

Pacto Global de las Naciones Unidas

DÉCIMA PRIMERA COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO

DECLARACIÓN DE RESPALDO:

La Agrícola Regional Coop. Ltda., como entidad cooperativa, está fundada en principios que exceden el beneficio económico y rescatan la solidaridad, la educación y el compromiso con la sociedad tendiente a un desarrollo sostenible.

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

Con este compromiso voluntario, como cada una de las empresas, instituciones educativas y organizaciones que se han sumado, promovemos una nueva cultura corporativa, expresada en la manera de gestionar los negocios; comprometidos a cumplir diez principios para proteger los derechos humanos, garantizar los mejores estándares laborales, preservar el medio ambiente y para luchar contra la corrupción en todas sus aristas.

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 590 empleados (al 30/06/2017) 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 5.526 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 Décima Primera “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:

Desde hace 107 años trabajamos en pos del desarrollo sostenible y el bien común; acercando soluciones que facilitan el crecimiento y crean valor para nuestros asociados, empleados, proveedores y comunidad en general. Como cooperativa, y por esencia, hemos caminado el sendero de la responsabilidad social empresarial desde nuestros albores, dejando claras huellas en la sociedad en pos de una mejor calidad de vida de sus habitantes, el cuidado del medio ambiente, apoyo al deporte, la educación en todas sus formas, dirigida a los diferentes grupos étnicos de la comunidad, integrando el campo y la ciudad en diferentes actividades y tendiendo al desarrollo integral de la región en la que está inmersa.

Plantilla de Presentación de la Décima Primera “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 \$2.289.300,00 destinada a la distribución de \$450 a todos los asociados al 30/06/16, suma que se acreditó en la tarjeta "Mas" y se puede utilizar 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 agosto y septiembre de 2016 se retomaron los ciclos de reuniones zonales que nuestra entidad había planificado en el mencionado año. Alcaraz, Diamante y Crespo fueron las localidades elegidas para la primera etapa y Federal, Hernández y Valle María los puntos seleccionados para la segunda parte, en las cuales participaron más de 700 asociados. Se presentaron disertaciones sobre temas de interés actual para el productor, como los beneficios de los seguros de riesgo agrícola, los servicios que se prestan desde NutriLAR y el análisis de las materias primas y asesoramiento nutricional y productivo, las pautas para el cuidado de almacenamiento de gas oil en sus líneas ultra diesel y diesel euro y la eficiencia energética y las energías renovables.

La Agrícola Regional sigue apostando a la capacitación de diferentes grupos de interés en distintos temas. Dentro de las capacitaciones y actualizaciones técnicas realizadas en los últimos meses del ejercicio se destaca en mayo de 2017 capacitaciones para tamberos en localidad de Camps, con disertaciones de especialistas y otra en la localidad de Valle María a principios de junio. Fue organizada por nuestra cooperativa y el INTA, con el acompañamiento de La Segunda Cooperativa Limitada de Seguros y la Asociación de Cooperativas Argentinas. La disertación fue sobre la nutrición del cultivo de trigo. Participaron más de 130 productores de la zona.

- **Comunicación:** Desde 1965 Periódico LAR representa el medio de comunicación más tradicional de nuestra entidad. A partir de este ejercicio este soporte de comunicación se ha rejuvenecido. Se reemplazó el tipo de papel obra en su impresión por el papel ilustración brillante; lo que le da más calidad en la impresión y legibilidad. Además, cada edición se comparte en la plataforma de nuestra página web y se envía por correo electrónico; lo que nos permite reducir notablemente el uso de papel y llegar aún a más asociados, empleados y adherentes al sistema cooperativo. En el ejercicio 2016-2017 la cooperativa invirtió en este periódico institucional, en gastos de impresión, diseño, armado y traslado, la suma de \$142.635,00.

En el mes de abril nuestra cooperativa comenzó a tener presencia en las redes sociales. Desde el Departamento Comunicaciones se creó y se administra la página de Facebook de la entidad (www.facebook.com/laagricolaregional/). Desde allí, se comparten noticias, novedades, promociones, acciones de responsabilidad social y todo lo que se relaciona con los diferentes actores y sectores con los que interactúa nuestra Cooperativa. A partir

de esta nueva herramienta la cooperativa alcanza un nuevo público y fortalece de forma constante con ellos una comunicación bidireccional. Este nuevo soporte de comunicación como así también la página web institucional, se nutren de contenidos que se vinculan desde nuestro canal de You Tube. Se trata preferentemente de contenidos audiovisuales institucionales: conferencias, entrevistas, eventos y jornadas llevadas a cabo con otras cooperativas y entidades hermanas, en beneficio de nuestra comunidad.

