

2012



Comunicación de Progreso Periodo 8.12.2011 al 13.12.2012

Asunción – Paraguay
Diciembre 2012



INFORMACIÓN GENERAL

Dirección Web:	www.agrofield.com.py
Alto Cargo:	Silvio Fernando Codas Villalba, Director.
Fecha de adhesión:	22 de setiembre del 2010
Sector:	Comercial
Actividad:	Agronegocios, Casa & Jardín, Saneamiento Ambiental.
Dirección:	Av. Choferes del Chaco 1449 c/ 25 de mayo.
Publicación del informe:	19 de noviembre del 2012
Responsable:	Rocío Escobar Silva.



AGROFIELD SRL y el PACTO GLOBAL

Por tercer año consecutivo, **AGROFIELD S.R.L.**, vuelve a ponerse en contacto con sus estimados miembros de la red del Pacto Global, y por este digno intermedio al público en general, a través de su Comunicación de Progreso, donde deseamos compartir los logros alcanzados en materia de la declaración de los diez principios a ser desarrollados dentro de la compañía, reiterando con evidencias concretas nuestro apoyo a dichos principios del Pacto Global, teniendo en cuenta sus grupos de interés y protagonistas del presente informe: colaboradores, clientes, profesionales, proveedores y la sociedad.

Desde nuestro principal punto de partida “Haciendo negocios de manera responsable... El resto, viene después”, seguimos planteándonos ambiciosos objetivos teniendo en cuenta que somos una Empresa Nacional Comercial, que quizás no contaba con suficientes recursos para tales efectos, eso no impidió, que hayamos encarado nuevos desafíos en el pasado ejercicio, cuyos resultados nos siguen inspirando a 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. Donde queremos transmitir la idea, de que “sí se puede”, a diferentes empresas de igual porte, por medio de este reporte que los anime a sumarse a estos nobles principios, material que sirva de inspiración para darles el primer impulso.

Buscamos a partir de estos principios también seguir sumando ideas a fin de mejorar las condiciones de trabajo de nuestros colaboradores, así también promover mediante hechos la inclusión de la mujer al ámbito laboral en un sector profesional que históricamente había sido prioritariamente masculino. El inicio de un Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa permite que las mujeres vayan ocupando puestos de mayor responsabilidad de forma progresiva, sintiéndonos orgullosos de los objetivos alcanzados...

AGROFIELD S.R.L. ofrece servicios y productos tendentes a la mejora del medioambiente, y lo hace con criterios de calidad y controlando los costes de forma diligente. Proyectando sus estrategias empresariales mediante protocolos y compromisos éticos, actuando operativamente siguiendo procedimientos de calidad.

Para terminar, deseamos manifestarles que estamos orgullosos de nuestros colaboradores quienes han adoptado de manera abrumadora el concepto de responsabilidad social, ambiental y ética en los negocios. Es así, como seguiremos apoyando el Sistema de las Naciones Unidas (SNU) y llevaremos a cabo todas nuestras transacciones empresariales de acuerdo con sus 10 principios, que fueron alineados a partir del pasado acuerdo.

Consideramos que nuestro registro de cuestiones relacionadas con la sostenibilidad y su respectivo informe son muy buenos, pero siempre se puede mejorar. Pretendemos seguir dedicando nuestros esfuerzos en función a esto.
Atentamente,

Silvio Codas
Representante del Comité de Gerentes
AGROFIELD S.R.L

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 además de importar y distribuir productos para el sector agrícola y ganadero, se fueron lanzando productos con formulaciones propias para rubros de 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 2.000, está ubicado en un amplio predio sobre la avenida Chófes 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\$ 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, 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.

En enero del 2009, la empresa inició el camino de la certificación ISO 9001. Durante 18 meses, toda la compañía trabajó con un equipo consultor en la adaptación de los sistemas según la filosofía de las normas de calidad. Si bien la empresa ya contaba con manuales de procedimientos, descripciones de tareas, organigrama, entre otros, adecuar toda la documentación y agregar los procedimientos obligatorios, definir la política de calidad y establecer los Objetivos de calidad, tomó su tiempo.

Pero lo bueno se hace esperar y en Julio del 2010, Agrofield SRL recibió la auditoria de la Lloyds Register QA quienes luego del protocolo correspondiente, la empresa obtuvo la Certificación ISO 9001 en su versión 2008 en todos los procesos y áreas.

La empresa pasó así a ser una de las poco más de 120 empresas certificadas en el país, además de ser la primera y única empresa agropecuaria y veterinaria con certificación de calidad.

El 2012 será el año de la primera recertificación, habiendo pasado ya por varias visitas de mantenimiento, con éxito.

Se resalta lo mencionado por el auditor de LRQA quien luego de la primera visita de Pre-Auditoría, mencionó estar sorprendido por el grado de madurez y la compenetración entre la cultura de la empresa y la política de calidad.

En el 2012, abre sus puertas en el Shopping Pinedo, una nueva Sucursal, ofreciendo productos para el Agro, Casa & Jardín, Ganadería, Mascotas, a su vez la prestigiosa clínica veterinaria Fauna Town también se encuentra a disposición con los mejores servicios, para sus distinguidos clientes.

