

INFORME DE PROGRESO AÑO 2008

Agrícola Athos S.A.

Ica – Perú

Indice

Presentación
Compromiso con el Pacto Mundial
Valores de Agrícola Athos S. A.
Política de Responsabilidad Social
Nuestros Colaboradores
Principios de Responsabilidad Social Interna
Las Personas que trabajan en Agrícola Athos
Seguridad y salud ocupacional
Desarrollo profesional
Actividades
La Comunidad
Agrícola Athos y la Comunidad
Fundamentos de Responsabilidad Social
Principales acciones de apoyo a la comunidad
Medio Ambiente
Sistema de Gestión Ambiental
Principales actividades de Gestión Ambiental
Mejora Continua
Agrícola Athos y su compromiso con el Desarrollo Sostenible
Agrícola Athos y su Grupo de Interés.
Cumplimiento de los compromisos con el desarrollo sostenible
Principales Asociaciones a las que pertenecemos.

COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

En Agrícola Athos S.A. Somos conscientes que para el éxito empresarial es imprescindible tener en cuenta las aspiraciones de sus trabajadores, valores éticos, la demanda de la sociedad civil y nuestras partes interesadas.

Por ello, asumimos el compromiso ético de garantizar el desarrollo de su labor en condiciones seguras y saludables, en un ambiente grato y equitativo para todos los empleados. Asimismo, promovemos el desarrollo de sus capacidades y el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Promocionando prácticas agrícolas sostenibles y la protección del medio ambiente en general.

Además fomentamos entre ellos la formación, el trabajo en equipo y un clima laboral en el que se premian el dialogo, la creatividad y la capacidad de iniciativa.

Ica, Enero de 2009.

VALORES DE AGRICOLA ATHOS.

Personas

Aseguramos las oportunidades de desarrollo en base al mérito y a la aportación profesional.

Trabajo en Equipo

Fomentamos la participación de todos para un objetivo común, compartiendo la información y los conocimientos.

Conducta Ética

Actuamos con profesionalidad, integridad moral, lealtad y respeto a las personas.

Satisfacción del Cliente

Centramos nuestro esfuerzo en la satisfacción del cliente, aportando soluciones competitivas y de calidad.

Innovación

Promovemos la mejora continua y la innovación para alcanzar la máxima calidad desde criterios de rentabilidad y calidad.

Orientación a Resultados

Dirigimos nuestras actuaciones hacia la consecución de los objetivos del proyecto empresarial y de la rentabilidad para nuestros accionistas, tratando de superar sus expectativas.

Comunidad y Medio Ambiente

Nos comprometemos social y culturalmente con la comunidad. Adaptamos nuestras estrategias empresariales a la preservación del medio ambiente.

Agrícola Athos en noviembre del año 2007, obtuvo el certificado de Responsabilidad Social norma SA8000, siendo la cuarta empresa certificada en el Perú y la primera en el rubro agroindustrial.



POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Agrícola Athos S.A. es una Empresa Agroindustrial que tiene el compromiso ante la sociedad de cumplir y hacer cumplir los requerimientos de la norma SA8000, y las obligaciones a la cual la empresa se somete voluntariamente.

La empresa acata la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable y asimismo el de respetar los instrumentos internacionales de la presente norma.

Agrícola Athos S.A. asume el compromiso de mejora continua en el desarrollo sostenido de la presente norma, así mismo garantiza que la presente política y la de Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional sean accesibles y comunicadas a todo el personal y las partes interesadas que están en el ámbito de la empresa.

NUESTROS COLABORADORES

Principios de Responsabilidad Interna

Certificar en la Norma SA 8000 de Responsabilidad Social Interna implica el reordenamiento de algunas actividades relacionadas con la aplicación de los principios de esta norma tales como horarios de trabajo, adecuación de los contratos con las empresas proveedoras, controles y auditorías permanentes a las áreas internas de la compañía y a las empresas proveedoras.

La preocupación por el desarrollo y el bienestar de los trabajadores es permanente, asume el compromiso de implementar los siguientes principios de responsabilidad social en sus actividades y actuaciones:

1. Trabajo infantil: No utilizamos ni apoyamos el uso del trabajo de personas menores de edad. No exponemos a niños ni a jóvenes trabajadores menores de 18 años a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, que sean peligrosas, inseguras o insalubres.

2. Trabajos forzados: No utilizamos ni auspiciamos el uso de trabajos forzados, ni exigimos a nuestro personal que deje bajo nuestra custodia depósitos o documentos de identidad al comenzar la relación laboral con nuestra compañía.

3. Salud y seguridad en el trabajo: Establecemos un entorno laboral seguro y saludable, y tomamos medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionados durante la actividad laboral o asociados con ella.

4. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva: Respetamos el derecho de nuestros empleados a formar sindicatos y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar en forma colectiva. Garantizamos que los representantes del personal no sean discriminados y que dichos representantes tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo.

5. Discriminación: No efectuamos ni auspiciamos ningún tipo de discriminación sobre la base de atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar al personal.

6. Medidas disciplinarias: No utilizamos ni apoyamos el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.

7. Horario de trabajo: La jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo con la ley, es de 48 horas semanales como máximo. El personal tiene derecho a un día libre de descanso por cada semana de trabajo. Bajo ninguna circunstancia se excederán las 12 horas extras por empleado a la semana.

8. Remuneración: Garantizamos que las remuneraciones y los beneficios pagados cumplan siempre, por lo menos, las normas legales o las reglas mínimas establecidas para la actividad que desarrollamos. Garantizamos que no se realizan deducciones de las remuneraciones por razones disciplinarias. Garantizamos que no se llevan a cabo prácticas de contratación irregular, o de falsificación de los programas de aprendizaje, dirigidas a evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y la seguridad social.

9. Cumplimiento de los principios de responsabilidad social en la cadena de los proveedores: Nos comprometemos con el cumplimiento de estos principios de responsabilidad social en nuestra cadena de proveedores; establecemos y mantenemos procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar a proveedores sobre la base de su capacidad para cumplir con los requerimientos de responsabilidad Social.

Principios del Pacto Mundial

Derechos Humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales a nivel internacional dentro de su esfera de influencia

Agrícola Athos difunde su Política de Responsabilidad Social a sus partes interesadas y zonas de influencia.

Principio 2: Asegurarse de que sus propias corporaciones no actúan como cómplices en la violación de los derechos humanos.

Agrícola Athos, dentro de su sistema de gestión de Responsabilidad Social, a través sus procedimientos, salvaguarda el cumplimiento de los convenio de la OIT.

Trabajo

Principio 03: Se pide que las empresas apoyen la libertad de afiliación y el reconocimiento efecto del derecho a la negociación colectiva.

Agrícola Athos respeta y fomenta la libertad de asociación y negociación colectiva de sus trabajadores, apoyando y participando en las reuniones con los representantes de los trabajadores, asimismo no discriminándolos y facilitándoles las reuniones en el lugar de trabajo.

Principio 04: Que promuevan la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligado

En Agrícola Athos respetamos al trabajador, al momento de su contratación no se le obliga a dejar algún documento, ni se le hace algún cobro por derecho de aprendizaje, son libres de hacer sus horas extras y de salir de las instalaciones en caso ver que su salud pelagra o alguna emergencia.

Principio 05: Que promueven la erradicación del trabajo infantil.

En Agrícola Athos, dentro de sus procedimientos de contratación de personal, solo toma a personas mayores de edad y documentadas, respetamos al menor de edad promoviendo su educación y haciéndoles participes de actividades que la empresa organiza. Agrícola Athos tiene una Política de Remediación Infantil.

POLITICA DE REMEDIACION DEL TRABAJO INFANTIL

De encontrarse algún niño o trabajador joven laborando en la empresa o en el ámbito de las partes interesadas se toman las siguientes medidas:

Fomentar la educación del niño en etapa escolar, hacer un seguimiento de su desempeño escolar por medio de las visitas domiciliarias efectuadas por la asistente social.

Apoyar a los padres con un subsidio para la educación del menor.

Para asegurar que esta renta familiar no se pierda, la empresa adoptará las siguientes medidas:

a) Contratar a un familiar para que cubra el puesto de trabajo; y/o aportar con un subsidio a la familia, para cubrir la pérdida de la renta.

No exponer al Joven Trabajador a las labores peligrosas y asegurar que la labor que realicen no atente contra su salud y seguridad.

El joven trabajador, deberá desempeñar trabajos leves, y no deberá desempeñar sus labores en el turno nocturno (20:00 -08:00 horas).

La empresa deberá proteger y vigilar que el Joven Trabajador reciba orientación y formación profesional.

En cuanto a la remuneración deberá de ser justa y equitativa, "salario igual por trabajo de igual valor".

Prohibición de horas extras, de tal manera que tengan tiempo para hacer sus trabajos escolares, descanso durante el día y actividades de recreo.

Asegurar su plan de seguro social.

Principio 06: Que promuevan la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Agrícola Athos En Agrícola Athos S.A. no se discrimina a los trabajadores por los siguientes motivos: Raza, Casta, Origen, Religión, Discapacidad, Género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política.

Medio Ambiente

Principio 07: Se pide a las empresas que fomenten los enfoques preventivos ante los desafíos medioambientales

Agrícola Athos S.A. toma las medidas preventivas para el cuidado del medio ambiente, haciendo un monitoreo del manejo de residuos sólidos, implementando la Identificación de flora y fauna (Para su conservación, se realizaran monitoreos del hábitat). Promovemos la protección del medio ambiente, haciendo programas de Reciclaje: Plástico y papel.

