

Pacto Global de las Naciones Unidas

NOVENA COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO

DECLARACIÓN DE RESPALDO:

La Agrícola Regional Coop. Ltda., como cooperativa, y en ejercicio de sus principios basales, es una empresa que se caracteriza por el trabajo diario en la búsqueda del bien común. El fin principal no es la ganancia económica, sino utilizarla como herramienta que permita el desarrollo de la persona y su entorno como primer objetivo.

Desde 2005 ha firmado su participación y apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas, el cual es coherente con su centenario accionar y con los valores y principios que la definen como institución cooperativa.

El Pacto Global promueve, a través del compromiso voluntario de las empresas, una nueva cultura corporativa en la manera de gestionar los negocios con una visión de responsabilidad económica, social y ambiental, la cual se ha integrado rápidamente a nuestra cultura cooperativa, aportándole una sistematización y formalidad muy beneficiosa a las acciones y políticas que desde los inicios marcaban nuestro camino cooperativo.

Los **diez principios** sustentados por el Pacto Global son:

- Principio Uno: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.
- Principio Dos: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.
- Principio Tres: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio Cuatro: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- Principio Cinco: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
- Principio Seis: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Principio Siete: Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
- Principio Ocho: Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio Nueve: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente.
- Principio Diez: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Como Presidente del Consejo de Administración de La Agrícola Regional Coop. Ltda, con sus 605 empleados (al 30/06/2016) que respaldan nuestra labor, manifiesto la total adhesión a los diez principios implementados por el Pacto Global, visión que compartimos completamente, por el solo hecho de ser una cooperativa que basa sus acciones en los valores de libertad, igualdad, solidaridad, ayuda mutua, transparencia, honestidad y en los siete principios cooperativos fundamentales. Más de 5.414 asociados respaldan nuestra labor, encontrando en la cooperativa, una institución que reconoce sus necesidades y les brinda soluciones, llevando adelante un accionar social, económico y ambientalmente sustentable, que ha contribuido al progreso de la cooperativa y de la región en sus ciento un años de trabajo mancomunado y responsable.



Sr. Schaab Roque Fabián
Presidente del Consejo de Administración de
La Agrícola Regional Coop. Ltda.



Plantilla de Presentación de la Novena "Comunicación sobre el Progreso"

Nombre de la Compañía: La Agrícola Regional Cooperativa Limitada, Agropecuaria, de Consumo, y Servicios Públicos.

Dirección: Moreno 1404

Ciudad: Crespo

Provincia: Entre Ríos

País: Argentina

Código Postal: E3116 CWT

Fecha fundación: 29 de Abril de 1910

Tel: 03434958000 Trama digital con 30 líneas Fax: 0343-4958008

Website: www.lar.coop

Tipo de Actividad: Comercialización de productos agropecuarios, distribución de energía eléctrica urbana y rural, distribución de productos de consumo, fabricación de alimentos balanceados, fabricación de productos chacinados, elaboración de hormigón, producción de huevos, engorde a corral, comercialización de producciones alternativas, servicios cooperativos de mutuales, turismo, seguros, distribución de combustibles y lubricantes, y distribución de insumos agropecuarios.

Nombre de alto Ejecutivo:

Gerente General: Cra. Noelia Margarita Zapata de Jacob

Nombre y cargo del contacto:

Gerente General: Cra. Noelia Margarita Zapata de Jacob

Encargado de Relaciones Institucionales y Comunicación: Licenciado Luciano Mastaglia

Misión de La Agrícola Regional Cooperativa Limitada:

Acercamos soluciones que facilitan el desarrollo y crean valor para nuestros asociados, empleados, proveedores y comunidad en general; a través de gestiones transparentes e integradoras basadas en procesos sostenibles que contribuyen al crecimiento de la región.

Visión de La Agrícola Regional Cooperativa Limitada:

Ser una cooperativa en continuo crecimiento reconocida por llegar a la gente con valores que trascienden los negocios.

Nuestro marco de trabajo se basa en:

- Nuestra primera responsabilidad es hacia nuestros asociados, productores, consumidores, usuarios y todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios.
- Trabajando en forma constante para reducir nuestros costos lograremos precios razonables y justos.

- *Fomentamos en nosotros un espíritu de servicio haciendo de él un modo de vida para satisfacer las expectativas y necesidades de los asociados y clientes con óptima calidad; brindando una atención personalizada, rápida y precisa.*
- *Tenemos el deber de proponer constantemente nuevas ideas dando prioridad a la investigación, al desarrollo de programas innovadores, al lanzamiento de nuevos productos y servicios, asumiendo los errores que se cometan, para corregirlos y mejorarlos.*
- *Nuestra operatoria debe generar un justo excedente.*
- *Debemos crear reservas para épocas difíciles.*
- *Los proveedores y distribuidores han de tener la oportunidad de lograr un resultado justo.*
- *Somos responsables de nuestros empleados; los hombres y mujeres que trabajan a nuestro lado en todos los sectores, considerándolos como individuos valiosos con derechos y obligaciones.*
- *Respetamos su dignidad y reconocemos sus méritos, brindándoles oportunidades de crecimiento personal y capacitación acorde a sus necesidades.*
- *Nuestro personal tiene libertad de expresar sus sugerencias o reclamos y debe sentirse seguro en su puesto.*
- *La remuneración será justa y adecuada, y las condiciones de trabajo: claras, ordenadas y seguras.*
- *Debe existir igual oportunidad de empleo, desarrollo y progreso para aquellas personas competentes. Sus acciones deben ser justas y éticas.*
- *Debemos mantener en orden la propiedad de la cual tenemos el privilegio de utilizar, protegiendo el medio ambiente y los recursos naturales.*
- *Considerando a la familia el equilibrio y contención de todo ser humano, apoyamos su fortalecimiento.*
- *Debemos ser buenos ciudadanos respaldando las obras solidarias, especialmente las de caridad, y asumir el pago justo de los impuestos.*
- *Con nuestro accionar tenemos que estimular el mejoramiento constante de la democracia, la salud, la justicia, y la educación.*
- *Como cooperativistas, los principios de ayuda mutua, democracia, igualdad, equidad y solidaridad son las bases de nuestra labor.*
- *Con los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás podremos mejorar la calidad de vida de nuestros asociados, los empleados y la comunidad en la que actuamos, equilibrando la comercialización de los productos, respaldando las economías regionales, fomentando el compromiso ciudadano y la capacitación constante en pos de un futuro mejor.*

Nuestro Accionar:

Trabajamos y servimos a nuestros asociados y a la comunidad en la que estamos insertos con un fuerte compromiso y responsabilidad económica, social y ambiental reflejado en el camino recorrido en los 106 años de vida institucional basados en los valores de nuestra misión y en los siete principios cooperativos: Primer principio: Asociación Voluntaria y Abierta; Segundo principio: Control Democrático por los Asociados; Tercer principio: Participación Económica de los Asociados Cuarto principio: Autonomía e Independencia; Quinto principio: Educación, Capacitación e Información; Sexto principio: Cooperación entre Cooperativas; Séptimo principio: Preocupación por la Comunidad.

Plantilla de Presentación de la Décima “Comunicación sobre el Progreso”

Nombre de la Compañía: La Agrícola Regional Cooperativa Limitada, Agropecuaria, de Consumo y Servicios Públicos.

Derechos Humanos

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

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

COMPROMISO:

En nuestro Marco de Trabajo, enunciado al inicio de la presente comunicación se manifiesta:

- ✓ Nuestra primera responsabilidad es hacia nuestros asociados, productores, consumidores, usuarios y todos aquellos que utilizan nuestros productos y servicios.
- ✓ Somos responsables de nuestros empleados; los hombres y mujeres que trabajan a nuestro lado en todos los sectores, considerándolos como individuos valiosos con derechos y obligaciones.
- ✓ Respetamos su dignidad y reconocemos sus méritos, brindándoles oportunidades de crecimiento personal y capacitación acorde a sus necesidades.
- ✓ Debemos ser buenos ciudadanos respaldando las obras solidarias, especialmente las de caridad, y asumir el pago justo de los impuestos.

SISTEMAS:

Los asociados, clientes, empleados y demás personas relacionadas a la Cooperativa en forma eventual o permanente, son reconocidos como personas integrales, respetando sus derechos y atendiendo sus necesidades de la manera más adecuada posible.

Se intenta, en la implementación de las políticas de Recursos Humanos, integrar a la familia de los empleados para ir creando una identificación entre el empleador, su familia y la empresa, que permita un mayor compromiso y motivación de quienes integran la Cooperativa.

ACTIVIDADES:

En función de los destinatarios de las mismas, podemos distinguir dos grupos:

Asociados:

- **Participación económica:** todos los asociados tienen derecho a participar en la distribución del resultado del ejercicio. La capitalización del excedente incrementa su capital social proporcionalmente con el capital integrado y la operatoria que mantuviere con la Cooperativa en el ejercicio económico. Además, cada asociado productor agrícola obtiene beneficios en la compra de insumos y un retorno en capital de un porcentaje de su operatoria en cereales, en reconocimiento de su lealtad y consecuencia comercial.

Al cierre del ejercicio anterior, se constituyó una Provisión para Atención a Asociados por \$2.008.400 destinada a la distribución de una orden de compra intransferible de \$300 a todos los asociados al 30/06/15, utilizable en los sectores de consumo de la cooperativa.

