Reporte de Sostenibilidad Campaña 2022 – 2023

Grupo Vanguard
Internacional

Grupo Vanguard
Internacional

Contacto:

Los Olivos de Villacurí S.A.C.
Agrícola Challapampa S.A.C.
(GRI 2-2)

Sede principal:

Panamericana Sur km. 284 – Salas, Ica, Ica.
(GRI 2-1)

Cuéntanos tu opinión:

Giancarlo.Luna@vanguardfresh.pe
(GRI 2-3)

Elaborado, diseñado y diagramado con la asesoría de AC Sostenibilidad

www.acsostenibilidad.com

1 **Somos Grupo Vanguard Int.** 06

2 **Promovemos un Negocio Responsable** 11

3 **Nuestro equipo, nuestro mejor talento** 28

4 **Apostamos por una agricultura sostenible** 51

5 **Ofrecemos productos sostenibles y de calidad** 57

6 **Cuidamos el planeta** 69

7 **Generamos valor y bienestar social** 90

COMPROMETIDOS CON LA SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-22)

Estimados lectores:

Nos sentimos orgullosos de compartir con ustedes nuestro primer Reporte de Sostenibilidad correspondiente a la campaña 2022-2023, elaborado en referencia a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y Sustainability Accounting Standards Board (SASB). En este documento, mostramos los logros y desafíos de nuestra gestión ambiental, social y económica, a fin de evidenciar nuestro compromiso por contribuir al desarrollo sostenible.

A pesar del contexto político que atravesamos durante esta campaña, cumplimos con los objetivos estratégicos establecidos, lo que significó para nosotros un trabajo arduo y retador, ya que, nuestro compromiso es entregar a nuestros clientes una fruta fresca y de calidad.

Nos sentimos orgullosos del trabajo que hemos realizado durante esta campaña; en conjunto, con cada una de las áreas que conforman Grupo Vanguard Int., de la mano con el buen relacionamiento que tenemos con nuestros grupos de interés. Con ello, contribuimos a la economía del país (primer exportador mundial de uva de mesa) a través de nuestros procesos de cosecha, limpieza, empacado, enfriamiento y exportación de nuestra uva de mesa, la que llega a los hogares de gran parte del mundo, siempre enfocados en cumplir nuestro propósito.

Gracias a nuestros pilares de planificación, sinergia y comunicación, cumplimos con cada uno de nuestros objetivos. En materia económica, la exportación de nuestro producto a diversas partes del mundo nos ha permitido generar dinamismo a la economía del país. También, contribuimos al desarrollo económico a través de la contratación de proveedores locales: el 94 % de nuestros proveedores de compras son locales, al igual que el 93 % de nuestros proveedores de servicios.

Estamos comprometidos con la promoción de la cultura ética, por ello, comunicamos a cada uno de nuestros trabajadores los procedimientos anticorrupción de la empresa. Asimismo, realizamos la evaluación de los riesgos de corrupción de dos de nuestras operaciones, de un total de tres.

Respecto a nuestros logros en gestión ambiental, en la campaña 2022-2023, logramos realizar la primera medición de nuestra Huella de Carbono en la sede Fundo Laureles. Para nosotros, este es un gran paso, a partir del cual continuaremos con la medición de nuestras emisiones en otras operaciones que forman parte de la empresa.

Nuestro compromiso hacia la mitigación del cambio climático nos ha permitido tener acciones que reduzcan las emisiones de CO_2; por ello, al cierre del 2022, plantamos 2 400 plantones de Huarango (Prosopis pallida). Esta acción, junto a las plantaciones propias de nuestra actividad productiva, nos ha permitido tener una reducción de 1 395.66 tCO_2eq. Además, contribuimos con el cuidado del recurso hídrico, esto se refleja a través de la certificación obtenida por el estándar Alliance for Water Stewardship (AWS). Aunado a ello, aplicamos buenas prácticas en la gestión de residuos, y logramos reaprovechar 193.2 t de residuos. Esto fue posible gracias al desarrollo de una cultura de segregación, que consiste en capacitar a nuestros trabajadores sobre la adecuada disposición de los residuos al interior de la empresa.

El eslabón social es muy importante para Grupo Vanguard Int. Bajo esta línea, trabajamos arduamente en la escucha activa de las necesidades de nuestra comunidad y, con ello, realizamos acciones estratégicas que nos permiten contribuir a su desarrollo. Nuestra área de Relaciones Comunitarias suma esfuerzos con actores internos como externos para ejecutar programas que fortalezcan aspectos, entre otros, de salud, educación y economía en nuestra comunidad. En este marco, durante la campaña 2022-2023, desarrollamos el programa Educación y Deporte, que promueve la actividad física de niños, niñas y adolescentes de la comunidad. En este periodo, gracias a este programa, logramos 340 beneficiarios. Además, promovemos la formación cultural mediante el programa Sinfónico Coral, con el cual impactamos al mismo grupo objetivo, y logramos 90 beneficiaros. Además, nos orientamos a promover el cuidado del medio ambiente mediante el programa Scouts ambientales, en el cual trabajamos con niños, niñas y adolescentes del Colegio Fe y Alegría N°70.

No quiero terminar esta carta sin destacar uno de los pilares más importantes de Grupo Vanguard Int.: nuestros trabajadores, quienes —a través de sus compromiso, empatía, integridad y perseverancia— asumieron los retos que afrontamos y contribuyeron a cumplir con nuestros objetivos. Por ello, escuchamos sus necesidades a través de la medición del clima laboral, evaluación en la que obtuvimos un 80 % de nivel de satisfacción.

Cabe señalar que nos preocupamos por la salud y seguridad de nuestros trabajadores, por ello, brindamos programas orientados a salvaguardar la vida de todo nuestro personal. Estas acciones nos permitieron tener, durante esta campaña, 0 accidentes fatales. Además, a fin de promover la protección de los derechos humanos y la diversidad de las personas, contamos con la segunda versión de nuestra Política de Derechos Humanos y la Política de Igualdad de Oportunidades.

Somos conscientes que aún tenemos desafíos que enfrentar en materia de gestión sostenible, sin embargo, sabemos que este primer reporte evidencia el trabajo que realizamos a través de las diferentes sinergias con nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, y estamos fielmente comprometidos en contribuir al desarrollo sostenible de nuestro país y del mundo.

Gracias por acompañarnos en este primer reporte, que constituye un hito para la gestión sostenible de Grupo Vanguard Int., donde destacamos nuestros logros y retos en la campaña 2022-2023.

Manuel Yzaga

CEO, Grupo Vanguard Internacional

NUESTRAS CIFRAS NOS RESPALDAN

E

2400 plantas de huarango sembradas al 2022

1.ª Medición de nuestra Huella de Carbono

274.89t de residuos reutilizados, reciclados y comercializados

Certificación del estándar Alliance for Water Stewardship (AWS)

1 395.66 t CO2 reducidas

S

72.58 % cargos de alta dirección, gerencia y comités son ocupados por mujeres

Aprobamos la segunda versión de nuestra Política de Derechos Humanos y Política de Igualdad de Oportunidades

554 niños, niñas y adolescentes beneficiados por nuestros proyectos sociales

0 accidentes fatales en nuestros trabajadores

G

94 % de nuestros proveedores de servicios y compras son locales

924.02 ha de producción de uva

100 % de nuestra alta gerencia y gerencia han sido instruidos en procedimientos anticorrupción

Incremento del 6.9 % de ventas anuales respecto al año anterior

01

Somos Grupo Vanguard Int.

1. Somos Grupo Vanguard Int.

(GRI 2-1) (GRI 2-6)

1.1. Descripción de la empresa

Somos **Grupo Vanguard Int.,** una empresa agroexportadora líder en la exportación de uvas en el Perú: las uvas Vanguard Fresh, Golden Monkey, Golden Horse, Jade Rabbit, Majestic Jaguar, Red Tiger, Shine Jade, Silver Hawk, Silver Ox, y Pampa Fresh de Grupo Vanguard Int. son sinónimos de calidad en todo el mundo.

Nuestros orígenes se remontan al 2007, año de fundación como Agrícola Challapampa, la cual inició operaciones con cultivos de uva, granada y mandarina en un área de 500 ha, ubicada en la fértil región de Villacuri, en el valle de Ica, en Perú. Tras la transferencia de acciones y posteriores nuevas inversiones que nos permitieron crecer, creamos nuestra nueva identidad, Grupo Vanguard Int., para que se convierta en la marca insignia del desarrollo del Grupo Vanguard.

Agrícola Challapampa y, su empresa hermana, Los Olivos de Villacuri, tienen como meta fusionarse en el mediano plazo para así convertirse en un negocio integrado a nivel mundial que ofrece a los clientes, durante todo el año, productos de «cultivos frescos» con calidad garantizada y confiables, a través de sus oficinas comerciales.

Comprometidos con prácticas comerciales altamente éticas, nuestro grupo no solo ha desempeñado un papel importante en el desarrollo de una de las regiones de mayor cultivo del mundo, sino que también ha ayudado a crear una industria que emplea a más del 50 % de las personas en el área. Actualmente, somo un proveedor dominante de uvas sin semillas y uno de los más reconocidos en el mercado global, ya que, ofrecemos una amplia variedad de marcas bien establecidas y populares.

Cabe destacar que, continuamos agregando nueva superficie y aplicando nuevas tecnologías a una gama creciente de productos que ofrecen una experiencia de sabor única y calidad superior.

Misión

"Potenciar nuestro conocimiento del negocio, así como nuestra integración vertical y la incorporación de nuevas tecnologías, para llevar con precisión nuestros productos a las mesas del mundo, de manera eficiente y sostenible, enfocándonos siempre en nuestra prioridad: Generar bienestar y progreso a las personas mediante la producción, empaque y distribución de frutas de la más alta calidad".

Visión

"Ser los lideres en la producción y exportación de uvas de mesa en el hemisferio sur, logrando los más altos estándares de calidad y sostenibilidad, llegando a todos los mercados objetivo, en alta predicción y eficiencia en nuestras operaciones, ofreciendo las mejores condiciones de trabajo para nuestros trabajadores, contribuyendo al desarrollo permanente de nuestra comunidad"

Propósito

"Crear experiencias memorables generando bienestar en nuestras familias y en las del mundo"

Nuestros valores

1. **Integridad**
   Congruencia entre el accionar diario, las leyes y el bienestar de las personas.

2. **Perseverancia**
   Constancia y capacidad para lograr nuestros objetivos.

3. **Transparencia**
   Comunicación clara para construir confianza y credibilidad con el entorno.

4. **Compromiso**
   Pasión por el esfuerzo adicional y dar lo mejor de uno mismo

5. **Respeto**
   Reconocer y aceptar la diversidad de nuestro entorno.

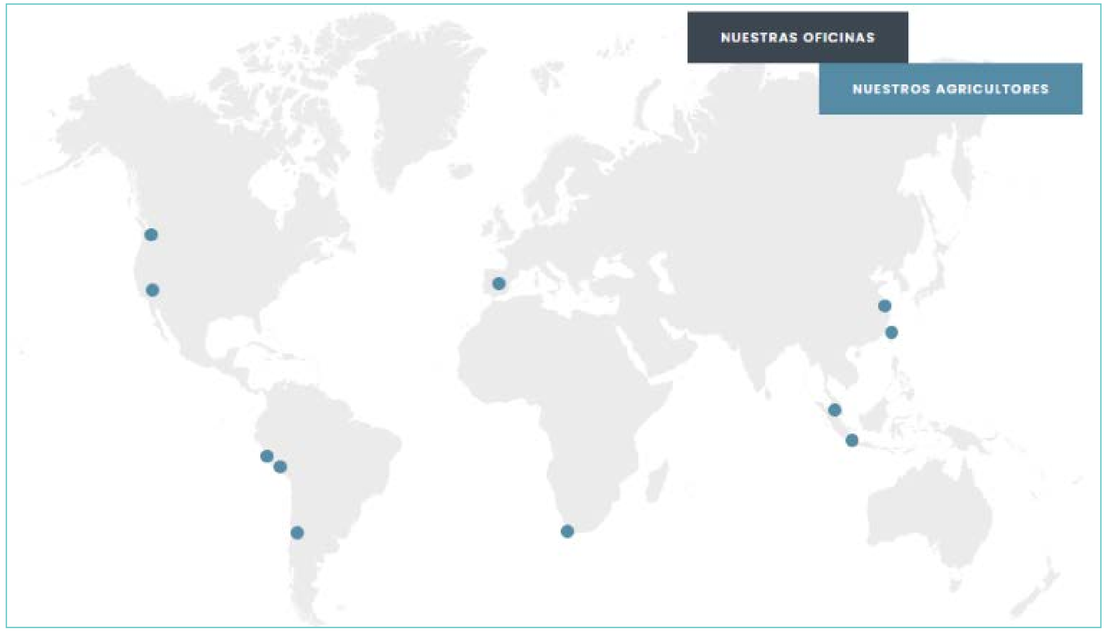
6. **Empatía**
   Saber reconocer los sentimientos y actitudes de las demás personas y aceptarlos.

1.2. Nuestro alcance

Servimos globalmente desde nuestras oficinas ubicadas en diferentes partes del mundo.

Oficinas comerciales (ventas): USA, Chile, China.
Oficinas comerciales (producción y exportación): Sudáfrica, Perú.
Representantes comerciales: Indonesia, Taiwán.

Las oficinas de nuestra empresa se encuentran en tres países a nivel mundial, las cuales se enfocan en cubrir la demanda del mercado, precisamente cuando lo necesitan.



1.3. Certificaciones

(IPN 1) (FB-AG-430a.1)

Contamos con diversas certificaciones internacionales, las cuales nos permiten sustentar que nuestra oferta de productos considera y ejecuta prácticas sostenibles y de calidad total. Garantizamos así nuestro compromiso por la seguridad de nuestros trabajadores, proveedores y clientes; la protección del medio ambiente, y la entrega de productos de la más alta calidad.

A continuación, presentamos las principales certificaciones y distinciones vigentes obtenidas hasta el 2022:

Certificado Food Safety Modernization Act Produce Safety Rule (FSMA PSR)

Certificado obtenido el 15 de noviembre del 2022, y fue validado el 5 de enero del 2023.

Certificado de Rainforest Alliance

Este certificado tiene como fecha de inicio el 26 de octubre del 2022, con un año de vigencia.

Certificación Global GAP para las Buenas Prácticas Agrícola

Logramos esta certificación el 15 de noviembre del 2022, y ha sido validada el 5 de enero del 2023.

Primus GFS

Certificación voluntaria para productores agrícolas, y se enfoca en la inocuidad alimentaria de productos destinados al consumo humano. Obtuvimos este certificado el 16 de febrero del 2023.

1.4. Reconocimientos

Durante la campaña 2022-2023, gracias a nuestras acciones de gestión en el marco de la sostenibilidad, obtuvimos el siguiente reconocimiento:

Reconocimiento de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe

Obtenido por el aporte a la comunidad mediante los proyectos Sinfónico Coral y Educación y Deporte, los cuales buscan incentivar la educación de niños y jóvenes mediante la música y el deporte.

02

Promovemos un negocio responsable

2. Promovemos un negocio responsable

2.1. Gobierno corporativo

(GRI 2-9) (GRI 2-23) (GRI 2-24)

Estamos comprometidos con alcanzar los mejores estándares de gobierno corporativo, por ello, implementamos las siguientes políticas que rigen nuestro accionar:

- Política de Libertad de Asociación.
- Política de Igualdad de Oportunidades.
- Política de Derechos Humanos.
- Política Salarial.

Estas políticas son aprobadas por la Gerencia General, y se comunican a través de canales internos de la empresa. La debida diligencia se realiza mediante certificaciones en las sustentaciones de sellos externos; además; se adjuntan certificados relativos a auditorias que validan nuestro enfoque de derechos humanos.

Equipo de Gobierno

(GRI 2-9) (GRI 2-11)

El equipo que asegura el alineamiento de la organización a los intereses de los accionistas y otros grupos de interés es el Comité Corporativo. El alineamiento se da en todas las etapas críticas del negocio, como son la planificación, ejecución y control.

En este sentido, el Comité Corporativo se constituye como el máximo órgano de decisión de Grupo Vanguard Int., y está conformado por cuatro miembros.

Miembro	Cargo
Manual Yzaga Dibos	Gerente General
Alfonso Cachay Zelada	Gerente Corporativo de Gestión de Talento Humano
Carlos Castro Escobar	Gerente Corporativo de Operaciones y Mejora Continua
Luis Gonzales Paiba	Gerente Corporativo de Administración y Finanzas

Manuel Yzaga Dibos
Gerente General

CEO de Grupo Vanguard Int. y fundador de diversas empresas del rubro agrícola en Europa y Perú. Ha sido asesor de temas agrícolas para el sector financiero en Perú y se ha desempeñado en gestión de la cadena agrícola, con visión de sostenibilidad y liderazgo en gestión sostenible del recurso hídrico.

Alfonso Cachay Zelada
Gerente Corporativo de Gestión de Talento Humano

Administrador de Empresas con un MBA, especialista en Gestión del Capital Humano y Seguridad y Salud Ocupacional, docente universitario, auditor interno SIG (ISO 9001, 14001, OHSAS18001). Con más de 23 años de experiencia en el área de Recursos Humanos tanto en empresas nacionales como transnacionales de gran envergadura (transportes, constructoras, industriales-manufactureras, financieras, servicios).

Carlos Castro Escobar
Gerente Corporativo de Operaciones y Mejora Continua

Ejecutivo senior, cuenta con un MBA y tiene amplia experiencia en Gestión de Operaciones en empresas trasnacionales y locales, en sectores retail, construcción, manufactura y consumo masivo. Además, es gestor del cambio mediante el desarrollo de equipos de trabajo y facilitador de la comunicación a todo nivel. Con amplia experiencia en identificación de oportunidades de negocio e incorporación de tecnología en las operaciones.

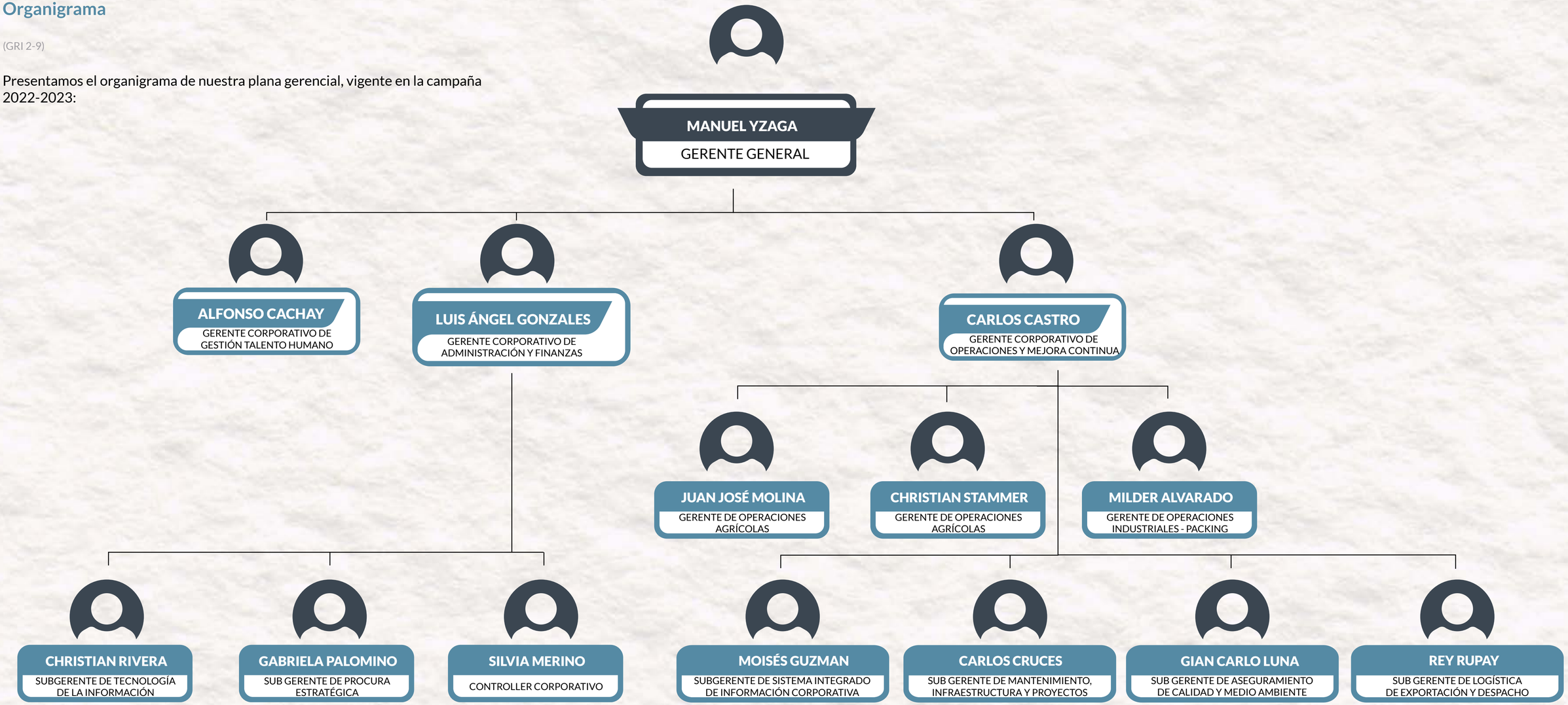
Luis Ángel Gonzáles
Gerente Corporativo de Administración y Finanzas

Gerente de Finanzas (CFO) con MBA en HEC Paris y licenciado en Economía de la Universidad del Pacífico. Con experiencia multinacional en tesorería, finanzas corporativas, financiamiento estructurado, evaluación de proyectos, procesos de M&A y planeamiento financiero. Apasionado por el desarrollo de equipos ágiles y con una activa participación en diferentes foros de finanzas. Con especialización en habilidades gerenciales, design thinking y gerencia con liderazgo.

Organigrama

(GRI 2-9)

Presentamos el organigrama de nuestra plana gerencial, vigente en la campaña 2022-2023:



Comités

(GRI 2-9)

En la siguiente tabla, se describen los comités de nuestra empresa, vigentes durante la campaña 2022-2023:

Nombre del comité	Miembros	Periodo de reunión	Descripción
Comité de Gerencias	14	Quincenal	Reunión de gerentes y subgerentes con el objetivo de exponer y abordar los principales temas de interés corporativo de la quincena.
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	10	Mensualmente (ordinaria) Convocatoria extraordinaria a solicitud de los miembros del comité.	Este comité tiene como función revisar temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.
Comité de Mecanismo de Quejas	17	Al presenta una denuncia.	Reunión del área de bienestar social con los representantes de los trabajadores con el objetivo de aborda una queja/denuncia que vulnere los derechos humanos. Este comité facilita el proceso de investigación con los involucrados y posibles testigos del área.
Comité de Club de Trabajadores	17	Quincenal (suspende las reuniones en los meses de campaña)	Reunión con la gerencia general, gerencia de talento humano y responsable de áreas específicas para un trabajo en equipo (trabajador-facilitador), con el objetivo de plantear mejoras, soluciones constructivas y sugerencias en las actividades que beneficien a todos los trabajadores.
Comité de Evaluar y Abordar	4	Al presentarse un caso por el mecanismo de quejas	Reunión para identificar los posibles riesgos sociales, implementar y supervisar las acciones de remediación frente a los casos reportados por bienestar social y el Comité de Mecanismo de Quejas.
Comité de Intervención frente al Hostigamiento	14	Al presentarse una denuncia	Reunión con los representantes titulares y suplentes para abordar una denuncia por hostigamiento sexual laboral, a fin de adoptar medidas de protección, sanción y acciones para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Política de remuneración

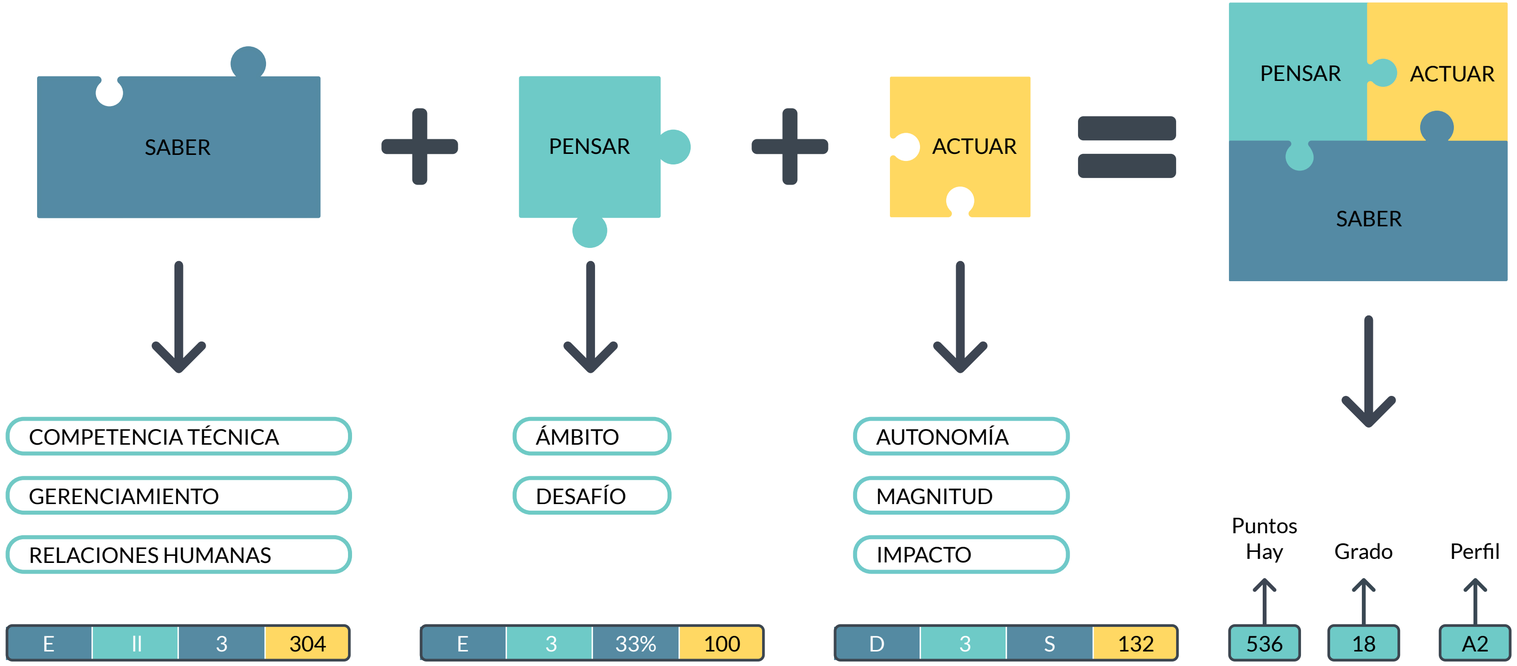
(GRI 2-19) (GRI 2-20) (GRI 2-21)

Contamos con una Política Salarial, la cual se actualiza anualmente por medio de un consultor externo certificado y un estudio de mercado. La actualización periódica de esta política demuestra nuestro enfoque sostenible por mantener salarios dignos en nuestra empresa. Comunicamos esta política a todo nuestro equipo humano, y brindamos capacitaciones sobre esta al nuevo personal.

Para realizar esta actualización, aplicamos la metodología HAY, que es validada por la Gerencia General. En la siguiente figura, se presentan los factores de esta metodología:

Entonces, la metodología HAY implica levantar información de cada puesto a través de entrevistas a la línea general de nuestra empresa, a fin de determinar un puntaje y grado de cada puesto. Estos resultados requieren la validación de la valoración de puestos, acto que se realiza junto a la línea gerencial.

El ratio de incremento de las compensaciones en la campaña 2022-2023 fue de 0.277 %. Para obtener esta data, consideramos las remuneraciones anuales de todo nuestro personal.



La metodología HAY nos permite obtener un Mapa de Puestos y el Cuadro de Categorías y Funciones.
Este último es requisito legal conforme a la Ley 30709, sobre equidad salarial de género, y es actualizado anualmente.