Principio 08: Lleven a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad medioambiental.

La capacitación al personal se realiza según el Programa Anual de Capacitación, el cual especifica temas, fechas, duración y personal al que se dirige. El programa se preparó revisando las actividades del personal y atendiendo los requerimientos de identificación de aspectos y evaluación de impactos ambientales de los procesos.

- Producción más limpia (MDL)
- . Buenas Prácticas Manufactureras.

Principio 09: Faciliten el desarrollo y la divulgación de medios tecnológicos respetuosos con el medio ambiente.

Se nos ha encomendado la utilización de los recursos naturales, lo cual lo hacemos con responsabilidad, somos conscientes de la importancia de ello y promovemos el desarrollo sostenible, por ello, utilizamos la tecnología más limpia y eficiente disponible en el medio, además promovemos la investigación e innovación tecnológica con el objetivo de reducir los impactos que se pudieran ocasionar al medio ambiente y promover el ahorro de la utilización de los recursos naturales.

Hacemos un control ambiental a nuestros proveedores haciendo una identificación de aspectos e impactos ambientales de sus actividades, especificando los controles que se deberán tomar en cuenta durante los trabajos.

Anti- corrupción

Principio 10: Se pide a las empresas trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Agrícola Athos difunde su Política de Valores Éticos, inculcando a sus trabajadores y a su entorno, los principios morales, éticos, integridad moral, lealtad y respeto a sus compañeros. De esta manera lograr ciudadanos con valores éticos y de esta manera lograr tener una economía transparente y libre de corrupción.

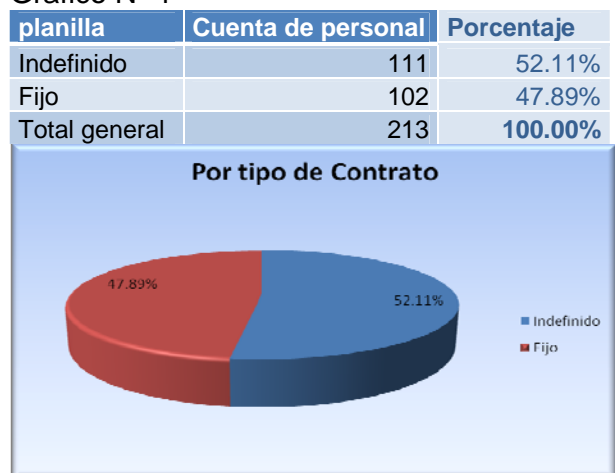
PERSONAS QUE TRABAJAN EN AGRICOLA ATHOS S.A.

A l Primer semestre del presente año, en Athos trabajan 188 personas.
En los cuadros siguientes se presenta la caracterización de la fuerza de trabajo de la empresa de acuerdo con tipo de contrato, edad, género y nivel de jerarquía.

Por tipo de contrato

El cuadro siguiente considera el total de trabajadores con vínculo laboral, distinguiendo entre ellos de acuerdo con la modalidad de contrato.

Grafico N° 1



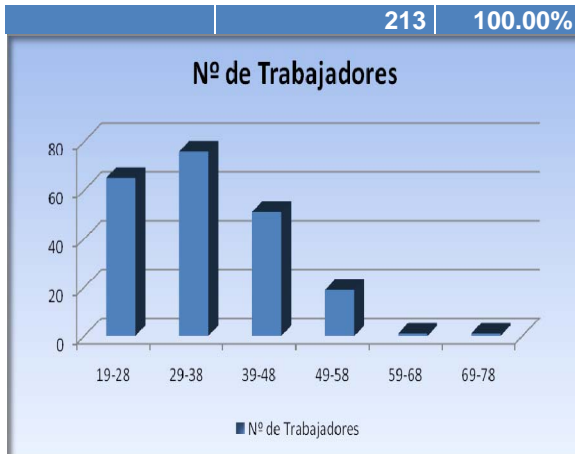
Por edad

La distribución por edad de la fuerza laboral, si bien muestra presencia de todos los rangos de edad, concentra la mayor parte (66 %) entre los 19 y los 38 años. La empresa, en cumplimiento de la legislación laboral, fiscaliza y rechaza el trabajo infantil, lo que además se especifica en su Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional y sus principios de responsabilidad social interna.

Trabajadores según edad

Grafico N° 2

Rango de Edades	Nº de Trabajadores	Porcentaje
19-28	65	30.52%
29-38	76	35.68%
39-48	51	23.94%
49-58	19	8.92%
59-68	1	0.47%
69-78	1	0.47%



Por género

En Agrícola Athos S.A., el 57% del personal es femenino y se concentra principalmente en la Planta de producción de la compañía.

Trabajadores por género

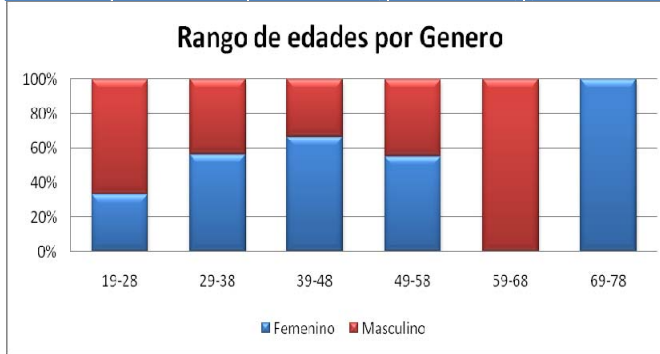
Grafico N° 3

Genero	Total	Porcentaje
Femenino	122	57.28%
Masculino	91	42.72%
Total general	213	100.00%



Rango de Edades	Nº de Trabajadores		Porcentaje	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
19-28	26	39	21.31%	42.86%
29-38	48	28	39.34%	30.77%
39-48	37	14	30.33%	15.38%
49-58	10	6	8.20%	6.59%
59-68		4	0.00%	4.40%

69-78	1		0.82%	0.00%
	122	91	100.00%	100.00%



Por nivel de jerarquía

El 88% del personal de Agrícola Athos S.A. es personal obrero, debido a la alta experiencia en las funciones operativas requeridas por el negocio agro exportador.

Trabajadores por nivel de jerarquía

Grafico N° 4

Mandos	Total	Porcentaje
Administrativos	6	2.82%
Ejecutivo	8	3.76%
Jefes	4	1.88%
Profesionales	7	3.29%
Obrero	188	88.26%
Total general	213	100.00%



REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES

De acuerdo con su compromiso de respeto a los derechos laborales y al principio de libertad de asociación, plasmado en sus políticas de gestión de personal, Agrícola Athos S.A., facilita el desarrollo de la organización de trabajadores que representa a los intereses de los trabajadores; a su vez, Trabajadores miembros del Sistema de Gestión SA 8000, constituye una Institución que colabora de manera importante con la gestión de Recursos Humanos y es un socio estratégico para la consecución de los objetivos de la empresa.

En Athos el 100 % del personal integra el Sistema de Gestión SA 8000

El 11 de junio de 2008, Los representantes de los Trabajadores miembros del Sistema de Gestión SA 8000, tomaron juramento a los nuevos miembros que asumieron el liderazgo de la organización durante el periodo 2008-2010.

RETRIBUCIONES A LOS TRABAJADORES

Tal como lo ha declarado en sus Principios de Responsabilidad Social Interna, Agrícola Athos S.A. garantiza a sus trabajadores que las remuneraciones y los beneficios pagados cumplan con las normas legales.

El estándar de remuneraciones en Agrícola Athos S.A. no solo considera los niveles salariales del mercado laboral, sino también un criterio de competitividad frente a otras empresas que desarrollan negocios similares.

La remuneración básica más baja que Agrícola Athos S.A. paga a sus trabajadores es superior a la remuneración mínima vital vigente en el país, la cual, a noviembre de 2007, era de S/. 530 nuevos soles.

BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES

Agrícola Athos S.A. brinda a sus trabajadores una serie de beneficios adicionales a lo exigido por las normas laborales vigentes en el Perú. Así, mediante Convenio Colectivo suscrito con los Representantes de los Trabajadores miembros del Sistema de Gestión SA 8000, la organización de trabajadores para el periodo 2008-2009, los trabajadores organizados y no organizados reciben los beneficios que se indican a continuación,

Participación de utilidades 2008

Se realiza la entrega de los beneficios estimados por participación de utilidades, la empresa otorga este beneficio legal y donde los trabajadores participan en las utilidades mediante la distribución por parte de esta de un porcentaje de la renta anual antes de pago de los impuestos, y el porcentaje referido es el 5% y se distribuye en la forma siguiente:

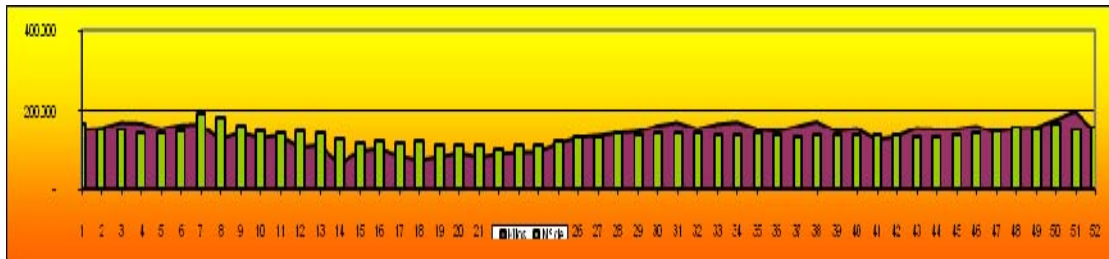
a.- 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como base los días real y efectivamente trabajados, a este efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de los días laborados por todo los trabajadores , y el resultado que se obtenga se multiplicara por el numero de los días laborados por cada trabajador.

b.- 50% se distribuye en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. A ese efecto se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todo los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicara por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio

Bono de productividad

Este Bono de Productividad esta dado en función a la productividad promedio de la semana expresada en kilos exportables estandarizados por hora hombre. Los rendimientos superiores al mínimo fijado corresponderán una bonificación para todo el personal involucrado en la línea de procesamiento, la misma que se incrementara en forma directa al nivel de productividad alcanzado. Adicional a lo indicado se considera criterios como asistencia, tardanzas, permisos, compañerismo, que nos permita premiar al trabajado destacado en la premiación individual y que corresponde al trabajador del mes con artefactos y otros electrodomésticos.

