

DC

2006
2007

INFORME DE SOSTENIBILIDAD



COPEINCA

Contenidos

Mensaje del Gerente General	4
Visión, Misión y Valores	6

I ASPECTOS GENERALES

1. Nuestro Informe de Sostenibilidad	10
2. Metodología para la elaboración de este Informe	12
3. Perfil de la Organización	16
4. Gobierno Corporativo	28
5. Compromisos con Iniciativas Externas.	34
6. Grupos de Interés - Stakeholders	36

II DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

1. Enfoque de Gestión Económica	42
2. Enfoque de Gestión Ambiental	48
3. Enfoque de Gestión Laboral	76
4. Enfoque de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional	92
5. Enfoque de Gestión Social	95

Mensaje del Gerente General



Me es muy grato presentarles el segundo Informe de Sostenibilidad de COPEINCA, desarrollado de acuerdo con los lineamientos de la Guía Internacional para la Elaboración de Balances Sociales del Global Reporting Initiative (GRI).

Fuimos la primera empresa pesquera peruana en presentar un Informe de Sostenibilidad auditado en el 2005 y estamos satisfechos de poder presentarles la evolución de nuestros indicadores de desempeño social y ambiental para el periodo 2006-2007.

Para Corporación Pesquera Inca (COPEINCA), este Informe representa la evaluación de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de nuestro país y, por ello, constituye una prioridad en el planeamiento estratégico de la empresa pues somos conscientes de que nuestro desempeño económico y nuestra sostenibilidad en el futuro están estrechamente ligados a nuestros resultados en materia ambiental y social.

Asimismo, este Informe nos permite identificar puntos críticos, procesos de mejora y áreas de oportunidad para continuar en nuestro camino a la excelencia en la relación con nuestros grupos de interés (stakeholders). Del mismo modo, nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas y nuestra alianza con BASC (Business Alliance for Secure Commerce), reafirman los principios de respeto a los derechos humanos, la protección de los derechos laborales y la lucha contra todas las modalidades de corrupción, contrabando y tráfico ilícito de drogas, que rigen el comportamiento de todos los que integramos COPEINCA.

Así, podemos informarles que durante los periodos 2006 y 2007 logramos alcanzar nuestra meta de cero accidentes, tanto en plantas como en flota, gracias a las supervisiones de seguridad y a la permanente capacitación del personal. Esto evidencia nuestro compromiso con la salud y la seguridad de nuestros colaboradores. Asimismo, la inversión en capacitación de los colaboradores de COPEINCA se ha incrementado en más del 300% durante el 2007, lo cual ha permitido desarrollar y fortalecer las capacidades de nuestra fuerza laboral.

En materia ambiental, COPEINCA invirtió más de USD 7.6 millones durante el 2006 y 2007, destinados principalmente al cambio de tecnología de FD (flame dried) a SD (steam dried), permitiendo reducir las emisiones de CO₂ y contar con plantas modernas y energéticamente eficientes. Además, COPEINCA inició el Programa de Producción Más Limpia, y se encuentra implementando el Programa de Gestión de Residuos Sólidos.

Algunos de los resultados ambientales de estas inversiones fueron los siguientes:

Logramos reducir nuestro consumo de energía en 47.5% de CO₂ por tonelada de harina producida. Si bien la producción de COPEINCA aumentó en un 58.4% en el

periodo 2006-2007, nuestro consumo energético sólo se incrementó en un 11.4%.

Gracias a los Programas de Producción Más Limpia también se pudieron identificar fugas de vapor y otras fuentes de ineficiencia operativa, las mismas que han permitido mejorar la gestión del agua en aproximadamente 38%.

La inversión en el Programa de Gestión de Residuos Sólidos ha repercutido en la disminución de desechos peligrosos en un 38.5% en promedio respecto al 2006, gracias a medidas tales como: capacitaciones, gestión de los mismos por parte de empresas prestadoras de servicios, reemplazo del uso de materiales peligrosos y adquisición de productos químicos a granel como el alcohol. De esta manera, podemos decir que hemos logrado reducir en más del 60% la generación de residuos sólidos (2007 vs. 2006).

De otro lado, nuestra estrategia de responsabilidad social contempla diversos Programas (Mi Negocio en Veda, 3R's, entre otros) que desarrollamos en conjunto con nuestros aliados estratégicos, tales como la Fundación Suiza de Cooperación para el desarrollo Técnico Swiss Contact, el Instituto de Educación y Salud (IES), Fundades, entre otros, emprendiendo acciones en bienestar de nuestros grupos de interés. Asimismo, formamos parte de Mesas de diálogo y desarrollo regionales y locales, así como de otros espacios que nos permiten integrar nuestra actividad con el desarrollo humano y social de las comunidades donde nos ubicamos.

Por último, quisiera agradecer a todos nuestros colaboradores y grupos de interés de COPEINCA, que participaron en el Estudio de Percepciones y Actitudes llevado a cabo en el 2007, el cual nos permitió contar con información valiosa acerca de los puntos de vista y las áreas de oportunidad en la relación y comunicación con nuestras principales stakeholders.

Confiamos en que nuestros Informes de Sostenibilidad continuarán reflejando mejoras en todos los indicadores relevantes de nuestro desempeño ambiental y social, como resultado del intercambio de ideas y trabajo en conjunto entre COPEINCA, el Estado y la sociedad.

Para mayor información sobre nuestras actividades, los invitamos a visitar la sección de Responsabilidad Social de nuestra web www.copeinca.com

Muy atentamente,

Samuel Dyer Coriat
CEO

Visión

Ser una organización líder en el sector pesquero mundial.

Misión

COPEINCA suministra alimentos pesqueros de alta calidad, para satisfacer las necesidades del mercado; lo logra explotando en forma responsable y eficiente los recursos pesqueros disponibles; gracias al compromiso y el saber hacer de su gente; soportada en una adecuada tecnología.



Valores

- Liderazgo: Cumplimos con los objetivos, fomentando el aprendizaje y crecimiento de nuestros colaboradores.
- Integridad: Somos honestos, honramos nuestros compromisos y cumplimos con las leyes y políticas corporativas.
- Respeto y reconocimiento: Respetamos a la persona y reconocemos sus logros, creando una oportunidad de desarrollo personal y organizacional, valorando las ideas y contribuciones.
- Innovación: Respaldamos la iniciativa y creatividad personales y de equipo, tolerando errores, reconociendo que siempre hay algo que aprender y buscando la superación permanente.
- Trabajo en equipo: Compartimos con nuestros colaboradores los objetivos y estrategias, fomentando ambientes de cooperación abiertos y flexibles, logrando que la visión y misión del equipo prevalezcan sobre las personales.

Aspectos Generales



Nuestro Informe de Sostenibilidad

1.1 Primer Informe de Sostenibilidad

El primer Informe de Sostenibilidad de Corporación Pesquera Inca (COPEINCA) corresponde al desempeño de nuestra organización durante el año 2005. Para este informe, luego de realizar un análisis de la información y de los datos contenidos en el Informe de Sostenibilidad 2005, PricewaterhouseCoopers (PwC) presentó una carta al directorio dando conformidad de los datos proporcionados (verificación: 24 de marzo de 2006) y un documento con algunas propuestas de mejora. Estas últimas se implementaron en 2006

a través de la creación del área de Responsabilidad Social cuyo fin incorpora las buenas prácticas en todas las áreas y procesos de la organización.

En octubre de 2006 se realizó la presentación oficial del Informe de Sostenibilidad 2005. El evento consideró también una muestra fotográfica denominada "Arte corporativo, una nueva visión" y se desarrolló en las instalaciones del Centro de la Fotografía - Galería "El Ojo Ajeno".



1.2 Segundo Informe de Sostenibilidad

Luego de dos años, con el fin de poder apreciar los cambios significativos de la empresa, COPEINCA presenta su segundo informe. Éste cubre los aspectos sociales, económicos, ambientales y éticos que se desprenden de nuestro desempeño durante el periodo 1° de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007. En adelante, nuestros reportes serán publicados bianualmente.

El documento contiene información de todas las actividades de nuestras plantas de Paita, Bayóvar, Chicama, Casma, Huarmey y nuestra oficina administrativa de

Lima, en el periodo descrito. Estas plantas son las mismas que se incluyeron en el informe de 2005. En ese sentido, no existen cambios significativos de alcance o cobertura, tampoco negocios conjuntos con otras empresas. La comparabilidad entre los dos informes es realizable de forma directa a partir de los indicadores de gestión y los valores de los ejercicios fiscales.

Cabe indicar que en 2007 COPEINCA adquirió otras plantas pesqueras cuyo reporte aparece en nuestra memoria anual 2007. Estas nuevas adquisiciones no forman parte del alcance de este documento.



Metodología para la elaboración de este Informe

Los datos que soportan la información presentada provienen de los sistemas de información de la compañía y están basados en la metodología de recopilación de información del *Global Reporting Initiative* (GRI) versión G3, conforme a las características de esta organización.

Identificamos un posible impacto en la comparabilidad en relación al informe anterior, debido a que la estructura del presente informe sigue las directrices de la guía G-3 de GRI y cambia respecto al anterior 2.005, la cual estuvo basada en las recomendaciones de la guía 2.002 de GRI. No obstante, consideramos que este impacto y su posible efecto de reexpresión no son significativos dado que no existen cambios en la denominación de conceptos, en la naturaleza del negocio ni en los métodos de valoración.

2.1 Principios

En la guía G3 se establecen cuatro principios que deben utilizarse junto con las relativas orientaciones para la definición de los contenidos del informe: la materialidad, la participación de los grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y la exhaustividad.

Estos principios se han seguido en la elaboración de este documento a través de líneas de actuación claras atendiendo a los compromisos, a la estrategia y al enfoque directivo adoptados por la compañía.

Materialidad

La información contenida en la memoria debe cubrir aquellos aspectos e indicadores que reflejen los impactos significativos de la organización o aquellos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

Antes de la redacción de este reporte el Comité de Gerentes de COPEINCA aprobó la identificación y

categorización de los asuntos relevantes propuestos por la Gerencia de HSE&Q (Health, Safety, Environmental and Quality) comparando la madurez de los mismos en el sector y los riesgos que estos representan para la compañía en función de los inversores institucionales, nuestros clientes, los medios de comunicación y todos nuestros grupos de interés.

Participación de los grupos de interés

La organización informante debe identificar a sus grupos de interés y describir en la memoria cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses razonables.

COPEINCA ha definido sus grupos de interés, identificando sus expectativas y desarrollando programas para establecer relaciones estables con ellos. Éstos se reflejan en el contenido de nuestro informe.

Contexto de sostenibilidad

La organización informante debe presentar su desempeño dentro del contexto más amplio de la sostenibilidad, considerando la importancia estratégica que la Responsabilidad Social tiene.

Este informe analiza el desempeño de la compañía en el contexto de los límites y exigencias de los recursos ambientales y sociales a nivel sectorial, local, regional y global.

Exhaustividad

La cobertura de los indicadores y aspectos materiales y la definición de la cobertura de la memoria deben ser suficientes para reflejar los impactos significativos y para permitir que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización informante durante el periodo que cubre la memoria.

En la elaboración del presente documento se ha definido claramente la cobertura y el alcance del mismo, se ha priorizado la información considerada material y se han incluido todas las acciones o eventos significativos que han tenido lugar entre 2006 y 2007 con el propósito de no omitir información relevante para los grupos de interés.

2.2 Nivel de aplicación del GRI

El segundo informe ha sido elaborado bajo el nivel B de la guía GRI G3.



Report Application Level		C	C+	B	B+	A	A+
Standard Disclosures	G3 Profile Disclosure	Report on: 1.1 2.1 - 2.10 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15	Report Externally Assured	Report on all criteria listed for Level C plus: 1.2 3.9, 3.13 4.5 - 4.13, 4.16 - 4.17	Report Externally Assured	Same as requirement for Level B	Report Externally Assured
	G3 Management Approach Disclosures	Not Required		Management Approach Disclosures for each indicator Category.		Management Approach Disclosed for each indicator Category.	
	G3 Performance Indicators & Sector Supplement Performance Indicators	Report on minimum of 10 Performance Indicators, including at least one from each of: social, economic and environment.		Report on minimum of 20 Performance Indicators, at least one from each of: economic, environment, human rights, labor, society, product responsibility.		Respond on each core G3 and Sector Supplement indicator with due regard to the materiality Principle by either: a) exporting on the indicator or b) explaining the reason for its omission.	

* Sector supplement in final version



2.3Limitaciones

En el análisis del alcance del segundo Informe de Sostenibilidad hemos considerado reportar el 71% de los indicadores (86). Esto se debe a que el porcentaje restante no tiene adaptación al sector que pertenecemos, indicándose su no aplicabilidad (NA) o señalándoles como no materiales (NM).

Adicionalmente estamos reportando los siete *Management Approach* concernientes a los enfoques de gestión laboral, social, económica, de recursos humanos, ambiente, salud y seguridad ocupacional.

1.Migración de Indicadores G2 (2002) a Indicadores G3 (2006).

Versión	Generales	Desempeño Económico	Desempeño Ambiental	Desempeño Social	TOTAL
G2	45	13	35	45	138
G3	42	9	30	40	121

2. Principios para la definición de Indicadores IS 2006 - 2007

P R I N C I P L E S			
Materialidad	Exhaustividad	Sostenibilidad	Participación SH's
Definir los indicadores que se consideran relevantes pues reflejan los impactos económicos, sociales y ambientales de la organización.	Las prácticas de recopilación de información debe ser trazable, precisa y suficientemente detallada.	Informar el impacto/influencia de la organización dentro del contexto sectorial, local, regional y mundial.	Describir las acciones llevadas a cabo para los diferentes SH's en el alcance de la memoria.

3. Principios para la definición de la calidad de indicadores IS 2006 - 2007

C O M P A R A B I L I T Y		
Información que representa los cambios experimentados por la organización con el paso del tiempo	Tiempo : Periodo	2006 - 2007
	Alcance:	86 GRI - G3 Indicadores (71%)
	Cobertura	Plantas de Paíta, Bayovar, Chicama, Casma, Huarney y Of. de Lima.



Perfil de la Organización

El giro de negocio de nuestra organización es la elaboración y comercialización de harina y aceite de pescado. Ambos productos son utilizados como

insumos en la fabricación de alimentos balanceados para la crianza de peces, mariscos y anguilas así como la crianza de aves de corral y porcinos.

Ficha Técnica

a) Marca: COPEINCA

b)Productos:

Harina de pescado: es un polvo de pescado obtenido después de cocinarlo, prensarlo, secarlo y molerlo. Existen dos tipos de harina de pescado, diferenciados por el proceso de secado:

- Harina *flame dried*, tiene un secado a fuego directo. La acción calorífica es una llama en contacto con el producto.

- Harina *steam dried*, tiene un secado por transmisión de calor. La llama no hace contacto con el producto.

Aceite de pescado: la grasa corporal del pescado se extrae durante el prensado, se centrifuga y separa con el fin de quitar las partículas sólidas y el agua. De esta manera se obtiene el aceite de pescado.

c) Dimensiones:

2006	
Número de empleados:	1,431
Ventas Netas:	USD 89,888,000
Activos totales:	USD 187,208,000
Capitalización total:	USD 187,208,000
Total pasivo:	USD 140,131,000
Total patrimonio:	USD 47,077000
Harina de pescado vendidas:	USD 67,391
Aceite de pescado vendidas:	USD 14,259

2007	
Número de empleados:	1,363
Ventas netas:	USD 96,746,022
Activos totales:	USD 1,644,856,269
Capitalización total:	USD 6, 854,272
Total pasivo: USD	USD 1,174,229,469
Total patrimonio: USD	USD 470,626,800
Harina de pescado vendidas:	USD 67,836
Aceite de pescado vendidas:	USD 17,315

Durante el año 2007 COPEINCA adquirió otras empresas que fabrican los mismos productos pero con otras marcas, tales como San Fermín y Piangesa, cuya conveniencia de mantener será evaluada. No obstante, el comportamiento de estas nuevas plantas no está cubierto en el alcance de este informe y su evaluación se encuentra en la memoria anual (financiera) 2007 de la empresa.



3.1 Principales impactos, riesgos y oportunidades

Impactos

COPEINCA viene experimentando desde 2004 un proceso dinámico de profesionalización, modernización de la gestión corporativa, crecimiento orgánico y por adquisiciones, desarrollo y mejora de calidad de productos, expansión geográfica y de capacidad tanto en pesca como en procesamiento industrial. En general, la compañía muestra un crecimiento productivo y financiero que cierra el último periodo con el inicio de la cotización internacional a través de la Bolsa de Oslo.

El crecimiento no es aislado sino que se inserta en un proceso semejante en todo el sector pesquero nacional. Sin embargo, COPEINCA se perfila como la empresa pesquera con mayor celeridad y organicidad que viene desarrollándose y escalando posiciones relativas de importancia en el escenario empresarial peruano.

Este proceso conlleva aspectos positivos que básicamente pueden resumirse en potencial productivo, financiero y expansivo en nuevos mercados. Por otra parte, también ha venido acompañado de pasivos importantes relativos al desempeño empresarial, referido al manejo de sus impactos en otros actores.

En coherencia con su realidad corporativa, COPEINCA viene proyectando una imagen general de crecimiento, solidez y poder económico y productivo.

Riesgos

- Ingreso de nuevos competidores en el sector, con estándares de calidad y HSE&Q más elevados que el nuestro.
- Alianzas entre empresas del sector.
- Dificultades de comunicación interna debido al rápido crecimiento de la empresa.

Oportunidades

- Consolidación del liderazgo de COPEINCA en el sector.
- Acceso a nuevo capital. Esto podría permitir la adquisición de plantas y embarcaciones.
- Dar a conocer las actividades que realiza la empresa en temas de responsabilidad social y ambiental.
- Articulación de la imagen de COPEINCA alrededor de una integralidad entre ética empresarial y mensajes (enfoque de proyectos y acciones de responsabilidad global), altamente productiva en términos de valor intangible.
- Lograr la fidelización de stakeholders relevantes.
- Ingreso a la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP) y otros gremios importantes (2007).

3.1.1. Principio de precaución

En COPEINCA anualmente elaboramos el plan operativo de la empresa que incluye las acciones estratégicas, las inversiones a realizar y el gasto a incurrir. En él también se plantean indicadores que permitan hacer un seguimiento efectivo a cada acción estratégica. De este Plan Operacional se deriva el análisis de riesgos, tanto internos como externos, ya sean económicos, financieros, ambientales, sociales e inclusive éticos.

Durante el planeamiento de 2007, a través de la Matriz de Riesgos, se han logrado identificar todos los riesgos de la empresa. De la lista de los 100 riesgos top, se están priorizando los 30 más críticos para tomar medidas preventivas que los minimicen o eliminen. Una de las disposiciones a tomar en 2008 será la implementación del Sistema de Gestión Ética para mitigar los riesgos en esta materia.

Con relación al desarrollo de proyectos durante 2006 y 2007, en el marco de su estrategia de crecimiento, COPEINCA ha realizado una serie de fusiones y adquisiciones de empresas del sector. Con este motivo ha formado un Comité de Fusiones & Sinergias que analiza, evalúa y hace seguimiento a las acciones relacionadas con estos proyectos, siguiendo todos los requisitos especificados en el Due Diligence.

3.2 Cambios significativos

3.2.1. Adquisiciones

- Septiembre de 2006, el Grupo D&C adquiere el 100% de las acciones de pesquera Jadrán,

empresa que tiene las embarcaciones de pesca más eficientes del Perú. La operación incluyó la compra de ocho embarcaciones de casi 2.400 m³ de bodega destinadas en forma exclusiva para COPEINCA.

- Marzo de 2007, COPEINCA adquiere Corporación Pesquera Newton por USD 23 millones. Esta operación incluye una planta ubicada en Chimbote con una capacidad de 56 tm/h para la producción de harina de pescado FAQ y *steam dried*, así como tres embarcaciones de una capacidad total de 971 m³.
- Mayo de 2007, COPEINCA adquiere Pesquera San Fermín (SF) y subsidiarias. SF tiene una planta elaboradora en el puerto de Chancay con una capacidad de proceso de 80 tm/h. Adicionalmente, SF dispone de seis embarcaciones que suman una capacidad total de 1.278 m³.
- Junio de 2007, COPEINCA adquiere Corporación Pesquera Ribar y Corporación Pesquera Fish Protein. De esta manera orienta su crecimiento a mejorar su posicionamiento con las plantas del centro y sur peruanos.
- Julio de 2007, COPEINCA adquiere Pacific Fishing Business. En esta compra se obtuvo la planta FAQ, ubicada en el puerto de Chancay, que tiene una capacidad de 60 tm/h y seis embarcaciones con una capacidad de 2.338 m³.
- Septiembre de 2007, COPEINCA acordó la compra de Pesquera Industrial El Ángel S.A. (Piangesa) por USD 111,5 millones.

A la fecha COPEINCA cuenta con una capacidad total de bodega de 21,935.44 m³ y 65 embarcaciones.

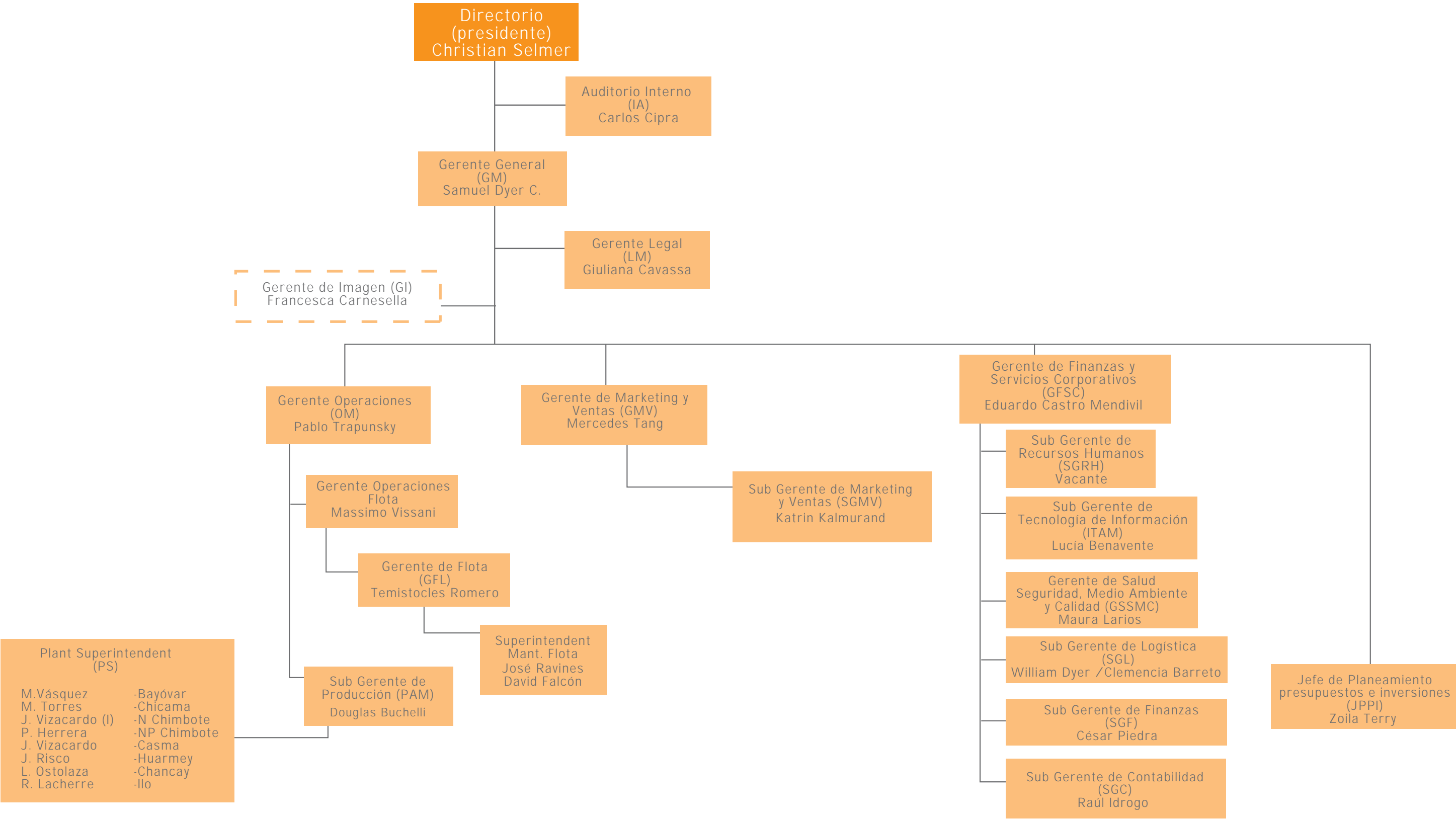
Accionistas

INVERSIONISTAS	ACCIONES	%
Dyer Coriat Holding	19,098,000	32.65%
ANDEAN FISCHING L.L.C	6,200,000	10.60%
INVESTORS BANK & TRUST COMPANY	3,292,006	5.63%
Dyer Ampudia Osterlin Luis	3,181,220	5.44%
SIS SEGAINTERSETTLE AG 25PCT	2,864,969	4.90%
ORKLA ASA	2,509,900	4.29%
DEUTSCHE BANK AG LONDON PRIME BROKERAGE	2,234,487	3.82%
SOUTH WINDS AS	1,489,750	2.55%
STATE STREET BANK AN A/C CLIENT OMNIBUS I	1,330,500	2.27%
MORGAN STANLEY & CO. INC CLIENT EQUITY ACCOUNT	1,140,955	1.95%
STATE STREET BANK AN A/C CLIENT OMNIBUS D	999,361	1.71%
THE NORTHERN TRUST C USL TREATY ACCOUNT	826,757	1.41%
VITAL FORSIKRING ASA	742,508	1.27%
MORGAN STANLEY & CO	728,945	1.25%
BANK OF NEW YORK BR TREATY ACCOUNT	651,484	1.11%
DNB NOR SMB VPF	566,668	0.97%
DERIS S.A.	500,000	0.85%
DNB NOR NORGE (IV) VPF	441,401	0.75%
MP PENSJON	383,850	0.66%
Dyer Osorio Yasmin Ellie	332,630	0.57%
Top 20	49,515,391	84.64%
OTHERS	8,984,609	15.36%
TOTAL	58,500,000	100.00%

Capital social

El 5 de diciembre de 2006, los accionistas de Corporación Pesquera Inca S.A. transfirieron 100,399,900 acciones de un valor nominal de S/. 1 sol cada una a la empresa Copeinca Internacional S.L sociedad constituida en el reino de España, las mismas que representaban el 99.99% del capital social de Corporación Pesquera Inca S.A. valorizadas en 199,999,800.80 millones de dólares estadounidenses, que a la fecha equivalían a 151,515,000.60 millones de euros.

3.3 Organigrama





3.4 Sedes

COPEINCA desarrolla sus actividades extractivas, productivas y administrativas en el Perú a través de operaciones descentralizadas en:

Sede Paíta

Planta ubicada en el Departamento de Piura, en la zona industrial de la provincia de Paíta.