2.2. Diversidad e igualdad de oportunidades

(GRI 405-1) (GRI 406-1)

Contamos con una Política de Derechos Humanos que tiene como propósito "Crear experiencias memorables generando bienestar en nuestras familias y en las del mundo"; esta es de aplicación general para nuestras empresas: Los Olivos de Villacuri y Agrícola Challapampa. Además, tenemos una Política de Igualdad de Oportunidades comprometida a cumplir con la legislación laboral vigente, en los siguientes aspectos.

- Respetar los derechos humanos en todas sus actividades y aplicarlo a los trabajadores, clientes, proveedores y comunidades que circundan nuestras instalaciones.
- Evitar prácticas discriminatorias y velar por un entorno libre de discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico.
- Establecer medidas disciplinarias ante casos de maltrato físico o psicológico, la intimidación o el acoso sexual. En caso sea necesario, nuestra política estipula la aplicación de papeletas de amonestaciones por las faltas conscientes del trabajador en esta materia.
- Rechazar el trabajo forzoso e infantil y velar porque, en ninguna de nuestras actividades, se produzcan casos asociados a este tema.
- Mantener la vivencia de nuestros valores (integridad, respeto, compromiso, perseverancia, transparencia, empatía) en el proceso operativo.

Nuestra Política de Igualdad de Oportunidades, así como la Política de Derechos Humanos, demuestran el compromiso de la Alta Gerencia en esta materia. Estas se encuentran publicadas y comunicadas a todos nuestros trabajadores.

Todo nuestro personal recibe inducción al ingresar a laborar con nosotros, donde explicamos y fomentamos una cultura inclusiva. Cabe señalar que, al momento de reclutar personal, tenemos la perspectiva de equidad e igualdad. Además, a través del programa monitor Grupo Vanguard Int., reconocemos los logros de nuestros colaboradores en las labores que desempeña.

Principales logros en el marco de diversidad e igualdad de oportunidades

- Cumplimiento representativo de nuestro personal, a través de los comités elegidos por los propios trabajadores (Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral). Estos representan a nuestros trabaadores en los clubes Grupo Vanguard Int., con participantes en todas las sedes de la empresa.
- El 100% de nuestras convocatorias de personal son libres de criterios de género, discapacidad, origen, religión, política o libertad de asociación.

Retos principales

- Contar con personal calificado para ocupar los puestos de discapacidad ofertados. Para ello, trabajamos en alianzas con los gobiernos municipales (OMAPED) y Ministerio de Trabajo.

A fin de cumplir con la igualdad de oportunidades, el 100% de nuestras ofertas son de acceso a personas con discapacidad. Bajo esta línea, aplicamos las siguientes medidas.

- Sensibilización a todas las jefaturas acerca de la importancia de trabajar con personal con distintas capacidades, mediante alianzas estratégicas con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en personal con discapacidad.
- Acercamiento a las instituciones municipales, como el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), y laborales, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para brindar vacantes de trabajo al personal con Personas con Discapacidad (PCD).
- Evaluación y soporte al personal con discapacidad para alcanzar, mediante alianzas con EsSalud, el carné de discapacidad.

Para garantizar la eficacia del seguimiento de medidas para la gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades, medimos la cuota de discapacidad a partir de la identificación de personal posible con discapacidad para sean evaluados por el área de Salud Ocupacional, en alianza con EsSalud. Con base en estas acciones, identificamos la necesidad de mayor sensibilización comunitaria, para brindar oportunidades de capacitación al personal con discapacidad y prepararlos para asumir mayores retos en posiciones fuera de las operativas.

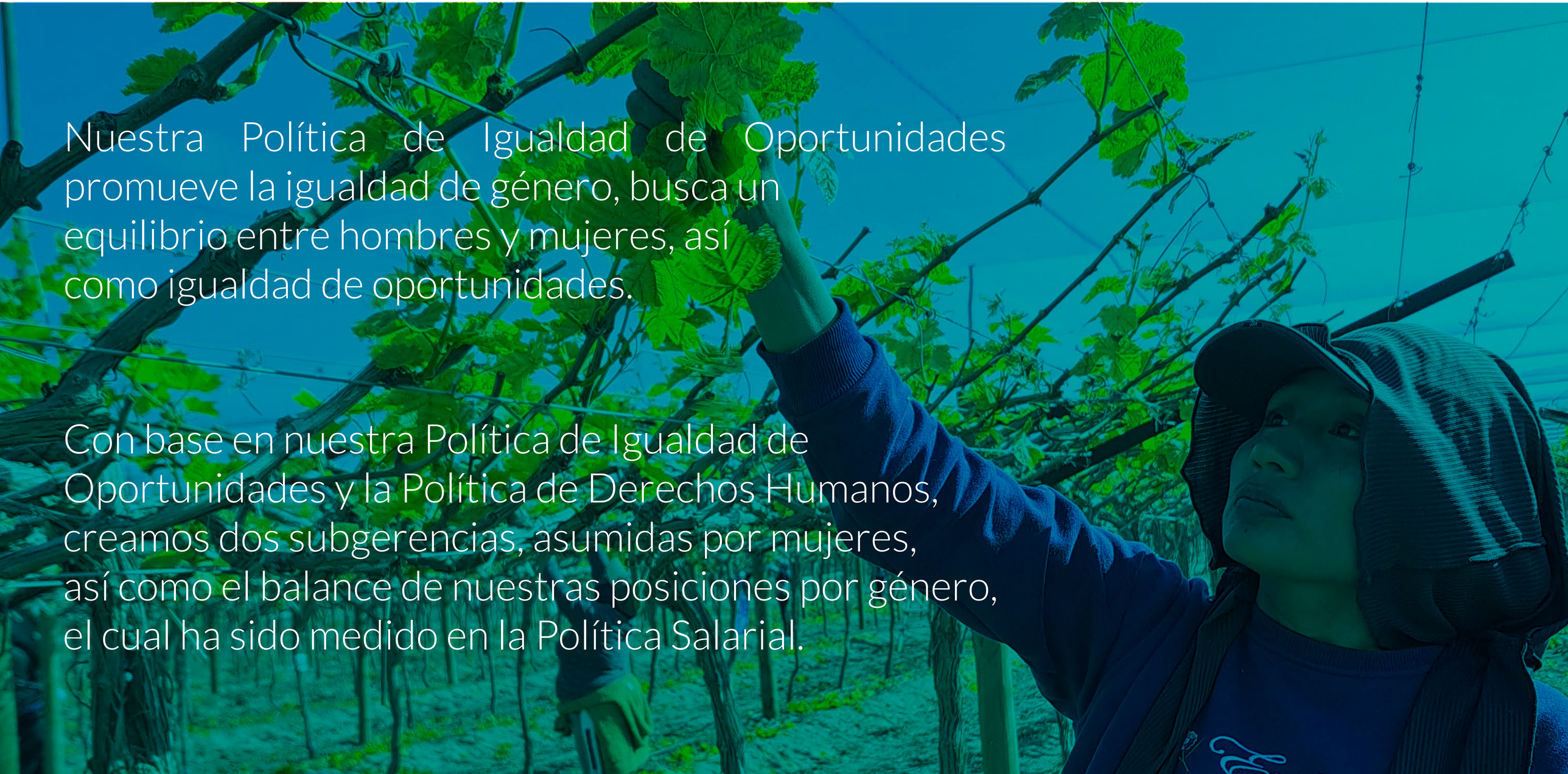
En la campaña 2022-2023, evaluamos los riesgos de derechos humanos a través de nuestras certificaciones, como Rainforest, Smeta y Global GAP.

Las evaluaciones de los riesgos en la campaña 2023-2023 se realiza a través de asociación de empresas, en conjunto con la Organización No Gubernamental (ONG) Perú Mejor, para buscar el cumplimiento ético de las políticas de derechos humanos, de manera transversal, en los diferentes aspectos de nuestra empresa.

Tenemos cimientos direccionados a llevar, en la campaña 2022-2023, una debida diligencia para la evaluación de riesgos de derechos humanos en la empresa, con el compromiso y liderazgo de la Alta Gerencia.

Dentro de estos procesos, se encuentra la revisión de indicadores con el porcentaje de hombres y mujeres que laboran en la empresa, así como los puestos de trabajo que ocupan; además de la permanencia y el grado de satisfacción que sienten nuestros trabajadores, y que se refleja en las encuestas de clima laboral.

La libre elección de los representantes de los trabajadores para la conformación de algunos comités se realiza mediante un proceso democrático; mientras que, en el caso de clubes Vanguard, quienes representan a los trabajadores, participan activamente en reuniones colectivas.



Nuestra Política de Igualdad de Oportunidades promueve la igualdad de género, busca un equilibrio entre hombres y mujeres, así como igualdad de oportunidades.

Con base en nuestra Política de Igualdad de Oportunidades y la Política de Derechos Humanos, creamos dos subgerencias, asumidas por mujeres, así como el balance de nuestras posiciones por género, el cual ha sido medido en la Política Salarial.

El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), supervisa el cumplimiento de las políticas de derechos humanos en línea con la normativa laboral 728 y 31110; además de verificar el cumplimiento de la cuota de personal con discapacidad o las acciones dirigidas en esta materia.

A continuación, detallamos el alcance de nuestras acciones en torno a la igualdad de oportunidades y derechos humanos, en la campaña 2022-2023.

Junta Directiva				
	Hombres	Mujeres	Porcentaje hombres	Porcentaje mujeres
Mayores de 50 años	4	5	15 %	12 %
Entre 40 y 50 años	8	11	31 %	26 %
Entre 30 y 40 años	9	14	35 %	33 %
Menores de 30 años	5	12	19 %	29 %
Personas pertenecientes a grupos minoritarios en los órganos de gobierno (independientemente de la edad)	-	-	-	-
Subtotal	26	42	100%	100%
Total		68		

		Menores de 30 años	Entre 30 a 40 años	Entre 40 a 50 años	Mayores de 50 años
Alta gerencia	Hombres	0	0	0	1
	Mujeres	0	0	0	0
Gerentes	Hombres	0	1	7	2
	Mujeres	0	2	0	0
Jefes de división y departamentos	Hombres	0	3	10	2
	Mujeres	2	8	3	0
Administrativos	Hombres	44	60	12	9
	Mujeres	39	28	7	2
Operativos	Hombres	6 767	2 688	1 593	695
	Mujeres	8 188	2 518	1 034	588
Subtotal		15 040	5 308	2 666	1 299
Total			24 313		

2.3. Ética y anticorrupción

(GRI 205-1)

Promovemos una cultura ética y de transparencia, por ello, desde el proceso de inducción, formamos a nuestros trabajadores en valores y lineamientos éticos.

Bajo este enfoque, desde el 2019, contamos con un Código de Ética que tiene como objetivo establecer con énfasis los principios, derechos, deberes y prohibiciones éticas que rigen el desempeño de todo el personal de la empresa, en las actividades que realiza, las cuales intervienen, directa e indirectamente, en contribuir al logro de la misión empresarial. Este documento tiene un alcance a todos los trabajadores de la empresa y grupos de interés.

Evaluamos los riesgos de corrupción en nuestras operaciones en campo y planta y, con base en estas, durante la campaña 2022-2023 obtuvimos los siguientes resultados:

Operaciones donde se evaluaron riesgos de corrupción

Cantidad total de operaciones: 3

Cantidad total de operaciones evaluadas: 2

Porcentaje: 0.67

Grupo Vanguard Internacional	CÓDIGO DE ÉTICA	
	Documento: Código	Código:01-RH-CO-01
	Elaborado por: Jefatura de Administración, Salarial y Relaciones Laborales	Versión: 05
	Revisado por: Gerente Corporativo de Gestión del Talento Humano	Fecha: 07/11/2023
	Aprobado por: Gerencia General	Página: 1 de 31

Grupo Vanguard Internacional

CÓDIGO DE ÉTICA

LOS OLIVOS DE VILLACURÍ

1. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Vanguard Perú, cuenta para todas las empresas del grupo un código de ética difundido a nuestros colaboradores, el mismo que fue implementado desde el año

Prohibida su copia total o parcial de este documento sin la autorización de la Gerencia de Los Olivos de Villacurí S.A.C.

Socialización de lineamientos éticos

(GRI 205-2)

Nuestro Código de Ética Cód. 01-RH-CO-01 contiene lineamientos orientados a mitigar el riesgo en temas éticos y anticorrupción, los cuales son compartidos a todos nuestros trabajadores desde el proceso de inducción. En este sentido, en la campaña 2022-2023, tuvimos el siguiente alcance de comunicación:

Cargo		Región	Número	Porcentaje
Miembros de los órganos de gobierno		-	-	-
Trabajadores	Alta Gerencia	Perú	3	100 %
	Gerentes	Perú	8	100 %
	Jefes de división y departamentos	Perú	18	100 %
	Administrativos	Perú	120	100 %
	Operativos	Perú	-	-
Total			149	100 %

Cabe resaltar que, para capacitar a nuestros trabajadores respecto a los procedimientos anticorrupción, utilizamos el Enterprise Resource Planning (ERP) Nisira.

2.4. Desempeño económico

(GRI 201-1)

En la campaña 2022-2023, orientamos nuestras acciones para proveer a la empresa de los recursos necesarios, a un costo competitivo, y logramos una mejora en nuestros resultados de desempeño económico, nuestras ventas anuales aumentaron en un 6.9 % respecto del año anterior, y superamos nuestras metas de exportación al lograr más de 3.8 millones de cajas de uva de mesa exportadas. De esta manera, apostamos por un crecimiento sostenible en el tiempo y posicionarnos como líderes en el sector.

Durante la campaña 2022-2023, el precio promedio estuvo afectado por la coyuntura de carreteras y sobreoferta de la fruta en destino. No obstante, efectuamos acciones para mitigar este impacto, mediante la gestión de nuevos financiamientos y apoyo de nuestro accionista.

Como medidas preventivas, realizamos gestiones de líneas bancarias, así como gestión de proveedores. Mientras que, como medidas a abordar, se encuentra la cobranza a los clientes, levantamiento de reclamos de clientes y planificación de compras para el periodo 2023-2024.

Cabe destacar que los gerentes y líderes de áreas influyen en las medidas adoptadas para la gestión económica y, para garantizar la eficacia del seguimiento de medidas, realizamos las siguientes acciones:

- Seguimiento de cobranzas.
- Planificación de compras y adquisiciones.
- Rotación de inventarios.
- Planificación de mano de obra.
- Proyección de flujo de caja.
- Seguimiento al capital de trabajo, ratio de endeudamiento.

A continuación, el comparativo de los niveles de exportación, por área (ha) y caja, durante campañas desde el 2019-2023:

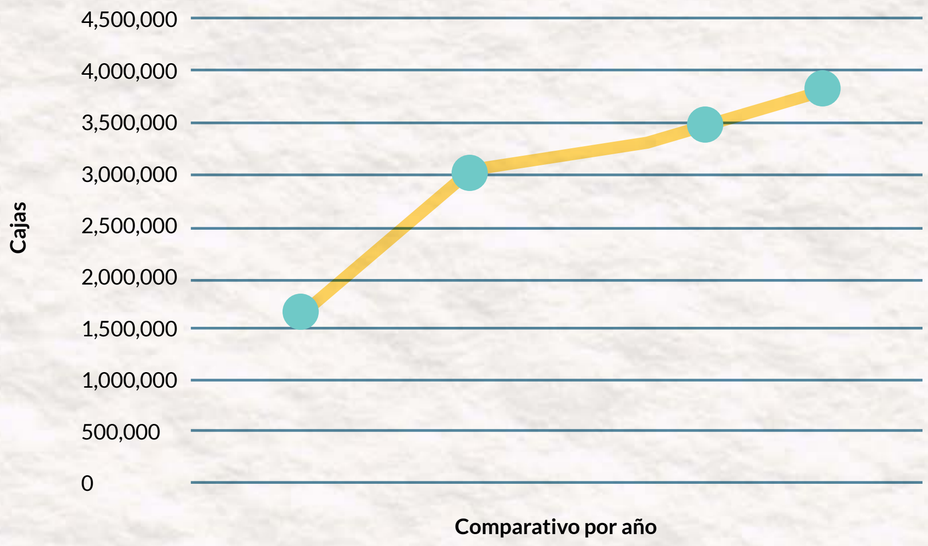
Comparativo de exportación por área (ha) y campaña

Fundo	Porcentaje
Challapampa	31.13 %
Milagritos	16.43 %
Los Laureles	13.45 %
El Arenal	9.72 %
Las Casuarinas	29.26 %
Total general	100 %

Comparativo de exportación por caja y campaña

Fundo	Porcentaje
Challapampa	31.32 %
Milagritos	15.53 %
Los Laureles	15.87 %
El Arenal	11.53 %
Las Casuarinas	25.75 %
Total general	

En la campaña 2022-2023, logramos un incremento general en la cantidad de cajas exportadas, tal como se evidencia en el siguiente gráfico:



	Campaña 2019-2020	Campaña 2020-2021	Campaña 2021-2022	Campaña 2022-2023
Comparativo total general de exportación (caja)	1,618,957	3,029,044	3,239,383	3,813,257

2.5. Operación sostenible

(GRI 2-22)

Promovemos un negocio responsable, por ello, apostamos por una gestión operativa sostenible, donde el impulso del desarrollo representa la base para lograr el bienestar social, generar armonía con el medio ambiente y liderar un negocio de manera innovadora y bajo los lineamientos de responsabilidad social.

Nuestro enfoque de sostenibilidad se orienta a contribuir con la Agenda 2030 mediante la alineación de nuestras acciones con los ODS. A partir de ello, buscamos que nuestras actividades operativas generen una huella positiva en el planeta. Bajo esta premisa, apostamos por brindar productos de calidad a nuestros clientes, en cumplimiento de estándares internacionales.

Cuidamos la salud a través del deporte de los niños, niñas y adolescentes de las zonas donde impactamos.

Impulsamos la educación de calidad en niños, niñas y adolescentes, a través del arte y la formación musical.

Fomentamos la igualdad de oportunidades mediante la participación de mujeres en los cargos de Junta Directiva, gerencias y comités.

Protegemos el recurso hídrico, por ello, contamos con una tecnología que nos permite reducir nuestro consumo, así mismo, trabajamos constantemente para cuidar la calidad de este recurso. Esto se ve reflejado gracias a nuestra certificación AWS.

Promovemos el desarrollo económico del país mediante la contratación de proveedores locales.

Fomentamos el respeto a la diversidad, igualdad y equidad a través de nuestras: Política de Derechos Humanos y Política de Igualdad de Oportunidades.

Reaprovechamos nuestros residuos a través de buenas prácticas de reutilización, reparación y reciclaje.

Contribuimos a la mitigación del cambio climático, por ello, realizamos la medición de nuestra primera huella de carbono.

Protegemos la biodiversidad mediante la forestación de plantas de huarango.

Contamos con alianzas que nos permiten impulsar el desarrollo de nuestra comunidad, entre ellas se encuentra XynergICA.

Aspiramos generar el mayor valor para nuestros grupos de interés, a fin de contribuir con el desarrollo sostenible del país.

Nuestros grupos de interés

(GRI 2-29)

Sabemos la importancia de fortalecer vínculos con nuestros grupos de interés, por lo cual, promovemos el diálogo a través de distintos canales a fin de construir relaciones transparentes que perduren a largo plazo. Para ello, identificamos el grado de influencia tanto de las partes interesadas en el sitio, así como la influencia del sitio en las partes interesadas.

Damos seguimiento al relacionamiento logrado con nuestros grupos. Este trabajo se realiza a través de áreas encargadas o que trabajan en conjunto con cada una nuestras partes interesadas. A través de estos mecanismos, buscamos generarles valor que favorezcan un mejor relacionamiento con cada uno de ellos.

A continuación, detallamos los diferentes mecanismos de relacionamiento con nuestros grupos de interés:

Grupo de Interés	Seguimiento y revisión (mecanismo o medio de comunicación)	Frecuencia de comunicación
Gerente General	Reuniones de trabajo Correo electrónico	Semanal
Accionistas	Reuniones de trabajo	Mensual
Entidades del Estado	Mesa de partes virtual	Eventual
Asociaciones civiles sin fines de lucro	Reuniones de trabajo	Eventual
Junta de usuarios de Río Seco	Reuniones de trabajo	Eventual
Clientes	Sitio web corporativo. Redes sociales corporativas	Constante
Proveedores	Equipo de bienes y servicios	Semanal
Trabajadores	Clubes Grupo Vanguard Int. (reuniones de trabajo) Vanguard Te Escucha (línea ética) Buzones de emergencia	Mensual Permanente
Poblaciones	Relaciones comunitarias	Semanal
Entidades financieras o acreedoras	Correo electrónico Reuniones virtuales (Microsoft Teams)	Una vez por semana
Empresas del Grupo Vanguard (VIUS*, VD**)	Correo electrónico Reuniones virtuales (Microsoft Teams)	Una vez por semana

Nota. (*) Vanguard International US. (**) Vanguard Direct.

Proceso de materialidad

(GRI 3-1)

Comprometidos con la sostenibilidad, realizamos nuestro primer Reporte de Sostenibilidad correspondiente a la campaña 2022-2023, que implica el periodo comprendido entre el 1 de abril del 2022 al 31 de marzo del 2023. Este reporte corresponde a Los Olivos de Villacurí, que cuenta con las sedes de Fundo Los Laureles, Milagritos, El Arenal, Las Casuarinas y la Planta de empaque, y a Agrícola Challapampa, con la sede Fundo Challapampa.

Paso 1, 2 y 3 se relacionan al proceso continuo de identificación y evaluación de impactos

Paso 4 se relaciona a la priorización de impactos significativos

01

Análisis del marco estratégico, actividades y relaciones comerciales.

Elaboración del *benchmarking* con 4 empresas referentes al sector agroindustrial.

Revisión de los estándares e informes de riesgos internacionales (GRI, SASB) Revisión de documentaria interna.

Entender el contexto de la empresa

02

Revisión *benchmarking* sectorial.

Elaboración de un inventario de temas iniciales de sostenibilidad.

Realización de entrevistas con gerentes y áreas clave.

Identificar impactos actuales y potenciales

03

Uso de información del inventario de temas iniciales.

Análisis de las 9 entrevistas con gerencias y/o jefaturas.

1 taller con mandos superiores y jefes de área.

58 encuestas a nuestros grupos de interés.

Evaluar impactos actuales y potenciales

04

Realización de la priorización y validación de impactos de la campaña 2022-2023.

Validación de los resultados de impactos relevantes determinados en la evaluación. Los temas han sido relacionados con los temas GRI y SASB, por último, se determinaron los indicadores a reportar.

Validación de materialidad

Lista de aspectos materiales y cobertura

(GRI 3-2)

A partir del proceso de materialidad, se determinaron 17 temas materiales correspondientes a la gestión de nuestra empresa durante la campaña 2022-2023, los cuales son de relevancia para nuestra gestión. Cabe resaltar que, se ha establecido una relación entre los temas materiales y los contenidos del Global Reporting Initiative (GRI), así como con el Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

En el marco de la cobertura de este reporte, reportamos 35 contenidos GRI, 15 contenidos SASB y 3 contenidos propios del negocio (NO GRI: IPN).

N.º	Contenidos GRI	Estándar Serie	Cobertura	Grupos de Interés
1	Crecimiento económico	GRI 201-1	Interna y externa	Accionistas, trabajadores, proveedores, poblaciones
2	Prácticas éticas y transparencia	GRI 205-1 GRI 205-2	Interna y externa	Accionistas, trabajadores, proveedores, entidades del estado
3	Desarrollo de proveedores locales	GRI 204-1	Interna y externa	Proveedores
4	Seguridad alimentaria	FB-AG-250a.1 FB-AG-250a.2 FB-AG-250a.3	Interna y externa	Trabajadores y clientes
5	Certificaciones (Trazabilidad y calidad del producto)	NO GRI: IPN 1 FB-AG-430a.1	Interna y externa	Accionistas, trabajadores y clientes
6	Eficiencia energética	GRI 302-1 GRI 302-3 FB-AG-130a.1	Interna y externa	Trabajadores y proveedores
7	Uso responsable del agua	GRI 303-1 GRI 303-2 GRI 303-3 GRI 303-5 FB-AG-140a.1 FB-AG-140a.2	Interna y externa	Trabajadores, proveedores y poblaciones
8	Gestión responsable del suelo	GRI 304-2 FB-AG-000.A FB-AG-000.B FB-AG-000.C FB-AG-440a.1 FB-AG-440a.2	Interna y externa	Trabajadores, proveedores y poblaciones
9	Packaging (Economía Circular)	NO GRI: IPN 3	Interna y externa	Trabajadores, clientes y proveedores
10	Gestión de residuos	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5	Interna y externa	Trabajadores y proveedores
11	Evaluación del riesgo frente al cambio climático	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-5 FB-AG-110a.1 FB-AG-110a.3	Interna y externa	Trabajadores, proveedores, clientes y poblaciones
12	Fidelización dele talento	GRI 401-1 GRI 404-1 GRI 404-2	Interna	Trabajadores
13	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1	Interna	Trabajadores
14	Salud y seguridad del trabajador	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-9 GRI 403-10 FB-AG-320a.1	Interna y externa	Trabajadores y proveedores
15	Clima Laboral	NO GRI: IPN 2	Interna y externa	Trabajadores
16	Gestión de Derechos Humanos	GRI 406-1	Interna	Trabajadores
17	Gestión y desarrollo social	GRI 413-1	Interna y externa	Poblaciones

Gráfico de materialidad

- a Crecimiento económico
- b Prácticas éticas y transparencia
- c Desarrollo de proveedores locales
- d Seguridad alimentaria
- e Certificaciones (trazabilidad y calidad del producto)
- f Eficiencia energética
- g Uso responsable del agua
- h Gestión responsable del suelo
- i Packaging (economía circular)
- j Gestión de residuos
- k Evaluación del riesgo frente al cambio climatico
- l Fidelización del talento
- m Salud y seguridad del trabajador
- n Clima laboral
- o Gestión de derechos humanos
- p Diversidad o igualdad de oportunidades
- q Gestión y desarrollo social

LEYENDA ESG
- Económico y gobernanza
- Ambiental
- Social

LEYENDA ESTÁNDARES
- SASB - 8
- TCFD - 1

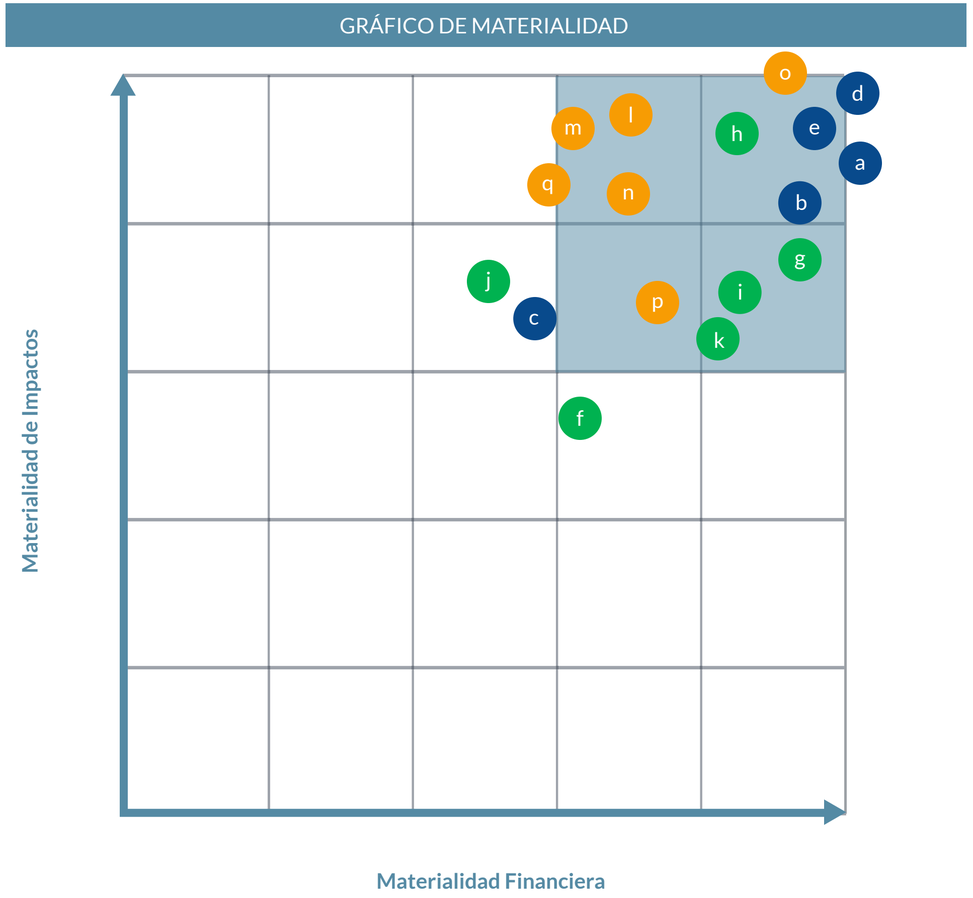


Gráfico con factor a escala menor

03

Nuestro equipo, nuestro mejor talento

3. Nuestro equipo, nuestro mejor talento

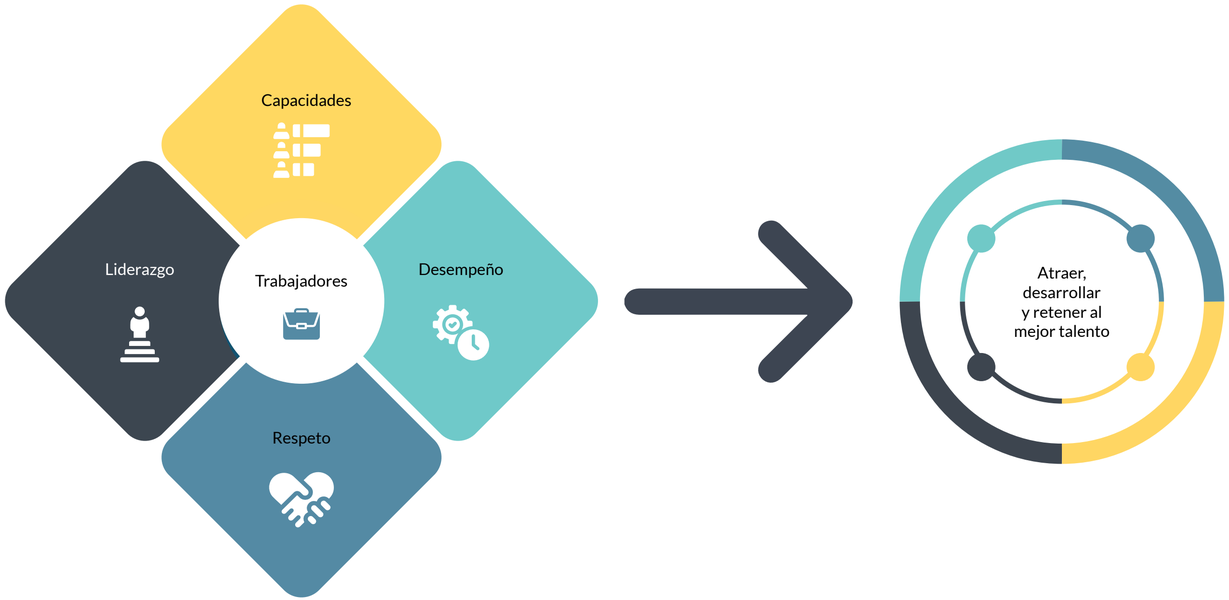
3.1. Equipo Vanguard

(GRI 2-7) (GRI 405-1) (GRI 401-1)

El sector agrícola ocupa una gran mano de obra, por ello, estamos convencidos de que nuestro equipo es nuestro mejor talento y parte fundamental del éxito de nuestra empresa.

