



www.chapi.com.pe

Camino Real 456 Torre Real oficina 1003
San Isidro, Lima 27 – Perú

T (511) 202-0200 F (511) 421-3411

COMUNICACIÓN DE PROGRESO **(COP)-2013**

AGRICOLA CHAPI S.A.

LIMA, 2014



AGRICOLA CHAPI S.A.

Agrícola Chapi S.A., fundada el 8 de Julio de 1997 con accionariado difundido (peruano y extranjero), es una empresa agroindustrial peruana y ambientalmente responsable, que se dedica a la producción y comercialización de frutas y hortalizas exportándolas a diferentes mercados mundiales.

Misión Empresarial

Satisfacer al exigente mercado internacional con productos agroindustriales de alta calidad, con el mejor retorno económico-social.

Visión Empresarial

Empresa globalizada que cubre integralmente todos los campos del accionar del negocio agroindustrial maximizando el valor agregado, conformada por un eficiente grupo humano, con sentido de pertenencia, responsabilidad social y ambiental y comprometido con la aplicación de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo en su accionar.

Valores Empresariales:

- Integridad;
- Honestidad;
- Responsabilidad; e
- Innovación



www.chapi.com.pe

Camino Real 456 Torre Real oficina 1003

San Isidro, Lima 27 – Perú

T (511) 202-0200 F (511) 421-3411

De nuestra mayor consideración:

Agrícola Chapi S.A., empresa comprometida con el desarrollo sostenible de nuestro país, reafirma, por noveno año consecutivo, su apoyo al cumplimiento de los Diez Principios enunciados por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como su compromiso en la implementación de los referidos principios en su gestión.

Creemos firmemente que la consecución de los objetivos que se ha planteado Agrícola Chapi S.A., empresa social y ambientalmente responsable, está directamente vinculada con su participación activa en el fomento del respeto por los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, la Protección del Medio Ambiente y la lucha contra la Corrupción.

Nuestra empresa considera como prioritarias las acciones en favor de nuestros colaboradores, la comunidad, la niñez y el medio ambiente, como parte de su compromiso con el desarrollo sostenible de nuestro entorno.

Durante el 2013 hemos continuado con nuestra política de establecer alianzas con socios estratégicos para así unir esfuerzos en favor del desarrollo sostenible de nuestro ámbito de acción.

CHAPI, gracias a la dedicación y profesionalismo de su equipo humano, cuenta con importantes certificaciones como la SQF1000, SQF2000, GLOBAL G.A.P., BASC, LEAF y FOR LIFE, que gratifican el trabajo en búsqueda de la mejora continua y operando en armonía con la sociedad y el medio ambiente.

En representación de Agrícola Chapi S.A., cumplimos con remitir nuestra Comunicación de Progreso (COP) 2013. En la referida comunicación detallamos nuestras acciones e indicadores de avances en la implementación de los principios enunciados y promovidos por el Global Compact.

AUGUSTO BAERTL MONTORI
PRESIDENTE DIRECTORIO

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO I

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.

SISTEMAS/POLITICAS

COMPROMISO

"... Estamos comprometidos a lograr el bienestar de nuestros accionistas, colaboradores, la comunidad, otros grupos de interés y con el cuidado del Medio Ambiente. Igualmente a:

...Promover la protección de los Derechos Humanos, según los estándares internacionales...

"...Mejorar continuamente el Sistema Integrado de Gestión según los requisitos de las certificaciones, las expectativas de nuestros clientes, las leyes vigentes en nuestro país y de los países a los que exportamos, todo esto mediante la constante capacitación de nuestros colaboradores en calidad, salud, seguridad, medio ambiente, relaciones comunitarias y derechos humanos."

Política del Sistema Integrado de Gestión – Agrícola Chapi S.A.

Agrícola Chapi es una empresa comprometida con la protección de los derechos humanos y cuenta con políticas y valores institucionales que salvaguardan el cumplimiento y protección de tales derechos. Entre otras:

- Política del Sistema Integrado de Gestión
- Valores de la Empresa (Integridad, Honestidad, Responsabilidad, Innovación)
- Reglamento Interno de Trabajo (Desarrollo y Bienestar, Seguridad Industrial y Productividad, Capítulo IV: Derechos y Obligaciones de la Empresa, Capítulo VI: Fomento y Mantenimiento de la Armonía Laboral).
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos
- Política de Atención al Cliente
- Manual GLOBAL G.A.P. (A.F.3 Salud, Seguridad y Bienestar del Trabajador)
- Políticas Generales de la Empresa (Sistema de Gestión de la Calidad, Quejas de Clientes).
- Políticas Específicas (De Administración y Finanzas, De Compras, De Seguridad e Higiene Industrial).
- Política de Responsabilidad Social.

ACCIONES

1. Agrícola Chapi desarrolla, en base al Plan Anual de Capacitación, diversas capacitaciones para los colaboradores de la empresa con contenido relativo a los derechos humanos y a la protección de los mismos. Algunos de los temas tratados se detallan líneas abajo:
 - a. Garantizar acciones justas de trabajo.

- b. Cumplir con las leyes laborales nacionales y los requisitos de certificación de Fair for Life y el mejoramiento continuo en relación a estos requisitos.
 - c. Brindar adecuadas condiciones de empleo, servicios básicos, salud y seguridad en el trabajo, así como oportunidades de capacitación.
 - d. Respetar costumbres, tradiciones y valores de los habitantes del entorno de la empresa.
 - e. Reconocer a las comunidades como agentes sociales crear mecanismos de comunicación permanente con los miembros de la comunidad.
 - f. Operar con responsabilidad ambiental, promoviendo el uso de tecnologías limpias y amigables con el ambiente y la conservación de los ecosistemas de las zonas donde operamos.
 - g. Respetar los derechos laborales de nuestros colaboradores, propiciando su desarrollo personal y de sus familias.
2. La empresa apuesta por el capital humano que lo conforma y apoya el crecimiento profesional de sus colaboradores brindando facilidades económicas y permisos especiales para que los mismos puedan acceder a cursos de formación profesional.
3. La empresa brinda la posibilidad que todos los colaboradores accedan a atención médica de forma gratuita mediante un Programa Anual de Salud, en el cual están incluidas las campañas de Salud Integral, campañas de Despistaje de Enfermedades además de capacitaciones periódicas de prevención de enfermedades.
4. Durante el 2013 se llevaron a cabo diversas actividades de recreación social dirigidas a los colaboradores y sus familias que tienen como objetivo fomentar integración y sano esparcimiento. Entre estas actividades, la más resaltante y de gran acogida son las Olimpiadas deportivas, en las que compiten los equipos formados de las diferentes unidades operativas dándose un reconocimiento especial al equipo ganador.
5. Promoviendo la protección del derecho de los clientes a estar correctamente informados se organizan con ellos visitas a las unidades operativas, donde tienen acceso a las diferentes áreas para que puedan constatar el cumplimiento de nuestras políticas y estándares certificados. los comedores, servicios higiénicos, zonas de recreación y el tópico de salud. Asimismo, se les informa sobre las diferentes campañas de salud y beneficios que brinda la empresa a los colaboradores.
6. Agrícola Chapi cuenta con una alianza estratégica con la ONG Horizonte Corporativo (institución formada en Agrícola Chapi), para desarrollar proyectos en las comunidades aledañas a su ámbito de influencia. Se promueve, desarrolla y facilita proyectos enmarcados en la perspectiva del desarrollo sostenible, abordando especialmente la calidad de vida, salud, educación, identidad cultural y desarrollo productivo de las poblaciones de menores ingresos. Agrícola Chapi, como socio estratégico, brinda respaldo institucional a la ONG Horizonte Corporativo para el desarrollo de sus actividades.
7. La empresa cuenta con una Política de Atención al Cliente y con un procedimiento establecido para atender y canalizar quejas o sugerencias de los clientes. Cuando la queja o reclamo es recibida se elabora el análisis de trazabilidad para determinar el origen del problema.
8. Como un mecanismo de promoción del derecho a la identidad, se celebran mensualmente los cumpleaños de nuestros colaboradores.

9. La empresa responsable y consciente con la protección de los derechos de los clientes a tener acceso a productos inocuos, cuenta con las siguientes certificaciones de calidad que aseguran los mejores estándares:
 - SQF: Sistema de Gestión de la Calidad e Inocuidad de Alimentos (desde la selección del terreno hasta el despacho al cliente). controlando dentro del proceso a sus proveedores.
 - BRC: Seguridad alimentaria, sistema de calidad, inocuidad y legalidad del producto (desde la recepción de la materia prima hasta su despacho al cliente).
 - GLOBAL G.A.P: Buenas Prácticas Agrícolas;
 - LEAF: Sistema de Gestión de Calidad, Inocuidad y Protección del Ambiente. Agrícola Chapi fue la primera empresa en Sudamérica en obtener esta certificación; y
 - BASC: Sistema Integral de Gestión y Administración de la Seguridad y Control del Comercio Exterior.

