

2021

Reporte de sostenibilidad



CAMPOSOL
CARES
FROM FARM
TO FAMILY



CARTA DEL CEO 3

1 ACERCA DE CAMPOSOL 4

- 1. Nuestra cultura 4
 - a. Pilares Culturales 4

2 CUMPLIMIENTO 5

- 1. Gobierno Corporativo 5
 - a. Asamblea General de Accionistas 5
 - b. Directorio 5
 - c. Comités de Directorio 6
 - Equipo Gerencial. 7
- 2. Gestión Anticorrupción 8
 - a. Liderazgo del Órgano de Gobierno 8
 - b. Evaluación de Riesgos 8
 - c. Políticas, Procedimientos y Controles 8
 - d. Capacitación y Difusión 8
 - e. Monitoreo y Evaluación 9

3 NUESTROS PRODUCTOS 10

- 1. Operaciones 10
- 2. Cadena de Suministro 10
 - a. Planeación 10
 - b. Compras 10
 - c. Almacén 10
 - d. Postcosecha 11
- 3. Trazabilidad 12
- 4. Etiquetado 12

4 IMPACTOS INDIRECTOS E INVERSIÓN SOCIAL 13

- 1. Perú 13
 - a. Inversión en infraestructura social 13
 - b. Talleres y programas educativos 14
 - c. Proyectos relacionados con COVID-19 14
 - d. Donaciones 14
 - e. Voluntariado Corporativo 15
- 2. Colombia 15
 - a. Infraestructura propia 15
 - b. Infraestructura social 15
 - c. Talleres 16
 - d. Donaciones 16
- 3. Uruguay 16
 - a. Infraestructura propia 16
 - b. Infraestructura social 16
 - c. Donaciones 16

5 NUESTRA AGRICULTURA SOSTENIBLE 17

- 1. Agua 17
 - a. Perú 18
 - b. Colombia 19
 - c. Uruguay 19
- 2. Energía 20
 - a. Perú 20
 - b. Colombia 21
 - c. Uruguay 21
- 3. Residuos 22
 - a. Perú 22
 - b. Colombia 23
 - c. Uruguay 23
- 4. Biodiversidad 24
 - a. Perú 24
 - b. Colombia 26
 - c. Uruguay 26

6 COLABORADORES 28

- 1. Información de los colaboradores 28
 - a. Comparativo de colaboradores por región y por género 28
 - b. Colaboradores por grupo etario y por género 29
 - c. Colaboradores y directores por puesto y grupo etario 29
 - d. Colaboradores y directorios por puesto y género 29
 - e. Colaboradores por contrato y género 30
 - f. Colaboradores por tipo de contrato y por género 30
 - g. Nuevas contrataciones por género 30
 - h. Nuevas contrataciones por grupo etario 31
 - i. Rotación por género 31
 - j. Rotación por grupo etario 32
- 2. Beneficios 32
- 3. Acuerdos de Negociación Colectiva 33
- 4. Evaluación de desempeño 33
- 5. Salud y Seguridad 33
 - a. Riesgos, peligros y accidentes 34
 - b. Servicios de salud en el trabajo 35
 - c. Participación de trabajadores en el SGST 36
 - d. Capacitaciones sobre Salud y Seguridad en el Trabajo 37
 - e. Gestión Covid-19 37
 - f. Dolencias y Enfermedades Laborales 37

7 DERECHOS HUMANOS 38

8 SOBRE ESTE REPORTE 39

- 1. Identificación de grupos de interés y de temas materiales 39
- 2. Relacionamiento con los grupos de interés 41
- 3. Entidades incluidas en los estados financieros consolidados 44
 - i. Punto de contacto 44

9 ANEXOS 45

Carta del CEO

(GRI 102-14)

Queridos amigos,

Los invitamos a leer nuestro Reporte de Sostenibilidad correspondiente al año 2021. Este año, el segundo de pandemia, mantuvimos nuestro compromiso de ser un proveedor de alimentos saludables para las familias del mundo; sin comprometer nuestra calidad, trazabilidad y servicio. Al igual que en el 2020, enfocamos nuestros esfuerzos en garantizar la salud de nuestros colaboradores, cuidar nuestras plantaciones e instalaciones y contribuir al bienestar de las comunidades vecinas.

Como una de las pocas empresas de productos agrícolas integradas verticalmente, podemos garantizar un control completo de nuestra cadena de suministro, desde nuestros propios campos hasta los anaqueles de los supermercados, garantizando la calidad, la inocuidad y el mejor costo para nuestros consumidores. Debido a nuestro crecimiento, abrimos nuestras oficinas en Suiza y Costa Rica con el propósito de realizar desde ahí nuestra gestión de cadena de abastecimiento, logística y distribución internacional.

Buscando disminuir nuestro impacto ambiental, en Perú realizamos un proyecto de optimización del uso de agua mediante mejoras en el método de riego por goteo. Por otro lado, para lograr la eficiencia en el uso de combustibles, implementamos controles electrónicos para llevar un control sistematizado de su consumo. En nuestra operación de Uruguay implementamos una Política Sanitaria para la

prevención de riesgos derivados de productos fitosanitarios y así evitar la contaminación del agua.

Asimismo, persistimos en nuestro propósito de brindar apoyo a nuestros vecinos, por lo que realizamos diversas actividades como construcción de infraestructura, voluntariado, donaciones, entre otros. En total realizamos una inversión de 369 238,49 soles.

Finalmente, sabemos que nada sería posible sin nuestros más de 27 mil colaboradores. Este año, manteniendo nuestro compromiso con su bienestar, colaboramos con la promoción de aplicación de vacunas, realizamos jornadas de vacunación dentro de nuestras instalaciones con el apoyo estratégico del Ministerio de Salud. Mantuvimos además nuestro compromiso con los derechos laborales, por lo que nos sometimos a auditorías internas y externas que verifican el cumplimiento de los estándares internacionales basados en los convenios de orden mundial como Pacto Global, OIT, RFA y SMETA.

En Camposol trabajamos el campo para mejorar vidas.



Jose Antonio Gómez-Bazán
CEO

Buscando disminuir nuestro impacto ambiental, en Perú realizamos un proyecto de optimización del uso de agua mediante mejoras en el método de riego por goteo.

Acerca de Camposol

(GRI 102-1, 102-2, 102-4 102-5, 102-6)



ACERCA DE CAMPOSOL

Somos Camposol S.A., una agroexportadora que ofrece productos de la más alta calidad, que cumple con los compromisos de trazabilidad y tiempo de entrega bajo un modelo sostenible y socialmente responsable.

Nuestro portafolio de productos incluye super alimentos tales como arándanos, paltas, mandarinas, uvas, entre otros. Estamos integrados verticalmente, por lo que controlamos el proceso desde la semilla hasta la distribución. Para lograr esto último, contamos con una plataforma comercial con oficinas en Estados Unidos, Países Bajos y China. Nuestra propuesta de valor nos ha permitido establecer relaciones de largo plazo con las cadenas supermercados más importantes en el mundo y trabajar directamente con ellas.

(GRI 102-7)
Durante el 2021, nuestras ventas netas fueron de USD 385 MM, nuestra deuda total fue de USD 457

Nuestra propuesta de valor nos ha permitido establecer relaciones de largo plazo con las cadenas supermercados más importantes en el mundo y trabajar directamente con ellas.

MM, el capital total fue de USD 10 MM y el patrimonio de USD 410 MM. No hubo cambios en el capital social.

1. NUESTRA CULTURA

(GRI 102-16)

Misión

Brindar a nuestros clientes alrededor del mundo alimentos saludables a través de excelencia operativa, innovación, prácticas sostenibles; generando un impacto positivo y duradero en el bienestar de las comunidades donde operamos, creando valor sostenible para nuestros accionistas.

Visión

Ser el proveedor referente y de vanguardia de alimentos saludables y frescos para las familias del mundo.

a. Pilares Culturales

INTEGRIDAD:

- Aseguramos que nuestras acciones cumplan a calidad nuestros principios y códigos.
- Somos congruentes entre lo que decimos y hacemos.
- Tenemos la obligación de levantar alertas y manifestar desacuerdos, independientemente de nuestro nivel jerárquico.

- Tomamos decisiones que fortalecen nuestra propuesta de valor.

RESPONSABILIDAD:

- Asumimos total responsabilidad de nuestras acciones y decisiones.
- Cumplimos los compromisos asumidos en alcance, tiempo y presupuesto.
- Nos aseguramos de contar con toda la información para la toma de decisiones.
- Delegamos o compartimos las tareas, no las responsabilidades

ESPÍRITU DE EQUIPO:

- Transmitimos con pasión una estrategia clara y compartida.
- Abordamos nuestras diferencias de manera directa y frontal.
- Aseguramos el entendimiento de la información.
- Buscamos sinergias y nos apalancamos, con confianza, en las capacidades de los demás.

EXCELENCIA:

- Evaluamos permanentemente el desempeño de nuestros equipos.
- Conocemos el detalle de los procesos a nuestro cargo.
- Promovemos la innovación y aceptamos ideas disruptivas.
- Planificamos y ejecutamos bien a la primera.





En Camposol Holding, estamos decididos a definir y cumplir con los más altos estándares de gobierno corporativo.



1. GOBIERNO CORPORATIVO

(GRI 102-18)

Camposol Holding PLC es la empresa matriz que agrupa a Camposol, diversas subsidiarias y traders. En Camposol Holding, estamos decididos a definir y cumplir con los más altos estándares de gobierno corporativo. Para ello, hemos adoptado un conjunto de medidas que permiten una gestión y un control eficientes, caracterizados por la transparencia y el respeto a todos nuestros grupos de interés.

Nuestra estructura de gobierno está compuesta por:

a. Asamblea General de Accionistas

Nuestro directorio y equipo gerencial están dedicados a garantizar la transparencia, el trato justo a todos los accionistas y la responsabilidad en todas las formas de comunicación.

b. Directorio

Nuestro Directorio es elegido por la Asamblea General de Accionistas y está compuesto por un número suficiente de miembros para asegurar un funcionamiento eficaz, desempeño participativo y permitir la formación de comités especiales cuando sea necesario.

Asimismo, el Directorio debe estar integrado por algunos miembros representantes de los accionistas

y no menos del 40% serán miembros independientes. En ambos casos, tenemos especial cuidado en asegurar que los miembros tengan diferentes especialidades y habilidades con fuertes valores éticos, conocimiento en su campo de especialización y experiencia en la gestión empresarial.

Nuestro Directorio cuenta con diversas funciones y responsabilidades, entre las más importantes se encuentran las siguientes:

- Evaluar y aprobar la estrategia y los objetivos del grupo de Camposol Holding, y asegurar cumplimiento de estos.
- Velar por la fiabilidad de los Estados Financieros.
- Junto con el Comité de Auditoría, Control Interno y Riesgos, evalúa los riesgos del negocio. Además, cuenta con un Oficial de cumplimiento encargado de las matrices de riesgo de corrupción.
- Velar por el cumplimiento del Código de Conducta y Política Anticorrupción, y aprobar sus modificaciones.
- Aprobar las políticas de remuneración e incentivos a través del Comité de Gobierno Corporativo y Talento.
- Evaluar su gestión anualmente.
- Supervisar y evaluar el funcionamiento de los comités.

c. Comités de Directorio

(GRI 102-18)

Comité de Gobierno Corporativo y Talento

Su rol es apoyar a la gerencia y asegurar que se implementen buenas prácticas de gobierno corporativo para lograr objetivos a largo plazo. Sus funciones más importantes son:

- Revisar, evaluar y mejorar las prácticas de gobierno corporativo de acuerdo con sus requerimientos actuales y la estructura de la empresa en el futuro.
- Velar por el cumplimiento de las prácticas de gobierno corporativo aprobadas.
- Desarrollar el proceso de evaluación del Directorio y evaluación individual.
- Proponer la evaluación anual del Gerente General.
- Revisar y aprobar la aplicación del plan integral de compensación de la Junta General, Gerente y Alta Gerencia.
- Aprobar y supervisar la ejecución del plan de Responsabilidad Social y Sostenibilidad tanto en el largo como en el corto plazo.
- Aprobar el modelo de prevención de la corrupción, proponer medidas y controles, así como políticas y directivas complementarias.
- Revisar y recomendar la selección o remoción del Oficial de Cumplimiento y de la persona responsable de las funciones de cumplimiento.
- Aprobar el Plan Anual del Oficial de Cumplimiento y asegurarse de que cuenta con los recursos necesarios para su ejecución.

Comité de Estrategia e Inversiones

Su función es apoyar la gestión con capacidades de asesoramiento, fortalecimiento en estrategia y cuestiones de planificación. Sus funciones más importantes son:

- Brindar lineamientos para la elaboración del Plan Estratégico y el Presupuesto Anual para Direc-



ción, así como aprobarlo para su presentación al pleno del Directorio.

- Apoyar a la Gerencia en la estrategia de fusiones, adquisiciones y enajenación de sociedades o Unidades de negocios.
- Asegurar antes de la decisión de inversión, al comprar o vender empresas o sociedades contratadas, que la empresa objetivo se ha sometido a una debida diligencia de integridad.

Comité de Auditoría, Control Interno y Riesgos

Sus funciones más importantes son:

- Llevar a cabo el proceso de selección de los Auditores Externos.
- Conocer el Plan de Trabajo de los Auditores Externos y velar por su cumplimiento.
- Evaluar a los Auditores Externos.
- Asegurar que la organización cuente con un gerente de auditoría interna calificado y evaluar su rendimiento.
- Aprobar el plan anual de trabajo de Auditoría Interna.

- Asegurar que el área de Auditoría Interna esté debidamente capacitada y realiza su trabajo de manera eficiente e independiente, y sin limitaciones.
- Recibir y analizar los informes emitidos por el Comité de Ética y Conducta, velando por que se traten de forma objetiva y transparente.
- Fomentar la cultura del control.
- Asegurar que la empresa cuente con una matriz de riesgos, donde se clasifiquen los riesgos por nivel de impacto y frecuencia y alineados con la estrategia de la compañía.
- Revisar los informes de seguimiento del sistema de prevención de la corrupción presentados por el responsable para las funciones de cumplimiento, así como las medidas correctoras aplicadas.

Comité de Innovación y Tecnología

Su función es revisar el enfoque y la estrategia de innovación y tecnología asegurando su ejecución en línea con el desarrollo a largo plazo de la corporación. También monitorea la mitigación de riesgos tecnológicos y acciones de seguridad de la información.

Las funciones más importantes de este comité son:

- Revisar y aprobar estrategia de innovación e información y comunicaciones de la corporación.
- Revisar las tendencias tecnológicas que tienen impacto en la empresa y las industrias en las que se desarrolla.
- Dar seguimiento a la ejecución de la cartera de proyectos tecnológicos.
- Asegurar la asignación de recursos y acciones requeridas para la implementación exitosa del plan de innovación y la cartera de proyectos tecnológicos.
- Apoyar a la Junta Directiva en el cumplimiento de sus responsabilidades en materia tecnológica, incluido el análisis y la revisión de tecnología, riesgos de seguridad de la información, así como acciones para mitigarlos.
- Revisar y aprobar el presupuesto anual de innovación y tecnología a ser propuesto al Directorio.

Equipo Gerencial
(GRI 102-18)

CEO									
VP Legal Alvaro Carrasco Benavides	Gerente País Uruguay - Chile Mariano Bermingham	VP Comercial David Bruggen	VP T. Digital, Innovación y N. Negocios Lieneke María Schol Calle	Supply Chain Director Juan Manuel Guell Camacho	Gerente País Harold Fernando Mongrut Díaz	Sub Gerente Gestión y Control Estratégico Freddy Otilio Choy Gomez	Vicepresidente de Finanzas Milagritos Tatiana Olivero Groppo	Gerente País Carlos Andres Montañez Madriñan	Asistente de Gerencia Fabiola Lucila Zamora Ramirez
Jefe Legal Ambiental Flavia Maria Queirolo-Nicolini	Administrador de Operaciones Pablo Andres Cornejo Albuquerque	Gerente General China Luis Miguel Baanante Cerdana	Jefe de Marketing Mariella Liliana Orellana Cuadros	Freight & Insurance Manager Patricia Lorena Venegas Alfaro	Gerente de Operaciones Industriales y Op.Agrícolas Arandano Federico Maggio Capelli		Jefe de Administración Mariana Vanessa Aranda Barrera	Gerente de Operaciones Agrícolas Sergio Manuel Castro Cuba	
Abogado Javier Omar Gutierrez Reusche	Superintendente de Producción Jim Robert Minchola Gallardo	Gerente General USA / Países Bajos Sergio Torres Takahashi	Analista de Resp. Social Alessandra Mya Elizabeth Zamora Flores	Administrative Coordinator Alejandra Corea Chevez	Gerente de Operaciones Piura Natalio Roberto Sanchez Chavez		Subgerente de Control de Gestión Karina Viviana Cuba Lengua	Gerente Supply Alexandra Salazar Echeverry	
Sub Gerente Legal de Cumplimiento Maria del Carmen Bedoya Valdez	Gerente de Administración y Finanzas Carlos Alberto Rodriguez Navarro	Senior Sales Manager Bruno Giribaldi	Gerente C. y Desarrollo Organizacional Johanna Caro Guevara	Avocado Business Unit Manager Jessica Orsi Ramos	Gerente Sig Lizzeth Cristel Miranda Díaz		Analista Financiero Gonzalo Sebastian Paniagua Melgar	Gerente GAF Maria Juliana Valencia Quintero	
Jefe Legal Jorge Americo Zegarra Valverde	Gerente de Operaciones Agrícolas Miguel Francisco Quiroz Rodas	Administration Office & Talent Manager Virginia García	Gerente Compensaciones y Proyectos Sonia Melissa Cutipa Ninapaitan	Global Integrated Management Systems Manager Rocio Enciso River	Gerente de Gestión Humana Sandro Paolo Zumaran Nunura		Gerente de Finanzas Felix Edgardo Aguero Salinas	Gerente SIG Sandra Del Socorro Espinoza Raymundo	
		Accounting Manager Xiomara Cortesia	Gerente de TI Edgardo Mario Herrera Oviedo	Strategic Procurement Manager Gerardo Esteban Montero Rodriguez	Sub Gerente de Servicios Agrícolas Javier Eduardo Silva Rosales			Gerente de Negocio y Control de Gestión Luis Eduardo Gonzalez Tamayo	
		Sr. Operations Manager Freddy Gonzalez	Gerente de Innovación y Desarrollo Luis José Montgomery Taboada	Product Procurement Manager Mario Vega Rodriguez	Jefe de Control de Gestión Operativo Cesar Manuel Tasaico Sotelo			Gerente de Gestión Humana Sandra Garcia Zapata	
		Commercial Category Manager Mango & Avocado Jake Kamysz	Sub Gerente Desarrollo de Nuevos Negocios Javier Tang Tang		Gerente de Dirección Agrícola Rosario Del Milagro Benites Valladolid				
		Commercial Category Manager Citrus & Grapes Claudio Olave			Gerente de Cadena de Suministros Teresa Paola Lozada Vasquez				

Asimismo, el Comité de Gobierno Corporativo y Talento trabaja de la mano con el Equipo Gerencial para el establecimiento de nuestro propósito. Por otro lado, el equipo de Asuntos Corporativos y Talento se encarga del despliegue de nuestros valores a nivel global. Además, el Equipo Gerencial se encarga de trabajar nuestra estrategia, la que se presenta al Directorio a través del Comité de Estrategia e Inversiones.



La gestión anticorrupción y el cumplimiento son temas sumamente importantes para nosotros ya que pueden impactar en todos nuestros grupos de interés, especialmente en nuestro relacionamiento con trabajadores y terceros.

