COMUNICACIÓN EN PROGRESO

Periodo cubierto por esta Comunicación en Progreso (COP):

De: Noviembre 2012
A: Noviembre 2013

DECLARACION DE APOYO CONTINUO A LA INICIATIVA GLOBAL COMPACT

Agrovet Market Animal Health, busca siempre la innovación a través del desarrollo de sus productos y en el desenvolvimiento de sus labores diarias, tanto en la parte operativa como en la parte de gestión y medición de sus resultados.

Siendo conscientes de lo que implica estar a la par con el cambio global, la empresa continua con el compromiso de la iniciativa del Global Compact, por lo que mantiene en el marco de sus actividades cumplir con las actividades y principios de la misma.

A la velocidad que se mueven los mercados, las comunicaciones y el progreso tecnológico, el cambio constante es una realidad presente y este cambio está inmersa la responsabilidad social empresarial, aquella de la cual dependen las futuras generaciones.

Aun entendiendo ello es probable que muchos nos sintamos temerosos, inseguros y hasta esquivos ante cualquier modificación que pueda darse en nuestras vidas. Es hasta cierto punto comprensible, los seres humanos tenemos miedo a cambiar por naturaleza, pensamos que equivale a catástrofe, a crisis, y por ello, somos afines a la previsibilidad.

En Agrovet Market Animal Health estamos buscando constantemente el cambio, e incentivar a nuestros colaboradores a ser parte del mismo y enfrentarse a nuevos retos, creemos firmemente en lo que ello implica, y en el mundo en el que vivimos parte de ese cambio involucran los temas de responsabilidad social de los que somos partícipes a través de la iniciativa de Global Compact.

Convencidos de que un cambio es siempre una mejora, expresamos nuevamente nuestro firme compromiso de mantenernos en la iniciativa con la mejora constante que ello implica, teniendo y entendiendo que lo haremos a través de nuestro principal capital: el capital humano.

Lima, el 16 de noviembre de 2013

Sinceramente,

Umberto Calderón Ojeda
General Manager, CEO

PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos

El Código de Ética y Declaración de Valores Compartidos de nuestra empresa, actualizado en el último planeamiento estratégico empresarial 2012-2016, pretende fomentar el compromiso institucional, la identidad y el sentido de pertenencia de todos y cada uno de los miembros que formamos parte de esta institución para hacerla cada vez más competitiva y líder en el sector veterinario local e internacional.

Pretendemos además, hacer un llamado permanente a nuestros integrantes a trabajar en equipo, con rectitud e idoneidad, promoviendo las reglas de ética, la conducta moral, el respeto, la confianza, la honestidad, el compromiso, la solidaridad, la lealtad y en general todos los valores que conduzcan a nuestra sustentabilidad mediante constante interés en cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo a corto plazo.
En tal sentido los derechos humanos son una preocupación permanente para la empresa, sus accionistas y directivos. El carácter familiar de la empresa ha propiciado siempre una actitud de respeto y tolerancia entre los colaboradores, así como una preocupación permanente por cualquier situación que represente una potencial transgresión a los derechos humanos universalmente reconocidos.

Asimismo dentro del plan estratégico empresarial 2012-2016 se declaran valores que guían la conducta de los colaboradores:

1. Proactividad, innovación y creatividad.
2. Flexibilidad.
3. Desarrollo y realización personal.
4. Capacitación constante y transferencia del conocimiento como fuentes de mejoramiento continuo.
5. Compromiso con la empresa y con el éxito de los demás.
6. Unidad, armonía, comunicación interna y reconocimiento.
7. Responsabilidad, honestidad, confianza y respeto.
8. Igualdad.
9. Sostenibilidad en cuestiones medioambientales y sociales.