Con base en esta premisa, nos esforzamos por brindar un espacio laboral enmarcado en un balance entre la rentabilidad y el desarrollo social, donde se contempla la gestión de atracción y retención del mejor talento basado en una cultura de respeto, liderazgo, desarrollo de capacidades y desempeño de nuestros trabajadores en ambientes de trabajo seguros, saludables, equitativos e incluyentes para construir una sociedad en la que todas las personas puedan desarrollar su máximo potencial.

Al cierre de la campaña 2022-2023, nuestro equipo estuvo conformado por total de 18 426 trabajadores: 100 % cuenta con un tipo de jornada completa. Asimismo, del total de nuestro equipo, 9 400 son hombres y 7 614 mujeres. Continuamos realizando esfuerzos para incrementar la participación femenina en nuestro equipo, tarea prioritaria para nuestra empresa.



A continuación, se muestran el número de trabajadores según género, tipo de contrato, sede y jornada, durante el periodo 2022:

Los Olivos de Villacuri					
Trabajadores por sexo, tipo de contrato y sede					
Sede	Hombres		Mujeres		Total
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales	
Laureles	80	1 339	50	1 362	2 831
Milagritos	125	2 818	120	2 785	5 848
Casuarinas	108	2 481	66	2 584	5 239
Arenal	61	1 016	29	1 045	2 151
Planta empacadora	39	1 333	8	977	2 357
Total	9 400		7 614		18 426

Los Olivos de Villacuri		
Trabajadores por sexo, tipo de jornada y sede		
Fundo	Jornada completa	
	Hombres	Mujeres
Los Laureles	1 339	1 362
Milagritos	2 818	2 785
Las Casuarinas	2 481	2 584
El Arenal	1 016	1 045
Planta empacadora	1 333	977
Total	18 426	

Agrícola Challapampa								
Trabajadores por sexo, tipo de contrato y región								
Tipo de contrato	Región: Ica							
	Incremento		Intermitente		Indeterminado		Innominado	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Fijos	7	5	2	3	12	6	20	13
Temporales	43	37	3 359	3 142	0	0	0	0
Total	92		6 506		18		33	

Agrícola Challapampa		
Trabajadores por tipo de jornada y sexo – 8 horas		
Tipo de jornada	Sexo	Región Ica
Jornada completa	Hombres	3 443
	Mujeres	3 206
Media Jornada	Hombres	0
	Mujeres	0
Empleado por horas no garantizadas	Hombres	0
	Mujeres	0
	Total	6 649

La información presentada es extraída del Enterprise Resource Planning (ERP) Nisira, donde se mantiene el registro de ingresos, ceses y datos de los trabajadores. Asimismo, los indicadores de tipo de contrato son ejecutados de manera quincenal.

Es menester indicar que las fluctuaciones de personal responden a la temporalidad de los cultivos. Por ello, se gestiona el 98 % de temporal con contrato de naturaleza intermitente que permite la programación de actividades según las necesidades de cultivo.

En cuanto a nuevas contrataciones, en 2022 se incorporaron a nuestro equipo un total de 171 personas, en su mayoría de sexo masculino, principalmente en las sedes de Laurales y Casuarinas.

Los Olivos de Villacuri						
Tasa de nuevas contrataciones de empleados por género y sede						
Género	Fundo Los Laureles	Fundo Milagritos	Fundo Las Casuarinas	Fundo El Arenal	Planta empaquetadora	Total
Hombres	12 %	8 %	26 %	11 %	6 %	108
Mujeres	8 %	12 %	11 %	3 %	4 %	63
Total						171

Trabajadores que no son empleados

(GRI 2-8)

Los trabajadores tercerizados son contratados por el proveedor, en función a las necesidades de incremento de producción, personal y actividad. Cabe señalar que este personal está vinculado por contratación laboral, donde se detallan los datos de tercerización con empresas proveedoras de servicios de alimentación, reparación de maquinarias y seguridad.

En la siguiente tabla, se muestra el detalle de los trabajadores que no son empleados durante la campaña 2022-2023, los cuales provinieron de una concesionara de comidas (Tío Lucho) y seguridad externa (Segumax):

Trabajadores que no son empleados, por sede						
Empresa proveedora	Sexo	Fundo				
		Los Laureles	Milagritos	Las Casuarinas	El Arenal	Planta empacadora
Tío Lucho	Hombres	-	3	-	-	6
	Mujeres	-	4	-	-	9
Segumax	Hombres	3	9	4	5	8
	Mujeres	-	-	-	-	-
Total		3	16	4	5	23

3.2. Atracción, retención y rotación del personal

(GRI 401-1)

El Área de Reclutamiento, Fidelización y Retención se encarga de planificar y gestionar los objetivos generales y específicos, así como las estrategias a ejecutar durante la campaña 2022-2023, las cuales nos permiten contar con el personal idóneo en todas las labores de campos y *packing*. De esta manera, cumplimos con los estándares de rendimiento establecidos por operaciones agrícolas e industriales para todas nuestras actividades, además de cuidar —de manera rigurosa— el incremento del índice de rotación.

Contamos con un Plan de Trabajo de las áreas de Gestión del Talento Humano, Reclutamiento, Fidelización y Retención. En este, nos planteamos como meta que, en la campaña 2022-2023, tendríamos una tasa máxima de rotación del 30 %, y una tasa de retención del 40 %.

En la campaña 2022-2023, nuestros trabajadores se desempeñaron en labores de poda, amarre, penduleo, raleo, cosecha, limpia y *packing* concretados, en gran parte, entre juniors, expertos y maestros. En consecuencia, logramos obtener un buen rendimiento en labores programas de campo y *packing*.

La siguiente tabla muestra la data de nuevas contrataciones por edad, sexo y región en la campaña 2022-2023:

Los Olivos de Villacuri								
Nuevas contrataciones por edad, sexo y región	Número				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima
Menores de 30 años	8 188	-	6 766	-	66 %	0 %	58 %	100 %
Entre 31 y 40 años	2 516	2	2 688	-	20 %	100 %	23 %	0 %
Entre 41 y 50 años	1 034	-	1 593	-	8 %	0 %	14 %	0 %
Entre 51 y 50 años	444	-	609	-	4 %	0 %	5 %	0 %
Mayores a 61 años	144	-	86	-	1 %	0 %	1 %	0 %
Total	12 326	2	11 742	-	100 %	100 %	100 %	100 %

Agrícola Challapampa								
Nuevas contrataciones por edad, sexo y región	Número				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima
Menores de 30 años	2 328	-	1 920	-	68 %	-	60 %	-
Entre 31 y 40 años	716	-	723	-	21 %	-	23 %	-
Entre 41 y 50 años	268	-	401	-	8 %	-	13 %	-
Entre 51 y 50 años	91	-	136	-	3%	-	4 %	-
Mayores a 61 años	21	-	15	-	1 %	-	0 %	-
Total	3 424	-	3 195	-	100 %	-	100 %	-

Proceso de ingreso de nuevo personal a nuestra empresa

01 Requerimiento de mano de obra por parte de Operaciones Agrícolas e Industriales, lo cual depende de las etapas fenológicas del cultivo e inicio de labores en packing.

02 En coordinación con el equipo de reclutamiento y captación, se procede a seleccionar primero al personal que ha laborado en la empresa anteriormente, y que hayan tenido un óptimo rendimiento.

03 Selección de la zona de procedencia del personal y los puntos de captación.

04 A la llegada de las unidades operativas, se formaliza a los trabajadores (administración salarial).

Para el ingreso de un trabajador, en principio, se aplica un proceso de selección completo y, posteriormente, con la persona elegida, se realiza una inducción normativa para detallar las políticas y procedimientos de la empresa, la cual se encuentra a cargo de las áreas de Gestión del Talento Humano y Operaciones Agrícolas e Industriales brindar inducciones antes del inicio de labores del nuevo personal contratado en campo o planta. Finalmente, se realiza un *on boarding* que inicia con una inducción general y un acompañamiento a cada proceso y área de trabajo.

Como medidas adoptadas por la empresa, en conjunto con el área de Gestión del Talento Humano, para mitigar los impactos negativos, velamos por el cumplimiento de las condiciones laborales; mantener comunicación constante con el personal, supervisores y jefaturas, y la creación del Comité de Clubes, el cual se encuentra representado por trabajadores de campo y *packing* con el objetivo de recibir reclamos, alternativas de solución, inquietudes del personal, entre otros.

Respecto a las lecciones aprendidas, la planificación y programación adecuada de los ingresos de personal nuevo, de manera oportuna, según la etapa fenológica del cultivo de la vid, permite planificar mejor la mano de obra, zonas cercanas, entre otros aspectos, y evitar una alta rasa de rotación debido a los rendimientos del personal en campo y *packing*.

Rotación del personal

En la campaña 2022-2023, obtuvimos, en promedio, un índice de rotación del 40 % en todas nuestras unidades operativas. A continuación, el detalle de rotación por edad, sexo y región de nuestra empresa:

Los Olivos de Villacuri								
Rotación por edad, sexo y región	Número				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima
Menores de 30 años	4 220	-	3 496	-	66.54 %	-	57.42 %	-
Entre 31 y 40 años	1 332	-	1 422	-	21.00 %	-	23.35 %	-
Entre 41 y 50 años	527	-	824	-	8.31 %	-	13.53 %	-
Entre 51 y 50 años	207	-	309	-	3.26 %	-	5.07 %	-
Mayores a 61 años	56	-	38	-	0.88 %	-	0.62 %	-
Total	6 342	-	6 089	-	100 %	-	100.00 %	-

Agrícola Challapampa								
Rotación por edad, sexo y región	Número				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima
Menores de 30 años	2 197	-	1 458	-	65.29 %	-	60.91 %	-
Entre 31 y 40 años	716	-	557	-	22.60 %	-	23.29 %	-
Entre 41 y 50 años	268	-	275	-	8.41 %	-	11.48 %	-
Entre 51 y 50 años	105	-	90	-	3.12 %	-	3.78 %	-
Mayores a 61 años	19	-	13	-	0.57 %	-	0.54 %	-
Total	3 365	-	2 393	-	100.00 %	-	100.00 %	-

Medidas adoptadas para evitar impactos negativos en la atracción, retención y rotación de personal

- Capacitaciones
- Reuniones de mesas de diálogo.
- Reconocimiento al personal por buen comportamiento y eficiencia.
- Eventos de integración.
- Flexibilidad en los turnos de trabajo, horarios y sedes.
- Campañas individuales y constante.
- Reuniones personalizadas con Gerencia, según sea el caso, para evaluar los incentivos particulares o soluciones a las probables barreras o inconvenientes que los trabajadores puedan reportar.
- Programación de bonificaciones adicionales por campaña.
- Cumplimiento de las normas y leyes en materia laboral.
- Coordinar con las áreas de la empresa en el seguimiento de las condiciones laborales de todos los trabajadores.

La comunicación constante con el personal de campo y planta permite garantizar la eficacia de las medidas adoptadas para la gestión de rotación y contratación laboral, ya que, a partir de ella, se recepcionan y atienden oportunamente las quejas y reclamos de los trabajadores, a fin de evitar contingencias y retiro del personal, además de asegurar la escucha constancia de los clubes representantes de los trabajadores operarios en todas las unidades operativas de la empresa.

Consideramos que la escucha activa es un agente de cambio, bajo esta línea, uno de los principales proyectos desarrollados en la campaña 2022-2023 fue la creación de mesas de diálogos cada 15 días, que brinda un espacio de dialogo con los trabajadores para conocer sus ideas de mejora y sugerencias. Estos espacios permiten presentar a la gerencia general los programas y logros de los proyectos realizados durante la campaña, y el impacto generado en nuestro capital humano. Los acuerdos tomados en estas mesas son colocados en actas firmadas.

Entre los principales obstáculos para evitar la alta rotación y mantener un índice de retención y fidelización por encima del 40%, se encontró la competencia desleal de agroexportadores que no pagan los beneficios sociales a sus trabajadores, incremento exagerado de precios por labor, paros, tomas de carreteras por conflictos sociales y políticos.

Realizar un seguimiento del indicador de rotación mensual permite identificar los motivos de las desvinculaciones, así como detectar los verdaderos motivos de esta acción y solo considerar los abandonos del personal por iniciativa propia, más no los que no deriven por bajas de producción, ceses por avance de labores, condiciones de campo, entre otros, a partir de ello, se validan estas motivaciones con las metas y objetivos propuestos al inicio de cada campaña.

Por tanto, planteamos los siguientes objetivos en torno a la gestión del talento humano, reclutamiento, fidelización y retención de nuestros trabajadores en campo y *packing*.

01 Reducir los reintegros al personal

02 Cumplir con el presupuesto destinado a mano de obra

03 Ratificar la marca empleadora

04 Velar por el cumplimiento de los derechos laborales del capital humano

05 Mantener un buen clima y ambiente laboral

Contamos con políticas y compromisos asociados a la gestión de rotación de personal operario de campo y packing, tales como la Política de Prevención del Acoso Laboral, procedimiento de uso de buzones de sugerencias, inducciones al personal sobre las condiciones laborales, entre otros.

Además, para reducir la rotación del índice de personal en la totalidad de etapas fenológicas del cultivo de la vid, el Área de Reclutamiento, Fidelización y Retención planteó, desde el inicio de la campaña 222-2023, estrategias y KPIs para dar seguimiento al rendimiento del personal y a los indicadores de rotación y retención:

Programa Monitor Vanguard

Tiene como objetivo reconocer al personal con mejores rendimientos, a fin de lograr la retención de los mismo durante la campaña, según la labor que realizan.

Pagos justos y puntuales en fechas programadas semanalmente

Para ello, se cuenta con un indicador de reintegros por planilla pagada, el cual permite visualizar el bajo índice de reintegros y, por ende, evitar reclamos del personal por sus remuneraciones semanales.

Cumplimiento de las condiciones laboral en campo y packing

Condiciones idóneas de trabajo, dotación de agua, equipo de protección personal (EPP), transporte, servicios higiénicos limpios, duchas, capacitaciones, protección solar, zonas de descanso, entre otros, de acuerdo con el D.S. 006-2021 TR.

Pagos de bonificaciones adicionales

Estos pegan la asistencias puntual de los trabajadores, contemplado como un bono de asistencia perfecta.

Buen trato y ambiente laboral a todos los trabajadores de la empresa, fijos y eventuales

Brindar atención oportuna dar seguimiento a las quejas y reclamos del personal son las lecciones aprendidas durante la campaña 2022-2023. Resolver ambas cuestiones evitarán contingencias futuras, mejorar la comunicación y difusión del uso de buzones de sugerencia y demás canales de comunicaciones establecidos por nuestra empresa, para escuchar, constantemente, al personal en campo y *packing*.

Cabe destacar que, nuestros grupos de interés influyen activamente en las medidas adoptadas para la contratación y rotación de personal, ya que, tal como la realización de campañas laborales junto al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y la realización de promociones de reclutamiento y captación de personal en los principales distritos de la ciudad. Además, nuestros grupos de interés internos —como los clubes y comités— trasmiten, de manera personalizada, los mensajes de cada acción o actividad planificada o realizada a todos nuestros trabajadores.

3.3. Capacitación y desarrollo del talento humano

(GRI 404-1) (GRI 404-2)

Nuestros trabajadores representan nuestro activo más valioso, por esta razón, invertimos en su formación y les brindamos un clima laboral saludable. Ejecutamos acciones con base en nuestros valores y filosofía, los cuales son fundamentales en nuestra empresa; por ello, otorgamos gran importancia al aprendizaje, tanto en temas de capacitación de personal, como en brindar una visión más amplia y enriquecedora que sirva de herramienta para nuestro capital humano, y que favorezca su crecimiento personal y profesional.

Bajo esta premisa, en la campaña 2022-2023, capacitamos a nuestros trabajadores en los siguientes temas:

Capacitar al personal sobre temas de derecho laboral, discriminación, mecanismos de quejas/sugerencias, Club Vanguard, Comité de Hostigamiento, discriminación equidad de género, igualdad de oportunidades, beneficios sociales EsSalud y onboarding.

Capacitaciones dirigidas de manera general a personas de diferentes áreas, con el objetivo de potenciar las habilidades blandas de nuestros trabajadores.

Realizado mediante la aplicación de talleres del instructor externo especialista en habilidades blandas —el coach y psicólogo Alexis Díaz—, con el objetivo de desarrollar el talento humano de la empresa.

Programa de capacitación y acompañamiento, el cual desarrolla talleres con el objetivo de fortalecer las habilidades de los líderes de campo. Este programa tiene como objetivo general formar a estos trabajadores en temas técnicos y en el desarrollo de habilidades blandas, a fin de convertirlos en mentores de sus equipos de trabajo y hacia sus pares.

Programa que tiene como objetivo compartir conocimientos en temas especializados y generales con otras áreas de trabajo y motivar el talento interno. Para esto, primero se identifican e invita a especialistas en determinados temas, para luego programas capacitaciones internas. Se consideran como participantes a las personas solicitantes del tema de capacitación y, adicionalmente, hacer una invitación abierta para los que desean participar con el fin de que los beneficiarios alcancen nuevos conocimientos.

Programa de formación con alianza de Friopacking, que tiene como objetivo capacitar, asesora y monitorear a profesionales en el área de refrigeración, en acompañamiento de frío, despacho y, sobre todo, mantenimiento.

Programa que busca atraer nuevos talentos y desarrollar las habilidades, conocimientos y experiencias en los diferentes procesos de la empresa. Al finalizar el entrenamiento, el programa hace llegar a la empresa las oportunidades de mejora identificadas en cada área.

A partir de estas acciones, buscamos afianzar la identificación de los nuevos talentos con la empresa, mediante la comunicación y las relaciones laborales, y garantizar mejoras no solo en su desarrollo profesional, sino también a nivel personal.

En efecto, en la campaña 2022-2023, logramos capacitar a 1 575 de nuestros trabajadores; además, brindamos 1 000 horas de capacitación, lo cual garantiza el desarrollo y formación continua de nuestro equipo.

1 575
trabajadores capacitados

46%
de mujeres recibieron capacitación

54%
de hombres recibieron capacitación

1 000
horas impartidas

3.4. Clima laboral

(IPN 2)

Buscamos que nuestras acciones generen satisfacción en nuestros trabajadores e identificamos aquellas cuestiones que afectan su bienestar, a fin de aplicar mecanismos de mejora que impacten positivamente en su calidad de vida.

Con base en lo indicado, realizamos el siguiente proceso en el marco del estudio del clima laboral:

- Reunión de sensibilización a líderes de área y "líderes ocultos"
- Campaña de comunicación interna
- Encuesta de clima laboral
- Focus group y taller cocreativo con gerencias

Como resultado de la evaluación del clima laboral, obtuvimos los siguientes resultados en el índice de satisfacción general en la campaña 2022-2023:

PROMEDIO GENERAL 80%

Al realizar la evaluación por gerencias, destacaron los resultados de la Gerencia General, que obtuvo un índice de satisfacción del 91%, seguido de la Gerencia de Operaciones Agrícolas, con 83%. En general, en la campaña 2022-2023, obtuvimos un nivel de satisfacción de clima laboral del 80%, lo que representa un aumento al obtenido en la campaña anterior, con 72%

En síntesis, nuestros trabajadores demostraron encontrarse adecuadamente satisfechos con el clima laboral de la empresa, debido a que han desarrollado confianza con los líderes y un nivel de orgullo elevado al pertenecer a Grupo Vanguard Int. Sin embargo, existe una percepción generalizada de inequidad con las oportunidades entre las diferentes gerencias, además de falta de información sobre temas de capacitación y la distribución de recursos en la empresa.

Ante las problemáticas identificadas, implementamos las siguientes acciones de mejora:

- Mayor igualdad en la distribución de carga laboral.
- Mejora de los canales de comunicación.
- Difusión de la Política Salarial.
- Enfoque al liderazgo y al desarrollo de las personas.
- Mayor involucramiento de las gerencias en pendientes y problemas operativos.
- Fomento de mayores espacios de integración entre trabajadores.

3.5. Salud y seguridad en el trabajo (SST)

(2-27) (GRI 403-1) (GRI 403-2) (GRI 403-4) (GRI 403-7)

Sabemos la importancia del cuidado de nuestros trabajadores, por ello, estamos comprometidos con generar espacios de trabajo saludables que garanticen su seguridad. Bajo esta premisa, nos enfocamos en fortalecer las habilidades y capacidades de los líderes para el cuidado del equipo humano en los entornos laborales.

En esta línea, contamos con un sistema de SST basado en la siguiente normativa:

- Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento mediante Decreto Supremo 005-2012-TR.
- Ley n.º 31110, Ley de Régimen Agrario, y su reglamento mediante Decreto Supremo 006-2021-TR.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la campaña 2022-2023, actualizamos el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo en las sedes de Los Olivos de Villacuri S.A.C. y Agrícola Challapampa S.A.C.

Contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo elegido por un periodo de dos años: actualmente el periodo es de junio 2022 a 2024. Los miembros de este se eligen de acuerdo a la Resolución Ministerial n.º 245-2021-TR, Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso, o el supervisor de SST. Este procedimiento describe el proceso de convocatoria, selección e instalaciones del comité, lo cual garantiza la transparencia en la elección de los representantes de los trabajadores.

En cumplimiento de la Ley n.º 29783, y su respectivo reglamento, implementamos los siguientes procedimientos en materia de SST, los cuales nos permiten elaborar una línea base:

- Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC).
- Investigación de accidentes de trabajo.
- Ingreso de proveedores y visitantes.
- Otros procedimientos.

Nuestro Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo garantiza la participación de nuestros trabajadores en el procedimiento de identificación de peligros y la evaluación de riesgos y controles; además, disponemos de un formato de participación en la IPERC. Este procedimiento considera lo siguiente:

Los jefes/responsables de área, con el asesoramiento del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, proceden a reconocer el proceso, subprocesos, etapas, actividades o tareas de sus respectivos procesos. En efecto, el supervisor de SST brinda soporte a los jefes de área para la identificación adecuada de los peligros y evaluación de riesgos, así como la implementación de medidas de control.

La matriz IPERC es revisada, por lo menos, una vez al año, y se actualiza cuando se presenten las siguientes situaciones:

- El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año, como mínimo.
- Cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.
- Ante no conformidades e implementación de acciones correctivas y preventivas.
- Reclamos de terceros o nuevos requerimientos legales.
- Resultados de las auditorías.

Nuestro sistema de SST tiene alcance para todos los trabajadores y actividades en las distintas unidades operativas de la organización (Fundo Los Laureles, Fundo Milagritos, Fundo Las Casuarinas, Fundo Challapampa, El Arenal y Planta Empacadora), así como a las empresas contratistas que realicen actividades laborales dentro de las instalaciones dentro de los fundos señalados o brinden servicios.

En este marco, nuestro procedimiento de comunicación, participación y consulta (código 01-SS-PR-18) garantiza la consulta de los trabajadores sobre los siguientes temas:

- Determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Establecimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la empresa (aplica para los roles de los trabajadores).
- Procedimiento relacionado al cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos.
- Establecimiento de objetivos de SST y la planificación para lograrlos.
- Establecimiento de controles para la contratación externa, de contratistas y las compras.
- Determinación sobre aspectos que requieren seguimiento, medición y evaluación.
- Planificación y ejecución del programa de auditorías.
- Mejora continua.
- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Investigación de accidentes e incidentes de trabajo.
- Identificación de peligro, evaluación de riesgo y control.
- Descripción de los flujos de comunicación interna y externa.

Según nuestro reglamento interno de SST, los trabajadores son responsables de notificar cualquier peligro que pueda generar daño alguno a su integridad. Además, de presentarse alguna hostilidad, contamos con un procedimiento de cese de hostilidad, para ello, disponemos de canales de comunicación y medidas de protección a tomar por el trabajador.

Asimismo, nuestro procedimiento de requisitos de seguridad y salud en el trabajo para empresas proveedoras de servicios describe el flujo para que una empresa proveedora pueda realizar actividades dentro de nuestra empresa, así como los requisitos a cumplir. De esta manera, cuida que estas puedan causar daño a los trabajadores que laboren cerca de su área de influencia, además de salvaguardar la integridad de los trabajadores de la empresa proveedora.

Durante la campaña 2022-2023, gestionamos la SST mediante un plan y programa de seguridad y salud en el trabajo del año 2022 y, con base en este, evaluamos los logros y obstáculos para el alcance de nuestros objetivos en dicha campaña.

