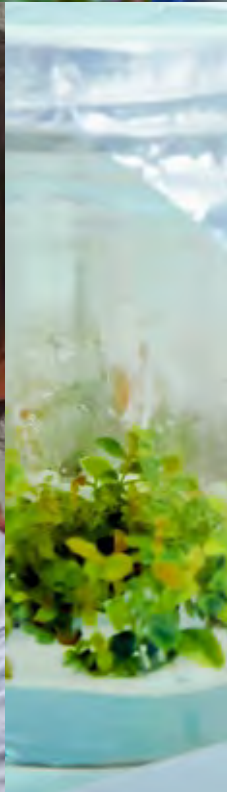


2017

# INFORME de SOSTENIBILIDAD



SEBRANDO BIENESTAR  
COSECHANDO PROGRESO

# ÍNDICE

1. Carta del CEO .....	4
2. CAMPOSOL .....	8
3. Sostenibilidad.....	16
4. Gobierno Corporativo.....	24
5. Personas .....	28
6. Calidad y bienestar .....	42
7. Comunidad .....	48
8. Medio Ambiente .....	52
9. Tabla GRI.....	56



# CAMPOSOL EN CIFRAS

1

# CARTA DEL CEO

(102-14)



*Nuestra ambición como empresa, busca consolidarnos como el proveedor referente y de vanguardia de alimentos saludables y frescos que contribuyan a la nutrición y salud de todas las familias del mundo.*

Queridos amigo(a)s,

Como cada año, queremos presentarles nuestro Informe de Sostenibilidad 2017 el cual compila los principales hitos de nuestra gestión responsable dentro de este periodo. Nuestra ambición como empresa, busca consolidarnos como el proveedor referente y de vanguardia de alimentos saludables y frescos que contribuyan a la nutrición y salud de todas las familias del mundo. Desde nuestra fundación, Camposol se encuentra firmemente comprometida con la gestión de un negocio con altos estándares de sostenibilidad, calidad e innovación. Es por este motivo, que desde el 2008, formamos parte del Pacto Mundial trazándonos metas de sostenibilidad alineadas a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas transparentando así nuestra información económica, social y ambiental utilizando la metodología de la Global Reporting Initiative (GRI).

A nivel económico, este año tuvimos muy buenos resultados relacionados principalmente al incremento de las ventas de paltas, arándanos y langostinos, ubicándonos nuevamente como el primer exportador de productos no tradicionales y en el primer agroexportador del país.

A nivel social, nuestra principal contribución se traduce en la generación de miles de puestos de trabajo formal dirigidos a las personas de las zonas aledañas a nuestras operaciones. En

2017, brindamos empleo a más de 15,000 personas, de las cuales el 44% fueron mujeres y el 95% operarios. Esto nos ha convertido en el tercer empleador más grande del país.

Para mejorar la competitividad de nuestro equipo, en 2017 creamos la Universidad Corporativa Camposol, la cual brinda formación especializada basada en las demandas técnicas de la empresa. De esta manera, buscamos desarrollar y profesionalizar a nuestros colaboradores en el ámbito laboral. Además, nos sentimos orgullosos de afirmar que vamos cuatro años consecutivos sin huelgas ni paralizaciones. Esto último es el resultado de nuestra excelente gestión con sindicatos, la cual nos ha merecido diversos premios y reconocimientos nacionales e internacionales.

Promover la igualdad de género es un tema importante para el país y para Camposol. Su transversalidad dentro de nuestra estrategia de gestión de colaboradores demuestra que actualmente, el 40% de la primera línea de la empresa, el 33% de empleados y el 45% de operarios está compuesto por mujeres. En nuestros campos, hemos aumentado la incorporación de mujeres a la fuerza laboral agrícola buscando así reducir la pobreza dentro de las familias agricultoras. En Camposol ofrecemos diversos beneficios para un mejor equilibrio trabajo-familia como el Wawa Wasi "Rayito de Sol", Vacaciones Útiles para sus hijos, programas para madres gestantes, entre otros. Sabemos que tenemos un arduo camino por recorrer, pero estamos seguros de andar en la ruta para la obtención de equidad laboral a todo nivel y en todo sentido.

Por otro lado, en 2017 vivimos una situación desafortunada debido a los embates del Fenómeno del Niño Costero, el cual afectó principalmente al norte del Perú, por ende, a la mayoría de nuestras operaciones. Ante la emergencia, Camposol tomó acción solidarizándose con sus colaboradores damnificados y con las comunidades afectadas. Nuestros colaboradores fueron apoyados a nivel económico con bonos, adelantos de sueldo, gestiones con las aseguradoras, entre otras acciones que buscaran atender rápidamente la crisis. En el frente externo, trabajamos codo a codo con las instituciones locales, prestando toda nuestra logística para la entrega de víveres, agua, atención médica en nuestras postas, entre otros a las comunidades cercanas a nuestra zona de intervención. Esta difícil contingencia nos permitió unirnos como equipo y demostrar a nuestros



*Promover la igualdad de género es un tema muy importante para el país y para Camposol. Su transversalidad dentro de nuestra estrategia de gestión de colaboradores demuestra que actualmente, el 40% de la primera línea de la empresa, el 33% de empleados y el 45% de operarios está compuesto por mujeres.*

compañeros y socios estratégicos nuestro compromiso real en situaciones de vulnerabilidad y emergencia.

Por último, a nivel ambiental, seguimos gestionando nuestros impactos asociados al consumo de agua y a la emisión de gases de efecto invernadero a través de nuestro Centro de Investigación, Desarrollo e Innovación Agroindustrial (CIIDiA) el cual promueve constantemente soluciones y alternativas que busquen reducir sustancialmente nuestras huellas hídricas y de carbono respectivamente.

Camposol es la primera empresa agroindustrial en medir su huella hídrica con la norma internacional ISO 14046, la cual aplicó a los cultivos de arándanos, palta y mandarina, y a los procesos de palta y arándano fresco y congelado, y mango congelado; siendo así la primera empresa agroindustrial en participar del programa Certificado Azul de la Autoridad Nacional del Agua (ANA) permitiéndonos conocer nuestros consumos y gestionar su reducción. En esta misma línea, nuestro sistema de tratamiento

de aguas residuales cuenta con una metodología de proceso biológico que utiliza plantas acuáticas que funcionan como filtros removiendo las sustancias tóxicas, microorganismos, entre otros. Los beneficios de este sistema lo hacen único, rentable y sobre todos sostenible para la purificación de agua.

Por otro lado, es importante destacar que en 2017, innovamos nuestro proceso de producción de arándanos convirtiendo 86.27 hectáreas para el cultivo orgánico certificado, reduciendo el uso de pesticidas y fertilizantes químicos en los suelos gracias a nuestro sistema de manejo de plagas que utiliza productos biológicos y productos derivados de sustancias de origen natural.

Los invitamos a leer nuestro Informe de Sostenibilidad 2017, donde encontrarán más información sobre nuestra gestión responsable y las innovaciones que hemos realizado en este periodo. A través de esta carta, reiteramos nuestro compromiso con el desarrollo de un negocio sostenible y a seguir trabajando por alcanzar las metas de sostenibilidad alineadas a los grandes retos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

**Jorge Ramírez Rubio**  
CEO

2

# CAMPOSOL



Somos una empresa agroindustrial verticalmente integrada, que se fundó hace 21 años en el norte del Perú. Ofrecemos al mercado global alimentos frescos, saludables y con altos estándares de calidad para contribuir con la buena nutrición de las familias de todo el mundo, basado en un modelo de gestión sostenible. Gracias a estas características, nos hemos convertido en el primer exportador de productos no tradicionales y del sector agrario en el Perú.

(102-16)

## Visión

▶ Ser el proveedor referente y de vanguardia de alimentos saludables y frescos para las familias del mundo.

## Misión

▶ Brindar de la mano de nuestros clientes, alimentos saludables con productos diferenciados a consumidores de todo el mundo. Esto lo logramos a través de la excelencia operativa, la innovación y el desarrollo de nuestra gente, generando un impacto positivo y real en el bienestar de las comunidades en las cuales operamos y creando valor sostenible para nuestros accionistas.

## Valores

▶ Integridad • Excelencia • Respeto • Austeridad • Trabajo en equipo

## Principios

▶ Gestión de Recursos Humanos • Ética • Desarrollo social y relacionamiento comunitario • Calidad Medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo

Tenemos 3 unidades de negocio: Frutas y vegetales; Marinasol; y Camposol Internacional (división comercial). A través de ellas gestionamos directamente toda la cadena de valor de nuestros productos, desde el cultivo en el campo hasta la comercialización a nuestros clientes nacionales e internacionales. Gracias a esta estrategia de integración vertical, garantizamos altos estándares de calidad en todos nuestros procesos y brindamos una oferta diferenciada a los clientes. En 2017, comenzamos la internacionalización de nuestras operaciones agrícolas, adquiriendo tierras en Colombia con el objetivo de expandir el cultivo de palta. (102-2)

## Unidades de negocio de Camposol



### FRUTAS Y VEGETALES

Desarrollo, cultivo, producción y venta de frutas y vegetales frescos y congelados.



### MARINASOL

Producción y venta de langostinos.



### CAMPOSOL INTERNACIONAL

Establece relaciones a largo plazo con los clientes internacionales. Para ello, contamos con oficinas en Lima, Florida, Rotterdam y Shanghai.

## Camposol en el mundo

Nuestros productos están presentes a nivel nacional y en más de 40 países de Norte América, Europa y Asia. (102-6)



## Cadena de valor del negocio

Nosotros supervisamos y auditamos directamente cada etapa de la cadena de valor del negocio, desde el campo hasta el cliente. Por ello, cumplimos con las normas nacionales e internacionales, y contamos con diversas certificaciones que garantizan la calidad y seguridad alimentaria en el campo y la planta; el comercio justo; la seguridad y salud ocupacional; las condicionales laborales de nuestros colaboradores; y la gestión sostenible en los procesos. (102-9)

### DESARROLLO



Generación de nuevo conocimiento científico para la agricultura, con el fin de crear productos según las necesidades del cliente y con un enfoque de sostenibilidad.

### PROCESO EN CAMPO



#### SIEMBRA



#### COSECHA

- 24,268 hectáreas de tierras, de las cuales 28% están sembradas: 1,229 (langostinos) y 6,832 (frutas y vegetales).
- Sistemas innovadores de riego para el ahorro de agua.
- Uso de controladores biológicos.
- Generación de un gran número de puestos de trabajo en la comunidad, con significativa participación del género femenino.

### PROCESO EN PLANTA



#### PRODUCCIÓN



#### ENVASADO

- Generación de conocimiento técnico especializado en los colaboradores.
- Cumplimiento de estándares sociales y de calidad internacional.

### COMERCIALIZACIÓN Y POSVENTA



#### EXPORTACIÓN



#### POSTVENTA

- Entrega a los clientes de productos alimenticios con gran valor nutricional.
- Diálogo con los clientes para mantener un buen índice de satisfacción.
- Contribución al PBI nacional.

