Informe de progreso 2014

San Fernando S.A

Declaración de apoyo continúo

Perú

"Mucha gente pequeña, en lugares pequeños,
haciendo cosas pequeñas, puede cambiar el mundo".
Eduardo Galeano

A nuestros grupos de interés:

En San Fernando creemos firmemente en el gran papel que cumplen las empresas, no solo en el cumplimiento de los Derechos Humanos, sino en su difusión y promoción. Cumplir y hacer cumplir estos derechos elementales se ha convertido hoy en una tarea que forma parte del quehacer y del corazón mismo de San Fernando.

Desde que suscribiéramos nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el año 2014, hemos venido dando importantes pasos y teniendo progresos substanciales en materia, no solo de Derechos Humanos, sino de Responsabilidad Social. En San Fernando reafirmamos así nuestro compromiso, no solo con nuestros clientes, sino con todos nuestros grupos de interés, principalmente con nuestros colaboradores, la comunidad y el ambiente.

Dentro de nuestro compromiso con la Responsabilidad Social en la empresa, durante el 2014 elaboramos nuestro primer plan estratégico de RS con una visión integral, enfocada en tres pilares de trabajo: Colaboradores, Comunidad y Ambiente.

Nos complace confirmar así que San Fernando sigue sosteniendo su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso Anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Sin más, reciban un afectuoso saludo

Eliot Chahuan
Gerente General
San Fernando S.A

1. Introducción:

1.1. Datos Generales de la Empresa:

Razón Social: San Fernando S.A.
Dirección: Av. República de Panamá 4295, Surquillo, Lima, Perú.
Pagina Web: http://www.san-fernando.com.pe/
Teléfono de contacto: 2135300
Gerente General: Eliot Chahuan Abedrabbo
Actividad: Producción de alimentos
N° de empleados: 7,150
Productos: Pollo, Línea Genética Avícola Produss, pavo, cerdo, huevos, nuggets y hamburguesas, embutidos, conservas, congelados y abono.
Países principales en los que desarrolla actividad: Perú
Fecha de adhesión: Marzo 2014

1.2. Historia de la empresa:

Somos una empresa que inició sus operaciones en 1948 como un negocio familiar dedicado a la crianza de patos. En 1963, ampliamos a la crianza de pollos y, en 1971, a la crianza y comercialización de pavos.

A inicios de la década de los setenta, incorporamos la crianza de aves reproductoras con la finalidad de controlar el proceso productivo en su totalidad y garantizar la calidad de los productos finales. Posteriormente, en 1976, pusimos en operación la primera planta de alimentos balanceados.

Luego, incursionamos en tres nuevos negocios: huevos comerciales en 1979, genética avícola en 1980, y crianza de cerdos en 1986.

Actualmente somos una empresa líder de consumo en Perú enfocada en el sector de proteínas (pollo, pavo, huevos, cerdo y productos procesados), con más de 65 años en el mercado peruano, empleamos a más de 7,000 colaboradores y contamos con el reconocimiento de las familias peruanas por la garantía y calidad que respaldan nuestros productos.

Contamos con infraestructura a nivel nacional que incluye plantas de incubación, plantas de alimentos balanceados, granjas de pollos, pavos, cerdos, y gallinas ponedoras de huevos y plantas de beneficio. Todas estas instalaciones disponen de altos estándares de higiene y calidad de clase mundial. Exportamos a diversos países de la región como Colombia, Ecuador, Bolivia y Panamá, y contamos con operación propia en Bolivia.

1.3. Valores corporativos:

- **Honestidad:** comportarse y expresarse siempre con la verdad.
- **Lealtad:** identificación con San Fernando en toda circunstancia
- **Respeto:** consideración y reconocimiento de la dignidad de las personas y la integridad de la empresa.
- **Laboriosidad:** realizar con dedicación, tenacidad y convicción las tareas que permitan lograr nuestros objetivos y metas.

1.4. Premios y certificaciones:

a. Reconocimientos durante el 2014:

Durante el 2014, obtuvimos:

Campaña: ¡No es atún de pollo! Producto: Conservas	**Gran Effie 2014** Mejor campaña publicitaria en todas las categorías.
	Effie Oro 2014 Mejor campaña publicitaria en categoría Nuevos Productos.
Campaña: "Jueves de Pavita" Producto: Carne trozada de pavo	**Effie Plata 2014** Segunda mejor campaña en la categoría Alimentos.

- Durante el 2014 obtuvimos el puesto 19° en el ranking de marcas mejor valoradas del Perú **(Estudio Top 100 del BAV (BrandAsset Valuator) de Y&R). En total se consideraron 100 Marcas Peruanas.**