Sede Bayóvar

Planta ubicada en el departamento de Piura, provincia de Sechura, localidad de Bayóvar.

Sede Chicama

Planta ubicada en el departamento de La Libertad, provincia de Trujillo, localidad de Chicama.

Sede Casma

Planta ubicada en el departamento de Ancash, puerto de Casma.

Sede Huarmey

Planta ubicada en el departamento de Ancash, provincia de Huarmey, distrito de Huarmey.

Sede Lima

Sede central de la empresa.



3.5 Mercados

El principal comprador de COPEINCA es China, que en 2007 aumenta hasta el 51% sobre la compra total, seguida por Japón. Debido a los altos precios, Alemania fue desplazada del segundo puesto. No obstante, la modificación de los destinos en ese año también fue influenciada por las adquisiciones de otras empresas, ocasionando que COPEINCA abastezca los mercados en forma permanente con un abanico de calidades y cantidades que antes no podía ofrecer.

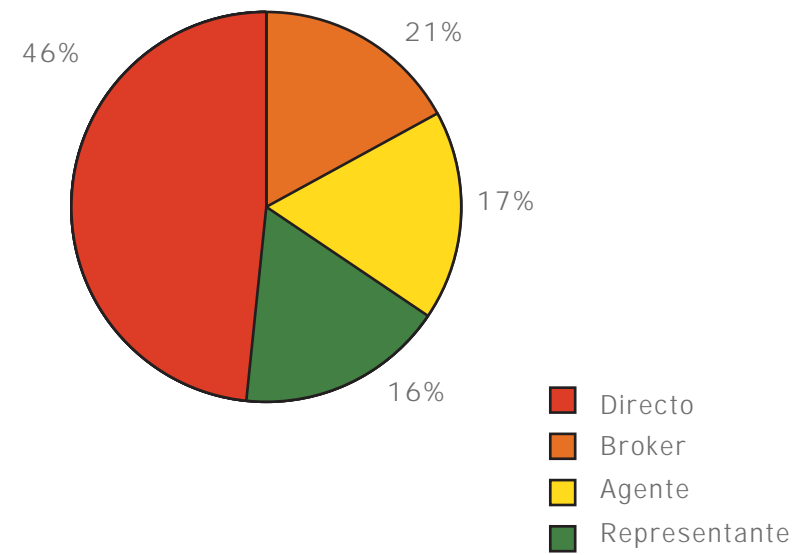
La distribución de las ventas en función a los términos de entrega sigue la política de llevar los productos hasta el cliente a fin de optimizar los tiempos y costos. Por este motivo, en 2007, la condición CFR (cost and freight - costo y flete) llega a ser el 55% del total, desplazando sobretudo a las condiciones FAS (free along sited -

transporte a granel) Y EX WORKS (entrega en planta). En cuanto al perfil de los clientes, los traders representan el principal parte de la cartera (aprox. 40%), los fabricantes de alimentos representan aprox. 30%, y los importadores el restante aprox. 30%.

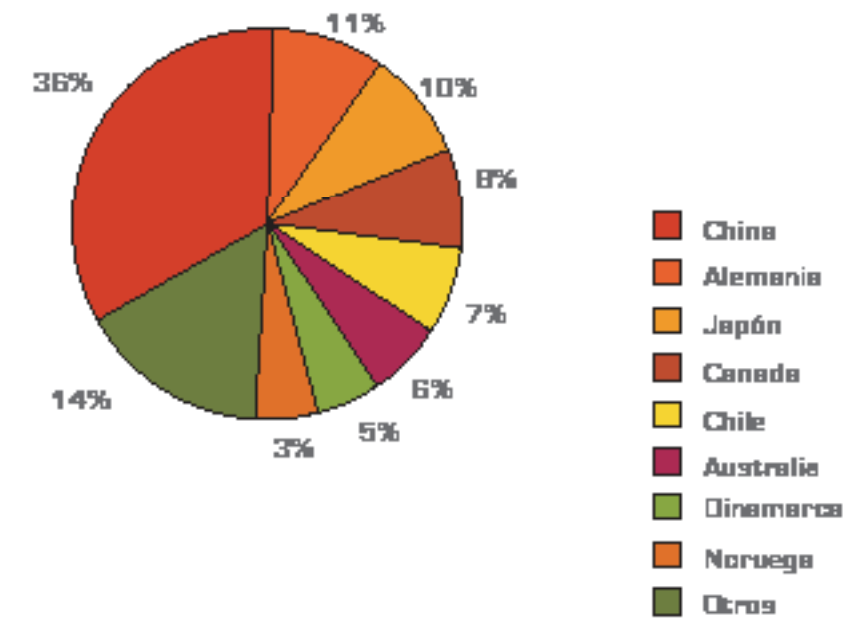
Finalmente, COPEINCA sigue acercándose a los usuarios finales con un 46% en 2006 y un 51% en 2007 de atención en forma directa, relegando la participación de los brokers a un 9% en 2007. Esto se pudo lograr gracias a los contratos marcos y las visitas personales a los principales clientes.

El ámbito de países a donde llegan los productos de COPEINCA puede verse en la página web www.copeinca.com.

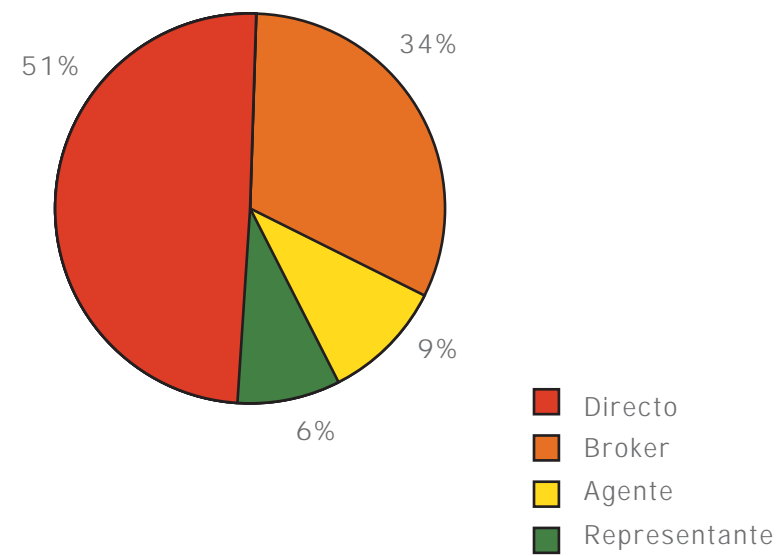
Canales de Distribución - 2006



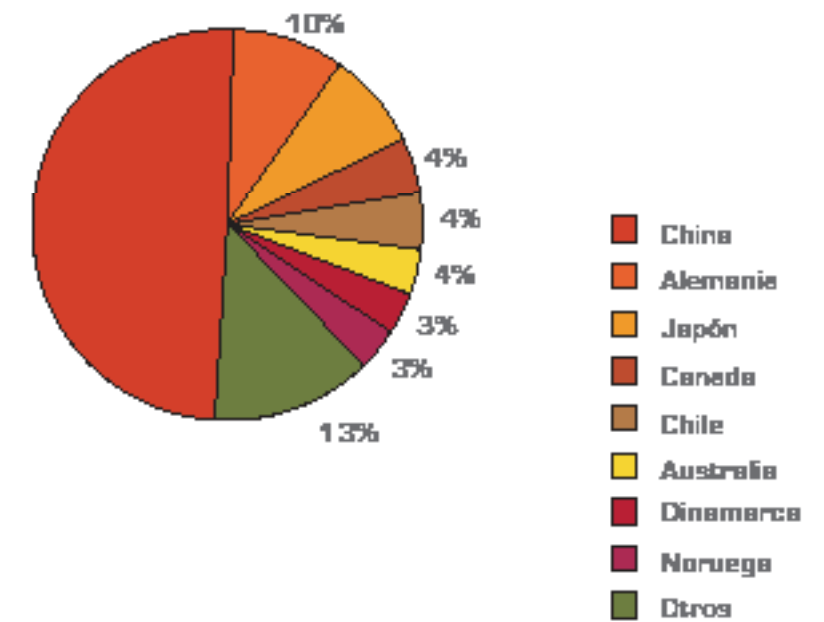
Destinos de las Ventas - 2006



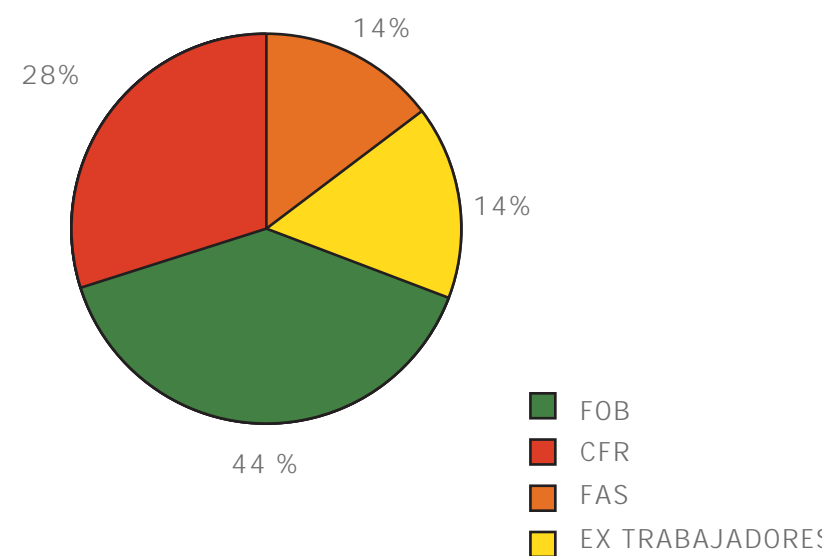
Canales de Distribución - 2007



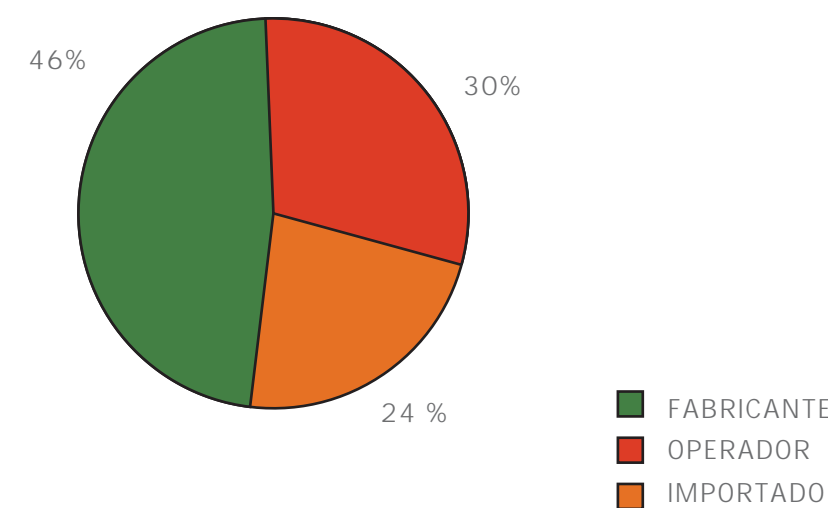
Destinos de las Ventas - 2007



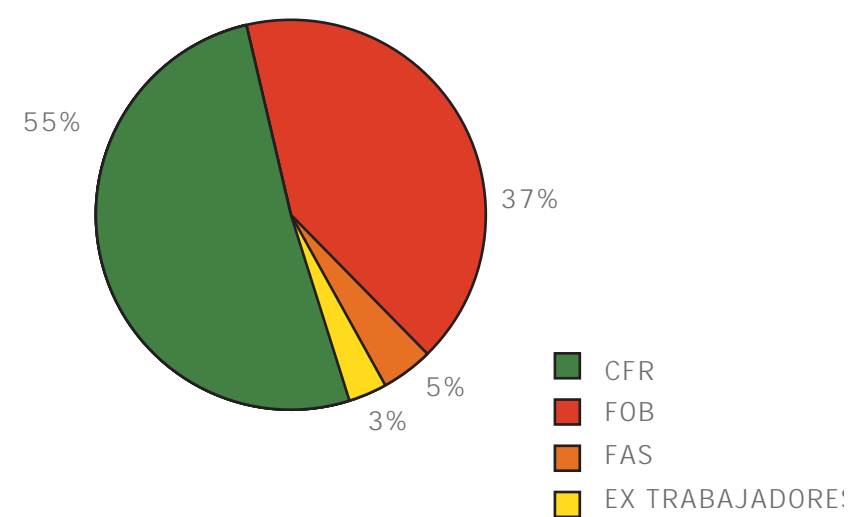
Destinos de las Ventas en Función de las Entregas - 2006



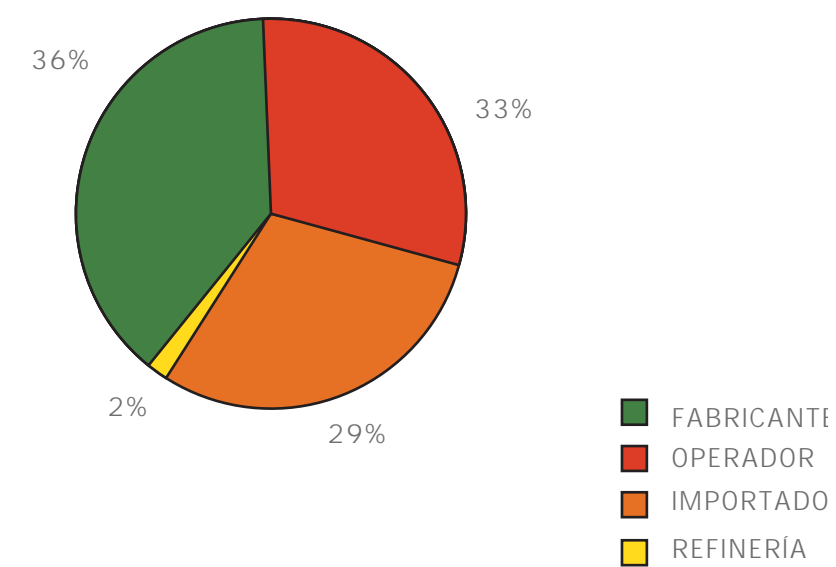
Perfil de los Clientes - 2006



Destinos de las Ventas en Función de las Entregas - 2007



Perfil de los Clientes - 2007



Gobierno Corporativo

4.1 Directorio

Christian Selmer, Presidente del directorio.
 Samuel Dyer Ampudia, Vicepresidente del directorio.
 Synne Syrrist, Directora.
 Mimi Berdal, Directora.
 Isabelle Gresvig, Directora.
 Rosa Coriat Valera, Directora.
 Piero Dyer Coriat, Director.
 Wilfredo Cáceres Monroe, Director.
 Sergio Dyer Osorio, Director.
 Iván Orlic Ticerán, Director.

El actual presidente del directorio, Christian Selmer, no ocupa en la organización un cargo ejecutivo.

Cabe indicar que el directorio de COPEINCA se rige bajo las estipulaciones del Código de Prácticas Noruegas para el Gobierno Corporativo, el cual, en referencia a las funciones del presidente del directorio, indica lo siguiente:

Presidente de la junta directiva

La Ley de Empresas Públicas estipula que la principal función del presidente de la junta directiva es asegurar que la junta directiva trabaja bien y lleva a cabo sus funciones. Además, el presidente de la junta directiva también tiene ciertas funciones específicas con respecto a la reunión general.

Los asuntos a ser considerados por la junta son preparados por el jefe ejecutivo en colaboración con el presidente, quien preside las reuniones de la junta. En la práctica, el presidente tiene una particular responsabilidad para asegurar que la labor de la junta está bien organizada y que funciona de manera efectiva. El presidente debería alentar a la junta a comprometerse a un debate abierto y constructivo. El presidente debería prestar particular atención a la necesidad de que los miembros de la junta tengan un entendimiento profesional actualizado adecuado a fin de facilitar una labor de alta calidad de la junta, y él o ella deberían tomar cualquier iniciativa que sea necesaria a este respecto. Esto puede incluir mantener programas de capacitación para miembros nuevos de la junta y disponer que la junta en conjunto esté actualizada regularmente sobre asuntos especiales relevantes a las actividades de la empresa.

A fin de asegurar un enfoque independiente por parte de la junta directiva, el vicepresidente debería encargarse

de la presidencia cuando la junta considera asuntos de naturaleza material en los que el presidente tiene una participación activa. Dichos asuntos pueden, por ejemplo, incluir negociaciones sobre fusiones, adquisiciones, etc.

4.2 Comités

Al finalizar la elaboración del presente informe se encuentran conformados los siguientes comités:

▪ Comité de Estrategias, Adquisiciones y Nuevos Negocios

Objetivo:

Evaluar la posibilidad de que COPEINCA realice nuevas inversiones vinculadas al sector, como por ejemplo, la posibilidad de ingresar al negocio en consumo humano directo.

Integrantes:

Samuel Dyer Ampudia
 Piero Dyer Coriat
 Wilfredo Cáceres Monroe
 Iván Orlic Ticerán

▪ Comité de Auditoría, Control, Riesgos y Finanzas

Objetivo:

Asistir al directorio en satisfacer sus responsabilidades con el proceso de emisión de estados financieros, el sistema de control interno, el proceso de auditoría interna y el monitoreo del cumplimiento de las normas, regulaciones y código de conducta.

En enero de 2008, se realizará el directorio donde se aprobará el reglamento interno del mismo.

Integrantes:

Wilfredo Cáceres Monroe
 Piero Dyer Coriat
 Synne Syrrist
 Iván Orlic Ticerán

Participantes:

Carlos Cipra
 De ser necesario también se convoca la presencia de PWC, auditores externos de la empresa.

También se aprobó la conformación de un Comité de Recursos Humanos, Ética, Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social. Los integrantes y el reglamento interno del mismo también serán definidos en la reunión de directorio a realizarse en enero de 2008.



4³ Transparencia

4.3.1. Elección miembros del directorio

La elección de los miembros del directorio y las cualidades que deben tener los mismos para integrarlo se basan en el Código de Gobierno Corporativo Noruego que se detalla a continuación:

a. Asamblea corporativa y junta directiva: composición e independencia

La composición de la asamblea corporativa debería ser determinada con miras a asegurar que representa un amplio perfil de los accionistas de la empresa.

La composición de la junta directiva debería asegurar que la junta pueda asistir a los intereses comunes de todos los accionistas y que cumple con la necesidad de la empresa para competencia, capacidad y diversidad. Se debe brindar atención para asegurar que la junta pueda funcionar de manera efectiva como un organismo colegiado.

La composición de la junta directiva debería asegurar que puede funcionar independiente de cualquier interés especial. La mayoría de los miembros accionistas elegidos de la junta debería ser independiente de la gestión ejecutiva y los contactos comerciales materiales de la empresa. Al menos dos de los miembros de la junta elegidos por accionistas deberían ser independientes del (de los) accionista(s) principal(es) de la empresa.

La junta directiva no debería incluir representantes de la gestión ejecutiva de la empresa. Si la junta incluye miembros de la gestión ejecutiva, la empresa debería proporcionar una explicación para esto e implementar ajustes consecuentes para la organización de la labor de la junta, incluyendo el uso de comités de junta para ayudar a asegurar una preparación más independiente de asuntos para ser tratados por la junta.

El presidente de la junta directiva debería ser elegido por la reunión general siempre que la Ley de Empresas Públicas no requiera que el presidente sea nombrado, ya sea por la asamblea corporativa o por la junta directiva como consecuencia de un acuerdo que la empresa no debería tener una asamblea corporativa.

El plazo de oficio para los miembros de la junta directiva no debería ser mayor de dos años por vez.

El informe anual debería proporcionar información para ilustrar la competencia y capacidad de los miembros de la junta directiva e identificar cuáles miembros son considerados como independientes.



Los miembros de la junta directiva deberían ser alentados para tener acciones en la empresa.

b. Composición de la asamblea corporativa

Una empresa con más de 200 empleados está obligada, como regla general, a tener una asamblea corporativa elegida con doce miembros. Los accionistas eligen 2/3 de los miembros de una asamblea corporativa mediante la reunión general, y 1/3 es elegido por y entre los empleados. Los representantes de accionistas elegidos en la asamblea corporativa representan los intereses de los accionistas en la elección de la junta directiva. La asamblea corporativa también está encargada de supervisar la gestión de la empresa mediante la junta y la gestión ejecutiva. Por lo tanto, es importante que los miembros elegidos por accionistas para la asamblea corporativa representen un amplio perfil de los mismos a fin de proteger sus intereses en general. Una empresa y sus empleados pueden celebrar un acuerdo para que la empresa no tenga una asamblea corporativa. En dichas circunstancias, los empleados tienen mayor representación en la junta directiva. La mayoría de las funciones de la asamblea corporativa son transferidas a la junta directiva, incluyendo la elección del presidente de la junta.

c. Composición de la junta directiva

Además de tener la competencia adecuada, es importante que la junta directiva tenga suficiente capacidad para realizar sus deberes. En la práctica, esto significa que cada miembro de la junta deberá tener suficiente tiempo disponible para dedicarse a su nombramiento como un director. Mantener un gran número de otros nombramientos en la junta, por ejemplo, puede significar que un director no tiene la capacidad necesaria para realizar sus deberes en la empresa particular. El compromiso que implica ser un miembro de una junta puede variar entre cada empresa y, por lo tanto, no es conveniente establecer un límite absoluto para el número de nombramientos en la junta que un individuo debe mantener. Sin embargo, los directores que mantienen un número de nombramientos en la junta deben considerar en todo momento el riesgo de conflictos de interés entre dichos nombramientos.

La composición de la junta directiva en conjunto debería representar suficiente diversidad de antecedentes y competencia para ayudar a asegurar que la junta lleve a cabo su labor en una manera satisfactoria. A este respecto se debe prestar la debida atención al equilibrio entre miembros masculinos y femeninos de la junta. La junta es responsable, como un organismo colegiado, de equilibrar los intereses de varios accionistas a fin de promover la creación de valores mediante la empresa.

La junta debería estar conformada por individuos capaces y deseosos de trabajar como un equipo.

d. Independencia de la junta directiva

Es importante que la junta directiva, conforme lo requiere la Ley de Empresas Públicas, se desempeñe como un organismo colegiado al realizar sus deberes. Los miembros de la junta no deben desempeñarse como representantes individuales para accionistas, grupos de accionistas u otros grupos de interés específicos. A fin de apoyar la confianza del mercado de valores en la independencia de la junta, al menos dos de sus miembros deberían ser independientes de un accionista principal de la empresa. Este principio es particularmente importante para empresas en donde uno o más accionistas predominantes podrían, en la práctica, decidir el resultado de las elecciones de la junta.

La mayoría de los miembros de la junta directiva elegidos mediante accionistas, deberían ser independientes de la gestión ejecutiva de la empresa y sus principales

conexiones comerciales. Es importante que la composición de la junta directiva sea capaz de evaluar el rendimiento de la gestión ejecutiva y considerar acuerdos materiales celebrados por la empresa de una manera independiente. Se debería prestar particular atención para asegurar que la junta sea capaz de evaluar de manera independiente el rendimiento de la empresa y asuntos específicos presentados por la gestión ejecutiva.

En términos generales, un miembro de la junta directiva puede ser definido como independiente cuando el individuo en cuestión no tiene ningún negocio, familia u otras relaciones que se pueda asumir afecten sus opiniones y decisiones. Es difícil proporcionar un resumen exhaustivo de todos los asuntos que puedan afectar la independencia de un miembro de la junta. Al evaluar si un miembro de la junta es independiente de la gestión ejecutiva de la empresa o sus principales conexiones comerciales, se debe prestar atención para asegurar, entre otras cosas, que el individuo:

- No ha sido empleado por la empresa (o grupo cuando sea apropiado) en una posición superior en cualquier momento durante los últimos cinco años.
- No recibe ninguna remuneración de la empresa diferente de los honorarios regulares como un miembro de la junta (no se aplica a pagos de pensión de una empresa).
- No tiene, ni representa, relaciones comerciales con la empresa.
- No tiene derecho a honorarios, como un miembro de la junta, que dependan del rendimiento de la empresa o a opciones de acciones.
- No tiene relaciones cruzadas con miembros de la gestión ejecutiva, otros miembros de la junta directiva u otros representantes de accionistas elegidos para la misma.
- En ningún momento, durante los últimos tres años, no ha sido un socio o empleado de la empresa de contabilidad que actualmente audita a la empresa.

4.3.2. Evaluación de la junta directiva

Anualmente, el directorio evalúa su propio desempeño correspondiente al periodo anterior. La evaluación incluye los desempeños de sus comités y de cada uno de los directores.

Para que la evaluación sea eficaz, el directorio fija objetivos colectivos e individuales. Otra manera de evaluar el desempeño del directorio es a través de la memoria de los estados financieros y los informes de sostenibilidad publicados.

En el año 2006 se creó el Bono Gerencial, destinado a gerentes y subgerentes. Éste consistía en el pago del 10% de la remuneración bruta anual por el logro de un mínimo de EBITDA USD 32 millones y el 5% de la remuneración bruta anual en base evaluación desempeño por competencias.

Al año siguiente, con el fin de mantener el desempeño económico de la empresa, el directorio decidió eliminar los bonos gerenciales. Únicamente se activaron bonos por resultados, debido al cumplimiento de objetivos, para dos proyectos de captación de fondos en negociación con Credit Suiss. Estos fueron pagados, en enero y agosto de 2007, exclusivamente a los gerentes que participaron en dichos proyectos.

4.3.3. Procedimientos implantados para evitar conflictos de interés

A la fecha no se han reportado casos de conflicto de interés. El Código de Gobierno Corporativo Noruego indica un enunciado que asegura que los intereses de los accionistas en general estén representados de manera adecuada, a través de una amplia propiedad de la empresa.

Cuando se mantiene de manera amplia la propiedad de una empresa, la independencia de la junta está destinada principalmente a asegurar que la gestión ejecutiva no desempeñe un rol muy dominante para los intereses de los accionistas. Cuando una empresa tiene accionistas predominantes, la independencia de la junta está destinada principalmente a proteger a los accionistas minoritarios.

4.4 Mecanismos de comunicación del gobierno corporativo

Colaboradores

Los colaboradores de COPEINCA tienen tres maneras de comunicar sus inquietudes y/o recomendaciones:

- **Por medio de e-mail al área de Gestión Humana:** el colaborador hace llegar un correo al gerente y/o subgerente del área de GH indicando el requerimiento y/o inquietud. Ésta es respondida por la misma vía. De ser necesario, se coordina una reunión con la persona interesada para darle mayores alcances sobre el tema consultado.
- **Por medio del buzón de sugerencias:** todos los colaboradores tienen acceso a los buzones de sugerencias colocados en sus respectivas sedes. Las inquietudes depositadas en cada buzón son respondidas por medio de alertas informativas. En Lima se publican las respuestas cada 15 días y en el resto de las sedes cada mes aproximadamente.
- **De manera personal:** el colaborador se acerca al área de GH donde puede indicar de manera verbal al gerente y/o subgerente la inquietud que tenga.