10. La información sobre los productos de la empresa es accesible a los clientes y al público en general a través de la página web, que además está traducida al idioma inglés. A través de este medio también se difunde la información sobre las certificaciones con las que cuenta la empresa y de la adhesión de la empresa al Pacto Mundial.

11. Durante el 2013 se realizaron publicaciones en el periódico mural relativas a los derechos humanos.

12. Cada vez que ingresa un nuevo colaborador además de firmar su contrato, se hace entrega del Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Política del Sistema Integrado de Gestión.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS

1. En el siguiente cuadro se detalla el programa de capacitaciones del año 2013:



PLAN DE CAPACITACIÓN AGRÍCOLA CHAPI 2013

| Especialidades | N° | Temario | Asistentes |
|---------------------------------|----|--|---|
| SQF1000 HACCP, BPA, GLOBALGAP | 1 | Iniciativa de Lavado de Manos | Todo el Personal |
| | 2 | Procedimientos de Higiene | Todo el Personal |
| | 3 | Sistema SQF 1000 - Introducción y Definición | Todo el Personal |
| | 4 | Manejo de Residuos Sólidos | Todo el Personal |
| | 5 | BPA - Buenas Prácticas Agrícolas - | Todo el Personal |
| | 6 | GLOBALGAP | Todo el Personal |
| | 7 | LEAF | Todo el Personal |
| | 8 | NPO: Normas de procedimientos operacionales (Por áreas) | Todo el Personal |
| | 9 | Buenas Prácticas Medioambientales | Todo el Personal |
| | 10 | Gestión de residuos | Todo el Personal |
| | 11 | HACCP-Análisis de Riesgos y Control de Puntos Críticos | Todo el Personal |
| | 12 | Actualización Norma TESCO | MCH/ TR/ FQ |
| SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 1 | Manipulación de sustancias peligrosas y/o corrosivas | Personal de Seguridad, almacén, control de Calidad, Supervisores, Personal de limpieza, Sanidad y Fertilización |
| | 2 | Alcohol y Drogas | Todo el Personal |
| | 3 | Inducción a la Seguridad en el Trabajo | Todo el personal |
| | 4 | Capacitación Reglamento de Seguridad y Salud | Todo el Personal |
| | 5 | Uso de Equipos de Protección | Todo el Personal |
| | 6 | Análisis de Riesgos | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 7 | Prevención de Accidentes | Todo el personal |
| | 8 | Investigación de Accidentes | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 9 | Formación de Brigadas | Todo el Personal |
| | 10 | Prevención y Lucha contra incendios - Manejo de Extintores | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 11 | Evacuación y Rescate | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 12 | Primeros Auxilios | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 13 | Salud Ocupacional | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| SALUD DEL PERSONAL Y FAMILIARES | 1 | Gestión y Administración en Salud | Todo el Personal |
| | 2 | Orientación en Planificación Familiar | Todo el Personal |
| | 3 | Prevención de Enfermedades Gastrointestinales | Todo el personal |
| | 4 | Talleres de Nutrición (Adecuada alimentación) | Todo el personal |
| | 5 | Prevención de Enfermedades Osteomusculares - Lumbalgias | Todo el personal |
| | 6 | Derechos y beneficios en Salud - Régimen agrario | Todo el personal |
| | 7 | Terapia Ocupacional | Todo el personal |
| | 8 | Prevención Enfermedades Vías Respiratorias TBC | Todo el personal |
| | 9 | Prevención Enfermedades Vías Urinarias | Todo el personal |
| | 10 | Prevención Infecciones de Transmisión Sexual -SIDA | Todo el personal |
| RECURSOS HUMANOS | 1 | Legislación Laboral Básica - RIT | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 2 | Comunicación Asertiva | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 3 | Trabajo en Equipo | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 4 | Metodología del Trabajo | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 5 | Manejo de Personal | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 6 | Motivación al Personal | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| CULTIVO VID | 1 | Labores culturales: Poda y Raleo | Supervisores |
| | 2 | Cosecha | Supervisores |
| | 3 | Reconocimiento de plagas y enfermedades | Todo el personal |
| | 4 | Reconocimiento de plagas y enfermedades | Evaluadores de sanidad |
| | 5 | Planeamiento estratégico | Jefe de Cultivo |
| CULTIVO ESP | 1 | Ciclo del cultivo | Supervisores, personal de cosecha, sanidad y fertilización |
| | 2 | Técnicas de cosecha | Personal de cosecha |
| | 3 | Evaluación de plagas y enfermedades | Evaluadores de sanidad |
| MANTENIMIENTO | 1 | Motores Diesel | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 2 | Electricidad automotriz | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| FERTIRRIEGO | 1 | Motores Diesel | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 2 | Electricidad automotriz | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| SANIDAD | 1 | Motores Diesel | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |
| | 2 | Electricidad automotriz | Supervisores, jefes, asistentes, controladores, encargados |

2. A continuación se presenta el cuadro con las capacitaciones a empleados de diversas áreas, así como la inversión en las mismas:

CAPACITACION AGRICOLA CHAPI 2013

| AREA | FECHA | PROVEEDOR | SOLES | DOLARES |
|--------------------------|------------|--|------------------|-----------------|
| OPERACIONES INDUSTRIALES | 22/01/2013 | TRADE TRAINING SAC | 356.30 | 140.00 |
| OPERACIONES CAMPO | 31/01/2013 | ORGANIZACION INTERNAC NUEVA ACROPOLIS | 630.00 | 243.24 |
| OPERACIONES CAMPO | 21/02/2013 | INFORMACION PARA LA ACCION ASOC. CIVIL | 373.73 | 144.69 |
| COMERCIAL | 20/02/2013 | INFORMACION PARA LA ACCION ASOC. CIVIL | 1,494.92 | 578.75 |
| COMERCIAL | 25/01/2013 | COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA | 1,200.00 | 469.67 |
| COMERCIAL | 01/04/2013 | PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU | 310.00 | 119.74 |
| ADMINISTRACION | 29/04/2013 | INVERSIONES TURISTICAS PUENTE DE LOS SUSPIROS S.A.C. | 11.49 | 4.45 |
| ADMINISTRACION | 29/04/2013 | INVERSIONES TURISTICAS PUENTE DE LOS SUSPIROS S.A.C. | 4.44 | 1.72 |
| ADMINISTRACION | 29/04/2013 | INVERSIONES TURISTICAS PUENTE DE LOS SUSPIROS S.A.C. | 22.16 | 8.59 |
| OPERACIONES INDUSTRIALES | 11/04/2013 | FRIO AEREO ASOCIACION CIVIL | 880.00 | 341.48 |
| ADMINISTRACION | 17/05/2013 | HOTEL EL HUARANGO E.I.R.L. | 258.05 | 98.16 |
| OPERACIONES INDUSTRIALES | 06/06/2013 | GUIOP RODRIGUEZ LILIANA | 50.00 | 18.43 |
| OPERACIONES INDUSTRIALES | 06/06/2013 | INSTITUTO PERUANO DEL ESPARRAGO Y HORTALIZAS | 42.38 | 15.62 |
| COMERCIAL | 30/06/2013 | PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU | 5,130.00 | 1,841.35 |
| ADMINISTRACION | 31/07/2013 | INFORMACION PARA LA ACCION ASOC. CIVIL | 898.31 | 329.53 |
| ADMINISTRACION | 21/08/2013 | COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS DE LIMA | 0.02 | 0.01 |
| ADMINISTRACION | 07/08/2013 | UNIVERSIDAD DEL PACIFICO | 852.50 | 304.90 |
| ADMINISTRACION | 30/09/2013 | GS1 PERU | 1,620.00 | 587.59 |
| ADMINISTRACION | 27/09/2013 | UNIVERSIDAD DEL PACIFICO | 712.50 | 257.59 |
| ADMINISTRACION | 21/11/2013 | INFORMACION PARA LA ACCION ASOC. CIVIL | 404.24 | 146.57 |
| ADMINISTRACION | 26/11/2013 | EMPRESA EDITORA EL COMERCIO S.A. | 669.49 | 242.66 |
| COMERCIAL | 21/11/2013 | INFORMACION PARA LA ACCION ASOC. CIVIL | 404.24 | 146.57 |
| OPERACIONES CAMPO | 31/12/2013 | VASQUEZ HERNANDEZ JOSE OSCAR | 116.66 | 41.66 |
| OPERACIONES INDUSTRIALES | 30/12/2013 | SURAGRA S.A.C. | 1,416.27 | 510.00 |
| OPERACIONES INDUSTRIALES | 31/12/2013 | VASQUEZ HERNANDEZ JOSE OSCAR | 116.67 | 41.67 |
| ADMINISTRACION | 28/11/2013 | UNIVERSIDAD DEL PACIFICO | 712.50 | 254.26 |
| TOTALES | | | 18,686.87 | 6,888.90 |

