

2011



Comunicación de Progreso
Periodo 2.12.2010 al 08.12.2011



Asunción – Paraguay
Diciembre 2011



INFORMACIÓN GENERAL

Dirección Web:	www.agrofield.com.py
Alto Cargo:	Silvio Fernando Codas Villalba, Director.
Fecha de adhesión:	22 de setiembre del 2009
Sector:	Comercial
Actividad:	Agronegocios, Casa & Jardín, Saneamiento ambiental.
Dirección:	Av. Choferes del Chaco 1449 c/ 25 de mayo.
Publicación del informe:	Martes 13 de diciembre de 2011
Responsable:	Rocío Escobar Silva

AGROFIELD SRL y el PACTO GLOBAL

Estimados Colegas:

Por segundo año consecutivo, Agrofield S.R.L. tiene el agrado de ponerse en contacto nuevamente con ustedes a través de su Comunicación de Progreso, donde esperamos demostrar el mas profundo interés de la compañía en lograr los avances en lo que a Responsabilidad Social se refiere, apuntando al desarrollo autosostenido de nuestro apoyo a los principios del Pacto Global, teniendo en cuenta sus grupos de interés: clientes, profesionales, proveedores y el público en general.

Desde el punto de partida “Haciendo negocios de manera responsables.... El resto, viene después”, nos inspiramos a razón por la cual durante el Ejercicio 2011 se ha invertido en Responsabilidad Social Corporativa destinando nuestros recursos a diferentes actividades, todo esto con el objetivo de seguir creciendo e innovando en el marco del compromiso asumido el 22 de setiembre del año 2009 con el Pacto Global de las Naciones Unidas.

Agrofield S.R.L. por medio de este programa ha logrado vincularse con empresas que buscan los mismos objetivos sociales; el de respetar y promover los diez principios de los derechos humanos, concientes que los grandes logros solo se conquistan con aliados que busquen los mismos propósitos, es así como a través de la red hemos interactuado con varias compañías a fin de conocer sus experiencias, y crecer a través de las mismas.

Como miembros activos, nos mantenemos firmes en nuestro apoyo al Pacto Global, donde sus diez Principios fueron incluidos en el Plan estratégico de la organización, con la convicción que las organizaciones solo habrán de lograr afianzarse en ellos superando esa transición desde el “Deber hacer”, al “Deber ser”, apoyados desde la perspectiva del compromiso formal con organizaciones creadas para tales efectos.

Para AGROFIELD S.R.L. apoyar estos principios es una misión recogida y definida en nuestra cultura empresarial, quizás tímidamente desde sus inicios en la década de los 80, la cual fue tomando fuerza y forma a través de los años. En nuestra cultura hemos introducido estas premisas utilizando la congruencia y transversalidad. Por lo que a congruencia se refiere procuramos adoptar nuestras decisiones en los diferentes estamentos aplicando sus postulados, con un compromiso de escucha y participación de nuestras partes interesadas. También apuntamos a aplicar transversalidad, integrando dichos puntos en todas las actividades, asegurando que así la cultura pueda apropiarse de dichas premisas, y transmitirlas a las nuevas generaciones a través del tiempo, logrando que estas sean autosostenidas por sus miembros. Todo esto se vea reflejada en los planes anuales involucrando a los principales Líderes de la empresa a través de estrategias y políticas integradoras, que deben arrojar indicadores, y resultados concretos logrados anualmente.

Es así como este año hemos logrado la redacción de nuestro primer Código de Etica, el cual es el resultado de la importante participación de todos nuestros colaboradores, donde apuntamos a redactar premisas concretas que dirijan y definan todas las relaciones internas y externas de la compañía inspiradas en valores morales. Este proceso nos ha llenado de orgullo pues ha dejado en evidencia la calidad humana que conforma la cultura de la misma, el nivel de compromiso de sus integrantes quienes han sorprendido con el alto interés demostrado en todo el proceso y con una auspiciosa perspectiva futuro de evolución.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad de este proyecto nos exige fijar objetivos cada vez más ambiciosos de mejora, a fin de optimizar la generación de valor allí donde estemos. Y los avances de estos propósitos serán materia para nuestra siguiente Memoria.

Lic. Silvio Codas
Representante del Directorio.

NUESTRA HISTORIA

Agrofield S.R.L inició sus operaciones en el año 1980, como proyecto de un grupo de Ingenieros Agrónomos concientes de las necesidades del sector agropecuario del Paraguay. Desde la primera década ya se fueron generando productos con formulaciones propias para rubros agrícola y ganadero así como también, jardinería y mascotas.

Con el crecimiento, se agregaron rubros nuevos, como los de sanidad ambiental (productos y servicios), ferretería, automotriz, construcciones, entre otros.

Desde el año 2000, está ubicado en un amplio predio sobre la avenida Chóferes del Chaco, que además de ser una importante zona comercial, está también estratégicamente ubicada entre grandes zonas comerciales del Gran Asunción.

En el año 2003, adquirió un predio contiguo, y con una inversión de unos U\$D 300 mil, constituyó el Centro de Cuidado de Mascotas, Faunatown, una clínica veterinaria con la mejor infraestructura para el cuidado de mascotas.

En el año 2007 habilitó 2 sucursales en Asunción, una sobre la Avenida Eusebio Ayala y la otra sobre San Martín, ambas en importantes zonas comerciales de la ciudad y con toda la infraestructura que caracteriza a los centros de atención de la empresa.

En el año 2008 habilitó su planta de producción, en un predio de 4,5 Hs. en el Parque industrial de Villeta.

En el año 2009, habilitó la sucursal de Ciudad del Este tomada con una exitosa gestión comercial.