Logros

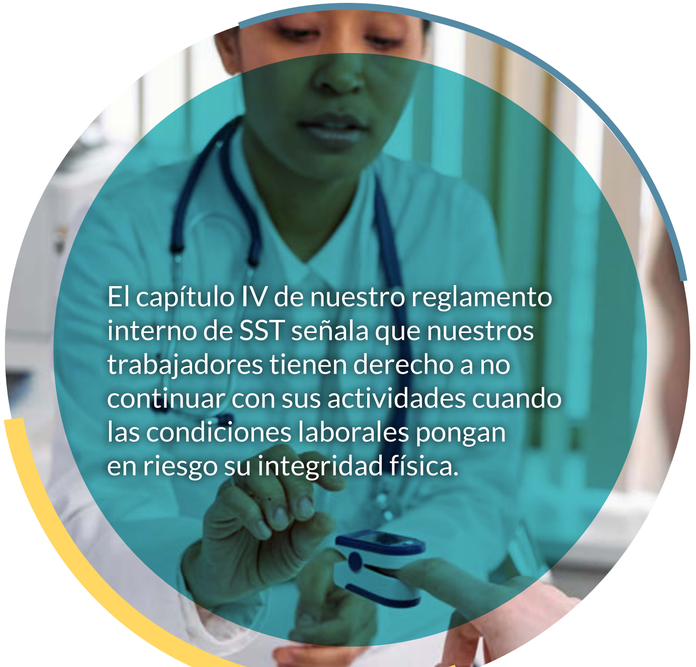
- Incremento de dispositivos de emergencia.
- Capacitación en brigadas de emergencia.
- Incremento de intereses y participación de los mandos medios y jefaturas en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Implementación de programa de pausas activas.
- Campañas de salud.
- Aumento en la cantidad de horas hombres capacitadas.

Obstáculos

- Oportunidad de mejora en el afianzamiento en materia de SST a los líderes de las diferentes áreas.
- Poca difusión y conocimiento de los procedimientos relacionados con la SST en la gestión de proveedores y visitas.

Como acciones para garantizar los resultados de gestión en SST, efectuamos las siguientes acciones:

- Seguimiento a las medidas correctivas de los accidentes de trabajo y a las observaciones producto de las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Mejora en el procedimiento para la gestión de proveedores y visitas.
- Capacitaciones especificas para los supervisores de SST, con la finalidad de afianzar los conocimientos del equipo y puedan asumir nuevos retos en la consolidación de la cultura de seguridad de la empresa.
- Estandarización de la información con registro consolidado accidentes e incidentes de trabajo, inspecciones, sanciones, monitoreos, atenciones diarias, medidas correctivas para un mejor control de la información y toma de decisiones.



Medidas adoptadas para la gestión en salud y seguridad, así como los impactos asociados

(GRI 403-7)

Medidas adoptadas para prevenir o mitigar impactos negativos potenciales

- Generación de procedimiento de seguridad y salud en el trabajo.
- Capacitación externas para los trabajadores.

Medidas adoptadas para abordar los impactos negativos potenciales

- Procedimiento de investigación de accidentes.
- Fortalecimiento de los medios de respuestas ante una emergencia.
- Participación y consulta a los trabajadores y su involucramiento en la gestión de SST por medio del Comite de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Medidas adoptadas para gestionar los impactos negativos reales y potenciales

- Medidas correctivas de las causas básicas de los accidentes.
- Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo.

Para garantizar la eficacia de la gestión de SST, adoptamos las siguientes medidas: monitoreo ocupación, auditoría externa por auditor certificado por el MINTRA, inspecciones de SST. Además, mensualmente, medimos el cumplimiento de los objetivos y presentamos los resultados del seguimiento de la gestión. Además, cada año revisamos los procedimientos de SST.

Investigación de accidentes e incidentes

Supervisión de trabajos de alto riesgos

Inspección de buses

Implementación de señaléticas

Monitoreos ocupacionales

Con el objetivo de mejorar nuestro sistema preventivo para emergencias, aplicamos el siguiente proceso:

Lesiones y enfermedades laborales

(GRI 403-2) (GRI 403-9) (FB-AG-320a.1)

Evaluamos los peligros y riesgos asociados a nuestras actividades según la matriz IPERC, donde se consideran los accidentes de trabajo, la frecuencia de los accidentes ocasionados, así como la gravedad de los mismos.
Para recopilar los datos necesarios, se ha seguido un procedimiento, que inicia con el registro de accidente o incidente de trabajo, estos datos son consolidados para, finalmente, hacer un registro estadístico de accidentes de trabajo. En este procedimiento no se excluye a ningún trabajador.

A continuación, la data respecto a las lesiones y enfermedades laborales ocurridas en la campaña 2022-2023:

	Campaña 2022-2023 Trabajadores Grupo Vanguard Int.			
	Los Olivos de Villacuri		Agrícola Challapampa	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias.	0	1	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0.00	0.33	0.00	0.00
Número de lesiones por accidente laboral registrables.	46	60	8	16
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	15.03	19.60	9.64	19.28
Número de cuasiaccidentes (*)	340.00	343.00	70.00	95.00
Tasa de frecuencia de cuasiaccidentes (**)	111.08	112.06	84.36	114.48
Número de horas trabajadas	**3 060 969**		**829 813**	

Nota. (*) Incidente laboral en el que no se producen lesiones, o deterioro de la salud pero que tiene el potencial para causarlos.

(**) Tasa calculada por cada 1 000 000 horas trabajadas.

Los principales tipos de lesiones por accidente laboral en Challapampa son contusión, heridas cortantes, torceduras, esguinces, entre otros. Asimismo, en Los Olivos se cuenta registro de contusiones, heridas cortantes, torceduras, esguinces, herida contusa (golpe por objeto con borde irregular), intoxicación y cuerpo extraño en el ojo.

Respecto a nuestros trabajadores que no son empleados, los resultados indican que, tanto en el fundo Los Olivos y Challapampa, no hubo ninguna lesión y/o enfermedad laboral durante la campaña 2022-2023, tal como se evidencia en la siguiente tabla:

	Campaña 2022-2023 Trabajadores que no son empleados (**)			
	Fundo Los Olivos de Villacuri		Fundo Challapampa	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0.00	0.00	0.00	0.00
Número de lesiones por accidente laboral registrables	0.00	0.00	0.00	0.00
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	0.00	0.00	0.00	0.00
Número de incidentes laborales (*)	0	0	0	0
Tasa de frecuencia de incidentes laborales (*)	0.00	0.00	0.00	0.00
Número de horas trabajadas	**0**		**0**	

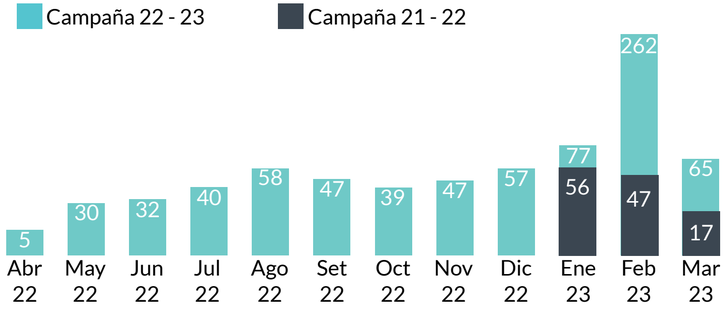
Nota. (*) Incidente laboral en el que no se producen lesiones, o deterioro de la salud pero que tiene el potencial para causarlos. Tasa calculada por cada 1 000 000 horas trabajadas.

(**) Trabajadores que no son empleados puede referirse a voluntarios, contratistas, trabajadores autónomos por cuenta propia y trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal. Asi también se pueden incluir a aquellos que trabajan para la propia organización o para los proveedores, clientes u otros socios comerciales de la organización.

Lesiones y enfermedades laborales

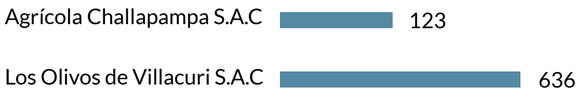
(GRI 403-2) (GRI 403-9) (GRI 403-10) (FB-AG-320a.1)

Total de eventos (Accidentes e Incidentes) por mes - Campaña 22 - 23



759 Eventos totales	0 Accidentes mortales	88 Acc. incapacitantes
630 Incidentes	41 Accidentes leves	

Eventos por Razón Social



Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Accidente incapacitante: suceso cuya lesión, como resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento.
- Accidente leve: sucedo cuya lesión, como resultado de la evaluación médica, genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.
- Incidente: sucedo acaecido en el curso o en relación al trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que esta solo requiere cuidados de primeros auxilios.

Entre los peligros que han generado afecciones a la salud de los trabajadores, asociado a sus labores durante la campaña 2022-2023, destacamos los siguientes:

- Manipulación de productos químicos (fertilizantes y agroquímicos).
- Posturas inadecuadas o prolongadas.
- Repetición de movimientos/manipulación de cargas.

Contamos con un procedimiento de atención e investigación de incidente, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, el cual describe lo siguiente:

- Ocurrencia de accidente/incidente de trabajo ante un accidente de trabajo leve.
- Ocurrencia de accidente de trabajo grave, el procedimiento describe cómo se realiza la investigación del accidente/incidente peligroso, así como el control de salud luego de la atención brindada por el área de salud.

Para reducir y gestionar los riesgos, aplicamos controles de ingeniería y administrativos, tales como el perfilado de caballetes, divulgación de medidas por medio de gigantografías, y la divulgación por audio de las recomendaciones para el uso de caballetes.

Enfoque formativo

(GRI 403-5)

En la campaña 2022-2023, aplicamos dos programas anuales de capacitación, tanto para el año 2022 como para el 2023. En ambos programas, formamos a nuestros trabajadores en los siguientes temas asociados a SST.

Temas de formación en SST en la campaña 2022-2023

Inducción y charlas de inicio de jornada

- Inducción a personal nuevo.
- Charlas de inicio de jornada.

Capacitaciones al personal operativo

- Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
- Plan de Vigilancia, Prevención y control del COVID-19 en el Trabajo.
- Uso correcto de equipo de protección personal (EPP).
- Manejo seguro de sustancias químicas peligrosas.
- Importancia de prevención de formas de estigmatización.
- Manejo seguro de herramientas manuales – cuidado de manos.
- Reporte temprano de sintomatología COVID-19.
  Análisis de Trabajo Seguro (ATS).
- Manejo seguro de maquinaria agrícola.
- Manejo seguro de montacargas, apiladores y transpaletas.
- Peligros y riesgos de la exposición a la radiación solar.
- Manipulación manual de carga.
- Estrés térmico.
- Primeros auxilios.

Capacitaciones especializadas

- Permiso Escrito para Trabajo de Alto Riesgo (PETAR).
- Trabajo en altura.
- Trabajo en caliente.
- Trabajos con tensión eléctrica

Entrenamiento de brigadistas

- Primeros auxilios.
- Lucha contra incendio.
- Evacuación Segura.

Capacitaciones a personal administrativo

- Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – Mapa de riesgos.
- Reporte de accidente e incidentes.
- Ergonomía en la oficina.
- Reporte de actos y condiciones inseguras

Comité de Seguridad y Salud e el Trabajo (CSST)

- Ley n.º 29783 y reglamento de SST, funciones del CSST.
- Inspecciones de seguridad – reporte de actos y condiciones inseguras
- Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – Mapa de riesgos.
- Investigación de incidentes y accidentes.

Simulacros de respuesta a emergencia

- Simulacro Nacional de Sismo.
- Primeros auxilios.
- Respuesta ante incendios (gabinetes, extintores).

Servicios de salud

(GRI 403-3) (GRI 403-6)

El Área de Salud Ocupacional, mediante los encargados de tópicos, realiza inspecciones diarias inopinadas a las diferentes zonas de trabajo y, a partir de estas, identifica actos y/o condiciones inseguras. Para la atención inmediata ante accidentes o incidentes de trabajo, contamos con Brigadistas de Primeros Auxilios, lo cual reduce las consecuencias de estos eventos.

Además, ante la necesidad de atención de salud de afecciones no relacionadas al trabajo durante la jornada laboral, brindamos facilidades de atención a todos nuestros trabajadores en los tópicos de salud. En caso este requiera atención en algún centro médico, se le brinda una "Papeleta de salida por motivos de salud" para que se dirija al establecimiento de salud. En adición a ello, se le brinda un permiso remunerado por atención medica por un periodo de hasta cuatro horas.

Realizamos convocatorias públicas y aplicamos un proceso de selección transparente para la contratación de profesionales competentes en materia de salud, a quienes les brindamos capacitación y entrenamiento periódico y les damos facilidades para aquellas acciones de formación que gestionan de forma individual.

Durante la campaña 2022-2023, realizamos las siguientes campañas de salud:

01

Campaña de vacunación

Coordinación con la Red de Salud de Ica, respecto a las vacunas de Covid-19, influenza, tétano, hepatitis. Esta campaña fue de alcance de todas las sedes.

02

Día Mundial de la Salud Mental

Charlas y dinámicas de Amor Propio en todas las sedes, donde se brindó material informativo.

03

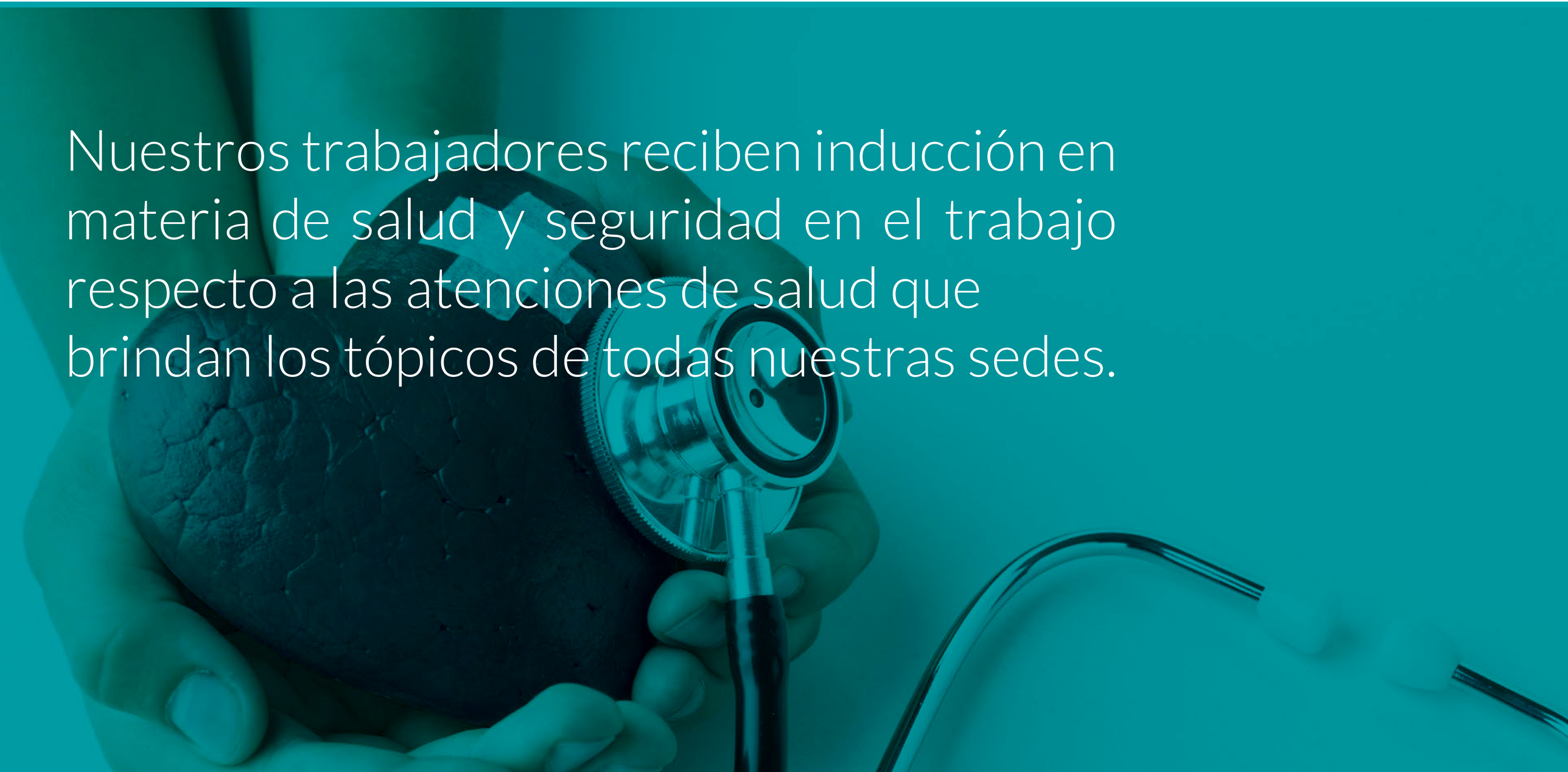
Día Mundial de la Diabetes

Realización de pruebas de descarte de glucosa. En esta actividad se brindó capacitación de prevención e identificación de signos de alerta de diabetes.

04

Orientación y Consejería en Planificación Familiar

Charlas sobre planificación familiar, con material de apoyo visual. En esta actividad se entregaron dispositivos de planificación familiar a los trabajadores, además de brindarles consejería personal con apoyo de las obstetras de la empresa.



Nuestros trabajadores reciben inducción en materia de salud y seguridad en el trabajo respecto a las atenciones de salud que brindan los tópicos de todas nuestras sedes.

Programa Médico Ocupacional

Este programa consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de las condiciones laborales donde se desempeñan nuestros trabajadores, con la finalidad de mantener y mejorar la salud, además de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Cabe destacar que gestionamos convenios con entidades públicas para que las campañas de salud se realicen dentro de las instalaciones de la empresa, a fin de facilitar el acceso de todos nuestros trabajadores a los servicios de salud.

Durante el periodo del informe, realizamos las siguientes actividades de salud ocupacional:

Charla en campo de dinámicas con los trabajadores por el Día del Adulto Mayor

Supervisión de ingresos e inducción en salud ocupacional

Inspección de botiquines

Supervisión de brigadas de primeros auxilios

Taller sobre planificación familiar

Ejecución de pausas activas

Vigilancia de salud de trabajadores expuestos a pesticidas

Ejecución de exámenes de salud ocupacional y entrega de resultados

04

Apostamos por una agricultura sostenible

4. Apostamos por una agricultura sostenible

4.1. Gestión de agricultura

Promovemos la sostenibilidad en toda la cadena de valor, ya que, buscamos que nuestros procesos se realicen con un adecuado manejo del suelo, recurso hídrico y gestión de plagas. Apostamos por una agricultura sostenible que garantice la seguridad alimentaria de nuestros consumidores a través de la gestión de nuestros cultivos y la implementación de medidas que promueven el uso eficiente de los recursos naturales.

Es así que, durante la campaña 2022-2023, realizamos la Marcha Blanca, antes de la llegada de la cosecha. Este trabajo fue realizado por los siguientes equipos:

- Operaciones Agrícolas (GOA).
- Logística de Postcosecha.
- Operaciones Industriales Packing (GOI).

Los equipos realizaron un repaso final del proceso productivo, desde la cosecha hasta la exportación de la fruta. Este ensayo nos permite supervisar los procesos que recorre nuestra fruta desde la cosecha hasta su exportación, donde se identifican los cambios de mejora implementados para que nuestros productos mantengan su calidad.

El inicio de nuestra cosecha empezó durante el mes de noviembre y, con ello, exportamos nuestro primer contenedor de uva de mesa de la campaña 2022-2023.

Nuestros producción

Nuestro objetivo es entregar un producto de calidad y sostenible en los plazos pactados con nuestros clientes. Este objetivo lo mantenemos a través de una estructura global de trabajo, que incluye al personal capacitado, comprometido y concientizado para desarrollar sus actividades con un enfoque sostenible, además nuestros campos se encuentran ubicados estratégicamente.

Todos nuestros trabajadores encargados de la producción de nuestras uvas son el corazón de nuestro negocio. Valoramos su estrecha cooperación y apoyo en el proceso de siembra y cosecha de la uva.

4.2. Cosecha de calidad

(SASB FB-AG-000.A) (FB-AG-000.B) (B-AG-000.C) (FB-AG-440a.1) (FB-AG-440a.2) (GRI 2-6)

Aseguramos cada etapa de nuestra producción de uva; gracias a ello, durante la campaña 2022-2023, producimos 4 173.04 toneladas de uva, las cuales han sido empacadas en nuestra Planta de Empaque. Nuestra superficie total de terreno en producción activa es de: 924.02 ha.

Nuestros productos

Variedad roja sin semilla, puede presentar trazas de semillas al generarse cierto nivel de estrés en la planta.

Jack´s Salute

Características		
Baya	Ovalada	24 a 25 mm
Sabor	Dulce	17 a 18 Brix
Vigor y fertilidad		Media (> 50 %)
Periodo fenológico de poda a cosecha	Varía segunda la fecha de poda	200 días

Es una variedad roja sin semilla; para esta variedad es preferible realizar podas tempranas para favorecer la toma de color (diferencial de temperatura primavera-verano).

Jack's Salute presenta normalmente dos racimos por brote con buena conformación, hombros y un raquis vigoroso, pero flexible. Un racimo ideal puede estar entre las 70 y 80 bayas después de ser raleado, con un peso promedio de entre 10 a 11 g/baya. Es una variedad roja, tiene un tono claro y con presencia de aureola (unión pedicelo-baya).

El patrón utilizado en nuestras plantaciones es Salt Creek (vigoroso y resistente a sales). Lo encontramos en la Pampa de Villacuri, la cual presenta suelos arenosos pobres en materia orgánica y salinos.

Sweet Celebration

Características		
Baya	Redonda	24 a 25 mm
Sabor	Muy dulce	17 a 18 Brix
Vigor y fertilidad		> a 70 %
Periodo fenológico de poda a cosecha	Varía según la fecha de la poda.	Estándar: 180 días Podas tempranas: 200 días Podas tardías: 170 días

La Sweet Celebration presenta, normalmente, dos racimos por brote con buena conformación, hombros y un raquis vigoroso, pero flexible. Un racimo ideal puede estar entre las 65 y 75 bayas después de ser raleado, con un peso promedio de entre 10 a 11 g/baya. Es una variedad roja y tiene un tono más oscuro en podas tempranas y más claro en podas tardías.

El patrón utilizado en nuestras plantaciones es Salt Creek (vigoroso y resistente a sales). Lo encontramos en la Pampa de Villacuri, que presenta suelos arenosos pobres en materia orgánica y salinos.

Sweet Globe

Características		
Baya	Redonda-ovalada	24 a 25 mm
Sabor	Dulce	17 a 18 Brix
Vigor y fertilidad		Alto (> a 80 %)
Periodo fenológico de poda a cosecha	Varía según la fecha de la poda.	Estándar: 180 días Podas tempranas: 200 días Podas tardías: 175 días

Es una variedad verde sin semilla, con un baya firme y crujiente. Las podas tempranas pueden generar el pegado de la caliptra (mayor humedad relativa en floración) y, por ende, la rajadura de las bayas en su proceso de crecimiento, lo que genera pudriciones de las bayas cerca a la etapa de cosecha (aumento de azúcar).

Sweet Globe presenta normalmente dos racimos por brote con buena conformación, hombros y un raquis intermedio pero flexible. Un racimo ideal puede estar entre las 65 y 75 bayas después de ser raleado, con un peso promedio de entre 10 a 11 g/baya.

El patrón utilizado en nuestras plantaciones es Salt Creek (vigoroso y resistente a sales). Lo encontramos en la Pampa de Villacuri, la cual presenta suelos arenosos pobres en materia orgánica y salinos.

Sweet Favors

Características		
Baya	Ovalada	23 a 24 mm
Sabor	Dulce	17 a 18 Brix
Vigor y fertilidad		Alto (> a 70 %)
Periodo fenológico de poda a cosecha	Varía según la fecha de la poda.	Estándar: 180 días Podas tempranas: 200 días Podas tardías: 170 días

Variedad negra sin semilla, con una baya firme y carnosa.

Sweet Favors presenta normalmente dos racimos por brote, con buena conformación, hombros y un raquis vigoroso, pero flexible. Un racimo ideal puede estar entre las 65 y 75 bayas después de ser raleado, con un peso promedio de entre 9 a 10 g/baya.

El patrón utilizado en nuestras plantaciones es Salt Creek (vigoroso y resistente a sales). Lo encontramos en la Pampa de Villacuri, la cual presenta suelos arenosos pobres en materia orgánica y salinos.

Ivory

Características		
Baya	Redonda-ovalada	23 a 24 mm
Sabor	Dulce	17 a 18 Brix
Vigor y fertilidad		Media (> a 60 %)
Periodo fenológico de poda a cosecha	Varía según la fecha de la poda.	Estándar: 160 días Podas tempranas: 170 días Podas tardías: 150 días

Es una variedad verde sin semilla, con un baya firme y crujiente. Las podas tempranas pueden generar el pegado de la caliptra (mayor humedad relativa en floración) y, por ende, la rajadura de las bayas en su proceso de crecimiento, lo que genera pudriciones de las bayas cerca a la etapa de cosecha (aumento de azúcar).

Sweet Globe presenta normalmente dos racimos por brote con buena conformación, hombros y un raquis intermedio pero flexible. Un racimo ideal puede estar entre las 65 y 75 bayas después de ser raleado, con un peso promedio de entre 10 a 11 g/baya.

El patrón utilizado en nuestras plantaciones es Salt Creek (vigoroso y resistente a sales). Lo encontramos en la Pampa de Villacuri, la cual presenta suelos arenosos pobres en materia orgánica y salinos.

Allison

Características		
Baya	Ovalada	23 a 24 mm
Sabor	Dulce	17 a 18 Brix
Vigor y fertilidad		Alta (> a 70 %)
Periodo fenológico de poda a cosecha	Varía según la fecha de la poda.	210 días

Es una variedad roja sin semilla, tiene un tono claro con facilidad en la toma de color.

Allison presenta normalmente dos racimos por brote, con buena conformación, hombros y un raquis intermedio, pero flexible. Un racimo ideal puede estar entre las 65 y 75 bayas después de ser raleado con un peso promedio de entre 9 a 10 g/baya.

El patrón utilizado en nuestras plantaciones es Salt Creek (vigoroso y resistente a sales). Lo encontramos en la Pampa de Villacuri, la cual presenta suelos arenosos pobres en materia orgánica y salinos.

Autumn Crisp

Características		
Baya	Redonda-ovalada	27 a 30 mm
Sabor	Dulce	17 a 18 Brix
Vigor y fertilidad		Media (> a 60 %)
Periodo fenológico de poda a cosecha	Varía según la fecha de la poda.	Estándar: 180 días Podas tempranas: 200 días Podas tardías: 175 días

Es una variedad verde sin semilla, con una baya firme y crujiente. Es muy susceptible al manipuleo, por lo cual, no se debería de tocar una vez que las bayas hayan entrado al ablande, además de generar manchas con el rozamiento de las hojas.

Autumn Crisp presenta normalmente dos racimos por brote, con buena conformación, hombros y un raquis intermedio, pero flexible. Un racimo ideal puede estar entre las 60 y 65 bayas después de ser raleado con un peso promedio de entre 12 a 14 /baya.

El patrón utilizado en nuestras plantaciones es Salt Creek (vigoroso y resistente a sales). Lo encontramos en la Pampa de Villacuri, la cual presenta suelos arenosos pobres en materia orgánica y salinos.

Adora Seedless

Características		
Baya	Redonda-ovalada	28 a 30 mm
Sabor	Dulce (sabor neutro) y baja acidez	17 a 18 Brix
Vigor y fertilidad		Media (> a 60 %)
Periodo fenológico de poda a cosecha	Varía según la fecha de la poda.	Estándar: 180 días Podas tempranas: 200 días Podas tardías: 190 días

Es una variedad negra sin semilla, de alta demanda hídrica, con racimo mediano a grande con tallos de color verde medio, y bayas firmes. Esta variedad es tardía, de 190 a 200 días fenológicos, y no presenta semillas. La canocopia tiene buen vigor, por lo que debe controlarse el exceso de nitrógeno para evitar sobreraleos en cuajado.

La Adora Seedless es susceptible a pudriciones y oídium. Al brotar, sus racimos son pequeños, y pueden generar corrimiento, lo cual es manejado con aplicaciones de citoquinina en 20 % punta verde.

A continuación, la superficie total del terreno en producción activa, durante la campaña 2022-2023.

