



COMUNIDAD 27 DE OCTUBRE -
PUERTO DE LA BAHÍA EL FERROL. CHIMBOTE - PERÚ







COPEINCA  DC

Informe de Sostenibilidad 2008/09

Copeinca en Cifras 2009



2038 6

número de empleados

número de plantas

64 210,765,000

embarcaciones

ventas netas (USD)

689,837,000 323,131,000

activos totales (USD)

total pasivo

366,706,000 176,723

total patrimonio

producción total (harina de pescado)

36,821 766,885

producción total (aceite de pescado)

materia prima anchoveta (TM)

3,542,174 3,786,310

materiales sacos (unidades)

diesel (galones)

7,628,047 32,353

petróleo residual (galones)

energía eléctrica (gj)

247,620 135,379

agua (m³)

emisiones co₂

137

total de accidentes

En los últimos cuatro años COPEINCA ha realizado inversiones importantes que le permiten consolidarse como la empresa pesquera más eficiente del sector, así como una de las más amigables con el medio ambiente y la comunidad. Felicitémonos por eso. Y porque cada año que pasa nos volvemos más consecuentes con nuestra meta: ser líderes mundiales en la producción y comercialización de harina y aceite de pescado. ¡Hacia allá nos dirigimos!

PRINCIPALES INDICADORES	2006	2007	2008	2009
NÚMERO DE EMPLEADOS	1431	1363	2344	2038
NUMERO DE PLANTAS	6	6	10	6
EMBARCACIONES	32	32	64	64
VENTAS NETAS (USD)	89,888,000	96,746,022	232,550,000	210,765,000
ACTIVOS TOTALES (USD)	187,208,000	1,644,856,269	706,910,000	689,837,000
TOTAL PASIVO	140,131,000	1,174,229,469	366,914,000	323,131,000
TOTAL PATRIMONIO	47,077,000	470,626,800	339,996,000	366,706,000
TONELADAS PRODUCIDAS DE HARINA DE PESCADO	76,052	84,913	169,473	176,723
TONELADAS PRODUCIDAS DE ACEITE DE PESCADO	20,196	24,486	35,866	36,821

MATERIA PRIMA

ANCHOVETA (TM)	333,517	334,614	758,117	766,885
----------------	---------	---------	---------	---------

MATERIALES

SACOS (UNIDADES)	1,566,824	1,082,971	3,041,488	3,542,174
ANTIOXIDANTE (KG.)				

RECURSOS

DIESEL 2 (GALONES)	552,012	533,615	4,032,696	3,786,310
PETRÓLEO RESIDUAL (GALONES)	2,508,655	3,343,811	7,433,771	7,628,047
ENERGÍA ELÉCTRICA (GJ)	20,337	21,485	23,231	32,353
AGUA (m³)	232,060	220,669	215,226	247,620
EMISIONES CO ₂	38,643	48,436	134,255	135,379

ÍNDICES DE ACCIDENTALIDAD

TOTAL ACCIDENTES	64	40	176	137
DÍAS PERDIDOS	873	1,436	4,455	13,598



Carta del Gerente General

10



Misión, Visión y Valores

12



Acerca del Informe

16



Prácticas de Buen Gobierno
Corporativo

20

- 4.1 Nuestro Desempeño
- 4.2 Gestión de Riesgos
- 4.3 Línea de Comunicación Anónima



El Desarrollo sostenible
en COPEINCA

24

- 5.1 Principales Riesgos y Oportunidades
- 5.2 Principales Desafíos en Materia de Sostenibilidad
- 5.3 Compromisos con Iniciativas Externas
- 5.4 Nuestros Grupos de Interés



Gestión Social

30

- 6.1 Comunidades
- 6.2 Proveedores
- 6.3 Clientes



Gestión Económica

44



Gestión Ambiental

48



Gestión Humana

64



Anexos

78

- 10.1 Valoramos Tu Opinión
- 10.2 Glosario
- 10.3 Índice GRI
- 10.4 Contacto

1 Carta del Gerente General



Estimados amigos:

COPEINCA tiene el orgullo de presentar su tercer Informe de Sostenibilidad correspondiente a la gestión económica, social y ambiental de los periodos 2008 y 2009.

Un negocio sostenible es aquel que aumenta el valor de los accionistas a largo plazo, satisfaciendo las necesidades de sus grupos de interés (stakeholders) y agregando valor económico, ambiental y social a través de las funciones principales del negocio. Por ello, vemos a la gestión de estas materias como la mejor estrategia de generación de valor para nuestra empresa, nuestros stakeholders y para la sociedad en general.

Este tercer informe, cuyo objetivo es mostrar de manera transparente y objetiva nuestro desempeño en estos aspectos durante los últimos dos años, se basa en los mundialmente reconocidos indicadores GRI (Global Reporting Initiative) y está alineado a los principios del Pacto Global, a las Metas del Milenio, a nuestro planeamiento estratégico y a los principales desafíos de sostenibilidad identificados para nuestro sector, a nivel local e internacional.

Nos esforzamos por identificar y adaptar las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y gestión de la responsabilidad social y ambiental, para lo que contamos con asesorías de empresas de primer nivel mundial como Ernst&Young, Pricewaterhouse Coopers (PwC), SASE, GestionarSE, universidades de prestigio, así como redes locales e internacionales destacadas en estas materias.



Muestra de nuestro compromiso con la gestión profesional de la responsabilidad social y ambiental, es ser la primera empresa pesquera peruana en publicar un Informe de Sostenibilidad auditado por PwC en el 2005. Desde ese momento, hemos logrado hitos importantes y seguimos en el camino de convertirnos en una empresa líder de clase mundial, no sólo en los aspectos económicos sino en la gestión de nuestros impactos en el ambiente, los recursos naturales, la comunidad y nuestro país en general. En este sentido fue muy grato para nosotros, por ejemplo, el haber obtenido la calificación de “sobresaliente” por nuestro reporte de desempeño del año anterior, por parte del Pacto Global, entidad de la que somos miembros activos desde hace ya varios años.

Mucho ha transcurrido desde entonces y es precisamente a través de la publicación periódica de nuestros informes –los cuales son públicos y pueden ser encontrados en nuestra página web www.copeinca.com - que podemos medir, de una manera objetiva y comparable mundialmente, los avances y los retos que aún tenemos en materia social y ambiental.

Importantes indicadores nos respaldan, este último año hemos registrado grandes eficiencias en cuanto a niveles de producción y uso de energía (Diesel 2). A pesar de haber pescado más, hemos registrado una disminución de 6% en el consumo de dicho combustible. Asimismo, el consumo de antioxidantes

ha disminuido en un 29% mientras se incrementó nuestra producción y se registraron mayores porcentajes de reciclaje de sacos (de 9% a casi 50% más en estos últimos años). En el uso de agua, también hemos alcanzado mayores niveles de agua reciclada (20%) con respecto a años anteriores.

Para los próximos años nuestro compromiso se consolida con una gestión ambiental y social, profesional y eficiente, que establezca mecanismos efectivos de retroalimentación (feedback) de nuestros grupos interés, que mida sus resultados a través de indicadores y que fomente la participación de la empresa, el Estado, organizaciones civiles, centros educativos y otros actores importantes.

Quisiera agradecer a todos nuestros grupos de interés por su participación en el desarrollo de diversos proyectos puestos en marcha en estos dos años, cuyos resultados se lucen en el presente informe.

Samuel Dyer Coriat
CEO



2

Misión, Visión y Valores









Carta del
Gerente General

Misión, Visión
y Valores

Acerca del
Informe

Prácticas de Buen
Gobierno Corporativo

El Desarrollo Sostenible
para COPEINCA



3

Acerca del Informe





Mz.D1





COPEINCA se dedica en la producción de Harina de Pescado y Aceite de Pescado y cubre la cadena de valor completa, desde la captura hasta la distribución. La compañía opera embarcaciones anchoveteras que pescan frente a las costas del Perú. La anchoveta que capturan estas embarcaciones, así como la anchoveta que la compañía adquiere de terceros y de la flota que administra es procesada y convertida en Harina de Pescado y Aceite de Pescado en las 6 plantas de propiedad de COPEINCA.

Con la presentación de este tercer Informe de Sostenibilidad (2008-2009) reafirmamos nuestro compromiso de reportar la gestión económica de la empresa, integrada con los resultados sociales y ambientales durante los periodos en cuestión. Nuestro informe se presenta cada dos años, basado en indicadores del Global Reporting Initiative (GRI) y contiene información de nuestras plantas de Bayóvar, Chicama, Chancay, Ilo, Chimbote y Huarmey, así como de nuestra oficina administrativa de Lima.

Principales indicadores de 2006 - 2009

	2006	2007	2008	2009
NÚMERO DE EMPLEADOS	1431	1363	2344	2038
VENTAS NETAS (USD)	89,888,000	96,746,022	249,425,000	210,765,000
ACTIVOS TOTALES (USD)	187,208,000	1,644,859,269	706,910,000	639,837,000
CAPITALIZACIÓN TOTAL (USD)	187,208,000	6,854,272	71,213,030	471,888,523
TOTAL PASIVO (USD)	140,131,000	1,174,229,469	366,914,000	323,131,000
TOTAL PATRIMONIO (USD)	47,077,000	470,626,800	339,996,000	366,706,000
TONELADAS PRODUCIDAS DE HARINA DE PESCADO	74,023	126,756	169,473	176,722
TONELADAS PRODUCIDAS DE ACEITE DE PESCADO	20,196	24,486	35,866	36,821

4

Prácticas de Buen Gobierno Corporativo





Para mayor información sobre nuestra política y desempeño en Gobierno Corporativo se pueden referir a nuestra Memoria Anual 2009, <http://www.copeinca.com.pe/images/upload/paginaweb/archivo/MEMORIACOPEINCA2009.pdf>

COPEINCA es una sociedad anónima pública, establecida conforme a las leyes de Noruega. Como una empresa que lista en la Bolsa de Valores de Oslo (OSE), estamos sujetos a las exigencias de gobierno corporativo dispuestas en ese país y debemos publicar una declaración anual de nuestro desempeño en esta materia, conforme al Código Noruego de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo.

4.1 BREVE RESUMEN

La máxima autoridad de gestión en nuestra organización es el Directorio de la empresa, que tiene como misión velar por los intereses de los accionistas y hacer cumplir las estrategias de la compañía para alcanzar los objetivos establecidos. Este Directorio está conformado por 4 directores accionistas y 4 independientes, entre ellos el Presidente. Los integrantes independientes fueron invitados a formar parte después de evaluar sus trayectorias profesionales y aportes en actividades importantes en la industria, a nivel nacional y mundial.

Hacia mediados de 2009, en Junta de Accionistas se nombró al nuevo Directorio, conformado por:

- Kristjan Davidsson, Presidente
- Samuel Dyer Ampudia, Vicepresidente
- Mimi Berdal, Directora
- Luis Dyer Ampudia, Director
- Piero Dyer Coriat, Director
- Sheyla Dyer Coriat, Directora
- Marianne Elisabeth Johnsen, Directora
- Iván Orlic Ticeran, Director

La vasta experiencia del actual Presidente del Directorio, Kristjan Davidsson, así como las reseñas de los demás miembros, se encuentran en la página web www.copeinca.com

Los principales comités conformados al cierre de esta publicación son:

Auditoría, Control y Riesgos.
Gestión Humana, Ética, Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social.
Estrategias, Adquisiciones y Finanzas.

Anualmente, el Directorio evalúa su propio desempeño correspondiente

al periodo anterior. Esta evaluación incluye el desempeño de cada comité, así como el de cada uno de los directores. Otra manera de evaluar el desempeño del Directorio es a través de la publicación de la memoria anual, los estados financieros y el informe de sostenibilidad.

4.2 GESTIÓN DE RIESGOS

Como parte del compromiso del Directorio con las buenas prácticas de Gobierno Corporativo –que contribuyen a la creación de valor en beneficio de los accionistas, colaboradores y demás grupos de interés – hemos implementado, entre julio de 2008 y enero de 2009, un Sistema de Control Interno bajo la metodología COSO, reconocida a nivel mundial y que nos posiciona como una de las empresas líderes en la implementación de dicha herramienta a nivel nacional.

Hemos identificado más de mil actividades de control a nivel de la empresa y procesos. Estas actividades, definidas en el Sistema COSO, han sido comunicadas a los gerentes, quienes han retransmitido esta información a todos los colaboradores que ejecutan actividades de control. Este sistema



apoya a las gerencias en el logro de sus objetivos, reduce las posibilidades de fraude o irregularidades, contribuye a hacer más eficientes los procesos reduciendo costos e incrementa el grado de confianza de los inversionistas.

A partir del 2009 contamos con una Gerencia de Gestión de Riesgos, que asesora a todas las gerencias y al directorio en la identificación, valoración y respuesta a los riesgos estratégicos y operativos. Durante el primer semestre del 2009 se implementó en Copeinca un sistema de gestión de riesgos bajo la metodología COSO-ERM, que ayudará a la empresa a mitigar sus principales riesgos que afecten el logro de sus objetivos.

Para COPEINCA, la definición de “corrupción” está ligada a funcionarios públicos, actividad que no ha sido identificada como un riesgo crítico debido a su bajo nivel de impacto y probabilidad. Aun así los colaboradores de todas las sedes de la empresa han sido capacitados en gestión de riesgos de procesos y de control interno, no habiéndose registrado hasta el momento denuncias de corrupción.

El área de Seguridad de la empresa ha impartido dos capacitaciones en el 2009 sobre Buenas Prácticas del Servicio de

Vigilancia al personal de seguridad, en las cuales también se incluyeron temas de corrupción.

4.3 LÍNEA DE COMUNICACIÓN ANÓNIMA

Esta herramienta de comunicación fue implementada en los primeros meses de 2009 para comunicar anónimamente incumplimientos al Código de Conducta o al Reglamento Interno de Trabajo. Dicha herramienta está disponible para todos los colaboradores, proveedores, clientes y público en general, a través de nuestra página web, con la confianza de que la empresa no realizará ninguna acción para identificar al denunciante y de que todas las denuncias serán recibidas, investigadas y reportadas al Comité de Ética del Directorio. Para la administración de esta línea de comunicación anónima y para velar por el cumplimiento del Código de Ética, el directorio designó a un Oficial de Ética.

LÍNEA DE COMUNICACIÓN ANÓNIMA

Por esta vía usted puede comunicar en forma anónima conductas antiéticas que involucren a colaboradores de la Compañía o terceros relacionados (proveedores, clientes, etc). Para más información <http://204.200.208.28/website/home/index.php>



A partir del 2009 contamos con una Gerencia de Gestión de Riesgos, que asesora a todas las gerencias y al directorio en la identificación, valoración y respuesta a los riesgos estratégicos y operativos



CARLOS CIPRA -
GERENTE DE GESTIÓN DE RIESGOS

5

**El Desarrollo sostenible
en COPEINCA**







En COPEINCA entendemos la Responsabilidad Social como una forma de hacer negocios. Para nosotros, un negocio sostenible es aquel que aumenta el valor de los accionistas a largo plazo, satisfaciendo las necesidades de los grupos de interés (stakeholders) y agregando valor a través del triple resultado: económico, ambiental y social.

Un requisito indispensable para garantizar la sostenibilidad del negocio es asegurar que los principios éticos, el respeto a las personas y al ambiente, se cumplan actuando según los lineamientos de sostenibilidad de nuestra organización, los principios del Pacto Mundial y las Metas del Milenio. Por ello la empresa contempla el triple resultado en todas sus decisiones, y se esfuerza por difundir y poner en práctica los principios y valores de responsabilidad social en todos los procesos, operaciones y áreas.

Nos esforzamos por prestar atención a los aportes de nuestros grupos de interés, para lo cual llevamos a cabo estudios de investigación de las actitudes y percepciones de los principales grupos de interés, con el fin de comprender sus puntos de vista con respecto a nuestro desempeño. Es por ello que el principal objetivo de este informe es incluir indicadores que reflejen el actual desempeño de la empresa.



5.1 PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

En coherencia con nuestra realidad corporativa, estamos proyectando una imagen de crecimiento, solidez, poder económico y poder productivo. Sin embargo somos conscientes de que existen diferentes impactos y riesgos inherentes a esta actividad productiva, que pueden afectar tanto positiva como negativamente la sostenibilidad del negocio.

Cada año, durante las sesiones de planeamiento estratégico, redefinimos los principales impactos, riesgos, oportunidades y desafíos ligados al desempeño de nuestra organización, teniendo en consideración los procesos evolutivos de la economía mundial.

Riesgos

- Cambios climáticos – fenómenos naturales que influyan en el normal desempeño de la actividad pesquera.
- Aleatoriedad en la ubicación de la biomasa.
- Volatilidad de los precios de la harina y el aceite de pescado.

- Incremento del precio del petróleo o desabastecimiento del mismo.

- Volatilidad del tipo de cambio.

Oportunidades

- Consolidación de COPEINCA a nivel local y mundial.
- Mayor control del Estado en el cuidado del ambiente.
- Implementación de tecnologías nuevas para mejorar la eficiencia operativa.
- Modelo de negocios a través del nuevo sistema de cuotas.
- Expansión a diferentes mercados internacionales, aprovechando los Tratados de Libre Comercio.
- Optimización de procesos de abastecimiento y ciclo comercial con nuestros proveedores, a través de herramientas que permitan integrar e intercambiar información de bienes y servicios.
- Liderazgo en temas de sostenibilidad en el sector pesquero.

