Los colaboradores no tienen representantes en el directorio de la empresa.

Accionistas

Los accionistas se comunican directamente con el presidente del directorio por medio de cartas y/o correos electrónicos. Una vez recibida la información, el presidente del directorio presenta la recomendación y/o indicación a la junta directiva para su respectiva evaluación.



Compromisos con Iniciativas Externas

En el año 2007 COPEINCA se afilia a la Red de Responsabilidad del Perú y se adhiere al Pacto Mundial (Global Compact, <http://www.unglobalcompact.org>) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el cual consta de diez principios relativos a los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Con ambas

organizaciones llevamos a cabo el Primer Evento del Sector Pesquero, uniendo al estado, la empresa y la sociedad civil en una mesa de diálogo que concluyó con una agenda pendiente del sector pesquero. Como consecuencia, la Sociedad Nacional de Pesquería creó el Comité de Responsabilidad Social encargado de asumir dicha agenda.

DERECHOS HUMANOS	Principio 1	Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente.
	Principio 2	No cometer abusos de los Derechos Humanos.
TRABAJO	Principio 3	Apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del Derecho a la Negociación Colectiva.
	Principio 4	Apoyar la eliminación de todas las formas de Trabajo Forzoso realizado por coacción.
	Principio 5	Apoyar la abolición efectiva del Trabajo Infantil.
	Principio 6	Apoyar la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación.
MEDIO AMBIENTE	Principio 7	Apoyar un criterio de precaución respecto a los problemas ambientales.
	Principio 8	Emprender iniciativas que promuevan una mayor Responsabilidad Medioambientales.
	Principio 9	Favorecer el desarrollo de Tecnologías Respetuosas con el Medioambiente.
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	Principio 10	Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y sobornos.

En relación al tema medioambiental, en 2006 iniciamos, en todas las plantas de la organización, el Programa de Producción Más Limpia (PML), promovida por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). Éste permite la aplicación continua de una estrategia ambiental preventiva, integrada para los procesos y los productos, con el fin de reducir los riesgos al ser humano, al medio ambiente y, por ende, generar ahorros económicos para nuestra organización (mayor información sobre PML: <http://www.cet.org.pe/pml.htm>).

COPEINCA viene invirtiendo en Mecanismos de Desarrollo Limpio (MDL) con el fin de mejorar su

infraestructura y mejorar el desempeño ambiental de sus plantas procesadoras. Asimismo, se compromete a conducir sus actividades para minimizar los impactos medioambientales negativos y alcanzar un alto nivel de seguridad en sus procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección de los empleados, contratistas, clientes y del entorno local.

Con ese fin y siguiendo las mejores prácticas, nos encontramos en un proceso de implementación de nuestro Sistema Integrado de Gestión. Éste incorpora las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001 definiendo las principales líneas de actuación al respecto.

COPEINCA participa y/o es miembro de las siguientes asociaciones:

- International Fishmeal and Fish Oil Organization (IFFO).
- Sociedad Nacional de Pesquería (SNP).
- Cámara de Comercio Americana del Perú (AMCHAM).
- Business Alliance for Secure Commerce Perú (BASC).
- Asociación de Exportadores del Perú (ADEX).
- Red de Responsabilidad del Perú.
- Red del Pacto Mundial de la ONU.
- Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza del Distrito de Sechura – Piura.
- Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza del Distrito de Comandante Noel – Casma.
- Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERTHU).



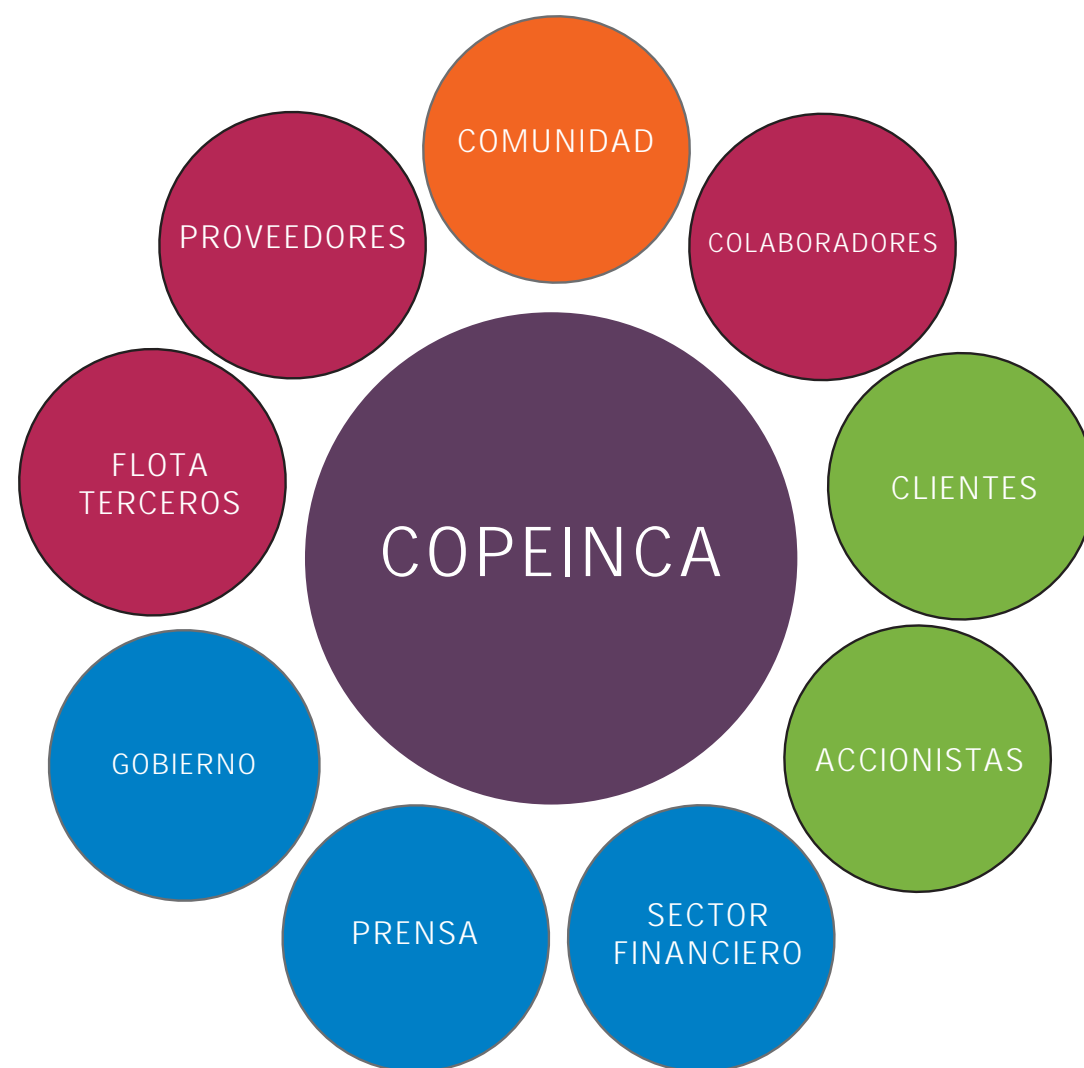
Grupos de Interés – Stakeholders

La gerencia general, en coordinación con todas las gerencias de COPEINCA, evalúa y define los stakeholders con los cuales se trabajará. Luego se decide el tipo de trabajo a realizar con cada uno de ellos.

El primer mapeo, realizado en 2006, identificó nuestros siete primeros grupos de interés: colaboradores, accionistas, clientes, proveedores, comunidades, flota de terceros y entidades financieras. En el año 2007 se añadieron dos más: prensa y gobierno. Estos últimos fueron considerados importantes para la compañía ya que se busca profundizar nuestra relación con ellos.

En 2007 se realizó el Estudio de Imagen y Opinión Pública de la empresa. Éste permitió definir con mayor claridad las acciones a desarrollar con cada uno de nuestros grupos de interés. Asimismo, considerando también las inquietudes recogidas, COPEINCA elaboró un plan de acción a implementarse a partir del 2008.

A continuación, detallamos algunas de esas actividades así como los métodos de inclusión desarrollados para cada uno de nuestros stakeholders:



Colaboradores

- Implementación voluntaria de la OHSAS 18001, orientado a la prevención de riesgos en la salud de nuestros colaboradores.
- Realización de campañas de salud para la prevención y diagnóstico temprano de enfermedades.
- Creación del programa Mi Negocio en Veda, orientado a generar un espíritu emprendedor en los colaboradores durante la época de veda, ya que se encuentran en suspensión perfecta de labores. Ellos reciben en préstamo un capital semilla con interés cero que COPEINCA les brinda para que desarrollen una idea de negocio y puedan sustentarse cuando no laboran en la empresa.

Accionistas

El contacto con este stakeholder se da a través de:

- Reuniones de directorio previamente establecidas para cada periodo.
- Información sobre el valor de sus acciones publicada en forma permanente en nuestra página web.
- Un canal abierto y directo de comunicación con la gerencia general de la empresa y el vicepresidente del directorio residente en Perú.

Clientes

- Implementación voluntaria del ISO 9001 en el año 2006. Esta acción, realizada a través del área de HSE&Q, se orienta a asegurar nuestro producto al cliente.
- Visitas de la Gerencia de Marketing y Ventas a los principales clientes en su país de origen para conocer sus necesidades y evaluar el grado de satisfacción en sus operaciones con COPEINCA. De la misma forma, cuando los clientes visitan el Perú, reciben atención personalizada y son llevados a visitar nuestras plantas.

Proveedores

El área de Logística realiza reuniones periódicas con los principales proveedores para puedan presentar sus propuestas a la empresa. Éstos consideran a COPEINCA como uno de sus clientes importantes con el que efectúan transacciones apreciables.

COPEINCA genera una impresión favorable entre sus proveedores debido a su volumen de producción y ventas, su solidez financiera, su gestión empresarial, moderna y profesional, así como el cumplimiento de sus obligaciones.

El proceso de adquisiciones y crecimiento patrimonial que experimenta COPEINCA es visto en buenos términos, los proveedores concluyen de forma práctica lo que esto podría significar para sus negocios.

La estrategia de financiamiento de la empresa se sostiene no tanto en el endeudamiento sino en su propio patrimonio, mediante la colocación de acciones en la bolsa de valores de Oslo – Noruega, donde la cotización de las mismas habría tenido un sustancioso incremento.

La relación empresarial que los proveedores desarrollan con COPEINCA les permite fortalecer su desempeño, pues al abastecer a la empresa cumplen cabalmente con las exigencias del mercado internacional.

Existe un gran interés por mantener como cliente a COPEINCA. Es considerada como una de las principales empresas productoras de harina y aceite de pescado y uno de los grandes exportadores de ese producto, con gran proyección en un mercado dominado por la demanda.

No existen conflictos entre COPEINCA y sus proveedores, excepto eventuales diferencias motivadas por discrepancias en las negociaciones de los contratos y los resultados de las licitaciones, retrasos en algunos pagos, exigencias respecto a la velocidad con la que son atendidos. Estos desacuerdos se resuelven de manera rápida gracias a la actitud proactiva y atenta al diálogo entre los ejecutivos de nuestra empresa y la buena disposición de sus abastecedores.

Comunidades

COPEINCA toma conciencia del impacto ambiental y social que producen sus actividades en las comunidades vecinas. En consecuencia, ha tomado la decisión de ser un ciudadano corporativo y a partir de 2007 se ha involucrado activamente en las agrupaciones locales de las comunidades donde están instaladas sus plantas industriales.

Entre las preocupaciones manifestadas por los líderes comunales, se encuentran las que estarían priorizando los efectos de la actividad pesquera como es la contaminación, la depredación del mar y la escasez de la riqueza marina. Para mitigar estos temas, COPEINCA inició desde el 2006 la implementación voluntaria del ISO 14001 orientado a la prevención y reducción de los impactos ambientales.

Estas acciones han permitido que COPEINCA sea considerada la empresa más importante en Puerto Rico (Bayóvar - Piura) y percibida como una organización sólida en sus acciones de responsabilidad social. Además ha sido uno de los gestores del Comité de Saneamiento Básico que promueve la participación de la comunidad en la limpieza pública de las instituciones de salud, educación, realizada periódicamente y con apoyo de otras empresas tales como EPRISA, PETRO PERÚ y Misquimayo.

Gobierno

Por medio de cartas y reuniones, COPEINCA mantiene informados a los principales gremios y entidades del Estado sobre sus actividades.

Medios de comunicación

La Gerencia de Imagen y Comunicación mantiene un contacto constante y permanente con los más importantes medios de comunicación del país (prensa escrita, televisión, radio, etc.). Asimismo realiza reuniones con los principales periodistas especializados del sector para dar a conocer noticias de la empresa. En ellas, los periodistas solicitan información destacada de la empresa para futuras ediciones periodísticas.

A pesar de las acciones desarrolladas con la prensa, existe aún en el Perú un gran desconocimiento de los aspectos internos relacionados a las empresas del sector pesquero. En ese contexto, los medios pueden publicar información irreal o sensacionalista.

Entidades financieras

La Gerencia de Finanzas realiza permanentemente reuniones de presentación con las más importantes

entidades financieras, tanto nacionales como internacionales. En ellas se da a conocer que COPEINCA es una empresa solvente y respetable, con la finalidad de calificar en una solicitud de préstamo financiero.

Esto ha permitido mostrar a COPEINCA como una organización que crece sanamente, sin grandes deudas, y presentar transparentemente al mercado su modelo de gestión así como sus principales resultados económicos y financieros, permitiendo una mejor imagen crediticia.

En general, no se registran conflictos actuales ni potenciales que pudieran afectar las relaciones comerciales entre COPEINCA y el sector financiero.

Flota de terceros

Un sector que podría considerarse importante en la flota de terceros serían los llamados “vikings”. Ellos representan una problemática particular con ciertas incidencias en el sector pesquero, debido a sus probables influencias en el manejo del recurso así como probablemente en la política y la economía. No obstante, para COPEINCA es un grupo importante ya que permiten complementar nuestra producción, situación positiva para este stakeholder dado que les genera mayores oportunidades de venta y de trabajo.

Algunos inconvenientes encontrados en nuestra relación con este grupo de interés son las opiniones sobre el trato que han recibido durante las negociaciones comerciales de compra y venta de las anchovetas. En su versión estarían relacionadas con el probable manejo de precios y del peso calculado, de las anchovetas contenidas en las bodegas, así como con el tiempo de espera de las embarcaciones pesqueras para el desembarque (ligado al reconocimiento y respeto por los turnos de llegada). Para eliminar estos inconvenientes, en 2008 COPEINCA implementará un plan de acción para manejar este tema.

Desempeño Organizacional



Enfoque de Gestión Económica

2006

Luego de la adquisición de Del Mar, realizada en el año anterior, COPEINCA inició una etapa de crecimiento sostenido. Parte importante de éste representó la compra Jadrán, empresa dueña de la mejor flota pesquera del Perú.

Para cumplir el objetivo trazado, ser una de las 5 principales empresas pesqueras a nivel mundial, COPEINCA orientó su gestión no solo a realizar adquisiciones sino también a obtener un respaldo suficientemente sólido que permitiera mantener este crecimiento. Con este fin, realizó contratos marco con los principales proveedores relacionados al *core business* de la empresa, garantizando así la seguridad y el correcto funcionamiento de sus operaciones.

Esta política produjo externalidades positivas. Debido a que los contratos marco determinaron una mayor demanda de personal, en los proveedores se generó empleo, se incrementó la actividad económica en los lugares donde operan y, finalmente, se realizaron pagos de mayores impuestos que contribuyeron al desarrollo de obras públicas.

Es decir, los proveedores proporcionaron bienes y servicios que necesitaba la compañía. A cambio, COPEINCA generó actividad a lo largo de una amplia cadena de aprovisionamiento.

2007

COPEINCA consolidó una estrategia que, desde 2005, apuntaba principalmente a una mayor participación en el sector pesquero. La importante adquisición de las empresas San Fermín, PFB, Ribar, Fish Protein y Piangesa; ubicó a la compañía como la segunda más grande en el Perú y tercera en el mundo, en términos de capacidad de producción y extracción.

La inversión fue posible debido al listado de la compañía en la Bolsa de Valores de Oslo, el 29 de enero. En esa oportunidad, se emitieron acciones por un valor de USD 100 millones de dólares y en junio, una segunda emisión de acciones por un valor de USD 130 millones de dólares. Asimismo, COPEINCA obtuvo un préstamo

de USD 185 millones de Credit Suisse, BBVA, Glitnir y WestLB.

Todo ello permitió que COPEINCA duplicara su tamaño en solo un año, incrementando su capacidad de extracción (100%) y producción (133%).

Los factores de éxito de la estrategia fueron:

1. Con el objetivo de crear valor, los accionistas aceptaron diluir su accionariado:
 - Aceptación de nuevos inversionistas para compartir los riesgos y beneficios de la compañía.
2. Una estrategia centrada y clara:
 - Empresa enfocada en producir harina y aceite de pescado.
 - Demostración de crecimiento a lo largo de los años.
 - Oportunidad de participación en la consolidación de la industria.
 - Habilidad para una rápida toma de decisiones.
3. Gobierno Corporativo:
 - Elaboración de protocolos familiares.
 - Profesionalización de los cargos gerenciales.
 - Directorio independiente.
 - Creación de diversos comités que aseguran la eficiencia.
 - Diferenciación clara en los roles de los accionistas, directores y gerentes.
4. Una industria atractiva en un país emergente estable:
 - Perú es el primer productor de harina y aceite de pescado.
 - Demanda creciente y oferta limitada de nuestros productos.

Por otro lado, ha sido también importante el esfuerzo conjunto realizado por las demás empresas líderes en el sector, el gobierno y COPEINCA para asegurar la sostenibilidad de la biomasa (anchoveta) y la implementación del sistema de cuotas individuales.



1.1 Inversiones

La preocupación de COPEINCA por el efecto de las emisiones de gases de carbono, que contribuyen en gran medida a la problemática del cambio climático, se convirtió en una de sus prioridades. Por ese motivo, durante 2006 y 2007, la compañía ha realizado una serie de inversiones para cambiar la tecnología de FD (*flame dried*) a SD (*steam dried*), permitiendo reducir nuestras emisiones de CO2 así como contar con plantas modernas y eficientes energéticamente.

En materia ambiental, la compañía ha realizado una inversión de aproximadamente USD 4 millones durante 2006, y USD 3.6 millones, durante 2007, orientadas principalmente a optimizar el sistema de bombeo, manejo de efluentes y emisiones de las distintas plantas.

Con la finalidad de investigar oportunidades sobre el uso de fuentes alternativas de energía¹ así como el manejo de los residuos sólidos en nuestras operaciones, COPEINCA realizó en 2007 una inversión de USD 30 mil destinada al inicio del proyecto Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL). De igual forma, continuaron los programas de Producción Más Limpia (PML) y Gestión de Residuos (GR), los cuales representaron un gasto de USD 50 mil aproximadamente.

En relación al cambio climático, cuyos efectos podrían afectar nuestras operaciones, se ha identificado al fenómeno El Niño como uno de los riesgos potenciales a los que nuestra geografía está expuesta. Una medida tomada por COPEINCA para mitigar este riesgo, fue destinar un fondo de USD 30 millones *cash reserve* en el Bank of New York.

Finalmente, nuestra flota cuenta con un seguro ambiental denominado *protection & indemnity*. Este tiene una cobertura de USD 500 millones y un gasto anual de USD 150 mil.

¹ Por ejemplo: cambio de combustible (de diesel a gas) y cambio de tecnologías (de FD a SD). Estos estarían orientados a reducir la intensidad en la emisión de gases de efecto invernadero.

1.1. I BASE

1 - Base de Cálculo	2006 Valor (Miles de Nuevos Soles)				2007 Valor (Miles de Nuevos Soles)		
Ventas netas	293.542				403,205		
Ingreso operativo	75.007				37,725		
EBITDA	106.289				89,403		
Planilla bruta	27.099				50,644		
2 - Indicadores Sociales Internos	Valor S/. (Miles de Nuevos Soles)	% Sobre Planilla Bruta	% Sobre EBITDA		Valor (Miles de Nuevos Soles)	% Sobre Planilla Bruta	% Sobre EBITDA
Alimentación	820	3.03%	0.77%		1,275	4.70%	1.20%
Otras contribuciones sociales (ESSALUD, SENATI, CBSSP)	2,750	10.15%	2.59%		6,257	23.09%	5.89%
Seguros medicos de accidentes, otros	0	0.00%	0.00%			0.00%	0.00%
Salud y seguridad en el trabajo (medicinas, doctor en planta, etc.)	133	0.49%	0.13%		176	0.65%	0.17%
Educación	0	0.00%	0.00%			0.00%	0.00%
Cultura	0	0.00%	0.00%			0.00%	0.00%
Capacitación y desarrollo profesional	164	0.61%	0.15%		525	1.94%	0.49%
Guarderías o sala cuna	0	0.00%	0.00%			0.00%	0.00%
Participación en las ganancias o resultados	0	0.00%	0.00%			0.00%	0.00%
Otras atenciones al personal	41	0.15%	0.04%		175	0.65%	0.16%
Agasajos al Personal	122	0.45%	0.11%		191	0.70%	0.18%
Obsequios al Personal	205	0.76%	0.19%		324	1.20%	0.30%
Vestuario al Personal	12	0.04%	0.01%		131	0.48%	0.12%
Transporte al Personal	300	1.11%	0.28%		421	1.55%	0.40%
Total indicadores sociales internos	4,547	16.78%	4.28%		9,475	34.96%	8.91%
3 - Indicadores Sociales Externos	Valor (Miles de Nuevos Soles)	% Sobre Planilla Bruta	% Sobre EBITDA		Valor (Miles de Nuevos Soles)	% Sobre Planilla Bruta	% Sobre EBITDA
Educación	0	0.00%	0.00%		0	0.00%	0.00%
Cultura	2	0.01%	0.00%		0	0.00%	0.00%
Salud y saneamiento	1	0.00%	0.00%		0	0.00%	0.00%
Deporte	0	0.00%	0.00%		0	0.00%	0.00%
Combate al hambre y seguridad alimenticia	5	0.02%	0.00%		0	0.00%	0.00%
Donaciones (salud, medio ambiente y seguridad ciudadana)	74	0.27%	0.07%		124	0.46%	0.12%
Otros	0	0.00%	0.00%		0	0.00%	0.00%
Total de las contribuciones a la sociedad	82	0.30%	0.08%		124	0.46%	0.12%
Renta de 3era Categoría	13,504	49.83%	12.70%		15,568	57.45%	14.65%
Renta de No Domiciliados	624	2.30%	0.59%		2,279	8.41%	2.14%
Total indicadores sociales externos	14,292	52.74%	13.45%		18,095	66.77%	17.02%

	2006				2007		
4 - Indicadores Ambientales	Valor (Miles de Nuevos Soles)	% Sobre Planilla Bruta	% Sobre EBITDA		Value S/. (Thousand Nuevos Soles)	% Sobre Planilla Bruta	% Sobre EBITDA
Inversiones relacionadas con la producción de la empresa	5,000	4.7%	1.7%		3,600	3.4%	1.2%
Gastos en programas de capacitación en Medio Ambiente	0	0.00%	0.00%		0	0.0%	0.0%
Gastos en programas y/o proyectos externos	0	0.00%	0.00%		0	0.0%	0.0%
Total de las inversiones en medio ambiente	5,000	4.7%	1.7%		3,600	3.4%	1.2%
En cuanto al establecimiento de “metas anuales” para minimizar residuos, el consumo (por regla general en la producción/operación) y el aumentar la eficiencia en la utilización de recursos naturales, la empresa:	() no tiene metas () Cumple de 51-75% () cumple de 0-50% (x) Cumple de 51-75%				() no tiene metas () Cumple de 51-75% () cumple de 0-50% (x) Cumple de 51-75%		
5 - Indicadores del cuerpo funcional	2006				2007		
N° de empleados y empleadas al final del periodo	1,431				0		
N° de admisiones durante el periodo	397				0		
N° de empleados(as) a contrato	1,367				0		
N° de estudiantes en prácticas	25				0		
N° de empleados(as) mayores de 45 años	370				0		
N° de mujeres que trabajan en la empresa	52				0		
% de cargos ejecutivos ocupados por mujeres	0.7%				0%		
6- Data related to the company citizenship	2006				2007		
Relación entre el mayor y menor pago en la empresa	9.04%				8.28%		
Número total de accidentes de trabajo	64				57		
Los proyectos sociales y ambientales desarrollados por la empresa son definidos por:	() el directorio	(x) directorio y gerentes	() En consenso con todos los(as)		() el directorio	(x) directorio y gerentes	() En consenso con todos los(as) empleados(as)
Los patrones de seguridad y salubridad en el ambiente de trabajo son definidos por:	(x) directorio y gerentes	() En consenso con todos los(as)	() todos(as)		() directorio y gerentes	(x) En consenso con todos los(as)	() todos(as)
Respecto a la libertad sindical, al derecho de negociación colectiva y a la representación interna de los(as) trabajadores(as), la empresa:	() no se involucra	(x) sigue las normas de la OIT	() incentiva y sigue las normas de la OIT		() no se involucra	(x) sigue las normas de la OIT	() incentiva y sigue las normas de la OIT
Los programas de Salud y Seguridad privada contemplan:	() al directorio	() directorio y gerentes	(x) todos los(as)		() al directorio	() directorio y gerentes	(x) todos los(as) empleados(as)
La participación en las ganancias o en los resultados contempla:	() al directorio	() directorio y gerentes	(x) todos los(as)		() al directorio	() directorio y gerentes	(x) todos los(as) empleados(as)
En la selección de proveedores, los patrones éticos, de responsabilidad social y ambiental adoptados por la empresa:	() no se consideran	() se sugieren	(x) se exigen		() no se consideran	() se sugieren	(x) se exigen
Respecto a la participación de los empleados(as) en programas de trabajo voluntario y acción social, la empresa:	() no se involucra	(x) apoya	() organiza e incentiva		() no se involucra	(x) apoya	() organiza e incentiva
Número total de reclamaciones y críticas de los consumidores(as):	en la empresa ____0____	en el INDECOPI(**)	en la justicia		en la empresa ____0____	en el INDECOPI(**)	en la justicia ____0____
% de reclamaciones y críticas atendidas o solucionadas:	en la empresa ____0____%	en el INDECOPI(*)	en la justicia		en la empresa ____0____%	en el INDECOPI(*)	en la justicia
7 - Otra información							

salario inicial estándar salario mínimo (en nuevos soles).

