



Reporte de Sustentabilidad

P E R Í O D O 2 0 1 1 / 2 0 1 2



GRUPO
LOSGRUBO

CAPÍTULO	INDICE DE CONTENIDOS	PÁGINA
	MENSAJE DEL PRESIDENTE	3
	DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES	3
1.	PERFIL DE GRUPO LOS GROBO	5
	1.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	5
	1.2. HISTORIA	5
	1.3. PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS	5
	1.4. PRINCIPALES DIVISIONES DEL GRUPO	6
	1.5. PAÍSES DE OPERACIÓN	6
	1.6. PRINCIPALES MERCADOS Y CLIENTES SERVIDOS	7
	1.7. DIMENSIONES DE LA ORGANIZACIÓN Y LOGROS DEL PERÍODO	7
2.	GOBIERNO	11
	2.1. PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE GOBIERNO	11 A 13
	2.2. PARTICIPACIÓN E INVOLUCRAMIENTO DE GRUPOS DE INTERÉS	13 A 14
3.	GESTIÓN ECONÓMICA	16
	3.1. ENFOQUE DE GESTIÓN	16
	3.2. OBJETIVOS	16
	3.3. POLÍTICAS	16
	3.4. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO	16
	3.5. INDICADORES DE DESEMPEÑO	16 A 24
4.	GESTIÓN DE COLABORADORES	26
	4.1. ENFOQUE DE GESTIÓN	26
	4.2. OBJETIVOS	26
	4.3. POLÍTICAS	26
	4.4. RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	27
	4.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	27
	4.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	28
	4.7. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO	28
	4.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO	29 A 47
5.	GESTIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	49
	5.1. ENFOQUE DE GESTIÓN	49
	5.2. OBJETIVOS	49
	5.3. POLÍTICA	49
	5.4. RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	49
	5.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	49
	5.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	49
	5.7. INFORMACIÓN CONTEXTUAL ADICIONAL	50
	5.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO	50 A 61
6.	GESTIÓN DE ASPECTOS CON LA SOCIEDAD	63
	6.1. ENFOQUE DE GESTIÓN	63
	6.2. OBJETIVOS	63
	6.3. POLÍTICAS	63
	6.4. RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	63
	6.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	63
	6.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	63
	6.7. INFORMACIÓN CONTEXTUAL ADICIONAL	63
	6.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO	63 A 68
	6.9. INVERSIÓN SOCIAL PRIVADA	68 A 75
7.	7. PARÁMETROS DEL REPORTE Y OTROS ASPECTOS	77
	7.1. PERFIL DE LA MEMORIA	77
	7.2. DEFINICIÓN DEL CONTENIDO	77
	7.3. COBERTURA DE LA MEMORIA	77
	7.4. LIMITACIONES DE ALCANCE Y COBERTURA	77
	7.5. BASES PARA LA INCLUSIÓN DE INFORMACIÓN DE NUEVAS OPERACIONES	77
	7.6. TÉCNICAS DE MEDICIÓN UTILIZADAS EN LOS INDICADORES	78
	7.7. EFECTOS DE LA RE-EXPRESIÓN DE INFORMACIÓN	78
	7.8. CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN ALCANCE, COBERTURA Y METODOLOGÍA DE MEDICIÓN	78
	7.9. VERIFICACIÓN	78
	7.10. PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS	78
	7.11. TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 11 12	79 A 87

MENSAJE DEL PRESIDENTE

Si bien la actividad en este último año fue muy intensa, los desafíos que tenemos por delante y las oportunidades para crear, hacer y compartir son aun mayores.

Vivimos las turbulencias propias de una época donde el capitalismo esta revisando mucho de los supuestos hasta hace poco indiscutidos, creo que estamos en un nuevo punto de partida que posibilita pensar en una comunidad y una transformación global más inclusiva y justa. Dentro de este marco estamos siendo testigos del nacimiento de una nueva revolución industrial verde, con eje en la transformación de las plantas a través de la biotecnología y el mejor conocimiento de las geografías a través de la agricultura de precisión. La confluencia de estas con la química fina, la electrónica, la nanotecnología, la robótica, tendrán consecuencias que transformarán el sector en los próximos años.

En este contexto, Los Grobo se ha esforzado por sostener su liderazgo en el mundo de los agronegocios, construyendo una plataforma de calidad global, de alcance regional, profundamente insertada en las comunidades donde actúa, comprometida con el desarrollo sustentable e inclusivo y dispuesta a revisar e innovar sobre los conceptos que la sustentan.

Hitos significativos ocurrieron a lo largo de este período, reformando y refinando la identidad así como el rumbo de la compañía. Se ha incorporado un nuevo CEO, Horacio Busanello quien gracias a su trayectoria y experiencia imprimirá una nueva dinámica a la dirección de la empresa y sus negocios. Se han dado importantes cambios en la alta gerencia, con personas formadas dentro de la compañía probando la eficacia de los planes de formación y desarrollo interno. Durante este período la empresa ha logrado ser la primera en el mundo en lograr la certificación simultánea de dos estándares: la del RTRS y del ISCC por su modelo de gestión productiva sustentable de soja. La certificación bajo estos estándares ha abierto la oportunidad a nuevos negocios al recibirse un pago por producto certificado sustentable. Se celebró el Grobo Innovation Program (GIP!) donde más de 60 colaboradores volcaron y compartieron sus ideas sobre cómo hacer mejor las cosas, con mayor creatividad y de formas distintas. La Fundación Los Grobo, a través de su Programa Potenciar ha logrado movilizar más de 1 MM US\$ a través de sus empresas socias y ha alcanzado a más de 13.000 beneficiarios directos en diversos proyectos culturales, productivos y educativos.

A su vez, cada compañía logró superarse en un contexto muy competitivo. ADP lideró en el sector con el desarrollo e implementación del proyecto de agricultura por ambientes, contribuyendo a la eficiencia y minimización del impacto ambiental. LGA obtuvo uno de los mejores resultados en la encuesta de clima organizacional, posicionándose como una de las mejores empresas para trabajar en la Argentina. El Molino obtuvo las más exigentes certificaciones de calidad, a la vez que inauguró oficialmente su planta de fabricación de pastas, un paso más en la dirección de la integración vertical.

Este Reporte de Sustentabilidad intenta integrar y reflejar todas las iniciativas ligadas a la sustentabilidad de Los Grobo. El Reporte es también la herramienta a través de la cual la empresa ratifica, apoya y difunde su compromiso con los principios del Pacto Global, a los cuales ha suscripto desde el año 2006. Esperamos que nuestro esfuerzo contribuya significativamente al logro de los mismos.

Espero que este documento permita entrever nuestra forma de trabajar y a la vez sea un humilde gesto de agradecimiento y homenaje a todos aquellos que lo hicieron posible. Quedo abierto a sugerencias que nos permitan mejorar en el futuro.

Gustavo Grobocopatel
Presidente de Grupo Los Grobo

Desafíos & Oportunidades, por Gustavo Grobocopatel

Continuando con los esfuerzos del periodo anterior, los desafíos a la gestión durante la última campaña han sido los relacionados a consolidar el modelo de negocios en la región y caminar hacia la conformación de una compañía multilatina, previsible, eficiente, rentable, más comprometida con clientes, proveedores, colaboradores, accionistas y todas las personas que son parte de su red.

Para el 2011|2012 se han planteado las siguientes metas para el conjunto de la organización:

- ✓ Mejorar continuamente los procesos para lograr los más altos estándares de calidad.
- ✓ Desarrollar y capacitar a la cadena de valor.
- ✓ Lograr la madurez gerencial y directiva en todos los niveles organizativos.
- ✓ Garantizar el reemplazo calificado en puestos claves.
- ✓ Alinear la estrategia regional del Grupo.
- ✓ Mejorar el clima organizacional.
- ✓ Mejorar la seguridad, salud e higiene de los colaboradores.
- ✓ Desarrollar talentos y sus competencias, aumentando la empleabilidad del personal.
- ✓ Desarrollar y capacitar a la cadena de valor.
- ✓ Lograr una mayor 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.

Entre los principales desafíos podemos destacar, la gestión de culturas diferentes, la consolidación de nuestro modelo de negocios en la región, estabilizar los resultados y el control de la gestión. 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..
- El desarrollo de indicadores comunes para las distintas compañías del Grupo que permitan conocer en forma objetiva y sistemática la real situación de la organización que se analiza.
- 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.
- La integración de equipos de trabajo distantes geográficamente y con heterogeneidad de desarrollo.
- Profundizar la imagen corporativa a nivel regional.

1. Perfil

Reporte de Sustentabilidad
P E R Í O D O 2 0 1 1 / 2 0 1 2



1. PERFIL DE GRUPO LOS GROBO

1.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES [4,8]

MISIÓN

"Ser una empresa líder mundial en la cadena de agronegocios en términos de productos, servicios y conocimientos, orientada hacia el desarrollo y bienestar de las personas y su entorno. Queremos agregar valor a los negocios, transformar los sueños en valor sustentable y construir juntos el futuro".

VISIÓN

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

VALORES

- Pasión por hacer.
- Inteligencia para darnos cuenta.
- Generosidad para compartir.

Los valores organizacionales surgen como fruto de los valores familiares y hoy, representan el resultado de un consenso de toda la organización. Desde el Directorio, la revisión de los valores se realiza anualmente. La forma de transmisión de los valores, es a través de diversas actividades de integración (reuniones de áreas corporativas, cursos de inducción, comités de trabajo), así como por medio de comunicaciones, pero fundamentalmente es parte de la jerga cotidiana, y de relacionar actitudes y estrategias con valores.

PRINCIPIOS EN LA FORMA DE TRABAJO

- Ser ecológicamente responsable, cuidando el planeta, utilizando y fomentando sistemas productivos que proporcionen mejores rindes e incrementen el valor de la tierra y su capacidad productiva.
- Respetar los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos. Ser una empresa abierta para una sociedad abierta y focalizada en el bienestar de las personas, protegiendo así los intereses de las personas y del Grupo Los Grobo.
- Desarrollar a las personas que son parte de la red, aumentando su empleabilidad, capacitándolas.
- Promover el cumplimiento con la normativa vigente en la cadena de valor.
- Generar comunicación fluida e información consistente. Ofrecer a la red y a los grupos de interés, toda la capacidad y conocimiento, desarrollando ámbitos para la difusión de los mismos.
- Participar en aquellos espacios públicos donde se consensuan propuestas concretas y beneficiosas para la sociedad.

1.2. HISTORIA

Grupo Los Grobo es el resultado de una larga tradición en producción agropecuaria Latinoamérica y ha estado trabajando e invirtiendo en las fértiles praderas de Sudamérica por generaciones.

A pesar de que cada compañía que conforma parte del grupo, comenzó sus actividades en un lugar distinto: en Argentina, Los Grobo Agropecuaria, Molinos Los Grobo y UPJ; en Brasil, CEAGRO; en Uruguay, ADP se comparte la misma pasión que trasciende generaciones, nacionalidades y fronteras: la agricultura y la producción de alimentos.

Por otra parte, la diversidad geográfica ha permitido adaptar la producción de cultivos y la administración de agroindustrias a los contextos más favorables, lo que finalmente generó el expertise necesario para la administración efectiva de riesgos.

Los Grobo Agropecuaria (LGA) fue fundada en 1984 por el emprendedor argentino Adolfo Grobocopatel. En los años 90 LGA fue pionero en la organización de su red de negocios en tres áreas principales: la producción agropecuaria, la venta de insumos y la comercialización de granos. En 2001, se convirtió en la primera empresa agroindustrial del mundo en certificar su proceso de producción bajo las normas ISO 9001.

Por su parte, Ceagro fue fundada en 1995 en Brasil para proveer un conjunto innovador de servicios a sus clientes. Soja, mijo, insumos y fertilizantes son algunos de los insumos que venden al mercado doméstico y al exterior.

A partir del 2001, el grupo de compañías sumó una división industrial a su abanico de productos y servicios con el establecimiento de Los Grobo Inversora en Bahía Blanca, Argentina, así como un conjunto de molinos que incluyen Molinos Canepa (Chivilcoy), Rosario de Tala (Entre Ríos), Moliendas Argentinas (Angasil - Sao Pablo) y una distribuidora en Brasil, Los Grobo Agroindustrial do Brasil.

Desde el año 2003 la compañía ha reforzado su proceso de internacionalización reforzando su presencia en Brasil, Argentina y Uruguay. Desde 2005 en adelante ha vivido un proceso de crecimiento tan impresionante que fue caso de estudio de las más prestigiosas universidades, incluida Harvard Business School.

Hoy, Grupo Los Grobo es uno de los mayores productores de granos y proveedores de servicios agrícolas de Sudamérica.

1.3. PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS [2,2]

Grupo Los Grobo es una empresa de producción y procesamiento de granos pero fundamentalmente es un grupo de prestación de servicios. Se orienta hacia la oferta de servicios de producción, acondicionamiento de mercaderías, logística, comercialización de granos y agroinsumos, servicios y asesoramiento financiero, información, manejo del riesgo, asesoramiento técnico y asesoramiento en gestión, al poseer experiencia y competencias organizacionales clave para la competitividad. Algunas competencias de la organización son: capacidad de integración vertical, diversificación geográfica, trabajo en red, desarrollo de tecnología agrícola, producción eficiente, probada experiencia y solidez, calidad e innovación.

DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS | Producción Agrícola y Comercialización de Granos y Agroinsumos

Grupo Los Grobo remonta su origen a la producción agrícola extensiva de granos. Su fuente de expansión ha sido mediante la creación de novedosas formas asociativas con productores y contratistas para la producción de cultivos de granos, implementando un sistema de producción sustentable. El sistema de producción agrícola, proporciona mejores rindes, incrementa el valor de la tierra y su capacidad productiva. A través del relacionamiento comercial, socios y clientes acceden al uso de prácticas como siembra directa, balances nutricionales plurianuales, información geo-referenciada, manejo sitio específico de nutrientes, manejo integrado de plagas y malezas, ensayos, así como servicios de gestión y auditoría de planteos productivos y trazabilidad de procesos. La empresa también desarrolla negocios de multiplicación y almacenaje de semilla de trigo, bajo normas de calidad internacional para asegurar la provisión de material genético de calidad superior.

Los servicios ofrecidos a clientes son múltiples y diferenciados, incluyendo negocios con cultivos de grano (como trigo, maíz, soja, girasol, sorgo, colza, etc.), tanto para el mercado interno como externo. Los negocios con granos incluyen el acopio tradicional hasta el corretaje y el conjunto de prácticas de mercado como operaciones forward, canjes, disponibles y futuros. Se desarrollan negocios con agroinsumos que buscan brindar soluciones adecuadas a cada planteo tecnológico para la producción de cultivos. La composición de negocios se complementa con la infraestructura de almacenaje y aquella para el depósito de agroinsumos.

La estructura de almacenaje, estratégicamente distribuida, brinda una logística ágil y eficaz para que las cosechas sean rápidamente almacenadas. Los depósitos zonales, mejoran los tiempos de respuesta a los requerimientos de clientes al encontrarse distribuidos en forma complementaria con el acopio. Esta composición binaria de acopios y depósitos de insumos conforma unidades denominadas "Centros de Servicios Integrados". La estructura de almacenaje se complementa con el servicio de transporte (tanto propio como de terceros), para la provisión de una logística integrada: camiones, embolsado, extracción de silo bolsa, acondicionamiento de mercadería física, muestreo por calidad, seguimiento, control de la mercadería en tránsito y cupos.

DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS | Servicios de Corretaje

Grupo Los Grobo pone a disposición de los participantes de la cadena agroalimentaria, la posibilidad de operar en los mercados de futuros tanto

de Argentina, de Brasil y de Estados Unidos y en los mercados de granos de todos los puertos argentinos, uruguayos, paraguayos y brasileños. Se brinda asesoramiento y se diseñan estrategias convenientes para la comercialización de granos, facilitando la realización de coberturas de precios, la administración de canjes y la gestión de riesgos.

DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS | Asesoramiento y Operatoria Financiera
Grupo Los Grobo ofrece productos financieros innovadores para el agro, vinculando la actividad con los mercados de capitales. Esto permite financiar operaciones por canje, avalando préstamos a pymes de la cadena de valor, a través de Los Grobo Sociedad de Garantía Recíproca (SGR). Esto permite también efectuar descuentos de cheques y desarrollar negocios de capitales como los Fideicomisos Financieros. En el año 2009, Los Grobo Agropecuaria emitió Obligaciones Negociables (ON) por un valor de U\$S 20 millones.

DIVISIÓN INDUSTRIAL | Producción y Comercialización de Harinas de Trigo
A través de los molinos harineros Los Grobo Inversora, Molinos Canepa y Viuda de C. Barbiero, Grupo Los Grobo se ha posicionado como el cuarto grupo molinero de Argentina y el cuarto grupo exportador a Brasil. A su vez, a través de un contrato de alquiler para la producción de harina en el Molino Jundiá en Brasil, la molienda total del Grupo se eleva a 1.085 TN diarias.

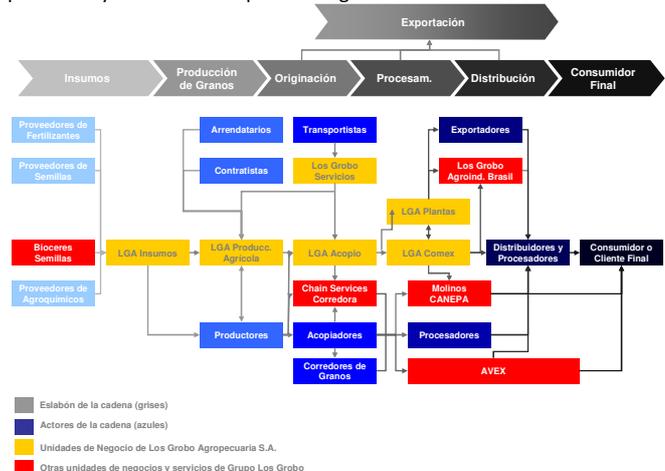
La harina se exporta y distribuye a varios países de Sudamérica. La integración se encuentra materializada a través de la distribuidora de harinas "Los Grobo Agroindustrial do Brasil".

CADENA DE VALOR DE GRUPO LOS GROBO
La empresa facilita procesos de creación de valor para los diversos grupos de interés con los que se relaciona. Participa en distintos eslabones de la cadena de los alimentos coordinando y articulando, dentro de la misma, a sus distintos actores, productores, proveedores, científicos, técnicos y actores sociales.

La empresa trabaja en red con productores y proveedores de servicios. La articulación en red involucra: el desarrollo de insumos agrícolas (específicamente semillas), y su venta y distribución junto con agroquímicos y fertilizantes; la gestión de la producción agrícola sobre campos arrendados; el servicio de logística; la comercialización de productos agrícolas propios y de terceros, tanto para mercado interno como para exportación; y el procesamiento de trigo y la elaboración y comercialización de harinas.

La estructura de operaciones genera sinergias entre las empresas del Grupo, conformando una base de más de 5.000 clientes y 3.800 proveedores de bienes y servicios.

El siguiente esquema refleja la interrelación de transacciones entre las distintas divisiones descriptas y las áreas que las componen, con los productos y servicios a los que dan origen.



1.4. PRINCIPALES DIVISIONES DEL GRUPO [2.3]

NOMBRE	PAÍS	FUNCIÓN PRINCIPAL
1. DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS		

Los Grobo Agropecuaria (LGA)	Argentina	Producción agrícola, comercialización de granos y agroinsumos, acopio de granos y transporte.
Usandizaga, Perrone y Juliarena (UPJ)	Argentina	Producción agrícola, comercialización de granos y agroinsumos, acopio de granos y transporte.
Chain Services	Argentina	Provisión de servicios de corretaje de granos.
Los Grobo Sociedad de Garantía Recíproca	Argentina	Provisión de servicios de financiamiento para actividades agrícolas.
Agronegocios del Plata (ADP)	Uruguay	Producción agrícola, comercialización de granos y agroinsumos, acopio de granos y transporte.
CEAGRO	Brasil	Producción agrícola, comercialización de granos y agroinsumos, acopio de granos, transporte y procesamiento de granos.

2. DIVISIÓN INDUSTRIAL

Los Grobo Inversora (LGI)	Argentina	Producción y comercialización de harina de trigo.
Molinos Cánepa	Argentina	Producción y comercialización de harina de trigo.
Viuda de C. Barbiero	Argentina	Producción y comercialización de harina de trigo.
Los Grobo Agroindustrial do Brasil	Brasil	Distribución de harinas.