3. 3.1 El Programa Anual de Salud contempla las siguientes acciones:

PROGRAMA DE SALUD DEL AREA MEDICA 2013 BIENESTAR SOCIAL

| No | ACTIVIDADES | A CARGO DE : | Ene | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Set | Oct | Nov | Dic |
|----|---|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Evaluación Médica Periódica, Atenciones Médicas | Dr. Cesar Tipacti Cersso | X | | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Despistajes de Enfermedades (Mediante Ecografías) | | | | | | | | | | | | |
| 2 | a) Despistaje de Cáncer Cuello Uterino, Utero, Ovarios | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | | | | | | | X | |
| | b) Despistaje de Cáncer de Mama | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | | | | | | | X | |
| | c) Despistaje de Cáncer de próstata | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | | | | | | | X | |
| | d) Despistaje de Litiasis Renal, Vesícula, Hepatopatías. | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | | | | | | | X | |
| | Campañas de Salud | | | | | | | | | | | | |
| 3 | a) Campaña Odontológica | Clinica Dr. Danyello | | | | | | | | X | X | | |
| | b) Campaña de Despistaje de Papanicolau | Essalud | | | | | | | | | | X | |
| | c) Campaña de Despistaje de Parasitosis | Centro De Diagnostico Laboratorio | | | | | | | | | X | | |
| | d) Campaña de Despistaje de TBC | Essalud | | | | | | | | | | X | |
| | e) Campaña Médica Oftalmológica | Seguro Rimac (SURA) | | | | X | | | | | | | |
| | f) Campaña Masajes Relajantes, Revisión y corrección de Columna vertebral | SURA | | | | X | | | | | X | | |
| | g) Campaña de Despistaje de Hepatitis A | Centro De Diagnostico Laboratorio | | | | | | | | | X | | |
| | Charlas y Capacitación | | | | | | | | | | | | |
| 4 | a) Primeros Auxilios | Dr. Cesar Tipacti cersso ; Bombero | | | | | | X | | | | X | |
| | b) Heridas Cortantes | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | X | | | | X | | | | |
| | c) Cáncer de Cuello Uterino y Próstata. | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | | | | | X | | | |
| | d) Tendinitis en Manos | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | X | | | | X | | | | |
| | e) Fiebre Tifoidea | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | | | X | | | | | |
| | f) Enfermedades Ocupacionales (Osteomusculares Y Lumbalgia) | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | | | | | X | | | |
| | g) Gripe AH1N1 | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | | X | | | | | | |
| | h) Tuberculosis (TBC) | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | X | | | | | | X | | |
| | i) Hepatitis Viral. | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | | X | | | | | | |
| | j) Prevención Infección del Tracto Urinario (ITU) | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | | | X | | | | | |
| | k) Lavado de Mano | Dr. Cesar Tipacti Cersso | X | | X | | | | | | | | |
| | l) Planificación Familiar | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | X | | | | | | | X | |
| | m) Prevención de Enfermedades Gastrointestinales | Dr. Cesar Tipacti Cersso | X | | X | | | | | | | | |
| | n) ETAS | Calidad | | | | X | | | | | X | | |
| | ñ) Consumo de Alcohol y Drogas | Seguridad | | | | X | | | | | | | |
| | o) Parasitosis | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | X | | | | | X | | |
| | p) Gestión Administración en salud | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | X | | | | | | | |
| | q) Derechos y Beneficio en salud - Régimen Agrario | RR.HH | | | | X | | | | | | X | |
| | r) Taller de Nutrición | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | X | | | | | | | |
| | s) Salud Ocupacional (Jefes, Supervisores, Controladores y Asistentes) | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | X | | | | | | | |
| | t) Prevención de Infecciones de Transmisión Sexual - VIH - SIDA | Dr. Cesar Tipacti Cersso | | | | | | X | | | | | X |

3.2 El número de colaboradores beneficiados durante el 2013 por la atención gratuita del médico particular detallado por unidad operativa se muestra en el siguiente gráfico.

ATENCIONES MEDICAS 2013

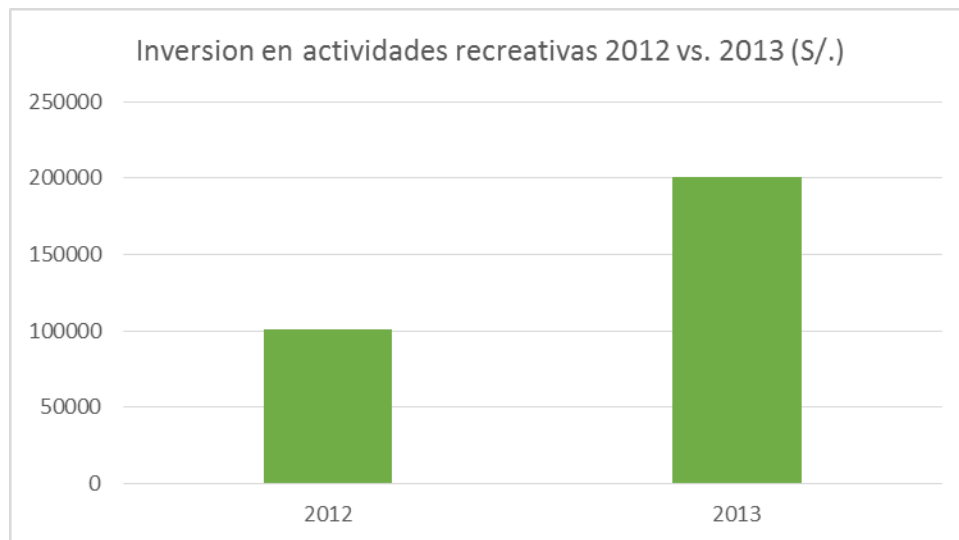
| MESES | Fdo. Don Ernesto | Fdo. Doña Julia | Fdo. Alesves | Fdo. San Rafael | Vigilancia | Planta Esparrago | Empleados |
|-------------------|------------------|-----------------|--------------|-----------------|------------|------------------|-----------|
| Enero | 213 | 304 | | | 2 | 138 | 3 |
| Febrero | 58 | 185 | | | 0 | 53 | 4 |
| Marzo | 126 | 146 | | | 0 | 0 | 0 |
| Abril | 144 | 72 | | | 7 | 100 | 2 |
| Mayo | 212 | 162 | | | 2 | 112 | 1 |
| Junio | 206 | 253 | | | 5 | 70 | 2 |
| Julio | 336 | 145 | | | 9 | 68 | 7 |
| Agosto | 319 | 307 | | | 0 | 123 | 6 |
| Septiembre | 108 | 305 | 42 | | 3 | 21 | 9 |
| Octubre | 72 | 75 | 24 | | 2 | 244 | 5 |
| Noviembre | 228 | 54 | | | 4 | 78 | 5 |
| Diciembre | 61 | 91 | | 86 | 2 | 139 | 3 |
| Total 2013 | 2083 | 2099 | 66 | 86 | 36 | 1146 | 47 |

4. Las actividades de bienestar social en beneficio de todo nuestro personal se muestran en el siguiente cuadro:

ACTIVIDADES ANUALES DE BIENESTAR SOCIAL 2013

| Nº | DESCRIPCION DE ACTIVIDAD | MES | Nº PARTIC. | UNIDAD OPERATIVA |
|----|--|---------------------------|------------|--|
| 1 | Celebración de Yunzas Chapi 2013 | Febrero | 500 | FUNDO DON ERNESTO Y FUNDO DOÑA JULIA |
| 2 | Cierre de Campaña Fundo Alesves | Marzo | 40 | FUNDO ALESVES |
| 3 | Concurso de Dibujo y pintura hijos de trabajadores | Febrero | 80 | HIJOS DE TODAS LAS U.O. |
| 4 | Celebración Día del Trabajo | Mayo | 800 | EN CADA UNIDAD OPERATIVA |
| 5 | Celebración Día de la Madre | Mayo | 800 | EN CADA UNIDAD OPERATIVA |
| 6 | Celebración Día del Padre | Junio | 800 | EN CADA UNIDAD OPERATIVA |
| 7 | Celebración Fiestas Patrias | Julio | 600 | EN CADA UNIDAD OPERATIVA |
| 8 | Celebración Aniversario Chapi 2013 | Julio | 1200 | TODO EL PERSONAL |
| 9 | Peregrinación Santuario de Yauca | Octubre | 80 | PLANTA PROCESADORA Y FUNDO DON ERNESTO |
| 10 | Chocolatada Navideña Chapi 2013 | Diciembre | 2200 | TODO EL PERSONAL |
| 11 | Reunión de Celebración Navideña Empleados | Diciembre | 70 | EMPLEADOS |
| 12 | Olimpiadas Campaña Chapi 2013 | Noviembre 2013-Enero 2014 | 1200 | TODO EL PERSONAL |

- El monto invertido en las actividades de recreación social realizadas durante el 2013 ascendió a S/. 200,564 Nuevos Soles.



