



 CAMPOSOL

INFORME DE

SOSTENIBILIDAD  
2011



# ININFO

# SOST

INFORME DE

SOSTENIBILIDAD

2011



*Esta es una herramienta de gestión que permite medir el avance y crecimiento de la empresa a nivel social, económico y ambiental. A través de ella Camposol reporta su gestión, basada en estándares internacionales como el Pacto Global y el Global Reporting Initiative (GRI). Lo hace para demostrar la transparencia en la gestión y presentar los avances en cada indicador. Este reporte lo certifica Responde en su validación como consultor independiente.*



# CONTENIDO

<b>1 Carta del Presidente Ejecutivo</b>	6
<b>2 Perfil de CAMPOSOL</b>	8
2.1 Misión, visión y valores	
2.2 Camposol en cifras	
<b>3 El Desarrollo Sostenible para CAMPOSOL</b>	12
3.1 Política y lineamientos de Responsabilidad Social y de Relaciones con la Comunidad	
3.2 Tercer Informe de Sostenibilidad	
3.3 Buen Gobierno corporativo	
3.4 Gestión de riesgos	
<b>4 Desafíos en Desarrollo Sostenible</b>	22
4.1 Creación y protección del valor compartido	
4.2 Bienestar de la comunidad y colaboradores	
4.3 Cuidado del Ambiente	
4.4 Aseguramiento de la calidad	
4.5 Desarrollo de productos, clientes y mercados	
4.6 Gestión de la reputación	
<b>5 Anexos</b>	66
<b>6 Glosario</b>	75
<b>7 Contacto</b>	76



## Principales indicadores en Camposol

<b>Económicos</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
EBITDA (miles USD \$)	8.8	20.4	30.8
PLANILLA BRUTA (USD \$)	27,110,827.35	34,291,784	51,334,659.50
VENTAS TOTALES (miles USD \$)	122,7	119,3	167.8
DEUDA (miles USD \$)	----	82,315	81,794
PATRIMONIO NETO (miles USD \$)	----	243,160	233,626
ACTIVOS TOTALES (miles USD \$)	----	376,044	377,331

### **Ambientales**

Consumo energético total (GJ)	200,366	246,495	369,819.90
Emisiones en tCO2 equivalente	18,547	25,026	35,419
Inversiones ambientales (USD \$)	4,122,778.09	1,436,536	1,481,440.24

### **Sociales**

Total de colaboradores	9,104	10,332	12,196
Número de accidentes	----	242	282
Número de días perdidos	----	----	1775
Horas de formación en seguridad y salud ocupacional	93.3	129	175
% de personas cubiertas por convenio colectivo	16	14	16
% de mujeres en planillas	28	33	33.49
Cantidad de mujeres en puestos directivos	21	29	24
Cantidad de mujeres en el directorio	1	1	1
Inversión en capacitaciones a colaboradores (USD \$)	33,170.38	170,101.24	204,540.98
Horas de capacitación al año	916	1055	2033
Cantidad de comunicaciones recibidas por la comisión de ética relacionadas con el código de conducta	----	33	25



# CA CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO EJ

Tengo el orgullo de presentar el Tercer Informe de Sostenibilidad de Camposol, documento que representa nuestro compromiso a nivel de responsabilidad social, ambiental y económica en concordancia con las Metas del Milenio y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del cual somos miembros activos desde el 2008.

De acuerdo a nuestro Planeamiento Estratégico, Camposol apunta a construir una empresa de USD 500 millones en ventas con un 20% de margen EBITDA al 2015, creando valor social en stakeholders priorizados y reduciendo el impacto ambiental de nuestras operaciones. De esta manera consideramos el triple resultado – económico, social y ambiental- en cada una de nuestras decisiones.

Camposol fue la primera empresa agroindustrial peruana en presentar un informe de sostenibilidad en 2009, alineado al GRI (Global Reporting Initiative), la mayor iniciativa mundial para reportar avances en temas de desarrollo sostenible. En nuestro segundo informe, correspondiente al 2010, tuvimos una auto calificación “B”. Para esta edición hemos solicitado la validación de un tercero independiente, con el objetivo de lograr una calificación “B+”, lo que demuestra nuestra búsqueda de los mayores estándares de gestión a nivel mundial.

Otro de nuestros logros durante el 2011 fue implementar el Código de Conducta BSCI (Business Social Compliance Initiative) uniéndonos a esta importante iniciativa mundial.

Consideramos a nuestros colaboradores como el recurso más importante de la organización, por eso potenciamos sus capacidades mediante capacitaciones internas y externas. En el 2011 se continuó con el programa de habilidades gerenciales, involucrando a superintendentes y jefes de área de planta, de fondos y de nivel administrativo.

Estamos fortaleciendo nuestro trabajo en seguridad y salud ocupacional con la meta de minimizar el nivel de accidentabilidad. Para ello venimos implementando un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional que garantice la integridad y salud de nuestros colaboradores.

Hemos desarrollado el Programa de Psicoprofilaxis Obstétrica y Estimulación Prenatal dirigido a las

madres gestantes de la empresa. Hemos puesto en marcha la panadería “La Casa del Pan”, un importante proyecto de emprendimiento juvenil en Chao. También implementamos el Comité de Seguridad Ciudadana de la Comunidad de San Juan de Curumuy, en Piura.

Continuamos con nuestro trabajo en responsabilidad social a través de campañas médicas dirigidas a nuestros colaboradores, sus familias y la comunidad. Hemos consolidado proyectos como nuestro Wawa Wasi Institucional “Rayito de Sol”, el Puesto de Salud de Nuevo Chao y el proyecto de emprendimiento juvenil Lavandería “Manos Solidarias”.

Hemos implementado una Política de Agricultura Sostenible orientada a que nuestra producción sea más eficiente, tanto económica como ambientalmente. Hemos incrementado nuestro presupuesto para proteger el ambiente, invirtiendo en investigación de nuevas alternativas para el control de plagas y enfermedades, en sistemas de riego y en auditorías energéticas para mejorar la eficiencia de consumos eléctricos y el tratamiento de nuestros efluentes industriales.

Por segundo año consecutivo, calculamos la Huella de Carbono para plantear oportunidades y proyectos que mitiguen las emisiones de gases efecto invernadero y hemos desarrollado nuestro Plan Integral de Conservación para cuidar los ecosistemas presentes en nuestros fundos.

Es importante destacar que, por primera vez, realizamos mesas de diálogo con nuestros principales grupos de interés en Piura y La Libertad, con el fin de compartir la información contenida en nuestros informes de sostenibilidad.

Finalmente quiero decir que sin el valioso esfuerzo y compromiso de cada uno de nuestros colaboradores no podríamos alcanzar estos logros.

Samuel Dyer Coriat  
Presidente Ejecutivo



# PE

# EL PERFIL DE CAMPOSOL

# CA

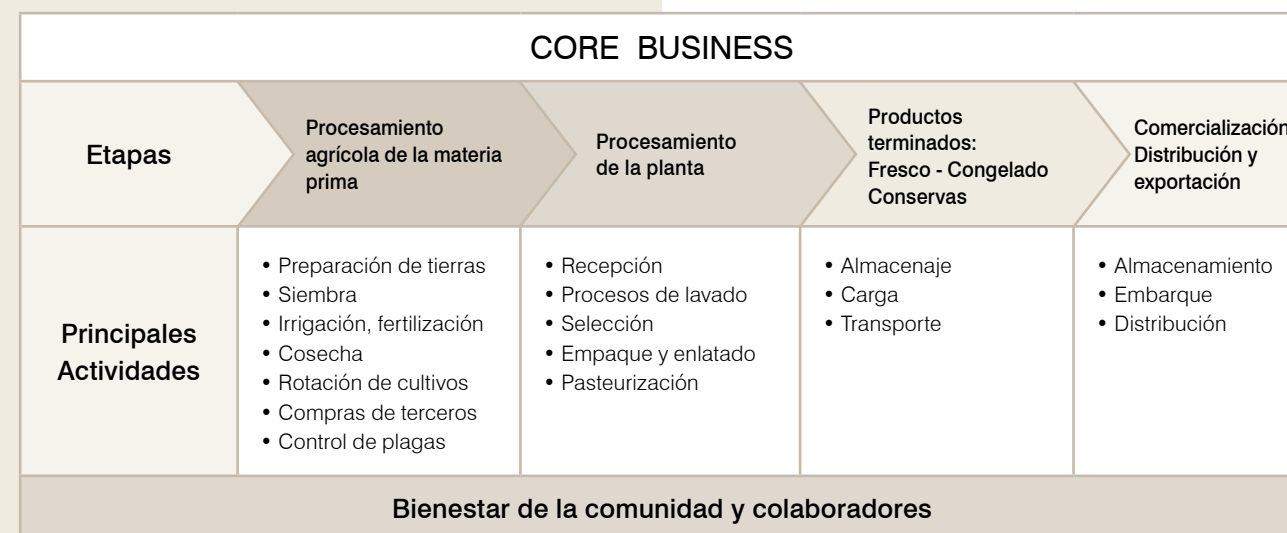
Camposol S.A. es la empresa agroindustrial líder en el Perú, la mayor exportadora de espárragos del mundo y va camino a convertirse en la mayor productora de palta a nivel internacional. Los principales productos de Camposol son: espárragos verdes y blancos, pimiento piquillo, alcachofas, paltas, mangos, uvas y mandarinas. Los productos son envasados frescos, congelados o en conserva y se exportan a los principales mercados de Europa, Estados Unidos y Asia.

La compañía es propietaria de todos los campos en los que opera, teniendo el control total de las fases de siembra, crecimiento, cultivo y empaquetamiento de productos finales. Cuenta actualmente con más de 24 mil hectáreas, de las cuales 7,300 se utilizan para fines agrícolas. Por ser un negocio verticalmente integrado, desde el campo hasta el producto final, Camposol garantiza que solo alimentos de la mejor calidad sean ofrecidos a su amplia gama de clientes en todos los continentes.

Las operaciones de Camposol se ubican en los departamentos de La Libertad, Piura y Tumbes y cuenta con oficinas administrativas en la ciudad de Lima.

La empresa brinda empleo formal a un promedio de 10 mil trabajadores en temporada alta y se rige por valores éticos y los más altos estándares de sostenibilidad, que garantizan el triple resultado – económico, social y ambiental – en todas sus decisiones.

La compañía es propietaria de todos los campos en los que opera teniendo el control total de las fases de siembra, crecimiento, cultivo y empaquetamiento de sus productos finales. Cuenta actualmente con más de 24 mil hectáreas.



## 2.1 Visión, misión y valores

### VISIÓN

Ser una empresa proveedora de productos agrícolas de marca y de calidad, internacionalmente admirada.

### MISIÓN

Satisfacer de forma confiable las necesidades de frutas y verduras de nuestros clientes y consumidores de todo el mundo, con eficiencia, calidad y responsabilidad.



Somos honestos, honramos nuestros compromisos, asumimos las consecuencias de nuestro proceder, considerando siempre el triple resultado: económico, social y ambiental.



Valoramos y reconocemos a las personas, propiciamos el buen trato dentro de un ambiente donde las ideas y la retroalimentación son altamente valoradas.



Compartimos nuestros objetivos y estrategias, nos esforzamos por ser comunicativos y transparentes, fomentando un ambiente abierto y flexible donde prevalezcan los objetivos del equipo sobre los personales.



Nos esforzamos por lograr la eficiencia en toda la cadena de valor mientras mantenemos una disciplina férrea sobre nuestro manejo de costos e implementamos políticas que impidan gastos de cuestionable necesidad.



Todos trabajamos para obtener los más altos estándares de desempeño, innovación y calidad en todas nuestras áreas, procesos, actividades y productos, prestamos atención a los detalles y nos esforzamos por cumplir con las exigencias y expectativas del mercado internacional.

## 2.2 Camposol en cifras

En el 2011 las ventas totales de Camposol ascendieron a USD 167,8 millones (USD 119,3 millones en 2010), lo que representa un incremento de 40,7% respecto al año anterior. Las principales razones para el incremento fueron las mayores ventas de paltas y uvas, lo que representa un adicional de USD 19,2 millones y USD 11,5 millones, respectivamente, debido principalmente a las nuevas plantaciones cada vez más productivas y la apertura del mercado de los EE.UU. para la palta peruana Hass. Otros productos como el langostino, el espárrago, el pimiento y los mangos, también crecieron en USD 6,6 millones, USD 3,1 millones, USD 2,9 millones y USD 2,6 millones, respectivamente, en comparación con el año anterior.

El EBITDA fue de USD 30.8 millones en el 2011, lo que representa un incremento de 50,7% respecto al año anterior.

Es destacable que durante el 2011 el volumen vendido de palta fresca fue de 15.823 toneladas, lo que representa un record para la compañía con un incremento de 40,1% respecto al 2010. Este incremento se debe a las nuevas siembras que entraron en cosecha. Además los precios se incrementaron con respecto al 2010 gracias a la apertura del mercado americano a la palta peruana.

Asimismo, Camposol cosechó por primera vez sus nuevas 350 hectáreas de uvas sembradas entre el 2010 y 2011, con lo cual el volumen obtenido fue significativamente más alto que el 2010. La compañía vendió 6.598 toneladas durante el 2011. Esto representa un crecimiento de 285 % con relación al año anterior.

### Valor económico directo generado y distribuido

	(en miles de USD)		
	2009	2010	2011
<b>Valor económico directo</b>			
Ingresos	122.7	119.3	168
<b>Valor económico distribuido</b>			
Costes operativos (1)	26	28	35
Salarios y beneficios sociales para los empleados	32	38	59
Pago de impuestos al estado	0.51	1	5
Inversiones en la comunidad	0.64	0.151	0.177
Dividendos pagos a todo tipo de accionistas	0	0	0
Pago de intereses a proveedores de fondos (gastos financieros)	10	9	8
<b>Valor económico retenido</b>			
Valor económico generado menos valor económico distribuido.	53	43	61

1 Incluye pago a proveedores



# DE EL DESARROLLO SOSTENIBLE PARA CAMPOSOL CA

## 3.1 Políticas y lineamientos

### de responsabilidad social y de relaciones con la comunidad

Desde hace cinco años, Camposol decidió apostar por el desarrollo sostenible como una manera inteligente de hacer negocios. Hoy más que nunca considera que para garantizar su sostenibilidad es indispensable asegurar que se cumplan los principios éticos, el respeto a las personas y al ambiente. Para ello actúa según las Metas del Milenio y los principios del Pacto Mundial, del cual es miembro desde febrero de 2008. El Sistema de Gestión en Responsabilidad Social de Camposol se basa en seis líneas de acción o desafíos:

#### 1. Bienestar de los colaboradores y la comunidad

Contribuir al desarrollo personal de los colaboradores, de sus familias y de la comunidad, mediante acciones que brinden una mejor calidad de vida y promuevan el desarrollo.

#### 2. Cuidado del ambiente

Proteger el ambiente a través del uso racional de los recursos naturales y la energía, así como de la ejecución de estrategias para reducir la contaminación ambiental.

#### 3. Aseguramiento de la calidad y trazabilidad del producto

Esto se logra proporcionando productos de óptima calidad e innovadores que satisfagan las necesidades de los consumidores.

#### 4. Desarrollo de productos y mercados

Innovación en productos, incluyendo salud, calidad, cuidado del ambiente y atributos sociales en la estrategia de mercado. Camposol se esfuerza por cultivar una relación de confianza con sus clientes y por conocer sus negocios para promover un crecimiento conjunto.

#### 5. Desarrollo y creación del valor compartido

Crear valor compartido a través de la integra-

ción de las necesidades de los grupos de interés al plan estratégico corporativo.

#### 6. Gestión de la reputación

Obtener un óptimo desempeño en los desafíos anteriores y en el cumplimiento de normas internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Global de las Naciones Unidas (Global Compact) del cual Camposol es miembro activo desde el 2008.

Los pilares para la implementación de la política de responsabilidad social en Camposol son establecer acciones relacionadas con:

- Gestión humana
- Salud
- Seguridad
- Ambiente
- Calidad
- Comunidades

#### Política con las comunidades

Camposol establece con sus vecinos relaciones duraderas que se caracterizan por el respeto mutuo.

La gestión adecuada de las relaciones comunitarias es tan importante para el negocio como la de sus operaciones.

Se elabora un plan de comunidades cada dos años y se revisa anualmente junto con los planes estratégicos de la empresa para asegurar la inclusión adecuada y el alineamiento de los planes estratégicos con el plan de comunidades.

El respeto mutuo implica entender los desafíos y lo que es importante para los vecinos de Camposol, y transmitirles lo que es importante para la empresa. Donde opera, trata de armonizar las diferentes culturas, realidades, estilos de vida y preferencias de sus vecinos, particularmente en áreas donde el desarrollo industrial es poco conocido y/o donde se podría generar un mayor impacto.

El trabajo con las comunidades está coordinado estrechamente con la gestión ambiental y considera

las percepciones de las personas, así como las consecuencias de las actividades de la empresa.

Camposol promueve actividades relacionadas a:

1. Mejorar la calidad de vida de las comunidades vecinas a sus campos de cultivo.
2. Desarrollar actividades y proyectos sostenibles con la comunidad.

## 3.2 Tercer Informe de Sostenibilidad

### Materialidad del Informe de Sostenibilidad

Con la presentación de este tercer Informe de Sostenibilidad, Camposol reafirma su compromiso de reportar la gestión económica de la empresa, integrada con los resultados sociales y ambientales registrados durante el 2011. Desde la primera edición en el 2009, la información es presentada anualmente. Basados en indicadores del Global Reporting Initiative (GRI), principios del Pacto Mundial y Metas del Milenio, este documento contiene información de las operaciones en Chao, los fundos ubicados en Virú y Piura, y las oficinas administrativas de Lima. A partir de esta edición, se incluye información de Marinazul, empresa subsidiaria de Camposol dedicada a la producción y exportación de langostinos.

Es importante recordar que las acciones iniciales para este trabajo se remontan a abril del 2008 cuando Camposol contrata los servicios de Pricewaterhouse Coopers para realizar una evaluación sobre Responsabilidad Social. Los objetivos del proyecto se centraron en 3 aspectos fundamentales: 1. Diagnóstico de la situación de la práctica de RS y análisis de las brechas en relación a las mejores prácticas del sector agroindustrial lo que nos permitió identificar los principales desafíos de sostenibilidad y las mejores prácticas de RS en el sector, para orientar nuestro trabajo; 2. Validación de nuestros grupos de interés identificando sus sentimientos y percepciones, para perfeccionar nuestro accionar; 3. Análisis de los gastos realizados en actividades con giro social

para hacer más eficiente este gasto o redireccionarlo asegurando la sostenibilidad de los proyectos.

La empresa contempla en todas sus decisiones el triple resultado: crecimiento económico, desarrollo social y conservación del ambiente, y se esfuerza por difundir y poner en práctica los principios y valores de responsabilidad social en todos los procesos, operaciones y áreas.

Por primera vez se llevó a cabo un estudio de percepciones con los principales grupos de interés de la empresa para conocer las opiniones sobre Camposol. También se realizaron mesas de diálogo con los principales grupos de interés en Piura y La Libertad, con el fin de conversar abiertamente sobre la información de los Informes de Sostenibilidad y recibir una retroalimentación positiva.

