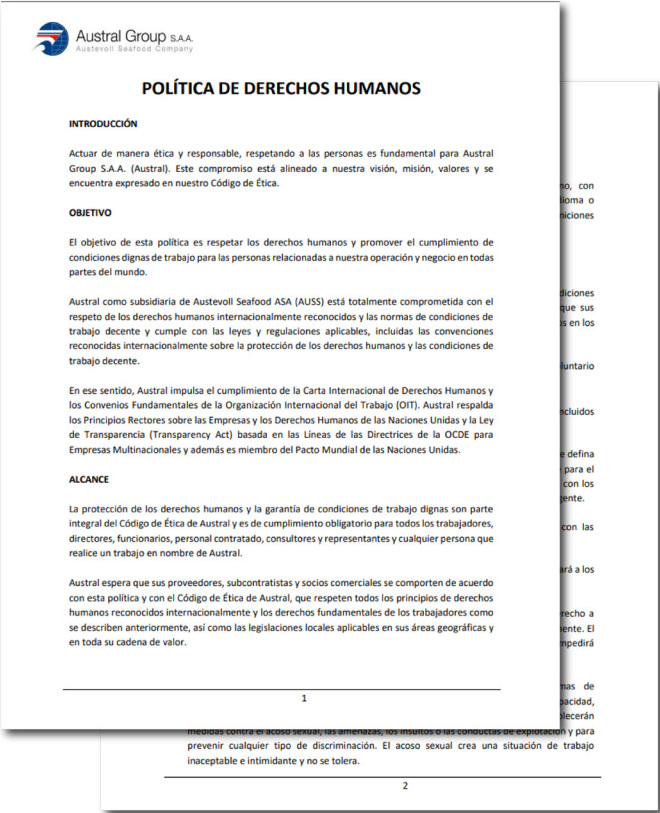
Durante el 2025, llevamos a cabo el proceso de debida diligencia en derechos humanos con el objetivo de identificar, prevenir y mitigar riesgos asociados a aspectos como trabajo infantil y forzoso, no discriminación, libertad de asociación, seguridad y salud en el trabajo, así como

impactos en las comunidades y el entorno.

La evaluación de riesgos incorporó los procesos de gestión de riesgo empresarial de Austral, abarcando nuestras operaciones, proveedores y comunidades. Para ello, se emplearon herramientas que permitieron identificar los grupos de interés potencialmente afectados, analizar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y establecer medidas de gestión orientadas a su prevención y mitigación.

En el marco del Programa de Desarrollo de Proveedores, se implementaron capacitaciones orientadas a fortalecer la gestión en derechos humanos, contribuyendo a la sensibilización y desarrollo de capacidades de proveedores y armadores pesqueros en materia de debida diligencia.

Asimismo, se continuó promoviendo la adhesión al Código de Ética y Conducta para Proveedores, reforzando los principios de actuación responsable en la cadena de valor.



Capacitaciones

En 2025, realizamos capacitaciones en materia de Derechos Humanos teniendo los siguientes resultados:

- 92% de empleados, 97% obreros y 61% de la tripulación capacitados de manera presencial.
- 94% de nuestros proveedores estratégicos y 100% de nuestros armadores pesqueros con convenio capacitados bajo modalidad virtual.



Ciberseguridad y Protección de la Información

La protección de la información es esencial para garantizar la integridad de nuestras operaciones y la seguridad de los datos personales, sensibles y críticos de Austral.

Durante el 2025, actualizamos nuestra evaluación de riesgos de ciberseguridad, identificando vulnerabilidades, probabilidades de ocurrencia e impactos operativos. Este proceso nos permitió fortalecer los controles preventivos y planes de mitigación frente a posibles amenazas en nuestros sistemas de información.

Acciones 2025

- Capacitación y campañas para sensibilizar a todos los colaboradores de Austral sobre la importancia de la seguridad de la información y su papel en la protección datos personales y de los activos digitales.
- Realización de tres (03) campañas de simulación de phishing dirigida a todos los colaboradores de Austral.

- Revisiones realizadas para prevenir riesgos de ciberseguridad:
- Auditorías Internas de ciberseguridad: 4
- Revisiones de ciberseguridad en proyectos de transformación digital: 7
- Revisiones especiales de riesgos de ciberseguridad: 3

Durante el 2025

- No se registraron infracciones de seguridad de la información.
- Ningún colaborador o parte interesada fue afectado por incidentes de ciberseguridad en Austral.





Capítulo 3

Pesquería Peruana Sostenible

Política Integrada de Gestión Sostenible

Nuestra Política Integrada de Gestión Sostenible constituye el marco que articula y da coherencia a nuestra estrategia empresarial. Vigente desde 2021, consolida compromisos en materia de calidad, gestión ambiental, derechos humanos, protección de la biodiversidad, relacionamiento con comunidades, bienestar de los colaboradores y cumplimiento normativo, entre otros pilares esenciales para la sostenibilidad del negocio.

Asimismo, incorpora como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, priorizando 9 de los 17 ODS de acuerdo con nuestra contribución e impacto desde la gestión corporativa.

Pacto Mundial

Nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2012 reafirma la integración de principios universales en nuestra gestión. Los ejes de derechos humanos, estándares laborales, protección ambiental y lucha contra la corrupción forman parte de nuestra operación y de nuestros procesos internos.

En línea con este compromiso, presentamos anualmente la Comunicación de Progreso (COP), documento que evidencia los avances alcanzados respecto a los 10 Principios del Pacto, fortaleciendo la transparencia y la rendición de cuentas ante nuestros grupos de interés.



["Ingresa aquí para más información"](#)

Hitos 2025



Alcance del nivel 2 del Acuerdo de Producción Limpia (APL) del MINAM.



Obtención del Distintivo Empresa con Gestión Sostenible de Perú Sostenible.



Obtención del Premio Nacional 5S



Nuestra Gerente General en el Top 100 líderes del Ranking Merco



Nuestra empresa en el Top 2 del Ranking Merco Empresa para el sector pesquero

Grupos de interés

La gestión sostenible requiere comprender y gestionar nuestras relaciones clave. Por ello, identificamos nuestros principales grupos de interés, con los que interactuamos en el desarrollo de nuestras operaciones, evaluando tanto los impactos que generamos como los que pueden impactar nuestra actividad.

Actualmente contamos con diez grupos de interés definidos, con quienes mantenemos canales de comunicación formales que permiten un intercambio permanente de información, así como la atención oportuna de sus consultas y requerimientos

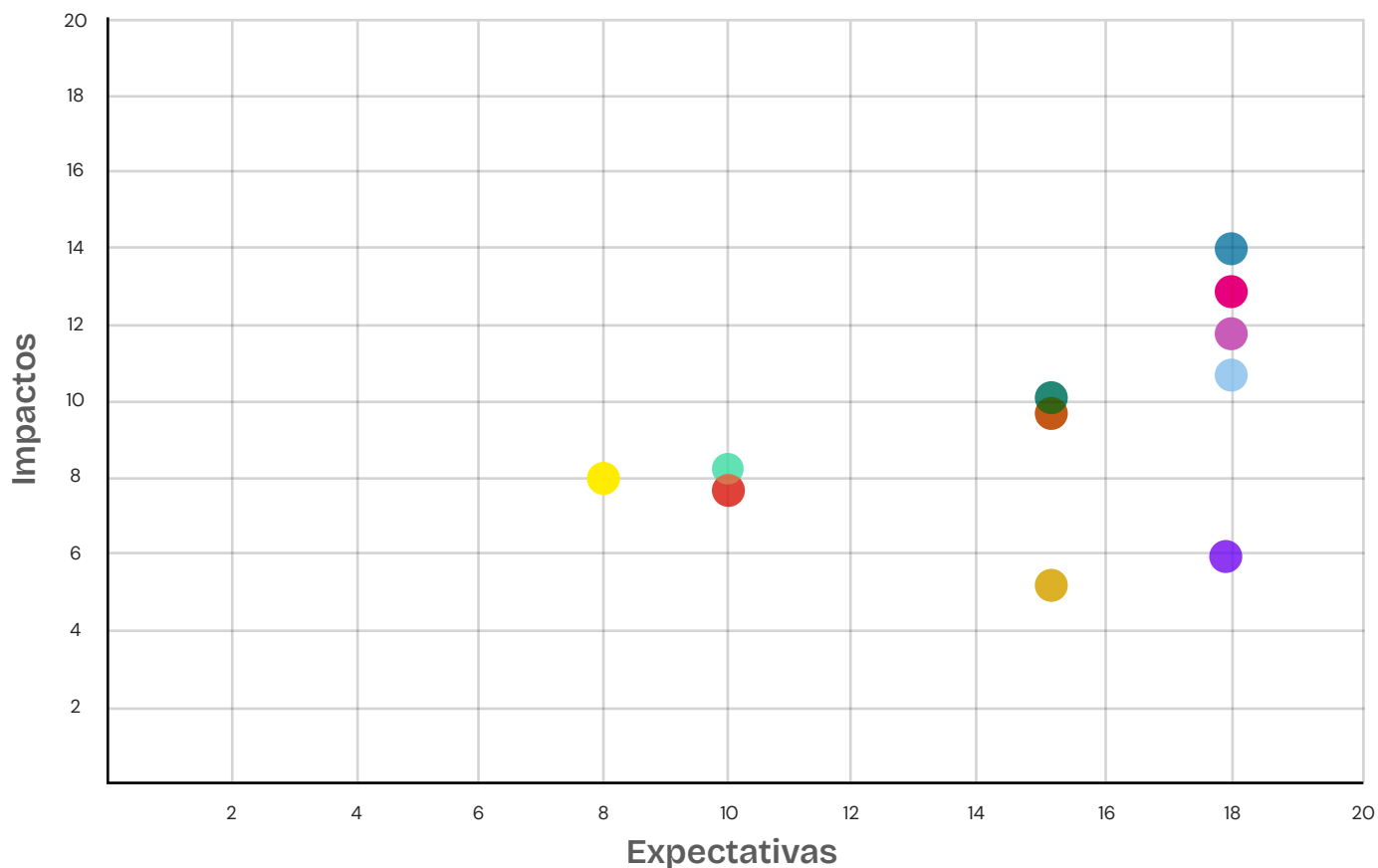
Grupo de Interés	Relación	Canales de comunicación	
Clientes	Empresas que adquieren los productos que comercializamos.	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de Sostenibilidad Encuesta de SSINDEX Redes Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> E-mailing Web
Colaboradores	Personas con quienes mantenemos un vínculo contractual para el desempeño de labores dentro de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de Sostenibilidad Materiales de comunicaciones internas 	<ul style="list-style-type: none"> Redes Sociales Web
Proveedores	Abastecedores de productos y servicios para el funcionamiento de las operaciones.	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de Sostenibilidad Materiales de comunicaciones externa Encuesta de SSINDEX 	<ul style="list-style-type: none"> Redes Sociales Talleres E-mailing Web
Comunidad	Personas y organizaciones que se ubican en nuestras zonas de influencia: Coishco, Chancay, Pisco e Ilo.	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de Sostenibilidad Materiales de comunicaciones externa Encuesta de SSINDEX 	<ul style="list-style-type: none"> Redes Sociales Talleres/Charlas Web
Estado	Es la nación peruana jurídicamente organizada, siendo su gobierno unitario, representativo y descentralizado; y organizándose según el principio de separación de poderes.	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de Sostenibilidad Encuesta de SSINDEX Mesas de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Redes Sociales Web
Accionistas	Persona física o jurídica que posee una o más acciones de la compañía.	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de Sostenibilidad Redes Sociales Web 	
Gremios	Grupos empresariales con los que se comparten fines comunes.	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de Sostenibilidad Redes Sociales Web 	<ul style="list-style-type: none"> Talleres
Medios de comunicación	Medios de comunicación nacionales y locales con quienes se desarrollan notas de prensa, entrevistas y reuniones informativas.	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de Sostenibilidad Materiales de comunicaciones externa Mesas de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Redes Sociales Web
ONG's	Organizaciones de la sociedad civil sin fines de lucro.	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de Sostenibilidad Redes Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> Web

Materialidad

La identificación de prioridades estratégicas es parte fundamental de nuestra gestión. A través de un análisis de materialidad, determinamos y priorizamos los temas con mayor impacto económico, ambiental y social, tanto para la empresa como para nuestros grupos de interés.