2. GESTIÓN ANTICORRUPCIÓN

(GRI 205-1, 103-1, 103-2, 103-3)

La gestión anticorrupción y el cumplimiento son temas sumamente importantes para nosotros ya que pueden impactar en todos nuestros grupos de interés, especialmente en nuestro relacionamiento con trabajadores y terceros. Nuestro objetivo es evitar actos de corrupción, por lo que contamos con el Modelo de Prevención de la Corrupción, que tiene cinco pilares:

a. Liderazgo del Órgano de Gobierno

Esta gestión está bajo la dirección del Oficial de Cumplimiento, quien también ocupa el cargo de Gerente Legal. El Oficial de Cumplimiento, con soporte del área legal, acompaña y monitorea el Modelo de Prevención de la Corrupción y reporta al Comité de Gobernanza, órgano que evalúa su avance en el Plan anual.

b. Evaluación de Riesgos

Llevamos a cabo reuniones con el Equipo Gerencial de cada operación para evaluar los riesgos de corrupción detectados en los procedimientos a su

¹ <https://www.camposol.com/code-of-ethics/>

² Es una oficina del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos que identifica países, terroristas y narcotraficantes sancionables de acuerdo con las leyes de EEUU.

cargo, así como los controles implementados o sugeridos. En base a estas reuniones se crea una matriz de riesgos de corrupción.

Durante el 2021, se actualizó la matriz de riesgos de Perú y se prepararon las matrices de riesgo de operaciones como Uruguay, México y Colombia. Para el próximo año se planifica iniciar la evaluación de riesgos en las empresas trading, la operación de Chile y países en los que Camposol ha iniciado operaciones, como Costa Rica.

c. Políticas, Procedimientos y Controles

- **Código de Ética y Conducta¹:** representa el compromiso que tenemos nosotros como trabajadores para actuar con honestidad e integridad frente a todos nuestros grupos de interés.
- **Línea Ética:** es nuestro canal de denuncias al cual se puede acceder a través de diferentes medios, más información en <https://www.lineaeticacamposol.com/>
- **Política Antifraude, Antisoborno y Anticorrupción**
- **Política de Debida Diligencia de Integridad con Terceros:** tiene el objetivo de identificar, evaluar y mitigar el riesgo de corrupción antes de iniciar relaciones de negocios con terceros.
- **Política de Manejo de Regalos y Atenciones:** brinda lineamientos para que los colaboradores tengan conocimiento de los comportamientos

adecuados respecto del relacionamiento con funcionarios públicos, así como con la aceptación o entrega de regalos, atenciones o cortesías.

- **Política de Conflicto de Intereses:** tiene como fin identificar las actividades que dan origen a conflicto de intereses, las medidas a tomar a fin de reducir dichas actividades, los controles que permitan identificar nuevos puntos de conflicto de intereses, y las sanciones correspondientes de haber una vulneración.
- **Política de Donaciones:** nos permite asegurar un entorno adecuado de prevención y control en el manejo de las donaciones realizadas con el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas de las comunidades aledañas a nuestra operación. El solicitante de la donación debe completar información respecto y pasar por la aprobación del Gerente de Asuntos Corporativos y Talento o del Oficial de Cumplimiento.
- **Compromiso de Integridad del Directorio**

d. Capacitación y Difusión

(GRI 205-2)

Comunicación

Al ingreso a nuestra empresa, todo trabajador debe firmar el “Compromiso de Adhesión”, a través del cual los trabajadores confirman haber leído el

Código de Ética y Conducta y aceptan cumplir sus disposiciones contenidas en el mismo.

También comunicamos a terceros vía la cláusula anticorrupción presente en contratos u órdenes de compra. En consecuencia, todos proveedores y contratistas de nuestras diversas operaciones tienen conocimiento sobre los siguientes temas: nuestra cultura y principios, comportamientos considerados como conflictos de interés, acciones sobre la integridad en las negociaciones con entidades externas, canales de denuncia como la línea ética, entre otros.

Capacitación

Contamos con un curso y examen en la Plataforma Aprende Camposol dirigido a colaboradores. Asimismo, brindamos capacitaciones a través de videollamada para Directores y Gerentes, así como para los miembros de las compañías trading, incluyendo en este último caso regulación de Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (o FCPA por sus siglas en inglés), La Oficina de Control de Activos Extranjeros de Estados Unidos (OFAC² por sus siglas en inglés) y Libre Competencia en base a normativa de Estados Unidos, Europa y China. El detalle de participación en capacitación se puede ver a continuación:

	Perú		Colombia		Uruguay	
	Q	%	Q	%	Q	%
Directores/Vicepresidente	2	0.01	0	0.00	0	0.00
Gerentes	22	0.08	1	0.24	2	0.76
Coordinadores	48	0.18	2	0.48	3	1.14
Administrativos	109	0.41	16	3.86	5	1.90
Operativos	7	0.03	5	1.20	0	0.00
Total	188	0.71	24	5.78	10	3.80





(GRI 205-2)

Como mencionamos, también se capacitaron colaboradores correspondientes a nuestras otras operaciones:

	Costa Rica	México	Chile	USA	Holanda	China
	Q	Q	Q	Q	Q	Q
Directores/Vicepresidente	1	0	0	1	0	0
Gerentes	3	0	1	7	6	1
Coordinadores	4	0	1	5	1	0
Administrativos	13	1	0	5	0	0
Operativos	0	0	0	0	0	0
Total	21	1	2	18	7	1

e. Monitoreo y Evaluación

(GRI 205-3) (GRI 419-1, 103-1, 103-2, 103-3)

Evaluamos la eficacia de la gestión anticorrupción a través del seguimiento realizado por el Oficial de Cumplimiento a las gerencias a cargo del funcionamiento del modelo de prevención. Asimismo, se emiten reportes al Comité de Gobernanza y todo el proceso es verificado por Auditoría Interna.

Durante este periodo, en nuestra operación de Perú y Uruguay no contamos con denuncias en materia de corrupción, fraude o competencia.

En nuestra operación en Colombia, se presentó una sanción emitida por la corporación Autónoma Regional de Caldas. Se debió a la tala y quema de flora vedada en la finca la Bretaña, ubicada en el municipio de Villamaría, Departamento de Caldas. El monto fue de USD \$ 94 309.

Nuestros productos

(GRI 102-6, 102-9, 102-10) (GRI 416-1) (GRI 417-1) (GRI 103-1, 103-2, 103-3)

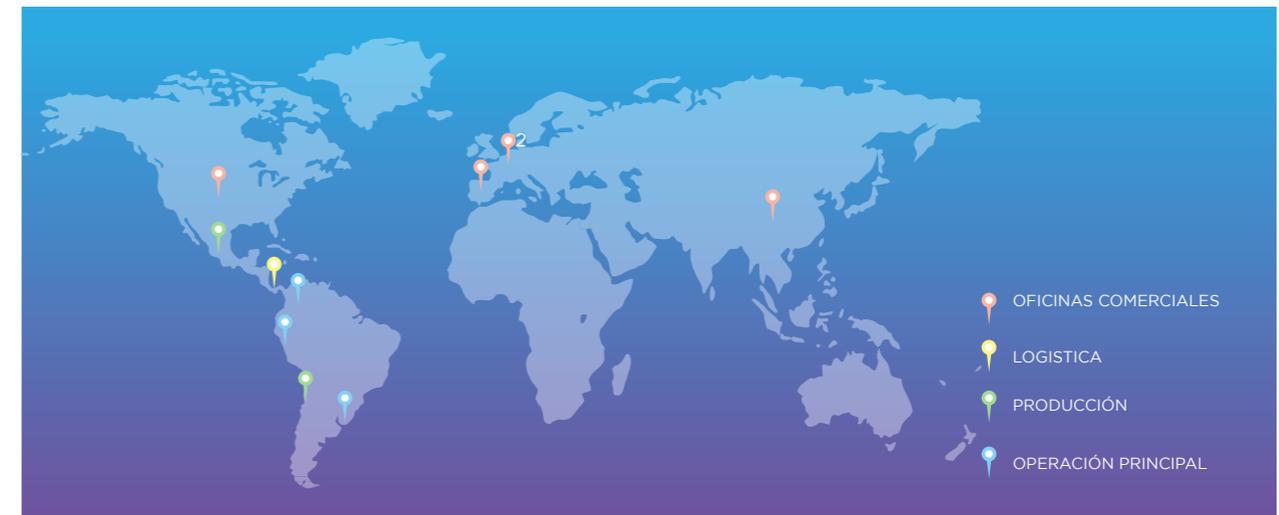


Nuestra cartera de productos incluye frescos y congelados. Entre los frescos se encuentran arándanos, paltas, uvas, mandarinas y mangos. También ofrecemos frutos congelados como mangos, paltas y arándanos.



1. OPERACIONES

Nuestra cartera de productos incluye frescos y congelados. Entre los frescos se encuentran arándanos, paltas, uvas, mandarinas y mangos. También ofrecemos frutos congelados como mangos, paltas y arándanos. Estos productos se producen y comercializan en Perú, Uruguay y Colombia, Chile, México, Costa Rica, Suiza, Países Bajos, España, Estados Unidos y China.



Gracias a toda nuestra red de producción y comercialización podemos ofrecer nuestros productos a mercados como Estados Unidos, Canadá, Unión Europea, Inglaterra, Rusia, China, Corea, Tailandia, Taiwán, India, Dubái, Chile, Argentina y México; a través de nuestros clientes que están compuestos de tiendas de venta minorista, de venta de alimentos y mayoristas.

2. CADENA DE SUMINISTRO (GRI 102-9)

Desde marzo del 2021, toda el área de cadena de suministro se mudó de a Costa Rica. Esto se debió al crecimiento y diversificación de nuestra producción. La ubicación de Costa Rica se consideró un lugar estratégico para realizar el *allocation* o el proceso de distribución. En estas oficinas se reciben las demandas de las oficinas comerciales o *traders* y se realiza la asignación de productos. También se encargan de centralizar las compras estratégicas y transporte.



a. Planeación

Esta área recibe los requerimientos y proyecciones de compra y los cruza con los consumos, inventarios y ordenes en tránsito, además tiene en cuenta el tiempo de entrega de proveedores, el inventario de seguridad y el punto de re-orden. Una vez realizado el análisis anterior y obtenido el resultado a comprar, se genera una solicitud de servicio en nuestro software de Gestión de Empresas ERP, el cual contiene la información de referencias, cantidades y bodegas y debe ser aprobado por la Gerencia de Cadena de Suministro y notificado al área de Compras.

b. Compras

Recibe como insumo la solicitud de servicio creada por Planeación y con ello procede a solicitar cotizaciones a los proveedores antiguos o nuevos. Cuando ya se cuenta con las cotizaciones se procede según la Política de Compras y se genera Orden de Compra, la cual contiene la información de la referencia, cantidades, bodega de entrega, precios e impuestos. Una vez en sistema, la Orden de Compra debe ser aprobada por el Jefe de Compras, el Gerente de Supply y el Gerente País, dependiendo del monto de asignación. Durante el tránsito seguimiento hasta que la mercancía es entregada a almacén.

Proveedores

Trabajamos con más de 1000 proveedores a nivel mundial, sin embargo, contamos con proveedores locales en cada una de nuestras operaciones, es decir, en Perú, México, Colombia, Uruguay, Chile, Estados Unidos, Países Bajos, China y Costa Rica. Además contamos con proveedores regionales en España, Israel, Italia, entre otros. Nuestro gasto anual aproximado en proveedores es de USD \$200 MM y USD \$250 MM.

- En Colombia contamos con un total de 463 proveedores activos al cierre de 2021. Todos de procedencia nacional.
- En Uruguay contamos con un total de 313 proveedores activos al cierre de 2021.

c. Almacén

Recibe físicamente las mercancías en los almacenes de cada operación, verifica las cantidades y conformidad de los insumos. Esta área realiza inventarios cíclicos diarios de martes a viernes y un inventario general anual.

d. Postcosecha

Una vez en cosecha, la fruta es enviada desde el campo a la planta de empaque y procesamiento. Postcosecha controla y audita el proceso de recibo de fruta, clasificación e implementación de medidas de seguridad y sanidad; además coordina el transporte y las operaciones aduaneras y portuarias hasta que la carga sale del país. Igualmente se encarga de generar la documentación comercial y aduanera y de controlar los inventarios de material de empaque y embalaje.

Finalmente, cada área maneja los transportes requeridos o generados desde su operación. Compras coordina transportes desde proveedores a almacén. Planeación coordina transportes entre bodegas. Postcosecha coordina los transportes desde planta de empaque hasta el puerto. Los transportes internacionales son coordinados desde nuestra sede en Costa Rica.

3. TRAZABILIDAD

(GRI 416-1) (GRI 417-1) (GRI 103-1, 103-2, 103-3)

La distribución de nuestras operaciones es el resultado de una estrategia de integración vertical, esto quiere decir que controlamos cada una de las etapas productivas del producto e incluso llegamos hasta la distribución. Esta estrategia nos permite ofrecer trazabilidad, la cual consideramos que es nuestra propuesta de valor, ya que nos posibilita garantizar que nuestros procesos se realizaron con responsabilidad y minimizando los impactos negativos y maximizando los positivos que se pudieran generar a nuestros colaboradores, clientes, consumidores y comunidad en general.

Gestionamos la trazabilidad a través de nuestros Sistemas de Gestión que consisten en: Sistema de Inocuidad y Seguridad Alimentaria, Sistema de Comercio Seguro, Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, Sistema Ético y de Sustentabilidad y el Sistema de Medio Ambiente. A través de estos sistemas se evalúan los procesos y sus principales puntos de control para capturar datos relevantes desde la siembra hasta el despacho a nuestros clientes; asimismo nos permite evaluar el 100% de nuestras categorías de productos para garantizar la seguridad de nuestros consumidores.

La mayor parte de los datos relevantes para la trazabilidad se encuentra en nuestro sistema SAP, como son las aplicaciones durante la etapa de mantenimiento del cultivo, periodos de carencia, el fertirriego, la cosecha, la categorización de la fruta según calidad y condición, los tiempos de producción, las temperaturas de almacenamiento y tránsito, los controles en el despacho, los tiempos de tránsito, la categorización de la fruta al arribo, los tiempos de almacenamiento en destino, los reempaques, entre otros.

4. ETIQUETADO

Además de contar con Sistemas de Gestión auditados, también consideramos que el relacionamiento con nuestros clientes y consumidores es de gran valor para nuestro negocio. En esta línea nos aseguramos de cumplir con todas las especificaciones técnicas y certificaciones solicitadas por nuestros clientes. Incluso, muchas veces somos auditados nuevamente por ellos para asegurar que realmente mantenemos alta calidad y responsabilidad en nuestros procesos.

Las normas y estándares con las que contamos en nuestras operaciones son: (GRI 102-12)

	Perú	Colombia	Uruguay	Trader Holanda
Inocuidad Alimentaria	Global GAP, BRC Food, IFS Food, Orgánico	Global GAP	Global GAP	IFS Broker, Orgánico
Responsabilidad social, ética y sostenibilidad	SMETA, GRASP, Rainforest Alliance, ISO 14001:2015, Certificado Azul (ANA)	SMETA, GRASP, Rainforest Alliance, ISO 45001:2018		
Comercio Seguro	BASC, Operador Económico Autorizado (OEA)			

La distribución de nuestras operaciones es el resultado de una estrategia de integración vertical, esto quiere decir que controlamos cada una de las etapas productivas del producto e incluso llegamos hasta la distribución.

Por otro lado, de cada a nuestros consumidores, nos aseguramos de cumplir con la legislación de cada país en cuanto al etiquetado de productos. Como mínimo contienen la siguiente información:

Etiqueta:

- Marca* y logo del producto
- Nombre del producto y variedad
- Peso neto
- Calibre (de aplicar)
- Código de trazabilidad
- Código de la planta empacadora (Para Perú)
- País de origen
- Nombre y dirección del fabricante
- Nombre y dirección del importador y distribuidor

*Nuestros productos llevan las siguientes marcas: Camposol Cares from farm to family (TBTC), The Berry that cares, Sol Produce y algunas marcas privadas de supermercados.

El 100% de todos nuestros productos frescos y congelados son evaluados en relación con el cumplimiento de las normativas vigentes de información y etiquetado tanto locales como las de los países donde se comercializan nuestros productos. Asimismo, contamos con un Manual de Imagen y una Política de Comunicaciones a nivel corporativo, que contiene los lineamientos de comunicación a nuestros clientes y consumidores.



Impactos indirectos e inversión social

(GRI 203-1, 413-1) (GRI 103-1, 103-2, 103-3)



A través de la interacción directa con nuestros grupos de interés, hemos identificado que podemos afectar la creación de empleo, el crecimiento de la región, los precios de los productos, la interacción entre competidores y la influencia en la recuperación económica.



Desde Camposol estamos en constante evaluación y monitoreo de los impactos que generamos a la comunidad ya que somos conscientes que nuestras operaciones pueden afectar de forma positiva o negativa a la sociedad.

A través de la interacción directa con nuestros grupos de interés, hemos identificado que podemos afectar la creación de empleo, el crecimiento de la región, los precios de los productos, la interacción entre competidores y la influencia en la recuperación económica.

El 100 % de nuestras operaciones cuenta con programas de participación de las comunidades locales.

1. PERÚ

Mantenemos comunicación directa y frecuente con los distintos actores sociales de nuestras comunidades, para poder monitorear nuestros impactos y escuchar sus necesidades y vulnerabilidades. En Perú, trabajamos principalmente con nuestras comunidades vecinas en La Libertad (Chao, Virú, Nuevo Chao, San José, Valle de Dios y Víctor Raul) y Piura (El Cereza, Lágrimas de Curumuy, San Vicente de Piedra Rodada, San Juan de Curumuy, Santa Rosa y Huangalá).

Esto nos ha permitido identificar que los grupos vulnerables son los niños, niñas y adultos mayores;

asimismo hemos visto que muchos no cuentan con acceso a agua potable.

Además, hemos recibido solicitudes de mejora de infraestructura local, las cuales evaluamos y atendemos según nuestros lineamientos corporativos de Responsabilidad Social. Asimismo, somos parte de la Asociación para el Desarrollo Agropecuario Sostenible (ADAS), en donde junto a otras agroindustrias hemos atendido las necesidades de nuestras comunidades.

a. Inversión en infraestructura social

- El Centro de Salud Mental Comunitario de Chao llamado "Fortaleza del Sol", ubicado en La Libertad, atiende mensualmente a 400 personas. Con el propósito de brindar a los usuarios espacios más seguros y cómodos, realizamos mejoras en su infraestructura. Este proyecto impacta de diversas formas ya que generó la contratación de mano de obra local y además provee a los usuarios de un espacio seguro para cuidar su mente, estimamos que ha beneficiado a un aproximado de 4800 personas.
- Implementamos un consultorio odontológico en el Centro de Salud de Nuevo Chao en La Libertad, para que pueda atender la salud dental de los pobladores de la comunidad. Al cierre del 2021 el proyecto se desarrolló en un 50%, se estima que se complete los primeros meses del año 2022.