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:

A fin de estar presente en momentos especiales de la vida de nuestros empleados se entregan presentes por: cumpleaños, nacimiento de hijo, día del padre, día de la madre y canasta navideña.

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 que podrá conservar y un viaje a compartir con su pareja.

Dadas las posibilidades que hoy brinda la tecnología y la adecuación de los planes de estudio de las distintas instituciones educativas, aquellos empleados que desean continuar estudios de nivel terciario o universitario cuentan con licencias especiales establecidas por ley a efectos de rendir sus exámenes como así también, en ocasiones puntuales, tienen la posibilidad de flexibilizar sus horarios. Se hicieron convenios con el Instituto Superior Blas Pascal y facultades Blas Pascal y Empresarial Siglo XXI, ayudando a los empleados que realicen sus estudios allí haciéndoles importantes descuentos en los aranceles.

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 vísperas de Navidad, y como años anteriores, estuvo presente Papá Noel en La Agrícola Regional. El 23 y 24 de diciembre este personaje sorprendió a los niños de Crespo. Paseó por las instalaciones del hipermercado en una bicicleta y, luego, se sentó en un sillón donde recibió cartitas, se sacó fotos y le regaló golosinas a cada uno de los niños que lo visitaron.

B.2) ACTIVIDAD DEPORTIVA DEL PERSONAL:

Se acompaña institucional y económicamente la organización de eventos deportivos como campeonatos de bowling y fútbol masculino y femenino con el objetivo de profundizar los lazos de amistad entre compañeros de trabajo y sus familias y realizar actividad física.

El torneo de fútbol se realizó en los meses de octubre y noviembre de 2016 en las instalaciones de la Sarmiento; se anotaron para participar 200 empleados de diferentes sectores de la cooperativa. Respecto al fútbol femenino, las anotadas fueron aproximadamente 25 empleadas.

En cuanto al bowling, se llevó a cabo en los meses de mayo, junio y julio del año 2017 y participaron 128 jugadores 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 2016 / 2017 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 \$1.050.953,11.

El cooperativismo sin educación no pasa de ser una simple actividad mercantilista. Del conocimiento de la filosofía cooperativista que posean los socios, dependerá el nivel de desarrollo de la entidad. Por eso siempre decimos que educar a los socios no significa

“darles cursos” y mostrarles una serie de conocimientos aislados, desarticulados de los objetivos y de la filosofía de la cooperativa, sino, empoderarlos del verdadero espíritu de solidaridad y cooperación que debe reinar en toda sociedad cooperativa a partir de la aplicación de los principios esenciales del cooperativismo. Significa despertar en el socio la conciencia de la solidaridad y la hermandad. Hacerlo participe de la dirección de su empresa. Involucrarlo en las decisiones que se tomen.

La educación cooperativa no se agota en la propagación del conocimiento. Si bien es básico saber cuáles son los principios y valores, lo sustancial es profundizarlos.

Nada es estático en este mundo. Un profesional o un técnico requerirán actualizaciones en forma periódica porque de lo contrario llegará un momento en que se desfazarán y lejos de aportar a la organización harán que ésta pierda competitividad y productividad. Durante el ejercicio 2016 - 2017 se profundizaron y ampliaron las propuestas con relación a:

- Flexibilidad y capacidad para actuar en el complejo y cambiante escenario socioeconómico.
- Implementación y uso de recursos tecnológicos relevantes en el desarrollo de la comunicación y en la logística.
- Salud laboral: prácticas de prevención y ampliación de programas que posibilitan al personal alcanzar un mayor equilibrio entre su vida personal, laboral y familiar.
- Propuestas de capacitación transversales que promuevan el aprendizaje colaborativo a fin de lograr un mejor y mayor aprovechamiento de información actualizada y relevante.

Los 42 espacios de capacitación ofrecidos, durante este ejercicio, permitieron que un total de 630 (algunos convocados más de una vez) integrantes de la Cooperativa pudieran comprometerse con ser partícipes de hacer realidad los avances y los logros que genera la Cooperativa en las diversas comunidades donde desarrolla vínculos que priorizan la transparencia, el beneficio mutuo y el compromiso con las iniciativas que promueven la calidad de vida.