Hoy la empresa produce más de 500 propios, además de una amplia gama de servicios, todo tipo de productos relacionados a la agricultura, la ganadería, la jardinería, la sanidad ambiental y el cuidado de mascotas, todos y cada uno de ellos debidamente registrados y con controles de calidad.

Comercializa sus productos y servicios desde su Casa Central y 3 sucursales además de contar con una red de comercialización y distribución a nivel nacional.



NUESTRA VISION

“Ser la mayor, mejor y más representativa empresa de nuestros rubros”

NUESTRA MISION

Proveer soluciones para los sectores Agrícola, Ganadero, Casa & Jardín, Mascotas y Saneamiento Ambiental. Para ello, fabricamos, representamos y comercializamos una amplia variedad de productos y servicios, a través de Centros de Atención o cadenas de distribución que nos permitan una presencia destacada en el mercado nacional y regional. Buscamos Satisfacer las exigencias del mercado, lograr resultados rentables, estando a la vez comprometidos con nuestros funcionarios, con la sociedad, el desarrollo del país y el cuidado del medio ambiente.

NUESTROS VALORES ORGANIZACIONALES

Nuestros valores fueron analizados, y definido por los colaboradores en el proceso de confección del código de ética.

Las pautas que orientan en Agrofield S.R.L, hacia el desarrollo social y la realización de la persona dentro de la Organización son las siguientes:

Calidad:

La calidad significa aportar valor, esto es, ofrecer unas condiciones de uso del producto o servicio superiores a las que el cliente espera recibir. Es un esfuerzo continuo a mejorar, más que un grado fijo de excelencia.

Honestidad:

La honestidad constituye una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando a las personas y los valores de la justicia y la verdad.

Profesionalismo:

El compromiso de obtener y mantener el conocimiento y destrezas requeridos en un campo específico y utilizarlos para proveer la más alta calidad de servicios. Simplemente nos resume el amor al trabajo: La vocación por la profesión.

Responsabilidad:

Asumir las consecuencias de todos aquellos actos que realizamos en forma consciente e intencionada.

NUESTRA POLITICA DE CALIDAD

Brindamos productos y servicios que constituyen soluciones a las necesidades de nuestros clientes a través de un asesoramiento profesional y una excelente atención. Nos esforzamos en cumplir siempre lo prometido. Para ello, disponemos de una variedad de productos y servicios de reconocida calidad, una adecuada infraestructura y contamos con un equipo de colaboradores íntegros y capacitados. Nuestro compromiso es mantener el prestigio de la marca agrofield, cumpliendo los requisitos legales aplicables, implementando, controlando y mejorando en forma continua los procesos, productos y servicios.

NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética tiene por objetivo orientar la gestión de todos los colaboradores de la empresa Agrofield S.R.L en los principios, valores y políticas que regulan las relaciones internas y externas dentro de la Organización y la Comunidad en donde la misma interactúa.

La ética deberá destacarse como pilar fundamental en todas las Unidades de Negocios, Unidades Administrativas, Logísticas y Productivas como una determinante, a ser tenida en cuenta por el interés de cada uno de sus miembros.

Para Agrofield S.R.L este Código de Etica, ha sido el resultado del trabajo en equipo realizado por la misma comunidad de integrantes, quienes han dedicado su tiempo en ponerla en marcha de forma participativa, con esfuerzo y entusiasmo.

Es así como la conducta de las personas que colaboran en Agrofield S.R.L; Directivos, Jefes, Funcionarios, Proveedores y demás personas que prestan sus servicios de forma directa o indirecta, deberán mantener los mismos principios en todo momento de manera inquebrantable, tanto en sus tareas diarias como en su conducta personal.

El Código de Etica de Agrofield S.R.L, contiene normas de comportamiento, sobre las que descansará la cultura organizacional, presentes en cada una de sus transacciones, como modelo de vida.

La conducta ética organizacional está fundada en los principios y valores que formarán parte de la colectividad, que posibilitará la convivencia armónica, y representará un modelo ejemplar para las demás empresas del medio.

El cumplimiento de la misión de la empresa se reforzará en las prácticas de principios y valores construidos desde la reflexión, el entrenamiento, y el quehacer de todo el entorno organizacional, reflejadas en la percepción positiva de nuestra empresa.