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.

Responsabilidad:

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

NUESTRA POLÍTICA 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 se constituye en una guía para los colaboradores cuyo objetivo es el de orientar al equipo del AGROFIELD en su día a día. Aplicable a todos los miembros de la empresa así como a los del staff terciarizado. Ésta también es extensiva a todos los responsables y directores de la compañía. Cada empleado recibe una copia de ésta y se compromete a cumplirla fielmente en su proceso de inducción.

El código de Ética se ha elaborado en colaboración con los empleados de la empresa, quienes han formado parte de los grupos de trabajo desde sus diferentes localidades, con la colaboración de expertos en la materia, y el aval de nuestros responsables de asesoría jurídica local.

Por esta razón, dicho documento tiene una incidencia alta en la cultura de la empresa y diferentes grupos de interés como pueden ser los accionistas, los reguladores, los clientes y la captación y retención del talento.

Nuestro Código de Ética, fue elaborado mediante un proceso exigente y altamente competitivo mediante la colaboración de la Cámara de Comercio Paraguayo Americana, a través del Pacto Ético Comercial.

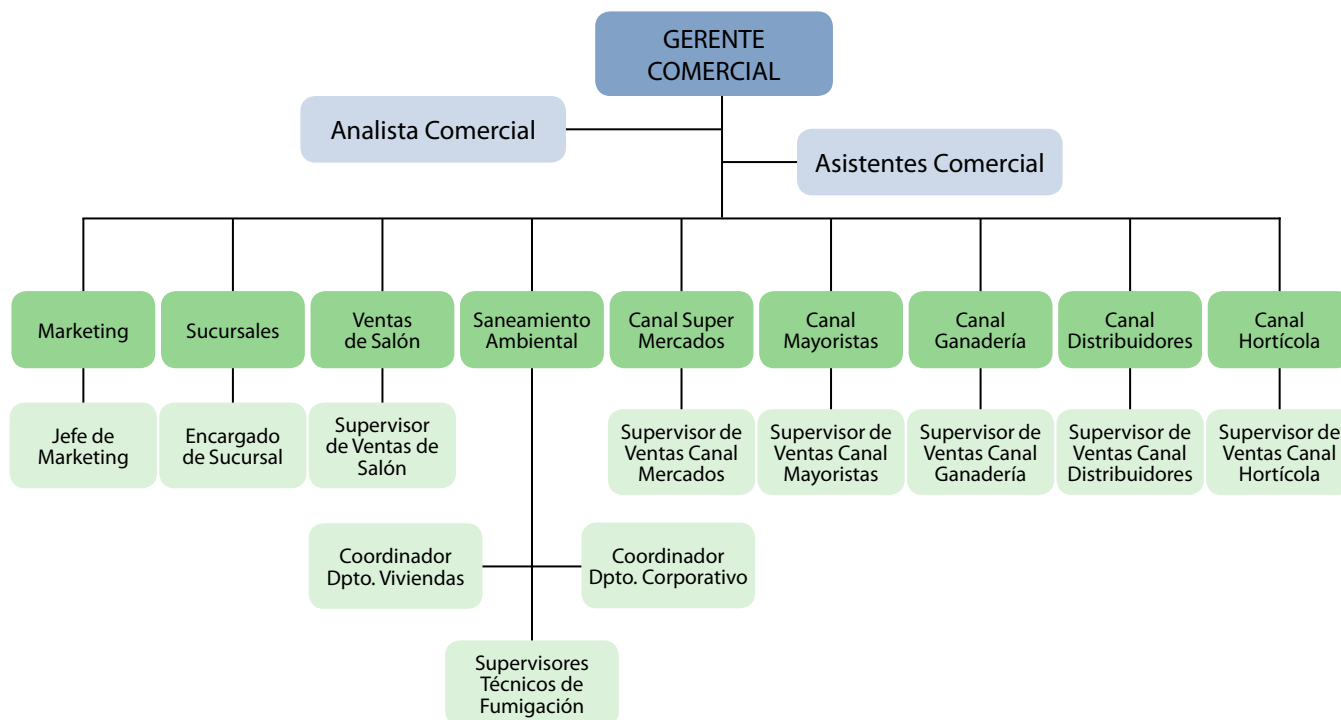
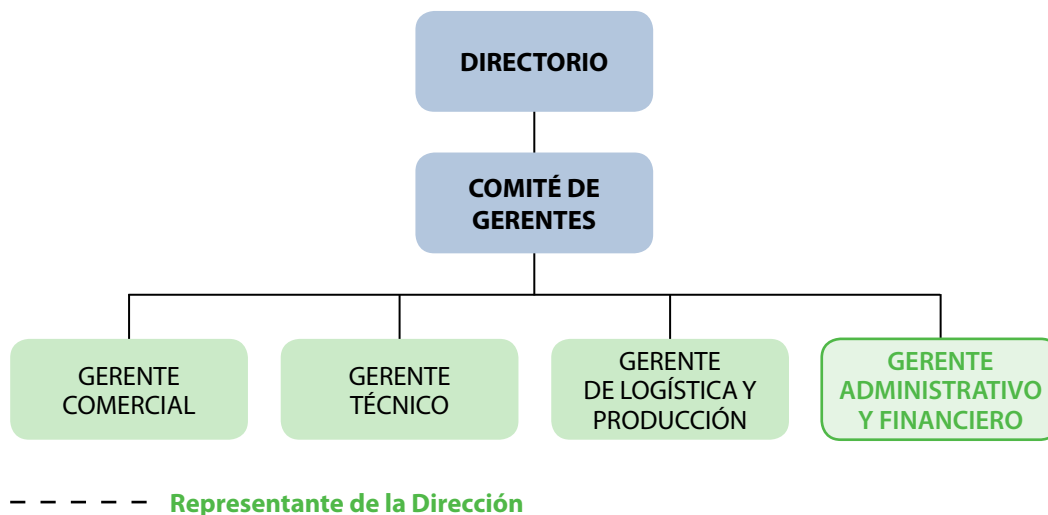
Es así como fuimos certificados entre las 16 empresas por la distinguida y mencionada Cámara en el 2011 "Empresas confiables para hacer negocios". Continuando con el proceso fuimos sometidos a una auditoria por el BID, en el año 2012, quien financio dicho proceso de certificación, en donde no se presentaron consideraciones negativas.