- **Capacitaciones:** La Cooperativa ha llevado a cabo durante el ejercicio diferentes capacitaciones técnicas y charlas en distintas localidades distribuidas en su zona de influencia. En el mes de septiembre de 2015 y junio de 2016, nuestra Cooperativa desarrolló una serie de reuniones zonales para asociados. El analista del mercado agrario, Carlos Etchepare, disertó en cada una de ellas sobre “La realidad y proyección del sector agropecuario argentino”. El 2 de septiembre de 2015 arrancó con jornadas de capacitación para productores zonales en Tabossi; continuó en Crespo el día siguiente y finalizó el viernes 4 de septiembre en Valle María. A lo largo de estas charlas participaron más de 700 productores de Hernández, Crespo, Valle María, Tabossi, Alcaraz, María Grande, Libertador San Martín y aldeas aledañas.

Mientras que el ciclo 2016 se abrió el 7 de junio en Costa Grande y una semana después se llevó a cabo otra jornada en la ciudad de Tabossi. En estas últimas dos localidades se le dio la bienvenida a los asociados que pertenecían a la ex Cooperativa de Diamante. Allí participaron más de 350 asociados.

- **Comunicación:** El periódico LAR, medio de comunicación por excelencia de nuestra cooperativa, fue fundado en 1965 y representa el canal de comunicación mensual para asociados y clientes. En la actualidad, cuenta con 16 páginas, en formato tabloide, a todo color, con una tirada mensual de 1.700 ejemplares, que llegan a muchas localidades del interior del país, dependiendo del lugar de residencia de socios interesados en recibir las novedades de la Cooperativa.

En el ejercicio se invirtió en este periódico institucional, en gastos de impresión, diseño, armado y traslado, la suma de \$138.044,88.

En estos tiempos modernos signados por el desarrollo tecnológico, la informática y la comunicación, se nos presentaba una imperiosa necesidad de rejuvenecer y adaptarnos a las demandas y exigencias de esta era. Por esa razón, hemos dado un paso muy importante en comunicación institucional. Se ha remodelado la página web de nuestra institución. Una herramienta comunicacional propia, diseñada y programada por el departamento de Sistemas Informáticos de nuestra Cooperativa, con el asesoramiento del área Relaciones Institucionales en materia de comunicación. Sigue funcionando bajo el mismo dominio (www.lar.coop) y con el mismo objetivo de siempre: ser un canal de información constante para asociados y clientes.

La mimas presenta un preponderante carácter institucional y una amplia cobertura informativa de las acciones realizadas por la Cooperativa y nuestros diferentes grupos de interés. Donde las cuestiones comerciales que se difundían en la antigua web, migrarán en un futuro a nuevos soportes de comunicación, como son las redes sociales.

El canal de YouTube de La Agrícola Regional sigue compartiendo contenidos audiovisuales que se adaptan y refuerzan informaciones transmitidas en otros formatos, como por ejemplo el escrito. A través de diferentes link de videos de distinta índole (institucionales, comerciales, reuniones con asociados, etc), los lectores de nuestra página web pueden ver imágenes en alta definición a modo de resumen de este tipo de jornadas.

El dominio es: www.youtube.com/user/laagricolaregiona y; allí se publica toda la información institucional y comercial, con el objetivo de llegar a *otro público*, al cual no se accedía desde los soportes tradicionales.

Personal en Relación de Dependencia: el personal de la Cooperativa cuenta con los siguientes beneficios que exceden la remuneración mensual:

A) PARTICIPACIÓN ECONÓMICA:

A todos los empleados que hayan trabajado con dedicación y esmero, sin haber incurrido en faltas disciplinarias, se los incentiva con la participación del 5% sobre el resultado, dispuesto por la Ley 20.337. Para ser receptor de dicho reconocimiento anual adicional, se considera de fundamental importancia el comportamiento, capacidad, esmero en lograr mayor eficiencia, y el compromiso del personal con la defensa de los intereses de los asociados y de la cooperativa.

B) ASPECTO SOCIAL:

La Cooperativa organiza todos los años una cena de despedida de año, a la cual concurren empleados, sus parejas, integrantes del Consejo de Administración e invitados especiales. En la misma, además de la cena, se comparten espectáculos y un baile familiar.

Anualmente, en la cena de "Fin de Año" se premia a quienes han cumplido 25 años de servicio en la empresa con un presente y un viaje a compartir con su pareja.

En el día de su cumpleaños cada empleado recibe un presente. Además, se les entrega un regalo en fechas y ocasiones especiales, como ser: día del Padre, día de la Madre y por el nacimiento de cada hijo de empleados.

A todo el personal, a fin de año, se le entrega una canasta navideña conformada por artículos de primeras marcas para compartir en familia. A su vez, los empleados jubilados son visitados por personal de la Cooperativa para hacerle llegar la mencionada canasta.

Desde el área de Gestión Humana, se hace un acompañamiento en caso de enfermedad de los empleados o de algún familiar directo de los mismos, y en caso de necesidad se autorizan licencias extraordinarias a quienes deban asistir o acompañar a

algún familiar enfermo. También esta área está presente en caso de nacimiento de hijos de empleados y en caso de fallecimiento de algún empleado o familiar del mismo.

B.1) INCENTIVAR EN EL PERSONAL UNA ACTITUD SOLIDARIA:

Se respalda y motiva al personal para que desarrolle actividades solidarias para con sus pares y para los niños, ancianos y grupos de personas necesitados de la región. Se organizan periódicamente, según los requerimientos, campañas solidarias internas para asistir económica y emocionalmente a compañeros de trabajo o de sus familiares que están pasando por problemas de salud.

En este ejercicio en particular, la Cooperativa realizó campañas solidarias para recolectar elementos no perecederos, ropa, productos de limpieza, etc, para ayudar a las personas de las localidades de Concordia, Federal y La Paz, las cuales fueron afectadas por las inundaciones. Los empleados de la Cooperativa realizaron una colecta interna de dinero y lo recaudado fue destinado a comprar los productos mencionados.

En vísperas de Navidad, y como años anteriores, estuvo presente Papá Noel en La Agrícola Regional Coop. Ltda. El 24 de diciembre por la mañana este personaje sorprendió a los niños de Crespo. Además, visitó a los chicos del Hogar Nuevo Amanecer y les dejó sus regalos. Luego, se sentó en un cómodo sillón en el hall del Supermercado y recibió cartitas, se sacó fotos y le regaló golosinas a cada uno de los niños que visitaron las instalaciones.

B.2) ACTIVIDAD DEPORTIVA DEL PERSONAL:

Se acompaña institucional y económicamente la organización de eventos deportivos como campeonatos de bowling y beach voley con el objetivo de profundizar los lazos de amistad entre compañeros de trabajo y realizar actividad deportiva en equipo, orientados al entretenimiento, y a una mejora de la calidad de vida.

El torneo de beach voley se realizó en los meses de febrero y marzo de 2016 en las instalaciones de la Asociación Empleados de Comercio Crespo, con una convocatoria de 70 empleados de diferentes sectores de la cooperativa. En cuanto al bowling, se llevó a cabo en los meses de mayo y junio del mismo año y participaron 150 empleados.

También se reconoce con la entrega de presentes a aquellos que se han destacado en las diversas disciplinas.

Por otro lado, la cooperativa alquila durante todo el año las instalaciones de salones apropiados para la práctica de voley para que sean utilizados por los empleados y sus familiares directos.

C) CAPACITACIÓN PERMANENTE Y COMUNICACIÓN INTRA E INTERSECTORES:

La Cooperativa cuenta con un departamento de Capacitación integrado por personal contratado que organiza en forma permanente los programas de capacitación para los diferentes sectores y funciones. Algunas actividades se llevan a cabo en instalaciones de la Cooperativa, a través de cursos especiales y talleres. El personal

además, participa de conferencias externas sobre diversos temas que hacen a la formación personal y técnica de los empleados. Se desarrollan actividades de capacitación en tareas específicas como así también sobre la temática de trabajo en equipos, cooperación, seguridad en el trabajo, cuidados en la salud, etc.

Nuestra Cooperativa, durante el ejercicio 2015 / 2016 ha destinado a la realización de proyectos tendientes al desarrollo educativo, cultural y deportivo de instituciones y comunidades de la zona, como así también a capacitaciones que realizaron integrantes del Consejo de Administración, directivos y personal en general sobre temas relacionados a la doctrina cooperativa y sus valores la suma de \$ 613.871,08.

En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos. Con objetivos de capacitación coherentes y en correspondencia a determinadas necesidades que van desde lo individual hasta lo social. Buscando mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que la fuerza de trabajo esté organizada para superarse continuamente y esto debe realizarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y las metas de la organización.

Tener en cuenta la misión-visión de nuestra Cooperativa y la lectura de la realidad hace que desde los diversos sectores de la organización se promueva el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes del personal que atiendan a la diversidad de la fuerza laboral.

Es por lo expresado, que las acciones implementadas tienden no solo a la mejora del desempeño y del clima laboral sino también en lo correspondiente al ámbito sociocultural y recreativo, dado que todo ello viabiliza el conocimiento de necesidades expectativas e intereses del personal respecto al entorno laboral, familiar y comunitario.

Las capacitaciones desde julio de 2015 hasta junio de 2016, organizadas por la Cooperativa y otras instituciones, fueron **61 cursos** a los que asistieron integrantes de los diversos sectores.