El Reglamento Interno de Trabajo declara, de manera enunciativa pero no excluyente, los siguientes derechos para todos los colaboradores:

a) Asociarse con fines culturales, deportivos, asistenciales, cooperativos o cualquier otro fin lícito, fuera del horario de trabajo.
b) Percibir una remuneración acorde a las funciones que desempeñe y en los plazos establecidos.

c) Ser informados de las disposiciones que normen sus condiciones de trabajo.
d) Formular reclamos por conducto regular, cuando considere vulnerados sus derechos laborales.
e) La reserva de su Legajo Personal, salvo mandato Judicial o disposición del Gerente General o quien haga sus veces.
f) Proponer planteamientos e iniciativas que contribuyan al mejoramiento continuo de la Empresa.
g) La confidencialidad de sus problemas y antecedentes relacionados con su salud.
h) Ser evaluado periódicamente sobre su rendimiento laboral y ser considerado para ocupar cargos de mayor jerarquía, de ser el caso.
i) Ser informado sobre los resultados de la Evaluación por parte de la Empresa
j) Gozar anualmente treinta (30) días de vacaciones remuneradas, de acuerdo al Rol Vacacional que previamente determine el área de Recursos Humanos conforme a las normas legales vigentes. Dicho descanso físico, a solicitud del colaborador y con la autorización del jefe inmediato, puede ser fraccionado en lapsos no menores de siete días calendario.
k) Su descanso semanal remunerado.
l) Hacer uso de licencias por causas justificadas o motivos particulares.
m) La capacitación, actualización y perfeccionamiento laboral.
n) La Compensación por Tiempo de Servicios.
o) Recibir oportunamente una descripción detallada de las funciones a desarrollar (MOF-Manual de Organización y Funciones).
p) Recibir un trato adecuado por parte de sus superiores.
q) No ser discriminado por razones de origen, raza, sexo, religión, opinión, idioma o condición económica, ni por ninguna otra razón o motivo. Se incluye en esto los que resulten real o supuestamente VIH – positivos.
r) Contar con condiciones mínimas de infraestructura para desarrollar sus funciones adecuadamente.
s) Los demás beneficios que de común acuerdo o por disposiciones administrativas determine AGROVET MARKET S.A., así como aquellos que por Ley se establezcan.

Implementación

Actividad: Encuesta de clima laboral

En la empresa se lleva a cabo de forma semestral la encuesta de clima laboral a los colaboradores, esta se realiza de forma anónima y cubriendo untos de opinión de los colaboradores que se toman en consideración para la toma de acciones posteriores.

A finales del 2012 y mediados del 2013, se realizó dicha encuesta con resultados alentadores en cuanto a objetivos planteados previamente.

Esta encuesta desde hace un año, abarca temas como credibilidad, respeto, imparcialidad, respeto, orgullo y camaradería. Se presta en las evaluaciones posteriores especial énfasis a la imparcialidad que abarca temas como equidad en recompensas, ausencia de favoritismo, y trato justo.

Asimismo se tomaron en cuenta acciones de mejora a partir de las opiniones vertidas por los colaboradores en dicha encuesta para mejora del ambiente de trabajo de los colaboradores como mejora en la infraestructura del local (cambio de tapiz por piso

laminado), mejora del comedor (compra de menaje y utensilios de cocina), cambio de mobiliario (sillas, escritorios).
También se realizó una evaluación de las bandas salariales, y de acuerdo al mercado e ingresos de la empresa, se consideró una mejora para un porcentaje de los colaboradores.

Actividad: Inclusión en los Beneficios de Salud
Desde el año 2009, la empresa cubre en forma parcial el pago del seguro complementario de salud (llamado EPS, servicio de carácter privado, adicional al seguro médico universal que gozan todos los colaboradores por ley). Con esta medida, se buscó que más colaboradores puedan acceder a planes de salud de mejor cobertura y calidad de atención.
En el año 2013 el número de trabajadores con este seguro complementario aumentó en un 5% respecto al año anterior.
De la misma forma, se incluyó a algunos de nuestros colaboradores en el SCTR (seguro complementario de riesgo) que brinda cobertura médica y/o prestaciones económicas requeridas por el trabajador a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
El presente año se realizó una evaluación del total de los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo se encuentres expuestos a riesgos, y la fecha el 100% de estos trabajadores, se encuentran ya inscritos en dicho seguro.

Actividad: Reglamento Interno de Salud y Seguridad Ocupacional
Durante el 2013 se terminó de implementar lo concerniente a la ley de Salud y Seguridad Ocupacional, que incluye la formación de un comité responsable así como de todo el personal en materias de prevención de riesgos laborales y actividades que realicen los colaboradores.
Asimismo el Reglamento Interno de Salud y Seguridad Ocupacional, se encuentra ya en aplicación, actualmente el comité cuenta con un representante responsable que se encarga de realizar el mantenimiento y seguimiento a las actividades realizadas.
Se han formado brigadas de atención a primeros auxilios, sismos e incendios en respuesta al requerimiento de defensa civil, lo que también está regulado por el reglamento implementado.