Entre los principales temas expuestos y sugeridos se incluye:

- Fortalecer las relaciones internas con los colaboradores.
- Generar mayores oportunidades de capacitación para los colaboradores y la comunidad.
- Generar más alianzas y convenios con instituciones locales.
- Contribuir con el cuidado del ambiente.
- Generar espacios de diálogo para dar a conocer las acciones que desarrolla Camposol.

### Diálogo con los grupos de interés



Una óptima relación con los grupos de interés es un factor clave para la sostenibilidad. Por ello se realizaron actividades y estudios para satisfacer las necesidades de cada grupo: colaboradores, comunidades, inversionistas, clientes, proveedores, gobierno e instituciones y medios de comunicación.

En las mesas de diálogo realizadas con los principales Grupos de Interés, se notó la participación activa de representantes de las comunidades aledañas, sindicatos, gobierno regional, instituciones estatales y de la sociedad civil y medios de comunicación con quienes no se había definido un canal de comunicación que permita una valiosa y adecuada retroalimentación. Por ello, estas mesas de diálogo así como la encuesta bianual de percepciones e imagen son herramientas vitales para la inclusión de Grupos de Interés relevantes a la empresa.

Es importante precisar que en el caso de las comunidades aledañas, la empresa realiza también diagnósticos participativos con los miembros de dichas comunidades a fin de conocer sus necesidades prioritarias y sobre los resultados de este estudio desarrolla programas de responsabilidad social para atenderlas. Asimismo se realiza un monitoreo anual que permite evaluar si los programas y acciones desarrolladas están contribuyendo eficientemente en la solución de las necesidades identificadas.

Según los estudios realizados, los aspectos que necesitan especial atención son:

- Fomentar la RS considerando las necesidades de los grupos de interés.
- Hallar un equilibrio en el uso eficiente de recursos, para maximizar la rentabilidad.
- Efectuar monitoreos, validación y mejora continua de los programas de RS.
- Reportar resultados interna y externamente.
- Promover una cultura de colaboración y conocimiento compartido.
- Mejorar la imagen y la reputación.

En función de las preocupaciones y necesidades de nuestros grupos de interés venimos desarrollando diversos programas y acciones que se detallan a continuación:



#### Colaboradores

- Campañas de salud para la prevención, diagnóstico de enfermedades y exámenes toxicológicos.
- Programa de desarrollo de habilidades gerenciales.
- Programa de vacaciones útiles para hijos de colaboradores.
- Plan anual de capacitaciones. Fortalecimiento de prácticas de salud y seguridad ocupacional.
- Fortalecimiento de la relación con sindicatos.
- Wawa Wasi Institucional "Rayito de Sol".
- Programa de Psicoprofilaxis Obstétrica y Estimulación Prenatal.
- Club Deportivo Camposol.
- Donación de Productos.
- Comunicación Diaria:
  - Intrasol.
  - Comunicación Electrónica.
  - Periódicos murales.
  - Circuito cerrado de audio en planta
  - Comunicación en cascada
  - Programa Radial "Sembrando Juntos"
- Comunicación Trimestral:
  - Revista "El Camposolino"
- Comunicación Anual:
  - Inducción

#### Inversionistas

- Reuniones de directorio.
- Juntas generales.
- Información sobre el valor y la composición de las acciones, publicada en nuestra página web.
- Canales abiertos y directos con el presidente ejecutivo.
- Visitas de CEO y CFO.
- Comunicación Diaria:
  - Intrasol.
  - Comunicación Electrónica.
- Comunicación Trimestral:
  - Reuniones de accionistas.
- Comunicación Anual:
  - Memoria Anual.
  - Informe de Sostenibilidad.

#### Clientes

- Visitas de la Gerencia Comercial a los principales clientes en su país de origen para conocer sus necesidades. De igual modo, cuando los clientes visitan el Perú, reciben atención personalizada y

- son invitados a conocer las sedes de Camposol.
- Participación en Ferias Comerciales Internacionales.
- Comunicación Diaria:
  - Correos electrónicos.
  - Página Web.
- Comunicación Trimestral:
  - Revista "El Camposolino".
- Comunicación Anual:
  - Evaluaciones de satisfacción del cliente.

#### Comunidad

La mayoría de beneficiarios directos de los programas de responsabilidad social de Camposol, según un estudio realizado en comunidad, reconoce que la empresa les ha provisto de oportunidades para mejorar sus capacidades de organización, gestión, liderazgo, interrelación, etc., las mismas que aplican no sólo al ámbito laboral, sino también al ámbito personal.

Una óptima relación con los grupos de interés es un factor clave para la sostenibilidad. Por ello se realizaron actividades y estudios para satisfacer las necesidades de cada grupo.



En este sentido, es destacable -por ejemplo- que frente a la problemática del pandillaje y la delincuencia juvenil identificada en la localidad de Chao, provincia de Virú, en La Libertad, la empresa haya implementado proyectos de emprendimiento empresarial para los jóvenes y promueva una asociación juvenil orientada a hacer frente y prevenir dicha problemática.

Así también en comunidades del área de influencia de la empresa en Piura, se identificó a la delincuencia como uno de los problemas prioritarios de la población. Para atender esta problemática, Camposol promovió una alianza estratégica con la Policía Nacional y los miembros de la comunidad que permitió la organización e implementación de un Comité de Seguridad Ciudadana a través del cual se contrarresta y previene la delincuencia.

- Proyecto Empresarial Lavandería “Manos Solidarias”.
- Proyecto Vínculos con Proveedores Locales.
- Proyecto Empresarial Panadería “La Casa del Pan”.
- Asociación Juventud, Arte y Desarrollo.
- Centro de Salud de Nuevo Chao.
- Programas en I.E. “Abraham Valdelomar” de Nuevo Chao
- Programa de Seguridad Ciudadana en comunidades de Piura.
- Comunicación Diaria:
  - Programa Radial “Sembrando Juntos”.
- Comunicación Trimestral:
  - Visitas Institucionales
- Comunicación Anual:
  - Encuesta de percepciones.
  - Difusión de actividades en ferias de responsabilidad social y ambiental.

#### **Proveedores**

- Camposol genera una impresión favorable entre proveedores debido al volumen de producción y ventas, solidez financiera, gestión empresarial, moderna y profesional, así como el cumplimiento de obligaciones.
- La relación empresarial que los proveedores desarrollan con Camposol les permite fortalecer su desempeño, pues al abastecer a la empresa cumplen cabalmente con las exigencias del mercado internacional.
- Proyecto Vínculos con Proveedores Locales.

- Comunicación Diaria:
  - Correos electrónicos.
  - Página Web.

#### **Gobierno**

- Por medio de cartas y reuniones, Camposol mantiene informados a los principales gremios y entidades del Estado sobre sus actividades.
- Comunicación Anual:
  - Informe de Sostenibilidad.

#### **Medios de Comunicación**

- La Gerencia de Asuntos Corporativos mantiene contacto permanente con los más importantes medios de comunicación.
- Reuniones con periodistas especializados del sector.
- Comunicación semanal:
  - Emisión de notas de prensa y publicidad difundida a través de los medios de comunicación local.
  - Página Web.
- Comunicación Anual:
  - Informe de Sostenibilidad.

#### **Entidades financieras**

- Las entidades financieras perciben como favorable el desempeño de Camposol y evalúan positivamente la solidez económica, el buen manejo financiero, el profesionalismo de los cuadros gerenciales, las estrategias de gestión y las decisiones de inversión.
- Hasta el momento no se registran conflictos actuales ni potenciales que pudieran afectar las relaciones comerciales entre Camposol y el sector financiero.
- Comunicación Anual:
  - Memoria Anual.

### **3.3 Buen Gobierno Corporativo**

Camposol es una sociedad anónima pública que cumple con los principios del Código Noruego de Prácticas de Buen Gobierno Corporativo. Como

empresa listada en la bolsa de Oslo debe emitir un resumen anual de la política en relación a la versión actualizada de este código, publicada el 21 de octubre de 2009.

La gestión y control de Camposol están dirigidos por la máxima autoridad, que es el directorio de la empresa, cuya misión es velar por los intereses de los accionistas y hacer cumplir las estrategias de la compañía. El manejo y control de la empresa los comparten los accionistas –representados en asambleas generales- y el directorio, de acuerdo con la legislación empresarial de Perú y con los estándares exigidos por la Bolsa de Valores de Oslo.

Es importante mencionar que el Presidente del Directorio ocupa el cargo de Gerente General dentro de la organización. Dicha designación es propuesta y aprobada por todos los miembros del directorio durante el comité. Camposol cuenta con un Comité de Nominaciones encargado de proponer a los miembros del directorio. Actualmente, este directorio está conformado por 8 directores:

- Samuel Dyer Coriat – Presidente del Directorio
- Samuel Dyer Ampudia
- Sam Aguirre - Independiente
- Pavlos Aristodemou - Independiente
- Mimi Berdal - Independiente
- Gianfranco Castagnola - Independiente
- Walter Chumbez - Independiente
- Fabio Matarazzo di Licosa - Independiente

El objetivo del Gobierno Corporativo es regular el reparto de roles entre los accionistas y la gerencia para llevar a cabo la gestión de una manera más completa que la exigida por la legislación vigente. En este sentido, Camposol cree que un gobierno corporativo sólido crea valor, crecimiento y contribuye a menores gastos en bienes de capital. El gobierno corporativo en la empresa se basa en asegurar la transparencia y claridad dentro del negocio, garantizar un trato justo para todos los accionistas y demostrar responsabilidad en la comunicación. Esto es posible gracias a la supervisión rigurosa por parte del directorio y de la gerencia, que mantienen y fortalecen la confianza entre los inversionistas, proporcionando información clara y relevante. Para reforzar este punto, la empresa cuenta con tres comités:

- Auditoría, Control y Riesgos.
- Recursos Humanos, Ética, Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social.
- Estrategia, Desarrollo de Negocios y Finanzas.

Dichos comités colaboran con el cumplimiento de las responsabilidades del directorio. También se convoca a auditores independientes externos y a una auditoría interna que reporta riesgos, cumplimiento de principios y estándares.

Camposol cuenta con sistemas de comunicación y de monitoreo e incentivos que maximizan el rendimiento de sus recursos. Para mayor información de los reportes a bolsa y temas de gobierno corporativo ver: [http://www.camposol.com.pe/espanol/en\\_investors\\_principles.html](http://www.camposol.com.pe/espanol/en_investors_principles.html)

### 3.4 Gestión de riesgos

Camposol está comprometida con las buenas prácticas de gobierno corporativo y se ha adherido al cumplimiento del Código Noruego de Prácticas de Gobierno Corporativo, que considera una sección referida a la gestión de riesgos. Para tal efecto, Camposol identifica y evalúa los riesgos estratégicos y operativos que pudieran afectar el cumplimiento de sus objetivos y establece controles y monitoreo de actividades para mitigar tales riesgos. El control interno se describe en las políticas y procedimientos, con la sistematización de los controles en SAP y el fortalecimiento del sistema y ambiente de control. Las matrices de riesgos y controles, incluyendo la evaluación de fraude, han sido completadas para la mayoría de los procesos, así como para las más importantes actividades de soporte, con base en el modelo de control del Committee of Sponsoring Organizations (COSO).

Complementando la gestión de riesgos, Camposol ha implementado una estrategia antifraude orientada a la evaluación del riesgo de fraude para minimizar y mitigar su impacto en el valor del negocio. Esta estrategia se resume en las siguientes actividades:

#### Prevención

- Diagnóstico del riesgo de fraude.
- Programas antifraude y controles internos.
- Segregación de funciones manuales y sistematizadas.
- Ambiente de control: Códigos de conducta, políticas y procedimientos.
- Comunicación y capacitación (inducción).
- Búsqueda de antecedentes.

#### Detección

- Líneas anónimas de denuncia (Canal de Denuncias).
- Certificaciones.
- Revisión de procesos y transacciones.
- Análisis proactivo de datos.

#### Respuesta

- Investigación (recuperación y análisis de evidencia física y digital).
- Cuantificación.
- Recuperación de activos.

En línea con las prácticas de Buen Gobierno Corporativo, Camposol cuenta con un código de conducta que compromete a todos los colaboradores con la integridad, los valores éticos y la reputación de la empresa; considerando como conductas inapropiadas:

- Actos fraudulentos o deshonestos como hostigamiento, parcialidad, discriminación, maltrato y acoso.
- Incumplimiento de normas legales, incluyendo aspectos relacionados al ambiente.
- Entrega o difusión deliberada o no autorizada de información de tipo financiero o relacionada con las operaciones de la empresa.

Durante el período de enero a diciembre del 2011, el canal de denuncias ha recibido 25 denuncias anónimas, de las cuales 9 fueron investigadas, 3 suspendidas por no contar con evidencia suficiente y/o no obtener respuesta de los colaboradores y 13 desestimadas por no contener información pertinente para iniciar una investigación. Las denuncias investigadas y suspendidas fueron revisadas, realizándose mejoras en los procesos y controles, así como la aplicación del reglamento interno de trabajo.

Las denuncias investigadas se refieren principalmente a los motivos de fraude o malversación de activos (22%) y robo o conducta deshonestas (44%). Para el 2012 se actualizarán los programas de sensibilización al personal de Camposol en la gestión del riesgo de fraude y la estrategia de prevención, detección y respuesta de la organización.

La difusión del código de conducta y del canal de denuncias se efectúa en forma permanente con alcance a los trabajadores empleados y obreros a través de la web empresarial, la intranet, revista institucional y afiches.

Nuestro canal de denuncias permite, a los grupos de interés como colaboradores, clientes, proveedores y terceras personas, ingresar consultas, quejas o denuncias.

Los reclamos o informes importantes y aquellos que involucren a funcionarios de la empresa serán presentados de inmediato al comité de auditoría, integrado por los miembros del directorio de Camposol, para la aplicación de acciones correctivas.

Camposol está comprometida con las buenas prácticas de gobierno corporativo y se ha adherido al cumplimiento del Código Noruego de Prácticas de Gobierno Corporativo, que considera una sección referida a la gestión de riesgos.





# DE

# DESAFÍOS EN DESARROLLO SOSTENIBLE

# SO

Principales desafíos en materia de desarrollo sostenible

Durante el ejercicio del 2011, continuamos trabajando para consolidar proyectos iniciados y ejecutar actividades programadas, bajo los desafíos determinados en el Sistema de Gestión en Responsabilidad Social, que son los siguientes:

**Alineando la estrategia de Camposol con los desafíos de sostenibilidad**

Desafíos de sostenibilidad	Grupos de interés afectados	Enfoque de RS
Bienestar de la comunidad y colaboradores	Comunidad Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la calidad de vida de los colaboradores, preocuparse por la ergonomía, entrenamiento, seguridad y salud ocupacional - OHSAS 18001.</li> <li>Generar proyectos sostenibles con la comunidad (ej: panadería, posta médica, wawa wasi, lavandería, proyecto vínculos, etc).</li> </ul>
Cuidado del ambiente	Ambiente Gobierno e instituciones Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar una cultura de ecoeficiencia: Producción más limpia, prevención de la contaminación, eficiencia energética, uso del agua y planes de contingencia</li> <li>Medición de la huella de carbono.</li> <li>Estrategia de mitigación: Manejo de residuos sólidos, líquidos y emisiones.</li> <li>Reducción de químicos hallados en los campos, plantas, etc...</li> </ul>
Aseguramiento de calidad y trazabilidad de productos	Colaboradores Mercados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar la calidad mediante sistemas de trazabilidad y el uso de productos inocuos que aseguren la lealtad de los consumidores</li> <li>Incluir a los proveedores en las políticas de RS de trazabilidad</li> <li>Obtener certificados de trazabilidad</li> </ul>
Desarrollo de productos y mercados	Mercados Competencia Colaboradores Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir salud, calidad, ambiente y atributos sociales en la estrategia de mercado</li> <li><b>ISO 9001 y otras certificaciones / auditorías.</b></li> </ul>
Creación y protección del valor compartido	Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar proyectos sostenibles que garanticen la sostenibilidad de la compañía y que se encuentren alineados al planeamiento estratégico, a la estrategia de negocio y objetivos estratégicos de la organización - <b>Global Compact</b></li> <li><b>Estudio de reputación corporativa.</b></li> </ul>
Gestión de la reputación	Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recuperar y manejar apropiadamente la reputación frente a los medios y comunidad (temas sindicales y de condiciones laborales)</li> <li>Implementar el concepto de sostenibilidad en los procesos claves de CSOL</li> <li>Reportar interna y externamente los avances y notificaciones relacionados a la sostenibilidad – <b>Indicador GRI</b></li> </ul>

Como parte del proceso de implementación del sistema de gestión de RS este año se ha trabajado con los principales grupos de interés, como son colaboradores, comunidad y ambiente, tomando en cuenta las necesidades, riesgos y oportunidades identificados.

**Riesgos:**

- Conflictos sociales.
- Incumplimiento de especificaciones de calidad por parte de terceros.
- Poca disponibilidad e incremento del costo de la mano de obra.
- Cambio en las regulaciones agrícolas.
- Escasa disponibilidad de agua.
- Efectos negativos del cambio climático en la producción agrícola del valle.
- Apreciación del nuevo sol ante las secuelas de la crisis económica mundial.
- Nuevos competidores de otros países.
- Imagen negativa frente al mercado / stakeholders.
- Volatilidad en los precios de los principales insumos de nuestra producción.

**Oportunidades:**

- Apoyo en proyectos de Residuos Sólidos (RRSS).
- Aprovechamiento de la tecnología para el desarrollo de procesos.
- Fomento del desarrollo de productos.
- Estrechar vínculos educativos y compartir buenas prácticas agrícolas con terceros.
- Certificación de agricultura sostenible.
- Alianzas estratégicas con instituciones educativas.
- Desarrollo de nuevos mercados.
- Tendencia mundial a consumir productos frescos y saludables.
- Ventajas climáticas que permiten aprovechar ventanas temporales.
- Uso de nuevas tecnologías para incrementar la vida útil de los productos.
- Adquisición de tierras.
- Uso de biotecnología como nueva herramienta.
- Desarrollo de la gestión con proveedores.

Dentro del proceso de implementación del sistema de gestión de RS se desarrolla un conjunto de acciones alineadas a los desafíos, mediante el cual la organización reduce de manera significativa cualquier impacto negativo que sus actividades pudieran

producir a los grupos de interés. Idealmente estas actividades deberían enfocarse en la prevención de los impactos antes que en su corrección.

Camposol está realizando un gran esfuerzo para implementar un sistema de gestión de RS con el apoyo de organizaciones especializadas bajo el esquema de alianzas estratégicas.

Como fomento a las buenas prácticas dentro de la organización, desde hace dos años participamos activamente en los anuarios de las Naciones Unidas. Estos documentos, presentan mejores prácticas alineadas a los principios del Pacto Mundial con el objetivo de presentar el desempeño de Camposol y los resultados obtenidos. Finalmente se presenta anualmente el Informe de Sostenibilidad al Pacto Mundial a modo de reporte de progreso de cada uno de los principios promovidos.

### 4.1 Creación y protección del valor compartido

LICENCIAS	
Comercio	
Bodegas	12
Empresa Constructora	1
Fuente de Soda	1
Restaurantes	10
Boticas	5
Vidriería	1
Piñatería	1
Ferretería	1
Ebanistería	1
Servicios	
Hotel	1
Internet	1
Locutorio	1
Laboratorio Dental	1
Discoteca	1
Peluquería	1

Institución Educativa Particular	1
Telecable	2
Casa Naturista	1
Industrias	
Panaderías	1
Empresa Agroindustrial	1
<b>TOTAL DE LICENCIAS</b>	<b>45</b>

Cabe señalar que estos negocios se han desarrollado principalmente en el distrito de Chao, aunque también se generan empleos tanto en San José como en Nuevo Chao.