5. Durante el 2013 se recibieron visitas de clientes a distintas unidades operativas según el cuadro adjunto:

INGRESO DE VISITAS DE CLIENTES A LAS UNIDADES OPREATIVAS

| FECHA | U.O. | VISITA CLIENTE | INTEGRANTES | OBSERVACIONES |
|------------|-------------|----------------|------------------------------|---------------|
| 10/01/2013 | PLANTA | A.M.S EURP | FAUGER ANTOINE | CONFORME |
| 10/01/2013 | PLANTA | A.M.S EURP | NALET AURELIE ZAMI | CONFORME |
| 10/01/2013 | ALESVES | AMS | FAUGER ANTONG EUGENG | CONFORME |
| 10/01/2013 | ALESVES | AMS | NALET AURELLE ZAMIA MIREILLE | CONFORME |
| 10/01/2013 | DON ERNESTO | A.M.S EURP | NALET AURELIE ZAMI | CONFORME |
| 10/01/2013 | DON ERNESTO | A.M.S EURP | FAUGER ANTOINE | CONFORME |
| 21/01/2013 | PLANTA | BARFOOTS | HARRY WILDER | CONFORME |
| 21/01/2013 | PLANTA | BARFOOTS | ROSSANA MUÑOZ | CONFORME |
| 28/02/2013 | DON ERNESTO | FRESLX LUCHKL | LESLY ADAN JHON | CONFORME |
| 28/02/2013 | DON ERNESTO | FRESLX LUCHKL | WILLSON VASQUEZ F. | CONFORME |
| 28/02/2013 | DON ERNESTO | FRESLX LUCHKL | ALBERT ESPAÑA G. | CONFORME |
| 01/03/2013 | PLANTA | FRESLX LUCHKL | LESLY ADAN JHON | CONFORME |
| 08/03/2013 | PLANTA | DARKMES | JORGE ESCALANTE S. | CONFORME |
| 01/08/2013 | DON ERNESTO | BARFOOTS | REYES OROSCO JAVIER | CONFORME |
| 01/08/2013 | DON ERNESTO | BARFOOTS | GAMOZA GARCIA MELISSA | CONFORME |
| 07/11/2013 | PLANTA | BARFOOTS | GAMOZA GARCIA MELISSA | CONFORME |
| 12/11/2013 | PLANTA | SALIX FRUITS | GONZALES PITA JUAN MARTIN | CONFORME |

6. Durante el 2013 se realizaron las siguientes actividades en las comunidades aledañas a Agrícola Chapi, gestionadas a través de la ONG Horizonte Corporativo:

| MES | UBICACIÓN | ACTIVIDAD | DESCRIPCION |
|-----------|-----------|--|---|
| Marzo | Ica | Inicio de proyecto de manejo de residuos solidos en la escuela | Uso del centro de acopio para material reciclable y composteras para residuos organicos |
| Marzo | Ica | Inicio de proyecto de biohuerto en la escuela | Preparacion de terreno y siembra |
| Marzo | Ica | Diagnostico de la DEMUNA en la escuela | Diagnostico cognitivo - afectivo mediante evaluacion Psicopedagogica realizado para la DEMUNA Ica |
| Marzo | Ica | Gestion de DNI Anais Hernandez | Gestion en RENIEC para que joven de Santa Vicenta obtenga su DNI |
| Abril | Ica | Acitividad "Alimenta a mi Barrio" en la comunidad | Organización en la comunidad de evento para los trabajadores de Chapi |
| Mayo | Ica | Taller "Nueva Cultura del Agua" | Organización de taller de situacion y cuidado del Agua en Ica dictado por el ANA |
| Mayo | Ica | Entrega de resultados de evaluacion de la DEMUNA | Entrega a los padres de familia de los diagnosticos de sus hijos y recomendaciones para mejorar su crianza |
| Mayo | Ica | Encuentro de Alcaldes, MINEDU y Sociedad Civil | Seminario realizado en el GORE para conocer la realidad de la educación en Ica |
| Junio | Ica | Talleres de Dibujo y Pintura de asociacion APRISMA | Inicio de talleres dictados en la escuela por Asociación de artistas plásticos APRISMA |
| Junio | Ica | Venta de material reciclado | Se vendieron 55 kg de residuos reciclables a S/. 23.60 |
| Julio | Ica | Talleres de elaboracion de Biol | Inicio de talleres para producción de Biol, fertilizante orgánico para áreas verdes |
| Julio | Ica | Celbracion del dia del logro en la escuela | Celebracion y exposición de los proyectos de la escuela a la comunidad |
| Julio | Ica | Iniciativa Red de Relictos | Participación en iniciativa para la conservación del Huarango en Ica |
| Agosto | Ica | Difusion de programa Jovenes a la Obra | Programa del Ministerio de Trabajo para fomentar el empleo en los jovenes |
| Agosto | Ica | Seminario APELEC en Lima | Docentes de la escuela participan en seminario de "Aprendizajes de Lectura" organizado por el programa Promolibro en Lima |
| Setiembre | Ica | Taller "Manejo del Huerto Orgánico" | Se realizó taller sobre el manejo del huerto de la escuela de manera orgánica |
| Octubre | Ica | Ampliacion del convenio con la DRE Ica | Se amplio por 4 años mas el convenio con la Dirección Regional de Educación de Ica |
| Octubre | Ica | Campaña "Buen trato para la Niñez" | La comunidad de Santa Vicenta participó en la campaña para fomentar el buen trato a niños y niñas |
| Octubre | Casma | Taller "Muestras botánicas" | Taller realizado en escuela de Nivin por biólogos de Kew Gardens para enseñar a tomar muestra botánicas de la zona |
| Noviembre | Ica | Venta de material reciclado | Se vendieron 61 kg de residuos reciclables a S/. 23.20 |
| Noviembre | Ica | Programa "Sonrisas saludables" | Se realizó campaña de salud dental y tratamiento gratuito a niños de la escuela con el apoyo del centro odontológico "Gladys" de Santiago |
| Noviembre | Casma | Taller "Huerto Ecológico de Frutales" | Se dictó el taller para el desarrolló de un huerto ecológico de frutales en le escuela de Nivin |
| Diciembre | Ica | Cosecha del biohuerto | Se realizo la cosecha final del huerto obteniendo tomates, aji, lechuga, rabanito, papa, orégano entre otros, producidos de manera orgánica |
| Diciembre | Ica | Chocolatada de Fin de Año | Para todos los niños de le escuela usando los recursos obtenidos de la venta de los materiales reciclados |
| Diciembre | Casma | Chocolatada de Fin de Año | Se obsequiaron panetones para celebrar el fin de año con los niños de Nivin |

PRINCIPIO II
LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

SISTEMAS/POLITICAS

COMPROMISO

Agrícola Chapi se ha comprometido, mediante una política de no complicidad y de apoyo a la protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos ya que los éstos no sean vulnerados a lo largo de su cadena logística. Este compromiso se ha traducido en un "Acuerdo de Seguridad" que debe ser firmado por los proveedores de la empresa, por medio del cual se comprometen a colaborar con Agrícola Chapi, cumpliendo de manera segura y confiable su labor como participantes en la cadena logística internacional; además de:

"...Promover la protección de los derechos humanos según estándares internacionales...Para tal efecto participaremos de una manera efectiva con sus procedimientos seguros, en los cuales nuestra empresa tenga participación, y tendremos a bien considerar cualquier sugerencia o requisito que ustedes nos hagan en relación a este tema..."