1.5. PAÍSES DE OPERACIÓN [2.5]

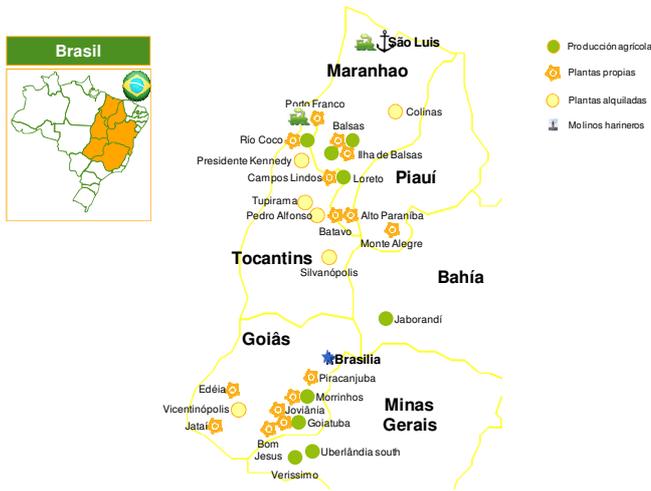
Argentina:

Las empresas radicadas en Argentina, en conjunto, permiten que el Grupo desarrolle actividades y negocios relacionados con la producción de cultivos y comercialización de granos, la comercialización de agroinsumos, y el procesamiento de trigo para harinas. También se desarrollan actividades complementarias como el acopio y servicios de logística. El conjunto de empresas se han posicionado como un referente en materia de sustentabilidad.



Brasil

La empresa desarrollaba a través de su filial CEAGRO, negocios relacionados con la producción de cultivos, comercialización de granos, comercialización de agroinsumos, y el procesamiento de soja para su industrialización con actividades complementarias como el acopio y servicios de logística. Las actividades de esta empresa no serán consideradas en el presente Reporte debido a venta de acciones y cese en el control de las operaciones. Si se consideran las actividades de Molinería y la comercialización de harina de trigo en dicha región.



El financiamiento a través de Los Grobo Sociedad de Garantía Recíproca (SGR) tiene por objeto financiar a clientes y proveedores de la red, por tanto llega a productores, dueños de campos, proveedores de servicios y empresas del sector agrícola, vinculados comercialmente con la empresa.

DIVISIÓN INDUSTRIAL | Producción y Comercialización de Harinas de Trigo
Los molinos harineros distribuyen sus productos principalmente en Argentina, y con foco de exportación a Brasil. En Argentina, los principales clientes son tanto grandes empresas de consumo masivo como panaderías y pequeñas y medianas empresas.

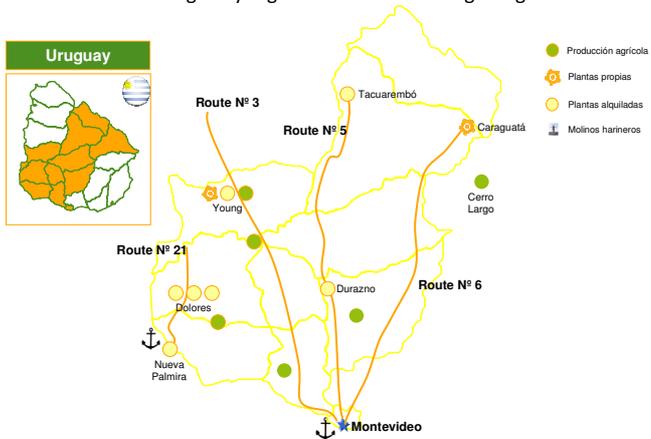
1.7. DIMENSIONES DE LA ORGANIZACIÓN Y LOGROS DEL PERÍODO [2.8]

DIMENSIONES GENERALES	
N° de Colaboradores	990
Facturación IFRS	869 MM u\$s
Activos	585 MM u\$s
Pasivos	505 MM u\$s

EMPRESA	COLABORADORES
ADP	160
LGA	193
CEAGRO	339
MOLINERÍA ARGENTINA	177
MOLINERÍA BRASIL	53
UPJ	68
TOTAL	990

Uruguay

A través de Agronegocios del Plata (ADP), la compañía provee servicios, produce y comercializa granos e insumos. Se ha consolidado como el segundo exportador de granos de ese país y lidera la incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales en los agronegocios.



1.6. PRINCIPALES MERCADOS Y CLIENTES SERVIDOS [2.7]

Los principales mercados servidos y clientes se encuentran en los mismos mercados locales donde se originan los productos y servicios.

DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS | Producción Agrícola y Comercialización de Granos y Agroinsumos

Los clientes, en el caso de la producción agrícola, son acopiadores, los cuales poseen centros para la concentración de producto y desde los cuales exportan a diversas partes del mundo. Algunos clientes cuentan con plantas de procesamiento para industrializar la mercancía, como por ejemplo, en el caso de soja para la extracción y conversión de aceite a biodiesel.

Para el caso de los negocios con cultivos de grano (que incluyen el acopio tradicional, el corretaje, operaciones forward, canjes, etc.) y las operaciones con agroinsumos, los clientes son dueños de campo o empresas dedicadas a la producción de commodities, es decir, un conjunto de co-competidores en torno a la cuestión de la producción. Estos negocios se operan desde los mencionados "Centros de Servicios Integrados" a nivel local.

El servicio de logística integrada (camiones, embolsado, extracción, cupos, acondicionamiento de mercadería física, muestreos, seguimiento, etc.) busca proveer un soporte que garantice un flujo competitivo de la mercadería.

DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS | Servicios de Corretaje

En esta actividad que viene liderando la empresa, los principales clientes son locales, pero se están desarrollando relaciones de negocios de tipo "Business to Business" con mercados externos.

DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS | Asesoramiento y Operatoria Financiera

ESTRUCTURA	CEAGRO	ADP	LGA	UPJ	MOLINOS
Plantas de Silos Propias	15	2	8	2	
Plantas de Silos Alquiladas	6	5	1	4	
Plantas de Silos Total	21	7	9	6	
Capacidad Estática de Acopio Propia (tn)	429400	59000	181530	55460	
Capacidad Estática de Acopio Alquilada (tn)	210000	88700	2800	46300	
Capacidad Estática de Acopio Total (tn)	639400	147700	184330	101760	
Cantidad de Molinos Propios					3
Cantidad de Molinos Alquilados					1
Cantidad de Molinos Total					4
Cantidad de Camiones Propios	0	20	16	0	0
Cantidad de Oficinas Comerciales	17	2	11	4	6

DIMENSIONES DE LA RED EN LA REGIÓN

- Una red comercial con 43 plantas de acopio, dispuestas estratégicamente para estar cerca del cliente y con representantes comerciales de Los Grobo en cada comunidad.
- Una red de aproximadamente 3.800 empresas proveedoras de bienes y servicios (insumos, siembras, cosechas, pulverizaciones, embolsado, extracción de bolsas, transportistas).
- Una red de distribución de harinas, proveedores de productos (insumos, semillas, fertilizantes, tecnología de información) y propietarios de tierra donde se realizan por año cientos de contratos de arrendamientos o aparcería.

LOGROS DEL PERÍODO

- 868.759 (US\$ 000) de facturación anual del Grupo Los Grobo (Balance IFRS al 30/06/2011).
- 990 personas trabajan con nosotros en relación de dependencia (al 30/06/2010).

- 3.800 empresas proveedoras de bienes y servicios (insumos, siembras, cosechas, pulverizaciones, embolsado, extracción de bolsas, transportistas).
- 2.100 Productores/Clientes que comercializan con nosotros.
- 2.700.000 Toneladas de granos originadas por el Grupo.
- 248.000 Hectáreas sembradas por el Grupo.
- 43 Plantas de Acopio estratégicamente dispuestas.
- 40 Oficinas Comerciales ubicadas las comunidades donde Los Grobo opera.
- 115.000 Toneladas de Harina de Trigo comercializadas por la División Industrial.

HITOS SIGNIFICATIVOS EN EL PROCESO DE CRECIMIENTO E INTEGRACIÓN [2.9]

El proceso de crecimiento de Grupo Los Grobo fue adquiriendo una escala regional y transfronteriza, proceso allanado por el conocimiento del negocio y las capacidades de gestión organizacional

- En 2003, se constituye Agronegocios Del Plata SA, expandiendo las actividades en Uruguay.
- En 2005, se constituye Tierra Roja SA, expandiendo las actividades en Paraguay.
- En 2006, se adquiere la empresa harinera Molinos Cánepa (Cánepa Hermanos SAICAYF) en la localidad de Chivilcoy (provincia de Buenos Aires, Argentina), integrando el negocio de trigo.
- En 2007, el Grupo ingresa en el paquete accionario de Uzandizaga, Perrone y Juliarena SA (de ahora en adelante "UPJ"), un reconocido acopio de la localidad de Tandil (provincia de Buenos Aires, Argentina), ampliando su red de servicios a la producción de granos.
- En 2007, se brinda un servicio de consultoría en Venezuela para la empresa PDVSA Agrícola.
- En 2008, se incorpora como socio a Pactual Capital Partners (PCP) a través de la conformación de un holding que agrupa regionalmente a Grupo Los Grobo en Argentina (GLGA) y a otras empresas en Paraguay, Uruguay y Brasil.
- En 2009, la compañía funda Grupo Los Grobo do Brasil, con actividades en los estados de Maranhão, Piauí, Tocantins, Goiás y Minas Gerais.
- En 2010, Grupo Los Grobo concentra toda la operación de Brasil en Ceagro Agronegocios SA (de ahora en adelante "CEAGRO").

RECONOCIMIENTOS SIGNIFICATIVOS A LO LARGO DE LA TRAYECTORIA [2.10]

Los Grobo se ha constituido, en una empresa innovadora, adoptando y adaptando las mejores prácticas globales en gerenciamiento de empresas, personas, medioambiente e inversión social al sector agroindustrial argentino, lo que le ha valido varios reconocimientos:

- Año 2000, Los Grobo certifica su sistema de gestión bajo norma ISO:9001, y Recertificado en su formato 2008.
- Año 2004, Los Grobo es la primera empresa del sector en publicar su balance y reportar su desempeño según guía del Global Reporting Initiative (GRI).
- Año 2006, Los Grobo adhiere a los principios del Pacto Global, institucionalizando sus principios en toda la organización a través de su Código de Ética.
- Año 2006, Los Grobo obtiene el premio al "Emprendedor Solidario" del Foro Ecueménico y Social (¹).
- Año 2008, la Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo (FERLG) obtiene el reconocimiento del GRI al mejor Reporte de Intervención Comunitaria 2007 (²).
- Año 2010, Los Grobo obtiene el Premio Nacional a la Calidad en Argentina, en la categoría empresas grandes de servicios.

RECONOCIMIENTOS OBTENIDOS DURANTE EL PERÍODO [2.10]

DISTINCIÓN	AÑO	GALARDONADO	INSTITUCIÓN OTORGANTE
Premio "Entrepreneur of the Year" Cat. Master	2011	Gustavo Grobocopatel	Ernst & Young
Distinción: Comunicación del Progreso Avanzada (por su Reporte de	2011	Grupo Los Grobo	Pacto Global de las Naciones Unidas

¹ Premio al emprendedor solidario 2006: www.foroecumenico.com.ar/losgrobo06.html

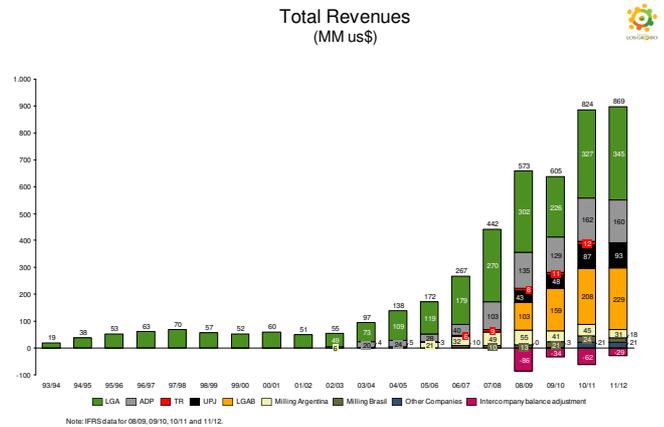
² Premio del GRI: www.globalreporting.org/NewsEventsPress/ReadersChoiceAwards/TheWinners.htm

Sustentabilidad 09 10)		
Reconocimiento a las Mejores Prácticas de RSE	2012	ADP Gabriel Bisio, Gerente General Deres

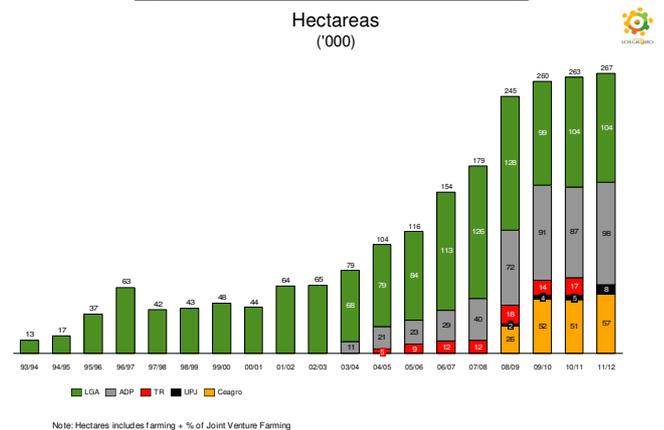
EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL NEGOCIO

Entre los indicadores de gestión que mejor reflejan el sostenido camino de crecimiento de la organización, se destacan los siguientes:

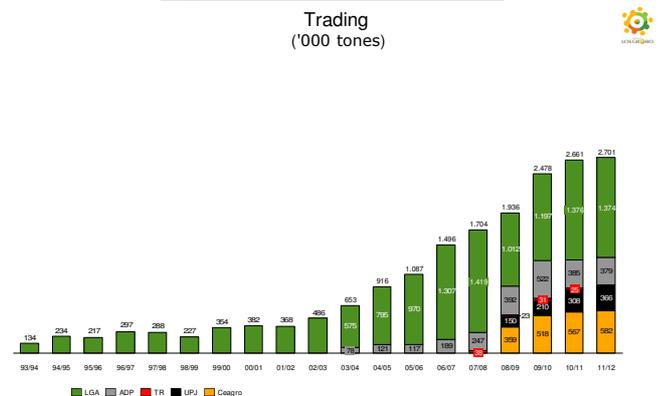
Facturación Anual (en Millones de US\$)



Superficie Sembrada (en miles de hectáreas):



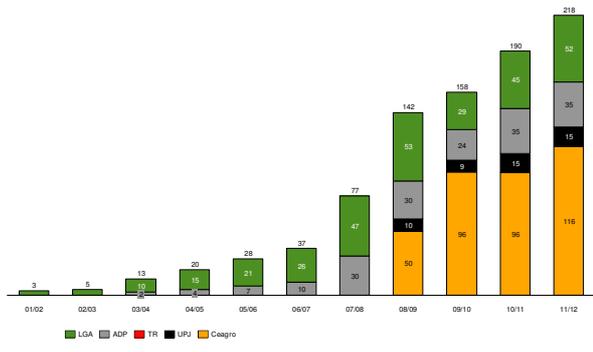
Origenación (en Millones de toneladas):



Facturación de Insumos:



Inputs Revenues (MM us\$)



Note: Inputs Revenues includes (Third Parties + Business Unit farming)

2. Gobierno

Reporte de Sustentabilidad
P E R Í O D O 2 0 1 1 / 2 0 1 2

GRUPO
LOSGRUPO



2. GOBIERNO EN GRUPO LOS GROBO

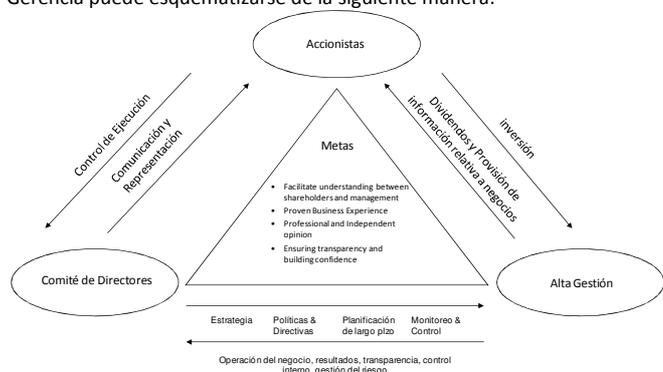
2.1. PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE GOBIERNO

El Directorio es la unidad de conducción y máximo órgano de gobierno, encargado de dirigir los negocios del Grupo, más allá de la forma jurídica, localización o actividad a la que se dediquen las empresas que lo componen [4.1]. En total, los directores son 12 de los cuales 3 son independientes [4.3]. La misión del Directorio es: 1. Crear valor para las distintas empresas del Grupo; 2. Proteger los intereses de los accionistas; y, 3. Prevenir riesgos potenciales. Las funciones del Directorio se pueden agrupar en 3 básicas:

- **Gestión:** realiza decisiones estratégicas, de inversiones a largo plazo, lidera fusiones y adquisiciones, y lleva a cabo la planificación. Asimismo, debe asegurar la disponibilidad de recursos de financiación, la implantación de sistemas de control, asegurar la gestión del riesgo, proveer información a grupos de interés clave y facilitar procesos de innovación y mejora continua.
- **Control:** implementa acciones necesarias para monitorear el desempeño de la alta dirección, vigilar la aplicación de las decisiones estratégicas y asegurar la sucesión en cargos de alta gerencia.
- **Relacionamiento:** Define la estructura de las relaciones entre órganos de Gobierno, accionistas, directores y ejecutivos. Define el papel, funciones, derechos y expectativas de cada uno de estos roles y órganos de gobierno.

CONDICIONANTES DEL CONTEXTO (CAMPAÑA 11 12)	
Principales Éxitos	Mejoras en la evaluación del propio directorio. Incorporación del CEO Horacio Busanello. División de tareas con el Presidente. El CEO se focaliza en la organización interna, lo contable, impositivo y comercial. El Presidente tiene una mirada puesta en la dirección de la producción, la comunicación, el liderazgo. Se busca que los roles sean complementarios, profundizando la transición hacia una compañía plenamente profesional. Por otro lado, ha sido un éxito lograr la misma cantidad de Directores hombre y mujer.
Principales Deficiencias	Afianzar la ejecución en término de todas las actividades pautadas de Gobierno y para el Directorio.
Factores Externos Positivos	Grupo de intercambio "Company Circle" donde se comparten mejores prácticas en empresas a nivel Latinoamérica, patrocinado por OCDE e IFC. El IFC también auditó y revisó el gobierno del Directorio.
Factores Externos Negativos	Contextos políticos adversos que limitan la puesta en marcha de planes a largo plazo, y la crisis financiera global y de Europa que obstaculizan estrategias de crecimiento.

El relacionamiento y comunicación entre accionistas, el Directorio y la Alta Gerencia puede esquematizarse de la siguiente manera:

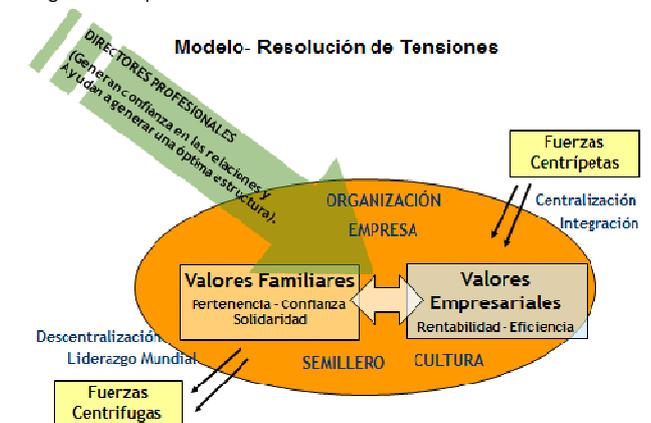


La estructura de cargos de la alta dirección se resume a continuación [4.2]:

CARGO	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES [4.2]
Presidente	Referente y representante institucional de la Compañía. Se encarga de facilitar diálogos y debates en el Directorio, liderar propuestas y tomar decisiones en el seno del máximo órgano de gobierno. Su función es ejecutiva debido a que se encuentra liderando y

	coordinando un proceso de crecimiento muy dinámico, que requiere de su visión estratégica y monitoreo en cuestiones ligadas a la implantación del modelo organizacional en distintas regiones.
Director	Analizar y evaluar nuevas oportunidades de negocio, inversiones y/o participaciones, solicitar intervención y acuerdo a la Asamblea de Accionistas cuando corresponda, pre-aprobar la memoria, balance general y estado de resultados de cada una de las empresas del Grupo, controlar mensualmente su evolución y resultados, gestionar a través de indicadores mensuales, comparar resultados de gestión con los de otras empresas, presentar trimestralmente un informe y toda documentación complementaria que resulte necesaria a los accionistas.
CEO	Consolidar las actividades del grupo, afianzando el modelo de gestión de negocios y asegurar el efectivo cumplimiento de las expectativas del Directorio y Accionistas.
Funciones Corporativas	Se han creado funciones que atraviesan transversalmente a toda la organización, actuando como plataforma para guiar y dar soporte a cada una de las unidades de negocio, alineando la forma en que se gestionan los negocios en toda la región.
Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de una empresa o grupo de empresas. • La posición que éste ocupa implica gestionar los recursos con los que cuenta la empresa a efectos de alcanzar los resultados esperados por el directorio.
Gerente de Área	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de una unidad de negocio, área o sector. • La actividad de los gerentes está fundamentalmente orientada a lograr resultados a través de su equipo de trabajo.