Durante el período señalado se acentuaron las capacitaciones en los siguientes aspectos:

Gestión de equipos de trabajo: la relevancia de los equipos en una organización ágil depende de que sus integrantes adquieran herramientas que les posibilite afrontar experiencias que se puedan extender a otros ámbitos de la institución. Si bien en los equipos se amalgaman distintas generaciones es el aprendizaje entre todos lo que hace posible la adquisición de nuevas habilidades y visiones de conjunto que promueven el desarrollo de cada uno y de una cultura donde se permita la innovación.

Salud, prevención y seguridad laboral: todo aquello relacionado a la salud laboral resulta indispensable porque al atender a las personas en todas sus dimensiones hace que las mismas puedan desarrollar un estilo de vida saludable, tanto en lo correspondiente al ámbito laboral como familiar.

Otro aspecto que ha adquirido una significativa dimensión en el proceso de capacitación es la prevención y seguridad laboral porque brinda oportunidad para que las tareas asignadas se realicen con mayor confianza, eficiencia y menos riesgos.

Calidad total: para la empresa el control de calidad resulta muy substancial porque pone en valor el principio compromiso con la comunidad, dado que no sólo atiende la calidad de los productos que ofrece sino también las condiciones de los espacios en los que

ubica los productos y a quienes los manipulan. Desde esta concepción se implementaron capacitaciones con profesionales pertenecientes a la empresa y a otros organismos privados/públicos, dándose lugar a una significativa red que viabiliza la expansión e intercambio de conocimientos.

Desarrollo de competencias específicas: las capacitaciones ofrecidas surgieron de la necesidad que manifestaron los integrantes de sectores donde la tecnología, lo legal/administrativo, la producción e industrialización demandan desarrollo de contenidos y procedimientos muy específicos brindados por integrantes de la organización o desde otras instituciones. Estas capacitaciones generan nuevos contenidos, fortalecen la identidad organizacional y dan lugar a aprendizajes durante la interacción. Además, la posibilidad de repensar acciones, habilidades y actitudes desarrolladas permite concebir una organización dispuesta a desplegar oportunidades para sus integrantes y para los de la comunidad en la que está inserta.

Se desarrollan programas de pasantías, cuyos participantes tienen la posibilidad de formar luego parte del personal de La Agrícola Regional en diferentes secciones que requieran sus servicios. Se respetan edades y horarios para permitirles desarrollar normalmente sus estudios.

Por otro lado, desde el área de Gestión Humana, mensualmente junto a los recibos de sueldos hace entrega del “Entre Nosotros”, un boletín informativo destinado al personal en el que se les da la bienvenida a los nuevos compañeros, se comunican los cumpleaños del mes, los nacimientos y las bodas, se reconoce quienes van cumpliendo diez, veinte, veinticinco, treinta o más años de trayectoria en la cooperativa, como así también a quienes han completado sus estudios secundarios, terciarios y universitarios.

D) CUIDADOS DE LA SALUD Y SEGURIDAD DEL PERSONAL:

Un aspecto al que la Cooperativa le asigna una especial significación es la *Seguridad y la Salud en el trabajo*, dado que la misma no solo redunda en beneficio del personal sino también en el de su familia y de la comunidad toda.

Durante el ejercicio 2015/2016 se instrumentaron diversas modalidades: talleres, charlas, seminarios, auditorías y acciones que posibilitaron al personal de la Cooperativa incorporar conocimientos y pautas seguras de trabajo, que impliquen además del cuidado del cuerpo también la dimensión psicosocial, algunas de las cuales se mencionaron en el apartado anterior.

Por otro lado, mantenemos este compromiso en este aspecto con las siguientes acciones:

- Desde hace más de diez años la Cooperativa mantiene un convenio con ACA Salud que beneficia al empleado y a su grupo familiar con una cobertura de salud diferencial. La diferencia entre el costo del plan y los aportes y contribuciones que deben hacerse a la obra social son asumidos en un 50% por la Cooperativa y el 50% restante se distribuye en partes iguales entre el personal adherido.

- Traslados y acompañamientos a centros asistenciales de alta complejidad para tratamientos especiales en caso de empleados de bajos recursos.
- Asistencia del médico auditor de la institución a las viviendas de los empleados en caso de ser necesario.
- Asistencia psicológica gratuita para empleados que lo requieran.
- Cumplimiento efectivo y estricto de la revisión periódica del personal que trabaja en lugares de riesgo y capacitación de los mismos: fumigadores, empleados que trabajan con el manejo de herbicidas y fertilizantes y lugares de alta polución (Fca. de Alimentos balanceados), manipulación de animales. Se suministra a los empleados los elementos de seguridad necesarios para cada función, se los capacita y controla para su utilización.
- Al igual que muchos otros años, se llevó a cabo la vacunación de los empleados en las instalaciones de la Cooperativa. Todos los empleados que voluntariamente solicitaron la vacunación contra la gripe fueron asistidos.

E) COMPORTAMIENTO FRENTE A DESPIDOS Y JUBILACIÓN:

En caso de que correspondiera el despido de un empleado, se cumple con todos los requerimientos legales y económicos necesarios establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

Por otro lado, desde la entidad se busca acompañar y recompensar a aquellos empleados que han contribuido al desarrollo de la Cooperativa y se han adherido o están prontos a adherirse al beneficio de la jubilación en los siguientes aspectos:

- Previa a la edad jubilatoria, si se acuerdan aumentos de sueldos no remunerativos, a este grupo de empleados se les otorga de manera remunerativa, sin que esto signifique un menor ingreso de bolsillo, con el propósito de afectarles el promedio de su futura jubilación.
- Asesoramiento y preparación de la documentación necesaria y en el caso de que el empleado lo requiera, también se lo acompaña a la realización de los trámites jubilatorios.
- Cuando un empleado adhiere a los beneficios de la jubilación por haber alcanzado la edad necesaria, se los premia con un viaje para dos personas, más una ayuda pecuniaria para los gastos que no están contemplados en el mismo.
- Todos los fines de año a los empleados jubilados en nuestra Cooperativa o sus viudos/as se les entrega una canasta navideña similar a la que se les da a los empleados.
- Los ex-empleados jubilados y sus parejas, tienen la posibilidad de seguir formando parte de nuestro Grupo de ACA Salud con un plan igual al que tienen los empleados en actividad, aportando sólo el valor de una cápita.

F) SERVICIO PARA CELÍACOS EN SUPERMERCADOS:

En góndolas y heladeras de los supermercados minoristas de Casa Central, Sucursales y Estación de Servicios YPF se comercializan alimentos “libres de gluten”

aptos para personas que padecen celiaquía. Cada ejercicio se mantiene la idea de ampliar cada vez más el surtido ofrecido a nuestros asociados y clientes.

G) JORNADAS DE SALUD:

El día 10 de septiembre se desarrolló una nueva edición de las jornadas denominadas Carrusel de Salud, en el salón de la Junta de Gobierno de Aldea Santa Rosa.

Esta actividad estuvo organizada desde La Agrícola Regional a través de su proyecto Brisas del Campo y la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Adventista del Plata, en conjunto a la comunidad educativa de la Escuela N° 137 Victoria de Maipú de aldea Santa Rosa, estando destinada a las escuelas rurales de la zona.

Los niños pertenecientes a las escuelas N° 9 “Fray M. Esquiú” de Boca del Tigre y N° 61 “Remedios Escalada de San Martín” de aldea San Miguel, junto a los niños de la escuela anfitriona participaron con mucho entusiasmo de los talleres preparados por estudiantes de las carreras de Nutrición, Kinesiología, Medicina y Enfermería.

Fueron 95 personas, entre los que se encontraban niños, padres, docentes y 50 estudiantes de la universidad, acompañados por los directores de cátedra, que desarrollaron talleres simultáneos sobre el consumo del agua y la alimentación, el lavado de manos, primeros auxilios, la importancia del descanso, la buena postura de la columna y el uso de las mochilas, entre otros temas que fueron de interés para los asistentes.

H) INICIATIVAS A FAVOR DE LA CANASTA FAMILIAR:

Al igual que en ejercicios de años anteriores, los días martes se ofrece toda la mercadería de sector verdulería con un 20% de descuento en todas las formas de pago, incentivando así al consumo de frutas y verduras frescas y saludables, muchas de ellas de producción local y regional.

Además, y siempre pensando en cuidar la economía de nuestros asociados y clientes, en enero de 2015 se lanzó el programa “Precios Mínimos”, el cual consiste en acciones comerciales específicas donde todos los días hay cinco productos que tienen descuentos especiales; esto se aplica tanto a supermercado minorista como mayorista.

I) DONACIONES Y OTRAS ACCIONES COOPERATIVAS:

La Agrícola Regional Coop. Ltda. con donaciones y colaboraciones siempre ha respondido a las demandas de las organizaciones sociales. Hoy, está en condiciones de ayudar a un uso más eficiente y eficaz de los recursos, demandando a éstas formación permanente y un intento de articulación entre sí, en las actividades del sector.

Cada año la Cooperativa realiza donaciones a instituciones de la localidad. Las más frecuentes son: de alimentos a comedores escolares, iglesias, de artículos del hogar para la organización de rifas de instituciones religiosas y cooperadoras escolares; de alimentos para los almuerzos y cenas que organizan las instituciones de Crespo y zona; para la celebración de las fiestas patronales de Crespo y zona de influencia, de pañales al hospital de ancianos de la ciudad de Crespo, alimentos y viajes para centros de

jubilados de Crespo y zona, de combustible para el traslado de los sacerdotes de las iglesias de Crespo, apoyo a la asociación de bomberos voluntarios y hospital de la localidad de Crespo, entre otras.