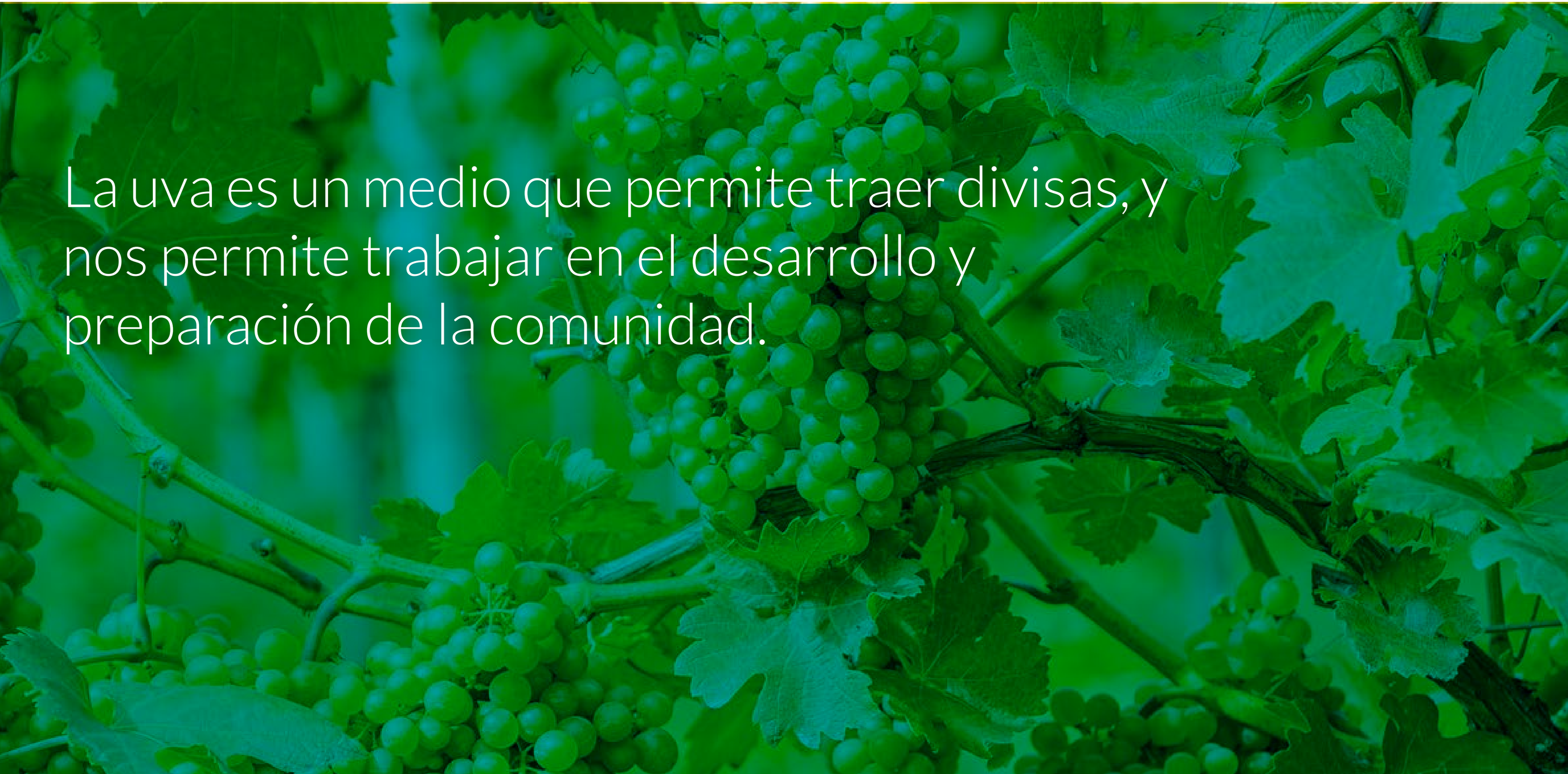
Superficie total del terreno en producción activa Campaña 2022-2023				
	Fundo Los Olivos de Villacuri		Fundo Challapampa	
Variedad	Producción (cajas)	Distribución (%)	Producción (cajas)	Distribución (%)
Sweet Globe	371 326	14 %	323 830	29 %
Sweet Celebration	253 532	10 %	708 048	64 %
Jack's Salute	165 990	6 %	82 507	7 %
Ivory	647 577	25 %	-	-
Sweet Favors	82 727	3 %	-	-
Autumn Crisp	855 507	6 %	-	-
Allison	151 173	25 %	-	-
Adora	91 165	3 %	-	-
Total (t)	**2 618 996**	**100 %**	**1 114 385**	**100 %**

Nuestra uva de mesa con mayor producción es Autumn Crisp, seguido de Ivory y Sweet Globe. Todas nuestras frutas son producidas con los mejores estándares de calidad, lo que nos permite velar por la seguridad alimentaria de nuestros clientes.

Para mejorar nuestros procesos ejecutamos inversiones con recursos de capital de trabajo, ya que, tuvimos un EBITDA por debajo del presupuesto. Aun así, logramos incrementar nuestras líneas de financiamientos de bancos para cubrir estas necesidades. Además, damos seguimiento de retorno sobre la inversión realizada.

Además, realizamos los siguientes proyectos de inversión que nos ha permitido obtener mejoras en nuestros procesos productivos:

Principales inversiones en infraestructura para las operaciones durante la campaña 2022 - 2023	
Nombres de la inversión	Lugar
CAPEX 12 – Sistema de riego reingeniería	Fundo Challapampa
CAPEX – Proyecto de mejora de sistema de riesgo	Fundo Milagritos
CAPEX ML07 – Kit Central Open Gable	Fundo Milagritos
CAPEX ML04 – Sistema de riesgo 42.7 ha	Fundo Milagritos
CAPEX APV004 – Almacén satelital	Fundo Los Laureles



La uva es un medio que permite traer divisas, y nos permite trabajar en el desarrollo y preparación de la comunidad.

05

Ofrecemos productos sostenibles y de calidad

5. Ofrecemos productos sostenibles y de calidad

5.1. Uvas de calidad

(GRI 2-1) (GRI 2-6)

Servimos a nuestros clientes desde ubicaciones estratégicas, lo que nos permite optimizar los productos que ofrecemos. Estamos posicionados exitosamente en la región Ica, donde se encuentran nuestras principales operaciones, distribuidas en la costa sur central del valle de Ica.

Nuestra cartera de productos incluye diversas y deliciosas uvas de mesa, cuyo proceso de cultivo es de la mejor calidad.

Nuestras uvas son producidas en el valle de Ica, Los Olivos de Villacuri y Agrícola Challapampa, y contamos con las siguientes sedes:

- Fundo Challapampa
- Fundo Las Casuarinas
- Fundo Milagritos
- Fundo Laureles
- Fundo El Arenal

Sweet Globe

Allison

Sweet Favors

Sweet celebration

Jacks Salute

Autumn Crisp

Ivory

Adora Seedless

Nuestras sedes están ubicadas en la Panamericana Sur, en los kilómetros 280,284 y 278 respectivamente, en el distrito de Salas Guadalupe (Ica). Desarrollamos actividades productivas en la Pampa de Villacuri, la cual tiene como fuente de abastecimiento el agua subterránea del Acuífero de Villacuri, Intercuenca de Río Seco.

Fundo	Área total (ha)	Área productiva (%)
Las Casuarinas	310.81	87 %
El Arenal	100	90 %
Los Laureles	222.58	56 %
Milagritos	233.01	65 %
Challapampa	319.7	90 %

5.2. Seguridad para nuestros clientes

(SASB FB-AG-250a.1) (FB-AG-250a.2) (FB-AG-250a.3) (FB-AG-430a.1)

Somos conscientes de que brindar productos con la más alta calidad generan un impacto positivo en la salud y seguridad de nuestros clientes; por ello aplicamos buenas prácticas agrícolas mediante Global Gap + Add-On FSMA PSR en nuestros campos.

Además, contamos con el estándar de agricultura sostenible Rainforest Alliance, el cual promueve las buenas prácticas sociales y ambientales.

Como parte de nuestros logros durante la campaña 2022-2023, se ha logrado obtener la recertificación de Global Gap en todas nuestras sedes productivas.

- Capacitamos a nuestros colaboradores para crear una cultura de inocuidad.
- Involucramos a las áreas para el cumplimiento de los requisitos solicitados por los estándares.
- Realización de muestreos de fruta para validar el cumplimiento con de los límites máximos de residuos (LMR).
- Monitoreamos la solución desinfectante que utilizamos para la limpieza y desinfección de las herramientas (tijeras para cosecha), para evitar la contaminación cruzada.
- Contamos con un plan de trabajo para asegurar la calidad e inocuidad de nuestro producto.

- Realización de actividades que promueve las buenas prácticas agrícolas.
- Recibimos los recursos necesarios para obtener las certificaciones
- Verificamos la calidad de agua que se emplea para el riego de nuestros cultivos.
- Realizamos auditoras internas y externas para asegurar el cumplimiento de las normas.
- Contamos con un plan de capacitación para reforzar los conocimientos y habilidades de nuestro personal.

Velamos por la seguridad alimentaria de nuestras uvas, lo cual favorece el siguiente alcance:

01

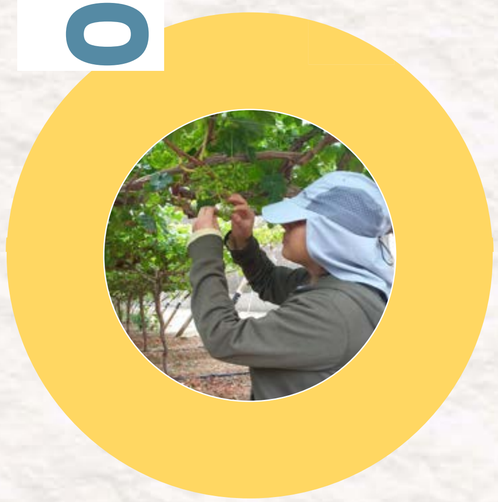
Favorece realizar coordinaciones y establecer relaciones comerciales par atender las solicitudes de nuestros clientes.

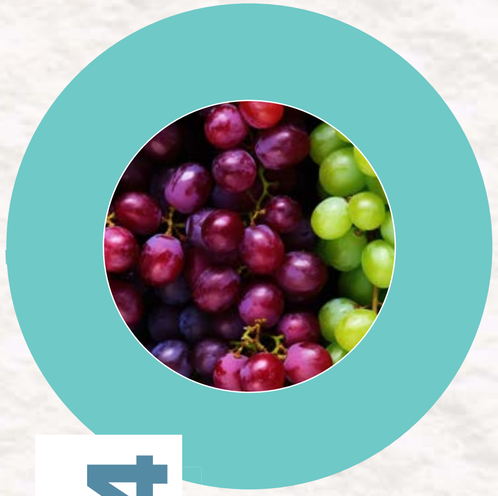
02

Posibilidad de entrada a nuevos mercados.

03

Mayor confiabilidad a nuestros clientes





04

Reconocimiento a nivel nacional e internacional.

Logramos este alcance a partir de los análisis de laboratorios acreditados, los cuales validan el cumplimiento de los parámetros, en agua de consumo y agua para desinfección de herramientas.

El cumplimiento de la seguridad alimentaria está alineada a los compromisos de las siguientes políticas pertenecientes a la planta empaquetadora de nuestros productos.

- Política de Inocuidad Alimentaria
- Política de Alérgenos
- Política de vidrios y plásticos quebradizos
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Realizamos las acciones descritas para brindar productos de alta calidad a nuestros clientes, lo cual nos proporciona una mayor confiabilidad en la calidad de nuestros productos, hacia otros posibles clientes, y nos direcciona a la apertura de nuevos mercados.

Para ello, contamos con las siguientes certificaciones:

- Global Gap
- Primus GFS

Cabe señalar que Primus GFS pertenece a una certificación de nuestra planta empaquetadora.

En nuestras auditorias de seguridad alimentaria, tuvimos 10% de no conformidades en Global Gap, 0% en la auditoría FSMA; ambos del Fundo Los Olivos de Villacuri; mientras que, en el Fundo Challapampa, se obtuvo un 0% en Global Gap. El porcentaje de no conformidades, mayores y menores, han sido levantadas

	Los Olivos de Villacuri		Agrícola Challapampa
	FSMA	Global Gap	Global Gap
Tasa de no conformidades mayores	0%	7%	0%
Tasa de no conformidades menores	0%	3%	0%
Recomendadas	-	0%	-

El 100% de nuestro proceso de cultivo de uva de mesa cuenta con certificación con estándares de seguridad alimentaria aceptado por el Global Food Safety Initiative (GFSI).

Nuestro trabajo arduo por ofrecer productos de calidad, nos ha permitido no recibir notificaciones por infracciones de seguridad alimentaria en ninguno de nuestros fundos. Por ende, no hemos contado con productos retirados por algún tipo de infracción.

El 100% de nuestros productos cuenta con Certificación Rainforest, la cual aborda criterios sociales y ambientales mediante la promoción de la agricultura sostenible.

Por otro lado, hacemos uso responsable de medios digitales para mantener debidamente informados a nuestros clientes sobre el uso correcto de nuestros productos. Para ello, ponemos a disposición información de cada uno de nuestros productos en nuestra página web:

https://www.vanguardteam.com/es/produce/.

Cada una de estas acciones son un reflejo de nuestro compromiso por brindar a nuestros clientes un excelente producto que contenga información transparente y confiable, esto está estipulado en nuestro procedimiento de Etiquetado de Producto Terminado, que tiene como objetivo asegurar el correcto etiquetado en el producto terminado de acuerdo con la especificación técnica del cliente. El alcance de este procedimiento abarca los fundos y packing de Los Olivos de Villacurí, así como de Agrícola Challapampa.

Packaging sostenible

(IPN 3)

Reconocemos el potencial de los residuos que generamos, por ello, planteamos iniciativas para desarrollar *packaging* sostenible que aporte a la economía circular, acorde a criterios de reducción, reutilización y/o reciclaje del empaque.

Para ello, utilizamos materiales como el clamshell y punnet, los cuales se encuentran compuestos por PET Reciclado (RPET), además de hacer uso de cajas de cartón, que, a su vez, se componen por cartón reciclado.

En esta línea, y como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, planteamos como objetivo —a largo plazo— contar con un número mayor de material de empaque con certificado en prácticas sostenibles.

5.3. Etiquetado y marketing responsable

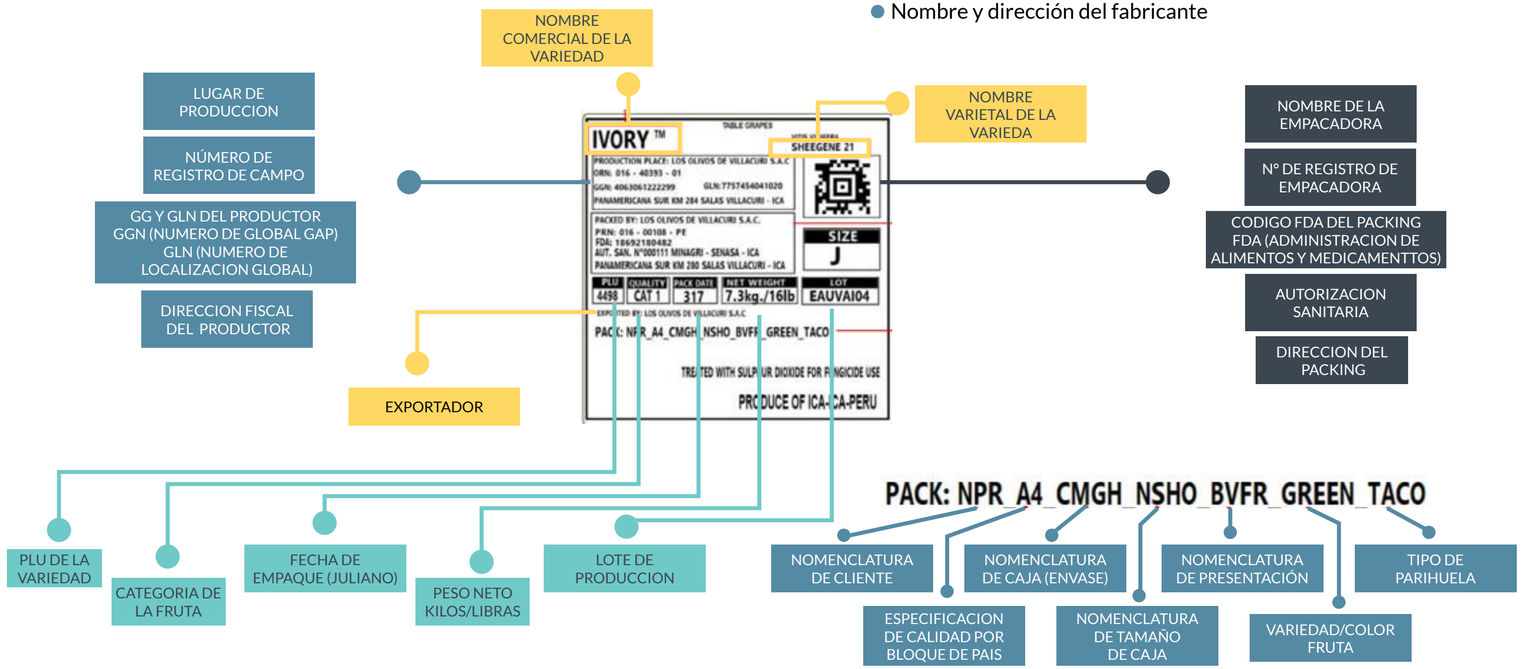
Nos aseguramos de cumplir con la legislación vigente sobre el etiquetado de nuestros productos, ya que, ello aporta información sobre la identidad, contenido del producto, manipulación y consumo de manera inocua. Para ello, cumplimos con el siguiente marco normativo.

- Decreto Supremo n.º 004-2011-AG, Reglamento de Inocuidad Agroalimentaria.
- Decreto Supremo n.º 006-2022-MIDAGRI, Decreto Supremo que modifica el artículo 27 del Reglamento de Inocuidad Agroalimentaria.

Somos conscientes de que debemos brindar una información segura y confiable de nuestros productos a través del etiquetado como una herramienta eficaz para proteger la salud de nuestros clientes y consumidores finales.

En esta línea, nuestros productos contienen, como mínimo, la siguiente información:

- Nombre del producto y variedad
- Peso neto (kg)
- Calibre (de aplicar)
- Código de trazabilidad
- Código de la planta empacadora (para Perú)
- País de origen
- Nombre y dirección del fabricante



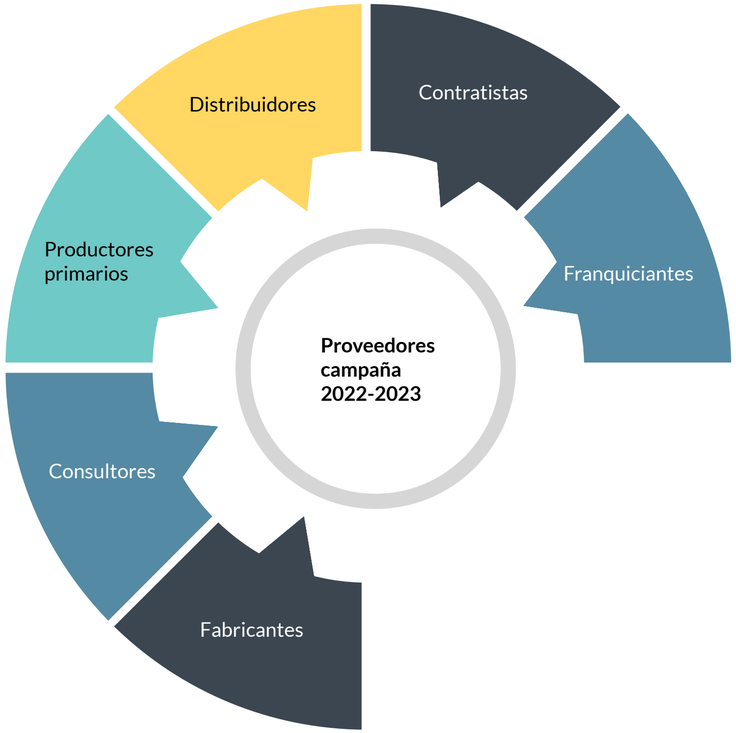
En Grupo Vanguard Int. transmitimos seguridad y satisfacción a nuestros clientes a través de un uso responsable de marketing y etiquetado.

5.4. Gestión sostenible de proveedores

(GRI 2-6) (GRI 204-1)

Buscamos ser aliados estratégicos de nuestros proveedores, a fin de garantizar el suministro sostenible de insumos, bienes, materiales y servicios en nuestra cadena de valor. Esto permite generar valor compartido con cada uno de ellos.

Las compras de bienes y servicios se gestionan por rubros, los cuales son clasificados de la siguiente manera:



Actividades realizadas por nuestros proveedores:

Prestación de servicios: servicio logístico integral, servicio de energía eléctrica, servicio de agenciamiento de aduana, servicio de royalty, consultorías, asesorías, servicio de construcción de obras civiles, metálicas, servicio de alimentación, servicio de transporte, servicios de alquiler de equipos, servicio de seguridad, servicio de mantenimiento de equipos y vehículos, entre otros.

Fabricación: fabricación de parihuelas de plástico y madera, fabricación de estructuras metálicas, fabricación de tableros eléctricos, fabricación de envases y embalajes, entre otros.

Suministradores: agroquímicos, fertilizantes, químicos no agrícolas.

Además, nuestros proveedores brindaron los siguientes servicios a la empresa, durante la campaña 2022-2023:

Servicios brindados por proveedores durante la campaña 2022-2023 del servicio
Flete marítimo
Servicio de operaciones del exterior
Servicio de movilidad personal
Energía eléctrica
Servicio de alimentación
Servicio de transporte y carga
Servicio de mantenimiento y reparación de bienes

Para la selección de nuestros proveedores se realizan procesos de homologación. De acuerdo al tipo de servicio y compra que nos brindan solicitamos diversos tipos de documentación, como en los siguientes casos:

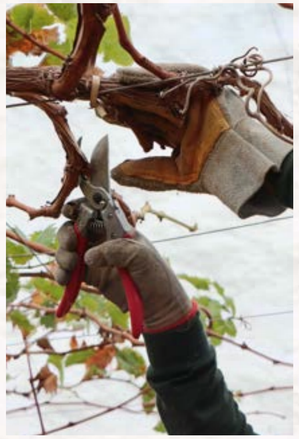
En el caso de los empaques, solicitamos que sus productos sean inocuos para que puedan ser utilizados en proceso de embalaje de nuestra fruta.

En el caso de proveedores de fertilizantes y agroquímicos, realizamos procesos de licitación, para validar si cumplen con requisitos los necesarios, como cumplimiento de normativa y contar con certificaciones.

Por ello, una de nuestras prioridades estratégicas ha sido cumplir con el Proceso de Homologación. Asimismo, hemos determinado cuáles son nuestros proveedores estratégicos, a fin de construir las especificaciones técnicas para la contratación de los proveedores con las áreas usuarias.

Para contratar proveedores de bienes y servicios, realizamos visitas a campo para verificar el cumplimiento de los términos contractuales. Nuestros proveedores son contratados según la necesidad del cultivo en las distintas etapas de nuestro proceso productivo:

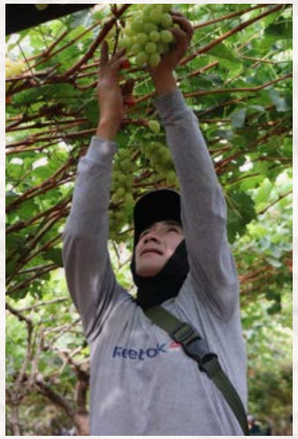
01 Poda



02 Raleo

03 Penduleo

04 Cosecha



05 Post Cosecha

06 Embalaje y empaque

Mantenemos una relación comercial estratégica con cada uno de nuestros proveedores, basada en el respeto y colaboración. La naturaleza de estas relaciones comprende:

- Las relaciones contractuales con proveedores que ejecutan proyectos de mayor cuantía, ya sea a corto, mediano y largo plazo, se plasman mediante un contrato.
- Las relaciones comerciales con proveedores recurrentes se dan por amplios periodos de homologación con la empresa.
- Las relaciones con los suministradores se generan mediante acuerdos comerciales de compra y venta, los cuales se registran en los documentos emitidos por nuestra empresa (órdenes de compra).

Al cierre de la campaña 2022-2023, contamos con un total de 918 proveedores de bienes: 916 son proveedores de suministros y servicios, y 2 son proveedores de segundo nivel. Cabe señalar, que el mayor porcentaje de nuestros proveedores son de primer nivel, ya que, tenemos un trato directo. Sin embargo, en ocasiones específicas hemos detectado que un proveedor subcontrató mano de obra, pero han sido casos excepcionales.

Contribuimos en la dinamización de la economía de nuestro país a través de la contratación de proveedores locales en nuestras sedes con operaciones significativas:

Proveedores de compras

93% locales

90% proveedores de mayor impacto

3% proveedores de medio y/o menor impacto

Proveedores de servicios

93% locales

89% proveedores de mayor impacto

4% proveedores de medio y/o menor impacto

Tanto los proveedores de mayor impacto como los de medio y/o menor impacto son significativos para nuestras operaciones. Además, definimos como "local" a aquellos bienes y servicios que se compran en el territorio nacional de nuestro país. El monto de nuestras compras locales corresponde a 93% del total del pago realizado.

Asimismo, consideramos a todas nuestras sedes como significativas, así como a la "planta empacadora", que tiene como operación importante la protección y conservación de nuestros productos para su posterior exportación.

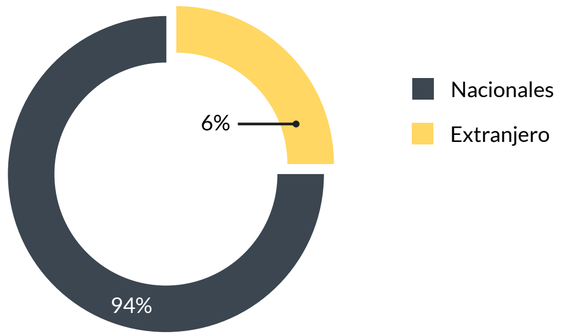
Proveedores	Tipo	Porcentaje de Pago realizado (%)
Compras	Nacionales	41%
	Extranjeros	3%
Servicios	Nacionales	52%
	Extranjeros	4%
Total		100%

Proveedores	Tipo	Pago realizado (miles de USD)	Porcentaje de pago realizado
Compras	Nacionales	17 458.22	94%
	Extranjeros	1 098.50	6%
Total		18 556.72	100%
Servicios	Nacionales	22 023.40	93%
	Extranjeros	1 591.70	7%
Total		23 615.10	100%

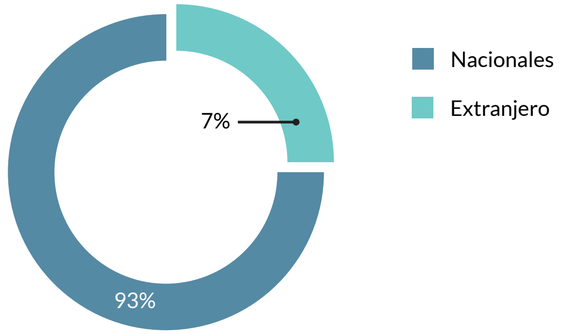
Cabe destacar que nuestros proveedores se encuentran ubicados en países como Perú, China, Alemania, España, EE. UU., Reino Unido y Países Bajos.

A continuación, mostramos la distribución porcentual de pagos a los proveedores, tanto nacionales como extranjeros, de los cuales corresponde a proveedores nacionales el 94% en compras y el 93% en servicios. Ambos porcentajes evidencian la predominancia de proveedores nacionales.

Porcentaje de compras nacionales e internacionales



Porcentaje de servicios nacionales e internacionales



Durante la campaña 2022-2023, logramos ahorrar en la compra de bienes y servicios, como es el caso de fertilizantes, agroquímicos, embalaje de plástico y equipos de protección personal (EPP). La calidad de nuestros productos no se ha visto afectada por los ahorros obtenidos durante dicho periodo.