## Estrategia de crecimiento de Camposol



## Desempeño económico

En el año 2017, tuvimos un buen desempeño económico que se reflejó en un aumento de 33% de los ingresos, 65% del EBITDA y en la reducción de 52% en nuestro ratio de endeudamiento. Esto se debió principalmente al crecimiento de las ventas de diversos productos como la palta (+128%), los arándanos (+21%) y los productos marinos (+18%). Adicionalmente, mejoramos las relaciones con los retailers internacionales y ampliamos nuestras operaciones agrícolas a Colombia, con la adquisición de 66.1 hectáreas de tierras para el cultivo de palta.

Gracias al incremento en las ventas, este año ocupamos el puesto 30 en el ranking de los principales exportadores del Perú en términos de venta Free on Board, 6 posiciones superiores que en 2016. Esto nos ubica en el primer puesto de los exportadores de productos no tradicionales y en el primer exportador del sector agrario del país.

Es importante destacar que uno de los hitos más importantes del año, es la solicitud de registro que presentamos a Estados Unidos para listar en la Bolsa de Valores de Nueva York, una de las principales en el mundo. En 2018 seguiremos trabajando para alcanzar este gran objetivo.

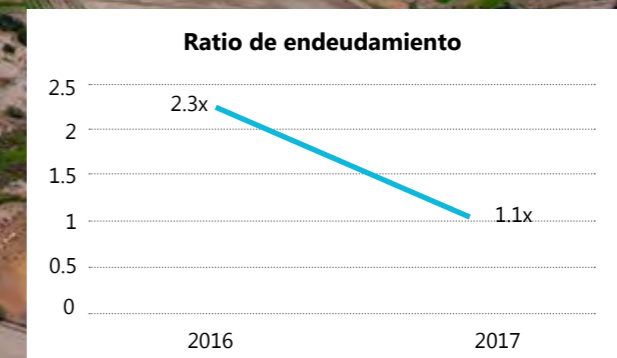
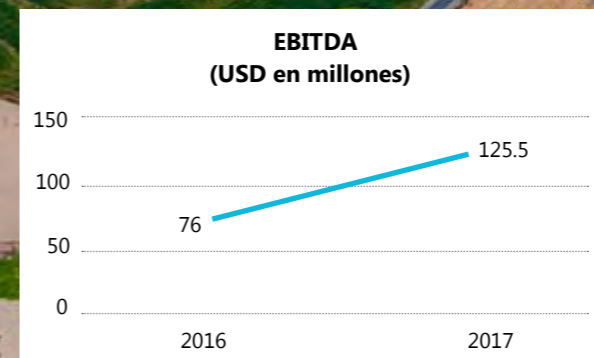
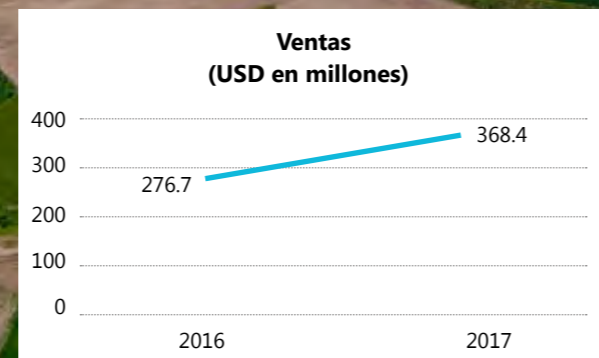
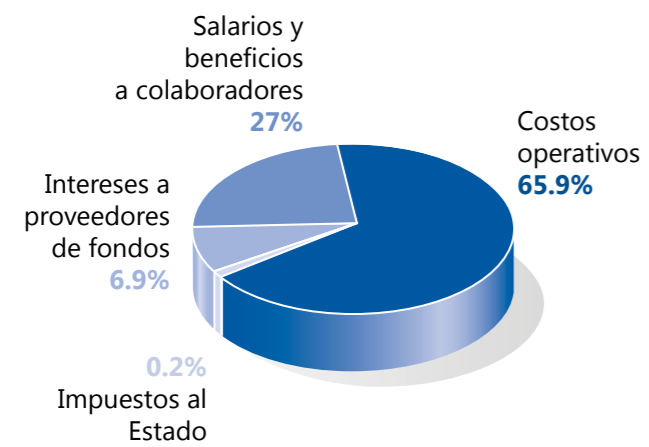


Este año ocupamos el puesto 30 en el ranking de los principales exportadores del Perú en términos de venta Free on Board, 6 posiciones superiores que en 2016.



## Resultados económicos de 2017 (USD en miles) (201-1)

Valor económico directo generado	USD (en miles)
Ingresos	368,440
<b>Valor económico distribuido</b>	
Costos operativos	-195,339
Salarios y beneficios a colaboradores	-80,079
Impuestos al Estado	590
Intereses a proveedores de fondos (gastos financieros)	-20,305
<b>Valor económico retenido</b>	
Valor económico directo generado menos valor económico distribuido	72,127





# GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD



*Buscamos trascender a nuestra empresa y generar valor a largo plazo a nuestros principales grupos de interés, al país y al mundo.*



Nuestro propósito como empresa es contribuir con la nutrición de las familias de todo el mundo, a través de la venta de alimentos saludables de alta calidad, con gran valor nutricional y con un proceso de producción sostenible.

Adicionalmente, buscamos trascender a nuestra empresa y generar valor a largo plazo a nuestros principales grupos de interés, al país y al mundo. Por este motivo, formamos parte del Pacto Global de las Naciones Unidas desde 2008, y trabajamos arduamente para contribuir con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

De este gran propósito empresarial, se desprenden nuestros desafíos de sostenibilidad, los cuales guían nuestra gestión económica, ética, social y ambiental.

## Desafíos de sostenibilidad de Camposol

 <p><b>BIENESTAR DE LOS COLABORADORES</b></p> <p>Contribuir con la mejora de la calidad de vida y desarrollo de nuestros colaboradores, sus familias y la comunidad.</p>	 <p><b>CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE</b></p> <p>Proteger el medio ambiente a través del uso racional de los recursos naturales y la energía, y con la reducción de la contaminación ambiental.</p>	 <p><b>ASEGURAMIENTO DE CALIDAD Y TRAZABILIDAD DEL PRODUCTO</b></p> <p>Brindar productos innovadores y de alta calidad que satisfagan las necesidades de los consumidores.</p>
 <p><b>DESARROLLO DE PRODUCTOS Y MERCADOS</b></p> <p>Crear innovación en los productos tomando en cuenta los aspectos ambientales, sociales, de calidad y salud, para generar una relación de confianza con los clientes y promover el crecimiento conjunto.</p>	 <p><b>DESARROLLO Y CREACIÓN DEL VALOR COMPARTIDO</b></p> <p>Crear valor compartido a través de la integración de las necesidades de los grupos de interés al plan estratégico corporativo.</p>	 <p><b>GESTIÓN DE LA REPUTACIÓN</b></p> <p>Alcanzar un óptimo desempeño en los desafíos de sostenibilidad de Camposol y en el cumplimiento de los acuerdos internacionales referidos a sostenibilidad.</p>

## Metas de sostenibilidad de Camposol

DESAFÍOS	METAS DE SOSTENIBILIDAD 2014 - 2017
 <p><b>BIENESTAR DE LA COMUNIDAD Y LOS COLABORADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar dos proyectos empresariales nuevos en comunidad.</li> <li>• Certificar Código de Conducta BSCI en las operaciones de Piura.</li> <li>• Certificar la norma SA 8000 en las operaciones de Virú.</li> </ul>
 <p><b>CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificar la huella de carbono.</li> <li>• 100% del personal del campo y planta concientizados en temas ambientales.</li> <li>• Impulsar el Programa de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMAs) elaborados de Campo Trujillo (Virú, Chao, Planta); Piura (Terra, Agroalegre).</li> <li>• Cumplir al 100% de los compromisos asumidos en los PAMAs.</li> <li>• Obtener la certificación ISO 14001.</li> </ul>
 <p><b>ASEGURAMIENTO DE CALIDAD Y TRAZABILIDAD DEL PRODUCTO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguir optimizando los procesos de prevención en seguridad alimentaria en concordancia con las nuevas regulaciones, tanto locales como internacionales.</li> <li>• Implementar un nuevo laboratorio microbiológico con métodos automatizados el cual, a través de una alianza estratégica, logrará obtener la acreditación de sus métodos y el ISO 17025.</li> </ul>
 <p><b>DESARROLLO DE PRODUCTOS Y MERCADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posicionar en los clientes que CAMPOSOL es una empresa socialmente responsable, haciendo de este atributo un elemento diferenciador que genere valor a la marca y contribuya con la mejora del posicionamiento.</li> <li>• Crear valor social en grupos de interés priorizados</li> </ul>
 <p><b>DESARROLLO Y CREACIÓN DEL VALOR COMPARTIDO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar liderazgo compartido y sostenido.</li> <li>• Participar en ferias y foros como referente en temas de RS.</li> </ul>
 <p><b>GESTIÓN DE LA REPUTACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidar mesas de diálogo con grupos de interés.</li> <li>• Posicionar a Camposol como una empresa líder en responsabilidad social, local e internacionalmente.</li> <li>• Llevar a cabo un estudio sobre reputación corporativa.</li> </ul>

Cada uno de los desafíos de sostenibilidad son aterrizados en metas, las cuales medimos periódicamente para monitorear nuestros avances en la gestión responsable del negocio.

## Temas materiales GRI

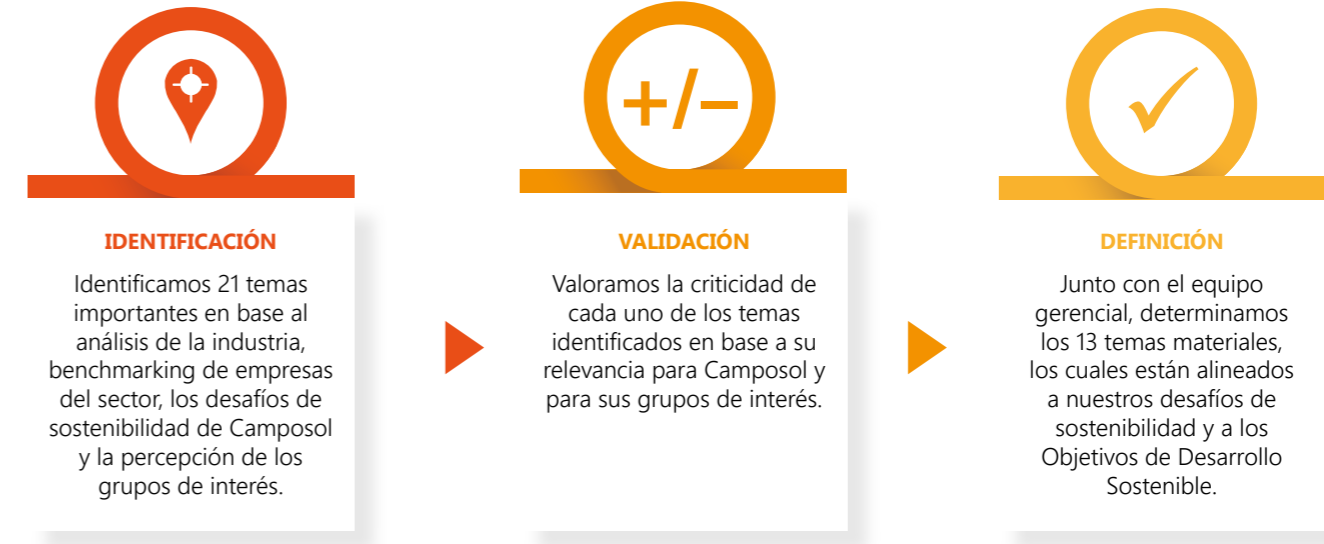
En línea con el proceso de materialidad de la Global Reporting Initiative, en 2017 revisamos nuestros temas materiales en base al contexto en el que se desenvuelve la empresa, a nuestros desafíos de sostenibilidad y a los intereses de los grupos de interés, con una mirada de gestión de impactos y riesgos.