Durante el 2025, se realizó la actualización de los temas materiales para el periodo 2025-2026 a cargo del Comité de Sostenibilidad. A continuación, presentamos la lista de temas:

- Gestión prácticas ambientales
- Sostenibilidad de los recursos hidrobiológicos
- Cambio climático
- Seguridad y salud en el trabajo
- Comunidades locales
- Gestión sostenible de la cadena de suministros
- Calidad e inocuidad de los productos
- Buen gobierno corporativo y sistema de gestión de compliance
- Derechos humanos
- Gestión del talento y bienestar
- Diversidad, equidad de género e inclusión



Transformación digital

En Austral Group reconocemos el rol estratégico de la tecnología en la optimización de nuestros procesos, la integración y trazabilidad de la información, y en la generación de valor sostenible. En este contexto, durante el 2025 se priorizó la implementación del sistema SAP S/4HANA, como parte de nuestra hoja de ruta de transformación digital.

El Proyecto TRIDENTIS permitió la integración de los principales procesos del negocio en una única plataforma digital, mejorando la eficiencia, trazabilidad y calidad de la información, optimizando la toma de decisiones.

Asimismo, el proyecto impulsa una evolución en la gestión de activos, incorporando modelos de gestión más avanzados, orientados a maximizar la disponibilidad operativa, reducir fallas no planificadas y optimizar el uso de recursos.

El proyecto se ejecutó desde abril de 2025 y su salida en vivo el 01 de enero de 2026. Este contó con la participación un equipo multidisciplinario de key users,

especialistas de TI y consultores externos.

Se proyecta que esta iniciativa genere mejoras en la productividad operativa entre 15% y 25%, una reducción de costos administrativos entre 10% y 20%, así como una disminución del riesgo operativo y de cumplimiento.



Innovación

Hazte una Pez/Hazte una Pez Plus

En línea con nuestro compromiso de mejora continua y de fomentar la participación activa de nuestros colaboradores, hemos implementado el programa de Sugerencias “Hazte Una Pez (HUP)” y el programa de Mejoras Rápidas “Hazte Una Pez Plus (HUP+)”. Ambos espacios buscan canalizar y reconocer ideas innovadoras, oportunidades de optimización e iniciativas provenientes de quienes mejor conocen nuestros procesos: nuestros colaboradores.

Desde 2015, HUP se ha convertido en un espacio clave para impulsar sugerencias que optimizan nuestras operaciones y aportan beneficios económicos. En 2025 se recibieron 31 nuevas propuestas, generando un ahorro de US\$ 342 mil. En total, el programa ha acumulado 227 sugerencias y más de US\$ 1.5 millones en beneficios.

Por su parte, HUP+ ha permitido reconocer mejoras rápidas que, sin grandes inversiones, han optimizado procesos, reducido desperdicios, reforzado la seguridad y mejorado el entorno laboral.

Solo en 2025 se registraron 112 iniciativas, alcanzando 172 desde su lanzamiento en 2023, con resultados inmediatos en nuestras operaciones.

Gracias a HUP y HUP+, seguimos fortaleciendo una cultura en la que cada idea suma y cada mejora contribuye a nuestro propósito de ser más eficientes, seguros y sostenibles.

Sistema 5S

El Sistema 5S es una herramienta para la mejora continua que, al ser implementada de manera efectiva, genera un cambio cultural en la empresa al fomentar la disciplina, el compromiso y la mejora continua en nuestro día a día de las operaciones.



Entre sus principales beneficios se encuentran:

- Incremento la productividad a través de la optimización de procesos y eliminación de desperdicios.
- Mejora del ambiente de trabajo a través de un entorno más seguro, limpio y ordenado.
- Garantiza la calidad de nuestros productos en un ambiente organizado que facilite el control de la calidad y la identificación oportuna de posibles fallas.
- Consolida una cultura organizacional orientada hacia la Excelencia Operacional que promueve el surgimiento de iniciativas de mejora y el mejor uso de los recursos.

Con respecto al cumplimiento de nuestro Plan Maestro, durante el año 2025 dimos cobertura al 100% en nuestras plantas de Chancay y Pisco; y nuestra planta de Ilo alcanzamos el 62%. Para el 2026, se iniciará la implementación en nuestra planta de Coishco, abarcando con ello todas nuestras plantas de producción.

Finalmente, Austral fue reconocida con el “Premio Nacional 5S Kaizen Categoría Plata” por la implementación en las plantas de producción ubicadas en Chancay y Pisco. Este reconocimiento, otorgado por AOTS Perú – Japón destaca el avance en la implementación 5S y su contribución a un entorno de trabajo cada vez más seguro, ordenado y eficiente con un impacto positivo en nuestra productividad.



Manual del operador

Desde el 2018, contamos con el Manual del Operador (MOP), una plataforma de entrenamiento que tiene como objetivo capacitar a nuestros operadores sobre las buenas prácticas del proceso productivo. Realizamos la difusión de estos manuales, buscando así la interacción entre otras áreas y colaboradores para la generación de propuestas de mejora e innovación. Durante el 2025, se realizó la actualización de los siguientes manuales por planta:



Manuales	Coishco	Chancay	Pisco	Ilo
Recepción y almacenamiento	×			×
Cocción y prensado				×
Sala de aceite				×
Tratamiento de efluentes	×		×	
Separadora Ambiental	×			
Planta evaporadora	×	×		
Secador de aceite caliente y motiendea				
Secador de vapor		×	×	
Planta de vapor			×	×
Sala de ensaque		×	×	

Índice de sostenibilidad (SSINDEX)

Como todos los años, evaluamos nuestra gestión sostenible mediante el análisis de los principales riesgos ASG de nuestros cuatro principales stakeholders, a través del estudio SSINDEX, el cual evalúa las dimensiones de medio ambiente, social interno, social externo y gobernanza. Los stakeholders evaluados son colaboradores, proveedores, clientes y comunidades (incluyendo autoridades locales).

Para la medición 2025, obtuvimos un resultado promedio de 83%, lo que refleja que nuestros stakeholders valoran favorablemente nuestra gestión de riesgos y sostenibilidad, lo que representa una mejora de un punto porcentual respecto de 2024. Para este año, obtuvimos el Sello SSINDEX para colaboradores, proveedores y clientes.

En cuanto a los resultados específicos, la evaluación de colaboradores alcanzó un 90%, un punto porcentual por encima de 2024.

Por su parte, clientes obtuvo un 91%, mostrando una mejora de tres puntos porcentuales frente al año anterior,

mientras que proveedores se mantuvo en 91%. Asimismo, en la medición de proveedores realizada en el 2025 se incorporó por primera vez la evaluación del grupo de armadores terceros, proveedores de materia prima, en donde se obtuvo un 86% de nivel de satisfacción.



Certificaciones

El Manual del Operador es un programa de entrenamiento que nació en nuestra planta Coishco en el año 2018 y que se ha ido desplegando con gran éxito en todas nuestras plantas de harina y aceite de pescado. Tiene como objetivo capacitar a nuestros operadores sobre las buenas prácticas del proceso



Buenas prácticas laborales - Asociación de Buenos Empleadores.

Certificación otorgada por la Cámara de Comercio Americana que evidencia las buenas prácticas que Austral ejerce con sus colaboradores.

Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo ISO 45001

Certifica que poseemos condiciones adecuadas de trabajo gestionando y reduciendo los niveles de riesgo ocupacional. Abarca las plantas de harina de aceite de pescado, pescado congelado y la flota pesquera.



Sistema de gestión ambiental ISO 14001

Certifica nuestro desempeño ambiental verificando los impactos de nuestras actividades, productos y servicios. Abarca a las plantas de harina y aceite de pescado, la flota pesquera y la sede central.



Estándar Global de Suministro Responsable - MarinTrust.

Certifica nuestro desempeño ambiental verificando los impactos de nuestras actividades, productos y servicios. Abarca a las plantas de harina y aceite de pescado, la flota pesquera y la sede central.

Sistema de gestión de calidad ISO 9001

Orientado a controlar y mejorar continuamente los procesos con el fin de satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes. Aplica a las plantas de harina y aceite de pescado, así como la sede central.

Calidad y seguridad alimentaria FEMAS.

Certifica que la harina y aceite de pescado CHI que producimos cumplen con los niveles de calidad e inocuidad que exigen importantes mercados como el europeo. Abarca las plantas de harina y aceite de pescado y la sede central.



Gestión de la pesca sostenible y cadena de custodia - Friend of the Sea.



Controlamos la captura, el procesamiento y la cadena de custodia de productos procedentes de la anchoveta bajo un enfoque sostenible, utilizando métodos de pesca que no impacten negativamente en el mar peruano. Abarca a las plantas de harina y aceite de pescado y a la flota pesquera.

ESG ANALYSIS



Stakeholder Sustainable Index - SSINDEX.

Evalúa la percepción de nuestros principales grupos de interés sobre nuestra gestión sostenible. Abarca a clientes, proveedores, colaboradores, autoridades y comunidad local.



Sistema de gestión de la seguridad de la cadena de logística. BASC.

Certifica la seguridad de la cadena logística a fin de prevenir la utilización de nuestras operaciones en actividades ilícitas relacionadas al comercio internacional. Abarca todas nuestras sedes.

Certificación del Operador Económico Autorizado OEA - SUNAT.



Garantiza que nuestra trayectoria financiera y tributaria, así como nuestro modelo de cumplimiento y sistema de seguridad de la cadena logística son confiables ante la autoridad aduanera, lo cual simplifica controles y trámites en el comercio exterior. Abarca todas las plantas y la sede central, en las operaciones de exportación e importación.



Estrategia de Compras Sostenibles basado en la ISO 20400

Obtenida en el año 2024, certifica que nuestros procesos de compras y contratación de servicios tienen el mayor impacto positivo ambiental, social y económicos posible durante todo el ciclo de vida del servicio o producto, en el marco del desarrollo sostenible.



Capítulo 4

Desempeño Económico y Operacional

Resultados económicos

En 2025, consolidamos nuestra resiliencia financiera y la confianza del sector bancario, asegurando condiciones óptimas de financiamiento que respaldan nuestra continuidad operativa. Nuestro modelo de negocio genera valor a partir del procesamiento de materia prima proveniente tanto de nuestra flota propia como de terceros, garantizando transparencia mediante la publicación de nuestros estados financieros ante la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV).

Gestión de Riesgos Económicos: Identificamos y gestionamos tres pilares críticos que impactan nuestra estabilidad:

- Factores Oceanográficos: Disponibilidad de materia prima sujeta a cambios climáticos y biológicos.
- Impactos en la capacidad extractiva debido a la expedición de normas legales o rupturas en la cadena logística o alteración en la gestión de talento humano.
- Fluctuaciones en el consumo nacional e internacional derivadas de contextos financieros, climáticos, geopolíticos o sanitarios.

Valor económico generado y distribuido

Valor económico directo generado	US\$ 278,717M
Valor económico distribuido	US\$ 264,494M
• Proveedores	US\$196,428M
• Empleados	US\$ 28,539M
• Proveedores de capital	US\$ 31,547M
• Estado	US\$ 7,980M
Valor económico retenido	US\$ 14,223M

Condiciones del mar y estado de la biomasa

De acuerdo al informe elaborado por el IMARPE previo al inicio de la primera temporada de pesca en zona centro-norte, las condiciones oceanográficas a inicios de 2025 se encontraban en transición desde un evento cálido débil hacia condiciones neutras a neutras-frías, con señales de enfriamiento gradual asociadas a la presencia de ondas Kelvin frías a fines del mes de abril. Asimismo, en el 2025 se observó un aumento significativo de la biomasa de anchoveta en comparación con el año 2024; 40% más que la biomasa observada en el crucero de invierno-primavera y 10% que en el de verano. Estas condiciones fueron fundamentales para la apertura de la primera temporada de pesca, desarrollada entre el 22 de abril y el 24 de junio, alcanzando el 83% de avance a nivel nacional y un 82% en el caso de Austral.

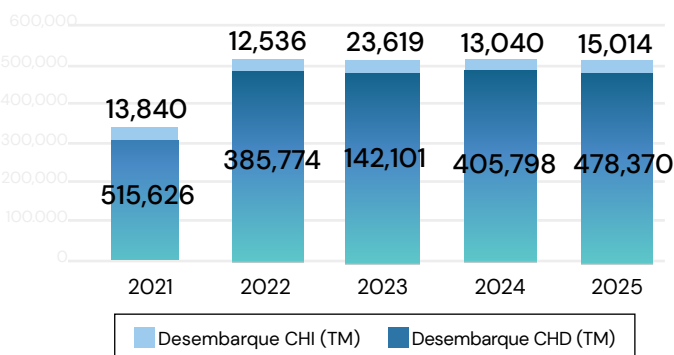
Para la segunda temporada de pesca, IMARPE reportó condiciones oceanográficas neutras a ligeramente frías; lo cual mostró una distribución continua de biomasa en el litoral. PRODUCE habilitó la apertura de esta temporada desde el 7 de noviembre hasta el 1 de febrero de 2026.