NIVEL OCUPACIONAL	2 0 0 6		2 0 0 7	
	PROM. HORA ENERO	PROM. HORA DICIEMBRE	PROM. HORA ENERO	PROM. HORA DICIEMBRE
EMPLEADOS	9.06	8.67	8.45	10.19
GERENTE	95.85	95.24	95.24	123.13
JEFATURA	16.59	19.03	18.80	24.59
OBREROS	3.34	3.56	3.36	3.70
SUPERINTENDENTE	26.69	22.32	26.85	29.77
SUPERVISOR	8.52	9.74	9.03	13.12
SUB GERENTE	30.71	52.61	52.61	66.37
PRACTICANTE	2.51	2.75	2.76	2.79
TOTAL GENERAL S/.	24.16	26.74	27.14	33.98

- Salario mínimo 2006: Enero – Diciembre 2006 S/. 500.00
- Salario mínimo 2007: Enero- Noviembre 2007 S/. 500.00
Diciembre 2007 S/. 530.00

Enfoque de Gestión Ambiental

La protección del ambiente representa para COPEINCA una de sus mayores preocupaciones. Durante 2006 y 2007, la compañía ha enfocado su gestión en mitigar los impactos ambientales de nuestras operaciones, principalmente a través de la eficiencia en el sistema de bombeo, el manejo de efluentes, el cambio de tecnología para eliminar emisiones contaminantes a la atmósfera y los programas de eficiencia energética denominados PML (Producción Más Limpia).

Desde el año 2006, COPEINCA viene trabajando en la implementación del Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma internacional ISO 14001. Nuestra estructura organizacional permite el mantenimiento y la mejora de este sistema: en Lima existen la Gerencia

de HSE&Q y la Jefatura de Sistemas de Gestión, además, en cada planta se ha formado un Comité de Sistema Integrado de Gestión (SIG) con la participación de representantes de todas las áreas. Parte de las funciones de estos comités consiste en implementar, desarrollar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión Ambiental.

A fines de 2007, con el objetivo de mejorar significativamente nuestras operaciones, se crearon los programas MDL (Mecanismo de Desarrollo Limpio) orientados a efectuar canjes de bonos de carbono en un futuro cercano. COPEINCA contrató a Price WaterhouseCooper para asesorar la gestión con ese fin específico.

Los principales hechos durante 2006 y 2007 fueron:

- Diagnóstico Inicial PML.
- Implementación y mejora de los PML.
- Definir las acciones y recursos necesarios para implementar el Sistema de Gestión Ambiental.
- Definir e implementar la política SIG (Sistema Integrado de Gestión).
- Formación de los comités SIG.
- Capacitación de los miembros de los comités SIG.
- Capacitación y sensibilización general de los colaboradores.
- Inversiones en cambio de tecnología.
- Identificación y valoración de nuestros aspectos ambientales.
- Implementación de nuestro Sistema de Gestión de Residuos así como el programa de las 3R.
- Monitoreo de nuestros Principales Aspectos Ambientales Significativos (PAMAs y emisiones).



2.1 Materiales utilizados

En el proceso de producción de harina y aceite de pescado se utilizan insumos directos (materia prima, antioxidante, sacos, etc.) e insumos indirectos (agua, petróleo D-2, petróleo R-500, etc.) detallados a continuación:

INSUMOS DIRECTOS	UNIDAD MEDIDA	HUARMEY		CASMA	
		2006	2007	2006	2007
Pescados Anchoveta	MT	52,568.78	44,427.48	48,806.64	26,538.04
Antioxidante	Kg	8,773.12	6,359.50	5,799.11	3,375.87
Sacos Polipropileno Negro	Units	224,274	197,134	--	--
Hilo Deltex	Kg	171,109	149,465	150.32	150.32
Enzimas Protex 6L	Kg	--	--	336	112
Sacos Polipropileno Blanco	Units	--	--	216,719.00	118,317.00
INSUMOS INDIRECTOS					
Petróleo D-2	GL	69,403	62,911	120,895.50	79,267.00
Petróleo R-500	GL	615,902	530,948	486,918.00	267,786.00
Sacos Polipropileno Negro	UND.	--	--	7,308.00	1,354.00
Gas Natural	MBTU	--	--	--	--

Otros insumos

También se utilizan otros insumos de consumo relativamente bajo, destinados principalmente a la limpieza química de equipos y al ablandamiento del agua de calderos.

Insumo Químico	RATIO		Uso
Sulfitos de Sodio (secuestrante de oxígeno)	0.022	Kg/MT harina	Calderas
Polímeros de Fosfato y polifosfatos (atrapador de dureza del agua blanda)	0.015	Kg/MT harina	Calderas
Antiespumantes (para pH>10.5, rompe la burbuja)	0.01	Kg/MT harina	Calderas
Aminas neutralizantes (para pH>10.5, rompe la burbuja)	0.008	Kg/MT harinal	Calderas

2.2 Energía

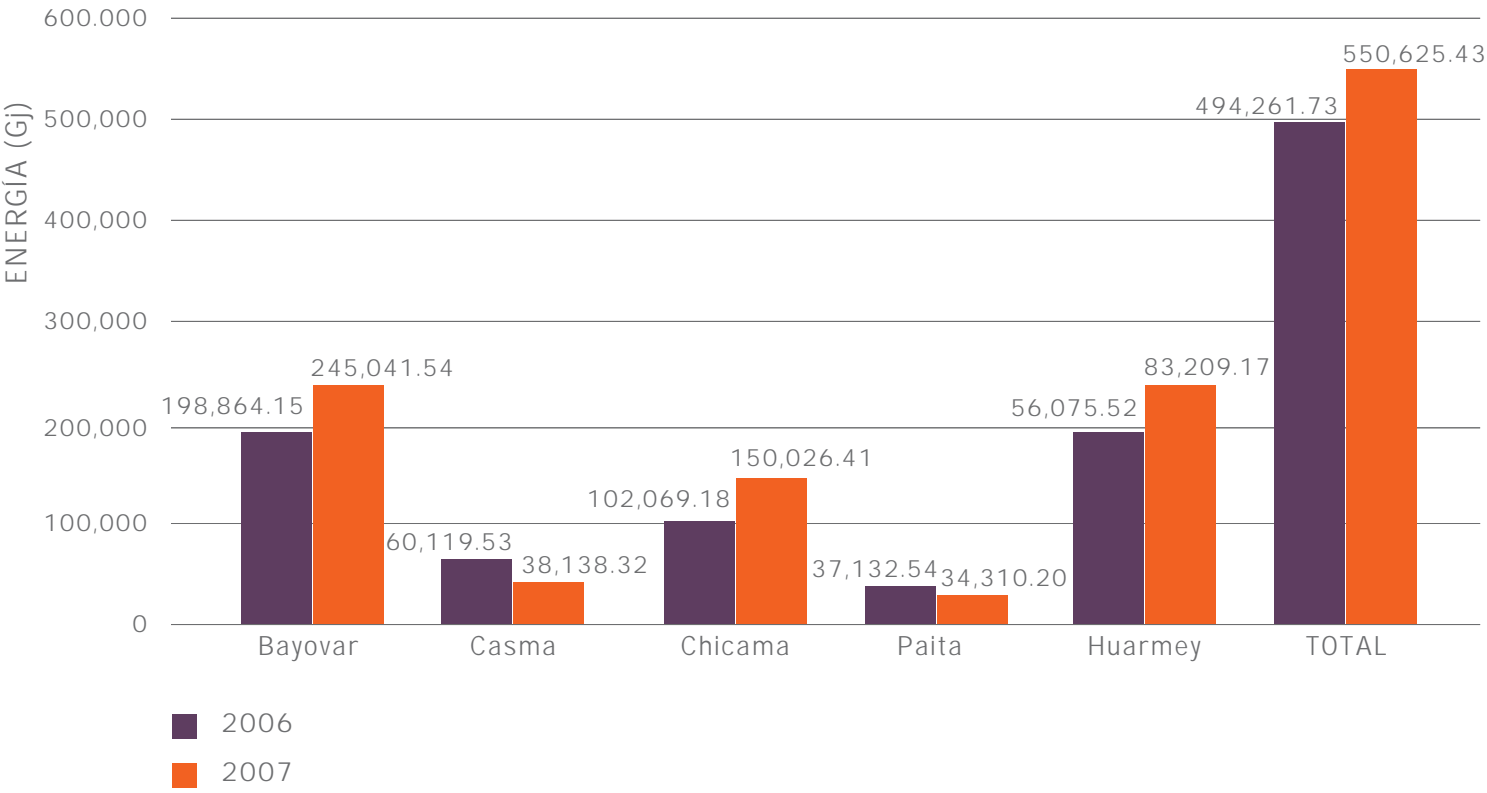
2.2.1. Consumo directo²

En COPEINCA, el consumo directo de energía es de dos clases: calórica, producida en las calderas, y eléctrica, generada por las empresas de servicio eléctrico y los

grupos electrógenos. La variación entre 2006 y 2007 está determinada por la cantidad de producción de harina³ en cada planta cuyo comportamiento es variable.

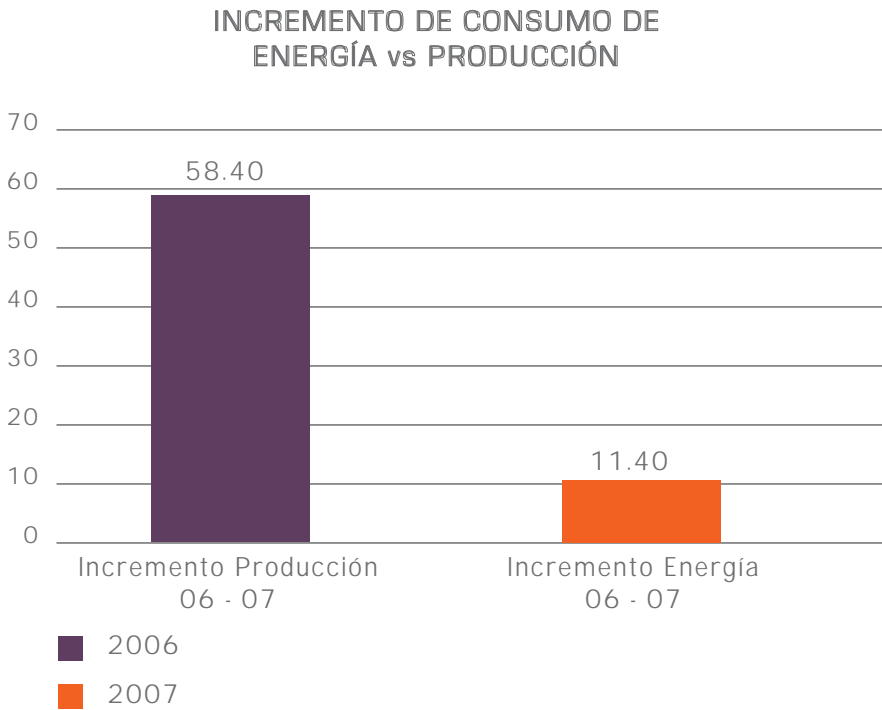
BAYÓVAR		CHICAMA		PAITA	
2006	2007	2006	2007	2006	2007
118358.195	150,350.66	92,049.82	95,708.30	21,733.85	17,590.11
20,000	27,400	13,137.89	3,760.50	3,760.50	3,395.30
399,973	412,255	198,480	91,291	91,291	78,249
553.25	654.5	292.33	82,612	82,612	56,788
280	588	485.6	56	56	28
225,610	284,371	203,169	--	--	--
251,567	272,023	110,147	119,414	--	--
1,254,205	1,631,135	849,819	913,942	--	--
--	--	--	--	--	--
--	--	--	--	34,674.33	31,427.39

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA POR PLANTA EN EL AÑO 2006 - 2007 (Gj)



³ Ver Anexo1: Consumo de energía directa.

³ Ver Anexo2: Producción de harina.



Los cuadros anteriores manifiestan que si bien nuestra producción en 2007 aumentó en más del 50% respecto al año anterior, nuestro consumo de energía no tuvo el mismo crecimiento proporcional. Estos datos demuestran que nuestro consumo de energía en 2007 ha sido más eficiente que el de 2006, hecho que fue posible gracias a las iniciativas de producción más limpia desarrolladas en el último año.

2.2.2. Consumo indirecto

El consumo indirecto en la compañía responde al uso de energía fuera de nuestro proceso de producción, por ejemplo, iluminación exterior de oficinas, *bungalows*, etc.

Consumo Indirecto de Energía (a) (Kj)

PLANTA	2006	2007
Bayóvar	2,775,002,000.00	2,432,718,000.00
Casma	286,477,200.00	298,877,400.00
Chicama	572,558,400.00	572,558,400.00
Paita	1,561,770,000.00	1,396,306,800.00
Huarmey	1,486,206.72	1,291,812,480.00
Total	5,197,293,806.72	6,186,667,320.00

Planta Bayóvar disminuyó un 12.3% de energía indirecta en 2007 respecto al año anterior, ocasionada por la decisión de cambiar un grupo de generación de energía de 450 kw/hr por dos grupos perquiis de 65 kw/hr (para el día y la noche). Si en el día debían realizarse trabajos, se utilizaba un caterpillar de 205 kw/hr.

Planta Paita registró en el último año una reducción del 10.6% en consumo indirecto de energía comparado al 2006. Esto se debió a que sólo tuvo operaciones algunos meses del año 2007 y luego fue trasladada a Puerto Ilo.

Planta Huarmey bajó un 13.1% su consumo de energía indirecta en 2007. Sucedió como resultado de diversas iniciativas tales como el reordenamiento de los circuitos eléctricos de planta, la disminución de las pérdidas de energía por efecto *joule* y otros. También se debe considerar que, en 2007, la producción de harina en planta Huarmey descendió un 12.15% respecto al 2006 y a pesar de ello no aumentó su consumo de energía indirecta.





2.3 Agua

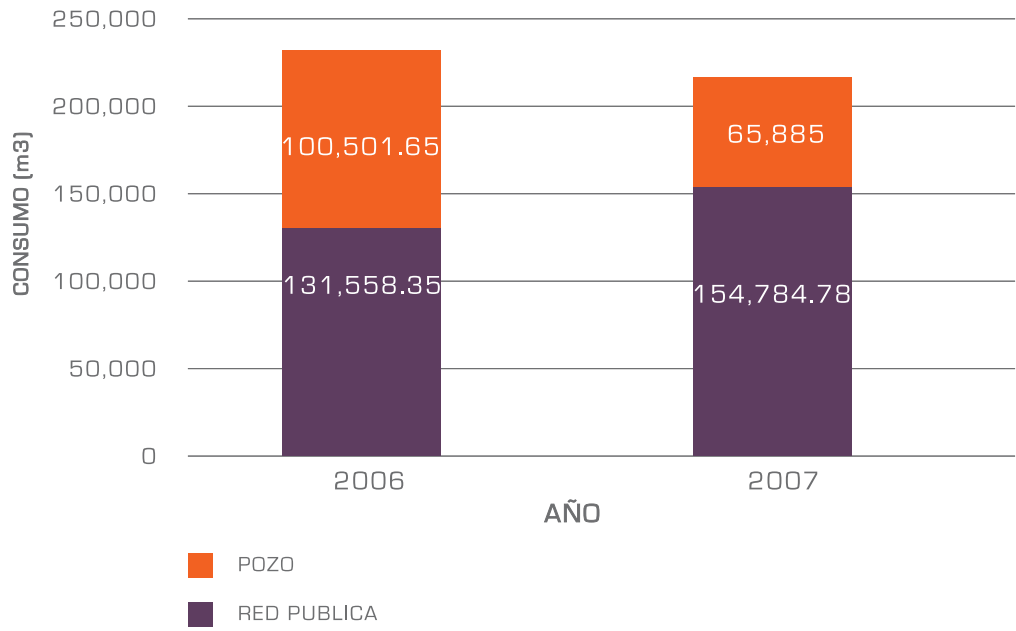
2.3.1. Consumo total

El consumo total de agua está determinado por las fuentes que proporcionan este recurso como se detalla a continuación:

PLANTAS / FUENTES	2 0 0 6		2 0 0 7	
	RED PÚBLICA	POZO	RED PÚBLICA	POZO
Bayóvar	61,300.50	x	66,071.50	x
Paita	35,894.53	x	7,490.28	x
Huarmey	4,622.00	12,850.65	46,520.00	x
Chicama	29,741.32	x	34,703.00	19,365.00
Casma ⁴		87,651	x	46,520.00
TOTAL m ³	131,558.35	100,501.65	154,784.78	65,885.00

	RED PÚBLICA	POZO	TOTAL m ³
2006	131,558.35	100,501.65	232,060
2007	154,784.78	65,885	220,669.78

CONSUMO DE AGUA EN PLANTAS POR TIPO DE FUENTES (m³)



El cuadro anterior muestra una reducción del 5% en 2007 en el consumo de agua total en comparación al 2006.

⁴ No se han encontrado datos del consumo de agua en sede Casma durante el 2006. La cantidad de agua consumida se ha estimado sobre la base de la producción de harina y agua consumida con la misma eficiencia del 2007.

2.3.2. Agua reutilizada, tratada y no tratada

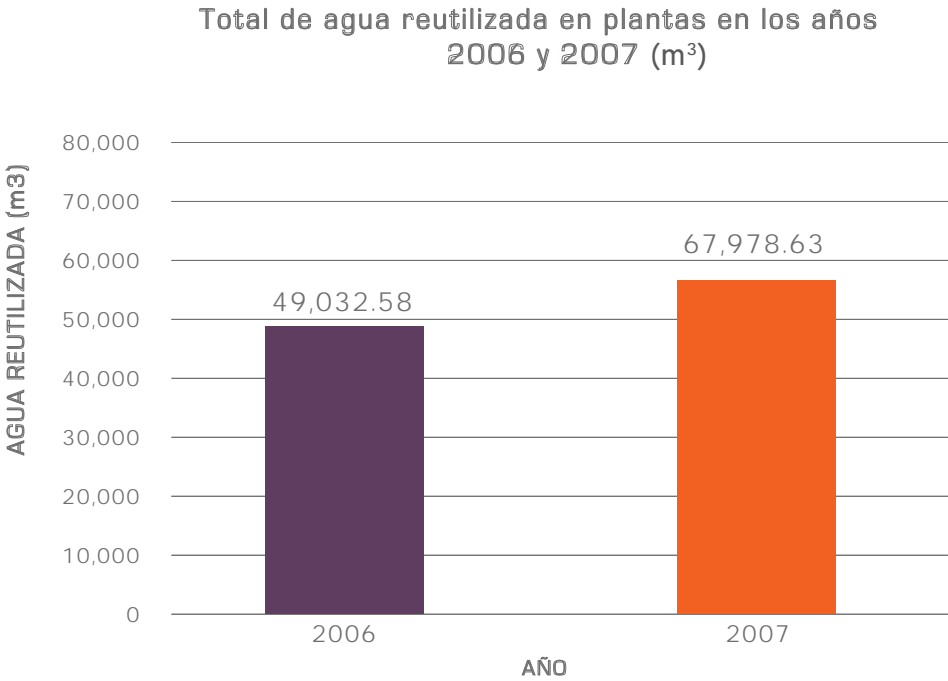
En todas las plantas de COPEINCA, el agua reciclada aumentó respecto al agua consumida, quiere decir que el agua reciclada tiende a cubrir la demanda anual de agua de todas las plantas y por lo tanto el incremento de estos factores (agua reciclada/agua utilizada) es

favorable. Esto sucedió como resultado de las diversas iniciativas tomadas en los PML referentes al ahorro de agua, como por ejemplo la identificación de fugas de vapor, ahorrando no solamente el recurso hídrico sino también energía.

PLANTA	Condensado limpio reutilizado en calderas		Condensado sucio reutilizado		Agua recuperada de limpieza centrífugas	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Bayóvar	16616	19434			907	1464
Huarmey	4058.35	21502.9	6751.35	3682.5		
Chicama	15524.977	17572.725	5174.9	4322.5		
TOTAL m³	36199.327	58509.625	11926.25	8005	907	1464

TOTAL DE AGUA REUTILIZADA POR AÑO (m³)

2006	2007
49032.577	67978.625



2.4 Biodiversidad

Si bien ningún humedal de nuestras zonas de operaciones figura en la lista de Ramsar, la obtención de harina y aceite de pescado ocasionan impactos que son manejados a través de nuestros sistemas de mitigación.

2.4.1. Recurso natural

El impacto ocasionado por el consumo de materia prima (anchoveta) es manejado por el gobierno peruano a través de las vedas. De esta manera la sostenibilidad del recurso está garantizada.

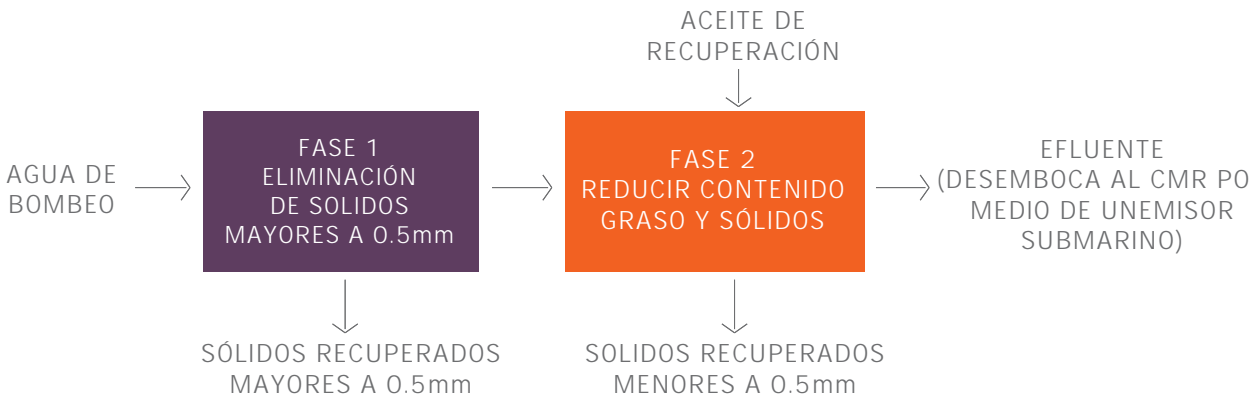
2.4.2. Medio marino

Los efluentes tratados vertidos al mar, que aún contienen remanentes de sólidos y grasa, producen un im-

pacto en el cuerpo marino receptor (CMR). La evacuación del agua de planta se realiza a través de un emisor submarino, éste desemboca en un punto del CMR determinado por el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) para que las corrientes diluyan los fluidos.

En COPEINCA, los vertidos son previamente tratados en dos fases: la primera, eliminación de sólidos mayores a 0.5 mm y la segunda, tratamiento en la celda de flotación para reducir el aceite y sólidos menores a 0.5 mm. A la fecha no se cuenta con información sobre cuerpos de aguas afectadas de las zonas donde se desarrollan las actividades de las plantas.

GRÁFICO DE TRATAMIENTO DE EFLUENTES



2.4.3. Aire

La emanación de gases producidos por la combustión de los equipos para el procesamiento (planta de fuerza, calderos y secadores) genera impacto en el aire. Para mitigar esta contaminación, la emisión de gases es monitoreada y, de ser necesario, se regulan los calderos para mejorar la combustión.

COPEINCA viene realizando un seguimiento permanente a este impacto y como se puede apreciar en el acápite 2.5.1, referente a emisiones CO2, hemos mejorado la eficiencia de nuestros procesos.

2.4.4. Ruido

El ruido ocasionado por los equipos produce un impacto en la salud humana. Para evitar cualquier afección en

nuestros colaboradores, COPEINCA provee equipos de protección personal a todos los que están más expuestos al ruido. Asimismo, regularmente realiza análisis preventivos para evitar algún problema de hipoacusia.

2.4.5. Suelo

En COPEINCA se generan residuos sólidos que podrían contaminar el medio ambiente suelo. Para mitigar este tipo de contaminación se viene cumpliendo con la Ley de Residuos Sólidos, la cual brinda pautas para la segregación y eliminación de éstos, reduciendo así su impacto negativo en el suelo.

Asimismo, se han trabajado proyectos como PML para disminuir los residuos sólidos en planta.

2.5 Emisiones, vertidos y residuos

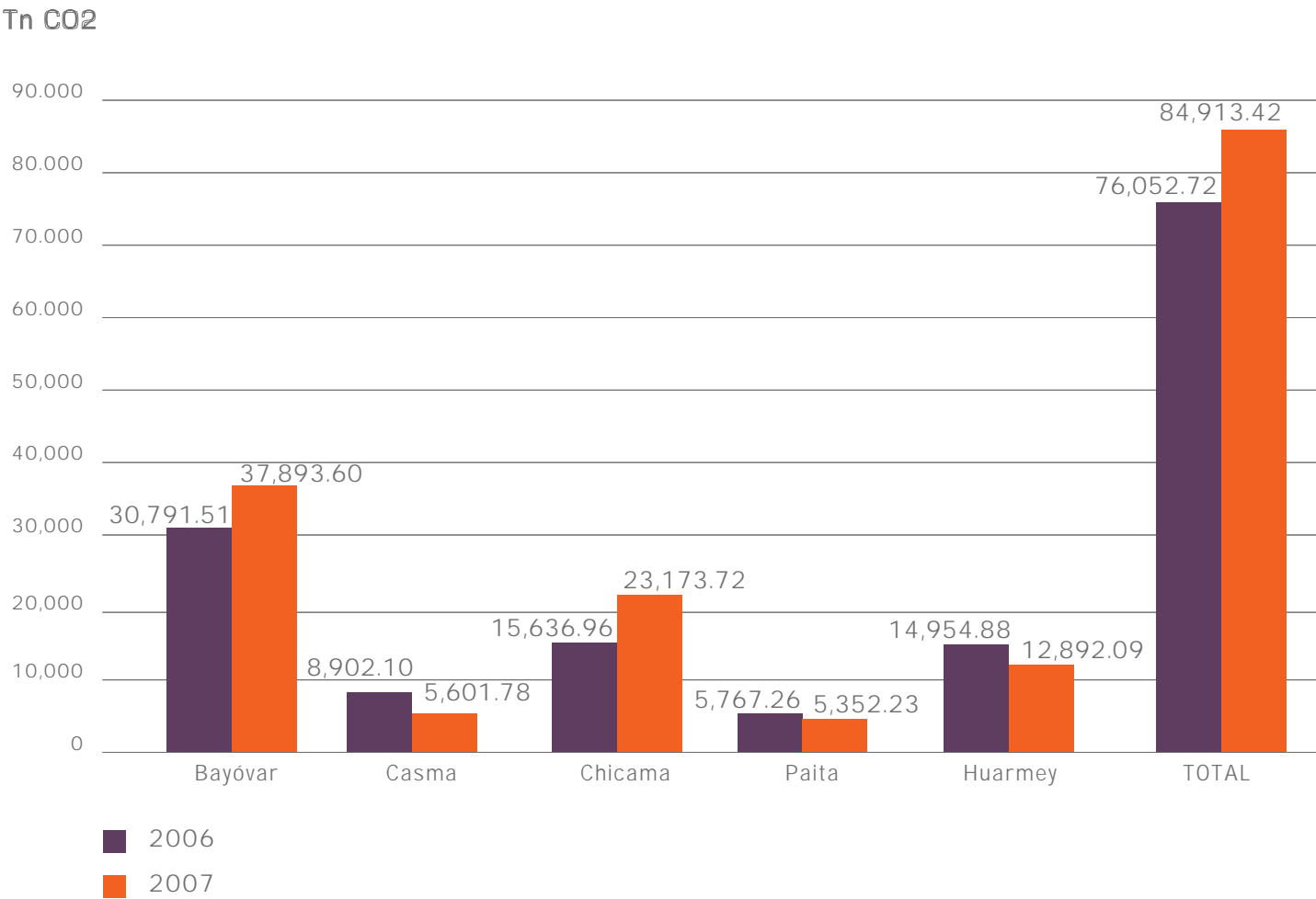
2.5.1. Emisiones CO2

En la emisión de vapor, las calderas generan gases de combustión que salen por la chimenea para entrar en contacto con el medio ambiente. De todos los gases, solo el CO2 causa el efecto invernadero. Sin embargo, todas las plantas registran emisiones dentro de los

rangos permisibles, los mismos que son monitoreados periódicamente a través de una empresa externa.