Adicionalmente, de manera directa, se ha creado y compartido valor con la sociedad a través de las siguientes actividades:

Indicadores Sociales Externos	Monto USD
Combate al hambre y seguridad alimenticia	618,036.57
Total Indicadores Sociales Externos	618,036.57

### 4.2 Bienestar de la comunidad y colaboradores

**4.2.1 Comunidad**

Uno de los principales desafíos de Camposol es trabajar con las comunidades vecinas de sus zonas de influencia, en los departamentos de La Libertad y Piura, con la finalidad de potenciar su desarrollo. Para ello se realizaron estudios que permitieron identificar los principales problemas y las razones que explican dichas dificultades.

Tomando como base dichos resultados, se procede a definir los programas a realizar con las comunidades. Es importante resaltar que cada programa que se implementa es previamente conversado con los miembros de la comunidad, para que ellos mismos sean los beneficiarios a través del valor generado, evitando conflictos entre nuestros grupos de interés.



En tal sentido, es importante destacar que la empresa realiza diagnósticos participativos con la comunidad a fin de conocer sus necesidades prioritarias y sobre los resultados de este estudio desarrolla programas de responsabilidad social para atender dichas necesidades. Actualmente contamos con los siguientes programas:

#### A. Puesto de Salud Nuevo Chao

La intención de Camposol es fortalecer la relación con el poblado de Nuevo Chao, comunidad que concentra cerca del 80% de los colaboradores de la empresa. Uno de los principales programas en la agenda ha sido la implementación de un moderno puesto de salud en dicho poblado.

Actualmente la cobertura de los 6.400 habitantes del Centro Poblado de Nuevo Chao está enfocada en la atención integral de salud en las diferentes etapas de vida, priorizando la atención materno – prenatal y la de menores de 5 años. Para cumplir con ello, el centro cuenta con un médico general, una enfermera, dos técnicas en enfermería y 2 obstetras.

Actualmente se atienden los siguientes programas:

1. **Control del Niño:** Se atiende a los niños desde que nacen hasta los 11 años, brindándoles atención integral con controles de desarrollo psicomotor.
2. **Inmunizaciones:** Vacunación de niños, adultos y adolescentes.
3. **Atención del Adolescente:** Atención integral en salud dirigida a su desarrollo y al fortalecimiento de sus habilidades.
4. **Atención del Adulto y Adulto mayor:** Los adultos son atendidos y evaluados según los factores que pongan en peligro su salud, brindándoles orientación en estilos de vida saludables.
5. **Salud Sexual y Reproductiva:** Este programa brinda orientación sobre planificación familiar y busca que las parejas estén protegidas con algún método.
6. **Atención Materno Perinatal:** Está dirigido a las gestantes, mediante la vigilancia de su embarazo hasta el nacimiento de su bebe.

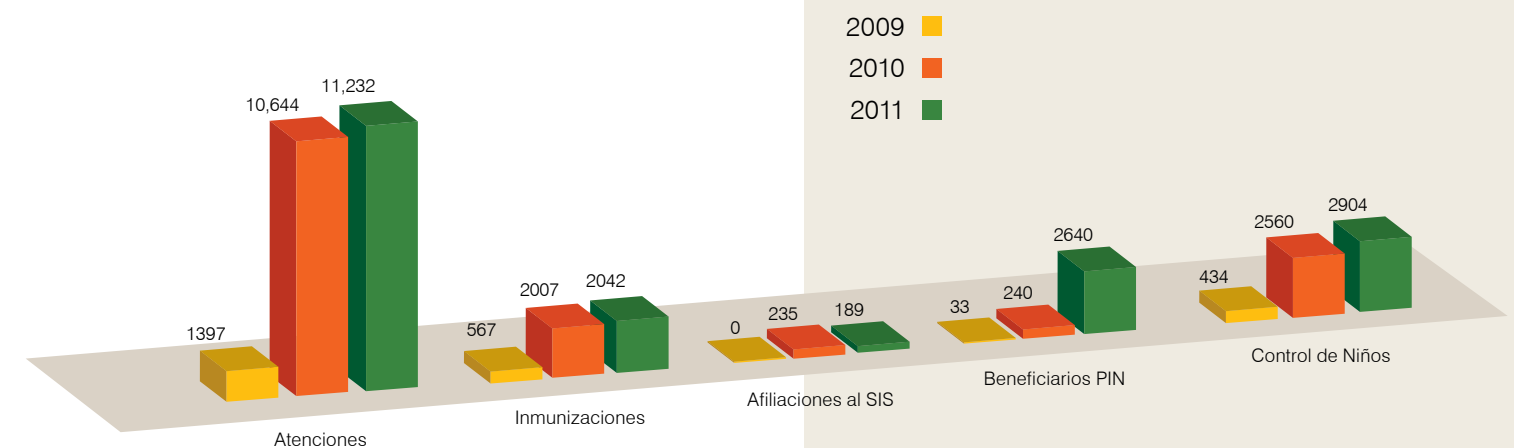


Algunos partos son atendidos en el puesto de salud, aunque todavía con dificultad debido a la falta de infraestructura.

7. **Promoción de la Salud:** Se trabaja con la población mediante charlas y orientación en sus estilos de vida, con el apoyo de diez promotoras de salud que viven en Nuevo Chao. Ellas se encargan de educar a la población y apoyar en actividades como sectorización y campañas de vacunación. Pero por falta de recursos económicos no se les puede incentivar y eso suele generar desinterés.
8. **Prevención de la Tuberculosis:** Este programa capta a las personas que presenten tos por más de 15 días, ofreciéndoles un examen de esputo para descartar tuberculosis. Cuando los resultados son positivos se les brinda tratamiento.
9. **Salud Mental:** Personas maltratadas, tanto física como psicológicamente, reciben orientación.
10. **Enfermedades No Transmisibles:** Personas con enfermedades no contagiosas, como hipertensión o diabetes, reciben orientación para mejorar su calidad de vida.
11. **Programa de Enfermedades Metaxénicas:** Se realiza un control de las enfermedades producidas por vectores o insectos, como por ejemplo la malaria, dengue, enfermedad de chagas, bartonelosis y leishmaniasis.

12. **Programa de Prevención y control de ITS-VIH/SIDA:** Para que las personas con signos de infecciones de transmisión sexual reciban tratamiento.
13. **Zoonosis (Rabia):** Seguimiento a personas mordidas por canes para vacunación y tratamiento.
14. **Consultas Externas:** Se atiende a todas las personas de los diferentes grupos etarios que acuden por alguna enfermedad. Este trabajo lo asume la obstetra debido a que no se cuenta con personal médico.
15. **Emergencias:** Se atiende a las personas según la capacidad del personal y del material con que se cuente. Las que no pueden ser tratadas en el mismo puesto son derivadas al Hospital Belén de Trujillo o al C. S. Chao.
16. **PIN:** En este programa se recibe el apoyo del PRONAA con la recepción de canastas de víveres que contienen arroz, menestras, aceite y atún, para los niños menores de 3 años, gestantes y madres que están dando de lactar. Sin embargo los insumos recibidos son insuficientes para la población de Nuevo Chao.
17. **SIS:** Un seguro integral de salud donde están incluidas todas aquellas personas que no cuentan con ningún tipo de seguro.

#### Principales indicadores de la Posta de Nuevo Chao





18. **Farmacia:** Se cuenta con los medicamentos básicos para la atención.

Estos servicios se dan gracias a la alianza estratégica entre diferentes instituciones: Camposol, Municipalidad Distrital de Chao, Municipalidad Provincial de Virú, Comité de Desarrollo de Nuevo Chao, Gerencia Regional de Salud.

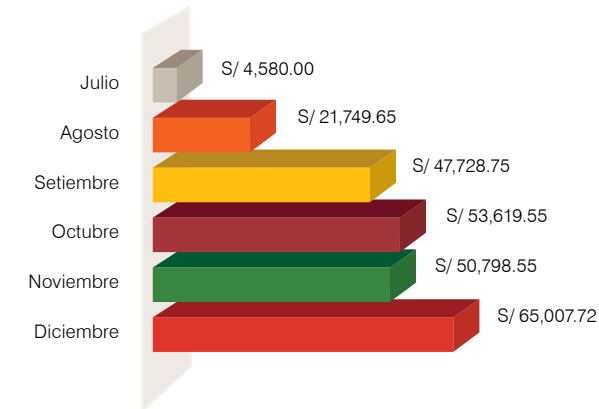
### B. Panadería “La Casa del Pan”

Constituye un proyecto de emprendimiento empresarial financiado íntegramente por la empresa Camposol, con el objetivo de brindar oportunidades de desarrollo económico y social a los jóvenes, mediante una alianza estratégica con la Asociación Juventud, Arte y Desarrollo, integrada por jóvenes de las localidades de Chao y Nuevo Chao.

La Casa del Pan es una microempresa que beneficia directamente a 12 jóvenes, creando y manteniendo puestos de trabajo que les permiten solventar estudios superiores y apoyar a sus familias. Se trata de 45 adolescentes y jóvenes, miembros de la Asociación Juventud, Arte y Desarrollo, quienes son sensibilizados, capacitados y motivados por los jóvenes protagonistas de esta iniciativa, con el fin de que puedan replicarla exitosamente. Se benefician además, de manera indirecta, las más de 50 familias de los jóvenes, las instituciones educativas de la zona y la población, quienes disfrutan de los excelentes productos de la panadería. Los principales clientes de la Casa del Pan son las empresas Camposol y Sodexo.

La Casa del Pan fue inaugurada en julio del 2011 convirtiéndose rápidamente en un modelo de microempresa exitoso, el mismo que puede ser replicado por otras empresas comprometidas con la responsabilidad social. Entre julio y diciembre del 2011, las ventas totales ascendieron a S/. 238.904, manteniendo un crecimiento sostenido cada mes. Las utilidades netas ascendieron a S/. 36.644, cifra que significó el 15% de las ventas y que la empresa considera importante por el poco tiempo que posee en el mercado manteniendo precios competitivos. Los ingresos generados permitirán a la asociación de jóvenes, quienes son los dueños de la panadería, reinvertir el dinero en hacer crecer el negocio o desarrollar nuevos proyectos que generen más oportunidades para otros jóvenes.

### Ventas 2011



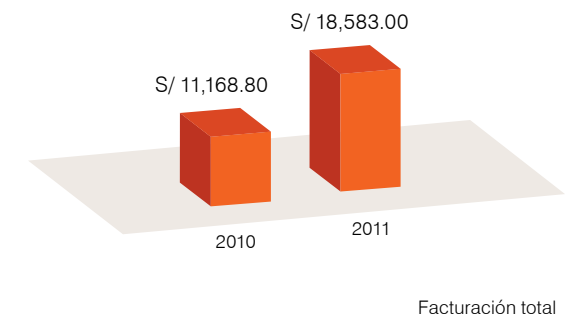
### C. Lavandería “Manos Solidarias”

Este proyecto promueve el emprendimiento en los jóvenes, orientándolos y capacitándolos de forma tal que puedan desarrollar una microempresa individual o asociada y operarla con éxito.

La microempresa denominada Servicio de Lavandería “Manos Solidarias” brinda servicio de lavado de uniformes y botas, zurcido, reparación de uniformes o costuras a Camposol, así como a la comunidad de Nuevo Chao. Tres jóvenes de la comunidad se encargan de la administración de la lavandería.

Esta microempresa brinda en total siete servicios al público, opera desde abril de 2009 y para el cierre del año 2011 registró ingresos por encima de los S/. 18.583, generando un ingreso superior en 24% con relación al año anterior.

### Facturación Total



### D. Formación Integral de niños en Wawa Wasi Institucional “Rayito de Sol”

Este proyecto tiene como objetivo contribuir con la formación integral de los niños, desarrollando su estimulación física, cognitiva y psicológica, brindándoles una alimentación adecuada.

Actualmente se vienen implementando una serie de mejoras, como la capacitación para las tutoras de los niños en diversas metodologías educativas, con el fin de mejorar el desarrollo de las habilidades cognitivas de los menores de 4 años. Las acciones incluyen sesiones con los padres, charlas de capacitación para orientarlos en la estimulación temprana y el desarrollo de habilidades en sus niños. Además se viene realizando un plan de visitas domiciliarias para conocer el entorno familiar de los niños e identificar sus necesidades psicológicas y sociales.

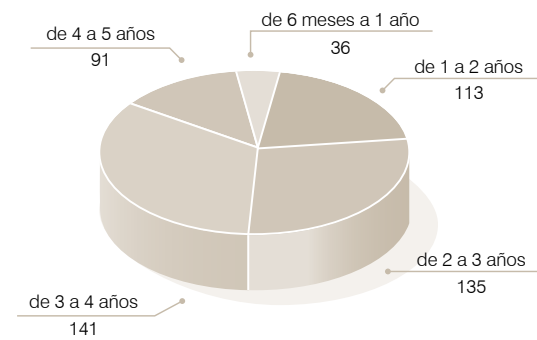
También se han realizado talleres de capacitación a tutoras de niños y madres cuidadoras de la comunidad que realizan esta labor en instituciones locales como wawa wasis comunales, Pronoeis, entre otras.

A lo largo del año 2011 se ha atendido a 513 niños, hijos de los colaboradores, de los cuales el 48% son de madres solteras. De esta manera se les apoya en el cuidado de sus hijos mientras ellos y ellas desempeñan sus labores en la empresa.

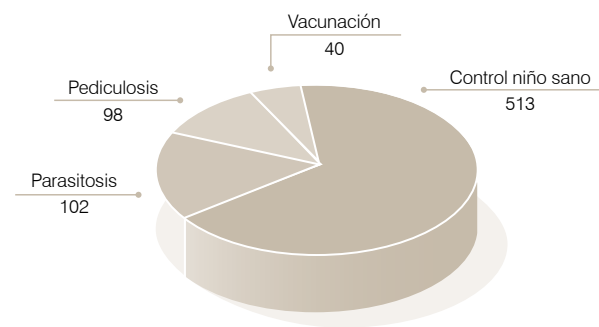
Un tema prioritario para los usuarios del WWI Rayito de Sol son las condiciones físicas en las que se desenvuelven sus niños, por lo que se han implementado otras acciones para perfeccionar las instalaciones, así como la calidad de la alimentación.

Anualmente se programan exhaustivas revisiones médicas a los niños del Wawa Wasi Institucional “Rayito de Sol”.

## Niños atendidos según edad



## Atenciones de salud



### E. Convenio con Senati

Camposol contribuye con la formación de miles de futuros técnicos profesionales liberteños, al brindar un continuo apoyo a Senati. A raíz de ello ha recibido un reconocimiento por parte de dicha institución. Cabe resaltar que gran parte de los graduados de Senati llegan a formar parte del equipo de colaboradores de Camposol.

### F. Comité de Juntas Vecinales de San Juan de Curumuy en Piura.

Este proyecto es el resultado de una alianza estratégica entre los miembros de la comunidad organizada, la Policía Nacional y Camposol, con el objetivo de reducir la delincuencia. Camposol contribuye con la entrega de implementos de seguridad y otros aspectos logísticos; la Policía Nacional realiza la capacitación de los miembros del comité y la comunidad se hace presente con el recurso humano y liderazgo.



“Los jóvenes estamos orgullosos, satisfechos y asumiendo grandes retos”

### GILMER CARRANZA CÓRDOVA

Presidente de la Asociación Juventud Arte y Desarrollo

“En el 2011 hicimos realidad nuestro proyecto de la panadería La Casa del Pan y creo que todos estamos orgullosos, satisfechos y a la vez con grandes retos que asumir en equipo.

Todos los jóvenes que integran la panadería son miembros de la asociación y fueron capacitados para asumir un puesto en la panadería. El grupo fue capacitado en la escuela de la empresa Nova, para aprender a preparar los productos que ahora vendemos. También tuvimos capacitaciones sobre gestión empresarial en Camposol a través del proyecto Vínculos Empresariales de las Naciones Unidas.

Como asociación estamos más unidos que nunca, trabajando con nuevos jóvenes, lo cual nos hace comprometernos más con ellos porque ahora que yo ya tengo una visión de lo que quiero hacer en la vida, puedo ayudar a otros chicos. Actualmente venimos trabajando también con el presidente de la comunidad, el señor Julio Romano, y estamos empezando a involucrar a la población para realizar proyectos conjuntos. La comunidad debe cuidar el trabajo que realiza la juventud, dándole sostenibilidad a este trabajo”.





#### 4.2.2 Colaboradores

Para Camposol los colaboradores son el recurso más valioso de la organización. Bajo una política de responsabilidad social bien definida se generan buenas condiciones laborales y oportunidades que permiten garantizar el bienestar y desarrollo de los colaboradores. En tal sentido, potencia sus capacidades poniendo especial interés en atender los siguientes temas:

- Inserción del código de conducta en el accionar diario.
- Protección de los derechos humanos.
- Reclutamiento y desarrollo del talento.
- Fortalecimiento de prácticas de salud y seguridad ocupacional.
- Otorgamiento de beneficios laborales.
- Fortalecimiento de las comunicaciones interna y externa.
- Fortalecimiento de la relación con sindicatos.

Durante el 2011 se continuó con el desarrollo de programas de capacitación internos y externos para fortalecer y potenciar las habilidades de los colaboradores, fomentando el desarrollo del talento humano y la innovación. Es importante destacar que el número de horas de capacitación casi se duplicó en el 2011 ascendiendo a 2.033 horas, pues en el 2010 esta cifra llegó a 1.055 horas.

Se ha continuado con el programa de habilidades gerenciales diseñado para fortalecer y desarrollar las virtudes de gestión de los niveles ejecutivos de la empresa, involucrando a superintendentes y jefes de áreas de planta, de fundos y de nivel administrativo.

Es destacable el interés de la empresa por brindar educación superior técnica a colaboradores de campo. De esta manera, tras dos años de estudios y trabajo, 21 colaboradores de Camposol se graduaron como Técnicos en Producción Agropecuaria en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CEFOP La Libertad, gracias a un convenio entre ambas organizaciones que permitió que estos estudios se realicen gratuitamente. Este programa se mantendrá en el 2012 para beneficiar a más colaboradores.

También es destacable haber iniciado en el 2011, exitosamente, el Programa de Psicoprofilaxis Obstétrica y Estimulación Prenatal dirigido a las colaboradoras gestantes, a fin de asegurarles las mejores condiciones laborales que contribuyan con su buena salud y el sano crecimiento del niño que llevan en su vientre.

Indicadores sociales internos ( \$ ) 2011	Importe total (\$) 2011
Subsidio en la alimentación a los trabajadores	2,204,839.03
Contribuciones sociales	1,928,238.06
Seguros médicos de accidentes, otros (personal)	202,481.63
Salud y seguridad ocupacional (medicinas ,doctores, entre otros)	364,761.89
Capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores	202,810.98
Proyecto wawawasi	85,886.29
Agasajos a personal	54,737.03
Transporte brindado al personal	2,047,125.58
Sueldos y salarios	41,377,206.24
Vacaciones	2,301,217.93
Gratificaciones	4,136,975.48
Compensaciones cts y extraordinarias	3,055,369.94
Bonificaciones	463,889.87
Atención al personal (todos los gastos que no están en partidas anteriores- en estado financiero en otros gastos de personal)	77,309.61
<b>TOTAL</b>	<b>58,502,849.55</b>

Para Camposol los colaboradores son el recurso más valioso de la organización.