Actividad: Capacitaciones al personal
Las capacitaciones a las colaboradores siguen su curso, la regularidad de las mismas siguen los lineamientos a partir de las evaluaciones de desempeño donde todos los colaboradores que deseen capacitarse para mejorar y/o complementar sus competencias podrán tener acceso a una capacitación académica subvencionada en parte o 100% por la empresa, dependiendo de las políticas establecidas.

Actividad: Bienestar Social
Se encuentra en curso de acción el diagnostico de las necesidades del 100% de los trabajadores que laboran en la empresa, empezando por los de actividades operativas. Se espera tener para el 2014 el diagnóstico y los planes de acción en ejecución para ayudar a nuestros colaboradores que tengan falencias de aquella índole que pueda afectar su calidad de vida, no solo económico sino también de salud física y/o mental.
Nuestra trabajadora social, incorporada en la empresa desde el 2012, realiza este trabajo de forma conjunta con recursos humanos en un intento de asegurar que el colaborador cuente con los recursos necesarios para cubrir sus necesidades primarias en primera instancia.

Medición de Resultados

Actividad: Encuesta de clima Laboral
Medición: Índice de percepción de trato justo
Resultado: 69% (promedio por áreas)

Actividad: Ampliar los Beneficios de Salud
Medición: Número de colaboradores inscritos en EPS/Número total de colaboradores
Resultado: 31% (incremento del 5% respecto al periodo anterior)

Actividad: Capacitaciones al personal
Medición: Número de Capacitaciones por período
Resultado: 30% capacitaciones

PRINCIPIOS LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Valoración, política y objetivos

La empresa no ha hecho declaración escrita formal sobre la posibilidad de negociación colectiva de los colaboradores, ya que por el tamaño actual de la empresa, la ley vigente no lo exige; no obstante, la práctica cotidiana en las operaciones muestra su pleno respeto a estos principios.

Respecto a la discriminación en el empleo y la ocupación, la empresa si ha mantenido desde sus inicios una posición clara de respetar y alentar la diversidad entre sus colaboradores, tal como lo señala en el Reglamento Interno de Trabajo: “no ser discriminado por razones de origen, raza, sexo, religión, opinión, idioma o condición económica, ni por ninguna otra razón o motivo. Se incluye en esto los que resulten real o supuestamente VIH – positivos”.
La empresa, contrata a sus nuevos colaboradores, evaluándolos de forma objetiva y justa, previniendo cualquier forma de discriminación así como toda forma de trabajo infantil. Además, la empresa se ciñe estrictamente a las leyes laborales locales y se somete a todas las supervisiones que de manera periódica e inopinada realiza el Ministerio de Trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad sobre trabajo forzoso o bajo coacción, así como trabajo infantil.

El Código de Ética y Declaración de Valores Compartidos, señala entre otros principios que "fomentaremos en la empresa, y en nuestra esfera de influencia, el respeto a los derechos humanos fundamentales previniendo además cualquier forma de discriminación", "ninguna actividad de la empresa deberá ser considerada mientras que ésta comprometa el bienestar y seguridad de la gente que nos rodea, la contaminación y/o el ornato del medio ambiente" y "al ser signatarios del United Nations Global Compact desde Noviembre de 2008, nos comprometemos a respetar sus 10 principios"

Los derechos y obligaciones de los colaboradores, así como los alcances referidos a las compensaciones y los beneficios de ley, son claramente señalados en los documentos oficiales de la empresa (véase los derechos de los colaboradores citados en la sección: Principios de Derechos Humanos).

Implementación de Actividades

Actividad: Establecer criterios de selección de los nuevos candidatos basados exclusivamente en competencias.
Esta actividad se mantiene vigente a la fecha, incluso para dar la mayor objetividad al proceso, se cuenta desde hace un año de forma permanente, con una empresa tercera quien realiza las evaluaciones psicológicas y laborales de nuestros postulantes. En base a estos resultados y a la entrevista personal con la jefatura directa, se toma la decisión de si un postulante se incorpora o no a la empresa.

