

Memoria de Sostenibilidad

01/05/2007 al 30/04/2008

GRUPO
LOS GR[•]BO



Grupo Los Grobo S.A.
Memoria de Sostenibilidad

01/05/2007 al 30/04/2008

Índice de contenidos

		Página
	Perfil	10
1	Estrategia y Análisis	11
1	1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia	11
1	2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	13
	Perfil de la organización	16
2	1 Nombre de la Organización	17
2	2 Principales marcas, productos y/o servicios	17
2	3 Estructura Operativa	19
2	4 Localización	20
2	5 Países en los que opera	20
2	6 Naturaleza y Forma Jurídica	20
2	7 Mercados servidos	20
2	8 Dimensiones	21
2	9 Cambios Significativos	21
2	10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo	21
	Parámetros de la memoria	22
3	Perfil de la Memoria	23
3	1 Período cubierto por la información contenida en la memoria	23
3	2 Fecha de la memoria anterior más reciente	23
3	3 Ciclo de presentación de memorias	23
3	4 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	23
	Alcance y cobertura de la memoria	23
3	5 Proceso de definición del contenido de la memoria	23
3	6 Cobertura de la memoria	24
3	7 Limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	24
3	8 Bases para incluir información de negocios conjuntos	24
3	9 Técnicas de medición utilizadas en los indicadores	24
3	10 Efectos de la reexpresión de información	25
3	11 Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración	25
3	12 Tabla de contenidos	25
3	13 Verificación	25

	Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés	26
4	Gobierno	27
4	1 Estructura de Gobierno	27
4	2 Cargos ejecutivos en el órgano máximo de gobierno	28
4	3 Número de miembros independientes o no ejecutivos del máximo órgano de gobierno	28
4	4 Mecanismos de los accionistas o empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	28
4	5 Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización	28
4	6 Procedimientos para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno	28
4	7 Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno	28
4	8 Declaraciones de misión y valores, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación	28
4	9 Procedimientos para la evaluación por parte del máximo órgano de gobierno del desempeño económico, ambiental y social de la organización	29
4	10 Procedimiento para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social	29
	Compromiso con iniciativas externas	30
4	11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	30
4	12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente	31
4	13 Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a los que la organización apoya	32
	Participación de los grupos de interés	34
4	14 Relación de los grupos de interés	34
4	15 Base para la identificación y selección	34
4	16 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y la categoría de grupos de interés	34
4	17 Principales preocupaciones y aspectos de interés de los grupos de interés y la forma que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria	34
	Dimensión económica	36
	Información sobre el enfoque de gestión	37
	Objetivos y Desempeño	37
	Política	39
	Información adicional	39
	Indicadores de desempeño económico	39
	ASPECTO: DESEMPEÑO ECONÓMICO	39
EC	1 Valor económico directo generado y distribuido	39
EC	2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	40
EC	3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	41
EC	4 Ayuda financiera significativas recibidas de gobiernos	41

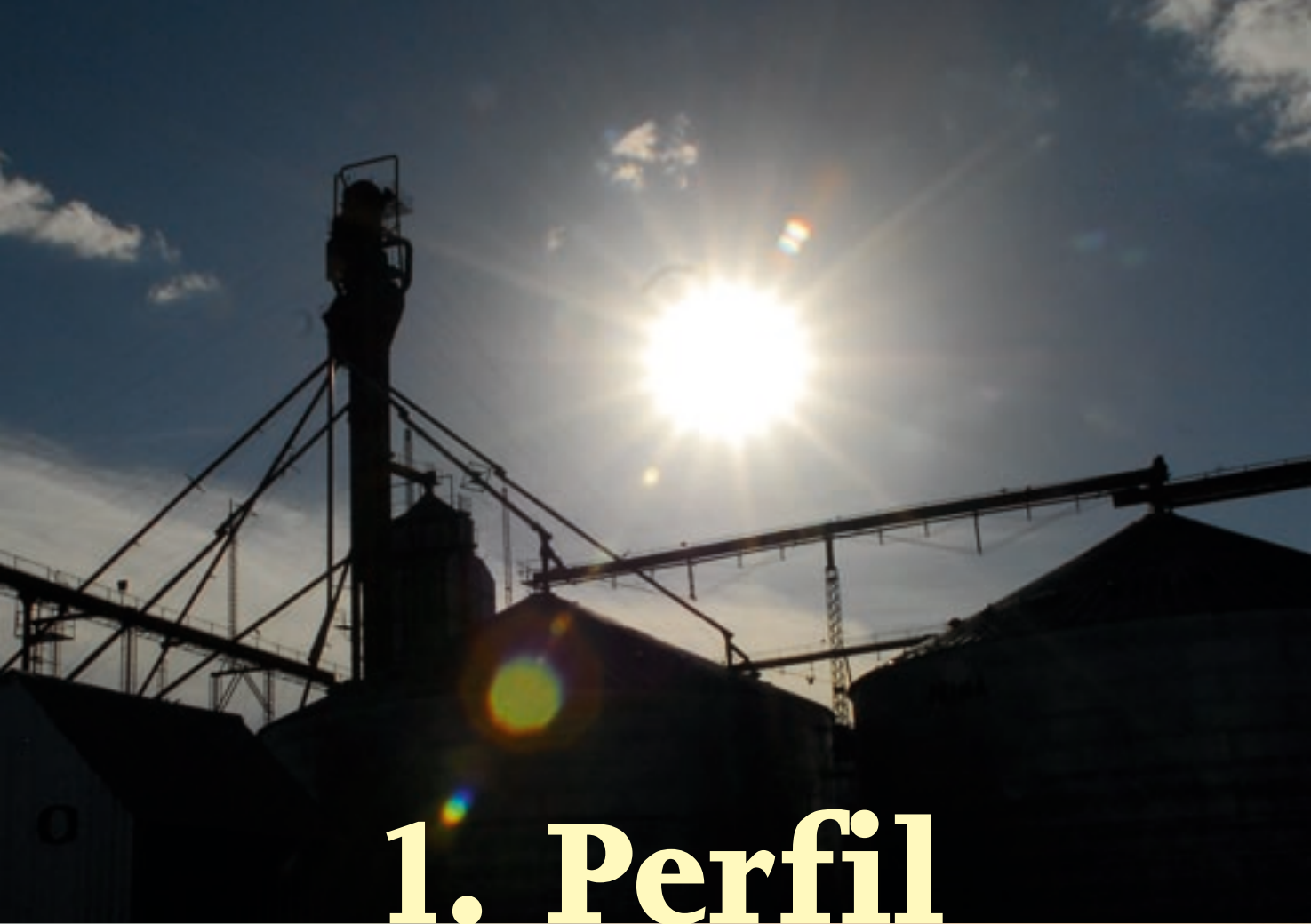
		ASPECTO: PRESENCIA EN EL MERCADO	41
EC	5	Rango de relaciones entre salario inicial estándar y salario mínimo local	41
EC	6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales	41
EC	7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local	41
		ASPECTO: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	41
EC	8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructura y los servicios prestados para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie	41
EC	9	Impactos económicos indirectos significativos	42
		 Dimensión ambiental	44
		Información sobre el enfoque de gestión	45
		Objetivos y Desempeño	46
		Política	46
		Responsabilidad de la organización	46
		Formación y sensibilización	46
		Evaluación y seguimiento	46
		Información adicional	46
		Indicadores de desempeño ambiental	47
		ASPECTO: MATERIALES	49
EN	1	Materiales utilizados, por peso o volumen	49
EN	2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	50
		ASPECTO: ENERGÍA	50
EN	3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	50
EN	4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	51
EN	5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	51
EN	6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas	51
EN	7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	51
		ASPECTO: AGUA	51
EN	8	Captación total de agua por fuentes	51
EN	9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	52
EN	10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	52
		ASPECTO: BIODIVERSIDAD	52
EN	11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas	52
EN	12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas	52
EN	13	Hábitats protegidos o restaurados	52
EN	14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	52

EN	15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie	53
		ASPECTOS: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS	53
EN	16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	53
EN	17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	53
EN	18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	53
EN	19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso	53
EN	20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	54
EN	21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino	54
EN	22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	54
EN	23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	54
EN	24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	54
EN	25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante	54
		ASPECTO: PRODUCTOS Y SERVICIOS	54
EN	26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	54
EN	27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos	55
		ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO	55
EN	28	Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	55
		ASPECTO: TRANSPORTE	55
EN	29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	55
		ASPECTO: GENERAL	55
EN	30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	55
		Dimensión social	56
		Prácticas laborales y ética del trabajo	57
		Información sobre el enfoque de gestión	57
		Objetivos y Desempeño	57
		Política	57
		Responsabilidad de la organización	58
		Formación y sensibilización	58
		Evaluación y seguimiento	58
		Información adicional	58
		Indicadores de desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo	59
		ASPECTO: EMPLEO	59
LA	1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	59
LA	2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región	60

LA	3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	60
		ASPECTO: RELACIONES EMPRESA / TRABAJADORES	60
LA	4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	60
LA	5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	61
		ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	61
LA	6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo	61
LA	7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	62
LA	8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	62
LA	9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	62
		ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	63
LA	10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	63
LA	11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	64
LA	12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	65
		ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	65
LA	13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	65
LA	14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	65
		Derechos humanos	66
		Información sobre el enfoque de gestión	67
		Objetivos y Desempeño	67
		Política	67
		Responsabilidad de la organización	67
		Formación y sensibilización	67
		Evaluación y seguimiento	67
		Información adicional	68
		Indicadores de desempeño de derechos humanos	68
		ASPECTO: PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO	68
HR	1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	68
HR	2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia	69
HR	3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	69
		ASPECTO: NO DISCRIMINACIÓN	69
HR	4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	69

		ASPECTO: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIO COLECTIVO	69
HR	5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	69
		ASPECTO: EXPLOTACIÓN INFANTIL	69
HR	6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	69
		ASPECTO: TRABAJOS FORZADOS	69
HR	7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	69
		ASPECTO: PRÁCTICAS DE SEGURIDAD	70
HR	8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades	70
		ASPECTO: DERECHOS DE LOS INDÍGENAS	70
HR	9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	70
		 Sociedad	72
		Información sobre el enfoque de gestión	73
		Objetivos y Desempeño	73
		Política	74
		Responsabilidad de la organización	74
		Formación y sensibilización	74
		Evaluación y seguimiento	75
		Información adicional	75
		Indicadores de desempeño de sociedad	76
		ASPECTO: COMUNIDAD	76
SO	1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa	76
		ASPECTO: CORRUPCIÓN	79
SO	2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	79
SO	3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	79
SO	4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	79
		ASPECTO: POLÍTICA PÚBLICA	79
SO	5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”	79
SO	6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	79
		ASPECTO: COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL	79
SO	7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	79
		ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO	79
SO	8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	79

		Responsabilidad sobre productos	80
		Información sobre el enfoque de gestión	81
		Objetivos y Desempeño	81
		Política	81
		Responsabilidad de la organización	81
		Formación y sensibilización	81
		Evaluación y seguimiento	81
		Información adicional	82
		Indicadores de desempeño de responsabilidad sobre productos	82
		ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE	82
PR	1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación	82
PR	2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	82
		ASPECTO: ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	82
PR	3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos	83
PR	4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	83
PR	5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	83
		ASPECTO: COMUNICACIONES DE MARKETING	83
PR	6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios	85
PR	7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	85
		ASPECTO: PRIVACIDAD DEL CLIENTE	85
PR	8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	85
		ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO	85
PR	9	Costo de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	85
		Anexo	86
		Pacto Global de las Naciones Unidas	87



1. Perfil



1. Estrategia y análisis

1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia

Qué Queremos - Nuestra Misión

“Ser el mejor ambiente para el desarrollo de las personas y su entorno, para ello proveemos materias primas, servicios e información a la red agroalimentaria. Queremos ser el mejor aliado en la cadena por nuestra capacidad de interpretar y aceptar nuevos paradigmas y convertir las ideas en productos y servicios innovadores”.

Qué Aspiramos - Nuestra Visión: *Los Grobo en el 2010*

Vemos gente trabajando en equipo, con diálogos abiertos y francos, expresando sus temores y sus expectativas. Vemos gente vendiendo insumos y comprando granos por los caminos de la Argentina, lap top en mano, conectados al Wi Max, con información al instante, solucionando los problemas de los clientes y ampliando las necesidades de los mismos, agregándoles valor a sus negocios. Vemos ingenieros agrónomos explorando las fronteras tecnológicas, aumentando la productividad y calidad de los cultivos. Vemos trabajadores del conocimiento, más productivos y comprometidos. Con más tiempo para el ocio, deslocalizados, trabajando desde sus casas a tiempo flexible. Con información de alta calidad accesible en tiempo y forma, sin espacio ni tiempo como límite. Formando sus propias empresas, integrándose a la red y formando nuevas redes. Vemos gente feliz, con poder interior, con empowerment, liberando su potencial. Vemos gente capacitándose en el trabajo, repensando las cosas que hacen diariamente y evaluando cómo mejorarlas, debatiendo con sus jefes, compañeros y miembros de su equipo los conceptos que sustentan y proyectan esas mejoras.

Vemos a Los Grobo -y la red en la que participa- procesando materias primas en todo el país y en todo el mundo,

integrándose vertical y horizontalmente. Vemos a los procesadores y distribuidores del mundo preferirnos como proveedores. Porque somos confiables, porque compartimos nuestra visión de los negocios y de la vida. Vemos a estos trabajadores expandir esta forma de hacer cosas al resto de la comunidad, en las organizaciones a las que pertenecen. Liderando una gesta cívica, desde el interior, desde lo rural, transformando las creencias de los pueblos, liberándolos de los miedos, generando el progreso. Vemos a las cooperadoras de escuelas, los clubes de barrios, las ONGs, los políticos de los pueblos y al resto de las empresas, cambiar sin ataduras. Vemos el desarrollo de los biocombustibles a partir del maíz y la soja, los vemos transformados en proteínas animales. Argentina será, entre otras cosas, pollos, cerdos y bovinos. Vemos a los biofármacos y los alimentos que curan. Vemos a los bioplásticos y los residuos de las ciudades ya no ser un problema. Vemos a los pueblos rurales con buena calidad de vida, con buena educación, vivienda y servicios.

Vemos a la Argentina surcada por autovías y autopistas, al Paraná como gran centro de servicios y transformación de granos. Vemos ferrocarriles que nos unen al Pacífico y al Atlántico, que unen al NEA y al NOA con el mar. Vemos la ruta 40 y las economías regionales exportando alimentos al mundo, como centro mundial de turismo gastronómico, la cultura, el paisaje y los alimentos. Vemos a los científicos buscando nuevos hallazgos, innovando, creando valor para la sociedad desde los laboratorios. Y nos vemos llevando estos productos al campo, creando valor desde el campo.

Vemos al MERCOSUR proveyendo alimentos al mundo. Nos vemos construyéndolo, integrados con nuestros hermanos de Brasil, Paraguay y Uruguay. Vemos al ALCA, la UE, el Asia Pacífico y todo lugar o región del mundo donde haya intereses o espacios para los intercambios, el comercio. Vemos a Los Grobo transfiriendo sus conocimientos al resto del mundo, liderando la innovación tecnológica y organizacional en los agronegocios. Vemos a nuestra Patria ponerse en marcha, hacia adelante, sin mirar atrás, con esperanza, equidad, respeto, integración y solidaridad.

Nuestra red tiene un liderazgo importante, los liderazgos implican responsabilidad.

Nuestro próximo desafío está allí adelante, en el día a día, mirando lejos y actuando cerca, al alcance de nuestras manos. Visitando a los clientes, en los pagos y cobros del día a día, administrando los papeles, recorriendo los cultivos, enviando y recibiendo camiones, analizando la humedad de los granos, vendiendo una bolsa de harina y participando en el voluntariado corporativo. Actuando con pasión y entusiasmo, con inteligencia para darnos cuenta y con generosidad para compartir.

Al futuro no hay que predecirlo. Al futuro hay que construirlo, Juntos.

Qué hacemos

Somos una empresa de producción y procesamiento de granos pero fundamentalmente una empresa de servicios.

Facilitamos los procesos de creación de valor para los diversos grupos de interés con los que nos relacionamos. Participamos en distintos eslabones de la cadena de los alimentos **coordinando y articulando** a sus distintos actores - productores, proveedores, científicos, técnicos, actores sociales - dentro de la misma.

Poseemos experiencia y hemos desarrollado competencias organizacionales clave para ser muy competitivos:

- La Innovación
- La Calidad de la Gestión
- La Integración Vertical
- La Diversificación Geográfica.

Somos innovadores, hemos adoptado y adaptado las mejores prácticas globales en gerenciamiento de empresas. Nuestro diseño de red, las prácticas para incentivar y desarrollar a los talentos y la integración con la sociedad nos han valido muchos reconocimientos. Por ejemplo en el año 2006 el Premio al Emprendedor Solidario del Foro Ecueménico y Social¹.

Además, fuimos la primera empresa Argentina del sector alimentario en publicar sus balances según las guías del GRI (Global Reporting Initiative). En el 2008, la Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo obtuvo el reconocimiento mundial al mejor reporte presentado el año anterior².

Hemos desarrollado software aplicados a la producción y administración agrícola. En el año 2000 nos transformamos en el primer productor agrícola del mundo en certificar sus procesos bajo Normas de Calidad ISO 9001,

hasta ese entonces aplicada solo a empresas de la industria y servicios. En el año 2006 participamos del concurso Premio Nacional a la Calidad y obtuvimos la Mención Especial al Liderazgo en la Innovación por nuestro Sistema de Gestión en la categoría Gran Empresa, siendo la primera empresa Argentina de alimentos en obtenerlo en esa categoría.

En el año 2006 los accionistas del Grupo adquirieron Molinos Canepa, integrándolo a nuestra **División Industrial**. Actualmente está posicionado como el cuarto grupo molinero del país. Contamos con 2 molinos propios y 3 alquilados desde los que exportamos y distribuimos harinas en varios países de Sudamérica.

Desde nuestra **División Regional**, hemos sido pioneros en la transferencia de tecnología y modelo de negocios a otros países.

Miembros del Directorio en el 2003, constituyeron ADP junto a Marcos Guigou en Uruguay; en el 2005, se hizo lo propio con Tierra Roja, instalándonos en Paraguay y en el 2007 brindamos un servicio de consultoría en Venezuela para la empresa PDVSA Agrícola.

En el 2008 y ya con PCP como socios, fundamos Grupo Los Grobo do Brasil, compañía que está actuando en los estados de Maranhão, Piauí, Tocantins, Goiás y Minas Gerais.

Los Grobo es actualmente una empresa regional donde interactúan talentos de los 4 países del MERCOSUR: "El sueño de una región y una América unida".

Los productores agrícolas nos prefieren por la integración de servicios de calidad. Algunos ejemplos son la logística (camiones, embolsado, extracción, cupos), la rapidez y confiabilidad en la administración de las operaciones, el acondicionamiento de mercadería (poseemos 14 centros de servicios en Argentina), una corredora de granos (Chain Services), facilitamos la realización de coberturas de precios y gestión de riesgo operando en los mercados de futuros de Argentina y USA y en los mercados de granos de todos los puertos argentinos, uruguayos, paraguayos y ahora Brasileños.

Hemos innovado en materia de productos financieros para el agro incorporando la actividad a los mercados de capitales para financiar Operaciones por Canje, avalando a unas 350 pymes con Los Grobo SGR, con descuentos de cheques, Fideicomisos financieros y comunidad de negocios financieros. Hace 1 año emitimos Obligaciones Negociables (ON) por U\$S 20 millones.

Para nosotros es clave compartir conocimientos con nuestros clientes y proveedores en la generación de valor. Para ello tenemos diversos mecanismos como las estrategias de Cobertura de Precios, Gestión, Organización, utilización de TICs (Tecnologías de la Información y

1 Premio al emprendedor solidario 2006:
<http://www.foroecumenico.com.ar/losgrobo06.html>
2 <http://www.globalreporting.org/NewsEventsPress/ReadersChoiceAwards/TheWinners.htm>

las Comunicaciones) y desarrollo de procesos y tecnología agrícola de frontera (FRONTEC).

Los Grobo comparten sus negocios con la red. La producción se hace asociando a dueños de tierras y contratistas, los talentos miembros del equipo, son socios con su Fideicomiso CANQUEGA a través del cual invierten sus ahorros.

En 2006 creamos el Fideicomiso Grobo I y en el 2007 el Grobo II a través de los cuales pequeños ahorristas y fondos de pensión argentinos pudieron invertir en agricultura. Los jubilados pudieron participar junto a nosotros en nuestro negocio.

Entre nuestros clientes se encuentran los principales exportadores y procesadores de granos, quienes nos prefieren por brindarles servicios en tiempo y forma, por la calidad de nuestra mercadería, la posibilidad de recibir productos especiales con adecuado seguimiento, los contratos a largo plazo, los grandes volúmenes y los diversos orígenes, la posibilidad de entrega en todos los destinos y la flexibilidad en la forma de las operaciones.

Cómo lo hacemos - La cultura y los valores

Somos coordinadores de una red de proveedores competitivos, de altos estándares de calidad detrás de una Visión Compartida: ***"Ser el líderes mundiales de la red agroalimentaria por nuestra capacidad de entender el nuevo paradigma y proveer servicios innovadores"***.

En Los Grobo producimos optimizando la utilización de los factores de la producción - tierra, trabajo y capital - a través del conocimiento - capacidad de management- y gracias a nuestro diseño organizacional en red, descentralizado y fuertemente articulado por la inversión en TICs. El foco de la organización es el desarrollo de competencias en los Talentos y en los procesos con fuerte integración a las culturas locales.

La estructura de Trabajo en Red favorece la diversidad, estimula la innovación, brinda flexibilidad, favorece la adaptación y permite anticiparse a los cambios, favorece el espíritu emprendedor, la generación de redes de apoyo mas extensas Intra e Inter red, permite la especialización, facilita el **empowerment** y la reinserción laboral, genera compromisos y responsabilidades compartidas entre los miembros y facilita el traspaso de conocimiento y tecnología.

Somos transparentes, fomentamos la delegación de autoridad favoreciendo el aprendizaje y estimulando la creación de consenso entre los diferentes grupos de interés, la participación en procesos colectivos, la generación de capital social. En Los Grobo las personas saben lo que se espera de ellas y son remuneradas en función de sus esfuerzos.

Atendemos a cada cliente en forma especial y nos esmeramos por desarrollar procesos que aseguren excelencia

y calidad en los productos y servicios que les entregamos. Tenemos vocación por explorar nuevos negocios en nuestro país y fuera de él.

Trabajamos para conocernos a nosotros mismos y a los demás. Nos cuidamos. Nos respetamos. Nuestro foco esta en mejorar con el tiempo las habilidades que tenemos para alcanzar los resultados que nos proponemos.

Ponemos foco en los resultados pero para nosotros ganar dinero no es el objeto de nuestro trabajo sino la consecuencia de haberlo hecho bien. Creemos en la meritocracia. Siempre hay espacios para que los mejores talentos, los que más se esfuerzan, los más creativos e innovadores, los más emprendedores crezcan y se desarrollen dentro de la organización.

Creemos también que el talento se desarrolla en el ir y venir de las acciones y los conceptos y que nadie esta condenado a nada mas que lo que sus propios deseos y expectativas les pongan como límite. La Empresa debe asegurarse que todos puedan alcanzarlo.

Las personas que trabajan en Los Grobo deben sentirse dueños de la empresa y la dirección de la misma debe asegurarles que así sea a través de sus programas de incentivos, remuneraciones y desarrollo humano y profesional.

A través de GroboGestión la empresa estructura sus programas de desarrollo de talentos y los lleva al interior con el objeto de jerarquizar lo rural.

En los últimos años hemos invertido en infraestructura para mejorar nuestros servicios en: Monte, Saladillo, Chivilcoy, San Pedro, Villegas, Carlos Casares, Pehuajó, Guamini, Cnel. Pringles, Dorrego, Saavedra, Tandil, Río IV, Chacabuco, Rosario de Tala, todo en Argentina. También en Young (Uruguay) y Minga Guazu (Paraguay)

Contratamos proveedores de servicios y personal locales. De la misma manera, estimulamos el comercio local y estamos comprometidos con el desarrollo de las comunidades rurales.

Los líderes, directores y accionistas de Los Grobo viven en el interior y conviven con el resto de la sociedad.

1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades

Metas

Para el 2007/2008 hemos planteado las siguientes metas para el conjunto de la organización:

- Mejorar continuamente los procesos
- Consolidar las estrategias de relación con los grupos de interés poniendo en funcionamiento el departamento de Responsabilidad Social Empresaria
- Desarrollar y capacitar a la cadena de valor

- Implementar un sistema de inteligencia de negocios
- Lograr la madurez gerencial en todos los niveles organizativos
- Desarrollar talentos y competencias, aumentando la empleabilidad del personal
- Lograr la integración vertical
- Llevar adelante procesos de co-innovación con otros miembros de la red
- Lograr la expansión de la molinería
- Expandir territorialmente los negocios centrales
- Exportar trigo a Brasil y desarrollar la distribución de harinas en dicho país
- Desarrollar y profesionalizar la red de ventas

Reconocemos que la alineación de nuestro desempeño con estándares internacionales de forma voluntaria, la adopción de los más altos marcos de referencia y de las mejores prácticas son variables clave para tener éxito en el camino planteado y fomentar la mejora continua en la organización.

El contexto mundial es en general de crecimiento sostenido, lo que permite prever un nivel de precios firmes o en aumento especialmente para los agro-negocios. A la vez los bajos stocks y el encarecimiento de las materias primas han condicionado las políticas de cada país respecto de algo tan estratégico y fundamental como los alimentos. En el caso de Argentina la decisión del ejecutivo de intervenir fuertemente en la actividad ha traído como consecuencia aumento de costos adicionales, menores ingresos, más insatisfacción a nivel general. Lo que nos ha obligado a redoblar esfuerzos, fundamentalmente, en comunicación y operaciones.

El mercado de commodities es muy competitivo en el mundo, de bajos márgenes y grandes volúmenes, presionando así a obtener las diferencias en la comercialización. Tal funcionamiento, por sí mismo, no genera incentivos para buscar la agregación de valor, la diferenciación o la cooperación.

Al efectuar nuestra actividad en entornos institucionalmente débiles, imprevisibles, con bajos índices de transparencia y poco apego a las normas, es condición para la sostenibilidad desarrollar una fuerte cultura organizacional y una visión compartida que trascienda las fronteras de la empresa extendiéndose a la cadena de valor y a la sociedad.

Se han tomado medidas gubernamentales que afectan la actividad del sector, regulándola de forma tal de transferir recursos que la misma genera hacia otros sectores menos productivos de la sociedad.

Principales logros

Las estrategias planteadas nos han permitido cumplir con las metas de crecimiento en la actividad comercial, social y ambiental:

- 278 M U\$S de Facturación anual del Grupo Los Grobo

- 388 personas trabajan con nosotros en relación de dependencia
- 1.500 Pymes proveedoras de servicios (Transportistas, sembradores, pulverizadores, cosecheros, embolsadores, agronomías, laboratorios, etc.)
- 1.800 Productores que comercializan con nosotros (El 80% de ellos son pequeños, con menos de 500 tn de producción)
- 1.300.000 tn de granos originadas en Argentina
- 110.000 has sembradas en Argentina
- 14 Centros de servicios (CS) ubicados en Monte, Saladillo, Chivilcoy, San Pedro, Gral. Villegas, Carlos Casares, Pehuajó, Guamini, Cnel. Pringles, Dorrego, Saavedra, Espartillar, Tandil y Río IV.
- 21 Oficinas comerciales ubicadas en Trenque Lauquen, 30 de Agosto, Saliquelo, Roberts, Junín, Quiroga, Lamedrid y en cada uno de nuestros Centros Comerciales.

Se realizó exitosamente la sucesión del gerente general de la división materias primas, incorporando al Ing. E. Alejandro Stengel. La transición se cumplió en tiempo y forma. El Sr. Stengel es CEO y Director de Los Grobo. Anteriormente se desempeñó como responsable en Argentina de Booz Allen Hamilton, consultora global de alta dirección., trabajando con importantes grupos en América Latina, Estados Unidos y Europa en temas de estrategia y organización.

El Sr. Stengel es Ingeniero Industrial de la Universidad de Buenos Aires y posee una Maestría de Administración de Empresas del Wharton School, Universidad de Pennsylvania. Entre sus publicaciones se encuentran Globalizar desde América Latina: El Caso Arcor (McGraw Hill) y Crear valor para el Consumidor Emergente (Harvard Business Review)

En Junio del 2008 se adquirió aproximadamente el 40% del paquete accionario de CEAGRO, empresa ubicada en los estados de Maranhão, Piauí y Tocantins de Brasil.

Esta empresa siembra 40.000 has de agricultura, origina 300.000 tn de granos, posee 8 oficinas comerciales y tiene una capacidad estática de almacenaje de 160.000 tn de granos.

En Julio del 2008 el Grupo Los Grobo firmó un acuerdo para la compra de la empresa SELECTA, ubicada en Goiás y Mina Gerais.

Desarrollamos nuevos procesos y recertificamos la norma ISO³ 9001 en los procesos ya desarrollados.

Tuvimos crecimiento cualitativo de la organización ya que las personas han accedido a través del programa Grobogestión a más de 16.000 horas de capacitación, 425 personas capacitadas y más de 200.000 dólares invertidos en capacitación.

3 Más información en la Web: ISO www.iso.org

Principales desafíos

La incorporación de accionistas de países miembros del MERCOSUR, y la regionalización de nuestra empresa suponen desafíos aún mayores, que se suman a los vigentes para la organización.

Resolver aspectos como gobernanza, modelo organizacional, procesos de gestión, valores, cultura y recursos humanos; adquieren una complejidad mayor.

Entre otros desafíos podemos destacar:

- La sistematización de procesos de planificación y control de gestión, y análisis de desvíos para la mejora en el manejo de las consecuencias proponiendo planes de acción alternativos.
- La sistematización de metodología **probada y consistente** para la evaluación de las nuevas oportunidades, el desarrollo de "indicadores" que permitan conocer en forma objetiva y sistemática la real situación de la organización que se analiza, y que a la vez resulten convenientes para monitorear "*a posteriori*" su evolución.
- Desarrollar una metodología sistemática para evaluar y mejorar en forma consistente el conocimiento de clientes y mercados y la gestión de las quejas y reclamos. Evaluar y mejorar la gestión de la cadena de comercialización en todas las empresas del Grupo.
- La integración de equipos de trabajo distantes geográficamente y con heterogeneidad de desarrollo.
- El desarrollo de programas integrales destinados a los proveedores.
- El programa Agrolimpio⁴ pasó por una etapa de crisis debido a falta de inversión en infraestructura por la contraparte y nos impidió fortalecer esa área. Nos encontramos trabajando desde el comité de medio ambiente para relanzar el programa junto a otras organizaciones y empresas.
- Desarrollar la imagen corporativa a nivel regional
- Nuestra imagen se encuentra consolidada en cuanto a lo institucional y menos desarrollada a nivel de los productos y servicios que ofrecemos.
- Dificultad para atraer personas con determinadas competencias a vivir a Casares.
- Fortalecer el área de gestión de talentos con la incorporación de nuevos integrantes.

Grupos de Interés

Gestionamos la obtención y análisis de información relativa a las demandas de los diferentes grupos de interés a través de actividades sistemáticas:

- Encuestas de clientes y encuesta anual de satisfacción de clientes
- Comité de atención al cliente
- Encuesta de clima laboral
- Encuesta de servicios internos

- Encuestas de calidad de capacitaciones
- Encuesta de satisfacción de proveedores
- Monitoreo de indicadores de satisfacción de proveedores
- Evaluaciones internas

De acuerdo con los intereses detectados para los diferentes Grupos de Interés en el apartado 4.14 de esta memoria de sostenibilidad el Grupo Los Grobo adhiere, defiende y difunde los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas⁵. En este sentido trabajamos para promover y fortalecer los derechos e intereses legítimos de los diferentes grupos.

Otro de los desafíos estratégicos se encuentra en la integración de la cadena de valor de los alimentos. Durante el 2008 trabajaremos en la unificación de la administración de los Molinos, canalizando recursos corporativos tendientes a la expansión y crecimiento de la división y el fortalecimiento de la actividad en Brasil.

Participar en todos los eslabones de la cadena nos permite, además de capturar cuasi-rentas y bajar los costos de transacción, poseer información por la propia gestión y evitar las asimetrías de la misma. Esta información es vital a la hora de detectar y desarrollar nuevos negocios. Con AVEX⁶ (empresa avícola en construcción) iniciamos el mismo camino en la cadena de las proteínas.