(GRI 203-1, 413-1) (GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Al haber identificado a los adultos mayores como uno de los grupos vulnerables, creamos un programa de alfabetización, específicamente dirigido a fortalecer sus capacidades de lectura y escritura. Este proyecto benefició a 340 personas.

b. Talleres y programas educativos

- Con el objetivo de brindar a nuestros trabajadores la oportunidad de culminar sus estudios de primaria y secundaria, nos unimos a la estrategia CEBA Empresa, iniciativa creada por el Ministerio de Educación. Durante este periodo pudimos culminar el primer ciclo educativo en el que participaron 60 trabajadores.
- Al haber identificado a los adultos mayores como uno de los grupos vulnerables, creamos un programa de alfabetización, específicamente dirigido a fortalecer sus capacidades de lectura y escritura. Este proyecto benefició a 340 personas.
- Con el objetivo de generar espacios de reflexión y entretenimiento, donde las personas se sientan escuchadas, acompañadas y estimuladas, creamos talleres llamados “Rayitos de Sol” en el Centro de Salud Mental de Chao. En total 382 niñas, niños y adultos participaron en estos talleres.
- Para cuidar a los más pequeños, creamos el taller virtual “Rayito de Sol en casa” para brindar estimulación temprana y guía de alimentación. Contó con la participación de 60 niños y niñas.

c. Proyectos relacionados con COVID-19

- A través de la entrega de 1343 canastas a las familias de la comunidad de Virú, Chao y Piura; pudimos distribuir artículos de primera necesidad y así apoyar a personas en situación de vulnerabilidad.

Inversión social	Monto
Infraestructura social	
Centro de Salud Mental Comunitario	\$42,500.00
Consultorio Odontológico en el Centro de Salud de Nuevo Chao	\$5,200.00
Talleres y programas educativos	
Taller “Rayito de Sol en casa”	\$1,608.00
Talleres “Rayitos de Sol”	\$3,482.00
Alfabetización para adultos mayores	\$3,135.00
Proyecto Educativo Ceba	\$11,454.00
Proyectos relacionados con COVID-19	
Entrega de medicamentos	\$10,362.00
Entrega de canastas	\$25,408.00
Donaciones	
Donación de regalos por navidad	\$4,676.00
Donación de mandarinas	\$298.00
Donación de prendas de vestir	\$13,243.23
Donación de motos lineales	\$84.26
Voluntariado	
Reforzamiento escolar	\$1300.00
Total	\$122,750.49



- En Nuevo Chao, realizamos la donación de medicamentos para proteger a la población frente a la infección de COVID-19.

d. Donaciones

- Con el propósito de contribuir al control de tránsito en horas punta en la comunidad de Virú y reducir el tráfico vehicular, realizamos la donación de dos motos lineales a la Municipalidad de Virú.
- En la ciudad de Lima, realizamos la entrega de prendas de vestir a Instituto Nacional de Defensa Civil para poder apoyar a las personas en situación de vulnerabilidad.
- En la provincia de La Libertad, realizamos la donación de mandarinas para darles insumos de trabajo a las madres de familia de un comedor popular, quienes realizaron mermeladas para la venta al público.
- Con el objetivo de alegrar a los niños y niñas de las ciudades de Virú y Chao, entregamos 1938 juguetes por navidad.

e. Voluntariado Corporativo

Con el motivo de darle una oportunidad a nuestros trabajadores para que sean un agente de cambio a través de sus conocimientos, habilidades, tiempo y dedicación en beneficio de nuestras comunidades, creamos el Voluntariado Camposol.

Durante el 2021, 13 voluntarios y voluntarias contribuyeron al fortalecimiento de la educación a través de sesiones de reforzamiento escolar durante 2 meses en la institución educativa Carlos Wiese en Chao. Fueron 90 alumnos y alumnas las beneficiadas con esta iniciativa. Se dictaron un total de 31 clases y se destinaron 403 horas de voluntariado durante el proyecto en promedio.



2. COLOMBIA

(GRI 203-1, 413-1) (GRI 103-1, 103-2, 103-3)

Nuestra actividad productiva está desarrollada en nueve territorios, Aranzazu, Pácora, Villamaría, Salento, Caicedonia, Sevilla, Versalles, El Dovio y Trujillo; por lo cual mantenemos un relacionamiento constante con los habitantes de estas comunidades. Desde el inicio de nuestras operaciones en el año 2020, iniciamos nuestra interacción y a la fecha hemos logrado aceptación por parte de los pobladores.

En un país que por décadas ha sido marcado por el abandono estatal del área rural y por el conflicto armado interno, las empresas agroexportadoras devuelven al campesinado la esperanza de un campo tecnificado, productivo y amigable con el ambiente; que les permita brindar alimentos frescos a millones de familias en el mundo.

Debido a la corta operación realizada hasta el momento, el área de Responsabilidad Social está en la etapa de identificación de grupos de interés, para la siguiente fase se pretende determinar las necesidades y expectativas de ellos.

Sin embargo, si hemos avanzado en la identificación de grupos vulnerables, los cuales son:

Municipio -Departamento	Grupo poblacional	Factores de Vulnerabilidad
Trujillo -Valle	Asentamiento de familias rural víctimas conflicto armado	Económico, políticos, socio culturales
Salento- Quindio	Niños y niñas vereda Navarco alto	Económico, socio culturales
Villamaría -Caldas	Niños de las veredas alto castillo, Vereda papayal	Económico, políticos, socio culturales y ambientales
Aranzazu Caldas	Niños vereda la Moravia	Económico, políticos, socio culturales y ambientales
Dovio -Valle	Niños Vereda castillo Alto	Económico, socio culturales



Asimismo, hemos podido identificar ciertas necesidades:

Comunidad Municipio	Tema Especifico
Pacora Caldas	Acceso a potabilización del Agua para niños de la Institución Educativa Las Coles
Aranzazu Caldas	Transporte escolar para los niños e infraestructura escolar IE Pio XI sede rural Vereda la Moravia
Villamaría Caldas	Mejoramiento de infraestructura Escolar Sede rural IE Colombia
Villamaría Caldas	Educación en disposición adecuada Residuos Sólidos y mejoramiento centros de acopio de residuos sólidos en la comunidad adyacente a las fincas Parnaso y Castillo
Salento Quindio	Atención nutricional a las familias con menores de edad
Trujillo Valle	Mejoramiento de infraestructura escolar en la Institución Educativa Concentración y construcción caseta comunal.
Versalles Valle -Trujillo Valle	Protección de fauna doméstica (caninos y felinos)
Dovio Valle	Mejoramiento de infraestructura escolar de Institución Educativa Belisario Peña Piñeiro sede Sta. Cecilia
Operación país general	Estado de vías terciarias o rurales en mal estado y acceso a servicios de atención primaria en salud.

Inicialmente las comunidades adyacentes a nuestros predios manifestar por diferentes medios su preocupación frente a la ola expansiva de siembra de Aguacate Hass dado que algunos municipios del eje cafetero cuentan hace varios años con la declaratoria de la Unesco como Paisaje Cultural Cafetero (PCC). El cuidado, protección y sostenibilidad del recurso hídrico son temas esenciales en las reuniones con nuestros grupos de interés, por ende, mantener y demostrar nuestras adecuadas prácticas agrícolas y políticas de Responsabilidad Social y Ambiental son un tema comunicacional relevante.

a. Infraestructura propia

- Realizamos cuatro proyectos de inversión en infraestructura propia para mejorar las instalaciones y calidad de vida laboral de nuestros colaboradores en las localidades de Pacora, Aranzazu-Villamaria, Sevilla-Caicedonia y Salento. Sin embargo, estos proyectos también impactaron generando empleo local.

b. Infraestructura social

- Con el objetivo de plasmar nuestro compromiso ambiental, realizamos un programa de acopio de residuos sólidos que incluye capacitación en el manejo de estos.

(GRI 203-1, 413-1) (GRI 103-1, 103-2, 103-3)

- Realizamos obras de infraestructura vial externa a nuestras operaciones para mejorar el tránsito, lo cual impacta a nuestros colaboradores y vecinos.

c. Talleres

- Con el objetivo de fomentar el cuidado de los animales, incentivamos la adopción responsable de los canes que se encuentran en las zonas aledañas a nuestras operaciones y en los albergues municipales.
- Realizamos una campaña educativa para fomentar la calidad y el acceso a la educación a 377 niños de las áreas vecinas de nuestra operación.
- Para promover el cuidado del agua y la adecuada gestión de residuos generados, realizamos una campaña de educación ambiental que impactó a 150 personas.

d. Donaciones

- Realizamos donaciones de fruta a los comedores comunitarios del Municipio de Cartago Valle del Cauca para apoyar a la población vulnerable. A través de esta actividad beneficiamos a 200 personas.
- Para poder participar y compartir de las fiestas navideñas con los niños vecinos a nuestra operación, realizamos la donación de regalos. En total beneficiamos a 410 niños y niñas.

Inversión social	Monto
Infraestructura propia	
Mejora de instalaciones	\$623,670.00
Infraestructura social	
Infraestructura vial	\$238,099.00
Acopio de residuos sólidos	\$1,974.00
Talleres	
Educación ambiental	\$879.00
Fomento de la educación en niños	\$1,651.00
Adopción responsable de mascotas	\$2,367.00
Donaciones	
Donación de regalos	\$1,053.00
Donaciones de fruta	\$365.00
TOTAL	\$870,058.00

Para promover el cuidado del agua y la adecuada gestión de residuos generados, realizamos una campaña de educación ambiental que impactó a 150 personas.



3. URUGUAY

a. Infraestructura propia

- Ejecutamos la segunda etapa de instalación del sistema de riego en el Fundo el Tero lo cual impacto a la comunidad ya que generó 45 puestos de trabajo.

b. Infraestructura social

- Colaboramos con la mantención de una estructura productiva de invernáculos en la localidad de Villa Constitución.

c. Donaciones

- Cumplimos con la donación de termofón con el objetivo de brindar agua caliente a una escuela rural de la comunidad cercana de Itapebí.

Inversión social	Monto
Infraestructura propia	
Instalación de sistema de riego	\$ 3 800 000 000
Infraestructura social	
Estructura de Invernáculos	\$ 200
Donaciones	
Donación de termofón	\$ 100
TOTAL	\$ 3 800 000 300



Nuestra agricultura sostenible

(GRI 102-14)

Nuestro país alberga zonas con fértiles suelos que permiten el crecimiento y desarrollo de muchos productos de calidad, los cuales en nuestro caso son los arándanos, paltas y mangos; los cuales parten del campo a la mesa de muchos hogares en el mundo.

Sin embargo, la agroindustria es un negocio que debe cuidar no solo la sostenibilidad en su cadena de valor sino también la sostenibilidad en el manejo del suelo y del agua, así como en las estrategias de manejo de plagas.

Por ejemplo, los químicos usados para algunas actividades agrícolas pueden desequilibrar el pH de la tierra y dejarla inutilizada para los cultivos. Si esto pasa no podríamos conocer la salud del suelo y determinar qué cultivos son más adecuados.

Debido a esto, el eje de acción de nuestra agricultura sostenible se sustenta en la eficiencia hídrica y energética y el manejo integrado y responsable de plagas. Este enfoque es aplicado en todos nuestros países de operación, por lo que podemos decir que Camposol no solo extiende sus productos a diferentes partes del mundo sino también su buena cultura ambiental agroindustrial.

1. AGUA

a. Perú

(GRI 303-1, 103-1, 103-2, 103-3) (GRI 102-11)

Perú es el octavo país con más agua en el mundo, pero soporta un nivel medio alto de estrés hídrico, según el Instituto de los Recursos Mundiales (WRI). La costa solo registra 1,8% del agua³, y es donde se ubican la mayor cantidad de grandes ciudades que albergan a más del 70% de la población.

En Camposol somos conscientes de esta realidad y por eso, desde hace varios años medimos nuestro consumo hídrico. El objetivo es rastrear no solo cuánta agua se usa, sino en qué áreas de producción. Esta evaluación nos permite descubrir día a día nuevas oportunidades para disminuir el uso excesivo de agua e incrementar su ahorro. Por consiguiente, fuimos la primera empresa agroindustrial en el Perú en verificar un estudio de análisis de huella de agua en el marco de la norma ISO 14046⁴.

Por otro lado, los más altos estándares de calidad y la innovación constante son elementos vitales de nuestra cultura. Podemos mencionar como elemento representativo nuestro control de calidad de

³ <https://www.iagua.es/blogs/luis-lujan-cardenas-peru-estres-hidrico-tanta-agua-0>

⁴ Esta es la norma internacional que especificará los principios, los requisitos y Guía para la evaluación y generación de informes sobre la huella hídrica.

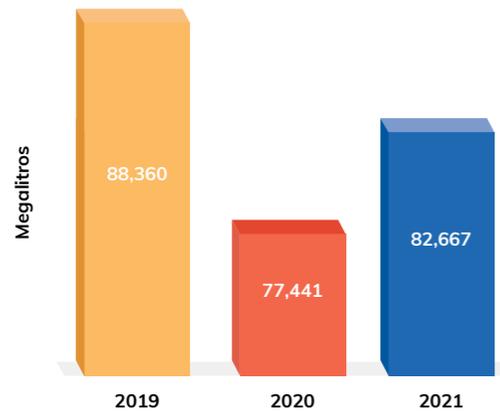
(GRI 303-1, 303-3, 103-1, 103-2, 103-3) (GRI 102-11) las aguas que provienen del Proyecto Chavimochic⁵ las cuales pasan por un proceso de refinamiento para reducir su turbidez, es decir, la cantidad de sólidos milimétricos presentes en el agua.

La reducción de la turbidez es un elemento imprescindible para garantizar la calidad del agua de riego en nuestros fundos agrícolas y al mismo tiempo sirve para mantener la apropiada integridad de nuestro sistema de riego inteligente.

En conclusión, nuestra gestión hídrica se caracteriza por hacer un uso controlado y suficiente del agua para el desarrollo de nuestras operaciones, pero actuando con conciencia hídrica, sin afectar la demanda de nuestros grupos de interés.

En los gráficos a continuación exponemos el detalle de nuestro consumo de agua en nuestros fundos y planta de producción.

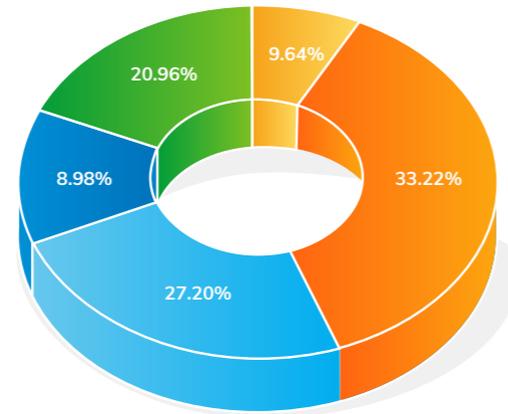
Consumo de agua en fundos Perú



⁵ El Proyecto Especial Chavimochic es un sistema de irrigación que se extiende en gran parte de la costa del Departamento de La Libertad. El Proyecto deriva aguas del río Santa para la irrigación de los valles e intervalles de Chau, Virú, Moche y Chicama.

En el siguiente gráfico podemos apreciar la distribución del consumo de agua por fundo y por consecuencia, por tipo de producción.

Distribución del consumo de agua en fundos



- Fondo Gloria (Arándanos)
- Fondo Mar Verde (Arándanos, paltas)
- Fondo Yakuy Minka (Arándanos, paltas, mandarinas, caquis, limones, pitahayas)
- Fondo Agromas (Arándanos, paltas, mandarinas)
- Fondo Agricultor (Arándanos)

Al analizar el consumo de agua en los fundos, podemos ver que se identificó un incremento en el uso de agua para los fundos Yakuy Minka (22,33% de incremento debido a que los cultivos de mandarina, caqui, limón y pitahaya ingresaron a una fase

de producción y desarrollo que requirió mayor uso de agua), Mar Verde (7,72% de incremento debido a la poca capacidad de retención de agua en el suelo del fundo) y Agromas (15,79% de incremento debido a que el cultivo de mandarina demandó mayor uso de agua y además el suelo del fundo también presentó poca capacidad de retención de agua).

Es importante mencionar que el consumo se mide a través de la lectura mensual de las tomas de agua

ubicadas en los mismos fundos. A través de esas tomas, el agua ingresa para ser distribuida por los canales de irrigación, al resto de fundos, y posteriormente incluida al suelo agrícola a través del sistema de riego por goteo.

En este año, realizamos dos proyectos innovadores relacionados con el agua, que tuvieron el propósito de mejorar el rendimiento del recurso y calidad de nuestros productos.

Proyecto de Optimización de Riego para cultivo de palta “Hass”

Objetivo: Aumentar la eficiencia en el uso del agua, sin alterar el ritmo productivo

Consideramos es necesario tomar medidas para encontrar una manera eficiente de gestión del agua disponible, esperando que esto reduzca su consumo. Este proyecto buscó la optimización de este recurso con estudios según el tipo de riego (convencional, bajo caudal y pulsos). Nuestro compromiso es escalar cada día en realizar una agricultura sostenible, para garantizar el suministro de alimentos y cuidar el medio ambiente.

Proyecto de Nano burbujas para la mejora de la calidad y rendimiento del arándano

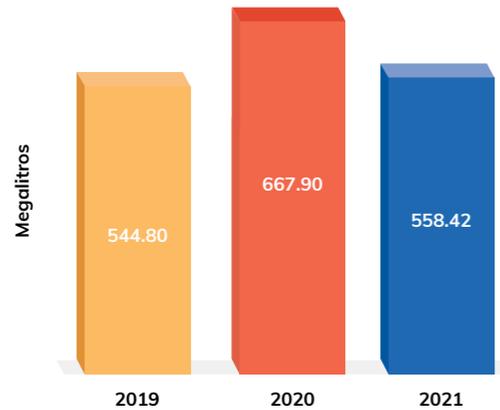
Objetivo: Evaluar el efecto del uso de la tecnología de nano burbujas de oxígeno, sobre la calidad de la fruta y el rendimiento, en el arándano.

Un aspecto que ha llamado la atención de los productores e investigadores ha sido de incrementar los niveles de oxígeno en el suelo, dado que en términos teóricos significa la intensificación de todos los procesos que suceden en este sistema, desde la generación de mayor energía en las raíces, hasta el desarrollo de microorganismos benéficos.

Esta tecnología consiste en la inyección de nano burbujas en el sistema de riego con el propósito de incrementar la productividad y mejorar la calidad de la fruta. Esto se logra ya que este proceso permite una mayor asimilación de nutrientes, fortalece las raíces, reduce la presencia de fitopatógenos radiculares, favorece la población de microorganismos benéficos, mejora la aireación del suelo y reduce la compactación del suelo.

(GRI 303-1, 303-2, 303-3, 103-1, 103-2, 103-3)
(GRI 102-11)

Consumo de agua en Planta Chao



Es importante mencionar que los procesos que poseen una demanda mayor de agua en la Planta Chao son las naves⁶ de productos congelados (53,96%) y productos frescos (17,11%).

En síntesis, nuestro índice de rendimiento de consumo de agua fue:



6,17 metros cúbicos / Tonelada producida

Con respecto a los efluentes generados por la Planta Chao, estos son reutilizados al 100% para los proce-

⁶ Una nave industrial es un edificio de uso industrial que pone la producción y/o almacena los bienes industriales, junto con los obreros, las máquinas que los generan, el transporte interno, la salida y entrada de mercancías, etcétera.

esos de riego, sin embargo, el volumen de los efluentes no es cuantificado. No obstante, los efluentes siguen un proceso de tratamiento biológico que permite que su calidad cumpla con los Estándares de Calidad Ambiental pertinentes para agua de riego, (agua categoría 3 según se encuentra establecido en el D.S N° 002-2008-MINAM). Esto permite que el suelo receptor no sufra ningún impacto ambiental durante el proceso de reutilización de agua.

b. Colombia
(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 303-1, 303-2, 303-3) (102-11)

Reconocemos lo fundamental que es conservar el recurso hídrico porque es la única manera de garantizar su disponibilidad para las generaciones futuras. Es por ello que, el 100% de las fincas que son objeto de aplicación de las buenas prácticas en el uso del recurso hídrico.