A nivel nacional se alcanzó el 98% de la cuota, mientras que Austral sí consiguió cumplir con el 100%.

Desembarques

En el 2025, Austral registró un desembarque total de 493,383 TM para los negocios de CHD y CHI; tanto lo capturado por la flota propia como tercera. Este desembarque superó en un 18% lo alcanzado el año 2024.

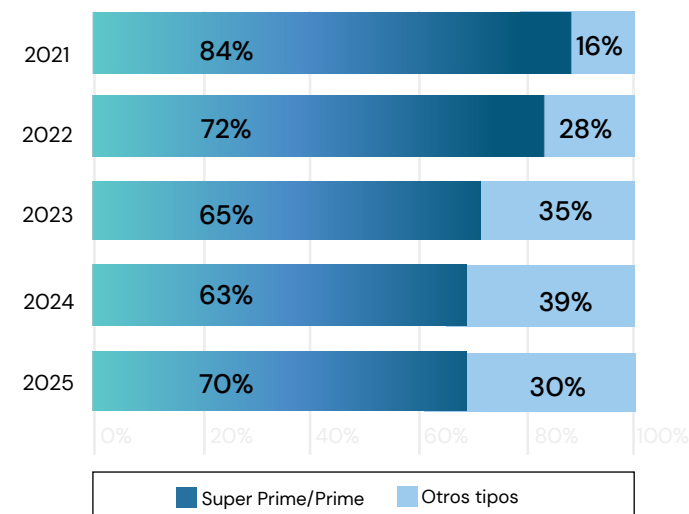
Desembarque de Recursos Hidrobiológicos según Destino (TM)



Producción de harina y aceite de pescado

Los buenos resultados a nivel de desembarque permitieron los buenos resultados a nivel de producción. En el caso de la harina, superamos en 16% lo alcanzado el año anterior, logrando producir 112,645 TM con un 70% de calidad Prime y Super Prime. Es importante señalar que, a lo largo del año, la materia prima presentó muy buenos niveles de grasa y proteína, lo que se reflejó en la calidad de la harina producida.

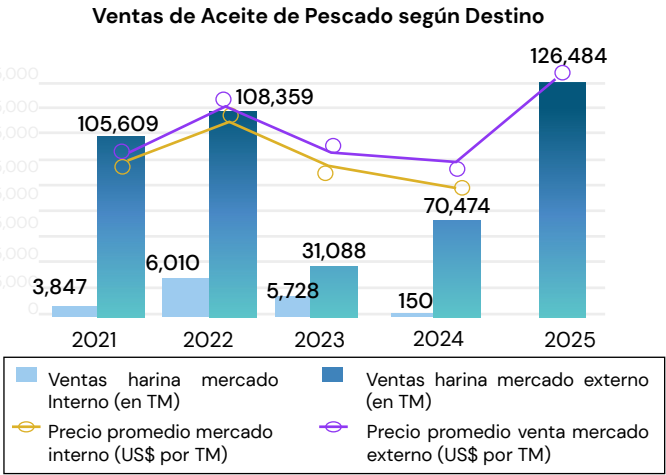
Harina de pescado según calidad de venta



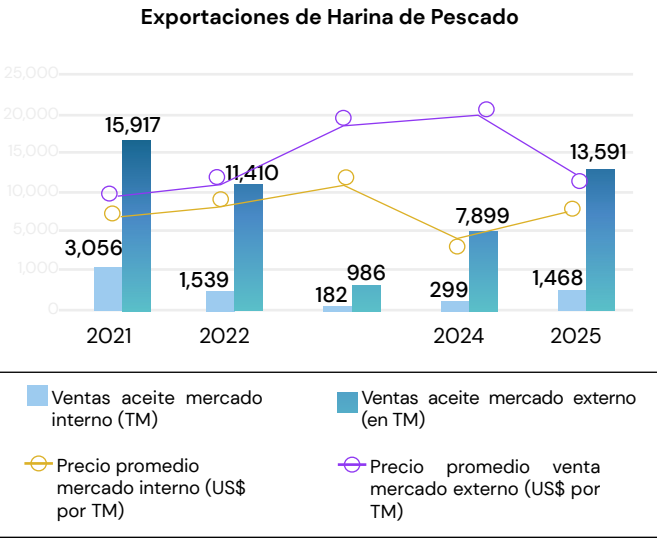
En relación al aceite, se registró un crecimiento del 19% en comparación al año anterior, alcanzando las 15,490 TM de aceite producido.

Ventas de harina y aceite de pescado

Durante el 2025, se vio un incremento en el nivel de exportaciones a nivel nacional, alcanzando 1,273,468 TM; sin embargo, el precio de la harina se redujo a un precio promedio de US\$1,460.06 por TM. A nivel de Austral, las exportaciones de harina representaron el 100% de su volumen de ventas con un total de 126,484 TM. El precio promedio por tonelada de harina fue de US\$ 1,513.43 y los principales destinos de exportación fueron China (53%), Alemania (15%), Japón (10%) y Ecuador (8%).

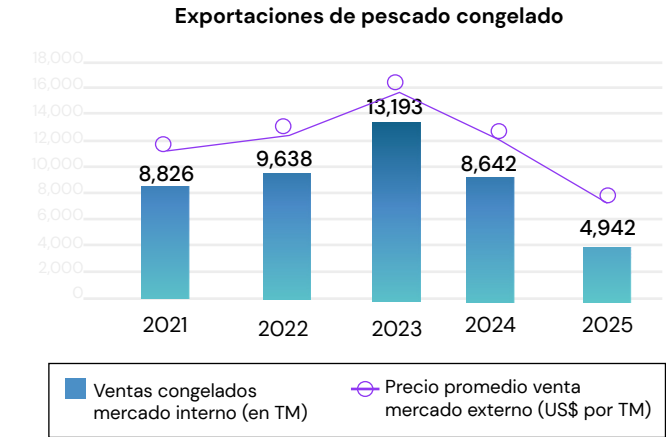


Respecto a las ventas de aceite de pescado, a nivel país se exportaron 128,135 TM con un precio promedio por TM de US\$ 2,985.21. En el caso de Austral, se exportaron 13,591 TM (90% de las ventas) con un precio promedio de US\$ 3,127.13. Los principales destinos para este producto fueron Noruega (48%), Bélgica (20%) y China (12%).



Ventas de pescado fresco y congelado

Sobre los resultados de congelados, se alcanzó un total de ventas de 5,166 TM, teniendo como principal destino el mercado internacional con el 96% de las ventas y liderado por países como Costa de Marfil (71%) y Sri Lanka (24%). Las principales especies comercializadas fueron jurel, caballa y bonito.



En el caso del pescado fresco, se alcanzaron ventas por 9,733 TM correspondientes a jurel y caballa. Los principales clientes fueron las plantas de congelado en Tambo de Mora y Callao, así como clientes de la industria conservera en Chimbote.



Capítulo 5

Gestión Humana

(GRI 2-7) (GRI 2-8)

Conformación del equipo

Reconocemos a nuestros colaboradores como piezas fundamentales para el desarrollo de nuestras operaciones. Por ello, promovemos condiciones de trabajo adecuadas para cada uno de ellos. Aseguramos el cumplimiento de la normativa laboral vigente Y velamos por el desarrollo de sus funciones en condiciones seguras y dignas. Fomentamos el desarrollo profesional y personal, así como el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y aseguramos el respeto a los Derechos Humanos, mediante la promoción de la equidad de género, el derecho a la asociación y el respeto a la diversidad.

Evaluamos nuestra gestión mediante diversas instituciones externas como la Cámara de Comercio Americana (AMCHAM) que nos ha otorgado la certificación ABE (Asociación de Buenos Empleadores); así como el estudio SSINDEX, en el cual el 90% de los colaboradores valora favorablemente nuestra gestión, incrementando un 1% respecto a la última evaluación. Asimismo, por segundo año consecutivo realizamos la medición de satisfacción del trabajador mediante la encuesta Lukap, alcanzando un 89%.

	Empleados		Empleados eventuales		Obrero Permanente		Obrero Eventual		Practicantes	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Callao	0	16	0	0	-	-	-	-	0	2
Chancay	9	29	6	18	0	44	1	98	6	4
Coishco	19	83	6	17	1	92	3	116	9	5
Ilo	7	23	8	8	1	41	0	68	3	6
Lima	67	86	4	7	-	-	0	0	24	21
Pisco	11	28	8	9	2	50	0	96	6	2
TOTAL	113	265	32	59	4	227	4	378	48	40

ESG · CERTIFIED



	Tripulantes Permanentes	Tripulantes Eventuales
Flota	M	M
	352	35

Atracción y retención

Nuestro enfoque de retención se basa en la identificación y selección de talento idóneo, priorizando la adecuada alineación entre las funciones del puesto, las competencias individuales y la cultura organizacional. Este modelo se complementa con una propuesta de valor que incluye esquemas de compensación competitivos y oportunidades de desarrollo profesional acordes con las expectativas y objetivos de nuestros colaboradores.

El modelo se estructura en cinco pilares fundamentales: comunicación efectiva, liderazgo, selección y desarrollo del talento, gestión de compensaciones e integración entre la vida laboral y personal.

Procesos de selección

Nuestro proceso de selección está orientado a incorporar talento calificado que contribuya al logro de altos niveles de eficiencia y desempeño. Para ello, aplicamos metodologías rigurosas que garantizan la adecuada evaluación de perfiles, considerando tanto las competencias técnicas como la compatibilidad con la cultura organizacional. Estas incluyen evaluaciones técnicas,

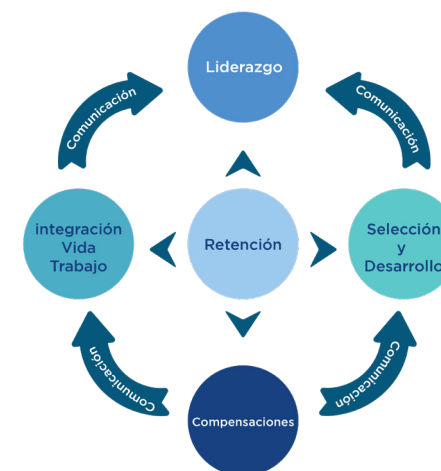
pruebas de confiabilidad y entrevistas multidisciplinarias.

En línea con nuestro compromiso con el desarrollo profesional, priorizamos la cobertura de vacantes mediante procesos de talento interno, promoviendo el crecimiento de nuestros colaboradores y fortaleciendo su compromiso con la organización. Complementariamente, desarrollamos procesos de reclutamiento externo con el objetivo de atraer perfiles idóneos y contribuir a la generación de empleo en las zonas donde operamos.

También promovemos el desarrollo de futuras generaciones a través de alianzas estratégicas, como los programas implementados con UTEC y el convenio con la SNP, orientados a fortalecer la formación de jóvenes profesionales. En esa misma línea, impulsamos iniciativas que refuerzan nuestro compromiso con los colaboradores, brindando oportunidades de prácticas preprofesionales a sus hijos por periodos de hasta seis meses, contribuyendo así a su aprendizaje y empleabilidad.

En el 2025, se registró un total de 49 ingresos, de los cuales el 24% correspondió

a mujeres, así como 35 ceses. Asimismo, se incorporaron 72 personas entre practicantes y estudiantes de SENATI, de las cuales el 58% fueron mujeres.



Programas de desarrollo

Estamos comprometidos con el crecimiento y desarrollo de nuestros colaboradores, por ello hemos elaborado estrategias y programas para alcanzar estos fines.

Programa de líderes

Mediante este programa, la empresa busca fortalecer las capacidades de los colaboradores que ejercen roles de liderazgo en distintas áreas, brindándoles herramientas y metodologías que les permitan desempeñar eficazmente sus funciones y acompañar a sus equipos en el logro de los objetivos establecidos.

La evaluación de liderazgo se desarrolla en tres etapas:

- En primer lugar, los colaboradores evalúan a sus líderes a partir de conductas directamente vinculadas a las competencias definidas en el modelo de liderazgo Austral.
- Posteriormente, se lleva a cabo un proceso de retroalimentación individual, en un entorno de confianza, donde se comunican los resultados obtenidos, destacando las fortalezas

identificadas y señalando las oportunidades de mejora.

- Finalmente, se diseña e implementa un plan de capacitación basado en los resultados de la evaluación, con el objetivo de reforzar aquellas competencias que registraron menores niveles de desempeño.