5.2 PRINCIPALES DESAFÍOS EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

En base a mejores prácticas, análisis del sector nacional y mundial así como de nuestra experiencia en materia de sostenibilidad, hemos definido cinco desafíos para COPEINCA:

- Bienestar de nuestros Colaboradores y la Comunidad
- Gestión Ambiental Rentable – Cuidado del Ambiente y Protección del Recurso
- Aseguramiento de la Calidad y Trazabilidad del Producto
- Creación y protección del valor compartido
- Gestión de la Reputación

La fortaleza de estos desafíos radica en su vínculo con nuestros objetivos estratégicos, nuestros valores corporativos, nuestros grupos de interés, las metas del milenio, los principios del pacto mundial y los indicadores del GRI. Mayor información en: www.copeinca.com

Consideramos que la Sostenibilidad es el objetivo por el cual debemos trabajar todos los Grupos de Interés

Desafíos de Sostenibilidad	Valores Corporativos	Metas del Milenio	Principios del Pacto Mundial	Indicadores GRI
Bienestar de nuestros colaboradores y la comunidad	   	      	1,2,3,4,5,6,10	SO 1-8 HR 1-9 LA 1-14 EC1,3,5,6,7,8,9 EN5,6,7,14,18,26
Gestión Ambiental Rentable (Cuidado del Ambiente y Protección del Recurso)	 		7,8,9	EC1 EN 1-30
Aseguramiento de la calidad y trazabilidad del producto	 	 	9	EC1 PR 1-9
Creación y protección del valor compartido	 	 	1,2,10	EC1,8,9 LA11 SO1
Gestión de la Reputación	   	       	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	TODOS

Poner Grafico 1: Nuestra estrategia de Sostenibilidad



5.3 COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS

Estamos afiliados y/o pertenecemos a las siguientes asociaciones:

- Cámara de Comercio Americana - AMCHAM
- Asociación Peruana de Recursos Humanos
- Asesoramiento y Análisis Laborales SAC (AELE) - Perú
- Business Alliance for Secure Commerce - Perú (BASC)
- Asociación de Exportadores del Perú (ADEX)
- International Fishmeal and Fish Oil Organization – IFFO
- Sociedad Nacional de Pesquería – Comité de Responsabilidad Social
- SENATI - Perú
- APROCHICAMA – Perú
- APROFERROL – Perú
- APROSUR – Peru
- APROCHANCAY – Peru
- Proyecto “Responsabilidad Social: TODOS, La Voz de las Regiones”
- Mesa de Desarrollo del Puerto de Huarmey
- APROSECHURA (actualmente trabajamos en su reactivación)



Durante el 2009, recibimos las siguientes distinciones y reconocimientos:

- Perú: The Top 10,000 Companies: Puesto 81 en la última edición de los Top 10,000.
- Perú 2021: Reconocimiento a apoyo brindado a la realización de la III Expoferia de Proyectos de Responsabilidad Social de la Región Norte.
- Naciones Unidas: Reconocimiento al Informe de Sostenibilidad 2006-2007

5.4 NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

La definición de nuestros Grupos de Interés y las actividades a desarrollarse con cada uno de ellos se determina en consenso con todas las gerencias de la empresa. A partir de 2009 hemos ajustado nuestro enfoque, consideramos que formamos parte de los grupos de interés impactados por las actividades de la industria y, como tales, creemos en la Responsabilidad Social como una estrategia a desarrollar de la mano de nuestros pares: comunidad, colaboradores, clientes, proveedores, flota de terceros, accionistas, sector financiero, Estado y prensa. La sostenibilidad es el eje y objetivo por el cual trabajamos todos los grupos de interés del sector.

Colaboradores

Contribuimos al desarrollo de la calidad de vida de nuestros colaboradores, promoviendo programas que brinden tranquilidad y satisfacción humana, con énfasis en:

- Campañas de salud para la prevención y diagnóstico de enfermedades.
- Mi Negocio en Veda, orientado a generar un espíritu emprendedor en los colaboradores. Ellos reciben en préstamo con interés cero que les permitirá desarrollar una idea de negocio.
- Implementación de un sistema de gestión basado en la norma OHSAS 18001 que contempla el desarrollo de actividades en todas nuestras sedes, bajo esquemas de seguridad y salud en el trabajo.
- Programa interno de Conciencia Ambiental 3R's: Reciclaje, Reuso y Reducción el consumo de papel de las oficinas.

Accionistas

- Reuniones de directorio.
- Juntas generales.

- Información sobre el valor y la composición de las acciones, publicada en nuestra página web.
- Canales abiertos y directos con la gerencia general de la empresa y el Vicepresidente del Directorio residente en Perú.
- Visitas de CEO y CFO

Clientes

- Proceso de implementación de la norma ISO 9001, orientada a la aseguración de nuestro producto al cliente.
- Visitas de la Gerencia Comercial a los principales clientes en su país de origen para conocer sus necesidades. Asimismo, cuando los clientes visitan el Perú, reciben atención personalizada y son invitados a conocer nuestras sedes.
- Evaluaciones del grado de satisfacción con respecto al desarrollo de nuestras operaciones.

Proveedores

- Implementación de una herramienta que permite integrar e intercambiar información con nuestros proveedores de bienes y servicios.

- Generamos una impresión favorable entre proveedores debido al volumen de producción y ventas, solidez financiera, gestión empresarial, moderna y profesional, así como el cumplimiento de obligaciones.
- La relación empresarial que los proveedores desarrollan con COPEINCA les permite fortalecer su desempeño, pues al abastecer a la empresa cumplen cabalmente con las exigencias del mercado internacional.

Comunidades

- Proceso de implementación de la norma ISO 14001, orientada a la prevención y reducción de los impactos ambientales en comunidades vecinas así como en la calidad de vida de nuestros colaboradores.
- Participación activa en las asociaciones de productores de harina y aceite de pescado, para promover actividades a favor de las comunidades aledañas y pescadores artesanales.

Gobierno

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



Medios de comunicación

- La Gerencia de Imagen y Comunicación mantiene un contacto constante y permanente con los más importantes medios de comunicación (prensa escrita, televisión, radio, etc.).
- Reuniones con periodistas especializados del sector.

Entidades financieras

- Entidades financieras perciben como favorable el desempeño de COPEINCA y evalúan positivamente la solidez económica, el buen manejo financiero, el profesionalismo de los cuadros gerenciales, así como las estrategias de gestión y las decisiones de inversión de nuestras unidades productivas. A la fecha no se registran conflictos actuales ni potenciales que pudieran afectar las relaciones comerciales entre COPEINCA y el sector financiero.

Flota de terceros

- Este grupo de interés complementa nuestra producción, situación positiva que a su vez genera mayores y mejores oportunidades de venta de su materia prima y de trabajo.
- Creación del área de Planificación y Acopio de Materia Prima, la cual coordina y controla directamente los movimientos de la flota propia, así como la compra (precios y cantidad) de pesca a la flota de terceros.



6

Gestión Social







**FRANCESCA CARNESELLA -
GERENTE DE ASUNTOS CORPORATIVOS**

Generamos alianzas
estratégicas para
articular mejor
nuestros programas
de Responsabilidad
Social

6.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL

En COPEINCA nos preocupamos por las necesidades de nuestros Grupos de Interés, lo cual se demuestra en el alcance de nuestros desafíos de sostenibilidad, como son:

- El bienestar de la comunidad y de los colaboradores.
- Gestión ambiental rentable: reducimos el impacto que generan las diversas actividades de la empresa al trabajar bajo los más altos estándares de eficiencia ambiental y desarrollo sostenible.
- Aseguramiento de la calidad y trazabilidad de sus productos: satisfacemos las necesidades de los clientes, con la capacidad de conocer la ubicación y trayectoria del producto, a lo largo de la cadena productiva en un momento determinado. Efectuamos un re-pensamiento del mercado, mejorando constantemente las cualidades de los productos, de manera que satisfagan las cambiantes necesidades de los clientes, participando en mercados donde antes no se había competido.

- Creación y protección del valor compartido: llevamos a cabo actividades que generan competitividad a largo plazo, brindando beneficios para la sociedad y minimizando impactos negativos para el ambiente. Ambas partes debemos ganar siempre.
- Gestión de la reputación: gestionamos adecuadamente nuestras actividades, participando activamente en ferias, foros, seminarios y mesas de diálogo, para consolidar nuestro liderazgo en el sector.

Estos desafíos han sido alineados a los principales fundamentos de los encabezados del borrador de la norma internacional ISO 2600, la cual hemos elegido como guía de Responsabilidad Social para nuestra organización. Estos encabezados son:

- Involucramiento de la Comunidad / Desarrollo de la Sociedad: salud sólida y un desarrollo sostenible de la sociedad y la comunidad.
- Prácticas laborales: contar con un ambiente en el que los trabajadores puedan demostrar y perfeccionar sus distintas habilidades y trabajar con satisfacción.

- Derechos humanos: promover, respetar y proteger la dignidad y diversidad humana.
- Ambiente: tomar acciones para mejorar la calidad de vida, haciéndose cargo de los problemas ambientales. El objetivo general es la búsqueda de la sostenibilidad.
- Temas de consumidores: actuar de buena fe, por el interés público y sin causar riesgos a la vida humana. A la vez, proveer de información completa, fiable, de fácil acceso y comparable.
- Gobierno organizacional: contar con un gobierno ético, participativo, orientado al consenso, transparente, receptivo, efectivo y eficiente, equitativo e inclusivo, que respete las leyes.
- Prácticas operacionales justas: fomentar la justicia y transparencia en sus relaciones con otras organizaciones. Evitar el favoritismo o conspiración y respetar la propiedad intelectual.

Para asegurar el cumplimiento de estos lineamientos, hemos constituido en cada sede de la empresa un Comité SIG (Sistema Integrado de Gestión), representado por miembros de la



empresa y de los trabajadores, elegidos por votación. Estos comités contemplan temas de seguridad, ambiente, responsabilidad social y producción.

Establecemos relaciones duraderas con nuestros vecinos, que se caracterizan por el respeto mutuo y el diálogo permanente. La gestión adecuada de las relaciones comunitarias es tan importante para nuestro negocio como lo es la de nuestras operaciones. El respeto mutuo implica que entendamos los desafíos y lo que es importante para nuestros vecinos, así como comunicarles a ellos lo que es importante para nosotros. Respetamos las diferentes culturas, realidades, estilos de vida y preferencias de nuestros vecinos, particularmente en áreas donde el desarrollo industrial es poco conocido y donde tengamos o podamos generar el mayor impacto.

Nuestro trabajo con las comunidades está coordinado estrechamente con nuestro trabajo ambiental y considera las percepciones de las personas, así como los efectos y consecuencias de nuestras actividades.

Tenemos la política de desarrollar acciones a través de organizaciones sociales comunitarias, es decir: aquellas

agrupaciones que nacen de la propia sociedad. Para ello, realizamos un mapeo de todas las instituciones que existen en las colectividades donde nos establecemos, para poder identificar cuáles son los grupos con mayor relevancia y legitimidad, tanto a nivel de asociaciones civiles como de gobiernos locales y regionales. A continuación algunos ejemplos:

- Bayóvar: Comité de Saneamiento
- Casma: Mesa de lucha contra la Pobreza
- Chicama: Apro Chicama (Asociación de Productores de Harina y Aceite Chicama)
- Chimbote: Apro Ferrol
- Chancay: Apro Chancay
- Ilo: Municipalidad de Ilo

Dentro de la línea de voluntariado corporativo, hemos trabajado con la Mesa de Desarrollo de Lucha contra la Pobreza del Puerto Casma. En 2008 y durante la época de veda, nuestros colaboradores desarrollaron talleres de capacitación sobre manejo de residuos sólidos, dirigidos a aquellas madres y miembros de la comunidad que

necesitaban una guía para poder reducir el volumen de su basura, segregar o reutilizar algunos residuos. Para el 2009 esta planta dejó de operar.

Nuestra planta de Ilo es nueva en la zona, por eso actualmente nos encontramos en la fase de recolección de información. Estamos conociendo a la población con el objetivo de poder contribuir con el desarrollo de la zona, siempre trabajando de la mano con el gobierno local y la Municipalidad de Ilo. Para el 2009 esta planta dejó de operar.

Para llevar a cabo una buena gestión en Responsabilidad Social, implementamos diversos programas en colaboración con nuestros aliados estratégicos.

Mi Negocio en Veda

El principal objetivo del programa es el de apoyar las iniciativas de autoempleo como mecanismo de generación de ingresos adicionales para nuestros colaboradores de flota y planta. Durante 2008 hemos capacitado a 56 colaboradores, y el 86% de estos cumplió con los requisitos del programa, recibiendo la ayuda del mismo para la implementación de su negocio. Durante el 2009, ante la implementación de la Ley de Cuotas Pesqueras y a pesar de

los excelentes resultados del programa en el 2008, este esquema no va a continuar bajo los mismos lineamientos, por lo que nos encontramos evaluando alternativas para emitir un programa mejorado.

Programa de Educación Ambiental



Este Programa está dirigido a nuestros colaboradores con el fin de promover los principios de las 3R's (reducir, reutilizar y reciclar) para el uso adecuado de los recursos naturales. Uno de los objetivos principales es el de crear conciencia sobre la importancia del uso responsable del papel, reducir el consumo innecesario de papel de oficina, motivar buenas prácticas para

la reducción del impacto ambiental e incentivar la réplica de las acciones en los distintos escenarios de vida (casa, familia, barrio, etc.).

RS Todos



Participamos en el desarrollo de Talleres de Discusión con jóvenes, así como de diferentes concertaciones en Mesas de trabajo. Este proyecto tiene como objetivo enfatizar la idea de que la responsabilidad social (RS) debe ser considerada como el punto de partida para el desarrollo sostenible de nuestro país. A través de la iniciativa de este programa se hace un alto en el camino, para reflexionar sobre los alcances y perspectivas de la RS y determinar qué ha ocurrido en este tiempo, en qué consisten las prácticas de la RS en nuestro país y si estamos en el camino correcto para lograr un Desarrollo Sostenible. Mayor información en: www.rstodos.org

Generación de valor – Economías directas e indirectas

Los impactos económicos indirectos constituyen una parte importante

de la influencia económica que ejercemos en el contexto del Desarrollo Sostenible. Mientras que los impactos económicos directos y la influencia del mercado tienden a centrarse en las consecuencias inmediatas de los flujos monetarios hacia nuestros Grupos de Interés, los indirectos incluyen los efectos adicionales generados por la circulación de dinero en la economía. Estamos conscientes de que somos partícipes o agentes del cambio socioeconómico del radio de influencia en donde se desarrollan nuestras operaciones, por ello la medición de este impacto es un indicador útil para identificar los riesgos a la reputación, o dónde pueden surgir oportunidades para ampliar el acceso al mercado. Durante el 2009 hemos registrado un total de 14 negocios creados a lo largo de nuestras sedes. Estos negocios son de diferentes rubros, entre los que destacan:

- Restaurantes
- Bodegas
- Locutorios
- Hospedajes

Además de generar valor económico indirecto, influimos directamente en la

economía a través de inversiones en infraestructura, con un impacto que va más allá del ámbito de las operaciones de negocio. Aquí se incluyen equipamientos sociales y asistencia social, actividades que para el año 2008 sumaron USD 40,841 y para el 2009 USD 31,548.

6.2 PROVEEDORES

La Gerencia de Logística ha establecido un orden para los concursos de proveedores, lo que le ha dado una mayor formalidad a este proceso. Esto nos ha permitido tener una mejor claridad en la definición de los proveedores activos en la cartera, hecho que los fideliza porque sienten un mejor ambiente de trabajo, una mejor respuesta y finalmente están dispuestos a colaborar más gratamente con COPEINCA. Sin embargo queda pendiente incorporar el área usuaria a la cadena de abastecimiento, para agilizar los procesos de compra.

Dentro del proceso de mejora continua que venimos desarrollando, hemos identificado oportunidades de optimización de los procesos de abastecimiento y ciclo comercial con nuestros proveedores, para lo cual era necesaria la implementación de una herramienta que permitiera integrar e intercambiar información con nuestros



**CLEMENCIA BARRETO -
GERENTE DE LOGISTICA**

Durante el 2009
hemos generado
más del 97%
de compras con
proveedores
nacionales



proveedores de bienes y servicios. Por ello, hemos contratado los servicios de la empresa e-biz Latin America, especialista en ofrecer soluciones de e-business, con el objetivo de intercambiar y compartir información de manera más ágil.



Así, integraremos procesos de compras, almacenes, contabilidad y tesorería, principalmente en las siguientes actividades:

- Registro de proveedores
- Concursos de precios
- Cotizaciones
- Cuadros comparativos
- Pedidos de compra
- Confirmación de recepción de mercadería, registro y visualización de estatus de facturas
- Programa y confirmación de pagos
- Impresión de certificados de retenciones

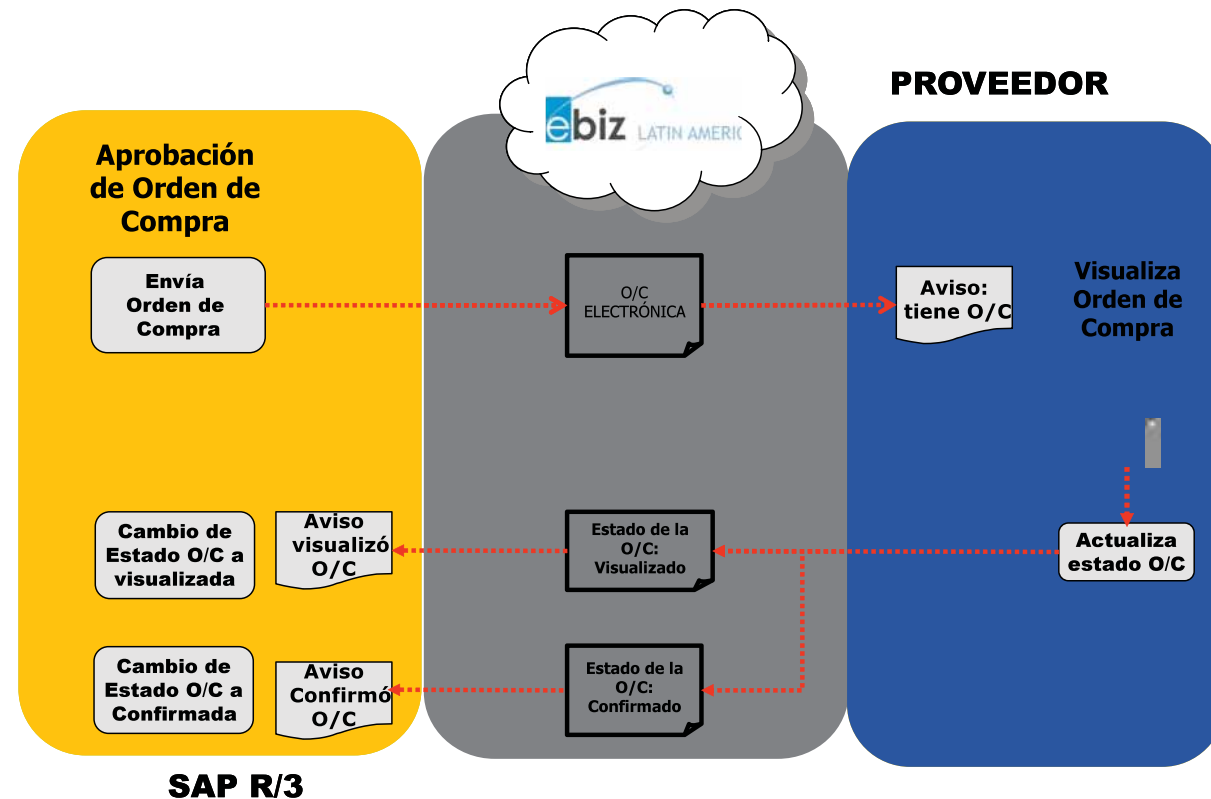


Grafico 2: Proceso electrónico de envío de Procesos de Compra



Obteniendo beneficios tales como:

- Reducción de los costos de aprovisionamiento
- Reducción del ciclo de compras
- Reducción en el empleo de papel
- Reducción en la carga manual de facturas
- Reducción del proceso de emisión de certificados de retención
- Reducción de llamadas y correos de consulta de proveedores por pagos
- Incremento en el nivel del servicio a nuestros clientes internos
- Mejorar nuestra relación comercial con proveedores

En el mes de Julio, iniciamos un Plan Piloto en el Módulo de Pedidos de Compras, el cual consiste en el envío de los pedidos una vez liberados de nuestro módulo SAP, y la visualización del mismo por parte del proveedor en el portal.