Nuestra gestión inicia con los tramites de concesión de agua superficial y los permisos de vertimientos ante las autoridades competentes, la implementación de mecanismos de control de flujo en las tuberías para evitar el desperdicio, así como la instalación de medidores de caudal y cálculo del consumo de agua en las aplicaciones fitosanitarias y demás actividades realizadas en los fundos. A esto último le acompañan las inspecciones periódicas para verificar el consumo en cada fundo.

Nuestros procedimientos garantizan cumplimiento de las normas en materia ambiental y mantenemos al día los permisos de uso de agua en todas nuestras 19 fincas con dedicación exclusiva al a producción de Palta.

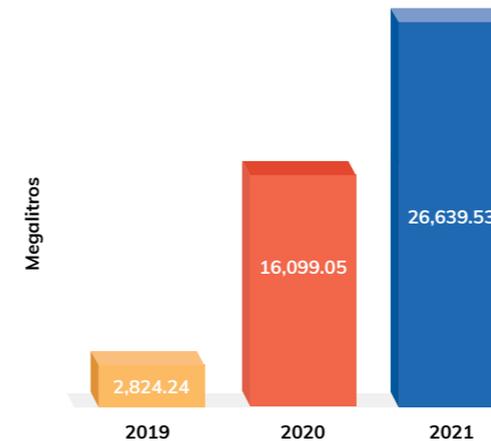
También realizamos las siguientes actividades: planificación de las labores agrícolas que permiten el uso racional del agua, revisión constante de sistemas de conducción para minimizar las pérdidas, y

mantenimientos preventivos a los equipos y los sistemas de conducción y almacenamiento del agua en cada una de las fincas.

Adicionalmente se procura el máximo cuidado para evitar impactos por contaminación en los fundos, en esa línea, protegemos las aguas subterráneas mediante la implementación de pozos de desactivación, los cuales reciben el agua contaminada con pesticidas.

En este sentido, nuestro consumo total durante el 2021 fue de:

Consumo de agua en fundos Colombia para aplicación fitosanitaria



Algo importante a mencionar es que el aumento del consumo del agua se debe al aumento del crecimiento de la extensión del cultivo, por lo tanto, aumentaron las hectáreas de aplicación de agua y con ello el volumen consumido. Asimismo, también se cambiaron los instrumentos de aplicación de agua (mochilas con palancas manuales) a bombas estacionarias de agua.

Índice de rendimiento de consumo de agua (2021)



179 metros cúbicos de agua aplicada / hectárea de cultivo

c. Uruguay
(GRI 103-1, 103-2, 103-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4)

En Camposol Uruguay, el alcance de nuestra gestión sostenible del agua incluye a los fundos El Tero y El Zorzal. Conscientes de la importancia de dicho recurso natural para las actividades agroindustriales, contamos con el permiso correspondiente para el uso del agua del Río Arapey de acuerdo con las hectáreas de cultivo gestionadas en nuestras operaciones.

Nos comprometemos a realizar las operaciones agrícolas relacionadas a manejo de nutrientes, suelo y agua preservando el medio ambiente, propiciando el mejoramiento continuo en cada uno de estos procesos agrícolas, desarrollando e inculcando una actitud responsable con cada uno de los miembros de la organización y teniendo como base el cumplimiento la normativa legal y todas aquellas que asumimos de forma voluntaria.

Un hito principal para este 2021 fue la implementación de nuestra Política Sanitaria para la prevención de riesgos derivados por productos fitosanitarios, la cual tiene como objetivo evitar la contaminación de fuentes de agua con sustancias o elementos sobrantes de pesticidas hacia operaciones vecinas de empresas terceras. En ese sentido, la Gerencia de Operaciones, responsable de la instalación o ampliación del cultivo, debe comunicar y presentar con anticipación a los vecinos la proyección del lugar, cultivo a instalar, fenología y programa fitosanitario del cultivo, campos vecinos involucrados y si se de

(GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 103-1, 103-2, 103-3) cide ampliar el área de cultivo. Además, se deberá contar con un resultado aprobatorio del Informe Técnico de Riesgos de Deriva (desvío) de Productos Fitosanitarios emitido por el área de Sistemas Integrados de Gestión (SIG).

El área de SIG en conjunto con los Equipos de Sanidad Vegetal realiza anualmente las validaciones de deriva de productos fitosanitarios en todas las áreas definidas en el mapa de riesgos.

Además, con el objetivo de salvaguardar la calidad de los cuerpos de agua que están cerca de las operaciones vecinas o de terceros, utilizamos algunos instrumentos y protocolos como son el papel hidrosensible, el monitoreo del límite máximo de residuos, el análisis de factores climáticos del entorno y el análisis de las características físicas y químicas de los productos fitosanitarios.

Por otro lado, para monitorear nuestro consumo, instalamos el sistema de riego por goteo que cuenta con hidrómetros en cada losa de filtrado que permitan contar con el volumen exacto consumido. En el 2021 la producción y cantidad de personal en nuestras operaciones en Uruguay, se incrementó notablemente. No obstante, con ello también incrementó el consumo del recurso agua.

En ese sentido, estamos comprometidos a regular eficientemente el consumo del agua requerida para nuestras operaciones sin afectar nuestra rentabilidad.



	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
Consumo de agua (m3)	7 555	24 141	694 195
Extracción de Agua (m3)	7 555	24 141	694 195
Vertidos domésticos dispuestos (m3)	140	200	240 000

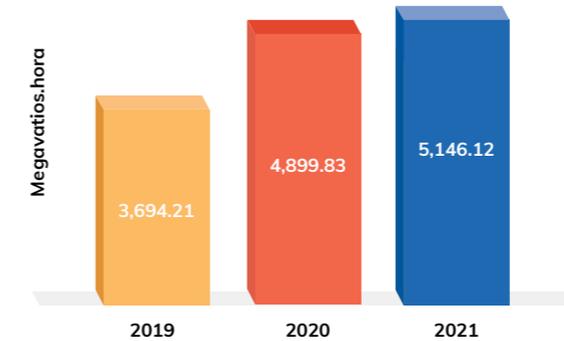
2. ENERGÍA

a. Perú

(GRI 302-1, 103-1, 103-2, 103-3)

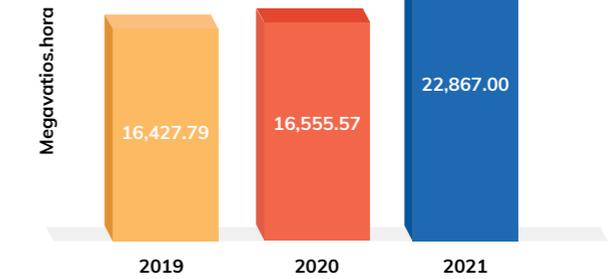
El consumo de energía podría verse como un elemento secundario en términos de importancia ambiental para la agroindustria, sin embargo, para una organización como la nuestra que depende de un eficiente sistema de riego por goteo, la necesidad de un suministro eléctrico, el cual es provisto por Hidroandina y el Proyecto Especial Chavimochic, es esencial para cubrir la demanda de agua de nuestros cultivos, además dicha energía es necesaria también para el funcionamiento de otros sistemas electrónicos ubicados en los fundos. En ese sentido, el consumo eléctrico en los fundos fue el siguiente:

Consumo eléctrico en fundos Perú

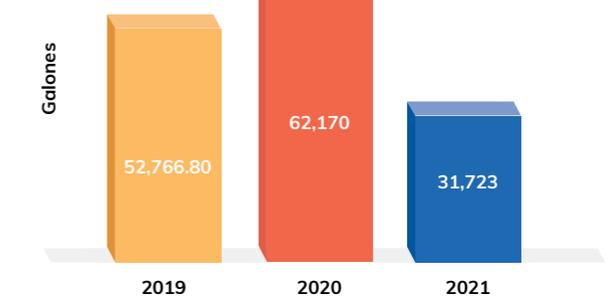


Además, mantenemos un consumo regular de Gas Licuado de Petróleo (GLP) para cubrir la demanda energética de nuestra Planta Chao a través del funcionamiento de grupos electrógenos. En ese sentido, nuestro consumo de combustibles tiene una relación directa con la energía requerida el funcionamiento de procesos de envasado y embalaje, por mencionar algunos ejemplos.

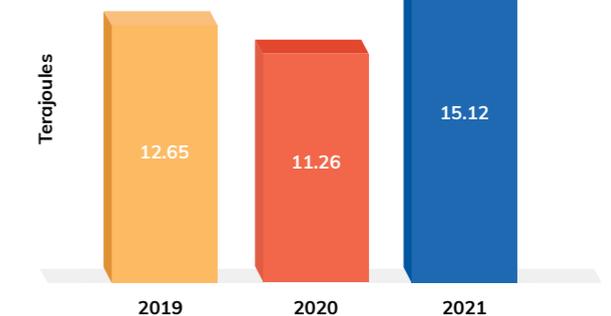
Consumo eléctrico en Planta Chao



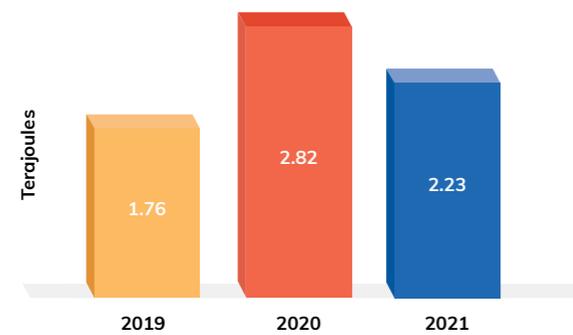
Consumo de Gas Licuado de Petróleo (Planta Chao)



Consumo de Gasohol 90 (Chao-Virú)



Consumo de Gasohol 90 (Piura)



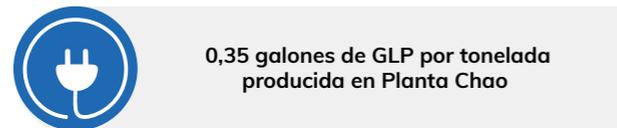
(GRI 302-3)

Por lo tanto, mantenemos un control del consumo de energía en función nuestras toneladas de productos producidos a través de los siguientes indicadores.

Índice de rendimiento de energía eléctrica (2021)



Índice de rendimiento de GLP (2021)



b. Colombia

(GRI 302-1, 103-1, 103-2, 103-3)

Actualmente gestionamos el correcto uso de la energía a través de nuestro Plan de Mantenimiento Eléctrico el cual tiene como objetivo el establecimiento de actividades, prioridades y metas en materia de gestión del sistema eléctrico de Camposol Colombia.

Durante el último año se realizó la instalación del sistema eléctrico del predio El Fundo de la empresa, con esta instalación se dejó conectado los servicios eléctricos del casco (oficinas), y de los sistemas de bombeo en los distintos puntos del predio.

Como toda instalación requiere de mantenimiento y un equipo técnico capacitada, para eso se realizó el proceso de selección de un recurso que tuviera conocimientos eléctricos básicos para poder formarlo en el mantenimiento preventivo de los equipos de la empresa sin vicios de otra índole y cumpliendo protocolos claramente definidos.

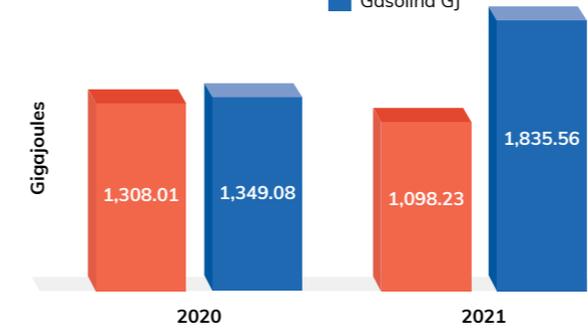
Para ello se estableció un primer plan de formación (plan 2021) donde se impartieran dos capacitaciones.

- 1) Electricidad básico y componentes eléctricos. (realizada en julio 2021)
- 2) Media tensión maniobra y mantenimiento de las instalaciones módulo 1.

El uso racional del recurso energético no solo apunta a un menor efecto sobre el cambio climático, sino a lograr un consumo energético y de combustible ajustado a las necesidades de la operación en cada una de las fincas (fundos), por lo que todo nuestro personal recibe capacitación y formación para el uso racional del recurso energético.

Esto es posible a través de la contabilización y análisis de los consumos energéticos para aplicar las estrategias de reducción pertinentes. En el caso de

Consumo de Combustible

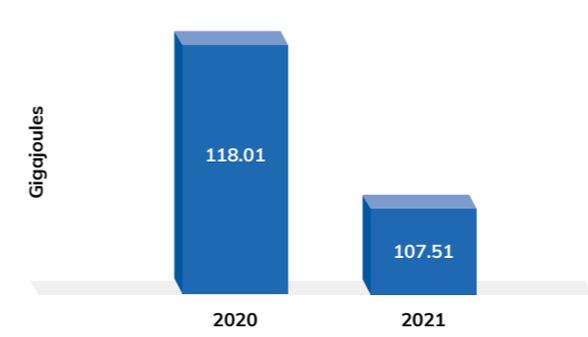


combustibles, para llevar un control sistematizado de su uso, utilizamos chips.

Desde el área de Servicios Agrícolas y Genérelas llevamos el control de los servicios públicos (Servicio de Energía) y el control de la Plataforma Rumbo Terpel por la cual se suministra el combustible (ACPM y gasolina) para los vehículos administrativos.

La operación agrícola ha incrementado su consumo el consumo de combustible del 2020 al 2021 debido a se han incrementado el número de máquinas que consumen combustible, principalmente. De 72 a 97 en unidades en general.

Consumo de energía eléctrica

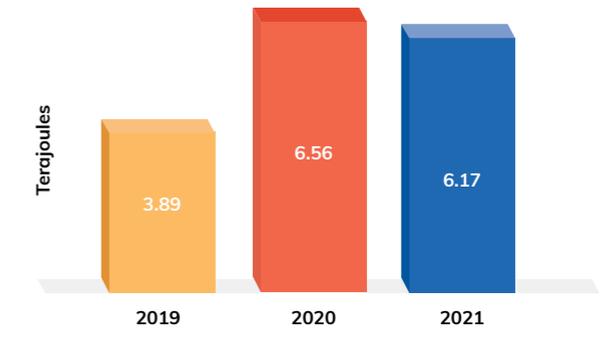


El consumo energético disminuyó, ya que se realizaron reparaciones a la cometa eléctrica de Casa Principales en las fincas Navarco, La Edelmira y El Bosque (Plataforma) para eliminar las fugas energéticas que eran ocasionadas por fallencias en el cableado; Adicional un factor de la disminución del consumo energético fue el desmonte de los Campamentos donde se habitaban alrededor de 15 personas que realizaban labores de siembra en las fincas La Palmera hasta el de Abril del 2020, Finca El Parnaso hasta finales de Julio del 2020 y Se finalizó en Edelmira en el mes de Diciembre del 2020.

c. Uruguay

(GRI 302-1, 103-1)

Consumo de Combustibles



La energía en nuestras operaciones es vital para el funcionamiento de las electrobombas, o equipos de bombeo, de agua que permiten la irrigación de los campos de cultivo. Actualmente el 50% de los campos posee un sistema de irrigación por electrobombas.



3. RESIDUOS

a. Perú

(GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5) (102-11)

Nuestra gestión de residuos sólidos es la base para mantener un proceso de circularidad en los elementos resultantes de nuestra operación, los cuales son identificados desde el lugar de origen y además de ello ha sido evaluados para su posterior comercialización, evitando así que se generen impactos por una incorrecta disposición.

Nuestra gestión ya no solo busca responder a un cumplimiento normativo, ya no solo nos sostenemos con la base de una filosofía de prevención de impactos ambientales, sino que somos conscientes de la capacidad de aprovechamiento de los residuos operacionales dentro del marco de una economía circular.

Mantenemos un control de documentación estricta de la cantidad de vehículos que transportan nuestros residuos, contamos con 11 almacenes para residuos en Chao y 2 en Sullana, Piura. Continuamos con estrictos controles de los residuos biocontaminados, especialmente en el contexto de la pandemia por el COVID-19.

Somos conscientes de la capacidad de aprovechamiento de los residuos operacionales dentro del marco de una economía circular.

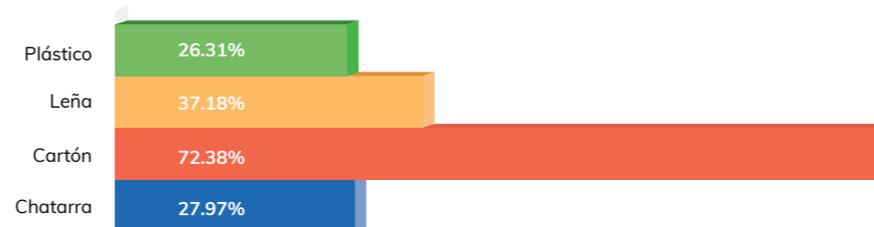


Tipo de residuo	Origen	Disposición
Cartón	Planta Chao, Fundos Gloria y Mar Verde	Comercialización
Plástico	Planta Chao	
Chatarra	Planta Chao, Fundos Mar Verde y Yakuyminka	
Leña	Fundos Gloria y Planta Chao	
Generales	Todos los fundos y Planta Chao	Disposición a relleno sanitario
Residuos peligrosos	Área de mantenimiento, Área de Sanidad, Área de premezcla y Taller de maquinaria agrícola	Disposición a relleno sanitario de seguridad

Residuos No Peligrosos (ton)	Planta Chao	Fundos Chao	Fundos Piura
Comercializados	324,54	206,55	0,65
Disposición por EO-RS	426,80	176,51	17,22
Residuos Peligrosos (ton)			
Disposición relleno sanitario de seguridad	13,39	77,94	37,62

	Planta Chao	Fundos Chao	Fundos Piura
% Comercialización de residuos no peligrosos	43,19%	53,92%	3,64%

Nuestros residuos comercializados (Camposol Perú)



	2019	2020
Residuos Peligrosos (ton)	25	21,92
Residuos No Peligrosos (ton)	732,48	457,22



b. Colombia

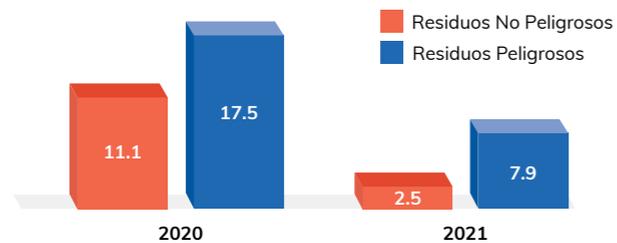
(GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5) (102-11)

La gestión correcta de los residuos no solo da cuenta de la responsabilidad ambiental de la empresa, sino que permite garantizar un ambiente más sano para la comunidad en general debido a que se minimizan los riesgos de contaminación del suelo, el agua y el aire en el entorno de cada finca. Es por ello que, gestionamos los residuos comunes y peligrosos en todas las fincas de Camposol Colombia.

Estamos registrados ante las autoridades ambientales como generadores de residuos peligrosos. En ese sentido, contamos con convenios y acuerdos con diferentes empresas autorizadas para el transporte, disposición final o aprovechamiento de residuos. Asimismo, realizamos capacitaciones al personal de la operación en gestión de residuos, de manera tal que se minimice su generación y se haga un manejo diferenciado de los mismos; encaminado al aprovechamiento al máximo y disminución de los que se tendrán que llevar a disposición final en vertederos.

En línea con ello, contamos con centros de acopio diferenciado en las fincas denominados puntos ecológicos y también contamos con auditorías internas e inspecciones en los procesos agrícolas para garantizar que se esté llevando la correcta gestión.