EL RAKING DE LAS 100 MARCAS MAS VALORADAS			
1. Gloria	26. Colgate	51. Ayudín	76. Interbank
2. Samasung	27. San Luis	52. Poett	77. Pilsen Callao
3. Coca-Cola	28. Palmolive	53. Head & Shoulders	78. Cemento Sol
4. Nike	29. Maestro	54. Sodimac Constructor	79. U. de Lima
5. Inca Kola	30. UNMSM	55. Alacena	80. BMW
6. Oster	31. Sodimac	56. Listerine	81. Motorola
7. Nestlé	32. San Mateo	57. Senati	82. Pampers
8. Adidas	33. Reebok	58. Cielo	83. Quierolo
9. Nescafé	34. Sublime	59. Umbro	84. Cineplanet
10. Sony	35. UNI	60. 3 Ositos	85. Dorina
11. Claro	36. Alicorp	61. Scotch Brite	86. Repsol
12. LG	37. Solgas	62. Puma	87. Británico
13. Movistar	38. Laive	63. Clorox	88. Procter & Gamble
14. D'onofrio	39. Visa	64. Ideal	89. Roky's
15. BCP	40. Johnson's	65. Mercedes Benz	90. Casinelli
16. Inkafarma	41. Kirma	66. Metro	91. Cusqueña
17. Don Vittorio	42. Molitalia	67. Philips	92. Ace
18. Ariel	43. Elite	68. Plaza Vea	93. Cocinero
19. San Fernando	44. URP	69. Pinesol	94. Sporade
20. Hiraoka	45. Nokia	70. Nissan	95. Nosotras
21. Primor	46. ICPNA	71. UPCH	96. Pantene
22. Bolívar	47. Unique	72. KFC	97. Banco de la Nación
23. Suave	48. Quaker	73. Milkito	98. Gillette Series
24. Toyota	49. Tottus	74. PUCP	99. Gold's Gym
25. BBVA Continental	50. Costeño	75. Kolynos	100. Milo

- Así mismo, obtuvimos el puesto 11°, del ranking Future Brand "Las Marcas Peruanas del Futuro 2015" **(FutureBrand utilizó el "ranking de las 500 mayores empresas" de América Economía).** La investigación mide el potencial futuro de las organizaciones peruanas y sus marcas. **En total se consideraron 100 Marcas Peruanas.**