Este año complementamos la metodología de la GRI con el Mapa de Materialidad del Sustainability Accounting Standards Board (SASB). El SASB es una guía creada en 2011 con el objetivo de ayudar a que las empresas que cotizan en el mercado de valores de Estados Unidos reporten su gestión sostenible. Es una guía pensada principalmente en los inversionistas globales.

Con el uso de ambas metodologías, en 2017 definimos 13 temas materiales, los cuales serán desarrollados a lo largo del presente Informe de Sostenibilidad.

A continuación, presentamos un cuadro donde se visibiliza cómo están interrelacionados nuestros desafíos de sostenibilidad, los temas materiales GRI y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. De esta manera, nos aseguramos de que toda nuestra gestión y comunicación esté orientada a un objetivo común.

(102-47)



Desafíos de Sostenibilidad de Camposol	Temas materiales GRI	Objetivos de Desarrollo Sostenible																
		1 ER DE LA POBREZA	2 HAMBRE CERVO	3 SALUD Y BIENESTAR	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	5 IGUALDAD DE GÉNERO	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	7 ENERGÍA ACCESIBLE Y LIMPIA	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	10 REDUCCIÓN DE LAS IRIGUALDADES	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	14 VIDA SUBMARINA	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	17 ALIANZAS PARA LIDRAR LOS OBJETIVOS
Bienestar de los colaboradores	Formación de colaboradores Empoderamiento laboral de la mujer Seguridad y salud ocupacional Relación con el sindicato																	
Cuidado del medio ambiente	Emisiones Gestión hídrica Impacto del cambio climático																	
Aseguramiento de la calidad y trazabilidad del producto	Bienestar del consumidor Calidad de los productos																	
Desarrollo de productos y mercados	Investigación e innovación																	
Desarrollo y creación del valor compartido	Generación del empleo formal Desarrollo local																	
Gestión de la reputación	Ética empresarial y transparencia																	

## Grupos de interés

En Camposol creemos firmemente que solo podemos crecer como empresa, si trabajamos de la mano con nuestros principales grupos de interés y generamos un valor compartido entre todos los actores.

Por este motivo, desde nuestras diversas áreas, implementamos espacios de diálogo con ellos en donde recogemos sus expectativas, inquietudes y sugerencias. Esta información es sistematizada para incorporarla progresivamente como parte de nuestro proceso de mejora continua. (102-43)



**Principales grupos de interés**  
(102-40)

COMUNIDAD

COLABORADORES

GOBIERNO E INSTITUCIONES

CLIENTES

AMBIENTE

A continuación, presentamos los principales canales de diálogo que mantenemos con cada uno de nuestros principales grupos de interés y las expectativas identificadas durante los procesos de diálogo de 2017. (102-44)

GRUPO DE INTERÉS	CANAL DE DIÁLOGO	PRINCIPALES EXPECTATIVAS
COMUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Panel de diálogo</li> <li>Relacionista comunitario</li> <li>Monitoreos anuales</li> <li>Encuesta de percepciones e imagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atención en salud</li> <li>Mayor acceso a educación de los jóvenes</li> <li>Generación de empleo y dinamización de la economía</li> </ul>
COLABORADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Panel de diálogo</li> <li>Revista El Camposolino</li> <li>Política de puertas abiertas</li> <li>Encuestas de satisfacción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generación de empleo</li> <li>Buen clima laboral</li> <li>Crecimiento en la empresa</li> </ul>
GOBIERNO E INSTITUCIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paneles de diálogo</li> <li>Reuniones periódicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de leyes y normas</li> <li>Incremento de los estándares de gestión de la industria</li> </ul>
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paneles de diálogo</li> <li>Reuniones periódicas</li> <li>Encuestas de satisfacción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Productos con estándares de calidad</li> <li>Precio justo</li> <li>Cumplimiento de plazos</li> </ul>
AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudios de impacto ambiental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de leyes y normas ambientales</li> <li>Reducción de impactos</li> </ul>



*En Camposol creemos firmemente que solo podemos crecer como empresa, si trabajamos de la mano con nuestros principales grupos de interés y generamos un valor compartido entre todos los actores.*



4

# GOBIERNO CORPORATIVO



*Contamos con un buen gobierno corporativo con altos estándares de transparencia, que genera confianza al mercado y a nuestros grupos de interés.*



Contamos con un buen gobierno corporativo con altos estándares de transparencia, que genera confianza al mercado y a nuestros grupos de interés. El objetivo de nuestro gobierno corporativo es asegurar la adecuada división de funciones entre los accionistas, el Directorio y la Gerencia de una manera más rigurosa que la exigida por la legislación vigente de nuestro país y de los países donde tenemos presencia.

Uno de los principales hitos de 2017, fue la solicitud de registro que presentamos a Estados Unidos para listar en la Bolsa de Valores de Nueva York, una de las principales en el mundo. De lograr el objetivo, evidenciaremos la fortaleza de nuestro buen gobierno corporativo y la confianza que tienen los inversionistas y los mercados globales en nuestro negocio.

Nuestro principal accionista es la empresa Generación del Pacífico Grupo S.L., la cual cuenta con una participación del 82.59% de acciones. Asimismo, el Directorio está conformado por 7 profesionales con amplia experiencia, trayectoria y reputación en el mundo empresarial. Del total de Directores, 3 son independientes, lo que asegura la objetividad en la toma de decisiones y prevenir casos de conflicto de intereses. (102-18) (102-22)

NOMBRE	CARGO
Samuel Dyer Coriat	Presidente del Directorio
Raúl Ubaldo Fernández	Vicepresidente (Independiente)
Piero Dyer Coriat	Director
Sheyla Dyer Coriat	Director
William Dyer Osorio	Director
Susana Eléspuru Guerrero	Director (Independiente)
Carmen Rosa Graham Ayllón	Director (Independiente)

En línea con nuestro compromiso por brindar un trato igualitario y garantizar la transparencia de la información a nuestros accionistas mayoritarios y minoritarios, contamos con diversos canales de diálogo para estar en constante comunicación con ellos en caso lo soliciten. Por ejemplo, periódicamente realizamos conferencias telefónicas directamente con el CEO y el CFO, publicamos la información actualizada del negocio en nuestra web institucional y tenemos una jefatura de Relaciones con el Inversionista para absolver sus dudas de manera oportuna.

### Gestión ética

En Camposol tenemos un Código de Ética y Conducta que está basado en los valores institucionales y brinda los lineamientos de actuación para todos los miembros de la empresa. Este documento es el pilar de nuestra estrategia anticorrupción, por ello, lo difundimos a todos nuestros colaboradores a través de los medios de comunicación interna. Actualmente estamos trabajando para extender nuestros lineamientos éticos a los proveedores a través de los contratos. **(102-11)**

Adicionalmente, contamos con una Línea Ética que es gestionada de manera confidencial e independiente por una auditora externa. A través de este canal nuestros colaboradores pueden realizar sus denuncias sobre actos que vayan en contra del Código de Ética y Conducta. Tenemos otro espacio llamado Canales Internos, que está dirigido a

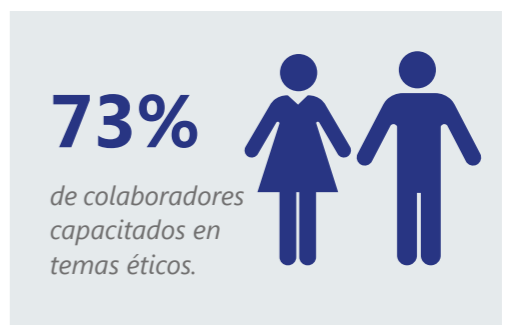


*En Camposol tenemos un Código de Ética y Conducta que está basado en los valores institucionales y brinda los lineamientos de actuación para todos los miembros de la empresa.*

colaboradores, a los excolaboradores, a los clientes y a los proveedores. Estos son vías de comunicación lideradas por el área de Auditoría Interna, quienes se encargan de registrar las denuncias. **(102-17)**

Ante casos de denuncias, contamos con un protocolo de atención el cual establece que el área de Auditoría Interna es la encargada de realizar una revisión preliminar de la denuncia, si esta procede, es presentada y sustentada en el Comité de Ética y Conducta, el cual decidirá si se realiza una investigación exhaustiva. En 2017, registramos 48 denuncias, 17% menos que en 2016, las cuales fueron debidamente atendidas y revisadas por el área encargada.

Toda esta gestión está soportada por la cultura ética de nuestra organización. En esta línea, cada año implementamos un plan de capacitación con nuestros colaboradores para asegurar el comportamiento ético y responsable desde todos los frentes de la empresa. Los principales temas dictados son el Código de Ética y Conducta de Camposol, valores institucionales, corrupción, conflictos de interés, entre otros. En 2017, capacitamos al 73% del equipo, cifra que irá incrementando progresivamente.



5

# PERSONAS



*Somos el tercer empleador en el Perú y brindamos empleo formal a más de 15 mil personas, las cuales son principalmente de las zonas aledañas a nuestras plantas.*



Somos el tercer empleador en el Perú y brindamos empleo formal a más de 15 mil personas, las cuales son principalmente de las zonas aledañas a nuestras plantas. Para asumir con responsabilidad esta alta demanda laboral, en 2017 nuestra estrategia de gestión de personas se centró en 2 ejes fundamentales que responden a los principales riesgos para la organización: asegurar la paz laboral a través de las buenas relaciones con el sindicato, y atender con eficiencia el reclutamiento masivo y la retención de personas que necesita la organización.

Nuestra meta a mediano plazo es convertirnos en el mejor empleador del Perú, por ello, nuestra estrategia está en constante adaptación de acuerdo con las necesidades de la organización y de nuestros colaboradores. Buscamos en un mediano plazo fortalecer el clima laboral, trabajar las políticas salariales y de beneficios, y posicionarnos como la mejor marca empleadora del país.

En 2017, gracias a nuestra buena gestión fuimos certificados como Socio Emprendedor por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) y obtuvimos el puesto 43 de Merco Talento, subiendo 21 posiciones con respecto a 2016.

3



premios por promover la no violencia hacia la mujer y las buenas relaciones sindicales.

44%

de la planilla son mujeres.



95%

de la planilla son obreros.