Grafico N° 5



Préstamo por fallecimiento

La empresa otorga un préstamo a largo plazo en caso de fallecimiento del trabajador o sus familiares directos.

Formación y desarrollo

La empresa elabora un Programa Anual de Capacitación orientado a contribuir con el desarrollo profesional de los trabajadores, con base en los resultados comparativos de la evaluación del desempeño y los perfiles del cargo que

permiten establecer la brecha de formación que cada trabajador de la empresa debe superar.

Seguro médico familiar

La empresa incorpora a los Empleados que lo soliciten al régimen de las Empresas Prestadoras de Salud (EPS) y asume el 100% del costo de la prima y el empleado es atendido en las clínicas privadas. Por otro lado, para aquellos trabajadores que se encuentran afiliados al Sistema Privado de Salud, la empresa asume el 100 % del costo de la prima para aquellos trabajadores y sus derecho-habientes (cónyuge e hijos menores de 18 años).

Pago por Vacaciones

La empresa otorga a los trabajadores su vacacional equivalente a 30 días de su remuneración básica mensual, la cual se abona en la oportunidad en que el trabajador hace uso efectivo de su descanso vacacional.

Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad

La empresa otorga a los trabajadores dos gratificaciones en el año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad. El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a una remuneración de 30 días, para cuyo efecto se computa el básico y toda aquella cantidad que perciba el trabajador en forma fija y permanente.

Compensación por tiempo de servicios

La empresa otorga a los trabajadores una Compensación por Tiempo de Servicios en forma semestral y es depositado en el Banco de Crédito del Perú en una cuenta personal de trabajador que equivale el 50% de su remuneración mensual y 1/6 de las gratificaciones antes del depósito

Préstamos por situaciones excepcionales

La empresa otorga a los trabajadores préstamos por situaciones excepcionales, como la atención médica de urgencia no cubiertas, o los casos de compra de vivienda, vehículo u otros bienes de similar naturaleza o utilidad para el trabajador.

Seguro de vida.-

La Empresa contrata una póliza de seguro de vida para cada uno de los trabajadores que cumplan 4 años de trabajo continuo en la Empresa

La póliza de seguro de vida se toma en forma colectivo y se toma en beneficio del cónyuge, conviviente a que refiere el Código Civil y los descendientes, solo

a falta de estos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.

Invalidez Total y Permanente.-

En el caso que el trabajador sufra un accidente que le ocasione invalidez total y permanente, tendrá derecho a cobrar el capital asegurado en sustitución del que hubiera originado su fallecimiento. La certificación de la invalidez será expedida por el Ministerio de Salud o los Servicios de Essalud.

Subsidios por Descansos Médicos.-

La Empresa asume y abona después de los 20 días de descanso medico que establece la Ley a cada uno de los trabajadores hasta que su medico tratante le otorgue el alta. Corresponde al 100% de su remuneración diaria sin restricción alguna.

Asignación Familiar.-

La Empresa abona a cada uno de los trabajadores que acrediten su carga familiar con la partida de nacimiento de sus hijos hasta los 18 años, una Asignación familiar que es el 10 % del sueldo Mínimo Vital.

En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre estudiando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de los estudios de dicha mayoría de edad.

Para el caso que Madre y Padre trabajen en nuestra Empresa, ambos trabajadores percibirán este beneficio.

La empresa concede a sus trabajadores los siguientes beneficios adicionales

- Canastas navideñas
- Plan preventivo de vacunación
- Desarrollo de actividades culturales y deportivas
- Orientación médica personalizada
- Exámenes de salud adicionales a los previstos en la norma laboral
- Control del niño sano
- Movilidad
- Premios a los mejores trabajadores

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

PRINCIPIOS

Agrícola Athos S.A. ha asumido el compromiso de efectuar las acciones necesarias para implantar un sistema de gestión ambiental, de seguridad y salud ocupacional en sus procesos de producción para lo cual se basa en los siguientes principios:

1. Desarrollamos acciones orientadas a la mejora continua para prevenir la contaminación ambiental y la ocurrencia de accidentes, incidentes o enfermedades ocupacionales.
2. Identificamos y controlamos los impactos ambientales significativos que pueden ser ocasionados por la emisión de ruidos, gases, la generación de residuos; o por situaciones potenciales como incendios, fugas o derrames de sustancias peligrosas y colapso de los sistemas de conducción de agua.
3. Identificamos los peligros y controlamos los riesgos críticos producidos en nuestros procesos e instalaciones, como el contacto con energía eléctrica, las caídas a desnivel, los incendios, los ruidos, el aprisionado por piezas en movimiento y el impacto por materiales y herramientas, entre otros. Asimismo, identificamos y controlamos los riesgos vinculados a la salud ocupacional.
4. Aseguramos el cumplimiento de la legislación ambiental, de seguridad y salud ocupacional aplicable a nuestras actividades.
5. Promovemos la formación y la sensibilización de nuestro personal para un adecuado desempeño ambiental, de seguridad y salud ocupacional. Asimismo, proyectamos estas acciones a nuestros contratistas y a las comunidades aledañas a nuestras instalaciones.
6. Exigimos a los contratistas la implantación de políticas ambientales, de seguridad y salud ocupacional acordes con los presentes principios.

Comités de Seguridad y Salud Laboral

En Agrícola Athos S.A. existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral el cual esta integrado por representantes de los trabajadores y de la empresa. Según lo establecido por el Decreto Supremo 009-2005 del Ministerio de Trabajo, el número de participantes activos es el siguiente:

- Comité Central de Seguridad: cuatro representantes de los trabajadores y cuatro del empleador

En total, ocho personas están involucradas en estos comités, lo que representa el 4.00% del total de trabajadores.

Sus principales funciones son:

- Vigilar el cumplimiento de los programas anuales de seguridad.
- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- Promover la realización de cursos y simulacros destinados a la capacitación continua de todos los trabajadores que se desempeñen en la empresa.

Indicadores sobre seguridad

En el Primer semestre del año 2008 no se registraron accidentes fatal en las instalaciones. Al respecto, se toman las medidas correctivas para evitar este tipo de accidentes.

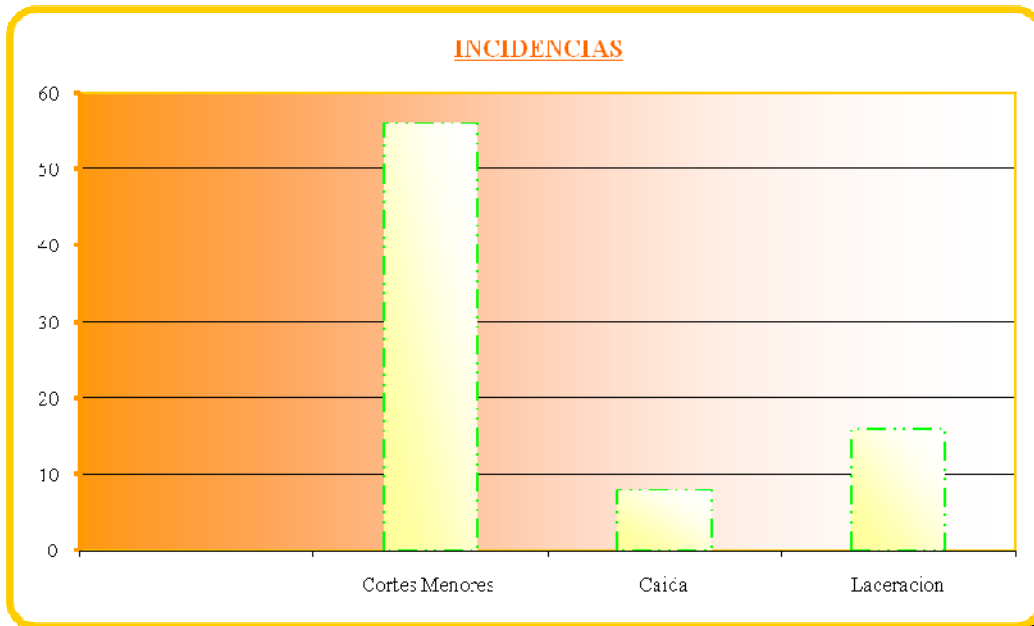
Atenciones de accidentes Menores

Cuadro N° 6

INCIDENCIAS 2008

Grafico N° 6

Enfermedad o Sintoma	Meses												TOTAL
	Ene	Feb	Mar	Abr	Mayo	Jun	Jul	Agos	Set	Oct	Nov	Dic	
Cortes Menores	9	13	5	2		9				6	6	6	56
Caida						1		3		3		1	8
Laceracion	5		3							2	1	5	16
Total X Mes	14	13	8	2		10		3		11	7	12	



Salud de las personas

Agrícola Athos S.A. promueve entre sus trabajadores una cultura preventiva de la salud. A lo largo de todo el año, la empresa ejecuta diversas actividades para reforzar en los trabajadores hábitos saludables que ayuden a evitar enfermedades que están consideradas en los seis programas de salud implantados por la empresa (enfermedades cardiovasculares y cáncer, trauma acústico, lesiones de espalda y articulaciones, cáncer al estómago, problemas de salud mental y estrés, y enfermedades hepáticas). De esta forma, se disminuye el riesgo de muerte por enfermedad.