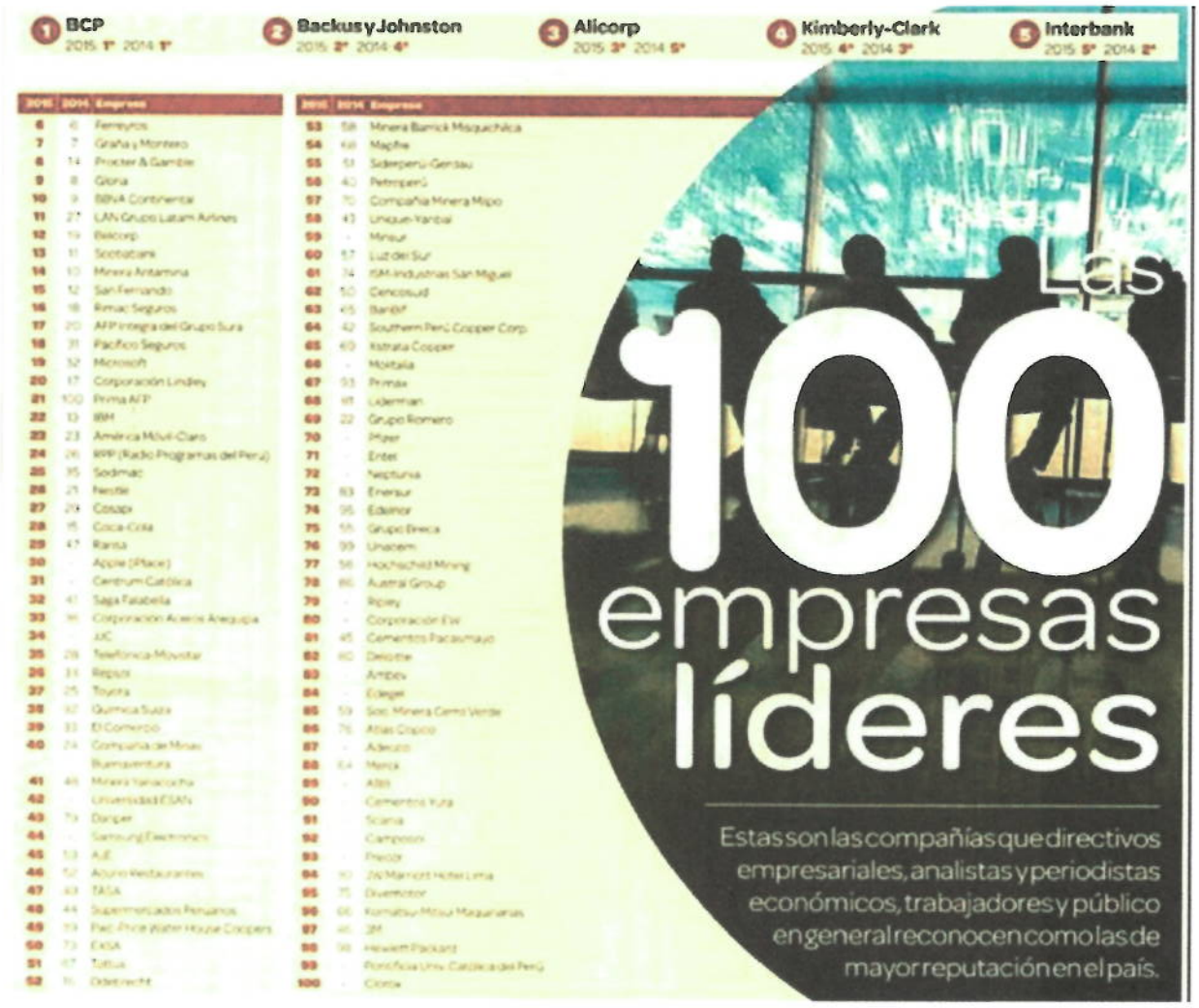
Ranking de FutureBrand

1–20

Marca		Ranking FutureBrand	Diferencia	Ranking por ingresos*
	Gloria	1	↑ 39	40
	BCP	2	↑ 11	13
	Backus y Johnston	3	↑ 32	35
	Interbank	4	↑ 45	49
	Grupo Gloria	5	↑ 9	14
	Telefónica	6	↓ 1	5
	Wong	7	↑ 57	64
	Graña y Montero	8	↑ 3	11
	Alicorp	9	↑ 3	12
	Nestlé	10	↑ 61	71

Marca		Ranking FutureBrand	Diferencia	Ranking por ingresos*
	San Fernando	11	↑ 45	56
	Lan Perú	12	↑ 26	38
	BBVA	13	↑ 20	33
	Claro	14	↑ 8	22
	Samsung	15	↑ 62	77
	Kimberly-Clark Perú	16	↑ 64	80
	Intercorp	17	↑ 7	24
	Aje Group	18	↑ 3	21
	Inkafarma	19	↑ 43	62
	Saga Falabella Tiendas	20	↑ 24	44

- También obtuvimos el puesto 12º en **Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa)** y ocupamos el 8º lugar del **Reputation Institute**. Ambos rankings miden las marcas más reputadas del país. **Se consideraron 100 empresas en total.**



b. Certificaciones:

- Desde el 2001 contamos la certificación ISO 9001 de gestión de calidad en nuestras siguientes granjas y plantas:

Certificaciones ISO 9001
Granjas
Reproducción: Granja Reproductora Abuelos de Carne: Huarmey y Ramadal. Granjas reproductoras Padres de Carne: Con Con, Iwanco, Tutumo, San Pedro, Asia, Carhuaz, Soxa, San Lucas, Vilcahuaura, Supe y Sarapampa II. Granja Reproductora Padres Postura de Millay. Granjas reproductoras de pavos: PV04, PV10 y PL01. Granja Multiplicadora de Cerdos PCH-01.
Incubación: Planta de Incubación Reproductora Abuelos BB de Puente Piedra. Plantas de incubación de pollos BB: Chancay y Chincha. Planta de Incubación de Pollos BB / Pavos BB de Mala. Plantas de incubación de ponedoras BB: Provi y Chorrillos.
Producción Pecuaria: Granjas de pollos: PL-120, PL-121, PL-123, PL-128, PL-180, PL–183, PL – 184, PL-186, PL-220, PL-254 y los planteles de Cabeza de Toro (PL-350, PL-351, PL-352, PL-353, PL-354, PL-355, PL-356, PL-357, PL-358). Granjas de pavos comerciales: PV-2, PV-6, PV-12, PV- 17, PV-154, PV–19 y PV–20). Granjas de ponedoras: H17. Granjas de cerdos comerciales: PCH-05 y PCH-07.
Producción industrial: Plantas de alimento balanceado: Lurín y Chancay.
Beneficio
Plantas de beneficio de aves: Chincha y Huaral.
Procesados
Producción industrial: Planta Procesadora de Productos Cárnicos: Chorrillos y Esmeralda

- Desde el 2002, nuestro Sistema de Gestión Ambiental cuenta con certificación ISO 14001 en nuestras siguientes granjas y plantas:

Certificaciones ISO 14001
Granjas
Reproducción: Granja Reproductora Abuelos de Carne de Huarmey.
Beneficio
Plantas de beneficio de aves: Chincha y Huaral.
Procesados
Producción industrial: Planta Procesadora de Productos Cárnicos de Chorrillos.

2. Principios de Derechos Humanos

En San Fernando promovemos y difundimos la protección de los derechos humanos con nuestros colaboradores y externamente, fomentando el respeto, la consideración y reconocimiento de la dignidad de las personas como uno de nuestros valores, y asegurando que nuestras políticas y prácticas empresariales no inflijan los derechos de los demás.

Nuestro compromiso esta enunciado es:

- Nuestra misión:
  "Contribuir al bienestar de la humanidad suministrando alimentos de consumo masivo en el mercado global".
- Nuestros valores y comportamientos de San Fernando:
  Nos enorgullecemos de actuar con **Honestidad, Lealtad, Respeto y Laboriosidad**, siendo estos valores los que guían nuestro comportamiento y nos identifican como parte de esta Gran Familia.
  La vivencia diaria de estos valores constituye la razón de ser de nuestra cultura y define el carácter y tradición de nuestra empresa.
- Nuestro Código de Ética: Capítulo III "Nuestra Gente", Capítulo V "Nuestros Proveedores", Capítulo XI "Cumplimos con las normas".
- Nuestra estrategia de Responsabilidad Social: enfocada en tres pilares "Comunidad, Colaboradores y Gestión Ambiental".