A partir de la implementación de dicha plataforma, se registraron 28

proveedores, se enviaron 62 pedidos de compras y se visualizaron 61, con una aceptación del 98%.

Una vez más demostramos liderazgo en el sector, siendo la primera empresa pesquera en implementar una herramienta e-business.

Actualmente venimos desarrollando las siguientes actividades:

- Publicación de comprobantes de pagos y certificados de retención
- Registro de 200 proveedores adicionales
- Coordinaciones técnicas para que nuestro operador logístico – JO-VIZA, efectúe el registro de la guía de remisión del proveedor y esta se refleje en nuestro módulo SAP.

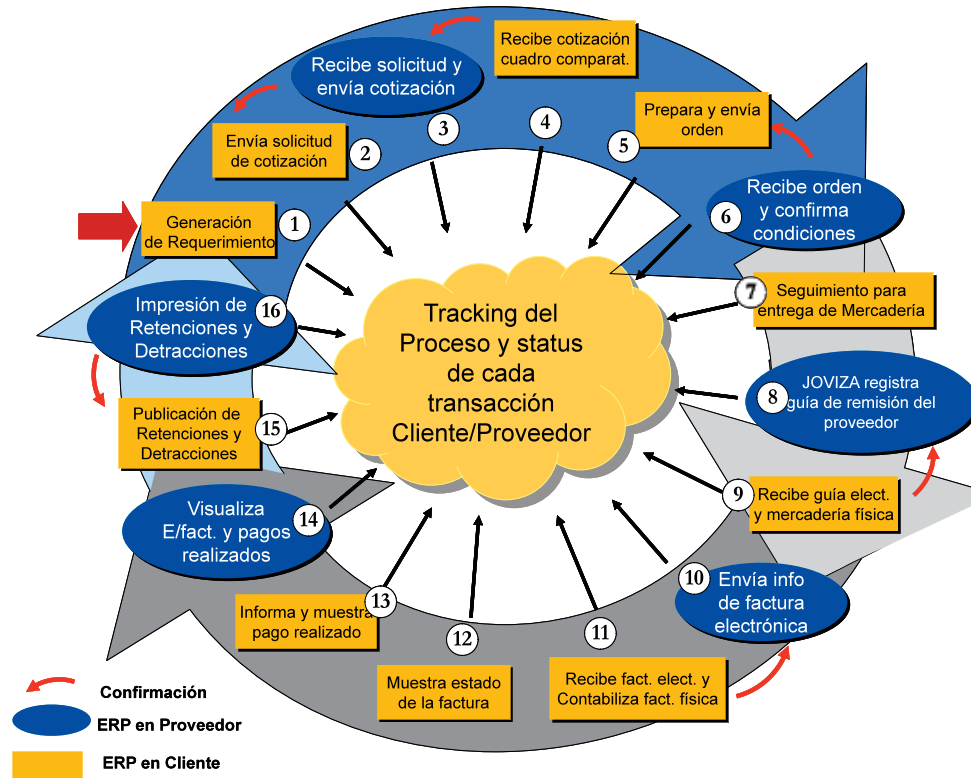
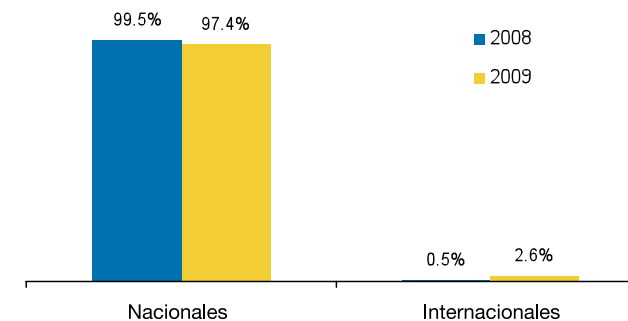


Grafico 3: Ciclo del Negocio integrado: Cliente - Proveedor

Gestión de Compras

Entérminos generales, nuestras compras se consolidan a través de proveedores nacionales e internacionales. En estos últimos dos años nuestra gestión se distribuyó de la siguiente manera:

Porcentajes de Compras Nacionales e Internacionales



Cuadro 11: Porcentaje de compras nacionales e internacionales

6.3 CLIENTES

A pesar de la fuerte crisis financiera mundial durante el 2009, la harina de pescado –como sustituto en la dieta y en competencia con la soya– mantuvo un precio promedio de USD 890 por tonelada.

El primer semestre de 2009 fue muy difícil pero, pese a ello, la motivación de nuestros colaboradores fue clave. En abril adelantamos los embarques a raíz de la falta de liquidez y para julio logramos cumplir las expectativas de la Alta Dirección.

Nuestra cartera de clientes en estos dos años ha sido muy buena y, en consecuencia, no hemos detectado un impacto financiero negativo en



**MERCEDES TANG -
GERENTE COMERCIAL**

Para los próximos años esperamos una consolidación de todos los jugadores, tanto en oferta como en demanda. Se espera mayor profesionalización e innovación por parte del sector para lograr una clara diferenciación en el producto terminado y calidad de servicio.

relación a retrasos en los pagos. Tenemos identificados a los mejores jugadores para ofrecerles un producto diferenciado y acorde a sus necesidades. Esta cartera es resultado de más de dos años de trabajo, a través de los cuales se identificaron los principales jugadores de cada área geográfica y se realizaron visitas en destino, presentaciones de la empresa, producto e industria peruana.

En el Plan Estratégico de 2009, consideramos como un indicador relevante el registrar un mínimo de ventas de 50% a clientes usuario finales, sobre el total de clientes de exportación. Otro indicador relevante fue registrar un mínimo de 35% de ventas totales en toneladas métricas a usuarios finales.

Otro cambio importante durante 2009 fue la implementación del nuevo sistema de cuotas, un esquema excelente, ya que le brinda al sector una reorientación y cambio de valores que nos ha satisfecho. La Gerencia Comercial calza perfecto porque la estructura del área refleja la postura de servicio al cliente, con cuatro ejecutivos de ventas a cargo de una cartera especial que maneja un Key Account. Asimismo, trabajamos en relación al desarrollo del perfil de cada cliente y, a través de ellos, recopilamos

información para profesionalizar el vínculo de trabajo y de negocio.

Para los próximos años esperamos una consolidación de todos los jugadores, tanto en oferta como en demanda. Se espera mayor profesionalización e innovación por parte del sector para lograr una clara diferenciación en el producto terminado y calidad de servicio.

A partir de la segunda temporada de pesca de 2009 hemos implementado, en 13 embarcaciones, un sistema de agua refrigerada en bodegas, conocido por sus siglas en inglés como “RSW” (Refrigerated Sea Water – Agua de Mar Refrigerada). Gracias a este sistema, en la captura de la materia prima hemos logrado mejores resultados de TVBN e Histamina que en temporadas anteriores, resultando un producto de alta calidad con porcentajes de alta proteína, gracias a la frescura de la materia prima. Bajo este nuevo esquema de refrigeración, estimamos que la calidad de nuestra producción sea cada vez mejor, no solo por la mejor calidad de la materia prima sino por el mejoramiento en los sistemas de producción de las plantas, que en un futuro cercano las llevará a producir más harina de tipo Steam Dried.



Principales productos

Harina de Pescado: Es un concentrado de proteínas a base de pescado, presentado en forma de polvo fino y dirigido a la alimentación animal. Si esta Harina de Pescado es producida en condiciones higiénicas sanitarias, es denominada concentrado proteico (FPC) tipo C según “The Food and Agriculture Organization of the United Nations”.

Existen dos tipos de harina de pescado, dependiendo del proceso de secado:

Harina de Pescado – Indirect Drying: tiene un secado por transmisión de calor. La llama no hace contacto con el producto.

Harina de Pescado - Direct Drying: tiene un secado a fuego directo. La acción calorífica es una llama en contacto con el producto.

Aceite de Pescado: Es la grasa contenida en la materia prima (anchoveta) que se extrae durante el proceso de producción de la Harina de Pescado en una operación de prensado, luego se centrifuga separando el agua del aceite para finalmente pulirla con el propósito de extraer sólidos (lipoproteínas) y agua. Este producto es conocido como aceite

crudo de pescado, con un alto contenido de ácidos grasos esenciales (Omega-3).

Empacamos la Harina de Pescado en sacos de 50 kilos, los mismos que tienen impresa la información requerida por los diferentes mercados internacionales, tales como: el nombre del producto, la planta procesadora, el peso bruto, el nombre, teléfono y correo electrónico del productor, y el número de ruma para efectos de trazabilidad. Algunos mercados como el Chino han empezado a requerir información adicional, que incluye la fecha de producción, nombre, dirección y teléfono del comprador, la cual se está incorporando en forma de etiquetas cuando el producto se exporta a dicho mercado. Los embarques bajo modalidad de empaque a granel no llevan sacos y el producto va suelto en bodegas o contenedores, de acuerdo al requerimiento del cliente.

En COPEINCA nos preocupamos por cumplir con todas las regulaciones legales relacionadas a la salud y seguridad del cliente. Nuestros productos cumplen con los estándares internacionales exigidos por los principales mercados, y han obtenido diferentes certificaciones en calidad, seguridad alimentaria y comercio, así como sistemas de gestión ambiental.

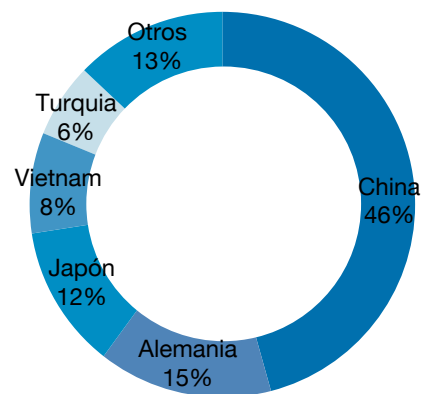


Prueba de ello es que no se ha reportado incidente alguno o recibido reclamo de parte de nuestros clientes, concernientes al incumplimiento respecto a la salud y seguridad de los productos o quienes los utilizan, así como al manejo del comercio de los mismos.

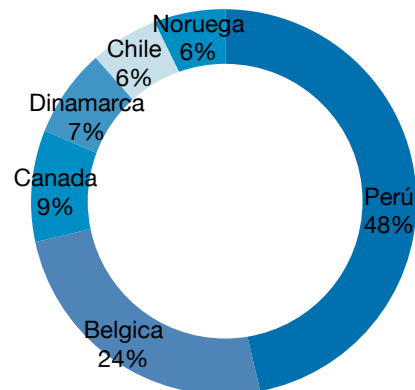
Principales mercados

Por área geográfica, el principal comprador de la Harina de Pescado que producimos es China, que durante 2009 alcanzó una participación en volumen del 53.4% de la compra total, seguida de Alemania, Taiwán y Japón, con 11%, 6.5% y 6.2%, respectivamente. Los principales compradores de Aceite de Pescado durante 2009 fueron el mercado local y Bélgica, como primer puerto de entrada a Europa, con una participación de 36% cada uno, seguidos de Canadá y Dinamarca, con 15.1% y 5.7%, respectivamente.

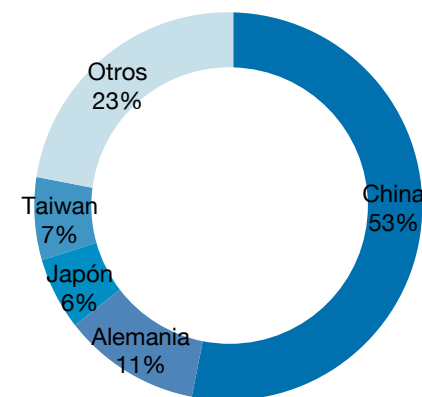
Principales destinos de Harina de Pescado - 2008



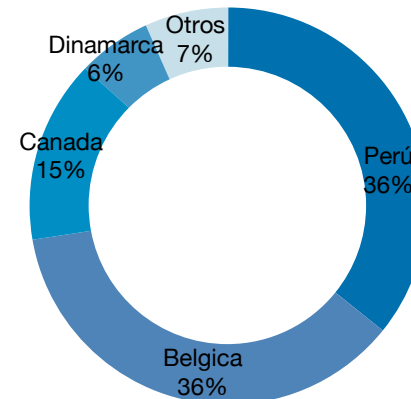
Principales destinos de Aceite de Pescado - 2008



Principales destinos de Harina de Pescado - 2009



Principales destinos de Aceite de Pescado - 2009

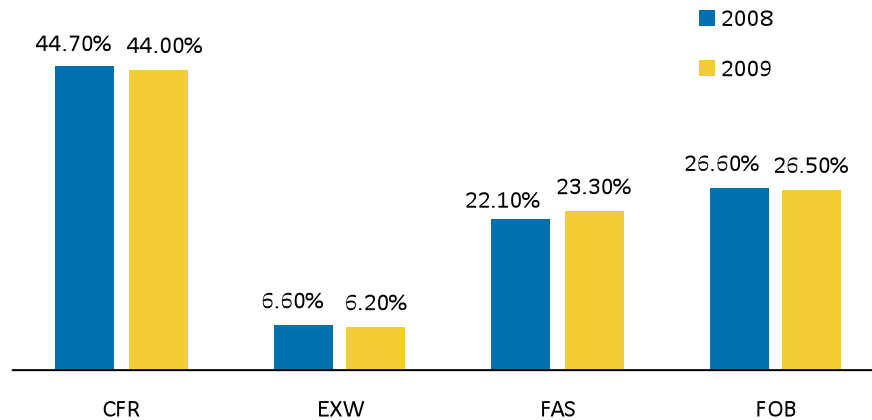




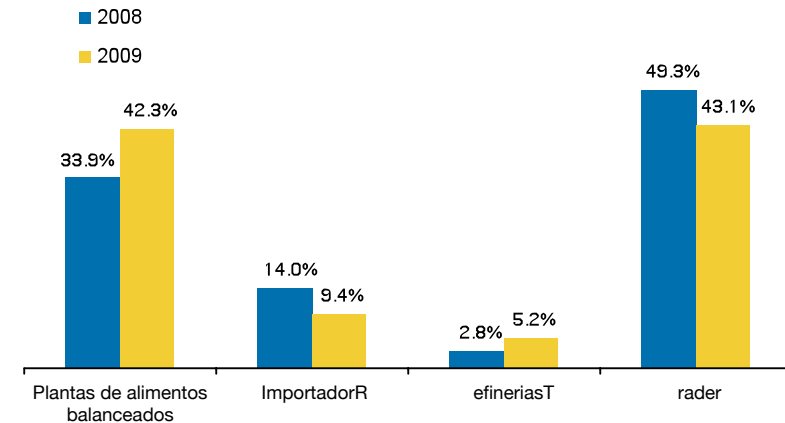
La distribución de las ventas en función a los términos de entrega se mantiene similar a los resultados de 2008, siendo como sigue:

En cuanto al perfil de clientes, las ventas en 2009 se realizaron principalmente a las plantas de alimentos balanceados que incrementaron su participación en volumen de 34% a 42%, y a refinerías de aceite que incrementaron su participación del 3% al 5% con respecto a 2008, tal como se muestra en el siguiente gráfico:

Distribución de las ventas en función a la entrega

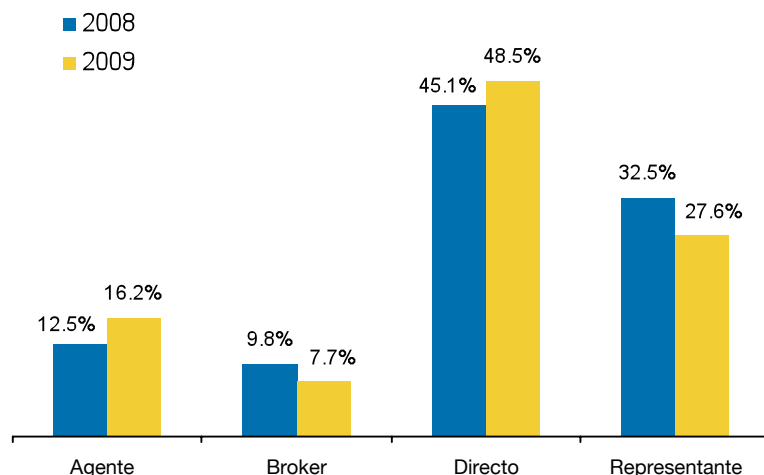


Perfil del Cliente



En consecuencia, la participación de los traders bajó de 49% a 43%, así como la de los importadores bajó de 14% y 9% con respecto a 2008. Durante 2009 las ventas se canalizaron de forma directa, incrementándose de 45% a 49% con respecto a 2008. Las ventas a través de representantes, agentes y brokers fueron del 28%, 16% y 8% en 2009, en comparación a 33%, 13% y 10% en 2008, respectivamente.

Canales de Distribucion



Este es resultado de la estrategia de llegar a los usuarios finales, independientemente del canal de compra, con la finalidad de desarrollar relaciones de largo plazo que se han concretado con la implementación de contratos marcos, que nos permiten contar con un mínimo de programa de embarques y ofrecer seguridad de abastecimiento a nuestros clientes.

Encuestas de satisfacción al cliente

Del 30 de agosto al 30 de septiembre de 2009 realizamos el primer estudio de satisfacción al cliente, a nivel mundial, a través de entrevistas on-line, las cuales fueron realizadas por la empresa IPSOS Apoyo Opinión y Mercado. Contamos con una muestra de 71 casos a nivel mundial entre usuarios directos, traders e importadores, siendo 49 de ellos clientes factura y 22 clientes canal.

El objetivo principal fue evaluar el nivel de satisfacción de los clientes de COPEINCA, tanto de Harina de Pescado como de Aceite de Pescado, obteniendo como parte de la evaluación general un promedio de 7.8 puntos sobre una escala de 10. Asimismo, evaluaron aspectos específicos de importancia, tales como el servicio de atención al cliente, la calidad de los productos, la ejecución del envío y la calidad de entrega de los documentos

de exportación, obteniendo resultados similares de 8.1 en los cuatro aspectos. Este estudio de satisfacción se realizará todos los años con el objetivo de entender y ajustarnos a las necesidades de nuestros clientes, y encontrar oportunidades de mejora, tanto en nuestros productos como en el servicio. Es importante señalar que en COPEINCA resguardamos la información de nuestros clientes. Solo la Gerencia General, la Gerencia General Adjunta y la Gerencia Comercial tienen acceso a ella. Prueba de nuestra fidelidad y compromiso es la total ausencia de demandas respecto a violaciones de la intimidad de nuestros clientes.