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 2016/2017 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.
- 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, lugares de alta polución (Fábrica de Alimentos Balanceados) y 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 cumplimenta 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 celiacía. En el presente ejercicio se ha ampliado el surtido ofrecido a nuestros asociados y clientes, incorporando una línea de alimentos frescos, como por ejemplo: ñoquis, ravioles, pizzas, discos de empanadas, pascualinas, entre otros artículos.

G) JORNADAS DE SALUD:

En la ciudad de Valle María se realizó una jornada organizada por el Grupo de Mujeres Arco Iris, convocando a la comunidad en general, particularmente a la mujer, encargada de la salud y el bienestar de su familia mediante una alimentación segura y saludable. La misma estuvo a cargo del chef Maximiliano Naibert, quien se desempeña en la rotisería de YPF Crespo. El especialista en gastronomía en primer lugar desarrolló un panorama sobre la higiene y el manipuleo de alimentos en el hogar, a fin de evitar contaminaciones que resulten luego en enfermedades que afectan la salud de la familia. En una segunda etapa, realizó una demostración de cocina, apuntando en este caso a una idea de “cumpleaños saludable”, donde con elementos simples y sanos, combinados con imaginación se logró una presentación colorida, agradable a la vista y muy apetecible.

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.

En nuestra Cooperativa velamos para que los asociados que adquieren los productos y servicios paguen sólo el precio justo, sabiendo que al hacerlo están apoyando el trabajo en blanco, el pago de impuestos, la ausencia de trabajo infantil, entre otras causas.

Con el objetivo de fomentar el cooperativismo y los valores del mismo, se incorporaron productos que elaboran otras Cooperativas del país gracias a la adhesión de La Agrícola Regional a la Central de Compras de la Federación de Cooperativas de Consumo, la cuál fue implementada en el ejercicio anterior.

I) DONACIONES Y OTRAS ACCIONES COOPERATIVAS:

La Agrícola Regional con donaciones y colaboraciones siempre ha respondido a las demandas de las organizaciones sociales. El total de donaciones entregadas a distintas instituciones de bien público y establecimientos educativos alcanzó un importe de \$279.192.

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.

RESULTADOS:

- Cantidad de personal permanente al 30/6/2017: 590 personas.
 - ✓ Menor remuneración de La Agrícola Regional (salario bruto), que percibe un trabajador bajo el convenio de Empleados de Comercio, Rama Cerealera al 30/06/17: \$15.897,66
 - ✓ Salario Mínimo Vital y Móvil al 30/06/17: \$ 8.060,00
- Índice: (1) / (2) = \$15.897,66 / \$8.060,00 = 1,97

| INDICADORES | 2013-2014 | 2014-2015 | 2016-2016 | OBJETIVO 2015-2016 | RDOS. 2016-2017 | CALIFICACIÓN | OBJETIVO 2017-2018 |
|---|-----------|-----------|-----------|--------------------|-----------------|--------------|--------------------|
| Total de personal capacitado | 420 | 320 | 425 | 353 | 450 | ○ | 450 |
| Porcentaje de personal Capacitado*** | 82,19% | 67,46% | 70,00% | 70,00% | 76,27% | ○ | 76,27% |
| Salario mínimo LAR / salario mínimo vital y móvil | 1,85 | 1,87 | 1,67 | >1 | 1,97 | ○ | >1 |
| Salario básico de empleados Hombres / salario básico de Empleadas mujeres | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ○ | 1 |
| Denuncias del personal y/o clientes por violación a los derechos humanos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | ○ | 0 |

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; 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 (CV), 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, que está en marcha hace ya 14 años, nació desde la inquietud del grupo de jóvenes cooperativistas de aquel momento como una forma de acercar la Cooperativa a la comunidad y en especial a las escuelas ubicadas en la zona rural.

Y teniendo como base del movimiento cooperativo a la educación, y a la promoción de los principios y valores que lo sustentan, se elaboran y desarrollan actividades con la finalidad de dar a conocer maneras de trabajar en forma cooperativa, fomentando entre los niños actitudes de respeto y compañerismo.

En este último período se continuó con los talleres en las escuelas rurales ligadas al proyecto, contando la historia y la importancia de la cooperativa, visibilizando junto a los niños los valores a través de juegos cooperativos, encuentros y charlas.

Además, se realizaron visitas guiadas a la Cooperativa, donde los niños conocieron sus instalaciones y pudieron apreciar desde adentro el movimiento cooperativo.

También se han realizado encuentros integrando escuelas, en donde los niños intercambiaron vivencias a través de actividades programadas, junto a docentes y padres.