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

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

Política General:

En San Fernando rechazamos cualquier acto de discriminación, intimidación y hostigamiento por razón de origen, idioma, opinión, raza, discapacidad, condición social, sexo, orientación sexual, creencia religiosa o cualquier otro tipo de criterio discriminatorio. Así está establecido en nuestro Código de Ética y Reglamento Interno de Trabajo. Para dar cumplimiento a esta normativa, reclutamos, seleccionamos y contratamos a nuestro personal basándonos en criterios objetivos, como en el perfil laboral y académico del postulante y las competencias requeridas del puesto.

Apoyamos nuestros valores sobre una Guía de Conducta Ética en la que el respeto, consideración y reconocimiento de la dignidad de las personas figura en nuestra primera sección.

Implementación:

- Desde el 2012 difundimos nuestro Código de Ética. En el caso de nuevos colaboradores, se les hace partícipe como parte del programa "Bienvenido a la Buena Familia", en el cual se abordan los valores y la línea ética de nuestra empresa. Así, los colaboradores se adhieren recibiendo y firmando el documento.
- Contamos con una línea ética, un canal confidencial y seguro donde cada colaborador, sin importar el cargo ni el centro de labor, puede reportar cualquier irregularidad que vaya en contra de nuestro Código de Ética y nuestros valores.
- Contamos con un procedimiento para la Adquisición de Talento, en donde rechazamos cualquier forma de favoritismo, manipulación y discriminación. El procedimiento se aplica a todas las posiciones de la empresa, de operaciones, empleados y practicantes.
- El área de compras realiza una evaluación anual de desempeño a proveedores críticos. Uno de los puntos a evaluar es el cumplimiento de las leyes laborales hacia su personal.

Medición de resultados:

- Contamos con un reporte de irregularidades que es operado íntegramente por nuestro socio estratégico en la gestión de la ética, **Ernst & Young**, una compañía profesional independiente que asegura la confidencialidad y anonimato de los colaboradores. Tenemos conformado un Comité de Ética que, en reuniones mensuales, revisa los casos recibidos a través de la Línea Ética y otros, recogidos directamente.
- Contamos con la certificación que brinda la **Asociación de Buenos Empleadores de la Cámara de Comercio Americana del Perú.** Los criterios de evaluación para la certificación son: pago puntual de salarios de acuerdo a la ley, pago puntual de beneficios legales, pago puntual de seguro médico, evaluación del personal, recompensas de acuerdo a evaluación, capacitación y entrenamiento, reconocimiento y ambiente de trabajo seguro e higiénico.
- Desde el 2014 el área de Compras realiza auditorias anuales a proveedores críticos, uno de los criterios a evaluar es el cumplimiento de las leyes laborales hacia su personal y la subcontratación de terceros.

3. Principios laborales

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

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

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

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

Política General:

En San Fernando aplicamos la normativa y legislación en vigor en temas laborales relacionados con la contratación, formación y promoción de nuestro personal.

En San Fernando no aceptamos el trabajo forzoso; por ello, todos nuestros trabajadores, y en especial el personal de dirección, se encuentran capacitados para rechazar cualquier práctica que vulnere las normas laborales vigentes y a la Constitución Política del Perú, la misma que prohíbe tajantemente el trabajo forzoso.

El trabajo realizado por cada uno de los colaboradores es remunerado en su oportunidad y en su integridad. Además, nos aseguramos de que se cumpla con el pago de trabajo en sobretiempo, eliminando, así, cualquier posibilidad de trabajo forzoso.

Así mismo, prohibimos el trabajo infantil. Solo pueden formar parte de San Fernando personas mayores de dieciocho años de edad. En ningún caso aceptamos colaboradores que no cumplan con el requisito de la edad mínima.

El ingreso de todo colaborador a San Fernando corresponde a una necesidad de la empresa. Garantizamos, así, contar con colaboradores idóneos para los puestos requeridos. Nos preocupamos constantemente por otorgar un clima laboral adecuado así como por la formación profesional de todos sus colaboradores.

Cada colaborador cuenta siempre con la posibilidad de ser promovido o transferido a otras áreas en las que pueda desarrollarse a cabalidad o explorar nuevas habilidades.

El área de Nómina mensualmente remite al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la solución de la encuesta nacional de Variación Mensual del Empleo, elaborada por dicha entidad. De esta manera, validamos que nuestra gestión del empleo se encuentre dentro de lo establecido en la normativa laboral vigente.

No vulneramos la decisión de nuestros colaboradores de afiliarse a cualquier sindicato que considere conveniente. Asimismo, respetamos la vigencia de los convenios colectivos celebrados con cada una de las organizaciones sindicales, y estamos atentos a celebrar nuevos convenios cuando éstos lleguen a su fecha de vencimiento.

En la actualidad, contamos con cuatro sindicatos:

1. Sindicato de Trabajadores de la Planta de Alimento de Lurín - SITRAPALSANFER, con 31 trabajadores afiliados.
2. Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores de la Empresa San Fernando S.A.- SUNTSANFER, con 355 trabajadores afiliados.
3. Sindicato de Trabajadores de la Empresa San Fernando S.A. Zona Sur, con 82 afiliados.