“Ha sido algo hermoso estudiar gracias al apoyo de la empresa”

#### CARLOS FLORES VILLANUEVA

Coordinador de Cosecha

“Mi trabajo consiste en ver el pedido de materiales y supervisión de personal, entre otras actividades, estando cerca de los trabajadores en el campo para solucionar directamente los problemas que puedan presentarse cada día.

Camposol tiene un buen futuro con los nuevos cultivos que ha desarrollado como la palta, la uva y la mandarina. Tenemos opciones adicionales al espárrago. La gente que venga aquí tendrá más trabajo y oportunidades. A mí me gustaría que apuesten por Camposol porque es una empresa que va a dar más trabajo, para bienestar de nuestras familias. Sinceramente veo un buen futuro en Camposol.

Para mí ha sido hermoso estudiar gracias al apoyo de la empresa y graduarme como técnico en Producción Agropecuaria. Empecé con la idea de crecer y me dieron la oportunidad. Los años pasaron muy rápido y ya nos graduamos, llegando a realizar nuestro sueño y queriendo crecer. Estos estudios aportan mucho al trabajo que hacemos, lo que hemos aprendido lo llevamos al trabajo.

Lo que más valoro de mi trabajo en esta empresa es el apoyo de los jefes. Me dan la oportunidad de estudiar y la confianza para asumir un cargo, respetando las decisiones que uno toma. Eso nos hace sentir bien en la empresa”.



“Con el apoyo de Camposol estamos saliendo adelante”

#### NELY MARIBEL VÁSQUEZ GUERRA

Trabajadora de la Panadería “La Casa del Pan”

“Hace 4 años inicié en la Asociación Juventud, Arte y Desarrollo; en la Panadería “La Casa del Pan” trabajo desde que empezó a funcionar. Actualmente estoy terminando mi carrera de Industrias Alimentarias en el Instituto Tecnológico de Virú. Para mí ha sido una gran experiencia integrarme a la asociación y una gran oportunidad trabajar en la panadería porque me permite cubrir parte de los gastos de mis estudios. Con el apoyo de la empresa Camposol los chicos estamos saliendo adelante con este importante proyecto y eso nos ayuda mucho.

Soy cajera y atiendo al público. Aquí en la panadería los chicos tenemos una buena relación, conversamos, tenemos reuniones constantemente para manejar mejor los diferentes temas e implementar las mejoras que acordamos. Lo más importante para mí es conocer a buenos chicos líderes y los considero líderes porque gracias al apoyo de ellos he aprendido a desenvolverme y superarme.

Estoy haciendo mis prácticas para sacar mi título en el instituto, luego quisiera convalidar mis estudios en la universidad para tener el título de ingeniera en Industrias Alimentarias y más adelante estudiar Administración de Empresas.

Las empresas tienen responsabilidad social con los jóvenes y acá en La Libertad, Camposol es una de las empresas que se ha dedicado a trabajar con los jóvenes y les ha dado oportunidades como a nosotros; hay otras empresas que no tienen ese mismo interés por los jóvenes como si lo tiene Camposol”.





“No dejar de superarse y aprender cada día más”

## SEGUNDO NAMOC AMAYA

Analista de Programación y Control de la Producción

“Dicen que la suerte llega cuando el conocimiento y la oportunidad se encuentran. A nosotros solo nos toca buscar el conocimiento, pues oportunidades siempre hay. Siempre me he sentido exigido por la empresa pero al mismo tiempo siento su respaldo, encontrando siempre un punto donde ambos ganamos, Camposol y yo.

Ingresé a trabajar a Camposol como colaborador en el área de Envases Vacíos de Conservas de Espárragos, en febrero del 2001. Pude ascender progresivamente y mis ganas de superarme, con el respaldo de la empresa, me permitieron seguir estudios universitarios. En el 2011 me gradué como bachiller en Ingeniería Industrial en la Universidad Nacional de Trujillo, tras 6 años de estudio y trabajo, lo cual representa un gran logro en mi vida personal y profesional, que me llena de orgullo junto a mi familia.

La actitud, la sinceridad, el trabajo en equipo y el respeto son valores que compartimos en Camposol. A mis compañeros de trabajo les aconsejo no dejar de superarse y aprender cada día más”.

## Protección de los derechos humanos

Como miembro del Pacto Mundial, Camposol cumple con apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados en el ámbito internacional. Asimismo, cuenta con un código de conducta que es impartido a todos los colaboradores de la empresa.

## Códigos de conducta

<b>Seguridad</b>	Prevenir daños ambientales e interactuar con la comunidad
<b>Responsabilidad</b>	Respeto a políticas de Salud y Seguridad Ocupacional
<b>Igualdad</b>	No discriminación por raza, sexo u otro motivo
<b>Integridad</b>	No toleramos el maltrato psicológico ni físico
<b>Horizontalidad</b>	Equidad de poder entre las personas, tanto en sus asociaciones como en sus relaciones humanas cotidianas.
<b>Transparencia</b>	Recursos Humanos y Logística encargados de la contratación y Adquisiciones
<b>Coherencia</b>	No participa en actividades políticas partidarias y respeta las opciones políticas de sus colaboradores
<b>Sobriedad</b>	Prohibido el consumo, la posesión y la distribución de bebidas alcohólicas o drogas ilegales
<b>Honradez</b>	Inadmisibles los sobornos, las coimas u otras actitudes similares
<b>Legalidad</b>	Informamos a los trabajadores sobre sus derechos, obligaciones y responsabilidades

Camposol tiene el compromiso de apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil y la abolición de la discriminación. Cree firmemente que las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Camposol promueve la sensibilización en políticas relacionadas a los derechos humanos que deben ser cumplidas. Una de ellas es la relacionada al tema de prevención del hostigamiento sexual al personal obrero, tanto en planta como en campo. La gerencia de Recursos Humanos recibe las quejas e inicia las acciones previstas en el reglamento y, de ser necesario, la gerencia general recibe la queja e investiga el caso.

## Reclutamiento y desarrollo del talento

### Prácticas de reclutamiento

Camposol ha establecido políticas internas para el procedimiento de contratación de nuevos colaboradores. A nivel de gerencia de línea, la gerencia general coordina con la de Recursos Humanos, la cual contacta a una empresa de head hunters, para identificar y evaluar candidatos. Posteriormente tienen una entrevista final con el directorio y la gerencia. Por recomendación de Camposol, esta empresa de head hunters considera profesionales locales, siempre que cumplan con el perfil requerido.

Todo requerimiento de nuevos colaboradores es publicado en universidades de la zona y en paneles informativos, para dar prioridad a personas de la zona de influencia de Camposol.

En el siguiente cuadro se muestra el total de colaboradores de Camposol bajo las principales categorías:

CARGO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE	1	18	19
SUB GERENTE	1	0	1
SUPERINTENDENTE	2	18	20
JEFE	17	90	107
EMPLEADOS	193	454	647
OBREROS	3,838	7,544	11,382
PRACTICANTE	10	10	20
Total general	4,062	8,134	12,196

En terminos de rotación se registraron las siguientes cifras

Porcentaje de Rotación					
MASCULINO			FEMENINO		
% < 30	% 30-50	% >50	% < 30	% 30-50	% >50
5,76%	4,14%	0,38%	2,78%	2,56%	0,22%

#### Prevención del trabajo infantil

Es importante destacar que Camposol tiene como política la no contratación de menores de edad. De esta manera, el área de Reclutamiento y Selección de la Gerencia de Recursos Humanos solo selecciona personas mayores de 18 años de edad quienes acreditan esta condición presentando su Documento Nacional de Identidad (DNI).

Asimismo a través del Sistema Operativo SAP también prevenimos la contratación de menores pues el sistema no permite el ingreso de personas menores de 18 años de edad, de acuerdo a su fecha de nacimiento.

De otro lado, estamos trabajando para identificar otras actividades que puedan conllevar al riesgo de explotación infantil.

#### Desarrollo de habilidades profesionales

En el 2011 se continuó con el programa de habilidades gerenciales a través de un convenio con Senati, diseñado para fortalecer y desarrollar las habilidades de gestión de los niveles ejecutivos de la empresa, involucrando a superintendentes y jefes de área de planta, de fundos y de nivel administrativo. La duración

del programa fue de 144 horas durante 5 meses y constó de 4 módulos.

En febrero se desarrolló el Primer Diplomado en Fitopatología y Entomología dirigido a los Técnicos Agropecuarios del área de sanidad de los diferentes cultivos. Dicho diplomado se desarrolló en convenio con la Universidad Privada Antenor Orrego y en él participaron 32 colaboradores de Camposol.

Gracias a un convenio firmado con la institución de CEFOP zonal Virú, en el 2011 culminó el primer grupo de colaboradores, quienes se graduaron como técnicos en producción agropecuaria. Dicho grupo estuvo formado por 21 personas como jefes de fundo, jefes de parcela, supervisores y coordinadores. La duración de esta profesionalización fue de 2 años.

Camposol desarrolla varios programas y cursos sobre Desarrollo Personal como Liderazgo, Trabajo en Equipo, Manejo de Conflictos, Comunicación, Supervisión Eficaz y Delegación de Funciones, dirigidos a los Jefes, Supervisores y Controladores en Planta y Campo. Se continuó con las capacitaciones internas en todas las áreas.

Estas horas de capacitación fueron dirigidas principalmente a los siguientes cursos:

- Salud y seguridad ocupacional.
- Aseguramiento de calidad de producto (Formación de auditor interno ISO 9001).
- Trazabilidad de producto.
- Desarrollo de nuevos productos.
- Buenas prácticas agrícolas.
- Conservación del medio ambiente.
- Control de mosca de la fruta.
- Política de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual.
- Régimen laboral agrario.
- Manejo de cultivos en otros países líderes.
- Manejo de plagas.
- Elaboración de medidas y métodos de monitoreo y control.
- Mejora continua y aplicación de las 5S.
- Servicio al cliente.
- Fertirriego y nutrición.
- Gestión de riesgos en la empresa.
- Control estadístico y capacidad de procesos con aplicaciones Six Sigma.
- Prevención de fraude, corrupción y robo.
- Curso de formación de brigadistas.

	Planta	Campo	Piura	Tumbes	Total
Nº de Capacitaciones	556	756	356	39	1351
Horas de Capacitación	825	808	713	400	2033

#### Beneficios laborales

Camposol cumple con la normatividad laboral que dispone la Ley N° 27360 (Régimen Laboral del Sector Agrario) en lo referido al descanso vacacional, aporte del seguro de salud, afiliación al sistema de pensiones (AFP ú ONP).

Las gratificaciones legales y CTS están incluidas en la remuneración mínima vital del trabajador. Adicionalmente, la empresa brinda otros beneficios con la finalidad de conseguir el bienestar de todos los colaboradores.



Beneficio	Detalle
Movilidad todos los días desde zona de residencia hacia la planta o campos agrícolas.	Se facilita el traslado de obreros y empleados desde su residencia hasta la planta industrial o fundos agrícolas.
Subvención en la alimentación.	La empresa subvenciona parte del costo total de la alimentación de todos los trabajadores de planta.
Asistencia médica familiar.	Después de 2 años de labores, se ofrece un seguro de salud privado para el personal empleado que se encuentra en el régimen agrario, cofinanciado por la empresa y el trabajador.
Préstamo personal al trabajador.	Camposol cuenta con una política de préstamos al personal para salud, vivienda y estudios. Cada año se gestiona la campaña de préstamo escolar en apoyo a la continuidad de estudios de sus hijos.
Asignación y pago de días por duelo de familiar directo ó colaborador.	Cuenta con una política de apoyo ante el fallecimiento de familiares directos del colaborador (asignación y días de permiso pagado por duelo) o por fallecimiento del colaborador. Además la empresa expresa sus condolencias a través de una ofrenda floral.
Actividades de prevención y promoción de la salud.	Desarrollo de acciones en beneficio del trabajador y de su familia, como atenciones especializadas de prevención, chequeos médicos, vacunaciones, etc.
Consejerías en educación sexual y familiar.	Educación de la sexualidad, métodos anticonceptivos, prevención y tratamiento de las infecciones de transmisión sexual, asesoramiento antes de la concepción y durante el embarazo.
Actividades de celebración / Integración.	Camposol organiza, para todo su personal, el agasajo de fechas importantes como el día del trabajador, día de la madre y Navidad, para lo cual desarrolla festivales gastronómicos, gimkanas, juegos deportivos, baile de confraternidad, comparte refrigerios, olimpiadas, cenas, shows artísticos, campo tours, entre otros.
Canasta navideña.	Se ofrece a todo el personal una canasta de víveres y panetón con ocasión de la Navidad.
Apoyo a trabajadoras gestantes.	Cuenta con un protocolo de apoyo a la gestante que permite la reducción de su jornada de trabajo y reubicación de su puesto, que asegure buena evolución del embarazo.

Movilidad todos los días desde zona de residencia hacia la planta o campos.	Se facilita el traslado de obreros y empleados desde su residencia hasta los campos de Paracas, Mar Norte, Domingo Rodas, Camarones, Laboratorio de Larvas. El costo es asumido al 100% por Marinazul S.A.
Subvención en la Alimentación.	Marinazul S.A. subvenciona en un 50 % (personal obrero) y 60% (personal empleado) de la alimentación (solo almuerzo) de todos los trabajadores en todos los campos (Paracas, Mar Norte, Camarones, Domingo Rodas, Centro de Investigación, Laboratorio de Larvas). Es decir, al trabajador (obrero) le cuesta S/. 2.50 y al empleado S/. 3.00 nuevos soles, siendo su costo real de S/. 5.00 nuevos soles.
Préstamo personal al trabajador.	Marinazul S.A. cuenta con una política de préstamos al personal, para las emergencias económicas que pueden pasar nuestros colaboradores. Esto pasa por la evaluación que realiza el área de Bienestar social, que finalmente es aprobada por la Gerencia de Administración y Finanzas. Existe el apoyo económico para la campaña escolar (marzo) de cada año.
Asignación y pago de días por duelo de familiar directo.	Marinazul S.A. apoya a sus colaboradores en situaciones de fallecimiento de familiares directos, dando facilidades en permisos, días que son pagados, de manera que el colaborador no se vea afectado económicamente.
Actividades de celebración / Integración y Confraternidad.	Marinazul S.A. realiza actividades de integración y confraternidad entre sus colaboradores. La actividad más esperada por todos los colaboradores es la celebración del Día del Trabajo (1° de mayo) y la Navidad. Desde hace 6 años se viene realizando el Campeonato Interno de Fulbito, donde en cada sede se forman equipos, con sus nombres particulares, resultando cada año un campeón de la Copa Marinazul S.A.
Actividades de Proyección Social	Marinazul S.A. viene realizando desde hace 5 años, actividades de proyección social dirigidas a las comunidades aledañas en las diferentes sedes, en coordinación con la municipalidades de Tumbes y Aguas Verdes.

El goce de estos beneficios se da desde la incorporación del trabajador hasta su cese o renuncia y aplica a todos los colaboradores de la empresa.

### Salud y seguridad

Camposol, en el año 2011, contó con el área de Seguridad y Salud Ocupacional, dirigida a la prevención de pérdidas y acciones correctivas, manteniendo las tendencias respecto a los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

A continuación se detallan las acciones de mayor consideración, las mismas que son base para la proyección de dichas actividades para el año 2012.

En conformidad con la ley 29783, Camposol cuenta con un grupo humano que conforma el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera paritaria entre representantes de la organización y representantes de los trabajadores (elegidos por los trabajadores) y un representante del sindicato que funge de observador. Es importante mencionar que los colaboradores eligen a sus representantes para el comité a través de una votación que cuenta con el apoyo logístico de la empresa y la supervisión de la Gerencia Regional del Trabajo.

Conformación del Comité:

- 1 Presidente
- 5 Miembros representantes de la organización
- 6 Miembros representantes de los trabajadores
- 1 Observador del sindicato

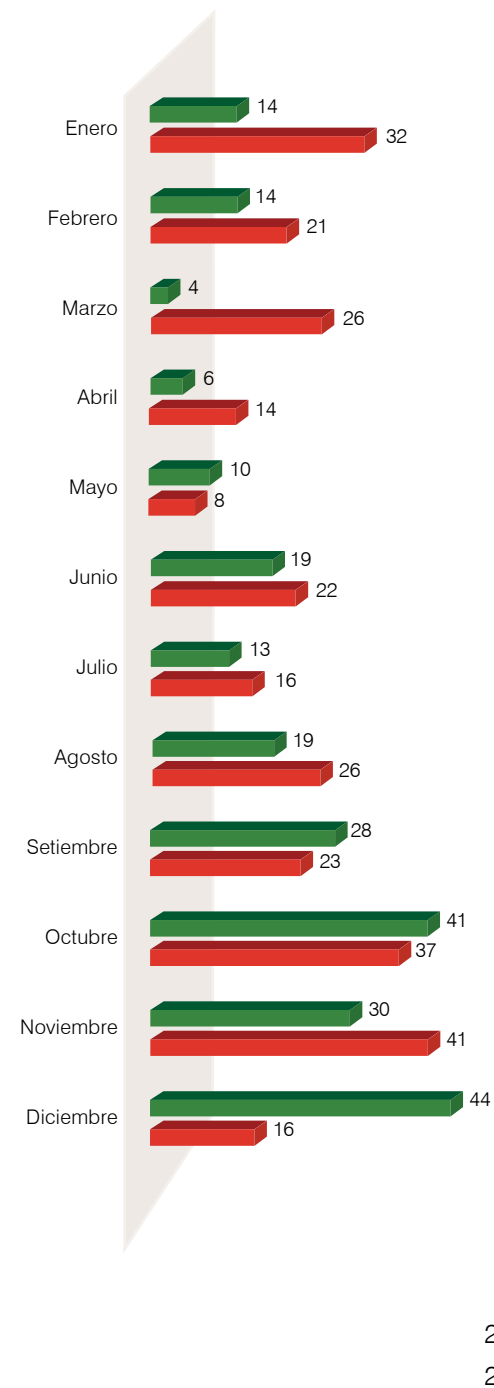
Todos los Integrantes del comité cuentan con su respectivo suplente.

En los últimos meses del año, la cantidad de accidentes laborales se incrementó debido a que la empresa se encuentra en campaña grande y el número de personal que labora es mayor.

Las actividades más importantes que desarrolla el área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional con la finalidad de reducir los índices de accidentalidad son: la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la capacitación al personal antes de su ingreso y durante su permanencia en la empresa.

Estas actividades básicas se retroalimentan y permiten la mejora continua en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

### Comparativo número de accidentes por mes - año



Durante el año 2011 se capacitó a las diferentes áreas en un aproximado de:

- Capacitaciones: 164
- Horas hombre: 4922
- Trabajadores participantes: 3354

La Unidad Médica Empresarial (UME) realizó atenciones a los accidentados de diferentes áreas. Participó activamente en las identificaciones y prevención de enfermedades ocupacionales. Como parte de la proyección social de la organización, realizó diversas campañas dirigidas a la comunidad con gran acogida.