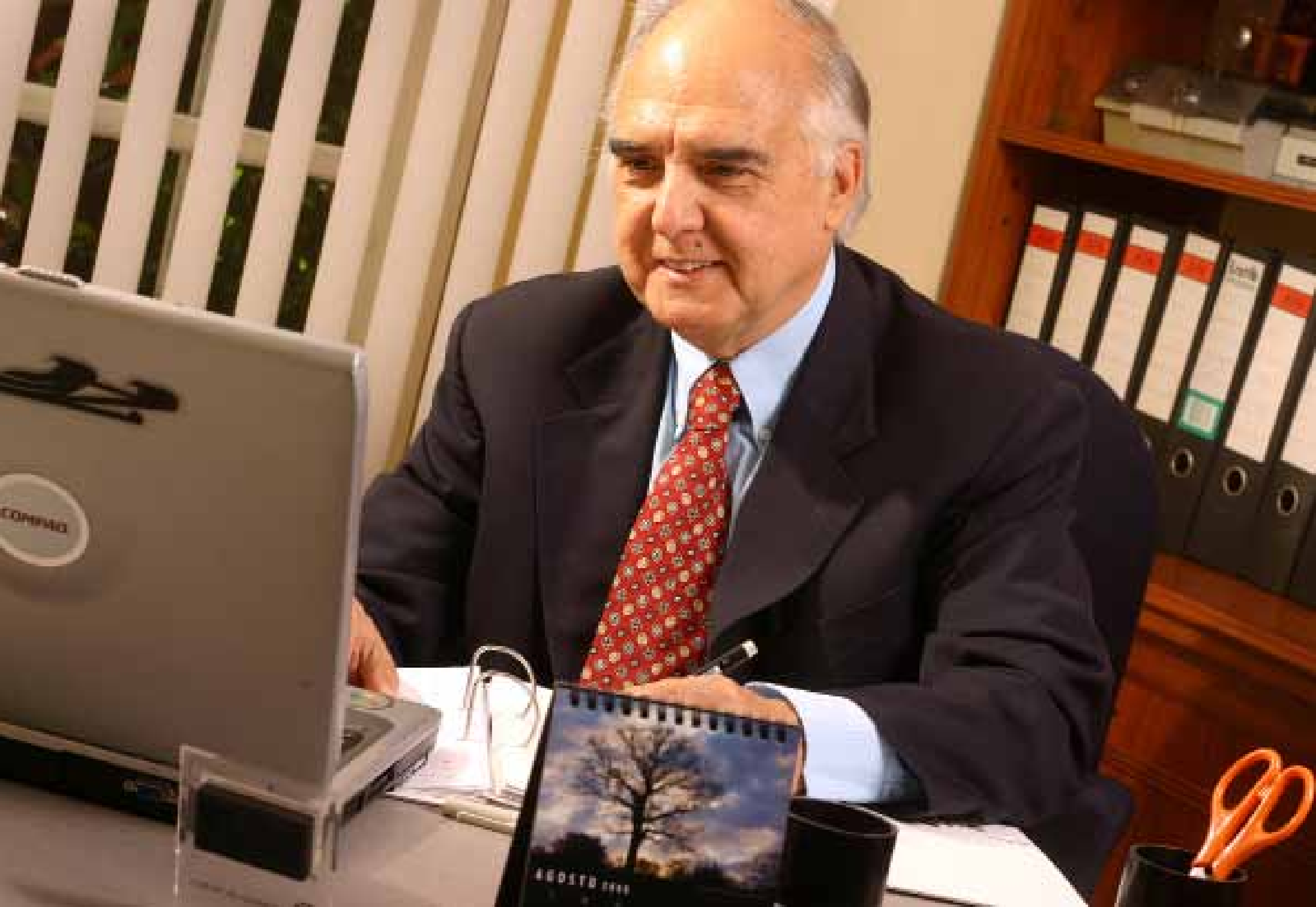
Las principales conclusiones del estudio fueron:

- El promedio de satisfacción al cliente fue de 7.8 puntos de una escala de 10 (aplicada a toda la medición). El 27% de los entrevistados nos calificó con los dos puntajes más altos, 9 y 10, de lo cual se deduce que un tercio de los entrevistados se encuentra satisfecho con el servicio que recibe.
- En cuanto a la recomendación y recompra, la intención es alta, dado el promedio de ambos aspectos: 8 y 8.3, respectivamente.



- Más de la mitad de los entrevistados indica una alta probabilidad de recompra.
- Respecto a la calidad de la relación que existe entre COPEINCA y los clientes dada su experiencia de trabajo, el 44% de los entrevistados califica con puntajes altos, y el promedio obtenido es de 8.1.
- En forma específica se evaluaron cuatro aspectos de importancia: 1) servicio de atención al cliente, 2) calidad de productos, 3) ejecución del envío y 4) calidad de la entrega de los documentos; obteniendo resultados similares: 8.1 en los cuatro aspectos.
- El 65% de los clientes compra en términos CFR (*Cost & Freight - Costo y Flete*).







RESPONSABILIDAD
SOCIAL: **Todos**

El Proyecto “Responsabilidad Social: TODOS”, es una iniciativa que busca reposicionar el concepto de responsabilidad social como una práctica de TODOS y así contribuir a reducir la conflictividad existente en nuestro país.

El proyecto se basa en la responsabilidad social como una nueva ética, una forma de conducirse, que le compete a cada individuo como ciudadano, al margen del estrato social o el espacio en que se desarrolla, sea como funcionario público, como empresario, como empleado, como dirigente, como poblador, como educador, como estudiante, en todo ámbito.

Durante el 2009, “Responsabilidad Social: TODOS” (RS TODOS) se llevó a cabo en las ciudades de Arequipa, Cajamarca, La Libertad y Piura, para lo cual se conformó un núcleo impulsor en cada región integrado por personas provenientes de diversas organizaciones, ámbitos, segmentos y sectores de la sociedad regional y además se contó con el respaldo de las principales autoridades como: Gobiernos Regionales, Municipalidades, Cámaras de Comercio, Universidades, organizaciones de la sociedad civil y ONG’s. Con esta iniciativa, se ha marcado un hito en estas cuatro regiones, se ha generado un acercamiento positivo, una nueva forma de vincularse y relacionarse, se ha creado un nuevo espacio de diálogo y alianzas entre distintos sectores de las sociedades regionales, logrando movilizar a más de 900 personas.

El aporte de COPEINCA contribuyó a la realización de una de las fases más importantes del proyecto que fueron los talleres de sensibilización y capacitación. Los núcleos impulsores regionales identificaron líderes articuladores en cada una de sus regiones: personas comprometidas, con capacidad de influencia sobre un universo de otras personas y entidades dentro de su radio de acción. A través de una innovadora metodología cualitativa que recoge los mejores aportes de las Ciencias Sociales y el Psicoanálisis, estos líderes pertenecientes a los sectores privado, público y universitario, y a organizaciones de la sociedad civil, realizaron estos talleres de sensibilización y capacitación en las cuatro regiones durante dos días.

- Baltazar Caravedo - Director Programa RS-TODOS

7

GESTIÓN ECONÓMICA









Durante los últimos tres años apostamos por invertir en el crecimiento y la consolidación de nuestra empresa, como líder en su ramo a nivel nacional y mundial, meta que hemos alcanzado. Tras la necesidad de adquirir más barcos y la oportunidad de listar en bolsa, evaluamos los riesgos y hemos logrado cuadruplicarnos.

Ahora nos esperan buenos años, refinanciando mejor las deudas y repotenciando las plantas, actividades que fortalecerán nuestra rentabilidad y crecimiento sostenido. Nos consolidaremos como una empresa sólida, capaz de responder tranquilamente a las necesidades de nuestros Grupos de Interés, especialmente de nuestros accionistas. Este éxito parte de decisiones bien tomadas, apostando por el crecimiento e incorporando temas de Buen Gobierno Corporativo para asegurar la sostenibilidad del crecimiento y del negocio.

Al cierre de año, reportamos a la Bolsa de Oslo (OSE) y a la Bolsa de Valores de Lima (BVL) los resultados financieros consolidados auditados por PricewaterhouseCoopers.

El EBITDA de 2009 fue de USD 59 millones sobre los ingresos de USD 211 millones, comparado al EBITDA de 2008 que fue de USD 75 millones sobre los ingresos de USD 249 millones. El total de toneladas vendidas durante el 2009 fue 23% menor a las de 2008, debido a los inventarios provenientes de las empresas adquiridas. En promedio el ingreso por tonelada de Harina de Pescado fue de USD 920 en 2008, mientras que en 2009 el precio promedio fue de USD 1,046. En el caso del Aceite de Pescado, el ingreso promedio por tonelada en 2009 fue de USD 1,524 y en el 2008 fue de USD 635.



EDUARDO CASTRO-MENDIVIL -
GERENTE DE FINANZAS
Y SERVICIOS CORPORATIVOS

Tras la adquisición de barcos y el
listado en Bolsa, para el 2009 hemos
logrado cuadruplicarnos

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2008-2009

CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C - COPEINCA



1 - Base de Cálculo		2008 Valor (miles de dolares)			2009 Valor (miles de dolares)		
Ventas netas		232,772			210,765		
Ingreso operativo		5,616			7,924		
EBITDA		75,438			59,003		
Planilla bruta		35,865			31,864		
2 - Indicadores Sociales Internos	Valor S/. (miles de dolares)	% Sobre Planilla Bruta	% Sobre EBITDA	Valor S/. (miles de dolares)	% Sobre Planilla Bruta	% Sobre EBITDA	
Alimentación	694	1.94%	0.92%	581	1.82%	0.98%	
Otras contribuciones sociales (IESS)	0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	
Seguros médicos de accidentes, otros	357	1.00%	0.47%	428	1.34%	0.73%	
Salud y seguridad en el trabajo (medicinas, doctor en planta, etc.)	245	0.68%	0.32%	104	0.33%	0.18%	
Educación	0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	
Cultura	0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	
Capacitación y desarrollo profesional	183	0.51%	0.24%	134	0.42%	0.23%	
Guarderías o sala cuna	0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%	
Participación en las ganancias o resultados	2,328	6.49%	3.09%	3,230	10.14%	5.47%	
Otras atenciones al personal	173	0.48%	0.23%	17	0.05%	0.03%	
Agasajos al Personal	160	0.45%	0.21%	154	0.48%	0.26%	
Obsequios al Personal	9	0.03%	0.01%	13	0.04%	0.02%	
Vestuario al Personal	107	0.30%	0.14%	81	0.25%	0.14%	
Transporte al Personal	283	0.79%	0.38%	272	0.85%	0.46%	
Total indicadores sociales internos	4,539	12.66%	6.02%	5,014	15.74%	8.50%	



3 - Indicadores Sociales Externos	Valor S/. (miles de dolares)	% Sobre Planilla Bruta	% Sobre EBITDA	Valor S/. (miles de dolares)	% Sobre Planilla Bruta	% Sobre EBITDA
Educación	21	0.06%	0.03%	5	0.02%	0.01%
Cultura	8	0.02%	0.01%	3	0.01%	0.01%
Salud y Saneamiento	1	0.00%	0.00%	1	0.00%	0.00%
Deporte	0	0.00%	0.00%	2	0.01%	0.00%
Combate al hambre y seguridad alimenticia	11	0.03%	0.01%	3	0.01%	0.01%
Donaciones (salud, medio ambiente y seguridad ciudadana)	0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%
Otros	0	0.00%	0.00%	13	0.04%	0.02%
Total de las contribuciones a la sociedad	41	0.11%	0.05%	27	0.08%	0.05%
Renta de 3era Categoría	7	0.02%	0.01%	8	0.02%	0.01%
Renta de No Domiciliados	683	1.90%	0.91%	3,381	10.61%	5.73%
Total indicadores sociales externos	731	2.04%	0.97%	3,415	10.72%	5.79%
4 - Indicadores Ambientales	Valor S/. (miles de dolares)	% Sobre EBITDA	% Sobre Ventas Netas	Valor S/. (miles de dolares)	% Sobre EBITDA	% Sobre Ventas Netas
Inversiones relacionadas con la producción de la empresa	483	0.64%	0.21%	2,381	4.04%	1.13%
Gastos en programas de capacitación en Medio Ambiente	12	0.02%	0.01%	12	0.02%	0.01%
Gastos en programas y/o proyectos externos	122	0.16%	0.05%	383	0.65%	0.18%
Total de las inversiones en medio ambiente	617	0.82%	0.27%	2,776	4.70%	1.32%

En cuanto al establecimiento de “metas anuales” para minimizar residuos, el consumo (por regla general en la producción/operación) y el aumentar la eficiencia en la utilización de recursos naturales, la empresa:

() no tiene metas

() Cumple de 51-75%

() no tiene metas

() Cumple de 51-75%

() cumple de 0-50%

(x) Cumple de 76-100%

() cumple de 0-50%

(x) Cumple de 76-100%

5 - Indicadores del cuerpo funcional		2008		2009		
N° de empleados y empleadas al final del periodo		2344		2038		
N° de admisiones durante el periodo		479		118		
N° de empleados(as) a contrato		1090		880		
N° de estudiantes en prácticas		24		26		
N° de empleados(as) mayores de 50 años		455		377		
N° de mujeres que trabajan en la empresa		97		91		
% de cargos ocupados por mujeres		4.14%		4.47%		
6 - Información en cuanto a la ciudadanía empresarial		2008		2009		
Número total de accidentes de trabajo		173 (134 en Flota y 39 en Plantas)		137 (126 en Flota y 11 en Planta)		
Los proyectos sociales y ambientales desarrollados por la empresa son definidos por:	() el directorio	(x) directorio y gerentes	() En consenso con todos los(as) empleados(as)	() el directorio	(x) directorio y gerentes	() En consenso con todos los(as) empleados(as)
Los patrones de seguridad y salubridad en el ambiente de trabajo son definidos por:	(x) directorio y gerentes	() En consenso con todos los(as) empleados(as)	() todos(as)	(x) directorio y gerentes	() En consenso con todos los(as) empleados(as)	() todos(as)



Respecto a la libertad sindical, al derecho de negociación colectiva y a la representación interna de los(as) trabajadores(as), la empresa:	() no se involucra	(x) sigue las normas de la OIT	() incentiva y sigue las normas de la OIT	() no se involucra	(x) sigue las normas de la OIT	() incentiva y sigue las normas de la OIT
Los programas de Salud y Seguridad privada contemplan:	() al directorio	() directorio y gerentes	(x) todos los(as) empleados(as)	() al directorio	() directorio y gerentes	(x) todos los(as) empleados(as)
La participación en las ganancias o en los resultados contempla:	() al directorio	() directorio y gerentes	(x) todos los(as) empleados(as)	() al directorio	() directorio y gerentes	(x) todos los(as) empleados(as)
En la selección de proveedores, los patrones éticos, de responsabilidad social y ambiental adoptados por la empresa:	() no se consideran	() se sugieren	(x) se exigen	() no se consideran	() se sugieren	(x) se exigen
Respecto a la participación de los empleados(as) en programas de trabajo voluntario y acción social, la empresa:	() no se involucra	() apoya	(x) organiza e incentiva	() no se involucra	() apoya	(x) organiza e incentiva
Número total de reclamos y críticas de los consumidores(as):	en la empresa ____0	en INDECOPI (*) ____0	en la justicia ____0	en la empresa ____0	en INDECOPI (*) ____0	en la justicia ____0
% de reclamos y críticas atendidas o solucionadas:	en la empresa ____0%	en INDECOPI (*) ____0%	en la justicia ____0%	en la empresa ____0%	en INDECOPI (*) ____0%	en la justicia ____0%

7. Información adicional

*INDECOPI

Instituto de Defensa del Consumidor y de la Propiedad Intelectual

8

Gestión Ambiental







**DOUGLAS BUCHELLI -
GERENTE DE PRODUCCION**

Luego de la consolidación de COPEINCA en el sector, tenemos claro que, en los próximos años, nuestro objetivo y meta apuntan a obtener muy altos niveles de eficiencia que aseguren rentabilidad en el negocio

Luego de la consolidación de COPEINCA en el sector, tenemos claro que, en los próximos años, nuestro objetivo y meta apuntan a obtener muy altos niveles de eficiencia que aseguren rentabilidad en el negocio.

En 2009 se implementó la Ley de Cuotas Pesqueras, que asigna una cuota determinada de biomasa o pesca a cada empresa en función a su capacidad de almacenamiento, naves, y sobre todo al historial de pesca. Este decreto propició un nuevo esquema para la pesca de anchoveta, facilitando una extracción planificada y bien distribuida a lo largo del año, que permitió la reducción de costos, la mejora de la calidad del producto final y la posibilidad de competir con mejores precios en el mercado, contribuyendo con la preservación del ambiente, la sostenibilidad del recurso, calidad de vida e ingresos de los trabajadores del sector.

Por otro lado, tenemos una Resolución Ministerial que regula la reconversión o modernización de las plantas pesqueras hacia procesos que garantizarán niveles mínimos de contaminación y de emisión de gases y efluentes. Así, bajo este escenario, se reducirá considerablemente la presión sobre los recursos naturales, como es el caso de

la anchoveta, lo cual contribuirá a un procesamiento más eficiente y racional de estos recursos.

La pesca bajo esta modalidad nos dejó las siguientes conclusiones:

- Eliminación de la “carrera loca” por la pesca, reduciendo o eliminando los accidentes y siniestros.
- Programación de salidas de los barcos y de las tripulaciones según el rol de rotación preestablecido.
- Se recibieron en las plantas cantidades de pesca máxima, lo que genera una mejor calidad de materia prima.
- Mejores calidades de harina.
- Selección de aceites en base a su contenido de Omega 3, lo que les da más valor como producto final, ya que atienden diferentes mercados.
- Mejor programación de embarques, lo que nos permite definir en qué plantas es más conveniente producir.
- Se concretan importantes ahorros y mejoras en eficiencias, que se traducen en rentabilidad.

Para el cierre de 2008, cumplimos con embarcar toda la harina producida dejando todo listo para la primera temporada bajo el régimen de cuotas. Asimismo, se tomó la decisión de cerrar algunas plantas, lo que nos dejó con solamente 5 plantas en el norte y 1 en el sur, y nominamos 40 de las 64 naves operativas que tenemos, con la finalidad de optimizar el uso de nuestros activos. Así, nuestra capacidad total de producción es de 787 TM/hora y una flota que comprende 64 embarcaciones con una capacidad de bodega de 20,071 m³.

Estos últimos dos años nos consolidamos nacionalmente a través de las siguientes fusiones y cambios en la estructura organizacional:

- Fish Protein S.A y Pacific Fishing Business fueron absorbidas –vía fusión por absorción – por Corporación Pesquera Inca S.A.C y entraron en vigencia a partir de enero de 2008.
- La empresa Pesquera San Fermín S.A. y Pesquera Industrial El Ángel S.A. fueron absorbidas vía fusión por Corporación Pesquera Inca S.A.C y entraron en vigencia a partir marzo de 2008. Durante 2008 también se reduce el número de



personal contratado por Locación de Servicios, lo que significa la reducción de contingencias laborales. En este mismo año la empresa, en función a su estrategia, decide eliminar el nivel de Sub Gerencia y considera la categorización de Gerencias Senior y Junior.