Actualmente estamos trabajando en el desarrollo y el mantenimiento de tan importante documento en nuestra organización.

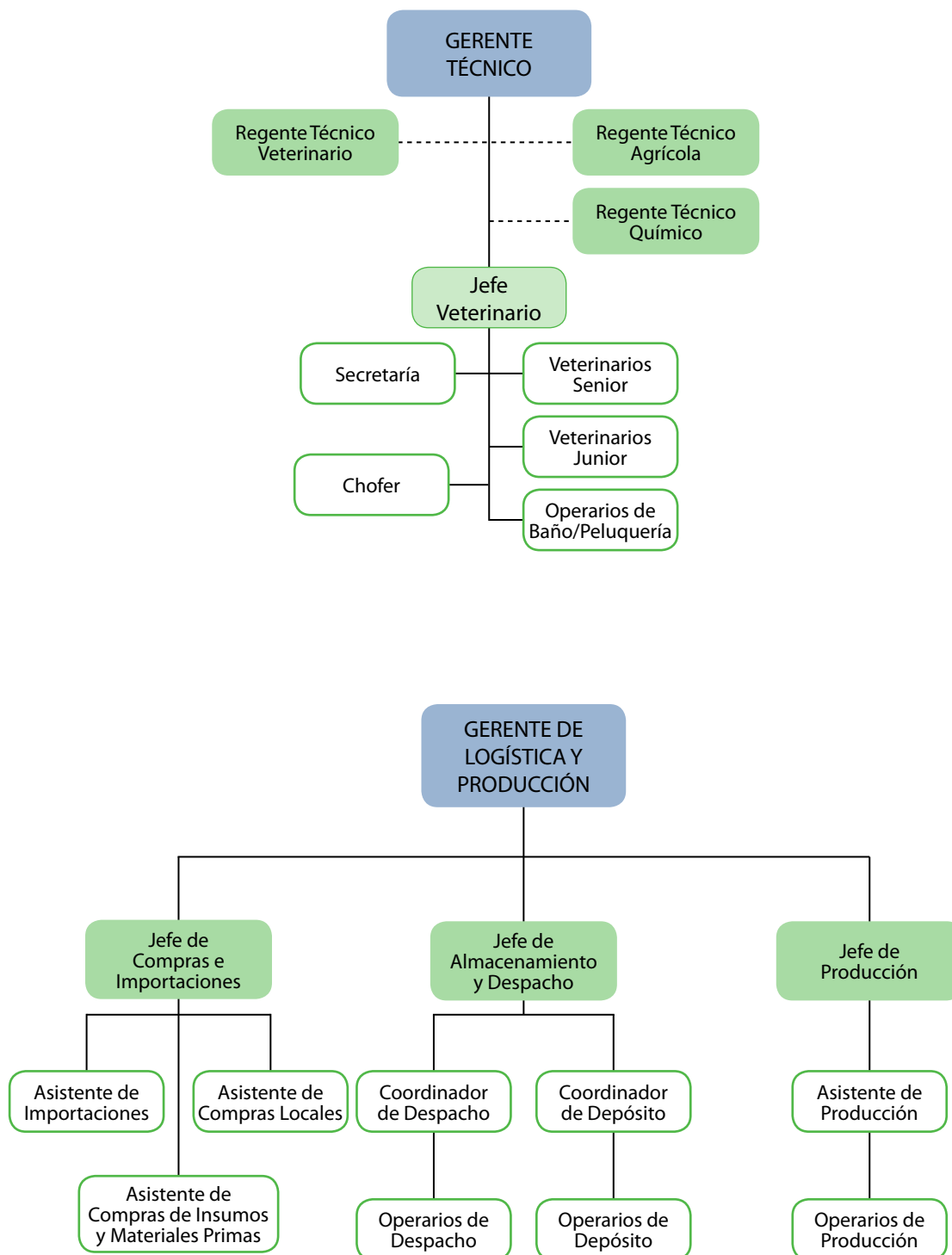
"Buscamos convertir este documento en una realidad concreta entre empleados más allá de la percepción teórica en la cultura, convencidos que una mala realidad tarde o temprano se conoce, y conforma la reputación"