Las empresas tenemos que transitar cada vez más un camino de integración responsable con el medio donde desarrollamos nuestra actividad. La sociedad espera que las empresas lideren la adaptación a los cambios y tengan la capacidad de generar riqueza, empleo y bienestar a la población.

La persistencia de las retenciones y el aumento de los costos han condicionado nuestros resultados y capacidad de invertir más intensamente en las áreas de interés. Lo que no se afectó es nuestro compromiso de construir una empresa en función de los clientes que busca cada día mejorarse a sí misma.

Para poder ofrecerle información ordenada de nuestro desempeño económico, ambiental y social, hemos seguido la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative⁷ (GRI G3).

4 Más información en la Web:
Programa Agrolimpio www.agrolimpio.com.ar

5 Más información en la Web:
<http://www.unglobalcompact.org>

6 Más información en la Web: <http://www.avex.com.ar>

7 Más información en la Web:
<http://www.globalreporting.org>



2. Perfil de la Organización

Somos una empresa de servicios originadora de materias primas para la industria alimenticia. A través de los años, nos fuimos consolidando como grandes productores, acopiadores, proveedores de servicios y agroindustriales.

En la actualidad, nos hemos posicionado como uno de los más importantes productores de granos del país y efectivo coordinador de procesos en la cadena agroalimentaria al desarrollar una extensa red de comercio participativo. Hemos evolucionado hasta conformar una organización moderna basada en la innovación y apoyada en una sólida situación económica y financiera.

Las bases de la nueva organización están consolidándose creativa y flexiblemente sobre los cimientos de una larga tradición. Hoy los ejes son capacitar, profesionalizar y potenciar los recursos humanos; incorporar las nuevas tecnologías de la sociedad de la información con el objeto de crear nuevo conocimiento local, y finalmente desarrollar diversos tipos de alianzas en los sistemas de valor para apuntalar la red de redes.

Si bien, el corazón de nuestros negocios es la red de originamiento de granos, que se sostiene en la producción y en la comercialización, existen tres elementos claves a destacar: el organigrama de la empresa extremadamente plano y flexible, la gestión total de la calidad (TQM: Total Quality Management) de las distintas unidades de negocio en el marco de la normativa ISO y el desarrollo de las TICs (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones).

Lideramos el uso de la tecnología en la producción, el manejo del riesgo, la formación de alianzas y redes, la participación con responsabilidad, la formación de recursos, la construcción de capital social.

Para nosotros el futuro depende de la facilidad con que nos adaptemos a estos nuevos paradigmas. La habilidad de la gente y su capacidad para trabajar en equipo apalancadas por las nuevas tecnologías serán las claves de nuestra competitividad.

2.1 Nombre de la Organización:

Grupo Los Grobo SA

Ruta 5 Km. 309 – Carlos Casares
Provincia de Buenos Aires – Argentina
Código Postal 6530
Teléfono 54 – 11 – 02395 – 45 9000
Email: losgrobo@losgrobo.com
Página Web: www.losgrobo.com

2.2 Principales marcas, productos y/o servicios

DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS

Los Grobo Agropecuaria

Comercialización de Granos

Grupo Los Grobo posee el control en la participación del capital accionario y de los votos. Brindamos servicios diferenciados: desde el corretaje hasta el acopio tradicional. Poseemos un extenso conocimiento de las prácticas de mercado (forward, canjes, disponible, futuros) y agilidad administrativa.

Realizamos negocios de trigo, maíz, soja, girasol, sorgo y colza tanto para mercado interno como externo. También proveemos materias primas de calidad y origen identificados. Nuestra estructura de almacenaje, estratégicamente distribuida, brinda una logística ágil y eficaz para que las cosechas sean rápidamente almacenadas. A esto le sumamos:

- Extracción de silo bolsa
- Acondicionamiento de mercadería física
- Muestreo por calidad
- Seguimiento y control de la mercadería en tránsito
- Alternativas en la logística

Producción Agrícola

Somos impulsores de novedosas formas asociativas con productores y contratistas. Esto permite desarrollar las capacidades individuales para beneficio del equipo de trabajo, y acceder a mejores condiciones de financiación y obtención de recursos. **Los Grobo** y sus aliados han

crecido juntos, innovando y cooperando. Los sistemas de producción sustentables proporcionan rindes records e incrementan el valor de la tierra y su capacidad productiva. Nuestros recursos económicos y tecnológicos nos permiten trabajar con los mejores insumos y la más avanzada genética. Facilitamos a nuestros socios el acceso al uso de prácticas como siembra directa, balances nutricionales plurianuales, información geo referenciada, manejo de sitio específico e intersiembra, manejo integrado de malezas y plagas, así como a nuestros servicios de gestión y auditoria de planteos productivos y trazabilidad de procesos. Tenemos indicadores de gestión ambiental que nos permite tomar decisiones que favorezcan los planteos sustentables.

Venta de Agroinsumos

Una amplia gama de productos brinda la solución adecuada a cada planteo tecnológico.

Depósitos zonales en Carlos Casares, Guaminí, Saladillo, Monte, Saliquelló, Carlos Tejedor y Francisco Madero posibilitan la distribución de fertilizantes líquidos, a granel y en bolsa directamente a los lotes de producción, reduciendo costos y mejorando los tiempos de respuesta a los requerimientos de nuestros clientes.

La multiplicación y almacenaje de semillas bajo normas de calidad **ISO** nos permite asegurar siempre la provisión de material de genética avanzada.

Operaciones Logísticas

Nuestra empresa de transporte **Los Grobo Servicios**, nos permite proveer servicios logísticos integrados: camiones, embolsado, extracción, cupos. Además, brindamos rapidez y confiabilidad en la administración de las operaciones, el acondicionamiento de mercadería gracias a la ubicación estratégica de nuestros 13 centros de servicios (9 propios, 4 alquilados): Carlos Casares, Chivilcoy, San Pedro, Saladillo, San Miguel del Monte, Guaminí, Francisco Madero, Gral. Villegas, Magdala, Saavedra, Coronel Pringles, Bajo Hondo y Pereda.

Chain Services

Grupo Los Grobo posee el control en la participación del capital accionario y de los votos.

Nuestra corredora ubicada en la oficina de la Bolsa de Cereales de Buenos Aires, acerca a todos los participantes de la cadena agroalimentaria la posibilidad de operar en los mercados de futuros tanto de Argentina como de Estados Unidos (MAT, ROFEX y Chicago Board Of Trade), y en los mercados de granos de todos los puertos argentinos, uruguayos, paraguayos y ahora brasileños; brindando el asesoramiento y las estrategias más convenientes en la comercialización de la cosecha, facilitando la realización de coberturas de precios, la administración de canjes y gestión de riesgo.

Además de acercarlos a los vendedores, realizamos el seguimiento administrativo de toda la operatoria, con el

objetivo de que las liquidaciones sean rápidas y transparentes.

Asesoramiento y Asistencia Financiera

Hemos innovado en materia de productos financieros para el agro incorporando la actividad a los mercados de capitales para financiar Operaciones por Canje, avalando a unas 350 pymes con Los Grobo SGR, con descuentos de cheques, Fideicomisos financieros y comunidad de negocios financieros. Hace 1 año emitimos Obligaciones Negociables (ON) por U\$S 20 millones.

Los Grobo SGR

Grupo Los Grobo posee el 49,50% en forma indirecta. Nuestra Sociedad de Garantía Recíproca tiene por objeto otorgar garantías a sus socios partícipes (PyMES) para mejorar sus condiciones de acceso al crédito, además de brindar asesoramiento técnico, económico y financiero. Se realiza a través de la emisión de avales financieros (préstamos), técnicos (cumplimiento de contratos) o mercantiles (ante proveedores o anticipo de clientes). Actualmente poseemos 300 socios y se han otorgado avales a operaciones por 20 millones de dólares.

Fideicomiso Financiero Agrícola Grobo II

En 2006 creamos el Fideicomiso Grobo I y en el 2007 el Grobo II a través de los cuales pequeños ahorristas y fondos de pensión argentinos pudieron invertir en agricultura. Los jubilados pudieron participar de uno de los negocios más rentables de la Argentina. Los Grobo Agropecuaria fue organizador e inversor y tenía a su cargo el gerenciamiento agrícola.

DIVISIÓN INDUSTRIAL

Buscamos posicionarnos en la red agroalimentaria como el proveedor de productos de alta calidad y soluciones innovadoras que generen valor diferenciado logrando la fidelidad y satisfacción de nuestros clientes.

Nuestro objetivo es elaborar productos confiables y seguros, seleccionando las mejores materias primas y comprometiéndonos a una mejora continua en la calidad de nuestros procesos.

Molinos Harineros

(Los Grobo Inversora - Molinos Canepa)

Los Grobo Inversora: Grupo Los Grobo posee el control en la participación del capital accionario y de los votos.

Molinos Canepa: Los miembros del Directorio de Los Grobo Agropecuaria S.A. poseen el control de la Sociedad en forma indirecta.

Se ha posicionado como el 4º grupo molinero del país y el 3º grupo exportador a Brasil. Con 2 unidades de producción ubicadas en Chivilcoy y Bahía Blanca y 2 unidades alquiladas en Chacabuco y Rosario del Tala (Entre Ríos),

alcanzando una capacidad de molienda de 900 TN diarias que exporta y distribuye a varios países de Sudamérica.

Los Grobo Agroindustrial Do Brasil

Grupo Los Grobo posee el control en la participación del capital accionario y de los votos.

Con la formación de **Los Grobo Agroindustrial do Brasil** a través de la cual comercializamos harinas en el vecino país, integramos la cadena del trigo en su totalidad. Nuestro objetivo es operar y generar mayor valor en toda la cadena del trigo.

DIVISIÓN REGIONAL

La integración regional de los mercados de productos agroindustriales es un fenómeno en constante expansión que genera oportunidades en la arena internacional para quienes están dispuestos a afrontar los cambios y asumir riesgos. En Argentina, trabajamos en red, poseemos una extensa trayectoria para gerenciar negocios, impulsamos novedosas estrategias asociativas con productores y contratistas, proveedores de servicios y productos. Extendiendo nuestras prácticas a Uruguay, Paraguay y Brasil, compartiendo el conocimiento con nuestros pueblos vecinos y creciendo junto a ellos, pretendemos colaborar en la construcción del MERCOSUR. Agronegocios del Plata, Tierra Roja y Grupo Los Grobo do Brasil son parte de la extensión de nuestra red que trasciende las fronteras territoriales como manifestación de nuestra cultura de cooperación e integración.

ADP (Agronegocios del Plata)

Los miembros del Directorio de Los Grobo Agropecuaria S.A. poseen el control conjunto de la Sociedad.

Compañía que provee servicios, produce y comercializa granos en Uruguay. Ya se consolidó como el segundo exportador de granos de ese país y lidera la incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales en los agronegocios.

Tierra Roja

Los miembros del Directorio de Los Grobo Agropecuaria S.A. poseen el control de la Sociedad en forma indirecta. Empresa Paraguaya dedicada a la producción de granos. Fundada en el año 2004, pretende contribuir al desarrollo productivo y comercial de Paraguay.

Grupo Los Grobo Brasil

En febrero del 2008 Grupo Los Grobo recibe una ampliación de su capital por parte de PCP, un fondo de 70 emprendedores brasileños, para transferir y adaptar su modelo de negocios a Brasil.

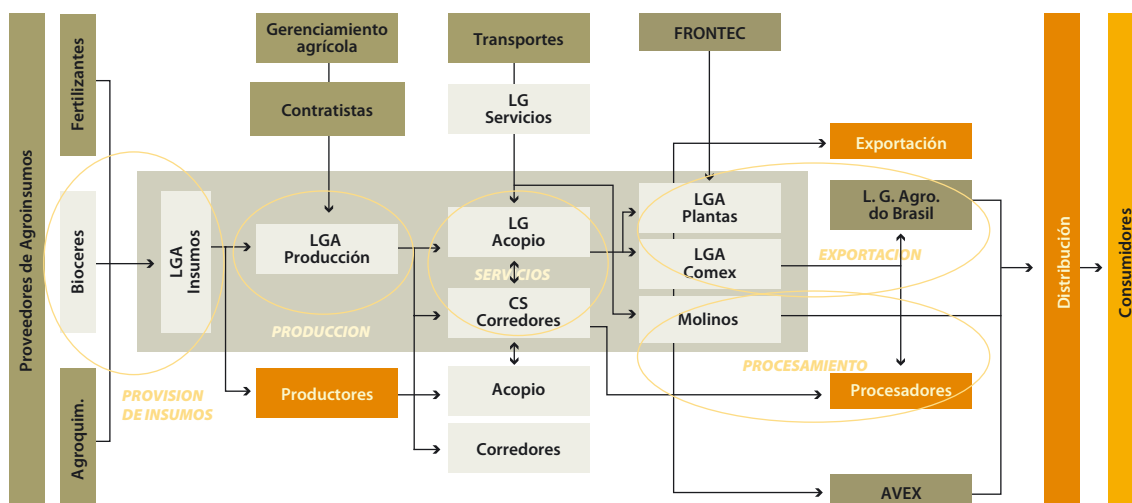
Se funda entonces, Grupo Los Grobo do Brasil, compañía que está actuando en los estados de Maranhão, Piauí y Tocantins.

2.3 Estructura Operativa

Nuestra estructura de negocios, se rige por el modelo de una empresa RED, compuesta por:

- Una red de 15 Ingenieros Agrónomos encargados de gerenciar la producción agrícola tanto en campos propios como alquilados.
- Una red de 21 sucursales comerciales, con representantes en cada comunidad en la que estamos insertos.
- Una red de 13 plantas de acopio y servicios, dispuestas estratégicamente para estar cerca del cliente.
- Una red de aproximadamente 200 PyMEs proveedoras de servicios (siembras, cosechas, pulverizaciones, embolsado y extracción de bolsas).

Inserción en la cadena de valor del Grupo Los Grobo



- Una red de 500 transportistas de granos.
- Una red de distribución de harinas, proveedores de productos (insumos, semillas, fertilizantes, tecnología de información, etc.) y propietarios de tierra donde se realizan por año más de 200 contratos de arrendamientos o aparcería.
- Una red de 800 proveedores competitivos, de altos estándares de calidad con los que compartimos la Visión: *“Ser líderes mundiales de la red agroalimentaria por nuestra capacidad de entender el nuevo paradigma y proveer servicios innovadores”*.

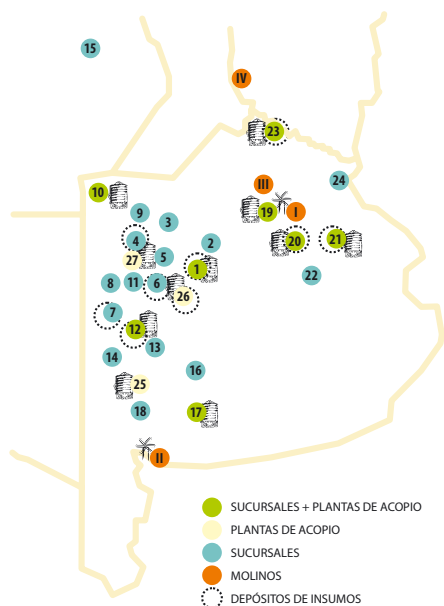
Grupo Los Grobo, aporta a esa compleja red de redes la infraestructura necesaria, el acceso a la financiación, la capacidad de innovar, la I&D (investigación y desarrollo) en los productos y en los modelos de negocios y, básicamente, facilita el acceso al conocimiento de los miembros que la componen.

2.4 Localización

Tenemos nuestra casa central en Carlos Casares, provincia de Buenos Aires. Sin embargo, nuestra estructura comercial responde a un diseño reticular de asentamiento multilocal con el objeto de lograr una mejor y más rápida respuesta a las necesidades de los clientes.

Cada una de nuestras 21 sucursales es un Centro de Servicios Integrados que replica el modelo de la casa central: compran granos y venden insumos, coordinan la logística y la administración, financian y promueven avales a través de la SGR, participan en proyectos de la Fundación y de Voluntariado Corporativo, organizan eventos y capacitaciones.

Mapa de Sucursales – Red Comercial:



- 1 Carlos Casares (Planta)
- 2 Quiroga
- 3 Roberts
- 4 Carlos Tejedor
- 5 Pehuajó
- 6 Francisco Madero
- 7 Saliqueló
- 8 30 de Agosto
- 9 América
- 10 Gral. Villegas (Planta)
- 11 Trenque Lauquen
- 12 Guaminí (Planta)
- 13 Bonifacio
- 14 Carhué
- 15 Río Cuarto
- 16 Gral. Lamadrid
- 17 Cnel. Pringles (Planta)
- 18 Tornquist
- 19 Chivilcoy (Planta)
- 20 Saladillo (Planta)
- 21 San Miguel del Monte (Planta)
- 22 Las Flores
- 23 San Pedro (Planta)
- 24 Capital Federal
- 25 Planta Saavedra
- 26 Planta Magdala
- 27 Planta Francisco Madero
- 28 Bajo Hondo

División Industrial

- I Molino Canepa (Chivilcoy)
- II Los Grobo Inversora (Bahía Blanca)
- III Moliendas Argentinas (Chacabuco)
- IV Vda. E Hijos de C. Barbiero (Rosario del Tala – ER)

2.5 Países en los que opera

Argentina (Ver 2.4)

Uruguay (Ver ADP - 2.2 División Regional)

Paraguay (Ver Tierra Roja - 2.2 División Regional)

Venezuela: Desde el 9 de Marzo del 2007 hasta el 19 de Mayo de 2008, Se llevó a cabo un proyecto de consultoría para la empresa PDVSA Agrícola.

Brasil: (Ver Los Grobo Agroindustrial do Brasil - 2.2 División Industrial. Ver Grupo Los Grobo Brasil – 2.2 División Regional)

2.6 Naturaleza y Forma Jurídica

Grupo Los Grobo SA es una sociedad anónima cuya naturaleza corresponde a una empresa de servicios originadora de materias primas para la industria alimenticia.

2.7 Mercados Servidos

En la Argentina el asentamiento de la actividad se radica principalmente en la Región Pampeana (mayor zona agrícola del país - ver mapa 2.4). En relación a nuestra presencia en Latinoamérica, generamos materias primas a través de nuestras empresas relacionadas en Uruguay, Paraguay y Brasil.

2.8 Dimensiones

Número de Empleados	388 personas
Ventas	278.352.608 u\$s
Activos	443.438.161 u\$s
Deudas	345.803.988 u\$s

*Más datos en el presente informe:
Sección "Dimensión económica"*

2.9 Cambios Significativos

En la estructura de la organización:

- Se fusionaron las Áreas de Comercialización con Insumos y se creó el Departamento de Operaciones.
- En febrero de 2008 los accionistas originarios reciben una ampliación de su capital por parte de PCP (Pactual Capital Partners), un fondo de 70 emprendedores brasileños. Desde entonces Los Grobo está compuesta por 75 accionistas de la región MERCOSUR

Quedando como accionistas de Los Grobo Gustavo, Andrea, Gabriela y Matilde Grobocopatel (78% de participación), PCP (20%) y el empresario Uruguayo Marcos Guigou (2%).

En el Directorio del Grupo:

- En septiembre 2007, Gustavo Grobocopatel fue designado Presidente de Grupo Los Grobo y en su lugar, el Ing. E. Alejandro Stengel ocupa el cargo de CEO de Los Grobo Agropecuaria.
- En el mismo momento, el Lic. Jorge Forteza y el Dr. Ezequiel Segal se incorporaron como Directores Independientes.
- En febrero del 2008 con la ampliación de capital por parte de PCP se integran como miembros del directorio: Gilberto Sayao (Brasil), Bruno Medeiros (Brasil) y Marcos Guigou (Uruguay).

En el desarrollo de nuevas actividades:

- En marzo de 2007, firmamos con la empresa PDVSA Agrícola un acuerdo de intercambio de tecnología a través del cual se llevó a cabo en Venezuela un proyecto de consultoría que culminó en Mayo de 2008.
- En Octubre del 2007 la Comisión Nacional de Valores (CNV) a través de la resolución Nro. 15.751 autorizó a Los Grobo Agropecuaria S.A. la emisión de Obligaciones Negociables (ON) Serie 1 a tasa fija con vencimiento en 2010 por un Valor Nominal de hasta u\$s 20 millones. A partir de esta emisión la empresa adquiere carácter público.
- Desde noviembre de 2007 incorporamos una nueva planta de acopio en Gral. Villegas (Provincia. de Bs. As.), abrimos una nueva sucursal comercial en Río IV (Córdoba) y nos asociamos con la empresa UPJ de la ciudad de Tandil (Bs. As.).
- En Marzo de 2008, se funda el Grupo Los Grobo do Brasil, compañía que está actuando en los estados de Maranhão, Piauí y Tocantins.

2.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo

2007 - La empresa obtuvo el 1º lugar en la encuesta de Responsabilidad Social Empresaria realizada por la revista "Valor Sostenible" (Ed. Emprendimientos Sustentables S.A. - Año 3 Ed. 7).

2007 - Gustavo Grobocopatel fue reconocido con el premio Creativo Argentino que otorga el Círculo de Creativos Argentinos a aquellas personalidades que se destacan por su labor creativa y no pertenecen al ámbito publicitario¹.

2008 - La Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo recibe el premio "Readers Choice", del GRI (Global Reporting Initiative) al mejor reporte de sostenibilidad en la categoría organización sin fines de lucro².

2008 - Gustavo Grobocopatel es reconocido por la Fundación Konex con el "Premio Konex '08 -Diploma al Mérito" en la categoría Empresarios Rurales³.

1 Premio Creativo Argentino 2007: <http://www.creativosargentinos.org/2006/site/notas/interior.php?id=177>
2 Premio Readers Choice: <http://www.globalreporting.org/NewsEventsPress/ReadersChoiceAwards/TheWinners.htm>
3 Premios Konex 2008: <http://www.fundacionkonex.com.ar/novedades/novedad.asp?idnovedad=114>



3. Parámetros de la Memoria



Perfil de la memoria

3.1 Período cubierto por la información contenida en la memoria

El período anual cubierto por esta Memoria de Sostenibilidad comprende entre el 01/05/2007 y el 30/04/2008.

3.2 Fecha de la memoria anterior más reciente

La Memoria de Sostenibilidad previa más reciente correspondió al ejercicio comercial anterior (01/05/2006 a 30/04/2007) y fue elaborada siguiendo los indicadores del GRI G3 (B).

3.3 Ciclo de presentación de memorias

Las Memorias de Sostenibilidad son elaboradas por períodos anuales y el presente informe corresponde al cuarto ciclo; las cuatro Memorias de Sostenibilidad que ha presentado el Grupo fueron elaboradas siguiendo los lineamientos del GRI.

3.4 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido

La persona de contacto por temas relacionados con la memoria es Gabriela Grobocopatel, directora ejecutiva RSE del Grupo Los Grobo SA.

Mail de contacto: gabriela.grobocopatel@losgrobo.com

Alcance y cobertura de la memoria

3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria

Hemos definido el contenido de la memoria tomando como base:

- 1 Los indicadores considerados relevantes y pertinentes para Grupo Los Grobo y para el sector agroalimentario, tomando en cuenta la batería de indicadores propuestos por la metodología del Global Reporting Initiative en su versión G3.
- 2 Las demandas y expectativas de los diferentes grupos de interés vinculados a la organización, determinados en Encuesta de proveedores, Encuesta de clientes, Encuesta de Clima Laboral y "focus group".
- 3 Los propios objetivos de desempeño incorporados en el plan estratégico de la compañía.

El proceso ha sido llevado delante de manera participativa involucrando a toda la organización de la siguiente manera:

Coordinación del proceso:

Área de Administración Contable – Asesor Externo:
Leandro Fabián Di Risio

Indicadores sobre el desempeño económico:

Área de Administración - Planificación y Control de Gestión

Indicadores sobre el desempeño ambiental:

Área RSE - Producción Agrícola - Plantas - Área de Molinería – Auditoría Interna – Legales

Indicadores referidos a prácticas laborales y ética del trabajo:

Área de Gestión de Talentos – RSE – Legales

Indicadores referidos al respeto a los Derechos Humanos:

Área de RSE - Gestión de Talentos - Legales

Indicadores referidos al desempeño en la Sociedad:

Área RSE - Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo

Indicadores sobre el desempeño y Responsabilidad sobre productos:

Área de administración - Molinos - Legales

Grupos de interés seleccionados

Metodología: Los cinco grupos de interés incorporados en la memoria se seleccionaron teniendo en cuenta la red del Grupo Los Grobo, el foco estratégico puesto en las personas y en el desarrollo de la cadena de valor. La combinación de los siguientes criterios determina la pertenencia de actores a un grupo o a otro (definidos en el punto 4.15).

3.6 Cobertura de la memoria

Cobertura organizativa: Las empresas que forman los estados contables son: Los Grobo Agropecuaria SA, Los Grobo Inversora SA, Los Grobo Servicios SA, Chain Services SA, LM Los Grobo SA, Los Grobo Agroindustrial do Brasil.

Cobertura operativa: Los diferentes grupos de interés sobre los que se genera el reporte son Accionistas, Colaboradores, Proveedores y PyMes de la red, Clientes y Sociedad Civil. **Cobertura temporal:** Abarca 01/05/2007 a 30/04/2008

3.7 Limitaciones del alcance o cobertura de la memoria

La cobertura se limita a aquellos indicadores que son susceptibles de ser cubiertos dada la actividad de la compañía y aquellos para los cuales la organización cuenta con información, políticas o estrategias de desarrollo.

3.8 Bases para incluir información de negocios conjuntos

No se contemplan.

3.9 Técnicas de medición utilizada en los indicadores

Los Grupos de interés interactúan con la organización en diferentes espacios desarrollados para tal fin (comité de clientes / comité de proveedores / comité de marketing / Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo / reuniones de accionistas / entre otros). La información respecto a las demandas y expectativas de dichos grupos se obtienen a través de estos espacios y utilizando diferentes herramientas de recolección de información tales como: encuesta de clima laboral en el caso de los colaboradores (Great Place To Work Institute¹), las auditorías internas y externas que la organización efectúa permiten identificar desviaciones y riesgos disparando acciones de mejora y dando veracidad a la información que se incorpora en

la memoria y se publica. La utilización de encuestas, especialmente desarrolladas para medir la satisfacción de clientes y proveedores, permite detectar las demandas de dichos grupos de interés y recopilar información tendiente a completar los indicadores específicos. Sobre esta línea de acción general Grupo Los Grobo genera programas y políticas tendientes a articular demandas, componer beneficios colectivos y dar respuesta a los intereses del conjunto cumpliendo al mismo tiempo los objetivos organizacionales propuestos en el plan estratégico de la compañía.

Metodología específica

Indicadores sobre el desempeño económico

Los indicadores correspondientes a este apartado fueron contruidos mediante un análisis principalmente cuantitativo de los datos disponibles en la organización y utilizando herramientas de soporte tecnológico de "business intelligence" como así también del sistema administrativo de la compañía. La coordinación desde el área de administración contable del proceso de recolección de información nos permitió contar con una visión integrada de los indicadores desarrollados y su correlato con los estados contables del Grupo.

El balance y desempeño económico de la compañía es contrastado y validado externamente mediante la auditoría de Deloitte & Touche.

Indicadores sobre el desempeño ambiental

Este grupo de indicadores fue desarrollado utilizando el programa Agro-Eco-Index, desarrollado por el Ingeniero Agrónomo Ernesto Viglizzo, del Programa de Gestión Ambiental Agropecuaria del INTA² (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria de la República Argentina).

Indicadores referidos a prácticas laborales y ética del trabajo

Los indicadores correspondientes a este apartado se obtuvieron del soporte tecnológico RHpro que utiliza el Grupo para gestionar las personas. Simultáneamente los mismos se analizaron cualitativamente teniendo en cuenta los procesos del área certificados por la normativa ISO 9001-2000 y las auditorías externas de dicha certificación a cargo de BVQI (Bureau Veritas Quality International).

Indicadores referidos al respeto a los Derechos Humanos

Tomamos como base el análisis correspondiente a las acciones tendientes a dar respuesta a los principios de Pacto Global de Naciones Unidas, al cual adherimos y defendemos. Nos encontramos trabajando en un enfoque preventivo basado en los Derechos Humanos.

Tomamos como base al mismo tiempo la información relevada de la encuesta de clima laboral (Great Place to Work Institute) y de la encuesta de proveedores.

1 Más información en la Web: www.greatplacetowork.com

2 Más información en la web: www.inta.gov.ar

Indicadores referidos al desempeño en la Sociedad

El desempeño de la **Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo** y el impacto de los programas propios en relación a las comunidades locales se sistematizan anualmente en el Reporte de Intervención Comunitaria, el último reporte fue emitido en 2007. Al mismo tiempo, los indicadores relevantes del GRI se cruzan con los indicadores que la propia Fundación contempla a la hora de planificar la inversión social del grupo en las comunidades locales.

El reporte de sostenibilidad de la Fundación puede ser consultado en la Web: www.fundacionlosgrobo.org.ar

Indicadores sobre el desempeño y responsabilidad sobre productos

Los indicadores sobre responsabilidad sobre productos surgen desde nuestra división industrial y están referidos a los productos generados desde nuestro molino harinero.

3.10 Efectos de la reexpresión de información

No se han realizado reexpresiones de la información perteneciente a memorias anteriores.

3.11 Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración

No existieron cambios significativos relativos a períodos anteriores.

En lo que se refiere a seguridad y salud ocupacional se reciben visitas periódicas del servicio de seguridad e higiene contratado en las diferentes empresas del GLG (H&S, Schullman), y de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (CONSOLIDAR).

También se realizan visitas por parte de la Subsecretaría de Política Ambiental (SPA) para verificar la adecuación de las instalaciones y procesos a las normas nacionales ambientales vigentes.

A excepción de la SPA que es un organismo gubernamental, las demás empresas son de terceras partes contratadas por GLG.

Respecto a los estados contables, los mismos son auditados por Deloitte & Touche cumpliendo con las normas de auditoría establecida por las Resoluciones Técnicas emitidas por la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE).

Índice del contenido del GRI

3.12 Tabla de contenidos

Ver página 1 del presente informe

3.13 Verificación

Recibimos verificaciones externas anuales de Bureau Veritas Quality International, quienes verifican que el Sistema de Gestión de Calidad de las empresas del GLG esté de acuerdo a la norma internacional ISO 9001.2000. Las empresas que poseen certificaciones de ese tipo son:

- Los Grobo Agropecuaria SA (LGA),
- Los Grobo Inversora SA (LGI), y
- Los Grobo Sociedad de Garantía Recíproca (SGR)

Dando cumplimiento a requisitos establecidos por la norma ISO 9001.2000, se realiza la calibración y verificación de los elementos de medición, a cargo de SIPEL y Chacomá.

Con respecto a los tanques de combustibles, se realizan auditorías técnicas de seguimiento anuales, por parte de la empresa HERTIG, con el fin de garantizar la adecuación de los mismos a las normas propuestas por la Secretaría de Energía.



4. Gobierno, compromisos y participación de los Grupos de Interés



Gobierno

4.1 Estructura de Gobierno

Nuestra estructura se estableció según niveles de participación de los diferentes grupos de interés que interactúan en el gobierno de la empresa.

Grupo Los Grobo (GLG) está constituido por un Conjunto de empresas en las que los Accionistas, en su totalidad y en proporciones preestablecidas, tienen invertido capital original, y que conforman una unidad de conducción para los mismos, más allá de la forma jurídica, localización o actividad a la que cada una de estas empresas se dedique.

Accionistas:

Son los propietarios del capital. Este nivel comprende a todos aquellos que tienen alguna participación en el Capital Social.

Directorio:

Cuerpo colegiado que asume la conducción de las empresas que conforman GLG. Los negocios, actividades y asuntos de las diferentes compañías son gestionados según las políticas y directrices establecidas por este órgano.

La misión del Directorio es crear valor para las empresas, proteger los intereses de los accionistas y prevenir los riesgos potenciales. Interviene en decisiones estratégicas que no hayan sido explícitamente reservadas por el nivel superior al cual responde (Accionistas), y trata fundamentalmente de temas vinculados con la Dirección estratégica de la organización.

Director Ejecutivo:

Es una figura que desempeña funciones delegadas, determinadas por el área en la cual le corresponda actuar. Esto implica el comando de una o más Empresas o Áreas Corporativas, o la representación continua del conjunto de los Accionistas en el Directorio de alguna otra Empresa en la que estos posean intereses relevantes. Rinden cuentas de su gestión al propio Directorio del cual forman parte.

Asesores Del Directorio:

Estudios o profesionales que son convocados para asistir al Directorio de la Empresa en forma temporaria o permanente.

