THE GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

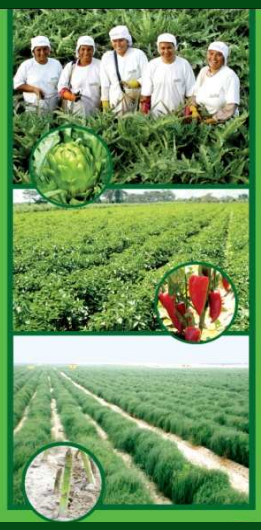
DanPer
Agroindustria Sostenible ✓

REPORTE DE PROGRESO PACTO MUNDIAL

2010

ÍNDICE

Datos de la Empresa 3
Carta de Renovación del Compromiso 4
Perfil de la empresa 5
Estructura de la Organización 9
Filosofía: Visión, Misión y Valores 11
Principio 1: Respetar y Proteger los Derechos Humanos 12
Principio 2: Asegurar que no existe violación de los Derechos Humanos 17
Principio 3: Asegurar la Libertad de Afiliación y Derecho a la Negociación Colectiva 22
Principio 4: Eliminar el Trabajo Forzoso u Obligado 27
Principio 5: Promover la erradicación del Trabajo Infantil 32
Principio 6: Eliminar la discriminación al empleo y la ocupación 37
Principio 7: Fomentar un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente 42
Principio 8: Establecer iniciativas que fomenten una mayor responsabilidad medioambiental 47
Principio 9: Facilitar el desarrollo y difundir tecnologías respetuosas con el medio ambiente 52
Principio 10: Trabajar contra la corrupción, extorsión y el soborno 57



Datos de la empresa

Danper Trujillo S.A.C.

- **Dirección web:** http://www.danper.com
- **Gerente General:** Rosario Bazán,MBA.
- **Fecha de adhesión:** 24 de Junio del 2009
- **Sector:** Agroindustrial.
- **Actividad:** Agroexportación de hortalizas, vegetales y frutas en las modalidades fresco, conserva y congelado.

- **Grupos de Interés**: Accionistas**,** Clientes, Colaboradores, Proveedores, Comunidad, Gobierno, Entidades Financieras, Entidades No Gubernamentales, Sociedad Civil.
- **Países en los que está presente:** Danper es proveedor de las más exigentes marcas mundiales de alimentos y de supermercados en la Unión Europea, Norteamérica y Asia, así como en Latinoamérica y Oceanía.
- **Alcance del Informe de Progreso:** Campos agrícolas y plantas de procesamiento de productos frescos, conservas y congelados que pertenecen a la organización.
- **Día de publicación del informe:** 25 de Julio 2011.
- **Responsables:** Rosario Cruz Rodríguez – Carlos Layza Silva

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Trujillo, 04 de Julio 2011

A través de esta comunicación Danper Trujillo reitera su firme compromiso de adhesión y cumplimiento a los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, relacionados a los Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Este compromiso se traduce en la implementación de prácticas empresariales las que procuramos muestren una coherencia entre lo que expresamos en este documento y lo que ejecutamos en las relaciones con cada uno de nuestros grupos de interés.

Nuestra empresa se esfuerza permanentemente a través de sus políticas y mecanismos de control para lograr el mejoramiento continuo de los resultados que hasta ahora hemos obtenido en relación al Pacto Global.

Estamos seguros que este compromiso y esfuerzo serán bien recibidos y contribuirán al desarrollo de una cultura empresarial en el marco de un desarrollo sostenible.

Rosario Bazán
CEO
Danper Trujillo

PERFIL DE LA EMPRESA

Danper Trujillo es una empresa líder en exportaciones de productos agroindustriales, conformada como una ***joint venture*** de inversionistas peruanos y daneses que inició sus operaciones de producción y exportación en el año 1994.

La empresa está establecida en **Trujillo, Perú - Sud América** y desde el inicio de sus operaciones en el año 1994 ha crecido de forma y sostenible. En la actualidad desarrolla su producción agrícola en 5,000 hectáreas cultivadas, entre campos propios y de terceros, y opera en sus tres plantas de procesamiento de conservas (espárrago, pimiento, alcachofa), en su empacadora de espárrago fresco y en su novísima planta procesadora de productos congelados IQF, inaugurada a fines del 2009. Cuenta también con otra planta envasadora de conservas en la Región de Arequipa, en el Sur del Perú. Todas estas unidades productivas dan empleo a más de 6,000 colaboradores.

UN SISTEMA INTEGRADO DE CALIDAD CON NIVEL INTERNACIONAL

Danper ha logrado implantar eficazmente un Sistema Integrado de Gestión que incluye certificaciones internacionales para las plantas de procesamiento y campos agrícolas, tales como el **HACCP, ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, y OHSAS 18001:2007 certificados por NSF International**, y los estándares reconocidos **BASC**, **BRC**, **BSCI**, **GLOBALGAP, USGAP, Albert Heijn, Kosher** entre otras.

La empresa es la primera agroindustrial en el Perú en implantar y certificar **las normas internacionales ISO 14001** (Sistema de Gestión Medioambiental) y **OHSAS 18001** (Sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional), e integrarlos eficientemente en un **Sistema Integrado de Gestión (SIG)** con la **Norma ISO 9001**. Como puede apreciarse de la implantación de estas certificaciones, el interés de la compañía es proporcionar un especial cuidado a la seguridad y desarrollo permanente del capital humano de la empresa y al respeto al equilibrio ambiental, bases de un desempeño socialmente responsable.