Se destacan también campañas de prevención como las que se detallan a continuación:

Campaña contra la pediculosis:	Dirigida a los niños del wawa wasi y madres cuidadoras con el objetivo de la identificación temprana de presencia de piojos en los niños y evitar una infestación masiva. Incentivando la higiene y el cuidado de la salud en los niños y sus familias.
Campaña oftalmológica:	Dirigida a todo el personal de Camposol, se logró la identificación de patologías oculares. Una campaña en la que se evaluó agudeza visual y fondo de ojo, recibiendo donaciones gratuitas en los casos más agudos que las ameritaban. También se realizó una campaña oftalmológica en Marinazul, dirigida al personal de los campos de Paracas, Mar Norte, Camarones, Centro de Investigación y Laboratorio de Larvas.
Campaña de lavado de manos:	Dirigida a todo el personal de Camposol con el objetivo de evitar la transmisión de enfermedades infectocontagiosas a través del correcto lavado de manos, garantizando trabajadores saludables con la inocuidad del producto.
Campaña de salud reproductiva:	Dirigida a todo el personal de Camposol con el objetivo de identificar cáncer de cuello uterino y conocer los diferentes métodos de planificación familiar para evitar embarazos no deseados. En estas campañas se identificaron tres casos de cáncer de cuello uterino con tratamiento completo y total recuperación. Actualmente las tres trabajadoras laboran en planta sin complicaciones. También se logró establecer un convenio con Essalud-Moche para la entrega de anticonceptivos en la Unidad Médica de la empresa.

Semana de la seguridad y salud ocupacional:	El 28 de abril se celebra el Día Mundial de la Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, contando con la participación de entidades que realizan campañas: Descarte de diabetes mellitus, descarte de dislipidemias (colesterol, triglicéridos), masajes y reflexoterapia.
Campaña "Trabajando sin Estrés":	Dirigida a todo el personal de Camposol con el objetivo de brindarle un momento de relax y así lograr un mejor desempeño laboral y sin estrés.
Campaña de salud oral:	"Yo cuido mis dientes": Dirigida a los niños del wawa wasi y madres cuidadoras, con el objetivo de la identificación temprana de caries dental.
Campaña de descarte de parasitosis:	Dirigida a los niños del wawa wasi y madres cuidadoras con el objetivo de descartar la presencia de parásitos en los niños. Prevención de enfermedades que se producen a consecuencia de la parasitosis como: anemia, malnutrición u obstrucción intestinal. Se dictaron charlas educativas sobre el tema.
Psicoprofilaxis:	El Programa de Psicoprofilaxis Obstétrica y Estimulación Prenatal, está dirigido a las madres gestantes de la empresa. Tiene la finalidad de asegurar las mejores condiciones laborales y la aplicación de técnicas de relajación que contribuyan con la buena salud de la madre y el sano crecimiento del niño que lleva en su vientre.
Campaña de Análisis Clínico:	Dirigida al personal de Laboratorio de Larvas (Punta Mero), Centro de Investigación y Domingo Rodas.
Campaña de Mesoterapia:	Dirigida a los trabajadores de Campo Paracas y Laboratorio de Larvas. Realizado en los meses de mayo y junio del 2011. Esto fue totalmente gratuito para el trabajador en coordinación con la empresa Rímac Seguros.
Campaña de Corte de Pelo	Dirigida a todo el personal de Mar Norte, Paracas y Punta Mero, con el objetivo de incentivar la higiene personal.
Campaña de Tratamiento Des- parasitario contra la Cistesircosis.	En el mes de Enero 2011, solo para campos Paracas y Punta Mero, con el objetivo de minimizar los niveles de parasitosis en nuestros colaboradores, por ser Tumbes zona endémica. Esta campaña fue realizada de forma gratuita con el apoyo del Centro de Investigación de la Cistesircosis.

No se han identificado operaciones que conlleven un trabajo forzado o potenciales riesgos que terminen por crear este tipo de trabajo.

La Unidad Médica de Camposol llevó a cabo un estudio interno para determinar los principales problemas musculares y óseos de los colaboradores, para luego dar inicio al programa de Gimnasia Laboral, el cual consiste en la ejecución de ejercicios, antes o durante la jornada laboral, para preparar y compensar las estructuras corporales involucradas en el trabajo. El programa se inició en el área de conservas de espárrago y viene ampliándose a todas las áreas de producción.

### Reforzar la comunicación interna

Un objetivo fundamental es fortalecer la comunicación interna. Por eso se vienen ejecutando diversas acciones, como la realización de talleres de comunicación interna y de formación de voceros. A nivel interno, el desarrollo de la comunicación permitirá la conformación de equipos de trabajo más cohesionados e integrados, permitiendo una mayor efectividad formativa en todos los niveles.

### Relación con sindicatos

Camposol considera al diálogo con los sindicatos como la oportunidad para acercarse a estos grupos de interés y mejorar la relación con ellos. Por ende, se propicia la libre asociación, brindando facilidades y espacios abiertos al diálogo para todos los colaboradores, sindicalizados y no sindicalizados.

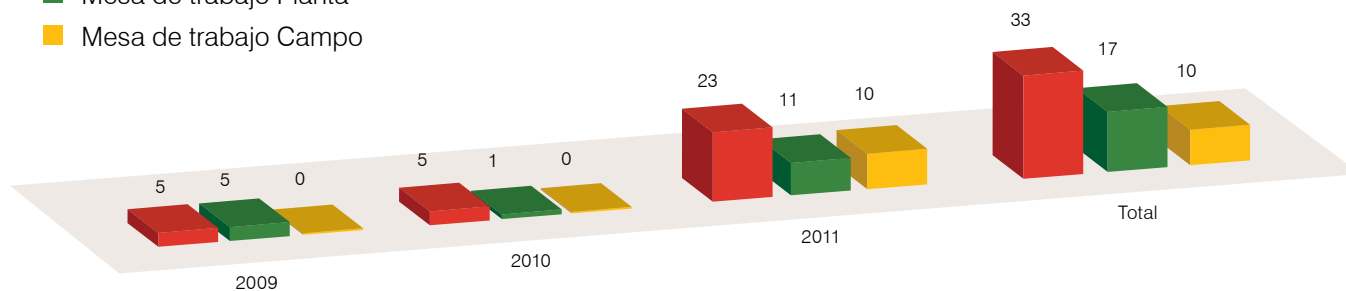
- El área de Relaciones Laborales ha desarrollado múltiples mesas de trabajo a lo largo del 2011, a fin de realizar acciones que eviten contingencias y hechos por los que carece de sustento recurrir ante el Ministerio de Trabajo, ya que genera soluciones ante diversos casos, tanto en campo como en planta.
- También se han desarrollado visitas junto con los sindicatos a la planta y a los distintos fundos en el campo, ya que se ha identificado que los problemas surgen en la actividad cotidiana. El hecho de verificar con los mismos trabajadores estas situaciones, dándoles soluciones inmediatas y escuchando su problemática, ha servido para generar confianza.
- Cabe resaltar el índice sindical en el año 2011, el cual se ha mantenido estático en el tiempo. En este año, los colaboradores sindicalizados fueron el 16% de la población laboral.
- Los acuerdos asumidos por la empresa en los convenios colectivos pactados con los sindicatos benefician a todos los colaboradores.

Camposol tiene tres sindicatos correspondientes a Planta, Campo y otro afiliado a la Central General de Trabajadores del Perú (CGTP), llamado SITECASA.

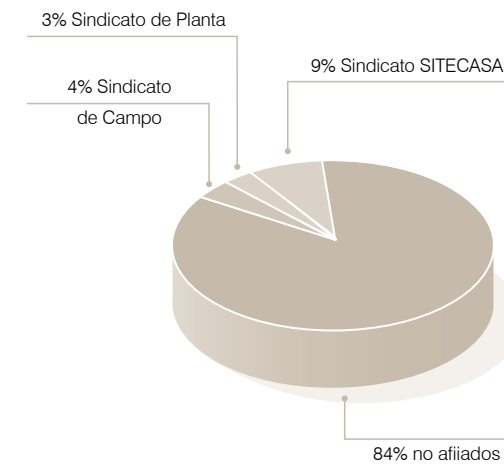
	Colaboradores sindicalizados
Hombres	68 %
Mujeres	32 %

### Mesas de Trabajo

- Mesa de trabajo SITECASA
- Mesa de trabajo Planta
- Mesa de trabajo Campo



En el 2011, los colaboradores sindicalizados fueron el 16% de la población laboral.



Se ha instalado una mesa de trabajo para tratar directamente las inquietudes de los colaboradores. Esto permite un mejor entendimiento entre la empresa y los colaboradores sindicalizados, dado que en este espacio se analizan permanentemente las relaciones laborales dentro de la empresa y se prevén posibles conflictos. Un claro ejemplo de lo mencionado se puede percibir a través de la instalación de la "Mesa de Trabajo del sindicato SITECASA".

### Reconocimientos y premiaciones a colaboradores:

- Reconocimiento a colaboradores del área de Servicios Agrícolas en mérito al buen desempeño en sus labores.
- Reconocimiento a colaboradores de Fundo Agrícola en mérito a su buen desempeño laboral.
- Reconocimiento especial a colaboradores de campo y planta por su antigüedad y buen desempeño laboral, en el marco de la celebración por el Día del Trabajo.
- Reconocimiento especial al colaborador Sr. Gregorio Quiroz Vargas, por su honradez y buen accionar.



### 4.2.3 Proveedores

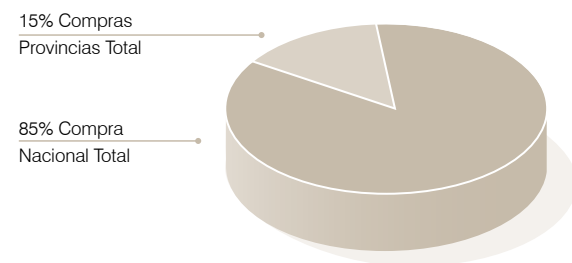
Camposol busca contar con proveedores sólidos en el mercado (bajo riesgo financiero y buenas referencias comerciales) y con estándares que garanticen una buena calidad del producto final. Para una mejor gestión, se han dividido en categorías A, B y C, en función del monto comprado por año. Por lo tanto, los A son proveedores con alto volumen de compras y mayor incidencia en nuestros procesos, como los de envases, embalajes, fertilizantes y pesticidas.

A los principales proveedores se les programa visitas guiadas a los campos y planta, con el fin de que conozcan con mayor detalle la situación y puedan ser parte del proceso de mejora continua.

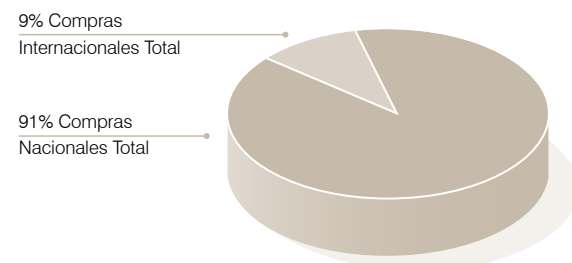
Es importante mencionar que se viene trabajando en una política con proveedores a fin de mejorar nuestra gestión con este grupo de interés, sobre la cual podremos reportar en el próximo informe.

Los proveedores de Camposol están conformados de la siguiente manera:

#### Compras



#### Compras Nacionales vs Internacionales



## 4.3 Cuidado del ambiente

En el año 2009, la compañía identificó sus principales riesgos ambientales con el fin de desarrollar estrategias para el cuidado del ambiente que le permitan un crecimiento sostenible. Una de estas es el control eficiente de los recursos en los diferentes procesos: materias primas, insumos, energía y agua. También se han desarrollado iniciativas para el cuidado de los ecosistemas en las zonas de influencia de las operaciones y para el cálculo de las emisiones de efecto invernadero.

Camposol ha incrementado su presupuesto para el cuidado del ambiente. Ha invertido en investigación de nuevas alternativas amigables con el entorno para el control de las plagas y enfermedades en los cultivos, instalación de sistemas de riego que permitan un uso racional del agua, auditorías energéticas para mejorar la eficiencia de consumos eléctricos y el tratamiento de efluentes industriales.

Otro compromiso asumido para la prevención de la contaminación es la Gestión de los Residuos Sólidos, enfocada en las 3R: Reciclaje, Reducción y Reuso; que tienen como beneficio disminuir el consumo de recursos y evitar contaminar más el planeta. Además cumple con los requerimientos legales, trabajando con empresas certificadas para la disposición final de dichos residuos. Otra forma de prevención de la contaminación es reducir las emisiones de gases por maquinaria agrícola, calderas y grupos eléctricos, con un plan de mantenimiento preventivo.

Camposol continúa con el Cálculo de la Huella de Carbono que permite plantear oportunidades y proyectos para mitigar las emisiones de gases efecto invernadero. También ha desarrollado el Plan Integral de Conservación para la preservación de los ecosistemas presentes en sus fundos, que incluye acciones como el Censo Anual de Fauna presente en fundos, con el cual se mide el cuidado de la biodiversidad.

Camposol se mantiene a la vanguardia en el adecuado tratamiento de sus cultivos logrando establecer un Manejo Integrado de Plagas (MIP) con énfasis en el control biológico y la utilización de productos naturales alternativos a los plaguicidas. Su compromiso con el cuidado del ambiente está plasmado en su Política de Agricultura Sostenible suscrita por el Presidente Ejecutivo.

Se han implementado Sistemas Integrados de Gestión de Calidad en los cultivos como US GAP, GLOBALGAP, TNC TESCO, SYSCO e IPM. También programas ambientales: PAMA, Gestión de Residuos Sólidos, auditoría energética y controles ambientales. Esto permite cumplir con la normatividad nacional e internacional así como con las exigencias ambientales de sus clientes, para exportar con éxito a los mercados internacionales como Europa, Estados Unidos y Asia.

De esta manera, la estrategia de Camposol se orienta hacia una producción eficiente, tanto económica como ambiental, bajo el enfoque del desarrollo sostenible.

### 4.3.1 Riesgos ambientales

Camposol es una empresa que se dedica a la actividad agroindustrial y, como tal, genera una serie de impactos ambientales. La organización está comprometida en identificar estos impactos y actuar frente a ellos para mitigarlos o corregirlos.

Prácticas con riesgos ambientales	Medidas adoptadas
Uso de pesticidas y fertilizantes.	Uso racional basado en análisis de agua, suelo y planta.
Gestión de residuos sólidos o semisólidos.	Se practica la segregación en fuente y se trabaja con comercializadoras de residuos autorizadas por DIGESA.
Gestión de efluentes industriales.	Se ha modernizado la planta de tratamiento de aguas industriales, permitiendo la reutilización de estos efluentes para el riego de campos de cultivo.
Contaminación de la maquinaria agrícola.	Se ha modernizado la flota. Ahora se cuenta con motores más eficientes y menores emisiones de gases.

En el año 2009, la compañía identificó sus principales riesgos ambientales con el fin de desarrollar estrategias para el cuidado del ambiente que le permitan un crecimiento sostenible. Una de estas es el control eficiente de los recursos en los diferentes procesos.

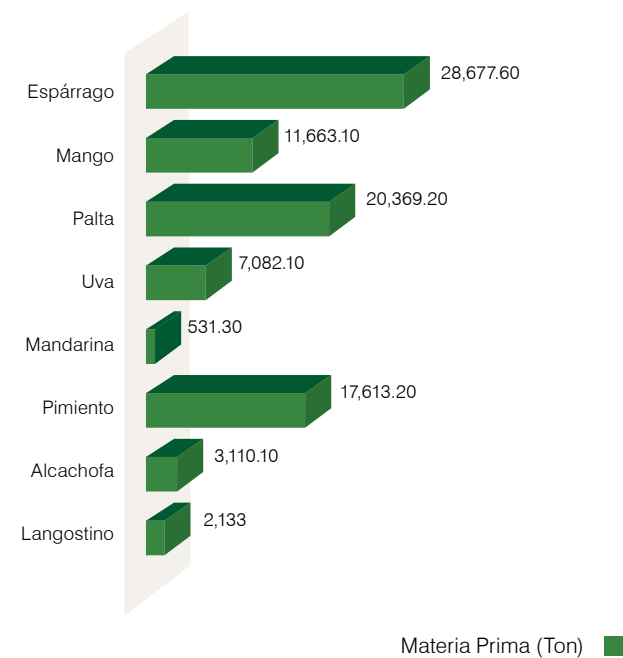
Durante el año 2011, se invirtió USD 1'481.440.24 en sistemas integrados y medio ambiente:

- Sistemas Integrados de Gestión de Calidad en los cultivos: US GAP, GLOBALGAP, TNC, TESCO, SYSCO, IPM (Servicio de tercera parte por certificación).
- Mantenimiento de sistemas integrados e implementación de controles.
- Implementación y mantenimiento MIP.
- Implementación de programas medioambientales: PAMA, Gestión de residuos sólidos, auditoría energética y controles ambientales.

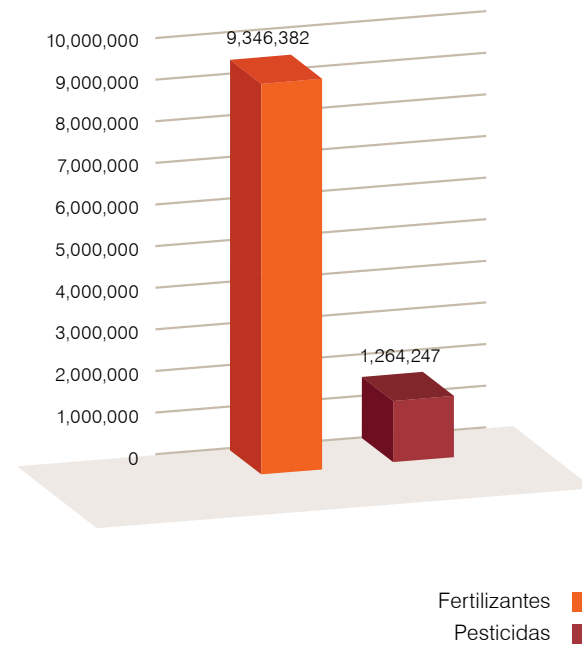
Este certificado está relacionado a la agricultura sostenible comprometida con el medio ambiente. Es un sistema de gestión de calidad que permite aplicar procedimientos para el uso sostenible de los recursos de una manera responsable. Este sistema permite que se trabaje de manera preventiva. Para ello se implementan medidas de mitigación con relación al impacto ambiental, las cuales se aplican a través de evaluaciones de peligros.

#### 4.3.2 Gestión de materiales consumidos

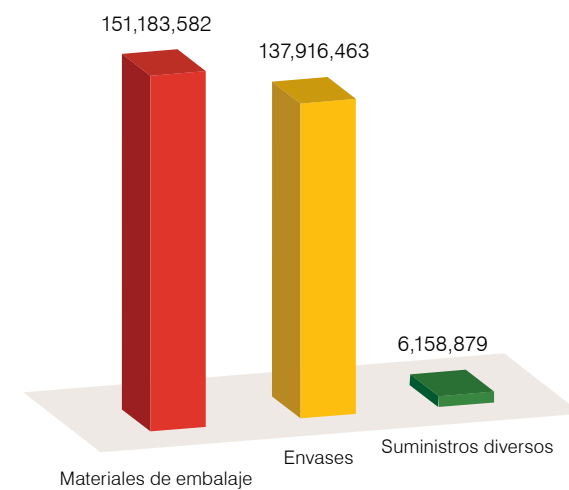
Camposol utiliza distintos materiales, clasificados de la siguiente manera:



#### Fertilizantes y Pesticidas



#### Materiales utilizados dentro del proceso de Producción (UN)



Los residuos se clasifican en dos:

- **Residuos peligrosos:** baterías, pilas, filtros, fluorescentes, envases vacíos de pesticidas, envases vacíos de pintura, equipos de protección (EPP) de aplicación de pesticidas, medicinas vencidas, residuos hospitalarios, restos de lubricantes usados, materiales contaminados con lubricantes, etc., materiales que reciben disposición final con empresas prestadoras de servicios de residuos sólidos (EPS-RS).
- **Residuos no peligrosos:** Denominados también residuos comunes: madera, chatarra, cartón, plástico, materia orgánica; etc. Después de reaprovechar algunos, según la necesidad, el resto es vendido o destinado a Empresas comercializadoras de residuos sólidos (EC-RS).