- Gestión Empresarial D&C S.A.C fue absorbida por Corporación Pesquera Inca S.A.C, cuya fusión entró en vigencia en diciembre de 2009.
- Frigorífico Alianza S.A.C y Fish Corp S.A. fueron absorbidas vía fusión por absorción por Corporación Pesquera Inca S.A.C, y entraron en vigencia a partir de diciembre de 2009.

A partir de estas consolidaciones, al cierre de 2009 operamos en las siguientes sedes:

- Sede Bayóvar, ubicada en el departamento de Piura, Provincia de Sechura, con una capacidad de procesamiento de 170 TM/hora de materia prima.
- Sede Chicama, ubicada en el departamento de La Libertad, provincia de Trujillo, con una capacidad de procesamiento de 259 TM/hora de materia prima.

- Sede Chimbote, ubicada en el departamento Ancash, con una capacidad de procesamiento de 407 TM/hora de materia prima.
- Sede Huarney, ubicada en el departamento de Ancash, con una capacidad de procesamiento de 142 TM/hora de materia prima.
- Sede Chancay ubicada en el departamento de Lima, con una capacidad de procesamiento de 80 TM/hora de materia prima.
- Sede Ilo ubicada en el departamento de Moquegua, con una capacidad de procesamiento de 90 TM/hora de materia prima.

Principales inversiones ambientales

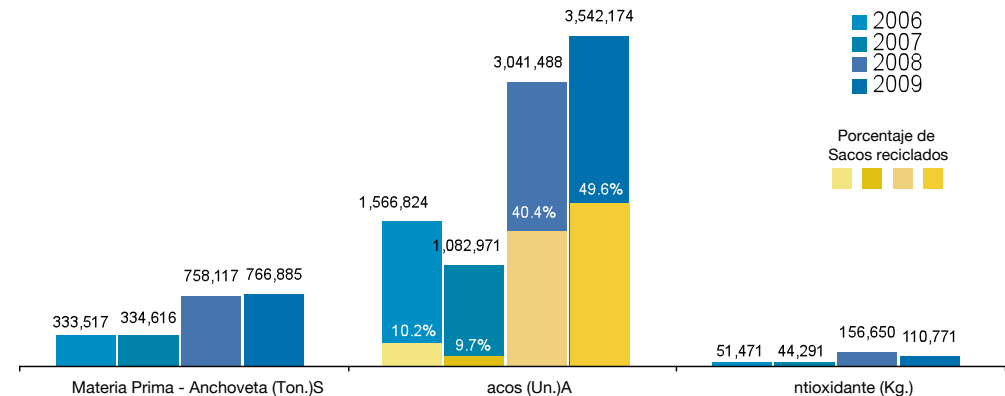
En estos dos años, nos hemos concentrado en la implementación de proyectos de inversión para mitigar nuestros impactos ambientales. Hacia 2008 se inició el proyecto de Sistema de Tratamiento de Efluentes que para 2009 se complementó con trabajos de remediación de suelos. Asimismo, uno de los proyectos más importantes para COPEINCA es la adecuada Gestión de Residuos Sólidos que implicó la construcción y remodelación de almacenes.

	2008	2009
TRATAMIENTO DE EFLUENTES	\$482,934	\$2,380,000
REMEDIACIÓN DE SUELOS	-	\$850
GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS	\$56,000	\$65,665

Materiales utilizados

Los principales insumos utilizados durante el proceso de producción se presentan en el cuadro adjunto:

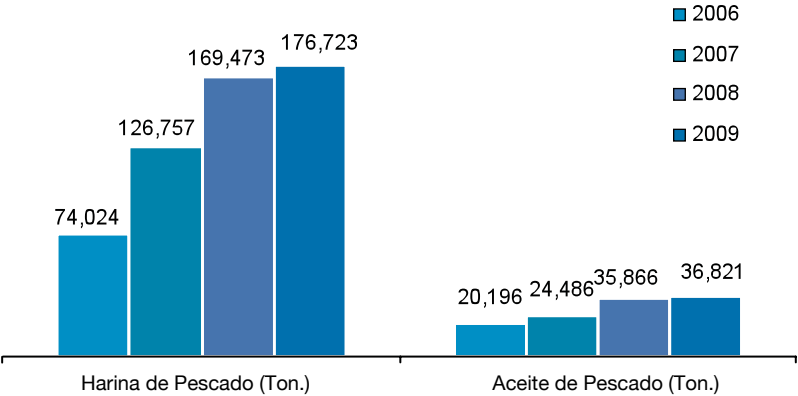
Materia Prima, Materiales Reciclados



Cuadro1: Total de materiales utilizados y reciclados

Tal como se observa en el cuadro 1, tanto las toneladas de materia prima y las unidades de sacos utilizados han aumentado en 2009 y este incremento se ve reflejado en la cantidad de toneladas de Harina de Pescado producidas en ese año.

Data de Producción



Cuadro 2: Principales datos de producción

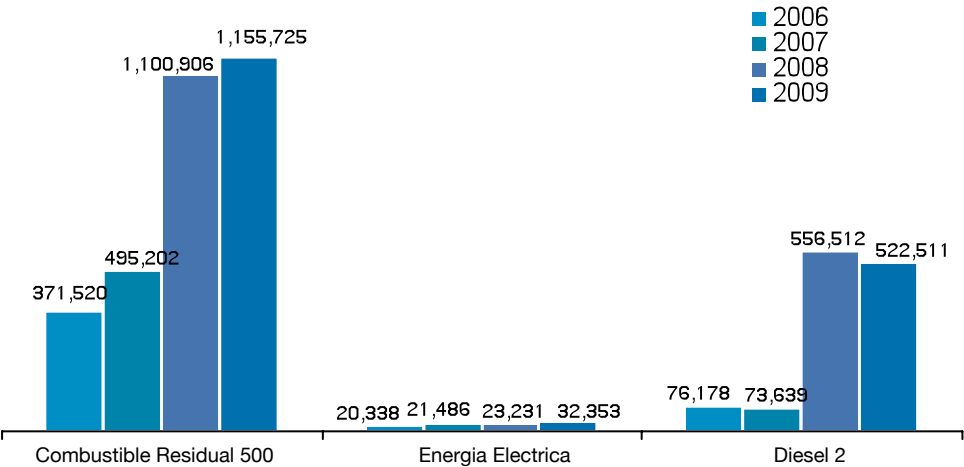
Identificamos una disminución en el uso de antioxidantes para 2009 debido principalmente a condiciones climáticas (un incremento en la temperatura y grasa de la Harina de Pescado requiere mayor cantidad de antioxidante) así como la colocación a tiempo de la harina, evitando reprocesamientos y con ello mayor consumo de este insumo.

Es importante mencionar que en 2008 logramos reciclar un 40.4% de sacos de segundo uso que se descartan de algunos embarques de Harina de Pescado a granel. Para 2009 hemos logrado reutilizar casi 50% de dicho insumo. Actualmente venimos trabajando en un proyecto para adicionar una sustancia en los sacos y facilitar su biodegradación.

Generación de Energía

En COPEINCA, para el proceso de producción, utilizamos energía directa proveniente de la quema de energía fósil: Diesel 2 para abastecer nuestra flota y Grupos Electrógenos, y Petróleo Residual y Bunker 6 para abastecer a nuestras plantas durante la producción. Respecto al consumo de energía indirecta, esta es netamente eléctrica, que se adquiere directamente de la red pública: Edelnor, Hidrandina y Electro Sur.

Generación de Energía (GJ)



Cuadro 3: Generación energética en GigaJoules (GJ)

² Se refiere a las Toneladas Métricas de CO2 equivalente emitidas a la atmósfera (este tipo de combustibles fósiles contiene Gases Efecto Invernadero tipo Metano, Dióxido de Carbono y Oxido Nitroso)



De acuerdo a los consumos energéticos presentados en el cuadro 3, hemos contabilizado un total de 134,255 TMCO_2e emitidas durante 2008 versus las 135,379 TMCO_2e de 2009. Notamos un ligero incremento que va de la mano con nuestros niveles de producción de Harina y Aceite de Pescado para el 2009 (ver cuadro 1). A partir de la implementación de la Ley de Cuotas Pesqueras, también registramos eficiencias en el uso de embarcaciones con disminuciones en el uso de combustible, a pesar del incremento en la captura de Materia Prima, dato que se ve reflejado en la producción de Harina y Aceite de Pescado.

En cada planta se implementaron mejoras energéticas identificadas dentro del Programa de Producción Más Limpia (PML) para continuar con mejoras operativas. En el siguiente cuadro resumen presentamos las actividades realizadas y en los casos que aplique, hemos logrado registrar los porcentajes de avance.



	2008		2009	
	Cambio de Motores eléctricos Sobredimensionados	100%	Instalación de material aislante en tuberías de distribución de vapor en planta FD	70%
<i>Bayovar</i>	Aislamiento de tuberías de vapor y condensado de plantas SD y FD	70%	Instalación de bomba de condensado spirex sarco PPEC de 1" para recuperar el condensado originado en el precalentador de caldos SD	100%
	Modificación de distribución de tuberías de alimentación de vapor a cocinas y secadores en Planta FD	100%	Proyectos de aislamiento térmico de Equipos y tuberías e instalación de Generación eléctrica	-
	Modificación del tanque desaireador de agua FD y SD	100%		
<i>Chicama</i>	Conciencia del ahorro de energía con el buen uso de los aparatos eléctricos en oficinas administrativas	100%	Cambio de Tarifa BT4 a MT4 (2da temporada)	-
	Mejorar los niveles de iluminación de las zonas de trabajo en Planta	100%	Cambio de Caldero Acutubular a Pirotubular (1° y 2° temporada)	-
	Reparación de las instalaciones eléctricas inadecuadas en la Planta de Procesamiento	100%	Aislamiento térmico de equipos y tuberías (1ra temporada)	-
	Aislamiento de tuberías de vapor y condensado	10%	Colocación de Banco de Condensadores	-
	Reemplazo de válvulas de vapor en mal estado	100%	Elaboración de proyecto de 999 Kw. en MT4 a Planta Chicama ACP (2da temporada)	-
	Reparación de fugas de vapor en el sistema	100%	Regulación de combustión de Calderos (Semestral)	-
	Realizar mantenimiento preventivo adecuado de las calderas así como la regulación de combustión cada temporada de producción.	100%		
<i>Chimbote</i>	Aislamiento de tuberías de vapor para el ahorro de energía térmico		Línea eléctrica del Muelle	
	Mantenimiento de trampas de vapor		Instalación de calderas 02 Calderas 800 BHP Pirotubulares de 4 pasos (0.26 gal/BHP) en reemplazo de las acutubulares (0.4 gal/BHP)	
	Mantenimiento de líneas vapor y condensado			



Gestión
Social

Gestión
Económica

Gestión
Ambiental

Gestión
Laboral

Anexos

	Disminuir las pérdidas de energía por efecto joule	90%	Independizar las líneas de acuerdo al uso de la tensión eléctrica 220 - 440 V	-
	Elaborar el diagrama unifilar en planta	100%	Unificación de la casa Fuerza a una sola tensión de trabajo	-
	Reordenar los circuitos eléctricos de planta	90%	Conciencia del ahorro de energía - buen uso de los aparatos eléctricos en oficinas administrativas	-
	Sectorizar circuitos eléctricos de iluminación	90%	Racionalizar el uso de GG EE utilizando el de menor potencia durante los trabajos de mantenimiento en temporada de veda	-
	Determinar los niveles de iluminación de las diversas áreas de planta	80%	Instalación y cambio de aislamiento térmico a tuberías de vapor y de los equipos correspondientes a la línea SD	-
	Medición de decibelios en diversas áreas de planta	80%	Calibración del sistemas de combustión y Monitoreo de los gases de combustión de las calderas	-
Huarmey	Análisis de conveniencia del uso de banco de condensadores	100%		
	Análisis de cambio de opción tarifaria por la compra de energía de red publica para abastecer el servicio de mantenimiento en veda	25%		
	Evaluación de interconexión eléctrica de la red publica para servicio de producción	25%		
	Instalación de aislamiento térmico a tuberías de vapor y condensado y equipos para tratamiento térmico	90%		
	Redistribución de tuberías de vapor y condensado	100%		
	Identificación de fugas de vapor	100%		
	Monitoreo permanente de la operación de las calderas con instrumentos adecuados	100%		
	Monitoreo de trampas de vapor	100%		
	Análisis de instalación de tanque flash de condensado	100%		
	Acondicionar intercambiadores de calor para calentamientos de caldos	50%		
Chancay	Recién en el 2009 se realizó la auditoria diagnóstico PML		Disminución de pérdidas de calor en la línea de distribución de vapor y condensados	60%
			Aislamiento de dos calderas y cuatro secadores a vapor	100%
			Aislamiento en dos secadores a vapor	60%
			Análisis de combustión de las 04 calderas en la temporada 2009-I	-

Cuadro 4: Relación de mejoras energéticas por sede

La Planta de Ilo opera desde 2008 con equipos nuevos y sin mayores problemas de pérdida de energía. Para 2009, se contrata la asesoría de CER Perú para realizar una auditoría de Ecoeficiencia y PML, así como capacitación in-house enfocada a mejorar la eficiencia de la generación de energía.

En relación a mejoras de energía eléctrica, hemos difundido diversas campañas de conciencia ambiental destinadas al uso eficiente de los recursos, con cambios en todas las luminarias por focos ahorradores. En muchas sedes hemos implementado equipos más modernos de aire acondicionado para lograr confort térmico y evitar fugas de aire, por medio de puertas y ventanas abiertas.

Como parte del proceso de producción, registramos otras emisiones (ver tabla 1), que han sido medidas a partir de 2009 debido a que en 2008 aun no contábamos con un programa implementado para dicho fin.



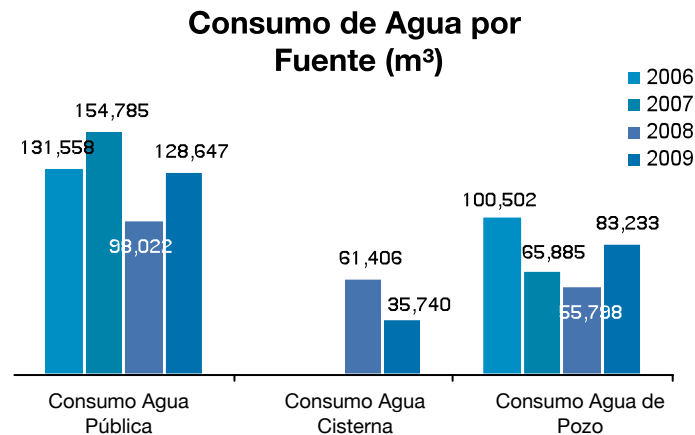
CONCENTRACIONES PROMEDIO (MG/M³)						
PANTA	MATERIAL PARTICULADO		SULFURO DE HIDRÓGENO (H ₂ S)		NO ₂	SO ₂
	SD	FD	SD	FD		
BAYOVAR	7.2	82.275	<0.009	0.01	118.2	0.8
CHICAMA	25.34	436.73	0.045	N.D.	228.6	861.8
CHIMBOTE	N.D.	169.85	N.D.	0.019	227.8	1034.3
HUARMEY	N.M.	851.32	N.M.	N.D.	229.6	862.6
CHANCAY*	6.835	-	0.61	-	190.2	632.2
N.M.	NO MONITOREADO					
N.D.	CONCENTRACIÓN NO DETECTABLE					
*	CHANCAY NO UENTA CON LÍNEA FD					
**	DEBIDO A A FALTA DE PRODUCCIÓN NO HUBO MONITOREOS EN ILO					

Tabla 1: Concentraciones promedio de de otros gases



Consumo de Agua

Las principales fuentes de agua que nos abastecen provienen de la red pública, de cisternas y de pozos propios, según sea la ubicación de la planta y oficinas. En las operaciones de flota, el agua que se utiliza para transporte del pescado es marina.



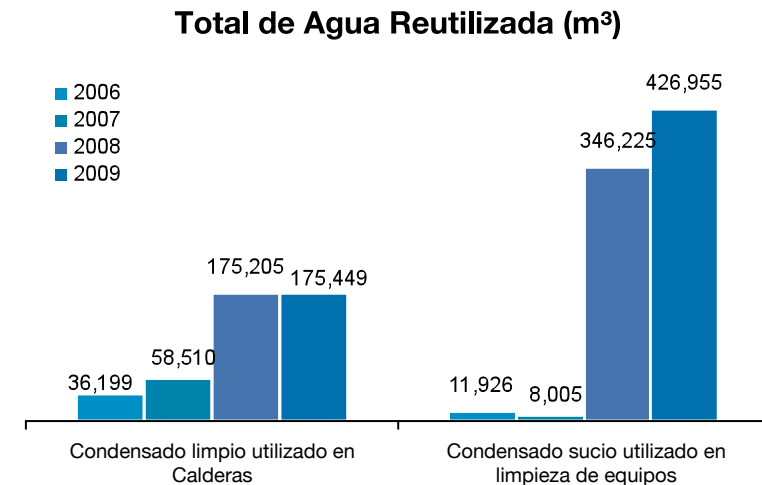
Cuadro 5: Consumo total de agua por fuentes

³ Los datos de material particulado y sulfuro de hidrogeno han sido tomados en secadores, enfriadores y de la planta de agua de cola; para los datos de nox y so2 se tomo los datos de calderos.

⁴ Informe de monitoreo emisiones atmosféricas, calidad de aire y ruido ambiental - inspectorate services Perú S.A.C.

Ninguna fuente de abastecimiento ha sido afectada significativamente por la extracción de agua para su uso dentro de las instalaciones de la empresa. Sin embargo hemos notado que el consumo de agua incrementó de 215,225 m³ en 2008 a 246,757m³ en 2009, y se le atribuye principalmente al incremento de producción en 2009.

Gran porcentaje del agua que ingresa en el proceso productivo es reutilizada (condensado limpio) en nuestras calderas, mientras que el condensado sucio es utilizado para la limpieza de los equipos. Para el 81.4%, el total de agua consumida ha sido reutilizada en nuestro proceso productivo, porcentaje que disminuyó en 2009, donde solo registramos una reutilización del 71.1%.



Cuadro 6: Total de agua reutilizada

Los efluentes industriales están conformados por el agua de descarga, utilizada como medio de transporte de la materia prima, desde la chata o muelle hasta la planta. Anteriormente la sanguaza (producto del almacenamiento de materia prima en las pozas) formaba parte se estos efluentes, sin embargo, actualmente es reinsertada al proceso productivo.