Igualmente, se busca trasladar a las familias de los trabajadores la cultura del auto cuidado, para lo cual se han realizado charlas de capacitación sobre cuidados en la alimentación y preparación de «Refrigerios escolares saludables». También se realizaron campañas de inmunización contra la influenza y la hepatitis A y B.

Estas iniciativas de salud son reforzadas con un Programa de Nutrición, el cual comprende inspecciones y auditorias al comedor. Asimismo, se supervisa la elaboración mensual de los almuerzos y comidas y se brinda capacitación permanente al personal de cada concesionario de alimentación en temas afines con su servicio tales como manipulación de los alimentos, alimentación balanceada, servicio de calidad, almacenamiento y conservación de los alimentos, entre otros.

Todas estas actividades son complementadas con la promoción del deporte, contribuyendo al fortalecimiento de la práctica continua del ejercicio físico y evitando en lo posible las lesiones derivadas de la misma.

CAPACITACION A LOS JEFES, SUPERVISORES Y MANDOS MEDIOS

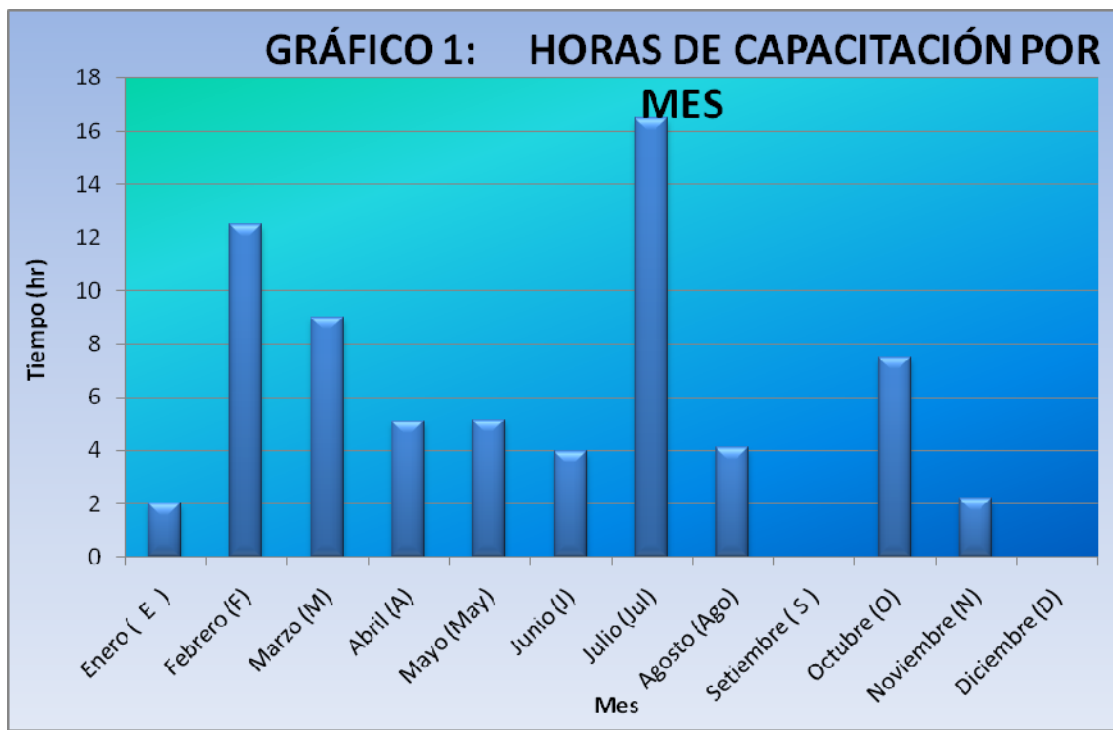
HACCP Y BUENAS PRÁCTICAS MANUFACTURERAS.

Nuestra empresa continuando con el programa de mejora continua, ha visto por conveniente contratar los servicios de la empresa Quality Assurance Services S.A. para que se haga cargo de la capacitación – taller a todo nuestro personal de mando medio, jefes y gerentes de nuestra organización. Este curso .- taller consideramos fue unas de las mejores, en vista que todo nuestro personal salio satisfecho por que no solo nos ayuda en nuestro trabajo diario, por que es aplicable en nuestros hogares considerando como factor importante la inocuidad de nuestros alimentos, limpieza y salud.

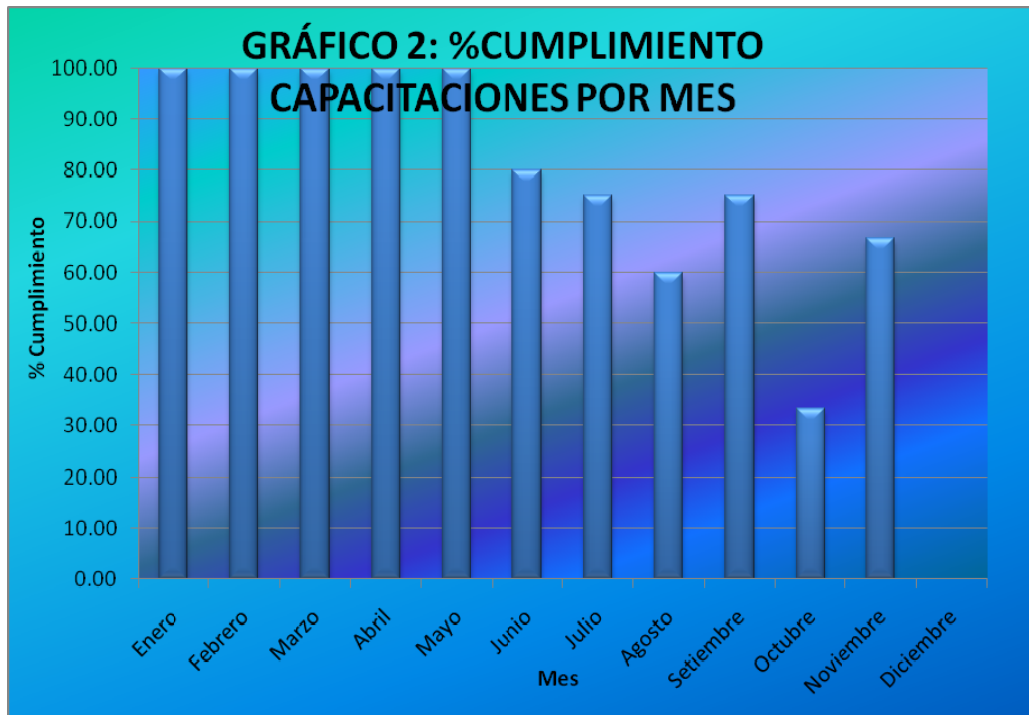
Considerando la importancia y el éxito del curso – taller hemos decidido hacer extensivo a todo el personal a este evento y programarlo para el segundo semestre del presente año.

ITEM		HORAS DE CAPACITACIÓN POR MES												TOTAL	
		E	F	M	A	May	J	Jul	Ago	S	O	N	D		
17	Motivación y Liderazgo			0.5											0.5
18	Política Athos			1											1
19	Protección de salud del personal				1.1										1.1
20	Enfermedades de transmisión sexual				1			0.42							1.42
21	Planificación Familiar				1										1
22	Violencia general y sexual						1								1
23	Introducción a la Seguridad Alimentaria y el flujo de los Alimentos / Higiene Personal							1.2							1.2
24	Charla de Nutrición					0.75									0.75
25	Tema de actualidad y Motivación						1								1
26	Introducción al HACCP y PCC de ATHOS					1.5		1			1				3.5
27	Higiene y Saneamiento								1.1			0.7			1.8
28	HACCP - Buenas Prácticas de Manufactura							10							10
29	Inocuidad en los alimentos						0.7								0.7
30	Problemas de lumbalgia					0.75									0.75
31	Control de insectos					0.4									0.4
32	Prevención de enfermedades respiratorias								0.4						0.4
33	Especificaciones y Tolerancia de nuestros productos														0
34	Control de roedores						1								1
35	Entrenamiento y uso adecuado de químicos de limpieza								1.2						1.2
36	Prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo						0.5								0.5
37	Entendimiento de boleta de pago														0
38	Enfermedades causadas por restricción de líquidos, cálculos en las vías urinarias y deshidratación							1							1
39	Autoestima: quererse a uno mismo							0.5							0.5
40	Prevención en consumo de droga											0.5			0.5

ITEM		HORAS DE CAPACITACIÓN POR MES												TOTAL
		E	F	M	A	May	J	Jul	Ago	S	O	N	D	
41	AFP, ONP y ES SALUD										0.5			0.5
42	Embarazo en adolescentes y menores													0
43	Taller: relación de pareja													0
44	Cancer de mama			1										1
45	Campaña de prevención del día de no violencia contra la mujer													0
46	Prevención del VIH/SIDA													0
47	BPM									6				6
		2	12.5	9	5.1	5.15	3.95	16.45	4.12	0	7.5	2.2	0	67.97



MES	N° CAPACITACIONES				% Cumplimiento
	Programadas	Realizadas según Programación	Realizadas en otra fecha	Total realizadas	
Enero	2	2		2	100.00
Febrero	6	6		6	100.00
Marzo	6	6		6	100.00
Abril	7	5	2	7	100.00
Mayo	7	4	3	7	100.00
Junio	5	3	1	4	80.00
Julio	4	3		3	75.00
Agosto	5	2	1	3	60.00
Setiembre	4	0	3	3	75.00
Octubre	3	1		1	33.33
Noviembre	3	2		2	66.67
Diciembre	1	0		0	0.00



ACTIVIDADES

CALENDARIO DE ACTIVIDADES

En Agrícola Athos S.A. estamos comprometidos con el desarrollo sostenible de nuestras comunidades vecinas y con el desarrollo del país, como empresa certificada en Responsabilidad Social, desarrollamos, mantenemos y aplicamos los principios y procedimientos necesarios que estén en conformidad con los requerimientos impuestos por la Norma SA8000, con el objeto de manejar aquellos asuntos que están bajo nuestro control e influencia, y a la vez demostrándolo a las partes interesadas.