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:

El Proyecto Educación Física en las Escuelas Rurales hace posible que la institución suscite en las comunidades educativas de las mismas la implementación, de acuerdo a lo planteado por el Consejo General de Educación de la Provincia de Entre Ríos, de estrategias que favorecen la participación de los alumnos en actividades que promueven prácticas corporales, motrices y lúdicas, de manera individual y colectiva y en ámbitos diferentes. Asimismo, la propuesta da lugar al perfeccionamiento de habilidades y hábitos saludables que contribuyen a la constitución corporal y motriz, mediante juegos y acciones que motivan la cooperación y la consolidación de valores y actitudes.

El hecho de que las escuelas rurales ofrezcan amplios espacios en contacto con la naturaleza hace posible que los aprendizajes, los juegos con reglas y otras actividades motiven la relación con "otros" a través de la exploración, el disfrute, el respeto. Además, es significativo señalar cómo los docentes junto a las familias diseñan jornadas recreativas en las que utilizan juegos de la cultura propia o de otras culturas, acordando

normas de convivencia y en diversas ocasiones junto a otras instituciones de la zona a fin de abrir posibilidades de exploración, disfrute, respeto y la sensibilización acerca de la conservación del ambiente natural con el que interactúan.

Las escuelas rurales con las cuales se participa son la Escuela Mariano Moreno N° 32 de Isletas, la Escuela N° 71 de Campo García y la Escuela N° 61 de San Miguel; así es posible contribuir al desarrollo de comunitario porque posibilita encauzar lazos sociales, modos de vida y alternativas culturales comunitarias.

C.5) 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.

Colonia integradora “Sumando Pasos”: en las temporadas de verano 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 n° 11: La Agrícola Regional Coop. Ltda. apadrina el proyecto de Equinoterapia en la Escuela Especial N° 11 de la ciudad de Crespo, a través de un aporte monetario mensual.

C.6) 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 2017 se contaba con 590 personas trabajando en la Cooperativa con distinta modalidad de contratación, de los cuales 87 (14,75%) son mujeres y 503 (85,25%) son hombres.

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

- Mujeres: el 14,94% tenía entre 18 y 25 años; el 42,53% entre 26 y 35 años; el 24,14% entre 36 y 45 años; el 10,34% se encontraban entre las edades de 46 y 55; y el 8,05% restante tenían entre 56 y 65 años de edad.
- Varones: el 11,33% tenían entre 18 y 25 años; el 39,96% entre 26 y 35 años; el

28,23% entre 36 y 45 años; el 11,73% se encontraban entre las edades de 46 y 55; y el 8,75% 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 2016 - Junio 2017, la suma de \$ 273.842.549,49 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 2016/2017, ascendía a \$8.060,00 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 \$15.897,66.-

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.

Las mujeres del grupo han realizado en el ejercicio actividades como asistencia y representación institucional en actos municipales; visita a los abuelos de geriátricos de la ciudad, compartiendo meriendas y charlas con ellos. Se realizó, con el aporte de la

Cooperativa, la donación de manteles y cortinas confeccionados por las señoras del grupo, para la cocina y comedor de la Escuela de Educación Especial N°11 de Crespo.

Se organizó un viaje a la Fiesta de la Flor, invitando a más mujeres de la zona, con la finalidad de que puedan integrarse más al grupo.

Se concretó una charla sobre "Postura: amiga o enemiga", en conjunto con profesionales y otra sobre "Cumpleaños saludables".

A principios de marzo, con motivo del Día Internacional de la Mujer, un grupo asistió a la localidad de Colonia Bicha, al encuentro de Mujeres de SANCOR.

En la semana del 2 de abril, Día Internacional del Autismo, se realizó en la ciudad y escuelas, una campaña de concientización sobre las necesidades de quienes poseen esta condición.

Lo destinado para las actividades desarrolladas por el Grupo de Mujeres Cooperativistas Arco Iris fue de \$99.307,60-.

F) JUVENTUD AGRARIA COOPERATIVISTA:

En el ejercicio a este grupo se incorporaron nuevos integrantes, sumando hoy 24 jóvenes. En este periodo los integrantes han propuesto, desarrollado y participado de distintas actividades como: charlas sobre: comunicaciones, administración, agronomía, veterinaria, recursos humanos, agronegocios, finanzas, auditoria y consumo. Las charlas han sido brindadas por profesionales y encargados de los distintos sectores de La Agrícola Regional. También se participó activamente en capacitaciones y encuentros con jóvenes de otras cooperativas ofrecidas desde ACA Jóvenes.