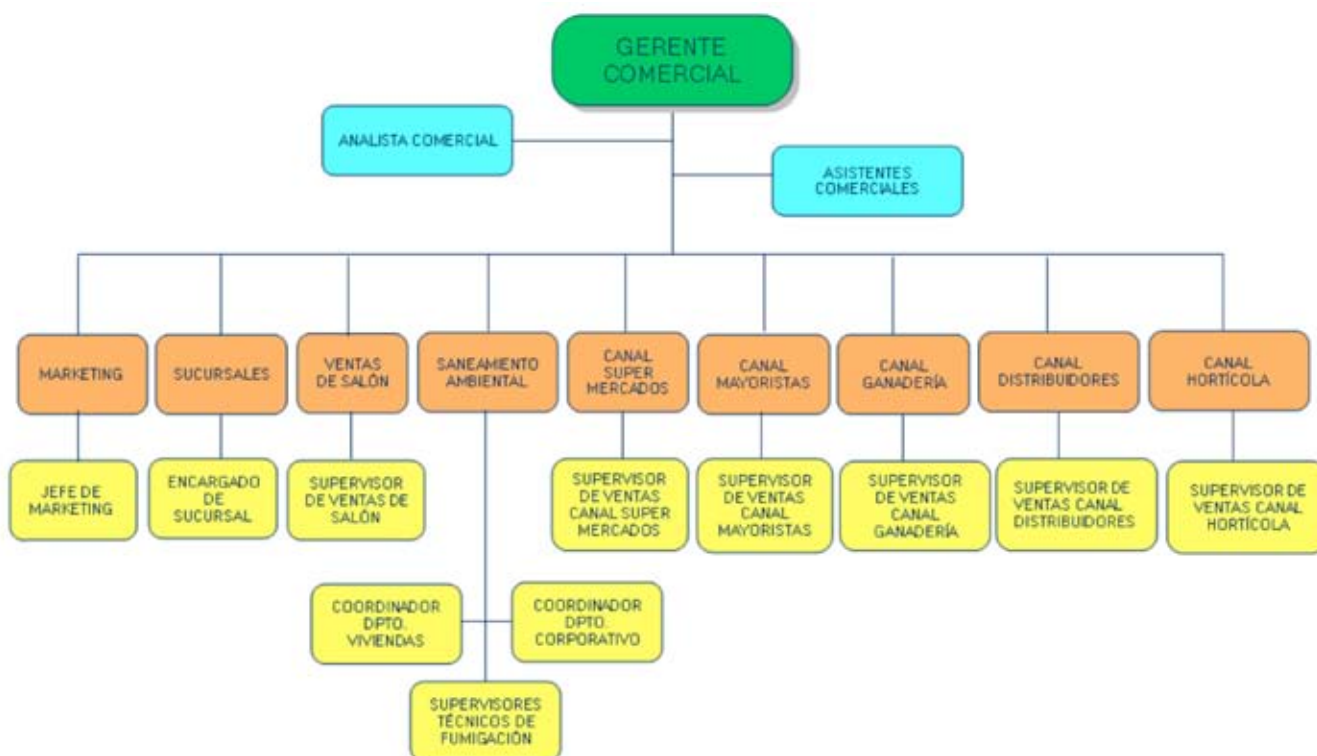
El espíritu de todo colaborador de Agrofield, es el de un ser humano ético, vencedor y exitoso, una persona hecha para grandes cosas, que marca la diferencia a donde quiera que vaya.



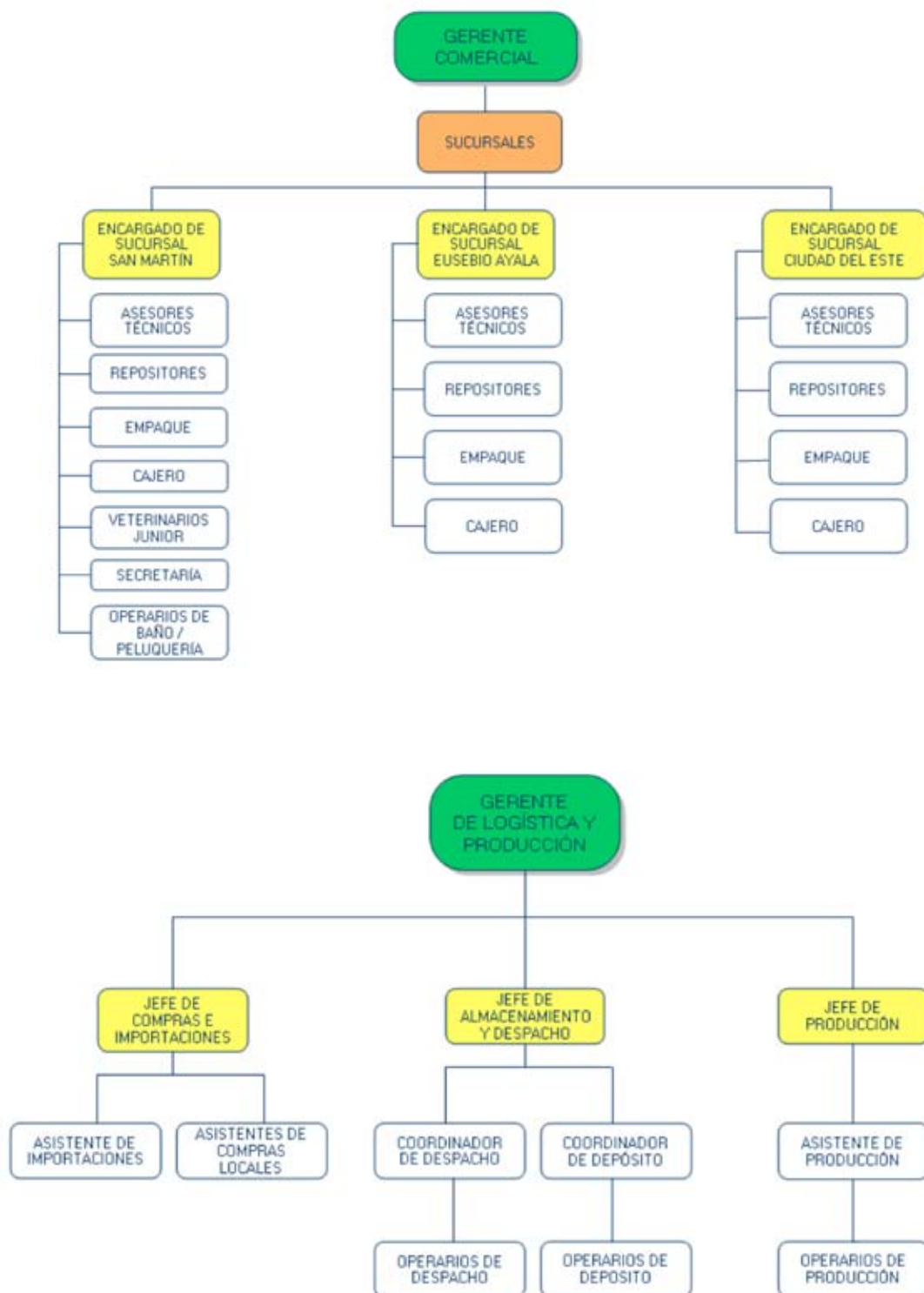
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