Este año, además se colaboró con las localidades de Federal, La Paz y Concordia, con el objetivo de ayudar por medio de campañas solidarias para los inundados.

El monto de las donaciones, que fueron entregadas a distintas instituciones de bien público y establecimientos educativos, ascendió a un total de \$166.312,72.

RESULTADOS:

- Cantidad de personal permanente al 30/6/2016: 605 personas
 - ✓ Menor remuneración de La Agrícola Regional (salario bruto), que percibe un trabajador bajo el convenio de Empleados de Comercio, Rama Cerealera al 30/06/16: \$11.396,17
 - ✓ Salario Mínimo Vital y Móvil al 30/06/16: \$ 6.810,00
- Índice: (1) / (2) = 11.396,17 / 6.810,00 = 1,67

INDICADORES	2012-2013	2013-2014	2014-2015	OBJETIVO 2015-2016	RDOS. 2015-2016	CALIFICACIÓN	OBJETIVO 2016-2017
Total de personal capacitado	702	420	320	353	425	○	450
Porcentaje de personal Capacitado***	140,96%	82,19%	67,46%	70,00%	70,00%	○	74%%
Salario mínimo LAR / salario mínimo vital y móvil	1,86	1,85	1,87	>1	1,67	○	>1
Salario básico de empleados Hombres / salario básico de Empleadas mujeres	1	1	1	1	1	○	1

Estándares Laborales

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

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

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

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

COMPROMISO:

En nuestro Marco de Trabajo, enunciado al inicio de la presente comunicación se manifiesta:

- Somos responsables de nuestros empleados; de los hombres y mujeres que trabajan a nuestro lado en todos los sectores, considerándolos como individuos valiosos con derechos y obligaciones.
- Respetamos su dignidad y reconocemos sus méritos, brindándoles oportunidades de crecimiento personal y capacitación acorde a sus necesidades.
- Nuestro personal tiene libertad de expresar sus sugerencias o reclamos y debe sentirse seguro en su puesto.
- La remuneración será justa y adecuada, y las condiciones de trabajo: claras, ordenadas y seguras.
- Debe existir igual oportunidad de empleo, desarrollo y progreso para aquellas personas competentes. Sus acciones deben ser justas y éticas.

SISTEMAS:

Nuestros empleados y profesionales constituyen nuestro activo más importante.

La selección de los mismos se realiza a través de la evaluación de los curriculum vitae, que deben presentarse en planillas estándar facilitadas por nuestra Cooperativa. Se evalúan habilidades, capacitación, aspiraciones, y el perfil del postulante con respecto a los requisitos y funciones del puesto de trabajo.

Todas las personas que trabajan en La Agrícola Regional Coop. Ltda. en relación de dependencia son mayores de 18 años, como así también el personal contratado, estando prohibido el trabajo con menores, excepto las pasantías laborales que se acuerdan con las instituciones educativas.

No existen casos en nuestra Cooperativa de incidentes relacionados con la discriminación, los abusos de los derechos humanos o con forma alguna de corrupción, extorsión o soborno. La distribución de los cargos y la política salarial no tiene ninguna relación con el sexo, el color, la edad, la raza, la creencia política, la religión, la ascendencia nacional o la orientación sexual de los empleados.

El personal dispone del derecho a formar sindicatos relacionados a las actividades de la Cooperativa y afiliarse a ellos para la protección de los intereses individuales y colectivos; además se cuenta con vías fluidas de comunicación con quienes conforman el Área de Gestión Humana y la Gerencia.

ACTIVIDADES:

A) RELACIONES CON SINDICATOS Y OTRAS ASOCIACIONES DE EMPLEADOS:

Los empleados de la Cooperativa participan voluntariamente de los Sindicatos, encontrándose la mayoría adheridos al convenio colectivo de Empleados de Comercio Rama Cerealera (ConInAgro), y el resto al sindicato de Luz y Fuerza; de acuerdo las tareas desempeñadas por el personal. Algunos de ellos integran la Comisión Directiva de los mismos.

La Cooperativa mantiene una continua y fluida comunicación con los sindicatos, a través de llamadas telefónicas y reuniones.

B) INCENTIVO HACIA LA ASOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS:

El Personal de nuestra Cooperativa es invitado e incentivado a conformar equipos de colaboración, no sólo para tratar temas inherentes al quehacer laboral, sino también para participar de la organización de eventos institucionales o de compañerismo.

C) COMPROMISO CON EL FUTURO DE LOS NIÑOS Y CON EL DESARROLLO INFANTIL:

La Cooperativa no posee entre sus empleados a personas menores de 18 años. Ofrece programas de pasantías cumpliendo con la reglamentación vigente.

C.1) BRISAS DEL CAMPO – CAPACITACIÓN EN ESCUELAS RURALES:

El proyecto “Brisas del Campo” nació en el 2003, como una forma de acercar la Cooperativa a la comunidad y en especial a las escuelas ubicados en la zona rural cercana a la misma. Con este objetivo se desarrollan acciones en distintos ámbitos, dando a conocer los inicios, los principios y los valores cooperativos por los cuales se rige el movimiento.

Durante el ejercicio 2015/2016 se continuó con los talleres en las escuelas rurales ligadas al proyecto, contando la historia y la importancia de la cooperativa, vivenciando junto a los niños los valores a través de juegos cooperativos, encuentros y charlas.

Además se realizaron actividades en escuelas de nivel medio, como por ejemplo el taller que tuvo como destinatarios a los alumnos de 5º y 6º años de Escuela Secundaria N° 49 “Aldea Cuesta” de Aldea San Rafael, y en otra oportunidad se llevó adelante en conjunto con la Juventud Cooperativista de la localidad de Seguí una charla para alumnos del Instituto “Padre Enrique Laumann” de dicha ciudad. Todas estas actividades se llevan a cabo con el objetivo de dar a conocer las características y las ventajas de pertenecer al movimiento cooperativo.

También se realizaron actividades junto a otras instituciones universitarias, como por ejemplo la Universidad Adventista del Plata, vinculando a los jóvenes a temas relacionados a la salud y el medio ambiente. El importe destinado a este tipo de actividades ascendió a 96.431,65.

Actualmente, las escuelas que participan de las actividades de Brisas del Campo son:

ESCUELA	LOCALIDAD
Esc. Nº 9 "Fray Mamerto Esquiú"	Boca del Tigre
Esc. Nº 11 "Almafuerte"	Gral. Racedo
Esc. Nº 12 "Juan José Castelli"	Puiggari
Esc. Nº 19 "Martín Miguel de Güemes"	Camps
Esc. Nº 32 "Mariano Moreno"	Distrito Isletas
Esc. Nº 33 "Nicolás Avellaneda"	Distrito Isletas
Esc. Nº 55 "Bartolomé Hidalgo"	Eingenfeld
Esc. Nº 56 "Juana Azurduy"	Aldea San Rafael
Esc. Nº 57 "Juan Chassaing"	Colonia Merou
Esc. Nº 61 "Remedios Escalada de San Martín"	Aldea San Miguel
Esc. Nº 71 "José Manuel Estrada"	Campo García
Esc. Nº 109 "Bernardino Rivadavia"	Crespo Campo - Isletas
Esc. Nº 136 "Enrique Varona"	Colonia Reffino
Esc. Nº 137 "Victoria de Maipú"	Aldea Santa Rosa
Esc. Nº 150 "Esteban Echeverría"	Colonia Gobernador Crespo
Esc. Nº 160 "Río Volga"	Aldea San Juan
Esc. Nº 174 "Arturo Illia"	Villa Gob. Etchevehere
Esc. Nº 169 "Juan XXIII"	Villa Fontana

C.2) DEPORTE EN ESCUELAS PRIMARIAS RURALES:

Este proyecto consiste en el respaldo a las instituciones educativas rurales para el desarrollo de la educación física de sus alumnos.

Así la propuesta y realización de prácticas sociales como son los juegos cooperativos, deportes y actividades que promueven la salud, el movimiento y expresión del cuerpo, el disfrute, inclusión, cuidado de sí mismo y de los demás en contacto con la naturaleza. Ese contacto ayuda a la sensibilización, creación de hábitos y actitudes que mejoran el aprendizaje vivencial y estimulan la imaginación.

Las escuelas rurales con las cuales se participa son la Escuela Mariano Moreno Nº 32 de Isletas, la Escuela Nº 71 de Campo García y la Escuela Nº 61 de San Miguel.

C.3) CHARLAS DE EDUCACION VIAL Y SEGURIDAD:

En el mes de mayo de 2016 la Cooperativa junto a representantes del Grupo Asegurador La Segunda, organizaron una jornada participativa, donde el tema central fue la Educación vial y la seguridad. Participaron de la misma más de 700 jóvenes de diferentes niveles educativos de la ciudad. Fue una interactiva capacitación donde se hizo un fuerte hincapié en la posibilidad de acercar a los pequeños alumnos al ámbito complejo y riesgoso de la vía pública, para que logren un mejor desenvolvimiento dentro de este entorno y adopten conductas más seguras en su desarrollo diario.

También se presentó un proyecto de capacitación en educación vial para docentes, donde participaron más de una veintena de educadores de diferentes instituciones.

C.4) APOYO AL DEPORTE A TRAVÉS DE LAS INSTITUCIONES DE LA REGIÓN:

Apoyo a Atletas, Clubes y Ciclistas: La institución apoya a distintos atletas de la localidad de Crespo en distintas competencias que representan a la ciudad a nivel provincial y nacional.

Además, se sustenta económicamente y donando camisetas de fútbol, básquet, hockey a instituciones deportivas de la región.