Para las mediciones del CO2 emitido por nuestra actividad hemos utilizado la energía térmica usada en la producción de harina⁵.

PRODUCCIÓN EN AÑOS 2006 Y 2007 (Tn CO2)



⁵La energía térmica es aquella generada por las calderas. Éstas producen vapor y es transportado hacia todos los equipos que requieren trabajar con temperaturas altas tales como las cocinas, los secadores rotatubos.



PLANTA	2 0 0 6			2 0 0 7		
	AGUA DE BOMBEO (m³)	AGUA DE CONDENSADO (m³)	AGUA DE LIMPIEZA DE EQUIPOS (m³)	AGUA DE BOMBEO (m³)	AGUA DE CONDENSADO (m³)	AGUA DE LIMPIEZA DE EQUIPOS (m³)
Bayóvar	153 866	68,600.00	956.00	195,456.00	83,281.00	1,260.00
Casma	41,154.06	22,416.00	526.00	25,324.32	14,010.00	410.00
Chicama	138,074.17	5,174.90	7,546.00	143,562.45	4,322.50	10,260.54
Paíta	43,546.00	8,445.15	188.00	24,850.89	8,045.65	170.00
Huarmey	130,357.20	6,751.35	311.04	110,593.53	3,682.50	248.80
Total	353,131.43	111,387.40	9,527.04	499,787.19	113,341.65	12,349.34

2.5.2. Vertidos

Todas estas aguas reciben un tratamiento en el cual se les extrae la grasa y los sólidos suspendidos, a este proceso lo denominamos “PAMA” y consta de los siguientes pasos:

1. Un Tratamiento primario (recuperación de sólidos > 1mm) donde el agua de bombeo proveniente de la descarga de pescado es drenado por los desagüadores rotativos Trommely se colecta, con lo que cae por los transportadores de malla, pasando este flujo por los desagüadores rotativos Regainer con malla, para recuperar las escamas y sólidos mayores de 1mm de diámetro, e incorporarlas a las pozas de pescado.
2. Un Tratamiento secundario (recuperación de grasas) donde después de separado las escamas y

sólidos, el caudal sigue su curso e ingresa al tanque Krofta para recuperar grasas con la aplicación de micro burbujas de aire. Este equipo trabaja bajo el principio de velocidad cero y hace flotar la nata de aceite por diferencia de densidades.

3. Tratamiento de materia grasa (nata cocida): La nata recolectada es calentada por medio de vapor directo y Indirecto en un tanque coagulador hasta que alcanza la temperatura de 90° C.
4. Separación grasa y sólidos: La Nata caliente pasa por un equipo llamado Tricanter, en donde se obtiene: aceite, sólidos, y agua de cola.
5. Emisor Submarino: El agua de cola tratada es enviada al emisor submarino mediante una bomba centrífuga. .

Todos los vertidos de nuestras plantas son fiscalizados a través de una empresa externa y reportados al ministerio de la producción (PRODUCE). No obstante, entre los años 2006 y 2007 se presentaron tres casos de sanciones por vertimientos (planta Chicama el 14

2.5.3. Residuos

En líneas generales, el proceso no deja residuos pero genera algunas cantidades que a continuación se detallan:

- Durante el proceso se separan residuos sólidos que son colocados en sacos de segundo uso⁶ y vendidos a terceros. En cada venta se adjunta una declaración jurada en la cual COPEINCA manifiesta que los residuos no califican como productos de exportación y que la empresa no se responsabiliza por el uso que terceros puedan dar a los residuos, una vez que éstos han sido retirados de la planta.
- El almacenamiento de aceite en grandes tanques origina una sedimentación. Es decir, una formación de borra o gran concentración de sólidos en la parte inferior del mismo. Esta borra es un residuo

de junio de 2006, planta Bayóvar el 09 de diciembre de 2006 y planta Paita el 20 de febrero de 2007). Sin embargo, no existe ningún pronunciamiento ni resolución sancionadora por lo que, a la fecha, COPEINCA es considerada inocente de dichos cargos imputados.

- del aceite producido y se vende a un precio menor porque su calidad no califica para la exportación.
- La materia prima se procesa en su totalidad. En otras palabras, no genera residuos durante el proceso productivo.
- Otros residuos son retirados de la planta por medio del servicio municipal de recojo de basura.

Toda la materia prima utilizada es fresca, entera y no genera residuos o partes de residuo de ningún tipo.

La declaración de COPEINCA respecto a los residuos sólidos, no solo expresa que éstos no califican como producto de exportación, sino que además son un producto de desecho que no debe ser vendido como harina.

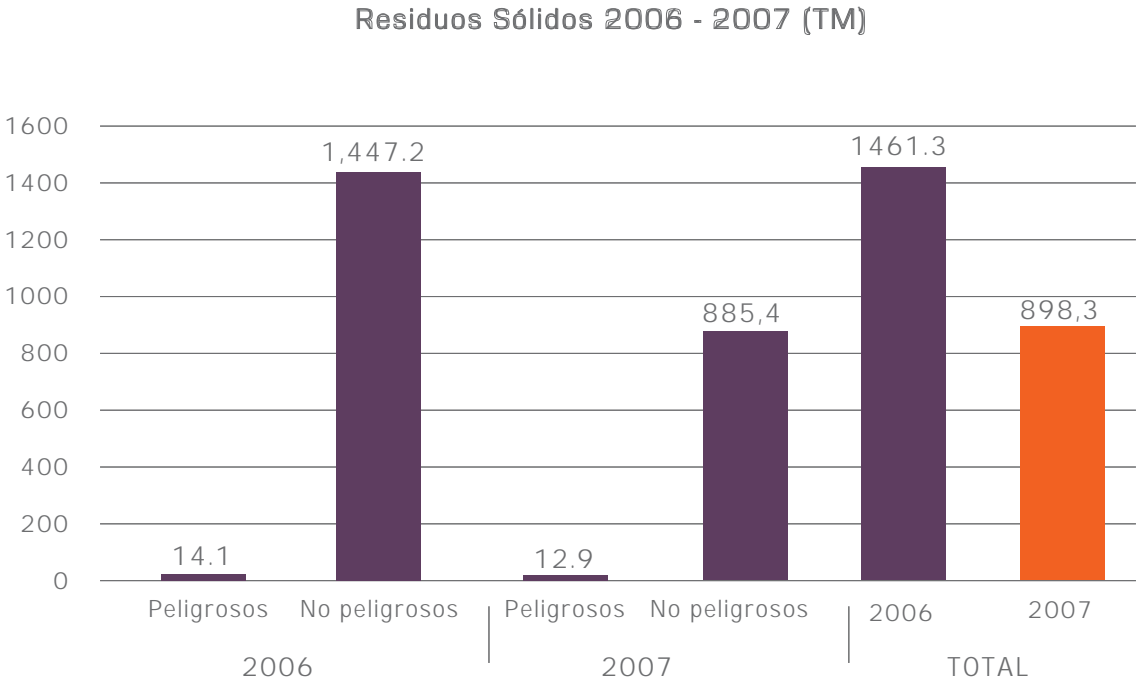
TM de Residuos Sólidos (RS) generados anualmente por todas las plantas - Resumen

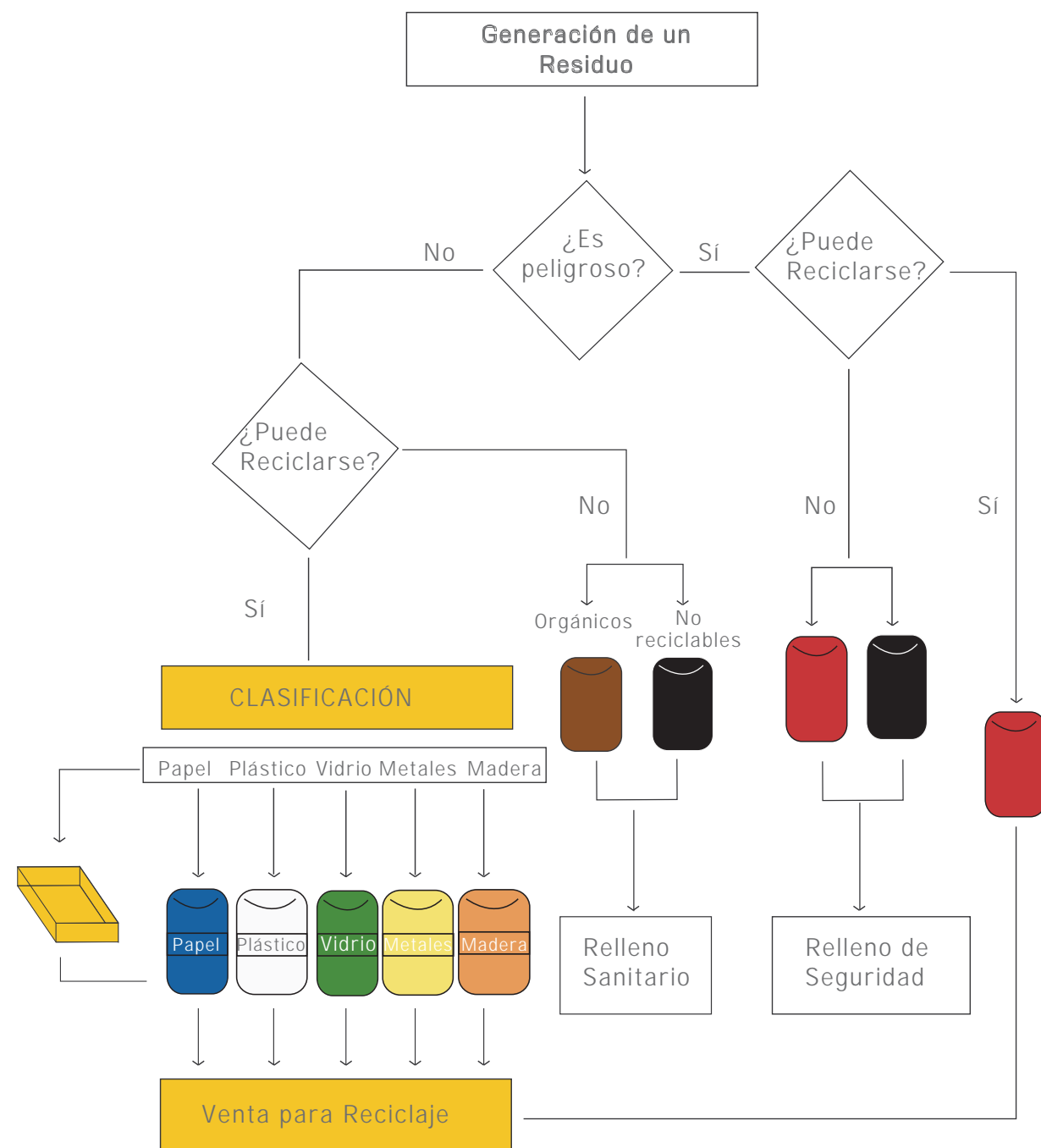
RESIDUOS SÓLIDOS	TOTAL 2006 (TM)	TOTAL 2007 (TM)	TIPO DE RESIDUO
Aceite lubricantede 2do uso	5.9096	2.1989	peligroso
Baterías de segundo uso	5.1160	5.7720	peligroso
Cartuchos tinta impresoras	0.0699	0.0565	peligroso
Envases de insecticidas	0.0168	0.0118	peligroso
Envases metálicos de pintura	0.8527	1.2618	peligroso
Envases de productos químicos	0.1720	0.3407	peligroso
Trapos impregnados de aceite	0.4310	0.7670	peligroso
Envases de solventes	0.0000	0.0072	peligroso
Envases de roclean y protex	0.0000	0.1029	peligroso
Sacos blancos de soda	0.3068	0.4775	peligroso
Tubo fluorescente y focos	0.0433	0.0474	peligroso
Vidrio	0.1140	0.1512	peligroso
Filtros	0.1400	0.2000	peligroso
Pilas	0.1021	0.7000	peligroso
Envases de aerosol	0.0027	0.0037	peligroso
Envases con resto de grasa	0.8720	0.0500	peligroso
Producto químico vencido	0.0000	0.2520	peligroso
Materiales de caucho	0.0000	0.5000	peligroso
Borra aceite de pescado	362.1660	277.1700	no peligroso
Cabo nylon de segundo uso	110.0000	0.2000	no peligroso
Cartón y papel de segundo uso	2.2027	3.5834	no peligroso
Cilindros vacíos	7.1820	4.5045	no peligroso
Fierro de segundo uso	294.0080	193.8030	no peligroso
Llantas de caucho de segundo uso	0.2650	0.6806	no peligroso
Madera de segundo uso	3.7520	16.7970	no peligroso
Residuos harina con impurezas	230.9030	117.3220	no peligroso
Residuos orgán. carbonizados	35.6400	176.9300	no peligroso
Sacos blancos de sal	0.0499	0.1779	no peligroso
Sacos negros de segundo uso	8.7652	3.8799	no peligroso
Sacos blancos de segundo uso	11.9000	9.6099	no peligroso
Sólido orgánico húmedo	13.8050	19.3570	no peligroso
Residuos municipales	92.4620	58.7468	no peligroso
Mantas de polipropileno	18.3213	1.0150	no peligroso
Envases metálicos	0.0079	0.0028	no peligroso
Envases plásticos	0.1200	1.1043	no peligroso
Empaquetaduras y fajas	0.0114	0.0033	no peligroso
Restos con eternit	0.5500	0.5500	no peligroso
Paño de red	242.8300	0.0000	no peligroso
Flotadores	6.0626	0.0000	no peligroso
Mangueronea de segundo uso	5.7500	0.0000	no peligroso
Sales carbonatadas	0.4000	0.0000	no peligroso

⁶ Sacos que se descartan de algunos embarques a granel.



Residuos Sólidos (RS)	2006	2007
Peligrosos	14.1489	12.9006
No peligrosos	1447.1540	885.4374
Total TM	1461.3029	898.3380





En promedio, durante el año 2007 la generación de RS peligrosos y no peligrosos se redujo en 38.5% respecto de 2006. Esto se debe a las diversas mejoras que se aplicaron al tratamiento de RS, tales como: capacitación, manejo de RS por empresas prestadoras de servicios, reemplazo del uso de materiales peligrosos por no peligrosos y compra de productos

químicos a granel (como el caso del alcohol, que en algunas plantas no se compra en envases de 1 galón sino de 5 a 10 galones).

Los RS son entregados a las empresas prestadoras de servicios, las cuales emplean el tratamiento más conveniente según la peligrosidad de los residuos.

2.6 Iniciativas para reducir impactos ambientales

Una de las principales iniciativas para mitigar los impactos ambientales es el manejo de residuos sólidos, el cual se desarrolla en cumplimiento de la ley 27314.

Además, todas las plantas iniciaron el Programa de Producción Más Limpia con el objetivo de reducir el consumo de recursos naturales y el número de accidentes. Una de las principales actividades de este programa consiste en identificar mayores consumos de energía, mediante el monitoreo de indicadores de consumo de petróleo, diesel y agua según la producción de harina de pescado anual: Bunker (gl/tn harina), Diesel (gl/tn harina) y agua (m³/tn harina). Cada planta maneja sus propios ratios de acuerdo a su contexto. Cuando éstos se encuentran muy elevados se evalúa el proceso en sí mismo, realizando balances de materia y energía, verificando el correcto funcionamiento de los equipos y sus parámetros

de operación e identificando fugas de vapor, agua, pérdida de sólidos, entre otros.

2.6.1. Programa de Producción Más Limpia (PML)

En el año 2006 se implementó el PML en todas las plantas de la organización con el fin de reducir los impactos y riesgos al ser humano y medio ambiente. El programa estuvo compuesto por actividades tales como la prevención de la contaminación, la minimización de desechos, la reducción de fugas o emisiones y la conservación de recursos (energía, agua).

El PML es la aplicación continua de una estrategia medioambiental preventiva, integrada a los procesos y productos con el fin de reducir los riesgos al ser humano y al medio ambiente y, por ende, generar ahorros económicos para las organizaciones.





A continuación presentamos un resumen de la implementación del PML en cada planta.

Con estas acciones, en el año 2007 se observó una disminución de energía directa eléctrica y calórica del 36.6% respecto de 2006.

- Casma**
- Para disminuir el consumo de energía se realizaron las siguientes acciones:
- Independización de la iluminación en función de la zona de proceso.
 - Inventario de la línea de conducción de energía eléctrica así como los sistemas de protección de las cargas en planta.
 - Implementación de una subestación eléctrica de 2000 kw con la empresa Hidrandina.
 - Identificación y reparación de fugas de vapor en el sistema.

Bayóvar

El consumo de agua ha disminuido debido a las mejoras realizadas en los sistemas de válvulas de control y las capacitaciones al personal de planta sobre el buen uso de este recurso. En 2007 el ratio se redujo en 0.02 m³/tm de harina tanto para SD como para FD (ver cuadro). En términos generales, el consumo de agua en el proceso de producción se redujo en 2.83%.

NOMBRE DE LA PLANTA: Bayóvar

Parámetros			2006	Resultado	2007	Resultado
SD	BUNKER gl/tnh	38	37.92	-0.08	40.13	2.13
	DIESEL gl/tnh	6.5	7.00	0.5	7.29	0.79
	AGUA m3/tnh	0.85	0.85	0	0.83	-0.02
FD	BUNKER gl/tnh	52	50.31	-1.69	54.22	2.22
	DIESEL gl/tnh	7	5.65	-1.35	5.95	-1.05
	AGUA m3/tnh	0.8	0.8	0	0.78	-0.02

Asimismo, esta planta busca mitigar los impactos negativos en el medio ambiente a través del tratamiento de residuos y el mantenimiento de la descarga de materia prima con bombas Transvac (tecnología de transporte al vacío), también conocidas como bombas de descarga ecológicas. Así, la relación agua/pescado es de 1:1, reduciendo ostensiblemente el agua de mar empleada.

Sistema Transvac

Conjunto de equipos (bombas, compresor y motores) utilizados como sistema de traslado de pescado, desde la bodega de la embarcación hasta la poza de pescado (planta). La característica principal de este sistema es el uso de menor cantidad de agua para su traslado, es decir la proporción agua/pescado. Otro aspecto importante es el menor maltrato de la piel del pescado (rotura), por lo que también son conocidos como ecológicos. En resumen, este sistema proporciona mayor velocidad a la descarga, mejor calidad de pescado y contribuye al cuidado del medio ambiente al emitir menor cantidad de agua en comparación a los equipos tradicionales.

Huarmey

Para maximizar el uso de la energía se realizaron las siguientes acciones:

- Se cambiaron las 3 cocinas por 2 cocinas nuevas y modernas, mejorando así el correcto aprovechamiento del vapor. Se redistribuyó el vapor generado en las calderas y se aislaron las tuberías que llevan vapor a las cocinas, disminuyendo la pérdida de vapor.
- Se ha implementado un tanque desaireador que permite el buen uso de los retornos de condensado y el mantenimiento de la temperatura del agua de alimentación. Así se disminuye el consumo de combustible para evaporar agua en las calderas.

Todo esto ha permitido obtener una mayor eficiencia en el consumo de agua.



Tanque desaireador

Equipo utilizado para la recolección de los condensados de los equipos de vapor. El agua caliente de la caldera (que transmite calor a los equipos) es retornado a este tanque para ser reutilizado.

Así se genera ahorro en la quema de petróleo residual y el consumo de agua, ya que el agua caliente recuperada (90 – 95°C) retorna al caldero. También contribuye al cuidado del medio ambiente porque ahorra emisiones

Además, esta planta realiza el tratamiento de efluentes con un regainer de malla 0.5 mm. Para la generación de vapor se ha implementado un desaireador que permite mantener el agua de

alimentación a una temperatura adecuada y sin consumir combustible. Finalmente, el cambio de cocinas y el sistema de retorno de condensado aumentan la recirculación del agua.





Regainer
Filtro de aproximadamente 6 metros de largo y 1.5 m de diámetro que sirve para colar todos los sólidos que existen en el agua de bombeo; es decir, el agua que acompaña al pescado durante el traslado de la bodega a la poza de pescado “en planta”. El regainer deja esta agua lo más limpia posible para que sea enviada al CMR. Las dimensiones del filtro se definen en función a la calidad de bombeo (las mallas de 0.5 mm tienen mayor captura de sólidos que las de 0.75 y 1 mm).

La ventaja de este equipo es que ayuda a recuperar los sólidos del agua de bombeo llevados al proceso. Contribuye al medio ambiente porque la poca agua enviada por el Transvac es filtrada para ser enviada al CMR.

Chicama

De acuerdo al PML, esta planta ha propuesto el cambio de tarifa eléctrica de BT4 a MTA (media tensión) con una potencia contratada de 150 kw fuera de punta, modalidad de facturación que permitirá ahorrar el 59.54% del consumo de energía. Dicha gestión será retomada en 2008, esperando tener buenos resultados. Por otra parte, se fomentará el ahorro de

energía a todos los colaboradores de la sede, así como el buen uso de los aparatos eléctricos tanto en planta como oficinas.

Asimismo, esta planta instaló un tricanter adicional para mejorar la recuperación de grasas del agua de bombeo.



Tricanter
Es un equipo separador de sólidos – líquidos del caldo de prensas o espumas de PAMA, teniendo como producto queque y aceite. De esta manera se recupera aceite, aumentando la eficiencia y contribuyendo al cuidado del medio ambiente.

Paita ha mantenido el uso de gas natural para la generación de vapor y generación de calor para proceso de secado, lo que ha permitido mitigar sustancialmente el impacto de los gases al medio ambiente.

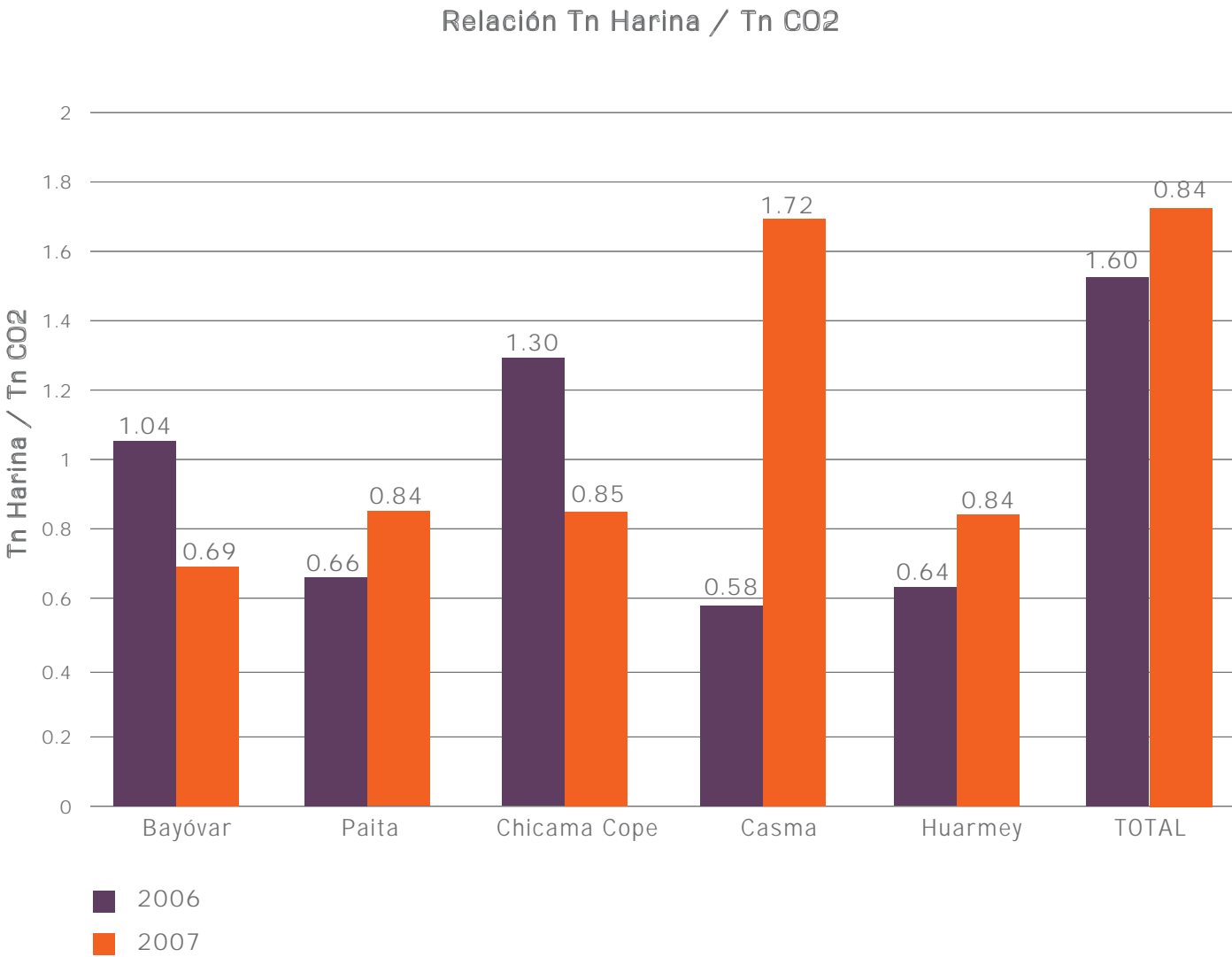
Esta situación se rectificó mediante la adquisición de nuevos equipos en 2007.

La planta Paita no tiene problemas de emisiones debido a que usa gas natural.

2.6.2. Reducción de gases de efecto invernadero

En el año 2006 la planta Huarmey contaba con equipos de una eficiencia muy baja debido a su tiempo de servicio, lo cual elevaba el consumo de combustible.

A partir de 2007, cada pesca se inicia con las mediciones de gases en las calderas así como las calibraciones necesarias para obtener una reacción química adecuada y sin contaminantes indeseables.



El cuadro muestra una reducción del 47.5% de CO2 por cada tonelada de harina producida, evidenciando las mejoras en el desempeño medioambiental de nuestra actividad.