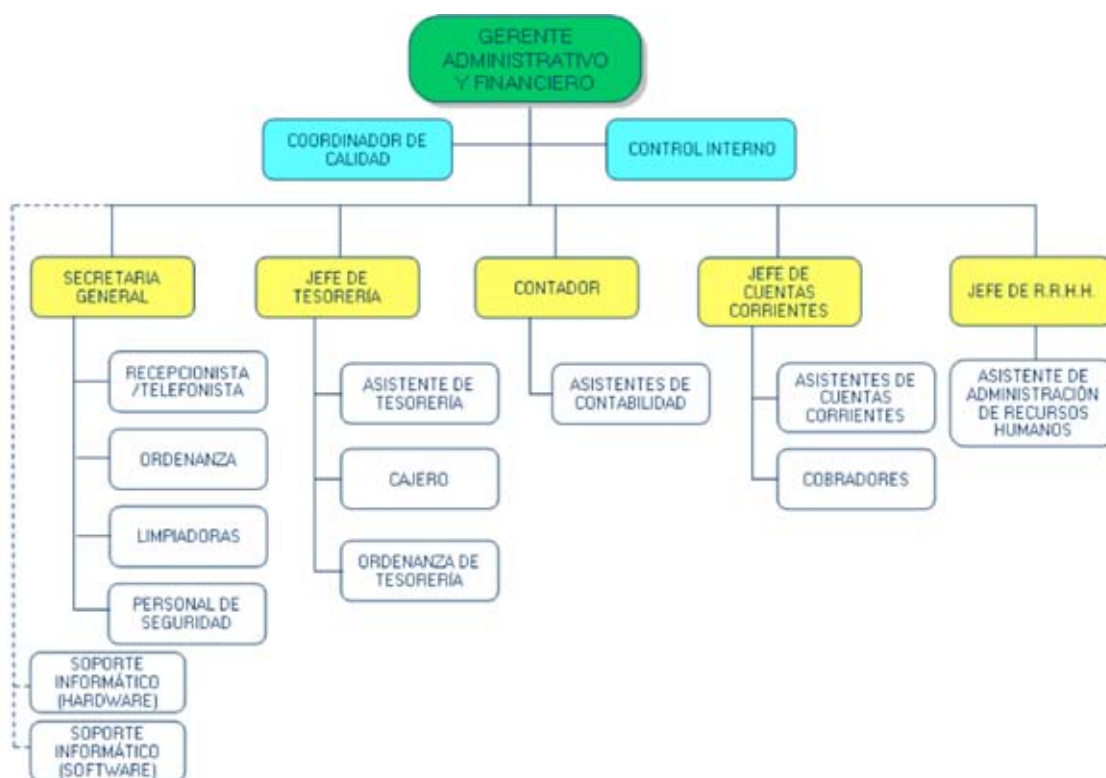
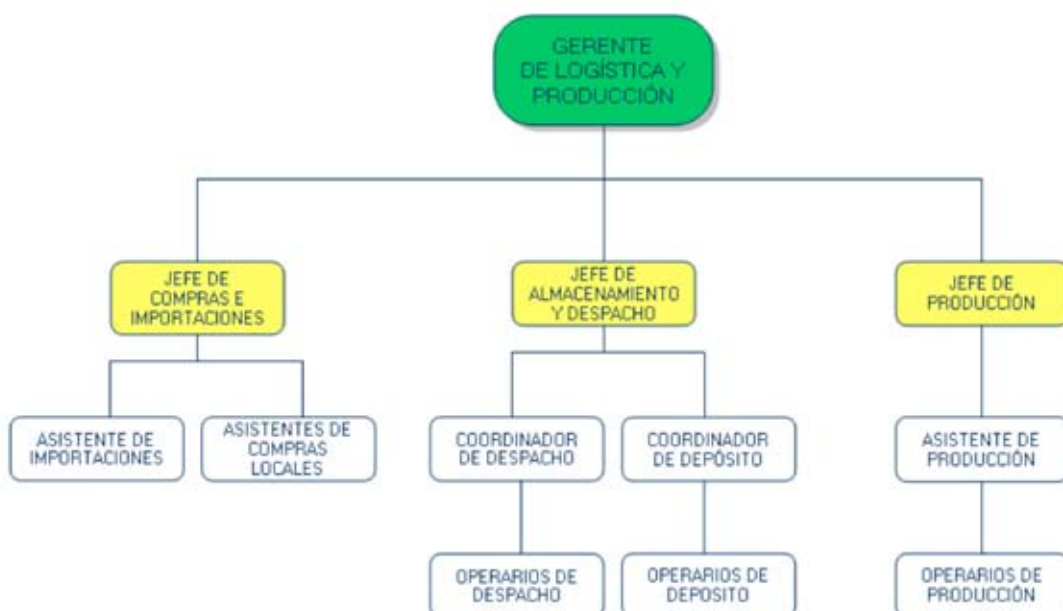
----- Representante de la Dirección



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



AGROFIELD SRL y su compromiso con el Pacto Global

Manifestación Organizacional sobre compromiso.

AGROFIELD SRL, por medio del presente documento, vuelve a manifestar su apoyo al Pacto Mundial. Y es así como sigue creciendo nuestro compromiso sumándole a nuestros mas nobles deseos altruistas, la expectativa de una sociedad paraguaya moderna que identifica a la empresa como agente principal en resolver los retos sociales y medioambientales a que se enfrenta la comunidad. Sociedad que apunta aun sector empresarial como sujeto social que debe asumir obligaciones con la sociedad, más allá de generar rentabilidad.