RELACIONES CON LOS TRABAJADORES

Gozamos de prestigio y reconocimiento de la sociedad por ser una Empresa que se preocupa y respeta a su personal. Promovemos la capacitación y sensibilización a los empleados, para mejorar su desempeño, garantizándoles un lugar de trabajo seguro y saludable.

Premiamos el buen desempeño de los trabajadores a través de reconocimientos, promociones y premios a nuestros trabajadores quienes son comprometidos y motivados.

Programa de Salud.

Nos preocupamos por la salud de nuestros trabajadores y mantenerlos informados en la prevención, control de las distintas enfermedades.

Campañas Médicas de Atención Integral

Campaña de Salud.

Despistaje de TBC.

Campaña de salud Oftalmológica.

Campaña de vacunación Antitetánica.

Campana de vacunación contra el Sarampión y Rubéola.

Prevención de Enfermedades Infectocontagiosas

Despistaje de Cáncer (Papanicolau).





Capacitaciones en salud

Primeros Auxilios: En el trabajo y el hogar.

Enfermedades Diarreicas Agudas.

TBC: Prevención y síntomas.

Lumbalgia: Prevención

Afecciones Respiratorias: Prevención y diagnostico, para atención inmediata.

Diabetes: Prevención y control.

Capacitación a Brigadas de Salud (Promotoras)

Charla de Prevención de cáncer de mama.

Charla de Planificación Familiar.





Análisis Transaccional.

Así como capacitamos a nuestro personal, también nos preocupamos por su aspecto social y emocional, promovemos su desarrollo personal y familiar, brindándoles capacitación a través de talleres que enfoquen la mejora individual y social de nuestros trabajadores.

Talleres de Análisis Transaccional.

Taller: El Análisis Transaccional y sus beneficios.

Taller de Autoestima y Comunicación Asertiva dirigido a los hijos de los trabajadores.

Taller de Psico-social dirigido a los hijos de los trabajadores.

Taller de autoestima y liderazgo a los trabajadores.



Apoyo Social

Gestiones para la atención adecuada de nuestros trabajadores en centros de asistencia medica

Visitas domiciliarias de asesoría social a nuestros trabajadores

Gestiones ante entidades públicas y privadas a favor de nuestros trabajadores y sus familias

Remuneraciones y Beneficios

Promovemos el desarrollo de capacidades, con una cultura del aprendizaje, generando valor y posibilidades de desarrollo continuo. Nos preocupamos por tener capacitados constantemente a nuestros trabajadores, de esta manera aseguramos el nivel de cada uno de ellos no solo en el aspecto laboral sino el social y cultural.

Capacitaciones y Charlas

Capacitación: Bienestar Social y el servicio que presta a los trabajadores.

Capacitación: Beneficios, aportes y ventajas del Sistema Privado de Pensiones, para trabajadores.

Capacitación: ONP Y AFP.

Capacitación: Seguridad y Salud en el trabajo.

Charlas: Entendimiento de las boletas de pago.

Charla: Seguridad Social.



Capacitación: Créditos y financiamiento de casa propia

Capacitación: Programa “Mi Vivienda”

Charla: Préstamo hipotecario del Banco BCP para el programa “Techo Propio”

Otros Beneficios

Servicio de Transporte para nuestros trabajadores

Visita de los hijos de los hijos de los trabajadores a la Planta de Agrícola Athos.



Promoción de la ayuda voluntaria (Solidaridad Social)

Ayuda humanitaria a los trabajadores victimas del terremoto.

ACTIVIDADES

Todo no es trabajo en la empresa, también organizamos actividades para que nuestros trabajadores se diviertan y pasen momentos de distracción.

Recreación y cultura

Aniversario de la planta de ATHOS.

Actividad por el Día del Trabajador.

Actividad por el Día de la Madre.

Actividad por festividad Navideña.

Actividad sobre el Día de la Mujer.

Participación en la festividad vendimia a nivel agro exportadoras.

Capacitación de Nutrición y Etiqueta Social (concesionario y empleados del comedor)

Fomento a la recreación, el esparcimiento, recreación y confraternidad entre los empleados, trabajadores y las instituciones del entorno.





Gestión de seguridad.

Capacitación en el uso de extintores.

RSE CON NUESTROS PROVEEDORES

Estamos comprometidos con la calidad de los productos que ofrecemos por ello exigimos a nuestros principales proveedores el cumplimiento progresivo de las practicas de Responsabilidad Social, establecidas por nuestra Empresa. Nuestro objetivo es tener proveedores reflejen nuestros valores y compromiso con el desarrollo sostenible

Capacitación a Proveedores: Promoción de la RSE, a través de asesoría técnica directa.

Capacitación el uso de Técnicas de aplicación de productos para la protección de cultivos.

Capacitación en el uso responsable de productos para la protección de cultivos

Capacitación en el uso de Métodos de protección personal y del medio ambiente

Capacitación el Manejo Integral de Plagas: Importancia y necesidad

Capacitación en Las Primeras acciones a seguir en casos de intoxicaciones

La importancia de realizar análisis de suelos y recursos hídricos periódicamente, para la verificación de la calidad de los recursos.

Uso racional de pesticidas

Manejo Integral de Plagas.

Uso racional del H2O

LA COMUNIDAD

El arraigo en las comunidades en la que estamos presentes es un elemento esencial de la cultura Empresa. Somos conscientes de que la Agricultura y la Agro exportación son elementos básicos para el desarrollo y el bienestar de la comunidad, nos esforzamos por presentarlo en las mejores condiciones posibles de seguridad y calidad, aspiramos a que cada vez llegue a mas mercados internacionales.

Paralelamente, cumplimos nuestro objetivo contribuyendo al desarrollo social, económico y cultural, partiendo siempre del respeto a sus valores culturales.

AGRICOLA ATHOS S.A. Y LA COMUNIDAD

Tenemos como misión ser una empresa con resultados extraordinarios y predecibles en calidad, rentabilidad, seguridad, medio ambiente y relaciones comunitarias, mediante la participación y liderazgo de la gente, contribuyendo al desarrollo social, económico y cultural de nuestro entorno, partiendo siempre del respeto a sus valores culturales.

El compromiso que mantenemos es crear valor y beneficios responsablemente para los involucrados directamente en nuestra zona de influencia, por ello nos comprometemos en respetar:

- La cultura, las tradiciones y los valores de nuestros empleados y de las comunidades vecinas a nuestra zona de influencia
- Actuar responsablemente como administradores de los recursos a nuestro cargo, asegurando el cuidado de los recursos empleados
- Prevenir todas las actividades de riesgo para la salud, seguridad y el ambiente asegurando el cumplimiento de las normas y estándares gubernamentales.
- Capacitar y sensibilizar a los empleados para mejorar su desempeño, garantizando un lugar de trabajo seguro.
- Prevenir en todas las actividades los riesgos para el ambiente, salud, seguridad y comunidades, asegurando el cumplimiento de las normas y estándares gubernamentales, Mundiales y de la Compañía.
- Capacitar y sensibilizar a todos los empleados para mejorar su desempeño, garantizando un lugar de trabajo seguro y ambientalmente saludable.

- Mantener un programa de monitoreo para asegurar el cumplimiento constante de esta política, de las leyes y normas gubernamentales.
- Revisar periódicamente los sistemas, programas y prácticas ambientales, de salud, seguridad y relaciones comunitarias para asegurar la mejora continua en el desempeño de nuestras actividades, y alinear a los socios estratégicos de Athos en el cumplimiento de los mismos

FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ATHOS

En Agrícola Athos S.A. creemos que la comunicación abierta con el gobierno, accionistas empleados, comunidades y otros interesados, respecto a temas relacionados a la seguridad, salud, desarrollo de capacidades y ambiente, es indispensable para un desarrollo sostenible, por ello, nos involucramos en la realidad local, con el objetivo de mantener una relación constructiva, impulsando el desarrollo el entorno social y el mejoramiento de la calidad de vida de las familias.

PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EXTERNA

Los criterios de sostenibilidad son esenciales para el mantenimiento de nuestra posición actual de liderazgo y para fortalecernos con miras al futuro, por ello es necesario constituirnos como parte relevante de las comunidades en las que operamos y con las que convivimos compartiendo sus objetivos de crecimiento, desarrollo y calidad de vida, para lograr el cumplimiento equilibrado de nuestra responsabilidad en materia económica, social y medioambiental.