Acuerdo de Seguridad (Proveedores) – Agrícola Chapi

ACCIONES

1. La empresa cuenta con un proceso definido para la aprobación a sus proveedores críticos. Tanto el "Procedimiento de Aprobación u Homologación de Proveedores" y el "Proceso de Calificación de Proveedores de Bienes y Servicios"; garantizan un correcto proceso de evaluación en el cual se analizan criterios específicos como calidad, precio, seriedad etc. de cada proveedor. Dentro de los criterios para la evaluación de proveedores se establecen que los mismos deben cumplir con las leyes laborales vigentes (Proceso de calificación de proveedores de bienes y servicios p.04).
2. Agrícola Chapi involucra progresivamente a sus proveedores en la protección de los Derechos Humanos mediante la suscripción del Acuerdo de Seguridad.
3. La empresa realiza visitas a los proveedores considerados críticos para el proceso productivo con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los estándares certificados.
4. Agrícola Chapi está suscrita al Pacto Mundial y protege la no vulneración de los derechos humanos internacionales reconocidos, por tal motivo, se exige a los proveedores de la empresa alinearse a esta política.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS

1. En el año 2013 el 100% de los proveedores críticos han firmado el Acuerdo de Seguridad (contiene una cláusula relativa a la protección de los derechos humanos).
2. Se realizaron visitas al 100% de proveedores críticos de la empresa.

ESTANDARES LABORALES

PRINCIPIO III

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

PRINCIPIO IV

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.

PRINCIPIO V

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.

PRINCIPIO VI

LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

SISTEMAS/POLITICAS

COMPROMISO

"... Estamos comprometidos a lograr el bienestar de nuestros accionistas, colaboradores, la comunidad, otros grupos de interés y con el cuidado del Medio Ambiente. Igualmente a:

...Promover la protección de los Derechos Humanos, según los estándares internacionales, la eliminación de la discriminación, del trabajo forzoso y la erradicación del trabajo infantil."

Política del Sistema Integrado de Gestión – Agrícola Chapi S.A.

PRINCIPIO III (LIBERTAD DE AFILIACION Y DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA)

La empresa reconoce el derecho a la libre asociación sindical. Por ejemplo expresamente el Primer Principio del Proyecto de Negociación Colectiva 2010-2011 dice: "La Empresa y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Agrícola Chapi S.A. se comprometen a desarrollar un Sistema de Relaciones Laborales maduros, sobre la base del respeto y cumplimiento de las leyes laborales del Perú, las normas laborales internacionales suscritas por el Perú y los derechos laborales fundamentales."

ACCIONES

1. Agrícola Chapi, respetuosa de la libre asociación reconoce la formación del sindicato dentro de la organización y garantiza el respeto de sus derechos.
2. En el 2013, la empresa se reunió con los 5 representantes del sindicato y su asesor legal para suscribir el Acta de Negociación Colectiva, la cual contiene la solución final a la negociación colectiva de los puntos tratados y acordados contenidos en el Pliego de Reclamos, correspondiente al periodo 2012 - 2014.

3. La empresa, con la intención de favorecer a la comunicación interna, lleva a cabo reuniones periódicas entre sus representantes y miembros del sindicato con la finalidad de coordinar aspectos relativos a los procesos de la empresa y condiciones de trabajo.
4. Agrícola Chapi participa junto con otras empresas agro exportadoras de la región en los Comités de Recursos Humanos con el fin de promover buenas prácticas laborales.
5. La empresa facilita el uso de sus instalaciones al sindicato para diversos fines, tales como: reuniones, ayuda en las elecciones sindicales, etc.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS

1. Para el año 2013 el número de colaboradores sindicalizados se mantuvo en 170 trabajadores, los cuales representan el 7% del total de trabajadores.
2. De 21 propuestas realizadas por el sindicato se aceptaron 10 y las demás se consideraron de acuerdo a lo establecido por ley. Dentro de los acuerdos vigentes para el 2013 se estableció nuevos montos para canastas navideñas y escolares, se acordó la bonificación extraordinaria por tiempo de servicios escalonada, la ampliación del pedido de licencia sindical de 150 a 160 días, la ampliación de licencia por fallecimiento de familiares directos a 6 días, entre otras.
3. Durante el año 2013 la empresa no registro ninguna sugerencia ni reclamo con respecto a temas sindicales.

PRINCIPIO IV (ELIMINACION DE TRABAJO FORZOSO O BAJO COACCION)

Agrícola Chapi cuenta con políticas claras y expresas que apoyan la eliminación del trabajo forzoso:

- Política del Sistema Integrado de Gestión
- Política de Responsabilidad Social.
- Reglamento Interno de Trabajo (Responsabilidad y Remuneraciones, Entrenamiento y Capacitación, Capítulo I: Admisión e Ingreso de los Trabajadores, Capítulo II: Jornadas y Horarios de Trabajo, Capítulo III: Vacaciones, Inasistencias, Permisos y Salidas, Capítulo IV: Derechos y Obligaciones de la Empresa, Capítulo V: Derechos y Obligaciones de los trabajadores)
- Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos (Política de Selección y Contratación de Personal, Política y Procedimiento de Evaluación del Personal, Política de Categorías del Personal, Política de Capacitación, Política de Remuneraciones, entre otras). En el numeral 7 del referido Manual se establece que:

"...La empresa en sus facultades directrices es la encargada de establecer el horario de trabajo, considerando siempre el cumplimiento de las 8 horas diarias o 48 horas semanales..."

ACCIONES

1. Se otorgó a todos los colaboradores nuevos una copia del Reglamento Interno de Trabajo en el que se detallan los horarios de trabajo y condiciones laborales.
2. Agrícola Chapi ha involucrado a sus proveedores en la lucha contra el trabajo forzoso o realizado bajo coacción mediante el "Acuerdo de Seguridad", firmado por los proveedores y por el que se comprometen a colaborar con la empresa cumpliendo de manera segura y confiable su labor como participantes en la cadena logística internacional, además de "*...Promover la protección de los derechos humanos según estándares internacionales, la eliminación de la discriminación, el trabajo forzoso y la erradicación de trabajo infantil. Para tal efecto participaremos de una manera efectiva con sus procedimientos seguros, en los cuales nuestra empresa tenga participación, y tendremos a bien considerar cualquier sugerencia o requisito que ustedes nos hagan en relación a este tema...*".
3. Agrícola Chapi, vela por el cumplimiento de la jornada laboral vigente, es decir, de 8 horas de trabajo diarias o 48 semanales tanto para el personal operario como para el personal empleado. Asimismo, la política de la empresa se adecúa y cumple las normas nacionales respecto al sobre-tiempo y goce de descansos.
4. El sobre-tiempo por parte del trabajador es compensado con el otorgamiento de periodos equivalentes de descansos, conforme lo establecido en el ART. 10 del TUO del Decreto Legislativo 854. Agrícola Chapi ha desarrollado un procedimiento expreso para el tratamiento de las horas de sobre-tiempo requiriendo estas la autorización del supervisor inmediato y sólo se concede cuando se trata de trabajos imprevistos, de suma urgencia o de naturaleza excepcional, como en el pico de producción. Además debe contar con la aprobación del Gerente de área.
5. Con respecto al personal operario, el control de asistencia y de las labores son registradas de manera automatizada para un mejor control.
6. De conformidad con lo establecido en el Art. 26 del D.S. 008-2002-TR, la oportunidad para el goce del descanso ocurre en forma acumulada y conjunta con el momento en el que el trabajador goce de su periodo vacacional. El conteo se hace por medio de una liquidación mensual.
7. La empresa cuenta con un programa definido de remuneraciones y beneficios considerando ascensos, transferencias de área, incrementos salariales, etc., además de tener los puestos y cargas laborales bien definidos.
8. Se fomenta el uso eficiente del tiempo a través de los pagos adicionales denominados "bonificación por productividad" y "asignación por función".
9. Agrícola Chapi subvenciona más del 60% del almuerzo de todos los colaboradores y se les proporciona un ambiente adecuado para su consumo en las horas de refrigerio.
10. La empresa proporciona el transporte para el traslado de los colaboradores, en atención a las distancias, a los centros de producción y el material e implementos que resultan necesarios para el cumplimiento de las funciones y de las tareas que desarrollan.
11. La empresa, adicionalmente a los beneficios que por ley les corresponden a los colaboradores, les brinda: i) Asesoría legal gratuita, ii) Asesorías y campañas médicas gratuitas, iii) Pago de Seguro

de Vida Ley desde el primer día de trabajo, iv) Bonificaciones anuales, además de las utilidades, v) Prestamos, vi) Negociación de tasas competitivas con los bancos o cajas rurales para el otorgamiento de créditos.

12. Una vez al año, la empresa celebra con todos los colaboradores el "Día del Reconocimiento al Trabajador de Chapi".
13. Durante el año 2013 Agrícola Chapi utilizó los periódicos murales para tratar el tema de la eliminación del trabajo forzoso.
14. En el año 2013 Agrícola Chapi recibió la visita del Ministerio de Trabajo en 6 oportunidades, el cual no emitió ni una resolución sancionadora hacia la empresa.
15. A todos los colaboradores nuevos se les brinda una charla de inducción en la que se les informa sobre las condiciones laborales, el respeto por parte de la empresa de la normativa vigente en relación al tema laboral, jornadas laborales, etc.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS

1. El 100% de los colaboradores está debidamente informado sobre la jornada laboral y cuentan con una copia de Reglamento Interno de Trabajo. Se cuenta con un cargo firmado de recepción del mismo.
2. En el año 2013 el 100% de los proveedores críticos han firmado el Acuerdo de Seguridad (que contiene una cláusula relativa a la eliminación del trabajo forzoso).