Durante el año 2025, se evaluó a 116 líderes de la sede central y de las plantas, quienes obtuvieron un nivel de satisfacción del 82.87% en relación con su gestión de liderazgo. Asimismo, 43 capitanes y segundos patrones formaron parte de esta evaluación, alcanzando un 71.54% de satisfacción.

Programa talento interno

La empresa reconoce y promueve el talento interno de sus colaboradores, por lo que ofrece oportunidades para fortalecer y ampliar sus competencias y conocimientos mediante la participación en procesos de selección interna, de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento de Reclutamiento y Selección vigente. Para postular a estas convocatorias, el colaborador debe contar con un mínimo de dos años de experiencia en su cargo

actual y comunicar oportunamente a su jefatura su interés en participar en el proceso.

Durante el 2025, no se registraron procesos de talento interno. Sin embargo, 22 trabajadores eventuales y 8 practicantes fueron contratados como trabajadores permanentes.

Programa Remando Juntos

A través de este programa, la empresa busca identificar las principales brechas y el nivel de vulnerabilidad de sus colaboradores y sus familias, con el objetivo de diseñar e implementar acciones orientadas a mejorar su calidad de vida. En 2022, se llevó a cabo una encuesta integral dirigida a todo el personal, que permitió recopilar información en cinco dimensiones clave: educación, redes de apoyo, salud, vivienda y trabajo.

Los resultados obtenidos han servido como base para la elaboración e implementación del programa Remando Juntos el cual se viene desarrollando desde el año 2023, ejecutándose las siguientes actividades:

Capacitación

- Charla de primeros auxilios psicológicos.
- Charla de inteligencia emocional y control de impulsos.
- Charla de seguros médicos y de vida.
- Charla de alimentación saludable.
- Campaña de salud visual.
- Asesoría de finanzas personales.
- Terapias psicológicas para colaboradores
- Terapia de lenguaje para hijos de colaboradores con alguna discapacidad

Asimismo, parte de los beneficios con los que cuenta la compañía se alinean con las necesidades encontradas. Dentro de ellos contamos con:

- Beca Austral (hijos de colaboradores)
- Beca Austral Plus (Hijos de colaboradores)
- Apoyo en el estudio del idioma inglés para hijos de colaboradores

En Austral promovemos el desarrollo del talento como un eje clave para fortalecer la motivación y retención de nuestros colaboradores, alineando sus competencias con los objetivos organizacionales. Para ello, contamos con un programa integral de capacitación, estructurado a partir de un plan anual que identifica las principales necesidades de formación de acuerdo con los requerimientos del negocio.

A través de este plan, brindamos herramientas orientadas a fortalecer conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos, tanto a nivel personal como profesional, contribuyendo a mejorar el desempeño y el compromiso de nuestros colaboradores.

Durante 2025, las capacitaciones se desarrollaron en modalidad virtual, híbrida y presencial, considerando las necesidades de las áreas y la disponibilidad del personal. Asimismo, dado que pertenecemos al sector pesquero, aprovechamos los periodos de veda para intensificar la ejecución de las actividades formativas.

En ese contexto, se capacitó a 932 colaboradores, lo que representa el

97% del personal permanente, con una inversión total de USD 397,064. Entre los principales resultados destacan:

- Cursos con mayor número de horas-hombre: Marinero de Pesca Especializado; Programa de Capacitación y Entrenamiento de Control de Emergencias en Embarcaciones Pesqueras; cursos de Mecánica Aplicada (Mecánica y Metrología, Hidráulica y Neumática, Sistemas de Transmisión y Lubricación).
- Cursos con mayor número de participantes: Ética, Compliance, Derechos Humanos y Canal de Integridad; Programa de Control de Emergencias en Embarcaciones Pesqueras; Taller de Cuidado de la Salud Mental; Taller de Diversidad y Equidad.

Resultados de capacitación		
Colaboradores Capacitados	Inversión 2025	Total de Horas Hombre de Capacitación 2025
932	US\$ 397,064	49,975

Programas de capacitación

De manera complementaria al plan anual, desarrollamos programas que fortalecen el aprendizaje continuo, el desarrollo profesional y el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias.

Polifuncionalidad:

Este programa tiene como objetivo ampliar las capacidades de los colaboradores, permitiéndoles desempeñarse en distintas funciones, áreas o niveles dentro de la organización. De esta manera, se contribuye a mejorar la eficiencia operativa y la flexibilidad del proceso productivo, promoviendo una mayor diversidad de habilidades dentro de los equipos.

Actualmente, el programa contempla cinco tipos de polifuncionalidad:

- Tipo 1: Apoyo en tareas específicas
- Tipo 2: Misma banda o nivel en la misma área
- Tipo 3: Misma banda o nivel en otras áreas
- Tipo 4: Banda o nivel superior en la misma u otras áreas
- Tipo 5: Banda o nivel inferior en la misma u otras áreas

Al cierre de 2025, 14 colaboradores fueron certificados como polifuncionales, alcanzando un total acumulado de 207 colaboradores certificados desde la implementación del programa.

Beneficios de capacitación

La formación continua es un pilar fundamental de nuestra gestión. Por ello, contamos con convenios con diversas instituciones educativas que permiten a nuestros colaboradores acceder a descuentos en cursos y programas de especialización.

Como empresa aportante a SENATI, ofrecemos acceso a una amplia variedad de cursos a través de su plataforma virtual, que incluyen especialidades técnicas y operativas —como mecánica de mantenimiento, montacargas, soldadura y calidad— así como programas de liderazgo y gestión.

Adicionalmente, brindamos apoyo a los colaboradores que desean cursar estudios de pregrado y posgrado, en función de los requerimientos del negocio.

Durante 2025, 4 colaboradores cursaron estudios de pregrado en universidades nacionales, mientras que 5 colaboradores realizaron estudios de posgrado en instituciones nacionales e internacionales.



Diversidad, equidad e igualdad de oportunidades

Impulsamos espacios de trabajo libres de discriminación y promovemos una cultura organizacional basada en el respeto por la diversidad, la equidad y la igualdad de género. De acuerdo con lo señalado en la Política de Equidad de Género y Diversidad, así como en la Política Integrada de Gestión Sostenible, velamos por el bienestar de grupos vulnerables como mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad, etc. Rechazamos tajantemente cualquier forma de prejuicio, discriminación o acoso; promoviendo la igualdad y equidad de oportunidades. Asimismo, estamos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y suscritos a la Declaración de Lima.

Con el fin de consolidar estos compromisos desde la alta dirección, contamos con un Comité de Equidad y Diversidad, encargado de gestionar diversas iniciativas, reconociendo los grandes desafíos que el sector pesquero aún enfrenta en materia de equidad y diversidad. Durante el 2025, se registró la contratación de 12 mujeres. Asimismo, se desarrolló la IV Semana de la Equidad, la cual se realizó de manera

presencial por primera vez en todas nuestras plantas y oficina central. Durante las jornadas de capacitación se analizaron prácticas cotidianas, sesgos y creencias que pueden debilitar la promoción de la equidad en espacios laborales y familiares; todo esto de manera lúdica y participativa. Asimismo, durante esta semana se desarrolló la capacitación de Hostigamiento Sexual dirigida a todo el personal.

Mantenemos el convenio con la universidad UTEC para el desarrollo del programa “Real Life Experience” en el cual se busca la inclusión de mujeres estudiantes en áreas operativas. Durante el 2025, 4 jóvenes de las carreras de ingeniería realizaron proyectos de mejora en las áreas de mantenimiento y calidad.

Distribución de colaboradores por género y edad:

Género:

Empleados	Femenino	Masculino
Empleados	30%	70%
Obreros	2%	98%
Tripulantes	0%	100%
Eventuales	8%	92%

Edad:

Empleados	<30 años	30 – 50	>50 años
Empleados	46	226	106
Obreros	21	127	83
Tripulantes	8	247	192
Eventuales	195	187	31

Beneficios

En Austral, promovemos el bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias a través de una propuesta de beneficios orientada a su salud, desarrollo y calidad de vida.

Planes de Salud

Con el objetivo de garantizar el acceso a servicios de salud de calidad, contamos con los siguientes seguros:

- Seguro EPS: cobertura del 75% para operarios y empleados, y del 55% para cónyuges e hijos.
- Seguro oncológico: cobertura del 100% para todos los colaboradores.
- Seguro AMC: implementado durante la pandemia por COVID-19 para colaboradores sin seguro privado y que se mantiene vigente de forma gratuita.

Préstamos

Ponemos a disposición de nuestros colaboradores alternativas de financiamiento que contribuyen a su estabilidad económica y desarrollo:

- Préstamo administrativo: otorgado anualmente en febrero para cubrir

gastos educativos (escolar o universitario). Puede alcanzar hasta medio sueldo, sin generación de intereses y se devuelve en cuotas flexibles (2 a 10).

- Préstamos por capacitación: dirigidos a financiar estudios de pregrado y posgrado, alineados a la línea de carrera del colaborador, conforme a lo establecido en la Política de Capacitación.

Becas Austral

Con el propósito de reconocer el desempeño académico e impulsar el desarrollo de los hijos e hijas de nuestros colaboradores, contamos con un programa de becas que financia estudios de educación superior en universidades e institutos públicos y privados.

- Beca Austral Plus: cubre el 100% de las pensiones hasta 2 UIT por semestre, dirigida a quienes hayan obtenido el primer puesto entre 3.º y 5.º de secundaria.
- Beca Austral: cubre el 50% de las pensiones hasta 1 UIT por semestre, para estudiantes que hayan ocupado

alguno de los tres primeros puestos en el mismo periodo.

En 2025, 3 nuevos jóvenes accedieron a esta beca, alcanzando un total de 06 beneficiarios en el año.

Clases de idiomas

Apoyamos el desarrollo académico de los hijos de nuestros colaboradores mediante el financiamiento de programas de idiomas (niveles básico e intermedio), incluyendo materiales educativos. Este beneficio está orientado a quienes requieren acreditar un idioma extranjero para la obtención del grado de bachiller. En 2025, se otorgaron 7 auspicios (6 en Pisco y 1 en Ilo).

Patrocinio SENATI

Como parte de nuestro compromiso con la formación técnica, ofrecemos a los hijos e hijas de nuestros colaboradores la posibilidad de estudiar una carrera en SENATI con financiamiento del 100%. Este beneficio incluye, además, la oportunidad de realizar prácticas dentro de la compañía, fortaleciendo su inserción laboral.

En 2025, 12 beneficiarios accedieron a este programa.

Programa “De Vuelta al Cole”

Brindamos apoyo a colaboradores con hijos en etapa escolar mediante la entrega de vales educativos y la realización de talleres previos al inicio del año escolar, donde se refuerza el vínculo con la organización y se destaca el impacto del trabajo de sus padres en la compañía y en el país.



Alimentación

En nuestras plantas de producción, los colaboradores cuentan con alimentación cubierta al 100% tanto en temporadas de producción como durante los periodos de veda.

Movilidad

Facilitamos el traslado de nuestros colaboradores mediante servicios de transporte desde las plantas de producción hacia zonas cercanas a sus domicilios.

Bonos

Contamos con un bono corporativo variable para todos nuestros colaboradores en función al resultado de las ventas y utilidades de la empresa. Asimismo, tenemos el bono de apoyo, el cual está dirigido a los operarios que de manera voluntaria apoyan en plantas en donde no se encuentran asignados.



Clima y Cultura

Buscamos generar el espacio más propicio para el pleno desarrollo de nuestros colaboradores. Para esto, desarrollamos diversas actividades de integración y celebración; así como lineamientos para que cada uno de nuestros trabajadores pueda desempeñar sus funciones en un ambiente cálido y de respeto.

Anualmente desarrollamos la encuesta IMEX para medir la experiencia de nuestros colaboradores a lo largo de diversas etapas dentro de la empresa. La encuesta abarca etapas desde el proceso de selección, el día a día con los compañeros de trabajo, hasta la intención de salida. Respecto al 2025, el estudio demostró un 89% de satisfacción de los colaboradores

Entre otras actividades, a inicios de año realizamos reuniones de Kick-Off con todos nuestros colaboradores donde compartimos los resultados de la gestión del año anterior y revisamos las metas para el presente año. También realizamos el OlimpiAustral en el que promovemos la sana competencia, el respeto y el trabajo en equipo a través de disciplinas deportivas y recreativas.