4. Sindicato Nacional de Trabajadores de San Fernandos.S.A. – SINTSAFER 21 trabajadores afiliados.

Este grupo de afiliados representa el 8.20% del total de trabajadores de San Fernando. Asimismo, es importante señalar que el total de dichos colaboradores afiliados se encuentra cubierto por convenios colectivos.

Estamos comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo y reconocemos que es un pilar fundamental para asegurar la integridad de nuestros colaboradores y la formación de una cultura preventiva para la Empresa.

Garantizamos el cumplimiento de este principio a través de:

Aplicación de la normativa y legislación laboral vigente.
Consulta y negociación con los representantes de los trabajadores.
Aplicación y difusión del procedimiento para la adquisición de talento.
Aplicación y difusión de la Política de Seguridad y Salud en el trabajo

Implementación:

- Implementamos un programa de capacitaciones para los colaboradores sobre temas de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Difundimos las convocatorias internas para darle oportunidad a los colaboradores a postular a nuevas vacantes y así contribuir con su crecimiento.
- Difundimos de manera interna los principios de seguridad y salud en el trabajo.
- Implementamos acciones enmarcadas en los convenios colectivos anuales celebrados con el sindicato.
- Contamos con una línea ética, un canal confidencial y seguro donde cada colaborador, sin importar el cargo ni el centro de labor, puede reportar cualquier irregularidad que vaya en contra de nuestro Código de Ética y nuestros valores.
- Durante el 2014 se conformó el Comité Central de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) para todo San Fernando y comités de SST o un supervisor de SST en cada centro de trabajo para el periodo 2014-2016.
- Durante el 2014 realizamos capacitaciones sobre enfermedades graves a nuestros colaboradores.
- Difundimos a nuestros colaboradores los siguientes principios de seguridad y salud en el trabajo:

Ético

- Ningún trabajo es tan urgente o importante para permitir su ejecución sin cumplir disposiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Legal

- Cumpliremos las disposiciones legales vigentes y desarrollaremos relaciones transparentes con nuestros clientes externos.

Compromiso

- Motivaremos nuestras prácticas seguras de trabajo y corregiremos los actos y condiciones subestándares a nuestro alcance de manera inmediata.

Factibilidad

- Desarrollaremos nuestra gestión de seguridad y salud en el trabajo adaptado a nuestra realidad cumpliendo con nuestras funciones planeadas.

Unidad

- Contribuiremos con la organización en la promoción de una única cultura preventiva mediante la difusión de nuestro sistema de seguridad y salud en el trabajo.

El compromiso de la Alta Dirección se encuentra plasmado en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de San Fernando. De ella se desglosan los objetivos generales de nuestra Compañía y nos proporcionan el marco de acción para el diseño y ejecución de los planes y programas de SST.

Medición de resultados:

- Durante el 2014 no fuimos objeto de visitas de inspección en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), organismo adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo.
- En la actualidad contamos con 4 sindicatos quienes representan el 8.20% del total de trabajadores de San Fernando. El total de dichos colaboradores afiliados se encuentran cubiertos por convenios colectivos.
- Durante el 2014 no fuimos objeto de sanciones y/o penalidades por incumplir normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Contamos con un Código de Ética y una línea ética a través de la cual todos los colaboradores de la empresa pueden presentar sus denuncias.
- Durante el 2014 se realizaron un total de 60,618 horas de capacitación, de acuerdo a los perfiles de la empresa, considerando empleados y operarios.

Horas de Formación por Sexo en el Año 2014			
Sexo	**Número de Colaboradores**	**Horas de Formación**	**Promedio de Horas de Formación Per Cápita**
Femenino	351	9,637	27
Masculino	690	16,030	23
TOTAL	1,041	25,667	25

Horas de Formación por Categoría Profesional en el Año 2014			
Categoría Profesional	**Número de Colaboradores**	**Horas de Formación**	**Promedio de Horas de Formación Per Cápita**
Gerencias	34	1169	34
Jefaturas	72	3856	54
Empleados	935	20642	22
Operarios	5038	34951	7
TOTAL	6079	60618	10

- Se tomo una encuesta anónima, de alrededor de sesentaiún preguntas cerradas y dos abiertas, donde medimos el nivel de satisfacción del 100% de nuestros colaboradores respecto a la percepción del clima en relación a su área y jefatura directa, y en relación a la organización como un todo.

Resultados de Nivel de Satisfacción de Clima Laboral en el Año 2014	
Nivel de Satisfacción	63%
Nivel de Satisfacción **Vínculo Emocional**	77%
Nivel de Satisfacción **Alineamiento Cultural**	69%
Nivel de Satisfacción **Compañerismo**	64%
Nivel de Satisfacción **Consideración**	59%

Nivel de Satisfacción **Liderazgo**	62%
Nivel de Satisfacción **Objetividad**	55%
Nivel de Satisfacción **Orgullo**	76%

4. Principios ambientales

4.1. **Principio 7:** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el cuidado ambiental.

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

4.3. **Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el ambiente.