Actividad: Identificar y seleccionar, dentro de nuestro ámbito de operaciones, comunidades campesinas para desarrollar talleres de información y sensibilización sobre derechos humanos, así como programas de ayuda mediante tecnificación de la crianza ganadera**.**
Durante el 2013 se tuvo participación en la provincia de Cajamarca en de Manejo Nutricional de ganado bovino lechero en el periodo de transición.
También se auspició la segunda maratón metropolitana de mascotas que reunió amas de 500 vecinos del distrito y zonas aledañas, quienes asistieron con sus mascotas y pudieron participar de la carrera-caminata, concurso de disfraces y otras actividades programadas. Esto tuvo como objetivo concientizar a los dueños sobre la tenencia responsable de mascotas.
Este año, a nivel de ganadería y seguridad alimentaria, participamos a través de la provisión de vacunas contra la fiebre aftosa, la cual ha sido reconocida como erradicada del país. La empresa recibió un reconocimiento por parte de la OIT por ser co-partícipes en la erradicación de una de las enfermedades más devastadoras para el ganado bovino.

Medición de Resultados

Actividad:	Establecer criterios de selección de los nuevos candidatos basados exclusivamente en las competencias de los mismos.
Medición:	Número de colaboradores contratados por evaluación de competencias/ número total de contrataciones.
Resultado:	100%

Actividad:	Divulgar el Manual de Derechos y Deberes de los Colaboradores.
Medición:	Número de colaboradores informados / total de colaboradores
Resultado:	100%

PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos

El respeto por el medioambiente, su cuidado y preservación, son preocupaciones fundamentales para la empresa, especialmente cuando consideramos la naturaleza de nuestra actividad empresarial (la producción y comercialización de fármacos veterinarios). El Código de Ética y Declaración de Valores Compartidos declara sobre estos aspectos: "ninguna actividad de la empresa deberá ser considerada mientras que ésta comprometa el bienestar y seguridad de la gente que nos rodea, la contaminación y/o el ornato del medio ambiente"; asimismo nuestra política de estímulo al posicionamiento como empresa socialmente responsable declara: "…se fomentará y apoyará a las entidades protectoras de animales, lo mismo que a las comunidades víctimas de desastres naturales..."
Por esto, desde el corazón mismo de nuestras operaciones comerciales, la empresa no sólo busca vender medicamentos, sino fundamentalmente informar y capacitar a los pobladores de las zonas altoandinas en el buen uso de los productos, fomentando la transferencia de tecnologías básicas tales como la rotación de fármacos, los programas sanitarios integrales, el manejo de los vectores en la prevención de zoonosis, que redundan directamente en un entorno sano y sostenible para estas poblaciones.

Sabemos que el uso de nuestros productos (residuos, envases y/o empaques) tiene un impacto directo en el equilibrio ecológico de las zonas en las que se desarrolla la actividad pecuaria; sin embargo, somos conscientes también que los cambios en estos aspectos del producto deben ser cuidadosos, buscando armonizar los compromisos medioambientales con la racionalidad en los beneficios. No obstante esto último, la empresa está decidida a

dar pasos firmes en el corto plazo, para asumir mayor responsabilidad frente al cuidado medioambiental.

Considerando esto, en las oficinas e instalaciones se implementaron medidas sencillas pero eficaces, para contrarrestar el efecto contaminante del trabajo diario. Un beneficio adicional muy importante de estas medidas, ha sido el enorme entusiasmo que se genera entre los colaboradores, lo que resulta en personas mejor informadas y más conscientes del impacto que podemos tener en el medio ambiente.

Implementación de Actividades

Actividad: Campaña Reciclaje de papel
El presente año se firmó un convenio con Aldeas Infantiles, esta es una organización independiente no gubernamental que trabaja para cubrir necesidades de niños y niñas en abandono así como proteger sus intereses y derechos.
El convenio establece que todo nuestro papel generado será acopiado y entregado a esta organización a manera de donación.
Para ello contamos en cada nivel de nuestras oficinas con un tacho destinado al acopio de dicho papel donde nuestros colaboradores depositan el papel que ya no utilizaran, tal como papel de escritorio, revistas, catálogos, periódicos, etc. A la fecha estamos por hacer nuestra primera entrega de 240 kg de papel.