Un elemento que cabe destacar es el desarrollo de un procedimiento de toma de decisiones, que se expresa bajo un modelo de tensión. Dentro de este modelo, la función principal es de intentar integrar decisiones y valores corporativos en relación a las utilidades y la eficiencia, junto con valores familiares y cuestiones ligadas a la sustentabilidad, como se ve en el siguiente esquema:



Adicionalmente, existen comités satélites al Directorio, que funcionan como estructuras más específicas y expertas para la generación de información y retroalimentación al máximo órgano de gobierno. Funcionan bajo esa modalidad, cinco comités: 1. Comité de Nominaciones, Talentos y Remuneración; 2. Comité de Finanzas y Gestión de Riesgos; 3. Comité de Auditoría y Calidad; 4. Comité de Gobierno Corporativo; 5. Comité de Ética (el cual actúa a nivel de cada compañía).

Se ha visto que los Accionistas encomiendan en el Directorio la definición de la estrategia y el control de gestión de las compañías, el que a su vez debe alinear intereses del conjunto de GDI clave (accionistas, equipo de gestión, clientes, colaboradores y la sociedad). El Directorio es responsable luego de rendir cuentas ante los Accionistas trimestralmente, a través del Reporte y Balance en las Asambleas de Accionistas [4.4].

La comunicación más formal entre el Directorio y los colaboradores, se realiza principalmente a través de la encuesta anual de clima laboral y toda otra investigación e informes que elabore el Comité de Talentos y

Remuneración, aunque existen otras herramientas disponibles, como puede ser el Desayuno con Directores [4.4]. Sin embargo, directores y accionistas son accesibles en tanto circulan por la organización y dialogan con empleados para captar sus expectativas.

El Directorio contempla los negocios teniendo como eje la sustentabilidad, el cumplimiento de la ley, y el cumplimiento de expectativas de GDI críticos para la empresa. Algunos Directores son también accionistas, lo que permite volcar consideraciones y preocupaciones de forma directa. Esto también genera límites claros entre el desempeño socio-ambiental y la retribución de Directores, al ser los propios accionistas los que impulsan las estrategias de sustentabilidad. A su vez, se asegura el tratamiento de asuntos ligados a la sustentabilidad en tanto uno de los 12 Directores tiene la responsabilidad de liderar los mismos [4.5].

En cuanto a las características personales y profesionales idóneas para el perfil de un Director, son los Accionistas los que los definen [4.7], dividiendo las características entre Personales y Profesionales. Entre las Personales se destacan la Integridad, el Liderazgo, y la Empatía. Entre las Profesionales se destacan la Gestión de Crisis, Gestión de la Globalización, Gestión de las Personas. Como características generales de desempeño, se busca que un director exhiba decisiones ligadas a la transparencia, innovación, propuesta de cambios en la estrategia, capacidad de adaptación, respeto por la diversidad (cultural y de género), manejo de tensiones, toma de decisiones sustentables y sólidas.

El Comité de Gestión de Nominaciones, Talentos y Remuneración y el Comité de Gobierno Corporativo proponen en conjunto la política de remuneración y beneficios, y la fijación de normas y procedimientos inherentes a la selección de directores y ejecutivos clave.

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, así como los asuntos que pueden tratar. En el Acuerdo de Accionistas quedan plasmadas las funciones y responsabilidades del Directorio, así como el procedimiento para la resolución de conflictos [4.6]. Otros instrumentos que agregan transparencia son aquellas en las que se controla información como reuniones de análisis de balances, el control en la gestión de presupuestos y sus desvíos. Como parte del compromiso de los Accionistas con los principios de ética y transparencia, se asegura que los directores declaren sus actividades económicas e informen de cualquier operación que realizan con la compañía.

El Directorio es responsable de velar por el desempeño ético de los miembros de la organización y el logro de objetivos económicos, sociales y ambientales. Las verificaciones externas, validan el sistema de gestión adoptado y el cumplimiento de normas aplicables a la compañía. La evaluación se realiza a través del seguimiento de indicadores y a través del seguimiento que realizan los diversos Comités y los informes que elaboran [4.9].

La evaluación de desempeño del propio Directorio se realiza una vez al año, y se encuentra coordinado por el Director responsable de asuntos de Gobierno Corporativo. Para la evaluación se utiliza una matriz que pondera resultados de la organización y su cumplimiento con: 1. Misión & Principios; 2. Estructura; 3. Procesos; 4. Gerencia; 5. Accionistas; 6. Comunidad; 7. Aportes. El análisis de resultados se debate en el Comité de Gobierno Corporativo, presentándose en la próxima reunión del Consejo. De las medidas discutidas, surge el plan de acción para el próximo período [4.10].

El desarrollo de reglas y mecanismos de control previenen conflictos con los grupos de interés y facilitan procesos de creación de valor conjunto. Por ello, GLG adhiere voluntariamente a un conjunto de normas y recomendaciones para orientar, de acuerdo a los valores y cultura de la organización, el desempeño ético de todos los integrantes de la misma y de su cadena de valor.

MARCO DE REFERENCIA	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES [4.11]
Marco de Referencia General	Desde 2006, Grupo Los Grobo adhiere y difunde los diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, referidos al compromiso con derechos humanos, los derechos laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Estos 10 Principios se encuentran plasmados en el Código de Ética y Políticas

Marco de Referencia para el Buen Gobierno Corporativo	de la Compañía. Para evaluar el desempeño del Directorio en materia de Gobierno Corporativo, Grupo Los Grobo ha suscripto y se alinea voluntariamente al Código de Mejores Prácticas del Instituto Argentino de Gobierno de las Organizaciones (IAGO). A su vez, forma parte del grupo "Company Circle". Un Director es responsable de actualizar y transmitir las mejoras prácticas a nivel internacional. A tal fin, se promueve la capacitación y participación en reuniones y foros relacionados con gobierno corporativo (Ej. Global Corporate Governance Forum, IFC y OECD). Las prácticas de buen gobierno corporativo apuntan a que la empresa, además de maximizar sus ganancias, ejerza sus funciones con responsabilidad y transparencia, y evite conflictos de interés.
Marco de referencia para Público Interno y Cadena de Valor	El Código de Ética contiene los valores y principios éticos que deben ser considerados por todos los miembros de la organización, incluyendo al Directorio, a la hora de tomar decisiones y actuar. A su vez, las Políticas, actúan como una guía más específica para orientar el accionar diario y las decisiones de negocios en cada área de gestión en relación a sus funciones.
Proceso de Control y Precaución	El Manual para la Resolución de Conflictos, establece un proceso para reportar e informar irregularidades asociadas a los principios éticos promovidos por GLG. El Comité de Ética es el responsable de velar por el cumplimiento del Código. La misión del Comité es resolver de forma transparente conflictos suscitados en torno al tratamiento de cuestiones graves que generan dilemas entre partes, conflictos entre intereses personales y los de la organización o situaciones que violentan el respeto de los principios éticos del Grupo. Existe un mapa de riesgo, basado en el principio de precaución. En el mismo se establece el nivel de riesgo en función de su probabilidad de ocurrencia e impacto y en relación al nivel que cada empresa está dispuesta a asumir. A partir de los resultados obtenidos se definen estrategias que permitan eludir, mitigar o compartir el riesgo. Las decisiones tomadas pueden llegar a incluir el cese de actividades.
Canal de Comunicación [4.4]	Existe un canal de comunicación directo para todos los GDI (dirección de la empresa, colaboradores, proveedores, clientes, etc.), denominado Resguarda, para informar sobre irregularidades que atenten contra el Código de Ética, el patrimonio de la compañía o el buen clima laboral.
Herramienta de Gestión y Reporte [4.4]	GLG utiliza el modelo del Global Reporting Initiative (GRI versión G3) como herramienta para controlar la gestión y comunicar su desempeño a todos los GDI con los que se relaciona. El modelo fue creado para que cualquier empresa pueda informar su desempeño de sustentabilidad, y es aplicable a cualquier región geográfica, tipo de negocio y tamaño de empresa. A la vez funciona creando una estandarización en el tipo de información desplegada, aportando transparencia y permitiendo la comparabilidad.

Los marcos de referencia, en conjunto con las verificaciones internas y externas, se interrelacionan asegurando el cumplimiento con los objetivos en materia ética:



2.2. PARTICIPACIÓN E INVOLUCRAMIENTO DE GRUPOS DE INTERÉS

Es importante comenzar por la definición que Los Grobo ha adoptado de “Grupos de Interés” (GDI), dado que influye en el sistema de gobierno interno de la empresa. Los GDI pueden ser definidos como: individuos o grupos de personas (asociaciones, instituciones, organizaciones, etc. públicas, privadas o sociales), que puedan verse afectados (positiva o negativamente) por el accionar de la empresa, en cualquier aspecto de índole económica, social o ambiental, o viceversa. Esta definición es importante porque sirve para entender el compromiso que GLG (a través de sus accionistas) se ha autoimpuesto en la elaboración de iniciativas, programas, y proyectos, como forma de responder a las demandas y necesidades que son formuladas por los GDI.

La identificación de GDI se ha llevado adelante utilizando los siguientes criterios [4.15]:

DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN
Responsabilidades compartidas	Personas, grupos o temas con las que se tienen o tendrán responsabilidades legales, financieras y operativas según reglamentaciones, contratos, políticas o prácticas vigentes.
Influencia recíproca	Personas, grupos o temas que tienen o tendrán posibilidades de influenciar la capacidad de la organización para alcanzar sus metas y/o sobre los cuales la empresa ejerce influencia.
Cercanía	Personas, grupos o temas con las que interactúa la organización, incluyendo GDI 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 sus zonas de influencia.
Dependencia	Personas y grupos que más dependen del desempeño de la compañía en materia económica, social y ambiental.
Representación	Personas que a través de estructuras regulatorias o culturales/tradicionales, representan a otras personas frente a la empresa. Por ejemplo, líderes de las comunidades locales, Organizaciones de la Sociedad Civil, representantes sindicales, etc.

Según la interrelación de cada una de las dimensiones consideradas previamente, se ha determinado cuales son los GDI que tienen mayor influencia sobre el accionar cotidiano de la compañía. Ordenado en forma decreciente, la influencia se ha determinado como: 1. Accionistas; 2. Colaboradores; 3. Clientes y Proveedores; 4. Comunidades rurales; 5. Estado y Sociedad Civil, en lo que refiere a cuestiones de sustentabilidad.

Habiendo identificado a los GDI críticos para la organización, se han propuesto a los espacios de diálogo (tanto formal como informal), como la

metodología apropiada para internalizar en la gestión las demandas o expectativas de los mismos [4.16]. Para ello, la empresa designa interlocutores, los que son responsables de analizar oportunidades para mejorar el vínculo con los GDI y su entorno, promover la difusión de conocimiento, favorecer la expansión de negocios, la implementación de inversiones sociales conjuntas, la ejecución de planes de acción, la resolución anticipada de potenciales conflictos y la obtención de valor compartido. La idea general es que se lleve a cabo un proceso en el que a partir de la identificación y desarrollo de un tema en común, se formulen acciones concretas. El siguiente esquema resume el concepto:



DIÁLOGO CON GDI	
1. Espacios de Diálogos	El objetivo primordial es la definición de prioridades entre partes, a partir de un proceso que puede incluir: el intercambio de expectativas, la determinación de problemáticas, identificación de oportunidades comunes de mejora, y la definición objetivos.
2. Respuestas de la Organización	El resultado del diálogo puede derivar en acciones de mayor o menor impacto para la empresa: nuevos programas, definición de procesos y metas con focalización en necesidades, construcción de marcos regulatorios de la relación, incremento de la inversión social privada, acciones de comunicación, etc.
3. Evaluación	Dependiendo de la acción surgida, el proceso posterior puede incluir su evaluación de desempeño (de la propia empresa o del programa y/o proyecto) y la retroalimentación para una futura ejecución de la misma. También puede incluir la comunicación de resultados y su integración al Reporte de Sustentabilidad.

Las demandas de los GDI se pueden obtener de diversas formas, incluyendo herramientas tales como: encuestas de clima laboral, encuestas a clientes y proveedores, reuniones focales, participación en foros, consulta con grupos expertos, eventos institucionales, en programas conjuntos con organizaciones sociales, etc.

El concepto de desarrollo sustentable es muy complejo dado que cobra significado a través de numerosas variables sociales, ambientales y económicas. A pesar de esa complejidad, Los Grobo se ha esforzado por incorporarlo en el centro de la estrategia de crecimiento del Grupo. Este compromiso, inicia su materialización a partir de las políticas que adopta la compañía, las que actúan como una brújula, orientando las decisiones y el accionar de las personas que integran la organización. La política de RSE determina un marco amplio, desde el cual se explican numerosas acciones, como pueden ser los programas de Inversión Social Privada, los beneficios para colaboradores, o los programas con otros GDI [4.14]:

POLÍTICA DE RSE
CONTEXTO
La RSE es un componente estratégico de las propuestas de desarrollo que facilitan la agregación de valor para los grupos de interés (GDI) - accionistas, colaboradores, clientes y proveedores, estado, sociedad civil- y la generación de capital social. Los Grobo implementa una estrategia integral de RSE considerando la dimensión económica, social y medioambiental simultáneamente en cada uno de los procesos, áreas y unidades de negocio de las compañías.
OBJETIVO GENERAL
Generar estrategias que contribuyan al desarrollo a largo plazo del país, las regiones donde se opera y de los grupos de interés con los que se relaciona Grupo Los Grobo, basadas en un estilo de conducción ético, con miras a alcanzar un contexto de sustentabilidad – económica, social y

ambiental – facilitando de esta manera el logro de los objetivos de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incorporar a la gestión y difundir las mejores prácticas en materia de RSE bajo el concepto de Desarrollo Sostenible, para reforzar la estrategia global del Grupo Los Grobo, cohesionando la red y generando valor para los GDI.
- Generar información confiable y transparente para los diversos GDI en relación a la gestión económica, social y medioambiental de Grupo Los Grobo.
- Asegurar que los negocios e iniciativas de Grupo Los Grobo y de las personas que trabajan en la organización se orienten de acuerdo a los valores y cultura de la organización en materia de ética empresarial.
- Promover la producción sustentable, conservando el medioambiente y haciendo un uso racional de los factores de producción.
- Promover agendas de sostenibilidad entre el sector público, privado y social del agro.
- Estimular y coordinar una red de Capital Social promoviendo el desarrollo de las localidades del ámbito rural, su cultura y su gente.

RESULTADO ESPERADO

- Lograr que los tomadores de decisiones en Los Grobo consideren aspectos clave del Desarrollo Sostenible en su accionar, responsabilizándose por los resultados obtenidos.
- Contar con herramientas de gestión responsable y programas que permitan potenciar el trabajo desde un enfoque de sostenibilidad.
- Cumplir con los compromisos asumidos en el plano nacional e internacional en materia de desarrollo sostenible, construyendo coactivamente valor económico, social y medioambiental.
- Colaboradores y cadena de valor con competencias de liderazgo social y conciencia medioambiental, trabajando por ser el mejor ambiente para el desarrollo de las personas y su entorno.
- Un ambiente de respeto y promoción de los DDHH internacionalmente reconocidos y las prácticas laborales.
- Relaciones basadas en la confianza para la generación de capital social.
- Captar mercados, inversores y empleados interesados en empresas comprometidas con el desarrollo sostenible.

Con el objetivo de promover y fortalecer el diálogo con GDI y construir agendas de sustentabilidad entre el sector público, privado y social, durante el 2011 y 2012, Grupo Los Grobo acompañó más de 50 iniciativas de otras organizaciones ^[4.13]:

Asociaciones, Organizaciones e Instituciones	Presencia en órganos de gobierno	Participación en proyectos o comités	Aporte financiero	Representantes de la organización
Aapresid		•		ADP: Gerente Producción
Asociación Argentina de Consorcios Regionales de Experimentación Agrícola (AACREA)		•		LGA: CEO/ Producción / Comercialización
Asociación Argentina de Girasol (ASAGIR)	•	•		GLG: Presidente
Asociación Argentina de Productores en Siembra Directa (AAPRESID)		•	•	GLG: Presidente
Asociación Empresaria Argentina (AEA)	•	•		GLG: Presidente
AVINA		•		GLG: Presidente FERLG
Bioceres	•	•	•	GLG: Presidente
Bioceres Semillas Bioceres Uruguay		•		ADP: Presidente; Representante Técnico Semillas.
Bolsa de Cereales			•	LGA: CEO
Cámara Argentina de Sociedades y Fondos de Garantía (CASFOG)	•	•	•	GLG: Directores ejecutivos
Camara de Agroquímicos (CAMAGRO)		•		ADP: Gerente Comercial
Camara de Comercio, Industria y Servicios de Carlos Casares			•	LGA: CEO
Camara de Comercio, Industria y Servicios de San Pedro			•	LGA: CEO
Centro de Acopiadores			•	LGA: CEO
Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)		•		GLG: Presidente FERLG
Comisión económica para América Latina (CEPAL)		•		GLG: Directores ejecutivos

CUS (Cámara uruguaya de semillas)		•		ADP: Representante Técnico en semillas
Deres		•		ADP: Gerente Comunicación y Marketing
Escuelas del Bicentenario	•			GLG: Presidente
Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires (FAUBA)		•	•	GLG: Presidente LGA: Gte Talentos
Federación Argentina de la Industria Molinera (FAIM)		•		GLG: Directores ejecutivos
Foro EcuMénico Social		•		Director Ejecutivo / RSE
Global Reporting Initiative (GRI)		•		Directores Ejecutivos / RSE
Gremial de Acopiadores (Cámara Mercantil)		•		ADP: Presidente, Coordinador Logístico
Grupo Crea Fucrea		•		ADP: Presidente
Grupo de Fundaciones Empresarias (GDPE)		•	•	Fundación Emprendimientos Rurales / RSE
INIA		•		ADP: Representante Técnico Semillas; Gerente AxA
Instituto de Agrobiotecnología Rosario (INDEAR)	•	•	•	Presidente
Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)		•		Presidente / Producción
Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA)		•		Presidente
International Food and Agribusiness Management Association (IAMA)		•	•	GLG: Presidente, Directores ejecutivos
International Food, Agriculture and Management Association (IFAMA)	•	•		Presidente
Mesa de Trigo		•		ADP: Gerente Transporte y Logística
Mesa tecnológica de oleaginosos		•		ADP: Gerente Producción
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología		•		GLG: Presidente FERLG LGA: RSE
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca		•		ADP: Gerente Producción
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social		•		GLG: Presidente FERLG LGA: Gestión Talentos, RSE
Ministerio de Transporte y Obras Públicas		•		ADP: Coordinador Logístico
Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible (OPDS)		•		GLG: Director ejecutivo LGA: RSE
Pacto Global de Naciones Unidas		•		GLG: Director ejecutivo LGA: RSE
Programa Cooperativo para el Desarrollo Tecnológico Agroalimentario y Agroindustrial del Cono Sur (PROCISUR)		•		GLG: Director ejecutivo LGA: RSE
Red de Acción Política (RAP)		•		FERLG
Rotary Club		•	•	GLG: Accionistas
Round Table on Responsible Soy Association (RTRS)		•		GLG: Director ejecutivo LGA: RSE
Sociedad Israelita de Carlos Casares	•	•	•	GLG: Accionistas
Sociedad Rural Argentina			•	LGA: CEO
Unión de Exportadores		•		ADP: Presidente; Gerente Nuevos Negocios.
Universidad de Harvard		•		GLG: Director Ejecutivo LGA: Gestión Talentos
Universidad de San Andrés		•	•	GLG: CEO
Universidad Torcuato Di Tella (UTDT)	•	•		GLG: Presidente LGA: Gestión Talentos
Urupov		•		ADP: Representante Técnico en semillas

3. Aspectos económicos

Reporte de Sustentabilidad
P E R Í O D O 2 0 1 1 / 2 0 1 2



3. GESTIÓN ECONÓMICA

3.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

Para Grupo Los Grobo, un desarrollo económico sustentable es posible en un contexto que considera tanto el crecimiento económico de la propia Empresa, como el de los Grupos de Interés (GDI) con los que se relaciona y que son integrantes de su red. Por ello, debe favorecer la creación de entornos institucionales transparentes y previsible, que permitan reducir el oportunismo y la incertidumbre, facilitando la agregación de valor. El slogan "Juntos Agregamos Valor" es una declaración de principios que debe guiar permanentemente la estrategia de negocios a seguir.