Por otro lado, un grupo de ciclistas de la localidad que han formado el equipo “Único” de ciclismo Master. La Cooperativa colabora con este grupo de ciclistas donando la indumentaria necesaria para realizar esta actividad.

Colonia integradora “Sumando Pasos”: la Cooperativa realiza aportes económicos para el desarrollo de la Colonia de vacaciones “Sumando Pasos” donde participan niños y adolescentes con capacidades diferentes; con el objetivo de promover la integración social de las personas con capacidades diferentes y su incorporación al desarrollo.

Equinoterapia en Escuela nº 11: La Agrícola Regional Coop. Ltda. apadrina el proyecto de Equinoterapia en la Escuela Especial Nº 11 de la ciudad de Crespo, a través de un aporte monetario mensual.

C.5) CUIDADOS ESPECIALES PARA EMPLEADAS EMBARAZADAS:

La Cooperativa respeta el período de embarazo de las empleadas, adaptando el trabajo a realizar de acuerdo a su estado, cumpliendo con los tiempos legales determinados para la licencia.

D) VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO:

Composición del personal

Al 30 de junio de 2016 se contaba con 605 personas trabajando en la Cooperativa con distinta modalidad de contratación, de los cuales 91 (15,04%) son mujeres y 514 (84,96%) son hombres.

A la fecha de cierre del último ejercicio, la segmentación por edades, dentro de cada género era la siguiente:

- ✓ Mujeres: el 16,48% tenía entre 18 y 25 años; el 45,06% entre 26 y 35 años; el 19,78% entre 36 y 45 años; el 10,99% se encontraban entre las edades de 46 y 55; y el 7,69% restante tenían entre 56 y 65 años de edad.
- ✓ Varones: el 13,23% tenían entre 18 y 25 años; el 40,86% entre 26 y 35 años; el 25,49% entre 36 y 45 años; el 12,45% se encontraban entre las edades de 46 y 55; y el 7,97% restante tenían entre 56 y 65 años de edad.

La Cooperativa cumple con la legislación que prohíbe la discriminación en el mundo laboral y no realiza diferenciación de sueldos según el género de la persona, sino que el mismo se asigna según el cargo o función desempeñada. Se encuentran mujeres desempeñando cargos directivos (Gerente, encargadas de área, etc).

En la Cooperativa se permite y promueve la participación femenina en los procesos decisorios y de gestión en las diferentes áreas de la misma.

La Cooperativa reúne además al Grupo de Mujeres Cooperativistas Arco Iris integrado por esposas de consejeros, de asociados, de productores rurales, empleadas y demás personas que estén dispuestas a socializar y realizar actividades en beneficio de la comunidad.

Remuneraciones

La Cooperativa destinó en el ejercicio Julio 2015-Junio 2016, la suma de \$184.018.054,89 en el concepto Valor Agregado Cooperativo del Personal, lo que incluye Sueldos, Contribuciones Patronales, indemnizaciones, comisiones, seguros, vestuario, refrigerios, capacitaciones, atenciones médicas y demás beneficios mencionados en las actividades correspondientes al principio N° 1.

El Salario Mínimo Vital y Móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, al cierre del ejercicio 2015/2016, ascendía a \$6.810,00 en tanto que la menor remuneración de La Agrícola Regional Coop. Ltda. (sueldo bruto) que percibe un trabajador bajo el convenio de Empleados de Comercio, Rama Cerealera es de \$11.396,17.

E) GRUPO DE MUJERES COOPERATIVISTAS ARCO IRIS:

El Grupo Arco Iris, iniciado el día 17 de junio del año 2004, está formado por asociadas e integrantes del Grupo Hortícola, empleadas de la Cooperativa y demás mujeres.

Los objetivos que persiguen son la integración de mujeres de la zona de influencia de la Cooperativa, la capacitación, la integración con otros grupos con los mismos fines, la realización de actividades para la comunidad en general y en especial para las mujeres y la familia, sobre educación y prevención de la salud. También la realización de actividades en pos de la conservación del medio ambiente y colaborar en distintas actividades o eventos que organice la Cooperativa.

Las mujeres cooperativistas, gracias al apoyo económico e institucional de la Cooperativa, han logrado fortalecerse como tal e integrarse a la comunidad con las diferentes actividades llevando un accionar solidario y de compromiso con la región.

Dentro del ejercicio 2015/2016, el Grupo de Mujeres Cooperativistas Arco Iris, ha participado del Día Internacional de la Mujer, celebrado el 8 de marzo de 2016. También estuvieron presentes en el XII encuentro de Mujeres Cooperativistas, organizado por la Federación de Centros Juveniles Zona SanCor, en la localidad de Miramar, Córdoba.

En el mes de mayo se recibió una delegación de Sancor, a la que se instruyó y acompañó para que conozcan las actividades de la Cooperativa.

El grupo ha participado de eventos institucionales, colaborando en los festejos por el Día Internacional de la Cooperación y el Bicentenario de la Independencia.

También se realizaron visitas solidarias a geriátricos y escuelas especiales de la ciudad.

F) JUVENTUD AGRARIA COOPERATIVISTA:

En el ejercicio 2015/2016, a partir de la incorporación de la Cooperativa Federal Agrícola Ganadera de Diamante, se ha llevado adelante la fusión de las juventud de LAR con la juventud que pertenecía a esta ex cooperativa hermana y se está trabajando en la unificación de estatutos para elección de nuevas autoridades.

Se ha participado de las reuniones a nivel zonal, provincial y nacional de encuentros juveniles organizados desde el Consejo Central de Juventudes de ACA y de la Federación de Centros Juveniles Zona SanCor.

Además, la juventud ha colaborado en jornadas propuestas desde la Cooperativa, y colaborando en diversos eventos sociales, como el Día Internacional de la Cooperación.

RESULTADOS:

A) PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO:

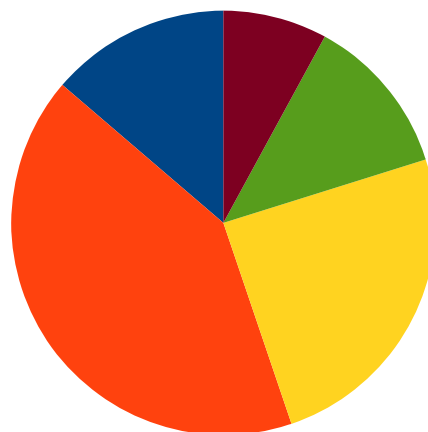
Convenios Colectivos	Cantidad
Empleados Comercio, Rama Cerealera (Coninagro).	592
Luz y Fuerza	8
Ninguno	5
TOTAL	605

B) NÚMERO TOTAL Y TASAS DE ROTACIÓN DE EMPLEADOS, DEGLOSADO POR GRUPO ETARIO, GÉNERO Y REGIÓN:

Sexo/Tipo	Permanente	Temporal	Pasantía	Total	Porcentaje
Masculino	507	5	2	514	84,96 %
Femenino	88	0	3	91	15,04 %
TOTAL	595	5	5	605	100 %

Rango	Masculino	Femenino	Total	Porcentaje
Entre 18 y 25 años	68	15	83	13,72%
Entre 26 y 35 años	210	41	251	41,49%
Entre 36 y 45 años	131	18	149	24,63%
Entre 46 y 55 años	64	10	74	12,23%
Entre 56 y 65 años	41	7	48	7,93%
TOTAL	514	91	605	100,00%

Edad del personal



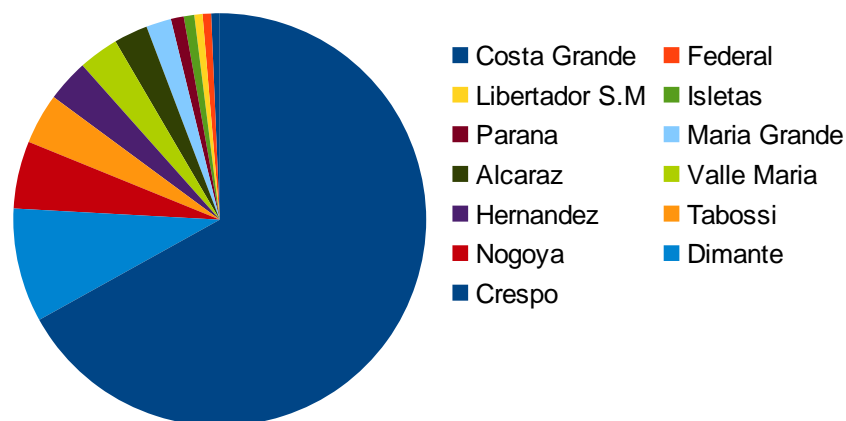
■ Entre 18 y 25 años
 ■ Entre 26 y 35 años
 ■ Entre 36 y 45 años
■ Entre 46 y 55 años
 ■ Entre 56 y 65 años

REGIÓN	JORNADA COMPLETA		JORNADA PARCIAL		TOTAL
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	
Alcaraz	15	1			16
Crespo	333	67	2	3	405
Costa Grande	4				4
Diamante	47	6		1	54
Federal	4				4
Hernandez	17	3			20
Isletas	5				5
Libertador S. M	4				4
Maria Grande	10	1		1	12
Nogoyá	26	5		1	32
Paraná	5	1			6
Tabossi	23			1	24
Valle María	19				19
TOTALES	512	84	2	7	605

La Cooperativa tiene distribuido su accionar en trece localidades dentro de la provincia de Entre Ríos, ubicándose la Casa Central en la ciudad de Crespo, donde se prestan la mayor variedad de servicios (supermercado mayorista y minorista, ferretería y corralón, complejo agronómico, fábrica de alimentos, etc) y desempeña sus tareas el 66,94% del personal.