La gestión del agua de bombeo se inicia con la bomba ecológica TRANSVAC, con una relación de agua y materia prima de 1:1 como máximo, y por tanto los volúmenes de agua a tratar son menores que con el uso de bombas tradicionales.

Luego sigue la recuperación de los sólidos mayores a 0.5 ó 1 mm (dependiendo de las plantas) en los tambores rotatorios llamados Trommel. Estos sólidos son almacenados y posteriormente insertados al proceso, junto con la materia prima.

La recuperación de grasa se realiza a través de celdas de flotación, en donde por aplicación de micro burbujas es llevada a la superficie. El efluente resultante de este proceso todavía cuenta con grasas y sólidos, por lo que es trasladado hacia un tanque colector de espuma, la cual es calentada para posteriormente pasar a una separación de sólidos por medio de separadores y una separación de grasas por medio de centrífugas. Los sólidos recuperados son adicionados al proceso de elaboración de harina de pescado y el aceite recuperado es almacenado. El efluente final se envía hacia el cuerpo receptor mediante un emisor submarino. En COPEINCA seguimos mejorando nuestra Gestión Ambiental y uno de



PANTA	ACEITES Y GRASAS POMEDIO		DBO ₅		SÓLIDOS SUSPENDIDOS TOTALES (SST)	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
BAYOVAR	5,186	3,061	17,045	28,597	11,784	13,717
CHICAMA	6,652	3,719	27,146	28,805	12,864	14,253
CHIMBOTE	4,510	4,593	19,128	38,109	14,085	15,642
HUARMEY	4,283	2,099	18,688	22,792	9,966	10,345
CHANCAY	5,823	3,440	20,190	20,483	10,421	7,016
ILO*	-	5,144	-	14,170	-	7,325

*LA PLATA DE ILO PUDO REALIZAR DESCARGAS DE EFLUENTES A PARIT DE 2009

Tabla 2: Principales vertidos del proceso productivo

nuestros aspectos significativos es la generación de efluentes industriales provenientes de procesos como el transporte y almacenamiento de materia prima, limpieza de equipos y maquinaria. Por ello se han realizado inversiones inmediatas durante 2009, por más de un millón de dólares orientados a controlar este aspecto.

- Bombas ecológicas en Chimbote.
- Trommels en Bayóvar, Chancay y Chimbote
- Celdas DAF en Huarmey
- Trampas de grasa en Chancay

A partir de estas inversiones hemos identificado los siguientes beneficios:

- Menor volumen de efluente a tratar
- Mayor recuperación de escamas y sólidos mayores en la primera etapa.
- Mayor recuperación de sólidos suspendidos
- Mayor recuperación de aceites y grasas

Residuos Sólidos

Para el manejo de residuos sólidos no peligrosos y peligrosos, contamos con un Procedimiento de Residuos Sólidos Corporativo que rige la gestión de todo el material residual (industrial y municipal) generado en planta. A continuación se muestra el esquema de la gestión de residuos.

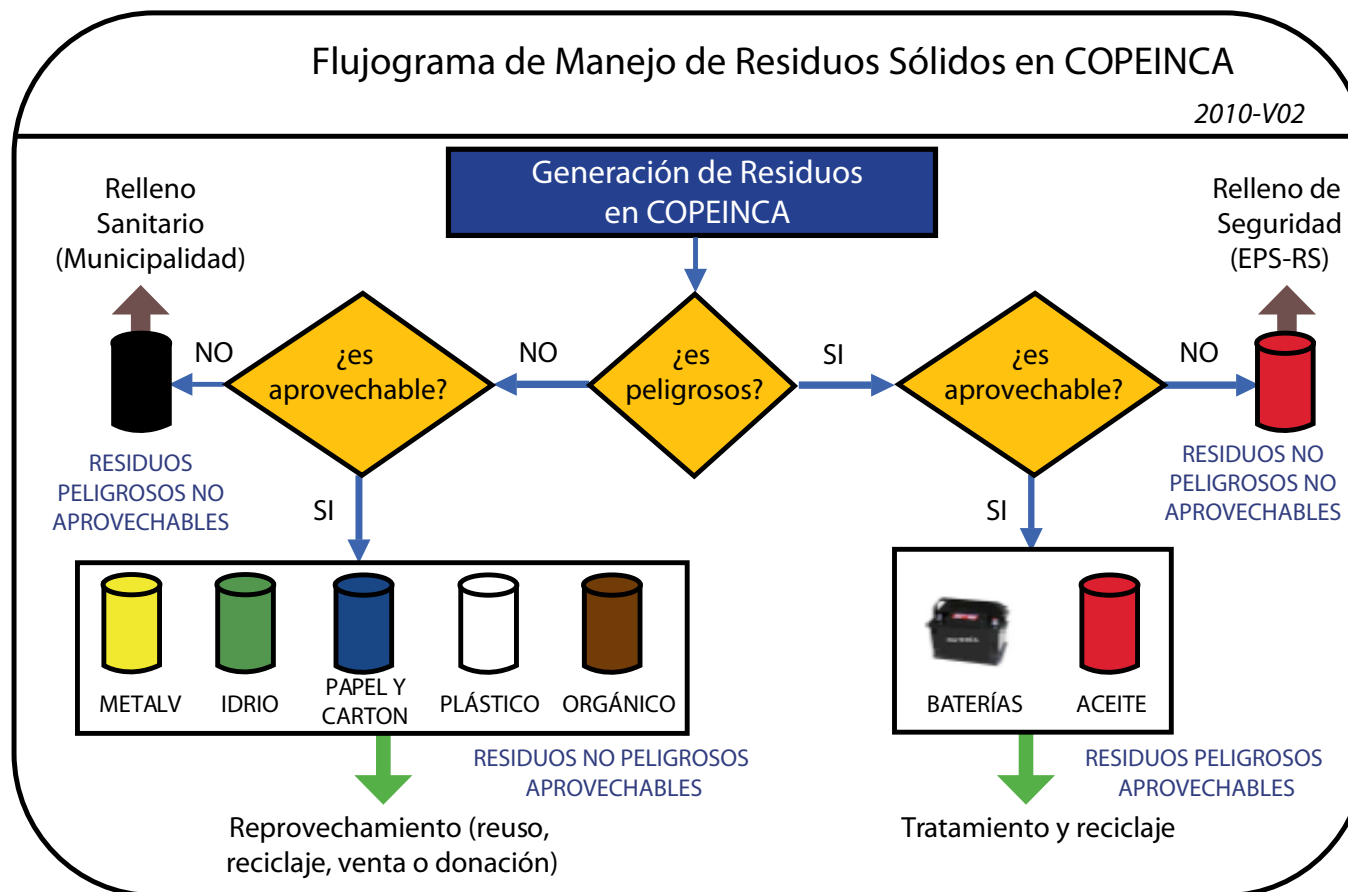


Grafico 1: Flujograma de manejo de Residuos Sólidos

La gestión de residuos sólidos se inicia con su adecuada segregación en los dispositivos apropiados, distribuidos en distintos puntos de la planta.

Después de la segregación, si el residuo es peligroso es llevado a nuestro almacén temporal para estos fines, el cual cuenta con todas las medidas de seguridad que exige la legislación nacional. Luego disponemos de los residuos no aprovechables a través de una EPS-RS (Empresa Prestadora de Servicios de Residuos Sólidos), autorizada por la municipalidad y registrada por la DIGESA (Dirección General de Salud Ambiental) para transportar los residuos desde nuestras plantas hacia el relleno de seguridad, donde el material residual es confinado de manera segura y sin impacto ambiental.

Los residuos peligrosos aprovechables como el aceite y las baterías son reciclados mediante una EC-RS (Empresa Comercializadora de Residuos Sólidos) dándole valor a través de un tratamiento especializado.

Para el caso de los residuos no peligrosos, si el material es municipal se gestiona a través de la misma, y si es industrial y reaprovechable puede seguir distintos tratamientos, como:

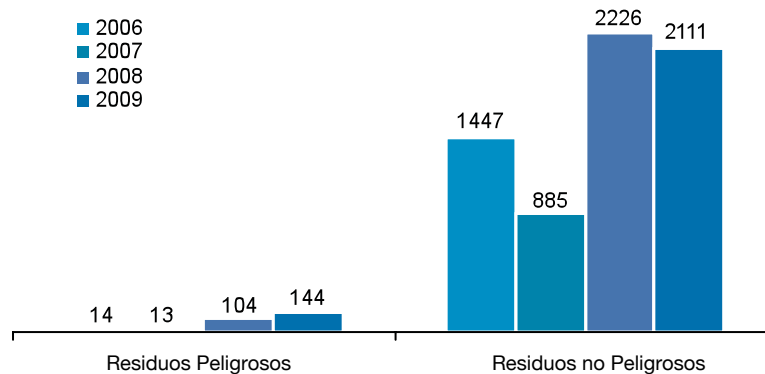


- Recuperación (interna): cilindros metálicos, sacos de sal en desuso, llantas de caucho en desuso, mantas en desuso, restos de madera.
- Venta a terceros: chatarra, flotadores de PVC, paños de red, sacos de harina en desuso, residuos de madera, borras de aceite de pescado, residuos orgánicos de proceso.
- Donación interna o externa: residuos de cartón y papel, residuos de vidrio, filtros de aire en desuso, etc.

Como empresa eficiente, buscamos reducir al máximo los volúmenes generados de residuos sólidos, ya que somos concientes del impacto que tienen en el ambiente.

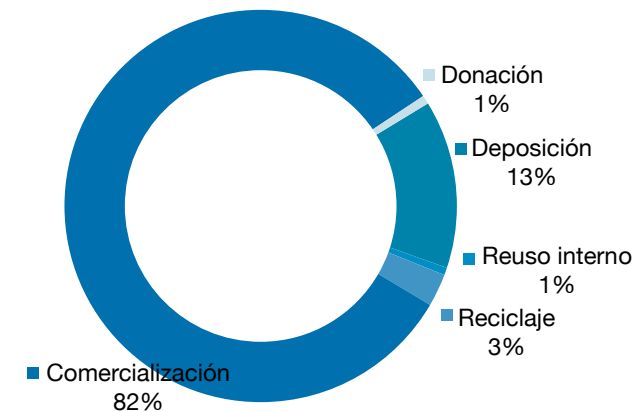
Gran porcentaje de los residuos sólidos generados luego del proceso de producción es reciclado y usado internamente o reutilizado, ya sea mediante la venta de estos a terceros o a través de donaciones. Durante 2008 el porcentaje de residuos sólidos reciclados ha sido mínimo, sin embargo para 2009 hemos logrado reciclar y reutilizar el 100% de los residuos no peligrosos generados, tal como se muestra en el siguiente gráfico:

Residuos Sólidos (Ton)



Cuadro 7: Total de Residuos sólidos generados

Porcentaje de Reuso de Residuos Sólidos



GS



WCA
NCA S.A.

La implementación de la norma ISO 14001 en nuestra planta de Chicama es un hecho, este sistema de gestión ambiental eficaz nos permite alcanzar nuestros objetivos ambientales, económicos y legales. Desde la Alta Dirección la participación es activa brindando los recursos necesarios, desde una estructura organizacional que soporte el sistema, es decir tenemos personal nuevo dedicado exclusivamente a la coordinación del sistema, recursos económicos para programas de gestión ambiciosos con más de US\$ 15 millones en inversiones. Los colaboradores de la sede han sido capacitados para la implementación de controles, actividades y eventos de conscientización, entre otros.

Esta norma trae consigo grandes beneficios para la empresa ya que contamos con requisitos claros que nos marcan el paso en forma periódica para mejorar continuamente nuestra gestión ambiental, a través de objetivos. Además nos sirve para demostrar la conformidad ante terceros (clientes, proveedores y comunidad en general) sin dejar de lado al Ambiente, quien es el mayor beneficiado.

“Contaremos con un Sistema de Gestión Ambiental a nivel corporativo, con programas de Producción Mas Limpia activos así como con proyectos Mecanismo de Desarrollo Limpio registrados y aprobados para convertirnos finalmente algún día en una compañía Carbono Neutro”

- Olenka Espinoza - Jefe Corporativo de Calidad e Investigación -
recibiendo de manos de un representante de SGS la certificación ISO 14001

9

Gestión Humana







**NATHALIE MAS -
GERENTE DE GESTION HUMANA**

Relanzamos
nuestra visión,
misión y valores,
principios que
nos ayudan a
cristalizar nuestra
estrategia como
líderes en el
mercado mundial

Desde 2008, el rol principal de la Gerencia de Gestión Humana fue la consolidación del equipo y trabajar en torno al Clima Laboral. Consideramos que la principal tarea de la gerencia es brindar soporte a todas las áreas para el logro de sus objetivos estratégicos. Mejoramos nuestro servicio al cliente interno, desempeñando una posición de asesores y desarrollando sus capacidades.

Con los resultados del Clima Laboral, trabajamos con todos los gerentes para implementar los planes y mejoras detectadas en este estudio, reforzando principalmente la capacitación interna para fortalecer las competencias de nuestros colaboradores, así mismo se ha venido trabajando en el desarrollo de herramientas de comunicación interna que permitirán tener a la organización más alineada.

Decidimos relanzar nuestra Visión, Misión y Valores, los cuales nos ayudan a cristalizar nuestra estrategia como líderes en el mercado mundial, persistiendo en el propósito de producir y vender Harina y Aceite de Pescado con eficiencia, calidad y responsabilidad. Los valores que nos acompañarán durante este camino son: el respeto, la responsabilidad, la excelencia y la humildad. Para junio de 2009 lanzamos

este nuevo esquema en todas nuestras sedes operativas.

PRINCIPIOS DE NEGOCIO

Gestión Humana

En COPEINCA reconocemos el compromiso que existe con los colaboradores, estableciendo las mejores condiciones de trabajo, que permitan el bienestar y desarrollo profesional y personal, en un ambiente interno favorable, procurando el cumplimiento de nuestra visión, misión y valores. Asimismo, ofrecemos permanentes oportunidades de entrenamiento, e identificamos y reconocemos a colaboradores destacados.

Ética

Tenemos la convicción de que, para consolidarnos y desarrollarnos, debemos partir de objetivos empresariales y principios éticos para ser aplicados en las relaciones con los clientes, proveedores, accionistas, colaboradores y sociedad en general. La elevada ética e integridad aseguran nuestra credibilidad con todos nuestros grupos de interés. En COPEINCA esperamos que todos nuestros colaboradores mantengan los más altos estándares en materia de ética e integridad.

La honestidad, la dignidad, el respeto, la lealtad, el decoro, la eficiencia, la transparencia y la conciencia de los principios éticos son los mayores valores que orientan la relación de COPEINCA con los grupos de interés.

Desarrollo Social y Relaciones Comunitarias

En COPEINCA estamos orientados a equilibrar los impactos producidos por nuestra industria, potenciando los impactos positivos que generen valor a la empresa y a la sociedad en general. Para esto llevamos a cabo acciones en las localidades dentro de nuestra área de influencia, propiciando relaciones sinérgicas, éticas y de confianza entre la empresa; comunidades; gobierno local, regional y nacional; las organizaciones sociales de base y otros agentes involucrados; estableciendo relaciones duraderas, de diálogo permanente y respeto mutuo con nuestros vecinos.

Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud

En COPEINCA reflejamos nuestro actuar responsable en todas nuestras actividades, garantizando la satisfacción de clientes, la salud y la seguridad de colaboradores y el respeto al ambiente. A través del cumplimiento de los siguientes lineamientos nos



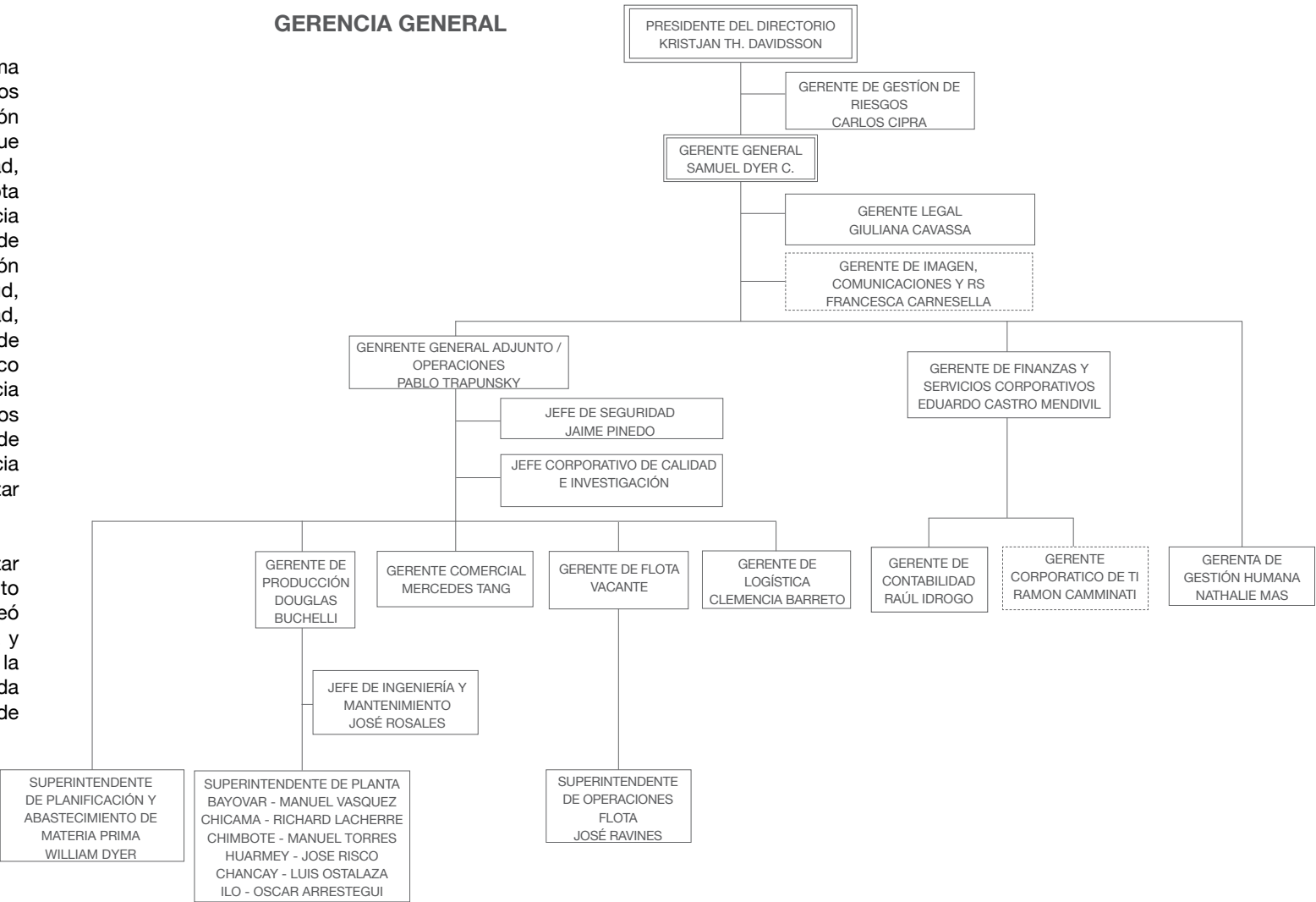
comprometemos a mantener un Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, basado en normas internacionales y orientado en el principio de mejora continua para la obtención de la mejor calidad de productos, que asegure la trazabilidad de los mismos y optimice los procesos para la reducción de nuestros impactos en el ambiente, la satisfacción de clientes, colaboradores, proveedores, comunidad, gobierno y accionistas, así como en el principio de prevención de la contaminación presente en nuestros procesos productivos, que permita garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos que suscribamos.