La organización ha adoptado el Código de Conducta del estándar Business Social Compliance Initiative – BSCI que ha sido divulgado a todos sus colaboradores.

El trabajo sostenido orientado a la mejora continua incluye programas de investigación y desarrollo en diversas áreas y el estímulo permanente de los colaboradores para lograr un aporte de equipo cristalizado en la elaboración de propuestas de mejora que dinamizan y perfeccionan de manera permanente los sistemas de producción.

PROVEEDOR MUNDIAL DE PRODUCTOS DE ALTA CALIDAD INTERNACIONAL

Gracias a esta política de calidad consistente y a la diversificación de sus productos, Danper es proveedor de las más exigentes marcas mundiales de alimentos y de supermercados en la Unión Europea, Norteamérica y Asia, así como en Latinoamérica y Oceanía. Su participación de manera continua en prestigiosas ferias Internacionales como las de **ANUGA** (Alemania), **SIAL** (Francia), **FRUIT LOGÍSTICA** (Alemania, Hong Kong) entre otras, le mantiene en contacto permanente con un mercado dinámico y creciente, al cual atiende cada año con productos innovadores y de alto valor agregado.

Danper ofrece al mercado internacional hortalizas y vegetales como los espárragos blancos y verdes, alcachofas, pimientos del piquillo, pimientos de la variedad morrón y california, y frutas como las papayas, mangos; presentados en las modalidades de fresco, conserva y congelado. También procesa y exporta productos especiales como las ensaladas de vegetales, productos a la parrilla (grilled) y encurtidos (pickled), los cuales han ganado alta participación en ventas en los últimos años y que han logrado prestigiar a la agroindustria peruana en todo el mundo.

DANPER: AGROINDUSTRIA SOSTENIBLE

El desarrollo sostenible se logra con el encuentro de tres vectores fundamentales: el económico, el social y el ambiental. Siendo las empresas agentes para la creación de riqueza, lo son también para alcanzar el desarrollo sostenible cuando ejecutan negocios viables con rentabilidad sustentable, creando un clima organizativo apropiado, mejorando la productividad de los colaboradores y la eficiencia de sus sistemas y gestionando eficaz y eficientemente sus impactos medioambientales y sus relaciones con la comunidad circundante.

En general, toda empresa que tiene esta forma responsable de hacer negocios, está practicando la Responsabilidad Social Empresarial. Este es el caso de DANPER, donde la empresa está comprometida en respetar y promover los derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del medio ambiente, dentro de un marco de eficiencia económica del negocio. Para DANPER, la Responsabilidad Social Empresarial es un elemento clave de su estrategia, donde la práctica de los valores éticos, el respeto a los colaboradores, a la comunidad y al medio ambiente, se conjuga de manera integral para lograr productividad y competitividad.

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

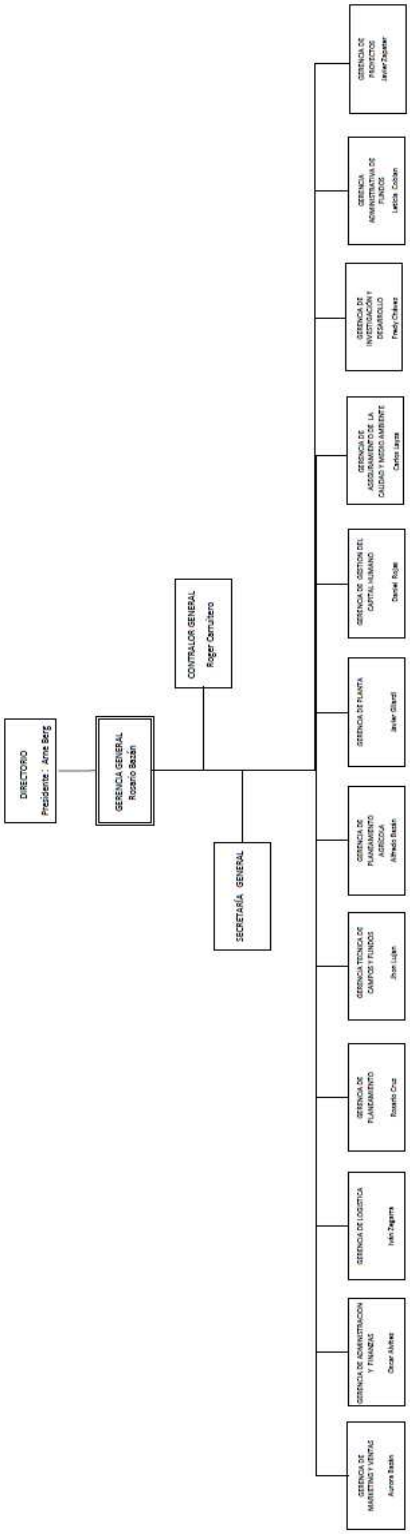
Directorio

Nombre	Cargo	Desde
Arne Hansel Berg	Presidente	Febrero 1992
Jorge Arangurí Carranza	Director	Mayo 1997
Rikke Berg	Director	Mayo 1999
Per Lerdrup Olsen	Director	Julio 2004
Gustavo Alejandro Genoni	Director	Noviembre 2009