El importe destinado a cubrir los gastos de actividades y capacitación de la Juventud Cooperativa fue de \$ 98.894,58.

RESULTADOS:

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

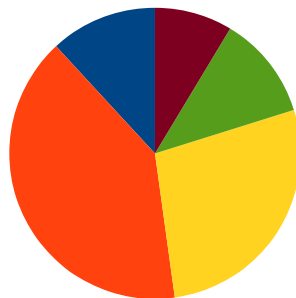
| Convenios Colectivos | Cantidad |
|---|-----------------|
| Empleados Comercio, Rama Cerealera (Coninagro). | 576 |
| Luz y Fuerza | 8 |
| Ninguno | 6 |
| TOTAL | 590 |

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

| Sexo/Tipo | Permanente | Temporal | Pasantía | Total | Porcentaje |
|------------------|-------------------|-----------------|-----------------|--------------|-------------------|
| Masculino | 500 | 0 | 3 | 503 | 85,25 % |
| Femenino | 84 | 0 | 3 | 87 | 14,75 % |
| TOTAL | 584 | 0 | 6 | 590 | 100 % |

| Rango | Masculino | Femenino | Total | Porcentaje |
|--------------------|------------|-----------|------------|-------------|
| Entre 18 y 25 años | 57 | 13 | 70 | 11,86% |
| Entre 26 y 35 años | 201 | 37 | 238 | 40,34% |
| Entre 36 y 45 años | 141 | 21 | 163 | 27,63% |
| Entre 46 y 55 años | 59 | 9 | 68 | 11,53% |
| Entre 56 y 65 años | 44 | 7 | 51 | 8,64% |
| TOTAL | 503 | 87 | 590 | 100% |

Edad del personal



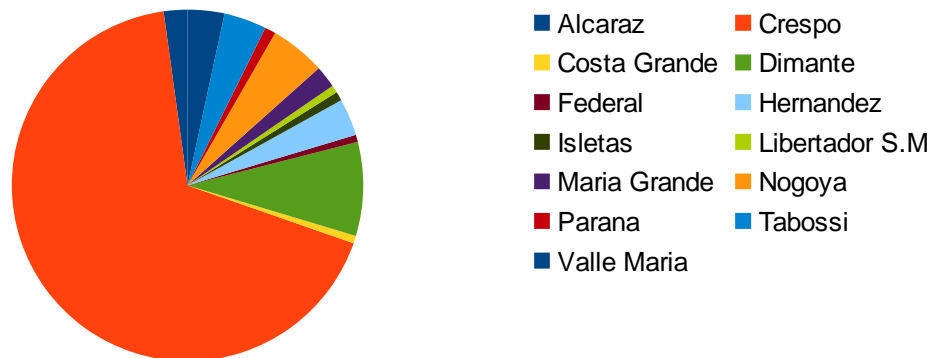
■ Entre 18 y 25 años
 ■ Entre 26 y 35 años
 ■ Entre 36 y 45 años
■ Entre 46 y 55 años
 ■ Entre 56 y 65 años

| REGIÓN | JORNADA COMPLETA | | JORNADA PARCIAL | | TOTAL |
|-----------------|------------------|-----------|-----------------|----------|------------|
| | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino | |
| Alcaraz | 12 | 1 | | | 13 |
| Crespo | 327 | 64 | 4 | 3 | 398 |
| Costa Grande | 4 | | | | 4 |
| Diamante | 44 | 6 | | 1 | 51 |
| Federal | 4 | | | | 4 |
| Hernandez | 17 | 3 | | | 20 |
| Isletas | 5 | | | | 5 |
| Libertador S. M | 4 | | | | 4 |
| Maria Grande | 10 | 1 | | 1 | 12 |
| Nogoyá | 25 | 4 | | 1 | 30 |
| Paraná | 5 | 1 | | | 6 |
| Tabossi | 22 | | | 1 | 23 |
| Valle María | 20 | | | | 20 |
| TOTALES | 499 | 80 | 4 | 7 | 590 |

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 67,46% del personal.

Además, tiene presencia en Alcaraz, Hernández, Libertador San Martín, María Grande, Nogoyá, Paraná, Tabossi, Valle María, Diamante, Costa Grande, Isletas y Federal donde brinda empleo directo a 192 personas.

Personal en relación de dependencia por localidad



Si analizamos la variación del recurso humano vinculado con el ejercicio anterior, la cantidad de personal disminuyó en un 2,48%. Los principales motivos de baja son por renuncia (50,91%), despido (10,91%), finalización del contrato laboral (25,45%), incapacidad (1,82%), jubilación (9,09%) y fallecimiento (1,82%).