Organigrama

En estos años, nuestro organigrama ha pasado por diferentes cambios entre los que destacamos la creación de la Gerencia General Adjunta, que abarca las áreas de Logística, Calidad, Producción, Comercial, Seguridad, Flota y la reciente creada Superintendencia de Planificación y Abastecimiento de Materia Prima. Tomamos la decisión de eliminar la Gerencia de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad, pasando la Jefatura Corporativa de Calidad a tomar un rol más protagónico dentro de la organización. La Gerencia de Finanzas y Servicios Corporativos quedó constituida por la jefatura de Tesorería, Contabilidad y TI. La gerencia de Gestión Humana pasó a reportar directamente a la Gerencia General.

Asimismo, con el objetivo de realizar una mejor gestión del mantenimiento de los equipos de las sedes, se creó la Jefatura Corporativa de Ingeniería y Mantenimiento, la cual pertenece a la gerencia de Producción, además cada sede pasó a tener una Jefatura de Mantenimiento.





Derechos Humanos, Diversidad e Igualdad de oportunidades

En COPEINCA promovemos un ambiente de trabajo seguro y saludable, de tal manera que los derechos humanos no se vean afectados. Por ello contamos con una política de gestión que indica que todos los colaboradores debemos desarrollarnos sobre de la base del principio de generalidad e igualdad de condiciones, y así acceder a los mismos beneficios y remuneraciones de acuerdo a los cargos jerárquicos. A la fecha no se han registrado acciones de discriminación dentro de la organización.

En relación al trabajo infantil, si bien no contamos con una política formal de rechazo, tenemos disposiciones detalladas en el Reglamento interno de Trabajo – RIT, que indica que para ingresar a COPEINCA el colaborador previamente debe cumplir con una serie de requisitos, dentro de los cuales se detalla el ser mayor a 18 años.

El Código de Conducta

En 2009 finalizamos la elaboración del Código de Conducta de la organización. Este código consiste en un documento que indica los lineamientos o principios

que la organización espera que sus colaboradores respeten. Dicho documento actúa como un marco de referencia sobre el cual, todos los que pertenecemos a la organización, debemos conducirnos en todo momento. El objetivo de este documento es garantizar la buena reputación de la compañía y promover entre los colaboradores un compromiso de integridad y excelencia.

Asimismo, como una herramienta de comunicación que facilita el cumplimiento y adecuación de todos los colaboradores al Código de Conducta, se implementó un Canal de Comunicación Anónima. La difusión del Código de Conducta y del Canal de Comunicación Anónima se realizó a nivel corporativo, convocando reuniones en las sedes de Bayóvar, Chicama, Huarmey, Chimbote, Chancay e Ilo, a la que todos los colaboradores fueron convocados. El área de gestión humana de cada sede fue responsable de entregar a cada colaborador el Código de Conducta y de recoger el formato adjunto, en el que cada uno expresaba su conformidad con respecto a la recepción, comprensión y aceptación del mismo. Para nuestros colaboradores de Flota, se ha distribuido el Código de Conducta e impartido la capacitación a 60% de los tripulantes⁵.

Nuestros Colaboradores

Al final del periodo 2009 registramos un total de 2,038 colaboradores, mientras que el 2008 cerró con un total de 2,344. Esto se debe principalmente a la implementación de la Ley de Cuotas, así como el proceso de fusión. El número de colaboradores indicado en la tabla 3 corresponde al total de colaboradores en la planilla de COPEINCA.

En enero de 2008 se concretó la fusión de COPEINCA con Fish Protein y en marzo 2008 las fusiones con Pesquera Industrial El Ángel SA y Pesquera San Fermín.

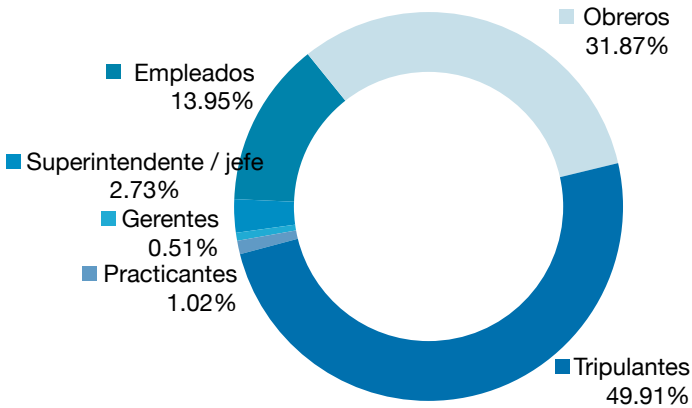
CATEGORIA	2008	2009
GERENTES	12	10
SUPERINTENDENTE / JEFE	64	61
EMPLEADOS	327	282
OBROS	747	523
TRIPULATES	1170	1136
PRACTICANTES	24	26
	2344	2038

Tabla 3: Desglose colaboradores 2008 y 2009

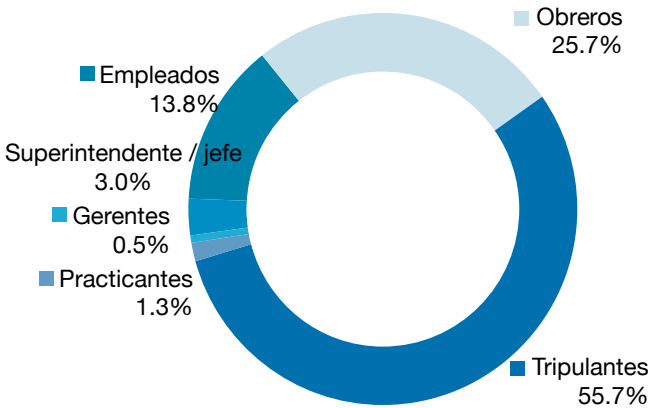
⁵ Estamos en proceso de reestructuración del área a partir de la implementación de la Ley de Cuotas por lo que aun no concluimos con las capacitaciones



Desglose de Colaboradores de 2008



Desglose de Colaboradores de 2009



Cuadro 8: Desglose de colaboradores en 2008 y 2009



En términos generales, los ingresos de personal corresponden a procesos de selección para cubrir posiciones vacantes. Los movimientos de personal tripulante responden a la estrategia que sigue la compañía, de contratar a este personal sólo por el periodo que dure la temporada de pesca.

De acuerdo al plan estratégico establecido para 2009, en el primer trimestre del año se cerraron las plantas de Casma, Chicama FD y Chimbote FD, asimismo se vendió la planta de Chancay FD y se implementó completamente nuestra planta en Ilo. Durante el primer trimestre de 2008 se ejecutaron los desvinculamientos programados como resultado del Proyecto Gaviota, los cuales se concentraron en nuestras sedes de Lima y Chimbote Flota. Asimismo, a partir de la aplicación de la nueva ley de cuotas pesqueras cesamos a 37 patrones.

CATEGORIA	INGRESOS		CESES	
	2008	2009	2008	2009
GERENTES	0	0	4	2
SUPERINTENDENTE / JEFE	4	7	10	23
EMPLEADOS	80	38	86	90
OBREROS	165	46	85	299
TRIPULATES	199	4	166	40
PRACTICANTES	31	23	52	27
TOTAL	479	118	403	481

Tabla 4: Total de ingresos y ceses en 2008 y 2009

Si bien en COPEINCA no contamos con programas formales de retiro o jubilación (nos ceñimos a las normas laborales establecidas) tenemos políticas internas que permiten trabajar programas de outplacement y el pago de incentivos de salida, si el cese se da por invitación de la compañía y únicamente aplica para las posiciones de nivel gerencial o de jefatura.

El proceso de contratación de personal se rige conforme a la Norma de Gestión Humana y a la legislación laboral vigente. El colaborador puede pertenecer o no, a

la zona donde desarrollará sus labores. Sin embargo en COPEINCA realizamos los esfuerzos iniciales para encontrar al personal de la zona, ya que favorece a que el colaborador se encuentre cerca de sus familiares, además que le permite a la empresa no incurrir en gastos adicionales como vivienda, traslados u otros. Si se sabe que no se cuenta con personal capacitado en la zona para realizar las funciones, el reclutamiento se realizará por diversas localidades, pudiendo llegar a buscar al personal ejecutivo fuera del territorio nacional.

En marzo de 2008, a partir de la fusión de COPEINCA con la Empresa Pesquera San Fermín y Pesquera Industrial El Ángel, heredamos las asociaciones sindicales que existían en esas compañías en las plantas de Chancay y Chimbote.

Durante 2008, el 3% de nuestra fuerza laboral estaba afiliado a una organización sindical de un universo de 2,344 colaboradores. Al cierre de 2009, este porcentaje se incrementó a 4.3%, de un universo de 2,038 colaboradores.

Es importante mencionar que en COPEINCA tenemos una relación indirecta con Asociaciones Sindicales Externas, ya que muchos de sus integrantes laboran con nosotros, sobre todo personal del área de Flota Mar (Patrones 32%, Motoristas 40% y Tripulantes 7.4%).



Beneficios laborales

Contamos con una política de beneficios que periódicamente se revisa, para mantenerla actualizada y vigente en función a las nuevas situaciones que se presenten en la organización. Actualmente ésta se enfoca principalmente en los niveles de gerentes, superintendentes y jefaturas.

La Alimentación se otorga como beneficio únicamente para el personal que labora en nuestra sede en Lima. A todos los demás colaboradores se les otorga como condición de trabajo.

NIVEL	VIVIENDA	ALIMENTACIÓN	EPS	VIDA LEY	AUTO RENTING	LAP TOP	TELEFONO MÓVIL	GASOLINA	MANTENIMIENTO Y SEGURO AUTO	SOAT
GERENCIA	-	SI	-	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SUPERINTENDENTES	SI	SI	-	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
JEFES	SI	SI	-	SI	-	-	SI	-	-	-
EMPLEADOS	-	SI	-	SI	-	-	-	-	-	-
OBREROS	-	SI	-	-	-	-	-	-	-	-
PATRONES	-	SI	SI	-	-	-	-	-	-	-
TRIPULANTES	-	SI	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabla 5: Relación de Beneficios Laborales

Asimismo, a lo largo de 2008 se inició el proceso de Homologación Remunerativa de los colaboradores heredados por las fusiones, con ajustes en los meses de mayo y octubre de 2008, lo cual explica el significativo incremento en el promedio de remuneraciones al final de 2008. El salario mínimo vital para el Perú en 2009 fue de S/. 550 y, en relación a las remuneraciones de COPEINCA, hemos registrado pagos 19% mayores a los definidos por el Estado peruano.



Desarrollo de Habilidades

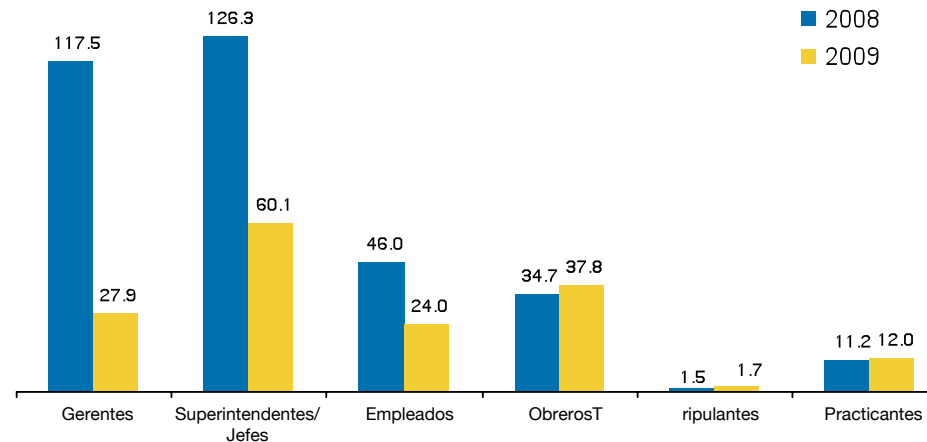
Promovemos la capacitación de nuestros colaboradores para elevar su desarrollo técnico y/o profesional, además de la productividad de la empresa.

Con el objetivo de mejorar el desempeño individual y grupal, el área de Gestión Humana elabora un Plan de Capacitación Anual para los colaboradores, en coordinación y colaboración con las gerencias, jefaturas y alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

Cada jefe directo es responsable de evaluar el logro de los objetivos planteados en la capacitación y la aplicación de los conocimientos o habilidades adquiridas, así como la difusión formal de los conocimientos adquiridos por los colaboradores a sus compañeros de trabajo.

Para determinados cursos que requieran de un monto de inversión por parte de la empresa, el área de Gestión Humana y la gerencia responsable, evaluarán y determinarán el porcentaje del monto que será asumido por la empresa, el mismo que podrá encontrarse entre el 15 y el 100% del total de inversión. Durante 2008 hemos invertido un total de S/. 142,466.63, inversión que sufrió una disminución del 40% durante el 2009.

Horas totales de capacitación per capita



Cuadro 9: Total horas de capacitación

Existe una directiva que contempla la posibilidad de otorgar un programa de outplacement a jefes, superintendentes o gerentes que sean invitados a retirarse de la compañía. La decisión de otorgar o no dicho programa recae en la Gerencia General. Durante 2008 y ante una coyuntura de reducción de personal, la gerencia general decidió otorgar 2 programas de outplacement a quienes habían ocupado cargos gerenciales dentro de la organización.

Evaluación de Desempeño

Desde 2006 trabajamos con un modelo de competencias, conformado por 43 competencias, de las cuales se eligen entre 10 y 14 para determinar el perfil de cada puesto. Durante 2009 se cambió el modelo de competencias por uno de 10, lo

que permitirá tener una mejor gestión de las mismas. La herramienta creada describía las competencias de cada perfil, las cuales debían calificarse en un rango del 1 al 4, según la frecuencia de las conductas especificadas para cada competencia.

La evaluación de competencias correspondiente a 2008 se realizó entre diciembre de 2008 y enero de 2009. Se aplicó a todos los colaboradores que tenían como mínimo 6 meses en la organización e incluyó a gerentes, jefes, superintendentes, empleados, obreros y practicantes. Esta evaluación fue de 90°.

El área de gestión humana de todas las sedes estuvo a cargo de capacitar a todo el personal que participó en dicho proceso.

Seguridad y Salud Ocupacional

Dentro de nuestro Plan Estratégico se estableció, como uno de los principales objetivos, la obtención de la Certificación OHSAS 18001 en nuestras plantas de Ilo y Chicama, de tal manera que nos permita tener un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional con estándares internacionales. Este tipo de normativa ayuda a la empresa a la correcta identificación de los riesgos.



COLABORADORES EVALUADOS	
GERENTES	12
JEFES / SUPERINTENDENTES	60
EMPLEADOS	223
OBREROS	747
TRIBULANTES	107
PRACTICANTES	21

Tabla 5: Total de colaboradores evaluados

Consideramos que este estándar hará que la empresa pueda competir bajo las mismas condiciones que diferentes empresas mundiales.

Dentro de la implementación de nuestro Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, buscamos la unión de nuestros colaboradores responsables para promover y monitorear la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de proteger la vida y bienestar físico de acuerdo con el Decreto Supremo 009-2005-TR. Las reuniones del comité son mensuales, de forma ordinaria para analizar y evaluar el avance del programa anual, y extraordinaria para analizar e investigar los accidentes graves o cuando las circunstancias lo exijan. Asimismo, analiza las causas y estadísticas de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales.

El comité cumple las siguientes funciones:

- Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud
- Realizar inspecciones periódicas a las instalaciones de las plantas y flota.
- Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud, velando por su correcta aplicación y contribuyendo a su difusión y enseñanza.

Los comités de plantas y flota están conformados por 6 miembros en cada planta, así como en flota: el Superintendente de Planta, el Jefe de Gestión Humana, el Jefe de Seguridad, 2 representantes de obreros y un representante de empleados. Ellos conocen los aspectos de seguridad y salud de la empresa, por lo que integran dicho comité. En el caso de



los colaboradores, cabe destacar que se realizaron votaciones internas en cada una de nuestras plantas para elegir a sus representantes.

Estadísticas de Accidentalidad

En el siguiente cuadro presentamos nuestros principales índices de accidentalidad. Los accidentes y días perdidos en planta están estrechamente relacionados. Vemos en la tabla 6 que, ante la notable disminución de los accidentes, se registran menores ratios de días perdidos. Con respecto a los accidentes en flota, tenemos

	2006	2007	2008	2009
ACCIDENTES DE PLANTA	32	15	39	11
ACCIDENTES DE FLOTA	32	25	134	126
DIAS PERDIDOS DE PLANTA	520	353	719	466
DIAS PERDIDOS DE FLOTA	520	916	3,736	13,130

Tabla 6: Estadísticas de Accidentalidad 2008 y 2009

que informar de uno fatal en junio de 2009. Este se ve reflejado en el abrupto incremento de los días perdidos en flota, a pesar que los accidentes en flota también han disminuido.

Campañas de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional

Este indicador es importante para COPEINCA, debido a su influencia en los integrantes de una organización. El bienestar de la salud involucra el estado físico, mental y social para llegar al pleno desarrollo del individuo.