Camposol recicla y reutiliza todos los materiales posibles. A continuación el detalle de la gestión de los residuos sólidos.

Tipo	GESTION	2010	2011
Residuos Peligrosos	EC-RS*	96 TM	143.05 TM
Residuos No Peligrosos	EPS-RS*	24,349 TM	27,414.29 TM

#### \* Empresas Certificadas por DIGESA

EC-RS: Empresas Comercializadoras de Residuos sólidos.  
EPS-RS: Empresas Prestadoras de Servicios de Residuos Sólidos.

Gracias a los sistemas y el cuidado en la realización de sus actividades, Camposol no generó ningún derrame significativo o propio de reportar.

#### 4.3.3 Gestión del consumo de energía

Camposol, consciente del impacto ambiental que genera, llevó a cabo el primer inventario de gases efecto invernadero para medir la huella de carbono que se generó en el 2010, considerando las normas y protocolos de la ISO 14064-I y de GHG. El inventario



de gases del 2011 viene siendo calculado por la empresa EcoRessources y aun no se cuenta con la cifra exacta de la huella de carbono. Sin embargo a continuación se presentan los cálculos preliminares determinados internamente.

	2009*	2010*	2011**
Petróleo Bunker 6	64,740.1	71,961.6	101,533.42
Diesel 2	73,470.7	72,681.7	114,421.16
GLP	34,883.6	35,307.1	47,737.36
Energía Eléctrica	30,333.6	62,267.7	98,573
Gasolina	-	4,277.7	7,554.96

\* Valores en GJ  
 \*\* Incluye Marinazul

Como se observa en el gráfico, predominan los consumos de combustible fósil.

Se utiliza el Diesel para los equipos y maquinaria de planta y campo; el petróleo residual principalmente en calderos y el GLP solo para los hornos de la planta de pimiento piquillo.

En el año 2011, Camposol ha generado un total de 119,804.7 tCO<sub>2</sub>e en los fundos de Trujillo y Piura, la planta de procesamiento y la operación de Tumbes (langostinos). De este total, 77,813.6 TMCO<sub>2</sub>e corresponden a emisiones indirectas generadas por el traslado del personal, proveedores y otros casos propios de la actividad de la empresa. Este total representa un 43% de incremento en las emisiones de CO<sub>2</sub>e de la empresa y se debe principalmente al crecimiento de su gestión así como a la inclusión de Marinazul, empresa langostinera cuyas operaciones se encuentran en la ciudad de Tumbes.

#### Actividades propuestas para alcanzar los objetivos y mitigar los impactos

Dado que la estrategia que se plantea para la gestión de las emisiones de GEI de Camposol se apoya en múltiples objetivos, se consideró conveniente que las actividades de mitigación / reducción no solo involucren al cambio climático dentro de la empresa, sino también una mejora ambiental. Promover la producción más limpia y la integración de los actores en los co-beneficios que puedan resultar de la aplicación o ejecución de las medidas. Algunos

de los elementos de este análisis a considerar en el plan son:

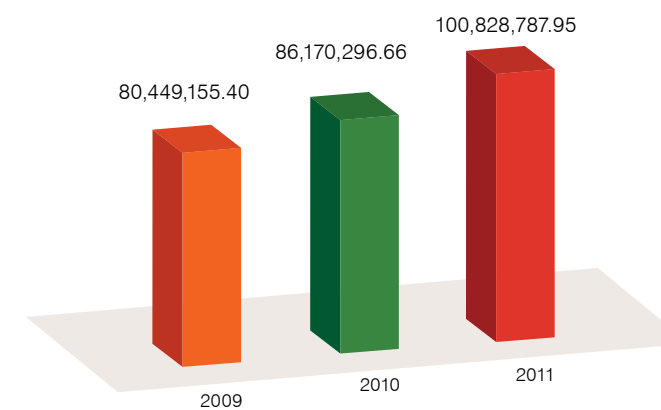
1. Realizar el inventario de GEI todos los años.
2. Implementación de proyectos de reducción de emisiones de GEI que sean elegibles en el marco del mecanismo de desarrollo limpio (MDL) y/o estándares voluntarios de carbono, y que tengan un gran impacto en la contribución al desarrollo sostenible.

Las emisiones de gases efecto invernadero que se generan por el consumo de combustible perjudican al ambiente. Sin embargo este efecto se ve compensado por los procesos de fotosíntesis benéficos para la biosfera, propios del proceso agrícola. Además se llevan a cabo diferentes actividades, teniendo en cuenta las mejores prácticas y la última tecnología, permitiendo que las emisiones de gases y sus efectos sean menores.

#### 4.3.4 Gestión del consumo de agua

Camposol, atenta a la importancia que tiene el cuidado del recurso hídrico, cuenta con tecnologías de vanguardia para llevar a cabo sus procesos.

#### Consumo en m<sup>3</sup> de Agua



El consumo de agua se incrementa debido a la expansión de las operaciones, como el aumento de la producción de uva y palta.

#### Uso del agua en campo

El agua que se utiliza en las operaciones agrícolas proviene del canal madre del Proyecto Especial Chavimochic. A esta se le realizan controles físico-químicos y tratamientos de sedimentación con procesos de floculación y coagulación, para alcanzar los niveles de turbidez óptimos para el sistema de riego por goteo. Luego se almacena en pozas de sedimentación para su posterior consumo en campo. En estas operaciones agrícolas no se generan aguas residuales.

#### Uso del agua en planta

El agua es tratada previamente y se utiliza para limpieza y procesamiento de espárrago, palta y frutas frescas. También se usa el agua de pozo, que es tratada antes de ser usada y bombeada para procesar el pimiento.

Todas las aguas residuales de origen industrial generadas en las operaciones de planta van a lagunas de oxidación después de que sean separados los restos sólidos. Las de uso doméstico van a un sistema de lagunas independientes a las de agua residual. Ambos sistemas cuentan con redes de tuberías independientes. Luego de un tratamiento, el agua residual se destina al riego de bosques de eucaliptos.

Anteriormente el agua residual era destinada al drenaje, pero ante la preocupación por el impacto que tenía el destino final de estos residuos y la gran oportunidad de reutilización, se implementaron cuatro lagunas de oxidación. Estas tienen capacidad para tratar el 100% del agua de la planta, que una vez depurada sirve para regar los bosques. Aunque aún no se cuenta con un registro de las cantidades de agua que entran y salen de los efluentes, se vienen realizando las gestiones para implementar las herramientas adecuadas para su registro.

#### 4.3.5 Plan de conservación del ambiente y biodiversidad

Camposol, dentro de su plan de conservación ambiental, propone un esquema para la adhesión a la certificación de agricultura sostenible. Para ello ha identificado determinados terrenos ubicados dentro del alcance de sus operaciones.

La información presentada en los cuadros procede de los fundos agrícolas ubicados en la provincia de Virú, departamento de La Libertad y los ubicados en el departamento de Piura. Ambos cumplen con el estándar mínimo requerido de áreas de arborización.

Camposol, dentro y alrededor de su área de operación, posee espacios naturales protegidos y áreas de biodiversidad implementadas de forma artificial pero con un plan de protección. En los fundos Agricultor y Sincromax I y II hay presencia de huacas con hitos marcados, pero sin denominación alguna. Camposol cuenta con la siguiente política de conservación de la biodiversidad: mantener y mejorar el paisaje y diversidad de la flora y fauna silvestre dentro de los agro - ecosistemas de la empresa. Para cumplir con ello, se han adoptado las siguientes medidas:

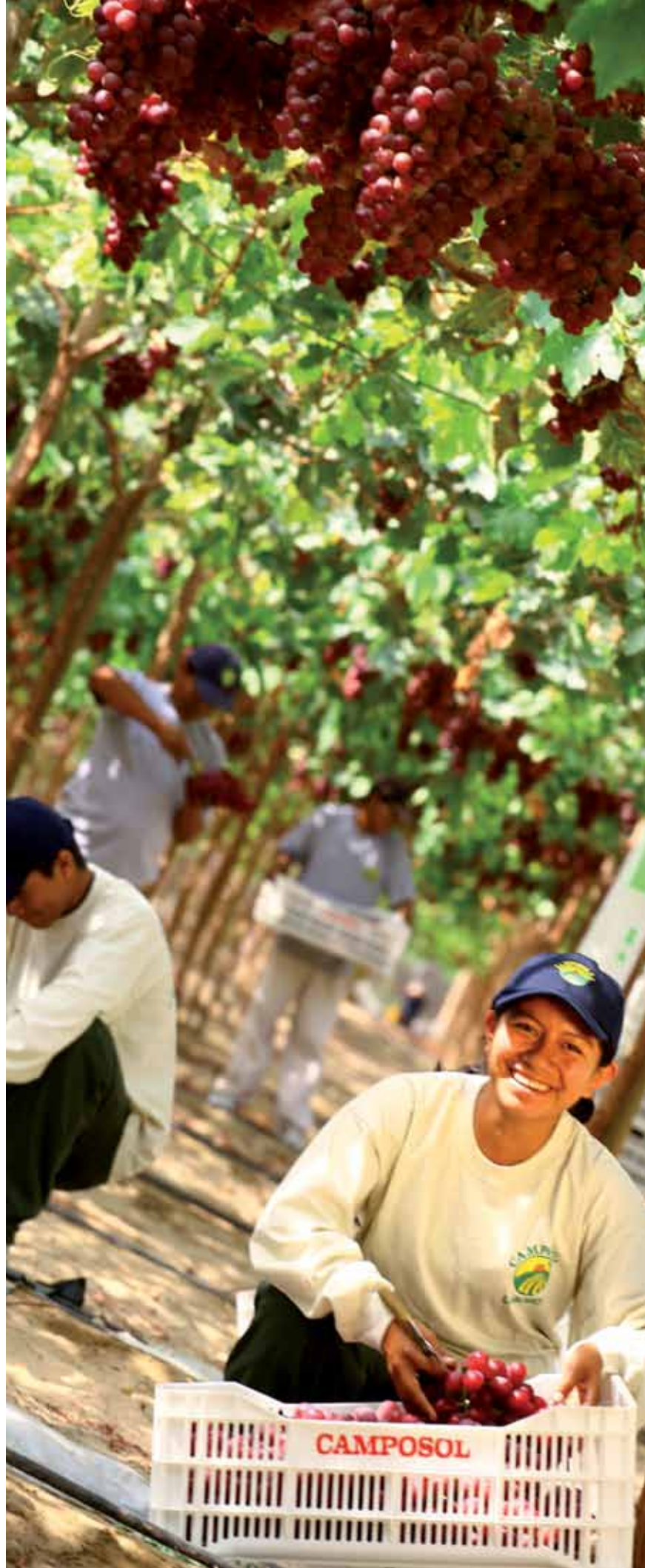
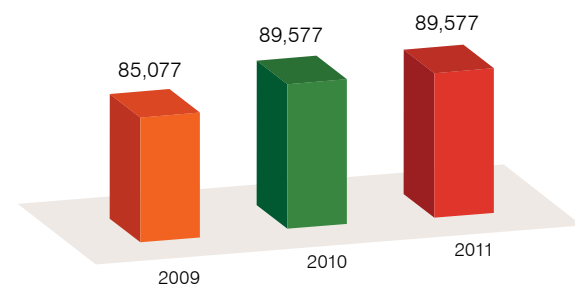
#### Paisaje

- Implementación de normas para conservación de recintos históricos y zonas de carácter paisajístico: Huaca Mar Verde, Sincromax, Bosque Seco.

Biodiversidad de flora (algarrobo, cedro, ciprés, espárrago, eucalipto, entre otros)

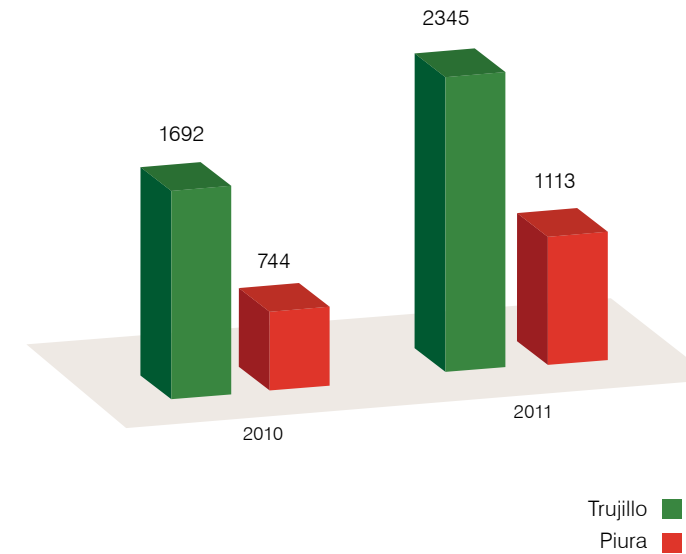
- Planes de arborización.
- Implementación de corredores biológicos.
- Ampliación y mantenimiento de cercos vivos.
- Programas de protección de zonas ecológicas sensibles.
- Programas de capacitación.
- Instalaciones de posaderos, bebedores y nidos.

#### Arboles censados / año



Biodiversidad de fauna (ratón, zorro, tórtola, gallinazo, golondrina, lagartija, gorrión americano, iguana, entre otros).

#### Comparativo cantidad de individuos censados por año y zona



En el año 2011 han aparecido 12 especies nuevas en los fundos.

Dentro de la fauna, las aves presentan el mayor número de especies, seguidas de reptiles, mamíferos y anfibios. Todos estos animales ayudan indirectamente a las cosechas, pues suelen alimentarse de plagas conformadas por insectos perjudiciales para los cultivos. Las especies de fauna presentes en los fundos existen, en gran medida, gracias a que las arenas de este desierto se convirtieron en campos agrícolas y esto generó una cadena trófica con una mayor diversidad a la preexistente, que se veía limitada a las pocas especies capaces de vivir en pleno desierto.

Además, a través del estudio realizado por iniciativa de Camposol, se han identificado especies en peligro de extinción alrededor de las áreas de operación. Como parte del plan de conservación integral se ha determinado realizar un inventario de fauna

con énfasis en aves, reptiles y zorros costeros, que son los animales de mayor incidencia en la zona.

Camposol cuenta con procedimientos de arborización desarrollados por el área de Control Biológico y Biodiversidad, especialmente para la tala de árboles, cuyo objetivo es aumentar la biodiversidad florística de los fundos e incluir el restablecimiento de especies nativas.

Dentro de los resultados de la evaluación in-situ, se identificaron zonas de vida o biotipos como:

- Ambientes acuáticos (reservorios y pozas de retrolavado).
- Cultivos (espárrago, palta, mandarina, granado).
- Cerco vivo (siembras de aroma, guarango).
- Pozas de filtrado, reservorios (lozas de filtrado que sirven como fuente de agua para las aves, insectos y tránsito para roedores, anfibios).
- Cerros (ubicados dentro de los límites de Camposol, que constituyen hábitat para lechuzas).
- Monumentos históricos (ubicados dentro de los límites de Camposol).
- Bosque seco (formaciones naturales sin intervención del hombre).

#### 4.3.6 Manejo integrado de plagas (MIP)

En los campos, en producción y en el desarrollo de nuevos cultivos, la empresa tiene como política la implementación de Manejo Integrado de Plagas (MIP). Esta es una estrategia económicamente viable en la que se combinan varios métodos de control (químicos, biológicos, etológicos, físicos y culturales) para reducir las poblaciones de las plagas a niveles tolerables, minimizando los efectos adversos a la salud de las personas y al ambiente.

El desarrollo del MIP empieza reconociendo las plagas y enfermedades de los cultivos para luego ir monitoreando su dinámica poblacional y así determinar la cantidad de plagas que pueden causar daños económicos en los cultivos.

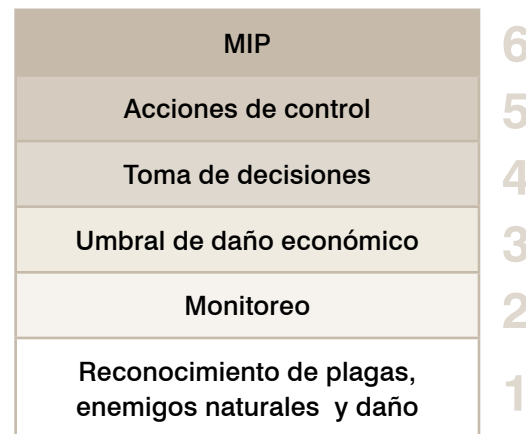
Posterior a la determinación del umbral de daño económico, se realiza la toma de decisiones que consiste en utilizar, del paquete de alternativas desarrolladas, la más acertada para manejar los niveles de las plagas en el momento que se presentan. Dentro

de estas, el uso de productos biológicos como son los insectos benéficos, hongos entomopatógenos, extractos vegetales y productos bio racionales son la prioridad.

Los objetivos inmediatos del MIP en los cultivos son:

- Minimizar el daño de las plagas en la producción.
- Disminuir el uso de pesticidas y su impacto negativo sobre la salud de las personas y el ambiente.
- Contribuir a la sustentabilidad de la producción.
- Mantener la rentabilidad del cultivo.

Los MIP implementados en todos los cultivos son revisados año a año, antes del inicio de cada campaña en forma total y realizando ensayos puntuales durante toda la campaña.



Camposol basa el cumplimiento de estos lineamientos en los requisitos y especificaciones de sus clientes, en las normas y regulaciones legales vigentes relacionadas a las actividades que se desarrollan tanto del país como de los países y comunidades donde se comercializan sus productos, y de las normas y procedimientos internos que la Alta Dirección establece.

Este cumplimiento está enfocado en la mejora continua así como en la búsqueda de la eficacia de su Sistema de Gestión, lo que permite el suministro de productos que cumplen no sólo con los requisitos de los clientes, sino a precios competitivos y en un marco que favorezca la rentabilidad.

Como parte de la mejora continua, dentro del área de Gestión de la Calidad, Camposol gestiona de manera efectiva cualquier observación, queja o reclamo por parte del cliente, tomando acciones que eviten que estos se vuelvan a presentar. Un equipo multidisciplinario competente realiza un análisis de causa del problema, estableciendo medidas y acciones apropiadas de forma rápida y eficaz de acuerdo a la gravedad del problema. Adicionalmente, como parte de un sistema de gestión preventivo, el equipo evalúa la viabilidad de replicar las medidas tomadas en otros procesos o productos, previniendo que aparezcan en otras áreas. Las acciones establecidas son gestionadas mediante un programa de implementación, luego del cual se hace un análisis de validación con fines de evaluar si realmente se solucionó el problema.