Política General:

Poseemos una Política Ambiental establecida y aprobada por nuestro Directorio, cuyo propósito es proteger y conservar el ambiente realizando las siguientes acciones:

- Usar racionalmente los recursos
- Prevenir la contaminación ambiental que puedan generar nuestros procesos, productos o servicios.
- Mejorar continuamente el desempeño del sistema de gestión ambiental.
- Administrar adecuadamente los residuos.
- Cumplir la reglamentación legal vigente
- Educar a nuestro personal en su conducta responsable con el ambiente.

Actualmente, contamos con un equipo responsable de la Gestión Ambiental en San Fernando, cuyo objetivo es guiar a la empresa en el cumplimiento de su política ambiental. Asimismo, nuestro compromiso con el ambiente se evidencia a través de la mejora continúa de nuestro Sistema de Gestión Ambiental ISO14001 y la ampliación de su alcance a más unidades operativas, inversiones en tecnologías más limpias, la implementación de instrumentos de gestión ambiental para mejorar nuestro desempeño ambiental desde el uso eficiente de los recursos hasta la prevención de nuestros impactos ambientales potenciales.

Dentro de nuestro Sistema de Gestión Ambiental **ISO 14001**, contamos con un procedimiento de evaluación de cumplimientos legales y una matriz de evaluación del cumplimiento legal cuyo objetivo es cumplir los requisitos legales ambientales que asumimos y evaluamos periódicamente.

En materia ambiental, San Fernando reporta a diferentes entidades gubernamentales como el **Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI)**, la **Autoridad Nacional de Agua (ANA), SEDAPAL y a las oficinas de asuntos ambientales de las Municipalidades, Gobiernos Regionales u otros organismos con facultades fiscalizadoras.**

Realizamos auditorías ambientales internas y externas, verificamos el cumplimiento de la normativa ambiental vigente y la norma ISO 14001 con la finalidad de evaluar el cumplimiento estricto de los controles operativos ambientales para la calidad de los vertimientos, emisiones, entre otros parámetros regulados. Además, llevamos a cabo una evaluación constante, mediante una escala de puntuación, para verificar el avance en la ejecución del requisito por cada unidad.

Implementación:

- En cumplimiento de la normativa nacional (Ley de Recursos Hídricos, N° 29338), llevamos a cabo un proceso de regularización en el uso de agua subterránea, ya que la mayoría de nuestras granjas hacen uso de éste recurso.
- Como parte de los requisitos del Sistema de Gestión Ambiental **ISO 14001**, contamos con normas y procedimientos internos para el Manejo de Residuos Sólidos cuyo objetivo es estandarizar su manejo en todas las unidades operativas de San Fernando. De esta manera, se controlan, previenen y minimizan los riesgos asociados al ambiente, personal y productos. Esta norma hace hincapié en el manejo de los residuos de unidades pecuarias, guano de granjas, residuos peligrosos, efluentes y residuos comercializables.
- Como todos los años, a inicios del año 2014 y en cumplimiento de la normativa ambiental nacional, presentamos a la autoridad competente **(MINAGRI)**, dieciocho planes de Manejo de Residuos Sólidos de nuestras unidades operativas, así como la Declaración de Residuos Sólidos del año anterior.
- Contamos con un Programa Anual de Monitoreo Ambiental que indica la frecuencia de monitoreos ambientales a realizar por cada unidad operativa. Algunos se realizan como parte de las disposiciones del instrumento ambiental con la que cuentan las unidades operativas y otros de manera voluntaria como parte de la vigilancia de nuestros vertimientos y emisiones.
- Difundimos nuestra gestión ambiental a través de capacitaciones a nuestros colaboradores.
- Desde el año 2002 poseemos la certificación **ISO 14001**, iniciando la implementación en la Planta de Beneficio de Aves de Chincha y Planta Procesadora de Productos Cárnicos de Chorrillos, posteriormente en la Granja de Abuelos de Carne de Huarmey y la Planta de Beneficio de Aves de Huaral. . Actualmente, nos encontramos ampliando el alcance de nuestro sistema de gestión ambiental en más unidades operativas de San Fernando.
- Durante el 2014 invertimos en prevención de la contaminación, en el tratamiento de residuos, emisiones, instrumentos ambientales, monitoreos preventivos y auditorías ambientales.

- Hemos implementado tecnologías amigables con el ambiente como la aplicación de microorganismos eficaces en el tratamiento de efluentes en nuestras granjas de cerdos y dos biodigestores en la granja multiplicadora de abuelas de cerdos de Huaral (PCH-01).Cabe resaltar que es la primera en su género en la empresa ya que el biogás producido dentro del biodigestor por la descomposición de la materia orgánica es usado como combustible para generar electricidad para la granja y el excedente se quema para reducir la contaminación ambiental.
- Clasificamos los tipos de residuos sólidos acorde a la norma técnica peruana NTP 900.058:2005. El servicio de recolección, transporte, disposición final y comercialización es realizado por una empresa prestadora de servicios de residuos sólidos (EPS-RS) y/o una empresa comercializadora de residuos sólidos (EC-RS) debidamente registrada en **DIGESA**, como lo exige la normativa nacional vigente. Además, realizamos constantes capacitaciones sobre el manejo adecuado de residuos sólidos a todo nuestro personal.
- Contamos con dos modernas plantas de tratamiento de aguas residuales, lo que nos permite cumplir con los estándares de calidad ambiental para aguas.. Además, el agua tratada es reusada para el riego de las áreas verdes de la planta.
- La gestión del consumo de energía y combustibles, está enmarcada dentro de nuestra Política Ambiental, donde se menciona como acción primordial el "uso adecuado de los recursos". Extendemos estos compromisos a nuestros colaboradores a través de constantes capacitaciones sobre el manejo adecuado de los recursos, además de realizar el seguimiento y medición correspondiente. Para verificar el cumplimiento de nuestra política realizamos visitas periódicas entrevistando a nuestros colaboradores para asegurarnos que conozcan y apliquen nuestra Política Ambiental.