Gerente General (*Responsable de una Empresa*)

La posición que éste ocupa implica "gestionar" los recursos con los que cuenta la Empresa, a efectos de lograr un negocio, un determinado resultado económico o un deseo cualquiera, asumiendo hacia terceros la representación de la organización.

Gerente

Responsable de una Unidad de Negocio, Área o Sector

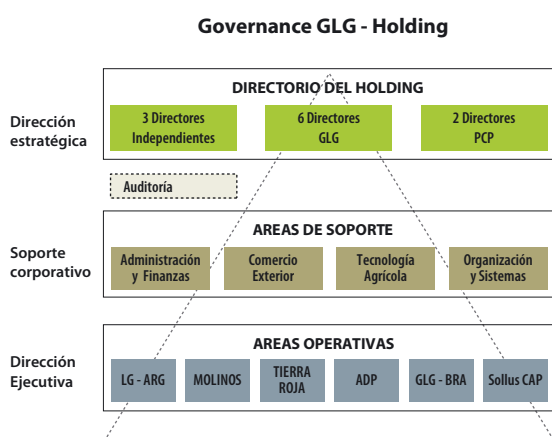
La actividad de cualquier gerente está fundamentalmente orientada a lograr resultados a través del accionar de otras personas, su equipo directo e indirecto.

El Gerente desarrolla una función similar a la del Gerente General, pero acotada a la Unidad de Negocio o Sector que le corresponda dirigir. Opera con menor libertad que éste último, pero mantiene un fuerte liderazgo sobre las personas que conforman su sector, relaciones con clientes y/o proveedores con los cuales deba interactuar.

4.2 Cargos ejecutivos en el órgano máximo de gobierno

El presidente y cuatro de los Directores que integran el órgano máximo de gobierno, ocupan además cargos ejecutivos:

Las empresas del grupo están distribuidas en tres Divisiones según su actividad, a saber: División Industrial, División Materias Primas y División Regional. Tal como se describe en el organigrama que sigue a continuación, cada una de estas Divisiones está a cargo de uno de los 5 Directores Ejecutivos. Por otro lado, existen diferentes Áreas Corporativas (dentro del círculo gris) encargadas de brindar servicios a todas las empresas del grupo. Cada una de estas áreas también es responsabilidad de los Directores Ejecutivos.



4.3 Número de miembros independientes o no ejecutivos del máximo órgano de gobierno

Los Directores son once. De los cuales Independientes son dos, aunque hay tres cargos establecidos.

4.4 Mecanismos de los accionistas o empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno

Los Accionistas reciben -vía electrónica y cada tres meses- información sobre resultados de la compañía. En la Asamblea Anual de Accionistas aprueban el balance. El Presidente del Directorio, es responsable de preparar la información trimestral y otras comunicaciones.

En el caso de los empleados existen varios instrumentos diseñados a los efectos de comunicarse con el directorio:

- Encuesta de clima laboral
- Programa de desayunos con los directores
- Programa de visita a las plantas, por parte de los directores
- Taller de integración
- Por mail o solicitando entrevista, hay apertura y flexibilidad para conversar con directores
- Almuerzos y cenas recreativas
- Actividades de capacitación

4.5 Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización

El Grupo Los Grobo cuenta con un Comité de Gestión de Talentos, compensaciones, Nominaciones y Gobierno Corporativo, siendo su responsabilidad las políticas de remuneración y beneficios de la compañía, la fijación de normas y procedimientos inherentes a la selección de directores y ejecutivos clave; y la determinación de normas de Gobierno Corporativo y la supervisión de su funcionamiento. La revisión de los programas de gestión del capital humano.

4.6 Procedimientos para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno

Las reglas que rigen la relación entre los propietarios están plasmadas en un "Acuerdo de Accionistas", que además de las normas internas de funcionamiento, determina la forma de aplicar la voluntad del conjunto y fija qué asuntos se reservan como tales.

Los distintos Accionistas reciben un trato equitativo, aún en la condición de minoritarios, se les permite proponer ideas, vetar propuestas, canalizar cualquier duda, recibir información de las diferentes compañías en forma oportuna e integral.

Además, desde el año 2004, contamos con un Comité de Ética encargado de arbitrar ante posibles conflictos de interés. Los miembros fueron elegidos por los Responsables Comerciales (RC), Responsables Técnicos (RT), Responsables Zonales (RZ), Accionistas y Directores Gerente de Auditoría y al de Planificación y Control de Gestión. Son las mismas que rigen para el resto de la organización.

4.7 Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno

El procedimiento es el establecimiento en las reuniones de directorio del perfil requerido de los nuevos directores a incorporar. Así como la conformación de un comité responsable de la búsqueda, entrevista y presentación de potenciales candidatos. Ejemplo de ello es que aún no se ha podido encontrar un director independiente con capacidad de llevar adelante el comité de auditoría.

4.8 Declaraciones de misión y valores, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación

La Dirección tiene entre sus funciones la planificación, formulación, revisión y mantenimiento actualizado del Plan Estratégico de Grupo Los Grobo SA (GLG), elevando anualmente el mismo a consideración de la Asamblea de Accionistas e incluyendo políticas y propuestas de distribución de dividendos. Además debe formular el presupuesto anual correspondiente al Directorio y a sus áreas dependientes, remitiéndolo conjuntamente con el Plan Estratégico. Discutir y aprobar políticas generales res-

pecto de aquellos temas para los que se decida adoptar un tratamiento corporativo. Evaluar y aprobar los planes y programas semestrales para cada una de las empresas que integran GLG.

Por su parte, el Convenio de Accionistas, el Estatuto del Directorio y muchos de nuestros procesos fueron diseñados para prevenir riesgos potenciales a las partes que puedan ser afectadas por el desempeño de la empresa.

4.9 Procedimientos para la evaluación por parte del máximo órgano de gobierno del desempeño económico, ambiental y social de la organización

Nuestros indicadores de desempeño han sido considerados en diferentes ámbitos como los mejores. Ya sea el balance de gestión medioambiental, basado en el Agroecoindex, como los reportes al GRI, basta mencionar que el reporte de sostenibilidad de la Fundación Emprendimiento Rurales Los Grobo, ha sido votado como el mejor del Mundo. Así como balances económicos auditados. Los directores participan activamente en la evaluación y seguimiento de estos indicadores.

Además de lo anteriormente descrito, también son funciones del Directorio:

- Analizar y evaluar nuevas oportunidades de negocio, inversiones y/o participaciones.
- Solicitar intervención y acuerdo a la Asamblea de Accionistas siempre que corresponda.
- Aprobar la Memoria, Balance General y Estado de Resultados de cada una de las empresas del Grupo. Controlar mensualmente su evolución y el resultado.
- Gestionar la información a través de indicadores mensuales.
- Comparar resultados de la gestión con los de otras empresas competidoras o con aquellas poseedoras de mejores prácticas.
- Presentar trimestralmente un informe electrónico y toda documentación complementaria que resulte necesaria a los Accionistas.
- Presentar informes en la Asamblea de Accionistas.

4.10 Procedimiento para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.

Nos suscribimos y alineamos con el Código de Mejores Prácticas de Gobierno de las Organizaciones para la República Argentina preparado por el Instituto Argentino para el Gobierno de las Organizaciones (IAGO¹).

A nivel Accionistas, por tratarse de una familia, hemos contratado profesionales del campo de la psicología y sociología que ayuden a las partes a generar mejores vínculos como Accionistas entre sí y con la organización (Lic. Luís Karpf).

Una vez por año, realizamos una auto evaluación conjunta sobre el funcionamiento del Directorio de acuerdo a un sistema a través del cual contrastamos nuestras actividades respecto a lo que se considera como buenas prácticas. Para esto, utilizamos una matriz donde se evalúan los atributos claves y donde los resultados se expresan fácilmente de forma numérica y respondiendo las 14 preguntas que fija la Comisión Nacional de Valores para las empresas que cotizan en la Bolsa de Comercio de Buenos Aires. Este ejercicio, nos sirve como base de información para los planes de mejora que será necesario implementar el año próximo. Se detalla a continuación el cuestionario y sus respectivas respuestas:

1.a ¿El estatuto social contiene las responsabilidades generales y específicas del Directorio? Si.

1.b ¿Se han asignado funciones en forma personal de acuerdo a lo establecido en el estatuto, el reglamento o decisión de la asamblea, en los términos del artículo 274 segundo párrafo de la Ley N° 19.550?
Si, se distinguen entre directores ejecutivos y directores independientes. Los primeros poseen sus fichas de puestos con sus correspondientes responsabilidades asumidas y los segundos participan de los distintos comités.

2 El Directorio:

a ¿Se asegura que la sociedad cumpla debidamente con las normas y reglamentaciones vigentes? **Si.**

b ¿Se asegura que las decisiones sociales se adopten en estricta correspondencia con las previsiones del estatuto social? **Si.**

c ¿Define la estrategia general? **Si.**

d ¿Define las políticas de riesgo? **Si.**

e ¿Define los objetivos de desempeño de la primera línea gerencial? **Si.**

f ¿Verifica el cumplimiento del presupuesto anual? **Si.**

g ¿Verifica el cumplimiento de los objetivos de desempeño? **Si, a través de las unidades de servicio "Planificación y Control de Gestión" y "Gestión de Talentos".**

h ¿Evalúa al gerente general o ejecutivo con responsabilidades equivalentes? **Si.**

i ¿Evalúa los planes de sucesión de los ejecutivos clave? **Si.**

j ¿Evalúa su propia gestión? **Si.**

1 3 Más información en la Web: <http://www.iago.org.ar/iago/>

3 Independencia:

- a ¿Cuántos miembros integran el Directorio? 11 (once)
- b ¿Cuántos de ellos son independientes? **2 (dos)**
- c ¿Existen directores independientes que no integren el Comité de Auditoría? **No.**

4. a ¿El presidente del Directorio es un director independiente? **No.**

4. b Para el caso en que el Presidente no sea director independiente, desempeña también el cargo de gerente general o ejecutivo con responsabilidades equivalentes? **Si.**

5 El gerente general o ejecutivo con responsabilidades equivalentes participa habitualmente de las reuniones del Directorio? **Si.**

6 El Directorio asume funciones de gestión operativa? **Si.**

7 Se ha constituido el Comité Ejecutivo previsto en el artículo 269 de la Ley N° 19.550? **Si.**

8 El Directorio cuenta con los siguientes Comités:

a Gestión de talentos y compensaciones: **Si.**

b Nominaciones y Gobierno Corporativo: **Si.**

c Finanzas: **Si.**

d Auditoría: **Externa.**

9 En caso afirmativo:

a ¿Cuenta cada Comité con un Reglamento Interno que consigne sus obligaciones y responsabilidades? **Si.**

b ¿Los Comités están integrados en su mayoría por directores independientes? **No.**

c ¿Los Comités confeccionan actas de sus reuniones e informan en forma periódica al Directorio sobre sus actividades? **Si.**

10 ¿Cuenta el Directorio con una agenda anual que asegure un completo tratamiento de los temas de su competencia? **Si.**

11 ¿Se ha confeccionado un reglamento para el funcionamiento de la Asamblea de Accionistas? **Si.**

12 ¿La documentación contable se entrega con suficiente anticipación a la Asamblea? **Si.**

13 ¿Se han implementado mecanismos efectivos que facilitan la prevención, el manejo y la divulgación de los

conflictos de intereses que puedan presentarse entre los accionistas, los ejecutivos clave, los grupos de interés y los miembros del Directorio, y estos entre sí? **Si.**

14 ¿Se ha establecido un Código de Conducta u otros mecanismos similares para prevenir conductas inapropiadas? **Si.**

Compromiso con iniciativas externas

4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución

A continuación se detalla el enfoque de la organización en materia de gestión de riesgos en relación con la planificación operativa o el desarrollo y la introducción de nuevos productos.

Caso diseño y desarrollo de nuevos productos en la División Industrial según Normas ISO

- En primer término se evalúa el diseño y desarrollo del nuevo producto según el análisis de necesidades de clientes, comentarios de vendedores, de proveedores, encuestas, comunicación con clientes y tendencias del mercado.
- A continuación, realizamos un análisis minucioso, tendiente a evaluar otros enfoques: potencial del mercado, factibilidad técnica, financiera y de comercialización, y aspectos regulatorios, entre otros.
- Luego evaluamos el objetivo, las características y requisitos del producto a obtener; para culminar con la averiguación de los aspectos legales que estarían involucrados.
- Con la información acumulada y el método estandarizado el jefe de laboratorio procederá al diseño de las posibles formulaciones que demanda ese nuevo producto.
- Realizamos pruebas en panadería propias o de terceros y si el nuevo producto cumple con los requisitos, enviamos las muestras a clientes para que realicen los ensayos correspondientes.
- Por último el responsable de desarrollos, lo incorpora como un nuevo producto para producción masiva.

4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente

Principios y programas externos	Fecha de adopción	Grupo de interés	Actores vinculados	Acciones y resultados
Pacto Global	13 octubre de 2006	Accionistas Colaboradores Medioambiente Proveedores y Pymes de la red Comunidad Gobierno	Naciones Unidas	Tabla de Indicadores GRI G3 con avances sobre los Principios del Pacto Global
Agrolimpio	23 de Julio de 2004	Medioambiente Gobierno Proveedores y Pymes de la Red Comunidad Colaboradores	CASAFE / Responsables Técnicos / Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo /	El Indicador EN2 demuestra las toneladas recicladas de bidones y silobolsas
Agro-Eco-Index	Campaña 04/05	Medioambiente Comunidad	INTA	Campaña tras campaña esta herramienta nos demuestra nuestro desempeño medioambiental Ver Indicadores de Desempeño Ambiental
Programa Escolar de resolución de conflictos y construcción de metas	Desde 2007	Comunidad	Fundación Poder ciudadano / Advanta / Rizobacter	El programa de Resolución de Conflictos y Construcción de Metas se completa con la campaña "Vos podés". La propuesta artística - cultural de la campaña, llega a los jóvenes a través de los docentes. Al finalizar, los alumnos presentan a la comunidad sus producciones artísticas explicando el sentido de las mismas. // Resultado del programa: 350 alumnos de Carlos Casares y Pergamino 30 docentes 10 escuelas
Los Chicos y el Quijote	Desde 2007	Comunidad	Andamio de Ideas / Molinos Cámpa	Propuesta teatral de que vincula la historia de Miguel de Cervantes Saavedra con contenidos educativos específicos buscando rescatar los valores humanos // 2 localidades: Chivilcoy / Carlos Casares 5 Funciones 11 escuelas 1000 niños de sexto grado
10 Valores para nuestro Pueblo	Desde 2007	Comunidad	Municipalidad de Carlos Casares	Cada pueblo concuerda y selecciona los valores que lo caracterizan y con ellos se producen y emiten diez cortometrajes televisivos que luego se trabajan en las escuelas
Auditoría Ciudadana	Desde 2007	Comunidad	Subsecretaría para la Reforma Institucional y Fortalecimiento de la Democracia y la Fundación	Política pública que permite conocer el estado de la relación entre la ciudadanía y su gobierno, brindándoles una herramienta para mejorar la calidad de la democracia
Desarrolla tu Mundo	Desde 2007	Comunidad	Fundación Minetti / Hispanics in Philanthropy / Fundación Standard Bank / MIF FOMIN	"Comercio Exterior Solidario – hecho por Argentinos y Argentinas –" Asociación Mutual de Empleo y Gestión Solidarios – Mutual GESOL – Ciudad Autónoma de Buenos Aires – Insertar en el mercado internacional, bienes y servicios con potencial exportador producidos por redes horizontales integradas por unidades de negocio a cargo de colectivos vulnerables y asociadas al Programa Incubadoras de la RED GESOL de la región Buenos Aires "FAMI OLIO" Fundación Pedro Antonio Marzano Mendoza – Crear un Centro de Promoción desde donde se organizarán actividades de capacitación y asistencia técnica, equipado con una pequeña planta productora de aceite de oliva

Principios y programas externos	Fecha de adopción	Grupo de interés	Actores vinculados	Acciones y resultados
Centros CDI de informática y ciudadanía	Centro Casares: 26 de mayo de 2006 Centro Chivilcoy: 18 de Septiembre de 2006. Centro Saladillo: 14 de Julio de 2006	Sociedad Civil	Fundación CDI - Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo - El Tejar S.A.	Centros para la democratización de la informática en Carlos Casares, Chivilcoy y Saladillo.
Escuelas del Bicentenario	2005	Comunidad	AEA - Universidad de San Andrés - UNESCO	Trabaja en Buenos Aires, Chaco, Corrientes, Santa Cruz y Tucumán. Atiende, actualmente, a 40 escuelas públicas con alrededor de 20.000 niños. Trabaja en 3 I.S.F.D., con llegada a más de 600 futuros docentes
Ciclo de videoconferencias 2007	8 de marzo de 2006	Sociedad civil / OSC	Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo / Fundación del Instituto Cardiovascular de Buenos Aires	Se retransmitieron, en el auditorio de Grupo Los Grobo de Carlos Casares, diez charlas de prevención en salud dictadas por especialistas del Instituto Cardiovascular de Buenos Aires. // Resultado del programa: 630 asistentes

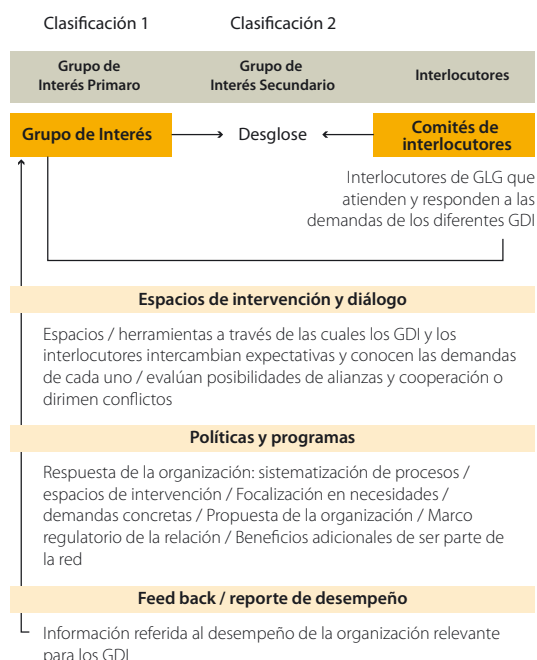
4.13 Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a los que la organización apoya

Asociaciones / Organizaciones / Entes	Presencia en los órganos de gobierno	Participación en proyectos o comités	Aporte de financiamiento	Representantes de la organización
Asociación Argentina de Consorcios Regionales de Experimentación Agrícola (AACREA)		*		Producción / Comercialización
Asociación Empresaria Argentina (AEA)	*	*		Presidente
Asociación Argentina de Girasol (ASAGIR)	*	*		Presidente / Directores ejecutivos
Asociación Argentina de Productores en Siembra Directa (AAPRESID)		*	*	Presidente / Directores ejecutivos
Bioceres	*	*	*	Presidente
Cámara Argentina de Sociedades y Fondos de Garantía (CASFOG)	*	*	*	Directores ejecutivos
Comisión económica para América Latina (CEPAL)		*		Gestión de Talentos
Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)		*		Directores ejecutivos
Escuelas del Bicentenario	*			Presidente
Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires (FAUBA)		*	*	Gestión de Talentos
Federación Argentina de la Industria Molinera (FAIM)		*		Directores Ejecutivos
Foro Ecuménico Social		*		RSE / RRllyP

Asociaciones / Organizaciones / Entes	Presencia en los órganos de gobierno	Participación en proyectos o comités	Aporte de financiamiento	Representantes de la organización
Fundación Nacional para la Calidad y la Excelencia (FUNDECE)			*	Directores Ejecutivos
Fundación ExportAR	*			Presidente
Fundes		*		Gestión de Talentos / SGR / RSE
Global Reporting Initiative (GRI)		*		Directores Ejecutivos / RSE
Grupo de Fundaciones (GDF)		*	*	Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo / RSE
International Food, Agricultura and Management Association (IFAMA)	*	*		Presidente
Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE)		*		RSE
Instituto de Agrobiotecnología Rosario (INDEAR)	*	*	*	Presidente
Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)		*		Producción
Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA)		*		Presidente
International Food and Agribusiness Management Association (IAMA)		*	*	Directores Ejecutivos
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología		*		Presidente / Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo / RSE
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social		*		Gestión de Talentos / Operaciones / RSE
Pacto Global de Naciones Unidas		*		RSE
Programa Cooperativo para el Desarrollo Tecnológico Agroalimentario y Agroindustrial del Cono Sur (PROCISUR)		*		Producción / RSE
Rotary Club		*	*	Accionistas
Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA)				
Sociedad Israelita de Carlos Casares	*	*	*	Accionistas
Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE)		*		Gestión de Talentos / Operaciones / RSE
Universidad de Harvard		*		Gestión de Talentos
Universidad de San Andrés		*	*	Gestión de Talentos / Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo / RSE
Sociedades Rurales	*	*		Accionistas
CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento)			*	Directores / Accionistas
Universidad Torcuato Di Tella (UTDT)	*	*		Presidente / Gestión de Talentos

Participación de los grupos de interés

4.14 Relación de los grupos de interés



4.15 Base para la identificación y selección y 4.16 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.

Dimensiones para la selección de Stakeholders	
Por responsabilidad	Personas con las que tiene o tendrá responsabilidades legales, financieras y operativas según reglamentaciones, contratos, políticas o prácticas vigentes
Por influencia	Personas que tienen o tendrán posibilidades de influenciar la capacidad de la organización para alcanzar sus metas, ya sea que sus acciones pueden impulsar o impedir su desempeño. Se trata de personas con influencia informal o con poder de decisión formal
Por cercanía	Personas con las que interactúa la organización, incluyendo stakeholders internos o con relaciones de larga duración con la compañía, o aquellos de los que la organización depende en sus operaciones cotidianas y los que viven cerca de las plantas de producción
Por dependencia	Se trata de las personas que más dependen de su organización, como por ejemplo, los clientes cuya seguridad, salud o bienestar dependen de sus productos o los proveedores para quien la compañía es su cliente importante.
Por representación	Personas que, a través de estructuras regulatorias o culturales/tradicionales, representan a otras personas. Por ejemplo, líderes de las comunidades locales, representantes sindicales, consejeros, representantes de organizaciones, etc.

La principal herramienta de recolección de información para la toma de decisiones acerca de la satisfacción y motivación de las personas es la **Encuesta de Clima Laboral** realizada por Great Place to Work Institute. Los principales resultados obtenidos son:

Año	Encuestados	Promedio de conformidad
2004/2005	33	87%
2005/2006	122	73%
2006/2007	125	62%
2007/2008	132	66% (*)

*El porcentaje de Conformidad según el benchmarking realizado entre las consideradas en el 2008 como las 50 mejores empresas para trabajar en Argentina fue del 70%.

Encuesta de Satisfacción de clientes y proveedores: Lleada a cabo por una consultora de renombre, evalúa el grado de satisfacción de clientes y proveedores, comparándonos con años anteriores y con la competencia. ("Clientes y potenciales clientes", "Proveedores y PYMES de la red"). Ver resultados en Responsabilidad sobre productos.

4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés de los grupos de interés y la forma que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria

Los Grupos de interés interactúan con la organización en diferentes espacios desarrollados para tal fin (comité de clientes / comité de proveedores / comité de marketing / Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo / reuniones de accionistas / entre otros).

La información respecto a las demandas y expectativas se obtienen en estos espacios y a través de diferentes herramientas de recolección de información tales como: la encuesta de clima laboral (Great Place to Work Institute), las auditorías internas y externas, las encuestas de clientes, encuestas a proveedores etc. Sobre esta línea de temas la organización genera programas y políticas.

Una demanda común de los diferentes Grupos de Interés con los que interactuamos es el libre acceso y el derecho a recibir información confiable sobre productos, servicios y transacciones comerciales.

Accionistas

- Mantener una gestión ética y responsable de los recursos materiales, humanos y ambientales.
- Cumplir con lo pactado en el convenio de accionistas.
- Capacitar a los futuros accionistas en el negocio.
- Aumentar el valor de la compañía.
- Aumentar el EBITDA.
- Lograr la sostenibilidad de la organización en el largo plazo manteniendo los valores de sus fundadores. Orgullo respecto a la identidad, valores e historia.
- Mantener una comunicación fluida y transparente con los diferentes grupos de interés.
- Fortalecer la capacidad de innovar.
- Lograr la excelencia en la atención al cliente.

Colaboradores

- Confiar en las personas para las que trabajan.
- Tener Integridad y consistencia de la dirección.
- Pertenecer, sentirse parte y participar en la toma de decisiones relevantes.
- Contar con posibilidades de crecimiento.
- Obtener una remuneración acorde a sus responsabilidades. Ser reconocidos y tratados equilibradamente en términos de recompensa.
- Disfrutar del ambiente y compartir la cultura de trabajo.
- Ser valorados y respetados como individuos.
- Tener equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Confiar en la competencia de los gerentes para la conducción del negocio y coordinación de recursos.
- Mantener una comunicación abierta y transparente.
- Sentir que no existe favoritismo y ningún tipo de discriminación.
- Estar orgullosos del trabajo personal, del trabajo en equipo y de la empresa.
- Participar del negocio central de la compañía.
- Obtener capacitación para ser competitivos y desarrollarse profesionalmente.

Proveedores y PyMEs de la red

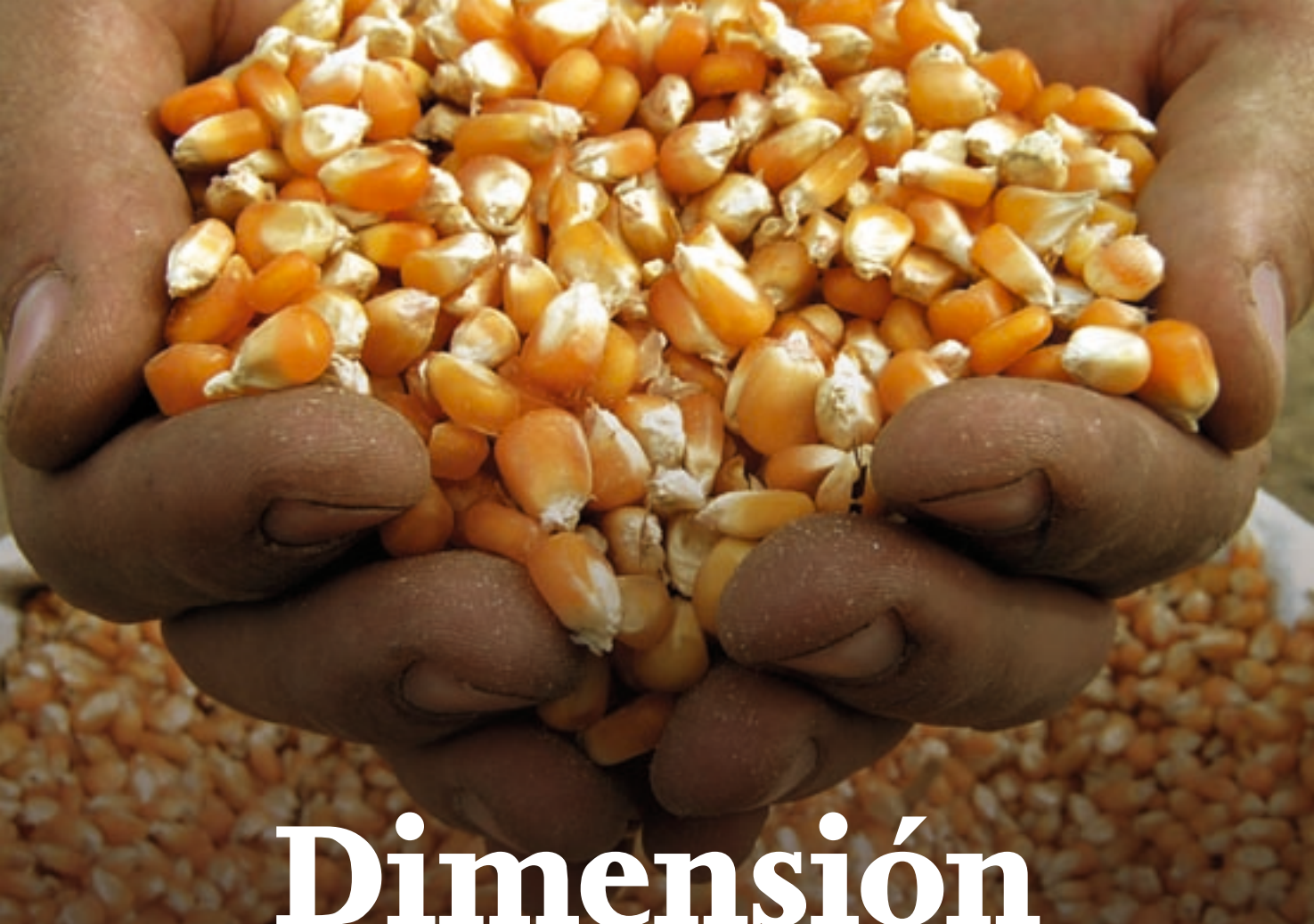
- Recibir un trato equitativo.
- Tener agilidad en los procesos.
- Obtener apoyo financiero para capital de trabajo, inversiones y actualización tecnológica.
- Mantener con el Grupo relaciones de largo plazo.
- Trabajar con previsibilidad de demandas futuras de productos y servicios.
- Obtener el pago a sus productos y servicios en tiempo y forma.
- Tener acceso a la información sobre necesidades de la organización.
- Obtener posibilidades de transferencia e intercambio de conocimiento y prácticas de gestión.
- Posibilitar la generación conjunta de valor.
- Percibir el fomento de la actividad local.

Clientes y clientes potenciales

- Obtener productos y servicios de calidad.
- Obtener precios competitivos.
- Ser escuchados, sentirse apreciados.
- Ser atendidos cordialmente y con prontitud.
- Trabajar con seguridad y manejo de riegos.
- Recibir el producto o servicio en tiempo y forma.
- Contar con opciones de servicio de postventa.
- Solucionar sus problemas eficazmente.
- Conocer el proceso de seguimiento de los problemas.
- Obtener de la organización nuevas oportunidades de negocios.
- Reducir los costos de transacción.
- Contar con agilidad en la gestión de la papelería.
- Recibir transparencia, los clientes quieren la verdad.
- Estar satisfechos con el trabajo.
- Tener derecho a elegir.

Sociedad civil

- Seguridad en el respeto por la ley.
- Sentir inclusión.
- Demostrar el interés por las problemáticas sociales.
- Ser transparentes en cuanto al impacto en la sociedad.
- Recibir información confiable y verdadera sobre la gestión de los recursos, las personas y el medioambiente.
- Permitir la generación de empleos de calidad.
- Agregar valor a las comunidades locales.
- Ser competitivos y mejorar al sector.
- Invitar a la investigación y desarrollo.
- Permitir intercambio con instituciones educativas y gobierno.
- Ofrecer oportunidades de capacitación para personas no calificadas.
- Fomentar la participación ciudadana con el ejemplo.
- Generar valores que sean deseables como ejemplo.
- Participar voluntariamente de iniciativas del sector social.
- Generar oportunidades para la cadena de valor.



Dimensión Económica



Información sobre el enfoque de gestión

Desde Grupo Los Grobo SA, abogamos por la implementación de soluciones que ofrezcan un balance óptimo entre el crecimiento económico, el desarrollo social y el impacto ambiental, preservando los recursos naturales a través de la utilización de procesos tendientes a la sostenibilidad, la competitividad, la innovación, la eco-eficiencia y la gestión del impacto socio ambiental.

Como empresa, nos sentimos partícipes y responsables, de los procesos que modifican el entramado social, el equilibrio ambiental, la generación de competitividad y oportunidades de las PyMEs, clientes y proveedores que se relacionan con nosotros, de la calidad de vida de las personas que trabajan en la organización, de la reproducción de empleos de calidad, del progreso de las comunidades locales, de la generación de lazos de confianza y previsibilidad en la sociedad.

Las políticas y herramientas impulsadas desde el equipo de dirección, incorporan en la gestión y procesos del negocio las mejores prácticas de manera simultánea y planificada generando competitividad y diferenciación para la propia empresa y el conjunto de los grupos de interés que se relacionan con nosotros.

Objetivos y Desempeño

Vemos el consumo mundial de granos en continuo crecimiento, influenciado tanto por la sostenida demanda mundial de alimentos, como así también por la demanda mundial de biocombustibles.

Nuestra visión a largo plazo es convertirnos en líderes en la provisión de servicios, productos y conocimientos a la red agroalimentaria mundial y ser el mejor ambiente para el desarrollo de las personas y su entorno.