Reducciones indirectas por transporte

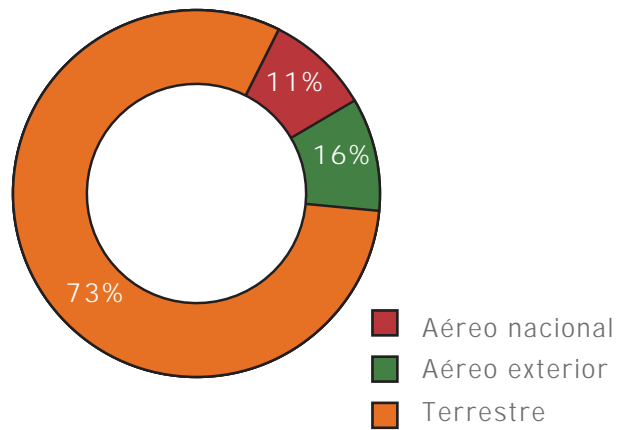
En COPEINCA el 100% de los despachos de harina de pescado se realiza por vía marítima, debido a que nuestro principal mercado se encuentra en el exterior. En ese sentido, el transporte de los almacenes a los puertos de embarque se realiza mediante proveedores certificados que garantizan un transporte seguro.

En el caso del aceite de pescado, 90% se realiza también por vía marítima y 10% vía terrestre para el mercado local. Los insumos utilizados en la producción son de origen local y se transportan por tierra.

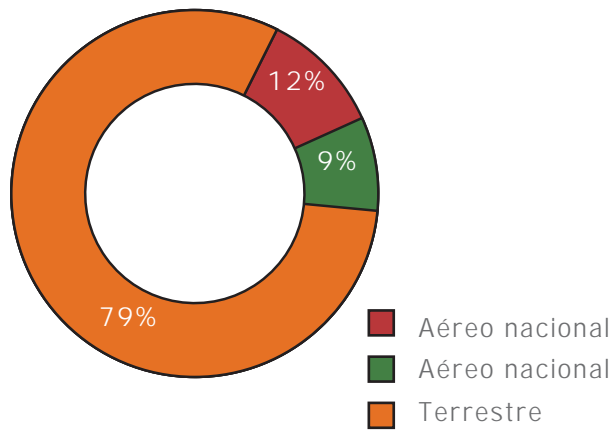
En 2006, el 26.6% de los viajes se realizó por vía aérea, mientras que en 2007 dicho rubro se redujo a 20.8%. Ver cuadro.

	2006%	2007%
Aéreo Nacional	11.0%	12.2%
Aéreo Exterior	15.6%	8.6%
Terrestre	73.4%	79.2%
	100.0%	100.0%

% Viajes 2006



% Viajes 2007



En el año 2006 COPEINCA contaba con 4 plantas ubicadas en la zona norte del país. En 2007 se consolidaron las fusiones con 12 plantas, una de ellas ubicada en el sur peruano. Esto incrementó el desplazamiento del personal en Lima y las plantas, sea vía aérea a las zonas más alejadas o vía terrestre a las más cercanas. Actualmente existe una política de ahorro que permite realizar un número mínimo de viajes, congregando varios temas en la agenda y elevando la eficiencia.



Enfoque de Gestión Laboral

Para evaluar el desempeño laboral de COPEINCA entre los años 2006 y 2007 contamos con diversos indicadores que nos permitirán identificar resultados cualitativos y cuantitativos, realizar una comparación entre los resultados de ambos años, y así proponer e implementar mejoras que generen mayor efectividad y apoyen la gestión final de la organización.

En lo referido a indicadores de empleo se cuenta con la siguiente información:

- En el año 2006 el número total de colaboradores ascendió a 1431, considerando trabajadores contratados, estables, locadores y de intermediación laboral. En 2007 se cerró con 1363 colaboradores. Esta diferencia se debe a las diversas coyunturas como las fusiones, el traslado de Paita a Ilo, la creación de puestos nuevos dados por la compra de otras empresas, además de considerarse el personal de limpieza de JAB.
- Con respecto al índice de rotación, en el año 2006 se obtuvo un índice de 0.06%. El porcentaje más elevado de rotación se dio en la categoría de

tripulantes (0.24%), debido a que el personal varía con cada temporada de producción. En 2007, el índice de rotación fue de 0.22%. Todas las categorías mantuvieron estabilidad a excepción de la categoría de obreros debido al cierre de nuestra planta de Paita.

Entre los indicadores de salud y seguridad ocupacional, se han realizado varias campañas dirigidas en cada oportunidad a distintos públicos objetivos. En total se han realizado 3 campañas por sede (2 certificaciones y 1 preventiva), quedando para 2008 el desarrollo de una campaña ocupacional para cumplir el objetivo de 4 campañas anuales.

Durante el periodo 2006 – 2007 se priorizó la atención al colaborador. Para el 2008 se elaborarán planes de acción teniendo como objetivo la atención a la comunidad y las familias de los colaboradores.

Los indicadores de formación y educación arrojan los siguientes resultados:

- En 2006 se elaboró un piloto de evaluación de desempeño a todos los colaboradores (528 personas). A partir del feedback de esta

experiencia se desarrolló el procedimiento oficial para la evaluación de desempeño, el cual se encuentra ya dentro del plan del área para 2008.

- Las horas de capacitación en 2006 fueron 18404.5 y en 2007, 34562.25. El incremento en las horas de capacitación se debe a que en 2007 se priorizó el entrenamiento no solo de las jefaturas, superintendencias y gerencias sino también de los empleados, obreros y tripulantes.

En los indicadores de diversidad y oportunidad, COPEINCA presenta un incremento en su personal femenino entre los años 2006 y 2007 (de 52 a 81 colaboradoras). Sin embargo, el género masculino sigue predominando (de 1315 en 2006 a 1226 en 2007). Esto se debe a la característica de la actividad y el sector, ya que el personal tripulante es netamente masculino. Asimismo, el rango de edad predominante es el de 26 a 35 años (479 colaboradores en 2006). En 2007 sigue predominando este mismo rango, con 533 colaboradores.

Además se cuenta con un Comité de Sistemas Integrados de Gestión, cuyo objetivo es implementar, desarrollar, evaluar y mejorar continuamente nuestro Sistema de Salud y Seguridad basado en las OHSAS 18001 y atendiendo también las regulaciones vigentes en el país.

3.1 Derechos humanos, diversidad e igualdad de oportunidades

COPEINCA procura llevar a cabo todas las acciones referentes a sus colaboradores, de manera que se respeten los derechos inherentes al ser humano. Para ello cuenta con una política de gestión humana, la misma que indica que todos los casos deben desarrollarse sobre la base del principio de generalidad e igualdad de condiciones. Esto permite salvaguardar los derechos de cada ser humano, por tanto todos los colaboradores pueden acceder a los mismos beneficios y remuneraciones según su jerarquía.

Asimismo, y a pesar de no contar con una política formal de rechazo al trabajo infantil, actualmente existe documentación que evidencia que COPEINCA no fomenta el trabajo infantil. Como argumento de rechazo al trabajo infantil, la corporación cuenta con la disposición detallada en el punto 4, artículo 12, inciso 12.1. del Reglamento Interno de Trabajo – RIT, que indica lo siguiente: "Para ingresar a COPEINCA el colaborador previamente debe cumplir los siguientes requisitos: ser mayor de 18 años. En caso de menores de edad se registrará por la legislación legal pertinente".



No discriminación, igualdad de condiciones y oportunidades

COPEINCA trabaja bajo una política de igualdad de condiciones y oportunidades independientemente de la raza, color, género, embarazo, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, inhabilidad, estado civil, status social, procedencia educativa, convicción política o cualquier otra condición ocupacionalmente irrelevante.

Estas condiciones se aplican a todos los programas y procedimientos tales como el reclutamiento, selección, asignación de trabajo, promoción, transferencia, remuneración, capacitación y préstamos personales; así como a las decisiones de empleo, promoción, transferencia o desvinculamiento laboral. El departamento de Gestión Humana es responsable de todos los procedimientos, programas y acciones donde se involucre al capital humano de la empresa, incluyendo los compromisos de empleo, remuneración, acciones del personal y cualquier condición especial del colaborador.

Al reclutar personal a través del área de Recursos Humanos, COPEINCA verifica que los criterios de elección sean la integridad moral, alineación con la cultura de la empresa, capacidad física, mental y profesional, experiencia y competencias requeridas para el puesto; para lo cual brinda la apreciación psicotécnica de los candidatos mediante un proceso de selección exhaustivo (procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal Propio, Suministrado y Subcontratado AGH-PRO-002) y guiándose de las descripciones de cargo de cada puesto.

Principio de generalidad

Este principio establece la equitativa distribución de beneficios que determine COPEINCA para con

sus colaboradores. Es decir, asegurar que todos los colaboradores y aquellos de un mismo nivel jerárquico sean tratados en igualdad de condiciones, sin discriminación carente de justificación.

A finales de 2007 se revisó la documentación para la implementación de una Política Social, la cual abarca los siguientes puntos: la empresa en la sociedad, derechos humanos, trabajo del niño y adolescente, libertad al compromiso, salud y seguridad, igualdad de oportunidades, prácticas disciplinarias y abuso de autoridad, horas de trabajo, compensación, proveedores, participación de la comunidad y ética en los negocios. Estos documentos son analizados en un Mini Comité formado por la Gerencia de HSE&Q; Sub Gerencia de TI, Sub Gerencia de RRHH y Sub Gerencia de Logística. Luego de su respectiva aprobación, esta política se difundirá a todos los colaboradores de la corporación.

Derechos Humanos

En COPEINCA somos concientes de que los derechos humanos en las actividades de seguridad son fundamentales. Por esa razón, desde el año 2006 hemos propuesto formar una alianza estratégica con nuestros proveedores de seguridad con la finalidad de que tanto los colaboradores como el personal de vigilancia reciban capacitaciones sobre temas de DDHH.

Durante el 2007 el 80% del personal de vigilancia de G4S fue capacitado en temas de derechos humanos en la sedes de Paita, Bayóvar, Chicama y Chimbote. Las capacitaciones se desarrollaron de acuerdo a un plan de instrucción en el cual los tópicos de derechos humanos se brindaron como un módulo. Para el 2008 está previsto que también el personal de seguridad de las embarcaciones reciba capacitación en DDHH.

3.2 Código de conducta

COPEINCA cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Este documento presenta criterios claves para el desenvolvimiento correcto de nuestros colaboradores dentro de la empresa y nos motiva a mantener comportamientos positivos.

La política de recursos humanos de la compañía establece lineamientos sobre niveles jerárquicos, igualdad de condiciones y oportunidades, principio de generalidad, nepotismo, reclutamiento y selección de personal, contratación de personal, transferencia y promoción, inducción, capacitación, préstamos, remuneraciones, uso de alcohol y drogas, premios al personal, beneficios al personal, vacaciones, desvinculamiento laboral, acoso y días feriados.

Tanto la visión, la misión, los valores y el RIT, como la Política General de Gestión Humana, aplican a todos los colaboradores de la empresa, avalando esta afirmación el Principio de Generalidad que se encuentra en la política del área.

En términos generales, la visión, la misión y los valores de la compañía se han mantenido iguales. Sin embargo, es importante mencionar que en 2007 se inició el Proyecto de Transformación de Cultura COPEINCA, el cual busca analizar y, de ser necesario, reformular esas definiciones corporativas con el objetivo de lograr las sinergias, luego del agresivo proceso de crecimiento que tuvo la empresa durante ese periodo.

A finales del último año, a través de un mini comité, se inició el desarrollo de un Código de Ética y una Política de Ética en los Negocios, el cual permitirá a COPEINCA tener claros los principios éticos bajo los cuales debe guiarse. En 2008 se continuará el proyecto dando énfasis a la difusión y la puesta en práctica de esos nuevos principios.

Por otro lado, con la finalidad de cumplir con los requisitos del Convenio de Lucha Contra la Corrupción, COPEINCA ha tomado la decisión de incluir un capítulo dedicado a temas relacionados con la integridad del negocio en el borrador del código de ética en elaboración.

En referencia a los artículos de extorsión, corrupción y comisiones ocultas de la OCDE, COPEINCA practica la honestidad, la integridad y la imparcialidad en todos los aspectos de su negocio y en sus relaciones con quienes lo ejerce. Nuestra empresa encuentra inaceptable la oferta directa o indirecta, el pago solicitado o la aceptación de sobornos.

Sobre el manejo de las cuentas financieras y auditorías, COPEINCA establece que los colaboradores, participantes en procesos que directamente afecten la integridad de las declaraciones financieras externas e informes de gestiones internas, tienen la responsabilidad de asegurar que las transacciones sean registradas en las cuentas de la empresa con exactitud y puntualidad.

COPEINCA no participa en política, no hace pagos ni otras contribuciones a organizaciones o partidos políticos y tampoco a sus representantes. Para ello, contamos con normas que garantizan el buen desenvolvimiento de los colaboradores y de la empresa.

No existe detalle ni reporte del número de acciones tomadas respecto a incidentes de corrupción. De presentarse este tipo de casos, se actuará conforme lo estipula el artículo 91° del RIT, el cual detalla las faltas graves que dan lugar al despido justificado del colaborador, y los artículos 25 del DL 003-97 de la Ley de Fomento del Empleo.

3.3 Colaboradores

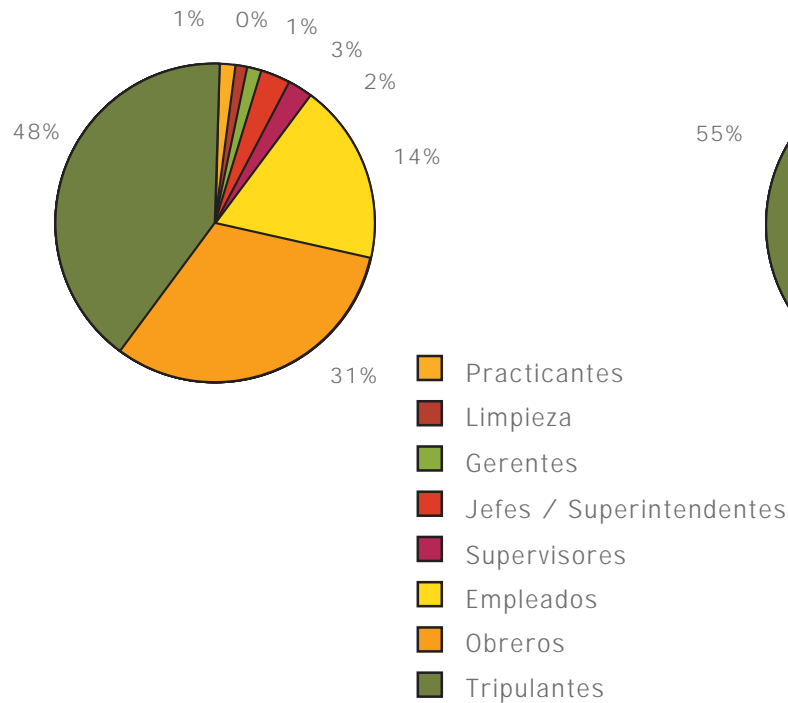
Categoría	2006	2007
Gerente	9	9
Subgerente	2	6
Superintendente	6	7
Jefatura	42	49
Empleado	201	241
Supervisor	34	48
Obrero	440	383
Tripulante	674	524
Practicante	17	40
Limpieza	6	0
Locador	0	24
Terceros	0	32
Total	1431	1363

El incremento de personal en planilla de COPEINCA registrado en 2007 respecto al 2006, responde al término de los procesos de fusión.

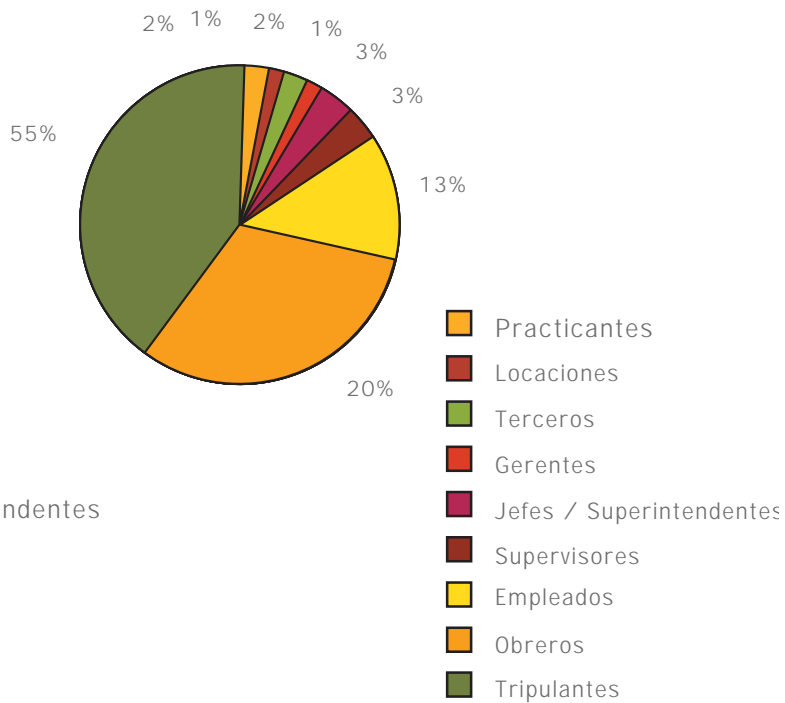
De la misma manera, el personal en locación aparece en el último año debido también a que se inician nuevos proyectos en la compañía. Fue necesario contar con esa modalidad para tener personal que apoyase en los temas de cierre contable y traslado de información de las empresas subsidiarias a COPEINCA.

Por último, en el año 2007 la compañía decidió crear estratégicamente los niveles de subgerencia, en la mayoría de las áreas, y de jefaturas, en algunas áreas, para contribuir a la funcionalidad de la organización.

TOTAL CLABORADORES 2006 POR CATEGORIAS Y SEDES



TOTAL COLABORADORES2007 POR CATEGORIAS Y SEDES



3.3.1. Contratación de personal

El proceso de contratación de trabajadores considera una entrevista personal y la evaluación del curriculum vitae, en el cual se exponen la formación y la experiencia acumulada para el puesto solicitado. Luego de esta fase informativa, se realiza una prueba psicológica con el fin de conocer las habilidades del postulante y ver las congruencias con el puesto al que se presenta.

la legislación laboral peruana y se establecen las condiciones del mismo (horario, salario, vacaciones, etc.). Nuestro compromiso con Global Compact hace que el criterio de selección aplicado sea acorde con los principios de no discriminación racial, de género o religión, asegurando que la edad del aspirante sea la exigida en la legislación.

Siendo satisfactorio el resultado para ambas partes, se efectúa el contrato de trabajo de acuerdo a

Todos estos criterios se encuentran expresados en el artículo 12° de nuestro RIT:

Artículo 12°: Para ingresar a COPEINCA, el colaborador previamente debe cumplir los siguientes requisitos:

- 12.1. Ser mayor de 18 años. En caso de menores de edad se registrá por la legislación legal pertinente.
- 12.2. Entregar los siguientes documentos:

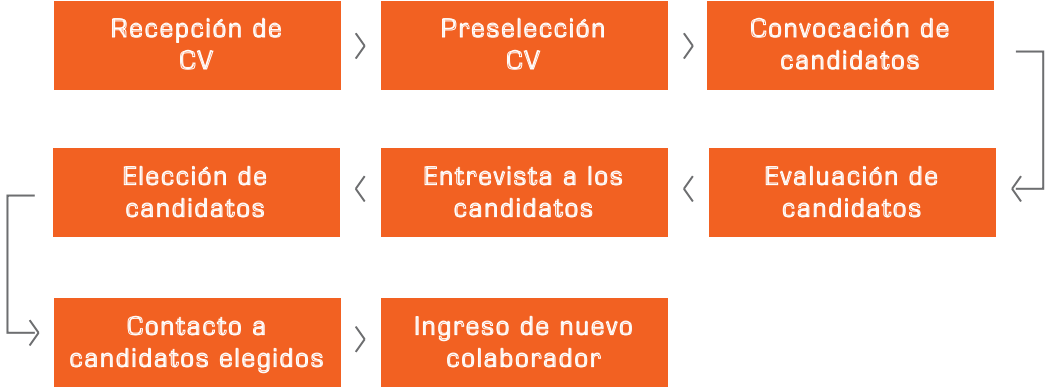
- DNI o Carné de Extranjería.
- Certificado de Matrimonio o Declaración Jurada de Convivencia.
- Partida de Nacimiento de Hijo(s).
- DNI del cónyuge.
- Licencia de conducir, en caso se tuviera.
- Curriculum Vitae actualizado y documentado.
- Certificado y/o título de estudios.
- Certificado médico.
- Certificado de antecedentes policiales.
- Certificado de antecedentes penales.
- Certificado domiciliario.
- Croquis de ubicación domiciliaria.
- Certificado de Renta de 5ta. categoría, de ser el caso.
- Carta de presentación para prácticas pre profesionales o profesionales, de ser el caso.
- 02 fotos tamaño Carné o pasaporte.

Además de presentar otros documentos que sean solicitados por el área de Gestión Humana.

- 12.3. Haber pasado por el proceso de selección de acuerdo a las políticas o normas establecidas.

COPEINCA no tiene una política oficial que describa el procedimiento para la contratación local, en términos de porcentaje de ejecutivos senior que provienen de la misma comunidad. No obstante haber tratado de enfocar la búsqueda de perfiles en la misma zona,

debido a temas de vivienda, familia y comodidad para nuestros trabajadores durante el año 2007, solo aproximadamente el 10% de colaboradores contratados procedieron de la misma localidad.



3.3.2. Nivel de rotación

En COPEINCA, durante el año 2006, el grueso de los nuevos ingresos y ceses correspondió al personal de flota tripulante. Por estrategia, la contratación se realizó solo para la temporada de pesca y una vez que ésta terminó también se cumplió el vínculo con todos esos colaboradores.

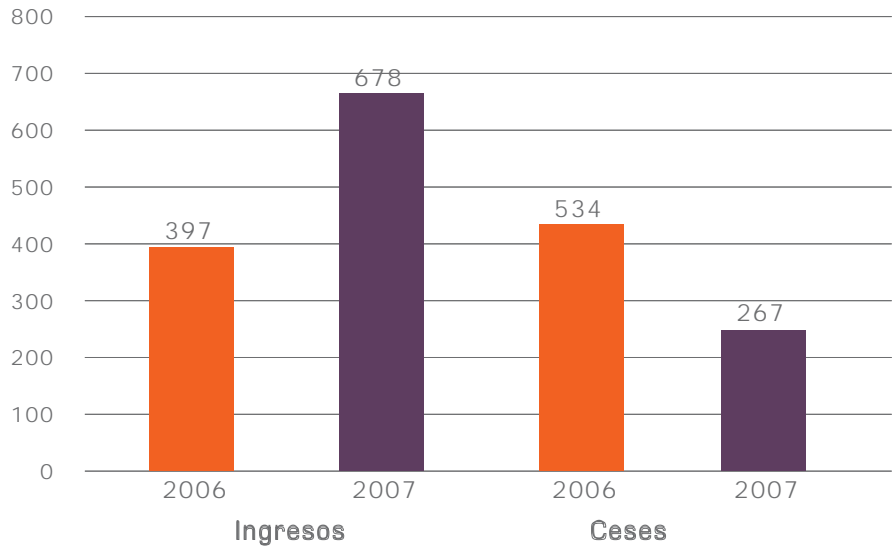
En 2007, el número de ingresos respondió no solo a la contratación de flota tripulante sino también a la creación de nuevos puestos.

El número de ceses en el año 2007 responde al cierre de la planta de Paita. En ese periodo muchos de los

tripulantes se convirtieron en personal estable y solo cesó el número que aún mantenía vigente su situación contractual (contratos modales por un periodo menor a 5 años).

En 2006 se registró una alta rotación, producida por el cese de tripulantes (al cesar una persona, cesaba toda la embarcación ya que su trabajo era temporal) y el cese de los practicantes por época de producción y veda. En 2007 la rotación mejoró debido a la implementación de un programa de practicantes para las áreas administrativas y la creación de puestos nuevos.

Nivel Ocupacional	INGRESOS		CESES	
	2006	2007	2006	2007
Gerente	1	1	0	0
subgerente	1	3	2	2
Superintendente	0	1	0	1
Jefatura	4	12	2	6
Empleado	21	74	22	31
Obrero	36	54	19	78
Practicante	25	41	16	24
Tripulante	309	492	473	125
TOTAL	397	678	534	267



3.3.3. Beneficios

Para el año 2006, la Jefatura de Compensaciones elaboró un cuadro detalle de los beneficios otorgados por la empresa a todos los colaboradores según su nivel jerárquico. A fines de 2007 se trabajó una propuesta

más extensa que detalla los beneficios y condiciones aplicables a cada nivel jerárquico, ésta será revisada y aprobada por la Gerencia General para entrar en vigencia a partir del segundo trimestre de 2008.

Nivel	Bono Anual		Incentivo		EPS		Vida Ley		Auto Renting		Lap Top		Palm		Blackberry		Gasolina		Maint. y seguro auto		SOAT	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Gerentes	Si	-	-	-	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	-	-	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Superintendentes	Si	-	-	-	Si	Si	Si	Si	Si	Si	-	-	-	-	-	-	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Jefes	-	-	-	-	Si	Si	Si	Si	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Empleados	-	-	-	-	-	-	Si	Si	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Obreros	Si	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Patrones	-	-	Si	Si	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tripulantes	Si	-	Si	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3.4 Capacitación⁷

Con el objetivo de mejorar el desempeño individual y grupal, el área de Gestión Humana elaboró un Plan de Capacitación Anual. Éste se basa en los perfiles⁸ de cada puesto, las debilidades y necesidades de cada colaborador y/o área y se realiza en función a los planes de carrera sistematizados por área funcional.

Durante el último periodo del año, en coordinación con el departamento de Gestión Humana y considerando la coyuntura de la organización, cada área debe definir sus necesidades de capacitación para el siguiente año.

Gestión Humana será responsable de elaborar el presupuesto anual de capacitación para cada división, el cual deberá ser aprobado por el directorio de COPEINCA. El presupuesto de capacitación será el equivalente al 1.5% del costo total de la planilla.