Generación de residuos sólidos Camposol Colombia (toneladas)



Nota: Nuestra línea base en la cuantificación de residuos generados es del año 2020, periodo en el cual iniciamos el monitoreo de la generación de residuos.

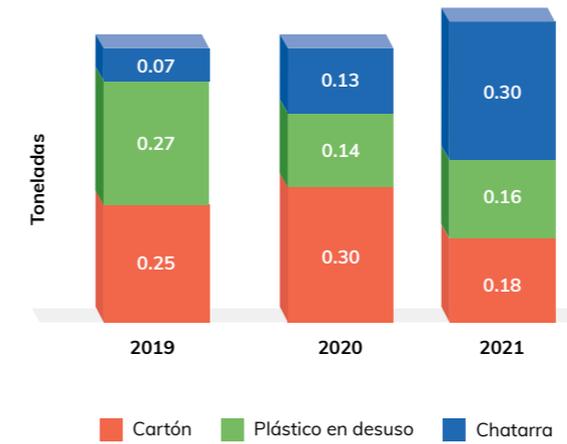


c. Uruguay

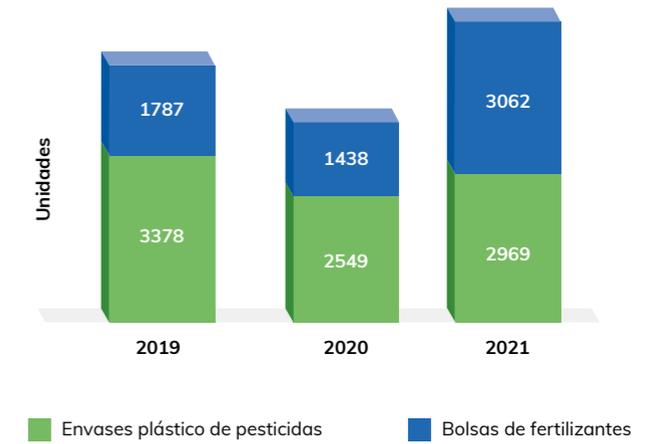
Nuestra gestión de los residuos abarca la totalidad de actividades de los fundos El Zorzal y El Tero.

Es importante mencionar que contamos con puntos de segregación según tipo de residuo generado y puntos de almacenamiento temporal para nuestros residuos peligrosos, metálicos y de envases vacíos de productos fitosanitarios. Contamos con un proveedor de gestión de residuos “Campo Limpio” quienes realizan una acción responsable de reaprovechamiento de los envases de productos fitosanitarios y bolsas de fertilizantes. No obstante, y previo a la entrega a Campo Limpio, los envases de productos fitosanitarios son lavados por triplicado y perforados en la base para evitar su reutilización como envase. Campo Limpio se encarga de reprocesarlos para crear madera plástica, un material hecho de la mezcla de varios componentes plásticos reciclados.

Generación de residuos sólidos no peligrosos



Generación de residuos sólidos peligrosos



Tipo de residuo	Lugar de generación del residuo	Impactos ambientales evitados a través de la gestión del residuo
Cartón	Dosificación de sanidad y almacén	Afectación a la capa de ozono por la generación de gases de efecto invernadero, afectación al agua y al suelo.
Plástico en desuso	Producción campo	
Chatarra	Taller de maquinaria	
Leña	Tala en campo	
Papel	Oficinas	
Residuos Generales	Comedores campo	
Envases plásticos de pesticidas	Dosificación de sanidad	
Bolsas de fertilizantes	Producción campo	

Por otro lado, los residuos generados por nuestros proveedores son gestionados por ellos mismos.



4. BIODIVERSIDAD

a. Perú

(GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4) (102-11)

Las operaciones peruanas en Camposol se desarrollan en las regiones La Libertad (Distrito: Chao) y Piura (Distritos: Bella Vista y Sullana). En dichas operaciones no se reportan actividades en tierras subsuperficiales y subterráneas. Además de ello, las áreas de la compañía están destinadas a la producción agrícola y están dentro, o cerca, de áreas naturales protegidas, de acuerdo con lo verificado por el Servicio de Áreas Naturales Protegidas por el Estado. Sin embargo, contribuimos al cuidado de la biodiversidad, por ello establecimos zonas de conservación y reforestación para la conservación de las especies y recuperación de especies nativas.

Fundos y Planta - Chao	Fundos - Piura
Valor en km ²	Valor en km ²
58,60	13,57

Asimismo, también contamos con parcelas, cercos vivos y cortinas rompe vientos; que contribuyen a que las especies permanezcan o que algunas especies aparezcan.

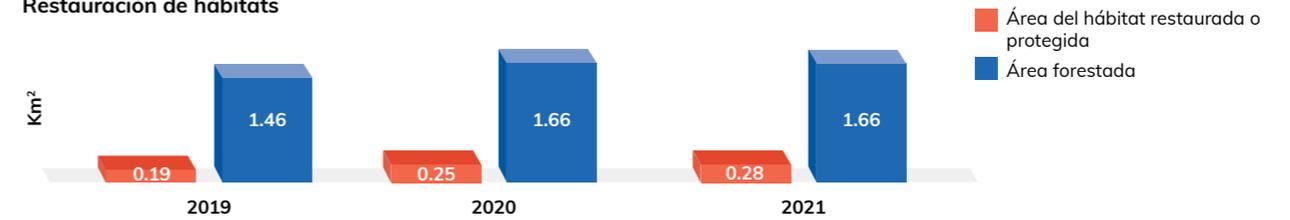
Además, contamos con procedimientos de conservación para favorecer al cuidado de la biodiversidad, estos son:

- Poda de cercos.
- Arborización.
- Área de refugio de insectos benéficos controladores biológicos.
- Tala y poda de árboles.
- Zona de conservación.



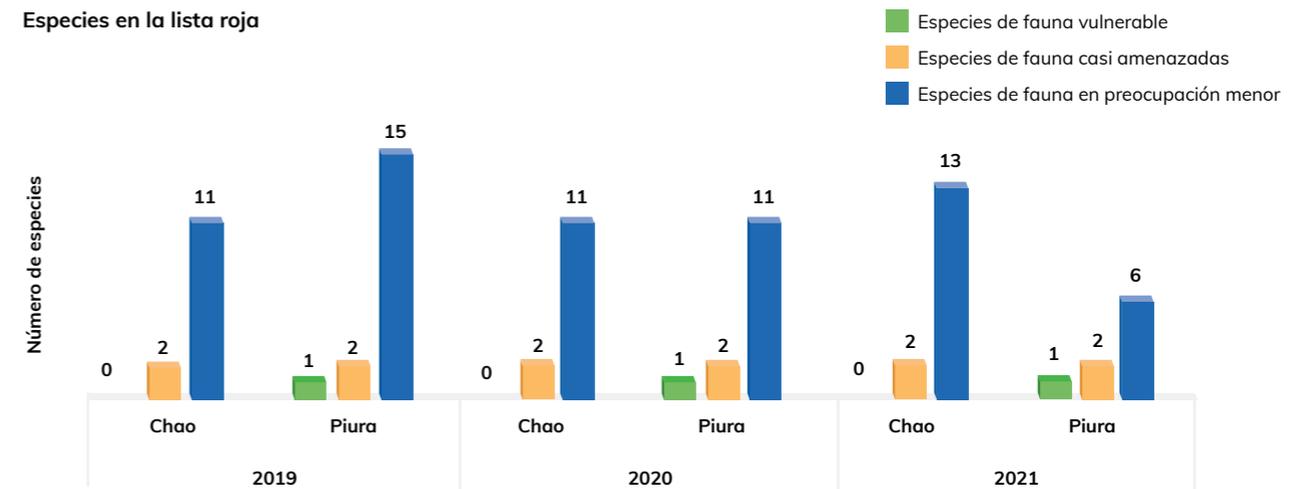
La metodología de evaluación de la biodiversidad es mediante censos de flora y fauna una vez al año con la finalidad de estar alineados con los indicadores.

Restauración de hábitats



La metodología de evaluación de la biodiversidad es mediante censos de flora y fauna una vez al año con la finalidad de estar alineados con los indicadores.

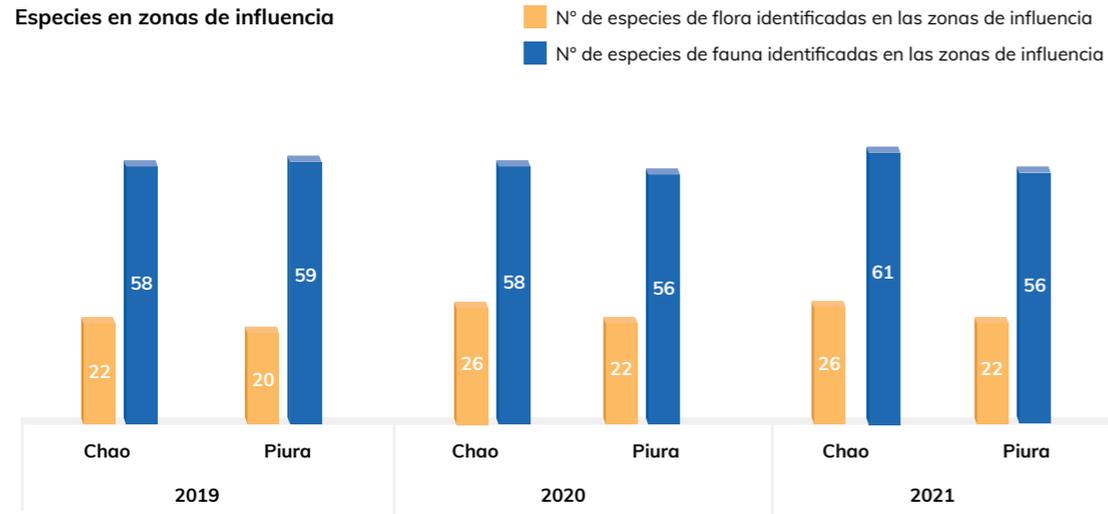
Especies en la lista roja



Nota: No se identificaron especies de Flora en la lista roja de especies amenazadas.

(GRI 304-4) (102-11)

Especies en zonas de influencia



Las abejas son una de las especies más relevantes en la subsistencia de los ecosistemas, debido a su trabajo de polinización. Sin ellas no existiría la biodiversidad en el mundo, ni la producción de plantas y frutas. Debido al incremento de áreas productivas es necesario apostar por una agricultura inteligente, que utilice la tecnología como aliada estratégica para garantizar el cuidado de las abejas. En ese sentido apostamos por soluciones sostenibles como la tecnología *BeeWaze*, que requiere la instalación de sensores en el interior de los colmenares para el monitoreo de temperatura, humedad relativa y peso; la información es enviada a una plataforma web que analiza la información y nos da la posibilidad de tomar medidas preventivas para asegurar la calidad de las colmenas, asegurando la producción de frutas y semillas.

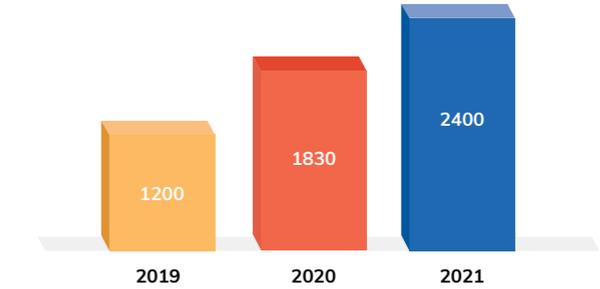


Proyecto Weather Force

Objetivo: Construir y validar indicadores meteorológicos que conllevan a la aparición de Roya en el arándano.

Es una propuesta integral sostenible para crear, validar e implementar un indicador de riesgo, que permita el pronóstico de la enfermedad de la roya, bajo las condiciones climáticas de la zona norte del Perú. La plataforma envía alertas de forma temprana sobre la ocurrencia de condiciones ambientales favorables para la multiplicación del inóculo, reduce el número de aplicaciones fitosanitarias, propone un sistema de semaforización sobre la ocurrencia de la roya y disminuye las pérdidas económicas ocasionada por la enfermedad.

Número de colmenas



(GRI 416-1)

Hemos establecido un nuevo agroecosistema para la siembra de cultivos, lo que propicia la aparición tanto de especies benéficas como de plagas, las cuales controlamos con un manejo biológico, poco a poco dependiendo menos de los plaguicidas convencionales.

El Manejo Integrado de Plagas (MIP), utiliza varios métodos de control biológico, que tienen como objetivo minimizar la presencia de la plaga en los cultivos, para ello la compañía cuenta con la Política de Agricultura Sostenible y la Política de Manejo Integrado de Plagas. En nuestros cultivos usamos insumos biológicos como parasitoides, predadores y organismos entomopatógenos (nematodos, hongos y bacterias), con la finalidad de disminuir el uso de productos químicos y cuidar la salud humana, así como también el ambiente.

Nuestras especies más resaltantes para el control de plagas son la *Trichoderma viride* un tipo de hongo microscópico beneficioso que protege a nuestras paltas y arándanos del ataque de hongos perjudiciales. También contamos con la *Isaria fumosorosea*, otro hongo microscópico que sirve para controlar a la mosca de la fruta, la cual es una conocida plaga de nuestros cultivos de arándanos.



b. Colombia
(GRI 304-1, 304-4) (102-11)

El total de nuestras fincas cumplen con los lineamientos de conservación y protección de la biodiversidad. Nuestras operaciones generan un mínimo impacto sobre el entorno y las condiciones ambientales que favorecen el desarrollo óptimo de la biodiversidad.

De igual forma, contamos con planes de manejo ambiental que se formularon y se vienen implementando, y contemplan numerosas acciones a seguir para proteger y conservar la flora y fauna silvestre en cada una de las fincas. Nuestra gestión está basada en la prevención de acciones que puedan afectar la biodiversidad, minimizando los impactos sobre el

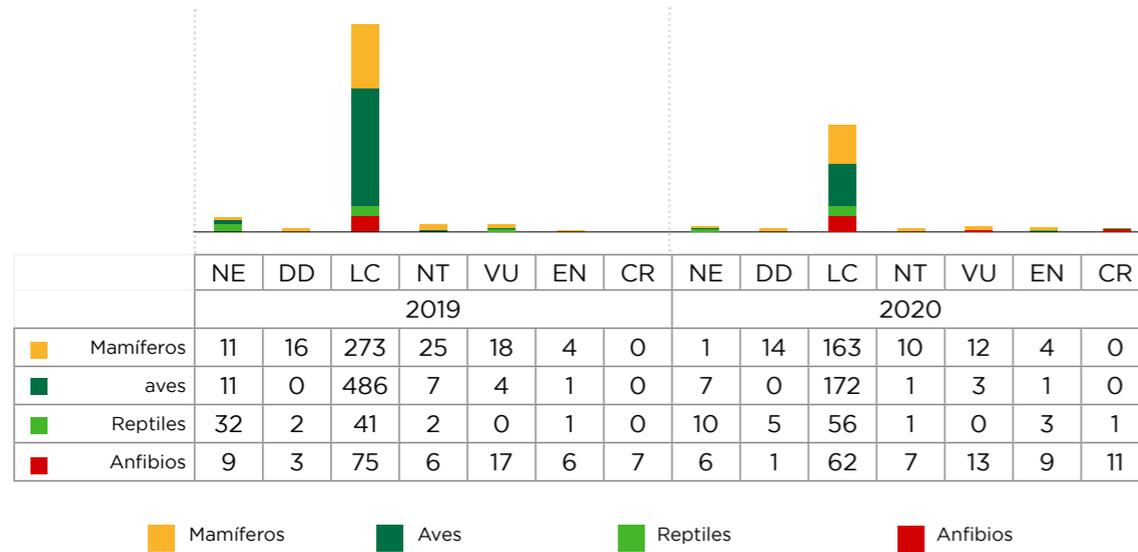
entorno causados y, en el caso de que sucedan, mitigar y/o remediarlos con máxima eficiencia.

Desarrollamos proyectos de restauración en zonas que presentan deficiencias de coberturas de protección y realizamos capacitaciones presenciales en las fincas a todo el personal y a las comunidades ubicadas en las zonas de influencia.

En los siguientes enlaces al anexo del presente reporte podrá visualizar la ubicación de nuestras fincas (fundos) y su cercanía a Áreas Naturales Protegidas.

Observación: para el año 2021 no se registran datos de cuantificación/identificación de individuos de flora y/o fauna. La información más reciente sobre censo de especies de flora y fauna dentro de alguna categoría de protección es la siguiente:

Especies en Lista Roja (UICN)



Nota: LC = Least Concern (Menor importancia); NT = Near Threatened (Casi amenazado); VU = Vulnerable; EN = Endangered (En peligro) y CR = Critically endangered (En peligro crítico)

(GRI 416-1)
La síntesis de nuestra gestión de plagas se basa en los principales puntos:

- Los manejos sanitarios son en base al monitoreo con frecuencia semanal.
- Los manejos son integrados con diversas herramientas como labores culturales, biológicos, etológicos, mecánico y químico (ver imagen).

Monitoreo: 8% Manejo biológico: 5% Manejo etológico: 2% Manejo químico: 17%

MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS

Manejo mecánico: 3% Manejo cultural: 62% Manejo cultural (poda): 3%

- La elección del producto es en base a listas autorizadas que han sido filtrados por el área SIG y cumplen con la norma colombiana, extranjera y certificaciones.
- Se respeta la distancia según norma colombiana para realizar manejos sanitarios cercanos a bosques, fuentes de agua e infraestructuras. No se aplica bosques ni fuentes de agua.

c. Uruguay
(GRI 304-1)

Realizamos un estricto control de determinadas actividades que propician la protección del entorno ambiental y ecosistema, es por eso que bajo ninguna circunstancia los residuos son incinerados, los sobrantes de las curas son dispuestas de manera responsable y no arrojadas al campo, del mismo modo que nuestras aguas residuales las cuales son extraídas por un proveedor especializado.

Además, contamos con un estudio de impacto medio ambiental (EIA), del cual se realizó una ampliación en el 2021, y también contamos con un diagnóstico de biodiversidad (Diagnóstico del Paisaje y Determinación e Identificación de Especies de Flora y Fauna Uruguay).

Hemos identificado las siguientes zonas de biodiversidad en nuestras operaciones:



(GRI 401-1, 103-1, 103-2, 103-3) (405-1, 103-1, 103-2, 103-3)



El proceso de reclutamiento y selección constituye un punto clave para nuestra organización ya que necesitamos contar con el talento idóneo para el correcto desarrollo de nuestras actividades. Consideramos que nuestros colaboradores son nuestro activo más valioso, es por eso que invertimos en su capacitación, les proveemos un óptimo clima laboral y les brindamos beneficios.

Asimismo, dado que el mayor porcentaje de nuestros trabajadores son operarios que trabajan en plantas o en el campo, muchos de nuestros vecinos que tienen experiencia en estas áreas de trabajo se ven impactados de forma positiva ya que hay una constante demanda de trabajo en todas nuestras operaciones.

Para gestionar el talento utilizamos un conjunto integrado de procesos, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores. Actualmente se encuentra bajo la dirección de la Vicepresidencia de Talento y Cultura a nivel corporativo y dentro de las Gerencias de Gestión Humana en cada operación. Asimismo, se apoya en las siguientes políticas y procedimientos:

- Reglamento Interno de Trabajo
- Política de compensaciones
- Política de prevención, investigación y sanción de hostigamiento sexual
- Diálogo social

Las principales responsabilidades del área están organizadas en seis puntos:

- Experiencia del colaborador: mejorar la experiencia del empleado y operario para atraerlo y fidelizarlo.
- Compensaciones: actualizar permanentemente los sistemas de incentivos para promover la productividad.
- Liderazgo: redefinir el perfil del supervisor y potenciar sus capacidades, priorizando el buen trato.
- Reconocimiento: potenciar los reconocimientos tanto a empleados como a operarios y difundirlos a todo nivel.
- Clima laboral: promover un buen ambiente de trabajo para aumentar la motivación de los trabajadores.
- Condiciones de trabajo: velar permanentemente por óptimas condiciones y herramientas tanto a empleados como a operarios.