La rotación media de empleados del ejercicio es del 8,07%, lo cual es un índice aceptable siempre que se encuentre entre 5 y 15%.

$$\text{ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS} = \frac{(A+D)/2 \cdot 100}{P} = \frac{(46+50)/2 \cdot 100}{594,50} = 8,07 \%$$

A= Admisiones.

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

P= Promedio de Empleados en el ejercicio.

R= Rotación media.

C) CONFORMACIÓN DE LOS CUERPOS DE GOBIERNO:

El Consejo de Administración de La Agrícola Regional, durante el ejercicio económico 2016-2017 finalizado el pasado 30-06-2017 estuvo integrado por los siguientes asociados:

PRESIDENTE: SCHAAB, ROQUE FABIÁN

VICEPRESIDENTE: MÜLLER, JORGE EDUARDO

SECRETARIO: FRANCO, GUIDO LEONARDO
PRO SECRETARIO: SCHNEIDER, EDGARDO HERIBERTO
TESORERO: TROSSERO, HORACIO
PRO TESORERO: ROTH, SANTIAGO HUMBERTO

VOCALES TITULARES:

PRIMERO: FONTANA, ROQUE OSVALDO
SEGUNDO: FRICKEL, EDGARDO OMAR
TERCERO: ERHARDT, ORLANDO

VOCALES SUPLENTES:

PRIMERO: DREILING, JOSÉ MARÍA
SEGUNDO: SCHNEIDER, ELBIO RUBÉN
TERCERO: MÜLLER, GUILLERMO ARIEL

SÍNDICO TITULAR: LANDRA, SERGIO JOSÉ
SÍNDICO SUPLENTE: OMARINI, NÉSTOR GAUDENCIO

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”:

Se impulsa desde nuestra Cooperativa la continuidad de la campaña lanzada hace 8 años, denominada Cambiando Actitudes donde se ha reducido en un 66% el uso de bolsas de polietileno. Con distintas acciones se trabaja para seguir generando conciencia ecológica y de las consecuencias que tiene el uso desmedido de las bolsas plásticas para nuestro planeta.

A.2) INFORMES SOBRE MEDIO AMBIENTE:

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

Durante el transcurso del presente ejercicio se obtuvo el certificado de aptitud ambiental para la planta procesadora de nuez pecán, incluyéndose la actividad dentro de la Categoría 1, conforme a la normativa provincial vigente; como así también se ha ido cumpliendo durante todo el ejercicio con las requisitorias y las renovaciones de certificados de cada uno de los sectores de la Cooperativa.

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 la misma efectúa. Se han dado respuestas a las requisitorias que habitualmente desde dicha secretaría se solicitan 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:

Continuamos con esta campaña, la cual consiste en recibir por parte de los asociados/clientes baterías para vehículos en desuso a cambio de un vale para utilizar en la Sección Ferretería de Casa Central. La batería entregada es retirada por el proveedor para el proceso de reciclado correspondiente.

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

En la Sección Cereales y Servicios Agronómicos se continúa con el tratamiento de envases vacíos de productos fitosanitarios. Éstos son desechados de manera correcta para evitar deterioros en el medio ambiente. La aplicación es efectuada en la Cooperativa por un servicio de pulverización. En aquellos envases 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.

A.5) SECCIÓN FÁBRICA DE ALIMENTOS BALANCEADOS NUTRILAR:

Las Normas ISO 9001 con las que se elaboran los balanceados Nutrilar 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. En el ejercicio se han recertificado las normas ISO 9001, pasando de la versión 2008 a versión 2015; la misma es mucho más exigente en cuanto a los riesgos y su evaluación.

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". El servicio se realiza cada seis meses 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 1.530 kilogramos, siendo su costo \$28.620.

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.
- Airblock
- Hormigón celular curado en autoclave.
- Fiasa: Calefones y bombas solares.

A.8) CONSUMO DE ENERGÍA:

| Ejercicio | 2015-2016 | 2016-2017 | Variación |
|----------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Energía consumida en kWh. | 5.119.583 kWh. | 4.671.781 kWh. | -8,75% |
| Energía provista por LAR en kWh. | 2.018.471 kWh. | 2.014.506 kWh. | -0,19% |

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. En este período las pérdidas por distribución fueron de un 9,05%, un valor altamente aceptable para este tipo de distribución.