El departamento de Gestión Humana aplica un sistema de evaluación de la inversión en capacitación y desarrollo del personal que permite retroalimentar y mejorar continuamente. El sistema contempla la evaluación

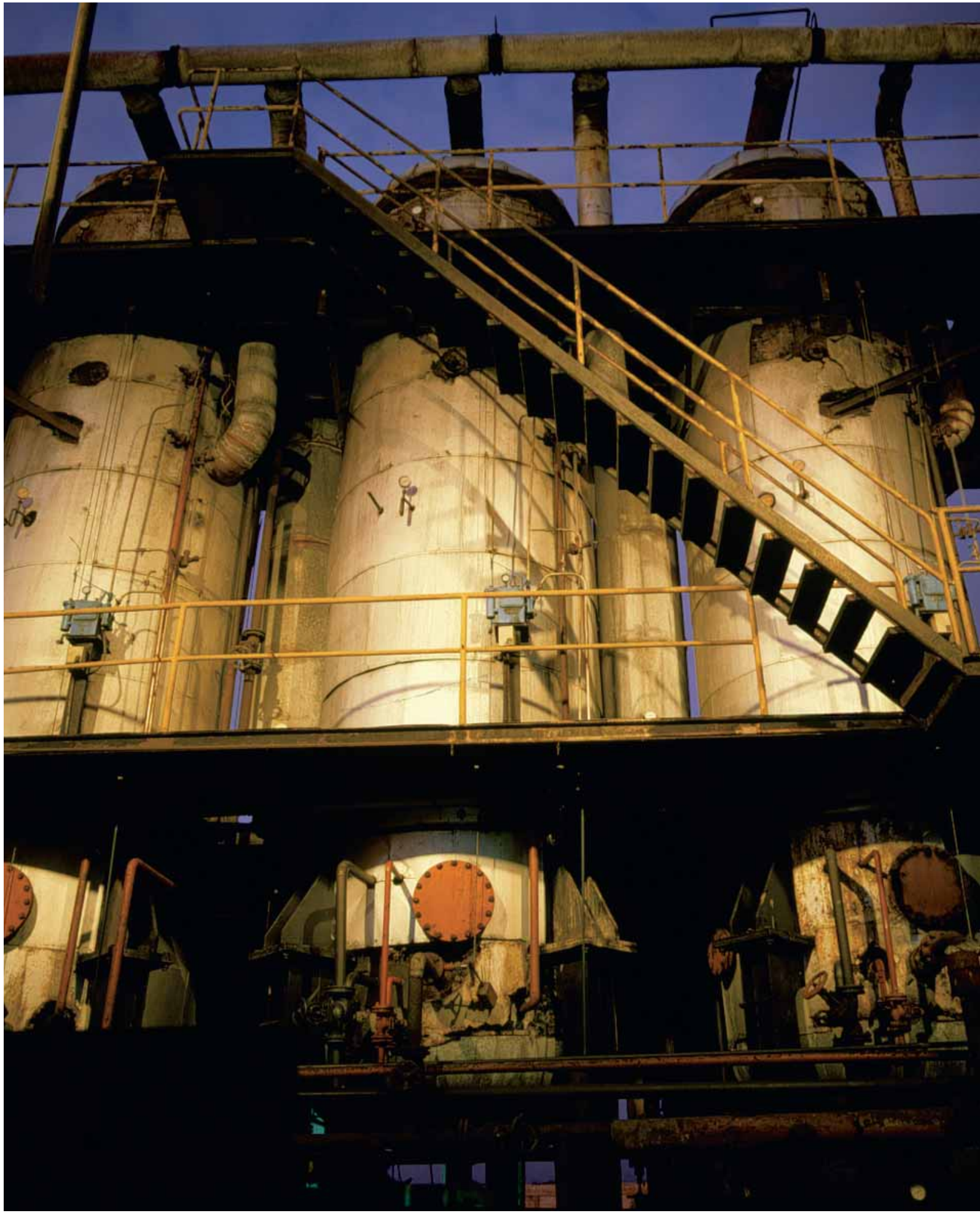
de las capacitaciones propiamente, los conocimientos adquiridos por los colaboradores y la difusión formal de éstos a sus compañeros de trabajo.

Las capacitaciones incluyen seminarios, charlas, conferencias, demostraciones, talleres, inducciones, cursos y demás formas de instrucción de personas. Para solicitarlos, los colaboradores deben haber concluido su periodo de prueba y regirse al Procedimiento de Capacitación (AGH-PRO-001).

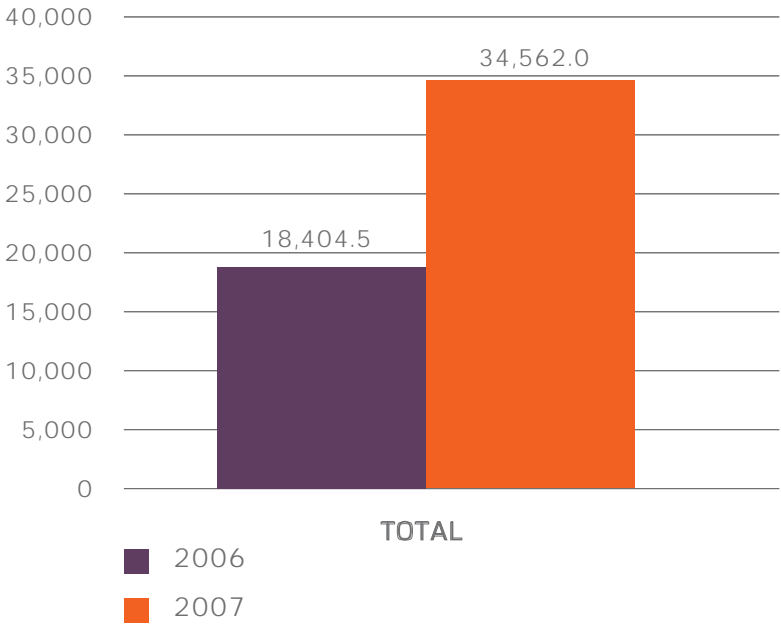
Para los cursos externos de paga, según la evaluación que haga Gestión Humana con su gerencia, COPEINCA determinará el porcentaje de inversión que asumirá, éste podría ser equivalente al 30%, 50%, 70% o 100% del costo total de inversión.

Las horas de capacitación realizadas en 2007 estuvieron cerca de duplicar las de 2006. Se descentralizó el público objetivo en gerencias, superintendencias y jefaturas así como se reconoció la importancia de capacitar tanto a empleados como obreros y tripulantes.

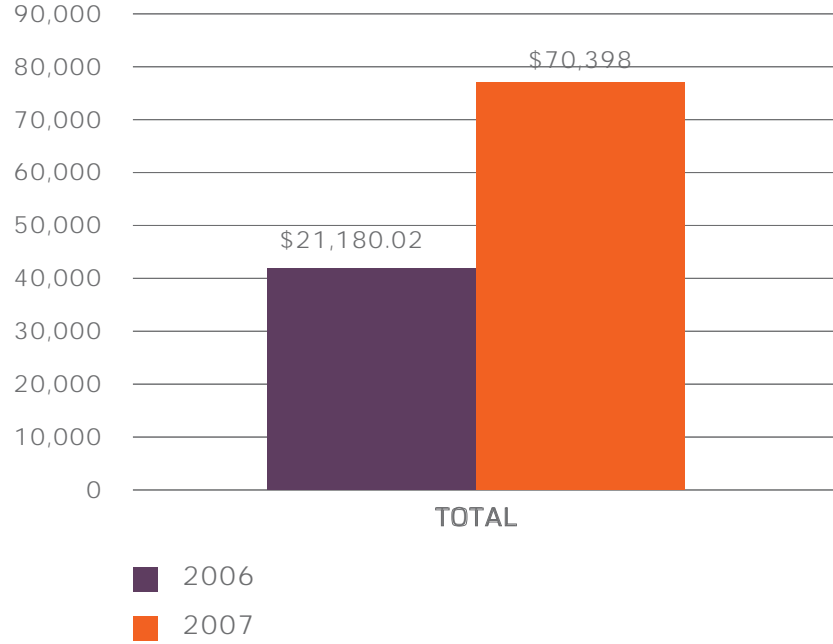
⁷ Anexo 3: Inversión y horas de capacitación por niveles jerárquicos.
⁸ Aspectos profesionales, técnicos, actitudinales y aptitudinales alineados a las competencias definidas por la corporación.



HORAS DE CAPACITACIÓN



INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN



Mi Negocio en veda

Este programa consiste en apoyar, durante el periodo de veda, a nuestros colaboradores de planta y flota tierra, a través de préstamos para implementar un negocio familiar que les permita generar ingresos económicos en su hogar. Cabe resaltar que uno de los requisitos para acceder al programa es que un miembro de la familia se involucre en la implementación del negocio con la finalidad de fortalecer la unión familiar.

Para la efectiva y correcta presentación de los proyectos, el colaborador debe seguir el curso Crea

Objetivo general

Apoyar las iniciativas de autoempleo como mecanismo de generación de ingresos adicionales para los colaboradores de flota (tierra) y operarios de COPEINCA.

Objetivos específicos

- Promover la cultura emprendedora entre nuestros colaboradores.
- Fomentar la creación de iniciativas de autoempleo, de acuerdo a oportunidades del mercado.
- Fortalecer la unión familiar a través del involucramiento de la familia en la implementación del negocio.

Modelo de intervención



tu Negocio en donde recibe capacitación sobre temas de producto, mercado y financiación. Luego de eso, los proyectos son evaluados por un comité encargado de seleccionar los mejores, éstos reciben un préstamo a "0" interés.

Cabe indicar que Mi Negocio en Veda existe desde el 2004, entre el 2006 y 2007 nos enfocamos a fortalecer el programa.

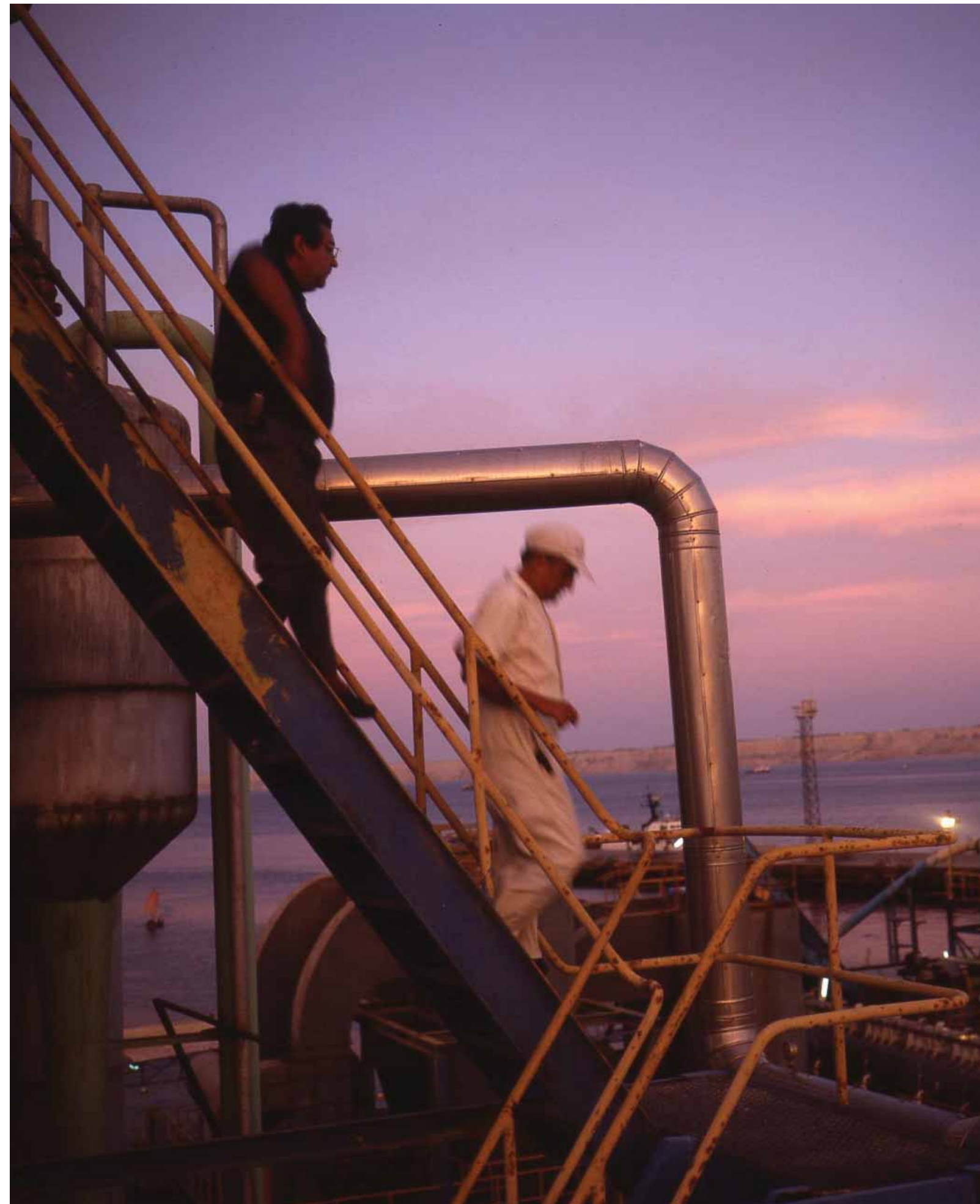
Este programa se basa en un modelo de desarrollo social, sostenido en tres pilares:

- 1. Empresa privada (COPEINCA)**, a través de un "fondo rotativo de préstamo" (capital semilla). La ventaja de estos préstamos es que es devuelto sin ningún interés.
- 2. Sociedad Civil**, a través de un convenio firmado entre COPEINCA y la Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico - Swisscontact.
- 3. Sector estatal**, a través de Empresa Solidaria, un programa del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social – Foncodes, del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.

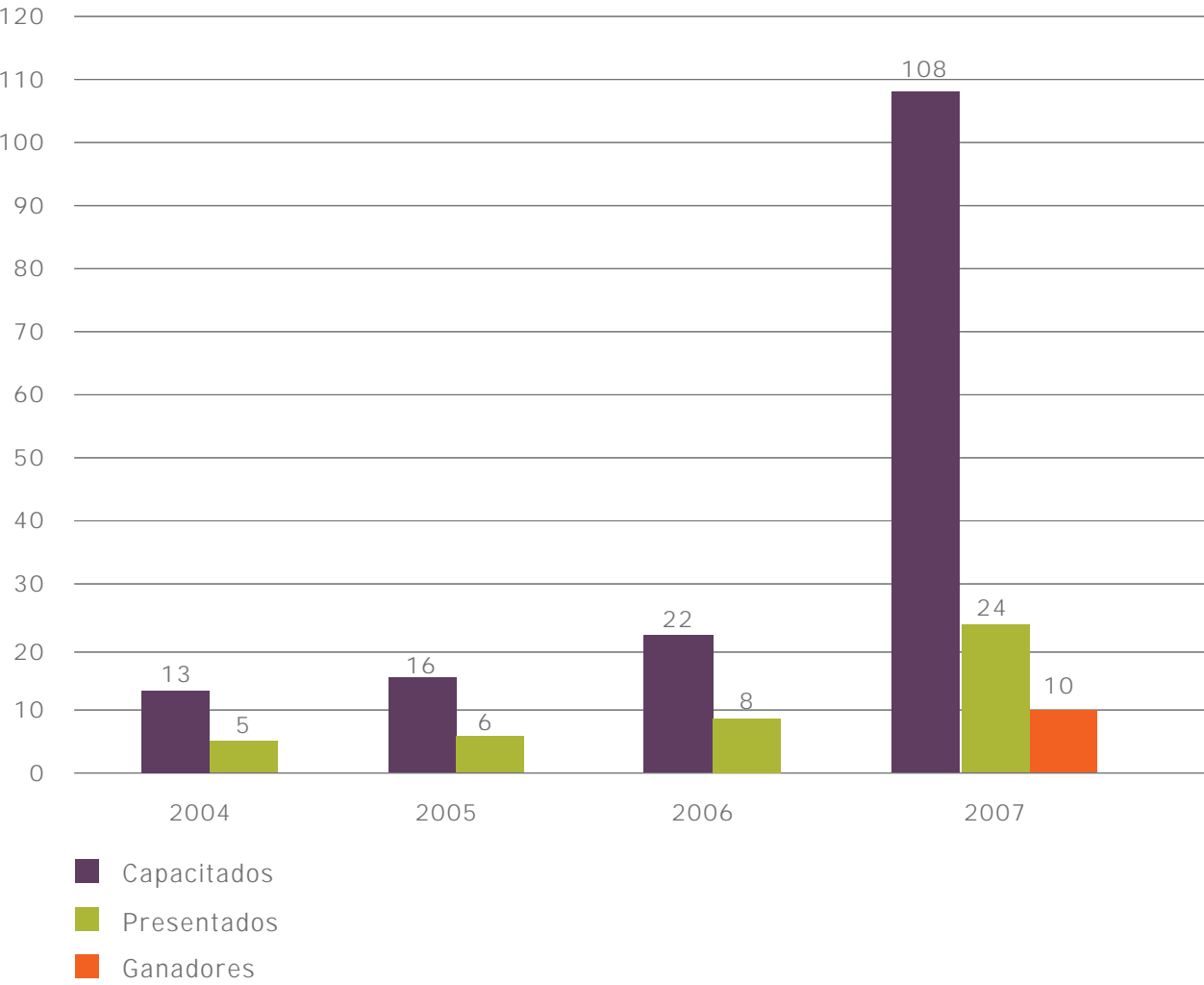
Etapas

El programa Mi Negocio en Veda, consta de tres fases:

- **Primera fase:** capacitación a través del curso Crea tu Negocio (SC-Foncodes).
- **Segunda fase:** presentación de los proyectos de negocio al fondo rotativo de préstamo y selección de los mejores proyectos. Mínimo diez proyectos (CP).
- **Tercera fase:** monitoreo de los negocios ganadores durante su implementación y puesta en marcha, para asegurar la sostenibilidad y el éxito del negocio (CP).



COLABORADORES BENEFICIADOS



1.1.1. Formación continua

No existe una política formal sobre algún programa de gestión de habilidades y formación continua que apoyen a los colaboradores en la gestión final de sus carreras profesionales, sin embargo, el programa de *Outplacement* se brinda a todos los jefes, superintendentes y gerentes que se desvinculen de la

organización y que voluntariamente deciden acceder a él.

En 2008 se debería establecer un lineamiento dentro de la política de gestión humana que especifique dicha práctica.

PROGRAMAS OUTPLACEMENT

AÑO	PUESTO
2007	Jefe de Sistemas
2007	Gerente de TI

3.5 Evaluación de desempeño

COPEINCA trabaja desde 2006 con un modelo de competencias, según el cual se han establecido los perfiles para cada puesto. Un perfil incluye:

- Cinco competencias corporativas (para todos los colaboradores).
- Cinco competencias específicas del cargo.
- Cuatro competencias de liderazgo (para los que tienen personal bajo su responsabilidad).

Con el objetivo tener una apreciación sistemática del desempeño de cada colaborador, con respecto a sus competencias y potencial desarrollo, y para asegurar la competitividad de la organización, el área de Gestión Humana decidió realizar una evaluación de desempeño de los colaboradores de COPEINCA.

La evaluación del trabajo realizado durante 2006 se llevó a cabo en el primer trimestre de 2007. Ésta se aplicó a todos los colaboradores que tenían como mínimo 6

meses en la organización e incluyó a gerentes, jefes, superintendentes, empleados, obreros y practicantes.

Únicamente en el caso del personal obrero, la evaluación fue de 90° (evaluación del jefe); en el resto, la evaluación fue de 180° (autoevaluación y evaluación del jefe). Los tripulantes no fueron incluidos. La herramienta creada describió las competencias de cada perfil, las cuales se calificaron entre 1 y 10, según el desempeño demostrado por el colaborador.

El área de gestión humana de todas las sedes estuvo a cargo de capacitar a todo el personal que participó en ese proceso así como a los colaboradores con personal a cargo, sobre cómo evaluarlos y brindarles retroalimentación. Se responsabilizó a los jefes de la evaluación de su personal y de hacerles llegar los formatos de autoevaluación.

La evaluación de desempeño de 2007 se realizará durante el primer trimestre del año 2008. El procedimiento será revisado con el objetivo de ser optimizado.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2006
de colaboradores evaluados por nivel

SEDE	GERENTES	JEFES	SUPER-INTENDENTES	EMPLEADOS	OBREROS	TOTAL EVALUADOS
Lima	6	5	1	23	0	35
Chimbote	1	0	0	1	46	48
Bayóvar	0	5	1	29	85	120
Chicama	0	6	2	21	58	87
Casma	0	4	0	19	51	74
Huarmey	0	4	1	18	73	96
Paíta	0	3	0	18	47	68
TOTAL	7	27	5	129	360	528

Enfoque de la Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional

La seguridad y salud de sus colaboradores, así como de sus proveedores y subcontratistas, representa una de las prioridades de COPEINCA. Es así que, desde 2006, se viene trabajando en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma internacional OHSAS 18001. Para ello, contamos con una estructura organizacional (Gerencia de HSE&Q, Jefatura de Seguridad Integral y comités SIG) que permite la ejecución, mantenimiento y mejora de este sistema.

Durante 2006 y 2007 nos hemos enfocado principalmente en:

- Definir e implementar la política SIG (Sistema Integrado de Gestión).
- Realizar un diagnóstico inicial.
- Definir las acciones y recursos necesarios para implementar el Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Formación del Comité SIG.
- Capacitación de los miembros del Comité SIG.
- Capacitación y sensibilización general de los colaboradores.
- Definición del plan de salud por cada planta.
- Definición del plan de contingencias por cada planta.
- Adecuación a los requisitos legales emitidos por el gobierno.
- Identificación de los peligros y evaluación de riesgos.
- Monitoreo de los incidentes y accidentes.

Los comités SIG operan en cada planta y tienen entre sus objetivos principales implementar, desarrollar, evaluar y mejorar continuamente nuestro Sistema de Salud y Seguridad, basándose en las OHSAS 18001 y

atendiendo las regulaciones vigentes en nuestro país. A su vez, los SIG tienen un Subcomité de Seguridad y Salud Ocupacional, conformado paritariamente de acuerdo a las últimas regulaciones de nuestro país. Es decir, sus miembros cuentan con un porcentaje de participación de representantes de colaboradores, elegidos democráticamente por sus pares, y un porcentaje igual de de representantes de la empresa.

4.1 Política de salud y seguridad ocupacional

Para lograr el pleno desarrollo del individuo, COPEINCA considera que la salud está relacionada con el bienestar físico, mental y social del mismo. Si los trabajadores no se sienten bien, su trabajo no será eficaz y viceversa, de esta manera se crea un círculo vicioso.

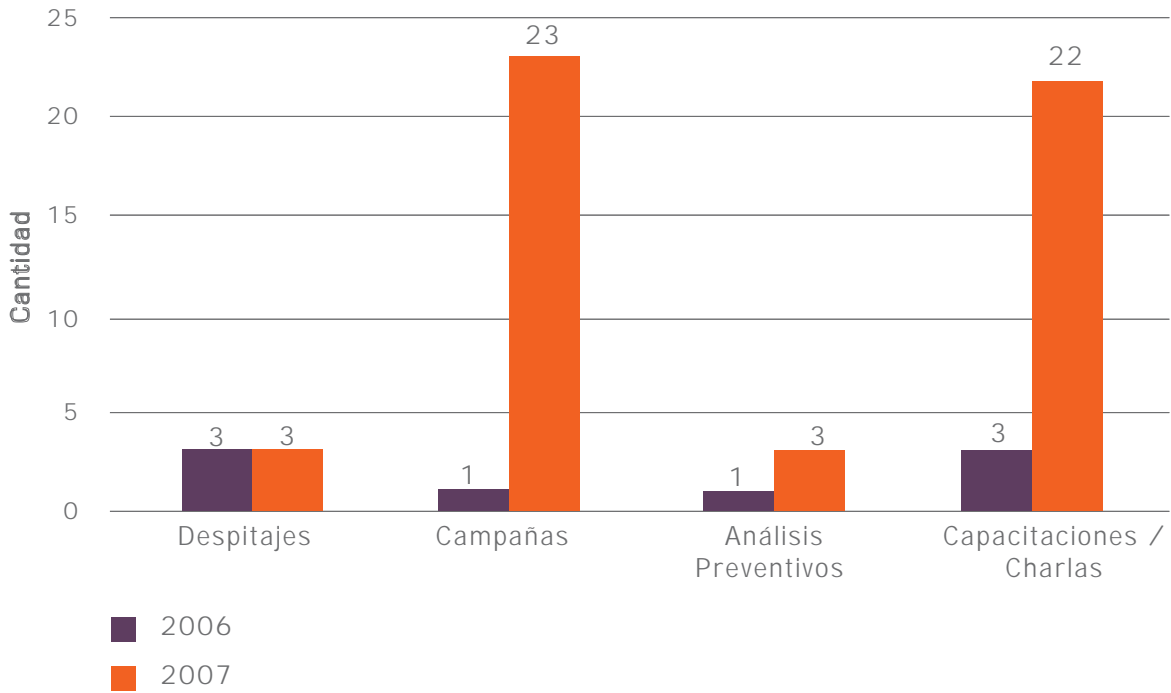
En este sentido, con el fin de conservar el óptimo desempeño de los colaboradores, se realizan tres tipos de prácticas de salud:

- **Preventiva:** para evitar los riesgos y desarrollo de enfermedades.
- **Promocional:** para mejora de condiciones de vida, productividad y trabajo.
- **Ocupacional:** para detectar, controlar, monitorear y prevenir futuras enfermedades.

Unos de los principales problemas que debemos prevenir, controlar y monitorear en la empresa es la morbilidad⁸. Ésta ocasiona ausencia de empleados a sus labores y acarrea gastos para la organización, implicando una baja en la producción.

A la fecha se están elaborando e implementando los procedimientos correspondientes a este indicador, esto permitirá un mejor análisis y monitoreo sobre el mismo.

CAMPAÑAS MÉDICAS CAPACITACIONES Y SIMULACROS REALIZADOS EN LOS AÑOS 2006 Y 2007



4.2 Accidentalidad

Durante 2007, COPEINCA desarrolló un plan de capacitación en temas de seguridad dirigido a nuestros colaboradores, de acuerdo al trabajo que realizan y temas

generales de seguridad industrial. De esta manera se disminuyeron accidentes industriales en nuestras plantas y flota como podemos apreciar en el siguiente cuadro:

Estadísticas de accidentalidad

	Planta		Flota	
	2006	2007	2006	2007
Numero de accidentes	32	15.0	32.0	25.0
Horas laborales	506,012	1,137,283.0	506,000	706,500
Días perdidos	520	353.0	520.0	916.0
Accidentes fatales	0	0.0	0.0	0.0

	2006	2007
Plantas y Oficinas	06 plantas	06 plantas
Embarcaciones	Nº 32	Nº 32

Los datos muestran que en 2007 se produjo una disminución de los accidentes en 44.79% (en plantas) y 21.88% (en flota) comparada al 2006. Asimismo, en el último año se registró una reducción importante

(26.62%) de días perdidos en planta contraria al fuerte incremento (76%) de este indicador en flota, como resultado de la gravedad de los accidentes.

⁸ Cantidad de personas que se enferman durante el año.

Enfoque de Gestión Social

Tomando en consideración que nuestras operaciones se encuentran instaladas físicamente en distintos territorios, donde existen comunidades aledañas, COPEINCA ha tomado previsiones para poder mantener un equilibrio entre naturaleza, comunidad y desarrollo empresarial.