Durante el 2021 realizamos diversas mejoras para nuestros trabajadores en campo y planta:

- Instalamos sistemas de comunicación para nuestros operarios.
- Implementamos un modelo de productividad en el que los trabajadores cambian de funciones de acuerdo con sus capacidades.
- Se implementaron capacitaciones en el campo en

(GRI 102-7, 102-8) (GRI 401-1, 103-1, 103-2, 103-3) (405-1, 103-1, 103-2, 103-3)

el que se les transmite a los operarios la cultura de la empresa. Luego se pasa a las parcelas de entrenamiento donde se les evalúa por dos semanas y se definen a los supervisores.

- Para reducir la cantidad de personas en el campo y así disminuir la probabilidad de contagio, se agrupó a los trabajadores y se les asignó un supervisor. En este modelo el mejor equipo es el que recibe mayores ganancias. Esto ha resultado en aumento de la motivación y se incrementa la productividad.
- Se implementó un modelo de bonificación variable, el cual es un bono de productividad. Se fija una meta semanalmente. Este nuevo sistema incrementó nuestra productividad en un 400%.

Asimismo, con el propósito de mejorar la experiencia del colaborador y mejorar el clima laboral contamos con diversos canales para recibir las quejas o reclamos:

- Línea ética: administrada por un tercero (Ernst & Young) recibe las denuncias y/o reclamos vía telefónica o por correo electrónico, en algunos casos es necesaria la investigación de estas denuncias por parte de relaciones laborales.
- Comité Frente al Hostigamiento Sexual: cualquier tipo de denuncia puede ser recibida por los miembros de este comité para su investigación.
- Gestión Humana: en cada fundo y planta se tienen representantes del área para recibir quejas y reclamos, además oficinas de atención al personal en Agromás, oficinas de Gestión Humana en planta y oficinas de Piura.
- Relaciones Laborales: esta área recibe cartas sobre reclamos, quejas y solicitudes de trabajadores o sindicatos.
- Cocola: enfocado en prevenir e intervenir las conductas que puedan catalogarse como acoso laboral⁷.



Para verificar que estamos realizando una gestión eficiente, la evaluamos a través del seguimiento de los siguientes indicadores:

- Dotación de trabajadores
- Rotación de trabajadores
- Medición del clima laboral
- Medición del nivel de satisfacción con los procesos internos de Recursos Humanos y diferentes condiciones de trabajo, tales como el comedor, el transporte y otras condiciones básicas que la empresa ofrece.
- El seguimiento y control del costo jornal semanal

⁷ Sólo en nuestra operación en Colombia.

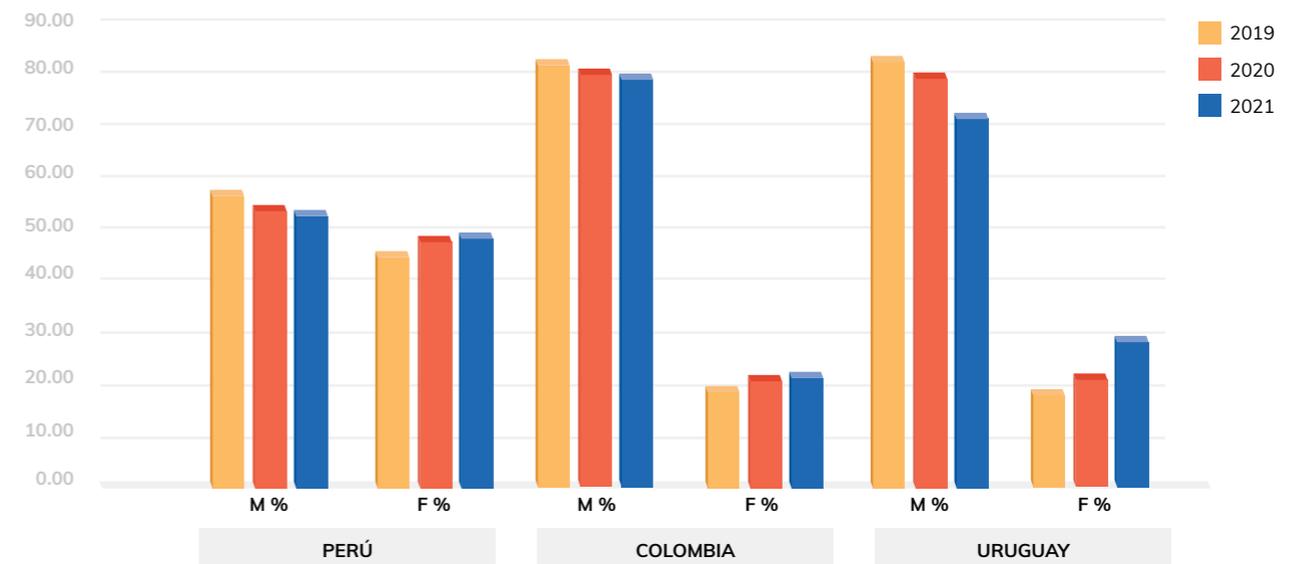
1. INFORMACIÓN DE LOS COLABORADORES

a. Comparativo de colaboradores por región y por género

	Perú	Colombia	Uruguay
2019	29801	242	89
2020	29660	388	154
2021	26467	415	263

	Perú				Colombia				Uruguay			
	M	M %	F	F %	M	M %	F	F %	M	M %	F	F %
2019	16689	56.00	13112	44.00	196	81.00	46	19.00	73	82.00	16	18.00
2020	15720	53.00	13940	47.00	307	79.00	81	21.00	122	79.00	32	21.00
2021	13869	52.40	12598	47.60	324	78.07	91	21.93	188	71.48	75	28.52

Tasa comparativa de colaboradores por género y país

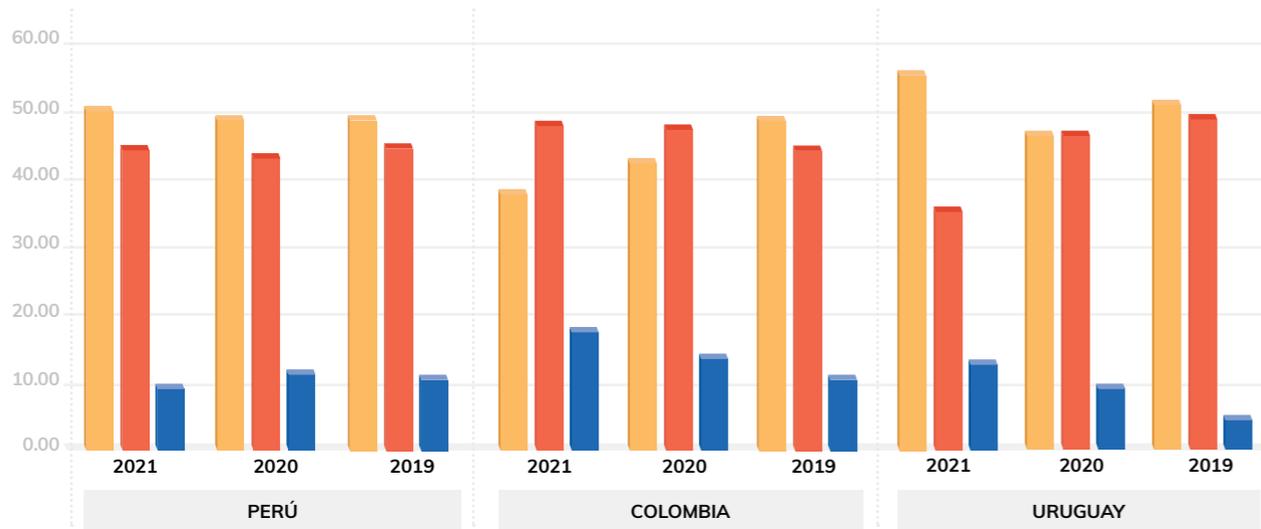


(GRI 102-7, 102-8, 401-1, 405-1)

b. Colaboradores por grupo etario y por género

	Perú			Colombia			Uruguay		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Menor a 30 años %	48.53	47.00	47.00	36.39	41.00	47.00	53.61	45.00	49.00
Entre 30 y 50 años %	42.68	42.00	43.00	46.75	46.00	43.00	34.22	45.00	47.00
Mayor de 50 años %	8.79	11.00	10.00	16.87	13.00	10.00	12.17	9.00	4.00

Tasa comparativa de colaboradores por grupo etario y país



Menor a 30 años %
Entre 30 y 50 años %
Mayor de 50 años %

c. Colaboradores y directores por puesto y grupo etario

	< 30			30 - 50			> 50		
Directores				5			4		

	Perú			Colombia			Uruguay		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Gerentes		15			4	3		1	2
Coordinadores	20	133	12	9	22	0			
Administrativos	121	162	9	68	52	3	17	18	2
Operativos	12704	10986	2305	74	116	64	122	71	30
Total	12845	11296	2326	151	194	70	139	90	34

d. Colaboradores y directorios por puesto y género

	M		F	
Directores	8		1	

	Perú		Colombia		Uruguay	
	M	F	M	F	M	F
Gerentes	9	6	3	4	3	
Coordinadores	134	31	20	11	23	9
Administrativos	174	118	75	48	1	5
Operativos	13552	12416	226	28	78	58
Total	13869	12598	324	91	188	75



(GRI 102-7, 102-8, 401-1, 405-1)

e. Colaboradores por contrato y género

	Perú		Colombia		Uruguay	
	M	F	M	F	M	F
	Contrato Permanente	2717	1453	280	75	78
Contrato Temporal	11152	11145	44	16	110	51
Total	13869	12598	324	91	188	75

f. Colaboradores por tipo de contrato y por género

	Perú		Colombia		Uruguay	
	M	F	M	F	M	F
Jornada Completa	13869	12598	324	90	188	75
Media Jornada				1		
Total	13869	12598	324	91	188	75

En todas nuestras operaciones hay una ligera tendencia de aumento de trabajadores de género femenino, esto se explica por una tendencia a mayor contratación de mujeres y una mayor cantidad de ceses en el género masculino.



g. Nuevas contrataciones por género

	Perú					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
M	18542	62.22	16467	55.52	19409	73.33
F	14741	49.46	15699	52.93	18167	68.64

	Colombia					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
M	187	77.27	316	81.44	324	78.07
F	42	17.36	83	21.39	91	21.93

	Uruguay					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
M	25	28.09	22	14.29	60	22.81
F	8	8.99	9	5.84	19	7.22



En Colombia la mayor cantidad de trabajadores pertenece al grupo de 30 a 50 años.

(GRI 401-1)

h. Nuevas contrataciones por grupo etario

	Perú					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
Menor a 30	18721	62.82	11313	38.14	22445	84.80
Entre 30 y 50	12393	41.59	19374	65.32	13135	49.63
Más de 50	2169	7.28	1479	4.99	1996	7.54

	Colombia					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
Menor a 30	70	28.93	124	31.96	151	36.39
Entre 30 y 50	123	50.83	209	53.87	194	46.75
Más de 50	36	14.88	66	17.01	70	16.87

	Colombia					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
Menor a 30	16	17.98	18	11.69	40	15.21
Entre 30 y 50	15	16.85	10	6.49	25	9.51
Más de 50	2	2.25	3	1.95	14	5.32

i. Rotación por género

	Perú					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
M	15007	50.36	13617	45.91	16003	60.46
F	10726	35.99	11701	39.45	14191	53.62

	Colombia					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
M	40	16.53	92	23.71	116	27.95
F	2	0.83	26	6.70	55	13.25

	Uruguay					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
M	98	110.11	155	100.65	195	74.14
F	29	32.58	50	32.47	53	20.15



(GRI 401-1)

j. Rotación por grupo etario

	Perú					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
Menor a 30	9263	31.08	14870	50.13	17663	66.74
Entre 30 y 50	1515	5.08	9061	30.55	10519	39.74
Más de 50	14955	50.18	1387	4.68	2012	7.60

	Colombia					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
Menor a 30	18	7.44	44	11.34	74	17.83
Entre 30 y 50	18	7.44	62	15.98	85	20.48
Más de 50	6	2.48	12	3.09	12	2.89

	Colombia					
	2019		2020		2021	
	Q	%	Q	%	Q	%
Menor a 30	52	58.43	116	75.32	109	41.44
Entre 30 y 50	55	61.80	69	44.81	106	40.30
Más de 50	20	22.47	20	12.99	33	12.55

Conclusiones

- El número de colaboradores de nuestra operación en Perú ha disminuido, esto se debe a nuestra estrategia de productividad implementada durante el 2021, en la que a través del incremento de productividad pudimos reducir el número de personas en el campo.
- Nuestras operaciones en Colombia y en Uruguay, experimentaron un aumento de colaboradores, esto se debe a que estas operaciones aún estaban iniciando, por lo tanto, al estar en crecimiento hay un mayor número de contrataciones y un menor número de ceses.
- En todas nuestras operaciones hay una ligera tendencia de aumento de trabajadores de género femenino, esto se explica por una tendencia a mayor contratación de mujeres y una mayor cantidad de ceses en el género masculino.
- En Perú y Uruguay, la mayor cantidad de trabajadores pertenecen al grupo etario de menos de 30 años, eso se debe a que la mayor cantidad de personal operativo se encuentra en este rango de edad. Al haber periodos a los que se les denomina campaña de cosecha, se requiere un mayor número de trabajadores, pero al finalizar la campaña también se acaba el contrato, es por eso que hay un gran número de contrataciones y ceses en este grupo etario.
- En Colombia la mayor cantidad de trabajadores pertenece al grupo de 30 a 50 años.
- La menor cantidad de colaboradores son mayores de 50 años.
- En todas nuestras operaciones, la mayor cantidad de nuestros colaboradores se encuentran bajo contrato temporal, esto se debe a que en el sector agrario hay épocas de alta demanda laboral durante la cosecha.

(GRI 401-2, 103-1, 103-2, 103-3)

2. BENEFICIOS

Con el propósito de mantener un buen clima laboral y mejorar la retención de personal brindamos diversos beneficios por ley y otros adicionales. Todos nuestros colaboradores tienen los siguientes beneficios por ley:

- Seguro de vida Ley, desde el 1er día de vínculo
- Seguro de salud
- Pago de asignación familiar
- Licencia por maternidad y paternidad
- Licencia por familiar directo grave
- Licencia por defunción de familiar directo
- Permiso por lactancia
- Vacaciones
- Participación en las utilidades

Ya que no contamos con personal a tiempo parcial, los beneficios por ley mencionados anteriormente se dan sin diferencia a todos nuestros colaboradores. Por otro lado, también brindamos otro tipo de beneficios que mencionamos a continuación:

- Transporte del personal 100% cubierto por la empresa
- Servicio de comedor subvencionado
- Primas de seguro médico y seguro oncológico particular cubiertas al 100%
- Servicio de guardería (Wawawasi) por parte de la propia empresa
- Cursos de formación y capacitación
- Préstamos a nuestros trabajadores (por motivos personales, salud, escolar, entre otros)
- Entrega de pack útiles escolares
- Canasta navideña

Además, contamos con dos programas creados por nosotros para apoyar a nuestros trabajadores:

- Programa de reconocimiento Madre Tierra: busca



darles a conocer a los trabajadores industriales y de agricultura lo importante que son para la organización. Los trabajadores que sean representantes de este programa son un ejemplo para todos los demás trabajadores.

- Proyecto inmobiliario Marverde: tiene el objetivo de brindar una vivienda digna con los servicios básicos, a bajo costo en el distrito de Chao.

Ya que una parte significativa de las actividades de nuestra organización la llevan a cabo trabajadores que no son nuestros empleados, les brindamos servicio de hospedaje 100% cubierto por nosotros. Las actividades que realizan corresponden al área de seguridad, servicio de comedor y limpieza.

(GRI 102-41)

3. ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Este año cerramos un hito en la historia de los sindicatos, acordamos los convenios colectivos por tres años más con nuestros tres sindicatos.

SINDICATO	N°
Sindicato de Campo	957
Sindicato de Planta	357
Sindicato SITECASA	1384
TOTAL	2698

(GRI 404-3, 103-1, 103-2, 103-3)

4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño nos permite ayudar el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores. Además, nos permite contribuir con la gestión de conocimientos ya que nos brinda información sobre los puntos débiles a reforzar.



La mayor cantidad de colaboradores evaluados se encuentran en la categoría laboral de jefes, coordinadores o supervisores, eso es seguido por la categoría de personal administrativo y gerentes y subgerentes. La categoría laboral que es menos evaluada

es la que pertenece a personal operativo. Cabe precisar que hay una evaluación no formal realizada a los operarios por sus supervisores por las labores realizadas, en la que se determina si pueden asumir más responsabilidades.

	Perú				Colombia				Uruguay			
	M	M %	F	F %	M	M %	F	F %	M	M %	F	F %
Gerentes, Sub Gerentes	7	77.78	3	50.00	1	25.00	1	33.33	3	100	0	0
Jefes, Coordinadores, Supervisores	115	85.82	23	74.19	7	35.00	2	18.18	20	86.96	7	77.78
Personal Administrativo	142	81.61	90	76.27	14	18.67	14	29.17	0	0	0	0
Personal Operativo	255	1.88	293	2.36	0	0.00	0	0.00	0	0	0	0
Total	566	4.08	374	2.97	22	6.77	17	18.89	23	12.23	7	9.33

5. SALUD Y SEGURIDAD

(GRI 403-1, 103-1, 103-2, 103-3)

Contamos con un Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST), que se despliega en atención a los requerimientos dispuestos por los siguientes cuerpos normativos:

En Perú:

- Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria, Ley 30222.
- Ley del Sistema de Defensa Civil (D.L. N°19338).
- Reglamento de la Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley N° 28048, "Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto".
- Ley 26790: Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 30102, "Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar".
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Ley 26842: Ley General de Salud 26842

En Colombia

- Decreto 1072 de 2015 "Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", Título 4 "Riesgos Laborales", Capítulo 6 "Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo"
- Resolución 0312 de 2019 "Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"

Tomando en cuenta la normativa mencionada, el alcance de nuestro Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo abarca a todas nuestras actividades, a todo el personal propio y contratista, ubicado en todas nuestras sedes de campo, planta y

oficinas administrativas de nuestras operaciones de Perú, Colombia y Uruguay, sin exclusiones.

Además, es importante señalar que, gracias a que, durante el primer trimestre del 2021, hemos venido cumpliendo con la norma OHSAS 18001, obtuvimos la certificación ISO 45001:2018.

Nuestro sistema utiliza el ciclo de mejora continua PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) para solucionar problemas e impulsar la optimización continua.

a. Riesgos, peligros y accidentes
(GRI 403-2, 103-1, 103-2, 103-3)

En cuanto a la de identificación de peligros y evaluación de riesgos, contamos con procesos (detallados en la matriz Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER), y realizamos la actualización de la evaluación de riesgos, una vez al año como mínimo o en caso exista una modificación en las condiciones de trabajo.

En base a los mencionados procesos, ejecutamos una jerarquía de controles operacionales (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos de protección personal). Para ello, elaboramos una lista de todos los peligros y riesgos inherentes, evaluando sus probabilidades y consecuencias. Establecemos medidas de control, analizando las causas raíz de accidentes anteriores, revisamos los hallazgos de las inspecciones y generamos una cultura preventiva, que asegure el funcionamiento óptimo de las operaciones.