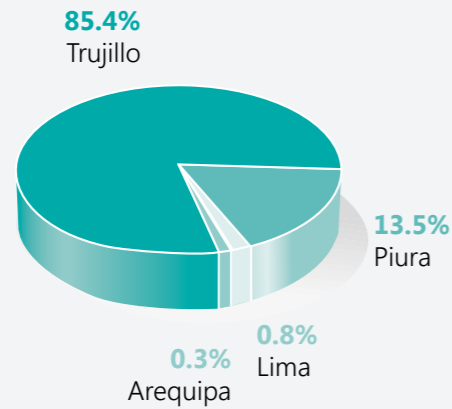
6,200

puestos de trabajo generado.

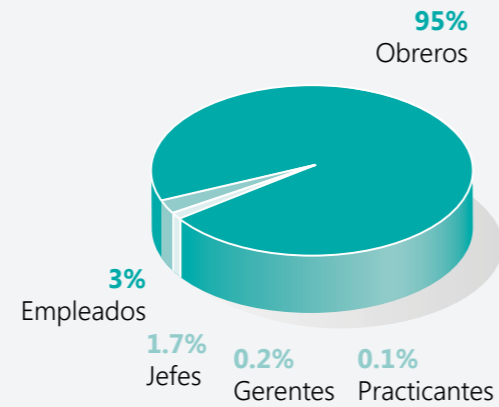


## DEMOGRAFÍA DEL EQUIPO (102-8)

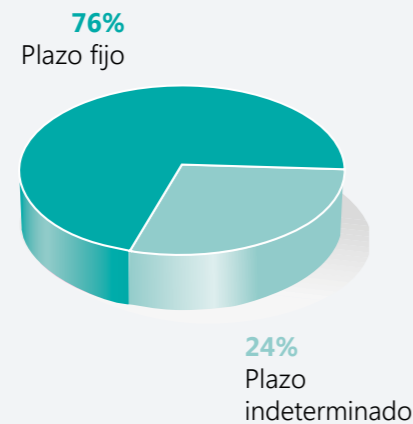
### COLABORADORES POR CIUDAD



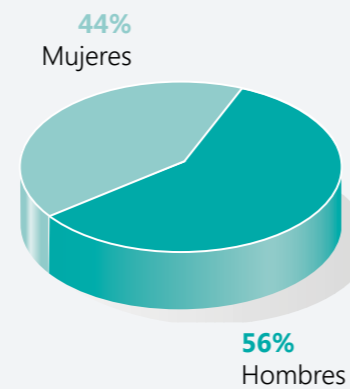
### COLABORADORES POR CATEGORÍA LABORAL



### COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO



### COLABORADORES POR GÉNERO



## Estrategia de crecimiento en Camposol

Contamos con una estrategia de atracción, desarrollo y retención del talento con 5 líneas de acción: Reclutamiento y onboarding, reconocimiento, desarrollo de líderes, capacitaciones y cultura de talento. Gracias a esta estrategia podemos atraer y formar colaboradores de nuestras áreas de influencia y del país, brindándoles oportunidades de desarrollo dentro de la organización.

### • Reclutamiento y onboarding:

En 2017, tuvimos una alta demanda de puestos de trabajo por la cosecha de los arándanos. Ante esta coyuntura, implementamos el Programa de Reclutamiento Masivo, que tuvo como objetivo responder de manera oportuna a las necesidades operativas entre julio y diciembre, y posicionar a Camposol como la empresa con los mejores beneficios, buen trato y continuidad laboral. Gracias al éxito del programa, este año generamos 6,200 puestos de trabajo en las comunidades locales.

### • Línea de carrera:

El 20% de nuestras vacantes fueron cubiertas por promociones internas. Así, brindamos a nuestros colaboradores la oportunidad de crecer en la organización.

### • Programas sociales para reclutamiento:

- Programa nacional Yachay: En coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, implementamos este programa que brinda a personas que trabajan en informalidad, la oportunidad de trabajar Camposol con la única condición de que sus hijos vayan al colegio.
- Programa de medio tiempo para madres: Ofrecemos empleo de medio tiempo a las madres que no tienen con quién dejar a sus hijos en sus casas, de esta manera, trabajan mientras sus hijos estudian en el colegio. (203-2)

### • Capacitación:

La alta demanda laboral y los constantes cambios del mercado nacional e internacional nos exigen contar con colaboradores actualizados en los conocimientos técnicos del negocio y con habilidades blandas para desarrollarse como líderes innovadores dentro de los equipos. De esta manera, buscamos que los colaboradores alcancen su máximo potencial dentro de Camposol, sean más competitivos en el mercado y contribuyan con los objetivos organizacionales.



Contamos con una estrategia de atracción, desarrollo y retención del talento con 5 líneas de acción: Reclutamiento y onboarding, reconocimiento, desarrollo de líderes, capacitaciones y cultura de talento.

## RESULTADOS DEL PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017

OBJETIVO	ACCIONES IMPLEMENTADAS	RESULTADOS
Impartir los conocimientos y desarrollar las habilidades blandas de nuestros colaboradores	Diagnóstico de necesidades de capacitación de las gerencias y unidades de negocio.	100% gerencias y unidades de negocio participaron en el diagnóstico
	Despliegue del Plan Anual de Capacitación Externa	90% de ejecución del plan
Impartir los conocimientos técnicos y normativos necesarios para el desempeño de nuestros colaboradores	Definición y ejecución del Plan de Capacitación Interna	34.1% de empleados participantes 42.5% de operarios permanentes participantes
	Definición y ejecución del programa de inducción para operarios temporales	90.7% de operarios temporales participantes
	Definición y ejecución del programa de inducción para empleados	83.6% de empleados participantes
Impartir los conocimientos y desarrollar las habilidades de nuestros colaboradores de acuerdo con las necesidades transversales de la organización	Ejecución de las capacitaciones alineadas a las necesidades transversales (Ejemplo: Retroalimentación y Comunicación Efectiva, Team Coaching, Coaching individual y Educación Financiera)	94.2% de colaboradores participantes de acuerdo con lo planificado
Implementar el piloto de la Universidad Corporativa Camposol (Escuelas).	Ejecución de la Escuela Comercial y Escuela Técnica de la Universidad Corporativa Camposol	100% de colaboradores participantes de acuerdo con lo planificado
	Ejecución de la Escuela Técnica (excelencia operativa) de la Universidad Corporativa Camposol	100% de ejecución de acuerdo con lo planificado.
Fortalecer el liderazgo de los mandos medios, brindándoles herramientas que favorezcan la gestión de personas.	Desarrollar en nuestros líderes de la primera línea de mando las habilidades blandas necesarias para liderar y gestionar correctamente a los colaboradores de Camposol	100% de líderes participantes de acuerdo con lo planificado.



*Nuestro equipo obrero representa el 95% del total de colaboradores. Dada su importancia en el negocio, buscamos brindarles las mejores oportunidades de capacitación acorde a sus necesidades específicas.*



## TIPOS DE CAPACITACIONES EN CAMPOSOL

### Capacitaciones internas

146 docentes internos  
+ de 75 temas dictados  
+242mil horas de capacitación  
+ de 462 mil participantes

### Capacitaciones externas

Convenios con: Universidad del Pacífico, Universidad ESAN, CENTRUM Católica, TECSUP, entre otras.  
+ de 384 temas dictados  
+ de 34 mil horas de capacitación  
+ de 18 mil participantes

Nuestro equipo obrero representa el 95% del total de colaboradores. Dada su importancia en el negocio, buscamos brindarles las mejores oportunidades de capacitación acorde a sus necesidades específicas. Por ello, adicional al Plan Anual de Capacitación Externa, tenemos un Plan Anual de Capacitación Interna que cuenta con temas normativos transversales para el equipo de fundo y de planta, y temas específicos para puestos definidos. En 2018, se realizará un Programa de Desarrollo de Líderes para los operarios que lideran otros operarios, con el fin de que mejoren su capacidad de liderazgo y puedan crecer en la organización. (404-2)

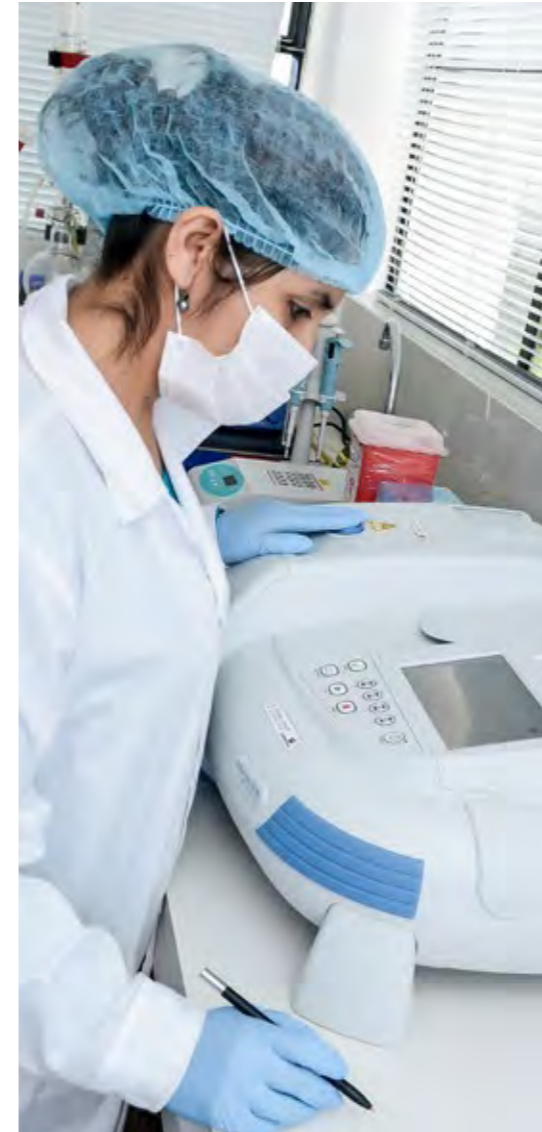
### Universidad Corporativa Camposol

En 2017, creamos la Universidad Corporativa de Camposol, con el objetivo de brindar a nuestros colaboradores una formación altamente calificada con planes educativos en base a las demandas técnicas de la organización. Así, ofrecemos a nuestros equipos la oportunidad de especializarse en su campo laboral y mejorar su competitividad en la empresa y el mercado.

Este año implementamos el piloto con el desarrollo y lanzamiento de 2 Escuelas:

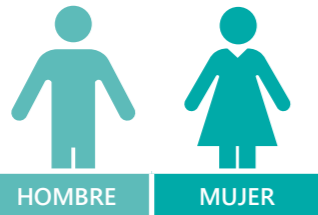
1) **Escuela Comercial:** Tiene como objetivo formar al personal clave del equipo comercial, ampliando el conocimiento que tienen del negocio y fortaleciendo sus competencias técnicas para incrementar su productividad.

2) **Escuela Técnica:** Dirigida al personal técnico de planta con el objetivo de gestionar líneas de producción automatizadas de manera eficiente, mediante la propuesta de un Modelo Organizativo que tiene como base la interrelación de Mantenimiento y Producción.