Ese compromiso justifica esta comunicación la cual estamos seguros es el reflejo de la transparencia y de la apertura a nuestras partes interesadas y nos motiva a seguir generando valor y avances en materia de Responsabilidad Social.

Fundamento Estratégico del Proceso

Desde hace 30 años, la empresa promueve las buenas prácticas colaboración con el desarrollo del país, en cuanto al Medio Ambiente, la Educación en el rubro Agropecuario, ejerciendo un protagonismo activo en procesos de investigación, desarrollo y actualizaciones en los Canales de Agronomía y Ciencias Veterinarias. Ofreciendo asesoramiento de manera gratuita a todos los profesionales del rubro, por medio de importantes eventos de capacitación donde se conjugan los mejores expertos de vanguardia en el rubro, con importantes avances dentro del campo de la investigación.

Mas allá de ofrecer productos y servicios de máxima calidad, nuestra compañía mediante un equipo de profesionales expertos en materia de desarrollo Agropecuario, diseñan y proyectan diferentes tipos de acciones y eventos a fin de brindar de manera gratuita información de primera mano, a su vez contando con la colaboración de importantes exponentes internacionales del rubro.

Somos también partícipes de la educación de nuestros jóvenes universitarios y es así como llegamos a estudiantes de las carreras de Agronomía y Ciencias Veterinarias, mediante eventos de capacitación y actualización sustentados en la misma metodología, fundamentados siempre en el respeto por el medioambiente actualmente fortalecidos con los principios suscritos, en el Pacto Global.

Luego del Pacto Global.

Primeros pasos que marcan la diferencia en la cultura.

Luego de su adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, Agrofield SRL, decide culminar la confección de su código de ética. Es así como con la colaboración de la Cámara de Comercio Paraguay Americano ha concluido este proceso. Actualmente la empresa cuenta con un Código de Etica. Luego de un riguroso proceso de Auditoria a cargo de la ERNST & YOUNG PARAGUAY Auditores y Asesores de Negocios, sin consideraciones negativas, hemos recibido la respectiva certificación que acredita haber desarrollado satisfactoriamente todas sus etapas de desarrollo.



AGROFIELD SRL y los principios del Pacto Global

Derechos Humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.



Programa de prevención de enfermedades: Denominado “Plan de Salud”, donde desarrollamos una campaña de inmunización a colaboradores, y personal terciarizado, aplicando la vacuna antitetánica y la vacuna contra la influenza. Durante la campaña denominada “Vacuna T” presente en el Plan de Salud, también se procedió a brindar información a los colaboradores sobre la importancia de la inmunización familiar, y se los exhortó a incluir a sus familias en el evento. En esta actividad se ha incluido al Parque Industrial de la Ciudad de Villeta, y personal terciarizado. Cabe destacar que siempre el personal que presta servicio terciarizado y los temporales son incluidos en este tipo de eventos. Cabe destacar que la diferencia de las personas no inmunizadas 24, corresponden a personal que por diferentes razones “estado de salud”, “embarazo”, “vacaciones”, “razones particulares”, “reposo”, “permisos o licencias” no se habían vacunado.

TOTAL DE COLABORADORES:	137
PERSONAL INMUNIZADO	113
PERSONAL TERCIARIZADO INMUNIZADO	4

Programa de prevención de accidentes: La empresa Agrofield SRL lanzó el 12 de Mayo de 2011 un programa de seguridad vial cuyo objetivo es contribuir en el descenso de las muertes por accidentes de tránsito.

El lanzamiento se realizó junto a autoridades de la firma y otras instituciones locales y extranjeras. El programa ha contado con el apoyo del Touring y Automóvil Club Paraguayo. Con esta actividad pretenden generar y entrenar a funcionarios como agentes de cambio, preparados con conocimientos primeros auxilios, teniendo como principales protagonistas a sus colaboradores a cargo de unidades móviles.

La iniciativa fue lanzada el mismo día de la puesta en el marco de la campaña internacional del primer decenio de acción para la seguridad vial 2011-2020, una iniciativa planteada por la Organización Mundial de la Salud.

Con este emprendimiento apuntamos con esto a apoyar la disminución de la siniestralidad vial y por otra parte buscamos contar con un staff de colaboradores entrenados para tales efectos.

El programa se inició con un entrenamiento sobre seguridad vial y manejo defensivo a cargo del Touring. El entrenamiento contó con la colaboración de la Federación Internacional de Automovilismo IV Región (FIA), el argentino Pablo Furguele. En nuestro país se registran alrededor de 1.000 muertes al año debido a los accidentes de tránsito en las rutas del país.

CANTIDAD DE COLABORADORES ENTRENADOS:	30
CANTIDAD DE OPERARIOS A CARGO DE MÓVILES	9
PERSONAL TERCIARIZADO (DELIVERY)	1
CANTIDAD DE HORAS DE CAPACITACIÓN	10

Hemos iniciado acciones de entrenamiento con la empresa 3M sobre Higiene y Seguridad Industrial, en programas modulares, en nuestra cadena productiva.

CANTIDAD DE COLABORADORES ENTRENADOS:	13
CANTIDAD DE PERSONAL TEMPORAL	3
CANTIDAD DE HORAS DE CAPACITACIÓN	30
MODULO PROTECCION VISUAL - HORAS	10
MODULO PROTECCION RESPIRATORIA - HORAS	10
MODULO EQUIPOS DE PROTECCION INDUSTRIAL - HORAS	10

1. Programas de Entrenamiento Sobre DDHH: En nuestro Plan de Capacitación, hemos establecido diferentes entrenamientos con el objetivo de promover la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta capacitación fue desarrollada en el marco del entrenamiento sobre el código de ética y su socialización.