Al involucrarnos directamente, lo hacemos con responsabilidad social, teniendo en cuenta una matriz ética, considerando las normas jurídicas, la cooperación y el entendimiento entre accionistas, trabajadores, clientes, proveedores y las comunidades en las que nos insertamos, entendiendo la responsabilidad social como parte del desarrollo sostenible, en el que se articula el desarrollo económico, social y el cuidado del medio ambiente. Pensando en el crecimiento con el uso eficiente de los recursos, reduciendo al mínimo el impacto.

La práctica de responsabilidad social nos conduce a la competitividad, sustentabilidad y posicionamiento de la empresa en el país, siendo eficientes y rentables al cumplir con el rol social que nos compete directamente.

Por ello nuestra gestión en el tema de relaciones con la comunidad involucra a las comunidades y a las autoridades del entorno, poseemos un sistema de canalización de solicitudes de apoyo, participando e involucrándonos directamente, se han formado alianzas estratégicas y ha asumido compromisos para el logro de los objetivos.

PRINCIPALES ACCIONES DE APOYO A LA COMUNIDAD

Respetamos a las personas con las que convivimos, mantenemos comunicación abierta con nuestro entorno: Gobierno, accionistas, empleados, comunidades y con el público en general, respecto a temas relacionados a la salud, el ambiente, desarrollo local, seguridad y educación.

Mantenemos un Sistema de monitoreo a pedidos de las comunidades vecinas, priorización para la contratación de Trabajadores locales.

Las principales actividades desarrolladas por Agrícola Athos S.A. son:

EDUCACIÓN

Programa de Becas Educativas para jóvenes

Se posee un convenio con el Instituto Valle Grande a través del cual se puso en marcha este programa de Becas de Estudio en actividades de Desarrollo Agrícola dirigido a jóvenes, cuya finalidad es desarrollar las capacidades de jóvenes con el objetivo de promover el desarrollo económico rural con la inserción de personal capacitado y apto incorporando así el capital social y cultural de la comunidad generando impactos positivos en la empleabilidad.

Los becarios son 6 alumnos 4 de la Región sur sierra (cuzco) 02 de nuestra zona de influencia Ica, la beca corresponde:

- Pago de sus estudios por 3 años en el Instituto Rural Valle Grande
- Los estudios pedagógicos es de 15 días en cada mes y los siguientes 15 días es practica en nuestro centro de trabajo, la misma que es remunerada.
- Los gastos de hospedaje, alimentación asume la Empresa
- Monitoreo sobre su aprendizaje, dedicación y aprovechamiento en sus estudios y vacaciones.

FILANTROPIA EMPRESARIAL

Ayuda para los damnificados del sur

En agosto del 2007 Ica sufrió directamente las inclemencias de un terremoto, lo que ocasionó gran necesidad entre los damnificados, Agrícola Athos S. A., acudió al llamado de la comunidad a través de donaciones directas a los pobladores, sus trabajadores también respondieron al llamado realizando colectas las cuales fueron distribuidas entre las personas de más bajos recurso y mayores necesidades.

CULTURA

Conservación de patrimonio cultural:

Agrícola Athos comparte zonas de protección a la flora y fauna y áreas de Conservación Natural tales como Huacas, por ello han suscrito un convenio con el INIA (Instituto Nacional de Investigación Agraria) para la conservación y preservación de las construcciones antiguas.

SOCIEDAD

No solo tenemos el compromiso con nuestros trabajadores, sino también miramos a nuestro alrededor y nos preocupamos por cubrir las necesidades de la zona de influencia.

Estamos comprometidos con el desarrollo de las comunidades con las que operamos. Mantenemos el compromiso con el Desarrollo Local, participando en el Proceso de Presupuesto Participativo como Agentes Participantes y como Equipo Técnico, garantizando la democratización para la toma de decisiones.

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Estamos comprometidos con el desarrollo de las comunidades con las que operamos, este último año nuestras relaciones con la comunidad se han fortalecido, mantenemos la comunicación abierta con el gobierno y la comunidad, quienes son nuestros socios estratégicos y ahora nuestros aportes son trascendentes en el tema de Desarrollo Local y regional, pues gracias a la constante coordinación con los Gobiernos Locales se esta brindado ayuda apoyando los temas:

Municipalidad Distrital de Santiago

Participamos como Agentes Participantes en el Presupuesto Participativo 2009, representando al sector empresarial, además brindamos apoyo técnico al Proceso de Presupuesto Participativo, ante la solicitud expresa del Municipio en Plena Reunión Distrital, formalizándose luego la participación a través de la publicación de la Resolución de Alcaldía N° 268-A-2008- MDS/REGION ICA, el apoyo técnico consistió en:

- Facilitación en Talleres de Presupuesto Participativo (sensibilización, capacitación y priorización de proyectos).
- Elaboración de Plan de trabajo y criterios de priorización de proyectos.
- Evaluación de la Problemática Distrital a través de visitas a las comunidades.
- Evaluación y puntuación de Proyectos priorizados por todos los agentes participantes.

Nuestra participación en el municipio apoya la democratización para la toma de decisiones y la lucha contra la pobreza a través del desarrollo de Capacidades,

en el marco de esta propuesta fue elegido como proyecto a priorizar en el 2008: La construcción de un Instituto Superior Tecnológico Agropecuario en Santiago, zona en gran porcentaje de trabajo agrícola por lo que esta propuesta es necesaria.

En la actualidad estamos gestionando la firma de un convenio Marco de Cooperación en la promoción del Desarrollo Local.

Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe

Comunidad del Caserío de Collazos

La población organizada del caserío de Collazos, convocó a 74 personas entre autoridades, parceleros y moradores, quienes exponen el problema del Bloqueo del camino de "la jeringa", producto de aniegos, falta de mantenimiento y arrojado de desmonte; proponen la habilitación de la vía de acceso involucrando a la Municipalidad de Salas Guadalupe, Comité de Pozo N°1 Sr. de Luren, los moradores y Athos.

En respuesta a esa solicitud se planteó una reunión entre los principales involucrados para elaborar planes de acción, concretándose la reunión con la Municipalidad de Salas Guadalupe, en coordinación se iniciaron las obras que consisten en:

La poda de los arbustos, la canalización adecuada de la sequía, recojo de desmonte y nivelación de la pista (incrementar su altura para evitar el deterioro del camino por fugas de la canaleta), en actividades compartidas con la Municipalidad. Athos, en la actualidad las actividades se vienen realizando, para beneficio común, Athos colabora permanentemente con las solicitudes de sus vecinos preocupándose por el desarrollo y progreso de su entorno.

Nuestra empresa es solidaria por lo que decidió aportar una donación de \$11,500 monto destinado para la implementar programas de prevención contra el Frijaje enfatizados en los temas de: Salud, nutrición y abrigo y para el fortalecimiento Institucional de la Municipalidad, para fortalecer sus capacidades técnicas y administrativas, para lograr capacidad de gestión selectiva y con sustento técnico creciente, para contribuir a la dirigencia técnica del sistema y para generar mecanismos de transparencia, promoviendo la concertación y el dialogo y el buen uso de los recursos.

Este apoyo representa una gran oportunidad para todos los pobladores, ahora que la Municipalidad enfrenta un gran desafío, luego del Terremoto del año pasado y aun los sigue superando a lo largo del presente año.

En la actualidad estamos gestionando la firma de un convenio Marco de Cooperación en la promoción del Desarrollo Local.

Con toda la Comunidad de Ica.

La empresa Agrícola Athos S.A. esta certificada por el Ministerio de Trabajo a través del **Programa de Capacitación Laboral Juvenil: Pro Joven**, la empresa ha obtenido la condición de apta para el registro de entidades de capacitación (RECAP), al haber aprobado el proceso publico de precalificación de entidades de capacitación N° 14 de la segunda convocatoria del BID.

VISITAS A LA PLANTA

Recibimos visitas técnicas a nuestras instalaciones, como parte de la difusión de las prácticas y procesos de generación de desarrollo.

MEDIO AMBIENTE

La protección del medio ambiente se ha convertido en un asunto de vital importancia para nuestra empresa, realizamos grandes esfuerzos por utilizar productos que no supongan una carga para el medio ambiente pero de preferencia que lo protejan de las agresiones propias del ecosistema.

Nuestros productos no deben perjudicar ni poner en peligro a las personas, los animales ni el medio ambiente, tanto en el procesamiento, uso y eliminación de residuos, sobre todo se debe cumplir el principio de sostenibilidad, es decir requerir el mínimo uso de energía y recursos para su acabado final.

Promovemos el uso responsable y eficaz de las tecnologías como por ejemplo en el ahorro del agua y la energía, así como en el mantenimiento de la biodiversidad de nuestro entorno.

En el campo de la eficiencia y eficacia que nos caracteriza hemos innovado en la utilización de productos con valor agregado en la protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente.

En el proceso de producción en la planta procesadora se producen impactos positivos y negativos sobre los medios físicos, biológicos y sociales del medio ambiente, buscamos potenciar los impactos positivos y de presumirse impactos negativos, buscamos disminuirlos a su mínima expresión.

Sistema de Gestión Ambiental

- Monitoreo del Manejo de Residuos
- Identificación de flora y fauna (Para su conservación, se realizaran monitoreos del hábitat)

USO EFICIENTE DE RECURSOS

RESIDUOS SÓLIDOS

Los residuos peligrosos son dispuestos en depósitos de seguridad autorizados y los residuos no peligrosos van a un relleno sanitario autorizado.