Por ejemplo, cuando un trabajador identifica un peligro, este debe reportar al área de Sistema de Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) para realizar su medida correctiva. En caso de que el colaborador decida retirarse del ambiente laboral por considerarlo inseguro, dicha situación debe identificarse

a través de los registros de ATS (Análisis de Trabajo Seguro) o Análisis de Peligros y Riesgos Individual. De inmediato se comunica a SSOMA, evitando así la ejecución de sus actividades.

Contamos, además, con un procedimiento de investigación de accidentes e incidentes, el cual se detalla a continuación:

No se aplican a nuestro giro de negocio, tanto los procesos de identificación de los peligros y riesgos a través de las relaciones comerciales, como la jerarquía de control que se aplica para eliminar o minimizar peligros o riesgos mediante las relaciones comerciales.

Para nuestras operaciones en Colombia, identificamos nuestros peligros laborales y evaluamos los

riesgos utilizando el Procedimiento de Identificación Factores de Riesgo Laboral el cual está basado en la Guía Técnica Colombiana “Identificación de peligros y valoración de riesgos”, validado por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas. A través de dicha validación y con nuestro plan de trabajo anual, plan de inspecciones y plan de capacitaciones se garantiza que todas las actividades del sistema se estén realizando de manera adecuada.

Responsable	Acción
Trabajador	Comunicar el accidente de trabajo al responsable del área afectada (supervisor directo) o jefe inmediato por más leve que sea.
Supervisor/Jefe de área	Evaluar lo ocurrido y verificar si es necesario brindar los primeros auxilios al trabajador y derivar al paciente a la UME.
Médico/Enfermera/Técnico	Realizar la atención médica al trabajador accidentado y comunicar a SSOMA.
Analista Sr. SSOMA	Tomar los primeros datos de investigación, tomar la declaración de los testigos del accidente, registrarlo. Ir a la zona del accidente y verificar con las declaraciones la ocurrencia de este. Tomar medidas de control inmediatas necesarias para evitar la ocurrencia de un accidente similar. Realizar reporte del accidente, reportar al jefe de área, el accidente de trabajo, determinando las causas y controles inmediatos.
Equipo Técnico de Investigación de Accidentes	Realizar la investigación de accidente, analizar la información recopilada para determinar las causas inmediatas y básicas que originaron el accidente, el cual puede haberse ocasionado por actos o condiciones subestándares, registrándolo en el formato investigación de accidente de trabajo, dentro de los 10 días como máximo. Determinar las medidas de control, consensuarlas y presentar el informe a los responsables del área y demás personas que lo requieran para fines específicos. Nota: Para las investigaciones de accidentes se empleará el método de Causalidad propuesto por Frank Bird, los 5 Porque y/o Tabla SCAT.
Jefatura del área	Ejecutar las medidas de control determinadas en el informe de la investigación del accidente.
Analista Sr. SSOMA	El equipo SSOMA realizará el seguimiento de las medidas de control establecidas hasta asegurar su cumplimiento. Una vez ejecutadas las medidas de control se verificarán la eficacia de estas a fin de evitar accidentes similares a través de la gestión de riesgo plasmado en el IPERC.
Supervisor/Jefe del área	El supervisor o jefe inmediato informará a su personal sobre el accidente ocurrido, las causas y las acciones que el personal debe tomar para evitar ocurrencias similares.



En caso llegara a suceder un incidente o accidente Camposol Colombia investiga de acuerdo con el “Procedimiento de gestión de incidentes o accidentes de trabajo” y se hace en los formatos “Reporte de atención de incidente o accidente de trabajo” y “Reporte de investigación de incidente o accidente de trabajo”. Los análisis de causa generados como resultado de las investigaciones son tenidos en cuenta para la actualización de las matrices de identificación de peligros.

b. Servicios de salud en el trabajo
(GRI 403-3, 103-1, 103-2, 103-3)

Contamos con unidades médicas en todas nuestras sedes. Las principales funciones con las que cuentan nuestros servicios de salud son las siguientes:

- Revisar la identificación de peligros, riesgos, aspectos e impactos ambientales, según las actividades que desarrollan y apoyar en la implementación de los controles operacionales.
- Programar, ejecutar y salvaguardar los exámenes médicos ocupacionales.
- Realizar actividades de vigilancia de salud ocupacional como el Programa de Cumplimiento de Exámenes Médicos Ocupacionales, Programas en Salud Ocupacional (conservación auditiva, protección respiratoria, prevención musculo esquelética, protección de la trabajadora gestante) y mantener los registros correspondientes.



Garantizamos que todos los trabajadores estén afiliados a una entidad promotora de salud, de acuerdo con la normatividad legal vigente. Además, les facilitamos a través de permisos remunerados asistir a sus citas médicas.

- Atender y gestionar la atención de las consultas externas, urgencias y seguimientos de los trabajadores de la unidad, dentro del marco de los programas de vigilancia médica junto a su equipo de trabajo.
- Generar y realizar actividades de vigilancia en enfermedades comunes.

Por otro lado, ponemos a disposición de todos los colaboradores y trabajadores, un correo electrónico prevencioncovid@camposol.com.pe y un call-center a través de los cuales brindamos acceso a nuestros servicios de salud.

En Camposol reconocemos la importancia de minimizar al máximo los contagios provocados por la pandemia generada por el Covid-19, de manera que, nuestros servicios y cuidados de la salud no relacionados con el trabajo, ofrecen programas de prevención de Covid-19, acompañados de nuestra campaña de vacunación contra la misma. Asimismo, brindamos información de fácil acceso y entendimiento mediante infografías informativas.

En nuestra operación de Colombia actualmente no contamos con médico laboral interno. Los servicios de salud son contratados externamente y siguen el procedimiento “Protocolo de exámenes médicos ocupacionales”, que incluye:

- Evaluación médica pre ocupacional o de ingreso.
- Exámenes complementarios según requerimiento
- Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
- Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.
- Evaluación médica post - incapacidad.

Asimismo, garantizamos que todos los trabajadores estén afiliados a una entidad promotora de salud, de acuerdo con la normatividad legal vigente. Además, les facilitamos a través de permisos remunerados asistir a sus citas médicas. Toda la información refe-

rente a las historias de salud de los trabajadores es resguardada por los servicios de salud contratados. Para garantizar la calidad de nuestros servicios de salud, cumplimos con los lineamientos establecidos en la “Cartilla de seguridad y salud en el trabajo, ético social, salud pública y medio ambiente para proveedores de servicios” además de la auditoría interna que se realiza anualmente.

c. Participación de trabajadores en el SGST
(GRI 403-4, 103-1, 103-2, 103-3)

Somos conscientes de que nuestros procesos solo pueden tener la eficacia que corresponde, siempre que se adecúen a las necesidades de nuestros grupos de interés. En este sentido, la participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, aplicación y evaluación del sistema de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, resulta indispensable.

Por tanto, a través del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo (CSST), nuestros trabajadores participan de mesas de trabajo, en las que recogemos sugerencias y participan de la implementación y mejoras de nuestras políticas. Asimismo, mantenemos comunicación activa con nuestros trabajadores a través de diversas plataformas y aplicativos, como “Camposol Informa”.

Nuestro CSST está conformado por 12 miembros titulares, 6 representantes de los trabajadores y 6 representantes del empleador. En este sentido, las principales funciones del comité de SST:

- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.

- Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- Promover el compromiso, la colaboración y la participación de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.
- Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los



Promover el compromiso, la colaboración y la participación de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo.

- accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
- Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.

- Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.
- Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.
- Reportar a la máxima autoridad del empleador: el accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata; y las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
- Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos es-

Consideramos que es vital que nuestros colaboradores cuenten con información que les permita tomar las precauciones y acciones correspondientes en caso de emergencias.

tablecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.

Es importante precisar, además, que en la sede Piura de Camposol, se cuenta con un Sub-Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, el cual está conformado por 12 miembros titulares, 6 representantes de los trabajadores y 6 representantes del empleador.

Camposol Colombia tiene cuatro zonas operativas, cada una de ellas cuenta con su respectivo Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es el organismo a la que cualquier trabajador puede reportar peligros, actos y condiciones inseguras. Cada comité está conformado por representantes de los trabajadores y de la empresa, se reúne mensualmente para tomar decisiones en cuanto a la mejora en las condiciones de trabajo de cada zona y tiene las siguientes responsabilidades:

- Proponer la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por el personal.
- Estudiar y considerar las sugerencias de los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y

proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

En Uruguay, contamos con una Comisión Bipartita de Salud y Seguridad en el Trabajo que está compuesta por representantes de los trabajadores y por representantes de la empresa, y que tiene las siguientes funciones:

- Recibe las sugerencias y opiniones de nuestros colaboradores.
- Ofrece una guía a los colaboradores para poder retirarse de situaciones que consideren peligrosas.
- Informa periódicamente sobre los temas de alta relevancia para la Salud y Seguridad en el Trabajo.

(GRI 403-5, 103-1, 103-2, 103-3)

d. Capacitaciones sobre Salud y Seguridad en el Trabajo

Además del acceso a servicios de salud, consideramos que es vital que nuestros colaboradores cuenten con información que les permita tomar las precauciones y acciones correspondientes en caso de emergencias. Por tanto, llevamos cabo capacitaciones en Salud y Seguridad en el Trabajo en coordinación con nuestra área de capacitaciones y desarrollo. Las capacitaciones brindadas forman parte de nuestro propio programa anual de capacitaciones obligatorias, dirigidas a todo el personal, en temas generales y específicos, según corresponda.

El objetivo principal de nuestras capacitaciones busca sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos a

los que están expuestos durante el desarrollo de sus actividades y brindar las herramientas o medios necesarios para hacer frente a estos. Durante el 2021, se cumplió con el plan anual de capacitaciones en su totalidad (100%).

Los temas generales desarrollados en las capacitaciones internas se distribuyen principalmente en los siguientes:

- Conceptos de seguridad y salud en el área y puesto de trabajo.
- Preparación y respuesta a emergencias.
- Equipos de protección personal.
- Identificación de peligros.
- Peligros y riesgos en el área y puesto de trabajo.
- Lucha contra incendios.

En Colombia, cada módulo de formación incluido en el plan anual de capacitación está diseñado de acuerdo con lo requerido por la legislación colombiana y las necesidades de la operación. Además, los instructores de las formaciones internas son profesionales y especialistas en SST, en cuanto a las formaciones externas se desarrollan con instituciones avaladas legalmente para impartir este tipo de formaciones especializadas. Los cursos que ofrecemos son completamente gratuitos y se desarrollan dentro del horario de la jornada laboral.

En Uruguay, todos los años, brindamos diversos cursos de capacitación en SST para nuestros colaboradores, a los cuáles se puede acceder de manera gratuita y cuyas temáticas atienden a sus intereses.

e. Gestión Covid-19

(GRI 403-6, 403-7, 103-1, 103-2, 103-3)

Nuestro programa de prevención contra el Covid-19, viene implementándose de manera complementaria con la vigilancia remota de nuestro call center, a tra-

vés del cual, nuestro personal de salud realiza llamadas telefónicas a nuestros colaboradores, no solo para dar seguimiento a aquellos que hayan podido adquirir o estar expuestos al Covid-19, sino también a aquellos colaboradores que se encuentran dentro de los grupos de mayor riesgo.

Como medida de prevención para el aumento de contagios, hemos colaborado con la promoción de la aplicación de vacunas, de tal manera que no hemos comprado vacunas de manera privada, pero desde el mes de setiembre de 2021, se comenzaron a desarrollar las jornadas de vacunación dentro de nuestras instalaciones con apoyo estratégico del Ministerio de Salud.

Debemos precisar que, como empresa que forma parte del sector de agroindustrias, no hemos detenido el curso de nuestras actividades, por lo tanto, hemos mantenido nuestras labores activas tanto presenciales, como semipresenciales, a excepción de aquellos colaboradores que pertenecen a los grupos de riesgo.

Para los casos de detección de casos positivos a Covid-19, contamos con un plan de vigilancia, a través del cual se indica que, una vez detectado el caso, se aísla a la persona contagiada y se procede con el periodo de cuarentena de los colaboradores con los que haya tenido contacto, de acuerdo a la trazabilidad de los mismos.

f. Dolencias y Enfermedades Laborales (GRI 403-10)

Durante el 2021, no se contaron con muertes resultantes de una dolencia o enfermedad, ni casos de dolencias y enfermedades laborales registrables, tanto para el personal directo como para el personal de las contratadas.

Derechos humanos

(GRI 103-1, 103-2, 103-3) (GRI 102-13) (406-1)



Reconocemos, respetamos y evitamos la vulneración de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, es por lo que estamos alineados al Pacto Mundial para el Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Corporativa de las Naciones Unidas.

Reconocemos, respetamos y evitamos la vulneración de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, es por lo que estamos alineados al Pacto Mundial para el Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Corporativa de las Naciones Unidas.

Además, velar por los derechos humanos, nos permite impactar de forma positiva a nuestra cadena de valor, pero también nos permite, debido a nuestras buenas prácticas, obtener beneficios comerciales como inversiones, adquisiciones, personal reclutado de alta calidad, entre otros.

La gestión de este tema está bajo la dirección de la Vicepresidencia de Gestión Humana. Asimismo, contamos con una Política de Derechos Humanos a nivel corporativo que es aprobada por nuestro CEO. Sin embargo, debido que también debemos velar por la protección de derechos humanos en nuestra cadena de valor (proveedores, logística y distribución), en nuestras oficinas de Costa Rica se realiza gran parte de esta gestión para asegurarnos sobre todo que no haya riesgo de trabajo infantil o trabajo forzoso.

Es importante tener en cuenta que la gestión de derechos humanos trabaja de la mano con la gestión de cumplimiento, anticorrupción y ética; además con gestión humana, que vela por la igualdad de género, la no discriminación, la prevención del hostigamiento sexual y el derecho de asociación colectiva. Para cualquier denuncia relacionada con los derechos humanos, se pueden utilizar los mismos canales de reclamación de denuncias éticas.

En nuestras operaciones de Uruguay y Colombia la gestión de derechos humanos está a cargo de la Gerencia país, que brinda los recursos necesarios para la aprobación, difusión y puesta en marcha de los procedimientos y políticas basados en el cumplimiento de los derechos humanos.

Para lograr una gestión eficiente, realizamos diversas acciones, abordamos el impacto de nuestras

operaciones en los derechos humanos, promovemos una cultura de protección a estos y cumplimos con las normas legales de cada lugar donde operamos. Asimismo, contamos con auditorías internas y externas que verifican el cumplimiento de los estándares internacionales basados en los convenios de orden mundial como Pacto Global, OIT, RFA y Smeta; los cuales anualmente realizan una evaluación.

Apoyamos y difundimos el derecho a ejercer la libre asociación y negociación colectiva de todos nuestros trabajadores, esto se evidencia de manera pública en nuestro código de ética y conducta y en nuestro reglamento interno. Asimismo, en las capacitaciones brindadas desde el área de Gestión Humana, se difunde y se da a conocer que Camposol apoya las iniciativas de libre asociación.

Por otro lado, para evitar el trabajo infantil, tenemos implementados procedimientos durante el proceso de reclutamiento y selección que garantiza la no contratación de trabajo infantil, todos nuestros trabajadores deben tener 18 años o más para contratarse. Asimismo, nuestros proveedores de servicios deben de firmar una autodeclaración de estándares éticos y de NO contratación de mano de obra infantil.

Durante el 2021, no contamos con denuncias por discriminación en nuestras operaciones o de terceros.

Sobre este reporte

(GRI 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54, 102-56)

El presente reporte de sostenibilidad ha sido elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative - GRI, opción "Esencial", y brinda información correspondiente al año 2021, no habiendo sido verificado por un auditor externo. La edición anterior correspondió al año 2020 y se publicó en abril del 2021 no hubo cambios ni re-expresión de información. La periodicidad de este documento es anual.

1. IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS Y DE TEMAS MATERIALES

(GRI 102-42, 102-46)

Trabajamos con los grupos de interés identificados, clasificados y priorizados en el estudio de materialidad realizado a finales del año 2018 por un consultor externo a través de la metodología de Mitchell, Agle & Woods; más conocida como "poder-legitimidad-urgencia" y la norma AA1000.

Se realizaron siete reuniones de tipo focus group y diez entrevistas personales en diferentes oficinas y plantas de Camposol tanto en Lima como en Trujillo y Piura; además de audioconferencias con Colombia y Uruguay. Se identificaron diez grandes grupos de interés que se clasificaron en 3 subcategorías.

Los temas y preocupaciones clave se muestran en la matriz de materialidad, y se desarrollaron a lo largo

del presente documento. Asimismo, es importante destacar que algunos grupos de interés tienen los mismos impactos ya que un gran número de trabajadores también forma parte de la comunidad y podrían también ser o haber sido proveedores.

A continuación, se muestra los 10 grandes grupos de interés identificados. (GRI 102-40)

Grupos de interés



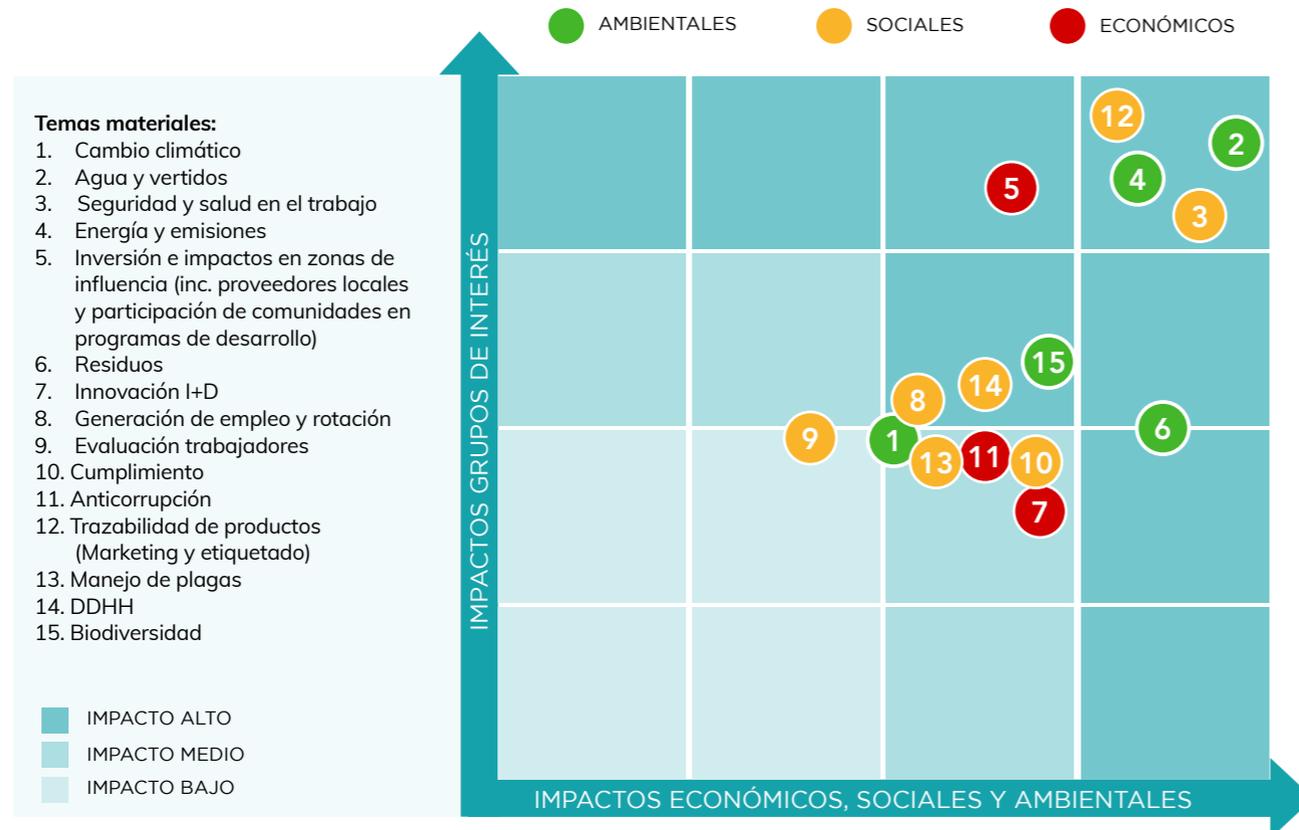
(GRI 102-44, 102-46, 102-47)

En cuanto a los temas materiales, continuamos trabajando con la matriz de materialidad del Reporte de Sostenibilidad 2019, temas definidos a finales del año 2018 y revisados a inicios del año 2020 por la Gerencia de Marketing, Comunicaciones y Sostenibilidad y aplicando los resultados de un *benchmark*

realizado del sector agroexportador a nivel mundial, analizando grandes empresas transnacionales similares a Camposol, seleccionadas en base al tipo de producto que ofrecían. Luego del análisis respectivo, se decidió reducir la cantidad de temas materiales brindando mayor relevancia a los temas de alto impacto tal como se puede ver en el siguiente gráfico.