En el marco de ciertas fechas especiales

como el Día del Trabajo, Fiestas Patrias, Día de la Canción Criolla y Navidad; realizamos actividades que fomenten la integración y la diversión. También celebramos los cumpleaños de todos nuestros colaboradores a través de comunicados y homenajeamos a los papás y mamás en sus fechas especiales.



Evaluaciones de desempeño y reconocimientos

En Austral promovemos una cultura de alto desempeño y reconocimiento, valorando el compromiso y los logros de nuestros colaboradores. En ese marco, realizamos anualmente evaluaciones de desempeño que permiten identificar oportunidades de desarrollo, así como destacar a quienes generan un impacto positivo en la organización.

Como parte de esta gestión, implementamos un programa de reconocimientos en nuestras distintas sedes, orientado a visibilizar el desempeño sobresaliente a nivel individual y grupal:

- **Logro sobresaliente:** reconocimiento a los colaboradores con desempeño destacado en cada gerencia, considerando sus resultados, logros alcanzados y la retroalimentación de sus líderes.
- **Mejor equipo de trabajo:** distinción al equipo que haya impulsado mejoras en sus procesos y cumplido de manera efectiva los objetivos planteados durante el año.

- **Mejor sugerencia:** en el marco del programa Hazte Una Pez, se reconoce a los colaboradores que proponen iniciativas que contribuyen a la mejora continua de los procesos.
- **Líder destacado:** reconocimiento a quienes, desde roles de liderazgo, han demostrado una gestión sobresaliente, impulsando el desarrollo de sus equipos y contribuyendo a los resultados del negocio.
- **Mejor embarcación pesquera:** distinción a las embarcaciones con mejor desempeño en seguridad y salud ocupacional, cumplimiento de cuotas y estándares de calidad.
- **Mejor gestión de motoristas:** reconocimiento a los motoristas que destacan por su eficiencia operativa, asegurando la continuidad de las operaciones mediante el adecuado mantenimiento y cuidado de los equipos.
- **TÚ ERES:** reconocimiento a colaboradores que reflejan los valores y la cultura organizacional, promoviendo el compromiso y la participación activa de sus compañeros.
- **Mejor gestión SSO:** reconocimiento a la planta con el mejor desempeño

en el Índice de Accidentabilidad, evidenciando su compromiso con la seguridad y salud ocupacional.

- **Mejor gestión 5S:** distinción a los equipos y responsables con mejores resultados en la implementación del sistema 5S en las plantas.

Programa Dale Like

Este programa tiene como finalidad fortalecer los valores corporativos entre los colaboradores y reconocer a aquellos que los ponen en práctica de manera consistente en su quehacer diario, a través de conductas alineadas a dichos principios. Cada valor es abordado mediante diversas iniciativas que permiten profundizar su significado, tales como material audiovisual, contenidos gráficos y talleres formativos. Todos los colaboradores pueden postular a un compañero de su misma sede y, posteriormente, se selecciona a un ganador entre los postulantes con mayor votación.

Durante 2025 se trabajó el valor de “Sumamos más en equipo” para las plantas y oficina administrativa; así como, el valor de “Tenemos pasión por la

Negociaciones colectivas

excelencia” para la Flota, reconociendo a 6 colaboradores por contar con altos niveles de alineamiento con los valores promovidos.

(GRI 2-30)

Evaluación de desempeño

En el año 2025, se evaluó a 564 empleados y operarios permanentes, así como a 313 trabajadores embarcados, considerando dos enfoques principales:

Competencias: relacionadas con las capacidades del colaborador para desempeñarse en un área y nivel determinados, incluyendo tanto habilidades como actitudes.

Objetivos: enfocados en el cumplimiento de las funciones específicas del puesto de trabajo.

Velamos por el derecho de todos nuestros colaboradores a la sindicalización y a la negociación colectiva según lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, y en línea con nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Asimismo, gestionamos una atención oportuna a todos los pedidos y consultas de nuestros colaboradores, a través de una comunicación constante y transparente. Actualmente, la empresa cuenta con 3 sindicatos:

- Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (SUPNEP): agrupa al 99.22% de la tripulación y también agrupa a afiliados de otras empresas pesqueras.
- Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Pesquera Austral Group (SUTEAG): agrupa a colaboradores de nuestra planta en Ilo.
- Sindicato Nacional de Trabajadores de Austral Group - SINTAGROUP (antes SITRAPEAGROCSAA): agrupa a colaboradores de las plantas de Coishco, Pisco y Chancay.

Contamos con convenio colectivo vigente con el SUPNEP y el SUTEAG; asimismo, nos encontramos en negociación colectiva con el SINTAGROUP. Al 31 de diciembre de 2025 contamos con 64 colaboradores y 384 tripulantes afiliados a un sindicato, representando el 10.4% y 99.22% de cada grupo respectivamente. En total, 448 colaboradores sindicalizados representa el 30.5% del total de colaboradores de la empresa.

Seguridad y salud ocupacional

En Austral la seguridad y salud ocupacional (SSO) es un pilar fundamental, por ello proporcionamos condiciones de trabajo seguras y saludables, previniendo lesiones, dolencias y enfermedades; promoviendo la eliminación de peligros y la reducción de riesgos, con el involucramiento de los colaboradores.

Contamos con un sólido sistema de SSO, el cual es dirigido tanto al personal interno como externo y su cumplimiento es respaldado por la alta dirección. Este sistema está alineado a la legislación vigente como la Ley General de SST Ley No. 29783, su reglamento aprobado con el D.S. No. 005-2012-TR y todas las normas del Perú vigentes. Asimismo, cumple con normas y estándares internacionales como NIOSH, ANSI, UL, OSHA, SOLAS, UNE.

Nuestro sistema de SSO está certificado por la norma internacional ISO 45001. Los compromisos del sistema de SSO están enfocados en el incremento de la participación activa del personal en materia de SSO, se orientan a fortalecer la participación activa del personal, promover comportamientos seguros, asegurar el cumplimiento y eficacia de

las capacitaciones, implementar planes de contingencia, gestión con contratistas, entre otros.

Asimismo, garantizamos la salud y la prevención de enfermedades en nuestros colaboradores mediante la aplicación de monitoreos y programas preventivos de salud.

Garantizamos la comunicación y participación activa a través de:

- Línea ética
- Tarjeta de 5 pasos seguros
- Comité nacional de SST
- Reuniones de SSO
- Grupos de supervisión online.

Programas y acciones

Contamos con estándares de seguridad para nuestras operaciones de plantas y flota. Además, hemos desplegado programas específicos entre los cuales se incluyen:

- Programa anual de seguridad
- Programa anual de capacitaciones
- Programa anual de simulacros
- Programa calidad de vida
- Programa de ergonomía
- Programa de protección solar
- Programa de protección auditiva
- Programa de auditorías internas y externas
- Plan de vigilancia COVID-19
- Matriz legal de cumplimiento.

Logro SSO

Mejor Índice de accidentabilidad en el sector pesca.

Accidentes Plantas	Propios	Terceros	Total
Atrapamiento	1	0	1
Caída a desnivel	2	0	2
Caída a nivel	2	2	4
Corte	2	1	3
Golpeado por objeto	3	1	4
Proyección de partículas	1	0	1
Salpicadura química	1	0	1
Amputación	0	1	1
Total	12	5	17

Coishco	Chancay	Pisco	San Isidro/Callao	Índice de horas hombre perdidas por accidentes de trabajo de Plantas y Sede Central
0,837	0,007	0,009	0,0	0,004

Índice de horas perdidas por accidente de trabajo de flota	Índice de horas perdidas por de planta y flota (corporativo)
0,837	0,004

Durante el 2025, no se registraron fallecimientos ni en personal propio ni en contratistas, manteniéndose una tasa de fatalidad de 0.

Asimismo, el desempeño en seguridad se refleja en las tasas de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (IF), las cuales alcanzaron 14.45 para empleados y 2.56 para contratistas, en línea con los resultados reportados en el Distintivo Empresa con Gestión Sostenible (EGS).

Estos indicadores permiten un seguimiento integral del desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo y la implementación de acciones de mejora continua.

Lesiones	Lesiones empleados	Lesiones contratistas
N° de fallecimientos	0	0
Tasa de fallecimientos	0	0



Capítulo 6

Gestión Ambiental

Medio Ambiente

Una gestión sostenible en el sector pesquero prioriza la conservación de los ecosistemas marinos y la biodiversidad. En ese sentido, desarrollamos nuestras operaciones bajo un enfoque de gestión ambiental preventivo y de mejora continua, promoviendo prácticas ecoeficientes y circulares que contribuyan a reducir nuestros impactos. Cumplimos con la normativa ambiental a nivel nacional y con estándares internacionales, y asumimos compromisos voluntarios como organización. Asimismo, nos mantenemos alertas ante cualquier situación que pueda afectar de manera adversa al medio ambiente mediante:

- Inspecciones ambientales, incluyendo inspecciones inopinadas por parte de OEFA, ANA, DICAPI, entre otros.
- Monitoreos de ruido ambiental, calidad de aire, emisiones atmosféricas, tratamiento de efluentes y del cuerpo receptor, realizados en cumplimiento de la normativa ambiental vigente y nuestros compromisos ambientales.

Nuestras operaciones se desarrollan conforme a lo establecido en la Política Integrada de Gestión Sostenible,

trabajando de manera articulada con colaboradores, proveedores, vecinos y otros grupos de interés para promover una sólida cultura ambiental.

Adicionalmente, realizamos evaluaciones de impacto ambiental para identificar los aspectos e impactos derivados de nuestras actividades. Con base en estos resultados, implementamos programas de gestión ambiental, controles operacionales y procedimientos de respuesta ante emergencias, orientados a gestionar adecuadamente los impactos ambientales significativos.

Asimismo, en marzo recibimos la confirmación del MINAM para iniciar la implementación del segundo Acuerdo de Producción Limpia (APL). A través de este acuerdo, la empresa asume compromisos voluntarios enfocados en incorporar acciones de circularidad en su proceso productivo, así como en desarrollar iniciativas de educación ambiental y sensibilización en las comunidades costeras donde opera.

Energía

Reconocemos que una gestión energética eficaz en la organización es un aspecto relevante para el uso responsable de los recursos y para enfrentar los desafíos asociados a la creciente demanda de energía a nivel global. Entendemos que el consumo energético en la pesca industrial peruana es un factor clave para las operaciones, debido a su estrecha relación con las actividades de la flota pesquera, el procesamiento de los recursos hidrobiológicos y la conservación de los productos. Este consumo tiene implicancias directas en las emisiones de gases de efecto invernadero, los costos operativos y el desempeño ambiental de la organización.

En este contexto, disponemos de diversos indicadores de gestión que nos permiten identificar, monitorear y analizar el consumo de energía y combustibles, tanto en nuestra flota pesquera como en cada una de nuestras plantas de producción. En nuestras instalaciones utilizamos principalmente combustibles de fuentes no renovables para la generación de electricidad y vapor necesarios en los procesos productivos, lo que constituye la base para la gestión del desempeño

energético y la toma de decisiones informadas en nuestras operaciones.

Eficiencia energética y energías renovables

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua del desempeño ambiental, durante el 2025 fortalecimos la implementación de iniciativas orientadas a la eficiencia energética y al uso responsable de los recursos en nuestras operaciones.

En este marco, el Comité de Eficiencia Energética lideró la ejecución de cinco proyectos estratégicos en la planta de Coishco, enfocados en optimizar el consumo de energía y mejorar la eficiencia operativa de nuestros procesos productivos:

- Calibración de equipos de medición energética.
- Reemplazo tecnológico de caldero de vapor (2000 BHP).
- Instalación de un sistema de recuperación de energía residual (economizador).
- Automatización de quemador de caldero (900 BHP).

- Optimización operativa en los sistemas de vapor.

Como resultado de estas iniciativas, se logró una reducción de 146,961 m³ en el consumo de gas natural durante 2025, en comparación con 2024. Este desempeño representa una mejora de 1.86% en la eficiencia energética, medida a través del ratio de consumo de gas natural por tonelada de harina producida.

Asimismo, los proyectos de eficiencia energética que se implementaron en 2024 continúan en operación y han permitido evitar más de 780 tn de CO2 eq durante 2025, las cuales han sido cuantificadas dentro del inventario de gases de efecto invernadero de ese mismo año.

Este avance refleja el impacto positivo de la modernización tecnológica y la optimización de procesos, permitiendo no solo una operación más eficiente, sino también una disminución en la intensidad energética de nuestras actividades.

Finalmente, la reducción en el consumo de gas natural contribuye directamente a la disminución de emisiones de gases

de efecto invernadero (GEI), reforzando nuestro compromiso con la mitigación del cambio climático y la transición hacia operaciones más sostenibles.