En este sentido, la prioridad es generar negocios que contribuyan al desarrollo económico a largo plazo, tanto de la compañía como de los grupos de interés con los que se relaciona, y en todas las regiones donde opera, basados en relaciones transparentes, respetando contratos acordados, el contexto normativo y legal vigente, con miras a alcanzar relaciones comerciales duraderas y facilitando el logro de negocios competitivos.

3.2. OBJETIVOS

- Lograr tasas de crecimiento del negocio atractivas, promoviendo un mayor bienestar para los GDI con los que se relaciona el Grupo, conjugando así crecimiento con equidad.
- Poner a disposición de la red información, conocimientos y herramientas para el aprendizaje, de manera de lograr la consolidación de activos simbólicos (conocimientos y competencias) que potencien la generación de activos materiales (ingresos, bienes y servicios) a futuro, otorgando mayor competitividad a la red.
- Generar información confiable y transparente para los diversos GDI en relación a la gestión económica.
- Favorecer la diversidad, estimular la innovación, favorecer el espíritu emprendedor, facilitar el empoderamiento y la reinserción laboral, generar compromisos y responsabilidades compartidas entre los miembros, y facilitar el traspaso de conocimiento y tecnología.

3.3. POLÍTICAS

Las políticas han sido diseñadas cubriendo tanto las necesidades de la organización, mitigar riesgos potenciales, asegurar un crecimiento ordenado y apalancar negocios propios y del resto de la red.

POLÍTICA	FUNCIÓN	ALCANCE
Política de Comercialización y Cobertura de Precios	Tiene por objeto gestionar el nivel de exposición de la empresa al riesgo precio de los granos, insumos, tipo de cambio y tasas implícitas en la decisión, tanto para las áreas de producción como de comercialización.	Todas las empresas del grupo
Política de Financiamiento y Endeudamiento	El objetivo de esta política es asegurar un adecuado nivel de deuda para las empresas del grupo, a nivel individual y consolidado, y facilitar acceso a crédito a tasas competitivas.	Todas las empresas del grupo
Política de Créditos y Cobranzas	Garantizar el financiamiento de clientes y proveedores por sus necesidades de insumos, capital de trabajo y mercaderías en general, minimizando el riesgo de cobro dentro de los plazos de financiamiento pertinentes a cada negocio y actividad comercial.	Todas las empresas del grupo

3.5. INDICADORES DE DESEMPEÑO

Política de Riesgos y Seguros	Administrar eficientemente los riesgos exógenos (climáticos, fluctuación de precios, acceso a financiamiento, paridad cambiaria, tasas de interés) y endógenos (otorgamiento de créditos a clientes y proveedores, contratación de terceros, riesgos de operación, y de información).	Todas las empresas del grupo
--------------------------------------	---	------------------------------

3.4. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO

Durante la campaña pasada, los desafíos a la gestión económica han sido los relacionados con apalancar la financiación en base a las ventajas estratégicas de la organización: diversificación de riesgos, integración vertical en las cadenas de valor, la tecnología, calidad e innovación.

CONDICIONANTES DEL CONTEXTO (CAMPAÑA 11 12)	
Principales Éxitos	<ul style="list-style-type: none"> • 1000 M US\$ de facturación anual de Grupo Los Grobo • 250.000 Ha sembradas • 700.000 Tn cosechadas de propia producción • 3.000.000 Tn comercializadas en Acopio • 141.000 Tn comercializadas de harina • 10% de la nómina del Grupo participa de acciones voluntarias • Inauguración de la fábrica de pastas - Pastasole, Chivilcoy.
Principales Deficiencias	No se informan
Factores Externos Positivos	<ul style="list-style-type: none"> • Globalización comercial e innovación tecnológica. • Avances científicos en el conocimiento de cultivos, control de enfermedades, mejora en la calidad y genética. • Nuevas demandas de alimentos en los países en desarrollo, como China e India. • Ingreso al negocio de alimentos (fábrica de pastas) en el mercado interno y para exportación, completando así la cadena de valor de trigo. • Creciente uso del biocombustible, en países como Estados Unidos, la Unión Europea y Brasil. • Capacidad de expandir la frontera agrícola de manera significativa para utilizar aquellos recursos agrícolas no explotados en su totalidad.
Factores Externos Negativos	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de estrategias y políticas públicas conjuntas en los países que integran el Mercosur. • Crecimiento de la tasa de inflación, retraso cambiario y fuga de capitales en Argentina. • Crisis financiera internacional, originada en Grecia. • Creciente volatilidad de los mercados de commodities, trasladado a todos los sectores relacionados. • Impacto del calentamiento global. • Falta de legislación que regule eficazmente la adquisición de tierras y los arrendamientos.
Principales Cambios en la Gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras en la formulación de indicadores económicos y de gestión financiera. • Consolidación de indicadores a nivel regional.
Metas del Período	No se informan
Cambios a futuro	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la posición y condición crediticia.

30/06/2012
(U\$S 000)

30/06/2011
(U\$S 000)

30/06/2010
(U\$S 000)

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

EBITDA	53.805	16.006	11.597
Depreciaciones y amortizaciones	(6.311)	(7.269)	(8.597)
Resultados financieros netos	(39.534)	(22.438)	(15.417)
Resultado por inversiones	3.136	3.842	2.250
Resultado del ejercicio antes del impuesto a la renta	<u>11.096</u>	<u>(9.859)</u>	<u>(10.167)</u>
Impuesto a las ganancias	(3.879)	(1.812)	(1.536)
Resultado neto del ejercicio (antes del OCI)	<u><u>7.217</u></u>	<u><u>(11.671)</u></u>	<u><u>(11.703)</u></u>

Indicadores base EBITDA

EBITDA / Patrimonio neto	67,5%	25,8%	16,2%
EBITDA / Ventas	6,2%	1,9%	1,9%

30/06/2012
(U\$S 000)

30/06/2011
(U\$S 000)

30/06/2010
(U\$S 000)

• INDICADORES ECONÓMICOS

ROI (Rentabilidad Ordinaria antes de Impuestos)

EBT (Resultado antes del impuesto a la renta)	11.096	0,15	(9.859)	(0,13)	(10.167)	(0,12)
Patrimonio neto - Resultado neto del período	72.502		73.709		83.268	

ROE (Tasa de Retorno del Patrimonio Neto)

Resultado neto del período	7.217	0,09	(11.671)	(0,19)	(11.703)	(0,16)
Patrimonio neto	79.719		62.038		71.565	

ROA (Tasa de Retorno del Activo)

Resultado neto del período	7.217	0,01	(11.671)	(0,02)	(11.703)	(0,02)
Activo	584.917		577.297		504.837	

Efecto Palanca (Grado de Autonomía Financiera)

ROE (Tasa de Retorno del Patrimonio Neto)	0,09	7,34	(0,19)	9,31	(0,16)	7,05
ROA (Tasa de Retorno del Activo)	0,01		(0,02)		(0,02)	

Ratio de Cobertura

EBITDA	53.805	2,30	16.006	0,72	11.597	0,67
Intereses	23.349		22.383		17.208	

• INDICADORES PATRIMONIALES

Rotación del Patrimonio

Ventas	868.759	10,90	824.466	13,29	604.655	8,45
Patrimonio neto	79.719		62.038		71.565	

Rotación del Activo Corriente

Ventas	868.759	1,95	824.466	1,93	604.655	1,58
--------	---------	------	---------	------	---------	------

Activo corriente	444.381		428.290		381.604
------------------	---------	--	---------	--	---------

Fórmula de Dupont

EBT (Resultado antes del impuesto a la renta)	11.096	0,02	(9.859)	(0,02)	(10.167)	(0,02)
Activo	584.917		577.297		504.837	

Rotación de Stocks

Costo de las mercaderías vendidas	763.940	2,98	(765.495)	(3,08)	539.981	2,46
Bienes de cambio	256.629		248.727		219.529	

Índice de Solvencia

Activo	584.917	1,16	577.297	1,12	504.837	1,17
Pasivo	505.198		515.259		433.272	

• INDICADORES FINANCIEROS

Índice de Liquidez

Activo corriente	444.381	0,96	428.290	0,89	381.604	0,94
Pasivo corriente	461.354		480.224		407.221	

Prueba Ácida o Liquidez Seca

Activo corriente - Bienes de Cambio	363.552	0,79	344.115	0,72	329.651	0,81
Pasivo corriente	461.354		480.224		407.221	

Plazo de Cobranzas de Créditos

Créditos comerciales	80.455	34	73.528	33	74.241	45
Ventas / 365	2.380		2.259		1.657	

Plazo de Pago de Deudas

Deudas comerciales	214.510	124	220.264	130	178.420	137
Compras / 365	1.735		1.694		1.300	

Proporción de Financiamiento de Largo Plazo

Patrimonio neto + Deudas de largo plazo	80.858	0,14	64.621	0,11	72.890	0,14
Activo	584.917		577.297		504.837	

Índice de Endeudamiento

Pasivo	505.198	6,34	515.259	8,31	433.272	6,05
Patrimonio neto	79.719		62.038		71.565	

INDICADORES ECONÓMICOS

ROI (Rentabilidad Ordinaria antes de Impuestos)

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).

ROE (Tasa de Retorno del Patrimonio Neto)

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.

ROA (Tasa de Retorno del Activo)

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.

Efecto Palanca (Grado de Autonomía Financiera)

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.

Ratio de Cobertura 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.

INDICADORES PATRIMONIALES

Rotación del Patrimonio	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.
Rotación del Activo Corriente	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
Fórmula de DuPont	Permite concluir que la rentabilidad total del activo depende tanto del ROI como del número de rotaciones del Activo de la empresa.
Rotación de Stocks	Cuanto mayor sean estos indicadores de rotación, mejor será para la empresa dado que implicará una menor inmovilización de los activos.
Índice de Solvencia	A través de este indicador, el acreedor puede considerar su deuda garantizada por los bienes de la empresa en mayor o menor medida.

INDICADORES FINANCIEROS

Índice de Liquidez	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.
Prueba Ácida o Liquidez Seca	Proporciona la misma información que el anterior, pero más ajustada ya que se restan los activos de menor liquidez del Activo Corriente.
Plazo de Cobranzas de Créditos	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.
Plazo de Pago de Deudas	Cuanto mayor sea este ratio, mejor, ya que supone un mayor margen de financiación para la firma. También está expresado en cantidad de días.
Proporción de Financiamiento de Largo Plazo	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.
Proporción de Financiamiento en Moneda Extranjera	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).
Índice de Endeudamiento	Muestra simplemente la proporción de los fondos ofrecidos por los acreedores en relación a aquellos ofrecidos por los accionistas.

VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO, DISTRIBUIDO Y RETENIDO [EC 1]

Componente	Comentario	30/06/2012 (U\$S 000)	30/06/2011 (U\$S 000)	30/06/2010 (U\$S 000)
Valor económico directo creado (VEC)		905.446	849.754	622.652
a) Ingresos	Ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y venta de activos.	905.446	849.754	622.652
Valor económico distribuido (VED)		897.489	852.059	625.129
b) Costos operativos	Pagos a proveedores, royalties y pagos de facilitación u obsequios dinerarios.	790.008	777.244	566.453
c) Salarios y beneficios sociales para los empleados	Pagos totales realizados a los empleados y contribuciones sociales. No incluye compromisos de pago futuros.	31.520	26.741	21.103
d) Pagos a proveedores de fondos	Dividendos distribuidos a accionistas e intereses a acreedores.	43.841	23.286	17.276
e) Pagos a gobiernos	Tasas e impuestos brutos.	32.000	24.552	20.047

Valor económico retenido (VER)

(VEC menos VED)

120

236

250

7.957

(2.305)

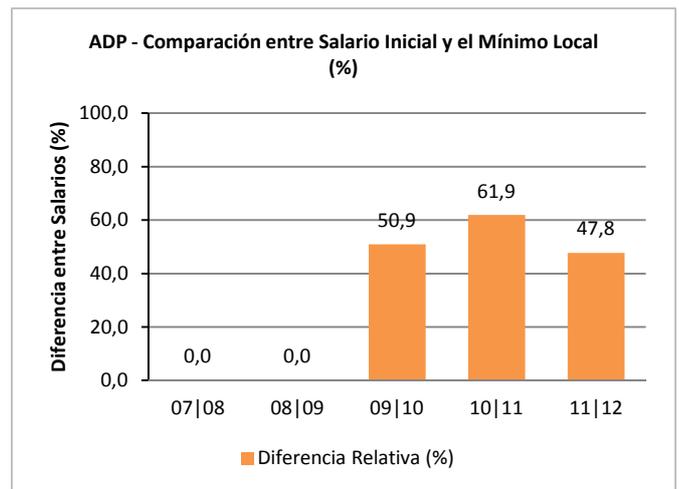
(2.477)

En cuanto a la cobertura de las obligaciones de la organización debidas a políticas de beneficios sociales [EC3], éstas se encuentran determinadas por ley en cada uno de los países en los que tiene actividad la empresa, rondando dicha cobertura entre un 10% y un 20%.

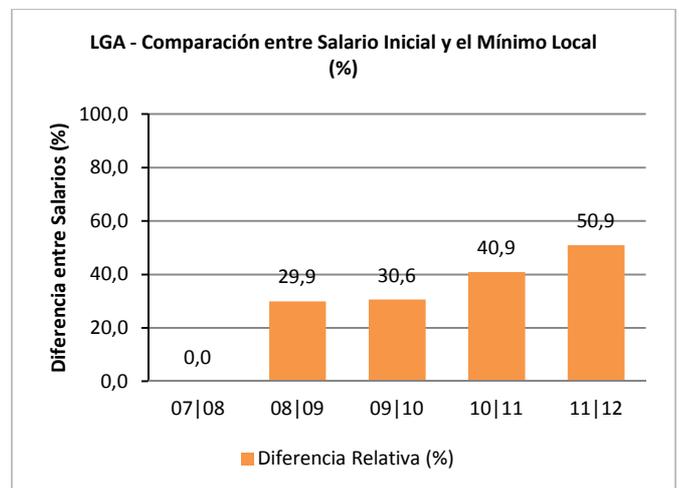
En cuanto a ayudas financieras recibidas de gobiernos [EC4], el caso más significativo es el creado por el Gobierno Nacional de Argentina destinado a otorgar compensaciones a operadores que vendan productos derivados de trigo, maíz, girasol y soja en el mercado interno, de forma de abastecer la demanda y consumo del mismo. A través de la División Molinos, se comercializa harina tipo 000 para consumo masivo conforme la política de precios impulsada por la Secretaría de Comercio Interior y accediendo al derecho de compensaciones por el trigo molido para producción de harina. Los pedidos de compensación deben superar dos instancias de control, el primero ejercido por la Secretaría de Comercio Interior, y el segundo ejercido por el ONCCA. El siguiente gráfico da cuenta de los subsidios recibidos:



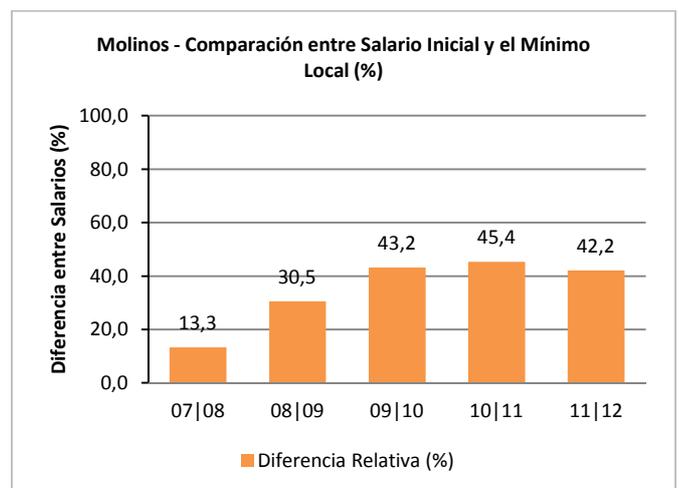
Un aspecto de importancia para posicionar a la empresa en contexto con la economía local, es la competitividad de los salarios de la organización y su comparación al mínimo legal [EC5]. Esto constituye un factor crítico para evaluar su desempeño en el mercado local, el potencial de establecer sólidos vínculos con la comunidad, ganar lealtad de los empleados y fortalecer la licencia social para operar. A continuación resultados de comparar el salario inicial contra el mínimo local por empresa, en términos relativos:

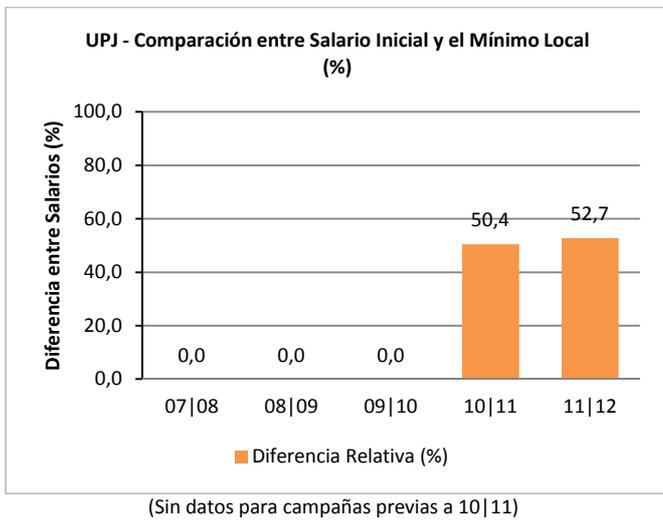


ADP: La disminución percibida en la zafra 2011/2012 corresponde a Tipo de cambio y cotización actual del dólar (Sin datos para campañas previas a 09|10).