Staff gerencial

Nombre	Título	Cargo	Desde
Rosario Bazán Cabellos	Ingeniero Industrial	Gerente General	1994 a la fecha
Aurora Elizabeth Bazán Cabellos	Administradora	Gerente de Marketing y Ventas	13 Mayo 1994
Javier Alfredo Bazán Cabellos	Ingeniero Industrial	Gerente de Planeamiento Agrícola	1 abril 1994
Javier Antonio Gilardi Arbulú	Ingeniero Químico	Gerente de Planta	enero 1996
Leticia Consuelo Cobian Saldaña	Ingeniero Químico	Gerente Administrativo de Fundos	25 septiembre 2003
Carlos Guillermo Layza Silva	Ingeniero Químico	Gerente de Aseguramiento de la Calidad y Medio Ambiente	23 febrero 2004
Javier Gonzalo Zapater Rubina	Ing. Mecánico	Gerente de Proyectos	1 febrero 2005
John Johnny Lujan Orna	Ingeniero Agrónomo	Gerente de Técnico de Campo y Fundos	16 mayo 2005
Ivan Orlando Zegarra Escudero	Ingeniero Industrial	Gerente de Logística	10 Septiembre 2008
Fredy Antonio Chávez Cruzado	Ingeniero Químico	Gerente de Investigación y Desarrollo	1 octrubre 2008
Oscar Eduardo Alvitez Velasco	Economista	Gerente de Administración y Finanzas	13 Octubre 2008
Rosario Elisabeth Cruz Rodríguez	Contadora	Gerente de Planeamiento	10 Junio 2010
Daniel Ricardo Rojas Kemper	Ingeniero Industrial	Gerente de Gestión del Capital Humano	1 enero 2011
Roger Javier Carruitero Cruz	Economista	Contralor General	25 Mayo 2011

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN



FILOSOFÍA: VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

VISIÓN:

Ser una empresa innovadora, líder a nivel mundial en la identificación y satisfacción de las necesidades de los más exigentes clientes, desarrollando y apalancando sus capacidades para aprovisionar, procesar y comercializar alimentos con los más altos estándares de calidad; anticipándose y adaptándose a las cambiantes condiciones competitivas del mercado.

Crear valor sostenido y gozar plenamente del respeto y preferencia de sus clientes, trabajadores, accionistas, proveedores y demás grupos de interés; en armonía con el medio ambiente y contribuyendo con el sano desarrollo de su comunidad.

MISIÓN:

Ser un proveedor confiable, de calidad consistente, líder a nivel mundial en el rubro de productos agroindustriales y servicios conexos, creador consistente de valor para nuestros clientes, empleados, proveedores y accionistas, y promotor de un continuo y sano crecimiento de nuestra sociedad.

VALORES:

Respeto: Es el pilar fundamental de nuestra organización.

Honestidad: Reviste nuestras relaciones internas y externas.

Responsabilidad: Permite cumplir con nuestros grupos de interés.

Trabajo en equipo: En todos los niveles de la organización.

Innovación: Permite la continua satisfacción de nuestros clientes.

Responsabilidad social: Promueve un recurso humano comprometido y motivado.

PRINCIPIO 1

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente”.

Compromiso

DANPER tiene el compromiso de mejorar la calidad de vida laboral y personal de cada uno de los integrantes del equipo humano que conforma la empresa y proteger los derechos humanos de sus colaboradores, mediante la puesta en práctica de los principios basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la norma OHSAS 18001 de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, certificada por auditores internacionales.

El compromiso de DANPER con su ámbito interno y externo se expresa en acciones concretas de trabajo en las áreas médica, psicológica, laboral extra laboral y de proyección a la comunidad, dentro de las políticas y programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la organización.

DANPER tiene implementado un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la Norma OHSAS 18001, que ha sido certificada por una entidad reconocida internacionalmente. La Norma OHSAS 18001 forma parte del Sistema Integrado de Gestión (SIG), que reúne también a las Normas ISO 9001 de Gestión de la Calidad y a la Norma ISO 14001 de Gestión Ambiental.

Dentro del área de Gestión del Capital Humano de DANPER se ha creado de manera planificada áreas específicas como son las de Salud, Psicología y Bienestar del capital humano, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los colaboradores, respetando y protegiendo de esta manera sus derechos. Estos sistemas se han creado por iniciativa propia de la organización, proporcionando beneficios adicionales a los que exige la Ley Laboral Peruana.

De acuerdo a las exigencias de cumplimiento de los estándares de RSE (Responsabilidad Social Empresarial), Danper de manera frecuente atiende auditorías externas para ratificar estos estándares, por parte de sus clientes extranjeros que privilegian la Responsabilidad Social Empresarial. Dichos estándares cubren los requerimientos que preservan los derechos humanos fundamentales.

Para lograr la gestión del bienestar del Capital Humano, Danper cumple estrictamente los requisitos y procedimientos de la Norma OHSAS 18001, de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, proporcionando a los colaboradores un cuidado efectivo acorde a una adecuada gestión de los riesgos laborales.

Dentro del Área Médica, el SESDAT (Servicio de Salud de Danper Trujillo) brinda atención médica y psicológica de calidad a todos los colaboradores y a sus familias.

El servicio médico y de enfermería es permanente, y se enfoca especialmente en el cuidado de las madres gestantes y en el control del niño sano.

Los colaboradores reciben complementariamente una atención en el Área de Fisioterapia y Psicología, servicios que son altamente apreciados.