Consumo de combustible 2025 para la generación de vapor

	Residual - 500	BÚNKER 6	PETRÓLEO B5	GAS NATURAL
SEDE	(Galones)	(Galones)	(Galones)	(STM m³)
Coishco	0	0	13,436	6,143,476
Pisco	0	0	0	5,148,915
Chancay	0	0	243,079	2,335,915
Ilo	0.000	1,204,963	0	0
TOTAL	0	1,204,963	256,079	13,628,342

Consumo de energía eléctrica 2025

SEDE	ENERGÍA COMPRADA (En KWh)	ENERGÍA GENERADA (En KWh)
Coishco	9,134,000	9,134,000
Pisco	5,018,000	5,018,000
Chancay	2,397,000	2,397,000
Ilo	4,094,003	4,094,003
TOTAL	20,643,003	20,643,003

Agua y efluentes

Consumo de combustible 2025 para la flota pesquera

Flota	Petróleo B5 (gal)
Propia	3,950,000
Terceros	1,334,937.4
Total	5,284,937.4

Energía renovable:

En relación al uso de energías renovables, durante el 2025 se implementó un sistema solar fotovoltaico para la iluminación y las cámaras de videovigilancia en las garitas de seguridad de la planta Coishco, como proyecto piloto orientado a fortalecer la autonomía energética y reducir el consumo de energía de red.

El sistema genera aproximadamente 258.39 kWh/día (94,312.35 kWh/año), permitiendo evitar la emisión de 42.3 tCO₂ anuales. La inversión del proyecto ascendió a USD 130,000.

Esta iniciativa contribuye a la reducción de emisiones y a la continuidad operativa, previéndose su implementación progresiva en las demás plantas.

Mantenemos una interacción constante con diversas fuentes de agua a lo largo del desarrollo de nuestras operaciones. Por ello, priorizamos la gestión de este recurso cada vez más escaso en ciertas zonas del país y el mundo. Aseguramos el cumplimiento de la normativa vigente y de los límites máximos permisibles mediante el monitoreo y la supervisión de nuestros procesos. En la actualidad, interactuamos con 3 principales fuentes de agua:

- Agua de mar: Constituye el principal recurso hídrico utilizado en nuestras operaciones. Se emplea principalmente en el funcionamiento de la Planta Evaporadora, así como en el transporte, la conservación y el almacenamiento de la materia prima.
- Agua de red pública: Se utiliza en diversos procesos operativos y de soporte, tales como la generación de vapor, el consumo del personal, la lavandería, la limpieza de instalaciones y el funcionamiento de los servicios higiénicos, entre otros.
- Agua de pozo (agua subterránea): En algunas de nuestras plantas, este recurso hídrico se destina a la

generación de vapor, la limpieza de instalaciones, los servicios higiénicos y la lavandería. Su uso se gestiona conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 29338 Ley de Recursos Hídricos, y es reportado mensualmente a la Autoridad Nacional del Agua (ANA).

Respecto a los efluentes, el principal volumen corresponde al agua de mar descargada. Durante esta etapa el uso de agua para el bombeo da lugar a efluentes con contenido orgánico, caracterizados por la presencia de grasas y sólidos. La gestión de estos efluentes se realiza conforme a los límites máximos permisibles establecidos para la industria pesquera de consumo humano directo e indirecto, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Supremo N.º 010-2018-MINAM.

En 2025 se vertió un total de 1,051,288 m³ de agua, cumpliendo con los límites máximos permisibles establecidos.

Gestión Hídrica

Durante 2025, la gestión hídrica en la planta de Coishco continuó enfocándose en la optimización del uso del recurso a través de soluciones tecnológicas que promueven la eficiencia operativa y la reutilización del agua, contribuyendo a una menor dependencia de fuentes externas.

En este contexto, la Planta de Ósmosis Inversa procesó 83,146 m³ de agua, logrando aprovechar entre el 67% y 70% del volumen tratado. Este desempeño permitió optimizar el uso del recurso hídrico en los procesos productivos, fortaleciendo la eficiencia en la operación. Por su parte, la Planta Evaporadora de Agua de Cola (PAC) permitió reducir el consumo de agua en 107,081 m³ durante el año, mediante la recuperación de agua en forma de condensado a partir del proceso de evaporación. Este recurso es reincorporado en distintas etapas del proceso productivo, promoviendo un enfoque de economía circular.

Asimismo, la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD) contribuyó a la gestión sostenible del agua, permitiendo reciclar entre 48.6 y 50 m³ diarios, los cuales son reutilizados en el

riego de áreas verdes.

De esta manera, Austral reafirma su compromiso con la gestión eficiente del recurso hídrico, impulsando iniciativas orientadas a la reducción del consumo, la reutilización y la sostenibilidad de sus operaciones.

Panta	SST* (En partes por millón)	AyG* (En partes por millón)	PH* ...
Coishco	220	15	5.6
Pisco	422	6	5.9
Chancay	320	17	5.8
Ilo	161	12	5.6

*AYG (Aceites Y Grasas)
*SST (Solidos Suspendidos Totales)
*PH (Potencial De Hidrógeno)

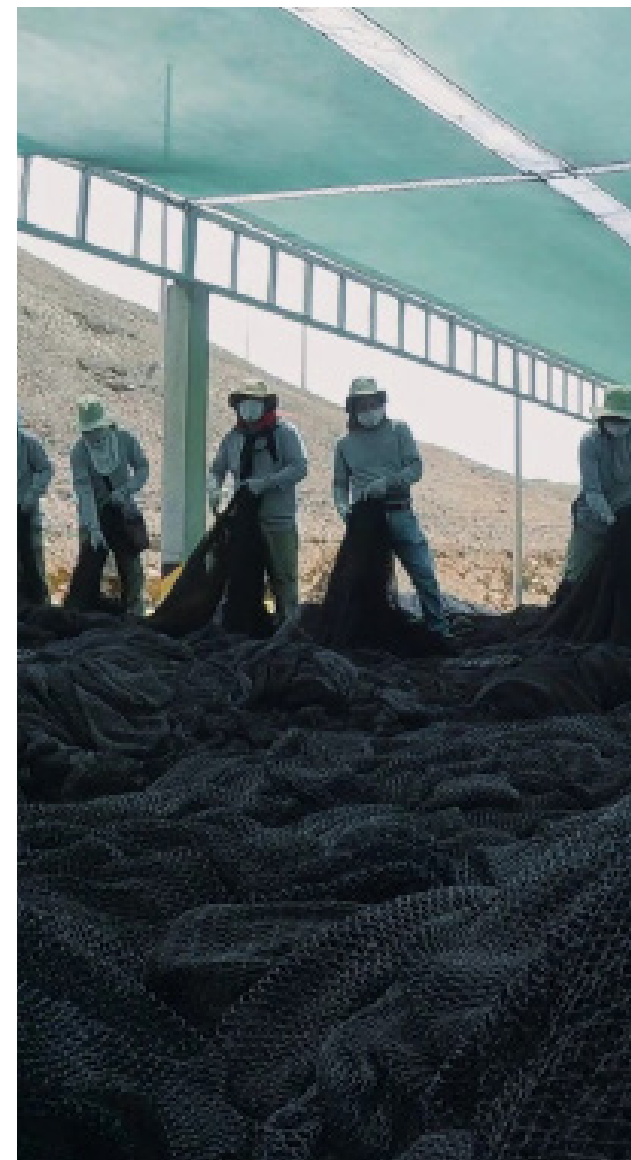
Sede	Agua de Mar	Agua de Pozo	Agua de Red Pública o Comprada	Total por Planta
	m ³	m ³	m ³	m ³
Coischo	238,364	41,403	42,877	322,644
Pisco	356,931	95,664.00	0	356,931
Chancay	171,431	58,307	1,054	230,792
Ilo	284,562	0	25,440	310,002
Total	1,051,288	99,710	69,371	1,220,369

Residuos Sólidos

La gestión adecuada de los residuos sólidos es un aspecto relevante para el desempeño ambiental de la actividad pesquera, debido a la diversidad y volumen de residuos generados en las operaciones de flota y en las plantas de procesamiento. En este contexto, impulsamos una gestión orientada a la correcta segregación, almacenamiento, valorización y disposición final de los residuos sólidos, en concordancia con la normativa ambiental vigente y buenas prácticas del sector, contribuyendo a la protección del entorno marino y terrestre, y al desarrollo de una operación responsable a lo largo de nuestra cadena productiva.

La gestión de residuos sólidos se realiza según lo establecido en el D.L. N° 1278 - Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos. Durante 2025, continuamos revalorizando ciertos residuos, entre los que destacan la labor de revalorización de las redes de pesca en desuso en alianza con la empresa Bureo y el reciclaje de papel y cartón. En total, durante este año, se reaprovecharon 1,430.4 toneladas de residuos.

SEDE	No peligroso no reaprovechable	No peligroso reaprovechable	Peligroso no reaprovechable	Peligroso reaprovechable
	TM	TM	TM	TM
Coishco	310,67	1,030.95	70,39	40,90
Pisco	170,31	90,82	15,99	5,54
Chancay	150,18	116,49	13,31	0,06
Ilo	77,05	139,92	11,40	6,50
TOTAL	642,12	1,377.38	111,09	53,01



Cambio Climático

El cambio climático representa uno de los principales desafíos para el sector pesquero, debido a su influencia directa sobre los ecosistemas marinos, la disponibilidad de los recursos hidrobiológicos y la continuidad de las operaciones. Fenómenos como el aumento de la temperatura del mar, la variabilidad oceanográfica y la mayor frecuencia de eventos climáticos extremos evidencian la necesidad de gestionar de manera responsable los riesgos y efectos asociados al clima.

Con el objetivo de profundizar en los impactos del cambio climático en nuestras operaciones, en 2025 el Comité de Sostenibilidad lideró el desarrollo de una matriz de riesgos vinculada a cambio climático. Este documento identificó 24 riesgos climáticos de transición y 11 riesgos físicos para cada una de las instalaciones de la empresa. Asimismo, la compañía cuenta con una matriz de riesgos corporativa que ha priorizado riesgos de carácter ambiental y de cambio climático. De acuerdo con lo establecido en nuestra Política Integrada de Gestión Sostenible, mantenemos un compromiso activo con la lucha contra el cambio climático. En

ese marco, hemos priorizado el Objetivo de Desarrollo Sostenible 13: Acción por el Clima, orientando nuestras decisiones y acciones a la gestión de los efectos asociados a nuestras operaciones. Entre las principales iniciativas que desarrollamos se encuentran la medición de nuestra huella de carbono corporativa, el monitoreo de la calidad del aire, la aplicación de enfoques de circularidad en los procesos productivos y la implementación de campañas e intervenciones con enfoque ambiental en las zonas donde operamos.

Calidad de aire

Como parte del desarrollo de nuestras operaciones, velamos por una gestión eficiente de la calidad de aire. Por ello, realizamos monitoreos periódicos para verificar el cumplimiento de los parámetros exigidos por la normativa vigente, así como identificar cualquier riesgo hacia el bienestar de las personas, tanto dentro de las operaciones como a los alrededores. Estos monitoreos se realizan tanto en temporada de pesca como en veda y se rigen por lo establecido en el DS N° 003-2017-MINAM.

Planta	Material particulado	H ₂ S
	mg/m ³	mg/m ³
Coishco	8.34	<0.07
Pisco	7.31	<0.07
Chancay	8.00	<0.07
Ilo	9.12	<0.07

Valores promedio en el periodo 2025

(GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3)

Emisiones

Una de las acciones fundamentales para gestionar el cambio climático es identificar las etapas del proceso productivo que concentran la mayor generación de emisiones. Este análisis permite definir e implementar medidas orientadas al desarrollo de las actividades de manera más eficiente en el uso de los recursos. En este marco, a través de la elaboración de nuestro inventario de gases de efecto invernadero (GEI), conforme a la norma ISO 14064-1:2018, identificamos los puntos críticos del proceso productivo, lo que constituye la base para la formulación e implementación de proyectos de mitigación de emisiones.

En 2025, el Informe de GEI calculó una Huella de Carbono Corporativa de 175,106.44 tCO₂eq.

El detalle de emisiones por categoría se presenta a continuación:

Categoría 1	87,670.78 tCO ₂ eq
Categoría 2	4,205.08 tCO ₂ eq
Categoría 3	83,230.58 tCO ₂ eq

En Austral realizamos la medición de nuestras emisiones de GEI desde el año 2018.