Tenemos metas de expansión a través de la contratación de proveedores internacionales, para la compra de productos específicos, que son de beneficio para nuestra producción. Además, continuamos el trabajo de optimización de nuestra cadena de suministro, para lo cual, nuestra área encargada de la gestión de proveedores los categoriza por rubros a fin de tener un acercamiento especializado con cada uno de ellos, acción que permite optimizar los procesos de contratación.

Además, tenemos como meta fortalecer las relaciones comerciales con nuestros proveedores locales, y trabajar en la capacitación a nuestros proveedores.

Este trabajo se ve reflejado en los reportes presentados ante la gerencia, los cuales miden los indicadores del área: desempeño de los trabajadores del área, ahorros, precios vs la campaña anterior, precios vs estudio de mercado.

5.5. Satisfacción del cliente

Nuestros clientes son nuestro principal activo, su preferencia ha permitido el crecimiento y desarrollo de la empresa a lo largo de los años, por lo que estos actores son determinantes para el éxito de nuestro negocio. Por ello, nos preocupamos por brindar experiencias positivas a nuestros clientes mediante una conexión sólida con ellos y el conocimiento de sus necesidades y expectativas.

Buscamos llegar a tiempo a nuestros clientes, sin embargo, como empresa exportadora, hemos enfrentado desafíos para lograr este alcance, como en el tiempo del traslado naviero y conflictos sociales que nos impiden el llenado de nuestros productos en la Planta de Packing.

Trabajamos con las amenazas externas, mediante la prestación de soporte y apoyo para abastecer las necesidades de nuestra comunidad. Las navieras nos han asegurado un mejor control en el transporte de nuestros productos.

Ante este panorama, hemos visto necesario proponer un proyecto para la geolocalización de los carros de transporte de nuestros productos hacia las navieras, a fin de conocer las paradas, carga, así como el tiempo de salida y llegada. En el caso de las navieras, estas nos brindan información de la ubicación del barco y los documentos físicos necesarios para este transporte. Confiamos que el proyecto de geolocalización por radiofrecuencia nos va a proporcionar una manera de brindar un mejor servicio para el traslado de nuestros productos.

Durante la campaña 2022-2023, nos enfocamos en tener los productos a tiempo y que no permanezcan durante tres días en los almacenes, lo que nos ha permitido eliminar los sobrecostos en los fletes navieros de origen.

Además, buscamos atender las necesidades de nuestros clientes, para ello, contamos con un Procedimiento de Reclamos. Nuestra área de exportaciones recepciona el reclamo y lo deriva al área que corresponde. El Área de Calidad brinda información a nuestros clientes sobre el reclamo para que este sea atendido.

No se trata solo de escuchar al cliente, también respondemos a sus necesidades.

06

Cuidamos el planeta

6. Cuidamos el planeta

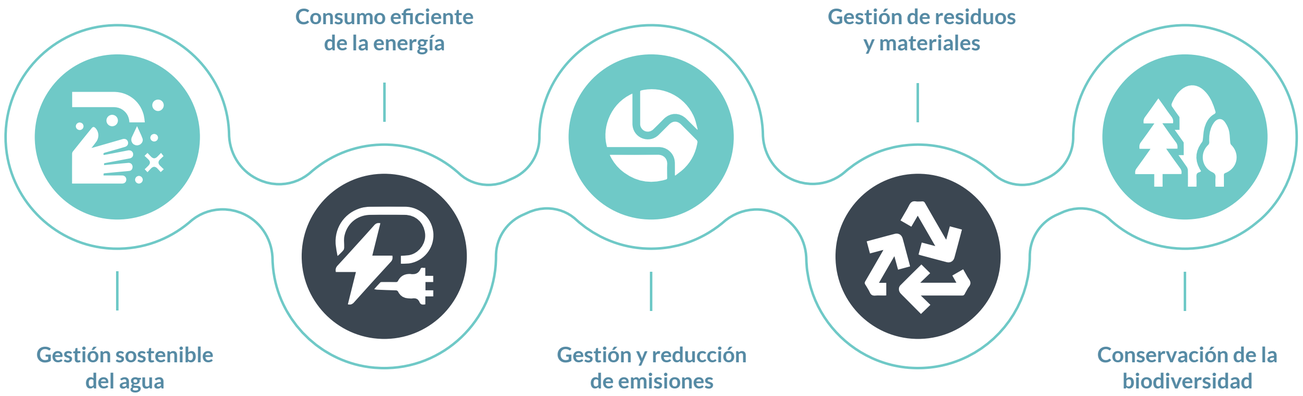
6.1. Gestión ambiental y cambio climático

(GRI 2-27) (GRI 2-29)

Es nuestro compromiso como empresa implementar acciones que contribuyan al cuidado del planeta, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), enfocados en la gestión ambiental.

Nuestro compromiso ambiental se encuentra plasmado en nuestra Política de Gestión Ambiental, que cuenta con lineamientos orientados a tomar acciones para gestionar los aspectos ambientales y minimizar los impactos negativos de nuestras actividades sobre el medio ambiente.

La Subgerencia de Aseguramiento de la Calidad y Medio Ambiente, a través del área de Medio Ambiente, se encarga de la gestión ambiental. Cabe señalar que esta subgerencia supervisa periódicamente la gestión de los riesgos y las oportunidades, así como la evolución del desempeño ambiental de la empresa mediante el cumplimiento de los principales indicadores y objetivos. De esta forma, demostramos un compromiso serio con la gestión responsable del ambiente, basado en las siguientes líneas de acción:



Estas líneas de acción nos permiten contribuir a la mitigación del cambio climático, el cual afecta de manera significativa a nuestras operaciones. Por esa razón, implementamos medidas para la administración eficiente y responsable de los recursos naturales, la adecuada gestión de los residuos sólidos, energía eléctrica y agua, además de la reducción de emisiones y la preservación de la biodiversidad en el área de influencia donde operamos.

Esto se realiza mediante un enfoque preventivo y en estricto cumplimiento legal de nuestras obligaciones y compromisos ambientales asumidos en nuestro Instrumento de Gestión Ambiental.

Para identificar los riesgos ambientales, contamos una Matriz de Identificación de Aspectos e Impactos Ambientales elaborada por el área de Medio Ambiente. En caso de un potencial riesgo, la empresa dispone de planes de emergencia y contingencia en sus distintas sedes ante un eventual accidente o incidente ambiental.

En cumplimiento de la normativa y regulaciones aplicables a nuestras operaciones, cada uno de nuestros fundos y la planta empacadora cuentan con un Instrumento de Gestión Ambiental aprobado. La aprobación de estos instrumentos nos permite contribuir con la protección del medio ambiente, prevenir la contaminación y reducir los impactos ambientales a lo largo de la cadena de valor.

Además, contamos con procedimientos para realizar el debido seguimiento del cumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos en los Instrumentos de Gestión Ambiental, a fin de cumplir con los plazos establecidos por normativa legal. Como resultado, durante la campaña 2022-2023, no se ha producido ninguna sanción en materia ambiental.

Trabajamos en estrecha colaboración con nuestros grupos de interés para abordar los riesgos relacionados con el clima. En esa línea, durante el mes de setiembre y octubre del 2022, el equipo de Medio Ambiente realizó una serie de capacitaciones para docentes y alumnos de colegios del distrito de Santa Cruz de Villacurí y Salas Guadalupe en Ica, donde participaron estudiantes que demostraron su compromiso por la protección del medio ambiente. Este programa piloto tuvo acogida por parte de los estudiantes y docentes, motivo por el cual proyectamos escalar este programa en los colegios de la zona de nuestra área de influencia.

Logros de la Gestión Ambiental durante la campaña 2022-2023

Aprobación del Instrumento de Gestión Ambiental para la planta empacadora y cumplimiento de los compromisos ambientales asumidos en los distintos fundos.

2022

Elaboración y aprobación del Manual de Gestión Hídrica Sostenible.

ALLIANCE FOR WATER STEWARDSHIP
CORE CERTIFIED
(AWS)

Implementación y certificación del estándar Alliance for Water Stewardship

2022

Participación en la Conferencia Expo Agua & Sostenibilidad

Participación en el proyecto **creación de zanjas de infiltración y el reservorio de agua**, en Huaytará, para afrontar la escasez hídrica.

Forestación de 7 ha
con plantones de huarango en nuestro proyecto Bosque Los Laureles de Villacurí.

Capacitación de gestión ambiental en colegios de Villacurí.

En Grupo Vanguard Int. tenemos el compromiso de ser un actor clave en la protección y cuidado del planeta. Nuestras acciones están enfocadas en promover el uso racional de los recursos y contribuir a prevenir el cambio climático.

6.2. Consumo eficiente de la energía

(GRI 302-1) (GRI 302-3) (SASB FB-AG-130a.1)

Buscamos ser una empresa que optimiza el uso de los recursos en sus operaciones. El consumo energético es fundamental para nuestras actividades. Por ello, estamos conscientes de la importancia de reducir nuestro consumo e implementar tecnologías más limpias que nos permitan reducir costos de producción y minimizar el impacto ambiental, conforme a nuestro compromiso de gestionarlo eficientemente.

La gestión de la energía se ha realizado mediante el seguimiento en campo de la calidad de este recurso. Además, renovamos nuestros equipos de consumo eléctrico por unos con mejor tecnología, que nos aseguran un menor consumo a partir de su eficiencia.

Como impacto negativo en la gestión de energía, identificamos la calidad de energía recibida del concesionario, lo que ocasiona fallas o averías que pueden afectar nuestra producción.

Para mitigar o prevenir estos impactos, hemos ejecutado las siguientes acciones:

- Mantenimiento preventivo en elementos de media tensión, como conductores, transformadores, así como en equipos de baja tensión, como tableros de arranque y motores eléctricos.
- Cambios en tableros eléctricos antiguos que presentaban un funcionamiento ineficiente y, por ende, generaban un mayor consumo de energía eléctrica; además, realizamos el cambio de motores eléctricos.
- Seguimiento de los parámetros eléctricos en las estaciones de bombeo y rebombeo, lo cual permite detectar a tiempo algún evento que origine fallas que puedan afectar la operación.

Medimos la eficacia de estas acciones mediante un constante registro de parámetros eléctricos, y la reducción del número de averías por motivos eléctricos, lo que favorece generar ahorros en las partidas destinadas a estos eventos. Esto nos permite aprovechar los recursos para mejorar nuestros equipos actuales.

Durante la campaña 2022-2023, registramos un consumo de 10 138 165.38 KWh de electricidad. A continuación, el detalle de las fuentes de energía:

Campaña 2022 - 2023			
Tipo de energía	**Sede**	**Unidades**	**Total**
Energía eléctrica	Los Olivos de Villacuri	KWh	6 335 216.62
	Challapampa		3 891 236.73

Para estimar el consumo de energía, se realizó la sumatoria de energías activas en horas fuera de punta, energías activas en horas punta y energía activa. Los datos obtenidos se presentan en hora KWh, por lo que no utilizamos factores para la conversión del consumo total de energía.

En la siguiente tabla, se muestran los resultados de la intensidad energética con base en el consumo registrado en la campaña 2022-2023:

Campaña 2022 - 2023		
	Sede	**Ratio**
Intensidad energética	Los Olivos de Villacuri	0.9981 KWh/ m^3
	Challapampa	1.1271 KWh/ m^3

Para el cálculo del ratio de intensidad energética, se consideró los siguientes parámetros en los fundos:

Los Olivos: se considera el consumo de energía registrado en la campaña 2022-2023, de 6 335 216.62 KWh, dividido entre el volumen total producido en el mismo periodo, de 6 346 866.40 m^3.

Challapampa: se considera el consumo de energía registrado en la campaña 2022-2023, de 3 891 236.73 KWh, dividido entre el volumen total producido en el mismo periodo, de 3 452 451.00 m^3.

Con el propósito de optimizar nuestro consumo energético, ejecutamos las siguientes acciones:

- Mantenimiento de equipos y maquinaria eléctrica
- Implementacion de luminarias ecoeficientes
- Ejecución de proyectos pilotos de luminarias con paneles solares
- Capacitaciones de consumo eneregético responsable

Contamos con el apoyo de grupos de interés internos para la gestión energética:

Personal técnico: al ocurrir menos eventos ocasionados por las fallas, estos pueden realizar otras labores de mantenimiento que tienen mayor aporte para nuestras operaciones.

Personal de producción campo: al no ocurrir fallas por motivos eléctricos, los equipos de bombeo en pozos y rebombeos pueden garantizar una operación continua, lo que nos permite asegurar un riego continuo que aporta positivamente a nuestra producción.

6.3. Gestión y reducción de emisiones

(GRI 2-29) (GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3) (GRI 305-5) (FB-AG-110a.1) (FB-AG-110a.3)

Entendemos el impacto directo e indirecto de nuestras acciones sobre las personas y el ambiente. Por ello, dirigimos nuestros esfuerzos por gestionar las emisiones que puedan derivarse de nuestras operaciones y actividades.

En materia de emisiones, nos encontramos sujetos a la siguiente normativa:

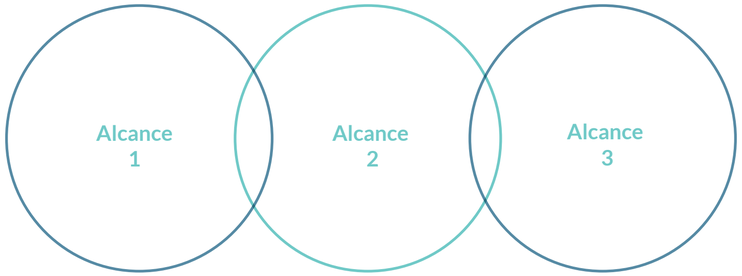
- Decreto Supremo N.º 019-2012-AG, Reglamento de Gestión Ambiental del Sector Agrario, donde se estipula la responsabilidad ambiental del titular.
- Decreto Supremo N.º 003-2017, que aprueba los Estándares de Calidad Ambiental (ECA) para Aire.

Como parte de los compromisos ambientales asumidos en la Declaración Ambiental de Actividades en Curso (DAAC) para el seguimiento de control de emisiones, contamos con un plan de trabajo de medidas relacionadas al monitoreo de la calidad de aire, el cual se realiza de forma anual en todas nuestras sedes. Es importante señalar que, los resultados de los monitoreos realizados durante la campaña 2022-2023, se encuentran por debajo de los ECA para aire, lo que representa un logro para nuestra gestión.

La gestión adecuada de las emisiones se ven contemplados en nuestra Política de Gestión Ambiental, a través del siguiente compromiso: **preservar el medio ambiente haciendo uso de los recursos naturales de forma sostenible y realizando monitoreos a los componentes ambientales (aire, agua, suelo, flora y fauna).**

Huella de Carbono

Durante la campaña 2022-2023, dimos un primer paso para la gestión de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI): realizamos la primera medición de la huella de carbono de nuestra sede Fundo Los Laureles, correspondiente al periodo 2021. Esta acción nos permite plantear estrategias para una adecuada gestión y reducción de emisiones en nuestra sede.



Emisiones directas por combustión de fuentes móviles.

Emisiones indirectas por consumos de energía eléctrica.

Emisiones indirectas relacionadas al transportes y productos usados.

Realizamos la medición de la huella de carbono bajo el enfoque de control operacional propuesto en el GHG Protocol y las directrices del Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés) para los inventarios nacionales de GEI del 2006 y 2019, con guía de la base de datos del Departamento de Medio Ambiente, Alimentos y Asuntos Rurales (DEFRA, por sus siglas en inglés) y orientaciones de la Guía Técnica de Cálculo de Emisiones 1 y 2 del GHG Protocol.

Los gases incluidos en la medición son CO2, CH4, N2O, HTC, SF6. A continuación, se detallan las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en el año 2021 del Fundo Los Laureles los cuales se midieron en toneladas equivalentes de carbono, para ello, se utilizaron los siguientes factores de emisión:

Para el alcance 1:

Factores de emisión del DEFRA del Reino Unido 2021

Factores del IPCC.

Reporte Anual de Gases de Efecto Invernadero del Sector Agricultura, el cual se puede encontrar en el siguiente enlace: https://unfccc.int/sites/default/files/resource/INGEI_2016_Junio-2021_Final.pdf

Para el alcance 2:

Factor de emisiones de electricidad para el Perú, de la Plataforma Huella de Carbono Perú

Para el alcance 3:

Factores de emisión del DEFRA del Reino Unido 2021.

Con este proceso obtuvimos el primer cálculo de las emisiones GEI:

Emisiones de GEI	2021 (año base)
Emisiones directas (alcance 1)	239.61 tCO_2eq
Emisiones indirectas (alcance 2)	250.42 tCO_2eq
Emisiones indirectas (alcance 3)	19 312.82 tCO_2eq

Cabe precisar que las emisiones indirectas calculadas, se refiere a:

Emisiones indirectas relacionadas al transporte y distribución aguas arriba y aguas abajo, traslado de trabajadores, viajes de negocio (traslado aéreo).

Emisiones indirectas relacionadas a productos usados por la empresa: bienes y servicios adquiridos, bienes capitales, combustible y energía, residuos generados en operaciones.

Además, para el alcance 3, la medición fue realizada según la Guía Técnica de Cálculo de Emisiones de Alcance 3 del GHG Protocol; el cálculo se realizó por la consultora DEUMANN.

En la campaña 2022-2023, calculamos la reducción de nuestras emisiones debido al cultivo de la uva y la implementación de 7 ha de bosques de huarango, y obtuvimos como resultado 1 395.66 tCO2e-q, resultado que pasará por un proceso de verificación en un próximo periodo. Para el cálculo, se incluyeron los gases anteriormente indicados, conforme a la metodología de Agricultura, forestería y otros usos del suelo (volumen 5), de la guía denominada Ganancias y pérdidas de carbono. Está pendiente la verificación de la cantidad calculada, no obstante, orientamos nuestras acciones hacia esta meta.

Buscamos realizar acciones que nos permitan optimizar los recursos utilizados en la operación. Así también, contamos con un proyecto e implementación de 12 ha de huarangos: de las cuales 7ha fueron plantadas durante la campaña 2022-2023, y se tiene proyectado continuar con la siembra de las 5 ha en las próximas campañas.

La participación de nuestros grupos de interés es fundamental para lograr una gestión eficiente de las emisiones. Durante la campaña 2022-2023, tuvimos la participación de los trabajadores de campo en las capacitaciones ambientales brindadas en el transcurso del año, sobre temas puntuales acerca de las medidas preventivas de la empresa para la adecuada gestión de los aspectos ambientales, como la realización de monitoreos ambientales. **Estos espacios nos sirven para fortalecer las relaciones con nuestros grupos de interés y recordarles el rol que cumplen en el cuidado y protección del ambiente dentro y fuera de la empresa.**

Asimismo, el proyecto de Scouts Ambientales, que inició como piloto en el año 2022, nos permitió compartir —con los alumnos participantes del programa— nuestro enfoque relacionado al cambio climático y la identificación de los gases de efecto invernadero (GEI) a un nivel más amplio, además de explicar las causas y consecuencias de estos gases en el ambiente y las medidas implementadas para prevenir los impactos relacionados a estas emisiones.

En el caso de los organismos del Estado, la relación es más formal, ya que, tanto los informes de monitoreo ambiental como los informes de cumplimiento de los compromisos ambientales asumidos deben ser presentados de forma obligatoria directamente al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) y el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI).

6.4. Consumo eficiente del agua

(GRI 303-1) (GRI 303-2) (GRI 303-3)

Como empresa, reconocemos el gran valor del recurso hídrico en nuestras operaciones, ya que, es uno de los recursos naturales más utilizados en los procesos del sector agrícola. Por ello, estamos comprometidos con la gestión sostenible del agua a través del análisis de los riesgos relacionados con su uso, el control de la calidad del agua en los vertidos y su uso responsable y eficiente.

En nuestra Política de Gestión Ambiental, establecimos el compromiso de preservar al medio ambiente mediante el uso sostenible de los recursos naturales, y apostamos por la sostenibilidad hídrica con la implementación del estándar Alliance for Water Stewardship (AWS), conforme a los cinco resultados que promueve el estándar: la buena gobernanza del agua, equilibrio hídrico sostenible, buena calidad de agua, áreas importantes relacionadas con el agua y WASH (agua potable, saneamiento e higiene). Para ello, trabajamos de la mano con nuestra área de Fertirriego y Nutrición Vegetal, encargada del agua de riego y que gestiona en mayor proporción este recurso.

Buscamos ser reconocidos como una empresa que planea, coordina y satisface la demanda de los recursos ambientales e hídricos. Asimismo, estamos comprometidos con la gestión del buen uso y destino del agua. Nuestro objetivo es proporcionar soluciones de valor añadido que nos permitan optimizar y preservar el recurso hídrico.

Nuestra agua es extraída de las aguas subterráneas, así como de los puntos establecidos como pozos, los cuales se encuentran autorizados para su uso por la Autoridad Nacional del Agua (ANA) y desembocan en un punto de almacenamiento denominado piscina; esto con el propósito de ser direccionado a campo, según corresponda. Para evitar el ingreso de elementos extraños a causa de la contaminación, utilizamos filtros.

Además, realizamos evaluaciones semanales de las características del agua como pH y conductividad eléctrica (CE) con la finalidad de tomar acciones correctivas, en caso exista una variación notable. En este marco, para evaluar las estaciones de bombeo y campo, hacemos uso del pH-metro (medidor de pH) y el conductímetro digital.

Realizamos mantenimiento de los pozos, para ello, coordinamos directamente con las áreas involucradas para no afectar al cultivo en la etapa de producción. Además, contamos con un programa de mantenimiento preventivo y constante monitoreos de parámetros hidráulicos y eléctricos que permite dar seguimiento a cada estación de bombeo y poder intervenir oportunamente los equipos. Estos monitoreos se enfocan en asegurar el suministro permanente de agua durante la campaña y así no afecte la producción.

Durante la campaña 2022-2023, realizamos el cambio de los sistemas de bombeo del fundo Challapampa, anteriormente el riego y la fertilización se realizaba directamente desde los pozos hacia determinados lotes cercanos a estos, lo que originaba complicaciones y riesgo de la operación en caso se produjera la paralización de uno de los pozos afectando la operación. Por ello, la mejora realizada consistió en la centralización de los riegos y fertilización consistente en la construcción de un reservorio de 50 000 m3, una caseta de bombeo y una sala de fertilización que abastecen a todo el fundo.

Es importante señalar que, la relación de nuestro suministro está ligada directamente a las relaciones comerciales, por tanto, es importante gestionar el recurso hídrico, ya que, afecta directamente la calidad de nuestros productos.

Para mitigar y prevenir los impactos relacionados a la gestión del agua, ejecutamos las siguientes acciones:

- Mantenimiento preventivo a las estaciones de bombeo.
- Seguimiento constante de los parámetros hidráulicos como niveles en los pozos.
- Establecimiento de una relación cercana con proveedores de servicios, los cuales responden con rapidez alguna necesidad respecto al recurso.

Estas acciones son efectivas al permitir registrar constantemente los parámetros hidráulicos, lo cual nos permite detectar una falla, además de favorecer la medición del cumplimiento del uso del presupuesto asignado al área para los mantenimientos preventivos respectivos.

Como lecciones aprendidas en la campaña 2022-2023, es fundamental evaluar el tiempo de los mantenimientos preventivos y la elección de proveedores a fin de que nos brinden un servicio adecuado y eficiente que garantice la operación continua.

Administración responsable del agua

Administramos de forma responsable el recurso hídrico en nuestros procesos productivos. Somos diligentes en el cuidado de las fuentes de captura de este recurso y trabajamos en función al tratamiento del agua alineados con estándares de calidad.

Contamos con un manual y un Plan de Gestión Sostenible del Agua, y estamos certificados por la Alliance for Water Stewardship (AWS), que reconoce nuestra lucha por la gestión sostenible del agua en el Valle de Ica, Perú

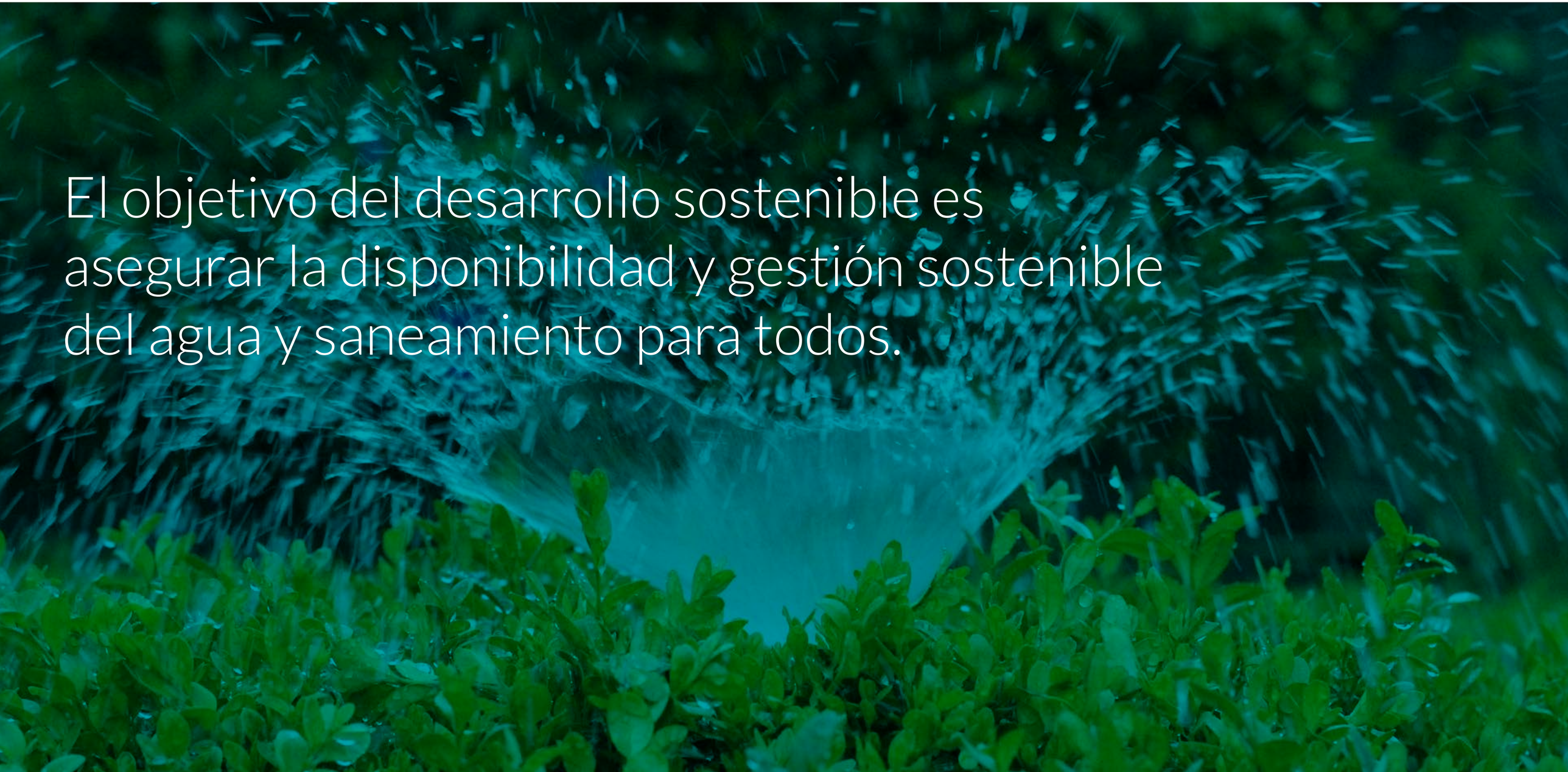
ALLIANCE FOR WATER STEWARDSHIP
CORE CERTIFIED

2019
Firma del compromiso con la Gestión Sostenible del Agua

2020
Fundo Challapampa tuvo primera auditoría del estandar AWS y obtiene primera certificación

2021
Se dedicó certificarse como Multisitio, añadiendo el fundo El Arenal como nuevo sitio.

2022
Primer seguimiento como Multiuso. Se añadieron los fundos Casuarinas y Laureles



El objetivo del desarrollo sostenible es asegurar la disponibilidad y gestión sostenible del agua y saneamiento para todos.