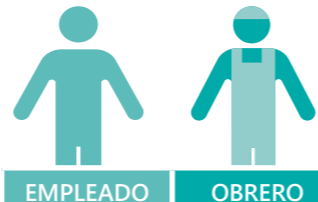
*En 2017, creamos la Universidad Corporativa de Camposol, con el objetivo de brindar a nuestros colaboradores una formación altamente calificada con planes educativos en base a las demandas técnicas de la organización.*

#### INDICADORES POR GÉNERO



	HOMBRE	MUJER
Número de temas dictados	427	326
Horas de capacitación	164,235.3	112,443
Número de participantes	269,380	212,111

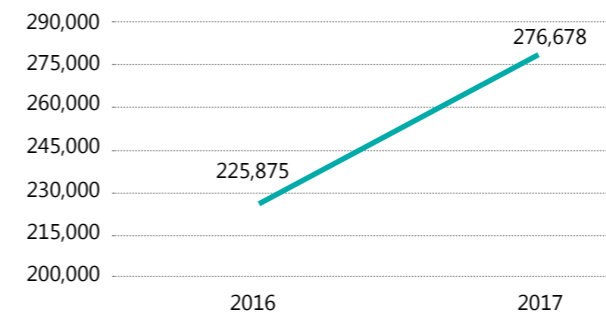
#### INDICADORES POR CATEGORÍA LABORAL (no incluye terceros)



	EMPLEADO	OBRERO
Número de temas dictados	330	320
Horas de capacitación	27,903.6	244,717.9
Número de participantes	16,748	458,803

(404-1)

#### Horas de capacitación



#### • Desarrollo de líderes (404-2)

Trabajamos en el desarrollo de las habilidades blandas de los líderes de la organización, con el objetivo de promover un liderazgo motivador y basado en las competencias de Camposol. De esta manera, buscamos generar un cambio conductual para lograr los objetivos institucionales y mejorar el clima laboral de sus equipos. En 2017, culminamos el programa de formación de líderes que se llevó a cabo en alianza con la Universidad Ricardo Palma. Tuvo una duración de 6 meses con 90 horas académicas, en las que se capacitó a 128 colaboradores. En 2018, realizaremos otro programa para 481 nuevos líderes.

#### • Reconocimiento

Nos preocupamos por reconocer el desempeño de nuestros equipos con el fin de fomentar su motivación y su sentido de pertenencia a la organización, para alcanzar juntos los objetivos organizacionales.

Tenemos un programa de reconocimiento llamado "Los más más de Camposol" que reconoce y premia los proyectos que generan un ahorro económico a la empresa. Los criterios de selección son: innovación; sostenibilidad; grado de dificultad en la implementación; contribución a la calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente; y el impacto económico. En 2017, participaron 249 colaboradores, 154% más que en 2016, quienes recibieron USD 60,152 en premios. Gracias a esta iniciativa generamos ahorros de más de USD 22.5 millones.

#### • Creando cultura del talento

Desarrollamos una cultura del talento de alto desempeño, a través de la atracción, selección, desarrollo y retención de nuestros colaboradores. Esto, alineado a nuestra cultura organizacional, nos permitirá lograr los objetivos estratégicos del negocio y garantizar el éxito de la organización en el tiempo.

En 2017 realizamos la evaluación e identificación del 100% de puestos de trabajo críticos, con el objetivo de conocer los roles de mayor relevancia para el adecuado funcionamiento de la empresa. De esta manera, nos aseguramos de cubrir adecuadamente y durante todo el año estas posiciones. Además, en 2017 iniciamos la identificación de sucesores para gerenciar la continuidad del liderazgo en Camposol.

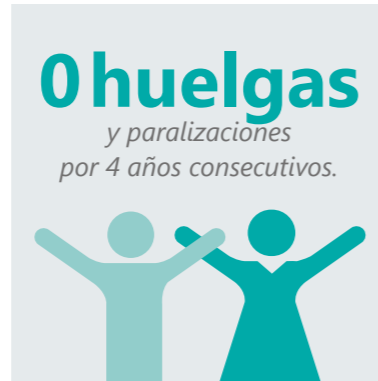
## Relaciones laborales

Nuestra meta es convertirnos en el mejor empleador del Perú y, para ello, es imprescindible mantener buenas relaciones con nuestros sindicatos y empoderarlos para tener un diálogo equitativo, transparente y de confianza. En Camposol tenemos 3 sindicatos: de Campo, de Planta y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. (SITECASA). A la fecha, 946 personas (8% del total de colaboradores) están sindicalizadas. Sin embargo, todos los acuerdos cubren al 100% de colaboradores.

Realizamos con ellos diversos espacios de diálogo. Por ejemplo, de manera mensual, realizamos una mesa de trabajo y 1 visita a campo y a planta para reunirnos y conversar con cada uno de los sindicatos. En estos espacios escuchamos los pedidos y reclamos de los sindicalizados, y todas las solicitudes son respondidas en la siguiente reunión de trabajo. En caso ocurra un tema de urgencia, se programa una mesa extraordinaria para debatirlo en conjunto. Los temas más resaltantes de 2017 fueron: capacitaciones, involucramiento en temas claves y cumplimiento del convenio colectivo. Además, contamos con periódicos murales y cartas informativas para mantenerlos informados de la organización en todo momento. Es importante destacar que, en 2017, cumplimos al 100% el convenio colectivo y más del 98% de efectividad en la resolución aspectos solicitados por los sindicatos. (102-11) (102-41) (402-1)

Adicionalmente, involucramos a los sindicatos en las auditorías de responsabilidad social de la empresa. Los secretarios generales son entrevistados por los auditores y participan de todas las visitas de campo y de planta junto con ellos para cualquier observación que deseen realizar.

Gracias a esta gestión consolidada, nos sentimos orgullosos de que por cuarto año consecutivo hemos logrado paz laboral sindical, sin huelgas ni paralizaciones. A su vez, en 2017 recibimos diversos reconocimientos: fuimos la primera empresa en obtener el premio Buenas Prácticas Laborales en la categoría de Libertad Sindical, otorgado por el Ministerio de Trabajo; nuevamente obtuvimos el reconocimiento a las Buenas Prácticas Laborales y Sindicales, otorgado por la Auditoría de Comercio Ético de Miembros de Sedex (SMETA, por sus siglas en inglés); y fuimos invitados con los representantes de nuestros sindicatos a Holanda a exponer nuestro modelo de diálogo social como caso de éxito, este evento fue organizado por la Federación de Sindicatos de Holanda y los Representantes de Empleadores del mismo país.



PORCENTAJE DE COLABORADORES SINDICALIZADOS	
Campo	2.28 %
Planta	1.48 %
SITECASA	3.98 %
No afiliados	92.26 %

HUELGA Y DÍAS PERDIDOS	
Número de huelgas	0
Días perdidos por huelgas	0

	ASPECTOS SOLICITADOS	ASPECTOS RESUELTOS	PORCENTAJE DE EFECTIVIDAD
Campo	56	56	100%
Planta	71	70	99%
SITECASA	78	77	99%

## Empoderamiento de la mujer

En Camposol promovemos la igualdad de género como parte de nuestra estrategia de gestión de personas. Ejemplo de ello es que el 40% de la primera línea de la empresa, el 33% de empleados y el 45% de operarios está compuesto por mujeres.

Es importante destacar que la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral agrícola es uno de los principales factores que ha permitido reducir la pobreza entre los agricultores. Por ello, les ofrecemos el programa Mujer en el Agro, que les brinda los siguientes beneficios: facilidades en el trabajo para mantener el equilibrio entre vida trabajo-familia, capacitaciones, seguridad y salud laboral, cuidado y asistencia a sus hijos, entre otros.

### Principales resultados del programa 2017:

- Capacitación y oportunidades de crecimiento laboral: las mujeres recibieron capacitaciones para mejorar sus habilidades y fueron promovidas en la empresa.
- Madres gestantes: las gestantes fueron reubicadas en otros puestos de trabajo que demanden menor esfuerzo. Este proceso estuvo acompañado de capacitaciones constantes. Asimismo, recibieron packs alimenticios para mantener su buena salud.
- Psicoprofilaxis Obstétrica y Estimulación Prenatal para colaboradoras gestantes: 40 madres gestantes participaron del curso de psicoprofilaxis, el cual las prepara para el proceso de embarazo, el parto y post parto.



*...la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral agrícola es uno de los principales factores que ha permitido reducir la pobreza entre los agricultores.*



- Wawa wasi Rayito de Sol: Profesionales especializados atendieron a más de 35 niños menores de 4 años, hijos de nuestras colaboradoras. Este es un espacio para que ellas se sientan tranquilas y seguras durante el trabajo.
- Vacaciones útiles para hijos: más de 800 niños fortalecieron sus capacidades educativas, artísticas y deportivas en los talleres de vacaciones útiles.

**Otras acciones del año:**

- 435 colaboradores recibieron préstamos escolares y personales para cubrir sus necesidades.
- 371 madres obtuvieron permiso con goce de haber para asistir a sus controles prenatales sin preocupación.
- Campañas de difusión y concientización sobre la importancia del uso de los lactarios institucionales, con el fin de que las madres puedan continuar con la lactancia después de su reincorporación al trabajo.
- Capacitaciones sobre violencia familiar desarrollado por el Centro de Emergencia Mujer. Tuvo como objetivo contribuir a disminuir el maltrato femenino y empoderar a nuestras colaboradoras, a través del reconocimiento de los tipos de violencia que existen para que puedan denunciarlo en caso sean víctimas. Gracias a este programa, en 2017 recibimos el reconocimiento como Empresa Segura Libre de Violencia contra la Mujer (categoría Oro), por parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.



*La seguridad y salud de nuestros más de 15 mil colaboradores es un aspecto clave de nuestra gestión ya que somos responsables de su bienestar dentro de la organización.*

**Seguridad y salud en el trabajo**

La seguridad y salud de nuestros más de 15 mil colaboradores es un aspecto clave de nuestra gestión ya que somos responsables de su bienestar dentro de la organización. Por ello, implementamos un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que tiene como objetivo prevenir de manera oportuna los riesgos a su salud e integridad. Este compromiso se extiende a los proveedores, contratistas y visitantes de nuestras plantas. Este sistema se mide con inspecciones periódicas de acuerdo con los objetivos del año y del plan de actividades de seguridad y salud en el trabajo, cuyo cumplimiento fue de 100% en 2017. **(102-11)**

Para alcanzar nuestra meta organizacional, es necesario el compromiso e involucramiento de todos nuestros colaboradores. Por ello, fomentamos una cultura de prevención para desarrollar en ellos comportamientos seguros y saludables en sus actividades.

Asimismo, tenemos 1 Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo que corresponde a la planta de Chao y 1 subcomité en Piura, los cuales realizan sus funciones de acuerdo con la ley.

Un hito importante es que, en 2017, la planta Chao obtuvo la certificación OHSAS 18001 para su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

**Objetivos del seguridad y salud 2017**

- Proteger la integridad y la salud de todos los colaboradores, proveedores, clientes y visitantes que laboren con nosotros o que ingresen a cualquiera de nuestras instalaciones.
- Promover una cultura preventiva basada en la identificación de los peligros, la evaluación periódica de los riesgos y la determinación de controles que permitan minimizar los impactos negativos para la seguridad y salud.
- Asegurar el cumplimiento de las normas legales, así como aquellas de adhesión voluntaria, convenios colectivos y otros suscritos por la empresa.
- Garantizar la consulta a los colaboradores y a sus representantes, así como las capacitaciones y su participación en el sistema de gestión de seguridad y salud.
- Mantener un proceso de mejora continua en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional e integrarlos a los demás sistemas desarrollados en la empresa.