Los programas a desarrollar para conservar el óptimo desempeño de los colaboradores se agrupan en 3 tipos:

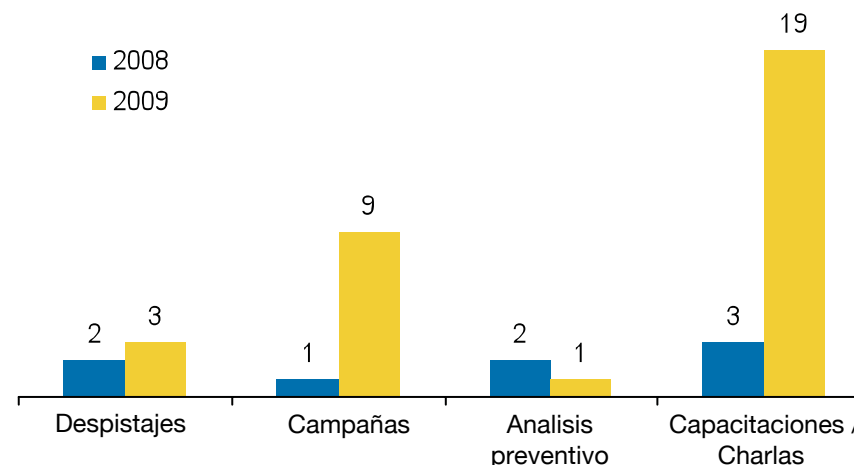
- Preventivo: para evitar los riesgos y desarrollo de enfermedades

- Promocional: para mejorar condiciones de vida, productividad y trabajo
- Ocupacional: para detectar, controlar, monitorear y prevenir futuras enfermedades

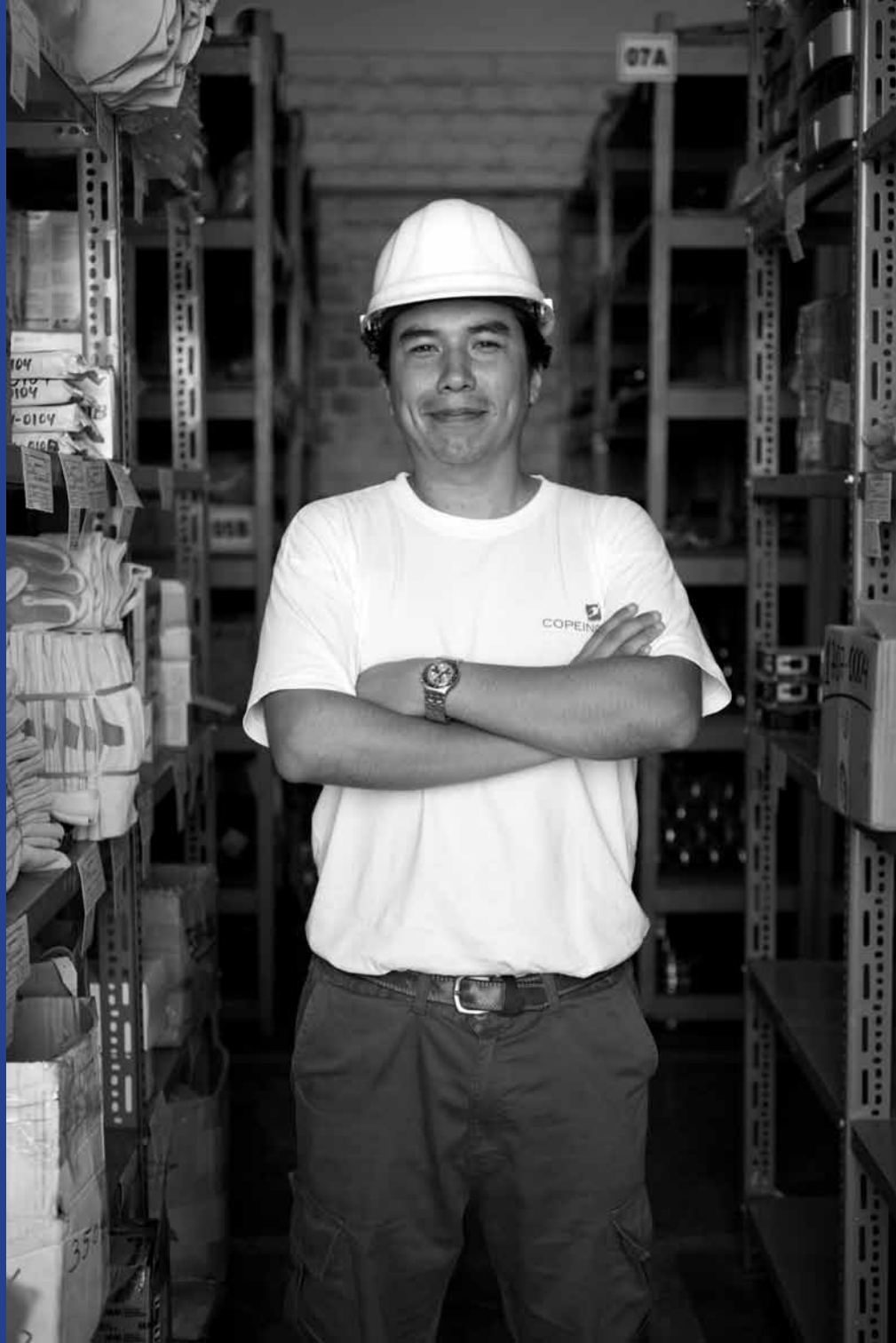
Uno de los principales problemas que debemos prevenir, controlar y monitorear en la organización es la accidentalidad por causas de trabajo, así como las enfermedades ocupacionales y regulares de los colaboradores. El índice elevado de descansos médicos ocasiona pérdidas importantes para la empresa y perjudica al colaborador.

Para el año 2010 estamos programando estrategias que conlleven a disminuir los casos de accidentes de trabajo, en coordinación con las compañías de seguros que tienen a cargo el riesgo humano de la empresa. Trabajaremos más en la prevención y buscaremos la manera de realizarla en conjunto con todas las sedes.

Campañas en Seguridad y Salud Ocupacional



⁶ De acuerdo en la norma de la OIT debemos registrar 6,000 días perdidos por accidentes fatales.



“Me siento muy contento y a gusto trabajando en COPEINCA se respira un clima laboral muy saludable, lo cual hace que no solo yo, sino también mis compañeros, demos todo lo mejor de nosotros, para que en este largo y difícil camino, logremos juntos que copeinca sea la primera empresa en producción de Harina y Aceite de Pescado en el mundo.

Mi deber es cumplir con el trabajo encomendado, con transparencia, responsabilidad y resultados que aporten en la empresa. Siento que seguiré aprendiendo, creciendo como profesional y compartiendo las experiencias de lo aprendido en lo largo de los años con las nuevas generaciones.

“Mi tranquilidad, mi consciencia y mis valores no tiene precio”

Octavio Bustamante
Jefe de Logística – Chimbote

10

Anexos






COPEINCA

CORPORACIÓN PROMOCIÓN INCA S.A.

10.1 VALORAMOS TU OPINIÓN

**Informe de Sostenibilidad
2008 -2009**



Es importante para nosotros contar con su opinion, sirvase llenar esta encuesta y remitirla a nuestras oficinas: Calle Francisco Graña 155. La Victoria. Por fax al 2134030. Al correo: pamayo@copeinca.com.pe

1. Indicar el Grupo de Interes que mas se ajusta a su perfil

<input type="checkbox"/> Comunidad	<input type="checkbox"/> Estado
<input type="checkbox"/> Colaboradores	<input type="checkbox"/> Prensa
<input type="checkbox"/> Proveedores	<input type="checkbox"/> Sector Financiero
<input type="checkbox"/> Flota Terceros	<input type="checkbox"/> Accionistas
<input type="checkbox"/> Clientes	

2. Este documnto contiene el desempeño economico, social y ambiental de COPEINCA, como calificarias cada uno de estos desempeños de acuerdo al contenido del informe

	<input type="checkbox"/> Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Economico				
Social				
Ambiental				

3. Como evaluaría nuestro Informe bajo los siguientes aspectos

	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Opinión general				
Calidad del contenido				
Interes del contenido				
Redacción y Lenguaje				
Diseño				

4. ¿Que comentarios adicionales o sugerencias puede hacernos para mejorarlo?

Si quisiera seguir recibiendo documentos similares de la empresa, favor dejenos su informacion para poder contactarlo.

Nombre y Apellido: _____

Dirección: _____

Localidad: _____ **Provincia:** _____ **Pais:** _____

Teléfono: _____ **Correo electrónico:** _____



10.2 GLOSARIO

CFR (*Cost and Freight – Costo y Flete*)

COPEINCA realiza la entrega cuando la mercancía sobrepasa la borda del buque en el puerto de embarque. Así, debemos pagar los costos y los fletes necesarios para llevar la mercancía al puerto de destino convenido. Pero el riesgo de pérdida o daño de la mercancía, así como cualquier costo adicional debido a sucesos ocurridos después del momento de la entrega, se transmiten al cliente. El término CFR nos exige el despacho aduanero de la mercancía para la exportación.

COSO

Esta herramienta es reconocida en todo el mundo para proporcionar orientación sobre los aspectos fundamentales de la gobernabilidad de organización, la ética empresarial, control interno, gestión del riesgo empresarial, fraude y la presentación de informes financieros.

EXW (*Ex-works – Lugar convenido*)

Significa que COPEINCA entrega –cuando pone la mercadería a disposición del cliente– en el establecimiento del vendedor o en otro lugar convenido (es decir, fábrica, almacén, etc.).

FAS (*Free alongside Ship – Libre al costado del Buque*)

El vendedor realiza la entrega cuando la mercancía es colocada al costado del buque en el puerto de embarque convenido. Esto quiere decir que el comprador soporta todos los costos y riesgos de pérdida o daño de la mercancía desde aquel momento. El término FAS exige al vendedor despachar la mercancía en aduana para la exportación.

FOB (*Free on Board – Libre a Bordo*)

La mercancía es puesta a bordo por el expedidor, libre de todo gasto, siendo de cuenta del destinatario los fletes, aduanas, etc.

GRI (*Global Reporting Initiative*)

Organización pionera en la elaboración de indicadores de sostenibilidad reconocidos

y utilizados mundialmente, comprometidos con la aplicabilidad y mejora continua de dichos indicadores.

ISO 9001

Norma que especifica los requisitos, para un buen sistema de gestión de la calidad, que pueden utilizarse para su aplicación interna y certificación. La versión actual ha sido adoptada como modelo a seguir para obtener la certificación de calidad.

ISO 14001

Es una norma internacional que establece cómo implantar un sistema de gestión ambiental (SGA) eficaz. Se ha concebido para gestionar el delicado equilibrio entre el mantenimiento de la rentabilidad y la reducción del impacto ambiental. Con el compromiso de toda la organización, permite lograr ambos objetivos.

ISO 26000

La ISO ha decidido emprender el desarrollo de una norma internacional que provea una guía para la Responsabilidad Social (RS). No será una norma certificable. Ayuda a las organizaciones a abordar gestión de RS, a la vez que se respeten las diferencias culturales, sociales, ambientales y legales, y las condiciones de desarrollo económico. Proporciona una guía práctica tendente a hacer operativa la responsabilidad social, identificar y comprometer a los grupos de interés, y reforzar la credibilidad de los informes y reclamos realizados sobre RS.

Objetivos del Milenio

En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el año 2000, todos los estados miembros se comprometieron conjuntamente a realizar acciones para avanzar en las sendas de la paz y el desarrollo humano. La Declaración del Milenio, entre otros muchos elementos, derivó en la aprobación de 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) entre ellos:

- 1) Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
- 2) Lograr la enseñanza primaria universal.
- 3) Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
- 4) Reducir la mortalidad infantil.
- 5) Mejorar la salud materna.
- 6) Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
- 7) Garantizar la sostenibilidad del ambiente.
- 8) Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

OHSAS 18001

Estas normas son una serie de estándares voluntarios internacionales aplicados a la gestión de seguridad y salud ocupacional, y tienen como base para su elaboración las normas BS 8800 de la British Standard.

Pacto Mundial

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa de compromiso ético destinada a que las empresas de todos los países acojan, como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones, diez principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Su fin es promover la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, Organizaciones Internacionales sectoriales, sindicatos y ONGs.

SAP

Es el principal proveedor de software empresarial del mundo, entrega productos y servicios que ayudan a acelerar la innovación y aplicaciones para la empresa bajo los conceptos de crecimiento y creación de valor.

TVBN (*Total Volatile Basic Nitrogen – Total Nitrógeno Básico Volátil*)

Es un índice de frescura del producto.

10.1 ÍNDICE DE CONTENIDOS BÁSICOS DEL GRI

La tabla que se presenta a continuación indica la localización de los contenidos relacionados con los indicadores GRI dentro del Informe de Sostenibilidad 2008-2009. Asimismo, los colores rojo, amarillo y verde indican el grado de respuesta de COPEINCA.



Consideraciones respecto de los indicadores informados

Indicador	Páginas	Alcance del indicador	Principios del Pacto Mundial	Metas del Milenio	Observaciones
Estrategia y análisis					
1.1	10	●	-	-	Declaración de apoyo continuo
1.2	27	●	-	7	-
Perfil de la organización informante					
2.1	98	●	-	-	-
2.2	41	●	-	-	-
2.3	76	●	-	-	-
2.4	98	●	-	-	-
2.5		●	-	-	Operamos solo en el Perú
2.6	98	●	-	-	-
2.7	2	●	-	-	-
2.8	7, 19	●	-	-	-
2.9	58	●	-	-	-
2.10	30	●	-	-	-
Parámetros de la memoria					
3.1	19	●	-	-	-
3.2	19	●	-	-	2006-2007
3.3	19	●	-	-	-
3.4	98	●	-	-	-

3.5	26	●	-	-	-
3.6	19	●	-	-	No tenemos filiales
3.7		●	-	-	No existen limitaciones
3.8		●	-	-	No tenemos filiales
3.9		●	-	-	Reportamos en base a los protocolos del GRI
3.10	19	●	-	-	-
3.11	19	●	-	-	-
3.12	8	●	-	-	-
3.13	88	○	-	-	No hemos sometido el informe a verificación, sin embargo la data financiera proviene de los estados financieros auditados por Pricewaterhouse Coopers
Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés					
4.1	22	●	Del 1 al 10	-	-
4.2	22	●	Del 1 al 10	-	-
4.3	22	●	Del 1 al 10	-	-
4.4	22	●	Del 1 al 10	3	-
4.5		●	Del 1 al 10	3	Ver memoria anual
4.6		●	Del 1 al 10	-	Ver memoria anual
4.7		●	Del 1 al 10	7	Ver memoria anual
4.8	15	●	Del 1 al 10	-	-
4.9	22	●	Del 1 al 10	7	Ver memoria anual
4.10	22	●	Del 1 al 10	7	Ver memoria anual
4.11	26	●	7	-	-



4.12	26	●	Del 1 al 10	1,2,4,5,6,7,8	-
4.13	26	●	Del 1 al 10	7,8	-
4.14	30	●	-	2,3,4,5,7,8	-
4.15	30	●	-	-	-
4.16	30	●	-	-	-
4.17	30	●	-	-	-
INDICADORES DE DESEMPEÑO GRI					
Indicadores de desempeño económico					
EC0	51	●	1,4,6,7	-	-
EC1	51	●	-	1,2,4,5,6,7,8	-
EC2	26	●	7	7	-
EC3	52	●	-	3	-
EC4	-	●	-	-	No se recibe ayuda financiera por parte del gobierno
EC5	80	●	1	3	-
EC6	36	●	-	1,3,8	-
EC7	79	●	6	1,3	-
EC8	34,53	●	-	2,5,6	-
EC9	34,53	○	-	1	-
Indicadores de desempeño ambiental					
EN0	58	●	7,8,9	-	-
EN1	59	●	8	7	-
EN2	59	●	8,9	7	-

EN3	60	●	8	7	-
EN4	60	●	8	7	-
EN5	-	●	8,9	7	-
EN6	62	●	8,9	7	-
EN7	62	●	8,9	7	-
EN8	65	●	8	7	-
EN9	65	●	8	7	-
EN10	65	●	8,9	7	-
EN11	-	●	8	7	-
EN12	-	●	8	7	-
EN13	-	●	8	7	-
EN14	-	●	8	7	-
EN15	-	●	8	7	-
EN16	61	●	8	7	-
EN17	-	●	8	7	-
EN18	60	○	7,8,9	7	-
EN19	-	●	8	7	-
EN20	64	●	8	7	-
EN21	67	●	8	7	-
EN22	67	●	8	7	-
EN23	-	●	8	7	No hubo derrames significativos
EN24	-	●	8	7	-



EN25	-	●	8	7	-
EN26	62	●	7,8,9	7	-
EN27	-	●	8,9	7	-
EN28	-	●	8	7	2 UIT
EN29	-	●	8	7	-
EN30	59	●	7,8,9	7	-
Indicadores laborales					
LA0	74	●	1,3,6	-	-
LA1	77	●	-	3	-
LA2	79	●	6	3	-
LA3	80	●	-	3	-
LA4	79	●	1,3	8	-
LA5	-	●	3	-	-
LA6	81	●	1	3,8	-
LA7	83	●	1	3	-
LA8	83	●	1	8	-
LA9	-	●	1	8	-
LA10	81	●	-	3	-
LA11	81	●	-	3	-
LA12	81	●	-	3	-
LA13	22	●	1,6	3	Ver memoria anual
LA14	-	●	1,6	3	-

Indicadores de derechos humanos					
HR0	74	●	1,2,3,4,5,6	-	-
HR1	-	●	1,2,3,4,5,6	8	-
HR2	-	●	1,2,3,4,5,6	8	-
HR3	77	●	1,2,3,4,5,6	-	-
HR4	77	●	1,2,6	3	-
HR5	-	●	1,2,3	8	-
HR6	77	●	1,2,5	4	-
HR7	77	●	1,2,4	3	-
HR8	-	●	1,2	-	-
HR9	-	●	1,2	-	No hemos registrado incidentes de violación de derechos de indígenas.
Indicadores sociales					
SO0	34	●	10	-	-
SO1	34	●	-	1,2,3,4,5,6	-
SO2	22	●	10	-	-
SO3	22	●	10	-	-
SO4	-	●	10	-	No hubo incidentes de corrupción
SO5	-	●	10	-	No participamos en actividades de "Lobbying"
SO6	-	●	10	-	No aportamos dinero a partidos políticos.
SO7	-	●	-	-	No ejercemos practicas monopolísticas
SO8	-	●	-	-	102.95 UIT



Indicadores de responsabilidad de producto					
PR0	40	●	1,8	-	-
PR1	40	●	1	-	-
PR2	-	●	1	-	No se registraron incidentes por incumplimiento legal de códigos voluntarios
PR3	40	●	8	-	-
PR4	-	●	8	-	No se han registrado incumplimientos de por etiquetado de productos
PR5	44	●	-	-	-
PR6	-	●	-	-	-
PR7	-	●	-	-	No se han registrado incidentes relativas a comunicaciones de marketing
PR8	-	●	1	-	No se registraron reclamos respecto a la privacidad o fuga de datos
PR9	-	●	-	-	No se registraron multas por incumplimiento de normativa

Referencias

- El requerimiento o indicador se informa en su totalidad.
- El requerimiento o indicador se presenta parcialmente y/o sólo se presenta información cualitativa.
- No se presenta información sobre el requerimiento o indicador.



Corporación Pesquera Inca S.A.C.

Gerente de Imagen, Comunicaciones y Responsabilidad Social Francesca Carnesella Figuerola

E-mail fcarnesella@copeinca.com.pe

Teléfono 213-4000 anexo 4242

Dirección Calle Francisco Graña 155 La Victoria - Lima – Perú.

Diseño gráfico pilar elías / alex bryce

Fotografía centro de la imagen





COPEINCA  

Informe de Sostenibilidad 2008/09