LGA: El Salario Mínimo Vital y Móvil para el período considerado y determinado por Ministerio de Trabajo de la Nación, se sitúa en US\$ 575 (Sin datos para la campaña 07|08)

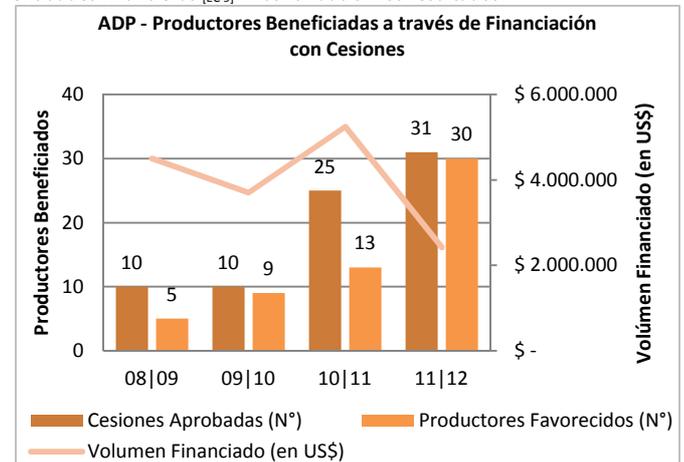




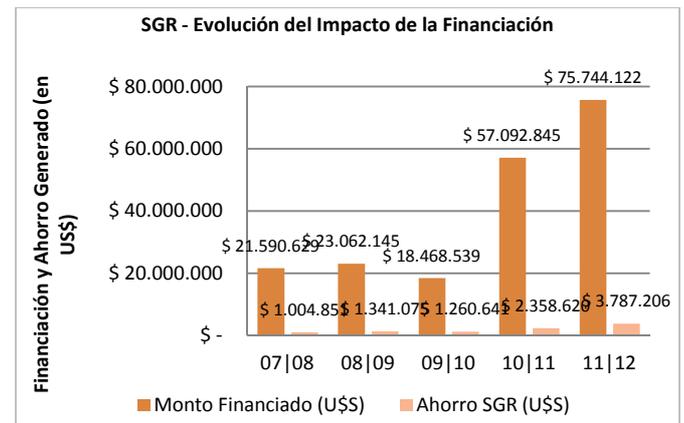
Una organización puede influir en la economía, a través de sus inversiones en infraestructuras, con un impacto que puede ir más allá del ámbito de las operaciones de negocio propias de la organización [ECB]. A continuación se evalúan las inversiones realizadas por las empresas (exceptuando UPJ):

TIPO DE APORTE	DESCRIPCIÓN DEL APORTE	VALORACIÓN APORTE (US\$)
ADP		
Edificio	Se pone a disposición la sala de Conferencias para reuniones varias de interés público: Piscina de la ciudad de Dolores, capacitaciones de personal de empresas locales	400
LGA		
Edificio	El edificio ubicado en la calle Rodríguez Peña 135 de la localidad de Carlos Casares, Prov. Bs As, Argentina, 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 para el funcionamiento del Centro de Estudios Agrícolas N°17, "Escuela de Emprendedores" (Institución educativa pública y gratuita).	50.000
Equipamiento Social Comunitario	LGA edificó un auditorio dotado con tecnología para retransmitir videoconferencias y equipado para dictar charlas, seminarios, capacitaciones y cursos.	369.000
Déficit Habitacional	Para paliar el déficit habitacional que presenta la localidad de Carlos Casares, LGA beneficia a colaboradores provenientes de otras localidades con un espacio transitorio donde alojarse, diferenciadas por género.	s d
MOLINOS		
Edificio	En el edificio cito en la calle Carlos Pellegrini 394 de la localidad de Chilvolcoy, Prov. Bs As, Argentina, se destinó una de las salas para el funcionamiento de la Escuela de computación CDI Eureka.	50.000
Equipamiento Social Comunitario	Molinos Canepa junto con la fundación Emprendimiento rurales los Grobo ha dotado de tecnología (PCs) y ha transformado la Sala de Molinos Canepa en aula, donde se dictan cursos de computación destinado a Empleados, hijos de empleados (becados) y son abiertos a la comunidad con un costo muy accesible.	s d
TOTAL		469.400

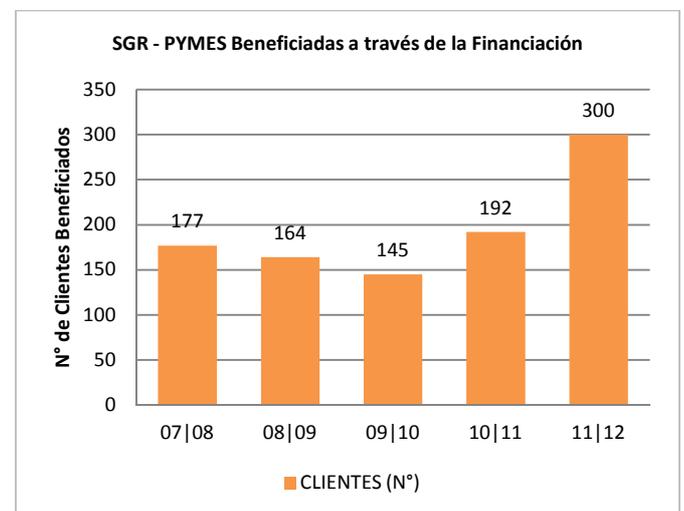
Los impactos económicos indirectos incluyen efectos adicionales generados por la circulación de dinero en la economía y son resultado no monetario de la transacción entre la empresa y sus GDI. Esto refleja un aspecto importante del papel de la empresa como agente de cambio socioeconómico, especialmente en países en desarrollo. En este sentido, GLG ha desarrollado mecanismos para incrementar el volumen total de capital financiado en la cadena de valor, lo que potencia la cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos, al facilitar procesos importantes para la economía, como la tasa de reconversión tecnológica. Las distintas empresas de GLG que aplican el sistema, actúan como respaldo y garante de repago, ante clientes y proveedores que solicitan créditos ante un banco. El resultado es una mejor tasa de financiación otorgada por las entidades financieras [EC 9]. A continuación los resultados:

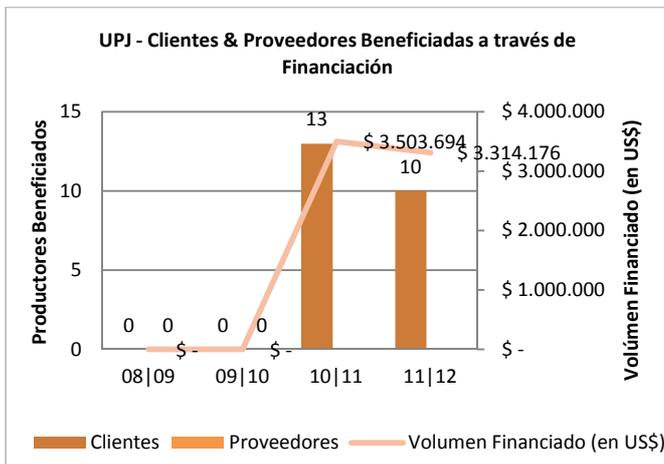


ADP: Disminuye el volumen financiado sin que esto afecte la eficacia de la herramienta, otorgando 6 cesiones más que el año anterior, y beneficiando a un mayor número de productores.



(SGR: opera en Argentina)





UPJ: Se implementó por primera vez durante la campaña 10|11.

3.6. POLÍTICAS, PRÁCTICAS E INDICADORES RELATIVOS A PROVEEDORES

[EC 6]

3.6.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

La identidad y constitución cultural de Los Grobo, ha convergido en el establecimiento de una empresa red, con alta dependencia de la provisión de servicios por parte de terceros. De esta manera, los proveedores se han constituido en una fuente de competitividad, al posibilitar la mejora en la eficiencia y productividad que la empresa puede alcanzar a través de la contratación de servicios tercerizados de alta calidad. Consecuentemente, Grupo Los Grobo ha adoptado el compromiso de satisfacer los requerimientos y expectativas de sus proveedores, y para ello, ha forjado una cultura basada en la integración de los proveedores a sus GDI estratégicos.

3.6.2. OBJETIVOS

Aumentar la productividad y la eficiencia de procesos de producción de Los Grobo mediante la satisfacción y fidelidad de proveedores y el reconocimiento de potenciales proveedores, asegurando el cumplimiento de expectativas y requerimientos pactados, e implementando un Sistema de Gestión de Proveedores que asegure su desarrollo bajo un marco ético y responsable.

- Generar alianzas con Proveedores,
- Fortalecer los esquemas organizacionales de Proveedores, facilitando la transferencia de conocimiento,
- Brindar apoyo financiero para capital de trabajo, inversiones y actualización tecnológica,
- Facilitar la construcción de relaciones de largo plazo, basadas en la transparencia,
- Garantizar el pago por productos y servicios tercerizados, cumpliendo con lo pactado en tiempo y forma,
- Estimular la innovación y la competitividad para el diseño de nuevos productos y servicios (social y ambientalmente responsables) en la cadena de valor,
- Facilitar procesos de Desarrollo Local, mediante políticas y acciones concretas,
- Trabajar bajo un marco de igualdad de oportunidades, un trato justo y desempeño ético en las actividades y negocios conjuntos.
- Estandarizar la contratación de proveedores, para garantizar calidad, seguridad y la responsabilidad socioambiental de los servicios adquiridos y la mejora continua en las relaciones

3.6.3. POLÍTICAS

La organización ha creado políticas y adoptado herramientas orientadas a garantizar el buen desempeño tanto de las personas dentro de Los Grobo, como de los proveedores con los que se relaciona la compañía.

POLÍTICAS Y HERRAMIENTAS	FUNCIÓN Y DESCRIPCIÓN
ADP	
Política de compra local	La política de ADP para la contratación de proveedores es contratar local, en los casos que las condiciones sean diferentes entonces se evalúa. En

¹ Debido a una reorganización interna en la gestión de proveedores, se ha decidido incluir esta información en el capítulo Económico (siguiendo lo dispuesto en los indicadores del GRI G3) y no en un capítulo a parte.

	algunos servicios como el de alquiler de plantas, no se cuenta con proveedor local. Es el mismo caso para el mobiliario de las oficinas.
Proceso de Registro de Proveedores	Los Proveedores se registran en la web para ver sus estados de cuenta al instante.
Elementos de Soporte	
Sistema CRM	Los Proveedores se registran en la web para ver sus estados de cuenta al instante.
LGA	
Política de Contratación y Desarrollo de Proveedores	Marco de referencia general para orientar prácticas, acciones y decisiones de todas las Unidades de Negocio que tienen vinculación con Proveedores.
P-CA-001 Gestión de Proveedores	Proceso certificado bajo norma ISO:9001, cuyo objetivo es optimizar el proceso de Selección, Evaluación, Calificación y Desarrollo de Proveedores para asegurar el abastecimiento de productos de calidad en el tiempo requerido. El alcance comprende desde el alta del proveedor en la base de datos, hasta una propuesta de desarrollo en caso que sea necesario.
Política de Compras	Su principal función consiste en consolidar la cadena de abastecimiento, reforzando diariamente el vínculo con proveedores, asegurando el proceso productivo de la organización y cumpliendo con las expectativas de los clientes. Esta política incluye distintos mandatos entre los que se destaca la priorización de "Compra Local".

3.6.4. RESPONSABLES DE LA GESTIÓN

Los cargos con responsabilidad estratégica y operativa sobre aspectos de gestión con Proveedores, varían según la empresa que se analice. Por ejemplo, en el caso de LGA, las tareas de seguimiento se han descentralizado y son responsabilidad de cada área en particular.

3.6.5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROVEEDOR

La evaluación y calificación es un proceso crucial para establecer de manera objetiva la calidad de servicios y productos ofrecidos por la red de proveedores. En las empresas del grupo hay distintas metodologías para realizar ordenadamente esta actividad. En el caso de LGA, por ejemplo, se está desarrollando un sistema de "Supply Relation Management" el cual permitirá controlar la documentación necesaria para la operación de los proveedores y llevar registros actualizados de sus actividades. En cambio en ADP, el control se enfoca en la evaluación tanto interna como del proveedor, en relación con el cumplimiento de la política y se ha puesto foco en la gestión de proveedores de servicios logísticos:

Proveedores de servicios logísticos: Fletes	Se realiza una categorización de los Transportistas contratados en 3 categorías luego de cada zafra, puntuando en fidelidad, cumplimiento, trato con clientes, estado general de los camiones, presencia y seguridad.
---	---

A su vez en ADP, desde el Área de Comunicación & Marketing se realiza un contacto directo durante todo el año con proveedores, en conjunto con el área Comercial y Producción Agrícola, planificando las oportunas participaciones en las actividades de la empresa y el intercambio de información proveedor-cliente. Los canales de comunicación más utilizados son: página web, Agroredes, participación en eventos, capacitaciones.



LGA: Ejemplo de relacionamiento con Proveedores.

3.6.6. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO

El crecimiento sostenido de la empresa en otras regiones e integrando empresas nuevas, dificulta implementar sistemas de gestión con el mismo

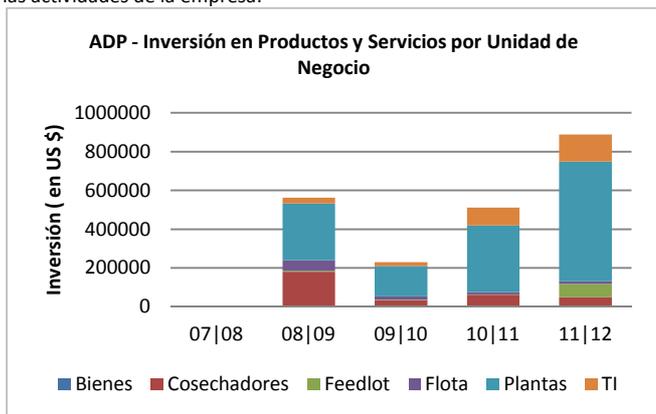
alcance, intensidad y nivel de información. Debido a ello, en el presente reporte se destacarán los aspectos e indicadores con mayor desarrollo y que aquellas empresas hayan conseguido elaborar.

CAMPAÑA 11 12	ADP	LGA
¿QUE SE DETECTÓ?	Se trabaja con la clasificación de proveedores de toda la empresa, identificando cantidad de proveedores por Unidad de negocio/ Unidad de soporte.	Necesidad de reorganizar la gestión documental de Proveedores.
¿QUÉ SE IMPLLENÓ?	Registros internos de cada área y general en Base de datos de Proveedores (CRM).	Diseño e implementación de un sistema "Supply Relations Management" (SRM) que facilite la administración y control de documentos.
¿QUÉ MEJORÓ?	Documentar la cantidad de proveedores por área de la empresa.	Aún en estado de desarrollo, por tanto sin resultados.

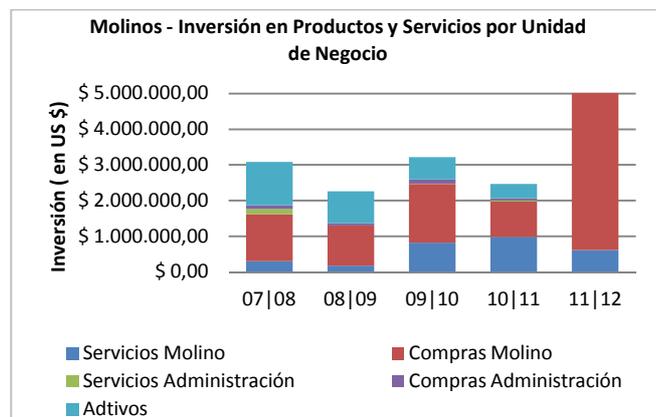
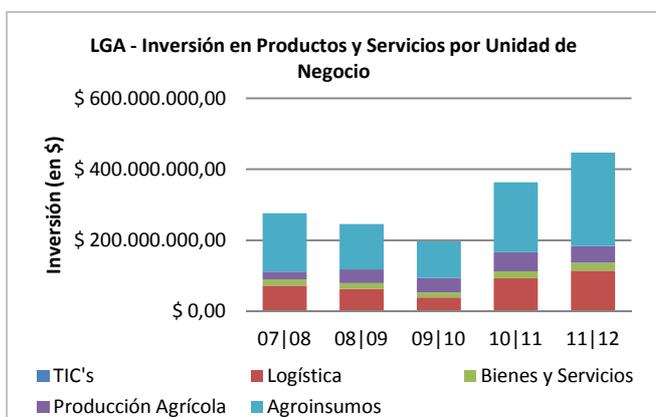
A continuación se despliegan algunos indicadores interesantes, vinculados a la expansión del negocio y su repercusión sobre la adquisición de servicios y/o productos de terceros.

N° de Proveedores	08 09	09 10	10 11	11 12
ADP			1817	1714
LGA	4195	2381	2490	2045
MOLINOS		267	244	292

La inversión en adquisición de productos y servicios, se distribuye según las actividades de la empresa:

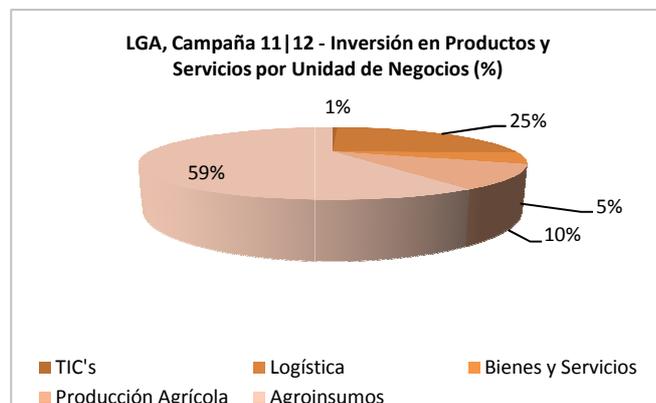
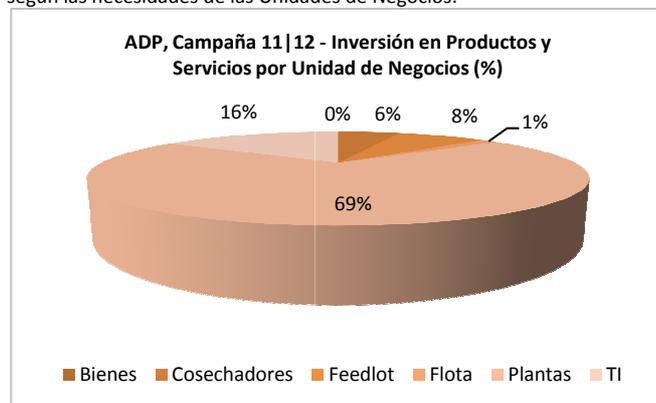


ADP: Sin datos para campañas previas a 08|09.

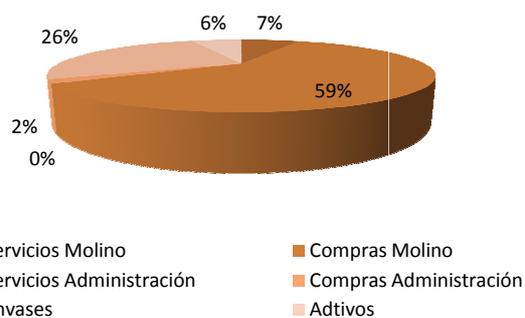


Molinos: sin datos para campañas previas a 08|09.

También puede analizarse la distribución de la inversión para la campaña, según las necesidades de las Unidades de Negocios:



Molinos, Campaña 11|12 - Inversión en Productos y Servicios por Unidad de Negocios (%)



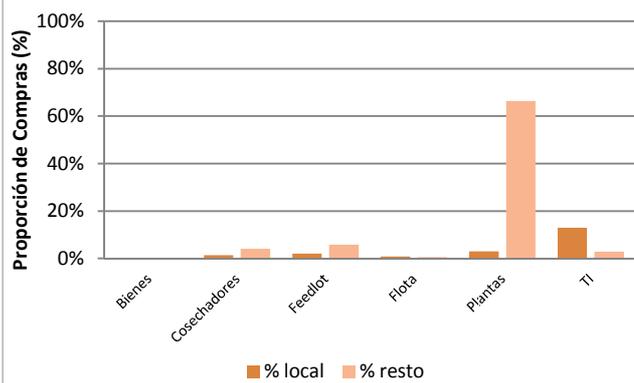
El monto de la inversión total (en dólares), corresponde a: 1. ADP = US\$ 888.793,93; 2. LGA = US\$ 446.973.941,66; Molinos = US\$ 9.068.474,68.