Medición de resultados:

- Durante ese año se realizaron dos auditorías internas y dos externas a nuestro Sistema de Gestión Ambiental **ISO 14001** certificado. Además, realizamos dos verificaciones ambientales al año, en las que evaluamos el cumplimiento de la legislación y otras normas, los compromisos asumidos en nuestros instrumentos ambientales, procedimientos y controles internos a las emisiones, efluentes y residuos generados por nuestros procesos utilizando. Esto a través de diversas herramientas, tales como:

  1. **Verificaciones ambientales:** Son actividades que realiza el personal del área de Gestión Ambiental, para verificar el control de los aspectos ambientales, entre ellos los efluentes, por ser un parámetro regulado.
  2. **Auditorías internas:** Son realizadas por miembros de nuestro equipo de auditores, previo cumplimiento de ciertos requisitos. Dentro del itinerario de auditoría interna se considera la evaluación y seguimiento de los resultados de los monitoreos ambientales.

3. **Auditorías externas:** Se desarrolla de manera similar a las auditorías internas, con la excepción de que esta es hecha por externos, ajenos a la Empresa, y auditan el Sistema de Gestión Ambiental **ISO 14001**.
4. **Visitas coordinadas con autoridades competentes:** Tenemos las visitas del Ministerio de Agricultura y Riego, la Autoridad Nacional del Agua, Municipalidades y Gobiernos Regionales quienes también revisan in situ los valores de cumplimiento de los monitoreos ambientales, ya que los parámetros inmersos en el monitoreo ambiental (agua, aire, emisiones, ruido) están regulados.
5. **Visitas inopinadas de SEDAPAL (Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima):** Recibimos constantemente visitas de agentes de Sedapal, quienes vigilan el cumplimiento de los VMA D.S. 021.2009.VIVIENDA, no solo de la Planta Procesadora de Productos Cárnicos de Chorrillos, el Centro de Corte de Surquillo, el Centro de Distribución de Ate y el Centro de Distribución de Independencia; sino también de diversas unidades de operación, quienes descargan sus vertidos industriales al alcantarillado.
6. **Muestreos ambientales internos:** Para tomar medidas preventivas, el área de Gestión Ambiental realiza el muestreo de los efluentes tanto de las Plantas de Beneficio de Aves de Chincha, la Planta de Beneficio de Aves de Huaral y la Planta Procesadora de Productos Cárnicos de Chorrillos, por ser considerados parámetros críticos que podrían afectar al medio.

- Nuestra Política Ambiental enfatiza la importancia del uso adecuado de los recursos, y considera el agua como un recurso esencial. Por ello, monitoreamos mensualmente el agua consumida y/o utilizada en los procesos e instalaciones de nuestras unidades, a través del formato de desempeño ambiental. Cómo alguna de las medidas adoptadas en algunos centros de operaciones para reducir el consumo de agua tenemos:

1. Mantenimiento preventivo de líneas de agua del proceso.
2. Capacitación del personal en el uso adecuado del agua.
3. Reutilización del agua residual para el regadío de las áreas verdes. Cabe mencionar que no reciclamos dicha agua en nuestro proceso productivo para evitar así cualquier tipo de contaminación.
4. Reutilización del agua de nuestros lavaderos de manos redirigiéndola a la grifería de los urinarios. Con esta nueva técnica ahorramos en el año 4,000m3, lo que representa un 1.12% (como agua reciclada) del total de consumo de agua.
5. Despliegue de un programa de mantenimiento mensual de las maquinas lavadoras de agua y seguimiento constante con la finalidad de evitar desperdicios por fallas de maquinarias, así como mantenimiento de los grifos de agua y revisión e identificación de fugas de agua.

6. Verificaciones ambientales para identificar las fugas de agua, tanto dentro como fuera de planta. Asimismo, se tiene al personal de mantenimiento para ejecutar las medidas correctivas. También se trabaja en la concientización del personal con respecto al uso adecuado y responsable del recurso agua.

- Sobre la emisión de Gases de Efecto Invernadero, contamos con un Programa de Monitoreo Ambiental que indica la frecuencia adecuada de monitoreos por año lectivo a realizar por unidad operativa. Algunos se realizan como parte de las disposiciones del instrumento ambiental con la que cuentan las plantas, y otros de manera voluntaria, para controlar las emisiones.
  En cuanto la calidad de aire, cumplimos con la política nacional, indicada en el D.S. N° 003-2008-MINAM prueban Estándares de Calidad Ambiental para Aire. Pero, para emisiones atmosféricas, el sector agrario (al cual respondemos en temas ambientales) no cuenta con una normativa. Por ello, tomamos como referencia las normativas extranjeras en función de la fuente de emisión o actividad. Durante el año 2014, la Granja Reproductora Huarmey, que cuenta con la **ISO 14001**, logró el objetivo ambiental de evitar la quema de guano mediante su inactivación y la comercialización del mismo, reduciendo, así, las emisiones contaminantes.