Algunos de nuestros indicadores económicos se detallan a continuación en forma comparativa para los últimos tres períodos anuales:

EBITDA (Earnings Before Interests, Tax, Depreciation and Amortization)

EBITDA	30/04/2008 u\$s	30/04/2007 u\$s	30/04/2006 u\$s
Ventas Totales	278.352.608	179.791.980	119.629.427
Patrimonio Neto	28.734.389	27.122.249	25.347.277

Resultado Operativo			
Ganancia del Ejercicio	11.920.323	5.526.890	4.682.000
Resultados Financieros	3.925.266	1.834.362	1.171.209
Amortización Bienes de Uso	1.280.295	1.060.888	847.541
Previsiones y Recuperos de Previsiones	726.873	183.426,06	183.426
Impuesto a las Ganancias	5.672.864	660.801	1.435.503
Amortización Activos Intangibles	196.881	88.656	0
Ganancia Operativa EBITDA	23.722.502	10.354.221	8.319.679

Índices Base EBITDA			
Ganancia - Operativa/Patrimonio Neto	82,56%	38,18%	32,82%
Ganancia - Operativa/Ventas Totales	8,52%	5,76%	6,95%

Indicadores de gestión

• INDICADORES ECONÓMICOS

ROI (Rentabilidad Ordinaria antes de Impuestos)				
EBT	18.049.638	42,06%		Este ratio apunta a establecer la rentabilidad de la "inversión" realizada por la empresa al inicio del período fiscal (que es el Patrimonio Neto excluido el Resultado Final del Ejercicio).
P.N. - RE	16.814.066			
ROE (Tasa de Retorno del Patrimonio Neto)				
Rdo Neto	13.200.618	24,29%		Expresa el porcentaje de remuneración que puede ofrecerse a los capitales propios de la compañía (representados por el PN), mostrando las ganancias que los accionistas están obteniendo por su inversión.
P.N.	28.734.389			
ROA (Tasa de Retorno del Activo)				
Rdo Neto	13.200.618	8,09%		Mide la capacidad efectiva de la empresa para remunerar a todos los capitales puestos a su disposición, propios y ajenos (PN+Pasivos), que confirman el Activo. Muestra el retorno operativo de la empresa por cada peso de capital invertido en ella.
Activo	141.042.672			
Efecto Palanca (Grado de Autonomía Financiera)				
ROE	45,94%	4,91	3,00	Si es = 1 la relación entre el capital ajeno y el capital propio es la óptima. Si fuera < 1 la conclusión es que la empresa está sobre endeudada, mientras que si fuera > 1, a la empresa le convendría seguir endeudándose a las tasas de interés actuales.
ROA	9,36%			
Ratio de Cobertura				
EBITDA	23.722.502	6,04	5,60	Es la relación entre la generación de caja de una empresa y los intereses anuales pagados, que nos indica la capacidad genuina de generar recursos en relación a la carga financiera, esta última medida a través del EBITDA.
Intereses	3.925.266			

• INDICADORES PATRIMONIALES

Rotación del Patrimonio				
Ventas	278.352.608	9,69	6,63	La rotación del patrimonio neto de la empresa nos muestra los dólares vendidos por cada peso de capital propio invertido, es decir por peso invertido por los accionistas.
Patrimonio Neto	28.734.389			
Rotación del Activo Corriente				
Ventas	278.352.608	2,31	3,50	Muestra la calidad de la gestión: cuanto mayor es el número de rotaciones conseguidas, mejor es el uso que está haciendo la empresa de esos activos inmovilizados y mayor es su rentabilidad dados los costos asociados al mantenimiento de mercadería en stock y su desvalorización en el tiempo.
Activo Corriente	120.582.320			
Fórmula de Dupont				
EBT	17.852.757	0,13	0,11	Permite concluir que la rentabilidad total del activo depende tanto del ROI como del número de rotaciones del Activo de la empresa.
Activo	141.042.672			
Rotación de Stocks				
Costo de la Mercadería Vendida	255.528.887	3,84	6,87	Cuanto mayor sean estos indicadores de rotación, mejor será para la empresa dado que implicará una menor inmovilización de los activos.
Stock Bienes de Cambio	66.469.254			
Índice de Solvencia				
Activo Total	141.042.672	1,28	1,56	A través de este indicador, el acreedor puede considerar su deuda garantizada por los bienes de la empresa en mayor o menor medida.
Pasivo Total	109.988.546			

• INDICADORES FINANCIEROS

Índice de Liquidez				
Activo Cte.	120.582.320	1,31	1,05	Indica la porción del Pasivo Cte. que está cubierto con activos de rápida realización. Si es > 1, implica que hay más activos que pasivos corrientes, por lo que cabe esperar que no existan grandes problemas de liquidez.
Pasivo Cte.	92.218.790			
Prueba Ácida o Liquidez Seca				
Activo Cte – Bienes de Cambio	54.113.066	0,59	0,55	Proporciona la misma información que el anterior, pero más ajustada ya que se restan los activos de menor liquidez del Activo Corriente.
Pasivo Corriente	92.218.790			
Plazo de Cobranzas de Créditos				
Créditos por Ventas * 365		42	38	Cuanto menor sea este ratio, mejor, ya que significa que se mantienen menos fondos inmovilizados en créditos contra clientes. Está expresado en cantidad de días.
Ventas anuales	278.352.608			
Plazo de Pago de Deudas				
Deudas Comerciales. * 365		56	61	Cuanto mayor sea este ratio, mejor, ya que supone un mayor margen de financiación para la firma. También está expresado en cantidad de días.
Compras anuales	238.485.295			
Proporción de Financiamiento de Largo Plazo				
PN + Deudas largo plazo	46.504.144	37,66%		Este ratio nos dice qué proporción del capital de la empresa está cubierto por capitales que la firma puede considerar como "permanentes", por más que sean ajenos.
Activo	141.042.672			
Proporción de Financiamiento en Moneda Extranjera				
Pasivos en Divisas	48.741.709	42,73%		Muestra qué porción de lo adeudado por la empresa se halla denominado en moneda extranjera (por ejemplo para prever el impacto que una devaluación de la moneda local tendría sobre la solvencia de la empresa).
Pasivo	109.988.546			
Índice de Endeudamiento				
Pasivo	109.988.546	3,83	1,93	Muestra simplemente la proporción de los fondos ofrecidos por los acreedores en relación a aquellos ofrecidos por los accionistas.
Patrimonio Neto	28.734.389			

Política

Existe en la dirección del Grupo Los Grobo un permanente análisis sobre el impacto de nuestra empresa entre los clientes y proveedores. Nuestro slogan "Juntos Agregamos Valor" es una declaración de principios e inspira permanentemente la estrategia a seguir. Los tiempos turbulentos en los que estamos inmersos necesitan permanentes reinversiones de las estrategias que son analizadas y reformuladas formalmente en revisiones anuales. El Directorio comunica a los accionistas los cambios estratégicos y recibe el feed back necesario para que

el nuevo camino esté consolidado. Actualmente todos los accionistas tienen representación directa en el Directorio. La propuesta de valor consiste en que acompañamos a los clientes y proveedores allí donde no tienen fortalezas. Podemos brindarles servicios de logística, acondicionamiento de mercaderías, financieros, información, manejo del riesgo precio, asesoramiento técnico, asesoramiento en la gestión, etc.

Información adicional

No contemplada

Indicadores de desempeño económico

ASPECTO: DESEMPEÑO ECONÓMICO

EC1 Valor económico directo generado y distribuido

Ingresos por Ventas y Servicios

Partidas	30/04/2008 u\$s	30/04/2007 u\$s	30/04/2006 u\$s
Ventas de Cereales y Oleaginosas en Consignación	161.492.493	92.939.516	57.444.971
Ventas de Cereales y Oleaginosas	71.013.187	60.052.227	40.964.481
Ventas de Mercadería de Reventa (Agro Insumos)	28.530.710	18.126.959	12.808.953
Ventas de productos y subproductos – Harinas	21.715.573	5.874.812	5.707.740
Ingresos por Servicios	6.302.600	3.327.469	2.223.084
Ventas de Hacienda Vacuna	977.634	1.282.702	978.807
Ingresos por Comisiones	0,00	0,00	171.757
Reintegro de Exportación	0,00	0,00	34.539
Futuros y Opciones	-11.679.589	-1.811.705	-704.906
Ingresos por Ventas Totales:	278.352.608	179.791.980	119.629.427

(*) Futuros y opciones regulariza los Ingresos por Ventas y Servicios (en ejercicios económicos anteriores estaba incluido dentro de los Resultados Financieros y por Tenencia).

Proveedores. Costo de mercaderías, productos y servicios vendidos

30/04/2008 u\$s	30/04/2007 u\$s	30/04/2006 u\$s
255.528.887	169.076.267	114.584.173

Empleados. Gastos Salariales Totales

Rubro	30/04/2008 u\$s	30/04/2007 u\$s	30/04/2006 u\$s
Sueldos y Jornales	4.995.802	2.438.184	1.690.580
Contribuciones Sociales	1.218.918	607.500	426.227

Deudas y préstamos corrientes

Rubro	30/04/2008 u\$s	30/04/2007 u\$s	30/04/2006 u\$s
Deudas Comerciales	36.346.104	19.631.336	11.159.302
Préstamos	45.824.682	27.241.331	26.936.580
Deudas Fiscales	5.613.118	803.194	893.461
Otras Deudas	4.434.886	643.090	4.004.404

Aumento / disminución de las ganancias retenidas al final del período Ganancia del Ejercicio

30/04/2008 u\$s	30/04/2007 u\$s	30/04/2006 u\$s
11.920.323	5.526.890	4.682.000

Sector público. Impuestos pagados

Rubro	30/04/2008 u\$s	30/04/2007 u\$s	Año 2006 u\$s
Impuestos, tasas y contribuciones	3.165.633	1.817.570	1.375.132
Impuesto a las Ganancias	5.672.864	1.182.623	1.435.503

EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático:

Hay una considerable incertidumbre con respecto a las implicaciones del cambio climático global y las respuestas de los ecosistemas, que a su vez, pueden traducirse en desequilibrios económicos. Este tema será de vital importancia en países que dependen fuertemente de recursos naturales. Este es el caso de los países donde la empresa opera.

Particularmente, en el caso de sistemas agropecuarios, existirán costos relacionados con pérdidas de rendimiento inducidas por el cambio climático y con la adaptación de estos sistemas al nuevo panorama climático. Se deberán realizar adaptaciones en el sistema de producción agropecuario, que podrán incluir, por ejemplo, ajustes en las fechas de siembra, tasas de fertilización, aplicación de riego, caracteres genéticos en cultivos y selección de animales.

A partir de toda la información analizada, se puede concluir que, en el corto plazo (10 a 15 años), no se evidenciarán fuertes impactos del cambio climático sobre la actividad agropecuaria, principal actividad de la empresa, y el eje sobre el cual se acoplan las otras actividades que forman parte de la cadena agropecuaria. Sin embargo, en el mediano y largo plazo (20 a 100 años), el riesgo de la actividad se incrementará debido al aumento de la incertidumbre que generan la variabilidad climática y debido a la imposibilidad de generar modelos predictivos que cuantifiquen la magnitud de cambio en los distintos

componentes del ecosistema terrestre y su consecuente impacto sobre las actividades y sistemas humanos.

De la misma manera, esta perspectiva de cambio abre muchas oportunidades para la empresa, como así también amenazas, siempre considerando el mediano y largo plazo.

Entre las oportunidades se pueden nombrar la inclusión de nuevos cultivos en zonas que actualmente poseen restricciones para los mismos, o la incorporación estratégica de nuevas zonas de producción y la exploración del mercado de semillas para el desarrollo de nuevos cultivos o el mejoramiento de nuevas especies.

Entre las amenazas se hallan la imposibilidad de predecir el lugar y cuantificar la magnitud de cambio en las variables climáticas, lo que genera incertidumbre respecto a qué zonas específicamente van a verse negativamente afectadas y cuáles lo serán en forma positiva, aunque sí existe un consenso generalizado respecto a dónde podrían producirse los cambios a nivel global. Resulta también una amenaza el impacto del cambio climático a nivel ecosistema sobre la población de plagas y adversidades que podrían afectar negativamente los rendimientos de los cultivos, aunque se estima que tal vez el balance del impacto sea nulo, indicando que los cambios positivos y negativos en las distintas comunidades de especies se podrían anular. También resulta una amenaza la posibilidad de tener que dejar de cultivar ciertas especies actualmente en uso, debido a los efectos del cambio climático.

Todos los cambios mencionados, tanto oportunidades como amenazas, ponen de manifiesto el incremento del riesgo financiero dado por el factor de incertidumbre que genera el cambio climático. Para paliar este efecto debe considerarse como herramienta la diversificación, tanto dentro de las actividades de la organización como en nuevas actividades no relacionadas con el sector agrícola.

Entre las fortalezas de la organización, se debe mencionar su capacidad de adaptación a nuevas condiciones de mercado y los recursos que destina a la investigación y desarrollo de nuevas actividades y negocios. Entre las debilidades debe mencionarse la focalización que realiza en el sector agropecuario.

EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales

No se ofrecen planes de retiro a los empleados.

EC4 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos

No se reciben ayuda de gobiernos.

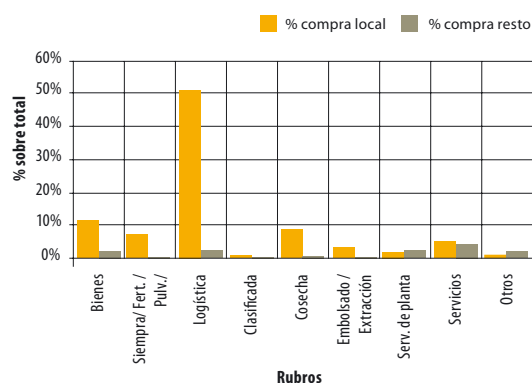
ASPECTO: PRESENCIA EN EL MERCADO

EC5 Rango de relaciones entre salario inicial estándar y salario mínimo local

El salario mínimo exigido por ley de un empleado auxiliar administrativo asciende a u\$s 455 (Convenio Colectivo de Trabajo del Sindicato Empleados de Comercio) y la empresa abona dicha suma como salario inicial por idéntica categoría.

EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales

El siguiente gráfico da cuenta de la inclinación de la compañía hacia los proveedores locales. Según la política "Frente a iguales condiciones compre local" y considerando las compras y contrataciones totales de proveedores de bienes y servicios en general.



EC7 Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local

Los Directivos tienen el objetivo de contribuir a alcanzar el sueño de la "Argentina verde y competitiva", y llevar a la empresa a los más altos estándares de calidad y excelencia.

Ese compromiso es plasmado en la pasión casi obsesiva con que los mismos trabajan cotidianamente. Los Accionistas conocen el negocio y algunos se desempeñan como Directores Ejecutivos. Durante la evolución de la empresa muchos de estos Accionistas ocuparon tareas operativas por lo que aún mantienen relaciones personales con la mayoría de los clientes. Los Directores son responsables e interlocutores de los principales clientes.

Es permanente, entonces, su participación en reuniones con clientes y proveedores, promoviendo la cultura de excelencia en atención mediante el ejemplo. Los Directores no sólo pregonan los ideales de la organización, sino que lo demuestran en su accionar cotidiano y estilo de vida: todos ellos viven en Carlos Casares (Pcia. Bs. As.), sus hijos estudian en escuelas públicas de la ciudad y ocupan los mismos espacios sociales de sus colaboradores y clientes. Por otra parte, son frecuentes las visitas de los mismos a los lugares donde se desarrollan operaciones del grupo. También participan de las reuniones con gerentes, talleres de capacitación y de discusión sobre procesos de mejora continua.

ASPECTO: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

EC8 Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructura y los servicios prestados para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie.

Aporte edilicio: El edificio ubicado en la calle Rodríguez Peña 135 de la localidad de Carlos Casares, propiedad y sede de la Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo, fue cedido en comodato el 3 de febrero de 2006 a la Dirección General de Escuelas de la Provincia de Buenos Aires por un periodo de 5 años para el funcionamiento del Centro de Estudios Agrícolas N°17, "Escuela de Emprendedores" (Institución educativa pública y gratuita).

Acceso al conocimiento: Grupo Los Grobo, edificó junto a sus oficinas de Carlos Casares un auditorio dotado con tecnología para retransmitir videoconferencias y equipado para dictar charlas, seminarios, capacitaciones y cursos.

Déficit habitacional: para paliar el déficit habitacional que presenta la localidad de Carlos Casares, Grupo Los Grobo beneficia a sus empleados provenientes de otras localidades con un espacio transitorio donde alojarse. Cuenta con varias casas para los empleados, dos de ellas diferenciadas para empleados varones y para mujeres. Asimismo alquila un departamento con varias

habitaciones destinado a personal de otras localidades y consultores que nos visitan en Carlos Casares.

EC9 Impactos económicos indirectos significativos

A) Ahorro generado por Los Grobo SGR (Sociedad de Garantía Recíproca)

A través de Los Grobo SGR se brinda acceso al financiamiento a las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) asociadas a la red.

Este indicador mide el ahorro generado a los clientes de la SGR por la diferencia de tasas respecto del mercado (tasa ofrecida en el mercado versus tasa lograda por la intervención de la SGR).

El mismo se calcula de la siguiente manera:

Ahorro SGR = Monto financiado x (Tasa de Mercado – Tasa SGR)

Los valores obtenidos son:

Concepto	Monto avalado financiado	Tasa de mercado	Tasa SGR	Diferencia de tasa	Ahorro SGR
Bienes de capital	2.227.851	15,00%	12,00%	3,00%	66.836
Capital de trabajo	16.015.732	16,00%	11,00%	5,00%	800.787
Insumos	3.347.046	14,00%	9,90%	4,10%	137.229
Total	21.590.629				1.004.851

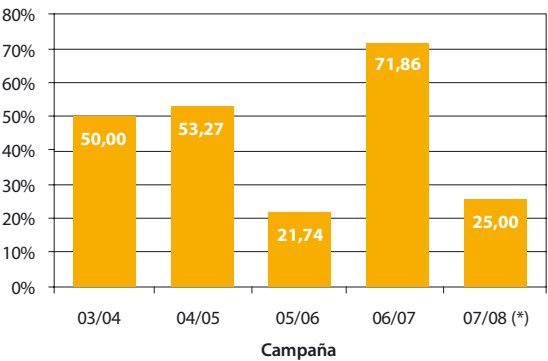
Ahorro obtenido por la red: u\$s 1.084.851

B) CANQUEGA (Capaz nomás que ganemos)

A través de este programa, participamos a las personas que trabajan en la compañía del negocio central de la misma. Canquega, surge como una iniciativa de los accionistas y funciona como un fondo cerrado de inversión en siembras. La empresa comparte el negocio de siembra en una zona determinada, gestiona gratuitamente todo el proceso productivo con los Responsables técnicos (Ingenieros agrónomos) y asegura el recupero del 100% de la inversión en el peor de los escenarios. Esto es, los empleados nunca pierden lo invertido. El programa es gestionado por el área de producción desde el 2003.

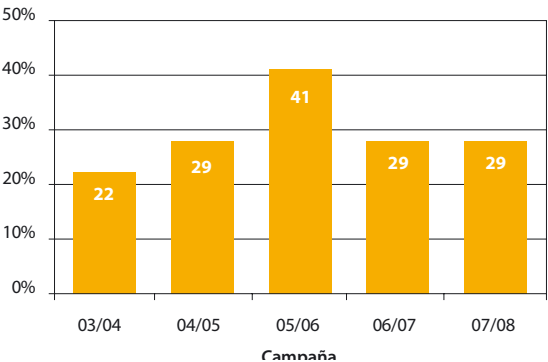
Los próximos gráficos muestran la rentabilidad del programa y la cantidad de empleados beneficiados por el programa CANQUEGA.

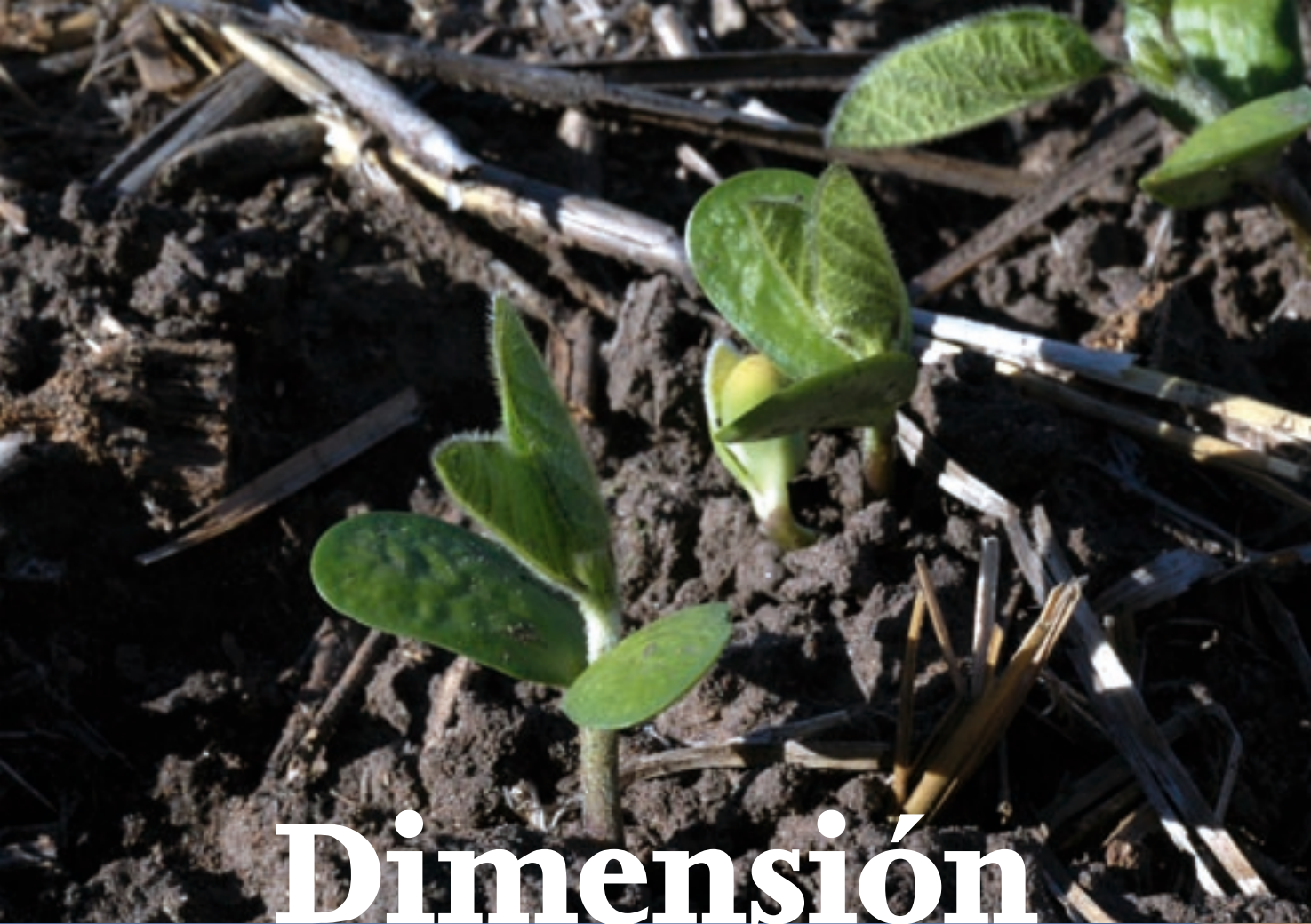
Rentabilidad obtenida



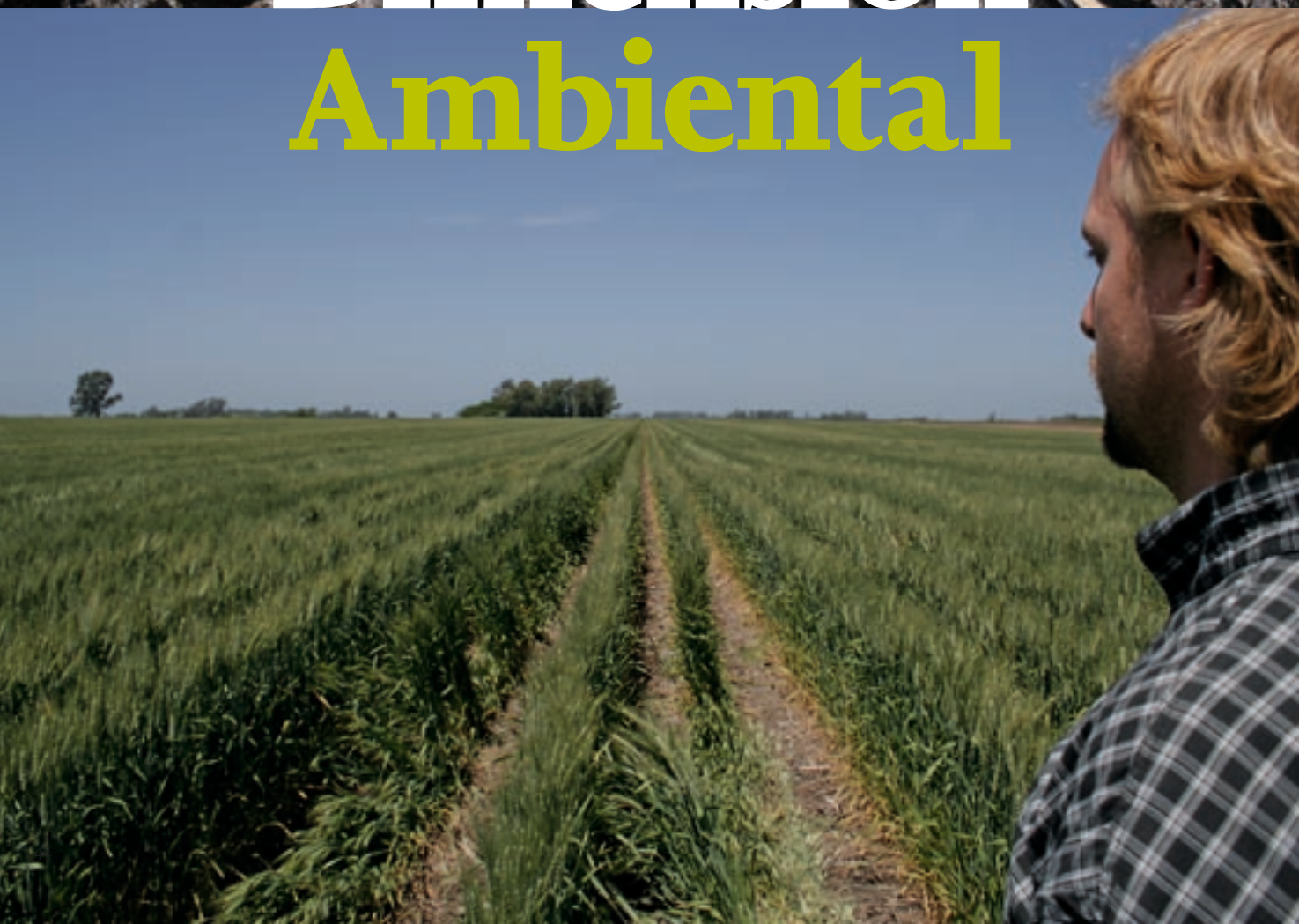
(*) Rentabilidad estimada ya que al momento de redacción de la presente memoria el programa todavía se encontraba en el proceso de su cierre anual.

Cantidad de empleados participantes





Dimensión Ambiental



Información sobre el enfoque de gestión

El enfoque de la Dirección es producir en forma sustentable, conservando el medio ambiente y haciendo un uso racional de los factores de producción. Bajo este concepto es que se formalizan las políticas ambientales que influyen sobre cada uno de los aspectos listados.

Materiales: en la producción agrícola existen materiales que contribuyen a maximizar la eficiencia en la relación “producto producido / energía utilizada”. Ejemplo de ello es la elección de material genético en semilla que permite potenciar rindes y a la vez utilizar la menor cantidad de agroquímicos y combustible (energía) posible. Estos materiales permiten minimizar el impacto ambiental al disminuir la cantidad de energía (agroquímicos, combustible, número y frecuencia de intervenciones en el hábitat, etc.) necesaria para producir.

Energía: uno de los principales factores ambientales cuyo uso se busca disminuir y eficientizar en la producción agrícola es la energía; principalmente una menor utilización y una mayor eficiencia permiten aumentar el retorno económico de la actividad. Por lo tanto, todas las medidas tomadas en este sentido intentan alcanzar el menor consumo posible.

Agua: la producción agrícola es completamente dependiente de este factor. Es un recurso vital, pero su uso queda totalmente restringido a la disponibilidad natural climática y, por ende, al ciclo hidrológico natural a cada ambiente en que se produce.

Biodiversidad: dentro de los agroecosistemas, la biodiversidad es fundamental para regular todas las interacciones que se producen entre los distintos componentes del mismo (componentes: energía – vegetal – animal – descomponedores – recursos), y de este modo atenuar cualquier cambio abrupto que se pueda llegar a generar dentro del sistema. De esta manera, herramien-

tas como la rotación de cultivos, el manejo integrado de plagas y malezas y la incorporación constante de tecnología permiten que la producción agrícola se desarrolle de manera sustentable.

Emisiones, vertidos y residuos: toda actividad económica, hasta el momento, depende de la utilización de una fuente energética para convertir uno o varios factores de producción en un producto. En este proceso el consumo de energía es inevitable y, en la mayoría de los casos la fuente es un hidrocarburo o un derivado del mismo. En el caso de nuestra empresa, la emisión de gases con efecto invernadero, como consecuencia de la utilización de combustible en el proceso de producción agrícola, es atenuada por la fijación de CO₂ por parte de los cultivos que se siembran y debido a la utilización de siembra directa y gramíneas en la rotación de cultivos que permiten acumularlo en superficie en forma de biomasa vegetal. Además, la producción agrícola “per se” no genera como subproductos directos vertidos o residuos contaminantes. Sin embargo, la utilización de agroquímicos genera un residuo, en forma de envases. Debido a que la política de la empresa es conservar el medio ambiente, programas como “Agrolimpio” permiten reciclar estos residuos.

Productos y Servicios: es muy importante para nuestra empresa proveer productos y servicios de calidad y que agreguen valor a la cadena agroalimentaria. Partiendo de esa base es que la “calidad” en la producción agrícola involucra producir y dar servicio en forma sustentable y conservando el medio ambiente. Por ello sólo se utilizan labranzas conservacionistas como la siembra directa, se gestionan residuos (bidones, a través del programa Agrolimpio) y se utilizan agroquímicos con una base científico-racional (Manejo Integrado de Plagas y Malezas).

Cumplimiento Normativo: en cuanto a los aspectos legales, en Argentina no se han dictaminado leyes respecto al control de los impactos de la agricultura sobre el medio ambiente, excepto en el caso de agroquímicos cuya peligrosidad ha sido constatada y por ende su comercialización prohibida.

Transporte: para la empresa es muy importante cumplir con los reglamentos de transporte. Por ello es que los servicios de transporte contratados se encuentran en su totalidad legalmente autorizados para proveer este servicio. Además se realizan programas de capacitación y sensibilización de los transportistas bajo las políticas del programa de Responsabilidad Social Empresaria (RSE).

Objetivos y Desempeño

El objetivo principal de la empresa en relación al desempeño relativo a los aspectos ambientales es poder producir en forma sustentable, conservando el medio ambiente y haciendo un uso racional de los factores de producción. El desempeño de los indicadores a lo largo del tiempo permite a la empresa controlar y monitorear la calidad de la operatoria productiva, de manera que se puedan tomar medidas tendientes a producir conservando los recursos naturales que se utilizan en este proceso.

Política

La política general de la empresa en cuanto al compromiso que asume con respecto a la comunidad, y por ende, al ambiente en el que opera, se define a través de su programa de Responsabilidad Social Empresaria. A través del mismo, la empresa toma diferentes acciones para maximizar el impacto de sus contribuciones en dinero, tiempo, productos, servicios, influencias, administración del conocimiento y otros recursos que dirige hacia la comunidad en la cual opera. Por lo tanto, aquellas unidades de negocio cuyas actividades impactan en el medio ambiente, gestionan y ejecutan su programa ambiental bajo la órbita de las políticas del programa de Responsabilidad Social Empresaria.

Responsabilidad de la organización

Los cargos más altos con responsabilidad operativa sobre los aspectos ambientales son:

- Producción: Marcelo Rey (Gerente de Producción)
- Plantas de acopio de cereales: Claudio Estévez (Coordinador de Plantas de Acopio)

Formación y sensibilización

A través de los diversos programas de gestión ambiental la empresa lleva a cabo cursos de capacitación, que son formadores tanto de opinión como conocimiento, con la consecuente sensibilización y toma de conciencia respecto a la temática ambiental. Ejemplo de ello es el programa Agrolimpio, a través del cual se instruye tanto a productores como contratistas (proveedores de servicio de pulverización de agroquímicos) de los posibles daños que agroquímicos podrían provocar sobre la salud y el medioambiente.