También en correspondencia con la Política de Compra Local, puede verse el origen geográfico de los proveedores que brindan sus productos y servicios:

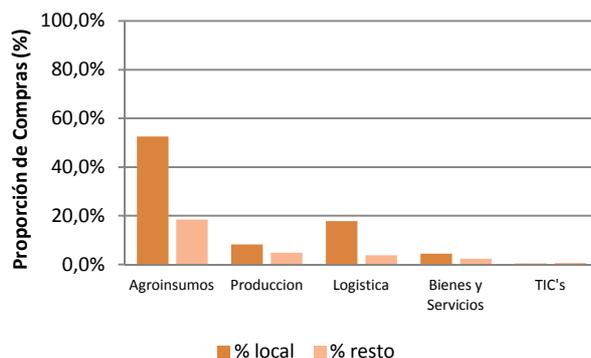
Provincia	N° Proveedores			
	08 09	09 10	10 11	11 12
ADP				
Dolores, Young, Caraguatá			1017	1217
Resto			800	497
Total	0	0	1817	1714
LGA				
Buenos Aires	3089	1765	1790	1289
Resto	1106	616	700	756
Total	4195	2381	2490	2045
MOLINOS				
Buenos Aires		257	239	280
Santa Fe		7	4	12
Misiones		1	1	0
Córdoba		1	0	0
Total	0	266	244	292

El mismo análisis puede realizarse según la demanda de productos y servicios que cada Unidad de Negocios define:

ADP, Campaña 11|12 - Compras Locales vs No Locales

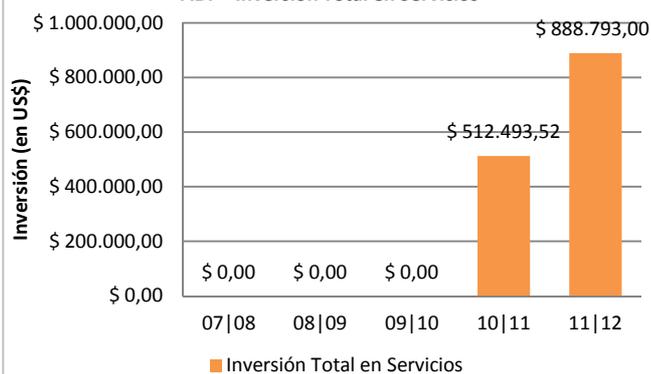


LGA, Campaña 11|12 - Compras Locales vs No Locales



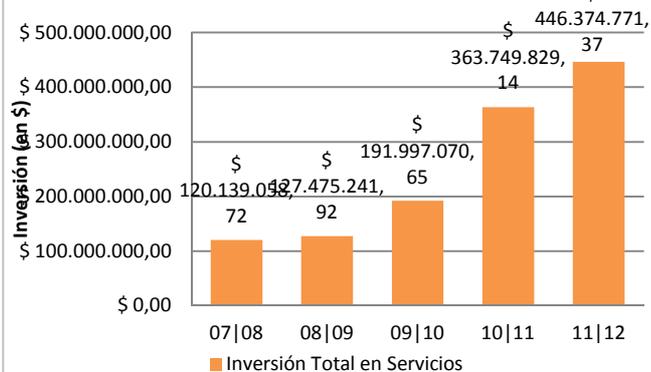
Finalmente, puede observarse cómo el incremento de la actividad es acompañada por un incremento en la contratación de servicios:

ADP - Inversión Total en Servicios

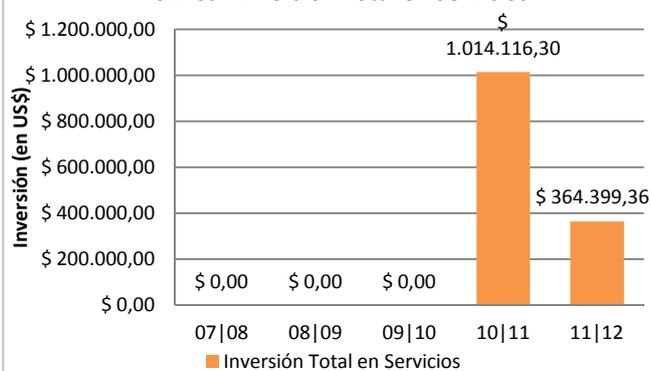


ADP: sin datos para campañas previas a 08|09.

LGA - Inversión Total en Servicios



Molinos - Inversión Total en Servicios



Molinos: sin datos para campañas previas a 10|11.

4. Colaboradores

Reporte de Sustentabilidad
P E R Í O D O 2 0 1 1 / 2 0 1 2



4. GESTIÓN DE COLABORADORES

4.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

Los Grobo 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, con plena conciencia de que el desarrollo, crecimiento y profesionalización de la compañía depende de los individuos que la componen. 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 Los Grobo lleva adelante su actividad. El Área de Gestión de Talentos (GT) es la responsable de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización.

GT adopta todas las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra actos de violencia en el lugar de trabajo; incluidos la agresión física y psicológica, el acoso y las amenazas. El área asegura la efectividad de los procedimientos para reclamos, quejas y denuncias, al coordinar el Comité de Ética.

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

GT debe velar por el cumplimiento de los derechos del trabajador, garantizando 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. Se asegura que la semana laboral esté limitada a 48 hs, que las horas extraordinarias sean voluntarias y justificadas, que no superen las 12 hs semanales y que a los empleados se les concedan pausas razonables y suficientes de descanso.

A su vez, asegura 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.

4.2. OBJETIVOS

- 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, alineando estos procesos al cumplimiento y seguimiento de normas reconocidas internacionalmente.
- Propiciar un ambiente estimulante, confortable y psicológicamente seguro donde las personas se sientan a gusto, desplegando 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.

4.3. POLÍTICAS

Las políticas han sido diseñadas cubriendo tanto necesidades de la organización como de los colaboradores que se vinculan a la misma. Éstas son difundidas en el proceso de ingreso a la compañía e inducción y se encuentran disponibles en el Manual de la Compañía, así como en la Intranet local, de acceso libre. A continuación puede verse en el esquema el detalle de las políticas.

POLÍTICA PROCEDIMIENTO PROGRAMA	FUNCIÓN	ALCANCE
Código de Ética y Manual para la Resolución de Conflictos	Este documento actúa como marco de referencia y es una herramienta para tomar decisiones que reflejan el tipo de empresa que queremos ser. Estamos comprometidos con las circunstancias que determinan la puesta en práctica y promoción de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, y comunitarios. Por otro lado, establece un procedimiento claro para la resolución de conflictos de interés.	Todas las empresas del grupo
Contratación, capacitación y entrenamiento de personal, cuadro de reemplazo y revisiones de desempeño de acuerdo a la ISO 9001 / 2000	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).	Todas las empresas del grupo
Flexibilidad horaria para equilibrar la vida personal con la vida laboral	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 laborales 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. Se otorgan días adicionales por paternidad. Para el personal fuera de convenio se aprobo una extensión de la licencia por maternidad: trabajo medio día del 4 mes del bebe.	LGA Molinos UPJ
Remuneraciones (estructura de bandas salariales y premios por pagas variables)	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. A su vez, 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.	Todas las empresas del grupo
Intercambio, rotación, expatriación y pasantías entre países	La expansión del negocio, la transmisión de conocimientos y know-how de la compañía (cultura y manera de hacer y comprender los negocios) y el desarrollo profesional de los empleados (formación de personas con potencial que tienen que interactuar en entornos distintos a los habituales), nos permite definir una política de intercambio. En este sentido, el objetivo general es establecer una política de intercambio equitativa a todos los empleados, facilitando la radicación en otros países.	LGA Molinos UPJ
Programa anual de capacitación y desarrollo de talentos	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.	Todas las empresas del grupo

Gestión integral del personal: RHPro	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.	Todas las empresas del grupo
Programa de Beneficios	Otorgar beneficios a todos los empleados de la empresa a fin de brindar una mayor satisfacción interna. Atiende los puntos de vida saludable; equilibrio trabajo y vida personal; eventos especiales; formación y beneficios plus.	Todas las empresas del grupo
Manual de Seguridad	El presente Manual de Seguridad pretende describir los cuidados mínimos que deben tenerse al trabajar, brindar apoyo y capacitación a todas las personas que integran la empresa y a todas aquellas que interactúan en nuestras locaciones (Proveedores, Clientes, Contratistas, Auditores y Visitas).	ADP
Política de Higiene y Seguridad	Desarrolla actividades en forma segura, garantizando la integridad física del equipo, de nuestros proveedores, clientes e instalaciones, como así también la de terceros que eventualmente puedan ser afectados por nuestras acciones.	ADP Molinos
Reglamento uso de vehículos	El Reglamento Interno de Administración y Uso de Vehículos, tiene por objetivo regular la asignación, uso y devolución de vehículos destinados al uso del personal de las empresas ADP S.A y Agronegocios del Plata S.A así como establecer mecanismos de control interno para el uso, correcto, eficiente y económico de los vehículos , así como del seguro de los mismos.	Todas las empresas del grupo
Política de Préstamos al Personal	Esta política regula el pedido de préstamos de parte del personal a la empresa. Todo pedido debe cumplir con una serie de requisitos: antigüedad mínima del empleado que lo está solicitando, situación financiera, % que representa la cuota mensual del total del sueldo, cantidad máxima de sueldos a otorgar, máximo de cuotas para cancelarlo, % de interés, aprobación del superior inmediato, frecuencia en la solicitud de préstamos, regulación de monto activo de préstamos en la empresa.	UPJ

4.4. RESPONSABLES DE LA GESTIÓN

Los principales cargos con responsabilidad estratégica y operativa sobre aspectos laborales en la compañía, son el de Director Ejecutivo y el Gerente de Gestión de Talentos. En el primer caso, las actividades del puesto se concentran en la gestión a nivel del Grupo de empresas y orientando las estrategias generales de gestión. En el segundo caso, en tanto, las actividades del puesto se orientan a la gestión al nivel de Empresa y a materializar a nivel local las estrategias generales del grupo.

Director Ejecutivo (Nivel 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 (Nivel Empresa) | 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.

Comité de Ética (Nivel Empresa)

- Composición: varía según cada empresa pero comúnmente compuesto por el Gerente de Administración y Finanzas, un Representante Comercial, un Asesor Legal, el Gerente de Producción y el Gerente de Gestión de Talentos.
- Misión: articular la aplicación del Código de Ética y velar por el cumplimiento del mismo.

4.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Los programas de formación y sensibilización se desarrollan sobre un proceso en dos etapas que constan del Proceso de Inducción por un lado, y del Programa de Capacitación por el otro. Estos programas se encuentran a su vez articulados con las políticas del área.

ETAPA 1 Proceso de INDUCCIÓN
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”, el cual contempla espacios de formación y sensibilización en los siguientes aspectos:
1. Cultura organizacional
2. Procedimiento de resolución de conflictos (Procedimientos relativos a las personas y la organización).
3. Código de ética (el cual se encuentra articulado con derechos humanos internacionalmente reconocidos)
4. Políticas internas de la organización
5. Funciones, objetivos y expectativas del puesto

ETAPA 2 Programa de CAPACITACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de Talentos: es el programa anual de capacitaciones requeridas por el personal para cerrar la brecha entre competencias necesarias para el puesto y competencias personales. • Taller de Integración: Todas las áreas de la organización transmiten conocimiento acerca de su funcionamiento y objetivos, optimizando el desempeño de las personas y reduciendo el grado de incertidumbre y conflictos.

ELEMENTOS DE SOPORTE A LAS ETAPAS DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN

Manual de Bienvenida

Para facilitar el proceso de inducción, se ha redactado el Manual de Bienvenida que contiene las reglas de convivencia, integración, documentación necesaria para el ingreso de personal, el horario de trabajo, las ausencias, licencias, asignaciones familiares, beneficios, etc.

Voluntariado

Herramienta para que los colaboradores puedan canalizar sus ganas de participar de procesos de construcción social, utilizando recursos que son facilitados por la compañía.

Manual Institucional

La Misión, Visión, Valores, procesos, políticas, códigos, etc. se encuentran plasmados en este documento, sirviendo de referencia tanto al momento de inducción como en etapas posteriores de formación.

Particularmente en las operaciones de Molinería, se hacen adaptaciones especiales acorde a la actividad para ambas etapas.

Para la etapa de INDUCCIÓN, se realizan las siguientes actividades:

1. Introducción a las BPM,
2. Introducción a conceptos de Sanitización,
3. Introducción a las HACCP,
4. Introducción al Código de Ética.

Para la etapa de CAPACITACIÓN, se integra:

1. Capacitación Buenas Prácticas de Manufactura (BPM),
2. Taller de Sanitización y Manejo Integrado de Plagas (MIP),
3. Capacitación HACCP,
4. Taller de Seguridad Industrial,
5. Taller de Integración y capacitación interárea,
6. Capacitación en Gestión e Integración de Etapas del Proceso Productivo.

4.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El área de Gestión de Talentos en conjunto con los Gerentes de área son responsables de efectuar el seguimiento y evaluación de los colaboradores.

Programas de Comunicación

Documentos, notas y comunicados cuyo objetivo es sensibilizar a todos los colaboradores en la red respecto de temas sociales y ambientales relevantes.

El seguimiento consiste en controlar e ir mejorando los indicadores que cada área establece como metas, contribuyendo al cumplimiento del Plan estratégico y presupuesto anual. Los resultados evidencian el grado de cumplimiento de objetivos de las personas y vinculado 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 Bureau Veritas Quality International (BVQI). De esta manera se asegura y verifica el seguimiento, evaluación y acciones de mejora en torno a la Gestión de Talentos, conforme a la normativa ISO 9001-2000. En el siguiente esquema pueden verse los aspectos evaluados para la Campaña (no se desarrollan datos para LGA, ni para CEAGRO).

ASPECTOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (CAMPAÑA 11 12)				
	ADP	LGA	Molinos	UPJ
1. ¿QUE EVALUAMOS Y APRENDIMOS?	Necesidad de alinear los conocimientos del equipo de trabajo en términos de responsabilidad social.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recurso en puesto incorrecto. 2. Recurso Para promocionar. 3. Problemas de comunicación. 	Seguimos trabajando en la mejora continua de procesos. Junto con los jefes de sección y nuestros asesores de seguridad en reducir las bajas por accidentología.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta formalización de cuadros de reemplazo. 2. Ausencia de contratos firmados por capacitaciones mayores a \$5M. 3. Fichas de puesto desactualizadas. 4. Falta registro de gastos asociados a capacitaciones.
2. ¿QUE ACCIONES CORRECTIVAS IMPLEMENTAMOS?	Taller sobre Responsabilidad Social brindado por DERES.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambio de puesto, rotación interna. "persona indicada en la posición correcta". 2. Plan de carrera para el recurso. 3. Fomento de reuniones de equipos. Intervención de GT. Publicación de avisos en intranet y newsletter. 	Se generó el comité de Seguridad Industrial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se formalizan cuadros de reemplazo. 2. Se firman contratos por capacitaciones mayores a \$5M. 3. Se actualizan fichas de puesto y confeccionan faltantes. 4. Se establece una mayor comunicación con el área contable, para seguimiento del presupuesto y gastos asociados.
3. ¿QUE ASPECTOS MEJORAMOS?	Una concientización colectiva más positiva sobre el concepto de trabajo en Responsabilidad social.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entusiasmo, compromiso, función desarrollada. 2. Motivación. Cobertura de reemplazo en plan de sucesión. 3. Clima laboral. 	Trabajar a conciencia. Seguimos trabajando para lograr aún mejores resultados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acciones de desarrollo orientadas al personal clave de la Cía. 3. Alineación de expectativas entre empleado / empleador acerca de lo que se espera de él. 2. y 4. Reordenamiento de gastos de RRHH, mayor exactitud en el presupuesto del área.

4.7. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO

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.

La productividad de las personas, asociada al conocimiento, redundará en una mejor relación entre la vida personal y el trabajo. Este es otro de los objetivos estratégicos de Gestión de Talentos. A continuación pueden observarse los condicionantes del contexto en el desempeño:

CONDICIONANTES DEL CONTEXTO (CAMPAÑA 11 12)				
FACTORES	ADP	LGA	MOLINOS	UPJ

Principales Éxitos	Continuamos avanzando en la profesionalización de la empresa, con planes de carrera definidos para la totalidad de los mandos medios y superiores. Nuevo enfoque del Comité de Comunicación de la empresa, hacia una "Comunicación" más efectiva.	Detección de mandos medios con potencial. Elaboración de planes de desarrollo para las personas con alto potencial. Otorgamiento de MBA y Posgrados específicos.	Brasil: Definición Precisa de perfiles de funcionarios administrativos. Exitosa liquidación de sueldos a través de la oficina de RR.HH en la misma empresa. Utilización del sistema integrado con Bancos para el envío de sueldos. Argentina: Se unificaron procesos de GT en todas las unidades de negocios (Molinería RDT-LGI-CNP-Pastas). Mejoró la satisfacción de colaboradores.	Desarrollo de algunos procesos inherentes al sector, hasta el momento inexistentes.
Principales Deficiencias	Comunicación transversal	Imposibilidad de replicar algunas cuestiones tendientes a fomentar el balance trabajo vida personal en las plantas de silos.	Alta rotación de personal	La normal maduración que la organización requiere para llevar adelante nuevos procesos vinculados a GT.
Factores Externos Positivos	Formar parte del Grupo y estar alineadas a las Políticas del mismo nos permiten liderar en políticas de gestión de talentos en lo local	Somos pioneros en el mercado local en aplicar programas de formación a largo plazo y beneficios tendientes a mejorar la calidad de vida de las personas.	Reconocimiento por parte de los proveedores y prestadores de servicios sobre la seriedad con que la empresa administra su personal.	Zona propicia para reclutar profesionales por la Universidad.
Factores Externos Negativos	Amenaza latente de la competencia por la capacidad de nuestros talentos.	Formamos recursos valiosos y valorados en el mercado. Los candidatos de Los Grobo tienen mayor empleabilidad lo que tiende a fomentar la rotación.	El índice inflacionario y los ajustes salariales - Actividad gremial.	Altos porcentajes de actualizaciones salariales y reclamos gremiales.
Principales Cambios del Sistema de Gestión	Gestión con preponderancia en los talentos del grupo humano, desde la Gerencia General.	sin cambios	Adecuar las políticas de GT respetando la legislación. Implementación de la liquidación de sueldos por la misma empresa (Brasil) como gran innovación implementada por el Dpto de GT.	no informa
Metas del Período	Trabajar y mejorar la comunicación en todos los niveles	Lograr minimizar los GAPs entre competencias requeridas para el puesto y adquiridas por los ocupantes en la línea gerencial y cuadros de reemplazo.	Adecuar la estructura de administración de GT, creando nuevas funciones con la apertura de nuevas unidades de negocios en la división industrial Argentina y Brasil.	Trabajar en los aspectos que salieron desfavorables en la encuesta de clima y seguir trabajando en los favorables, para que puedan mantenerse a lo largo del tiempo. Ordenar y desarrollar nuevas prácticas de GT.
Cambios a futuro	Seguir avanzando en la gestión de recursos humanos	Programas de entrenamiento en rangos gerenciales ligados a competencias Soft.	Inaugurar la nueva filial en Jundai con el funcionamiento a full del área de producción, y la formación del área administrativa. En Argentina la inauguración de la fábrica de pastas.	Fortalecer en previsión de cuadros de reemplazo y poder delinear planes de carrera para el personal clave.

4.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO

A continuación se plasman datos estructurales de cada compañía, que dan cuenta de los aspectos más básicos en la gestión de las personas.