Camposol, consciente de la importancia y necesidad de poder trazar los productos comercializados, tiene establecidos rigurosos controles de trazabilidad, desde el campo hasta la expedición de los productos, que garantizan la identificación de materias primas, insumos y demás materiales de aprovisionamiento.

El Sistema de Gestión de Camposol se mantiene en continua evaluación y mejora ya que se encuentra sujeto a:

1. Auditorías de primera parte, llevadas a cabo por un equipo multidisciplinario interno, preparado y competente, que realiza verificaciones constantes de todo el sistema de gestión, tanto en planta como en campo.

2. Auditorías de tercera parte, llevadas a cabo por organizaciones independientes y acreditadas de reconocimiento mundial, que se basan en estándares y normas agrícolas, alimentarias y de ética, de gran reconocimiento en el sector.

3. Auditorías de segunda parte, llevadas a cabo por sus propios clientes, quienes se basan en estándares y exigencias propias de la organización del cliente, demostrando cumplimiento y confiabilidad en sus procesos como en sus productos.

En el año 2011 Camposol ha mantenido e incorporado certificaciones de estándares relacionados al sector,, alcanzando las más altas calificaciones para sus procesos frescos, conservas y congelados, tanto de hortalizas como de frutas, tanto en campo como en planta.

Las certificaciones logradas por Camposol son:

<b>Norma</b>	<b>Descripción</b>
HACCP Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control	Norma para la inocuidad alimentaria
BRC British Retail Consortium	Norma de seguridad e inocuidad alimentaria
IFS International Food Standard	Norma de seguridad e inocuidad alimentaria
US-GMP Buenas Prácticas de Manufactura de USA	Norma de buenas prácticas en el proceso de fabricación
Global G.A.P. Buenas Prácticas Agrícolas	Norma para procesos agrícolas y pecuarios y sostenibilidad
NSF COOK & THURBER	Norma para la inocuidad, calidad y seguridad alimentaria
TNC Tesco Nature's Choice	Norma para procesos agrícolas y pecuarios y sostenibilidad
FIELD TO FORK Del campo a la mesa	Norma de buenas prácticas agrícolas y en el packing de productos frescos
US-GAP Buenas Prácticas Agrícolas de USA	Norma de buenas prácticas agrícolas en los campos de cultivo
Sysco Sustainable IPM Gestión Sostenible de Recursos y Control Integrado de Plagas	Norma relacionada al uso sostenible y responsable de los recursos y de las estrategias para el control integrado de plagas
KOSHER	Verificación de proceso y productos para uso y consumo de la comunidad judía
BASC Alianza para un Comercio Seguro	Norma de seguridad anti narcóticos y anti terrorismo
BSCI Business Social Compliance Initiative	Norma de responsabilidad social basada en el código de conducta BSCI
ICS Initiative Clause Sociale	Norma de responsabilidad social basada en el código de conducta ICS

## 4.4 Aseguramiento de la calidad

En el marco de su política integrada de gestión, Camposol cumple con los lineamientos y exigencias de calidad en sus productos, asegurando la inocuidad, eliminando y manteniendo bajo control los riesgos que impacten la salud y seguridad de los trabajadores. Protegiendo el ambiente y el bienestar general de las comunidades. Previniendo y controlando cualquier acto ilícito en sus procesos.

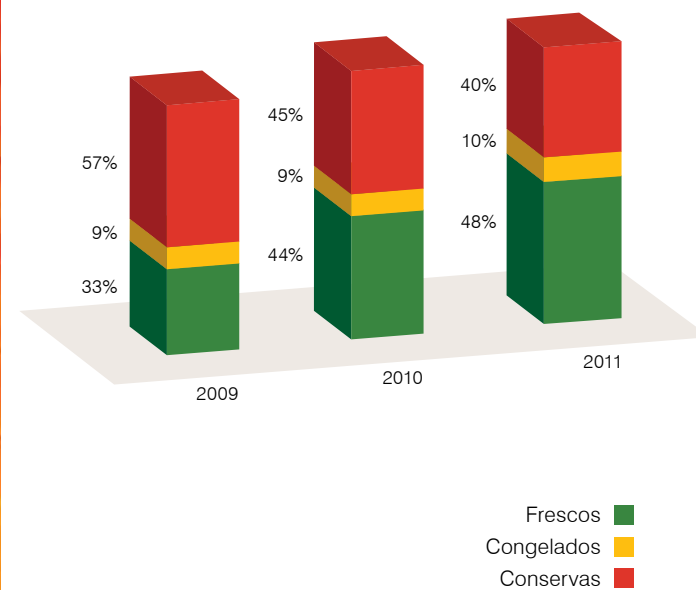


Camposol demuestra el cumplimiento a las exigencias y reglamentaciones laborales y sociales con verificaciones de agencias auditoras externas especialistas en estos temas. Estas verificaciones consisten en un análisis minucioso, tanto en campo como en planta, de aspectos relacionados con temas laborales, planillas, sindicatos, seguridad industrial, responsabilidad ambiental, entre otros, así como del trabajo de responsabilidad social que ejecuta nuestra compañía.

### 4.5 Desarrollo de Productos, Clientes y Mercados

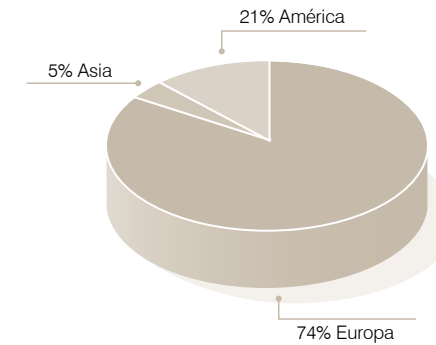
Camposol exportó espárrago, pimiento, paltas, mangos, uvas, mandarinas, envasadas frescas, congeladas y en conserva, a 44 países de todo el mundo, mantuvo 149 clientes en el 2011 y nuevamente ocupa el primer lugar en el ranking de empresas agroindustriales con un total de ventas FOB USD 143.4 millones de las cuales el 48% corresponde a productos frescos, el 40% a conservas, el 10% a congelados y el 2% a otros.

La línea de productos de Camposol incluye los langostinos que la empresa produce y exporta a través de su subsidiaria Marinazul.



Cultivo	Hectáreas sembradas	TM cosechadas	Categorías	Principales Mercados
Espárrago blanco	2633	32,637	Fresco	Alemania, Holanda, USA
			Conserva	España, Alemania, Francia
			Congelado	Japón
Espárrago verde	2633	32,637	Fresco	USA, Canadá
			Conserva	Francia, Alemania, España
			Congelado	España, Japón, USA
Mango	415	13,607	Fresco	USA, UK, Japón
			Conserva	Alemania
			Congelado	USA, Europa, Japón
Pimientos	590	17,541	Conserva	España, Alemania
Paltas	2,488	20,880	Fresco	Holanda, España, USA
			Congelado	USA, España, Japón
Mandarinas	102	570	Fresco	Holanda
Uvas	451	7,481	Fresco	Rusia, Holanda, USA, China
Langostinos	628	2,133	Langostinos	USA, España
<b>Total</b>	<b>7,307</b>	<b>92,719</b>		

### Ventas por área geográfica 2011



Los principales mercados de las frutas y vegetales que exporta Camposol son la Unión Europea, hacia donde se dirige el 74% de las exportaciones, y Estados Unidos, hacia donde se envía el 16%. En crecimiento se encuentran los mercados de Asia con el 5%, y Norteamérica, Sudamérica y Centroamérica, con el 1% de exportaciones.

### Principales países de destino

Países	2011		2010		Var %
	FOB	Part. %	FOB	Part. %	
<b>España</b>	46,408	33%	41,375	42%	12%
<b>Holanda</b>	28,019	21%	21,107	22%	33%
<b>EE.UU.</b>	22,695	16%	11,010	11%	106%
<b>Alemania</b>	12,547	9%	6,451	7%	94%
<b>Canadá</b>	5,955	4%	2,173	2%	174%
<b>Francia</b>	5,202	4%	4,977	5%	5%
<b>Japón</b>	3,715	3%	1,189	1%	213%
<b>Rusia</b>	3,465	2%	1,373	1%	152%
<b>Reino Unido</b>	3,156	2%	2,864	3%	10%
<b>Bélgica</b>	2,220	2%	2,391	2%	-7%
<b>China</b>	1,433	1%	180	0%	695%
<b>Otros</b>	5,685	3%	2,377	2%	139%
<b>Total</b>	140,500	100%	97,466	100%	44%

### Países destino de Langostinos

Países	2011		2010		Var %
	FOB	Part. %	FOB	Part. %	
<b>USA</b>	12,856,247	95%	6,052,231	100%	53%
<b>ESPAÑA</b>	586,156	4%	-	0%	100%
<b>OTROS</b>	122,721	1%	-	0%	100%
	13,565,124	100%	6,052,231	100%	56%

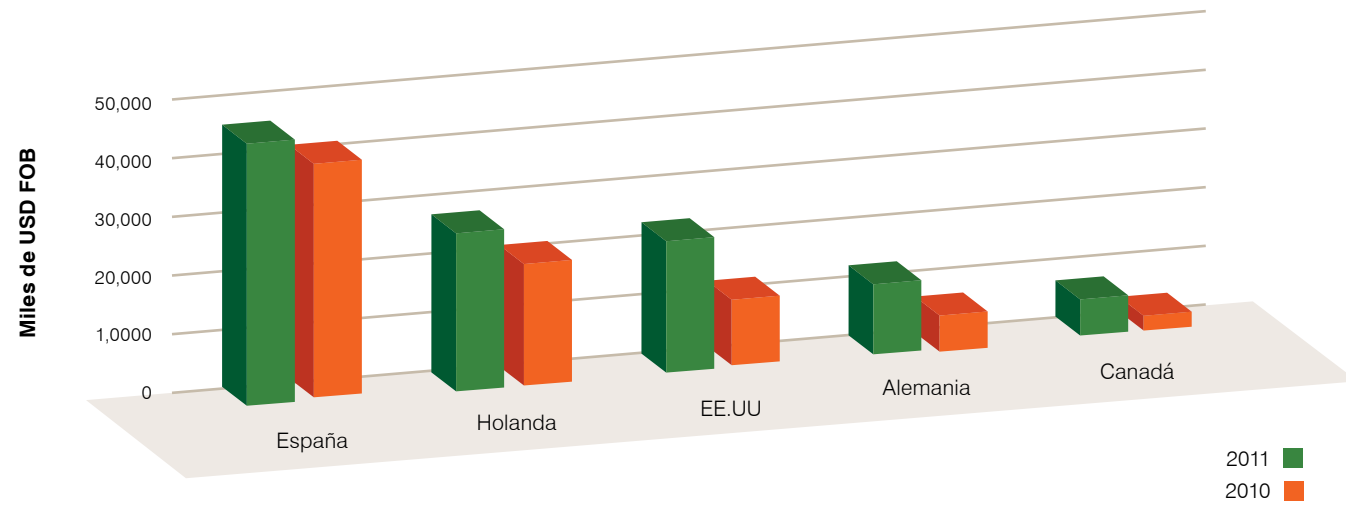
En el 2011, los principales destinos de nuestras exportaciones continúan siendo España, Holanda y EEUU, los cuales reunieron el 70% de los envíos. Los mercados que mostraron importantes tasas de crecimiento fueron China (695%) por las exportaciones de uva, Japón (213%), Canadá (174%) y Rusia (152%).

En el caso de Japón, el 66% de sus ventas fueron exportaciones de productos congelados (espárrago 29%, mango 20% y palta 17%), 32% de mango fresco y 2% otros productos.

En Canadá y Rusia el aumento se debió a las exportaciones de palta y uva, respectivamente.

El principal destino de nuestros langostinos es EE.UU. con el 95% de los envíos.





### Productos

El mundo consume cada vez más productos agrícolas producidos en nuestro país. En el 2011, la demanda principal de Camposol fue por espárragos, frescos o en conserva, los cuales se han exportado por un total de USD 53 millones FOB. Sin embargo, destaca el crecimiento de productos como la palta, que también se ubica dentro de los primeros productos de la agro exportación, junto con la uva, con un 93% y 285%, respectivamente, más que el año pasado.

### Productos Frescos

En el 2011 Camposol vendió 38.76TMS de espárragos, mangos, uvas, paltas y mandarinas lo que representó el 48% de los ingresos totales.

- **Espárrago:** la venta de espárragos frescos avanzó ligeramente en 3% respecto al año anterior. El principal mercado fue Holanda (con el 18%), le sigue EEUU (11%) y Alemania (9%). Otros destinos fueron Suiza (4%) y Bélgica (3%). En total se exportó a 26 países.
- **Palta:** Las exportaciones de palta fresca alcanzaron los USD 30.3 millones. Dicho monto representó un incremento del 93% con relación al 2010. Camposol fue el principal exportador de este fruto (19% del total) seguido por Consorcio de Productores de Fruta (12%) y Agrokasa

(11%). Este nuevo impulso se explica en buena medida por el ingreso de la palta Hass a Estados Unidos, con lo cual este país ya se ha convertido en el tercer destino.

Cabe indicar que los principales destinos de palta continúan siendo europeos. En el 2011, el primero fue Holanda (38% del total, pues es un punto de distribución para el resto de países), España (27%), EEUU (17%), Canadá (11%) y Reino Unido (7%).

- **Mango:** En el 2011 Camposol exportó mango fresco y procesado a 11 países. Estados Unidos fue el principal mercado de destino al concentrar el 40% de los envíos, seguido por Holanda con 21% y Japón con 13%, con un total de 10.415 TM exportadas e ingresos de USD 8.7 millones.
- **Uva:** Con la siembra de 350 hectáreas nuevas, Camposol se consolida como una de las empresas más importantes a nivel nacional en el cultivo de uvas, ocupando el tercer lugar de los exportadores peruanos de esta fruta. Las exportaciones de uva durante el 2011 ascendieron a USD 13 millones y 6,598 TM, lo que significó un crecimiento de 285% frente al 2010. Los principales destinos fueron Rusia (26%), Holanda (18%) y Estados Unidos (11%), que en conjunto suman el 55% de las exportaciones.



- **Mandarina:** Ocupa el quinto lugar dentro de las frutas más vendidas a los diversos mercados, con una participación de 6,9 % del total del rubro frutas. Camposol exportó mandarinas principalmente a Holanda por un total de US\$ 0.4 millones.

### Productos en Conservas

Las exportaciones de conservas llegaron a USD 56.4 millones y representaron el 40% de las exportaciones totales de la empresa.

Nuestro principal destino sigue siendo España con un total de 12.4 TMs exportadas y con una participación de aproximadamente 66% del total exportado. Le siguen Alemania, Francia y Estados Unidos con participaciones de 23%, 7%, y 3% respectivamente. El total del volumen exportado fue 27.3TMs.

- **Espárrago:** Las exportaciones de espárrago en conserva, el producto más vendido en Camposol, ascendieron a USD 32.9 millones, incrementándose en un 19%, respecto al año pasado. Entre las empresas que destacaron en este rubro se encuentran Sociedad Agrícola Virú con exportaciones por USD 39.6 millones (29% del total), Camposol con USD 32.9 millones (24%) y Danper Trujillo con USD 26.3 millones (19%), entre otras 30 empresas.
- **Pimiento:** Las exportaciones de pimiento en conservas crecieron en un 27% con respecto al 2010. Fueron USD 20.9 millones a un precio de USD 2.15 promedio por kilo.

### Productos Congelados

En el 2011, las exportaciones de productos congelados fueron de USD 15 millones y 6.7 TM, lo que representa un incremento del 65% y 39% respectivamente con relación al 2010.

- **Espárrago:** Los envíos de espárragos congelados sumaron USD 3.7 millones frente a los USD 2.3 alcanzados en el 2010 con un precio FOB promedio de USD 3.03 por kilo, lo que significó un incremento de 36%, respecto del año anterior. Además la empresa IQF del Perú exportó, el año pasado, el 53% del total, seguida de Camposol con el 8% y Agrícola La Joya con la misma cantidad.

- **Mango:** Las exportaciones de mango congelado registraron un incremento del 41%, sumando 3.7 mil TM (USD 5.8 millones) el 2011. Las principales empresas exportadoras del mango IQF fueron: Sunshine Export S.A.C. (14,28% del total), Agrícola y Ganadera Chavín de Huántar S.A. (14,05%), Procesadora Perú S.A.C. (12,44%), Camposol S.A. (12,89%) y Gandules Inc S.A.C (9,34%).
- **Palta:** Camposol exportó 1784 TM de palta congelada, con ingresos totales de USD 5.6 Millones. El principal destino fue Estados Unidos (con el 46%) seguido por España (26%) y Japón (9%).
- **Langostinos:** Marinazul vendió 1,634 toneladas, lo que representa un incremento de 109,5% comparado con el 2010.

#### Otras ventas

Camposol tuvo otras ventas por USD 2.9 Millones, conformadas por ventas, dentro del país, de productos en conserva y material orgánico utilizados en otros procesos agrícolas o como alimento balanceado para animales.

#### Participación en ferias alimentarias

Durante el 2011 Camposol participó en las ferias Internacionales más importantes a nivel mundial en la industria de las frutas y hortalizas.

#### Fruit Logistica 2011, del 9 al 11 de febrero, Berlín.

Más 2.400 empresas y organizaciones de más de 80 países y los cinco continentes exponen en FRUIT LOGISTICA. Más de 56 mil visitantes internacionales con poder de decisión de 132 países acudieron al Fruit Logistica en Berlín. Esta feria permitió a Camposol afianzar relaciones comerciales con sus clientes y mostrar su presencia en el mercado europeo.

#### Asia Fruit logística 2011, del 7 al 9 de setiembre, Hong Kong.

Es la principal feria del sector hortofrutícola en el continente asiático, a la cual asistieron 332 expositores de 33 países, quienes recibieron la visita de más de 5,300 compradores de 63 países.

#### Expoalimentaria 2011, del 28 al 30 de septiembre, Perú.

Expoalimentaria 2011 contó con 28,988 visitantes, de los cuales 27,273 son peruanos y 1,715 extranjeros. Participaron 538 empresas expositoras, de las cuales 390 son peruanas y 148 internacionales, provenientes de 22 países como Ecuador, Argentina, Brasil, Estados Unidos y Francia, entre otros.

#### Anuga 2011, del 9 al 11 de octubre, Alemania.

Se consolida como la principal feria del sector alimentario a nivel mundial, asistieron 6.596 empresas de 100 países, que ocuparon una superficie bruta de exposición de 284 mil metros cuadrados. Participaron más de 155 mil visitantes profesionales de 180 países.

## 4.6 Gestión de la reputación

Camposol tiene como objetivo mantener una óptima reputación hacia nuestros principales grupos de interés. Camposol ha sido admitida como miembro del Pacto Mundial, la mayor iniciativa de responsabilidad social en el mundo, liderada por las Naciones Unidas, y que tiene como principios la defensa de los derechos humanos y laborales, el cuidado del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Como fomento a las buenas prácticas dentro de la organización, se realizan reconocimientos a aquellos equipos que generen resultados sobresalientes. Camposol está buscando incrementar su presencia en las principales ferias de responsabilidad social y alimentarias del mundo.

#### 4.6.1 Reconocimientos

##### Reconocimientos y premiaciones a colaboradores:

- Reconocimiento a colaboradores del área de Servicios Agrícolas en mérito al buen desempeño en sus labores.
- Reconocimiento a colaboradores de Fundo Agrícola en mérito a su buen desempeño laboral.