Enfoque de circularidad

Como parte de nuestro compromiso con el cambio climático, promovemos un enfoque de circularidad a lo largo de nuestro proceso productivo. Este 2025, pusimos en marcha el desarrollo de nuestro segundo Acuerdo de Producción Limpia (APL), mediante el cual la empresa asume compromisos voluntarios orientados a reducir la generación de residuos, tanto a nivel operacional como

en las comunidades aledañas a nuestras plantas de producción.

Durante 2025, se ejecutaron acciones como:

- Valorización de lodos por el tratamiento de efluentes: durante las limpiezas de equipos se obtienen efluentes con alta carga orgánica, los cuales son enviados a la planta de tratamiento para su reaprovechamiento e incorporación al proceso de elaboración de harina. Esta acción se realizó durante las temporadas de pesca en plantas de Pisco y Chancay.
- Valorización de redes de pesca en desuso: junto con la empresa BUREO desarrollamos una alianza para valorizar las redes de pesca en desuso del almacén central de redes, ubicado en la planta de Coishco. En el 2025, se valorizaron un total de 308,830 kg de redes en desuso, los cuales han contribuido al financiamiento de actividades de carácter socioambiental en los distritos de Coishco y Chancay.
- Disminución de peligrosidad y posterior valorización de latas de pintura epóxica: eliminamos restos de pintura solidificada en latas metálicas para luego poder valorizar dichas latas como residuos metálicos. Esta actividad se realiza en las 4 plantas.
- Sensibilización en gestión de residuos para colaboradores en plantas: mediante las eco-charlas colaboradores de las plantas reciben charlas dinámicas sobre temas vinculados al segregación y disposición de residuos sólidos.
- Fortalecimiento del programa EDUCCA: trabajamos de la mano con el municipio de Coishco para fortalecer el programa EDUCCA, iniciativa del MINAM que promueve las buenas prácticas ambientales en la ciudadanía. Durante 2025, en el distrito de Coishco se desarrollaron proyectos como el pintado de un mural, la instalación de un patio de juegos hecho de material reciclado de redes de pesca en una escuela local, inauguración de un biohuerto escolar, jornadas de limpieza de playa

y campañas de sensibilización; todas estas iniciativas fueron desarrolladas en conjunto con los vecinos, comunidad educativa y autoridades distritales.

- Impulso al programa Recicla de los municipios de Coishco y Chancay: en articulación con ambos municipios, durante 2025 se desarrollaron jornadas de capacitación a promotores ambientales tanto de las instituciones educativas locales, como de la propia municipalidad. Durante estas jornadas se reforzó la normativa vigente respecto a la gestión de residuos, así como la difusión de buenas prácticas. Asimismo, en espacios públicos de estos distritos se realizó la instalación de puntos de segregación, lo cual permite mantener el orden y limpieza en espacios altamente concurridos.

Otras acciones medioambientales

Limpiezas de playa

Como parte de su gestión sostenible, Austral asume el compromiso de cuidar el mar, las playas y la biodiversidad que estos ecosistemas albergan. En ese sentido, promueve activamente el involucramiento y la participación de sus colaboradores, así como de otros grupos de interés, en iniciativas que refuercen este compromiso.

Entre estas acciones destacan las jornadas de limpieza de playas, desarrolladas en las zonas de influencia de sus plantas. Estas actividades buscan generar mayor conciencia sobre la problemática de la contaminación en el litoral y fomentar una cultura de cuidado ambiental.

Durante 2025, se llevaron a cabo un total de 27 jornadas de limpieza de playa, en las que se recolectaron 39.95 toneladas de residuos.

Sede	N° de Limpiezas	Toneladas recolectadas
Coishco	4	14
Chancay	4	5.15
Pisco	18	20
Ilo	1	0.8





Capítulo 7

Gestión con proveedores

La gestión de proveedores constituye un eje estratégico para Austral, al asegurar la continuidad operativa y fortalecer la sostenibilidad de la cadena de suministro. En este marco, la compañía ha consolidado un modelo de compras sostenibles basado en la mejora continua, la incorporación de herramientas tecnológicas y la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en los procesos de abastecimiento y contratación.

Este enfoque se encuentra alineado con la Política de Compras Sostenibles, vigente desde 2023, la cual establece lineamientos claros, medibles y consistentes con estándares internacionales, orientados a garantizar una gestión eficiente, transparente y responsable de las adquisiciones.

Como resultado de esta estrategia, en 2024 Austral obtuvo la certificación en Estrategia de Compras Sostenibles otorgada por AENOR, conforme a la norma ISO 20400, posicionándose como la primera organización de Latinoamérica en alcanzar este reconocimiento. En 2025, la compañía logró su recertificación, reafirmando la integración efectiva de

criterios ASG en su cadena de suministro. En el estudio SSINDEX 2025, el 91 % de los proveedores evaluados manifestó un alto nivel de satisfacción con la gestión sostenible de la compañía. Lo cual contribuye a la mitigación de riesgos en la cadena logística, optimización de costos y la seguridad de las operaciones.



Nuestros socios estratégicos

Durante 2025, la gestión de proveedores mantuvo un enfoque territorial e inclusivo. El 95 % de los proveedores fueron de origen nacional y el 86 % se ubicó en las regiones donde opera la compañía, contribuyendo al desarrollo económico local.

Asimismo, el 46 % de los proveedores corresponde a micro y pequeñas empresas (MYPE), mientras que el 23 % de las empresas proveedoras son lideradas por mujeres, evidenciando avances en la promoción de diversidad e inclusión en la cadena de suministro.

Los armadores pesqueros son parte de nuestra cadena de suministro, socios estratégicos en el mar. Durante 2025, 26 socios estratégicos para el abastecimiento de materia prima ubicados principalmente en la zona norte del país.

Gestión 2025

Durante el periodo, se fortalecieron los mecanismos de control, seguimiento y evaluación de proveedores. Se realizaron visitas presenciales a proveedores estratégicos para verificar el cumplimiento de criterios ASG, y se robusteció el proceso de homologación mediante la incorporación de estos criterios en el portal de proveedores.

Adicionalmente, se consolidó el ecosistema de monitoreo a través de indicadores de gestión implementados en Power BI, mejorando la trazabilidad y la toma de decisiones basada en datos. En este contexto, se concretó el cierre del programa “Crece con Austral”, como parte de la estrategia integral de desarrollo de proveedores.

PDP: ¡Crece con Austral!

En el marco de la estrategia de compras sostenibles, en 2025 se concluyó el Programa de Desarrollo de Proveedores “¡Crece con Austral!”, orientado a proveedores y armadores. Esta iniciativa se enfocó en la transferencia de capacidades mediante asesorías virtuales personalizadas en criterios ASG, facilitando su incorporación en la gestión empresarial.

El programa contó con la participación de 136 empresas proveedoras y 26 armadores, de los cuales aproximadamente el 79 % corresponde a micro y pequeñas empresas. Durante más de un año, los participantes fueron capacitados en materias clave como gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo, gestión empresarial, relacionamiento comunitario, condiciones laborales, derechos humanos, y ética y transparencia.

El programa culminó con resultados que evidencian avances significativos en el grupo de proveedores, donde los indicadores de madurez empresarial y de criterios ASG se incrementaron a un nivel previsible de 3.08, incrementando 1.5 puntos frente a su diagnóstico inicial. Asimismo, los armadores pesqueros

alcanzaron un nivel de 1.60 en criterios ASG. Estos resultados se miden en una escala de 0 a 5, conforme a la metodología CRIS de Impacto Positivo.





Capítulo 8

Gestión Social

En Austral, entendemos la generación de valor social como un componente fundamental de nuestras operaciones. En línea con este compromiso, desarrollamos e implementamos programas y acciones planificadas que buscan generar un impacto positivo y sostenido en las comunidades donde estamos presentes. Para ello, trabajamos de manera articulada con diversos grupos de interés, manteniendo una relación cercana y colaborativa con los habitantes de los distritos de Coishco, Chancay, Callao, Pisco e Ilo.

Nuestro Plan de Responsabilidad Social se estructura en cuatro pilares estratégicos: Nutrición y Salud, Educación y Empleo, Desarrollo Social y Medio Ambiente. A través de estos ejes, priorizamos intervenciones orientadas a promover la sostenibilidad y el bienestar social, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de las personas en nuestras zonas de influencia. En el ámbito de Nutrición y Salud, impulsamos hábitos de vida saludables y facilitamos el acceso oportuno a servicios de atención médica.

En Educación y Empleo, promovemos oportunidades laborales y formativas, orientadas a fortalecer capacidades y

fomentareldesarrollodeunfuturosostenible. En Desarrollo Social, apoyamos iniciativas comunitarias y culturales que fortalecen la cohesión social y la inclusión. Finalmente, en Medio Ambiente, incorporamos acciones orientadas a la protección y conservación del entorno.

A través de la implementación de estos programas, reafirmamos nuestro compromiso en generar impacto social positivo en las comunidades donde operamos.

Empleamos la herramienta de SSINDEX para medir las percepciones de nuestros grupos de interés en relación a la gestión de sostenibilidad de la empresa, la calidad del relacionamiento con nuestros grupos de interés, el impacto de nuestros programas y la conducta empresarial. Respecto a la gestión 2025, el estudio identificó un nivel de satisfacción del 59%.

La inversión en programas sociales en los diferentes puertos donde operamos, en alianza con las APRO en donde participamos, y en donaciones alcanzó un total de \$ 210,907.38.

Programas y actividades	\$63,626.08
Donaciones	\$ 46,110.97
AproChancay	\$ 66, 272.33
AproPisco	\$ 34,898.00
Total	\$ 210, 907.38



Nuestros Programas

Tu Futuro

En alianza con la Fundación Forge, implementamos el programa “Tu Futuro”, mediante el cual otorgamos becas a jóvenes *NiNi de entre 18 y 24 años en nuestras zonas de influencia. Esta iniciativa está orientada al fortalecimiento de competencias blandas y técnicas, complementadas con un acompañamiento enfocado en su inserción al mercado laboral. Durante 2025, el programa benefició a 100 jóvenes, de los cuales 80 culminaron el proceso formativo.

Creciendo Juntos

Con el objetivo de promover la formalización de pescadores artesanales y trabajadores de bahía en nuestras zonas de operación, implementamos el programa “Creciendo Juntos”. A través de esta iniciativa, brindamos acompañamiento en la gestión de licencias y carnets que les permiten desarrollar sus actividades conforme al marco normativo vigente.

Durante 2025, en Coishco, 8 pescadores artesanales de la asociación ASUPACC iniciaron su proceso de formalización.

En Callao, 21 trabajadores de bahía de la Asociación de Chalaneros obtuvieron sus licencias y 3 se encuentran en proceso. Asimismo, en Pisco, 20 pescadores de la asociación APAMACHIP obtuvieron sus licencias y otros 20 continúan en proceso de formalización.

Muévete

Implementamos el programa “Muévete” con el objetivo de promover espacios de recreación y vida saludable para niños, niñas y jóvenes en nuestras zonas de influencia. La iniciativa contempla dos ediciones anuales que incluyen talleres deportivos y culturales, como fútbol, vóley y danza (moderna y típica). Durante 2025, la edición de verano, se desarrolló entre febrero y marzo en el distrito de Coishco, donde participaron 254 beneficiarios. Por su parte, la edición de invierno, realizada entre septiembre y diciembre en el mismo distrito, contó con 168 participantes.

Armada de Hierro

Participamos en el programa “Armada de Hierro”, una iniciativa de la Sociedad Nacional de Pesquería orientada a contribuir a la reducción de la anemia infantil mediante acciones de detección temprana y promoción de una alimentación rica en hierro. Durante 2025, en el distrito de Coishco se tamizó a 38 niños y niñas, identificándose 3 casos de anemia, de los cuales 2 lograron recuperarse tras el seguimiento nutricional.

Asimismo, los participantes y sus familias accedieron a charlas informativas y talleres prácticos sobre alimentación saludable. Respecto a la campaña dirigida a hijos e hijas de colaboradores, se evaluó a 38 menores, detectándose 1 caso de anemia, el cual fue acompañado mediante un programa de seguimiento nutricional, logrando su recuperación. Esta intervención también incluyó sesiones educativas y demostrativas orientadas a promover hábitos alimenticios saludables.

Net Positiva

A través de la valorización de redes de pesca en desuso, impulsamos el programa “Net Positiva”, el cual permite generar un fondo destinado al desarrollo de proyectos socioambientales en nuestras comunidades de influencia. Durante el 2025, se recolectaron 308,83 toneladas de redes en desuso, destinadas a su reciclaje como materia prima.