5. Principios de anticorrupción

5.1. <u>Principio 10:</u> Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

<u>Política General:</u>

Contamos, desde el 2012, con un Código de Ética aprobado por el Directorio y difundido a todos nuestros colaboradores (empleados y operarios). Este Código está incluido en el programa de bienvenida para los nuevos colaboradores, abordando los valores y la línea ética con los que contamos. Todos nuestros colaboradores se adhieren recibiendo y firmando el documento.

El Código de Ética y los Valores de la empresa son emitidos y aprobados por el Directorio de la compañía. Ambos guían el comportamiento de todos los colaboradores frente a clientes, proveedores, empleados y usuarios, entre otros grupos de interés.

Además, contamos con un Comité de Auditoría, conformado por tres directores, que se reúnen mensualmente y que se encargan de asegurar un ambiente de control adecuado para garantizar la confianza en los reportes financieros, así como la eficiencia de los procesos que realiza la compañía. En la ejecución de cada auditoría establecida en el Plan Anual de Auditoría, se realiza la revisión de los procesos a través de una matriz de riesgos, en la que se considera el potencial riesgo de fraude de cada proceso.

Con la finalidad de mantener una buena segregación de funciones y evitar eventuales conflictos de interés, tenemos como política que todo colaborador complete y firme una Declaración Jurada que así lo avale. En el documento, el colaborador indica conocer las políticas y situaciones que se consideran como conflictos de interés y que, por ende, podrían incrementar el riesgo de actos de corrupción.

Dentro de las situaciones que podrían generar conflictos de intereses se consideran:

- Intereses particulares y vinculación de parientes.
- Obsequios y beneficios ofrecidos por terceros
- Actividades externas.
- Actividades políticas.

Así mismo, en nuestro Código de Ética —Sección, IV Actividades políticas— indicamos que San Fernando no apoya a ningún partido político. Sin embargo, respeta la decisión personal de sus colaboradores de participar en procesos políticos siempre y cuando se realicen fuera del trabajo, y cuya participación no merme ni perjudique la imagen de la empresa.

Todos nuestros colaboradores son informados de la existencia de la Línea Ética del Grupo San Fernando y son invitados a registrar todas las denuncias relacionadas a malos manejos o corrupción de parte de proveedores, clientes o colaboradores. La Línea Ética del Grupo San Fernando recibe todas las denuncias, tanto del personal interno como del externo.

El 100% de los miembros del Directorio y colaboradores están informados respecto a la Política de Control Interno, así como de la existencia de la Línea Ética, resguardándose así ante cualquier acto de corrupción. Asimismo, nuestra Política de Compras y cada uno de nuestros otros procedimientos nuevos o revisados durante el año 2014, fueron previamente difundidos a través de capacitaciones antes de su publicación y entrada en vigencia.

Tenemos conformado un Comité de Ética que, en reuniones mensuales, revisa los casos recibidos a través de la Línea Ética y otros, recogidos directamente.

Línea Ética

La gestión de la ética dentro de un buen gobierno corporativo significa el aseguramiento y protección del patrimonio y reputación de la empresa, la de sus colaboradores y la institucionalización de los principios y valores que forjan su identidad. Para que su gestión sea sostenible, requiere de la creación de canales de comunicación ascendentes que le permita canalizar las irregularidades, acciones antiéticas o ilegales, con el propósito de categorizarlas, investigarlas, prevenirlas y/o corregirlas a tiempo.

Hemos puesto a disposición de todos nuestros colaboradores la Línea Ética del Grupo Ikeda, canal operado íntegramente por su socio estratégico en la gestión de la ética, Ernst & Young, una compañía profesional independiente que asegura la confidencialidad y anonimato de nuestros colaboradores, evitando así represalias de cualquier tipo.

La Línea Ética del Grupo Ikeda ofrece seis medios distintos de comunicación. Desde una llamada telefónica hasta entrevistas personales, acomodándose así a la realidad y manejo de medios del colaborador, tanto empleado como operario.

Implementación:

- Durante el año difundimos internamente el correcto uso de nuestro Código de Ética.
- Se incorporó el Código de Ética, como documento principal, en la inducción al personal nuevo que ingresa a la empresa.
- Difundimos internamente la Línea Ética del Grupo Ikeda, y los diversos medios donde pueden realizar sus denuncias (central teléfonica, dirección postal, buzón de correo electrónico, entrevista personal, pagina web – www.lineaeticagrupoikeda.com- , buzón de voz o fax).

Medición de resultados:

- El Comité de Ética en reuniones mensuales revisa los casos reportados a través de la línea ética y otros, recogidos directamente.
- Durante este año, no se han identificado en la empresa riesgos relacionados con la corrupción.
- A través de la inducción y capaciones el 100% de colaboradores fueron informados sobre el Código de Ética de la compañía y la Línea Ética.