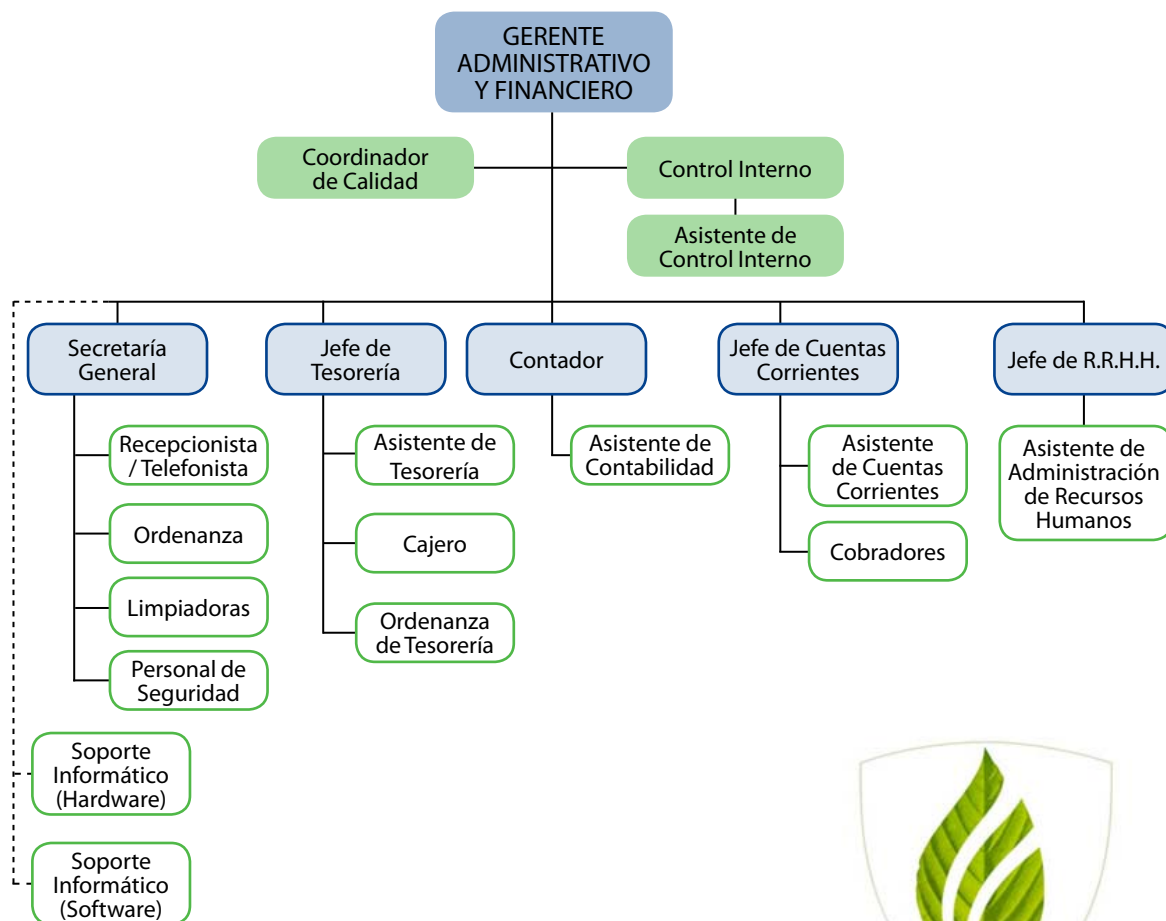
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



AGROFIELD SRL y su compromiso con el Pacto Global

Manifestación Organizacional sobre compromiso.

La esencia de AGROFIELD SRL, como organización se inspira cada día en el fuerte deseo de contribuir al progreso de la sociedad ofreciendo al mercado productos/servicios que aporten satisfacción a las necesidades de nuestros clientes internos y externos. Es así como dedicamos esfuerzos a ser cada vez más eficientes y ambiciosos, responsables y transparentes y estar más cerca de las personas a las que se prestan servicios.

Este compromiso queda recogido en la memoria del presente documento COPS AGRO 2012 (Comunicación de Progreso Agrofield 2012). El informe ha sido elaborado teniendo en cuenta los avances sobre los principios, consideramos el presente documento como suficiente evidencia de que seguimos firmes en nuestro compromiso con el Pato Global.

Teniendo en cuenta que nuestra COPS012 es el reflejo de la transparencia y 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 32 años, la empresa promueve las buenas prácticas colaboración con el desarrollo del país, en cuanto al medio ambiente, la educación (en especial en los rubros agrícola y veterinario), buscando ejercer un protagonismo activo en procesos de investigación, desarrollo y actualizaciones en los Canales de Agronomía y Ciencias Veterinarias.