ADP ESTRUCTURA GLOBAL COLABORADORES					
Campaña	07 08	08 09	09 10	10 11	11 12
Cantidad Total	87	126	166	157	165
Cantidad x Categoría					
Directores			2	2	2
Gerentes			6	8	12
Mandos medios			32	16	14
Equipo			126	131	152
Cantidad x Edad					
18 a 27			48	28	36
28 a 37			84	94	89
38 a 47			24	21	31
48 y más			10	14	9

Cantidad x Género					
Total Femenino ♀			39	29	35
Total Masculino ♂			127	128	145
Mandos Género Femenino					
Director ♀			1	1	2
Gerentes ♀			3	3	3
Coordinadores ♀				0	0
Mandos Medios ♀			5	5	0
Equipo ♀			30	20	30
Mandos Género Masculino					
Director ♂			1	1	0
Gerentes ♂			3	5	9
Coordinadores ♂				1	3
Mandos Medios ♂			27	11	11
Equipo ♂			96	110	122
Estructurales					

Sueldo Promedio (US\$)			1050,0	1160	
Inversión Formación (US\$)			55000	35000	
Tasa Rotación			5,3	6,1	
Bajo convenio colectivo				0	

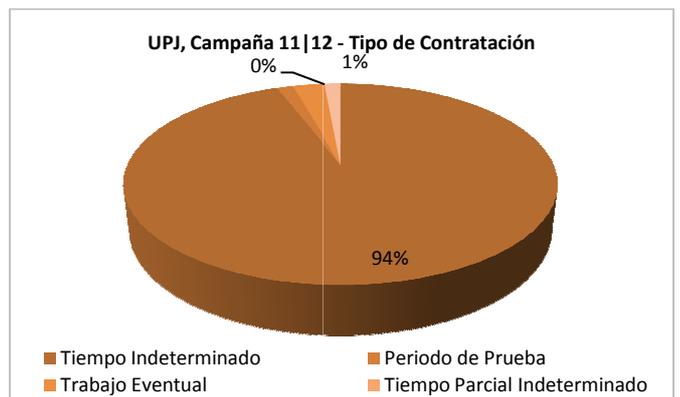
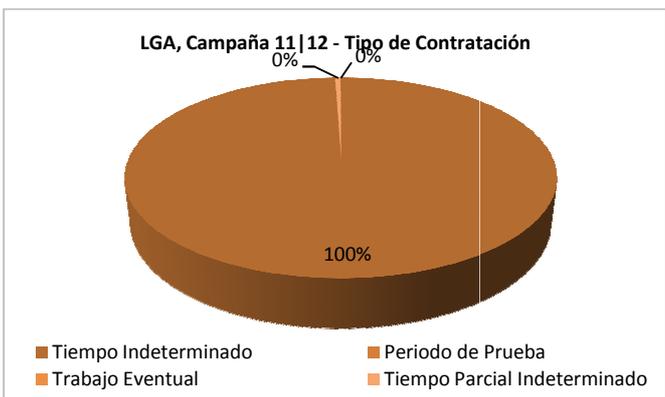
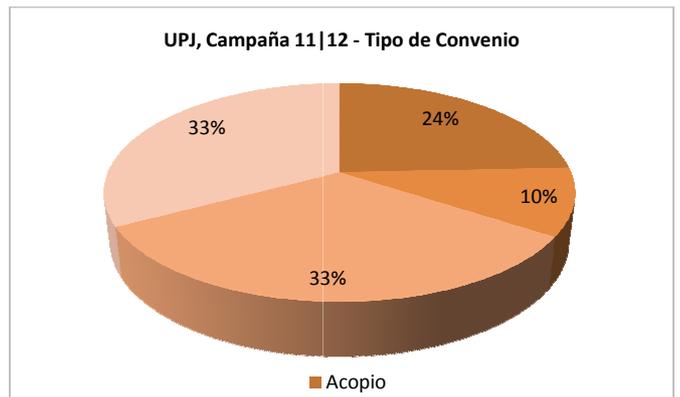
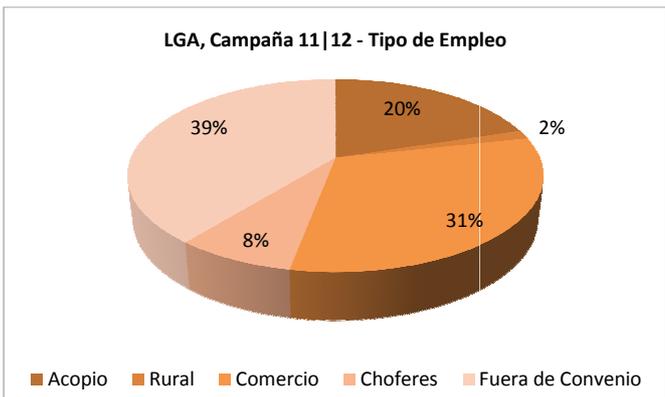
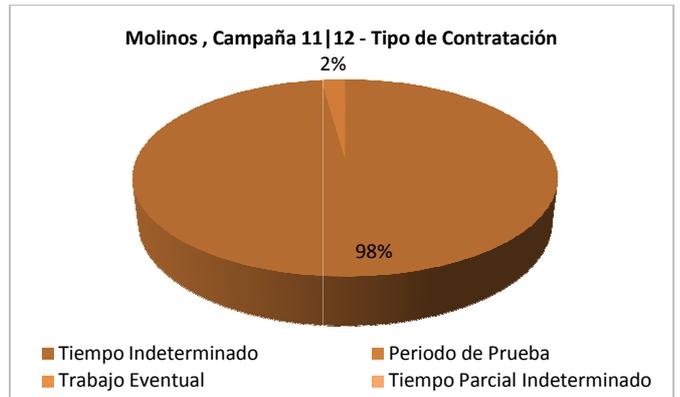
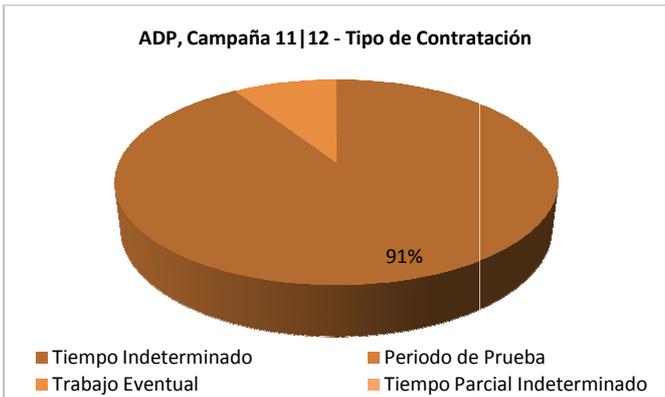
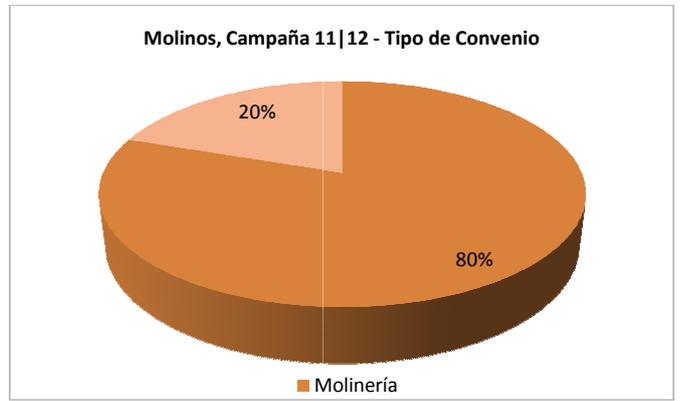
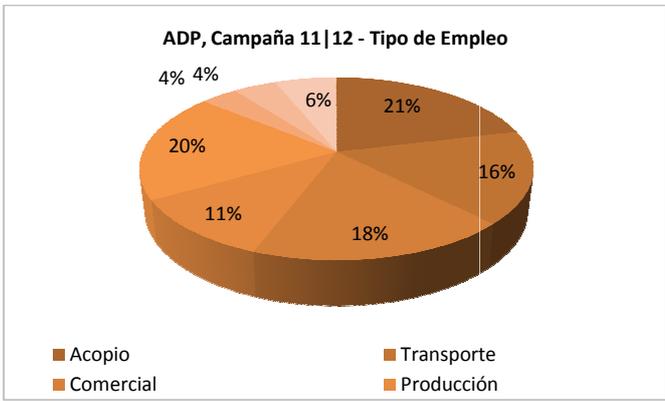
LGA ESTRUCTURA GLOBAL COLABORADORES					
Campaña	07 08	08 09	09 10	10 11	11 12
Cantidad Total	388	239	240	232	204
Cantidad x Categoría					
Directores	4	3	0	1	1
Gerentes	15	15	15	14	14
Mandos medios			91	99	89
Equipo			134	118	100
Cantidad x Edad					
18 a 27				50	33
28 a 37				101	100
38 a 47				44	40
48 y más				37	31
Cantidad x Género					
Total Femenino ♀	82	46	48	52	47
Total Masculino ♂	306	193	192	180	157
Mandos Género Femenino					
Director ♀	2	2	0	0	0
Gerentes ♀	4	3	3	1	1
Coordinadores ♀		0	0	1	1
Mandos Medios ♀		11	21	23	21
Equipo ♀		34	26	27	24
Mandos Género Masculino					
Director ♂	2	1	0	1	1
Gerentes ♂	11	12	12	13	13
Coordinadores ♂		2	6	5	4
Mandos Medios ♂		55	64	70	63
Equipo ♂		120	108	91	76
Estructurales					
Sueldo Promedio (US\$)	782,0	1165,0	1444,0	1874,9	2386
Inversión Formación (US\$)	92198	211351	104648	93066	95045
Tasa Rotación	0,3	0,35	0,3	0,24	0,22
Bajo convenio colectivo	295	172	185	140	124

MOLINOS ESTRUCTURA GLOBAL COLABORADORES					
Campaña	07 08	08 09	09 10	10 11	11 12
Cantidad Total	154	180	191	223	230
Cantidad x Categoría					
Directores		4	4	4	4
Gerentes		10	8	8	7
Coordinadores		13	13	13	13
Mandos medios		18	28	24	24
Equipo		135	142	178	182
Cantidad x Edad					
18 a 27		49	49	39	39
28 a 37		43	54	74	80
38 a 47		42	46	45	49
48 y más		46	42	65	62
Cantidad x Género					
Total Femenino ♀		26	26	35	36

Total Masculino ♂		154	165	188	194
Mandos Género Femenino					
Director ♀		2	2	2	2
Gerentes ♀		5	5	6	6
Coordinadores ♀		2	2	3	3
Mandos Medios ♀		8	8	11	11
Equipo ♀		10	11	15	15
Mandos Género Masculino					
Director ♂		2	2	2	2
Gerentes ♂		5	4	2	1
Coordinadores ♂		11	11	16	10
Mandos Medios ♂		7	9	13	13
Equipo ♂		128	141	157	167
Estructurales					
Sueldo Promedio (US\$)		1054,0	1788,0	2200	2564
Inversión Formación (US\$)		55960	14189	3225	3096
Tasa Rotación		14,4	20,7	14,57	17,17
Bajo convenio colectivo		120	116	172	182

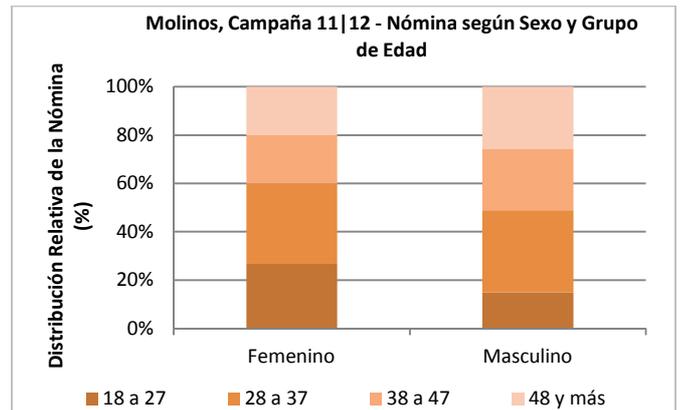
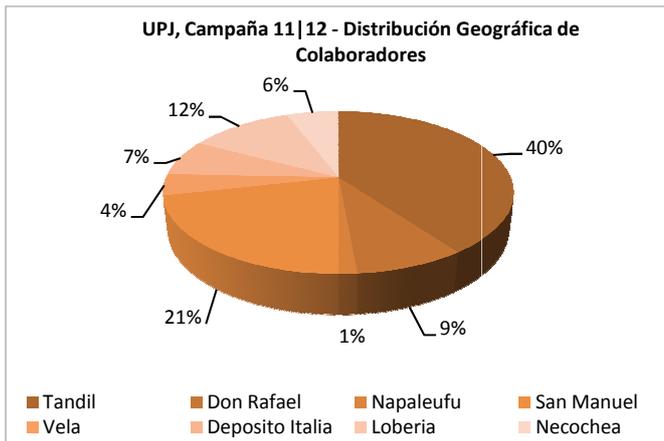
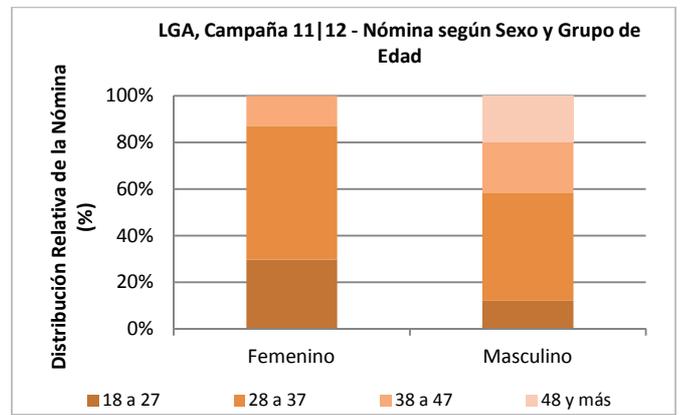
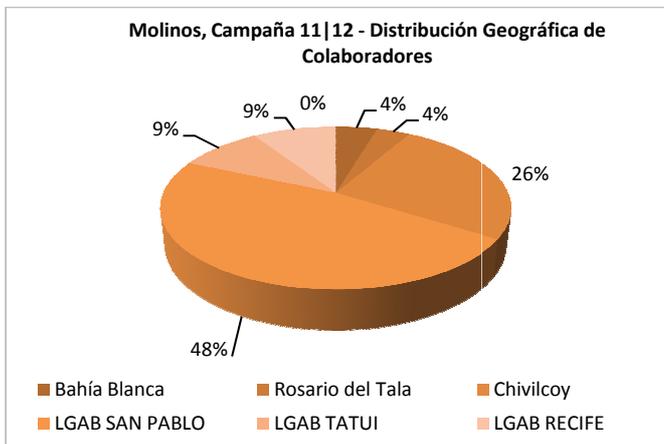
UPJ ESTRUCTURA GLOBAL COLABORADORES					
Campaña	07 08	08 09	09 10	10 11	11 12
Cantidad Total		43	55	67	70
Cantidad x Categoría					
Directores				1	1
Gerentes				5	4
Coordinadores				11	12
Mandos medios				20	19
Equipo				30	34
Cantidad x Edad					
18 a 27				14	14
28 a 37				28	31
38 a 47				15	15
48 y más				10	10
Cantidad x Género					
Total Femenino ♀				16	16
Total Masculino ♂				51	54
Mandos Género Femenino					
Director ♀				1	1
Gerentes ♀				0	0
Coordinadores ♀				4	4
Mandos Medios ♀				4	4
Equipo ♀				7	7
Mandos Género Masculino					
Director ♂				0	0
Gerentes ♂				5	4
Coordinadores ♂				7	8
Mandos Medios ♂				16	15
Equipo ♂				23	27
Estructurales					
Sueldo Promedio (US\$)				1136	1445
Inversión Formación (US\$)				32.353	25.600
Tasa Rotación				25%	10%
Bajo convenio colectivo				47	47

El tipo de convenio bajo el cual se encuentran representados los colaboradores, refleja la diversidad de empleos en el sector agroalimentario como se ve en los siguientes esquemas [LA 1 y LA 4]:

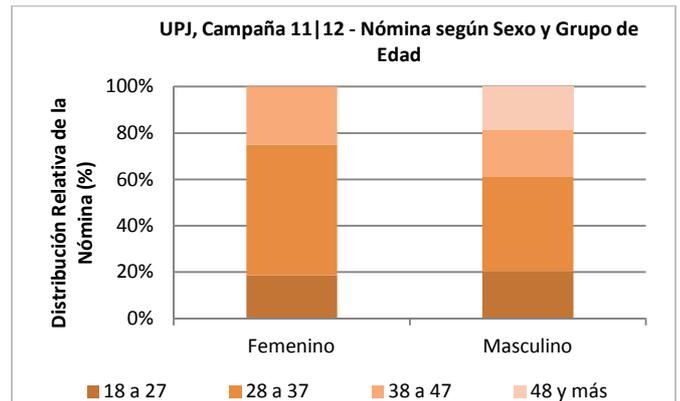
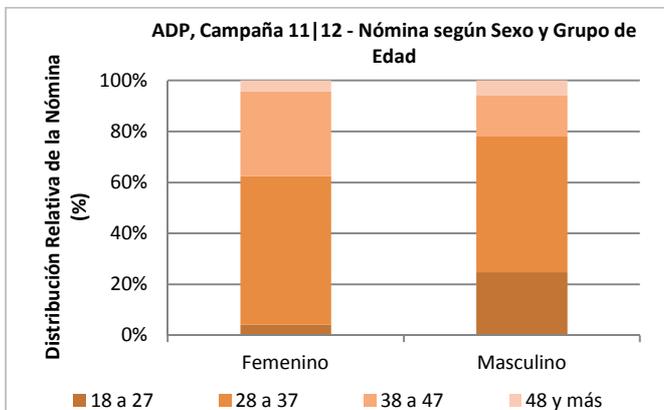


Como un aspecto interesante, puede notarse el alto grado de incidencia de contratos por tiempo indeterminado en todas las empresas y regiones, lo que refleja una importante estabilidad del empleo. Asimismo, el tipo de empleo tiene un componente mayoritariamente administrativo, lo que condice con la incidencia de actividades reguladas por sindicatos de comercio (exceptuando a la Molinería en Argentina). Por ejemplo, Acopio, Comercial y Administración acumulan en 60% del empleo en ADP, seguidos por Transporte y Producción.

Para el caso específico de la División de Molinos, cabe aclarar que el 80% de la población se encuadra dentro de un convenio colectivo de trabajo. El 20% restante se encuentra fuera de convenio, pero hay que contemplar



Un aspecto de relevancia es la conformación etaria de la nómina, desglosada según género, al indicar aspectos de la dinámica de empleo para el sector. A continuación los resultados para las diversas empresas [LA 2]:



En cumplimiento con las políticas y objetivos que se ha planteado la organización, se ofrecen beneficios más allá de los requeridos por ley para mejorar la satisfacción de los colaboradores [LA 3]:

ADP 11 12				
Programas	Función	Beneficios Ofrecidos	Inversión (US\$)	Colaboradores Beneficiados
Vida Saludable	Facilitar el acceso a distintas actividades y servicios que contribuyan a mejorar la salud de los colaboradores.	• Alimentación saludable: se dispone de fruta una vez a la semana.	5.000	180
Equilibrio Trabajo & Vida Personal	Herramientas diseñadas para mejorar la relación trabajo/vida personal, en beneficio del tiempo particular de colaboradores.	• Flexibilidad horaria para que madres y padres concurren a actividades con sus hijos.	0	180
Eventos Especiales	Incrementar el reconocimiento a colaboradores.	• Regalos por nacimientos y reconocimientos por antigüedad.	2000	19
Formación General	Incrementar la formación general en herramientas básicas para todos los colaboradores.	• Capacitaciones	13000	160
TOTAL			20.000	539

LGA 11|12

Programas	Función	Beneficios Ofrecidos	Inversión (US\$)	Colaboradores Beneficiados
Vida Saludable	Facilitar el acceso a distintas actividades y servicios que contribuyan a mejorar la salud de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> Gimnasio: se abona el 50% de todas las cuotas. Comedor: se abona el 80% del valor del almuerzo (en plantas de acopio, se cubre el 100% del valor). Alimentación saludable: se dispone de fruta durante toda la semana. 	231.772	100%
Equilibrio Trabajo & Vida Personal	Herramientas diseñadas para mejorar la relación trabajo/vida personal, en beneficio del tiempo particular de colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> Días adicionales por paternidad. Guardería: monto fijo para madres con hijos menores de 3 años. Licencias adicionales para que madres y padres concurren a los actos de sus hijos. KIT escolares: entrega de KITS al inicio y reposición a mitad de año. Personal fuera de convenio: 3 días de vacaciones adicionales. Días FLEX por año: 3 para gerentes y coordinadores, 2 para mandos medios y 1 para equipos. 	8000	50%
Eventos Especiales	Incrementar el reconocimiento a colaboradores.	Regalos por nacimiento y casamiento y reconocimientos por antigüedad.	5000	10%
Formación General	Incrementar la formación general en herramientas básicas para todos los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> Idioma Inglés: la empresa asume el 50% del costo total para todos los colaboradores que quieran concurrir en nivel básico/intermedio/avanzado. Educación formal: apoyo para la culminación de primaria y secundaria en plantas de silos con 100% del costo asumido por la empresa. 	5000	15%
Beneficios Plus	Mejorar la capacidad financiera de colaboradores	Préstamos a empleados y programa de Referidos.	3000	25%
TOTAL			252.772	

MOLINOS 10|11

Programas	Función	Beneficios Ofrecidos	Inversión (US\$)	Colaboradores Beneficiados
Vida Saludable	Facilitar el acceso a distintas actividades y servicios que contribuyan a mejorar la salud de los colaboradores.	<p>Argentina</p> <ul style="list-style-type: none"> Medico en PLanta: La empresa cuenta con un medico que visita la planta 2 veces por semana lo que permite que el personal tenga asistencia gratuita para cualquier consulta. Vacunación Antigripal: la empresa cubre el 100% de la vacuna antigripal para todo el personal que quiera recibirla. <p>Brasil</p> <ul style="list-style-type: none"> Comedor: La empresa abona el 100% del valor del almuerzo. Alimentación Saludable: En la empresa se dispone de fruta durante toda la semana. Medico Laboral: Se realizan consultas y exámenes periódicos anuales para analizar la salud del personal. 	s/d	s/d
Equilibrio Trabajo & Vida Personal	Herramientas diseñadas para mejorar la relación trabajo/vida personal, en beneficio del tiempo particular de colaboradores.	<p>Argentina</p> <ul style="list-style-type: none"> El personal administrativo no trabaja los días sábados Para el personal de producción se permite hacer un cambio de turno con los compañeros, previa autorización del Jefe, los días con eventos familiares importantes. <p>Brasil</p> <ul style="list-style-type: none"> El personal cuenta con 5 días adicionales por paternidad. Licencia por maternidad por Ley (4 meses). Vacaciones anuales por ley laboral (30 días). 	s/d	s/d
Eventos Especiales	Incrementar el reconocimiento a colaboradores.	<p>Argentina & Brasil</p> <ul style="list-style-type: none"> Regalos para el día de la mujer, por nacimiento de hijos, casamiento, navidad. 	s/d	s/d
Formación General	Incrementar la formación general en herramientas básicas para todos los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> Educación formal: apoyo para la culminación de primaria y secundaria en plantas de silos con 50% del costo asumido por la empresa. Inglés: la empresa asume el 100% del costo total para los gerentes. Post-gradados: la empresa asume el 50% del costo para mandos medios, coordinadores y gerentes. 	s/d	s/d
Beneficios Plus	Mejorar la capacidad financiera de colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> Préstamos a empleados solo por cuestiones de salud. 	s/d	s/d

UPJ 11|12

Programas	Función	Beneficios Ofrecidos	Inversión (US\$)	Colaboradores Beneficiados
Vida Saludable	Facilitar el acceso a distintas actividades y servicios que contribuyan a mejorar la salud de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> Gimnasio: se abona el 50% de la cuota. Convenios con Prepagas a través de la Cámara Empresaria 	US\$ 314 en gimnasio	12
Equilibrio Trabajo/Vida Personal	Herramientas diseñadas para mejorar la relación trabajo/vida personal, en beneficio del tiempo particular de colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> Posibilidad de trabajar en forma descentralizada cuando el empleado lo solicite. Kit escolares 	US\$ 348 en kits	Todos 15 beneficiados por kits escolares
Eventos Especiales	Incrementar el reconocimiento a colaboradores.	Regalos para casamiento y nacimiento. Cajas de fin de año. Fiesta de fin de año	US\$ 810 en cajas de fin de año US\$ 3051 fiesta fin de año	Todos 41 beneficiarios de cajas.
Formación General	Incrementar la formación general en herramientas básicas para todos los colaboradores.	Idioma Portugués: la empresa asume el 100% del costo total para todos los colaboradores que quieran concurrir. Reintegro curso perito en granos	US\$ 3.767 en Portugués US\$ 186 en reintegro curso Perito	12
Beneficios Plus	Mejorar la capacidad financiera de colaboradores	Préstamos a empleados. Acuerdos con comercios.	US\$ 28.291 en préstamos	Todos



Molinos: Festejando el Día de la Mujer.