**Seguridad en el trabajo**

En 2017, destacó el fortalecimiento del sistema de respuesta ante emergencias de todas nuestras plantas. Definimos un grupo significativo de brigadistas quienes recibieron una capacitación en lucha contra incendios, uso de extintores, primeros auxilios y evaluación (400 capacitados de fondos). En la planta Chao 30 colaboradores se certificaron como brigadistas industriales en temas como incendios industriales, rescate, respuesta a incidentes con materiales peligrosos y primeros auxilios avanzados.

Por otro lado, regulamos y reforzamos el proceso de ingreso de proveedores y contratistas a las instalaciones de Camposol. Esto tuvo como objetivo garantizar el cumplimiento de los requisitos legales de seguridad y salud en trabajo para generar mejores condiciones laborales, prevenir la ocurrencia de accidentes y proteger a nuestra organización de posibles contingencias legales.

Con respecto a la cultura de prevención, en 2017 realizamos capacitaciones especializadas en trabajos de alto riesgo con el fin de prevenir posibles accidentes durante su ejecución. Estos trabajos son los que se realizan en altura, espacios confinados, en instalaciones eléctricas, izajes de cargas, en caliente y durante la excavación de zanjas. Además, llevamos a cabo simulacros en la planta industrial para fomentar en los equipos un comportamiento seguro durante alguna eventualidad.



### Salud ocupacional

Por las características de nuestras operaciones nuestros colaboradores están expuestos, principalmente, a riesgos a la salud ocasionador por el estrés térmico debido al clima, trastornos musculoesqueléticos por las actividades en campo, picaduras de animales ponzoñosos y exposición a pesticidas. (403-3)

Con el objetivo de reducir estos riesgos, en 2017 implementamos diversos programas para preservar de manera oportuna la salud de nuestro equipo.

- **Capacitación y entrenamiento:** Elaboramos los planes de capacitación interna de salud ocupacional en base a los riesgos identificados en la matriz IPER. Estas capacitaciones están enfocadas en la prevención de enfermedades, respuesta adecuada a emergencias, urgencias médicas y atención en salud.
- **Campañas de salud:** Incluyen campañas de vacunación, sensibilización para reducir las enfermedades infecciosas y prevalentes en las diversas zonas donde operamos.
- **Respuesta a emergencias, urgencias médicas y atención de salud:** Contamos con unidades que brindan atención médica a nuestros colaboradores durante todo el día, con el fin de responder de manera oportuna a los incidentes.
- **Programa de animales ponzoñosos:** Capacitamos a los colaboradores de campo en la correcta identificación de animales ponzoñosos, en los procedimientos para notificarlo y en la respuesta inmediata que deben tener ante una emergencia de este tipo.
- **Programa de vigilancia médico ocupacional:** Realizamos exámenes médicos pre ocupacionales, periódicos y de retiro, para identificar las condiciones de salud que tiene nuestro equipo. De esta manera, podemos hacer seguimiento y evaluaciones periódicas para monitorear los avances.



### INDICADORES DE PROVEEDORES EN NUESTRAS PLANTAS

	2016	2017
Accidentes con tiempo perdido	0	0
Número de accidentes	0	0
Número de enfermedades ocupacionales	0	0
Número de días perdidos	0	0
Número de fatalidades	0	0
Horas hombre trabajadas	No hay data	No hay data
Índice de frecuencia	No hay data	No hay data
Índice de severidad	No hay data	No hay data

### INDICADORES DE CAMPOSOL (403-2)

	2016	2017
Accidentes con tiempo perdido	413	297
Número de accidentes	756	307
Número de enfermedades ocupacionales	0	0
Número de días perdidos	1296	1393
Número de fatalidades	0	0
Horas hombre trabajadas	18,391,204	18,861,604
Índice de frecuencia	22.46	15.75
Índice de severidad	70.47	73.85

	GÉNERO		REGIÓN			
	Hombres	Mujeres	Lima	Trujillo	Piura	Arequipa
Accidentes con tiempo perdido	172	125	No hay data	263	34	No hay data
Número de accidentes	176	131	No hay data	269	38	No hay data
Número enfermedades ocupacionales	0	0	No hay data	0	0	No hay data
Número de días perdidos	672	721	No hay data	1,045	348	No hay data
Número de fatalidades	0	0	No hay data	0	0	No hay data
Horas hombre trabajadas	No hay data	No hay data	No hay data	16,394,917	2,466,688	No hay data
Índice de frecuencia	No hay data	No hay data	No hay data	16.04	13.78	No hay data
Índice de severidad	No hay data	No hay data	No hay data	63.74	141.08	No hay data



# CALIDAD Y BIENESTAR

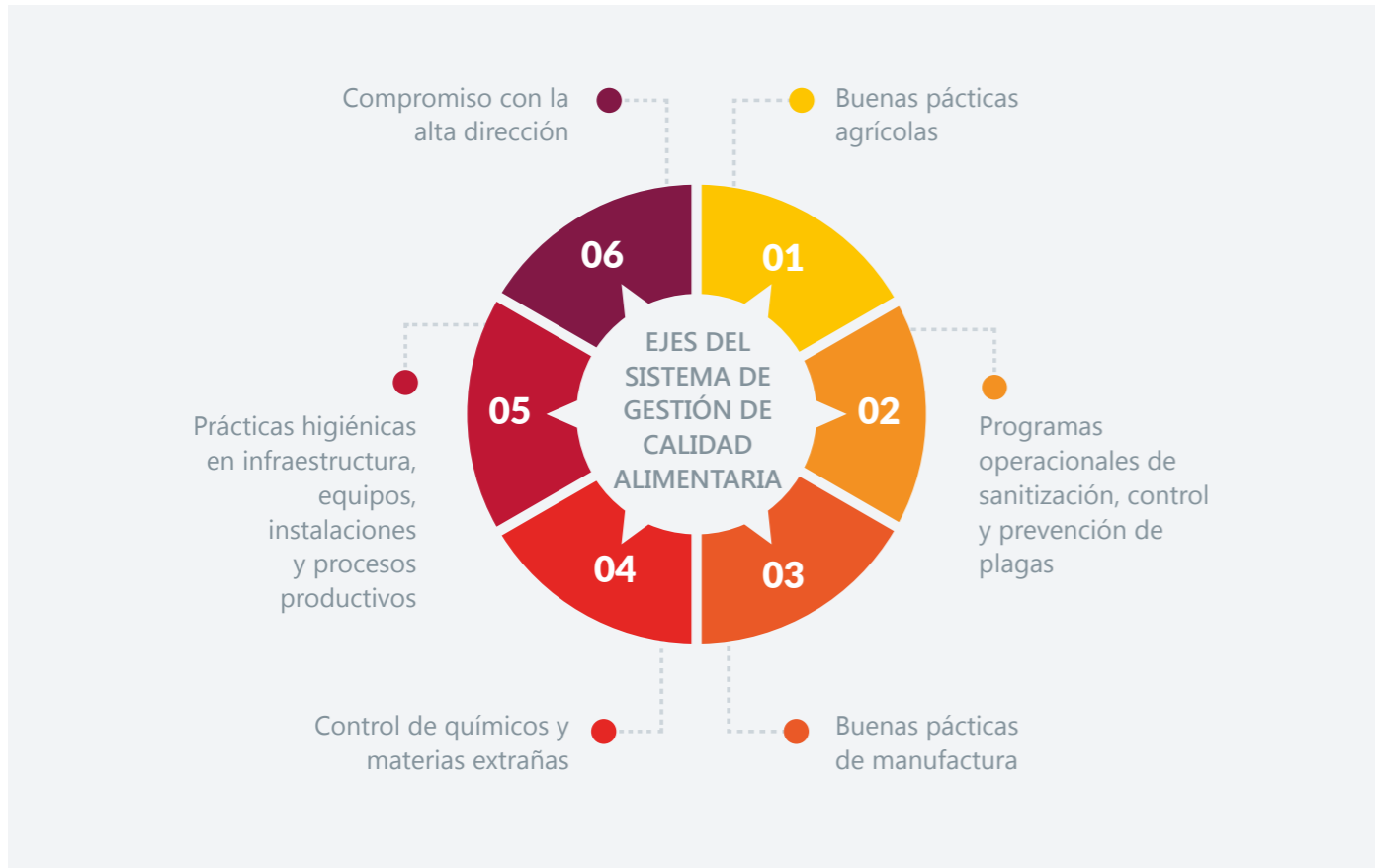


*Nuestros productos están orientados a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los consumidores, al ofrecer productos frescos y de alta calidad para mejorar su nutrición.*



Nuestros productos están orientados a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los consumidores, al ofrecer productos frescos y de alta calidad para mejorar su nutrición. En esta línea, tenemos el compromiso y la responsabilidad de que nuestros alimentos cumplan con las normas de inocuidad nacionales e internacionales para asegurar la salud y bienestar.

Tenemos un sistema de gestión de calidad alimentaria llamado HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points), con el cual identificamos y controlamos oportunamente los peligros biológicos, químicos y físicos que pueden afectar la inocuidad de los alimentos. Al ser dueños de toda la cadena de valor del negocio, nos aseguramos de cumplir con los estándares y leyes nacionales e internacionales en todos nuestros productos, desde que la semilla se planta en el campo, hasta que el producto final es entregado a nuestros clientes. (416-1)



Para verificar nuestros procesos de calidad, cada año realizamos auditorías de diversos tipos: de entidades de salud del Estado, de clientes, de certificadoras de inocuidad alimentaria; y de temas como comercio seguro, sociales, y de seguridad y salud ocupacional.

En 2017, recibimos 46 auditorías que fueron aprobadas de manera satisfactoria. Cabe destacar que una de nuestras metas del año, era obtener una calificación de 90% en todas nuestras certificaciones solicitadas por los clientes, para demostrar nuestros altos estándares de calidad. Nos sentimos orgullosos de haber logrado esta meta en diversas auditorias como de la norma internacional BRC Global Standard for Food Safety, Global GAP sobre buenas prácticas de agricultura, OHSAS de seguridad y salud en el trabajo, entre otras. De esta manera, generamos confianza en el mercado global y en los consumidores. **(102-11)**

Ejemplo del cumplimiento de nuestros estándares es que, en 2017, tuvimos una reducción de 48% en el índice de reclamos recibidos por nuestros clientes. Además, en este periodo ganamos el premio de Proveedor del Año en la categoría de alimentos frescos, otorgado por nuestro cliente Walmart, la cadena de supermercados más grande de Estados Unidos.

Somos conscientes de que la calidad de nuestros productos también depende de los estándares de nuestros proveedores. Por ello, en 2017 realizamos auditorías de calidad y de sistemas de gestión a 17 de nuestros proveedores críticos. Antes de trabajar con nosotros, ellos firman una cartilla de proveedores y una declaración de compromisos sobre estándares de ética, sociales, ambientales y laborales, que les exige alinearse a nuestras normativas de responsabilidad social.