Con ese fin, contamos con programas para mitigar los impactos ambientales de nuestras operaciones, asimismo para los proyectos de expansión, traslados u otros, elaboramos los Estudios de Impacto Ambiental (EIA) de acuerdo a los procedimientos emitidos por la autoridad competente. En este caso, contratamos a una empresa debidamente autorizada y certificada para la elaboración de estos estudios.

Cada EIA tiene como principales objetivos:

- Efectuar el estudio del entorno de las plantas a fin de determinar las condiciones de su operatividad (línea base).
- Caracterizar las operaciones del flujo del proceso del proyecto (ya sean ampliaciones, nuevas construcciones, etc.) y evaluar los cambios que se generan en el entorno de las instalaciones así como en el medio exterior.
- Diseñar un Programa de Manejo Ambiental de las acciones que generen impactos más significativos durante el desarrollo de las operaciones (del flujo del proceso de productos hidrobiológicos) a fin de posibilitar su mitigación o erradicación.
- Estructurar los lineamientos de un Programa de Vigilancia y Control que facilite las auditorías ambientales.
- Contribuir con las políticas de protección y manejo ambiental dictadas por el gobierno, en el marco de sus dispositivos legales vigentes, referidos a la preservación del ambiente; coadyudando al logro de sus objetivos, con la visión de que esta actividad productiva satisfaga sus necesidades sin comprometer a las futuras generaciones.

En 2007 se han elaborado tres EIA, por el inicio de nuestras operaciones en dos nuevas plantas al sur del país (Ilo y Ocoña) y por la ampliación de capacidad de una de nuestras plantas en Huarmey. Estos estudios han sido presentados ante la entidad competente.

Finalmente en octubre de 2006 se crea el área de Responsabilidad Social, la cual tiene a su cargo el tema de relaciones comunitarias y gestión de donaciones, tareas que han emprendido el desarrollo social de las comunidades cercanas a nuestras plantas pesqueras, generando sinergias, desarrollando capacidades locales y movilizand los recursos disponibles.

5.1 Relaciones comunitarias

A la fecha no contamos con una política formal de relaciones comunitarias. Sin embargo, contamos con lineamientos que nos permiten desarrollar relaciones armoniosas con nuestros distintos grupos de interés. Éstos fomentan el trabajo conjunto entre los diferentes actores sociales (empresa, estado y sociedad civil), la articulación de sinergias y la movilización de los recursos disponibles en cada sector.

Este modelo de intervención ha permitido que COPEINCA tenga una activa presencia en los siguientes espacios de la comunidad:

- Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza de Sechura.
- Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza de Comandante Noel.
- Mesa de Desarrollo de Puerto Huarmey.
- Comité de Saneamiento de Puerto Rico (Bayóvar – Piura).

Esta participación le permite a la empresa relacionarse directamente con las comunidades y conocer los requerimientos y necesidades que se pueden dar en cada una de ellas.

Asimismo indicamos que nuestro apoyo a la comunidad asciende a USD 40,608.00⁹.

⁹ Monto de donaciones y apoyo directo, indirecto y valorizados





Adicionalmente, se destacan los siguientes eventos:

Evento Tripartito sobre Problemática Pesquera

Cabe destacar que COPEINCA fue la promotora del primer evento multisectorial del sector pesquero, denominado “Avances y desafíos del negocio pesquero y sus efectos en la sostenibilidad del sector”, realizado el 26 de Setiembre del

2007 en las instalaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En él se discutió la problemática del sector pesquero junto a representantes del sector empresarial, del estado y la sociedad civil.



Programa “Clean Up the World”

Otra interesante intervención ha sido nuestra alianza con la ONG Cambya, la que permitió realizar el Programa “Clean Up the World” promovido por el PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente). El programa consistió en llevar talleres de capacitación sobre el cuidado del medio ambiente y sobre la regla de las 3R (reduce, recicla, reutiliza) a todas nuestras comunidades.

Estas capacitaciones reunieron a miembros de la comunidad y profesores de las escuelas locales. Con ella se logró que las personas asumieran con mayor

responsabilidad el uso de los recursos, aprendiendo a reducir el consumo de materiales innecesarios, maximizar el uso de los recursos disponibles y aprender a reciclar otros materiales (por ejemplo: el papel).

Capacitación a artesanos de Puerto Malabrigo

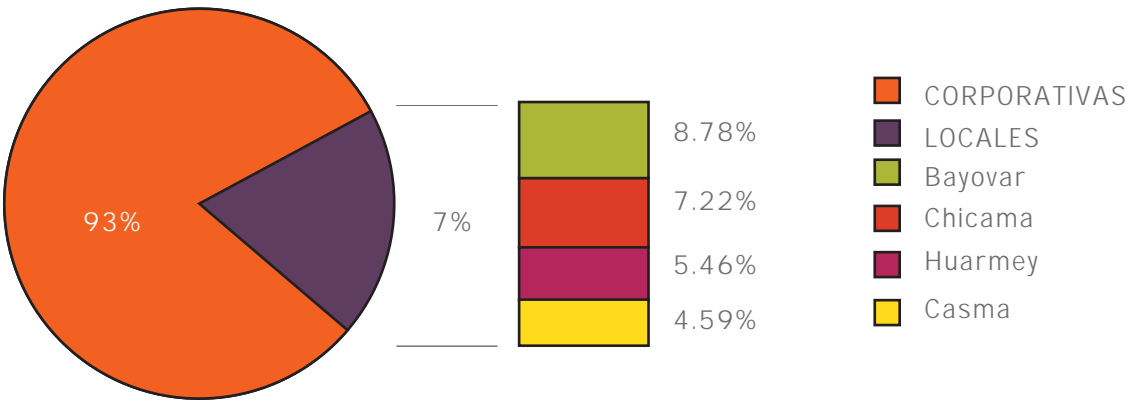
En el año 2007, gracias a nuestra alianza con SNV (Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo), pudimos promover las capacidades de los artesanos de Puerto Malabrigo para, a través de talleres, mejorar sus técnicas artesanales, los acabados de sus productos e intercambiar experiencias con artesanos de otras localidades.



5.2 Proveedores

El abastecimiento de COPEINCA se efectúa de manera corporativa, es decir, los proveedores nacionales e internacionales deben suministrar a todas las plantas. No obstante, realizamos compras locales en la siguiente proporción:

PROVEEDORES



Bayóvar 8.78%, Chicama 7.22%, Casma 4.59% y Huarmey 5.46%.

Teniendo en cuenta lo anterior, COPEINCA maneja un 7% promedio de proveedores locales. En su mayoría, brindan servicios de transporte, metalmecánica, personal de apoyo y abastecimiento de algunos materiales de limpieza y ferretería. La empresa planea implementar un mayor alcance del procedimiento de selección y evaluación para estos abastecedores con el objetivo de mejorar su atención y crecimiento.

Parámetro de selección de proveedor:

1. Infraestructura: capacidad instalada y servicio postventa.
2. Capacidad financiera.
3. Calidad del servicio.
4. Calidad del producto.
5. Seguridad.
6. Experiencia.
7. Antecedentes legales.
8. Precio.
9. Forma de pago.
10. Tiempo de entrega.

5.3 Clientes

COPEINCA desea que cada cliente atendido tenga plena seguridad de recibir el producto que necesita. Éste ha sido fabricado bajo los estándares más exigentes del mercado, inocuo para la salud y susceptible de revisión por entidades especializadas.

Buscamos construir una relación de mutuo beneficio y largo tiempo. Nos complace recoger información sobre el grado de satisfacción de nuestros clientes y sus sugerencias para la optimización de nuestros productos, con el fin de ajustarlos mejor a sus necesidades. Es muy importante para nosotros recibir una pregunta, inquietud o queja para revisarla, evaluarla, atenderla y tomar medidas que resulten en la mejora de nuestro servicio.

Estamos en la capacidad de entregar nuestros productos en los destinos de nuestros clientes. Por ese motivo, nos centramos en la atención directa, llegando a los consumidores finales y evitando una larga cadena de abastecimiento que les represente sobrecostos.

COPEINCA resguarda la información de sus clientes, solo la Gerencia General y la Gerencia de Marketing y Ventas tienen acceso a ella. Prueba de nuestra fidelidad y compromiso es la absoluta ausencia de demandas respecto a violaciones de la intimidad de nuestros clientes.



Anexo 1
Consumo de energía directa

2006

PLANTA	Energía Eléctrica (a) (Kj)	Energía Calórica (b) (Kj)	Total (Kj)	Total Tn CO2
Bayóvar	6,986,224,800	191,877,930,000	198,864,154,800,000	31,912.63
Casma	4,645,907,280	55,473,622,019	60,119,529,299	9,647.65
Chicama	4,627,135,800	97,442,047,574.78	102,069,183,374.78	16,379.50
Paíta	1,194,120,000	35,938,823,313.22	37,132,943,313.22	5,958.89
Huarmey	2,884,309,200	93,191,614,000	96,075,923,200	15,417.74
TOTAL	20,337,697,080	473,924,036,907	494,261,733,987.00	79,316.41

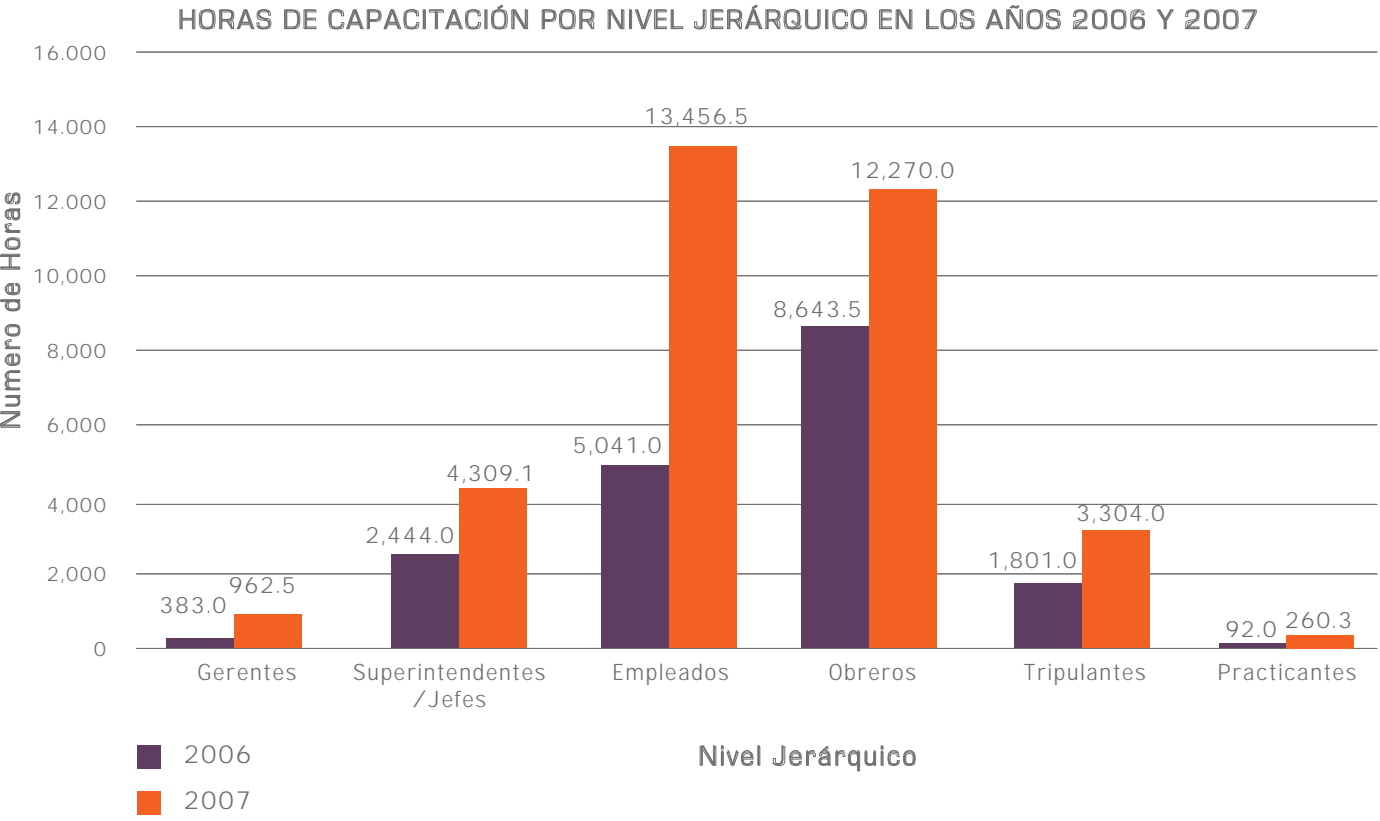
2007

PLANTA	Energía Eléctrica (a) (Kj)	Energía Calórica (b) (Kj)	Total (Kj)	Total Tn CO2
Bayóvar	8,906,623,200	236,134,711,964.55	245,041,335,164.55	39,322.89
Casma	3,230,689,598.41	34,907,627,064.42	38,138,316,662.83	6,120.23
Chicama	5,618,902,671	144,407,503,150	150,026,405,821	24,075.41
Paíta	857,700,000	33,352,500,000	34,210,200,000	5,489.86
Huarmey	2,871,874,800	80,337,300,000	83,209,174,800	13,352.95
TOTAL	21,485,790,269.41	529,139,642,178.97	550,625,432,448.38	88,361.34

Anexo 2:
Producción de harina

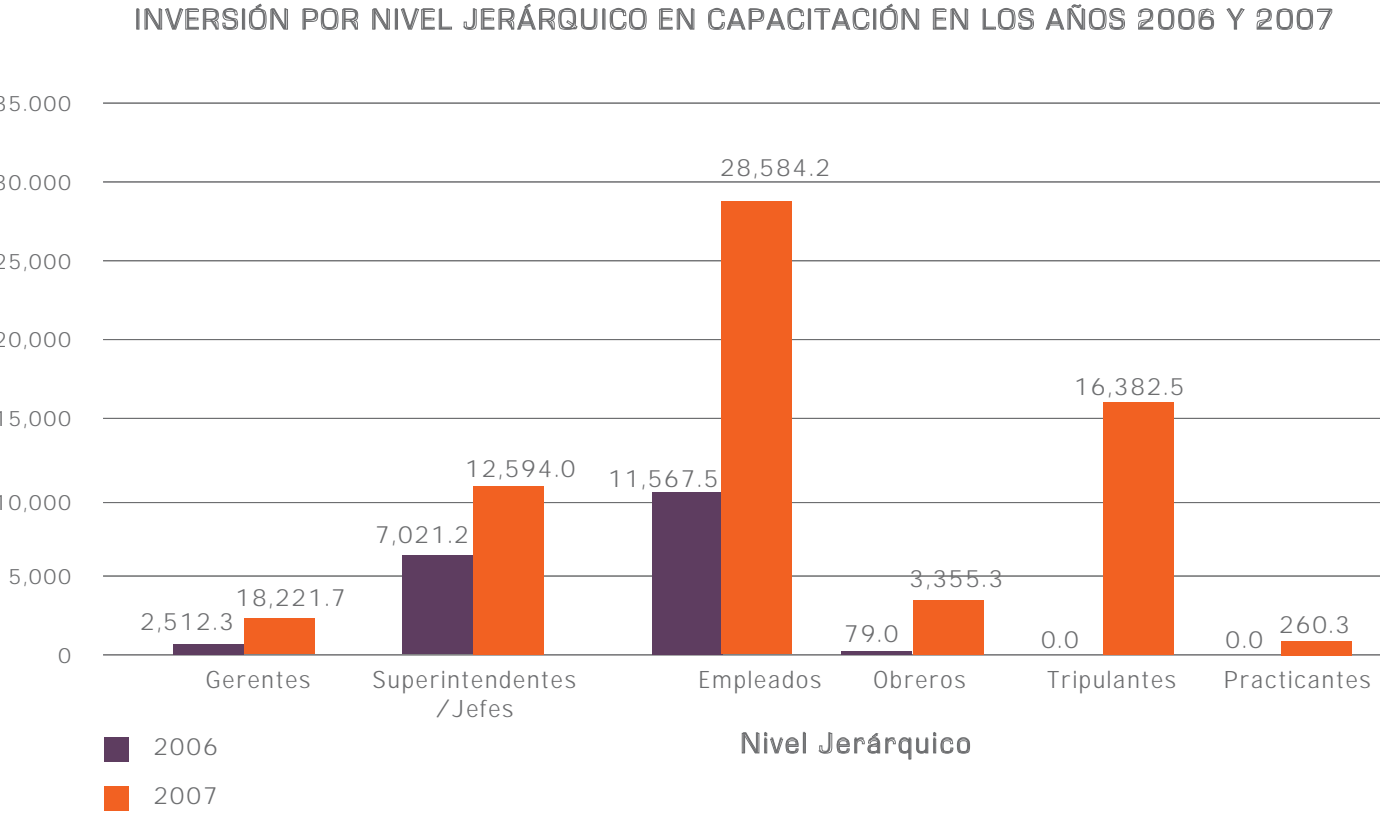
	2006	2007
	Harina de Pescado	
Bayóvar	27,115.33	33,174.04
Paíta	4,610.41	3,939.86
Chicama	20,507.30	21,349.39
Casma	10,517.40	5,581.95
Huarmey	11,273.19	9,903.38
Total	74,023.63	126,756.68

Anexo 3:
Inversión y horas de capacitación por niveles jerárquicos



NIVEL JERÁRQUICO	# HORAS CAPACITACIÓN		CANTIDAD DE COLABORADORES	
	2006	2007	2006	2007
Gerentes	383	962.5	8	15
Superintendentes / Jefes	2,444	4,309.1	45	49
Empleados	5,041	13,456.45	250	260
Obreros	8,643.5	12,269.95	461	323
Tripulantes	1,801	3,304	1,074	2,069
Practicantes	92	260.25	16	40
TOTAL	18,404.5	34,562.25	1,854	2,756

NIVEL JERÁRQUICO	HORAS PER CÁPITA		INVERSIÓN	
	2006	2007	2006	2007
Gerentes	47.88	64.17	2,512.30	18,221.71
Superintendentes / Jefes	54.31	87.94	7,021.16	12,594.02
Empleados	20.16	51.76	11,567.52	28,584.24
Obreros	18.75	37.99	79.04	3,355.28
Tripulantes	1.68	1.60	0.00	16,382.50
Practicantes	5.75	6.51	0.00	260.25
TOTAL	9.93	12.54	21,180.02	79,397.99



Otros Indicadores solicitados por el GRI

A. Valor monetario de sanciones y Multas significativas así como número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y reulaciones.

2006
Contingencias: USD 11,141
Sanciones SUNAT: USD 870
Sanciones Municipales: USD 3,354
Sanciones Sector pesquero (Mipe) USD 6,917

2007
Contingencias USD 1,159,101
Sanciones SUNAT: USD 75,559
Sanciones Municipales: USD 269
Sanciones Sector pesquero (Mipe) USD 95,490

B. Premios y distinciones recibidos durante el período informativo:
No hemos recibido ningún reconocimiento en el período cubierto por el presente informe.

Corporación Pesquera Inca S.A.C.(*)
Jefe de Responsabilidad Social
Susana R. Tejada Matos
E-mail: stejada@copeinca.com.pe.
Teléfono: 2134063
Dirección: Calle Francisco Graña 155 La Victoria -
Lima – Perú

(*)Hasta el 2006 la forma societaria fue de S.A. (Sociedad Anónima) sin embargo a partir de abril de 2007 por decisión de la Junta de Accionistas se decidió cambiarla a la forma societaria de S.A.C. (Sociedad Anónima Cerrada).

Indice de indicadores GRI y pacto mundial

INDICADOR			GRI	PACTO MUNDIAL (*)
ESTRATEGIA Y ANALISIS	1.1.	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización.	5	Declaración de Apoyo continuo
	1.2.	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	17	
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	2.1.	Nombre de la Organización.	107	NE
	2.2.	Principales marcas, productos y/o servicios.	16	
	2.3.	Estructura operativa de la organización.	20,21	
	2.4.	Localización de la sede principal de la organización.	107	
	2.5.	Número de países en los que opera.	22	
	2.6.	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	107	
	2.7.	Mercados.	23, 24, 25, 26, 27	
	2.8.	Dimensiones de la organización.	16	
	2.9.	Cambios significativos.	18, 19	
	2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	106	
PARAMETROS DE LA MEMORIA	3.1.	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.	10	NE
	3.2.	Fecha de la memoria anterior más reciente.	10	
	3.3.	Ciclo de presentación de la memoria.	10	
	3.4.	Punto de contacto.	107	
	3.5.	Proceso de definición del contenido.	12	
	3.6.	Cobertura de la memoria.	10	
	3.7.	Limitaciones de alcance y cobertura.	14	
	3.8.	Base para incluir información en el caso de negocios conjuntos.	10	
	3.9.	Técnicas de medición de datos.	12	
	3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información.	12	
	3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores.	10	
	3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos de la memoria.	108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115	
	3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa.	13	
GOBIERNO, COMPROMISO Y PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES	4.1.	Estructura de gobierno de la organización.	28	Principio 1 al 10
	4.2.	Indicar si el máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	28	
	4.3.	Número de miembros del máximo órgano de gobierno.	28	
	4.4.	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	33	
	4.5.	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	33	
	4.6.	Procedimientos implantados para evitar conflicto de intereses en el máximo órgano de gobierno.	33	
	4.7.	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para ppoder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	30, 31, 32, 33	
	4.8.	Declaraciones de misión, visión, valores.	6, 7	
	4.9.	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión del desempeño económico, social y ambiental.	33	
	4.10	Procedimiento para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno.	33	
	4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	18	Principio 7
	4.12	Principio o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.	34	Declaración de apoyo continuo
	4.13	Principales asociaciones a las que pertenece.	35	Principio 1 al 10
	4.14	Relación de grupos de interés.	38	Distribución de la CoP entre los grupos de interés
	4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	36	
	4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés.	38, 39	
	4.17	Principales precauciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la partici pación de los grupos de interés.	38,39	

INDICADOR			GRI	PACTO MUNDIAL (*)
ASPECTO ECONÓMICO	EC0	Enfoque de Gestión Económica.	42	Principio 7, 8 y 9
	EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	44, 45, 46, 47	NE
	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	43	Principio 7
	EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	85	NE
	EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	NA	
	EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	48	Principio 6
	EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	99	NE
	EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	81, 83	Principio 6
	EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante el compromiso comercial, pro bono o en especie.	95	NE
	EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	NA	NE
ASPECTO AMBIENTAL	EN0	Enfoque de Gestión Ambiental.	48, 49	Principio 7, 8 y 9
	EN1	Materiales utilizados por peso y volumen.	50	Principio 8
	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	62	Principio 8, 9
	EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	50, 51, 52	Principio 8
	EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	53	
	EN5	Ahorro de energía debido a la conservación o mejoras en la eficiencia.	55, 67, 69, 70, 72, 73	Principio 8, 9
	EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	67, 69, 70, 72, 73	
	EN7	Iniciativas para reducir para reducir el consumo indirecto.	NI	
	EN8	Captación total de agua por fuentes.	55, 56	Principio 8
	EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	NA	
	EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	56	Principio 8 y 9
	EN11	Descripción de terrenos adyacentes ubicados dentro de espacios naturales protegidos.	NI	
	EN12	Descripción de los impactos significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas.	58, 59	Principio 8
	EN13	Habitats protegidos o restaurados.	NA	
	EN14	Estrategias y acciones implementadas y planificadas para la gestión de impactos sobre biodiversidad.		
	EN15	Número de especies desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales.		
	EN16	Emisiones totales, directas e indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	59	Principio 8
	EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	NI	
	EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	73	Principio 8 y 9
	EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	NI	
	EN20	NO _x , SO _x y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.		
	EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	61	Principio 8
	EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	63, 65, 66	
	EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	NI	
	EN24	Peso de los residuos transportados importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea.	NA	
	EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de la biodiversidad de recursos hídricos y habitats relacionados.	58	Principio 8
	EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	67	Principio 8 y 9
	EN27	Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de embalaje que son recuperados al final de su vida útil por categorías de productos.	NI	
	EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	62	Principio 8
	EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización y del transporte del personal.	74	
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	43	Principio 7, 8, 9	

INDICADOR			GRI	PACTO MUNDIAL (*)
PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE	LA0	Enfoque de Gestión Laboral.	75, 76	Principio 1, 3, 6
	LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	80	NE
	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosado por edad, sexo y región	83, 84	Principio 6
	LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada.	85	NE
	LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	NA	
	LA5	Períodos mínimos de pre-aviso relativos a cambios organizativos incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	NA	
	DMA	Enfoque de la gestión de salud y seguridad ocupacional.	92	Principio 1
	LA6	Porcentaje del total de trabajadores que están representados en comités de salud y seguridad conjuntos de directorio-empleados establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	92	
	LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	94	
	LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	92, 94	
	LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	NA	
	LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	85, 87	NE
	LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	88, 90	
	LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	91	
	DERECHOS HUMANOS	LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	77
LA14		Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	77	
HR0		Enfoque de Derechos Humanos.	77	
HR1		Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de DDHH o que hayan sido objeto de análisis en materia de DDHH.	NI	
HR2		Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de DDHH y medidas adoptadas.		
HR3		Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los DDHH relevantes para sus actividades incluyendo el porcentaje de empleados formados.		
HR4		Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	78	Principio 1,2, 6
HR5		Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos y medidas adoptadas para salvaguardar estos derechos.	NA	
HR6		Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	78	Principio 1,2, 5
HR7		Operaciones identificadas como riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	NI	
HR8		Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en la política o procedimientos de la organización en aspectos de DDHH relevantes para las actividades.	78	Principio 1, 2
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los DD de los indígenas y medidas adoptadas.	NA		

INDICADOR			GRI	PACTO MUNDIAL (*)
SOCIEDAD	S00	Enfoque de Gestión Social.	95	Principio 1, 2
	S01	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades.	95	Principio 8
	S02	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	NI	
	S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.		
	S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	79	Principio 10
	S05	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de lobbying.	95, 97	
	S06	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas.	NA	
	S07	Número total de acciones por causas relacionadas con práctics monopolísticas y contra la libre competencia y sus resultados.		
	S08	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regularizaciones.	106	NE
RESPON- SABILIDAD RESPECTO DE PRODUCTOS	PR0	Enfoque de Gestión de los Productos.	100	Principio 1, 8
	PR1	Fases del ciclo de vida de los productos.	NI	
	PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento, la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos o servicios ofrecidos.		
	PR3	Tipo de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos envigo.		
	PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y el etiquetado de los productos o servicios.		
	PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente incluyendo los estudios respectivos.		
	PR6	Programa de incumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing.		
	PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing.	NA	
	PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de los clientes.	100	Principio 1
	PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	NA	

(*) Sobre la base del documento "Estableciendo la Conexión" - Guía para elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI y Comunicación del Progreso del Pacto Mundial

- NA
- No aplica a la empresa
- NI
- No contamos con información
- NE
- No especificado por el CoP