DANPER está sometido a los principales tipos de Auditoria de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) por parte de sus clientes:

Ethical Trading Initiative (ETI), Code of Social Initiative (ICS), Code of Conduct Facility Audit Appointment (CCFAA), Business Social Compliance Initiative (BSCI), Mercadona Social Policy Requirement.

Estas Auditorías internacionales han servido para ratificar el liderazgo y el compromiso de Danper en cumplir sus políticas y programas de Responsabilidad Social y Protección de los Derechos Humanos.

Resultados

El impacto logrado con la aplicación de los programas de seguridad industrial, salud ocupacional y bienestar social es una mayor fidelización, motivación e identificación de los colaboradores con la empresa, debido a que perciben un alto valor en estos programas de salud física, psicológica y mental directamente en su bienestar personal y laboral. Estos programas son registrados y medidos a través de la herramienta de clima organizacional, de frecuencia anual.

Los resultados obtenidos en las Auditorias de RSE ratifican el liderazgo innegable de Danper en cumplir los compromisos de la Responsabilidad Social Empresarial y respeto a la protección de los derechos humanos fundamentales.

PRINCIPIO 2

“Las empresas deben asegurar que no están implicadas en abusos de los derechos humanos”.

Compromiso

DANPER tiene el compromiso de mejorar la calidad de vida laboral y personal de cada uno de los integrantes del equipo humano que conforma la empresa y asegurar que no actúa como cómplice de la violación de los derechos humanos de sus colaboradores, mediante la puesta en práctica de los principios basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la norma OHSAS 18001 de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, certificada por auditores internacionales.

DANPER mantiene prácticas laborales justas que se prolongan a muchos proveedores que son parte de la cadena de abastecimiento de Danper, asegurando de esta manera que no se violen los derechos humanos de los involucrados.

DANPER tiene establecido políticas explicitas que aseguran que no se actúa como cómplice en la violación de los derechos humanos de los trabajadores en la organización y en toda la cadena de nuestros proveedores. Estas políticas son monitoreadas y verificadas a través de Auditorías de Responsabilidad Social Empresarial.

DANPER desarrolla programas de formación del personal en las políticas internas de la organización relativas a los derechos humanos fundamentales.

DANPER tiene programas de inducción a todos los colaboradores de la organización para difundir claramente sus deberes y derechos.

Derechos de los trabajadores:

- ✓ Recibir el pago puntual de su remuneración.
- ✓ A descansar por lo menos un día a la semana.
- ✓ Tener acceso a un seguro de salud gratuito.
- ✓ Recibir una asignación familiar si tienes hijos menores de 18 años o con discapacidad.
- ✓ Recibir los implementos, herramientas necesarias para el desarrollo seguro y óptimo de sus actividades.
- ✓ Tener igualdad de oportunidades para desarrollarse en la empresa.

Deberes de los trabajadores:

- ✓ Respetar las políticas y normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).
- ✓ Cumplir responsablemente con las tareas encomendadas.
- ✓ Cumplir con su jornada de trabajo, así como registrar sus ingresos y salidas diarias.
- ✓ Tratar a sus compañeros, directivo, jefes y supervisores con respeto y educación.
- ✓ Mantener una buena conducta dentro del centro de trabajo.
- ✓ Usar obligatoriamente los equipos de protección personal.

Los colaboradores de Danper tienen plena conciencia de los derechos que les asisten y verifican que la organización cumple con proteger sus derechos a la par que les exige dar cumplimiento a sus deberes.

Durante el presente ejercicio fiscal no se ha registrado ningún proceso legal, ni administrativo en relación a la transgresión de este principio.

Los proveedores de Danper son conscientes que la empresa demanda no solamente estándares de calidad óptimos para los productos que compra y los servicios que contratan; sino también deben mantener la responsabilidad de cumplir los estándares sociales, y respetar los derechos humanos con su personal.

PRINCIPIO 3

“Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva”.

DANPER desarrolla sus procesos dentro del marco legal peruano, y siguiendo los principios inscritos en la Constitución Política del Perú, relacionados al Principio 3, expresados en el Artículo 2, incisos 3, 13 y 20:

- ✓ 3. Respeto a la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada.
- ✓ 13. Respeto a la libertad de asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley.
- ✓ 20. Respecto a formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente.

La empresa protege la libertad de asociación; por ello, promueve la formación de agrupaciones de libre participación con la finalidad de organizarse libremente para identificar ideas de mejoramiento de las condiciones laborales y desarrollo personal.

Asimismo, la empresa también fomenta la libertad de asociación a través de la formación de grupos de colaboradores para el desarrollo de diferentes actividades sociales que se realizan de manera periódica: campañas de salud, campaña escolar, fiesta de navidad, aniversario de la empresa y otras actividades en las que participan activamente los colaboradores de la organización.

DANPER colabora con el desarrollo de actividades propuestas por los representantes de los Clubes Danper, con personal y recursos.

La empresa también facilita la recaudación de dinero que grupos de colaboradores gestionan, con fines de ayudar a compañeros de trabajo, para situaciones como el nacimiento de su hijo, o ayudas económicas de diversa índole.

La empresa práctica una política de puertas abiertas con todos sus colaboradores.

DANPER promueve actividades grupales con todos sus colaboradores durante el año: concursos, ceremonias, festividades, charlas y escuelas de capacitación.