La empresa ofrece permanente asesoramiento a profesionales, estudiantes o entusiastas de los rubros en los que opera, por medio de eventos de capacitación donde se conjugan expertos, con importantes avances dentro del campo de la investigación.

Consideramos también mas allá del beneficio social adquirido en el ambiente de trabajo por medio del apoyo a estos diez principios, un beneficio extendido a los consumidores, y accionistas, donde los reportes sociales, permiten identificar a aquellas empresas que efectivamente adoptan prácticas altruistas y edificadoras de una sociedad mas justa, dando una imagen de seguridad a la hora de optar por la marca comercial.

Luego del Pacto Global.

Luego de su adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, Agrofield SRL, ha obtenido un nuevo logro la certificación de su Código de Ética.

Con la colaboración de la Cámara de Comercio Paraguay Americana ha concluido este proceso y nuestra empresa cuenta hoy con un Código de Etica certificado.

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

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

Derechos Humanos

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

Derecho a la vivienda, un hogar para la familia:

“Toda Familia Tiene Derecho A Disfrutar De Vivienda Digna”, bajo esta premisa, decidimos incursionar en el apoyo a la Organización no Gubernamental denominada Un Techo Para Mi País, organización sin fines de lucro que tiene por objetivo construir viviendas de emergencia a personas que viven en extrema pobreza y en situación de riesgo.

Emprendimos a nivel corporativo la construcción de viviendas de emergencia, con el apoyo de nuestros colaboradores, fue así como altos ejecutivos, directivos de la empresa y demás miembros, sin distinciones de cargos en amenas jornadas, unieron sus esfuerzos para lograr este objetivo. Fue así como el pasado 24 y 25 de Marzo en el asentamiento 12 de Junio y Victoria en la ciudad de Luque realizamos la construcción de viviendas de emergencias. Y desde este espacio festejamos que más allá de las dificultades en materia de recursos, pudimos lograr esta gran alianza y aporte.

Felicitamos además la incansable tarea que lleva a cabo UTPMP en ya más de 18 países latinoamericanos y nuestro ejemplar equipo de trabajo quienes con el mejor de los entusiasmos apoyaron este emprendimiento.

También la empresa organizó una campaña de donativos a nivel corporativo, y exhortó a sus miembros a realizar a su vez donaciones para las familias beneficiadas, consistente en víveres, prendas de vestir y artículos para el hogar.

Inversión en el emprendimiento	15.000.000
Cantidad de Viviendas Construidas	2





Programa de prevención de enfermedades:

Creemos que la salud es un derecho, es por ello que cada año desarrollamos un "Plan de Salud", donde uno de nuestros pilares de acción se constituyen en una campaña de inmunización a colaboradores, y personal terciarizado, aplicando la vacuna antitetánica y la vacuna contra la influenza. Así mismo, el proceso incluye que cada miembro recibe información de manos de profesionales la importancia de la inmunización familiar, y se los exhorto a incluir a sus familias en el evento. Consideramos que como parte del ambiente sano de trabajo también son miembros los del personal terciarizado, es por ello que siempre queremos involucrarlos en el presente beneficio. En cuanto a la diferencia de 26 personas no vacunadas responden a las siguientes variables "estado de salud", "embarazo", "vacaciones", "razones particulares", "reposo", "permisos o licencias".

Total de Colaboradores	138
Personal Inmunizado	112
Personal Terciarizado	6

Programa de prevención de accidentes

Agrofield SRL realizó la firma de un acuerdo con el Touring y Automóvil Club Paraguayo, ocasión en que la empresa presentó y se comprometió a desarrollar un plan de acción mediante el cual se busca contribuir con la educación y seguridad vial, con su público interno y externo.

Este acuerdo se encuentra enmarcado en la iniciativa denominada "Juntos podemos salvar millones de vidas", con el objeto de difundir información e implementar medidas de prevención de seguridad vial en el marco de la responsabilidad social empresarial (RSE).

Las actividades incluidas en el plan contribuirán a dar vida a las metas propuestas para la Década de Seguridad lanzado por Naciones Unidas en mayo del 2011 y cuyo objetivo es estabilizar y posteriormente reducir las cifras previstas de víctimas mortales en accidentes de tránsito en todo el mundo antes de 2020, salvando para este periodo por lo menos cinco millones de vidas.

Fue así como en la pasada Expo FERIA de la ciudad de Mariano Roque Alonso, en el Stand del Touring la empresa presento las acciones desarrolladas, y las que se irán desarrollando, todo esto bajo el control de cumplimiento.



Cantidad de colaboradores entrenados en materia de seguridad vial	30
Cantidad de personal a cargo de moviles	9
Cantidad de horas de capacitacion	48

Hemos iniciado acciones de seguimiento y estricto control sobre equipos de protección personal para los miembros de nuestra planta industrial, y operarios del área de fumigación, que incluyen exámenes de rutina. También tenemos programada acciones de entrenamiento cada periodo en programas modulares, en nuestra cadena de producción.