PRINCIPIO V (ERRADICACION DE TRABAJO INFANTIL)

Agrícola Chapi reafirma su compromiso de luchar a favor de la erradicación del trabajo infantil y ha establecido políticas alineadas con ese objetivo. Las políticas antes referidas son:

- Procedimiento de Selección y Contratación de Personal ("...La edad mínima para la contratación del personal es 18 años..." pág. 2);
- Política del Sistema Integrado de Gestión
- Acuerdo de Seguridad (Proveedores)

ACCIONES

1. La empresa solicita, como requisito indispensable para la contratación de los colaboradores, la presentación del DNI.
2. Tanto en el Reglamento Interno de Trabajo como en las Políticas de la empresa, se encuentra claramente indicada la prohibición de que un menor de edad labore en la empresa.
3. Agrícola Chapi ha involucrado a sus proveedores en la lucha contra el trabajo forzoso o realizado bajo coacción mediante el "Acuerdo de Seguridad", firmado por los proveedores y por el que se

comprometen a colaborar con Agrícola Chapi cumpliendo de manera segura y confiable su labor como participantes en la cadena logística internacional, además de *"...Promover la protección de los derechos humanos según estándares internacionales, la eliminación de la discriminación, el trabajo forzoso y la erradicación de trabajo infantil. Para tal efecto participaremos de una manera efectiva con sus procedimientos seguros, en los cuales nuestra empresa tenga participación, y tendremos a bien considerar cualquier sugerencia o requisito que ustedes nos hagan en relación a este tema..."*

4. Dentro del programa anual de capacitaciones la empresa contempla el tema de la Erradicación del Trabajo Infantil para sensibilizar a todos los colaboradores.
5. Con la comunidad, Agrícola Chapi, conjuntamente con la ONG Horizonte Corporativo, promueve la protección y desarrollo de la niñez, implementando programas de proyección social, educación y recreo para los niños de la región como los programas "Tierra de Niños" y "Escuelas para el Desarrollo Sostenible".
6. Se realizan actividades recreativas para los hijos de los colaboradores de la empresa.
7. Periódicamente durante el año 2013 se publicaron artículos relacionados a este principio en el periódico mural de la empresa aludiendo al "Día Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil", asimismo se publica la posición de la empresa a favor de la erradicación del trabajo infantil.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS

1. El 100 % de los colaboradores de la empresa son mayores de dieciocho años. Agrícola Chapi cuenta con un sistema que permite verificar las fechas de nacimiento del personal ingresante, impidiéndose así el ingreso de personas menores de edad.
2. Al 100% de los trabajadores se le entregó el Reglamento interno de trabajo.
3. En el año 2013 el 100% de los proveedores críticos han firmado el Acuerdo de Seguridad (contiene una cláusula relativa a la Erradicación del trabajo infantil).
4. El 100% de los trabajadores de la empresa recibió la capacitación de acuerdo a lo que indica en el Reglamento Interno de Trabajo en donde se tratan temas relacionados a la prohibición del trabajo infantil.
5. 85 niños de las escuelas en aldeañas a la empresa fueron beneficiados con los programas de desarrollo en la comunidad.
6. Se realizó un show infantil navideño con chocolatada y entrega de regalos al 100% de los hijos de los colaboradores.

PRINCIPIO VI (ABOLICION DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN EL EMPLEO)

Agrícola Chapi reafirma su compromiso de luchar a favor de la abolición de las prácticas discriminatorias en el empleo y en la ocupación y ha establecido políticas alineadas con ese objetivo. Estas políticas son:

1. Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos
2. Procedimiento de Selección y Contratación de Personal (“...Este proceso estará libre de discriminación de raza, color, edad, religión, sexo, estado civil y discapacidad...”);
3. Política del Sistema Integrado de Gestión
4. Acuerdo de Seguridad (Proveedores)
5. Reglamento Interno de Trabajo (Capítulo VI: Fomento y Mantenimiento de la Armonía Laboral).

La empresa cuenta con un programa definido de remuneraciones y beneficios, orientado a brindar oportunidades a los todos colaboradores en todos los niveles de la empresa. Dicho programa considera ascensos, transferencias de área, incremento salarial, etc. que permitan el crecimiento profesional y personal de todos los que se incorporen a la empresa sin discriminación por temas de sexo, edad, religión, convicciones políticas, origen racial o étnico ni orientación sexual, asegurando de esta manera justicia e igualdad para todos los colaboradores de la compañía.

ACCIONES

1. Mediante los procedimientos descritos en el Capítulo VI del Reglamento Interno de Trabajo (fomento y Mantenimiento de la Armonía Laboral) todos los colaboradores tienen el derecho a presentar sus quejas o sugerencias, incluidas las relacionadas con discriminación en materia laboral, las mismas que son tratadas y canalizadas de acuerdo a lo normado por la empresa.
2. Los puestos de trabajo están claramente definidos y no tienen distinción por género, religión, raza, estado civil, etc.
3. Todos los colaboradores tienen el derecho a acceder a programas de capacitación profesional de acuerdo al Plan Anual de Capacitación, el mismo que comprende las siguientes participaciones: congresos (nacionales, regionales, mundiales), conferencias profesionales, seminarios, cursos de especialización, talleres profesionales, conversatorios y charlas.
4. Agrícola Chapi ha involucrado a sus proveedores en su compromiso de abolir las prácticas discriminatorias en el empleo y en la ocupación mediante el “Acuerdo de Seguridad”, firmado por los proveedores y por el que se comprometen a colaborar con Agrícola Chapi cumpliendo de manera segura y confiable su labor como participantes en la cadena logística internacional, además de *“...Promover la protección de los derechos humanos según estándares internacionales, la eliminación de la discriminación, el trabajo forzoso y la erradicación de trabajo infantil. Para tal efecto participaremos de una manera efectiva con sus procedimientos seguros, en los cuales nuestra empresa tenga participación, y tendremos a bien considerar cualquier sugerencia o requisito que ustedes nos hagan en relación a este tema...”*
5. El proceso de selección y contratación está basado exclusivamente en las habilidades profesionales de los postulantes, promoviendo un trato igualitario consagrado en el derecho a la igualdad en materia laboral y el acceso a un trabajo digno.

- Además de los beneficios que corresponden legalmente, todos los colaboradores de Agrícola Chapi cuentan con los siguientes: Política de préstamos a todo el personal, asesoría legal gratuita, asesorías y campañas médicas gratuitas, pago de seguro de vida ley desde el primer día de trabajo, bonificaciones anuales, además de las utilidades, negociación de tasas competitivas con los bancos o cajas rurales para el otorgamiento de créditos a los colaboradores.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS

1. El 100% de los colaboradores está debidamente informado sobre el procedimiento para abordar sus quejas y reclamos según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
2. Ningún incidente reportado de discriminación laboral Durante el 2013.
3. La empresa invirtió un total de S/. 18,686.87 Nuevos Soles en las capacitaciones profesionales a los colaboradores de las distintas áreas.
4. En el año 2013 el 100% de los proveedores críticos han firmado el Acuerdo de Seguridad (contiene una cláusula relativa a la abolición de las prácticas discriminatorias en el empleo).
5. La composición por género de los colaboradores de la empresa al cierre del 2013 es de 52% hombres y 48% mujeres de un total de 2201 trabajadores tal como se muestra en el siguiente cuadro:



DISTRIBUCION DE PERSONAL POR SEXO Y EDAD 2013

| ITEM | EDAD | HOMBRE | MUJER | Total general |
|----------------------|-------|-------------|-------------|---------------|
| 1 | 18-22 | 151 | 99 | 250 |
| 2 | 23-27 | 224 | 179 | 403 |
| 3 | 28-32 | 251 | 175 | 426 |
| 4 | 33-37 | 164 | 166 | 330 |
| 5 | 38-42 | 103 | 138 | 241 |
| 6 | 43-47 | 76 | 136 | 212 |
| 7 | 48-52 | 65 | 91 | 156 |
| 8 | 53-57 | 50 | 35 | 85 |
| 9 | 58-62 | 30 | 35 | 65 |
| 10 | 63-67 | 17 | 6 | 23 |
| 11 | 68-72 | 4 | 6 | 10 |
| Total general | | 1135 | 1066 | 2201 |

Igualmente el sueldo promedio comparando entre hombres y mujeres es el mismo.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO VII

LAS EMPRESAS DEBEN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.