Los residuos productos del proceso de reciclaje el plástico, el vidrio, el papel y el cartón, son vendidos y los fondos del mismo, se destinan a la compra de incentivos a los trabajadores en fechas importantes.

Las tareas de protección medioambiental se refuerzan con campañas de capacitación sobre los beneficios de promover el cuidado del medio ambiente a través del incremento del reciclaje.

CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL DE LA HUMANIDAD



CULTURA DEL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE



CERTIFICACION DE FUNDO VERDE

La presente certificación se obtiene con la finalidad de demostrar los diversos métodos de control, el cual es visto como una de las condiciones fundamentales para el logro de un Desarrollo sostenible.

La certificación de Fundo Verde se realiza con la finalidad de demostrar documentariamente y estadísticamente las medidas de control que se utilizan para poder bajar las poblaciones de insectos plagas que se presentan en el transcurso de la campaña, y de esta manera poder bajar las aplicaciones de productos químicos, logrando así no afectar el medio ambiente y poder conservar la flora y fauna existente en el fundo.

El personal técnico que se tiene en el fundo como evaluador fitosanitario es capacitado constantemente, lo cual conlleva que se vayan superando profesionalmente. El cual también es verificado por Senasa.

El presente certificado es emitido por Senasa como entidad supervisora del área agrícola en el Perú

Se tiene que presentar al Senasa los registros de todas las estrategias de control que se emplean en el desarrollo del cultivo, las cuales se detallan continuación.

ESTRATEGIAS DE CONTROL

A.- CONTROL CULTURAL:

Es tener conocimiento del cultivo, manejo de densidades, utilización de restos de cosecha en abonos orgánicos, labranzas que se realizan, periodo de cosecha, manejo del riego y fertilización balanceada.

B.- CONTROL ETOLOGICO

1.- TRAMPAS DE MELAZA

Se utiliza como atrayente alimenticio a la melaza, ya que los adultos de Lepidópteros o coleópteros en su estado adulto necesitan cierta cantidad de azúcares, se acercan alimentarse y caen a las bandejas. Estas trampas se deben de colocar durante la cosecha hasta la etapa de maduración del cultivo, las cuales se colocan cada 10 surcos en las cabeceras o en las troncales.

 <p data-bbox="409 512 665 546">Trampa de Melaza</p>	 <p data-bbox="828 508 1321 604">Trampa de Luz sirve para la captura de adultos de lepidópteros y coleópteros</p>
 <p data-bbox="295 919 779 982">Adultos de lepidópteros capturados en la trampa de melaza</p>	 <p data-bbox="824 953 1325 1050">Trampa de melaza en botella la cual sirve para la captura de adultos de lepidópteros</p>
 <p data-bbox="295 1407 779 1537">Trampa de Oviposición la cual se posan los adultos de lepidópteros y ponen sus huevos y ya no lo ponen en el espárrago</p>	 <p data-bbox="824 1411 1325 1474">Trampa Aromatizante para la captura de adultos de Lepidópteros</p>

2.- TRAMPAS PEGANTES

Las trampas son de plástico de un determinado color, los insectos son atraídos por la diversidad de colores, a las cuales se les esparce una sustancia pegajosa (aceite, temocid) para que el insecto quede adherido al plástico. Estas trampas se deben de colocar en forma perpendicular en dirección del viento, alrededor del campo para evitar la migración del insecto plaga al cultivo, se deben de colocar en todo el desarrollo vegetativo del cultivo y en la etapa

de cosecha para evitar la migración de los adultos de Thrips o de mosca blanca, dependiendo de cual sea el objetivo de control

- Trampas amarillas: captura de mosca blanca, Thrips,
- Trampas blancas : captura de Thrips, pulgones



3.- TRAMPAS DE LUZ

Este tipo de trampas se utiliza para la captura de adultos de lepidópteros así como de otros insectos nocturnos que son atraídos por la luz blanca o ultravioleta. también caen algunos enemigos naturales los cuales son recuperados y luego liberados en el campo.

Cuando la captura de enemigos naturales es muy alta se debe evitar su uso en forma temporal.



C.- Control Biológico

Los organismos benéficos utilizados para el control biológico pueden clasificarse en tres grupos:

- Predadores
- Parasitoides
- Patógenos



Trichogramma

Liberación de Trichogramma

--	--

D.- Control Químico.

Es la ultima opción que nos queda se aplica si es que el campo lo requiere y se realiza solo con productos permitidos.


CONSERVACIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Es realizar la reforestación de una parte de los cultivos con plantas que sirven de refugio y alimentación a los insectos benéficos cuando se encuentran en peligro, al mismo tiempo se utilizan como delimitadores de área, se están utilizando ***Crotalaria júncea*, *Zea mays*, *Brassica napus*, *Tajetes minuta*, *Helianthus annuus*, *Medicago sativa*, *Tajetes*, *Cajanus cajan*, *Zarandaja*, *sesbania sesban*.**



BOSQUE DE HUARANGOS PARA LA CONSERVACION Y MULTIPLICACION DE AVES



Nidos para Aves	Nidos para Aves	Bebederos de agua para los Zorros
		
<p>Bosque de Huarango</p>		

APOYO A LOS VECINOS QUE TIENE HUERTOS VERGELES

El area de sanidad en coordinación con Senasa Ica programa de Mosca de la Fruta realizan Capacitaciones y jornadas de limpieza de árboles frutales con la finalidad de orientar el momento oportuno y cuales son las medidas de control de mosca de la fruta.

Para tal apoyo se les proporciona trípticos de los métodos de control de mosca de la fruta, y también instalándoles y enseñándoles a preparar trampas caseras para dicho control, las cuales también semanalmente se les realiza las evaluaciones y se les da sus recomendaciones.

Control Autoclava	Control Legal	CONTROL INTEGRADO DE LAS MUCOSAS DE LA FRUTA	¿Qué es el Control Integrado?	Control Mecánico - Cultural	Control Químico
<p>Es la eliminación del insecto por el mismo insecto, que es infestado y esterilizado en condiciones de laboratorio para luego ser liberado en campo con la finalidad de disminuir la reproducción de las moscas hembras adultas. La liberación se hace en temporadas.</p>  	<p>Se aplican a través de suaves riego, pulverización de arena, certificación de productos al cultivo de frutas. De acuerdo al cultivo se aplica en su momento, acuerdo a las condiciones, variedades, regiones y locales.</p> <p>Se aplicó el Reglamento para el Control, Sanidad e Inspección de Moscas de la Fruta (D.S. 008-2002-AG) y su cumplimiento está supervisado de acuerdo a los normas legales vigentes.</p> <p>Cumpliendo las normativas legales existentes, respetando el ambiente y la salud pública de la región.</p>  <p>EURO S.A.</p> <p>SENE S.A. Proyectos Agrícolas y Agropecuarios S.A. y su filial S.A. - Perú Telf: 011 2700 0000 E-mail: senasasa@europa.pe www.senasasa.gob.pe</p>	 <p>“Las moscas de la Fruta, roban nuestros productos, roban nuestra ganancia!”</p>	<p>Consiste en el uso de diversas técnicas de lucha que se complementan entre sí para reducir o eliminar la plaga de moscas de la Fruta. Entre ellas tenemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Control Mecánico-cultural Control químico Control Autoclava Control Legal 	<p>Consiste en la aplicación de cultivos biológicos a la parte interna del follaje de las plantas con la finalidad de lograr naturalmente las poblaciones por el estado adulto de moscas de la Fruta. La aplicación es selectiva (diferenciada entre plantas enfermas).</p> <p>Se recomienda que las aplicaciones de los cultivos biológicos, se realicen durante las primeras horas de la mañana (6 a 7 a.m.).</p> <p>Es un método sencillo y económico que reduce considerablemente los costos cuando se usan las estufas especiales de moscas de la Fruta (Frutas, Semillas y plantas). Los adultos que conforman el control cultural mecánico son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recipiente y ambiente de Frutas apropiados del suelo y de plantas, así como materiales de las Frutas cosechadas. • Plagas caseras. • Fertilización del suelo. • Eliminación de plantas enfermas. • Plántulas de campo limpio. <p>¿Cómo preparar el Cultivo Biológico en una plantación mosca?</p>  <p>2 Litros de Fruta 1 Litro de agua 1 Litro de azúcar</p>	



Senasa enseñándoles como enterrar los frutos



Limpieza de los huertos vergeles



Enseñándoles a Preparar las trampas Caseras



Enseñándoles a Instalar las trampas caseras

CONTROL AMBIENTAL A PROVEEDORES

El control sobre el cumplimiento de los principios ambientales es constante en la relación que se mantiene con las Autoridades:

Estos controles se realizan a través de:

- Identificación de aspectos e impactos ambientales de sus actividades, especificando los controles que se deberán tomar en cuenta durante los trabajos.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN AMBIENTAL

La capacitación al personal se realiza según el Programa Anual de Capacitación, el cual especifica temas, fechas, duración y personal al que se dirige. El programa se preparó revisando las actividades del personal y atendiendo los requerimientos de identificación de aspectos y evaluación de impactos ambientales de los procesos.

- Producción más limpia (MDL)
. Buenas Prácticas Manufactureras.

INVERSIONES Y GASTOS AMBIENTALES

Los gastos ambientales estuvieron enfocados en:

- Prevenir y controlar los impactos ambientales.
- Compensar los impactos ambientales.
- Proyectos de forestación y paisajismo.
- Grandes extensiones de jardines, árboles y flores
- Actividades de gestión y administración.
- Gastos ambientales Monto (en dólares)

ESTUDIOS DE IMPACTO AMBIENTAL

En Agrícola Athos S.A. Presentó ante la Dirección General de Asuntos Ambientales Energéticos del Ministerio de la Producción (PRODUCE) el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) para el funcionamiento de la Planta Procesadora de vegetales.