A.9) PAPELES:

| Ejercicio | Monto consumido en pesos |
|------------------|---------------------------------|
| Ej. 2015-2016 | \$1.676.942,74 |
| Ej. 2016-2017 | \$2.809.972,29 |

En el ejercicio analizado se han consumido papeles por un total de \$2.809.972,29. Una causal de este aumento se debe a la incorporación de la Sucursal Diamante, entre otras sucursales, ya que se crearon más de 50 puntos de ventas nuevos respecto al ejercicio anterior, lo que está vinculado directamente con el aumento en gasto de papel.

A.10) LA AGRICOLA REGIONAL: ENTORNO SALUDABLE:

En el ejercicio anterior, desde el Ministerio de Salud de la provincia de Entre Ríos se certificaron municipios e instituciones públicas y privadas como entornos laborables saludables, dentro de las que se encontraba nuestra Cooperativa. De acuerdo al programa del Ministerio de Salud de la provincia de Entre Ríos en el presente ejercicio se certificaron las secciones: Centro de Distribución y Supermercado Mayorista; Hipermercado; Administración (Casa Central); Fábrica de Alimentos Balanceados NutriLAR; Distribuidor Diesel y Lubricantes YPF; Hierbas Aromáticas, Fábrica de Chacinados y Corralón de Materiales como Ambientes Libres de Humo de Tabaco y Entornos Laborales Saludables.

B) PROMOCIÓN DE PRODUCCIONES ALTERNATIVAS:

B.1) NUEZ PECAN:

Este proyecto es una opción diferente para el crecimiento de los pequeños productores, coherente con el compromiso hacia el cuidado del medio ambiente y la aplicación de la responsabilidad social de nuestra entidad solidaria, ya que el proceso de descascarado, envasado, y comercialización brinda mejores resultados si se hace en forma asociativa, para atender los volúmenes de la demanda existente a nivel nacional y desde el exterior.

En el ejercicio analizado se comercializaron a nivel industrial nueces pecán peladas enteras, y peladas mixtas en envases de 3kg y 5kg envasadas al vacío. El acopio fue un total de 26.594,86 kilos de nuez pecán provenientes de 17 productores pecaneros. La venta en este período fue de 3.529,51 kilos de nueces sin cáscara, con un rendimiento en cada lote de aproximadamente 45% y 18.751,50 kilos de ventas con cáscara. Es importante mencionar que el viernes 19 de mayo de 2017 se inauguró la planta acopiadora e industrializadora de Nuez Pecán, con una participación de aproximadamente 140 personas dando a conocer a todo el público un nuevo desafío para nuestra Cooperativa.

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 Y FLORICULTURA:

En lo que respecta a sobres de especias LAR de 25 gr y Primer Precio en 25 y 50 gr, se han confeccionado 1.188.510 unidades, sosteniendo la producción del ejercicio anterior, logrando mantener el abastecimiento de nuestros productos en los distintos puntos de venta en las provincias del Litoral Argentino.

A pesar de haber sido un año con altos volúmenes de precipitaciones, en el ejercicio 2016-2017 se han logrado acopiar 14.095 Kg de perejil deshidratado y 174 Kg de albahaca, distribuidos en 10 hectáreas.

Por otro lado el proyecto de Floricultura continúa su desarrollo, donde desde las manos de productoras de la zona se están desarrollando plantas ornamentales con un cierto grado de valor agregado, generando así una alternativa de solvencia para quienes las producen.

C) PRESENCIA EN LAS COMUNIDADES

C.1) PROYECTO ARBOLAR:

Comenzó en octubre de 2016 un proyecto de forestación coordinado desde el área de Comunicaciones, con la colaboración de ingenieros agrónomos y profesionales de diferentes áreas de la entidad. Ha sido pensado y planificado para todas las localidades donde La Agrícola Regional tiene presencia, y busca la integración entre la comunidad, la Cooperativa y el municipio de cada ciudad, como así también apuesta a la política de compromiso de la protección del medio ambiente, la responsabilidad social y la generación de espacios sustentables a largo plazo.

La primera etapa de este proyecto se dio lugar en la localidad de Diamante donde se realizó la plantación de 70 árboles, con la colaboración de más de 50 alumnos de 6º grado de la Escuela N°1 Independencia y la Escuela N°2 Manuel Alberti.