El abastecimiento de agua potable para los colaboradores se realiza a través de puntos de distribución denominados bebederos, los cuales se encuentran distribuidos estratégicamente en los fundos y planta empacadora. Es preciso indicar que el agua distribuida en estos puntos es tratada en una planta de ósmosis inversa con la cual garantizamos su calidad.

Pozos que abastecen la planta de ósmosis:

- Fundo Challapampa: IRHS 78
- Fundo Arenal: IRHS 900
- Fundo Los Laureles: IRHS 95, IRHS 1409, IRHS 814
- Fundo Las Casuarinas: IRHS 1048
- Fundo Milagritos: IRHS 1217, IRHS 1215, IRHS 1222
- Planta Empacadora: IRHS-95

En total, durante la campaña 2022-2023, consumimos 10 238.11 ML (Megalitros) de agua a nivel de todas nuestras sedes. Los datos de consumo se recopilan en nuestras estaciones de bombeo, los cuales cuentan con caudalímetros que registran los volúmenes extraídos tanto al inicio de la operación como al final de esta.

Campaña 2022 - 2023		
Consumo total de agua (en megalitros)	Los Olivos de Villacuri	6 346.87
	Challapampa	3 891.24
Total		10 238.11

Para la lectura de nuestro consumo de agua, utilizamos un caudalímetro y tomamos lectura de la hora de uso del pozo, a fin de obtener el consumo en metros cúbicos por día y hora.

Extracción total de agua	Sede	Volumen en megalitros (todas las zonas)
Aguas subterráneas (en megalitros)	Los Olivos de Villacuri	6 346.87
	Challapampa	3 891.24
Total		10 238.11

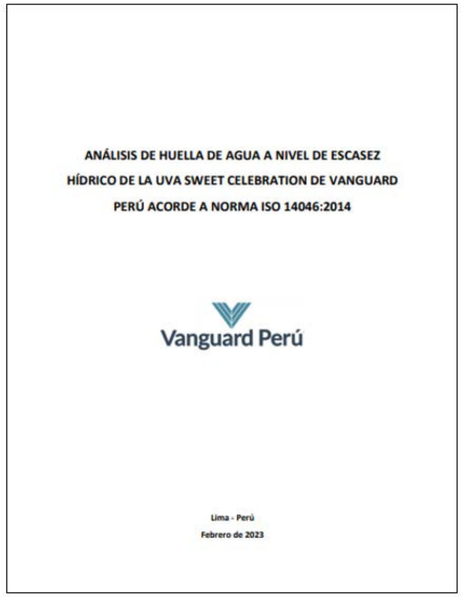
Para el manejo de los efluentes domésticos nos basamos en las autorizaciones sanitarias —las cuales se han obtenido para todas las sedes— de acuerdo con el Decreto Supremo N.º 033-2020-SA, que indica que la autorización sanitaria del sistema de tratamiento y disposición final de aguas residuales domésticas con infiltración en el terreno es el procedimiento administrativo por el cual la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria (DIGESA) autoriza el uso de un sistema de tratamiento y disposición final de aguas residuales domésticas con infiltración en el terreno, con el objetivo de evitar la propagación de enfermedades y deslindar todo impacto que se genere en las rutas de exposición: agua, aire y suelo a causa de la presencia de vectores, a fin de salvaguardar la salud de la población.

Planteamos aplicar un tratamiento específico a los efluentes domésticos en la planta empacadora para reutilizarlos en los sanitarios y el riego de caminos o áreas verdes, conforme a lo indicado en los ECA para agua, que indica los parámetros mínimos a cumplir según el uso y, en el caso de reutilización en sanitarios, el tratamiento se alinea a la normativa española.

Monitoreamos permanentemente la calidad del agua, de acuerdo con el Decreto Supremo N.º 004-2017-MINAM, que aprueba los Estándares Nacionales de Calidad Ambiental (ECA) para Agua, en el cual se considera el perfil de la masa de agua receptora que, para nuestra empresa, corresponde a agua de categoría 3 (para riego de vegetales y bebidas de animales), subcategoría D1 (riego de vegetales).

Los resultados son presentados a la autoridad competente que, a su vez, verifica periódicamente.

Como parte de nuestro compromiso con el uso sostenible del recurso hídrico, en el 2023 presentamos el Análisis de Huella de Agua a Nivel de Escasez Hídrico de la Uva Sweet Celebration de Grupo Vanguard Int. acorde a la Norma ISO 14046:2014, que contempló el periodo de evaluación de marzo del 2020 a marzo del 2021.


ANÁLISIS DE HUELLA DE AGUA A NIVEL DE ESCASEZ
HÍDRICO DE LA UVA SWEET CELEBRATION DE VANGUARD
PERÚ ACORDE A NORMA ISO 14046:2014

Vanguard Perú

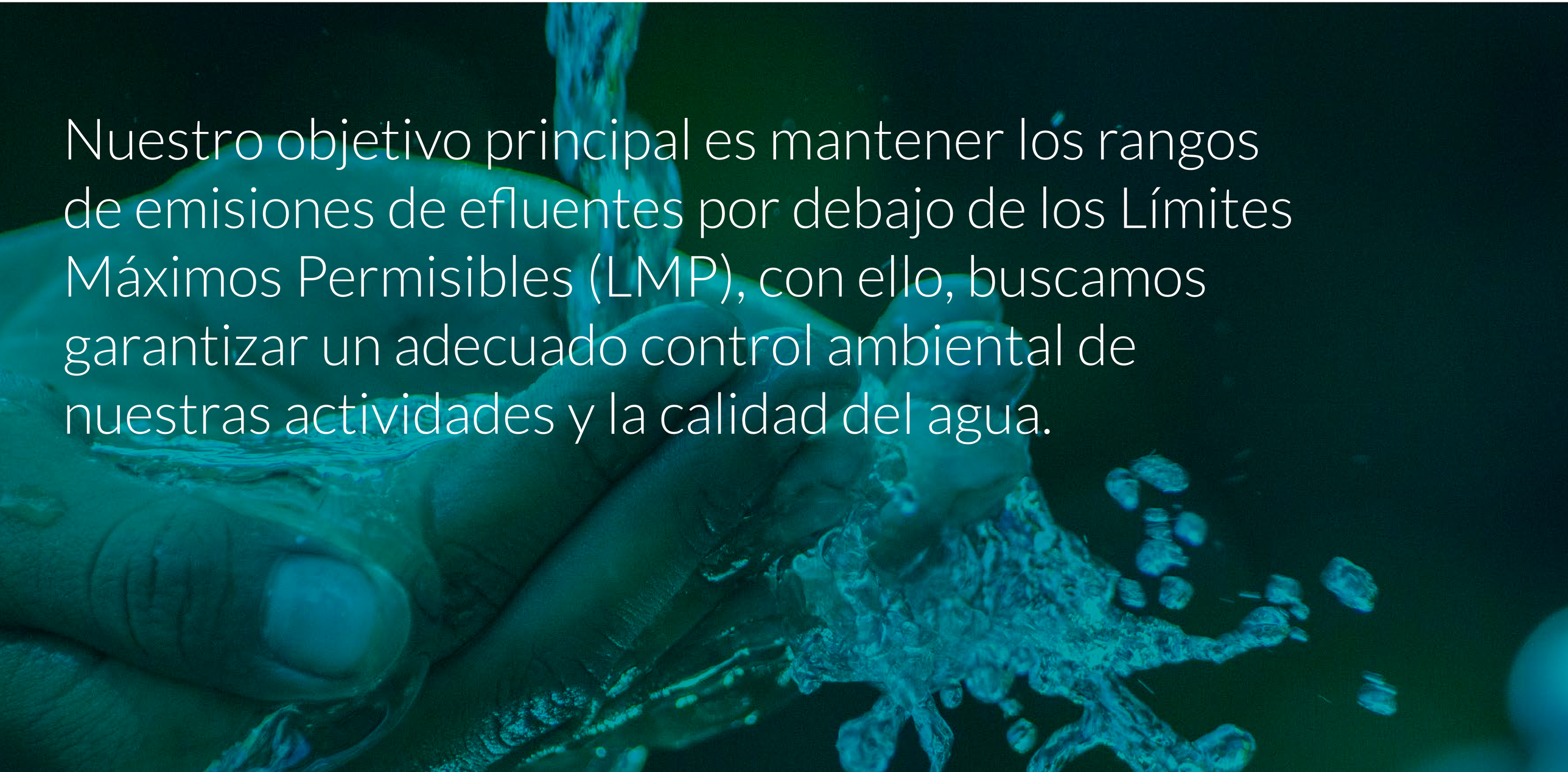
Lima - Perú
Febrero de 2023

Para dar cumplimiento a nuestro Plan de Gestión Sostenible del Agua trabajamos con los actores de la cuenca, tanto públicos como privados y, en especial, con las comunidades que usan el recurso, a fin de garantizar la buena administración del agua y el acceso al mínimo vital para las comunidades ubicadas en zonas de influencia de nuestras operaciones.

Participamos en plataformas público-privadas que promueven y soportan el papel de los actores en las cuencas, y establecemos alianzas que contribuyen a la gestión sostenible del agua. Además, por medio de diferentes programas afrontamos la escasez de agua que afecta a nuestra comunidad.

Dentro de estos programas se encuentra las Zanjas de Infiltración en Huaytará, donde —gracias a un trabajo en conjunto con empresas agroexportadoras y agrícolas— generamos zanjas de infiltración. El programa indicado tiene como objetivo almacenar agua en las temporadas de lluvia para alimentar las cuencas del río Pisco e Ica, acción que garantiza el suministro agua a familias, pequeños agricultores y ganaderos en las temporadas de escasez de agua.

Informamos nuestras acciones de mejora sobre el recurso hídrico en las páginas digitales con las que cuenta la empresa. Asimismo, aplicamos fichas de retroalimentación a nuestros grupos de interés, como a los niños y jóvenes capacitados en dos colegios ubicados en las comunidades cercanas: Colegio Fe y Alegría y el colegio General Juan José Salas Bernales.



Nuestro objetivo principal es mantener los rangos de emisiones de efluentes por debajo de los Límites Máximos Permisibles (LMP), con ello, buscamos garantizar un adecuado control ambiental de nuestras actividades y la calidad del agua.

6.5. Gestión de residuos

(GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

Nuestro compromiso con la gestión adecuada de los residuos se encuentra estipulado en nuestra Política de Gestión Ambiental, que establece como lineamiento la minimización de la generación de residuos sólidos, con el desarrollo de la gestión integral de estos. Para ello, incentivamos la segregación de residuos sólidos para promover la valorización de estos. Estas acciones se basan en la legislación peruana sobre residuos sólidos, que implica que estos sean clasificados en peligrosos y no peligrosos, los mismos que segregamos y almacenamos en contenedores diferenciados por colores.

Somos conscientes de los impactos que ocasiona una gestión de residuos deficiente, es así que identificamos los insumos, actividades y productos que ocasionan impactos en el medio ambiente. Los residuos generados por los insumos, son los residuos de descarte como papel, cartón, plástico y otros. Además, de residuos peligrosos, como sacos de fertilizantes, bolsas de agroquímicos, envases de agroquímicos y fertilizantes, así como otros residuos generados por la necesidad de productos para la actividad.

En caso que los residuos no sean gestionados correctamente, desde su clasificación hasta su disposición, generaría impactos potenciales. Al respecto, en la matriz de identificación y evaluación de impactos de nuestro Instrumento de Gestión Ambiental (IGA), se señalan los impactos leves o pocos significativos de la generación de residuos. Para contrarrestas estos impactos, contamos con Plan de Manejo.

Las medidas adoptadas para la prevención de impactos potenciales se estipulan dentro de las acciones de nuestro Plan de Manejo de Residuos Sólidos, el cual se encuentra incluido en nuestro IGA aprobado. A continuación, presentamos estas medidas:

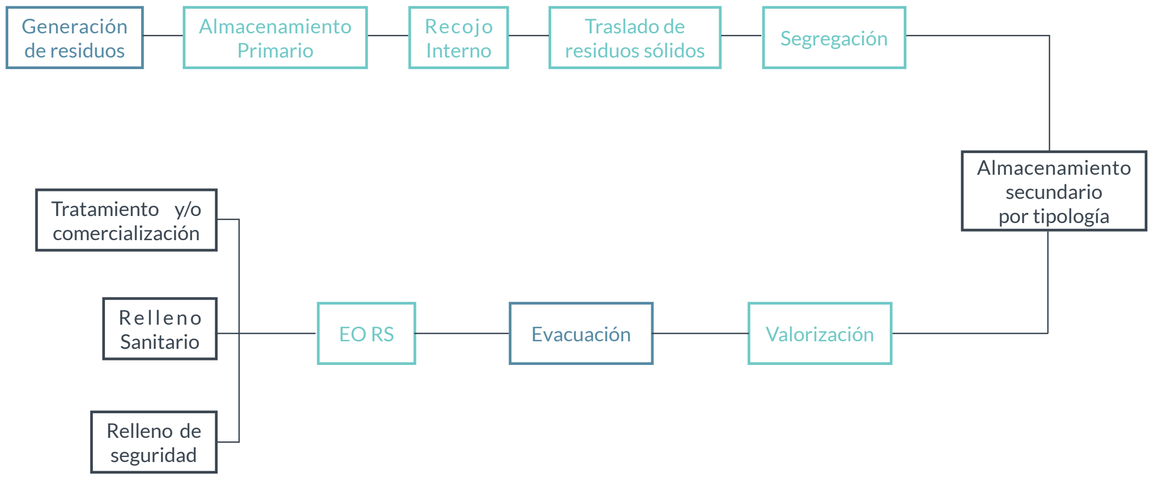
1. La implementación de contenedores en toda la zona operativa, acorde al código de colores indicado en la NTP 900.058.2019 (Código de Colores para el Almacenamiento de Residuos Sólidos).
2. El recojo constante de residuos por todas las instalaciones de cada sede.
3. La segregación y almacenamiento de los residuos en ambientes adecuados.
4. La valorización de los residuos aprovechables a través de la reutilización, reparación y/o reciclaje.
5. La disposición o eliminación de residuos con una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS), autorizada por el Ministerio del Ambiente (MINAM).

Estas medidas tienen como finalidad prevenir posibles impactos relacionados en la gestión de residuos. Además, ejecutamos las siguientes acciones:

- Capacitamos al trabajador respecto a la adecuada disposición de sus residuos.
- Brindamos acompañamiento y supervisión al personal operario que realiza el recojo, segregación y almacenamiento de los residuos, el aprovechamiento de materiales, la recopilación de datos de generación de residuos propios de la actividad, las evacuaciones de residuos no aprovechables constantes y la eliminación de residuos peligrosos en fechas establecidas.
- La eficacia de las medidas tomadas se refleja in situ, ya que, no se contempla acumulación de residuos dentro de las operaciones. Asimismo, elaboramos un informe anual de los residuos gestionados por el área, que contempla las toneladas generadas, los gastos por evacuaciones y los ingresos por la comercialización.
- Respecto al manejo de residuos no aprovechables, y en el marco de las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA), prohibimos el uso de descartables a nuestros trabajadores, esto como parte de nuestras iniciativas para mitigar el impacto de estos residuos en el medio ambiente.

La principal fuente de generación de residuos es por parte de nuestros trabajadores y, a su vez, estos son nuestro principal grupo de interés en la gestión de residuos, ya que, tienen una influencia significativa al formar parte del manejo de los residuos. Sin embargo, también es importante considerar la parte productiva en la actividad de fertilización y control de sanidad, ya que, esta genera residuos categorizados como peligrosos.

En esta línea, contamos con flujogramas que nos permiten realizar una adecuada gestión de residuos. A continuación, mostramos algunas de las etapas de gestión en esta materia:



Si bien comercializamos nuestros residuos, aún no definimos y aplicamos estrategias de economía circular. Sin embargo, para gestionar los impactos negativos asociados a generación de residuos, capacitamos a nuestros trabajadores sobre la segregación en la fuente a través de la identificación de los contenedores acorde al código de colores y al tipo de residuos. Con ello, realizamos la segregación, clasificación y almacenamiento de residuos para su posterior comercialización y/o disposición final, según lo amerite, con una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS) autorizada por el Ministerio del Ambiente (MINAM), la cual nos garantiza un adecuado destino final con los residuos retirados dentro de la empresa.

Para nuestros residuos aprovechables, un porcentaje son reutilizados por actividades específicas (cartones, botellas plásticas, maderas) o reparados por parte del personal de segregación para su uso. El excedente de residuos aprovechables es comercializado por una empresa tercera autorizada por el MINAM, que cuenta con los permisos correspondientes para el recojo, traslado y comercialización el residuo, y posteriormente entregan una constancia o certificado que confirma la realización de la operación.

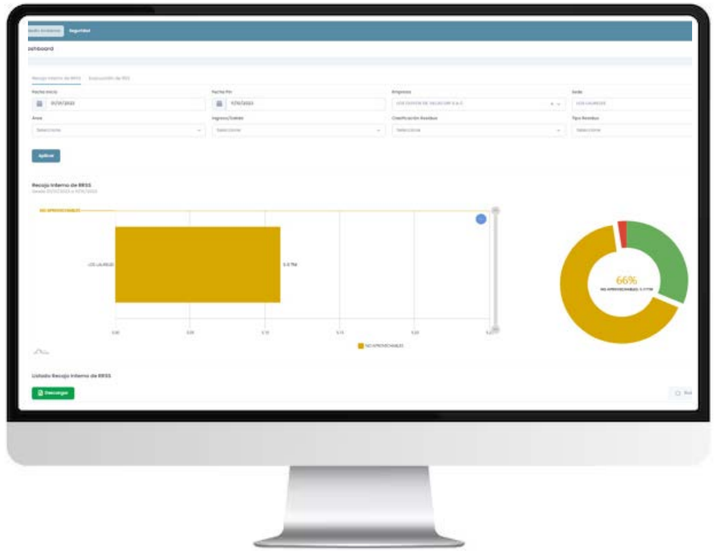
En el caso de los residuos no aprovechables y los residuos peligrosos, trabajamos con una EO-RS autorizada para el recojo, traslado y disposición final, mediante un relleno sanitario autorizado para la disposición de los residuos sólidos. Finalmente, la EO-RS nos entrega un certificado del servicio realizado. En el caso de los residuos peligrosos, la EO-RS, además, nos entrega los manifiestos de residuos peligrosos que deben ser presentados de manera trimestral en el sistema SIGERSOL.

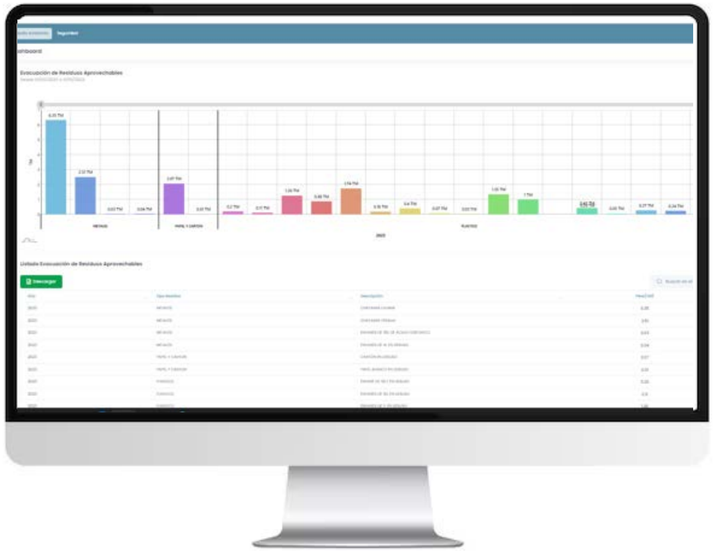
Tanto los certificados como las constancias sirven como sustento para la Declaración Anual de Manejo de Residuos Sólidos (DMRS) que se debe presentar obligatoriamente al ente fiscalizador —Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)— y al sistema SIGERSOL.

Durante este periodo, para la recopilación de datos, al inicio de la campaña manejamos registros físicos; sin embargo, en el mes de septiembre, implementamos un aplicativo móvil para el ingreso de información relacionada a la generación de los residuos sólidos, el cual nos permite visualizar la cantidad de residuos recolectados por el personal de segregación, así como el ingreso o salida de residuos por áreas específicas. Estos registros son denominados registros internos y son manejados directamente por el personal de segregación, quienes se encargan de la recolección, clasificación y almacenamiento de residuos.

Respecto a las evacuaciones externas de los residuos, los registros son gestionados por el área de Medio Ambiente, encargada de ingresar los datos de los servicios realizados por las EO-RS en materia tanto de comercialización o disposición final de los residuos peligrosos y no peligrosos.

Sistema operativo para el registro de residuos





A continuación, detallamos la cantidad de residuos generados en la campaña 2022-2023:

Residuos generados	Peso (t)	
Residuos no peligrosos	**Los Olivos**	**Challapampa**
Papeles	2	0.8
Cartones	77.49	9.31
Plásticos	47.36	50.66
Metales	25.88	11.35
Madera	26.83	5.94
Generales	76.83	20.57
Otros	4.75	-
Residuos peligrosos	**Los Olivos**	**Challapampa**
EPP en desuso	1.64	0.74
Biocontaminados	0.19	0.03
Sacos y bolsas de agroquímicos	2.08	3.52
Trapos industriales con hidrocarburos y otras sustancias	1.44	0.57
Latas de aerosol y pinturas	0.42	0.27
Envases de plaguicidas	0.32	0.48
Fluorescentes en desuso	0.07	-
Aceite residual	0.6	3.6
Otros	14.26	10.072
Total	**282.16**	**117.912**

Los datos son recopilados a partir de dos tipos de registros: internos y externos. Los residuos internos son manejados por el personal operario que se encarga de la recolección, recepción y el correcto almacenamiento de los residuos.

En el caso de los registros externos, son datos procesados referente a las evacuaciones que se realizan con las EO-RS. En estos registros, se consignan las cantidades en kilogramos o toneladas de residuos dispuestos en el relleno sanitario o de seguridad. Asimismo, se obtienen los pesos al pesar los residuos aprovechables, los cuales pasan a ser valorizados a través de su comercialización.

A continuación, brindamos detalles de los residuos generados y su método de valorización en la campaña 2022-2023:

Método de valorización	Residuos generados (t)	
Residuos no peligrosos	**Los Olivos**	**Challapampa**
Reutilización	9	8.25
Reciclaje	4.14	-
Compostaje	0	-
Comercialización	179.5	69.8
Subtotal 1	192.64	78.05
Residuos peligrosos	**Los Olivos**	**Challapampa**
Reutilización	0	-
Reciclaje	0	-
Comercialización	0.6	3.6
Subtotal 2	0.6	3.6
Total	**193.24**	**81.65**

El manejo de los residuos peligrosos y no peligrosos no destinados a la eliminación corresponden a:

- Dentro de las instalaciones: a través de la reutilización y reciclaje dentro de la compañía, aproximadamente 13.14 t en Los Olivos, y 8.25 t en Challapampa.
- Fuera de las instalaciones, a través de la comercialización mediante EO-RS autorizadas, con quienes se valorizó aproximadamente 180.1 t en Los Olivos, y 73.4 t en Challapampa, aproximadamente.

Valorizamos nuestros residuos mediante los siguientes procesos:

- Reparación: en ocasiones reparamos parihuelas de manera para su uso, o muebles de oficina antes de ser descartados.
- Reutilización: reutilizamos los sacos para el almacenamiento de los residuos, así como botellas para la distribución del jabón líquido en los lavamanos.
- Reciclaje: las parihuelas en desuso son transformadas en muebles, tanto para el mismo personal, como mobiliarios para oficinas o se utilizan en algún proyecto dirigido a la comunidad.

El excedente de los materiales aprovechables es destinado a la comercialización mediante una EO-RS autorizada por el MINAM, la cual nos remite un certificado o constancia donde se detallan los residuos aprovechables que son destinados a su valorización respectiva.

Método de eliminación	Residuos generados (t)	
Residuos no peligrosos	**Los Olivos**	**Challapampa**
Incineración (con recuperación energética)	0	-
Incineración (sin recuperación energética)	0	-
Vertedero	0	-
Relleno sanitario	76.83	20.57
Otros	-	-
Subtotal 1	76.83	20.57
Residuos peligrosos	**Los Olivos**	**Challapampa**
Incineración (con recuperación energética)	0	-
Incineración (sin recuperación energética)	0	-
Vertedero	0	-
Relleno de seguridad	21.81	15.682
Otros	-	-
Subtotal 2	21.81	15.68
Total	**98.64**	**36.25**

Respecto a los residuos destinados a eliminación, estos son direccionados con una EO-RS autorizada, encargada del recojo, traslado y disposición final de los residuos sólidos no peligros y peligrosos en su totalidad, lo que nos garantiza la disposición adecuada en las instalaciones de un relleno sanitario autorizado.

Cabe destacar que, durante la campaña 2022-2023, nuestro principal proveedor para la eliminación de residuos es la EO-R Tower and Tower.

Además, durante esta campaña, realizamos la recolección oportuna de los residuos en nuestro campo agrícola y se realizaron evacuaciones periódicas, de acuerdo con lo estipulado en el plan de trabajo del área.

Consideramos que nuestro mayor logro es el incremento del índice de comercialización de residuos a comparación de la campaña anterior Esto denota que el trabajo de segregación mejora la tasa de recuperación de los materiales para su reutilización y comercialización.

La evaluación de nuestros logros referente a la gestión de residuos se basa en los indicadores gestionados por el área con base en la valorización de los residuos estos priorizan la reutilización, reciclaje y comercialización además de la gestión de la segregación que nos proporciona más beneficios a nivel empresa.

6.5. Gestión de biodiversidad

(GRI 304-1) (GRI 304-1) (GRI 304-3)

La biodiversidad es un componente importante para las actividades humanas y es la base de una gran variedad de bienes y servicios ambientales que contribuyen al bienestar social; además de aportar los siguientes servicios ecológicos relacionados con las funciones de los ecosistemas:

- La regularización del clima.
- La fijación de CO_2
- La recuperación de la fertilidad del suelo.
- Brinda un aporte clave para mantener la variedad de recursos genéticos de cultivos.

Nos hacemos responsables de gestionar la biodiversidad mediante la aplicación de acciones de prevención y mitigación de los impactos de nuestras actividades sobre la biodiversidad, con el objetivo de preservar las especies y la diversidad genética de las zonas aledañas a nuestras operaciones.

Nuestro compromiso con la biodiversidad se refleja en nuestra Política de Gestión Ambiental, que tiene como lineamiento: **preservar el medio ambiente mediante el uso de recursos naturales de manera sostenible y a través de la realización de monitoreos a lo componentes ambientales: aire, agua, suelo, flora y fauna.**

Los impactos de nuestras actividades agrícolas han sido identificados y evaluados en la matriz de valoración de impactos ambientales, esta matriz se encuentra en los anexos de nuestro Instrumento de Gestión Ambiental (IGA), denominada Declaración Ambiental de Actividades en Curso (DAAC).

Dentro de la matriz, se identificó como impacto el desplazamiento de las aves y animales terrestres del área de influencia, debido al ruido generado por la operación de las unidades vehiculares, lo cual se considera como un impacto no significativo. Sin embargo, el impacto del desplazamiento de aves, insectos y animales terrestres del área de influencia, debido al control de sanidad, se considera como un impacto poco significativo. Cabe señalar que, en este periodo, no contamos con áreas protegidas restauradas, sin embargo, realizamos un proyecto de forestación.

Protegemos la biodiversidad

Cuidamos la biodiversidad a través de la implementación de medidas establecidas en el Programa Preventivo y Programa de Adecuación y Manejo Ambiental estipulados en la DAAC, que incluye la realización de monitoreos de flora y fauna. Estos monitoreos son realizados de forma anual con la finalidad de identificar las especies de flora y fauna aledañas a nuestras operaciones, además de realizar un seguimiento del estado de las especies endémicas. Los resultados son reportados de manera periódica al ente fiscalizador —Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)— en estricto cumplimiento de nuestras obligaciones y compromisos ambientales.

Además, sembramos un bosque de huarango de 7 ha, el cual es regado a través de la reutilización del agua de descarte resultante del proceso de ósmosis. Consideramos este proyecto como un logro, ya que, a largo plazo, busca conformar un ecosistema para las especies endémicas de la zona.