CANTIDAD DE COLABORADORES ENTRENADOS:	137
CANTIDAD DE GRUPOS DE ENTRENAMIENTO CONFORMADOS	10
CANTIDAD DE HORAS DE CAPACITACION EN DDHH	20

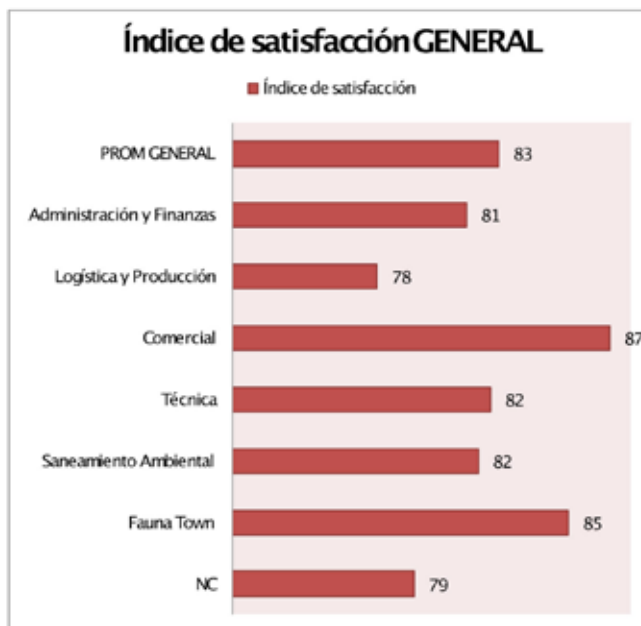
Sobre el punto en el programa de inducción se ha incluido dicho entrenamiento a modo de introducir al nuevo integrante a nuestros principios

2. Apoyo a las Familias y la Educación: Cada año antes de iniciar el año escolar, los hijos de nuestros colaboradores son beneficiados con el Kits Escolar. Este año 100 niños se han beneficiado gracias a esta campaña social interna. Los padres solo deben comprar los libros. Es así como deseamos ayudar y motivar la educación de nuestros niños y colaborar en disminuir el índice de deserción escolar.

También ofrecemos obsequios motivacionales a los estudiantes destacados durante todo el año, como ser presentes a alumnos sobresalientes.

CANTIDAD DE NIÑOS BENEFICIADOS CON EL KIT ESCOLAR	100
INVERSIÓN KITS ESCOLARES	8.000.000
ENTREGA DE OBSEQUIOS A NIÑOS EXCELENTES	2.000.000

6. La importancia del Clima Organizacional: Somos concientes que el estudio del Clima Organizacional, es una potencial herramienta que cada año nos brinda una consultora externa, con el fin de monitorear la satisfacción de nuestros colaboradores. Mediante estos resultados nos abocamos a diseñar estrategias a fin de mejorar los servicios de atención a nuestros clientes internos. Actualmente contamos con modernas instalaciones, confortables que aseguran un trabajo saludable, y seguro. Todo esto con el objetivo de resguardar la salud mental y física de cada miembro. Al finalizar cada ejercicio, se adjudica a una consultora externa a modo de obtener una visión más objetiva de los resultados, la misión de medir el grado de satisfacción de nuestros colaboradores. El objetivo de la organización no solo es mantener los porcentajes ideales, es también apuntar a ir aumentando sus niveles, frente a los desafíos de una generación de colaboradores altamente entrenados y como consecuencia de tales entrenamientos cada vez más exigentes. En el **Ejercicio 2008** hemos obtenido un índice de satisfacción de **82%**, durante el **Ejercicio 2009** la misma encuesta arrojó el mismo resultado **82%**, todo esto teniendo en cuenta que para dicho periodo se habría adjudicado a otra consultora externa, que si bien aun tratando de mantener la misma metodología de análisis, se corría el riesgo de obtener resultados totalmente distintos en función quizás a sistemas de medición. Para el **Ejercicio 2010** se había establecido planes de acción que apunten a aumentar o mover de algún modo dichos porcentajes, que amenazaban seguir manteniéndose de igual modo con el tiempo o incluso a bajar si no eran tratadas las variables, fue así como obtuvimos un aumento al **83%**.



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

Condiciones Laborales

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

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

Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

1. **Programas de Apoyo a ejercer el derecho de la libre asociación "ASÓmate":** Hemos diseñado un programa mediante el cual promovimos acciones concretas en materia de educar y crear conciencia en nuestros colaboradores de ejercer el derecho a la libre asociación con propósitos altruistas y de desarrollo autosostenido. Es por eso que actualmente apoyando a esta noble causa, la empresa ha colaborado en el proceso de legalización y documentación del mismo. Facilitándoles asesoramiento legal gratuito, y brindándoles tiempo en jornadas laborales para sus reuniones. A su vez ha iniciado campañas internas con el objetivo de mantenerla, fomentar su participación.

	Cantidad de Asociados	Cantidad de Funcionarios	% de Participación
EJERCICIO 2007	38	96	39,6
EJERCICIO 2008	51	88	58,0
EJERCICIO 2009	46	111	41,4
EJERCICIO 2010 (Campaña ASÓmate)	51	124	41,1
EJERCICIO 2011 (Campaña ASÓmate)	79	136	58,1



2. **Programas Contra “El trabajo infantil”:** Actualmente nuestra postura en contra del trabajo infantil, se encuentra presente en nuestro código de ética. En la cual establecemos políticas claras sobre el empleo de mano de obra infantil, por lo que no contratamos menores de edad. Actualmente estamos trabajando en el departamento de Marketing a fin de generar acciones a respecto con nuestros clientes y proveedores, a modo de generar futuras campañas a fin de crear conciencia sobre este punto. No estas demás aclarar, que el hecho de **no emplear mano de obra infantil** se mantiene vigente desde la década de los años 80. En el programa **“Niños a la Escuela”**, mediante la entrega de Kits escolares apuntamos a promover la asistencia de niños a clases y colaborar así en la lucha en contra de la deserción escolar.