**41** 

*proyectos de investigación en biotecnología, control biológico de plagas y nuevos cultivos*

**41** 

*investigadores dedicados a la innovación*

**6** 

*alianzas con universidades nacionales e internacionales*

**1** 

*premio en el Concurso Innóvate Perú del Ministerio de la Producción*

## Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i)

Tenemos un Centro de Investigación, Desarrollo e Innovación Agroindustrial (CIIDiA), a través del cual buscamos ofrecer a nuestros clientes nuevas variedades de productos todo el año, con procesos de producción más sostenibles y saludables para los consumidores. Nuestra meta es convertirnos en líderes en el campo de la investigación, la tecnología alimentaria y el control biológico a nivel de Latinoamérica.

Generamos nuevo conocimiento científico a través de estos principales proyectos de innovación:

- Desarrollamos protocolos de cultivo in vitro para acelerar el crecimiento de las plantas conservando la calidad genética, libre de agentes biológicos dañinos y con crecimiento durante todo el año.
- Contamos con nuestro propio banco de germoplasma (semillas) para conservar la genética de los cultivos que queremos reproducir mediante in vitro.
- Desarrollamos plantas mejoradas genéticamente del cultivo de palto y arándanos, para que sean resistentes a plagas, con déficit hídrico, entre otros aspectos que brindarán mayor calidad para el cliente y un proceso de producción más sostenible.
- Desarrollamos controles biológicos para las plagas, y uno de los principales logros científicos de este periodo fue el descubrimiento del poder de control biológico que tenía una avispa parasitoide, nativa de una las plagas encontrada en los cultivos. De esta manera, controlamos la plaga con insectos y microorganismos propios de la zona.



## Productos que generan bienestar

Tenemos una diversa variedad de productos alimenticios entre frutas y verduras. (102-2)

### FRESCOS:

Palta, arándanos, mandarina, mango, uvas Y granada.



### CONGELADOS:

Palta y langostinos



*Nuestros productos no cuentan con ingredientes ni productos considerados como alérgenos alimentarios de acuerdo con el Codex Alimentarius, el más alto organismo internacional en materia de normas de alimentación.*

En Camposol nos aseguramos de que todos nuestros productos conserven sus propiedades alimenticias hasta llegar a la mesa del consumidor. Por ello, todos estos alimentos tienen un impacto positivo en la salud de los consumidores por su alto contenido de agua que favorece la hidratación del cuerpo, son fuente de vitaminas y minerales, tienen propiedades depurativas, entre otros grandes beneficios.

Como en toda la industria alimenticia, los alimentos pueden generar impactos negativos como alergias, intoxicación por pesticidas y metales pesados, contaminación con microorganismos, entre otros. Nosotros asumimos el compromiso de brindar productos saludables y de alta calidad, basados en nuestras buenas prácticas y certificaciones de cumplimiento de los estándares internacionales. Por ello, eliminamos los riesgos a la salud garantizando lo siguiente:

- Nuestros productos no cuentan con ingredientes ni productos considerados como alérgenos alimentarios de acuerdo con el Codex Alimentarius, el más alto organismo internacional en materia de normas de alimentación.

- Priorizamos el uso de pesticidas biológicos en nuestros cultivos. La aplicación de pesticidas químicos se realiza de manera racionalizada de acuerdo con la dosis máxima permitida por las legislaciones internacionales.
- Contamos con procedimientos de limpieza y sanitización validados, que evitan cualquier tipo de contaminación por microorganismos durante el proceso de producción.

Con respecto al etiquetado de nuestros productos, queremos que nuestros consumidores tomen decisiones informadas y conozcan todo el valor nutricional de nuestros alimentos. Por ello, cumplimos con las normas de etiquetado del país de destino y con la Norma Metrológica Peruana de Rotulado de Productos Envasados. La información que los consumidores encuentran en nuestras etiquetas es: Nombre del producto, lista de ingredientes y aditivos (de mayor a menor concentración), peso neto, fecha de vencimiento en el caso de los congelados, número de registro sanitario, recomendación de conservación y uso, logo de identificación de alimento orgánico, entre otros. (417-1)

8

# COMUNIDAD

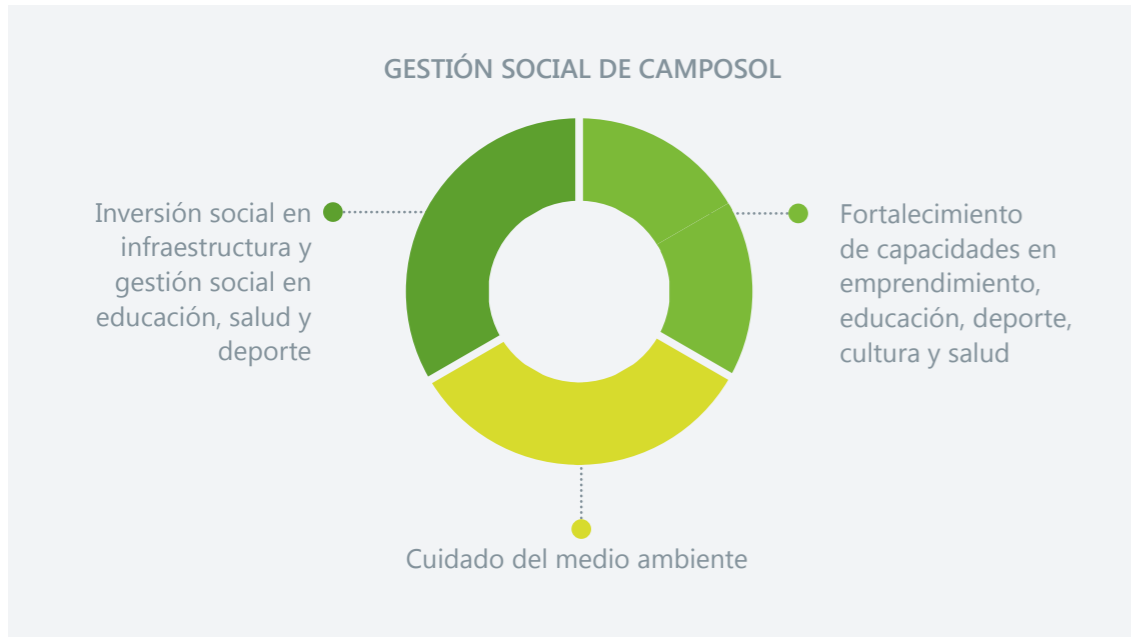
*Creemos firmemente que nuestro crecimiento como empresa debe ir de la mano del crecimiento de las personas que viven en nuestras zonas de influencia, por eso trabajamos con las comunidades desde distintos frentes como educación, salud, deporte y cultura.*



Nos hemos convertido en un aliado clave para el desarrollo de nuestras comunidades aledañas, principalmente de Chao y Virú, por la amplia oferta de puestos de trabajo formales que generan nuestras actividades y por la creación de actividades económicas complementarias como transporte, restaurantes, hospedaje, entre otros. Esta oportunidad de empleo también ha permitido que las mujeres tomen un rol predominante en sus familias, ya que, gracias al trabajo en Camposol, se han convertido en proveedoras de sus familias y han asumido un papel protagónico dentro de la dinámica familiar. (203-2)

Adicionalmente, contamos con una estrategia de gestión comunitaria que nos permite continuar impulsando el desarrollo de nuestro entorno. Creemos firmemente que nuestro crecimiento como empresa debe ir de la mano del crecimiento de las personas que viven en nuestras zonas de influencia, por eso trabajamos con las comunidades desde distintos frentes como educación, salud, deporte y cultura.

Actualmente, el 19% de nuestras operaciones cuentan con proyectos de desarrollo social, ya que el foco actual del negocio se centra en las operaciones de Chao. En 2019, trabajaremos para ampliar nuestro alcance al resto de operaciones.



(203-2) (413-1)

- **Wawa Wasi institucional Rayito de Sol:** En 2017, hemos recibido a más de 35 hijos de colaboradores de 6 meses a 4 años. Ellos son atendidos por educadoras expertas en salud, nutrición y aprendizaje infantil temprano. Un indicador importante es que en este periodo, ingresaron al wawa wasi un 4% de niños con anemia, cifra que disminuyó a 0% en el primer semestre. También realizamos 12 talleres de Escuela de Padres donde participaron 389 de nuestros colaboradores. En este espacio se les capacitó en comunicación y clima familiar, higiene, alimentación saludable, empoderamiento de la mujer, entre otros. En 2017, ampliamos este programa a toda la comunidad y empezamos a trabajar con los centros de salud, las municipalidades, la comisaría, colegios aledaños y la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- **Vacaciones útiles:** Participaron más de 800 hijos de nuestros colaboradores de La Libertad y Piura. Este programa se realiza en alianza con universidades y colegios locales, con quienes brindamos clases de razonamiento verbal y matemático, computación, arte, creatividad, baile y deportes. Tiene como objetivo mejorar su nivel educativo y desarrollar sus capacidades artísticas.
- **Campañas médicas:** En noviembre realizamos una campaña oftalmológica gratuita en Virú, donde brindamos lentes de lectura gratuitos para aquellos que lo necesitaban. Gracias a esta actividad beneficiamos a 683 colaboradores y a 2,426 personas de la comunidad.
- **Programa de Psicoprofilaxis Obstétrica y Estimulación Prenatal:** Atendimos a 40 madres gestantes, con el fin de que nuestras colaboradoras tengan las mejores condiciones de trabajo durante esta etapa y cuenten con la preparación necesario para llevar un embarazo, parto y post parto de manera saludable. Como parte del programa, la Unidad Médica de Camposol les brinda sesiones de gimnasia obstétrica, relajación y musicoterapia.
- **Navidad en las comunidades:** Llevamos alegría a más de 1,000 niños de los centros poblados de Chocán, La Peñita, Somate y Sinchi Roca en el Alto Piura, regalándoles juguetes, un show y una chocolatada navideña.



**Solidaridad durante la emergencia climática**

A inicio de 2017, el Perú vivió el Fenómeno del Niño Costero, un fenómeno climático que trajo como consecuencia el desborde de los ríos y huaycos en la costa del Perú. Las zonas más afectadas fueron las ciudades del norte del país como La Libertad, Piura y Trujillo (Chao y Virú), donde se encuentran nuestras operaciones y donde vive gran parte de nuestros colaboradores.

En Camposol respondimos de manera inmediata ante la emergencia, y brindamos apoyo a nuestros colaboradores afectados y a la comunidad en general. A los miembros de nuestro equipo que quedaron damnificados, los apoyamos para reducir el impacto económico que generó este fenómeno en sus familias. Por ello, les brindamos bonos, adelanto de sueldo, apoyo en las gestiones con empresas aseguradoras, entre otros.

Para ayudar a la comunidad, nos sumamos a los equipos de trabajo y recolectamos artículos de primera necesidad, beneficiando a más de 10,000 damnificados de más de 15 comunidades. Además, trabajamos en alianza con los gobiernos locales y regionales, el Ejército del Perú y otros actores para resolver los problemas de atención de servicios básicos que había en las zonas, como abastecimiento de agua potable mediante cisternas, entrega de víveres a través de puentes aéreos abiertos entre Lima y Piura, transporte de los damnificados a zonas más seguras, atención en las postas médicas de nuestros fondos, entre otros.