PRINCIPIO VIII

LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

PRINCIPIO IX

LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.

COMPROMISO

"... Estamos comprometidos a lograr el bienestar de nuestros accionistas, colaboradores, la comunidad, otros grupos de interés y con el cuidado del Medio Ambiente. Igualmente a:

...Gestionar los Recursos de manera responsable, con un enfoque preventivo de los riesgos para el Medio Ambiente, usando tecnologías adecuadas y promoviendo la responsabilidad ambiental.

"...Mejorar continuamente el Sistema Integrado de Gestión según los requisitos de las certificaciones, las expectativas de nuestros clientes, las leyes vigentes en nuestro país y de los países a los que exportamos, todo esto mediante la constante capacitación de nuestros colaboradores en calidad, salud, seguridad, medio ambiente, relaciones comunitarias y derechos humanos."

Política del Sistema Integrado de Gestión – Agrícola Chapi S.A.

- Agrícola Chapi S.A., se define como una empresa ambientalmente progresista, y es consciente que a pesar de la creciente actividad agroexportadora en Ica, existe un riesgo medioambiental vinculado sobre todo con el recurso hídrico. Es por eso que trabaja, conjuntamente con entidades no gubernamentales y científicas, para determinar la utilización más eficiente y responsable de ese recurso.
- Afirmando su compromiso de protección medioambiental, Agrícola Chapi cuenta con la certificación GLOBAL G.A.P. y LEAF. Ambas certificaciones tienen la finalidad de afianzar el compromiso de la empresa de desarrollar sus actividades de forma amistosa con el Medio Ambiente.

POLITICAS/SISTEMAS

Agrícola Chapi cuenta con las siguientes políticas, las mismas que afianzan el compromiso de la empresa de realizar sus actividades en un marco de protección y amistoso con el Medio Ambiente:

- Sistema Integrado de Gestión
- Manual Global G.A.P.
- Manual M.I.P. (Manejo Integrado de Plagas en el Cultivo del Espárrago)
- Acuerdo de Seguridad (Proveedores)

PRINCIPIO VII (PREVENCION)

ACCIONES

1. La empresa realizó capacitaciones para los colaboradores, de acuerdo al Plan Anual de Capacitación en: Cuidado Medioambiental, Manejo de Residuos Sólidos, Plantas Nativas, etc. Estas capacitaciones también son necesarias para mantener las certificaciones con las que cuenta la empresa en Materia Ambiental (GLOBAL G.A.P., LEAF).

PLAN DE CAPACITACIÓN UNIDADES AGRÍCOLAS 2013

| Especialidades | Nº | Temario | Frecuencia Anual | Horas |
|-------------------------------------|----|---|------------------|-------|
| SQF1000 HACCP, BPA,GLOBALGAP | 1 | Iniciativa de Lavado de Manos | 2 | 2 |
| | 2 | Procedimientos de Higiene | 2 | 2 |
| | 3 | Sistema SQF 1000 - Introducción y Definición | 2 | 2 |
| | 4 | Manejo de Residuos Sólidos | 2 | 3 |
| | 5 | BPA-Buenas Prácticas Agrícolas - | 2 | 6 |
| | 6 | GLOBALGAP | 2 | 3 |
| | 7 | LEAF | 2 | 8 |
| | 8 | NPO: Normas de procedimientos operacionales (Por áreas) | 2 | 4 |
| | 9 | Buenas Prácticas Medioambientales | 2 | 4 |
| | 10 | Gestión de residuos | 2 | 4 |
| | 11 | HACCP-Análisis de Riesgos y Control de Puntos Críticos | 2 | 4 |
| | 12 | Calentamiento Global | 2 | 2 |
| | 13 | Efecto invernadero y los gases | 2 | 2 |
| | 14 | Como cuidar el medio ambiente | 2 | 2 |

2. Agrícola Chapi ha involucrado a sus proveedores en su compromiso a favor del cuidado del Medio Ambiente mediante el "Acuerdo de Seguridad", firmado por los proveedores y por el que se comprometen a colaborar con Agrícola Chapi cumpliendo de manera segura y confiable su labor como participantes en la cadena logística internacional, además de promover el cuidado del Medio Ambiente *"...utilizando tecnologías adecuadas y promoviendo una responsabilidad ambiental en nuestros colaboradores, las comunidades vecinas y socios estratégicos. Para tal efecto participaremos de una manera efectiva con sus procedimientos seguros, en los cuales nuestra empresa tenga participación, y tendremos a bien considerar cualquier sugerencia o requisito que ustedes nos hagan en relación a este tema..."*
3. La empresa monitorea el consumo mensual del agua en cada unidad operativa para asegurar el uso eficiente del recurso y cumplir con el requisito legal de reportar a las autoridades.
4. La empresa tiene alianzas con entidades no lucrativas para colaborar y fomentar la protección medioambiental. Por ejemplo participa activamente con:

SENAMHI, Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú:

La empresa parte de la red nacional de Estaciones meteorológicas, aportando así información al SENAMHI sobre el comportamiento climático dentro de las zonas de influencia. Agrícola Chapi cuenta con estaciones meteorológicas en las Unidades Operativas de Ica (Fundo Don Ernesto y Fundo Alesves). En ellas se monitorea temperatura máxima, mínima, horas de sol, humedad relativa, velocidad del viento, precipitaciones; las lecturas son diarias y se reportan mensualmente.

Asociación Campo Limpio

Asociación formada por las casas comercializadoras de productos agroquímicos orientado a proporcionar un sistema adecuado de recojo y eliminación de envases vacíos de agroquímicos.

Autoridad Local del Agua – Ica (ALA-Ica) y Autoridad Local del Agua – Río Seco (ALA-Río Seco)

La empresa colabora y realiza trabajos conjuntos con ALA-Ica y con ALA-Río Seco para contribuir a la gestión integrada y sostenible de los recursos hídricos. Estas entidades realizan, entre otras actividades, la detección y sellado de pozos clandestinos de agua ubicados en el departamento de Ica.

Junta de Usuarios de Aguas Subterráneas del Valle de Ica (JUASVI)

Como asociados y miembros del Directorio, Agrícola Chapi participa en: i) Monitoreo del acuífero y ii) Recarga del acuífero en el Valle de Ica. A través de JUASVI, la empresa está participando en el proyecto de Afianzamiento Hídrico, que está a cargo de Ambiental Peruana, y que tiene el propósito de darle sostenibilidad hídrica a la población y la actividad agroexportadora.

Junta de Usuarios del Distrito de Río Seco

Como asociados, la empresa participa en i) Monitoreo del acuífero y ii) Recarga del acuífero en la zona de Villacurí.

Junta de Usuarios de Riego de La Achirana (JURLA)

La empresa es miembro de esta junta y participa en el mantenimiento de la red de canales del Valle de Ica con el fin de contribuir a la recarga del acuífero.

Dirección Regional de Agricultura de Ica

La empresa participa junto con las empresas agroexportadoras de Ica en la prevención de huaycos, a través de la habilitación y mantenimiento de las defensas ribereñas en la zona de Yauca (Pampa de los Castillos).

Municipalidades distritales (Ica, Santiago, Los Aquijes, Parcona, Pueblo Nuevo, Salas Guadalupe)

La empresa trabaja coordinadamente con las municipalidades con la finalidad de realizar proyectos de responsabilidad social principalmente con la municipalidad de Santiago orientados a temas ambientales y de niñez.

Jardín Botánico de Londres

El Jardín Botánico de Londres continúa con la iniciativa para la conservación de la biodiversidad de la costa sur del Perú y la recuperación del Bosque de Prosopis, desarrollado en toda la región Ica. El "Bosque de Chapi" es parte de ese proyecto, a través de una alianza con esta institución.

5. Agrícola Chapi, conjuntamente con la ONG Horizonte Corporativo, promueve la protección y desarrollo de la niñez, implementando programas de proyección social, educación y recreo para los niños de la región, entre otros:

- Programa de escuelas para el desarrollo sostenible: proyecto desarrollado en alianza con la La I.E. No.22705, La Dirección Regional de Educación de Ica y la Municipalidad Distrital de Santiago en Ica y la I.E. 88105, la UGEL Casma y la Municipalidad Provincial de Casma en Casma. Consiste en ayudar a las escuelas a implementar programas de manejo de residuos sólidos, creación de biohuertos y áreas verdes, así como tratar temas ambientales, culturales y diversos de desarrollo.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS

1. En el 2013, el 100% del personal participo en al menos 1 capacitación relativa a la conciencia y cuidado del medio ambiente.
2. En el año 2013 el 100% de los proveedores críticos han firmado el Acuerdo de Seguridad (contiene una cláusula relativa al uso de tecnologías adecuadas y a la promoción de una responsabilidad ambiental).