Además, tiene presencia en Alcaraz, Hernández, Libertador San Martín, María Grande, Nogoyá, Paraná, Tabossi, Valle María y, a partir de este ejercicio y debido a la incorporación de la Cooperativa de Diamante, se adicionaron Costa Grande, Diamante, Isletas, Federal y nuevos rubros en Tabossi, en todas estas localidades brinda empleo directo a 200 personas.

Personal en relacion de dependencia por localidad



Se han creado noventa y dos nuevos puestos de trabajo, ya que se produjeron ciento cincuenta y dos ingresos y sesenta egresos (incluyendo cinco jubilados). De esta manera, la rotación media de empleados es del 18,52%.

$$\text{ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS} = \frac{(A+D)/2 \times 100}{P} = \frac{(152+55)/2 \times 100}{559} = 18,52 \%$$

A= Admisiones.

D= Desvinculaciones (jubilados no se tienen en cuenta).

P= Promedio de Empleados en el ejercicio.

R= Rotación media.

Los principales motivos de baja son por renuncia (55%), despido (10%), finalización del contrato laboral (23,33%), incapacidad (8,33%) y jubilación (8,33%).

C) CONFORMACIÓN DE LOS CUERPOS DE GOBIERNO:

El Consejo de Administración de La Agrícola Regional, durante el ejercicio económico 2015-2016 finalizado el pasado 30-06-2016 estuvo integrado por los siguientes asociados:

PRESIDENTE: KEMERER ABELARDO ISIDORO

VICEPRESIDENTE: SENGER RUBÉN ERNESTO

SECRETARIO: BOLZAN DANTE LUIS

PRO SECRETARIO: FRANCO GUIDO LEONARDO

TESORERO: TROSSERO HORACIO

PRO TESORERO: ROTH SANTIAGO HUMBERTO

VOCALES TITULARES:

PRIMERO: FONTANA ROQUE OSVALDO

SEGUNDO: MÜLLER JORGE EDUARDO

TERCERO: ERHARDT ORLANDO

VOCALES SUPLENTE:

PRIMERO: FRICKEL EDGARDO OMAR

SEGUNDO: SCHNEIDER EDGARDO HERIBERTO

TERCERO: DREILING JOSÉ MARÍA

SÍNDICO TITULAR: LANDRA SERGIO JOSÉ

SÍNDICO SUPLENTE: SCHAAB ROQUE FABIÁN

Medio Ambiente

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

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

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

COMPROMISO:

En nuestro Marco de Trabajo enunciado al inicio de la presente comunicación se manifiesta:

- Debemos mantener en orden la propiedad de la cual tenemos el privilegio de utilizar, protegiendo el medio ambiente y los recursos naturales.

SISTEMAS:

Cada área es responsable de que su accionar sea cuidadoso con el medio ambiente siguiendo las políticas y reglamentaciones medioambientales nacionales y municipales.

Se ha cumplimentado con las cartas de presentación solicitadas por el gobierno provincial, para determinar si es necesario realizar un Estudio de Impacto Ambiental de los diferentes sectores de la Cooperativa.

ACTIVIDADES:

A) CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE:

Se tiene siempre presente llevar adelante una política de cuidado del ambiente, tanto en el desarrollo de sus actividades como así también a través de acciones para promover un ambiente sano y sustentable para las próximas generaciones.

Dentro de las diversas acciones, campañas, adhesiones y aportes realizados, se destacan las siguientes:

A.1) CAMPAÑA “CAMBIANDO ACTITUDES”:

Es necesario cambiar nuestra forma de pensar y de actuar para poder modificar el destino al que estamos llevando al planeta. Es necesario un cambio social, político, económico, cultural y promover el cuidado y defensa del medio ambiente como un todo para la humanidad y futuras generaciones.

Se impulsa desde nuestra Cooperativa la continuidad de la campaña lanzada hace 7 años, denominada Cambiando Actitudes donde se ha reducido en un 73% el uso de bolsas de polietileno. Así, desde diferentes soportes y con pequeñas acciones, se trabaja para seguir generando conciencia ecológica.

El 03 de julio se celebró el Día Internacional Libre de Bolsas de Plástico. En este día, la Cooperativa entregó a cada uno de los asociados y clientes que visitaron este día el Supermercado de Casa Central y las Sucursales de Nogoyá y Hernández, una bolsa reutilizable para efectuar sus compras.

Se apunta con distintas acciones a seguir generando conciencia de las peligrosas consecuencias que tiene el uso desmedido de bolsas plásticas para nuestro planeta.

A.2) INFORMES SOBRE MEDIO AMBIENTE:

Hoy en día existe una conciencia cada vez más notoria sobre la relevancia del cuidado y conservación del medio ambiente y no sólo por parte de los individuos, sino también de los gobiernos y las empresas, que han comenzado a desarrollar actividades que tienden a preservarlo y a limitar el daño sobre el mismo.

Nuestra Cooperativa apoya la idea de dar cumplimiento a toda la normativa ambiental existente a nivel provincial y municipal.

En el mes de marzo de 2016, se obtuvo el Certificado Ambiental Anual, en calidad de Generador de Residuos Peligrosos; por parte de la Secretaría de Ambiente de la provincia de Entre Ríos, para la Planta Distribuidora de Diesel YPF.

La Agrícola Regional ha mantenido reuniones y audiencias con funcionarios de la Secretaría de Ambiente, a fin de lograr el óptimo cumplimiento de los requerimientos que desde esa Secretaría se efectúan. Se han dado respuestas a las requisitorias que habitualmente desde la Secretaría de Ambiente de la Provincia se efectúan para los distintos sectores de la Cooperativa.

Además, la institución participa en las reuniones del departamento de Medio Ambiente de la Unión Industrial de Entre Ríos, donde se tratan las problemáticas ambientales en el sector de las industrias de la Provincia.

A.3) CAMPAÑA: TIEMPO DE RECICLAR:

La Agrícola Regional continuó con la campaña “Tiempo de RecicLAR” mediante la cual los asociados/clientes cuentan con la posibilidad de comprar baterías para vehículos en Ferretería de Casa Central y entregar su batería en desuso recibiendo a cambio un vale para utilizar en la mencionada sección. La batería entregada es retirada luego por el proveedor y continúa el proceso de reciclado correspondiente.

A.4) CEREALES Y SERVICIOS AGRONÓMICOS - TRATAMIENTO DE BIDONES DE AGROQUÍMICOS:

En la Sección Cereales y Servicios Agronómicos se sigue realizando el tratamiento de envases vacíos de productos fitosanitarios. Éstos, deben ser desechados de manera correcta para evitar deterioros en el medio ambiente.

La aplicación de fitosanitarios es efectuada en la Cooperativa por un servicio de pulverización. En aquellos envases de fitosanitarios que contienen formulaciones líquidas, el aplicador realiza el lavado a presión del envase vacío y de la tapa del mismo con agua limpia. El líquido resultante se vuelca al tanque de la máquina antes de proceder a la aplicación en el campo, lo que implica que estos envases vuelven vacíos, técnicamente limpios y libres de productos fitosanitarios a las instalaciones de la empresa.

Los envases limpios se almacenan y luego se transfieren a operadores habilitados a nivel provincial, por medio de empresas transportistas autorizadas por la Secretaría de Medio Ambiente.

A.5) SECCIÓN FÁBRICA DE ALIMENTOS BALANCEADOS NUTRILAR:

Las Normas ISO 9001 con las que se elaboran los balanceados Nutrilar desde el año 2005 permiten usar técnicas de control de calidad y de seguridad que contribuyen a un mejor cumplimiento del propósito de lograr eficiencia, seguridad y respeto por las personas y el ecosistema.

Se implementó el control documental en todos los sectores productivos y comerciales a fin de lograr la mejora continua de los mismos y calidad del producto final. El control del cumplimiento de la norma es certificado por auditorías anuales efectuadas por IRAM.

Nutrilar se compromete año tras año cuidando el producto, el operador y el medio ambiente. El objetivo es buscar la excelencia y ser reconocidos en el mercado como un producto pensado para lograr la máxima eficacia en el campo.

A.6) RESIDUOS DE HIDROCARBURO:

Se realizan todos los años servicios de gestión y tratamiento de residuos peligrosos a cargo de la firma "Soluciones ambientales". Este tratamiento se realiza en la Estación de Servicios YPF y distribuidor YPF directo. El mismo, implica el transporte y tratamiento de desechos compuestos por sustancias que pueden significar un peligro directo o indirecto para la salud humana y el entorno.

Cabe mencionar que se recolectaron 6.214 kilogramos, siendo su valuación en \$27.940.

A.7) PRODUCTOS COMERCIALIZADOS EN LA AGRÍCOLA REGIONAL QUE CUIDAN EL MEDIO AMBIENTE:

Se siguen comercializando productos que contribuyen con el cuidado del medio ambiente. En lo que se refiere a la Sección Corralón podemos nombrar los siguientes productos, entre otros:

- Porcelanas Roca.
- Weber Therm Climamur.
- Klimablok: Later-Cer.
- Airblock
- Hormigón celular curado en autoclave
- Fiasa: Calefones y bombas solares

A.8) CONSUMO DE ENERGÍA:

Ejercicio	2015-2016	2014-2015	Variación
Energía consumida en kWh.	5.173.832 kWh.	5.119.583 kWh.	1,06%
Energía provista por LAR en kWh.	1.954.354 kWh.	2.018.471 kWh.	-3,18%

En lo que se refiere al sector de Electrificación Rural y Urbana de nuestra Cooperativa, es importante informar la relación existente entre energía comprada y vendida que nos demuestra que se han tenido pérdidas tanto técnicas como no técnicas del orden de 9,41%, siendo un valor técnicamente aceptable, para este tipo de distribución.