En esta situación de emergencia, en Camposol demostramos nuestro espíritu solidario y nos unimos para ayudar a nuestros vecinos y colaboradores.

8

# MEDIO AMBIENTE

*Contamos con un sistema de gestión y planes ambientales con los que prevenimos y eliminamos los impactos que pueden generar nuestros procesos de producción.*



Contamos con un sistema de gestión y planes ambientales con los que prevenimos y eliminamos los impactos que pueden generar nuestros procesos de producción. Además, desarrollamos investigaciones para crear alternativas de producción innovadoras que sean más amigables con el medio ambiente y con la salud de nuestros consumidores. **(102-11)**

## Agua

Uno de los principales impactos ambientales del sector agrícola, es el alto consumo de agua para el riego de los cultivos. Dada la importancia de este recurso, en Camposol nos hemos convertido en la primera empresa agroindustrial en medir nuestra huella hídrica con la norma internacional ISO 14046, con el objetivo de conocer nuestros consumos e implementar estrategias de reducción. Esta medición la realizamos a los cultivos de arándanos, palta y mandarina; y a los procesos de palta y arándano fresco y congelado, y mango congelado.

Asimismo, somos la primera empresa agroindustrial en participar del programa Certificado Azul de la Autoridad Nacional del Agua (ANA) que tiene como pilares la medición de la huella hídrica, su reducción y el valor compartido. Durante 1 año, el ANA auditará los compromisos que asumimos y, de acuerdo con nuestro nivel de cumplimiento, nos otorgará el Certificado Azul.

**• Innovación en el riego**

Para reducir nuestro consumo de agua, implementamos diversas tecnologías e infraestructuras como el riego automatizado y tecnificado que, a través de sensores de humedad, determina las necesidades de agua del cultivo haciendo más eficiente el riego. A su vez, realizamos estudios de la capacidad de filtración de los suelos para evitar pérdidas de agua en el riego y aplicamos fertilización computarizada.

**• Tratamiento y reúso del agua residual**

Es importante destacar que en Camposol utilizamos el agua del proyecto Chavimochic ubicado en La Libertad, el cual utiliza el agua excedente del río Santa. (303-1)

Por otro lado, el agua residual de nuestras operaciones es tratada mediante un sistema biológico que utiliza plantas acuáticas denominadas Jacinto de Agua. La estructura de esta planta funciona como filtros biológicos removiendo sustancias biodegradables, no biodegradables, nutrientes, sustancias tóxicas y microorganismos patógenos. Este sistema biológico es el único, más rentable y más sostenible para el proceso de purificación de agua. De esta manera, no afectamos la fuente de agua. (303-2)

El 100% del agua industrial tratada es reutilizada para el riego de 6.5 hectáreas de áreas verdes.



*Los pesticidas y fertilizantes químicos que suelen utilizarse en la industria para el control de plagas generan emisiones de gases de efecto invernadero y daños en el suelo.*

**Emisiones**

Los pesticidas y fertilizantes químicos que suelen utilizarse en la industria para el control de plagas generan emisiones de gases de efecto invernadero y daños en el suelo. En Camposol, tenemos procesos innovadores para utilizar productos naturales que nos permitan controlar las plagas y fertilizar los cultivos.

**• Innovación en el control de plagas**

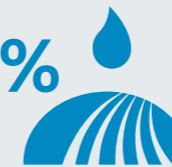
Tenemos un sistema de Manejo Integrado de Plagas con el que reemplazamos el uso de productos químicos, por productos biológicos como insectos benéficos y entomopatógenos. Además, utilizamos productos derivados de sustancias de origen natural que no son tóxicas para los seres humanos ni para el medio ambiente.

**1era**



agroindustrial en medir su huella hídrica con la norma ISO 14046

**100%**



de los efluentes industriales son reutilizados en riego (306-1)

**3,764**

colaboradores capacitados en el cuidado del agua



En 2017, innovamos en nuestro proceso de producción de los arándanos. Convertimos 86.27 hectáreas para el cultivo de arándano orgánico certificado, lo que nos ha permitido reducir el uso de pesticidas y fertilizantes químicos en los suelos.

**• Controles de calidad**

Para garantizar que nuestro uso de pesticidas no afecte la salud de los consumidores ni al medio ambiente, contamos con procedimientos aprobados por el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA) y brindamos capacitaciones a nuestro personal para su correcta manipulación.

Además, realizamos monitoreos semestrales a los componentes del aire de las plantas y campos, para medir los parámetros de emisiones y la calidad de aire. Es así como identificamos las oportunidades de mejora para nuestra gestión.

A la fecha, no contamos con una medición de huella de carbono de nuestras operaciones. Sin embargo, tenemos como meta realizarla en la gestión 2018.

**Cambio climático**

Los efectos ocasionados por el cambio climático son un riesgo para nuestros cultivos ya que el cambio de temperaturas, las precipitaciones, entre otros efectos, pueden alterar el rendimiento proyectado de las tierras.

En 2017, vivimos el Fenómeno del Niño Costero, que causó fuertes daños en las zonas donde se encuentran nuestras operaciones. La elevación de la temperatura y las fuertes lluvias ocasionaron que los arándanos se reventaran, ya que estaban absorbiendo mayor cantidad de agua de lo normal y estaban sensibles por las fuertes precipitaciones. El cultivo de uva y mango también se vio perjudicado por la afectación que sufrió la infraestructura de Camposol. En total, este fenómeno climático dañó el 25% del volumen de fruta para exportación.

Debido a esta coyuntura, en 2018 trabajaremos una matriz de gestión de riesgos para prevenir el impacto de futuros fenómenos climáticos.

Reducción de **5%**



en la captación de agua

**Agua captada:**  
74,745,092 m3  
(303-1)

**70.23%**



de agua reutilizada en riego

**Agua reutilizada:**  
285,014 m3  
(303-3)

# TABLA GRI



Nuestro Informe de Sostenibilidad 2017 responde a los indicadores de conformidad esencial, de acuerdo con los requerimientos de la Guía de Elaboración de Global Reporting Initiative. La siguiente tabla indica dónde ubicar en nuestro reporte la información relativa a la Guía GRI Standards. (102-54) (102-55)

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES				
Contenidos básicos generales		Página	Principios del Pacto Mundial	Verificación externa
<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>				
102-1	Nombre de la organización	Camposol S.A.		No
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios			No
102-3	Ubicación de la sede principal	Avenida El Derby 250, Santiago de Surco		No
102-4	Ubicación de las operaciones			No
102-5	Descripción de propiedad y forma jurídica	Sociedad Anónima		No
102-6	Mercados servidos			No
102-7	Escala de la organización			No
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		Principio 4 Principio 5	No
102-9	Cadena de valor			No
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	En 2017, no se realizaron cambios significativos en materia de tamaño, estructura, propiedad accionarial o cadena de suministro		No
102-11	Principio de precaución o enfoque		Principio 2 Principio 6 Principio 7 Principio 10	No

102-12	Iniciativas externas	Estamos adheridos al Pacto Mundial desde 2008. Asimismo, nos alineamos a los principios y materias fundamentales de la Norma ISO 26000 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.		No
102-13	Membresía de asociaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ADEX (Asociación de Exportadores).</li> <li>• COMEX (Sociedad de Comercio Exterior del Perú).</li> <li>• IPEH (Instituto Peruano del Espárrago y Hortalizas).</li> <li>• APTCH (Asociación de Agricultores y Agroexportadores Propietarios de Terrenos de Chavimochic).</li> <li>• Cámara de Comercio de Lima.</li> <li>• Cámara de Comercio de La Libertad.</li> <li>• Cámara de Comercio Peruano China (CAPECHI).</li> <li>• PROVID (Asociación de Productores de Uva del Perú).</li> <li>• PROHASS (Asociación de Productores de Palta Hass del Perú).</li> <li>• PROCITRUS (Asociación de Productores Cítricos del Perú).</li> <li>• APEM (Asociación Peruana de Productores y Exportadores de Mango).</li> </ul>		No
<b>ESTRATEGIA</b>				
102-14	Declaración de la alta dirección			No
<b>ÉTICA E INTEGRIDAD</b>				
102-16	Valores, principios, normas y normas de conducta		Principio 1 Principio 6 Principio 10	No
102-17	Mecanismos para comunicar preocupaciones sobre aspectos éticos		Principio 6 Principio 10	No
<b>GOBERNANZA</b>				
102-18	Estructura de gobierno			No
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités			No
<b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>				
102-40	Lista de grupos de interés			No
102-41	Acuerdos colectivos de negociación		Principio 1 Principio 3	No

102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Contamos con 6 grupos de interés prioritarios que fueron seleccionados en base al análisis de nuestros impactos positivos y negativos en toda la cadena de valor, a nuestros desafíos de sostenibilidad como empresa e industria, y a los estudios que periódicamente realizan las áreas con el fin de conocer la relevancia de cada actor		No
102-43	Enfoque de la participación de los grupos de interés			No
102-44	Temas y principales preocupaciones planteadas por los grupos de interés			No
<b>ELABORACIÓN DEL INFORME</b>				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Camposol S.A.		No
102-46	Definición del contenido del informe y el límite de los impactos de cada tema material	Los asuntos materiales identificados se aplican para nuestra operación en Camposol y los grupos de interés con los que nos relacionamos		No
102-47	Lista de temas materiales			No
102-48	Reformulación de la información	No se han realizado re-expresiones significativas de la información de reportes anteriores.		No
102-49	Cambios en el informe	No se realizaron cambios en el Informe de Sostenibilidad.		No
102-50	Período del reporte	2017		No
102-51	Fecha del último informe	2016		No
102-52	Ciclo de presentación de informes	Anual		No
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Francesca Carnesella Gerente de Comunicaciones y Sostenibilidad fcarnesella@camposol.com.pe		No
102-54	Declaración de elaboración de informes en conformidad con las Normas GRI			No
102-55	Índice de contenido GRI			No
102-56	Verificación externa	El presente Informe de Sostenibilidad no cuenta con verificación externa		No

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS				
Aspectos materiales GRI	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Omisiones	Principios del Pacto Mundial	Verificación externa
Contribución económica	201-1	Valor económico directo generado y distribuido		No
Generación de empleo	203-2	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos		No
Calidad de los productos y bienestar	416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios sobre la salud y la seguridad		No
	417-1	Requisitos para información y etiquetado de productos y servicios		No
Desarrollo local	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	Principio 1 Principio 2	
Empoderamiento laboral de la mujer	404-1	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral		No
	404-2	Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia de transición		No
Relacionamiento con el sindicato	402-1	Períodos mínimos de notificación de cambios operacionales	Principio 1 Principio 2 Principio 3	
Seguridad y salud ocupacional	403-2	Tipos de lesiones y tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos y ausentismo, y número de muertes relacionadas con el trabajo		No
	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su ocupación		No
Gestión hídrica	303-1	Extracción de agua por fuente		Principio 7 Principio 8 Principio 9
	303-2	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua		Principio 7 Principio 8 Principio 9
	303-3	Agua reciclada y reutilizada		Principio 7 Principio 8 Principio 9
	306-1	Vertido total de aguas, según su calidad y destino		Principio 7 Principio 8 Principio 9

2017  
**INFORME** de  
SOSTENIBILIDAD



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