Así también queremos que nuestros niños se desarrollen a nivel cultural es por ello que colaboramos apadrinando al **ballet de niños de la Municipalidad de la Ciudad de Villeta**, en los eventos solicitados.

3. **Oportunidades laborales para todos:** Actualmente promovemos el apoyo a programas para el logro del primer empleo juvenil. Contamos con un documento donde se definen acciones concretas y políticas claras sobre este punto, el cual hemos comenzado a sociabilizarlos, en diferentes instituciones educativas de nuestro medio. Actualmente ofrecemos programas de pasantías con convenios ya firmados y puestos en marcha, es el caso del Servicio Nacional de Promoción Profesional, y un acuerdo con la empresa Informconf, para el logro de dicho objetivo. A su vez queremos resaltar que el 38 % de los cargos de Jefaturas están integrados por mujeres. Por lo que promovemos así en estos estamentos dichos derechos. Creemos que mediante capacitaciones podemos generar valor en cuanto a la auto suficiencia laboral, es por eso que durante el Ejercicio 2011 hemos capacitado en capacitado a un total de 60 productores dirigentes de comités fruti hortícolas en forma directa a través de técnicos de Agrofield ; uno en Raul A. Oviedo(Caaguazú) y otro en Ita (Central). En forma indirecta con auspicio de Agrofield aproximadamente 150 productores en días de campos (Aregua- Frutilla) e(Ita- Cultivo de papas) y por último Curso organizado y dictado por MAG – DEAG san Lorenzo. En jardinería se ha capacitado a 300 jardineros y fumigadores, con el apoyo del Servicio Nacional de Promoción Profesional. Este emprendimiento se realiza por segunda vez y tiene un impacto inmediato en la calidad del trabajo de quienes recibieron la capacitación y por ende, en sus ingresos y con ello, en su calidad de vida.
4. **Condiciones de trabajo:** Contamos con todos los equipos necesarios a fin de proteger la salud, y el ambiente de trabajo. Los equipos de salud son de uso obligatorio, y la empresa monitorea estrictamente esta buena práctica. Trabajamos con tecnología de punta. Y nuestros locales ofrecen, comodidad, excelente iluminación, adecuada ventilación.

En la encuesta anual de clima, se analiza el presente punto, a fin de mantener el nivel de satisfacción de nuestros colaboradores, y promover acciones concretas en post del confort y la mejora continua. Creemos que un ambiente agradable de trabajo es ir mas alla de lo que las leyes que regulan nuestras actividades laborales lo requieren, es así como la empresa ha invertido durante en el **Ejercicio 2011, 98.989.098 de Guaraníes** en concepto de gratificaciones a funcionarios, mediante obsequios por meritos académicos, cumpleaños, festejos de cumpleaños (A todos sin distinción), festejos de bienvenida, obsequios por nacimientos, obsequio por matrimonios, apoyos en duelos, apoyo a la Asociación de funcionarios, ayudas en caso de enfermedades.

Por otro lado debemos señalar que nuestros colaboradores son evaluados anualmente, media le **Evaluación de Desempeño 360**, donde recibe una retroalimentación responsable y constructiva sobre la calidad de su aporte en la organización, en pos de su optimo desarrollo profesional de caras a la excelencia.

También sigue en marcha nuestro **Plan de Carreras**, el cual se fundamenta en los resultados obtenidos en la **Evaluación del desempeño**, este plan se sustenta mas que nada en la confianza depositada en nuestros colaboradores, motivándolos a asumir retos que les puedan dar la experiencia necesaria para sobresalir en nuestra sociedad laboral. A la vez estamos trabajando en el **Plan de Sucesión** y ya en algunos puestos aplicándolo, sobre el punto la empresa se dedica a identificar y desarrollar a nuestra siguiente generación de líderes. Este proceso se aplica a todo nivel de la organización, identificando talentos desde sus inicios, en el estudio de potencial durante la Selección misma de la persona, y desempeño en la **Inducción**.

En cuanto a **capacitaciones**, presentar un listado de la cantidad de entrenamientos realizados por nuestros colaboradores haría de este informe un documento muy extensivo, por lo cual en resumidas cuentas queremos destacar que hemos dedicado en el año 2.700 horas de capacitación, con una inversión de **54.266.066 de Guaraníes**.

Desde el proceso de **Inducción** como primer entrenamiento recibido en la organización donde participan diferentes exponentes de la empresa, dividido en tres módulos "Políticas y Documentaciones Organizacionales", "Cultura Organizacional", "Conocimiento de Productos y Servicios", divididos en varios sub módulos, con 20 horas de inversión por persona, incluyendo la "Practica con Pares de Roles".

5. **Diversidad:** En Agrofield brindamos oportunidades laborales sin distinción, de género, raza, religión, preferencias sexuales, razón o condición socioeconómica.
6. **Salarios:** Todos los años, participamos de la encuesta salarial organizada por la PWC, a través de la cual podemos medir nuestra escala salarial incluyendo componente variables y los beneficios ofrecidos. Es así que presentamos frente a empresas de igual e inclusive mayor porte, ventajas competitivas en el mercado laboral en cuanto a lo que a remuneración se refiere. Participamos activamente de las encuestas anuales, y realizamos los ajustes correspondientes cuando el mercado competitivo así lo requiere, todo esto a modo de establecerlo como primera variable en el **"Plan de Captación y Retención de Talentos"**, base de nuestra pirámide motivacional en la organización.



Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales.

Medio Ambiente

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

Compromisos, acciones concretas y resultados:

1. Plan de Administración de desechos:

- a. Nuestra empresa no produce afluentes de impacto negativo ni en sus ciclos comerciales ni de producción.
- b. Los desechos patológicos o desechos químicos son canalizados a través de empresas habilitadas por las Municipalidades, por la SEAM por el Ministerio de Salud.
- c. Los frascos restantes de agroquímicos, no son reutilizados para ciclo alguno. Son desechados a través de una empresa habilitada para tal efecto.
- d. La empresa no genera desechos del tipo Pilas o cartuchos de tinta. Son mantenidos en un depósito hasta su disposición final cuando se diere la posibilidad.
- e. Las 5 S's establecen criterios de orden y limpieza, colaborando con la menor generación de desechos al hacer uso eficiente de los recursos, como hojas, carpetas, entre otros. Esta política presente en nuestra cultura es transmitida de generación a generación, y es evaluada de manera periódica por medio de nuestro Departamento de calidad.

2. Uso racional de papel: Así también, con la implementación de tecnología, se trata de reducir al mínimo la utilización de papel, de manera a colaborar con la depredación de árboles. Actualmente la empresa monitorea el uso de papelería, mediante reportes estadísticos de impresiones por departamento. Ha realizado campañas solicitando ideas para disminuir el consumo de papel, donde han participado colaboradores con diferentes sugerencias.

3. Apoyo a la conservación de espacios verdes públicos y privados: Actualmente la empresa se encuentra abocada a desarrollar programas de protección de Areas verdes y del Medio Ambiente. Específicamente se concretó un acuerdo de cooperación con la Municipalidad de Asunción y con el SNPP, apuntando a colaboración con el área de Mantenimiento de Areas Verdes, así como con muchas personas que el marco de capacitación a sus funcionarios en: Poda, Jardinería, y Fumigación. Se realizan eventos gratuitos de capacitación en el rubro de jardinería, saneamiento ambiental y cuidado de arboles.

4. Campañas de educación interna sobre el Medioambiente: A diario los colaboradores reciben informaciones útiles sobre este punto mediante diferentes medios de comunicación utilizados en la empresa, uno de ellos es nuestra revista interna **NotiField**.

5. Proyectos Comunitarios: Con el departamento de Marketing trabajamos acciones comunitarias de Capacitación y Formación Profesional acelerada en diferentes rubros: Jardinería, Fumigación, para nuestros clientes en las diferentes sucursales, de manera gratuita. Se han desarrollado eventos en Asunción, Ciudad del Este, y Santa Rita.

6. **Conciencia social “A plantar se ha dicho”:** fieles a ser numero uno en el rubro de la jardinería, y concientes del rol protagónico que ejercemos en el medio ambiente, hemos creado acciones específicas sobre este punto. Es por ello que cada inicio de la primavera, específicamente cada 21 de setiembre y durante toda una semana, obsequiamos a nuestros clientes, y visitantes pequeñas plantas. Todo esto con el objetivo de promover el cultivo ornamental de las mismas y seguir creando conciencia ecológica en los mismos.
7. **Conciencia social sobre animales en estado de abandono:** Actualmente colaboramos con la protección de animales en estado de abandono. Específicamente con la Organización Juvenil Adóptame, brindando infraestructura, y colaboradores a fin de crear un ambiente físico adecuado de la mano de nuestra afamada marca de balanceados Premium Royal Canin.



Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.

Anticorrupción

Compromisos, acciones concretas y resultados:

1. **Reglas claras sobre relación con el Gobierno:** En la empresa no participamos de actividades políticos partidarias. Sin embargo estamos trabajando en Proyectos a fin de colaborar con el desarrollo del país, con los gobiernos de turno, esta premisa se encuentra en el Código de Ética en estado de borrador, pero se viene practicando en la cultura desde hace muchos años. Luego de nuestra adhesión al Pacto Global toma fuerza e impulso en acciones concretas como la de finalizar dicho código. Actualmente contamos con dos convenios firmados con la Municipalidad de Asunción, y el Servicio Nacional de Promoción Profesional Organización dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo.
2. **Software Legal:** También es práctica cotidiana el uso de software legal, y existen políticas claras al respecto en el reglamento interno de trabajo. Y Políticas que documentan el respeto a la propiedad intelectual.
3. **Auditorías Externas:** Cada año la empresa se somete a una Auditoría general, por medio de empresas dedicadas al rubro y adjudicadas para dicho propósito. Este servicio terciarizado, nos garantiza la pulcritud en todas nuestras transacciones administrativas.
4. **Reportes mensuales:** Actualmente se realizan reportes mensuales transparentes que facilitan la toma de decisiones, como una practica en todas las unidades operativas, incluyendo el área de recursos humanos. Donde apuntamos a analizar los avances de las estrategias planificadas y logros obtenidos.
5. **Auditorías del gobierno sin consideraciones negativas:** Hemos contado con diferentes auditorías del gobierno sin consideraciones negativas, la ultima fue por parte del Instituto de Previsión Social sin consideraciones negativas.





Casa Central Asunción:

Av. Choferes del Chaco 1449 • (021) 608 656

Sucursal Eusebio Ayala:

Av. E. Ayala 1346 c/ Morquio • (021) 229 423

Sucursal San Martín:

Av. San Martín 836 c/ Austria • (021) 621 370/2

Sucursal Ciudad del Este:

Supercarretera Mcal. F.S. López 9022
esq. Cnel. Enrique Giménez
Tel.: (595 61) 578 196/8

Planta Industrial Villeta:

Parque Industrial Abay • (0225) 952 261