- Reconocimiento especial a colaboradores de campo y planta por su antigüedad y buen desempeño laboral, en el marco de la celebración por el Día del Trabajo.
- Reconocimiento especial al colaborador Sr. Gregorio Quiroz Vargas, por su honradez y buen accionar.

##### Reconocimientos a la empresa:

- Reconocimiento a Camposol en mérito a su Responsabilidad Social en la Inversión por la Primera Infancia, otorgado por el Programa Nacional Wawa Wasi del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.

#### 4.6.2 Asociaciones a las que pertenece Camposol

- ADEX (Asociación de Exportadores).
- COMEX (Sociedad de Comercio Exterior del Perú).
- IPEH (Instituto Peruano del Espárrago y Hortalizas).
- APTCH (Asociación de Agricultores Agroexportadores Propietarios de Terrenos de Chavimochic).
- Cámara de Comercio de Lima.
- Cámara de Comercio de La Libertad.
- Cámara de Comercio Peruano China (CAPECHI).
- PROVID (Asociación de Productores de Uva del Perú).
- PROHASS (Asociación de Productores de Palta Hass del Perú).
- PROCITRUS (Asociación de Productores Cítricos del Perú).
- APEM (Asociación Peruana de Productores y Exportadores de Mango).





ANEXOS

## 5.1 Valoramos tu Opinión

### Informe de Sostenibilidad 2011

Es importante para nosotros contar con su opinión, sírvase llenar esta pequeña encuesta y remitirla a nuestras oficinas: Calle Francisco Graña 155 - La Victoria - Lima. Por fax al 2134030. Al correo: [mgutierrez@camposol.com.pe](mailto:mgutierrez@camposol.com.pe)

1. Indicar el Grupo de Interés que mas se ajusta a su perfil

- |  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Comunidad     | <input type="checkbox"/> Clientes    | <input type="checkbox"/> Prensa            |
| <input type="checkbox"/> Colaboradores | <input type="checkbox"/> Accionistas | <input type="checkbox"/> Sector Financiero |
| <input type="checkbox"/> Proveedores   | <input type="checkbox"/> Estado      |  |

2. Este documento contiene el desempeño económico, social y ambiental de CAMPOSOL. ¿Cómo calificarías cada uno de estos desempeños de acuerdo al contenido del informe?

	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Económico				
Social				
Ambiental				

3. Como evaluaría nuestro Informe bajo los siguientes aspectos:

	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Opinión general				
Calidad del contenido				
Interés del contenido				
Redacción y Lenguaje				
Diseño				

4. ¿Qué comentarios adicionales o sugerencias puede hacernos para mejorarlo?

5. Si quisiera seguir recibiendo documentos similares de la empresa, favor déjenos su información para poder contactarlo.

Nombre y Apellido:

Dirección:

Localidad:  Provincia:

País:  Teléfono:

Correo electrónico:

## 5.2 Validación Externa



responde  
responsabilidad social

### Carta Third Party Checked - Reporte de Sostenibilidad 2011 de CAMPOSOL

Lima, 31 de julio de 2012

Sres.  
**CAMPOSOL**  
La Victoria  
Lima.-

De nuestra consideración:

Mediante la presente, realizamos la Comprobación de Tercera Parte (*Third Party Checked*) para confirmar el cumplimiento del nivel de aplicación B del Reporte de Sostenibilidad 2011 de CAMPOSOL de acuerdo a los lineamientos de la Global Reporting Initiative (GRI).

Nuestra verificación externa se basó en una lectura y revisión detallada del reporte conforme a los lineamientos de la "Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" de la GRI en su versión G3, y a nuestro conocimiento del contexto peruano en materia de sostenibilidad.

Esta revisión, cuyas conclusiones serán desarrolladas en esta carta, se basó en:

- ✓ La identificación de fortalezas y oportunidades de mejora en el despliegue de los contenidos informados, de acuerdo a su materialidad (importancia en la realidad local y a la industria a la que pertenece).
- ✓ La confirmación del nivel de aplicación B de acuerdo al cumplimiento de los indicadores reportados necesarios para alcanzar dicho nivel.

Adicionalmente, en este documento extendemos unas sugerencias complementarias para la elaboración y presentación de futuros reportes de sostenibilidad.

#### 1.- Fortalezas y oportunidades de mejora del Reporte de Sostenibilidad 2011

##### FORTALEZAS:

- ✓ La estructura del documento permite identificar claramente los aspectos clave a comunicar en materia de sostenibilidad: el perfil organizacional, la estrategia y el relacionamiento con los *stakeholders*, así como el foco en la gestión social y en la ambiental.
- ✓ Es destacable también la completa información que se ofrece sobre el gobierno corporativo pues denota transparencia y consistencia
- ✓ Por otro lado, hay que recalcar los mecanismos de retroalimentación respecto al Reporte de Sostenibilidad que la empresa despliega con sus grupos de interés. En ese sentido, además de las encuestas aplicadas a los *stakeholders*, CAMPOSOL ha incluido información que responde a los comentarios y sugerencias de sus grupos de interés y que fueron recogidos a través de paneles de diálogo. Además de ser un punto de partida para la materialidad de los contenidos, calza con una práctica consistente de *stakeholder engagement*.

##### OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- ✓ Incluir el nivel de cumplimiento de los retos en materia de sostenibilidad asumidos en el período anterior con cada uno de los grupos de interés.
- ✓ Se percibe un esfuerzo por comunicar la generación de valor compartido. Sin embargo, es importante definir mejor el rol activo que tiene la empresa en esta continua construcción de valor.
- ✓ Al ser la agroindustria un sector sobre el que recaen dudas por malas prácticas laborales, es necesario profundizar la comunicación de aquellos contenidos relacionados a los



responde  
responsabilidad social

### Carta Third Party Checked - Reporte de Sostenibilidad 2011 de CAMPOSOL

beneficios sociales, económicos y de formación que reciben los colaboradores de la empresa.

- ✓ Se debería dar mayor realce a la presencia del comité de Recursos Humanos, Ética, Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social. Comunicar de qué manera influencia a la empresa y ayuda a generar una diferencia en el compromiso de CAMPOSOL con los *stakeholders* y el desarrollo sostenible.

#### 2.- Cumplimiento de los indicadores reportados necesarios para la aplicación del nivel B:

El Reporte de Sostenibilidad 2011 de CAMPOSOL cumple con los principios de la GRI para la elaboración de reportes de sostenibilidad, tanto a aquellos referidos a la definición del contenido como los relacionados a la calidad de elaboración.

Según los lineamientos de la GRI, para cumplir con el nivel de aplicación B se debe reportar toda la información de perfil, la información correspondiente al enfoque de gestión de cada categoría de indicador, y al menos veinte indicadores de desempeño principales que incluya como mínimo uno por cada dimensión: económica, ambiental y social.

Luego de la revisión necesaria de estas condiciones, debemos confirmar que el Reporte de Sostenibilidad 2011 de CAMPOSOL desarrolla toda la información sobre el Perfil y el Enfoque de Gestión de la organización (42 indicadores), así como 38 indicadores principales de desempeño.

Por lo tanto, confirmamos que este reporte de sostenibilidad cumple con las condiciones necesarias para ser calificado de nivel de aplicación "B".

#### Recomendaciones complementarias

Con la finalidad de facilitar la presentación y comprensión de contenidos del reporte de sostenibilidad por parte de los grupos de interés, sugerimos para futuras oportunidades:

- Recoger casos de éxito sobre prácticas puntuales en gestión de responsabilidad social. Se puede profundizar los testimonios presentados para generar historias que permitan conocer de manera cercana y más humana las experiencias relacionadas a desarrollo profesional o inversión social.
- Suplir poco a poco el contenido descriptivo por despliegue gráfico como infografías, líneas de tiempo, recursos visuales, etc.

Responde es una consultora especializada en la promoción de la responsabilidad social y la gestión de la reputación. Luego de los argumentos expuestos, podemos confirmar que el Reporte de Sostenibilidad 2011 de CAMPOSOL reúne las condiciones necesarias para cumplir con el nivel de aplicación:

#### B: "Third Party Checked"

Atentamente,

  
Jorge Mejía Vega Castro  
Gerente General

## 5.3 Índice de contenidos básicos del informe

La tabla que se presenta a continuación indica la localización de los contenidos de los indicadores GRI.

		2006 In Accordance					
		C	C+	B	B+	A	A+
Mandatory	Self Declared			☑			
	Third Party Checked		Report Externally Assured	☑	Report Externally Assured		Report Externally Assured
Optional	GRI Checked		Report Externally Assured		Report Externally Assured		Report Externally Assured

Indicador	Páginas	Consideraciones respecto de los indicadores informados		
		Alcance del indicador	Principios del Pacto Mundial	Observaciones
<b>Estrategia y análisis</b>				
1.1	6, 7	●	-	
1.2	20, 21, 22, 23, 24	●	-	
<b>Perfil de la organización informante</b>				
2.1	9	●	-	
2.2	9, 58 -64	●	-	
2.3	-	●	-	<a href="http://www.camposol.com.pe/espanol/en_the_company_organizational_chart.html">http://www.camposol.com.pe/espanol/en_the_company_organizational_chart.html</a>
2.4	-	●	-	
2.5	58 - 64	●	-	Solo operamos en Perú
2.6	19,20	●	-	
2.7	-	●	-	
2.8	5; 32 - 48	●	-	
2.9	14	●	-	
2.10	64	●	-	

Parámetros de la memoria				
3.1	-	●	-	2011
3.2	14	●	-	
3.3	14	●	-	Anual
3.4	-	●	-	
3.5	14, 22, 23, 24	●	-	
3.6	14	●	-	
3.7	-	●	-	No hay limitaciones en el alcance o cobertura del informe.
3.8	-	●	-	No tenemos joint ventures
3.9	-	●	-	Se utilizan los protocolos del GRI para reportar los indicadores.
3.10	14	●	-	
3.11	14	●	-	
3.12	70, 71	●	-	
3.13	68, 69	●	-	Ver carta de consultor independiente.
Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés				
4.1	19,20	●	Del 1 al 10	Para mayor información por favor revisar la Memoria Anual.
4.2	19,20	●	Del 1 al 10	
4.3	19,20	●	Del 1 al 10	Para mayor información por favor revisar la Memoria Anual.
4.4	19,20	●	Del 1 al 10	Para mayor información por favor revisar la Memoria Anual.
4.5	19,20	●	Del 1 al 10	Para mayor información por favor revisar la Memoria Anual.
4.6	19,20	●	Del 1 al 10	Para mayor información por favor revisar la Memoria Anual.
4.7	19,20	●	Del 1 al 10	Para mayor información por favor revisar la Memoria Anual.
4.8	10	●		
4.9	19,20	●	Del 1 al 10	Para mayor información por favor revisar la Memoria Anual.
4.10	19,20	●	Del 1 al 10	Para mayor información por favor revisar la Memoria Anual.
4.11	20, 21	●	7	
4.12	14,16,17, 18,19, 22, 23, 24; 25 - 48;	●	Del 1 al 10	
4.13	57, 65	●	Del 1 al 10	
4.14	14,16,17, 18,19	●	-	
4.15	14,16,17, 18,19	●	-	
4.16	14,16,17, 18,19	●	-	
4.17	14,16,17, 18,19	●	-	
INDICADORES DE DESEMPEÑO GRI				
Indicadores de desempeño económico				
EC0	11, 22, 23, 24	●		
EC1	11; 32 - 48	●	-	
EC2	-	●		
EC3	39,40,41	●	-	

EC4	-	●	-	No se reciben ayudas del Estado.
EC5	-			
EC6	-	●	-	Se viene trabajando en la política con proveedores. La estaremos reportando en el mediano plazo
EC7	37, 38	●	6	
EC8	24, 25 - 48	●	-	
EC9	24, 25	●	-	
<b>Indicadores de desempeño ambiental</b>				
EN0	22, 23, 24, 48, 49	●	7,8,9	
EN1	50	●	8	
EN2	-	●	8,9	
EN3	51	●	8	
EN4	51	●	8	Energía no renovable
EN5	-	●	8,9	
EN6	52, 53	●	8,9	
EN7	52, 53	●	8,9	
EN8	53	●	8	
EN9	-	●	8	Ninguna fuente de agua ha sido afectada por la operación de la empresa.
EN10	-	●		
EN11	53, 54, 55	●	8	
EN12	53, 54, 55	●	8	
EN13	53, 54, 55	●	8	
EN14	53, 54, 55	●	8	
EN15	53, 54, 55	●	8	No contamos con información completa. La estaremos reportando en el mediano plazo
EN16	51	●	8	
EN17	51	●	8	
EN18	52, 53	●	7,8,9	No se han generado reducciones registradas aun. La estaremos reportando en el mediano plazo
EN19	-	●	8	
EN20	-	●	8	
EN21	-	●	8	
EN22	50	●	8	
EN23	-	●	8	No se han registrado derrames significativos.
EN24	-	●	8	
EN25	-	●	8	
EN26	52, 53	●	7,8,9	
EN27	-	●	8,9	
EN28	-	●	8	No se han registrado multas ni sanciones al respecto.
EN29	-	●		Los impactos de las instalaciones de los sistemas serán colocados en el siguiente reporte. La estaremos reportando en el mediano plazo
EN30	49	●		
<b>Indicadores laborales</b>				
LA0	22, 23, 24; 32 - 48	●	1,3,6	

LA1	37, 38	●	-	
LA2	37, 38	●	-	
LA3	39, 40, 41	●	-	
LA4	46, 47	●		Para Camposol, los convenios colectivos son convenios firmados con los miembros del sindicato.
LA5	46	●		Aun no contamos con tiempo fijos para difundir dichas informaciones. Se incluirán en el Informe 2014
LA6	42, 43, 44, 45, 46	●		
LA7	42, 43, 44, 45, 46	●	1	Las tasas se presentarán en futuras ediciones del Reporte
LA8	42, 43, 44, 45, 46	●	1	
LA9	42, 43, 44, 45, 46	●	1	Todos los acuerdos en cuanto a SySO son basados en la norma internacional OHSAS18001 y no bajos acuerdos puntuales con el sindicato.
LA10	-	●	-	No contamos con esta información La estaremos reportando en el mediano plazo
LA11	38, 39	●	-	
LA12	38, 39	●	-	estamos trabajando para incluirla en el próximo reporte 2012
LA13	19,20	●		Estamos trabajando para incluir información completa en el próximo reporte 2012
LA14	-	●	1,6	
<b>Indicadores de derechos humanos</b>				
HR0	22, 23, 24; 32 - 48	●	1,2,3,4,5,6	
HR1	-	●		
HR2	-	●		
HR3	-	●		Este año no se llevaron a cabo talleres relacionados a aspectos de DDHH.
HR4	-	●		No se han registrado incidentes de discriminación a través de nuestras herramientas de comunicación.
HR5	37	●		
HR6	37	●		Estamos trabajando para identificar actividades que puedan conllevar al riesgo de explotación infantil.
HR7	42, 43, 44, 45, 46	●		
HR8	-	●	1,2	
HR9	-	●	1,2	No se han registrado incidentes relacionados con la violación de los derechos indígenas.
<b>Indicadores sociales</b>				
SO0	13, 22, 23, 24	●	10	
SO1	13, 25 - 48	●	-	
SO2	-	●	10	100% de sedes analizadas
SO3	-	●	10	100%
SO4	20, 21	●	10	
SO5	-	●	10	No realizamos actividades de lobbying.
SO6	-	●	10	No se realizan aportes a partidos políticos.
SO7	-	●	-	No ejercemos prácticas monopolísticas.
SO8	-	●	-	27 UIT (por sanciones administrativas relativas a temas laborales y tributarios, entre otros)

Indicadores de responsabilidad de producto				
PR0	22, 23, 24, 56	●		
PR1	-	●	1	
PR2	-	●	1	No se han registrado incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal.
PR3	-	●	8	
PR4	-	●	8	No se han registrado incumplimientos a códigos voluntarios ni etiquetado de productos.
PR5	-	●	-	
PR6	-	●	-	No se realizan comunicaciones de marketing.
PR7	-	●	-	No se realizan comunicaciones de marketing.
PR8	-	●	1	No se han registrado reclamaciones respecto a la privacidad ni fuga de datos personales de clientes.
PR9	-	●	-	No se han registrado multas ni sanciones al respecto.

## Referencias

- El requerimiento o indicador se informa en su totalidad.
- El requerimiento o indicador se presenta parcialmente, o bien solo se presenta información cualitativa.
- No se presenta información sobre el requerimiento o indicador.

Nota: Los objetivos del milenio son los siguientes:

- 1.- Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
- 2.- Educación universal.
- 3.- Igualdad entre los géneros.
- 4.- Reducir la mortalidad de los niños.
- 5.- Mejorar la salud materna.
- 6.- Combatir el VIH/SIDA.
- 7.- Sostenibilidad del ambiente.
- 8.- Fomentar una Asociación Mundial.

## Glosario

### Término

### Significado

SENASA	Servicio Nacional de Sanidad Agraria
Head Hunters	Especialistas en identificar talentos gerenciales, ejecutivos senior o junior con alto potencial y eficacia en el desarrollo de su gestión. A través de procesos que incluyen la búsqueda, evaluación, persuasión e inducción de personas con intelecto que suelen saber su valor y que están dispuestas a reubicarse laboralmente.
HP	Hewlett-Packard Company
Stretch film	Cintas estirables
EPS	Entidades Prestadoras de Salud
MINCETUR	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial
EsSalud	Empresa de Servicios de Salud
UIT	Unidad Impositiva Tributaria

**GRI (Global Reporting Initiative)** – Organización pionera en la elaboración de indicadores de sostenibilidad reconocidos y utilizados mundialmente, comprometidos con la aplicabilidad y mejora continua de dichos indicadores.

**Objetivos del Milenio** - En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el año 2000, todos los estados miembros se comprometieron conjuntamente a realizar acciones para avanzar en las sendas de la paz y el desarrollo humano. La Declaración del Milenio, entre otros muchos elementos, derivó en la aprobación de 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) entre ellos: 1) Erradicar la pobreza extrema y el hambre. 2) Lograr la enseñanza primaria universal. 3) Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. 4) Reducir la mortalidad infantil. 5) Mejorar la salud materna. 6) Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades. 7) Garantizar la sostenibilidad del ambiente. 8) Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

**Pacto Mundial** - El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa de compromiso ético destinada a que las empresas de todos los países acojan, como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones, diez principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Su fin es promover la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, organizaciones internacionales, sectoriales, sindicatos y ONGs.

**SAP** - Es el principal proveedor de software empresarial del mundo, entrega productos y servicios que ayudan a acelerar la innovación y aplicaciones para la empresa bajo los conceptos de crecimiento y creación de valor.

## Contacto

Samuel Dyer Coriat  
Presidente Ejecutivo

[sdyerc@camposol.com.pe](mailto:sdyerc@camposol.com.pe)

Francesca Carnesella Figuerola  
Gerente de Asuntos Corporativos  
[fcarnesella@camposol.com.pe](mailto:fcarnesella@camposol.com.pe)

Planta Procesadora: Panamericana Norte N° 497 Chao – Virú – La Libertad  
Oficina principal: Francisco Graña 155 Urb. San Catalina - La Victoria - Lima – Perú  
Teléfono: 621-0800



# ININFO SOST 2011

Diseño: Ursula San Miguel / Carla Franco  
Fotos: Gonzalo Olmos / Alex Bryce / Julio Janssen



 CAMPOSOL