Cantidad de colaboradores entrenados higiene y seguridad en el trabajo	21
Cantidad de horas para capacitacion en proteccion visual	3
Cantidad de horas para capacitacion respiratoria	5
Modulo de proteccion respiratoria	5
Equipos de proteccion industrial	5

Programas de Entrenamiento Sobre DDHH:

En nuestra Política de Inducción, incluimos entre los entrenamientos abordados a nuestros nuevos integrantes nuestro código de ética y derechos humanos. Una vez confirmado el nuevo colaborador debe pasar por una serie de entrenamientos en los cuales hemos incluido este importante punto.

Cantidad de personas entrenadas en el proceso de inducción	37
Cantidad de horas invertidas en el proceso de inducción	24
Cantidad de horas x colaborador en materia de DDHH	4





Apoyo a las Familias y la Educación:

Desde la premisa que toda persona tiene derecho a la educación y preocupados por la tasa de deserción escolar en Paraguay, el desamparo de los niños en situación de abandono en cuanto a su derecho de formación, seguimos ofreciendo el siguiente beneficio social brindando a los hijos de nuestros colaboradores todo lo necesario en materia de útiles escolares desde el “pre jardín” hasta culminar la educación media.

Este año 100 niños se han beneficiados gracias a esta campaña 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, restando pretextos a la hora de ir a la escuela, ayudando con mochilas bien cargada con todo lo necesario para el año académico que se inicia.

Cantidad de niños beneficiados con el kits escolares	100
Inversión total	9.000.0000

Con el ánimo de fomenta la excelencia educativa desde el desempeño de los estudiantes, ofrecemos obsequios motivacionales a los estudiantes destacados durante todo el año. Estos presentes se constituyen en herramientas para estudio como ser enciclopedias, elementos para didáctica (dependiendo del nivel académico del premiado) o cursos de estudio. Nuestra intención es llegar a entregar computadores (tipo netbooks) o becas de estudio para los estudiantes sobresalientes.

La importancia del Clima Organizacional:

Para el Ejercicio 2011 nuevamente la misma empresa adjudicada nos realizó el seguimiento de estudio de clima con un resultado general de 84%, manteniendo un constante aumento del 1% desde el año 2009.

El auge de nuevas generaciones al puesto de trabajo y el advenimiento de una fuerza laboral cada vez más entrenada y exigente, nos mueve a desarrollar acciones para mejorar el clima laboral, a modo de retener nuestros talentos, y atraer a profesionales de éxitos de cualquier rubro a nuestra organización.

Mejorar y medir el clima constituye parte primordial en materia de administración de talentos, apuntando a los mejores del mercado laboral, ofreciendo propuestas y actividades estratégicas para atraerlos y mantenerlos en nuestra compañía, y así constituirnos en quienes somos, una empresa representativa y exitosa en su rubro en cuanto al logro de objetivos. Mantener dicho índice incluso apuntar al desafío de aumentarlo, no solamente supone manejar propuestas estratégicas mas allá de los beneficios adicionales al cargo, propone también analizar variables independientes intangibles y tratar de controlarlas, tal seria el de regular orientar y controlar las relaciones y transacciones en cuanto a relaciones humanas se refiere.

En cuanto al presente indicador, desde el Ejercicio 2008 un índice de satisfacción de 82 %, durante el Ejercicio 2009 la misma encuesta arrojó el mismo resultado

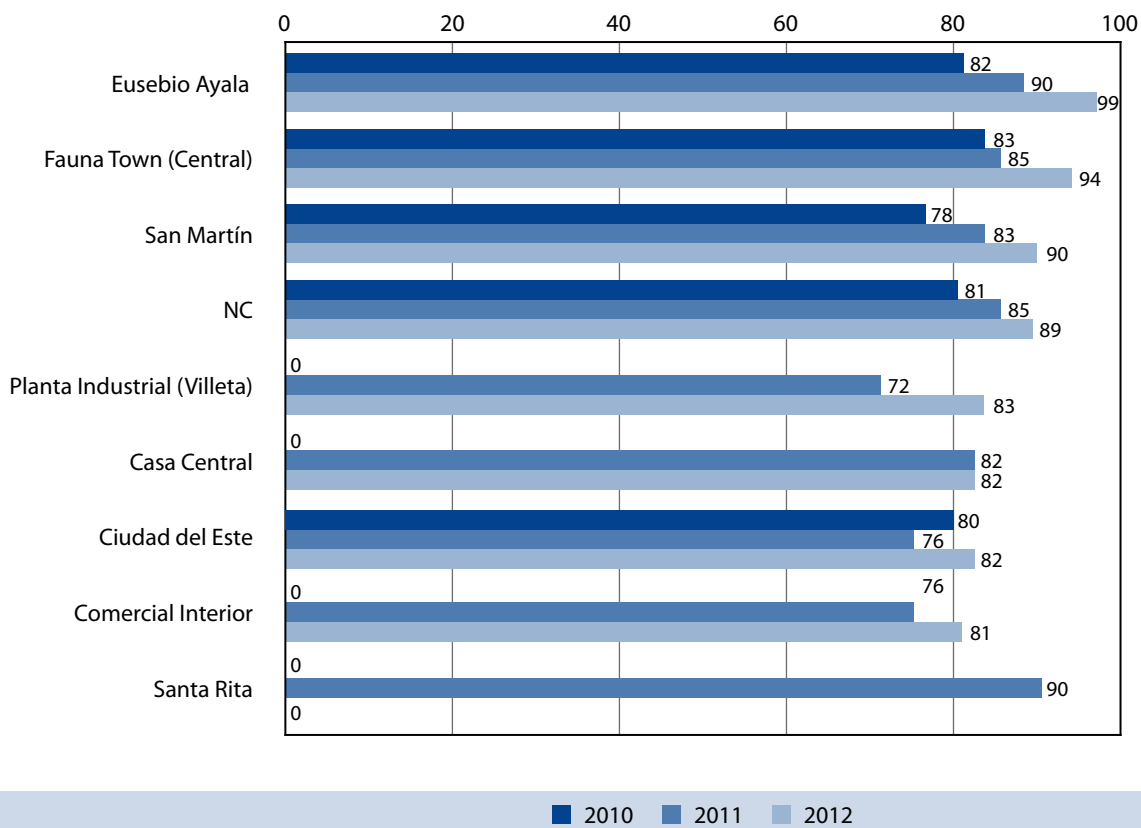
82%, todo esto teniendo en cuenta que para dicho periodo se habría adjudicado a otra consultora externa, que si bien aun tratando de mantener la misma metodología de análisis, se corría el riesgo de obtener resultados totalmente distintos en función quizás a sistemas de medición.