Los Clubes Danper son un mecanismo formal de comunicación entre la empresa y los colaboradores, y como foro constructivo para tratar las condiciones laborales y las relaciones entre los empleadores y colaboradores.

Los colaboradores están asociados en agrupaciones de libre participación, denominados Clubes DANPER.

Actualmente existen tres clubes, y la empresa continua promoviendo la creación de muchos más.

Los tres Clubes Danper, antes mencionados, convocan al **60%** de los colaboradores de la empresa. Con la creación de más clubes Danper, la empresa tiene como objetivo para el año 2011, contar con la participación del 90% de todos los colaboradores.

PRINCIPIO 4

“Las empresas deben promover la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligado”.

Compromiso

El Estado Peruano ha ratificado el Convenio N°29, sobre trabajo forzoso, el Convenio N°105, sobre abolición del trabajo forzoso.

Ambos instrumentos jurídicos aprobados por la Organización Internacional de trabajo – OIT, entre otros tratados de derechos humanos que proscriben el trabajo forzoso.

La legislación peruana vigente impide la existencia de cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción: La Constitución Política del Perú, en su artículo 2, numeral 15, expresa que toda persona tiene derecho "a trabajar libremente, con sujeción a ley".

Mediante Decreto Supremo N°001-2007-TR, se creó la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, la que está conformada por el:

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,
Ministerio de Agricultura,
Ministerio de Comercio Exterior y Turismo,
Ministerio de Educación,
Ministerio del Interior,
Ministerio de Justicia,
Ministerio de Salud,
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social,
Ministerio Público,
Representante de las organizaciones de trabajadores, y
Representante de las organizaciones de empleadores.

DANPER tiene un Reglamento Interno de Trabajo – RIT, en donde se contempla información a los colaboradores sobre sus derechos y deberes que garantiza la eliminación del trabajo forzoso

DANPER tiene establecido un horario de trabajo que es comunicado previamente al colaborador antes de la firma del contrato y es controlado en un sistema de relojes electrónicos y/o firma de planillas de asistencia como fuente oficial del pago de sus haberes. Asimismo, se ha establecido una política de 60 horas máximas de trabajo semanal por colaborador incluyendo horas normales y extraordinarias.

Los procesos de reclutamiento, selección y contratación de la Empresa, se basan en la libre elección de las personas, quedando esta libre elección documentada a través de la firma y huella digital en los Contratos de Trabajo, Prácticas Preprofesionales y Profesionales.

Estos documentos son requeridos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y por la empresa, para registrar y pagar el trabajo realizado por los colaboradores dentro de las diversas unidades productivas de Danper.

El procedimiento interno de planillas que utiliza la empresa, considera la autorización escrita del colaborador para las horas normales y extraordinarias. Para el caso de las horas extraordinarias también se requiere la autorización del Jefe o Supervisor inmediato. Asimismo, el colaborador es consciente que el trabajo extraordinario es de índole voluntario.

DANPER ofrece a todos los colaboradores, contratos de trabajo con cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, considerando la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos legales) y cualquier tipo de penalización que conlleve la resolución del contrato por parte del colaborador.

La empresa contrata el servicio de auditorías externas de Responsabilidad Social que verifican el cumplimiento de este principio de la no existencia del trabajo forzoso u obligado en la organización.

La empresa cuenta con un área de Bienestar Social, siendo una de sus principales funciones en velar por el cumplimiento de este principio.

DANPER no ha recibido ninguna notificación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a casos de trabajo forzoso u obligado.

Desde el inicio de las operaciones de la empresa no se registran actividades de paralización de labores o huelgas de sus colabora- dores.

La empresa ha logrado premiaciones y reconocimientos de entidades gubernamentales y privados que evidencian la implementación de actividades de responsabilidad social que incluye la no existencia del trabajo forzoso u obligado.

La alta dirección de la organización ha suscrito un compromiso firmado ante sus clientes y sus colaboradores, el respeto al cumplimiento del horario de trabajo y a no exceder las 60 horas semanales trabajadas permitidas por el colaborador.

PRINCIPIO 5

“Las empresas deben promover la erradicación del trabajo infantil”

Compromiso

DANPER colabora con la abolición del trabajo infantil, siguiendo los acuerdos de las Convenciones:

- ✓ ILO C138 -Minimum Age Convention, 1973; y
- ✓ C182 -Worst Forms of Child Labor Convention, 1999.

La empresa siguiendo las políticas y normas internas mencionadas en el Reglamento Interno de Trabajo en materia de selección y contratación, contempla no contratar a menores de edad.

DANPER solicita el Documento Nacional de Identidad – D.N.I., a cada candidato que presente una solicitud de trabajo, verificándose que la persona tenga 18 o más años de edad. De no cumplir con este requisito, los sistemas informáticos del área de gestión del capital humano, no permiten su registro y, por lo tanto, la impresión y firma de un contrato de trabajo. Finalmente, el sistema de pagos de la empresa, no permite también realizar los pagos a través del área de Administración, a personas que no tengan un contrato de trabajo registrado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dentro de cada unidad productiva de la empresa el control de ingreso y salida, así como el control diario de asistencia son obligatorios; y de esta manera se evita la presencia de menores de edad en las operaciones de la organización.

Acciones

DANPER tiene establecido que cuando una persona menor de 18 años, presenta una solicitud de trabajo a la empresa, el área de Reclutamiento le informa sobre las políticas de la organización referidas a la selección y contratación, y se le retira del proceso de Selección.