A.9) PAPELES:

Ejercicio	Monto consumido en pesos
Ej. 2014-2015	\$1.808.643,64
Ej. 2015-2016	\$1.676.942,74

En el ejercicio analizado se han consumido papeles por un total de \$1.676.942,74. A pesar de la variación de precios existente en el ejercicio, podemos observar que se redujo el consumo en papeles en un 7,28%.

A.10) LA AGRÍCOLA REGIONAL: INSTITUCIÓN LIBRE DE HUMO DE TABACO:

En el mes de junio de 2016, en el marco del Día Mundial sin Tabaco, desde el Ministerio de Salud de la provincia de Entre Ríos se certificaron tres municipios y doce instituciones públicas y privadas como entornos laborables saludables, dentro de las que se encontraba La Agrícola Regional.

B) PROMOCIÓN DE PRODUCCIONES ALTERNATIVAS:

B.1) NUEZ PECAN:

En el ejercicio se comercializó el producto con un packaging de 150 gramos en góndolas de supermercados mayoristas y minoristas. Se trata de un moderno envase para la Nuez Pecán "Calandria" en sus variedades pelada entera, pelada mixta envasadas al vacío y con cáscara.

Además, en el ejercicio analizado, se comercializaron a nivel industrial nueces pecán peladas enteras, y peladas mixtas en envases de 3kg envasadas al vacío. El acopio fue un total de 16.465,55 kilos de nuez pecán provenientes de 11 productores pecaneros. La venta en este período fue de 1.610,75 kilos de nueces sin cáscara, con un rendimiento en cada lote de aproximadamente 51% y 13.436,65 kilos de ventas con cáscara.

B.2) PRODUCCIÓN HORTÍCOLA:

La Cooperativa diariamente ofrece en sus supermercados verduras y hortalizas producidas en la región. Gracias a un grupo de Horticultores compuesto por 9 familias, el asociado posee el privilegio de poder encontrar en nuestras góndolas la frescura y calidad de cultivos zonales.

Cabe destacar que esta actividad tiene una importancia social ya que genera puestos de trabajo relacionados con la producción y contribuye a la sustentabilidad del medio ambiente.

B.3) HIERBAS AROMÁTICAS:

En el ejercicio 2015-2016 se alcanzó un acopio de 23.441 kg de Perejil deshidratado, 686,80 kg de Menta y 320 kg de Albahaca. El total de la superficie ronda las 16 hectáreas, donde el Perejil ocupa el mayor porcentaje, abarcando el 80%, mientras que la menta representa el 10% y la albahaca otro 10%. Se han logrado comercializar 1.502.162 unidades de especias en sobres de marca LAR y Primer Precio.

B.4) FLORICULTURA:

El proyecto Floricultura nació hace aproximadamente cinco años, buscando nuevas alternativas para los pequeños productores. El mismo, continuó en el Ejercicio haciendo pruebas con personal propio, realizando el ciclo completo de crecimiento y desarrollo en plantines de primavera, a fin de poder comprender en profundidad su cultivo. De esa manera se espera poder trasladar el apoyo técnico a productores interesados en formar parte de la cadena de producción.

En la actualidad las góndolas de Supermercado se ofrecen plantines de flores de estación.

C) PROYECTO INTER-INSTITUCIONAL “CRESPO Y ALDEAS ALEDAÑAS: MICRORREGIÓN DEL TRABAJO, LA PRODUCCIÓN Y LA FE”:

Es una experiencia de desarrollo sustentable en la que continúan participando integrantes de La Agrícola Regional a través de generar e impulsar iniciativas que posibilitan orientar la transformación y ampliación de mejoras sustentables en lo productivo y sociocultural.

Por otra parte, integrantes de la Cooperativa continúan participando en el plan de acciones destinadas al incremento del conocimiento necesario para intervenciones futuras en el territorio de la microrregión, como también en el Diseño y puesta en marcha de un Sistema de Información Geográfica del ambiente productivo, que permita la optimización en la aplicación de los recursos (datos) disponibles y una mejor gestión del territorio a partir de la información generada.

RESULTADOS:

INDICADORES	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	CALIFICACIÓN	OBJETIVO 2016-2017
Importe destinado a la protección del medio ambiente	\$130.000	\$132.000	\$135.000	\$138.000	○	\$140.000
Multas importantes y sanciones por incumplimiento con leyes y reglamentaciones medioambientales.	0	0	0	0	○	0

Anticorrupción

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

COMPROMISO:

En nuestro *Marco de Trabajo*, enunciado al inicio de la presente comunicación se manifiesta:

- ✓ *Nuestra operatoria debe generar un justo excedente.*
- ✓ *Trabajando en forma constante para reducir nuestros costos lograremos precios razonables y justos.*
- ✓ *Debemos crear reservas para épocas difíciles.*
- ✓ *Los proveedores y distribuidores han de tener la oportunidad de lograr un resultado justo.*
- ✓ *Nuestro personal tiene libertad de expresar sus sugerencias o reclamos y debe sentirse seguro en su puesto.*
- ✓ *La remuneración será justa y adecuada, y las condiciones de trabajo: claras, ordenadas y seguras.*
- ✓ *Debe existir igual oportunidad de empleo, desarrollo y progreso para aquellas personas competentes. Sus acciones deben ser justas y éticas.*
- ✓ *Debemos mantener en orden la propiedad de la cual tenemos el privilegio de utilizar, protegiendo el medio ambiente y los recursos naturales.*
- ✓ *Debemos ser buenos ciudadanos respaldando las obras solidarias, especialmente las de caridad, y asumir el pago justo de los impuestos.*
- ✓ *Con nuestro accionar tenemos que estimular el mejoramiento constante de la democracia, la salud, la justicia, y la educación.*
- ✓ *Como cooperativistas, los principios de ayuda mutua, democracia, igualdad, equidad y solidaridad son las bases de nuestra labor.*
- ✓ *Con los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás podremos mejorar la calidad de vida de nuestros asociados, los empleados y la comunidad en la que actuamos, equilibrando la comercialización de los productos, respaldando las economías regionales, fomentando el compromiso ciudadano y la capacitación constante en pos de un futuro mejor.*

SISTEMAS:

La Cooperativa posee y defiende una declaración que fue enunciada como Marco de Trabajo en este informe. Los valores y principios que sostiene la empresa son enunciados en publicaciones institucionales, en el Periódico LAR de distribución mensual, en la nueva página web y en el canal de You Tube de la Cooperativa, en publicidades

gráficas, radiales y televisivas, comentados en todos los ámbitos en los que tiene participación y volcados cada año en el Balance Social.

El marco de trabajo contempla a la cadena de valor de La Agrícola Regional: empleados, proveedores, asociados y clientes, relación con el gobierno y compromiso con la comunidad, y resalta la honestidad y transparencia en las conductas a desempeñar.

La privacidad en la información que se maneja en los diferentes sectores, referente a los asociados y clientes, proveedores y empleados es resguardada y se instruye sobre ello a quienes ingresan a la cooperativa.

El cumplimiento de las obligaciones fiscales destacan a la Cooperativa, tanto en el pago en tiempo y forma de los impuestos provinciales y nacionales, tasas municipales, como de las contribuciones a los organismos de seguridad social y demás compromisos asumidos por la Cooperativa.

Los sistemas de información desarrollados y/o adaptados por el Área de Sistemas Informáticos de la Cooperativa, y la auditoría interna, contribuyen a evitar que se produzcan fraudes o situaciones delictivas, actuando rápidamente además, en caso de que se produjeran.

El Centro de Cómputos se creó en el año 1978, y desde esa fecha nuestra Cooperativa desarrolla e implementa la mayoría de los sistemas informáticos, persiguiendo la autonomía respecto de las empresas proveedoras de software. Casa Central, sucursales y demás puntos distantes se encuentran intercomunicados por medio de radio enlaces emplazados en torres de hasta 60 metros de altura, logrando la agilidad, confiabilidad y seguridad en cada una de las miles operaciones comerciales que se realizan por día.

Además de la implementación de sistemas, la sección de cómputos cumple con asistencia y apoyo técnico y operativo a los puestos de trabajos computarizados, además del mantenimiento del hardware respectivo.

Del total de sistemas de gestión utilizados en la Cooperativa, más del 90% de los mismos son desarrollados por el personal de la institución, lo que da independencia en sistemas, teniendo la posibilidad de adaptarlos a las exigencias de los usuarios como también del mercado sin necesidad de depender de terceros, así como también brinda la oportunidad a profesionales especializados en el área de volcar sus conocimientos en el desarrollo de sistemas, facilitando y agilizando las respuestas y la toma de decisiones.

Asimismo, no solo se cuenta con autonomía en el desarrollo de sistemas, sino que también en lo relacionado a la infraestructura. Esto comprende la convergencia entre las tecnologías de las telecomunicaciones y la informática, desarrollo de servidores en nuestro data center, tanto físicos como virtuales, acompañado por sistemas de cableado estructurado adecuados.