Se decidió reducir la cantidad de temas materiales brindando mayor relevancia a los temas de alto impacto.

Identificación de temas materiales • Matriz de materialidad revisada 2020



Es importante señalar que a los temas de la matriz de materialidad mostrada se añadió el impacto del Covid-19.



2. RELACIONAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 102-43)



GRUPO DE INTERÉS	CANAL DE COMUNICACIÓN	PERIODICIDAD
Empleados	Físicos: murales informativos, material POP corporativo, brochures y volantes informativos	Permanente
	Humanos: eventos de integración y reconocimiento, cascadeo de comunicación, reuniones presenciales	Permanente
	Digitales: correo corporativo, catálogos virtuales, whatsapp, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin, grupo facebook)	Permanente
	Campañas	A solicitud
Operarios	Físicos: murales informativos, material POP corporativo, brochures y volantes informativos	Permanente
	Humanos: eventos de integración y reconocimiento, cascadeo de comunicación, reuniones presenciales	Permanente
	Digitales: whatsapp, página web, redes sociales (grupo facebook), avisos en prensa escrita, radio ó televisión (locales)	Permanente
	Campañas: Marca Empleadora, reconocimientos, etc	A solicitud
Clientes	Físicos: avisos publicitarios, brochures y volantes informativos, cajas, etiquetas, entre otros	A solicitud
	Humanos: reuniones presenciales, visitas de campo, ferias	A solicitud
	Digitales: correo corporativo, brochures, catálogos, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
Consumidores	Físicos: avisos publicitarios, brochures y volantes informativos, cajas, etiquetas, entre otros	Permanente
	Humanos: auspicios, ferias	A solicitud
	Digitales: página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
Inversionistas	Humanos: reuniones presenciales, visitas a campo	A solicitud
	Digitales: correo corporativo, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
Proveedores	Digitales: correo corporativo, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	A solicitud
Comunidades	Físicos: avisos en prensa escrita, radio ó televisión (locales), avisos publicitarios, material POP corporativo, brochures, volantes informativos	A solicitud
	Digitales: página web, redes sociales (linkedin, grupo facebook)	Permanente
Medios de Comunicación	Físicos: avisos publicitarios, publireportajes, notas de prensa	A solicitud
	Humanos: entrevistas	A solicitud
	Digitales: correo corporativo, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
Gobierno	Humanos: reuniones presenciales, visitas a campo	A solicitud





COLOMBIA
(GRI 102-43)

GRUPO DE INTERÉS	CANAL DE COMUNICACIÓN	PERIODICIDAD
Empleados	Físicos: murales informativos, material POP corporativo	Permanente
	Humanos: eventos de integración y reconocimiento, cascadeo de comunicación, reuniones presenciales	Permanente
	Digitales: correo corporativo, whatsapp, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
	Campañas	A solicitud
Operarios	Físicos: murales informativos, material POP corporativo, brochure informativo, boletín	Permanente
	Humanos: cascadeo de comunicación, reuniones presenciales	Permanente
	Digitales: whatsapp	Permanente
	Campañas: Marca Empleadora, Reconocimientos, etc	A solicitud
Clientes	Físicos: brochures y volantes informativos, cajas, etiquetas, entre otros	A solicitud
	Humanos: reuniones presenciales, visitas a campo, ferias	A solicitud
	Digitales: correo corporativo, brochures, catálogos, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
Consumidores	Físicos: avisos publicitarios, brochures y volantes informativos, cajas, etiquetas, entre otros	Permanente
	Humanos: auspicios, ferias	A solicitud
	Digitales: página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
Inversionistas	Humanos: reuniones presenciales, visitas a campo	A solicitud
	Digitales: correo corporativo, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
Proveedores	Digitales: intranet	
Comunidades	Físicos: presentaciones, aviso en prensa escrita, radio ó televisión (locales), avisos publicitarios, material POP corporativo, brochures, volantes informativos	Permanente
	Digitales: página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
Medios de Comunicación	Humanos: entrevistas	A solicitud
	Físicos: avisos publicitarios, publireportajes, notas de prensa	A solicitud
	Digitales: correo corporativo, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	A solicitud
Gobierno - CARS	Físicos: material POP corporativo, brochures, volantes informativos	A solicitud
	Humanos: eventos, reuniones presenciales, visitas de campo	A solicitud
	Digitales: página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	A solicitud
Líderes sociales y ambientalistas	Humanos: eventos, reuniones presenciales, visitas de campo	A solicitud
	Digitales: Correo corporativo, whatsapp	A solicitud





URUGUAY

(GRI 102-43)

GRUPO DE INTERÉS	CANAL DE COMUNICACIÓN	PERIODICIDAD
Empleados	Físicos: murales informativos, material POP corporativo, brochures y volantes informativos	Permanente
	Humanos: eventos de integración y reconocimiento, cascadeo de comunicación, reuniones presenciales	Permanente
	Digitales: correo corporativo, whatsapp, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
	Campañas	A solicitud
Operarios	Físicos: murales informativos, material POP corporativo, brochures y volantes informativos	Permanente
	Humanos: cascadeo de comunicación, reuniones presenciales	Permanente
	Digitales: whatsapp	Permanente
	Campañas	A solicitud
Clientes	Físicos: avisos publicitarios, brochures y volantes informativos, cajas, etiquetas, entre otros	A solicitud
	Humanos: reuniones presenciales, visitas de campo, ferias	A solicitud
	Digitales: correo corporativo, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
Consumidores	Físicos: avisos publicitarios, brochures y volantes informativos, cajas, etiquetas, entre otros	A solicitud
	Humanos: auspicios, ferias	A solicitud
	Digitales: página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
Inversionistas	Humanos: reuniones presenciales, visitas a campo	A solicitud
	Digitales: correo corporativo, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	Permanente
Proveedores	Digitales: intranet	
Comunidades	Físicos: avisos en prensa escrita, radio ó televisión (locales), avisos publicitarios, material POP corporativo, brochures, volantes informativos	A solicitud
	Humanos: reuniones presenciales, visitas a campo	A solicitud
	Digitales: página web, redes sociales (linkedin)	Permanente
Medios de Comunicación	Físicos: avisos publicitarios, publireportajes, notas de prensa	A solicitud
	Humanos: entrevistas	A solicitud
	Digitales: correo corporativo, página web, redes sociales (facebook, instagram, linkedin)	A solicitud
Gobierno	Humanos: reuniones presenciales, visitas a campo	A solicitud



3. ENTIDADES INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS

(GRI 102-3, 102-45)

Camposol S.A. pertenece al Camposol Holding Limited, que está compuesto por diversas subsidiarias y *traders*, detallados a continuación:

Empresa	Ubicación	Actividad
Camposol S.A.	Lima, Perú	Oficina empresarial
Nor Agro S.A.C	Sullana, Piura, Perú	Tierras de cultivo
Muelles y Servicios Paita S.R.L	Paita, Piura, Perú	Tierras de cultivo
Inversiones Agrícolas inmobiliarias S.A.C	Perú	Tierras de cultivo
Camposol Europa S.L.	España	<i>Trader</i>
Camposol Fresh B.V.	Países Bajos	<i>Trader</i>
Grainlens S.A.C	Perú	<i>Holder</i>
Blacklocust S.A.C	Perú	<i>Holder</i>
Persea, Inc.	USA	<i>Holder</i>
Camposol Fresh U.S.A, Inc.	USA	<i>Trader</i>
Camposol Foods Trading (Shanghai) Co Ltd.	China	<i>Trader</i>
Camposol Fresh Foods Trading Co Ltd.	China	<i>Trader</i>
Asociación para la certificación de Prod. Agrícolas proveedores de Camposol	Perú	
Camposol Colombia S.A.S	Colombia	Subsidiaria
Camposol Uruguay S.R.L. (*)	Uruguay	Subsidiaria
Camposol Chile S.P.A	Chile	Subsidiaria
Camposol Cyprus Limited	Cipre	<i>Holder</i>
Camposol Switzerland GmbH	Suiza	<i>Trader</i>
Camposol Trade España S.L	España	<i>Trader</i>
Aliria S.A.C	Perú	
Arándanos Camposolinos S.A.P.I. de C.V	México	
Camposol I&D S.A.C	Perú	
Camposol Corp. (US	USA	

El domicilio legal de Camposol S.A. es Avenida El Derby 250, Urbanización El Derby de Monterrico, Santiago de Surco, Lima, Perú. Su oficina operativa y comercial está ubicada en Carretera Panamericana Norte Km 497.5, Chao, Viru, región La Libertad, Perú. En esa misma carretera se ubican tres establecimientos productivos o terrenos agrícolas ubicados en Panamericana Norte Kms. 510, 512 y 527 en la región La Libertad, Perú. Además, Camposol S.A. opera una oficina administrativa en el departamento de Piura.

Cabe señalar que el presente reporte incluye las operaciones de campo y planta de Perú, Colombia y Uruguay.

i. Punto de contacto (GRI 102-53)

Lieneke Schol Calle
lschol@camposol.com



ANEXO I:

Cercanía de las operaciones de Camposol Colombia con respecto a Áreas Naturales Protegidas.

Fundo	Área operacional	Áreas Naturales Protegidas Cercanas
La Moravia	101,06	Reserva Forestal Central Reserva Forestal Protectora el Diamante
Las Delicias	102,43	Ninguna
La Ondina	143,31	Reserva Natural de la Sociedad Civil El Vergel
El Paraíso	76,40	Ninguna
Cristalina	210,51	Reserva Forestal Protectora Regional Reserva Natural de la Sociedad Civil Reserva Forestal Central de la Ley 2 de 1959
Pradera	34,00	Ninguna
Primavera	57,72	Ninguna
Santa Inés	30,53	Ninguna
El Bosque	154,02	Reserva Forestal Protectora Regional Reserva Forestal Central de la Ley 2 de 1959
El Carmelo	32,58	Ninguna
El Recreo	29,11	Ninguna
Los Cristales	27,74	Reserva Forestal Protectora Regional Reserva Forestal Central de la Ley 2 de 1959
Navarco	158,05	Distrito Regional de Manejo Integrado Cuenca Alta del Río Quindío (Salento)
San Luis	142,27	Áreas de interés para la Conservación del Recurso Hídrico

(GRI 304-1)

Fundo	Área operacional	Áreas Naturales Protegidas Cercanas
La Palmera	197,00	Reserva Natural de la Sociedad Civil El Oriente Reserva Natural de la Sociedad Civil Campo Hermoso
Mateguadua	210,00	Reserva Natural de la Sociedad Civil La Suiza
La Bretaña	37,77	Reserva Forestal Protectora Regional Los Bosques de La Chec Reserva Forestal Central de la Ley 2 de 1959
El Castillo	124,19	Ninguna
El Parnaso	156,20	Ninguna
La Gloria	108,00	Reserva Forestal Central de la Ley 2 de 1959
La Edelmira	102,00	Reserva Forestal Protectora Regional Los Bosques de La Chec

Fundo	Ubicación con respecto al Área Natural Protegida
La Moravia	Dentro de la Reserva Forestal Central de la Ley 2 de 1959 (Zona A y B)
	Cerca de la Reserva Forestal Protectora El Diamante
	Muy lejos del Parque Nacional Natural Los Nevados
El Paraíso	No se encuentra próximo a un ecosistema del SINAP, áreas de importancias ambientales o complementarias.
Cristalina	Fuera de la Reserva Forestal Protectora Regional
	Lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil
	Fuera de la Reserva Forestal Central de la Ley 2 de 1959
Pradera	No se encuentra próximo a un ecosistema del SINAP, áreas de importancias ambientales o complementarias.
Primavera	No se encuentra próximo a un ecosistema del SINAP, áreas de importancias ambientales o complementarias.
Santa Inés	No se encuentra próximo a un ecosistema del SINAP, áreas de importancias ambientales o complementarias.
El Bosque	Fuera de la Reserva Forestal Protectora Regional
	Fuera de la Reserva Forestal Central de la Ley 2 de 1959
	Muy lejos del Páramo de Sonsón
El Carmelo	No se encuentra próximo a un ecosistema del SINAP, áreas de importancias ambientales o complementarias.

Fundo	Ubicación con respecto al Área Natural Protegida
El Recreo	No se encuentra próximo a un ecosistema del SINAP, áreas de importancias ambientales o complementarias.
Los Cristales	Fuera de la Reserva Forestal Protectora Regional
	Fuera de la Reserva Forestal Central de la Ley 2 de 1959
	Muy lejos del Páramo de Sonsón
La Bretaña	Fuera del Reserva Forestal Protectora Regional Los Bosques de La Chec
	Dentro de la Reserva Forestal Central de la Ley 2 de 1959
El Castillo	Muy lejos de las Reservas Forestales Protectoras, distritos de conservación de suelos
El Parnaso	Muy lejos de las Reservas Forestales Protectoras
La Gloria- La Edelmira	Dentro de la Reserva Forestal Central de la Ley 2 de 1959
	Fuera de la Reserva Forestal Protectora Regional Los Bosques de La Chec
Navarco	Dentro del Distrito Regional de Manejo Integrado Cuenca Alta del Río Quindío (Salento)
Las Delicias	No se encuentra próximo a un ecosistema del SINAP, áreas de importancias ambientales o complementarias.
La Ondina	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil Las Nieves
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil El Guadual
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil La Esneda
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil El Flamenco
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil Villa María y La Marina
San Luis	Fuera de la Reserva Natural de la Sociedad Civil El Vergel
	Parcialmente dentro de las Áreas de interés para la Conservación del Recurso Hídrico.
	Fuera de la Reserva Natural de la Sociedad Civil La Suiza
	Muy lejos de los Parque Nacional Natural Las Herosas



(GRI 304-1)

Fundo	Ubicación con respecto al Área Natural Protegida
Mateguadua	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil Manga Bonita
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil Patio Bonito
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil La Divisa de Guillermo
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil La Parcela 9
	Muy lejos de la Reserva Forestal de la Sociedad Civil El Silencio
	Muy lejos de la Reserva Forestal de la Sociedad Civil El Cedral
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil El Porvenir
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil Las Golondrinas
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil El Tesoro
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil La Paila
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil El Arrayan
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil La Vuelta
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil Peñas Blancas
	Muy lejos de la Reserva Natural de la Sociedad Civil La Parcela 2
Fuera de la Reserva Natural de la Sociedad Civil La Suiza	
La Palmera	Muy lejos del Parque Natural Páramo el Duende
	Fuera de la Reserva Natural de la Sociedad Civil El Oriente
	Fuera de la Reserva Natural de la Sociedad Civil Campo Hermoso





Estándar GRI	Contenido	Página(s)	Omisión
GRI 101 Fundamentos 2016			
CONTENIDOS GENERALES 2016			
	102-1 Nombre de la organización	4	
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	4	
	102-3 Ubicación de la sede	44	
	102-4 Ubicación de las operaciones	4	
	102-5 Propiedad y forma jurídica	4	
	102-6 Mercados servidos	4, 10	
	102-7 Tamaño de la organización	28, 29	
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	28, 29	
	102-9 Cadena de suministro	10, 11	
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	10	
	102-11 Principio o enfoque de precaución	17, 18, 19, 20, 24, 25, 26	
	102-12 Iniciativas externas	12	
	102-13 Afiliación a asociaciones	38	
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3	
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	4	
	102-18 Estructura de gobernanza	5, 6, 7	
GRI 102:	102-40 Lista de grupos de interés	39	
General Contents 2016	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	33	
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	39	
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	41, 42, 43	
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	40	
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	44	
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	39, 40	
	102-47 Lista de los temas materiales	40	
	102-48 Re-expresión de la información	39	
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	39	
	102-50 Periodo objeto del informe	39	
	102-51 Fecha del último informe	39	
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	39	
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	44	
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	39	
	102-55 Índice de contenidos GRI	48, 49, 50, 51, 52	
	102-56 Verificación externa	39	





Estándar GRI	Contenido	Página(s)	Omisión
TEMAS MATERIALES			
Inversión e Impactos en Zona de Influencia			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	13, 14, 15, 16	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	13, 14, 15, 16	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	13, 14, 15, 16	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	13, 14, 15, 16	
Anticorrupción y Cumplimiento			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	8	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	8	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	8	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	8	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	8, 9	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	9	
Estándar GRI	Contenido	Página(s)	Omisión
Energía y Emisiones			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	20, 21	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	20, 21	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	20, 21	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la empresa	20, 21	
	302-3 Intensidad energética	21	
Agua y Vertidos			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17, 18, 19, 20	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	17, 18, 19, 20	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	17, 18, 19, 20	
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como un recurso compartido	17, 18, 19, 20	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	19	
	303-3 Captación de agua	18, 19, 20	
	303-4 Descarga de agua	19, 20	





Biodiversidad y Manejo de Plagas			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		24
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		24
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		24
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		24, 26, 45, 46, 47
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		24
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados		24
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		24, 25, 26
Residuos			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		22, 23
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		22, 23
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		22, 23
GRI 306: Efluentes y Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados		22, 23
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos		22, 23
	306-3 Residuos generados		22, 23
	306-4 Residuos que se ha evitado su eliminación		22, 23
	306-5 Residuos dirigidos a su eliminación		22, 23
Generación de empleo y rotación			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		27, 28, 32
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		27, 28, 32
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		27, 28, 32
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contratación y rotación de colaboradores		27, 28, 29, 30, 31, 32
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		32





Salud y Seguridad en el Trabajo			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		33, 34, 35, 36, 37
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		33, 34, 35, 36, 37
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		33, 34, 35, 36, 37
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo		33
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		34
	403-3 Servicios de salud ocupacional		35
	403-4 Comunicación, consulta y participación de trabajadores respecto a la SST		36
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		37
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores		37
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales		37
	403-10 Enfermedades relacionadas al trabajo		37
Evaluación de trabajadores			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		33
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		33
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		33
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		33
Derechos Humanos			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		27, 28
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		27, 28
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		27, 28
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		28, 29, 30
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		38
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		38
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		38
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		38





Inversión e Impactos en Zona de Influencia			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		13, 14, 15, 16
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		13, 14, 15, 16
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		13, 14, 15, 16
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		13, 14, 15, 16
Innovación y Trazabilidad de productos			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		10, 12
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		10, 12
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		10, 12
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		10, 12, 25, 26
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios		10, 12
Cumplimiento			
GRI 103: Contenido sobre el enfoque de Gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		9
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		9
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		9
GRI 419: Cumplimiento 2016	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		9





www.camposol.com