La empresa contrata el servicio de auditorías externas de Responsabilidad Social que ratifican el cumplimiento de este principio de la no existencia del trabajo infantil en la organización.

La empresa también realiza Auditorías de Responsabilidad Social Empresarial a sus proveedores para ratificar el cumplimiento de este principio y exigir la erradicación del trabajo infantil (menores a 18 años) en sus respectivas operaciones.

El sistema de planillas de la empresa, no tiene registrado personas menores de 18 años, laborando en la organización.

La empresa no ha recibido ninguna notificación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respeto a la contratación de personas menores a 18 años.

La empresa no ha recibido observaciones y/o no conformidades en las auditorías externas de RSE realizadas respecto al trabajo infantil.

DANPER ha logrado premiaciones y reconocimientos de entidades gubernamentales y privados que evidencian la implementación de actividades de responsabilidad social que incluye la no existencia del trabajo infantil.

PRINCIPIO 6

“Las empresas deben promover la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación”.

DANPER respeta estrictamente este principio a través del cumplimiento de la legislación peruana existente y, en primera instancia, de la Constitución Política del Perú., que en su artículo 2, numeral 2 indica que toda persona tiene derecho “A la igualdad ente la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

La empresa tiene un Reglamento Interno de Trabajo – RIT, en donde se contempla información a los colaboradores sobre sus derechos y deberes que garantiza la no discriminación en sus procesos de reclutamiento y selección.

DANPER considera en su proceso de Reclutamiento y Selección la firma de la Gerencia General y de la Gerencia de la Gestión del Capital Humano como medios de control del cumplimiento de este principio. Asimismo, los perfiles ocupacionales de trabajo no contemplan elementos de discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición econo- mica u otra índole.

El Reglamento Interno de Trabajo – RIT de la empresa, en su Capítulo II, Artículo 5, expresa el cumplimiento del presente principio: “La empresa no ejercerá ningún tipo de discriminación de postulan- tes, ya sea por edad, sexo, raza, condición social o discapacidad, siempre que no sean requisitos para el desempeño óptimo en el puesto ofertado”.

El Reglamento Interno de Trabajo – RIT de la empresa, en el artículo 11, inciso VIII, registra el derecho de todos los colaboradores a “Ser escuchado y atendido al informar sobre cualquier tipo discriminatorio, mal- trato, hostigamiento o abuso sexual, sin que esto ponga en peligro su integridad física, moral, ni su puesto de trabajo”

Las áreas de Selección, Capacitación y Desarrollo realizan actualizaciones periódicas de los perfiles ocupacionales para asegurar que una distinción es inherente a su trabajo, y evitar solicitudes de requisitos en las evaluaciones, por parte de las áreas usuarias, que puedan perjudicar de manera sistemática a ciertos grupos.

El área de Bienestar Social gestiona información estadística de estratificación social para monitorear los factores de riesgos a grupos vulnerables dentro de la organización.

Resultados

El **50%** de la población laboral de la empresa es del género femenino.

El **70%** de las mujeres son madres.

Más del **40%** de los colaboradores de la empresa proviene de zonas rurales.

Existen también colaboradores de diferentes religiones, homosexuales, y diferentes razas que trabajan en las diversas áreas de la empresa.

PRINCIPIO 7

“Las empresas deben fomentar un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente”.

Compromiso

DANPER es consecuente con su política de respeto y protección al medio ambiente, adoptando medidas preventivas, basado en el estándar internacional de la ISO 14001 con alcance a sus operaciones de producción agrícola, producción industrial y comercialización de sus productos y servicios.

La empresa también ha adoptado el cumplimiento de la Guía General Ambiental de la Corporación Financiera Internacional – IFC del Banco Mundial y con las declaraciones internacionales sobre producción más limpia y otros estándares nacionales e internacionales que aplican al negocio.

DANPER ha implantado y mantiene un Sistema de Gestión Ambiental que se sustenta en una política del Sistema Integrado de Gestión – SIG, en las obligaciones legales, en los estándares internacionales y en el cumplimiento de sus compromisos ambientales adquiridos en el Estudio de Impacto Ambiental – EIA.

La empresa desarrolla estrategias ambientales para asegurar que los impactos ambientales significativos se minimicen o se reduzcan a través de los programas ambientales y los controles operacionales establecidos.

La empresa tiene establecido un Monitoreo Anual de la Calidad Ambiental del aire, agua y suelo, tanto en el ámbito de las operaciones agrícolas e industriales como en su zona de influencia.

DANPER realiza una serie de investigaciones, pruebas e inversiones que han quedado implementados a nivel industrial, destacando lo siguiente:

1. Recirculación del agua de enfriamiento del proceso industrial de las plantas de conservas.
2. Tratamiento de las aguas residuales domésticas e industriales de las plantas de conservas, congelado y fresco..
3. Mejora en el control de las emisiones de las calderas.
4. Mejora en el manejo de los residuos sólidos mediante las buenas prácticas de las 3Rs: reducir, reciclar y reusar.
5. Programa de reemplazo de refrigerantes nocivos para la capa de ozono en los sistemas de refrigeración de materias primas y producto terminado (fresco y congelado).
6. Cálculo de la huella de carbono en las actividades de la producción agrícola y empaque del espárrago fresco con la finalidad de implementar mecanismos de producción más limpia para su reducción.
7. Implementación de producción de humus y Biol a partir de los residuos orgánicos.
8. Implementación en los campos agrícolas de reservorios de agua para optimizar el uso adecuado del agua fuente.