En el marco de este programa, se implementaron diversas iniciativas en el distrito de Coishco y otras zonas de intervención. Entre ellas, la instalación de un área de juegos de material reciclado en la I.E. Eduardo Ferrick, la ejecución de campañas de sensibilización ambiental, así como jornadas de limpieza de playas y talleres de segregación de residuos dirigidos a recicladores y promotores ambientales. Asimismo, se desarrollaron acciones orientadas al fortalecimiento de capacidades educativas, como la implementación de un biohuerto y el desarrollo de capacitaciones en la I.E. Ramón Castilla.



Tiendita Austral

Esta iniciativa tiene como propósito brindar apoyo económico a colaboradores y sus familias que atraviesan situaciones complejas, como enfermedades oncológicas, gastos de sepelio u otras necesidades especiales. El financiamiento del fondo se genera a partir de la comercialización de productos solidarios dirigidos exclusivamente a nuestros colaboradores, así como de actividades internas como los “Kioskos Solidarios”, organizados por distintas áreas.

Durante 2025, la Tiendita Austral benefició a un total de 15 colaboradores, de los cuales 5 correspondieron a apoyos oncológicos, 6 a gastos de sepelio y 4 a apoyos especiales. Estas acciones reflejan nuestro compromiso sostenido con el bienestar integral de nuestros colaboradores y el fortalecimiento de una cultura de solidaridad dentro de la organización.

Nuestras acciones de gestión social como sector pesquero:

A través del trabajo articulado con empresas asociadas a la Sociedad Nacional de Pesquería, el sector pesquero viene fortaleciendo sus iniciativas de gestión social en los distintos puertos donde opera. Este enfoque colaborativo permite implementar acciones de mayor alcance, orientadas a impulsar el desarrollo local, fortalecer el relacionamiento con los grupos de interés y generar valor sostenible en las zonas de influencia.



APROPISCO

APRO Pisco, entidad conformada por Austral Group y Tecnológica de Alimentos S.A. (TASA), articula iniciativas de gestión social en los distritos de Pisco, San Andrés y Paracas, enfocadas en salud, medio ambiente, fortalecimiento de capacidades y relacionamiento comunitario.

Durante 2025, en el eje de salud y nutrición, se fortaleció el programa Armada de Hierro, mediante la entrega de 7 toneladas de pescado fresco a 28 comedores populares, contribuyendo a la seguridad alimentaria y promoviendo el consumo de productos hidrobiológicos. Asimismo, se realizaron campañas de tamizaje dirigidas a niños menores de 3 años, logrando evaluar a 170 niños, de los cuales se identificaron 3 casos de anemia, los cuales se encuentran en seguimiento para su recuperación.

De manera complementaria, se desarrollaron campañas integrales de salud en articulación con centros de salud y organizaciones locales, brindando atención a población vulnerable, incluyendo niños, adultos y organizaciones sociales de pescadores (OSPAs).

En el eje ambiental, se ejecutaron jornadas de limpieza de playas y actividades de sensibilización como ferias ambientales, eco trueques y concursos, promoviendo la participación activa de la comunidad en la conservación del entorno marino-costero.

Asimismo, a través del programa Escuelas Ecoeficientes, se intervino en 3 instituciones educativas, beneficiando 413 personas, entre estudiantes, docentes y padres de familia, mediante acciones de educación ambiental y la implementación de biohuertos escolares, fomentando prácticas sostenibles y el uso responsable de recursos.

En el componente de fortalecimiento de capacidades, se desarrollaron acciones orientadas a la formalización y capacitación de las OSPAs, contribuyendo a la formalización del sector pesquero y al fortalecimiento de sus capacidades productivas. Además, se realizaron talleres de repostería y capacitaciones en primeros auxilios, que beneficiaron a alrededor de 90 personas entre pescadores y sus familiares.

APROChancay

Adicionalmente, se implementaron iniciativas de equidad de género junto con los colaboradores de las plantas pesqueras. En coordinación con el Centro de Emergencia Mujer, se abordaron temas como prevención de la violencia, comunicación y promoción de igualdad. Finalmente, en el eje de relacionamiento comunitario, se fortaleció el vínculo con autoridades locales, instituciones y comunidades mediante actividades sociales y culturales, así como el apoyo a organizaciones de pescadores artesanales e instituciones del territorio.

APRO Chancay es una asociación integrada por empresas pesqueras que operan en la bahía de Chancay, orientada a la implementación de programas de gestión social bajo un enfoque de desarrollo sostenible en su zona de influencia. Durante 2025, se ejecutaron iniciativas en cinco líneas de acción: salud y nutrición, cuidado ambiental, educación, fortalecimiento de capacidades y relacionamiento comunitario.

En el eje de salud y nutrición, se fortaleció el programa Armada de Hierro, logrando tamizar a 300 niños, de los cuales 54 fueron diagnosticados con anemia y se recuperaron 48. Asimismo, se realizaron sesiones demostrativas de alimentación saludable y campañas integrales de salud, beneficiando a más de 1,000 personas en el distrito.

Adicionalmente, se implementaron acciones de seguridad alimentaria, incluyendo la donación de aproximadamente 9 toneladas de pescado fresco a comedores populares y adultos mayores, así como la entrega de alimentos no perecibles a población vulnerable.

En el eje de cuidado ambiental, se

desarrollaron iniciativas orientadas a la conservación del entorno, tales como jornadas de limpieza de playas, actividades por el Día Mundial de los Humedales, campañas de arborización y la implementación del programa Escuelas Ecoeficientes, mediante el cual se instalaron 9 biohuertos escolares y sistemas de compostaje en instituciones educativas.

En el componente de fortalecimiento de capacidades, se implementaron programas de desarrollo económico local, entre los que destacan:

- El programa Fondo Semilla, orientado a emprendimientos locales.
- El Diplomado en Operador Logístico Portuario, que contribuyó a la empleabilidad de jóvenes del entorno.
- Talleres de gastronomía, panadería y programas de emprendimiento dirigidos a población vulnerable, con énfasis en mujeres y lideresas comunitarias.

En el eje de educación, se desarrollaron programas recreativos, deportivos y formativos que beneficiaron a niños, niñas y adolescentes, así como iniciativas de

Comité Descentralizado de Responsabilidad Social de Coishco:

prevención de la violencia y fortalecimiento de habilidades familiares.

Finalmente, en el eje de relacionamiento comunitario, se mantuvo una participación activa en espacios de articulación local con autoridades e instituciones, fortaleciendo la gobernanza territorial y la coordinación de acciones en beneficio de la comunidad.



En Coishco, fortalecemos nuestra intervención social mediante una alianza estratégica con las empresas Hayduk y Cantabria, a través del Comité Descentralizado de Responsabilidad Social. Esta articulación permite desarrollar iniciativas conjuntas orientadas a generar valor en nuestras comunidades de influencia.

En el eje de salud, frente a la emergencia sanitaria por dengue, el Comité, en coordinación con la Red de Salud Pacífico Norte y la Municipalidad de Coishco, ejecutó una fumigación masiva en todo el distrito. Para ello, se aportaron 744 galones de gasolina y petróleo, indispensables para la operatividad de las máquinas de fumigación. Asimismo, se distribuyeron insumos preventivos como repelentes y bloqueadores.

En el eje ambiental, se llevó a cabo una jornada de limpieza en la playa de la Caleta de Coishco, con la participación de colaboradores de las empresas, pescadores artesanales y sus familias,



así como autoridades locales. Como resultado, se recolectaron 4.2 toneladas de residuos sólidos.

En línea con el fortalecimiento de la infraestructura de salud, y en respuesta a una solicitud del Ministerio de Salud (MINSA), el Comité contribuyó a la instalación de un techo metálico en el Centro de Salud de Coishco, destinado a habilitar un espacio para la implementación de una máquina de rayos X. Esta intervención fue cofinanciada por Austral, Hayduk y Cantabria

Adicionalmente, en el mes de julio, el Comité ejecutó la instalación de un techo para la zona de almacén del Centro de Salud de Coishco, contribuyendo a mejorar las condiciones operativas del establecimiento.

*NiNi (Jóvenes que ni estudian ni trabajan)

The background of the slide is a photograph of a large blue ship on a deep blue ocean under a clear sky. A white grid of lines is superimposed on the water, converging towards the ship. Some lines are solid, while others are dashed.

Índice de contenidos

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Pacto Mundial	Omisión
GRI 2: Contenidos generales	2-1: Detalles organizacionales	12			
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	43			
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	1			
	2-4: Actualización de información	-			El presente reporte no cuenta con ninguna actualización de la información en el periodo del informe.
	2-5: Verificación externa	-			Austral Group no realiza la verificación externa del Reporte de Sostenibilidad, ni ningún tipo de auditoría externa del mismo.
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	12			
	2-7: Empleados	47			
	2-8: Trabajadores que no son empleados	47			
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	20			
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	20			
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	20			
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	18			

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Pacto Mundial	Omisión
GRI 2: Contenidos generales	2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos				
	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	-			
	2-15: Conflictos de interés	23			
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas	24			
	2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno				Confidencialidad
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno				Confidencialidad
	2-19: Políticas de remuneración				Confidencialidad
	2-20: Proceso para determinar la remuneración				Confidencialidad
	2-21: Ratio de compensación total anual				Confidencialidad
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	29			
	2-23: Compromisos y políticas	29			
	2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	29			
	2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	21			

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Pacto Mundial	Omisión
GRI 2: Contenidos generales	2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	24			
	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas				
	2-28: Afiliación a asociaciones	18	ODS 17		
	2-29: Participación de los grupos de interés	34			
	2-30: Convenios de negociación colectiva	57		Principio 3	
TEMAS MATERIALES					
GRI 3: Temas materiales	3-1: Proceso para determinar temas materiales	35			
	3-2: Lista de temas materiales	35			
Gestión prácticas ambientales					
GRI 3: Temas materiales	3-3: Gestión de los temas materiales	-	-		
GRI 304: Biodiversidad	304-2: Impacto significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	14	ODS 7	Principio 7 Principio 8 Principio 9	
GRI 303: Agua y efluentes	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	63	ODS 6		
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	63			

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Pacto Mundial	Omisión
GRI 303: Agua y efluentes	303-3 Extracción de agua	63	ODS 6		
	303-4 Vertido de agua	63			
	303-5 Consumo de agua	63			
GRI 306: Residuos	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	65	ODS 12		
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	65			
	306-3 Residuos generados	65			
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	65			
	306-5 Residuos destinados a eliminación	65			
Sostenibilidad de los recursos hidrobiológicos					
GRI 3: Temas materiales	3-3: Gestión de los temas materiales				
GRI 304: Biodiversidad	304-2: Impacto significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	20	ODS 14	Principio 10	
Cambio Climático					
	3-3: Gestión de los temas materiales		ODS 13		
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	66			

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Pacto Mundial	Omisión
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a a energía (alcance 2)	66	ODS 13		
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	66			
Seguridad y salud en el trabajo					
GRI 3: Temas materiales	3-3: Gestión de los temas materiales		ODS 8		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	58			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	58			
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	58			
	403-6 Promoción de la salud de trabajadores	58			
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	58			
	403-9 Lesiones por accidente laboral	58			
Comunidades locales					
GRI 3: Temas materiales	3-3: Gestión de los temas materiales		ODS 1 – 2-3- 4 – 11		
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	73			

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Pacto Mundial	Omisión
Gestión sostenible de la cadena de suministros					
GRI 306: Residuos	3-3: Gestión de los temas materiales		ODS 8		
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	70			
Calidad e inocuidad de los productos					
GRI 3: Temas materiales	3-3: Gestión de los temas materiales		ODS 12		
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad	16			
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y seguridad	-			No se presentaron casos de incumplimiento durante el 2025.
Buen Gobierno Corporativo y sistema de gestión compliance					
GRI 3: Temas materiales	3-3: Gestión de los temas materiales		ODS 16	Principio 10	
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	23			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	23			
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	23			

Estándar GRI	Contenido	Página	ODS	Pacto Mundial	Omisión
Derechos Humanos					
GRI 3: Temas materiales	3-3: Gestión de los temas materiales			Principio 1 Principio 2 Principio 4 Principio 5	
IPN* 1: Derechos Humanos	Derechos Humanos	27 IPN*1			
Gestión del talento y bienestar					
	3-3: Gestión de los temas materiales		ODS 10		
	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	48			
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleados	50			
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	50			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.	56			
Diversidad, equidad de género e inclusión					
GRI 3: Temas materiales	3-3: Gestión de los temas materiales		ODS 5 -10	Principio 6	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	52			





Austral Group
Austevoll Seafood Company