Evaluación y seguimiento

El proceso de seguimiento y medición de los impactos en el medio ambiente de la actividad agropecuaria surge de la utilización del programa Agro-Eco-Index (Programa desarrollado por el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria de la República Argentina –INTA- y coordinado por el Ing. Agr. Ernesto Viglizzo). El programa comenzó

a utilizarse a partir de la campaña agrícola 2004-2005. A partir de la evolución en los indicadores de este programa es que se pueden tomar acciones de corrección y prevención.

Para esta campaña se ha incorporado una versión actualizada del mismo programa, que incluye 6 indicadores nuevos. Los mismos son:

- Producción de energía
- Consumo de agua
- Eficiencia de uso del agua
- Relación lluvia-energía producida
- Impacto sobre el hábitat
- Agro-diversidad

Hay diversas observaciones que resulta interesante resaltar respecto de la incorporación de estos indicadores. Primeramente, se incorpora el análisis del recurso agua mediante tres indicadores: Consumo de agua, Eficiencia de uso del agua y Relación lluvia-energía producida. El primero se refiere a la cantidad de agua necesaria para la producción, el segundo se refiere a la eficiencia de uso para obtener los productos generados, y el último destaca cuanta energía fue utilizada por litro de agua consumida.

Luego están los indicadores de producción de energía, que como lo indica su nomenclatura, está relacionado con el valor energético de la producción obtenida, y los indicadores de Impacto sobre hábitat y Agro-diversidad que agregan en forma más detallada al grado de intervención sobre el medioambiente y su biodiversidad.

En cuanto a certificaciones o verificaciones, hasta el momento no se han podido implementar en los impactos ambientales de la actividad agropecuaria.

Información adicional

Son **éxitos** la implementación del manejo agronómico de cultivos (siembra directa, aumento de la superficie cultivada con gramíneas, manejo integrado de plagas y maleza, rotación de cultivos), del programa Agrolimpio y la incorporación del programa Agro-Eco-Index para reducir y monitorear la evolución del impacto ambiental de la actividad agrícola.

Son **deficiencias** establecer metas más rigurosas para reducir las emisiones antropógenas de gases de efecto invernadero (enmarcado en el Protocolo de Kyoto), la gestión de la información respecto al control de residuos agrícolas y la implementación de un protocolo formal para los mismos, el suministro adecuado de fondos para los programas ambientales (lo que constituye un factor fundamental para su funcionamiento). La falta de recursos adecuados ha sido encontrada culpable de la insatisfactoria implementación de programas de gestión integral de impacto ambiental; y la inacción puede, a la larga, socavar el esquema de futuro sostenible.

Se consideran **riesgos** la contaminación del ambiente con agroquímicos, la degradación de suelos y un

desbalance en el agro ecosistema con el aumento descontrolado de la población de una plaga de cultivos. A nivel empresa, esto se puede traducir en un riesgo de daño de la imagen de la misma, reclamos en dinero de terceros por daños ambientales, menores índices de aceptación en mercados financieros.

Se pueden mencionar como **oportunidades** reforzar la cadena de distribución, reforzar las relaciones entre grupos de interés, captar consumidores y clientes para los cuales el compromiso ético con el medio ambiente es importante, asegurar el desarrollo sostenible, atraer inversionistas socialmente responsables.

Principales cambios: el principal cambio ha sido el rediseño del programa Agrolimpio para su correcto funcionamiento y el análisis global del impacto ambiental de la empresa a través del programa Agro-Eco-Index.

Principales estrategias: La principal estrategia es construir un protocolo de Gestión Integral del Manejo de Residuos y un protocolo de Consideraciones para Minimizar el Impacto Ambiental de las Actividades de la Empresa, todo bajo la temática de la Dimensión Ambiental. Estos protocolos se construirán en forma paulatina y de una manera interdisciplinaria para considerar todos los aspectos relevantes a la Dimensión Ambiental.

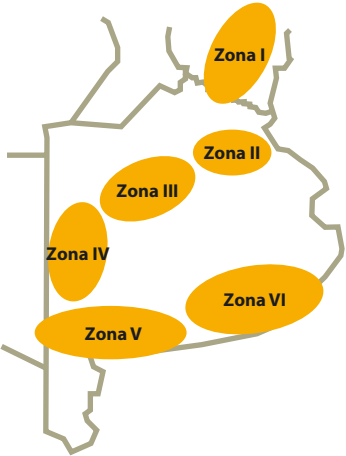
Indicadores de desempeño ambiental

Programa Agro-Eco-Index

Medimos el impacto ambiental de nuestras prácticas mediante el uso del Agro-Eco-Index, desarrollado por el Ingeniero Agrónomo Ernesto Viglizzo, del Programa de

Gestión Ambiental Agropecuaria del INTA (Instituto Nacional de Tecnología Agrícola de la República Argentina).

El proceso de medición se aplica a todas las zonas de cultivo de acuerdo al siguiente mapa de la región pampeana:



Zonas:

- Entre Ríos (I): 8.300 ha.
- Este (II): 9.308 ha.
- Centro (III): 11.895 ha.
- Oeste (IV): 22.481 ha.
- Sudoeste (V): 32.731 ha.
- Sudeste (VI): 31.649 ha.
- **Total:** 116.364 ha.

A continuación se muestran las tablas con resultados consolidados de las campañas 2004-2005, 2005-2006, 2006-2007 y 2007-2008 (Tablas 1, 2, 3 y 4 respectivamente).

Tabla 1: Resultados Agro-Eco-Index 04-05

Establecimiento Los Grobo Agrop. Propietario 0 Año de evaluación 2004	Teléfono Prod. Predominante Período Evaluado	Localidad Provincia Ecorregión Pampa Central Subhúmeda		
Indicador 0	112.853	%	Porcentaje de cultivo anuales	
Indicador 1	14.746.382	Mj/ha/año	● ● ●	Consumo de energía fósil
Indicador 2	0.179	Mj EF/Mj Prod.	● ● ●	Eficiencia de uso de la energía fósil
Indicador 3	-7.699	kg/ha/año	● ● ●	Balance de Nitrógeno
Indicador 4	16.359	kg/ha/año	● ● ●	Balance de Fósforo
Indicador 5	0.000	mg/l	● ● ●	Riesgo de contaminación por N
Indicador 6	0.000	mg/l	● ● ●	Riesgo de contaminación por P
Indicador 7	54.499	Índice relativo	● ● ●	Riesgo de contaminación por plaguicidas
Indicador 8	6.256	ton/ha/año	● ● ●	Riesgo de erosión hídrica y eólica
Indicador 9	0.037	Índice relativo	● ● ●	Riesgo de intervención de hábitat
Indicador 10	-0.132	ton/ha/año	● ● ●	Cambio del stock de carbono
Indicador 11	113.782	ton/ha/año	● ● ●	Balance de gases invernadero

Tabla 2: Resultados Agro-Eco-Index 05-06






























Establecimiento Los Grobo Agrop. Propietario LG Año de evaluación 2006		Teléfono 22395-459022 Prod. Predominante Agrícola Período Evaluado 2005-2006		Localidad Consolidado Provincia Buenos Aires Ecorregión Pampa Central Subhúmerda	
Indicador 0	71.986	%		Porcentaje de cultivo anuales	
Indicador 1	9.483.636	Mj/ha/año	  	Consumo de energía fósil	
Indicador 2	0.181	Mj EF/Mj Prod.	  	Eficiencia de uso de la energía fósil	
Indicador 3	-1.184	kg/ha/año	  	Balance de Nitrógeno	
Indicador 4	-2.084	kg/ha/año	  	Balance de Fósforo	
Indicador 5	0.000	mg/l	  	Riesgo de contaminación por N	
Indicador 6	0.000	mg/l	  	Riesgo de contaminación por P	
Indicador 7	1.772.625	Índice relativo	  	Riesgo de contaminación por plaguicidas	
Indicador 8	5.197	ton/ha/año	  	Riesgo de erosión hídrica y eólica	
Indicador 9	0.016	Índice relativo	  	Riesgo de intervención de hábitat	
Indicador 10	0.007	ton/ha/año	  	Cambio del stock de carbono	
Indicador 11	105.675	ton/ha/año	  	Balance de gases invernadero	

Tabla 3: Resultados Agro-Eco-Index 06-07



Establecimiento Los Grobo Agrop. Propietario LG Año de evaluación 2007		Teléfono 22395-459022 Prod. Predominante Agrícola Período Evaluado 2006-2007		Localidad Consolidado Provincia Buenos Aires Ecorregión Pampa Ondulada - Bs. As.	
Indicador 0	100.000	%		Porcentaje de cultivo anuales	
Indicador 1	9.752.939	Mj/ha/año	  	Consumo de energía fósil	
Indicador 2	0.167	Mj EF/Mj Prod.	  	Eficiencia de uso de la energía fósil	
Indicador 3	-3.341	kg/ha/año	  	Balance de Nitrógeno	
Indicador 4	-3.199	kg/ha/año	  	Balance de Fósforo	
Indicador 5	0.000	mg/l	  	Riesgo de contaminación por N	
Indicador 6	0.000	mg/l	  	Riesgo de contaminación por P	
Indicador 7	4.223.806	Índice relativo	  	Riesgo de contaminación por plaguicidas	
Indicador 8	10.256	ton/ha/año	  	Riesgo de erosión hídrica y eólica	
Indicador 9	0.077	Índice relativo	  	Riesgo de intervención de hábitat	
Indicador 10	0.119	ton/ha/año	  	Cambio del stock de carbono	
Indicador 11	6.667	ton/ha/año	  	Balance de gases invernadero	

Tabla 3: Resultados Agro-Eco-Index 06-07


Establecimiento Los Grobo Agrop. Propietario LG Año de evaluación 2007		Teléfono 22395-459022 Prod. Predominante Agrícola Período Evaluado 2006-2007		Localidad Consolidado Provincia Buenos Aires Ecorregión Pampa Ondulada - Bs. As.	
Indicador 0	100.000	%		Porcentaje de cultivo anuales	
Indicador 1	9.752.939	Mj/ha/año	  	Consumo de energía fósil	
Indicador 2	0.167	Mj EF/Mj Prod.	  	Eficiencia de uso de la energía fósil	
Indicador 3	-3.341	kg/ha/año	  	Balance de Nitrógeno	
Indicador 4	-3.199	kg/ha/año	  	Balance de Fósforo	
Indicador 5	0.000	mg/l	  	Riesgo de contaminación por N	
Indicador 6	0.000	mg/l	  	Riesgo de contaminación por P	
Indicador 7	4.223.806	Índice relativo	  	Riesgo de contaminación por plaguicidas	
Indicador 8	10.256	ton/ha/año	  	Riesgo de erosión hídrica y eólica	
Indicador 9	0.077	Índice relativo	  	Riesgo de intervención de hábitat	
Indicador 10	0.119	ton/ha/año	  	Cambio del stock de carbono	
Indicador 11	6.667	ton/ha/año	  	Balance de gases invernadero	

Tabla 4: Resultados Agro-Eco-Index 07-08

Establecimiento Los Grobo Agrop. Propietario LG Año de evaluación 2008		Teléfono 22395-459022 Prod. Predominante Agrícola Período Evaluado 2007-2008		Localidad Consolidado Provincia Buenos Aires Ecorregión Pampa Ondulada - Bs. As.	
Indicador 0	102.475	%	Porcentaje de cultivos anuales		
Indicador 1	11.148.515	Mj/ha/año	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Consumo de energía fósil	
Indicador 2	55.793.809	Mj/ha/año	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Producción de energía	
Indicador 3	0.200	Mj EF/Mj Prod.	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Eficiencia de uso de la energía fósil	
Indicador 4	-6.127	kg/ha/año	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Balance de Nitrógeno	
Indicador 5	-9.189	kg/ha/año	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Balance de Fósforo	
Indicador 6	-0.001	ton/ha/año	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Cambio del stock de carbono	
Indicador 7	0.000	mg/l	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Riesgo de contaminación por N	
Indicador 8	0.000	mg/l	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Riesgo de contaminación por P	
Indicador 9	14.145	Índice relativo	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Riesgo de contaminación por plaguicidas	
Indicador 10	6.237	ton/ha/año	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Riesgo de erosión hídrica y eólica	
Indicador 11	5.300	ton/ha/año	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Balance de gases invernadero	
Indicador 12	486.961	mm/año	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Consumo de agua	
Indicador 13	44.269	%	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Eficiencia de uso del agua	
Indicador 14	197.154	l/Mj	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Relación lluvia - energía producida	
Indicador 15	0.038	Índice relativo	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Riesgo de intervención de hábitat	
Indicador 16	1.415	Índice relativo	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Impacto sobre el hábitat	
Indicador 17	2.658	Índice relativo	<div><div></div><div></div><div></div></div>	Agro-diversidad	

ASPECTO: MATERIALES

EN1 Materiales utilizados por peso o volumen

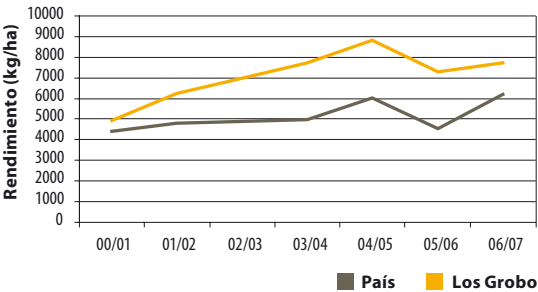
El uso de semillas permite potenciar rindes y a la vez utilizar la menor cantidad de agroquímicos y combustible (energía) posible. Un ejemplo para demostrarlo es el caso del Maíz. Para este cultivo podemos observar cómo la correcta selección de materiales en función de los distintos ambientes, sumada a un adecuado manejo agronómico, ha permitido que éstos expresen el potencial genético a través de los logros obtenidos en sus rindes.

Se pueden comparar gráficamente los niveles de rendimiento para este cultivo entre los obtenidos a nivel país y los obtenidos para el complejo de ambientes puestos en producción por la empresa, en donde se ve que los resultados son siempre mayores en nuestro caso (Figura A).

En síntesis, se han elegido materiales en función de las características agro ecológicas de cada zona apuntando siempre a mejorar los rindes y siendo eficientes en el uso de los recursos. El indicador 3, Eficiencia de uso

de la energía fósil, refleja la alta relación producto/insu-
mo empleado, denotando la excelencia en la eficiencia
de uso de energía para la producción agrícola. Aún así,
ha quedado deficiente la restitución del nutriente fósfo-
ro considerando únicamente la campaña, sin embargo,
si se considera un análisis temporal del resultado de las
cuatro campañas, queda un balance compensado posi-
tivo de 1.07 kg/ha (Figura B).

Evolución del Rinde en Maíz. Los Grobo vs País

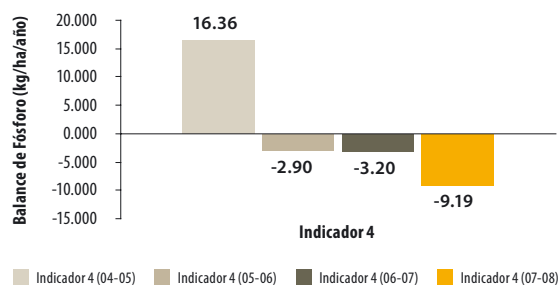


Serie histórica de rendimientos 00/07

Cultivo / campaña	00/01	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07
Maíz País	4394	4804	4878	5000	6017	4545	6214
Maíz Los Grobo	4954	6234	6977	7740	8802	7294	7711

Fuente: Ministerio de Economía y Producción. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos. Dirección de Coordinación de Delegaciones.

Figura B: Balance de fósforo para cada campaña agrícola.



EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados

El Programa Agrolimpio es llevado a cabo por la Cámara de Sanidad Agropecuaria y Fertilizantes (CASAFE) y auspiciado por INTA – ArgenINTA, SAGPyA, Gobiernos Provinciales, Municipios, Asociaciones de Productores, ONG's, Cooperativas, UATRE – OSPRERA y Consejos Profesionales.

El programa entró en vigencia en el año 2005, y, por medio del mismo, los bidones y el plástico sobrante de los silobolsas son recolectados en el campo y son deriva-

dos a un centro de acopio. Luego este material se retira y se lleva a un centro de reciclado de plástico donde se transforma en un subproducto comercializable (ej: postes y varillas). Una vez entregado el plástico a los centros de reciclado, se recibe un certificado en contrapartida. La evaluación de los resultados del programa se realiza posteriormente a la cosecha de los cultivos de grano grueso (cultivos de verano). El peso total del residuo gestionado para la campaña 2007/2008 fue de 4,06 tn bidones y 56,67 tn silobolsas.

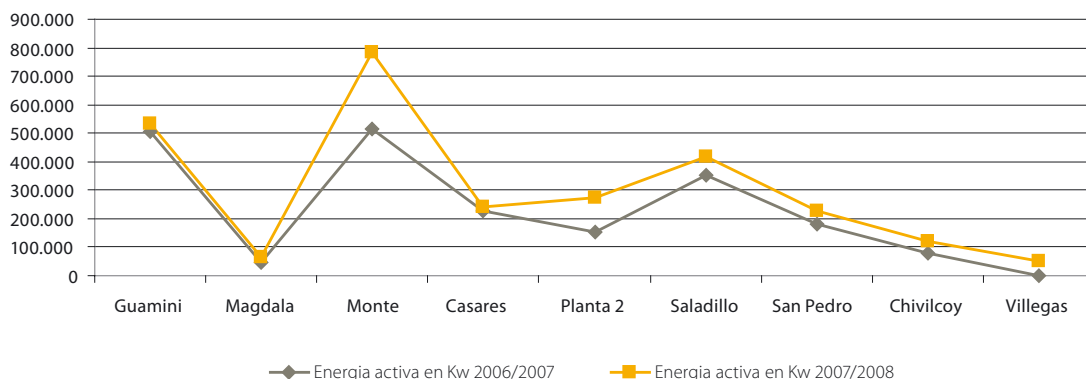
ASPECTO: ENERGÍA

EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias

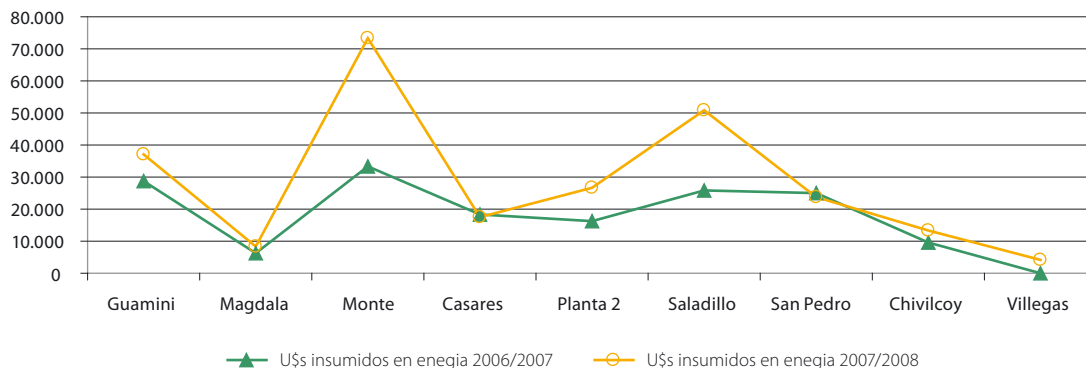
En el año 2008 se incorporó la planta ubicada en la ciudad de General Villegas (Buenos Aires) y además se incorporó una planta chica en la ciudad de Monte que justifica el incremento en Kw en esta última.

Además de lo comentado en el párrafo anterior, la erogación en U\$S se incrementó en las plantas de Monte y Saladillo debido a que sufrimos una penalización por la Resolución 1281 de la Secretaría de Energía por un periodo de 6 meses (finalizando en el mes de Enero del 2008).

Consumo de suministro eléctrico en Kw



Consumo de suministro eléctrico en u\$s

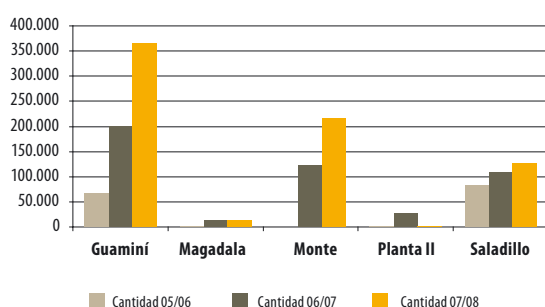


La penalización fue debido a un **supuesto** exceso en el consumo eléctrico de acuerdo a parámetros establecidos por la Secretaría de Energía con el fin de economizar el consumo debido a la crisis energética en la que se encuentra el país.

La Secretaría de Energía penalizó a quienes consumían mayor energía que la utilizada en el año 2005 y nuestras plantas de acopio de Monte y Saladillo todavía no estaban totalmente operativas en dicha fecha base, lo que provocó la distorsión penalizada.

Grupo Los Grobo SA utiliza en algunas de sus Plantas de Acopio de Cereales gas (propano) para acondicionar los cereales recibidos, siendo los consumos:

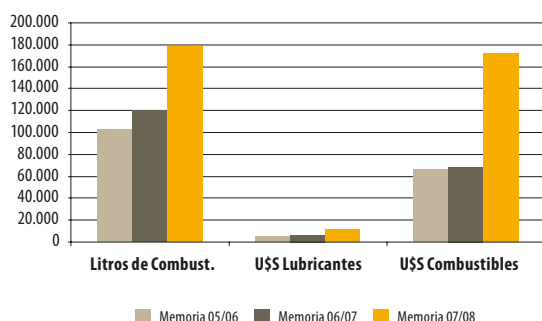
Litros consumidos de propano



El incremento durante los períodos se debe al aumento de toneladas acopiadas en nuestra actividad año tras año.

El consumo de combustible proviene del plantel de vehículos automotores / avión utilizados por la empresa y el desglose de los últimos tres ejercicios es el siguiente:

Litros consumidos de propano



El cuadro muestra un incremento proporcional en cantidad de litros al crecimiento obtenido por Grupo Los Grobo SA en los sucesivos ejercicios económicos, pero un fuerte incremento de los US\$ gastados en este ejerci-

cio debido al mayor valor del precio del petróleo respecto de los años anteriores.

EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias

Consumo indirecto de energía no discriminado.

EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia

Para el Grupo Los Grobo SA es uno de los principales objetivos el uso racional de la energía (URE) teniendo en cuenta su influencia sobre la condición necesaria para la sostenibilidad energética y ambiental de la región, la disminución de los costos de energía y la mitigación de problemas ambientales asociados a la producción, transporte, distribución y consumo de fuentes energéticas.

Para lograr lo anteriormente expuesto la jornada laboral se desarrolla en horarios diurnos y respetando las horas de mayor consumo (18 hs. a 23 hs.).

EN6 Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultados de dichas iniciativas

En nuestras oficinas formamos a todos los integrantes para tomar conciencia en el cuidado del medio ambiente. Entre las distintas iniciativas podemos mencionar:

- Economía del papel: Se han distribuido carteles para concientizar sobre economizar en el uso de papel.
- Reciclado de papel: Tenemos cestos especiales para el reciclado de papel ya utilizado.
- Difusión del cuidado del medio ambiente y del consumo de energía: En nuestro boletín de novedades bimestrales "NotiGrobo" publicamos notas que dan cuenta del cuidado del medio ambiente y del consumo de energía. Más información en la Web sobre los NotiGrobo publicados: <http://www.losgrobo.com.ar/notigrobo.asp>
- Digitalización del archivo: actualmente nos encontramos en proceso de digitalización del archivo de la empresa para disminuir el papel circulante.
- Adherimos al Convenio Marco sobre "Programa Nacional de Uso Racional y Eficiente de la Energía" propuesto por el Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios de la Nación Argentina.

EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas

No se contemplan.

ASPECTO: AGUA

EN8 Captación total de aguas por fuentes

No existe captación de agua en el nivel de actividad de la producción agropecuaria dado que se trabaja en secano. El sistema de producción en secano, implica la producción de granos dependiendo únicamente de las

precipitaciones naturales ocurridas durante la estación de los mismos.

EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua

No existen fuentes de agua afectadas a nivel de producción agropecuaria por lo explicado en EN8.

EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada

No aplica a la empresa por lo anterior.

ASPECTO: BIODIVERSIDAD

EN11 Terrenos (propios o arrendados) ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas

No existen ni se desarrolla ningún tipo de actividad en terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos. En este sentido se puede respaldar esta afirmación con evidencia que se desprende de la Tabla 4 del Agro-Eco-Index 07-08, en donde se observa que el impacto en los Indicadores 15, 16 y 17 es bajo (color verde, con valores $I_{15} = 0.038$; $I_{16} = 1.41$; $I_{17} = 2.66$, respectivamente). Estos índices implican que: existe una intervención de hábitat de tan solo el 3.8%, un impacto sobre el mismo de un 1.41%, y, un impacto sobre la biodiversidad del 2.66% debido a las actividades productivas desarrolladas. Todos los indicadores se encuentran en color verde, por lo que el riesgo de impactos sobre la biodiversidad es bajo.

EN12 Impactos más significativos en la biodiversidad derivados de las actividades

No aplica por lo anteriormente expuesto.

EN13 Hábitats protegidos o restaurados

No se protegen o restauran hábitats.

EN14 Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad

A pesar de que la actividad agropecuaria de la empresa no se desarrolla en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, existe una estrategia para minimizar los impactos de ésta sobre la biodiversidad. A nivel agro ecosistema, la estrategia implantada y planificada para reducir el impacto sobre la biodiversidad es el Manejo Integrado de Plagas y Enfermedades.

Este programa fue desarrollado por el INTA y utiliza un criterio racional para la aplicación de agroquímicos en el control de plagas de cultivos. El mismo se basa en utilizar un nivel umbral de presencia de una plaga que justifique económicamente la utilización de un agroquímico para controlarla, en una dosis que no elimina toda la población a controlar. Esto tiene dos aspectos que se pueden resaltar:

- 1 No elimina ninguna especie sino que las mantiene a un nivel poblacional bajo, lo que no disminuye la biodiversidad.
- 2 Tiende a reducir el uso de plaguicidas al mínimo posible, así como sus dosis.

En síntesis, este programa aumenta la eficiencia de uso de plaguicidas a la vez que conserva el número de especies consideradas plaga. La evidencia se encuentra en el mismo indicador 15 de la tabla 4 del Agro-Eco-Index 07-08.

Otro aspecto a tener en cuenta es que la empresa utiliza en su actividad agrícola la siembra directa (sembrar sin remover la tierra, sin arar). La siembra directa ha permitido resolver un altísimo porcentaje de los grandes problemas de sostenibilidad ambiental existentes en Argentina. Durante las décadas del '40 y del '50 hubo grandes voladuras, erosión hídrica, erosión eólica y degradación de suelos en Argentina, tornándose dramático este problema por el que se perdieron toneladas de suelos de la pampa húmeda. Este proceso se revirtió a partir de la década del '80 y más fuertemente en la década del '90, incrementándose en los últimos 5 ó 6 años gracias a la siembra directa. El 70% de agricultura en Argentina se hace bajo esta forma, es decir, se siembra sin labrar la tierra.

Esta tecnología permite que el suelo permanezca protegido debido al rastrojo sobrante del cultivo anterior que queda sobre la superficie del mismo. Por lo tanto, cuando llueve o cuando hay viento, se elimina el riesgo de erosión hídrica y erosión eólica. Por otro lado, al no remover la tierra ni invertir el pan de tierra (como se hace en siembra convencional), no hay liberación de carbono por degradación del rastrojo, por lo que se reducen las emisiones de este elemento, disminuyendo así el efecto invernadero. Otros beneficios resultantes de no remover la tierra, es que la misma no se airea, no se seca y por tanto, es más eficiente para conservar el recurso agua.

Todo lo anterior implica que actualmente en Argentina se puede hacer agricultura en zonas donde antes no se podía debido a la falta de agua lo que imposibilitaba la siembra de cultivos. Con este sistema se puede hacer agricultura en zonas donde las lluvias son escasas, debido a mayores eficiencias del sistema para la conservación y uso del agua, resultando en enormes beneficios.

Además, este sistema disminuye el uso de herbicidas, contrariamente a lo que se supone, el sistema de siembra directa con los años hace que nazcan menos cantidad de malezas, la cantidad de herbicidas va disminuyendo, y tiene una enorme ventaja sobre la biodiversidad porque la mayor fuente de biodiversidad que hay en el medio ambiente se encuentra en el suelo, al no labrar la tierra no se matan organismos del suelo y aumenta la biodiversidad.

EN15 Número de especies en peligro de extinción cuyo hábitat se encuentren en áreas afectadas por las operaciones

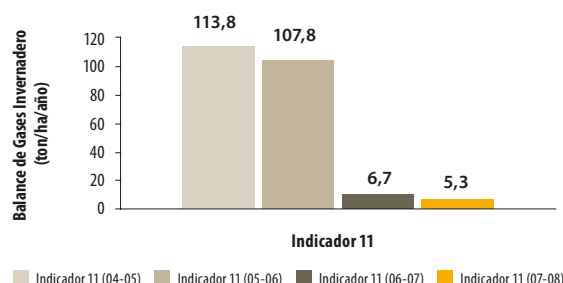
No existen especies en peligro de extinción en la zona de operación de la empresa.

ASPECTO: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS

EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases efecto invernadero, en peso

Las emisiones totalizan 5.3 ton/ha x año, es decir 1.36 toneladas menos que la campaña anterior (Fuente: Agro-Eco-Index, Ingeniero Agrónomo Ernesto Viglizzo – ver Indicador 11 en la tabla 4 y 3). Con respecto a los años pasados hubo una importante disminución en la emisión, lo que se puede ver gráficamente en la figura 1:

Figura 1: Balance de gases con efecto invernadero, derivados de la producción agropecuaria de la empresa



Además se puede resaltar que hubo una mejora significativa en cuanto al cambio en el stock de carbono de la atmósfera, pasando de un balance negativo a un balance positivo, lo que está indicando que estaríamos reteniendo más carbono dentro del agro ecosistema del que liberamos a la atmósfera (Figura 2), pasando de perder 0,13 ton/ha/año en la campaña 2004-2005 a retener 0.2 ton/ha/año en la campaña 2006/2007. Para la última campaña (2007-2008) se mantuvo el balance muy próximo al cero, es decir que ni se perdió ni ganó carbono en el sistema. Esto se explica en parte debido al aumento en la superficie sembrada empleando tecnología de siembra directa y debido a un incremento en la superficie en producción con gramíneas (Trigo – Maíz), aumentando así la proporción de cultivos dentro de la rotación que aportan carbono al suelo (Figura 3).

Figura 2: Stock de carbono en el agro ecosistema

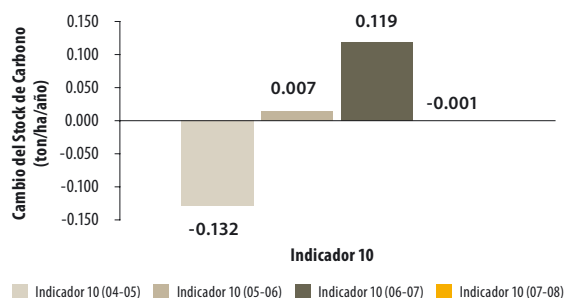
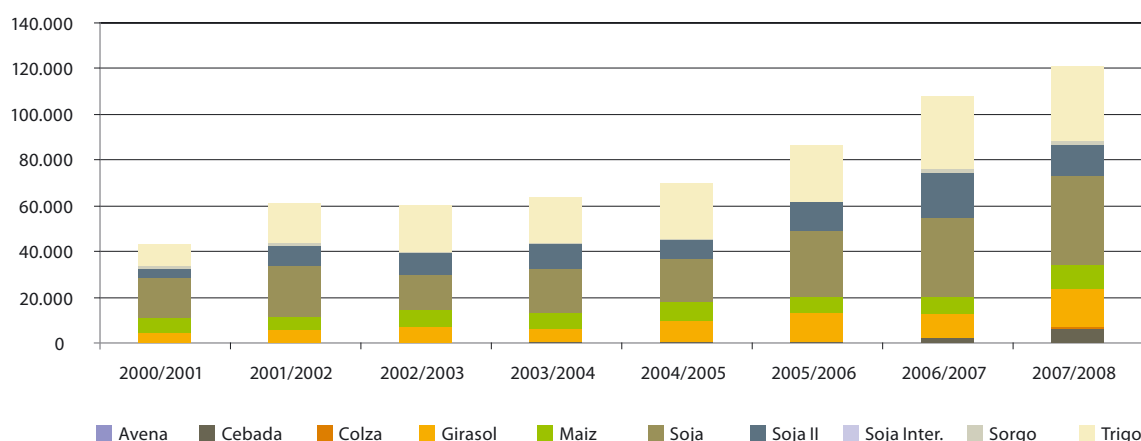


Figura 3: evolución en la proporción de cultivos dentro de la totalidad de la superficie sembrada



EN17 Otras emisiones indirectas de gases efecto invernadero, en peso

No existen emisiones indirectas.

EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas

La empresa se ha incorporado al programa Eco-energy, a través del cual se evalúa cuales son las mejores alter-

nativas a seguir para disminuir la emisión de este tipo de gases con la posibilidad de adquirir bonos de carbono (protocolo Kyoto).

EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso

No se emiten este tipo de sustancias en la producción primaria (gases clorados como el CFC y HCFC).

EN20 NO, SO y otras emisiones significativas al aire, por tipo y peso

No ha sido cuantificado para este tipo de producción primaria.

Se sabe que la emisión de este tipo de gases proviene principalmente de la combustión de carbón y petróleo. En la actividad agrícola este tipo de emisiones estarían ligadas a todas aquellas labores que requieran de la utilización de maquinaria (que emplean este combustible).

Grupo Los Grobo SA tiene descentralizada estas tareas, por lo tanto resulta difícil cuantificarlas (la empresa no es dueña de la mayoría de la maquinaria utilizada sino que terceriza los servicios de siembra, cosecha y pulverización).

La meta para los próximos reportes será estimar el consumo indirecto de combustible y así poder determinar la emisión de estos gases.

EN21 Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino

No se vierten aguas residuales al medio ambiente en la producción primaria, ni en nuestro molino harinero.

EN22 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento

Se puede deducir de lo expuesto en los puntos anteriores que no existe un residuo directo generado por la actividad agrícola que necesite ser gestionado.

En nuestro molino harinero Los Grobo Inversora SA se gestionaron 600 kilos de residuos hasta su disposición final, siendo los mismos aceites usados como lubricantes.

EN23 Número total y volumen de los derramos accidentales más significativos

No se producen derramamientos accidentales significativos en la producción agropecuaria.

EN24 Peso de los residuos peligrosos transportados, importados, exportados o tratados

La Argentina ha ratificado, como país, el convenio de Basilea y, por lo tanto, la empresa no comercializa (transporta, importa, exporta) residuos considerados peligrosos según lo dispuesto por ese convenio.

EN25 Recursos hídricos y hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía

No existen vertidos de agua que se generen a partir de la producción agropecuaria, y, por tanto, recursos hídricos y hábitats no son afectados significativamente por esta actividad. Sin embargo, podemos observar a partir de la tabla 4, que se consumieron en el acto productivo 486.961 mm de agua, con una eficiencia de uso de la misma de un 44,3% y 197 litros de agua producidas / Megajoule de energía utilizada (Indicador 12, 13 y 14, respectivamente).

EN26 Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios y grado de reducción de dichos impactos

Respecto a la producción agrícola, las iniciativas para mitigar los impactos ambientales derivados de la producción agropecuaria ya han sido expuestas en los puntos EN14 y EN16. A esto cabría agregar la utilización de la siembra directa como tecnología reductora del impacto ambiental de la actividad agropecuaria dada las virtudes que se desprenden del uso de la misma (aumento de materia orgánica del suelo, aumento de la fertilidad química y física del suelo, reducción de la erosión hídrica y eólica, etc.) y, como ya se mencionó anteriormente, la proporción creciente de gramíneas (Trigo – Maíz) dentro del portfolio de cultivos sembrados.

Con relación a nuestras plantas de acopio, se realizaron estudios de calidad de aire con el objeto de determinar la existencia de concentración de partículas sedimentables (totales y quemadas, solubles e insolubles en agua) presentes en la atmósfera. Además se encuentran en proceso de realización estudios respecto del Ruido Ambiental en las mencionadas Plantas de Acopio.

Las principales consideraciones en relación a los estudios de calidad del aire y a los estudios de ruido ambiental son:

- Material Particulado Sedimentable:

Las plantas en las que se ha realizado el Estudio de Material Particulado Sedimentable son Saladillo, San Miguel del Monte, Guaminí, General Villegas, Carlos Casares (Planta 2) y Madero. Asimismo, en las plantas de acopio de San Pedro, Magdala, Casares (Planta Cooperativa), Coronel Pringles, Chivilcoy, y Saavedra las tareas de campo y análisis de laboratorio ya han sido concluidos aunque en fechas posteriores al cierre del ejercicio comercial.

En todos los monitoreos se establecieron primeramente las coordenadas geográficas para la ubicación de tres (3) puntos de muestreo. Dicha tarea se realizó mediante el empleo de un GPS (GARMIN Mod. VISTA). Las ubicaciones de los puntos fueron determinadas considerando los vientos predominantes en cada zona en que se halla emplazada la planta de acopio objetivo y conforme a lo requerido por el Decreto 96/07, Anexo 4, inc. 3 se establecieron una estación de monitoreo a barlovento y dos a sotavento de la dirección del viento predominante, siendo el tiempo de monitoreo de 30 días en todos los casos.

Para la realización del análisis gravimétrico de la muestra colectada en campo se utilizó una balanza Marca Chyo con precisión de cinco (5) cifras decimales. Para la realización de los presentes estudios se utilizó la norma ASTM D 1739, en el cual el Límite de Cuantificación del Método es 0.01 mg/cm².

De los estudios realizados se puede concluir que en la mayor parte de las plantas los valores monitoreados se

encuentran por debajo de los límites establecidos por la legislación vigente. En aquellos puntos de monitoreo que hayan excedido los Niveles Guía, se prevé un nuevo monitoreo con discriminación de materia orgánica e inorgánica para individualizar el aporte de cada planta al medio.

- Ruido Ambiental:

Las plantas de acopio en las que ya se ha realizado este estudio son Villegas, Madero y Magdala. Asimismo, en las plantas de acopio de Chivilcoy, Saladillo, Casares (Planta 2), Casares (Planta Cooperativa), San Pedro, San Miguel del Monte, Guaminí, Coronel Pringles, Saavedra y Bajo Hondo las tareas de campo ya han sido concluidas aunque en fechas posteriores al cierre de ejercicio comercial.

El Estudio fue realizado de acuerdo a lo indicado por la Norma IRAM 4062/01. Conforme a las dimensiones de cada predio, a la magnitud y ubicación de las instalaciones generadoras de ruido y al entorno que potencialmente puede verse afectado, se seleccionaron 4 puntos en el perímetro de cada planta en los que se efectuaron las mediciones correspondientes. Por cada punto se realizaron seis determinaciones en periodos iguales de tiempo conforme a lo establecido por la Norma antes mencionada. Para el monitoreo se utilizó un decibelímetro marca Schwyz Mod. SC212.

De los Estudios realizados en el periodo de análisis, la totalidad de los puntos en las diferentes plantas monitoreadas se encuentran por debajo de los niveles establecidos para calificar al ruido como **molesto**.

EN27 porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que son recuperados al final de su vida útil

Los productos obtenidos al final del ciclo de producción agrícola son básicamente granos, que no requieren de un material para embalarlos y comercializarlos. Sin embargo, así como para el punto EN14, existe un residuo indirecto que se genera debido al material plástico excedente que forma parte de bidones de agroquímicos y silobolsas utilizados para contener agroquímicos y almacenar grano en el campo.

Tal como se mencionó en el indicador EN2, la forma de eliminar este residuo es por medio de la implementación de un programa de limpieza denominado **Agrolimpio**; el mismo es llevado a cabo por la Cámara de Sanidad Agropecuaria y Fertilizantes (CASAFE) y auspiciado por INTA – ArgenINTA, SAGPyA, Gobiernos Provinciales, Municipios, Asociaciones de Productores, ONG's, Cooperativas, UATRE – OSPRERA y Consejos Profesionales.

El programa entró en vigencia en el año 2005, y, por medio del mismo, los bidones y el plástico sobrante de los silobolsas son recolectados en el campo y son derivados a un centro de acopio. Luego este material se retira y se lleva a un centro de reciclado de plástico donde se transforma en un subproducto comercializable (ej: pos-

tes y varillas). Una vez entregado el plástico a los centros de reciclado, se recibe un certificado en contrapartida. La evaluación de los resultados del programa se realiza posteriormente a la cosecha de los cultivos de grano grueso (cultivos de verano). El peso total del residuo gestionado para la campaña 2007/2008 fue de 4,06 bidones y 56,67 tn silobolsas.

ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO

EN28 Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental

No se han recibido multas o sanciones.

ASPECTO: TRANSPORTE

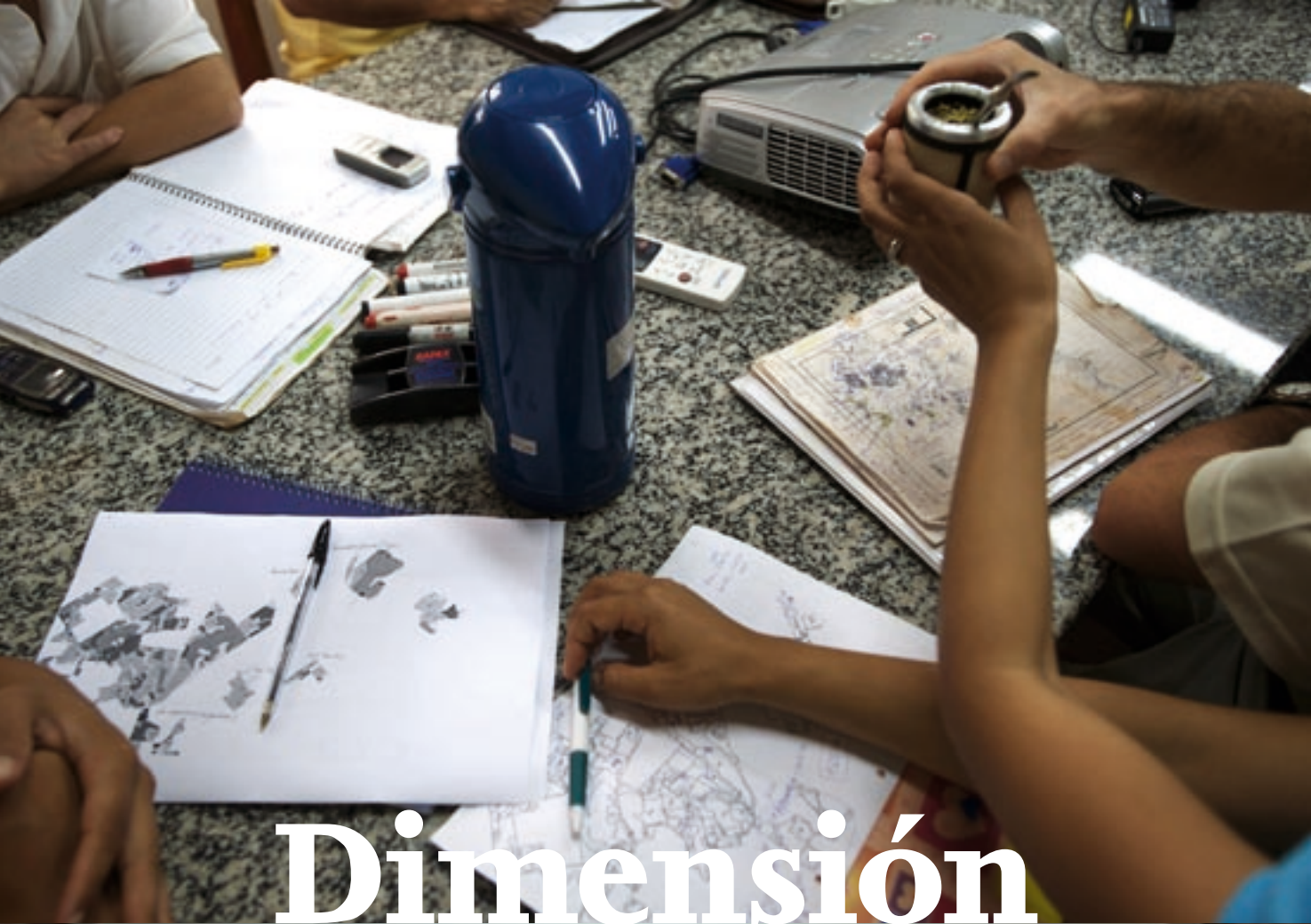
EN29 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados por la organización

No se han registrado

ASPECTO: GENERAL

EN30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales

No se pueden establecer erogaciones de dinero específicamente para todo lo relacionado con medio ambiente dado que los resultados medidos a través del programa Agro-Eco-Index dependen de las buenas prácticas agrícolas que se realizan, y ello implica un cambio de paradigma en la forma de producir (se cambió de un sistema de labranza convencional a un sistema de siembra directa: ver EN14).



Dimensión Social



Prácticas laborales y ética del trabajo

Información sobre el enfoque de la dirección

Grupo los Grobo (GLG) focaliza su gestión en las personas, su bienestar y en la creación y difusión de conocimiento como base para generar competitividad en el sector agroalimentario. Somos conscientes que el desarrollo, crecimiento y profesionalización de la compañía depende de los individuos que la componen y motorizan su devenir. Las prácticas y políticas laborales, la ética en el trabajo, los programas de capacitación y desarrollo profesional, buscan propiciar igualdad de oportunidades y aumentar los niveles de empleo en las comunidades donde llevamos adelante nuestra actividad empresarial.

Objetivos y desempeño

A partir del cumplimiento y seguimiento de normas reconocidas internacionalmente, se persigue el objetivo de anteponer el respeto a las personas y su dignidad como base fundamental para la contratación, formación y promoción del equipo de trabajo que conforma GLG.

Propiciar un ambiente estimulante, confortable y psicológicamente seguro donde las personas se sientan a gusto pudiendo desplegar sus potencialidades sin relegar sus intereses personales, equilibrando vida laboral y personal.

Desarrollar políticas claras, tendientes a resguardar la seguridad del empleado en todas sus dimensiones, generando un trato equitativo y justo para todas las personas que conforman el Grupo independientemente del sexo, raza, religión, etc.

Asegurar un salario digno para todas las personas de la organización, de acuerdo a las remuneraciones de mercado en puestos y empresas de similares características, actualizándolos cuando la legislación y la compañía así lo dispongan.

Políticas

Las principales políticas y programas relacionados a las prácticas laborales y ética en el trabajo son las siguientes:

Políticas de contratación, capacitación y entrenamiento de personal, cuadro de reemplazo y revisiones de desempeño de acuerdo a la ISO 9001 / 2000.

Descripción: esta política responde a las necesidades de crecimiento previstas en el plan anual estratégico por cada una de las unidades de negocios de la compañía y/o por la existencia de necesidades coyunturales (nuevas tareas por nuevos negocios o crecimiento de un sector). Posibilita generar igualdad de oportunidades y abonar a la mejora continua a través de la delimitación y revisión anual de procesos por medio de auditorías internas (a través del área de auditoría interna) y auditorías externas (a través del BVQI - Bureau Veritas Quality International)

Destinatarios: Todo el personal del grupo

Grobogestión: Programa anual de capacitación y desarrollo de talentos

Descripción: Esta política responde a las necesidades de desarrollo y capacitaciones requeridas por el personal para cerrar la brecha entre competencias necesarias para el puesto y competencias personales. Por otro lado, Grobogestión ofrece una amplia gama de capacitaciones y programas de desarrollo que fomentan la incorporación de las mejores prácticas en el nivel personal, organizacional y comunitario.

Destinatarios: Todo el personal del grupo, miembros de la red y comunidades locales

Gestión integral del personal: RHpro

Descripción: Permite tener una visión integral sobre el manejo de personal desde una nómina hasta la revisión de desempeño por objetivos. Brinda objetividad en los procesos y estandariza criterios (de remuneración, capacitación, evaluación, etc.) aplicables a toda la organización.

Destinatarios: Todo el personal del grupo

Política de Flexibilidad horaria para equilibrar la vida personal con la vida laboral

Descripción: permite que las personas que trabajan en la compañía detenten una situación de equilibrio entre el tiempo laboral y personal mejorando su calidad de vida. Aplicamos el sistema "días flex" que consiste en días laborables que las personas pueden utilizar como tiempo libre fuera de la compañía; pudiendo optar entre tres medios sábados por mes o dos días hábiles completos. El posicionamiento dentro de las bandas salariales depende del grado de madurez de las competencias respecto al puesto y la dimensión del mismo en relación al negocio de la compañía.

Destinatarios: Oficina de Carlos Casares

Política de remuneraciones (estructura de bandas salariales y premios por pagas variables)

Descripción: Permite contar con criterios objetivos, claros y transparentes para designar la remuneración, tales como, el grado de responsabilidad de la persona en el puesto. La misma se mide por la autonomía para la toma de decisiones, el valor de los activos a cargo, la cantidad de personal a cargo y la especificidad técnica.

Destinatarios: Todo el personal del grupo.

Responsabilidad de la organización

Director Ejecutivo (corporativo). Misión del puesto:

- Alinear valores y visiones individuales con los valores y visión de la organización.
- Proponer e instrumentar políticas destinadas a atraer y retener en el grupo personas de alto potencial.
- Desarrollar programas para el cuidado y desarrollo del capital humano con que cuenta el grupo empresario.
- Promover y coordinar acciones de sensibilización, difusión y/o capacitación sobre temas de negocios, de interés para el grupo, para el personal de las empresas su red y su entorno.

Gerente de Gestión de Talentos (corporativo).

Misión del puesto:

- Alinear valores y visiones individuales con los valores y visión de la organización, de forma tal de reforzar la cultura de la misma y asegurar el logro de sus objetivos estratégicos.
- Proponer e instrumentar políticas destinadas a atraer y retener en el grupo personas de alto potencial, calificadas para cubrir posiciones relevantes e implementar acciones y programas destinados a desarrollar sus capacidades de aprendizaje y actitudes favorables a la innovación y al cambio.

- Desarrollar programas para el cuidado y desarrollo del capital humano con que cuenta el grupo empresario y asistir a los niveles gerenciales de cada una de las empresas en su aplicación.

Formación y sensibilización

La incorporación de las personas en la organización se efectúa de acuerdo a la normativa ISO 9001-2000 / Proceso PGT-001 – "Captación e integración de personal". La misma contempla espacios de formación y sensibilización inherentes a:

- Cultura organizacional
- Funciones, objetivos y expectativas del puesto
- Políticas de la organización
- Procedimiento de resolución de conflictos (relativos a las personas y la organización) y Código de ética (articulado con derechos humanos internacionalmente reconocidos)

En segunda instancia, las personas transitan el programa anual de capacitación "Grobogestión: desarrollo de Talentos" el mismo contiene un apartado (taller de integración) donde todas las áreas de la organización transmiten conocimiento para optimizar el desempeño de las personas y reducir el grado de incertidumbre y conflictos.

La Misión, Visión, Valores, procesos, políticas, códigos, etc. se encuentran plasmados en el Manual de la red y de la compañía.

Evaluación y seguimiento

El área de Gestión de Talentos cuenta con un programa de Gestión denominado RHpro, a través del mismo se efectúa el seguimiento y evaluación: Administración del personal y seguimiento del Proceso ISO PGT-003 "Revisión de desempeño". Los resultados del mismo arrojan el grado de cumplimiento de objetivos y atado a ello se efectúan los premios por paga variable.

Todos los procesos de Gestión de talentos son auditados interna y externamente. En el plano interno, por el área de Auditoría Interna y externamente por BVQI (Bureau Veritas Quality International). De esta manera se asegura el seguimiento, evaluación y procesos de mejora en torno a la normativa ISO 9001-2000.

Información contextual adicional

En la actualidad el foco estratégico del área se centra en el desarrollo de planes de carrera para el personal de alto potencial y la reducción de la brecha entre las necesidades de la organización y las competencias y habilidades de las personas. El Programa Grobogestión es la herramienta a través de la cual se difunde el conocimiento para generar competitividad. La productividad de las personas, asociada al conocimiento, redonda en una mejor relación entre la vida personal y el trabajo. Este es otro de los objetivos estratégicos de Gestión de Talentos.

Indicadores del desempeño de Prácticas laborales y ética del trabajo

Adoptamos todas las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra actos de violencia en el lugar de trabajo; incluidos la agresión, el acoso y las amenazas. Aseguramos la efectividad de los procedimientos de reclamación creando un Comité de Ética que es responsable de escuchar, procesar y solucionar las controversias.

Aseguramos un salario digno para todas las personas de la organización, de acuerdo a las remuneraciones de mercado en puestos y compañías de similares características.

Garantizamos cada año a los empleados vacaciones, permisos por enfermedad, maternidad/paternidad, estudios pagos y otros beneficios que la legislación nacional prevea como así también aquellos beneficios que la or-

ganización de manera voluntaria ponga a disposición de los empleados.

Aseguramos que la semana laboral esté limitada a 48 hs, que las horas extraordinarias son voluntarias y justificadas, que no superan las 12 hs semanales y que a los empleados se les conceden pausas razonables y suficientes de descanso.

Aseguramos el respeto a la privacidad del empleado al recopilar y conservar información personal, cerciorándose de que la recopilación de dichos datos, se efectúa directamente a través de la persona en cuestión y que dicha información se destinará a una finalidad empresarial legítima y que el empleado sabe para qué fin proporciona esa información.

ASPECTO: EMPLEO

LA1 desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región

Región (localidades)	Convenio					
	Acopio	Rural	Comercio	Molino	Choferes	Fuera de Convenio
Bahía Blanca	1		4	56		1
Carlos Casares	6	9	128		23	29
Capiral Federal			4			1
Chivilcoy	3		2			1
Coronel Pringles	2					
Darregueira			1			
Guaminí	9	3	7			1
Madero	3		2			
Magdala	2		1			
Monte	9	4	8			
Necochea			2			
Pehuajó			2			1
Pringles			3			
Río Cuarto			2			
Saavedra	5		2			1
Saladillo	8		8			
Salliquelo			3			
San Pedro	10		8			
Venezuela			1			2
Villegas	4		6			
Total	62	16	194	56	23	37

LA2 Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región

Promedio total de Empleados: **376**

Rotación Anual: **27%**

Altas y Bajas	Femenino				Masculino			
Grupo de Edad	1	2	3	4	1	2	3	4
Bahía Blanca	0	3	0	0	4	6	1	3
Carlos Casares	9	10	3	0	23	26	12	14
Capital Federal	2	2	0	0	1	1	0	0
Chivilcoy	0	1	1	0	0	0	1	0
Coronel Pringles	0	0	0	0	1	0	1	1
Darregueira	0	0	0	0	0	0	0	0
Guamini	1	0	0	0	14	0	0	2
Madero	0	0	0	0	3	0	1	0
Magdala	0	0	0	0	0	0	0	0
Monte	1	0	0	0	10	2	6	7
Necochea	0	0	0	0	0	0	1	0
Pehajó	0	0	0	0	1	0	0	0
Pringles	0	0	0	0	0	0	0	0
Río cuarto	0	0	0	0	1	1	0	0
Saavedra	0	0	0	0	0	0	0	0
Saladillo	1	0	0	0	0	0	0	1
Salliquelo	0	0	0	0	1	2	0	0
San Pedro	0	0	0	0	7	3	2	0
Villegas	0	0	0	0	3	3	0	0
Total	14	16	4	0	69	44	25	28

Grupo de Edad 1) 18 a 27 2) 28 a 37 3) 38 a 47 4) 48 y más

LA3 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal

Los beneficios sociales son los reglamentados por ley y se ofrecen de manera equitativa a todos los empleados.

ASPECTO: RELACIONES EMPRESA / TRABAJADORES

LA4 Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo

Total de empleados

cubiertos por convenio colectivo: **351**

Porcentaje de empleados

cubiertos por convenio colectivo: **90,46%**

Región (localidades)	Convenio						Tipo de contrato			
	Acopio	Rural	Comer- cial	Molinos	Choferes	Fuera de Convenio	A tiempo indetermi- nado	Perío- do de Prueba	Trabajo Eventual	No perma- nente
Bahía Blanca	1		4	56		1	60	2		
Carlos Casares	6	9	128		23	29	159	27	4	5
Capital Federal			4			1	4			1
Chivilcoy	3		2			1	6			
Coronel Pringles	2						2			
Darregueria			1				1			
Guamini	9	3	7			1	18	2		0
Madero	3		2				4	1		
Magdala	2		1				3			
Monte	9	4	8				16	4	1	
Necochea			2				2			
Pehuajó			2			1	3			
Pringles			3				2	1		0
Río Cuarto			2				2			
Saavedra	5		2			1	6		2	0
Saladillo	8		8				15	1		0
Salliquelo			3				1	1		1
San Pedro	10		8				15	1	1	1
Venezuela			1			2	3			
Villegas	4		6				9	1		
Total	62	16	194	56	23	37	331	41	8	8

LA5 Periodos mínimos de preaviso a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son específicas a convenios colectivos

Se aplica la Ley Contrato de Trabajo.

ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

LA6 Porcentaje total de trabajadores que está representado en comité de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo

No se encuentra contemplado.

LA7 Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos, y números de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región

No se registraron víctimas mortales relacionadas con el trabajo.

Total Promedio de Empleados: **388**

Días laborables en el año: **312**

Cantidad Total de Días Perdidos: **1.496**

Cantidad Total de Días Perdidos: **121.056**

(empleados por días laborables)

Cantidad Total de Días Perdidos: **1,24%**

LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad relacionados con enfermedades graves

Se brindan capacitaciones para la red y la comunidad y responden a las necesidades del mercado, a temáticas de interés general, al desarrollo de la cadena de valor del Grupo y la comunidad donde este trabaja.

LA9 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

No se contemplan.

Lugar	Empleados	Días laborables	Días de Ausentismo	Tasa de Ausentismo 2007/2008	Tasa de Ausentismo 2006/2007
Bahía Blanca	62	19.344	287	1,48 %	1,46 %
Carlos Casares	195	60.840	859	1,41 %	1,49 %
Capital Federal	5	1.560	15	0,96 %	1,55 %
Chivilcoy	6	1.872	0	0,00 %	0,00 %
Coronel Pringles	2	624	0	0,00 %	0,15 %
Darragueira	1	312	0	0,00 %	0,00 %
Guaminí	20	6.240	118	1,89 %	3,05 %
Madero	5	1.560	2	0,13 %	0,00 %
Magdala	3	936	0	0,00 %	0,00 %
Monte	21	6.552	7	0,11 %	0,06 %
Necochea	2	624	0	0,00 %	-
Pehuajó	3	936	0	0,00 %	0,00 %
Pringles	3	936	3	0,32 %	-
Río Cuarto	2	624	0	0,00 %	-
Saavedra	8	2.496	100	4,01 %	0,21 %
Saladillo	16	4.992	20	0,40 %	0,08 %
Salliquelo	3	936	0	0,00 %	0,00 %
San Pedro	18	5.616	62	1,10 %	0,25 %
Venezuela	10	3.120	23	0,74 %	-
Total	388	121.056	1.496	1,24 %	1,22 %

No se registraron víctimas mortales relacionadas con el trabajo.

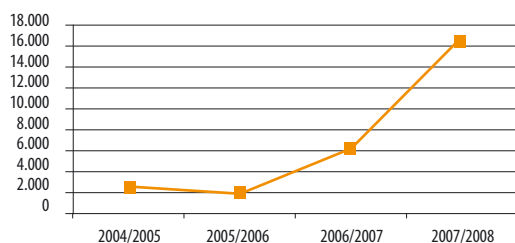
ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

LA10 promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado

Promedio de horas de formación al año por empleado = horas de capacitación anual / cantidad de empleados = 16.302 / 388 = 42 horas al año de formación por empleado

Años	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2006/2007
Horas de Capacitación	2343	1882	6437	16302
Cantidad de Capacitaciones	214	136	184	425
Gastos de capacitación	u\$s 35.645	u\$s 30.519	u\$s 49.450	u\$s 200.263

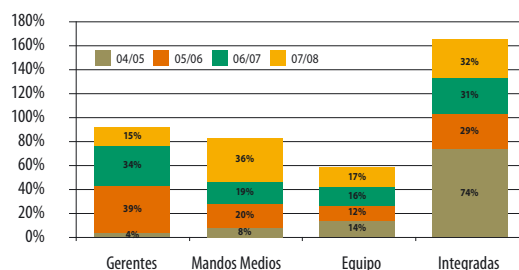
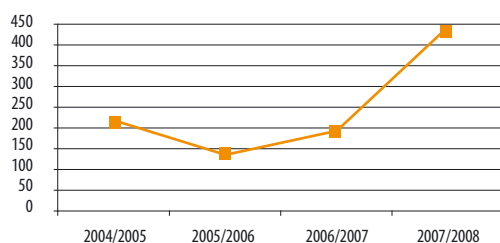
Horas de capacitación



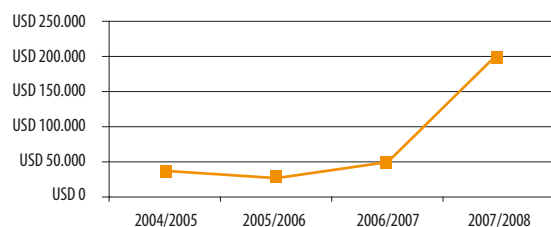
Desglose de las capacitaciones por categoría de empleado

	24/05	05/06	06/07	07/08
Gerentes	4%	39%	34%	15%
Mandos Medios	8%	20%	19%	36%
Equipo	14%	12%	16%	17%
Integradas	74%	29%	31%	32%
Totales	100%	100%	100%	100%

Cantidad de capacitaciones



Gastos de capacitación



LA11 Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales

Si bien los eventos de capacitación han aumentado en forma sostenida a través de los años, en función de las demandas, no son siempre los mismos, por eso hemos seleccionado sólo los que nos permiten presentar una tendencia.

Capacitaciones				
Año	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Temas de capacitación	Cantidad de asistentes			
Curso de Perito Recibidor de Cereal	2	7	17	13
Posgrado de Agronegocios y Alimentos		44	49	43
Taller de Trabajo en Equipo	18	25	34	
Técnicas de negociación		46	63	26
Excel con visión Agropecuaria			32	
Desarrollo de competencias gerenciales				45
Taller de integración (*)	10	17	49	126
Empretec (**)	14			3
MBA				3
Programa de Formación Gerencial				3
Capacitación en Normas Internacionales de información financiera				18
Atención al Cliente				23
Congreso de Aapresid (***)				27
Dirección de Ventas				23
Total	44	139	244	353

(*) Taller de Integración: las distintas áreas de "negocio" y "servicio" del Grupo se dan a conocer al resto de la organización facilitando la integración de las nuevas incorporaciones. Este taller es utilizado como vehículo de comunicación de nuestro sistema de liderazgo y para el desarrollo de nuestra cultura organizacional.

(**) Empretec: Curso orientado a estimular el desarrollo de la capacidad emprendedora y del potencial empresarial.