Actividad: Reducir el consumo de papel de escritorio mediante el uso de documentación electrónica y reciclado de papelería.
Se mantienen la disposición de contar con documentación virtual en nuestro sistema de calidad, la cual ha tenido acogida y aceptación por parte de nuestros colaboradores reduciendo el consumo de papel.

Medición de Resultados

Actividad:	Campaña Reciclaje de papel
Medición:	Kilos de papel donados en un trimestre
Resultado:	240 kg de papel donados en el primer trimestre

Actividad:	Reducción del consumo de papel
Medición:	% de papel no utilizado
Resultado:	20% de un menor consumo de papel en el último semestre

PRINCIPIOS DE LUCHA ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Valoración, política y objetivos

En el Planeamiento estratégico empresarial 2012-2016 se incluye como referencia para nuestras actividades los *Principios de la Industria Farmacéutica para la Administración Responsable de la Cadena de Suministros*, estos principios contienen aspectos éticos que declaran lo siguiente: "están prohibidas la corrupción, la extorsión y la estafa. Los proveedores no pagarán ni aceptarán sobornos ni participarán en otros incentivos ilegales en relaciones comerciales o gubernamentales. Los proveedores dirigirán sus negocios de manera consecuente con la competencia leal y enérgica, y en cumplimiento de todas las leyes antimonopolio aplicables. Utilizarán prácticas comerciales leales, incluida la publicidad precisa y fidedigna", además declara "se debe alentar a todos los trabajadores a comunicar toda inquietud o actividad ilegal en el lugar de trabajo, sin amenaza de represalia, intimidación o acoso. Los proveedores deberán investigar y tomar las medidas correctivas si fuera necesario".

La empresa tiene el compromiso sólido de rechazar y denunciar la corrupción en nuestro ámbito de operaciones, denunciando sin dudar lo que no consideremos correcto; estando dispuestos a recibir una sanción si cometemos alguna falta ética.

Nuestro código de Ética y Declaración de Valores compartidos, además declara expresamente que: "respetaremos las leyes en todas nuestras actividades, no haremos pagos ilegales, ni sobornos, ni fomentaremos la aceptación de los mismos.", "nunca presentaremos información falsa en nuestros productos o publicidad, tampoco hablaremos mal de productos de empresas competidoras." La empresa no ha exigido aún una declaración respecto de estos principios a sus socios de negocios.

Implementación de Actividades

Actividad: Tolerancia Cero a los Negocios No Éticos.
Se dispuso eliminar de manera inmediata y definitiva cualquier posibilidad de negocio que implique la entrega de coimas o sobornos, sean instituciones del estado, privadas o personas naturales. Asimismo, se indicó a todos los colaboradores la obligatoriedad de reportar a la empresa estas situaciones.

Actividad: Informar formalmente a los principales Socios de Negocios (proveedores y clientes) sobre la posición anticorrupción de la empresa.
Se dispuso comunicar formalmente y por escrito a los principales socios de negocios (proveedores y clientes), el compromiso de la empresa de rechazar cualquier negocio que implique actos de corrupción, así como la voluntad de combatirla y denunciarla donde sea identificada.

Actividad: Informar y capacitar a los colaboradores sobre los Actos de Corrupción y su manejo.
Se organizaron y ofrecieron charlas de capacitación a todos los colaboradores sobre los diferentes tipos de corrupción en los ámbitos laboral y personal, los perjuicios que estos ocasionan y las formas de prevenirlos y/o manejarlos.
Adicional a esta medida, se ha incluido en el Reglamento interno de trabajo cuya distribución se ha realizado a todos los colaboradores sin excepción.

Medición de resultados

Actividad:	Tolerancia Cero a los Negocios No Éticos.
Medición:	Casos de Negocios No Éticos reportados
Resultado:	0%

Actividad:	Informar formalmente a los Socios de Negocios sobre la posición anticorrupción de la empresa.
Medición:	Socios de Negocios Informados / Total de Socios de Negocios
Resultado:	95% de socios de negocios informados

Actividad:	Informar y capacitar a los colaboradores sobre los actos de corrupción y su manejo.
Medición:	Cantidad de Charlas de Capacitación
Resultado:	03