Para el Ejercicio 2010 se establecieron planes de acción que apuntaron a aumentar o mejorar 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%.

Factor	2010	2011	2012
General	82	83	84
Misión y Visión, Valores, Políticas y Procedimientos	85	84	84
Comunicación	79	84	85
Orientación al Cliente y a Resultados	88	86	88
Apertura y Confianza	86	86	84
Liderazgo e Innovación	87	87	86
Trabajo en Equipo - Participación	83	81	81
Aprendizaje Continuo - Desarrollo Profesional	80	80	80
Menejo de Conflictos	77	75	82
Ambiente Social - Reconocimiento	76	82	81
Ambiente Físico	85	80	83
Compromiso / Pertenencia - Motivación Personal	80	84	88
Medio Ambiente			85
Anticorrupción			75



Índice de Satisfacción por Sucursal



	Cantidad de asociados	Cantidad de funcionarios	% De participación
EJERCICIO 2007	38	96	39,6
EJERCICIO 2008	51	88	58,0
EJERCICIO 2009	46	11	41,4
EJERCICIO 2010 - CAMPAÑA ASOMATE	51	124	41,4
EJERCICIO 2011 - CAMPAÑA "PADRINO FIELD"	79	136	58,1
EJERCICIO 2012 - CAMPAÑA NUEVOS MIEMBROS	87	138	63,04

Actividad	Inversión
Auditoria contable de la asociación	3.960.000

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.

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

Condiciones Laborales

1. Programas de Apoyo a ejercer el derecho de la libre asociación "ASOFIELD":

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 sigue apoyando en todo lo que llevar adelante una Asociación se refiere. 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.

También la asumido colaborar en colaborar con el mantenimiento de la misma a fin de brindar seguridad a sus asociados mediante auditoria externa y llevando el control de sus estados contables, a traves de una empresa adjudicada para tales efectos con renombre y prestigio a nivel social, invirtiendo recursos propios para tales efectos.

2. Programas Contra "El trabajo infantil": Consideramos la importancia de reafirmar nuestro compromiso con el respeto y apoyo a los derechos humanos y en especial con los derechos de los niños de todo el mundo, manteniéndonos en contra del trabajo infantil.

Que el respeto, la garantía y la realización de los derechos humanos son primordialmente deberes de la empresa, en cuyo marco la erradicación efectiva del trabajo infantil requiere políticas claras en documentos internos, en nuestro caso en el código de ética.

Que es necesario seguir trabajando a nivel empresarial lo cual requiere no sólo de un acelerado aprendizaje de las buenas prácticas sobre crear conciencia cultural a nivel interno del "no al trabajo infantil", sino también de una innovación creciente y adecuada en la forma de relacionarnos a nivel externo para constituirnos en agentes de cambio a modo de sensibilización.

3. Oportunidades laborales para todos: Seguimos promoviendo el apoyo a programas para el logro del primer empleo juvenil, mediante nuestras Políticas de Pasantía, actualmente de diferentes universidades para distintos puestos. 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. A su vez queremos resaltar que el 48 % 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 120 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 cuanto a 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. Y este años queremos también incluir el modulo de capacitación en materia de fumigación.

Este año, colaboramos con la Fundación Paraguaya por la Junior Achievement, en el marco del proyecto “Socios por un Día”, donde jóvenes de diferentes disciplinas, estudiantes de distintos colegios, participaron de su primera experiencia laboral, en un simulacro de día de trabajo.