(***) Aapresid: Asociación Argentina de Productores en Siembra Directa

LA12 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional

	2006/2007	2007/2008
Promedio Total de Empleados Permanentes	318	388
Total de Empleados que reciben evaluaciones regulares	210	324
Porcentaje	66 %	84 %

ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

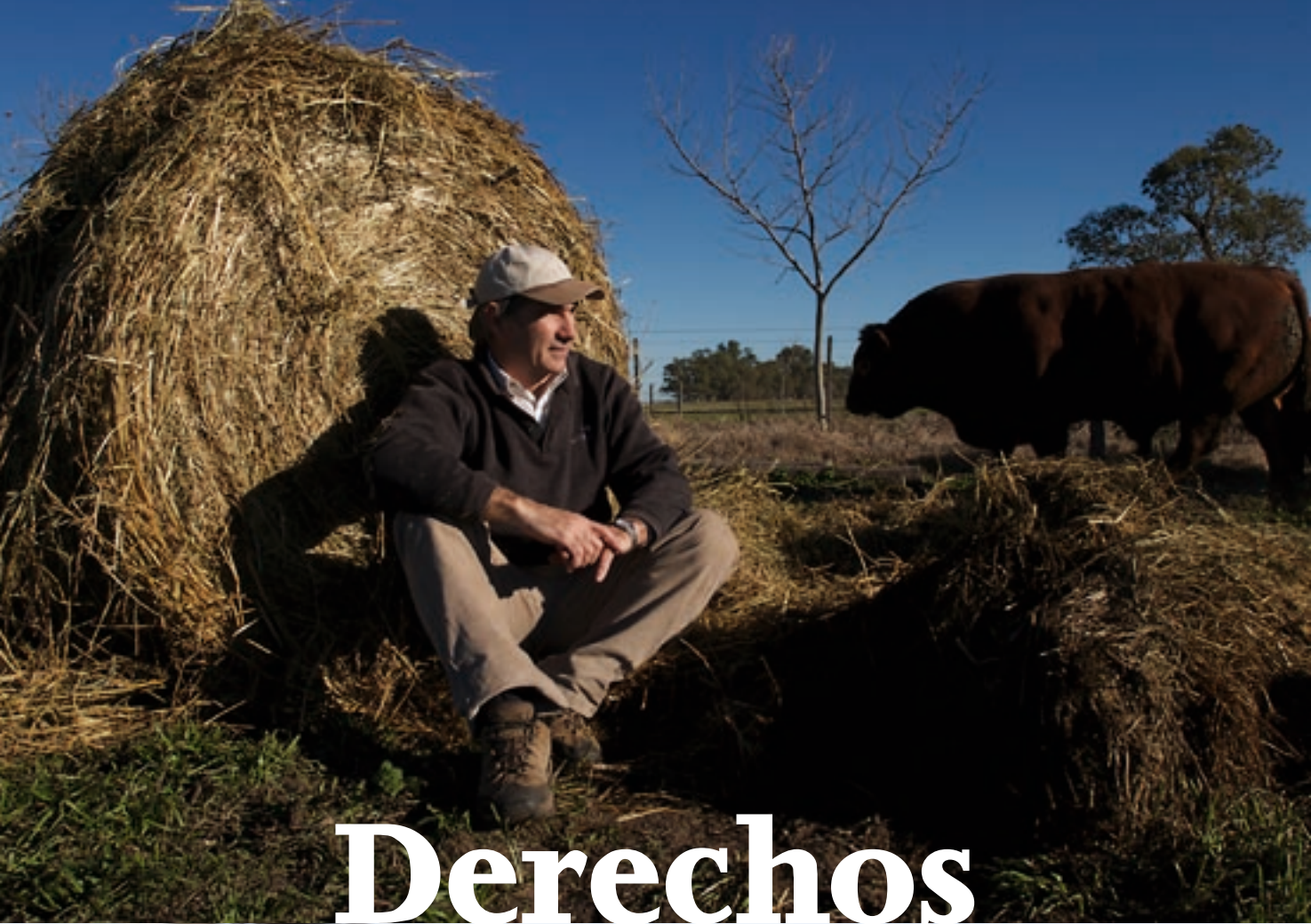
LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

Cargos	Sexo		Grupos de Edad			
	Fem.	Masc.	1	2	3	4
Directores Ejecutivos	2	2			4	
Gerentes	3	10	1	7	4	1
Total	5	12	1	7	8	1

Grupo de Edad 1) 18 a 27 2) 28 a 37 3) 38 a 47 4) 48 y más

LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto de las mujeres, desglosado por categoría profesional

	2006/2007	2007/2008
Sueldo Promedio Hombres	USD 603,33	USD 852,10
Sueldo Promedio Mujeres	USD 558,07	USD 712,15



Derechos Humanos



Información sobre el enfoque de la dirección

Grupo Los Grobo (GLG) trabaja por ser el mejor ambiente para el desarrollo de las personas y su entorno. Es por ello que a través de sus acciones se configura como un actor influyente en las circunstancias que determinan la puesta en práctica de los derechos humanos a nivel global. Más allá de cumplir con la legalidad, la compañía participa activamente en la promoción y respeto de los derechos humanos focalizados a través de la estrategia general de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) que atraviesa toda la organización.

Objetivos y desempeño

Los objetivos del conjunto de la organización en materia de Derechos Humanos se plasman en el Código de Ética. El mismo adecúa la gestión y los procesos a los estándares y requerimientos tanto nacionales como internacionales. Los objetivos generales son:

- Propiciar el mejor ambiente para el desarrollo de las personas y de su entorno.
- Alinear las prácticas, políticas, procesos y cultura organizacional al enfoque de gestión basado en el respeto, protección y difusión de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.
- Trabajar a través de planes de RSE para la difusión e implementación de las mejores prácticas en materia de Derechos Humanos y Responsabilidad Social Empresaria en la red del GLG.

Política

GLG adhiere a los diez principios del Pacto Global de Naciones Unidas referentes a:

- Derechos Humanos
- Derechos Laborales
- Protección del Medio Ambiente
- Lucha contra la Corrupción

Con la intención de apoyar y desarrollar dichos principios en sus áreas de influencia, GLG se responsabiliza para declararse firmemente con respecto a su cometido – tanto ante sus empleados como ante sus socios, clientes y público en general –. Apoya y practica los informes de transparencia y se compromete a informar públicamente sobre los avances conseguidos.

Responsabilidad de la organización

El cargo más alto es el presidente del Comité de Ética: Gustavo Grobocopatel - Presidente

Formación y sensibilización

Oportunamente y con motivo de la difusión del Plan Estratégico se distribuyó e informó a los empleados del GLG SA sobre la adhesión realizada al Pacto Global de Naciones Unidas y los 10 principios referidos a los derechos humanos, los derechos laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Además se realizó durante el ejercicio una encuesta a los proveedores del GLG SA para analizar grado de desarrollo o conocimiento de herramientas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y sobre los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

Evaluación y seguimiento

El proceso de construcción de indicadores a nivel organizacional y desde la Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo, para generar el reporte anual de intervención comunitaria, supone un mecanismo institucionalizado de seguimiento y medición. El plan estratégico anual es en sí mismo un mecanismo de corrección y prevención de conflictos.

El Código de Ética prevé un mecanismo concreto para denunciar prácticas que atenten contra los Derechos Humanos de las personas que trabajan en la organización. De la misma forma se prevé un procedimiento de verifi-

cabilidad, seguimiento y resolución de conflictos a cargo del Comité de Ética que es liderado por el CEO de la organización, quien oficia como presidente del mismo.

Procedimientos para dirimir conflictos desde el Comité de Ética

1. Reuniones ordinarias del comité

El Comité de Ética se reúne dos veces al año para analizar desvíos y a solicitud del presidente del mismo todas las veces que la existencia de situaciones conflictivas en la organización así lo amerite convoca a reuniones extraordinarias.

2. Procedimientos para la comunicación de transgresiones a las normas del Código de Ética y reuniones extraordinarias del Comité de Ética

- a Siempre que alguna persona de la organización se encuentre frente a una situación que pueda caracterizar un conflicto de intereses o cuando sospeche o tenga conocimiento de hechos que puedan perjudicar a la organización o que se opongan a los principios de este Código, o que supongan una violación a los derechos de las personas, deberá exponerlo frente al área de Gestión de Talentos para su derivación al Comité de Ética si así lo considerase pertinente.
- b Gestión de Talentos tomará los recaudos necesarios para validar la información recibida e intentará resolver la situación, si la misma no ameritase convocar, extraordinariamente, al Comité de Ética.
- c Gestión de Talentos puede disparar, a solicitud del área afectada, una auditoría interna para verificar la información recibida.
- d En caso de no poder solucionar el problema, reportará la situación al presidente del Comité quien convocará al resto de los integrantes.

3. Criterios para la resolución de conflictos

- a Forma de dictamen del comité: mayoría simple
- b Tipificación de errores:
 - 1. Intencionales
 - 2. Omisión
 - 3. Disciplinaria
 - 4. Falta de capacitación e incapacidad
 - 5. Exceso en tareas funcionales
 - 6. Desconcentración
 - 7. Negligencia
 - 8. Reincidencia
- c Ponderación:
 - 1. Grave. Dictamen de recomendación para el Directorio
 - 2. Medio. Dictamen de resolución y comunicación para el Directorio
 - 3. Leve. Comunicación al gerente

En todos los casos se envía copia a Gestión de Talentos

d Sanciones:

- 1. Pecuniarias sobre la paga variable o remuneración
- 2. Pérdidas de días Flex
- 3. Suspensiones laborales legales
- 4. Despido laboral por justa causa
- 5. Apercibimiento

4. Procedimiento para la resolución del conflicto

El Comité de Ética analiza la situación y falla teniendo en cuenta la información provista por la Gestión de Talentos de acuerdo al apartado 2 y los criterios del apartado 3. El coordinador del comité genera un reporte, dejando sentado el proceso e informa las recomendaciones para prevenir la reiteración de la situación conflictiva.

Información contextual adicional

La organización incorpora en sus procesos prácticas relacionadas al respeto de los Derechos Humanos, la gestión se focaliza en el desarrollo de las personas y su entorno. No se han detectado problemas relacionados al respeto de los Derechos Humanos.

GLG no cuenta con fuerzas de seguridad privada y nunca se ha visto implicada en conflictos que requieran la intervención policial.

Ninguna de sus operaciones coincide con zonas de propiedad indígena o comunal con lo que tampoco existen conflictos potenciales.

Con el mismo objetivo la organización implementa un sistema de pasantías laborales rentadas en convenio con las diferentes instituciones educativas de la localidad.

Indicadores del desempeño de Derechos Humanos

ASPECTO: PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO

HR1 Acuerdos de inversión que contengan cláusulas de derechos humanos (DDHH)

Incluimos en los acuerdos cláusulas escritas en dicha materia. Al establecer cualquier línea de inversión se contempla el respeto por los derechos humanos tal como figura en el Código de Ética de la organización.

Debatimos cuestiones relacionadas a la RSE con nuestros proveedores buscando la capacitación y adecuación de los mismos a sus criterios.

Establecemos un plazo formal para que nuestros proveedores se adecuen a nuestros criterios de RSE.

Realizamos campañas de concientización para todos los proveedores, asumiendo públicamente nuestra postura de repudio a la mano de obra infantil y trabajo forzado. Articulamos programas y actividades que buscan erradi-

car el trabajo infantil y trabajo forzado de forma general en asociación con organizaciones de la sociedad civil y/ o poder público.

HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de DDHH

Durante el ejercicio anterior se realizó una encuesta a los proveedores del Grupo Los Grobo SA para analizar el grado de desarrollo o conocimiento de herramientas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y sobre los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

De acuerdo a los resultados obtenidos (publicados en nuestra Memoria de Sostenibilidad anterior) se realizaron acciones orientadas a la promoción y al desarrollo de la Responsabilidad Social Empresaria en nuestros proveedores (ver HR1).

HR3- Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con DDHH

Si bien no existe capacitación formal se trabaja a través de planes de RSE para la difusión e implementación de las mejores prácticas en materia de Derechos Humanos y Responsabilidad Social Empresaria en la red del Grupo Los Grobo, alineándose con los objetivos generales de la organización.

ASPECTO: NO DISCRIMINACIÓN

HR4- Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas

No han existido incidentes de discriminación en los periodos por tanto no se han adoptado medidas hacia este aspecto mas allá de las medidas preventivas y de identificación previa de riesgos.

El código de ética prevé un mecanismo concreto para denunciar prácticas que atenten contra los Derechos Humanos de las personas que trabajan en la organización. De la misma forma se prevé un procedimiento de verificabilidad, seguimiento y resolución de conflictos a cargo del Comité de Ética que es liderado por el CEO de la organización quien oficia como presidente del mismo.

Propiciamos un ambiente de trabajo respetuoso culturalmente, de igualdad, sensible a las necesidades de todos los trabajadores y de respeto a la diversidad.

ASPECTO: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIO COLECTIVOS

HR5 Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos conlleven un riesgo potencial.

Medidas adoptadas para respaldar estos derechos

Dentro de los principios de la empresa se encuentra plasmado el respeto por la libertad de asociación de los

empleados a las organizaciones que deseen con el objetivo de proteger sus intereses relacionados con el empleo. No detectamos riesgos por este concepto dado que el cumplimiento es absoluto de la legislación en materia laboral.

ASPECTO: EXPLOTACIÓN INFANTIL

HR6 Actividades que conlleven un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación

Identificamos como riesgos potenciales la implicancia indirecta de aquellas actividades que se subcontratan; por este motivo aseguramos la correcta investigación y control sobre proveedores, contratistas, socios y otros importantes grupos de interés asociados a la red del grupo sobre su compromiso y respeto de los Derechos Humanos y cuestiones sociales para evitar situaciones de corresponsabilidad o violaciones indirectas de los derechos fundamentales. Asimismo, generamos planes de comunicación, difusión y aplicación de las mejores prácticas en materia de RSE en la cadena de valor.

GLG ha adherido a los principios del Pacto Global de Naciones Unidas, comprometiéndose a respetarlos y a hacerlos respetar en su cadena de valor. Con este objetivo ofrece políticas claras de contratación. Internamente no se detectan riesgos dado el cumplimiento absoluto de la legislación en materia laboral, se respeta y promueve el cumplimiento de las leyes nacionales respecto de la tipificación de trabajos peligrosos para jóvenes y a la Recomendación 190 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a las peores formas de trabajo infantil.

Con el objetivo de contribuir a la eliminación del trabajo infantil se colabora activamente con las autoridades de las localidades donde la organización se encuentra trabajando para programar la reinserción educativa de niños y jóvenes desertores del sistema educativo o con altas probabilidades de serlo.

Ofrecemos políticas claras de contratación a los responsables de efectuar el proceso de búsqueda de nuevos empleados observando el cumplimiento de los requisitos sobre la edad mínima para empezar a trabajar y la edad de finalización de la educación obligatoria de acuerdo a la legislación nacional.

ASPECTO: TRABAJOS FORZOSOS

HR7 Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación

Ejercitamos las mejores prácticas para evitar directa o indirectamente (en la propia organización o en su cadena de valor) la generación de situaciones de trabajo forzoso,

servidumbre por deudas o la existencia de horas extraordinarias obligatorias.

Respetamos la libertad de movilidad de los empleados para retirarse de la organización temporal o definitivamente, salir o entrar del país u obtener un nuevo empleo, no reteniendo documentación personal.

Equilibramos la vida personal con los tiempos de trabajo de las personas en la organización.

Adoptamos todas las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra actos de violencia en el lugar de trabajo, incluida la agresión, el acoso y las amenazas.

Aseguramos un salario digno para todas las personas de la organización, de acuerdo a las remuneraciones de mercado en puestos y compañías de similares características.

Garantizamos cada año a los empleados vacaciones, permisos por enfermedad, maternidad/paternidad, estudios pagos y otros beneficios que la legislación nacional prevea como así también aquellos beneficios que la organización de manera voluntaria ponga a disposición de los empleados.

Aseguramos que la semana laboral esté limitada a 48 hs., que las horas extraordinarias son voluntarias y justificadas, que no superan las 12 hs. semanales y que a los empleados se les conceden pausas razonables y suficientes de descanso.

Colaboramos con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación suscribiendo a los compromisos sobre responsabilidad social empresaria para la promoción del Trabajo Decente.

Con el fin de contribuir a la efectividad de los procedimientos de reclamos se ha creado un comité de Ética que es responsable de escuchar, procesar y solucionar las controversias.

ASPECTO: PRÁCTICAS DE SEGURIDAD

HR8 Porcentaje de personal de seguridad que ha sido formado en aspectos de DDHH relevantes para las actividades de la organización.

La organización no cuenta con personal de seguridad específico.

ASPECTO: DERECHOS DE LOS INDÍGENAS

HR9 Incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas

Este indicador no aplica a nuestra empresa y actividad por no estar este colectivo presente en nuestro ámbito geográfico de actuación.



Información sobre el enfoque de la dirección

Somos una empresa en red con servicios orientados a la cadena agroindustrial, que lidera una nueva forma de organización de la agricultura donde se asocian actores complementarios para obtener una operación productiva, eficiente y sustentable.

La cohesión de la red es posible gracias a un enfoque estratégico de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) alineado a la gestión diaria del negocio. La RSE es para nosotros, el resultado del modelo organizacional y las prácticas son transversales al modelo de gestión. Entendemos que la red puede funcionar y resultar competitiva si existe una visión compartida que contemple las expectativas de los diferentes grupos de interés en sus diversas dimensiones de relacionamiento. Construimos colectivamente valor económico, social y medioambiental.

En la actualidad, estamos posicionados como uno de los más grandes productores de granos del país y efectivo coordinador de procesos en la cadena agroalimentaria al desarrollar una extensa red de comercio responsable y colaborativo. Hemos evolucionado hasta conformar una organización moderna basada en una sólida estrategia de desarrollo sostenible.

Los programas de promoción del desarrollo de la comunidad son liderados por la Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo (FERLG); la misma trabaja en el medio rural, articulándose con otros actores para financiar y acompañar proyectos comunitarios y productivos, formación de emprendedores, microempresas y líderes sociales, revalorización de las culturas locales y fortalecimiento educativo.

Estimular y coordinar una red de capital social promoviendo emprendimientos que favorezcan el desarrollo de las localidades del ámbito rural, su cultura y su gente.

A través de nuestros programas participamos del desarrollo de las comunidades rurales, focalizándonos en el fortalecimiento educativo, el emprendimiento, la promoción de la cultura local, la recuperación del sentido de pertenencia y la participación ciudadana, para la detección de oportunidades de mejora y la resolución de problemáticas comunes.

Trabajamos en red desplegando estrategias compartidas entre el sector público, privado y social: municipios, empresas locales, organizaciones de base, entidades intermedias, ONGs, líderes comunitarios y personas comprometidas con el desarrollo del espacio rural. Buscamos, a partir de sus interacciones, generar propuestas efectivas y soluciones compartidas que puedan ser sostenidas en el tiempo por las propias comunidades.

Objetivos y desempeño

Nuestras metas a largo plazo son:

- Contribuir al desarrollo de competencias de liderazgo para la expansión de procesos colectivos en el medio rural que repercutan positivamente en la vida de las personas.
- Promocionar la cultura local, sintiéndonos parte de un todo y unidos en la diversidad.
- Favorecer a los emprendedores locales ofreciendo oportunidades, servicios de asistencia y asesoramiento para que puedan llevar a la práctica sus ideas.
- Lograr la autosostenibilidad y replicabilidad de las iniciativas sociales que se financian desde la Fundación.
- Consolidar alianzas con otras organizaciones y con el sector público para cooperar en el desarrollo de nuestras comunidades. Las relaciones de largo plazo se forman en la confianza, en el conocimiento del otro y en los resultados del trabajo conjunto.

- Canalizar demandas de inversores sociales que no cuenten con una estructura propia de manera estratégica hacia los emprendedores sociales.

Política

Los principales supuestos y criterios con que el equipo de gestión de la Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo implementa su estrategia orientada a la comunidad son:

El trabajo en red articula visiones y facilita el logro de objetivos comunes.

La Fundación promueve el trabajo compartido en todos los niveles: en los proyectos que financia, generando alianzas en torno a sus programas y participando activamente en iniciativas de terceros.

En las localidades existen diferentes expresiones organizativas, formales e informales, que trabajan en áreas temáticas comunes o fuertemente vinculadas entre sí. La Fundación al invertir sus recursos en dichas localidades, prioriza iniciativas conjuntas con proyección comunitaria.

Asimismo, existen fuentes de inversión social que canalizan sus recursos de manera individual en las mismas comunidades generando, en algunos casos, intervenciones dispersas, duplicación de funciones y de roles. La Fundación dirige estratégicamente sus recursos a través de programas de gestión compartida con otras organizaciones para la obtención de mejores resultados.

Los habitantes de las comunidades son quienes generan y sostienen el cambio.

Quienes habitan el espacio rural conviven con las necesidades, están al tanto de las oportunidades de desarrollo y son los principales responsables de su progreso.

Es por esto, que la Fundación trabaja e implementa programas basados en las propuestas concretas de las propias comunidades fomentando el espíritu emprendedor en sus diversas manifestaciones. Apoya propuestas productivas y sociales acompañando el liderazgo de los emprendedores locales.

Las prácticas asistenciales no son sustentables en el largo plazo.

El asistencialismo genera dependencia y escaso compromiso de parte de quien dona y de quien recibe; no promueve opciones creativas, consensos y pospone la resolución de problemáticas. Las donaciones aisladas y las políticas asistenciales son contrarias a la forma en que la fundación piensa el desarrollo rural.

La Fundación canaliza sus fondos y acompaña a las comunidades basándose en los conceptos de contrapartida y sustentabilidad. Quien recibe un subsidio debe movili-

zar recursos, trabajo y presentar propuestas que aseguren la continuidad de la iniciativa y el sostenimiento de los resultados obtenidos.

Trabajo en red y alianzas estratégicas

Buscamos que los programas e iniciativas se integren a aquellas que el sector social, privado y público local lleva adelante en las comunidades donde trabajamos. Del mismo modo, nuestra organización trabaja en comités multidisciplinarios con el objetivo de fortalecer el vínculo con los Grupos de Interés. Desarrollamos alianzas de largo plazo y participamos activamente en propuestas de terceros.

Gestión descentralizada

Detentamos un liderazgo situacional al dirigir las acciones para las cuales nos sentimos competentes frente a nuestros socios y compañeros de trabajo. Cedemos la gestión a quien asegure mayor capacidad y experiencia en el ámbito de intervención específico.

Integración e innovación

Se evalúan los programas, proyectos comunitarios e iniciativas sociales de los voluntarios del Grupo Los Grobo buscando aplicar las mejores prácticas para afrontar y modificar la realidad desde un enfoque creativo definiendo estrategias de largo plazo y sustentables.

Igualdad de oportunidades

Todas las personas pueden acceder a los programas de la Fundación presentando sus propuestas en los diferentes programas. Trabajamos por concurso de proyectos y ofrecemos asistencia técnica en su presentación para que todos puedan acercar sus ideas.

Gestión responsable

Las personas que trabajan con nosotros deben respetar e incorporar en el trabajo cotidiano criterios de gestión responsable tales como, transparencia, ética, conocimiento de las consecuencias de su accionar, etc.

Responsabilidad de la organización

Director Ejecutivo Grupo Los Grobo (Corporativo)
Director Ejecutivo Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo (Corporativo)

Formación y sensibilización

La capacitación se enmarca en el Programa Grobogestión formando a las personas en materia de desarrollo social. Asimismo el programa de Voluntariado Corporativo implementa capacitaciones específicas para las personas involucradas.

En términos de sensibilización y comunicación, los resultados de la acción del Grupo Los Grobo se incluyen en el Reporte anual de Sostenibilidad que considera los principios del Pacto Global y la Guía de Sostenibilidad versión G3 del GRI, entre otras normativas internacionales.

Las Memorias y Balances de Sostenibilidad están disponibles en nuestra página Web: www.losgrobo.com.ar/memorias.asp.

El Reporte anual de Intervención Comunitaria de la Fundación profundiza el vínculo con la comunidad (disponibles en www.losgrobo.com.ar/Fundacion1/memorias.htm las memorias 2006 y 2007).

Las herramientas de comunicación que se han desarrollado informan sobre hechos relevantes al público interno y externo en materia de vínculos con la comunidad: Ingresos a la empresa, desvinculaciones, información de actualidad relacionado al sector, acontecimientos sociales (cumpleaños, nacimientos), notas de opinión, puntos de vista sobre temas relevantes, premios y distinciones, cronogramas de actividades. NotiGrobo (publicación de distribución gratuita) Newsletter digital, comunicados institucionales, pagina Web, folletos y videos institucionales, eventos institucionales, talleres y capacitaciones destinados a distintos grupos de interés (taller PyMes, reunión contratistas, etc.), publicaciones Institucionales tales como, Manual de GLG, Manual de la red, Código de Ética, manual de resolución de conflictos, Manual de seguridad y salud ocupacional y manual de bienvenida.

Evaluación y seguimiento

La gestión de la RSE se distribuye en las diferentes unidades de negocio y áreas de la compañía. La coordinación de RSE junto a la Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo son quienes integran la información referida al desempeño frente a la sociedad, evalúan los programas y dan seguimiento a los indicadores.

Los proyectos implementados son evaluados de acuerdo a los siguientes criterios:

Programas

Grado de formalización del programa: convenios con socios, convenios con proyectos, aportes comprometidos, aportes efectuados, aportes pendientes.

Financiamiento

Monto presupuestado / aprobado por proyecto - Subsidio entregado por proyecto - Modalidad (donación / comodato). En caso de ser comodato convenio respaldatorio / Monto rendido por proyecto. Respaldos de donaciones - Cartas agradecimiento / recibos / copias de facturas etc.- Fondos pendientes de entrega por proyecto según flujo de fondos
Porcentaje del fondo total movilizado correspondiente a subsidio de proyectos para cada uno de los proyectos
Porcentaje entregado por proyecto sobre monto disponible en cuenta
Partidas presupuestarias / destino de fondos por proyecto y por programas/ (Infraestructura / Equipamiento tecnológico / Capacitaciones / Bibliografía / Viáticos y traslados / Insumos productivos / Comunicación y difusión)

Cobertura en medios de comunicación

Copias de notas / Archivo por proyecto / Archivo del programa

Gestión de redes

Red inicial (Nº de instituciones implicadas al inicio del proyecto) Red al momento de medir (Nº de instituciones implicadas al momento de medir)
Tabla de roles de instituciones implicadas / Documentos respaldatorios (convenios)
Clasificación global de instituciones componentes de las redes (Instituciones educativas / Municipio / Clubes / ONGs / Empresas locales Otros)

Seguimiento y monitoreo

Cantidad de visitas y reuniones organizadas por Fundación / Informes recibidos

Apoyo político de proyectos

Declaraciones de interés
Contrapartida del sector público en efectivo y en especie

Espacios de difusión, comunicación y eventos por proyectos

Lanzamientos y presentaciones en comunidades / cantidad de asistentes
Reuniones internas / cantidad de asistentes / minutas

Beneficiarios directos

Cantidad de beneficiarios por proyecto
Beneficiarios totales por programa

Beneficiarios indirectos

Nº de personas alcanzadas por las acciones de las redes locales (capacitaciones / charlas / otros)

Total de beneficiarios alcanzados por el proyecto

Nº total de personas según grupo beneficiario / Nº total de personas que efectivamente fueron alcanzadas por las acciones de los proyectos.

Material documental

Fotos
Testimonios
Encuestas etc.

Objetivos / plan de acción / grado de cumplimiento / desvíos por proyecto

Informe cuantitativo – Cualitativo
Resultados no previstos

Nº de voluntarios de GLG vinculados al programa

Clasificación por áreas – unidades de negocio.

Información contextual adicional

No se contempla.

Indicadores de desempeño de sociedad

Aseguramos que antes de adquirir o arrendar tierras la organización compruebe y consulte a todas las partes afectadas incluyendo propietarios legales y consuetudinarios de la tierra para obtener previamente su consentimiento informado. Asimismo, no participa de reubicaciones forzadas y compensa a los habitantes cuando se producen reubicaciones voluntarias.

Aseguramos el respeto a los derechos de propiedad de paso y uso de las personas locales.

Aseguramos la utilización de las mejores prácticas para evitar las perturbaciones o daños de la tierra, estando alerta y mitigando cualquier efecto negativo que sus actividades puedan tener en sus tierras y en las zonas de los alrededores para garantizar la salud de los habitantes locales, así como su acceso al agua y a tierras libres de contaminación que puedan producir alimentos.

Efectuamos un seguimiento continuo de emisiones de contaminantes y el mantenimiento en el nivel más alto las normas sobre seguridad ambiental relacionadas con nuestro sector industrial en concreto y los posibles impactos de nuestra actividad en las comunidades donde operamos.

ASPECTO: COMUNIDAD

SO1 Programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en la comunidad

1. Programa Potenciar: comunidades rurales

Agrupar a diferentes organizaciones que, comprometidas con la dinámica del espacio rural, canalizan estratégicamente recursos y aúnan esfuerzos facilitando la concreción de proyectos locales. El programa busca concretar oportunidades de desarrollo y facilitar la consolidación de redes de instituciones que trabajan juntas en pos de objetivos comunes, a través del acompañamiento de iniciativas comunitarias.

Potenciar es un programa de gestión compartida, en el que participan: Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo, Fundación Acindar, Fundación Navarro Viola, Fundación Diario La Nación, BASF Argentina, El Tejar, Banco Galicia, Editorial Troquel, Monsanto, y Universidad de San Andrés, Grupo Clarín.

Proyectos seleccionados edición 2008 / 2009

- **Mechita como Polo Artístico, Cultural y Turístico**
Localidad: Mechita
Red que lidera el proyecto: Instituto Secundario Mechita, Cooperativa Integral de Servicios de Mechita y Municipalidad de Bragado.
- **Taller de costura y tejido San Francisco**
Localidad: Saladillo
Red que lidera el proyecto: CARITAS Parroquial Saladillo, CAPS Municipal, EPB nº 11 y Parroquia Ntra. Sra. de la Asunción.
- **Para llegar a Todos**
Localidad: Bellocq
Red que lidera el proyecto: EEM Nº 2, Jardín de Infantes Nº 905, EP Nº 10, Sala de Primeros Auxilios, Club La amistad.
- **Aprender a elegir**
Localidad: San Miguel del Monte
Red que lidera el proyecto: EEE nº 501, Colegio Sagrado Corazón de Jesús, Secretaría de Desarrollo Humano y Dirección de Cultura Municipal.
- **Senderos**
Localidad: Olivera
Red que lidera el proyecto: Fundación El Remo, Escuela de Educación Media Nº 2 y Jardín Maternal "El Remo".
- **Consultorio del niño sano**
Localidad: Carlos Tejedor
Red que lidera el proyecto: Centro de Atención temprana del desarrollo de la niñez, Centro Comunitario Polivalente, Instituto superior de Formación Docente, L.A.L.C.E.C., Capilla San Cayetano.

La sistematización del proceso de selección e implementación de iniciativas asegura la consideración de los indicadores antes mencionados:

Apertura de concurso de proyectos y asesoramiento en la presentación por parte de FERLG con el objetivo de brindar igualdad de oportunidades a las comunidades.

Preselección a cargo de las organizaciones miembro del programa, que conforman un Comité llamado Comité Potenciar (CP) utilizando una escala de evaluación en base a criterios predefinidos: alcance de la iniciativa, proyección comunitaria, capacidad de gestión asociada, innovación de la práctica en el abordaje de oportunidades, resultados esperados, sustentabilidad, replicabilidad, contrapartida local y financiamiento, coherencia interna de la propuesta presentada.

Visita a localidades con el objetivo de monitorear el grado de compromiso de las instituciones que componen la red y el potencial de la localidad en relación al eje de desarrollo seleccionado y escuchar sus expectativas. En

todos los casos participan voluntarios interesados en las propuestas preseleccionadas.

Ajustes y selección final Los proyectos con sus ajustes vuelven a ser analizados por el CP según los criterios arriba mencionados y son tenidos en cuenta los informes de visita a campo.

Comunicación de resultados se transparenta el proceso de selección a través de un informe global y todos los proyectos presentados que lo soliciten reciben un feedback particular y son contactados con otras organizaciones donantes.

Implementación y seguimiento Se revisa y definen los planes de acción y de capacitación para las redes por periodos de un año, la frecuencia de los informes y el contenido de los mismos y el cronograma de reuniones entre los proyectos y FERLG.

Espacios de diálogo entre proyectos dos veces por año se organizan jornadas de capacitación en torno a temas de desarrollo local afines a los proyectos. El objetivo es intercambiar experiencias, aunar criterios, generar aprendizajes y vincular a los líderes y beneficiarios de los proyectos entre sí.

Evaluación Se sistematiza la información recabada para cubrir los indicadores que miden: el logro de objetivos por proyecto y los objetivos programáticos. Los resultados son plasmados en el Reporte de Intervención Comunitaria de la Fundación. El mismo permite comunicar a los grupos de interés los resultados y acciones asociadas al programa.

Los indicadores utilizados para medir el **Programa Potenciar: comunidades rurales** son:

Indicadores programáticos

- Grado de cumplimiento de Plan Estratégico del programa según objetivos anuales establecidos
- Grado de cumplimiento de objetivos programáticos en relación al grado de avance de proyectos seleccionados.
- Composición del fondo inicial de inversión
- Según tipo de aporte (públicos / privados)
- Según modalidad (efectivo / especie)
- Según tipo de donante (Socio / colaborador / participante / eventual)
- Grado de formalización del programa
- Nº de convenios con socios / cartas de compromiso
- Fondo inicial vs fondo total movilizado (contrapartes locales + aportes extra presupuesto por proyecto)
- Nº de coberturas y de espacios de comunicación y difusión del programa Medios de comunicación local y nacional
- Eventos programáticos
- Material de difusión

Nº nodos, interacción y formalización de redes

- Grado de formalización de redes locales

- Nº de convenios con proyectos
- Red inicial (Nº de instituciones implicadas al inicio del proyecto)
- Red al momento de medir (Nº de instituciones implicadas al momento de medir)
- Tabla de roles de instituciones implicadas
- Clasificación global de instituciones componentes de las redes Instituciones educativas / Municipio / Clubes / ONGs / Empresas locales /Otros.