La empresa tiene un Comité de Gestión Ambiental integrado al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional llamado SSOMA, conformado paritariamente por representantes de los colaboradores y de la empresa, con la finalidad de establecer los mecanismos de comunicación efectiva con los grupos de interés en relación a la consulta y los riesgos ambientales y laborales.

Resultados

DANPER ha logrado buenos resultados en la implementación de:

1. Proyectos de mejora en los métodos de trabajo y diseño de los equipos para recuperar el **80%** del agua de enfriamiento de los procesos de pausterizado - esterilizado y en el enfriamiento post proceso de escaldado de algunas materias primas.

2. Un sistema de tratamiento de las aguas residuales domésticas e industriales conformado por una cámara de rejas, cámara de grasas, tanque Imhoff (tratamiento biológico), sedimentación y clorinación para los efluentes de las plantas industriales de conservas y congelados. Asimismo, se ha construido una laguna de oxidación facultativa para los efluentes de la planta de empaque de productos frescos.

3. Un sistema de tratamiento del agua fuente por osmosis inversa que mejora la calidad de agua con la finalidad de alimentar a las calderas, logrando una reducción del **15%** del consumo de combustible (residual de petróleo, bunker 6).

4. En el 2010 hemos logrado un **97%** de reciclaje de los residuos sólidos basado en una adecuada gestión ambiental en las operaciones agrícolas e industriales.

5. El **90%** de consumo de los refrigerantes usados en las plantas industriales de conservas y congelado son de origen no nocivo para la capa de ozono: gases de amoniaco y R-404a; y el **70%** del refrigerante usado en la planta de empaque de fresco es también amoniaco.

PRINCIPIO 8

"Las empresas deben emprender iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad medioambiental".

Compromiso

DANPER transforma materias primas perecederas en productos alimenticios seguros y de alta calidad que buscan satisfacer las necesidades de los consumidores. Por lo tanto, nosotros en este proceso tenemos la política de establecer iniciativas para minimizar y/o eliminar los aspectos e impactos ambientales significativos generados por nuestras operaciones incorporando tecnología, equipamientos y procesos acorde con el medio ambiente, la seguridad personal y la legislación vigente.

Una prioridad ambiental clave es el uso del agua y la energía.

DANPER tiene un manejo sistemático de su desempeño ambiental debido a que es un factor clave para la estrategia del desarrollo sostenible de la organización.

Se ha establecido políticas, procedimientos, programas y controles operacionales que involucra:

- ✓ Exigencias mínimas ambientales para contratistas y/o prestadores de servicios.
- ✓ Identificación de los Aspectos y Evaluación del Impacto Ambiental
- ✓ Identificación, acceso y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales.
- ✓ Manejo del sistema de tratamiento de las residuales domésticas e industriales: Manual de operación y mantenimiento de los equipos.
- ✓ Monitoreo Ambiental establecidos por el Estudio de Impacto Ambiental – EIA.
- ✓ Plan de Manejo de los residuos sólidos.
- ✓ Plan de Contingencia para el manejo de los aspectos ambientales

Acciones

DANPER a través del área de Aseguramiento de la Calidad y Administración de los Sistemas de Calidad concentra el liderazgo y esfuerzo de coordinar con todas las unidades operativas para asegurar la calidad e inocuidad de los productos, así como la calidad de sus servicios, manteniendo el total compromiso del cuidado ambiental en prevenir y minimizar los impactos ambientales de sus actividades por parte de los colaboradores de la organización.

Los colaboradores de Danper tienen plena conciencia ambiental durante sus actividades, como ejemplo, se evidencia una mejor segregación de los residuos sólidos para facilitar el reciclaje de los mismos.

En Danper funciona un sistema de Programas de Mejora Continua (PMC) que tiene como motor principal a sus colaboradores, de todos los niveles jerárquicos de la empresa, entre ellos se encuentran los líderes de los que surgen las ideas de mejora que son canalizados a través de un procedimiento con etapas claves: elaboración del proyecto, sustento ante un comité multidisciplinario, evaluación y seguimiento; y finalmente se realiza un ranking de eficacia entre todos los proyectos del año y se elige ganadores en base a criterios de calidad, productividad, seguridad y ambientales.

DANPER ha sido premiado por Perú 2021 entidad representante de WBCBD (World Business Council for Sustainable Development) recibiendo el Primer Premio a la Responsabilidad Social y el Desarrollo Sostenible, en la categoría "colaboradores". Este galardón se otorgó a Danper por el Proyecto Integrado de Gestión "La Responsabilidad Social como factor clave del Desarrollo Sostenible" que contempla aspectos de seguridad industrial, salud ocupacional, gestión social y ambiental para el desarrollo de los colaboradores y comunidades.

DANPER recibió también el "Premio a la Innovación de Colaborador o Equipo de Planta" que otorgo el Ministerio de Agricultura como parte del "Premio a la excelencia en la Agro exportación" que ha motivado que los colaboradores sigan liderando y esforzando sus iniciativas en el programa de Mejora Continua (PMC) que tiene implementado la organización. En los dos últimos años se han desarrollado un promedio de **20** proyectos de mejora generando un ahorro en las operaciones, el cual supera el **US$ 1 Millón** (S/. 2.8 Millones)

PRINCIPIO 9

“Las empresas deben facilitar el desarrollo y la difusión de Tecnologías Respetuosas con el medio ambiente”.