4. **Condiciones de trabajo:** Los equipos de salud son de uso obligatorio, y la empresa monitorea estrictamente esta buena práctica, así como el estado de salud de sus colaboradores mediante programas de exámenes médicos periódicos. Trabajamos con tecnología de punta. Y nuestros locales ofrecen, comodidad, excelente iluminación, adecuada ventilación.



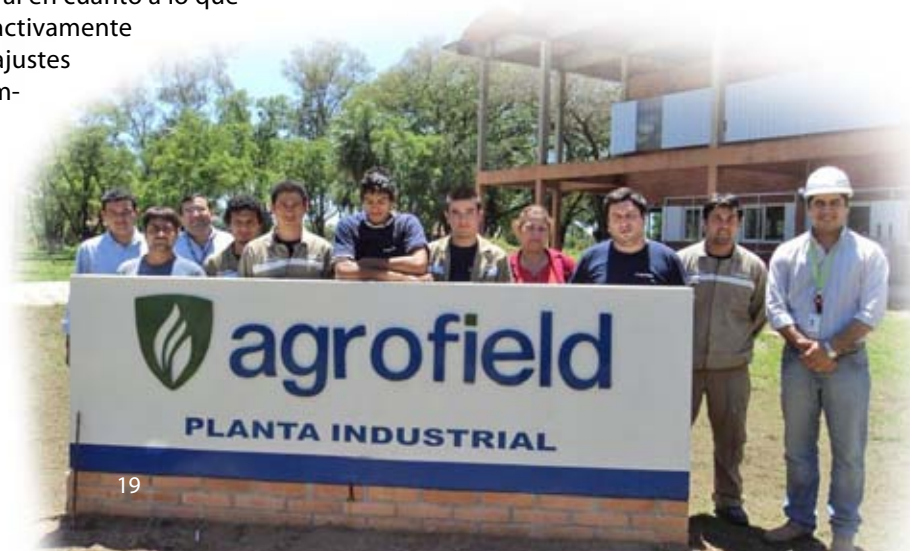
Creemos que un ambiente agradable de trabajo es ir mas allá de lo que las leyes que regulan nuestras actividades laborales lo requieren, es así como la empresa ha invertido durante en el Ejercicio 2012 hasta la fecha, 38.370.789 de guaraníes en concepto de gratificaciones a funcionarios, mediante obsequios por meritos académicos, cumpleaños, festejos de cumpleaños, festejos de bienvenida, obsequios por nacimientos, obsequio por matrimonios, apoyos en duelos, apoyo a la Asociación de funcionarios, ayudas en caso de enfermedades.

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 más 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 contamos con un sistema denominado Plan de Sucesión para la cobertura de puestos, formando a los llamados "back ups", quienes reciben entrenamientos sobre puestos de interés para futuras promociones, sobre el punto la empresa se esta abocada a identificar, desarrollar y promover a sus siguientes generaciones 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 54.000.000 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", "Almuerzos de trabajo" con tutores o jefes.

5. **Diversidad:** En Agrofield brindamos oportunidades laborales sin distinción, de género, raza, religión, preferencias sexuales, razón o condición socioeconómica.
6. **Salarios:** Nuestras escalas salariales son siempre mantenidas y comparadas según las encuestas realizadas por la empresa PricewaterhouseCoopers Todos los años, participamos de dicha encuesta salarial 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, a modo de atraer colaboradores de primer nivel.



Medio Ambiente

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

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 un acompañamiento estadístico por departamento. Ha realizado campañas solicitando ideas para disminuir el consumo de papel, donde han participado colaboradores con diferentes sugerencias. A la fecha, utilizamos hojas recicladas a modo de optimizar los recursos.
3. **Apoyo a la conservación de espacios verdes públicos y privados:** Mantenemos nuestro acuerdo de cooperación con la Municipalidad de Asunción y con el SNPP, apuntando a colaboración con el área de Mantenimiento de Áreas Verdes, 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. **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.

6. **Conciencia social sobre animales en estado de abandono:** Seguimos colaboramos con la protección de animales en estado de abandono. Específicamente con la Organización Juvenil Adóptame y Misión Colita en Ciudad del Este, brindando infraestructura, y colaboradores a fin de crear un ambiente físico adecuado de la mano de nuestra afamada marca de balanceados Premium Royal Canin.
7. **Ponete las Pilas con Agrofield:** Así mismo continuamos con esta campaña, que pretende seguir juntado pilas en contenedores, a nivel empresarial, para luego enviarlos a empresas dedicadas al almacenamiento correcto de los mismos.



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. **Auditorias 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. **Auditorias del gobierno:** Hemos contado con diferentes auditorias del gobierno, la última fue por parte del Instituto de Previsión Social en nuestra Suc. de E. Ayala **sin consideraciones negativas.**





Casa Central:

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

Sucursal Eusebio Ayala:

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

Sucursal San Martín:

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

Sucursal Ciudad del Este:

Supercarretera Mcal. F.S. López 9022
Ciudad del Este
Tel.: (595 61) 578 196/8

Sucursal Pinedo Shopping:

Av. Mcal. López c/ Cnel. Ramos
San Lorenzo • (021) 324 9014 / 6

Planta Industrial Villeta:

Parque Industrial Abay • (0225) 952 261