Indicadores financieros

- Monto solicitado por proyecto vs monto aprobado según planes de acción
- Desembolsos efectuado por proyecto / flujo de fondos programático
- Monto rendido vs monto erogado
- Fondos pendientes de entrega por proyecto
- Modalidad de aportes (donación / comodato / efectivo / especie)
- Documentación de donaciones (cartas agradecimiento / recibos / copias de facturas etc.)
- Fondo total movilizado vs erogaciones por proyecto

Destino de fondos por proyecto (partidas presupuestarias)

- Infraestructura
- Soporte de tecnología
- Capacitaciones
- Bibliografía
- Viáticos y traslados
- Insumos productivos
- Comunicación y difusión

Nº de espacios de comunicación, difusión y eventos por proyecto

- Cobertura en medios locales y nacionales
- Eventos programáticos
- Eventos por proyecto
- Nº de asistentes
- Resultados Encuestas de satisfacción

Seguimiento y monitoreo

- Cantidad de visitas y reuniones efectuadas vs planificadas
- Nº de Informes recibidos vs solicitados

Apoyo político de proyectos

- Declaraciones de interés
- Contrapartida del sector publico en efectivo y en especie

Beneficiarios

- Directos
 - Cantidad de beneficiarios por proyecto
 - Beneficiarios totales por programa
 - Registro
- Indirectos
 - Nº de personas alcanzadas por las acciones de las redes locales (capacitaciones / charlas / otros)

Total de beneficiarios alcanzados por el proyecto

- N° total de personas según grupo beneficiario / N° total de personas que efectivamente fueron alcanzadas por las acciones de los proyectos.

Objetivos / plan de acción / grado de cumplimiento / desvíos por proyecto

- Informe cuantitativo – Cualitativo
- Resultados no previstos
- N° de voluntarios de GLG vinculados al programa / clasificación por áreas – unidades de negocio.

Material documental

- Fotos / Testimonios / Encuestas etc.

2. Programa: CEA N° 17 Escuela de jóvenes Emprendedores y oficios agropecuarios

“Inclusión de jóvenes, adolescentes y adultos dentro del ámbito escolar, a través de la promoción y desarrollo de conductas emprendedoras para sí mismos y en beneficio de su comunidad”

Nuestro lema: **“Formar para el trabajo”**

Incluimos a los jóvenes y adolescentes de las comunidades a través de la promoción de conductas emprendedoras y la generación de aprendizajes productivos, organizacionales y sociales.

Promovemos la implementación de proyectos productivos y sociales en las comunidades locales formando a las personas para el trabajo a través de un programa sistemático de oficios agropecuarios, de intercambio de conocimientos técnicos y de gestión.

Áreas de formación

- **Oficios agropecuarios:** La sociedad actual y el avance de la ciencia y la tecnología, requieren de mano de obra especializada y Recursos Humanos capacitados en el manejo de la maquinaria implicada en la actividad agrícola ganadera zonal.
- **Agro informática:** El área de Agroinformática pretende incluir y capacitar a jóvenes, como así también a productores agropecuarios y personas relacionadas al agro, en el uso de las Nuevas Tecnologías, permitiéndoles ingresar al mundo del trabajo agropecuario con las competencias necesarias para poder desempeñarse en cualquier situación que requiera del uso de las mismas.
- **Emprendedores:** Es un programa para formar y desarrollar conductas emprendedoras en jóvenes y adultos de nuestra localidad en pos del crecimiento comunitario local.

3. CampoSocial

CampoSocial, es un programa de voluntariado en red que promueve la puesta en práctica de iniciativas sociales lideradas por las personas que trabajan en Grupo Los Grobo facilitando la concreción de sus ideas en beneficio de las localidades donde viven

El programa se hace extensivo a sus familias, clientes y proveedores. Grupo Los Grobo pone a disposición de los voluntarios: financiamiento, capacitaciones y tiempo laboral para la implementación de las iniciativas.

Gestión del programa

Interactúan en la gestión del programa el Área de Gestión de Talentos, Responsabilidad Social Empresaria, Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo y Relaciones Institucionales y Comunicación.

La Fundación, coordina, gestiona y acompaña integralmente el programa. Realiza el seguimiento, evaluación y reporte de las iniciativas voluntarias.

Gestión de Talentos, ofrece capacitaciones para voluntarios y administra el tiempo dedicado a acciones solidarias. Lidera el plan de reconocimiento a unidades de negocio, áreas y voluntarios

El área de Responsabilidad Social Empresaria, financia las acciones de los voluntarios.

Relaciones Institucionales y comunicación, difunde las iniciativas de los voluntarios y ofrece soporte de comunicación.

Los voluntarios diseñan y lideran sus propios programas de inversión social y movilizan recursos (económicos, humanos, en especie) para alcanzar los objetivos propuestos.

Proceso de definición de ejes de intervención

- Diagnóstico y propuestas por áreas y unidades de negocio
- Definición de ejes y estrategias de intervención
- Cronograma anual de iniciativas voluntarias
- Implementación
- Evaluación de iniciativas y reconocimientos de voluntarios

Son voluntarios de CampoSocial quienes, comprometidos con el progreso de su comunidad y el desarrollo del espacio rural, destinan parte de su tiempo a:

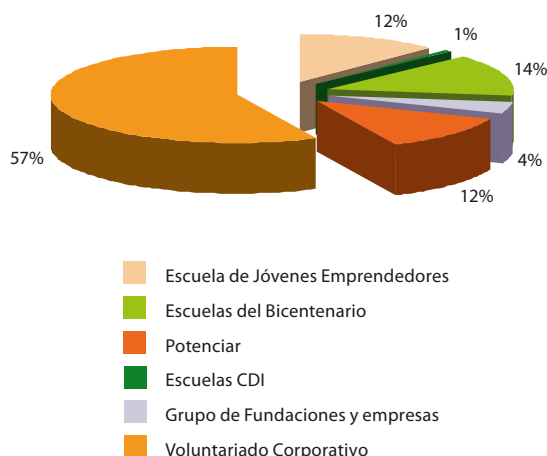
- Apadrinar ideas e iniciativas de instituciones de su comunidad para que puedan concretarse.
- Liderar campañas de movilización de fondos para financiar proyectos comunitarios.
- Compartir conocimiento, dictando clases, cursos y talleres.
- Involucrarse con clientes y proveedores para solucionar problemáticas de interés social y medioambiental de manera conjunta.
- Asistir a emprendedores para que puedan concretar sus planes.
- Participar activamente en los programas que la fundación lleva adelante.
- Capacitarse para hacer mejor su trabajo como voluntario.

Origen de fondos recibidas en dinero por la Fundación

Grupo Los Grobo: **49,89%**

Externos: **50,11%**

Destino de los Fondos



ASPECTO: CORRUPCIÓN

Aseguramos la transparente participación de la empresa y sus representantes en los asuntos de interés público, absteniéndose por completo de sobornar o usar cualquier otro método similar (amenazas, soborno, promesas etc.) para ejercer influencias injustas en funcionarios públicos o sobre políticas públicas.

SO2 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionado con la corrupción

La política de contratación para todas las unidades de negocio está establecida en los procesos ISO que tenemos certificados. Categorizamos a los mismos según críticos y alternativos y tienen un standard de calidad, realizando el seguimiento de los mismos.

SO3 Porcentaje de empleados formados en políticas y procedimientos anticorrupción de la organización

Informamos a nuestros empleados sobre nuestra política anticorrupción siendo el canal de diálogo directo hacia el máximo órgano de gobierno de esta empresa, para facilitar la comunicación y denuncia de propuestas de corrupción o soborno hacia nuestros empleados.

SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción

No se registraron.

ASPECTO: POLÍTICA PÚBLICA

SO5 Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de lobbying

La posición de nuestra empresa es de neutralidad absoluta hacia cualquier posicionamiento político, aunque mantenemos una fluida relación con autoridades locales, provinciales y nacionales. Participamos de los espacios generados por el sector público y acercamos propuestas en momentos en los que la participación es necesaria. Sumamos a un modelo de país compartido. Al mismo tiempo, generamos espacios para el intercambio de ideas y fomentamos la cooperación.

Siendo prueba de ello la presencia del presidente del Grupo Los Grobo SA en el Consejo Asesor sobre contenidos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación, como así también todas las asociaciones y/o entes que pertenecemos y/o apoyamos detallados en el punto 4.13 de esta memoria.

SO6 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas

Grupo Los Grobo SA no realiza aportes a partidos políticos o instituciones relacionadas.

ASPECTO: COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL

SO7 Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados

Grupo Los Grobo SA es uno de los productores de soja más importantes de la República Argentina, pero sólo alcanza el 0,3 % de la producción total de dicho cereal. Es decir, es una producción absolutamente atomizada, no hay monopolio, no hay concentración.

ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO

SO8 Sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas por incumplimiento de leyes y regulaciones

No se registran.



Responsabilidad sobre Productos

Información sobre el enfoque de la dirección

Este apartado incluye la información relacionada con la responsabilidad sobre productos desde nuestra división industrial a través de nuestro **molino harinero**: Los Grobo Inversora SA (LGI). El enfoque que se adopta hacia estos aspectos está dentro de nuestro sistema de gestión ISO- 9001 norma internacional de calidad de productos y servicios. Dentro de sus declaraciones el molino LGI pregona ser el proveedor preferido, diferenciarse por innovación, calidad y servicio a partir de una marcada orientación al cliente.

Objetivos y desempeño

Podemos mencionar dos tipos de objetivos en relación con los aspectos de la responsabilidad sobre productos:

Objetivos referidos a Calidad

- Implementar un sistema integrado de calidad a través de la obtención de la certificación ISO 22000, manejo integrado de plagas (MIP), punto críticos de control (PIC)
- Brindar seguridad y salud ocupacional
- Preservar el medio ambiente
- Tecnificar los procesos productivos

Objetivos referidos a Producción

- Ser reconocidos como un molino innovador en soluciones a los problemas de los panaderos
- Ser reconocidos como un molino innovador en normas de calidad
- Elaborar harinas inocuas
- Mejora constante de los conocimientos

Política

"Queremos posicionarnos en la red alimentaria como proveedor de harinas y subproductos de calidad genuina,

umentando la fidelidad, reconocimiento y satisfacción de nuestros clientes.

Nuestro objetivo es elaborar productos confiables y seguros, seleccionando las mejores materias primas y comprometiéndonos a una mejora continua de nuestros procesos".

Responsabilidad de la organización

La descripción de la distribución de la responsabilidad operativa en el nivel de la alta dirección en relación con estos aspectos es:



Formación y sensibilización

Dentro de los procesos de formación y sensibilización podemos mencionar:

- La inducción a los nuevos empleados del molino que incluye una breve reseña de la empresa, el molino y los conceptos básicos de BPM, POES y HACCP.
- Además se llevan a cabo capacitaciones continuas de BPM, POES, MIP y HACCP a todo el personal del molino y se dictaron capacitaciones de manejo de productos químicos.

Evaluación y seguimiento

Los Grobo Inversora SA (LGI) posee la certificación ISO 9000-2000 extendida por BVQI. Los procesos que se

encuentran certificados y relacionados con los procedimientos de seguimiento y medición y de acciones correctivas y preventivas son:

- P-CA-001 Evaluación y selección de proveedores
- P-CA-002 Medición y monitoreo
- P-CA-003 Consulta y reclamos de clientes
- P-CA-004 Control de documentos y registros
- P-CA-005 Tratamiento de No Conformidades – Acciones de mejora
- P-CA-009 Capacitación, entrenamiento y Toma de conciencia
- P-P-007 Productos No conformes
- P-P-008 Productos Trazables
- POES: Procedimientos estandarizados de saneamiento

Dentro de las certificaciones de actuación, o sistemas de certificación, en materia de responsabilidad sobre productos, u otros enfoques utilizados para la realización de auditorías o verificaciones se puede mencionar:

- Auditorías internas
- Auditorías externas (Grupo Los Grobo)
- Auditorías externas (BVQI)
- Auditorías externas (de clientes)
- Auditorías externas (SySO: Salud y Seguridad Ocupacional)

Información contextual adicional

No se contemplan

Indicadores del desempeño de la Responsabilidad sobre productos

Aseguramos que la empresa ejerce sus procesos con la diligencia debida al diseñar, fabricar y comercializar nuestros productos y servicios a fin de evitar defectos perjudiciales para la vida, la salud o seguridad en la cadena de valor. Teniendo en cuenta la legislación nacional sobre responsabilidades por productos.

Aseguramos la utilización responsable de material artístico, sujeto a derechos de autor o patentado obteniendo el consentimiento anticipado del creador o propietario del trabajo.

Respecto a la gestión de la cadena de valor

Aseguramos la correcta investigación y control sobre proveedores, contratistas, socios y otros importantes grupos de interés asociados a la red del grupo sobre su compromiso y respeto de los Derechos Humanos y cuestiones sociales para evitar situaciones de corresponsabilidad o violaciones indirectas de los derechos fundamentales. Asimismo, generamos planes de comu-

nicación, difusión y aplicación de las mejores prácticas en materia de RSE en la cadena de valor.

ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE

PR1 Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en los que se evalúan los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes

El producto se evalúa y controla desde la recepción de la materia prima, hasta que llega al cliente. En el envase se dan las indicaciones para el correcto almacenamiento del mismo. Existen procedimientos preventivos de seguridad alimentaria, que se encuentran descriptos bajo BPM (Buenas Prácticas de Manufactura) del Programa de Calidad de los Alimentos Argentinos e ISO 9001-2000. Estos incluyen acciones sobre maquinarias, instalaciones, estructura edilicia, procesos, capacitaciones al personal, etc.

Algunos ejemplos son: equipamientos para eliminar suciedades y materias extrañas del trigo, presencia de imanes para detectar objetos metálicos, cernedores para descartar objetos extraños, controles microbiológicos (agua, productos terminados), control de puntos críticos, instructivos de limpieza, etc.

PR2 Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal relativos a los impactos de los productos en la salud y seguridad de los clientes

No tuvimos incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal relativo a impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad, durante su ciclo de vida.

ASPECTO: ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

PR3 Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por la normativa

Todos los productos producidos por el molino harinero están sujetos a las normativas del CAA (Código Alimentario Argentino).

El CAA es un conjunto de disposiciones higiénico-sanitarias, bromatológicas y de identificación comercial. Dicho Código cuenta con algo más de 1.400 artículos divididos en 20 capítulos que incluyen disposiciones referidas a condiciones generales de las fábricas y comercio de alimentos, a la conservación y tratamiento de los alimentos, el empleo de utensilios, recipientes, envases, envolturas, normas para rotulación y publicidad de los alimentos, especificaciones sobre los diferentes tipos de alimentos y bebidas, coadyuvantes y aditivos.

El Código Alimentario Argentino fue puesto en vigencia por la Ley 18.284, reglamentada por el Decreto 2126/71, y cuyo Anexo I es el texto del CAA. Se trata de un reglamento técnico en permanente actualización que establece las normas higiénico-sanitarias, bromatológicas, de calidad y genuinidad que deben cumplir las personas físicas o jurídicas, los establecimientos, y los productos que caen en su órbita.

Esta normativa tiene como objetivo primordial la protección de la salud de la población, y la buena fe en las transacciones comerciales.

En relación al rotulado de productos alimenticios la información que se incluye es:

- Denominación de venta del alimento
- Lista de ingredientes
- Contenidos Netos
- Identificación de origen
- Identificación de lote

- Fecha de duración
- Preparación e instrucciones de uso del alimento, cuando corresponda.
- Rotulado nutricional (según Res. GMC 46/03 y 47/03)

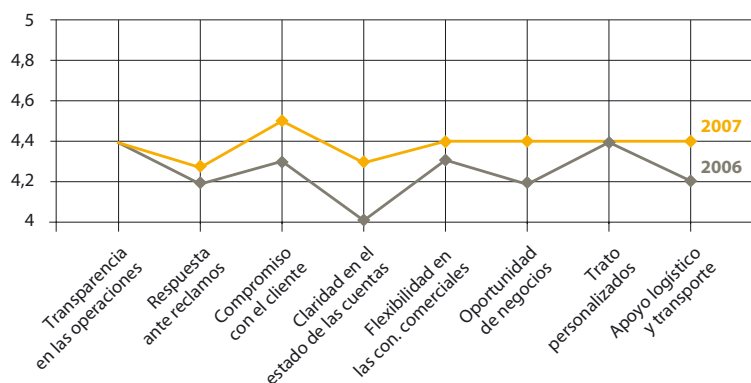
PR4 Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios

No se registraron incumplimientos a la regulación vigente.

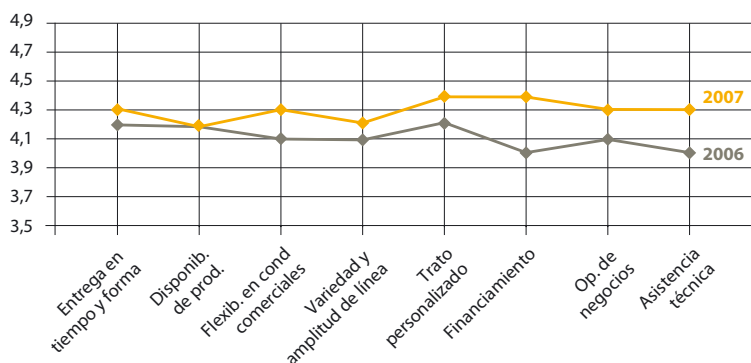
PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente

Se efectúan encuestas de satisfacción con una serie de atributos propios de cada servicio, los resultados se discriminan por servicios de acopio, insumos, producción, molinos y proveedores. La encuesta ha sido efectuada en una escala de 1 a 5.

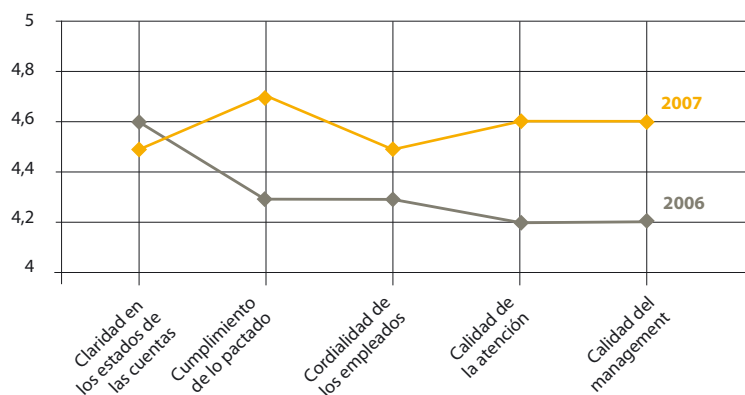
Valoración de los atributos de Los Grobo como Acopiadora 2006/2007 En puntaje del 1 al 5



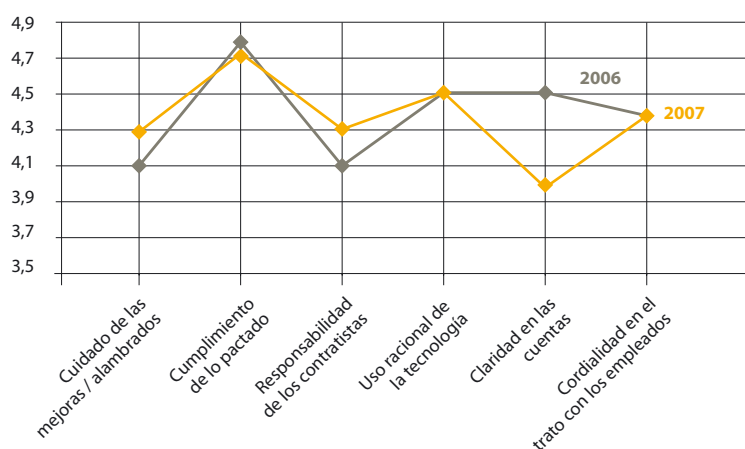
Valoración de los atributos de Los Grobo como empresa Distribuidora 2006/2007 En puntaje del 1 al 5



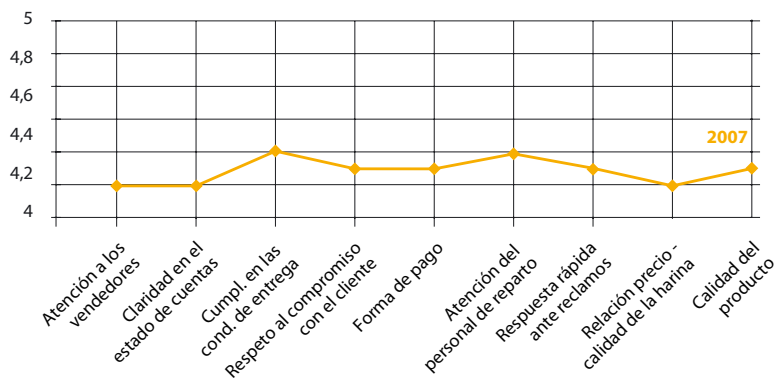
Valoración de los atributos de Los Grobo según sus proveedores de Insumos 2006/2007 En puntaje del 1 al 5



Valoración de los atributos de Los Grobo como empresa Arrendataria 2006/2007 En puntaje del 1 al 5

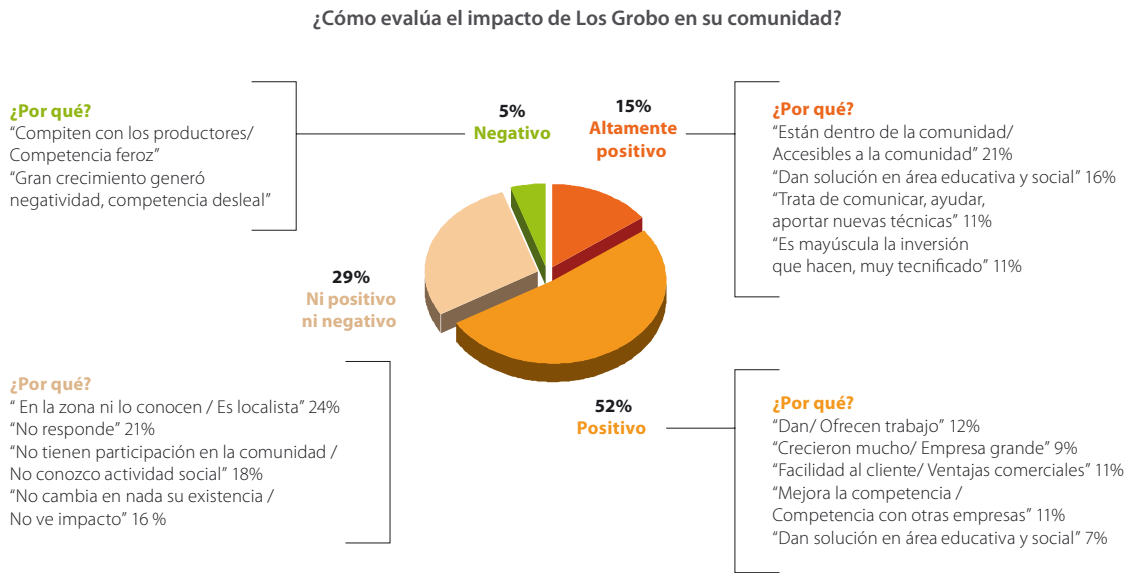


Valoración de los atributos de Los Grobo Inversora 2006/2007 En puntaje del 1 al 5



Los resultados demuestran que los clientes y proveedores manifiestan tener una muy buena imagen general de la compañía. La mayoría de los entrevistados califica los distintos atributos (solvencia, ética, tecnología, transparencia, seguridad, inserción en el medio y dinamismo) como “muy buenos” con un promedio general 4,54.

Asimismo se les consulto a clientes sobre el impacto que ejerce la empresa sobre la comunidad y los resultados fueron los siguientes:



Base total: 130 productores

ASPECTO: COMUNICACIONES DE MARKETING

PR6 Programa de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing
No se contemplan.

PR7 Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing

No se registran incumplimientos por dichas regulaciones.

ASPECTO: PRIVACIDAD DEL CLIENTE

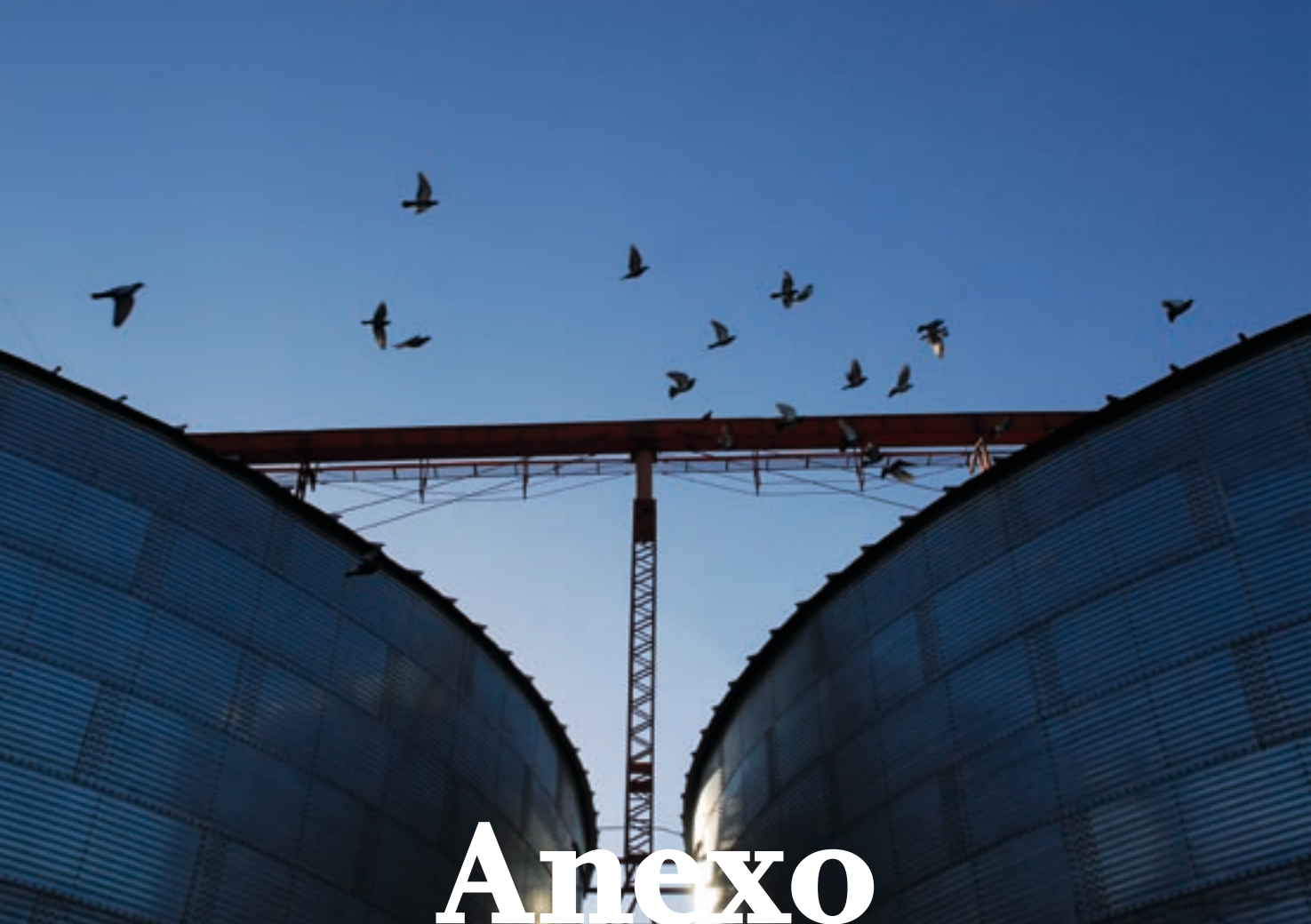
PR8 Número de reclamos en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes

No se registran reclamos por falta de respeto a la privacidad de los clientes, como así tampoco por fuga de datos personales de los mismos.

ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO

PR9 Costo de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización

No tuvimos multas por incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y uso de productos y servicios de la organización.



Anexo



Anexo

Pacto Global Naciones Unidas

Este reporte fue preparado siguiendo las indicaciones de la “*Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad*” (G3), la cual es un documento del Global Reporting Initiative (GRI), organización cuyo fin es brindar un marco para que las empresas publiquen información sobre su desempeño económico, social y ambiental. El uso de esta guía es libre para las organizaciones que deseen

tomarla en cuenta. Entre los diferentes niveles de aplicación definidos por el GRI, Grupo Los Grobo considera que el presente reporte logra el “nivel de aplicación B”, que corresponde al de una organización cuyos criterios de transparencia en la información económica, social y ambiental se encuentran muy cerca de los lineamientos propuestos.

	C	C+	B	B+	A	A+
Autodeclaración			X			
Comprobado por tercera parte						
Comprobación GR						

La siguiente tabla muestra en su primera columna los principios del Pacto Global de Naciones Unidas relacionados con los indicadores del GRI G3.

Pacto Global de Naciones Unidas	GRI G3		
Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional	1.1	3.9-4.7	Visión y estrategia de la compañía en lo que se refiere a la contribución del desarrollo sostenible
	1.2	4.8	
	HR	1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos
	HR	2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia
	HR	3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados
	HR	8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades
Principio 2: Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos	HR	9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas
	HR	2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia
Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva	LA	4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo
	HR	5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos
Principio 4: La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio	HR	7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación
Principio 5: La abolición del trabajo infantil	HR	6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación
Principio 6: La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación	LA	10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado
	LA	11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales
	LA	13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad
	LA	14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional
	HR	4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas

Principio 7: Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales	1.1 1.2	3.9 4.9	Visión y estrategia de la compañía en lo que se refiere a la contribución del desarrollo sostenible
Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	1.1 1.2	3.9 4.9	Visión y estrategia de la compañía en lo que se refiere a la contribución del desarrollo sostenible
	EN	1	Materiales utilizados, por peso o volumen
	EN	2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados
	EN	3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias
	EN	5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia
	EN	6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas
	EN	14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad
	EN	16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso
	EN	18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas
	EN	26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto
	EN	27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente	1.1 1.2		Visión y estrategia de la compañía en lo que se refiere a la contribución del desarrollo sostenible
Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno	1.1 1.2		Visión y estrategia de la compañía en lo que se refiere a la contribución del desarrollo sostenible
	SO	2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción
	SO	3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización
	SO	4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.

Las prácticas relativas al respeto y promoción de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos toman como marco:

De acuerdo a: La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), La Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1997), El Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (C105, 1957); La Recomendación de la OIT sobre la imposición indirecta del trabajo (R35, 1930), La Convención sobre los Derechos del Niño (1989); El Convenio de la OIT sobre la edad mínima (C138, 1973), Artículo 3] El Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (C105, 1957); la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)El Convenio de la OIT sobre política social (normas y objetivos básicos) (C117, 1962), El Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (C182, 1999); Las Recomendación de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (R190, 1999); la Recomendación de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo (R146, 1973) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (1979), El Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración (C100, 1951),El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111, 1958) La Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la políti-

ca social (1977), El Derecho de la OIT de sindicación y de negociación colectiva (C98, 1949), La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) La Declaración de la UNESCO de los principios de cooperación cultural internacional El Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares El Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad (C183, 2000)El Convenio de la OIT sobre la negociación colectiva (C154, 1981), El Convenio de la OIT sobre los representantes de los trabajadores (C135, 1973), El Convenio de la OIT sobre la higiene (comercio y oficinas) (C120, 1964); el Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo (C161, 1985), Artículo 5 (b)] El Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (C155, 1981), El Convenio de la OIT sobre la higiene (comercio y oficinas) (C120, 1964) La Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984), La Recomendación de la OIT sobre el examen de reclamaciones (R130, 1967),El Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos (C131, 1970), El Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos) (1962), El Convenio de la OIT sobre las vacaciones pagadas (revisado) (C132, 1970) El Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) (C30, 1930); el Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) (C1, 1919); el Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (industria)

(C14, 1921), Artículo 2(1); el Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) (C106, 1957); el Convenio de la OIT sobre las cuarenta horas (C47 1935)]El Código de práctica de la OIT: Protección de los datos personales de los trabajadores (1997), Las Directrices de las Naciones Unidas para la regulación de los archivos de datos personales informatizados (1990), Las Directrices de la OCDE sobre protección de la privacidad y flujos transfronterizos de datos personales (1980) El Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, El Convenio de la OIT sobre la prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), Artículos 9 y 14 (2); la Carta del tribunal permanente de los pueblos sobre los peligros industriales y los derechos humanos (1994) El Convenio de la OCDE de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales (1997); Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (2000), Sección 6.La Convención de la ONU contra la corrupción (2003) La Convención sobre el Tratado de la OMPI sobre derechos de autor.





Ruta 5 km. 309
Casilla Correo 188
Pcia. de Buenas Aires - AR

Tel/fax 54-2395-459000 rot.
losgrobo@losgrobo.com
www.losgrobo.com