Este tipo de soluciones sientan además las bases para otros servicios como el de videovigilancia-ip, realizando de manera autónoma, la implementación de todos los equipos requeridos de punta a punta para complementar la seguridad física.

Se aplica la premisa de respetar la legislación vigente en todo el accionar de la Cooperativa, abarcando el ámbito laboral, previsional, impositivo y financiero.

Regularmente se realizan capacitaciones para que los empleados conozcan la historia, evolución y los principios y valores que la sostienen en sus ciento cinco años de trabajo comprometido con la región.

ACTIVIDADES:

A) TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:

El Consejo de Administración de la Cooperativa está compuesto por diez miembros titulares y cuatro suplentes, cuyos cargos se distribuyen en los siguientes: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Pro Secretario, Tesorero, Pro Tesorero, tres Vocales Titulares y tres Suplentes, Síndico Titular y Suplente. Los miembros del Consejo de Administración son elegidos democráticamente en Asamblea de asociados y duran tres ejercicios en sus funciones; el Consejo se renueva anualmente por terceras partes.

El Consejo de Administración se reúne semanalmente, tomando las decisiones por consenso, contando con un amplio conocimiento del quehacer de la Cooperativa y el contexto en el que está inmersa; por otro lado, sus miembros participan activamente en comisiones de diversa índole relacionadas con las actividades sociales, institucionales y económicas que ésta desempeña.

La auditoría externa está en manos de un grupo de profesionales independientes, quienes están compenetrados con la evolución de la Cooperativa, sus inversiones y negocios. Además la Cooperativa cuenta con una asesoría legal que también es externa.

Los asociados tienen las vías de comunicación disponibles para acercarse a la Cooperativa y sugerir, consultar, o reclamar si lo consideran necesario, tanto a los directivos como al Consejo de Administración.

Los asociados en las Asambleas, debido a la forma legal de la Cooperativa, tiene cada uno un voto, independientemente de su capital y operatoria con la institución.

B) PARTICIPACIÓN EN INSTITUCIONES:

La Cooperativa está adherida a diferentes instituciones, participando activamente en ellas, proponiendo y discutiendo políticas a implementar en los diferentes sectores en los que se desempeña en la región:

- Asociación de Cooperativas Argentinas Coop. Ltda.
- Consejo Empresario de Entre Ríos.
- AcaSalud Coop. de Prestación de Servicios Médicos Asistenciales Ltda.
- COOVAECO Turismo, Coop. De Prov. De Serv. Turísticos y Crédito Ltda.
- Asociación Argentina Codificación de Productos Comerciales.
- Federación Argentina de Cooperativas de Electricidad y Otros Servicios Públicos Limitada.
- Asociación Argentina del Hormigón Elaborado.
- Federación Entrerriana de Cooperativas Coop. Ltda.
- Confederación Intercooperativa Agropecuaria Limitada (CONINAGRO).
- Asociación Mutual SanCor.
- Bolsa de Cereales de Entre Ríos.

- La Segunda ART SA.
- La Segunda Cooperativa Limitada de Seguros Generales.
- SanCor Cooperativas Unidas Ltda.
- Unión Industrial de Entre Ríos.
- Cámara Arbitral de Cereales de Entre Ríos.
- Cámara Argentina de Especias y Afines.
- Cámara Argentina de Feed Lot.
- Cámara Argentina de Productores Avícolas.
- Cámara Argentina de Supermercados.
- Cámara de Comercio Exterior de la Provincia de Entre Ríos.
- Centro Comercial, Industrial y Agropecuario de Crespo.
- Centro Comercial e Industrial de Paraná.
- Centro Comercial de Libertador San Martín.
- Centro Regional Entre Ríos del INTA.
- Asociación de Desarrolladores Urbanos y de Vivienda de Entre Ríos.
- Cámara Argentina de Empresas en Nutrición Animal.

La activa participación en congresos, convenciones, foros, jornadas de trabajo y capacitación, en todos los órdenes del movimiento cooperativo y demás instituciones, permite un mayor conocimiento, interacción y divulgación en beneficio de los asociados.

C) POLÍTICAS DE PRECIOS:

La Cooperativa mantiene una conducta lícita con respecto a los precios que ofrece a los asociados y clientes. Desaprueba y rechaza toda práctica tendiente a obtener mejores precios de compra a través de transacciones ilegales, lo que hace saber a sus proveedores y lo coloca como condición para operar con ellos.

En las diferentes secciones de consumo, servicios públicos y agropecuarios promueve la obtención de precios competitivos para ofrecer la mejor relación calidad/precio a los asociados y clientes que operan diariamente con la Cooperativa.

Haciendo cumplimiento de sus valores, el precio justo es algo que siempre destacó a La Agrícola Regional como institución. Se vela por que los socios y clientes que adquieren los productos paguen sólo el precio necesario, y sabiendo que al hacerlo están apoyando el trabajo en blanco, el pago de impuestos, el no trabajo infantil, etc.

Para mostrar la transparencia de nuestros precios, en este ejercicio nos adherimos al programa lanzado el 13 de mayo por el gobierno de "Precios Claros". El mismo, surge a través de una resolución (12/2016) de la Secretaría de Comercio y es un Sistema Electrónico de Publicidad de Precios que desde una página web, brinda información sobre los precios de productos de consumos masivos en los comercios, para que el cliente pueda elegir dónde y cómo comprar.

En el caso puntual de La Agrícola Regional, nuestros asociados y clientes pueden conocer a través de la web los precios de más de 1.900 productos de los rubros alimentos, bebidas, limpieza e higiene que se comercializan en los supermercados que la entidad posee en Crespo, Hernández y Nogoyá. Además, se continúa con el programa interno de “Precios Mínimos”.

La Agrícola Regional no ha sido sancionada en la última década por organizaciones tendientes a la defensa de la competencia ni por organizaciones civiles que promueven la defensa del consumidor, y las advertencias recibidas han sido resueltas satisfactoriamente en todos los casos. Es importante mencionar que en las diferentes secciones de consumo, el asociado y cliente encuentra promociones, ofertas y beneficios claramente difundidos y con una metodología de participación transparente.

En las diferentes secciones de la Cooperativa, los asociados y clientes pueden realizar las consultas, sugerencias o reclamos que consideren convenientes, contando con vías de comunicación sencillas y activas.

D) BALANCE SOCIAL:

La Cooperativa al finalizar cada ejercicio, presenta a sus asociados, el Balance Social como parte de la Memoria y Balance, enunciando las actividades realizadas, tanto por la Cooperativa como por los grupos relacionados (Grupo de Mujeres Cooperativistas Arco Iris, Brisas de Campo, Juventud Agraria Cooperativista), en conjunto con la misma.

En este último ejercicio que ha finalizado, que comprende el período julio 2015 a junio 2016, La Agrícola Regional presentó en la última Asamblea, llevada a cabo el 25 de octubre de 2016, el cuarto Balance Social en un volumen de treinta y seis páginas. El mismo es una herramienta de medición de su accionar en el campo social y aparece como un nuevo canal de comunicación con sus asociados y demás grupos de interés. A partir de esta publicación puede medir los impactos de su desempeño en las diferentes aristas de la vida social.

Ser partícipes del Pacto Global contribuye a enunciar y publicar a los demás clientes y personas interesadas en el accionar de la Cooperativa, las diferentes actividades sociales que realiza, orientadas al público interno, a la comunidad, al cuidado del medio ambiente, entre otras.

E) CONTRIBUCIONES PARA CAMPAÑAS POLÍTICAS – PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN Y ANTICOIMAS:

La Cooperativa no participa en el financiamiento de campañas de partidos políticos. Internamente, promueve el combate a la corrupción y las coimas y adopta medidas para evitarlas.

Se aplica la premisa de respetar la legislación vigente en todo el accionar de la Cooperativa, abarcando el ámbito laboral, previsional, impositivo y financiero.

Desde la dirección y en las diferentes secciones se inculca al personal, asociados y clientes de la Cooperativa y a los integrantes de su cadena de valor, el respeto por las leyes, un accionar honesto y ético.

Para cumplir con estos objetivos, no se llevan a cabo ni consienten de terceros, infracciones a la ley. Se procura que los asociados, clientes, empleados y proveedores

que mantienen una operatoria con la cooperativa, respeten la legislación vigente para continuar con la relación establecida.

La apertura y mantenimiento de cuentas se basa en el conocimiento de los asociados, proveedores o clientes, considerando la naturaleza y la cantidad de operaciones que realicen así como los montos individuales y acumulados que registren; prestando atención a la operatoria y a la predisposición de los mismos en cuanto a facilitar o no la información que se solicita con el propósito de evitar que puedan ser utilizadas para el lavado de dinero.

Se dispone de una comunicación fluida con el personal de la cooperativa a través de espacios de reflexión, reuniones de trabajo, mensajes internos vía e-mail, para evitar acciones deshonestas que son sancionadas en caso de producirse.

El sistema informático de La Agrícola Regional se actualiza y adecua para evitar conductas deshonestas por parte de los empleados y personas relacionadas a la cooperativa. Además se dispone de cámaras de seguridad en áreas estratégicas de los diferentes locales para la prevención y control de acciones anti-éticas.

RESULTADOS:

INDICADORES	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	CALIFICACIÓN	OBJETIVOS 2016-2017
Sospechas de acciones anti-éticas detectadas	2	3	2	1	○	-
Sospechas de acciones anti-éticas resueltas	2	3	2	1	○	-
% de resolución	100%	100%	100%	100 %	○	100%