Asimismo, realizamos las siguientes para la fortalecer la preservación de la biodiversidad:

- **Proyetos de reforestacion con especies nativas**
- **Capacitaciones sobre preservación de la biodiversidad**
- **Monitoreos ambientales biologicos**
- **Señalizacion informativa para la preservacion de especies**

Monitoreo de la biodiversidad

Estamos comprometidos con la preservación de la biodiversidad, por ello, realizamos monitoreos biológicos de forma anual. La evaluación del monitoreo biótico se realiza con la finalidad de evaluar el comportamiento y respuesta de flora y fauna existente en las distintas sedes operativas.

La evaluación consiste en un monitoreo in situ, donde un especialista recorre los puntos de monitoreo (transectos) para la visualización de las especies o alguna evidencia de su existencia (huellas, restos de heces, nidos, entre otros). Dentro de las especies de flora silvestre, se monitorea lo existente dentro de los transectos establecidos en el programa de monitoreo, En el caso de la fauna silvestre, se evalúan las especies enfocada en mamíferos menores, reptiles, aves e insectos observados durante el recorrido del especialista.

Especies monitoreadas

Fauna Silvestre

Mamíferos, reptiles, aves e insectos

Flora Silvestre

Especies en general

El monitoreo biológico es dirigido por un biólogo especialista, y el informe obtenido se presenta al Organismo de Fiscalización Ambiental (OEFA). Este informe nos permite medir la eficacia de nuestras acciones referente a la gestión de la biodiversidad. Al ser presentado, y de no tener alguna observación negativa por parte del ente fiscalizador, consideramos un 100 % de eficacia de las medidas tomadas.

Una de las lecciones aprendidas obtenidas a partir de este informe es referente a la simplificación de las instrucciones dirigidas a los trabajadores de campo con respecto al accionar frente a la fauna silvestre, lo que permitió mejorar nuestros procedimientos para la gestión de la biodiversidad.

Trabajo conjunto en pro de la biodiversidad

Consideramos que la participación de nuestros grupos de interés en la gestión de la biodiversidad es fundamental para lograr los resultados esperados. Nuestros trabajadores de campo son quienes tienen mayor participación, ya que, estos se encuentran permanentemente en contacto directo con la biodiversidad dentro de las instalaciones.

La gestión en pro de la biodiversidad se refleja en las capacitaciones dirigidas hacia nuestros trabajadores, en las cuales se les indica las medidas preventivas tomadas por la empresa a través de los monitoreos de flora y fauna, las señalizaciones ambientales respecto al cuidado y preservación de especies; además de comunicar las instrucciones para el reporte de avistamiento de fauna silvestre dentro de las instalaciones y el buen actuar frente a estos casos.

Cabe señalar que, la gestión de la fauna se realiza con el apoyo de especialistas, como el caso de las abejas con un apicultor de la zona, acción que favorece la generación de ingresos en la economía local. Asimismo, solicitamos el apoyo del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR) cuando alguna de las especies reportadas no puede retornar a su ambiente de forma natural, SERFOR se acerca a realizar la evaluación, traslado y reinserción de la especie en su hábitat.

Para el logro de resultados, realizamos alianzas estratégicas. Al respecto, formamos parte de XynergICA, una asociación civil sin fines de lucro conformada por un grupo de empresas agroexportadoras que, en el 2021, se unen para tomar acción y contribuir, de manera proactiva, al desarrollo sostenible de la región de Ica. Junto a esta asociación, realizamos proyectos como la recarga del acuífero a través del parque Golda Meir, zanjas de infiltración en Huaytará, entre otros.

Durante la campaña 2022-2023, implementamos planes de trabajo para garantizar una gestión responsable de los recursos naturales y mantuvimos un enfoque de continuidad sobre los convenios y acciones de cooperación con nuestros aliados estratégicos.

Proyecto Bosque Los Laureles de Villacurí

Mantenemos nuestro compromiso con el cuidado del planeta, la mitigación de los efectos del cambio climático y el desarrollo sostenible. Por ello que, en 2019, iniciamos el piloto del proyecto Bosque Los Laureles de Villacurí, que consistía en la plantación de 130 plantas de huarangos distribuidas en 10 líneas, las cuales serían regadas con agua residual procedente del tratamiento de ósmosis inversa.

En este primer piloto, obtuvimos 68 plantas prosperadas y 62 no prosperadas. Este proyecto se llevó a cabo en un área especialmente concedida en el fundo Los Laureles, y aprovecha las aguas residuales provenientes de la planta de ósmosis inversa ubicada en esta zona. En total se reutiliza 108 172.8 m3/años de aguas residuales para el riego de esta este proyecto.

A partir de este primer piloto, decidimos desarrollar el Proyecto de Forestación con Huarangos en 12 ha del terreno, con la misma denominación del piloto Bosques Los Laureles de Villacurí, el cual se logró ejecutar en dos etapas:

Primera etapa

Plantación de 7 ha

2 431 huarangos

Segunda etapa

Plantación de 5 ha

(Proyecto en ejecución)

De esta manera, desarrollamos un espacio que contribuirá en absorber el CO_2 de la atmósfera, generar aire puro y promover la propagación de la especie vegetal del huarango, afectada normalmente por la depredación intensiva. Actualmente, hay sembradas más de 2 400 plantas de huarango en un área de 7 ha, la misma que, a partir del 2023, se incrementará a un total de 12 ha.

Cabe destacar que, el huarango es una especie natural del bosque seco, resistente a la falta de agua y condiciones adversas, que ha visto disminuir su presencia a consecuencia de la tala indiscriminada y la desertificación de su hábitat. No obstante, es importante su aporte para contribuir a producir oxígeno, absorber CO_2, servir de hogar para otras especies animales, retener humedad y favorecer un clima más benigno. En consecuente, este proyecto, a largo plazo, busca conformar un ecosistema para las especies endémicas de la zona en la cual producimos nuestros productos.

07

Generamos valor y bienestar social

7. Generamos valor y bienestar social

7.1. Gestión social

La comunidad es la principal fuente de talento humano para llevar a cabo nuestras actividades; por lo que, el no generar una buena relación afecta nuestra productividad.

Bajo esta línea, asumimos el compromiso de crear una estrecha relación con nuestra comunidad a través de distintos proyectos comunitarios que nos permitan asegurar el bienestar y calidad de vida la comunidad; sin embargo, pese al trabajo constante por mejorar la relación con la comunidad, los conflictos sociales por la coyuntura sociopolítica del país han afectado nuestra actividad, debido a las huelgas y tomas de carreteras.

Bajo este contexto, aplicamos las siguientes medidas para la gestión de la comunidad e impactos asociados:

- Presencia de la empresa en las organizaciones ciudadanas.
- Dialogar y escuchar a la comunidad, así como ser escuchados.
- Enfoque de articulación eficiente con las entidades públicas, Policía Nacional del Perú (PNP), Ejército del Perú (EP), entre otros.
- Evitar dejar la funcionalidad de algunas actividades a merced de sus ejecutores, por ello, se implementaron cámaras de vigilancia.
- Enfoque de realización de buenas acciones, ya que, estas generan la reacción de otros actores, quienes las replican.

En esencia, para garantizar la eficacia del seguimiento de las medidas descritas, nos enfocamos en los siguientes aspectos relacionados a la gestión de la comunidad:

- Accesibilidad y presencia de la empresa en las organizaciones sociales y gubernamentales, así como en la comunidad de influencia. Reducción de los conflictos sociales.
- Reducción y control de las tomas de carreteras.
- Participación social en las actividades efectuadas, especialmente aquellas que incluyen niños, niñas y adolescentes.

La comunidad representa un motor para impulsar la productividad de nuestra empresa.

7.2. Relaciones comunitarias

(GRI 203-1)

Estamos comprometidos con el desarrollo social del país; este compromiso se basa en la forma como nos relacionamos con las personas y las comunidades, lo cual se traduce en programas, iniciativas y proyectos que construyen valor agregado.

En esta línea, nuestro objetivo estratégico es mejorar la calidad de vida de la comunidad, contribuir al desarrollo social, económico e inclusivo, al fortalecimiento de las capacidades de sus organizaciones sociales, la inclusión, la redistribución del ingreso y la satisfacción de las necesidades básicas.

¿Cómo lo hacemos?

Invertimos junto con nuestros socios y aliados en programas y actividad enfocados en mejorar el potencial de las personas de nuestra zona de influencia, a través de la creación de oportunidades en educación, deporte, cultura, emprendimiento, salud y conservación del medio ambiente, con el propósito de crear experiencias memorables para que contribuyen al desarrollo sostenible.

Metas y desafíos

- Influir en otras empresas a contribuir en la gestión social y humana para que puedan impactar positivamente en las comunidades de nuestra zona de influencia.
- Consolidar nuestros proyectos a mediano y largo plazo promoviendo la participación de la comunidad y las autoridades.
- Replicar nuestros proyectos emblemáticos en otras zonas aledañas a las comunidades de influencia.
- Apertura de la sede Nueva Esperanza – Villa Rotary, del proyecto Educación y Deporte.

Logros

- Nivel de atención consolidado en el proyecto de educación y deporte con un total de 300 niños atendidos.
- Consolidación del proyecto Sinfónico Coral con dos sedes y una atención aproximada de 70 niños en ambas sedes (donaciones de flautas y violines).
- Articulación con las autoridades locales y regionales para la implementación de nuevas sedes.
- Acercamiento con la iglesia católica y organizaciones civiles, lo que nos permitió gestionar una donación de más de 5 000 latas de formula láctea en la región Ica, en conjunto con la cadena Inkafarma.
- Apoyo en la consolidación de la capilla dentro de Barrio Chino.
- Gestión para la donación del Señor de Luren, que descansa en la comisaria de la zona.

7.3. Programas de desarrollo social

(GRI 413-1)

Entendemos que el desarrollo local es un proceso complejo producto de una construcción colectiva a nivel local, que tiene como objetivo movilizar los recursos del territorio en torno a un proyecto común que incluya a la población encontrado en nuestra área de influencia operativa.

En la campaña 2022-2023, con base en nuestro compromiso social y a fin de mejorar nuestras relaciones comunitarias, desarrollamos proyectos y programas y actividades acordes a las necesidades de las comunidades locales. Para identificarlas, aplicamos un proceso de escucha activa, directo en las visitas a campo, y mantenemos comunicación con nuestro talento humano, gobierno local y clubes de madres.

Huertos del Barrio

Objetivo: implementar un huerto de mayor escala para el desarrollo sostenible de la comunidad de Ica—específicamente la casa hogar—, acorde a las buenas prácticas agrícolas y ambientales

Beneficiarios: adultos de la comunidad Nueva Esperanza Villa Rotary.

- Ana Jara: 15 huertos.
- Villa Rotary Nueva Esperanza: 25 huertos.
- Tierra Prometida: 25 huertos.

Este programa es desarrollado junto a la Asociación Comunidad Savia, y tiene como propósito capacitar y apoyar a los pobladores de diversas zonas de Ica a generar espacios para el cultivo de hortalizas, en beneficio de familias, comedores y centros educativos para que obtengan alimentos de buena calidad.

Para dar inicio al proyecto, en primer lugar, se analizó el manejo de un biohuerto de 280 m2 de terreno, y educamos a la comunidad sobre aspectos de medio ambiente, además de aplicar sostenibilidad y generar emprendimientos.

Ecos en la Arena

Objetivo: fundar un grupo de teatro en zonas vulnerables, donde niños, niñas y adolescentes puedan aprender a compartir y exponer su talento innato a través de las artes escénicas, que tienen la función e integrar, educar, sensibilizar, recuperar y promover a la sociedad como a los sectores menos escuchados, pero que también son parte de nuestro territorio.

Beneficiarios: 37 niños, niñas y adolescentes de Villacuri.

En esencia, este proyecto se dedica generar educación cultural en los espacios rurales de la zona de Villacuri (Ica), donde se puede gozar de un espacio adecuado de integración y enseñanza.

Educación y Deporte

Objetivo: practicar y valorar actividades físicas que les permitan desarrollar sus habilidades motrices y capacidades físicas básicas, además de fomentar eficaces rendimientos académicos en la educación de los niños y adolescentes.

Beneficiarios: 340 niños, niñas y adolescentes.

Sabemos que el deporte es un medio que permite fomentar educación, además de generar bienestar y el desarrollo de la comunidad. Por ello, este programa tiene como finalidad consolidar, académicamente, a los niños y jóvenes beneficiarios a través del deporte (fútbol), y brinda a los padres de familia y docentes una herramienta de motivación en cada contexto.

En 2022, los profesores del proyecto realizaron su primera pasantía, gracias al apoyo del Club Deportivo de la Universidad San Martín de Porres, quienes capacitaron a nuestros docentes sobre infraestructura de centros deportivos y procesos formativos para niños basados en la observación y participación.

Sinfónico Coral

Objetivo: ofrecer procesos de formación musical de calidad a niños, niñas y adolescentes para fomentar la práctica, conocimiento y disfrute de actividades artísticas en espacios estratégicos para la masificación de la actividad.

Beneficiarios: 90 niños, niñas y adolescentes que habitan en la franja territorial de nuestras operaciones, es decir, desde Expansión Urbana hasta Villacuri (Barrio Chino).

Este proyecto ha sido reconocido por la comunidad donde operamos, ya que, se orienta a promover y desarrollar el arte y la cultura a través de la música, para ello, procura —a mediano plazo— la consolidación de capacidades y el equipamiento necesario para la creación de una orquesta rural en la franja territorial. Este proyecto está conformado por especialistas que enseñan canto y flauta a los participantes del coro; asimismo, durante el mes de noviembre del 2022, se realizó la donación de violines, instrumento que viene siendo implementado como parte del plan de estudio del programa.

Scouts ambientales

Objetivo: contribuir en la formación de los scouts ambientales del Colegio Fe y Alegría N.º 70.

Beneficiarios: 87 niños, niñas y adolescentes del Colegio Fe y Alegría N.º 70.

Este programa tiene como finalidad formar niños, niñas y adolescentes que contribuyan en la conservación y el cuidado del medio ambiente de su comunidad, a través de la formación académica de scouts ambientales focalizadas en tres áreas importantes: ecoeficiencia, cambio climático, protección a la biodiversidad.

Programa Casa de la Cultura y promoción del uso de internet

Objetivo: brindar oportunidades de desarrollo a través del acceso a internet gratuito destinado a todos aquellos que quieran utilizarlo para fines académicos.

Beneficiarios: estudiantes de los centros poblados Ana Jara y Villa Rotary.

Los problemas de acceso a internet para aquellas comunidades que inician su etapa de desarrolla son muy comunes en nuestro país. Esta problemática está presente en el Centro Poblado Ana Jara, así como en Villa Rotary, donde los estudiantes no podían acceder a sus clases virtuales, ya que no contaban con los medios suficientes para hacer esto posible.

Contribución al colegio Fe y Alegría

Gracias a la iniciativa de nuestros miembros de Clubes Grupo Vanguard Int. y la contribución de la empresa EPC S.A.C., contribuimos en la educación del colegio Fe y Alegría del distrito de Salas Guadalupe, mediante la entrega de computadoras. Esta iniciativa permitirá brindar educación de calidad a los niños de nuestra comunidad.

Las Dunas de Salas

Uno de los principales problemas que afecta a la comunidad de Ica es no poder adquirir un terreno legalmente saneado, con título de propiedad. Además, no se cuenta con un adecuado plan de desarrollo, lo que provoca invasiones debido a la necesidad de vivienda de los pobladores.

Gracias a una buena gestión de la Municipalidad Distrital de Salas Guadalupe, y la contribución de Grupo Vanguard Int., hicimos entrega de los primeros lotes de Las Dunas de Salas, acción que permite que nuestra comunidad pueda acceder a un terreno propio, de forma legal y transparente. Este proyecto ha beneficiado a trabajadores de nuestra empresa y, como muestra de agradecimiento, algunos de los beneficiados y líderes de Grupo Vanguard Int. visitaron al alcalde de Salas Guadalupe, Juan Carlos Quijandría, para contar sus testimonios y expresar su gratitud por el proyecto.

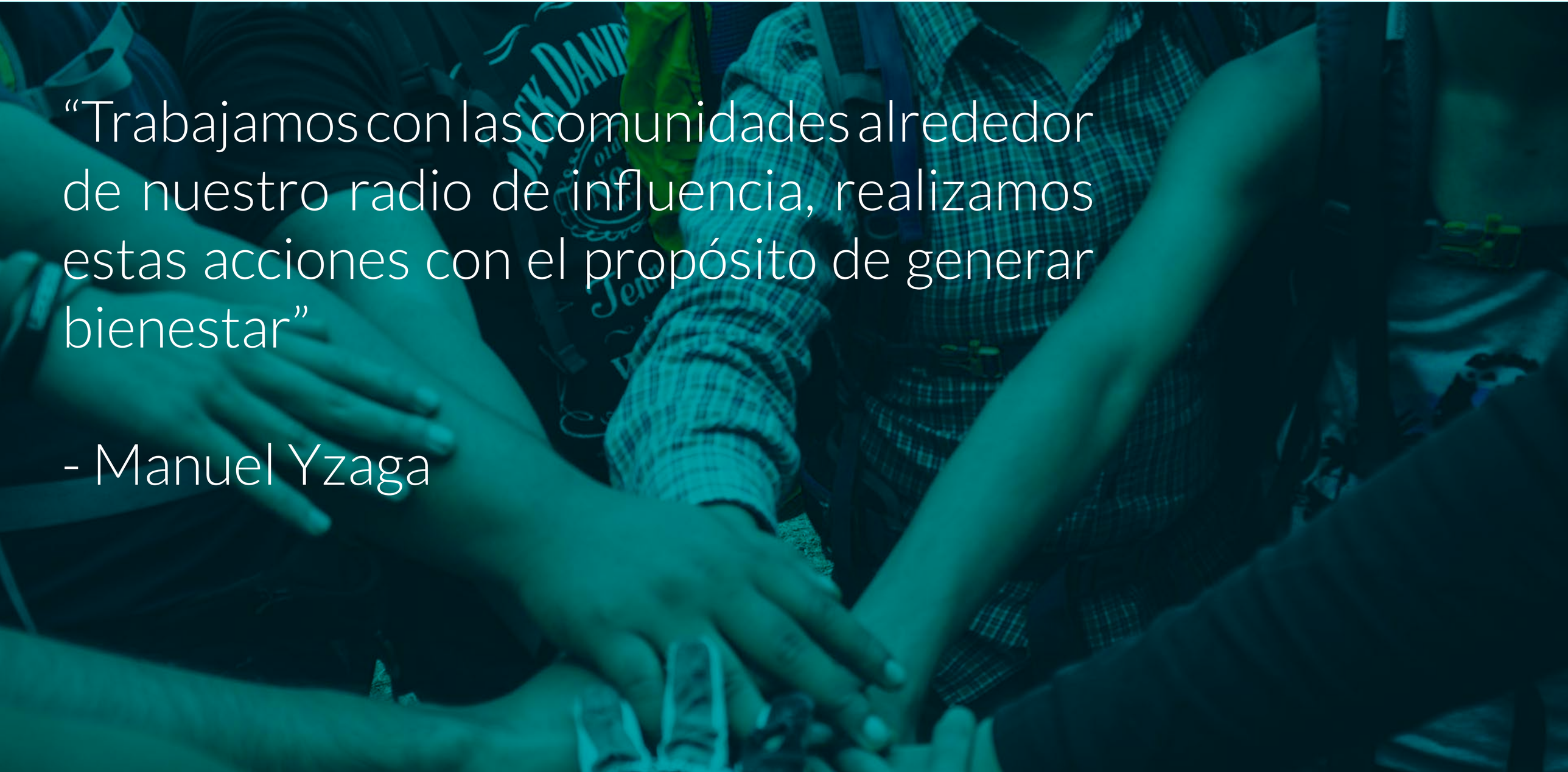
Promoción de la seguridad ciudadana

A fin de brindar seguridad a nuestra comunidad, y gracias a un trabajo en conjunto con la Comisaría de Villacurí, en el mes de julio, instalamos un sistema interactivo de videovigilancia y la sala de monitoreo. En la ceremonia de inauguración, participaron representantes de la comisaría indicada, líderes de Grupo Vanguard Int., dirigentes del sector y el Presbítero Ítalo Mórtola.

Gestionar de forma conjunta la donación de cámaras de videovigilancia representa un aporte a la seguridad de la zona, lo cual nos ha permitido fortalecer lazos con distintos sectores de la comunidad.

Padrinos de la Navidad

En este programa, nuestros trabajadores apadrinaron a un niño de la casa hogar Santa María de Guadalupe, a fin de llevar alegría a los niños de esta institución. Durante la actividad, los niños conocieron a sus padrinos, con quienes pasaron gratos momentos y disfrutaron del canto y melodía de los menores del programa Sinfónico Coral.



"Trabajamos con las comunidades alrededor de nuestro radio de influencia, realizamos estas acciones con el propósito de generar bienestar"

- Manuel Yzaga

Índice de contenidos GRI

(GRI 2-3)

Declaración de uso	Grupo Vanguard Int. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de abril del 2022 al 31 de marzo del 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI. Challapampa
GRI 1: Utilizado	**GRI: Fundamentos 2021**

A continuación, nuestro índice GRI:

Estándar GRI	Contenido	Detalle	ODS
GRI 2: Contenidos generales	2-1 Detalles organizativos	Pág 2, 7, 9 S.A.C.	-
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Los Olivos de Villacuri S.A.C. Agrícola Challapampa S.A.C.	-
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	01 de abril 2022 al 31 de marzo de 2023	-
	2-4 Verificación externa	No se cuenta con verificación externa	-
	2-5 Actualización de la información	Este documento es el primer reporte de sostenibilidad	-
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág. 7, 52-62, 64-65	-
	2-7 Empleados	Pág. 29-30	-
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Pág. 30	-
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Pág. 12-14	-
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág 12	-
	2-19 Política de remuneración	Pág 15	-
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Pág. 15	-
	2-21 Ratio de compensación total anual	Pág. 15	-
	2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág.4, 22	-
	2-23 Compromisos y políticas	Pág. 12	-
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 12	-
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 24	-
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág.39, 73, 79	-
	2-28. Afiliación a asociaciones	Pág.24	-
	2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág.24	-

Estándar GRI	Contenido	Detalle	ODS
GRI 3: Temas materiales	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Pág. 25	-
	3-2 Lista de temas materiales	Pág. 26-27	-
GRI 201: Desempeño económico 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág. 20-21	-
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 20	ODS 8, 9
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág. 64-57	-
	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 66	ODS 8
GRI 205: Anticorrupción 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág. 19-20	-
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados	Pág. 19	ODS 16
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos	Pág. 20	ODS 16
GRI 302: Energía 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág. 70-73	-
	302-1 Consumo energético dentro de la empresa	Pág. 73	ODS 7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidad energética	Pág. 73	ODS 7, 8, 12, 13
GRI 303: Agua y efluentes 2018	3-3 Enfoque de gestión	Pág. 70-72, 76-81	-
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Pág. 76-77	ODS 6
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Pág. 79-80	ODS 6
	303-3 Extracción de agua	Pág. 77, 79	-
	303-5 Consumo de agua	Pág. 79	ODS 6
GRI 304: Biodiversidad 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág. 70-72, 87-89	-
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Pág. 87-89	ODS 6, 14, 15
GRI 305: Emisiones 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág. 70-72, 74-75	-
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Pág. 74-75	ODS 3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Pág. 74-75	ODS 3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 74-75	ODS 3, 12, 13, 14, 15
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Pág. 75	ODS 12, 13, 14, 15
GRI 306: Residuos 2020	3-3 Enfoque de gestión	Pág. 70-72, 82-86	-
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 82-86	ODS 12
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 83-84	ODS 12
	306-3 Residuos generados	Pág. 85	ODS 2, 6, 12, 14, 15
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Pág. 85	ODS 12
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Pág. 86	ODS 12

Estándar GRI	Contenido	Detalle	ODS
GRI 401: Empleo 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág. 29-35	-
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Pág. 31-32	ODS 5,8,10
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 39-50	-
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág.39-40	ODS 3, 8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág.39, 41, 43,45-46	ODS 3, 8
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Pág. 48-50	ODS 3, 8
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág.39, 41	ODS 3, 8
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 47	ODS 3, 8
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Pág. 48-50	ODS 3, 8
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Pág.39, 42, 45	ODS 3, 8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Pág.45-46	ODS 3, 8
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Pág. 46	ODS 3, 8
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág.36-37	-
	404-1 Promedio de horas d formación al año por empleado	Pág. 37	ODS 4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág. 36	ODS 4, 5, 8, 10
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág.17-19	-
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág.19, 29	ODS 5, 10
GRI 406: No discriminación 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág.18	-
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág.17	ODS 10
GRI 413: Comunidades locales 2016	3-3 Enfoque de gestión	Pág.91-98	-
	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Pág.94-98	-
Indicadores no GRI: Indicadores Propios del Negocio			
NO GRI: IPN1	Certificaciones (Trazabilidad y calidad del producto)	Pág.10	ODS 12
NO GRI: IPN2	Clima Laboral	Pág.38	ODS 8
NO GRI: IPN3	Packaging (Economía Circular)	Pág. 62	ODS 3,6,12,14,15

Índice de contenidos SASB

Estándar SASB	Contenido	Detalle	ODS
FB-AG-250: Seguridad Alimentaria	FB-AG-250a.1: Auditoría de la Iniciativa Global de Seguridad Alimentaria (GFSI) (1) tasa de incumplimiento y (2) asociado tasa de acción correctiva para (a) mayor y (b) no conformidades menores	Pág. 59-61	ODS 3, 12
	FB-AG-250a.2: Porcentaje de productos agrícolas obtenidos de proveedores certificados a Global Food Safety Initiative (GFSI) reconocido por el Programa de Certificación de Seguridad Alimentaria.	Pág.61	
	FB-AG-250a.3: (1) Número de retiradas emitidas y (2) cantidad total de productos alimentarios retirados	Pág.61	
FB-AG-320: Impactos ambientales y sociales de la cadena de suministros de ingredientes	FB-AG-430a.1: Porcentaje de productos agrícolas obtenidos que están certificados a un tercero estándar ambiental y/o social, y porcentajes por estándar	Pág. 61	ODS 12
FB-AG-110: Emisiones GEI	FB-AG-110a.1: Emisiones globales brutas de Alcance 1	Pág. 75	ODS 3, 12,13, 14,15
	FB-AG-110a.3: Discusión de la estrategia a largo y corto plazo o plan para gestionar las emisiones de Alcance 1, las emisiones metas de reducción, y un análisis de desempeño contra esos objetivos	Pág. 75	
FB-AG-130: Gestión de energía	FB-AG-130a.1: (1) Energía operativa consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red y (3) porcentaje renovable	Pág.73	ODS 7, 8, 12, 13
FB-AG-140: Gestión del agua	FB-AG-140a.1: (1) Total de agua extraída, (2) Total de agua consumida; porcentaje de cada uno en las regiones con Estrés hídrico de referencia alto o extremadamente alto	Pág.79	ODS 6
	FB-AG-140a.2: Descripción de los riesgos de la gestión del agua y discusión de estrategias y prácticas para mitigar esos riesgos	Pág. 76	
FB-AG-320: Seguridad y salud de los trabajadores	FB-AG-320a.1 (1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de fatalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (AFR) para (a) empleados directos y (b) empleados temporales y migrantes	Pág.45-46	ODS 3,8
FB-AG-440: Abastecimiento de ingredientes	FB-AG-440a.1: Identificación de los principales cultivos y descripción de los riesgos y oportunidades que presenta el cambio climático	Pág. 53-55	ODS 6, 12, 15
	FB-AG-440a.2: Porcentaje de productos agrícolas obtenidos de regiones con Alto o Extremadamente Alto Estrés hídrico	Pág. 53	
FB-AG-000: Parámetros de actividad	FB-AG-000.A: Producción por cultivo	Pág. 53	-
	FB-AG-000.B: Número de instalaciones de procesamiento	Pág. 53	-
	FB-AG-000.C: Superficie total de terreno en producción activa	Pág. 53	-