NEUTRALIZACION DE LAS EMISIONES DE CARBONO (CO2)

Este informe tiene como propósito ofrecer a agrícola Athos S.A. recomendaciones para la neutralización de los gases de efecto invernaderos en los Balances / Inventario sobre la cadena de valor del Espárrago Verde el cual es exportado desde el Perú a distintos destinos de Europa. Asimismo el presente informe ofrece recomendaciones detalladas para minimizar las emisiones del CO2 a través de producción mas limpia (PML) de conformidad con las políticas corporativas de la empresa y de acuerdo a los más años estándares de Ecoeficiencia y productividad. Este trabajo fue realizado por un equipo especialista del Centro de Ecoeficiencia y de Responsabilidad Social (CER) del grupo GEA y CO2MPENSANTE y con el apoyo técnico de EMPPA Suiza.

El grupo GEA es una organización NO gubernamental de desarrollo, sin fines de lucro que promueve la puesta en valor del capital económico como social y ambiental del país para alcanzar un Perú mas sustentable y justo.

CAMBIO CLIMÁTICO

Como empresa comprometida con el desarrollo sostenible, la actual situación del planeta nos hace reflexionar respecto al tema del cambio climático que es un elemento que no puede ignorarse y dejarse fuera de las operaciones y la toma de decisiones.

En Agrícola Athos S.A. Promovemos la reducción de elementos que generen el Calentamiento Global y el cambio Climático.

INOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Se nos ha encomendado la utilización de los recursos naturales, lo cual lo hacemos con responsabilidad, somos conscientes de la importancia de ello y promovemos el desarrollo sostenible, por ello, utilizamos la tecnología más limpia y eficiente disponible en el medio, además promovemos la investigación e innovación tecnológica con el objetivo de reducir los impactos que se pudieran ocasionar al medio ambiente y promover el ahorro de la utilización de los recursos naturales.

El Sistema de Gestión Integrado

Athos mediante su Sistema de Gestión Integrado (SGI), asegura el cumplimiento de los compromisos de desarrollo sostenible plasmados en su política.

El SGI de Athos cuenta con certificaciones de calidad (GLOBALGAP, BRC, BASC) y responsabilidad social interna (SA 8000).

EL SGI EN LA PLANTA PROCESADORA

En el año 1998 se inició el proceso de incorporación de la Planta Procesadora al SGI. Cabe mencionar que la Planta inicia sus funciones en el año 1997.

En el año 2006 se inició la implantación del sistema Responsabilidad Social, con base en la norma ISO 8000, obteniéndose dicha certificación en noviembre del 2007.

Las principales acciones desarrolladas para el logro de este objetivo fueron:

- La elaboración de procedimientos (manuales y reglamentos) e instrucciones de trabajo que permitan una operación ambientalmente segura en los procesos de Procesamiento de Productos.
- Elaboración y ejecución de Programas de Capacitación respecto a los planes de acuerdo a las contingencias ambientales.
- La capacitación del personal propio y de los proveedores en controles ambientales que permiten asegurar el cumplimiento de los estándares ambientales exigidos legal y corporativamente.

Con la certificación de la Planta se inicia la incorporación formal de los controles ambientales y de calidad requeridos en el mercado y de acuerdo a las normas internacionales.

ESTADO DE LA CERTIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

Se han desarrollado las auditorías internas de seguimiento del Sistema de Gestión certificados, lo que ha dado como resultado la visualización de los avances respecto a la aplicación de las sugerencias de la norma y la política de Responsabilidad Social, como parte del monitoreo de cumplimiento del SGI.

AGRICOLA ATHOS Y SU COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

AGRICOLA ATHOS S.A. es una empresa que impulsa los principios del desarrollo sostenible. Para ello se han establecido compromisos que están enmarcados dentro de las dimensiones económica, ambiental y social. Dichos compromisos son promovidos desde la dirección de la empresa y concierne a todos y cada uno de los que trabajamos en AGRICOLA ATHOS S.A. o en su nombre y son trasladados a nuestros proveedores. El cumplimiento de estos compromisos se garantiza a través del funcionamiento del Sistema de Gestión.

AGRICOLA ATHOS S.A. Y SUS GRUPOS DE INTERÉS

Para una adecuada gestión y cumplimiento de sus compromisos con el desarrollo sostenible, AGRICOLA ATHOS S.A. considera fundamental conocer las percepciones de sus principales *stakeholders* o grupos de interés. AGRICOLA ATHOS S.A. entiende como *stakeholders*, o grupos de interés, a todos aquellos grupos e individuos que son, pueden o creen ser afectados por algún aspecto de las actividades de la empresa y aquellos que tiene o pueden tener algún interés sobre la organización.

EL BUEN COMPROMISO

Compromiso con el buen gobierno, cumplimiento de la legislación y la reglamentación aplicable y el comportamiento ético.

La honestidad y la integridad son valores esenciales en AGRICOLA ATHOS S.A. Nuestra labor esta orientada a generar relaciones basadas en el dialogo y la confianza mutua con nuestros clientes, accionistas, trabajadores, proveedores, instituciones publicas y otros grupos de interés.

Para tal fin, aplicamos los principios de buen gobierno corporativo e informamos con rigor y transparencia acerca de nuestro estado económico financiero, nuestros planes estratégicos, nuestra gestión ambiental y el cumplimiento de nuestras responsabilidades respecto de los entornos sociales en los que operamos.

NORMAS.-

AGRICOLA ATHOS S.A. cuenta con un conjunto de documentos internos de cumplimiento obligatorio para todo el personal de la empresa, a través de los cuales se busca difundir y promover en el accionar diario un comportamiento ético y responsable,

La empresa cuenta con el Estatuto del Directivo y el Código de Conducta para Empleados, en los que se difunden los principios que deben ser aplicados por los empleados de AGRICOLA ATHOS S.A. en su ejercicio profesional. Asimismo, se establecen las limitaciones y se definen las incompatibilidades de los ejecutivos y los directivos de la compañía.

El Estatuto del directivo se aplica a quienes poseen esa jerarquía y tiene por objeto instruir la actuación y el ámbito de acción de cada ejecutivo de AGRICOLA ATHOS S.A., en cuanto a sus limitaciones e incompatibilidades, que lo obligan a una firma compromiso con los valores de la compañía.

PRINCIPALES ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECE ATHOS

IPEH.- Instituto Peruano de Espárrago y Hortalizas

Es una organización empresarial constituida como asociación civil sin fines de lucro que agremia a las personas jurídicas vinculadas a la actividad agro-exportadora. La Sociedad tiene como fines principales: fomentar el desarrollo de las actividades agrícolas y exportadoras y promover el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, prestando especial atención a la conservación del medio ambiente y el desarrollo social, dentro de un respeto pleno a la legislación vigente, y buscando los medios para hacerla cada vez más competitiva.

Cámara de Comercio de Lima (CCL)

El 20 de abril de 1888 nace la Cámara de Comercio de Lima bajo el principio de defensa y promoción de los legítimos intereses de la empresa privada, siempre en aras del desarrollo sostenido con equidad del Perú. Los principios rectores de su gestión están relacionados con la defensa de la iniciativa privada y la libre empresa en una economía de mercado, el equilibrio fiscal, el manejo transparente de los recursos públicos, la seguridad jurídica, la inversión y el ahorro, así como su adhesión a la democracia y el respeto de la persona humana.

Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional (AFIN)

Es el gremio empresarial que asocia a las principales empresas privadas de servicios públicos en los sectores energía, infraestructura de transporte, saneamiento y telecomunicaciones. Su objetivo principal es propiciar un ambiente de estabilidad para la promoción de la inversión privada en la prestación de servicios públicos como medio fundamental y camino más corto para lograr una mayor competitividad y desarrollo económico, logrando así un país con mejores oportunidades y calidad de vida para todos los peruanos en cualquier lugar en el que vivan.

Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú (Cocep)

La Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú es una asociación de naturaleza civil, sin ánimo de lucro y con duración indefinida. Establecida en el año 1968, está reconocida por el Estado español.

Forman parte de la Cámara, como asociados, empresas nacionales y extranjeras que realizan distintas actividades comerciales y económicas en el Perú, dentro del sistema de competencia de libre mercado.

El objetivo de la Cámara es fomentar el intercambio comercial, tecnológico e industrial y las inversiones entre España y el Perú y velar por los intereses de sus asociados, respetando las leyes, usos y costumbres de ambos países dentro de un marco de buena fe y en términos justos y equitativos.

Asociación Civil Frió Aéreo

Es una asociación de productores y exportadores de capitales peruanos en el rubro de vegetales frescos de exportación, donde destacan los espárragos, flores, uvas, snow peas, frutas, entre otros

Ofrece a sus clientes servicios de refrigeración, almacenaje, paletizado de su carga, así como controles de calidad, y sistemas de información en tiempo real y a través de su página web, usando la tecnología mas avanzada, base para estar dentro del mercado internacional, cada vez mas competitivo.

PROMPEX

La Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo - PROMPERU es hoy la entidad que integra a la Ex Comisión para la Promoción de Exportaciones (PROMPEX) y a la Ex Comisión de Promoción del Perú (PROMPERÚ) - previamente encargada de la promoción del turismo - de acuerdo al D.S. N° 003-2007-MINCETUR.