Compromiso

DANPER durante su existencia ha enfocado el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medioambiente basado en su política de calidad y ambiental acorde a los estándares internacionales de la ISO 9001 e ISO 14001, y en las normas peruanas vigentes relacionados a la protección del medio ambiente:

- ✓ Ley General de Aguas.
- ✓ Ley General de Residuos Sólidos.
- ✓ Código del Medio Ambiente y de los Recursos Naturales.
- ✓ Ley de Recursos Hídricos.
- ✓ Reglamento de Desagües Industriales
- ✓ Reglamento de Estándares Nacionales de Calidad Ambiental para ruido
- ✓ Estándares de Calidad Ambiental para aire, y
- ✓ Otros requisitos legales aplicables al negocio.

Los principios corporativos empresariales de Danper confirman abiertamente que favorece el desarrollo del negocio a largo plazo; comprometiéndose a desarrollar tecnología limpia que asegure a largo plazo el cuidado ambiental.

Ha sido fundamental para Danper la creación de valor sostenible a largo plazo para sus consumidores, clientes, colaboradores, accionistas y para la sociedad en general.

Sistemas

DANPER tiene implementado políticas y sistemas que cumplen con la mejora continua de los procesos basados en las mejores prácticas agrícolas, buenas prácticas de manufactura, buenas prácticas ambientales y buenas prácticas sociales acorde a la tecnología de alimentos disponible.

La empresa ha creado una Asociación "Danper Sembrando Futuro", sin fines de lucro para ejecutar y administrar proyectos de microcréditos en alianza estratégica con la Universidad del Estado de Utah de los Estados Unidos de Norteamérica. Los proyectos de microcréditos son ahora un éxito, y han favorecido a pobladores de comunidades aledañas a los campos agrícolas de la empresa, previa selección y capacitación.

DANPER tiene un comité de inversiones que evalúa la compra de bienes y servicios considerando criterios de aceptación ambiental.

La empresa contempla en el diseño de los proyectos los aspectos ambientales a prevenir y minimizar de sus actividades.

DANPER difunde las iniciativas y tecnologías respetuosas con el medio ambiente a través de:

- ✓ Revista o publicaciones internas de la empresa
- ✓ Publicaciones externas de la empresa.
- ✓ Atención de visitas de partes interesadas: clientes, entidades gubernamentales, proveedores, entidades financieras.
- ✓ Entrevistas en los diferentes medios de comunicación: radio, televisión, diarios y revistas.

Resultados

DANPER difunde las iniciativas y las tecnologías respetuosas con el medio ambiente a través de:

- ✓ La revista trimestral informativa de Danper "a paso de vencedores"
- ✓ El Magazin de la Organización Internacional de Estándares (ISO) conocida internacionalmente como "ISO Focus+". Publicación Marzo 2011, Volume 2, ISSN 1729-8709, con el artículo " Acting Responsibly – Danper´s commitment pays off "
- ✓ Talleres y Programas de Capacitación respecto a tecnología de alimentos y proyectos de negocio por expositores internos, externos y/o entidades educativas externas.

PRINCIPIO 10

“Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno”.

Compromiso

DANPER tiene establecido un marco ético para asegurar el cumplimiento voluntario y efectivo acorde al Convenio de la ONU contra la Corrupción y el Convenio Anti soborno de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) que considera los fundamentos para reducir la corrupción.

La empresa tiene un código de conducta basado en los principios del estándar BSCI que fomenta un comportamiento ético en sus colaboradores.

DANPER también facilita y fomenta compromisos de comercio lícito en la cadena logística en asociación con las administraciones aduaneras y autoridades gubernamentales.

Sistemas

DANPER desarrolla programas de cumplimiento empresarial acorde a los lineamientos de la Guía de Transparencia Internacional (TI) y por la Camara Internacional de Comercio (ICC).

DANPER tiene implementado y certificado la Norma Business Alliance for Secure Commerce (BASC) con la finalidad de asegurar y facilitar el comercio lícito internacional mediante el establecimiento y administración de estándares y procedimientos globales de seguridad aplicados a la cadena logística de sus operaciones en asociación con las administraciones aduaneras y autoridades gubernamentales.

Acciones

DANPER tiene implementado procedimientos relacionados a lograr un comercio lícito conforme al estándar BASC:

- ✓ Procedimiento para el control de acceso.
- ✓ Procedimiento para reportar actividades sospechosas.
- ✓ Procedimiento para identificación de riesgo y prevención de sabotaje en las instalaciones y en la cadena logística.
- ✓ Inspección de Seguridad de las instalaciones.
- ✓ Control de acceso de carga y contenedores.

La empresa tiene implementado un área de Contraloría que también tiene dentro de sus funciones la salvaguarda de los procesos frente a la amenaza de la corrupción en todas sus facetas:

- ✓ Robo
- ✓ Extorsión
- ✓ Soborno

DANPER a través de su área de Contraloría no mantiene ningún proceso legal relacionado a actos de Corrupción, contra sus colaboradores, clientes, proveedores o terceros.

El presente documento está siendo difundido a través de la dirección web de Danper, en la revista: *A paso de vencedores* y en otras publicaciones o documentos que solicitan las partes interesadas de la empresa.