C.2) PROYECTO INTER-INSTITUCIONAL “CRESPO Y ALDEAS ALEDAÑAS: MICRORREGIÓN DEL TRABAJO, LA PRODUCCIÓN Y LA FE”:

Como en años anteriores representantes de la Cooperativa integran la Mesa Ejecutiva del Directorio de la Asociación Ad Hoc MiCrA, para el Desarrollo Humano Sustentable. Esta Micro región constituye una red pública abierta de cooperación gubernamental y no gubernamental, conformada por la ciudad de Crespo, las aldeas San Miguel, Santa Rosa, San Rafael, San Juan, Racedo, Camps, Reffino y Merou, y las respectivas áreas de influencia rurales, llegando a integrar un territorio de 70.000 has.

Dicha micro región es el resultado de la decisión política de las autoridades democráticas de los pueblos que la integran como también de diversas entidades que ven en este espacio posibilidades de diseñar acciones que dieron como resultado un modelo de

organización institucional, territorial y lineamientos estratégicos para el desarrollo sustentable, un plan de desarrollo y mejora competitiva, un sistema de comunicaciones e intercambios de información. Los resultados alcanzados demuestran la eficacia y consistencia del modelo de investigación adoptado y la posibilidad de replicar su aplicación en procesos similares.

Además, el proceso de desarrollo experimental cuenta con los aportes técnicos realizados por el Centro de Innovación y Desarrollo Sustentable (CIDS) de la Facultad de Ciencia y Tecnología de la UADER, en dicho Centro también participan representantes de La Agrícola Regional en donde el modelo / sistema de investigación interactiva desarrollado por el mismo contribuye a lograr una sociedad sustentable y lo hace generando estrategias que aborden las dimensiones: política (fragmentación institucional), territorial (déficit de ordenamiento), Socio Cultural-Productiva (degradación de ambientes culturales y naturales) Científico Tecnológica y de Formación de Recursos Humanos y Comunicacional.

RESULTADOS:

| INDICADORES | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | CALIFICACIÓN | OBJETIVO 2017-2018 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------------|
| Importe destinado a la protección del medio ambiente | \$132.000 | \$135.000 | \$138.000 | \$140.000 | ○ | \$145.000 |
| 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 renovada página web, en el canal de You Tube de la Cooperativa y en su nueva

página de Facebook, 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.

El equipo de trabajo del área realiza la asistencia, el apoyo técnico y operativo a los puestos de trabajo computarizados, además del mantenimiento del hardware respectivo.

Es importante destacar que más del 90% de los sistemas de gestión son desarrollados por quienes se desempeñan en esta área, posibilitando una mejor adaptación a las exigencias de los usuarios como también del mercado, facilitando y agilizando las respuestas y las 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.

En el ejercicio bajo análisis el Consejo se reunió en 49 oportunidades. De dichas reuniones han participado también los Síndicos y la Gerente General; como así también periódicamente han estado presentes el Auditor Externo, el Asesor Legal y los encargados de las distintas áreas para informar sobre la actualidad de su sector.

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. (FACE)
- Asociación Argentina del Hormigón Elaborado.
- Federación Entrerriana de Cooperativas Coop. Ltda. (FEDECO)

- 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 Especies 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.

Velamos para que los asociados que adquieren los productos y servicios paguen sólo el precio justo, sabiendo que al hacerlo están apoyando el trabajo en blanco, el pago de impuestos, la ausencia de trabajo infantil, entre otras causas.

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 continuamos adheridos al programa lanzado el 13 de mayo de 2016 por el gobierno de “Precios Claros”, para que los asociados y clientes puedan elegir dónde y cómo comprar, y conocer a través de la web los precios de más de 7.500 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 continua con el programa interno de “Precios Mínimos”, lanzado en 2015, el cual consiste en acciones comerciales específicas donde todos los días hay nueve productos que tienen descuentos especiales.

Con el objetivo de fomentar el cooperativismo y los valores del mismo, se incorporaron productos que elaboran otras Cooperativas del país gracias a la adhesión de La Agrícola Regional a la Central de Compras de la Federación de Cooperativas de Consumo, la cuál fue implementada en el ejercicio anterior.

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 2016 a junio 2017, La Agrícola Regional presentó en la última Asamblea, llevada a cabo el 31 de octubre de 2017, el quinto Balance Social en un volumen de treinta y cuatro 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 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | CALIFICACIÓN | OBJETIVOS 2017-2018 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|---------------------|
| Sospechas de acciones anti-éticas detectadas | 3 | 2 | 1 | 3 | ○ | - |
| Sospechas de acciones anti-éticas resueltas | 3 | 2 | 1 | 3 | ○ | - |
| % de resolución | 100% | 100% | 100% | 100 % | ○ | 100% |