PRINCIPIO VIII (INICIATIVAS)

ACCIONES

1. Agrícola Chapi cuenta con un área de conservación sembrada con especies nativas de aproximadamente 9 Ha en el fundo Don Ernesto, proyecto que está desarrollado en alianza con el Jardín Botánico de Londres (Kew).
2. La empresa ha designado el Área de Aseguramiento de la Calidad como el área responsable de los temas de Medio Ambiente, Calidad, Inocuidad y Gestión de Residuos.
3. La empresa cuenta con las certificaciones GLOBAL G.A.P. y LEAF en temas medioambientales.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

1. Durante el monitoreo ejecutado por Kew durante el 2013, se encontraron en el bosque de especies nativas: 71 especies de plantas, así como 33 especies de aves, 2 de reptiles, 4 de mamíferos y 123 de insectos, comprobándose el incremento de flora y fauna en ese espacio.

PRINCIPIO IX (TECNOLOGIAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE)

ACCIONES

1. En el 2013 se instalaron sondas de capacitancia, sistema que trabaja con sensores de capacitancia eléctrica que miden el contenido volumétrico del agua en el suelo a diferentes profundidades y en forma continua. Esto permite generar gráficas de contenido de humedad en los suelo para tomar decisiones de estatus hídrico (relación agua-aire) frecuencia y tiempo de riego. Con esto se busca lograr un estatus de humedad óptimo en el suelo (máxima dinámica de agua) al mantener el agua aplicada en la zona de raíces activas para no perderla por infiltración

profunda. A la vez permite corregir las estrategias de riego en el tiempo, perfeccionando así nuestra gestión de riego. Esto da como resultado asegurar resultados favorables en ahorros (agua, fertilizantes y energía) y mejoras en productividad, con equilibrios y altas producciones.

2. Agrícola Chapi utiliza tecnologías orientadas a minimizar el impacto medioambiental:

- Gestión eficiente del Recurso Hídrico
 - Riego por goteo.
 - Se monitorean los volúmenes de extracción de aguas subterráneas establecidos por la licencias de uso de nuestros pozos tubulares, otorgados por la Autoridad Nacional de Aguas, para cumplir con las cuotas.
 - Monitoreo de los niveles estáticos y dinámicos de las fuentes, los cuales dan información de la evolución del nivel de la napa freática.
 - Monitoreo de parámetros de calidad de agua: Conductividad Eléctrica y pH.
 - Uso de doble manguera de riego por línea en espárragos para mejorar la distribución de agua en el suelo.
 - Uso de mulch en paltos para conservar la humedad.
 - Zonificación de suelos según su textura para planificar mejor el riego en cada área.
- Gestión de Residuos Sólidos
 - “Plan de Manejo de Residuos”: reducir, reciclar, reutilizar.
 - Se evita la quema, por su naturaleza contaminante.
 - Reutilización de residuos permitidos en las actividades agrícolas; por ejemplo: i) Bolsas de fertilizantes, para coleccionar la maleza del campo; ii) bidones de fertilizantes, como tachos de basura.
 - Disposición final de envases vacíos de agroquímicos en alianza con la Asociación Campo Limpio y otras EPS autorizadas. Se entregan los envases “triple lavados” y se reciclan.
- Minimización del uso de pesticidas de acuerdo al Manual de Manejo Integrado de Plagas (MIP) para todos los productos.

SEGUIMIENTO Y MEDICION DE IMPACTOS

1. En el siguiente cuadro resumen se puede apreciar el consumo real de agua (m³ / Ha) en los distintos fundos, apreciándose una disminución del 1% en el 2013 comparado con el año anterior.

| | m ³ /año | |
|--------------------|---------------------|-------------------|
| | 2012 | 2013 |
| DOÑA JULIA | 1,927,758 | 1,576,526 |
| DON ERNESTO | 8,288,106 | 8,770,204 |
| ALESVES | 1,090,934 | 862,059 |
| TOTAL | 11,308,810 | 11,210,803 |

ANTICORRUPCION

PRINCIPIO X

LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.

COMPROMISO

"... Estamos comprometidos a lograr el bienestar de nuestros accionistas, colaboradores, la comunidad, otros grupos de interés y con el cuidado del Medio Ambiente. Igualmente a:

...Establecer procesos de comunicación permanente entre ellos para lograr la transparencia y rechazar toda forma de corrupción, adulteración y sabotaje.

...Contrarrestar actos terroristas y/o delictivos y actividades de narcotráfico en los campos específicos de la seguridad física y de la información, mediante programas de inteligencia y supervisión de nuestros procesos y proveedores."

Política del Sistema Integrado de Gestión – Agrícola Chapi S.A.

POLITICAS

Agrícola Chapi se ha comprometido a luchar contra la corrupción en todas sus formas, cumpliendo con el ordenamiento jurídico vigente que reprime este tipo de prácticas delictivas y cuenta con normas y políticas claras que respaldan este compromiso:

- Reglamento Interno de Trabajo: Se han establecido acciones sujetas a medidas disciplinarias, entre otras:
 - Hacer colectas, rifas o suscripciones dentro del trabajo,
 - Divulgar información que se le ha confiado como confidencial o reservada; así como violar correspondencia,
 - Aceptar recompensa o prestamos de personas directa o indirectamente vinculadas a la empresa por el cumplimiento de sus funciones o que pudieran comprometerlas en el ejercicio de ellas.
 - Valerse de conducción de la Empresa para obtener beneficios de índole personal.
- Procedimiento de Actividades Sospechosas
 - Parte de la gestión en control y seguridad de la empresa consiste en revisar los antecedentes judiciales y policiales del personal considerado crítico, los cuales además de pasar por esta evaluación legal, toman exámenes de análisis de sustancias prohibidas y reciben evaluación de parte de RR.HH en cuanto a visitas domiciliarias.
 - Existe también la evaluación anual de la evaluación de riesgos de la empresa, donde se considera las áreas de procesos y las posibles actividades de riesgo que se pueden presentar en cuanto a contaminación de la carga.
- Manual del Sistema de Gestión en Control y Seguridad para Agrícola Chapi
 - Procedimientos, registros y actividades que contemplan la seguridad de los procesos y productos, desde las materias primas hasta el producto terminado, tránsito hacia destino y arribo.

ACCIONES

1. La empresa ha obtenido la recertificación BASC.
2. Agrícola Chapi ha involucrado a sus proveedores en su compromiso a favor del cuidado del Medio Ambiente mediante el "Acuerdo de Seguridad", firmado por los proveedores y por el que se comprometen a colaborar con Agrícola Chapi cumpliendo de manera segura y confiable su labor como participantes en la cadena logística internacional y evitar ser utilizados en cualquier tipo de actividades ilícitas como contrabando, narcotráfico y/o eventuales actos de terrorismo. Además de *"...Establecer procesos de comunicación permanente con nuestros colaboradores, las comunidades, socios estratégicos y otros grupos de interés, buscando la transparencia y rechazando toda forma de corrupción. Para tal efecto participaremos de una manera efectiva con sus procedimientos seguros, en los cuales nuestra empresa tenga participación, y tendremos a bien considerar cualquier sugerencia o requisito que ustedes nos hagan en relación a este tema..."*
3. La empresa designó "Representantes BASC", cargos que recayeron en el Jefe de Recursos Humanos y el Encargado de Seguridad, para que analicen e investiguen las posibles actividades sospechosas al interior de la empresa.
4. Revisión de los antecedentes judiciales y policiales del personal considerado crítico, los cuales además de pasar por esta evaluación legal, toman exámenes de análisis de marihuana, cocaína y éxtasis y reciben evaluación de parte de RR.HH en cuanto a visitas domiciliarias.
5. Dentro del plan, existe también la evaluación anual de riesgos de la empresa, donde se considera las áreas de procesos y las posibles actividades de riesgo que se pueden presentar en cuanto a contaminación de la carga.
6. La empresa ha desarrollado un Programa de Incentivos para el Reporte de Actividades Sospechosas y alcanza a todos los colaboradores de la empresa mediante capacitaciones anuales a todo el personal.

MEDICION DE IMPACTOS

1. Las empresas proveedoras también son solicitadas de certificación BASC y en caso no tengan, pueden ser potenciales empresas a pasar por la visita de parte del auditor interno.
2. En el año 2013 el 100% de los proveedores críticos han firmado el Acuerdo de Seguridad (contiene una cláusula relativa a la lucha contra la corrupción).
3. Los proveedores considerados críticos, son visitados aleatoriamente por campaña, con la finalidad de evidenciar que las actividades dentro de las empresas son las adecuadas.