LGA: Festejando el Día del Niño.

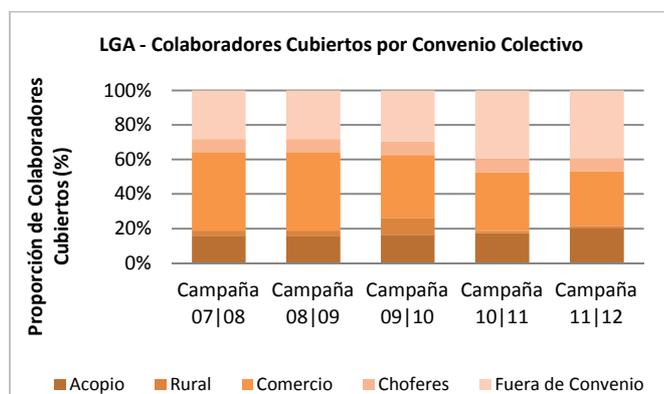
Uno de los aspectos más relevantes en la actividad de una empresa, es su relación con sindicatos y el contexto legal que encuadra dicha relación. Esta dimensión en las relaciones de una empresa, se complejiza al expandirse regionalmente dadas las divergencias entre marcos legales de distintos países. Todas estas disposiciones afectan finalmente la forma en que los empleados son protegidos u amparados por la ley

En Argentina, las condiciones laborales son definidas a través de los Convenios Colectivos de Trabajo (C.C.T.). Los C.C.T. son acuerdos normativos, con "fuerza de Ley" para la actividad que reglamentan, acordados entre representantes de la parte empleadora y de aquellos Sindicatos que representen a los trabajadores del sector. Un convenio colectivo solo podrá mejorar la posición y/o derechos conferidos al trabajador por Ley de Contrato de Trabajo o Estatuto Especial. Nunca podrá modificar "en perjuicio" de cuanto se disponga por estas leyes.

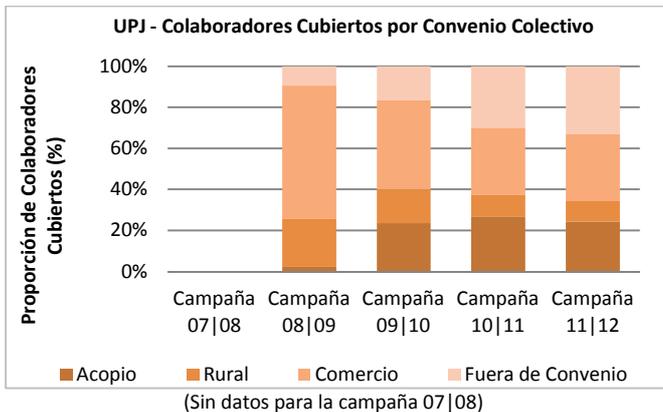
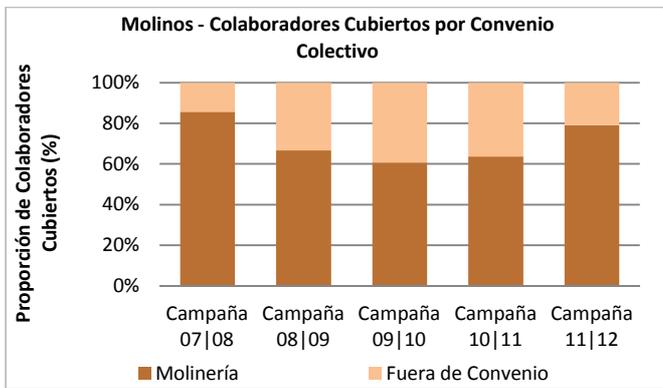
En Brasil, la legislación contempla en su normativa a las asociaciones sindicales de trabajadores dependientes, y establece en el régimen legal también a los autónomos y a los profesionales liberales. En cuanto a la organización sindical de empleadores sólo Brasil la contempla como sindicato. En cuanto a los fines de las organizaciones sindicales éstas se relacionan con la defensa de intereses laborales como de aumento de calidad de vida.

En Uruguay, el método de fijación de salarios optado, ha sido el de convocar a Consejos de Salarios. Estos consejos se constituyen como Órganos de integración tripartita, creados por la Ley N° 10.449, que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías laborales y otros beneficios.

A continuación se observan los diversos arreglos o convenios sindicales que terminan agrupando a los colaboradores en cada empresa bajo cada uno de éstos, exceptuando el caso de ADP en Uruguay [LA 4]:



LGA: El aumento en la proporción de empleados fuera de convenio se debe al incremento en la contratación de profesionales con sueldos que superan los rangos sindicales.



Molinos: Asesor de Seguridad dando una charla junto a operarios.

Para las demás empresas del grupo, por lo general se cuenta con un responsable de seguridad e higiene, pudiendo ser un auditor interno, externo o un especialista en el tema. En algunos casos se utilizan "Tableros de Comando", que permiten monitorear aspectos vinculados con los riesgos ocupacionales de la actividad, abordando: [1. Seguimiento en la disminución del Riesgo de Infraestructura; 2. Seguimiento en los recursos para el combate de incendios; 3. Seguimiento de la formación del personal; 4. Evolución anual de la accidentología; 5. Indicadores de benchmarking (comparativo anual con otras empresas del sector y de la región) y 6. Indicadores de seguimiento sobre estudios de ambiente laboral realizados y sus resultados respecto a los Niveles Guía requeridos por la legislación laboral vigente (análisis de ruido laboral, iluminación, material particulado, carga térmica, ergonomía, entre otros). Finalmente, en ADP se cuenta con una Brigada de Seguridad ante incendios para oficinas, plantas y depósitos, mientras que en LGA y UPJ hay una estrecha relación con los bomberos locales.

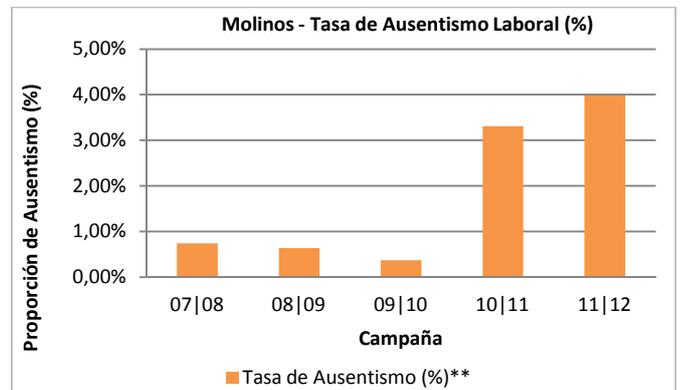
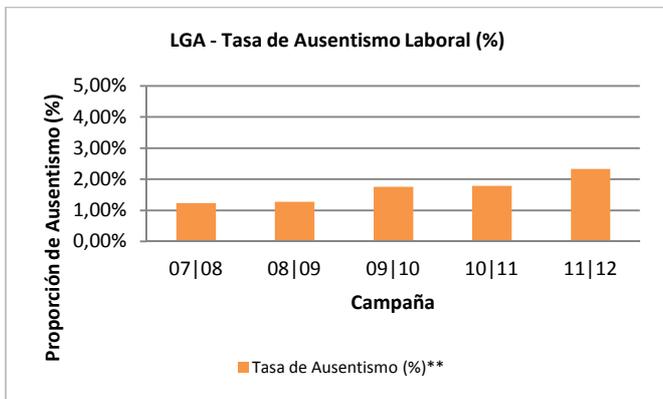
En cuanto a los Comités de Seguridad, la única empresa que ha empleado una estructura de control de esa naturaleza es en la División Molinos. El comité está integrado por personal de planta (2 líderes con título de técnico en seguridad), los respectivos jefes de área, Gestión de Talentos y Gerencia General. Los siguientes aspectos caracterizan el funcionamiento básico del comité [LA 6]:

1. Están representados la totalidad de empleados de la Molinería. En cada Unidad de Negocios se cuenta con asesoría de Seguridad e Higiene.
2. Responsable de Implementación: Por cada unidad de negocios se ha contratado un asesor externo de Seguridad Industrial
3. La frecuencia del monitoreo es semanal, con recorridos en planta, charlas con los responsables de cada sector y con el personal de forma de detectar oportunidades de mejora, e identificar actos inseguros o lugares riesgosos.
4. Cada 3 meses se hace una reunión de Comité de Seguridad integrado por todos los responsables de área, donde se evalúan las mejoras realizadas, futuras mejoras y temas pendientes.
5. El responsable de seguridad e higiene también evalúa los accidentes acontecidos, hace el análisis del mismo, buscando determinar el motivo por el cual ocurrió y proponer mejoras, junto con el responsable del área.
6. En cuanto a accidentología los asesores trabajan en conjunto con un medico en planta, llevando registros y estimando estadísticas, y determinar la gravedad de las distintas situaciones.
7. El medico en planta debe informar del estado de salud de las persona accidentadas, y actúa como nexos con otros médicos y especialistas que asisten a los accidentados.

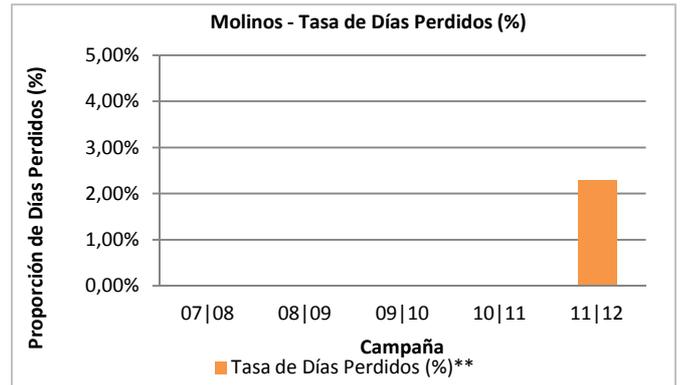


LGA: Un caso de implementación del Plan de Contingencia en caso de emergencias, donde se realizó la capacitación sobre cómo proceder en caso de incendio.

En estrecha relación con las políticas y programas en salud e higiene laboral, se lleva a cabo el monitoreo y registro de indicadores de accidentes y ausentismo. Niveles bajos van unidos, en general, a tendencias positivas en la productividad y estado de ánimo de los trabajadores [LA 7]:



Molinos: El incremento de ausentismo en el último periodo se debe a un incremento en las inasistencias por enfermedades graves y accidentes leves con largo plazo de recuperación.



Molinos: sin datos para campañas previas.

La tasa de enfermedades del Molino fue de 0,003% para el presente período de reporte.

Se ha puesto foco también en profundizar la capacitación como parte de la estrategia de prevención de riesgos laborales y enfermedades [LA 8]:

ADP 10 11				
TEMA ABORDADO	DESTINATARIO	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN (US\$)	CAPACITACIÓN (Hs.)
Gripe A	Todo el personal	180	\$ 100,00	
Nutrición saludable	Personal de oficina Dolores	30	\$ 202,02	2

LGA 11 12				
TEMA ABORDADO	DESTINATARIO	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN (US\$)	CAPACITACIÓN (Hs.)
Protección contra el Dengue	Colaboradores	120	150	6
Prevención Enfermedades Pulmonares	Personal Plantas de Acopio	106	150	36
Prevención Toxicológica	Pulverizadores	35	50	12
Prevención Enfermedades Cardíacas	Comunidad	20	0	3
Control de Calidad del Agua de Consumo	Colaboradores	todos	0	3
Prevención de Gripe AH1N1	Colaboradores	todos	0	3
TOTAL		281	350	63

Molinos 11 12				
TEMA ABORDADO	DESTINATARIO	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN (US\$)	CAPACITACIÓN (Hs.)
Programa de Prevención de la Gripe (Vacuna Antigripal gratuita)	Empleados	todos	s/d	0
BPM	Proveedores	9	s/d	9
Seguridad Industrial	Proveedores	9	s/d	9
Panificación para Clientes	Clientes	19	300	8

Seguridad industrial (Uso de EPP)	Empleados	50	s/d	1
Simulacro de evacuación	Empleados	51	s/d	1
TOTAL		138	300	28

UPJ 11 12				
TEMA ABORDADO	DESTINATARIO	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN (US\$)	CAPACITACIÓN (Hs.)
Trabajo en Altura	Plantas de Acopio Depósitos de Insumos	29	418	s/d
Riesgo de Atrapamiento	Plantas de Acopio Depósitos de Insumos	29	418	s/d
Manipulación de Agroquímicos	Plantas de Acopio Depósitos de Insumos	29	418	s/d
Riesgo Ergonómico	Plantas de Acopio Depósitos de Insumos	29	418	s/d
Espacio Confinado	Plantas de Acopio Depósitos de Insumos	29	418	s/d
TOTAL		145	2090	0

Adicionalmente, en el Molino se cuenta con un medico en planta quien aconseja y atiende las consultas del personal.

Además de las capacitaciones específicas también se realizaron acciones de comunicación para la sensibilización y toma de conciencia en distintos aspectos de salud:



El cáncer de mama es el tipo de cáncer más frecuente en las mujeres. Se calculan entre 15.000 y 18.000 nuevos casos por año. La detección precoz, aumenta las probabilidades de tratamiento y cura.

Un sencillo autoexamen puede aportar grandes beneficios en la detección precoz de patología mamaria. A continuación, una serie de recomendaciones para que las mujeres puedan realizar en forma periódica sus propios controles, preferentemente una vez al mes.

1 INSPECCIÓN VISUAL

Frente a un espejo, observá con atención el aspecto de tus senos, en distintas posiciones:

- Con los brazos junto al cuerpo.
- Con las manos en la cintura.
- Con los brazos estirados sobre la cabeza.

Compará ambos senos. Buscá alteraciones en sus contornos, bultos, durezas, retracción del pezón o la piel, ulceraciones, eczemas o secreción de leche (aunque nunca haya amamantado).

A partir de los 18 años es necesario consultar a su médico ginecólogo dos veces por año. Ante cualquier alteración, le pedirá estudios especiales como mamografías, ecografías, etc. En el caso de pacientes con antecedentes familiares de primer grado (madre o hermana) con problemas de patología mamaria, es conveniente comenzar el estudio mamográfico a los 30 años de edad.

Difundir y compartir información sobre el cuidado de las mamas es esencial para la prevención.

2 PALPACIÓN

Acostada

Es ideal realizarla acostada para que sus músculos se relajen.

- Con la yema de los dedos, presioná suave pero firmemente en forma circular, alrededor de todo el busto. Prestá atención a la presencia de bultos o durezas inusuales. Presioná el pezón con los dedos y observá si existe secreción. Levantá el pezón para comprobar si tiene buena movilidad y no tiene adherencias.
- Presioná sobre la axila de manera más firme que en el caso anterior, para poder localizar algún posible bulto.

En la ducha

Una forma práctica y cotidiana. Con las manos enjabonadas y los dedos extendidos examiná ambas mamas usando la misma técnica descripta anteriormente.

GRUPO LOSGRUBO

¿Qué hacer para evitar un contagio de la Gripe AH1N1?

Recordatorio medidas de prevención:

- Lavarse con frecuencia las manos. Se recomienda usar agua tibia y jabón. Enjuagarlas por lo menos 10 o 15 segundos.
- Utilizar alcohol en gel.
- Ventilar los lugares cerrados.
- Evite saludar con beso o dar la mano.
- Comer alimentos saludables, especialmente frutas y verduras.
- No compartir el mate, otros alimentos, cubiertos o vasos.
- Cúbrase la boca al estornudar con el ángulo interior del brazo o con un pañuelo desechable. No escupir en las calles.
- Limpiar con Lysoform teclados de computadoras y teléfonos.

Sábado 7 de abril de 2012

Día Internacional de la SALUD

Se conmemora con el objetivo de centrar la atención en determinados problemas sanitarios para la toma de conciencia, el emprendimiento de acciones colectivas tendientes a proteger la salud y alcanzar el bienestar de las personas.

Se celebra en esa fecha porque un 7 de Abril de 1948 fue fundada la Organización Mundial de la Salud.

En este sentido, cada año se realiza una campaña mundial en la que se invita a todas las personas —desde los dirigentes mundiales hasta el público en general de todas partes— a prestar una atención especial a un problema de salud con repercusiones en todo el planeta.

En el 2012, el tema elegido fue “Envejecimiento y salud - La buena salud añade vida a los años” Se trata de mostrar cómo gozar de buena salud durante toda la vida puede ayudarnos en la vejez a tener una vida plena y productiva, y a desempeñar un papel activo en nuestras familias y en la sociedad.

RSE Responsabilidad Social Empresarial **LOSGRUBO**

CONCURSO “Somos lo que comemos”

Participá contestando un **multiple choice** sobre Alimentación Saludable y podés ganar el libro que sortearemos entre los participantes.

Contestá las preguntas antes de las 18 hs. del lunes 18

1º DE DICIEMBRE Día Mundial de la Lucha Contra el SIDA

Como todos los años, con el fin de conocer los adelantos, retrocesos y próximos objetivos a alcanzar, para evitar el avance del virus del VIH, se celebra esta semana el Día Internacional de la Lucha contra el SIDA.



El tema del Día Mundial del SIDA en 2010 es "El acceso universal y derechos humanos" y éste es el lema que se está promoviendo en diferentes eventos alrededor del mundo gracias a la campaña "Light for Rights", patrocinada por amfAR, la Fundación para la Investigación sobre el SIDA y la organización conocida como Broadway Cares/Equity Fights AIDS.

Los eventos conocidos como "Light for Rights" tienen lugar en todo el mundo en el Día Mundial del SIDA 2010. Este año se ha invitado a 100 ciudades a que desvanecan las luces de sus monumentos públicos con el fin de recordar el efecto arrasador que ha tenido el SIDA y que luego vuelvan a encender las luces completamente como queriendo significar que se iluminan los derechos humanos fundamentales que todos comparten pero que con frecuencia se le niegan a las personas que viven con el VIH.

En Argentina: 120.000 personas viven con VIH 60.000 personas conocen su condición 56.000 personas están en tratamiento	En el mundo: 33,4 millones de personas viven con VIH 7.500 personas por día contraen VIH 2 millones personas por año mueren a causa del VIH
--	---

El concepto del Día Mundial del SIDA se originó en la Cumbre Mundial de Ministros de Salud sobre Programas de Prevención del SIDA en 1988. Desde entonces, los organismos de las Naciones Unidas, los gobiernos y todos los sectores de la sociedad civil se unen en todo el mundo cada año para celebrar actividades en torno a temas específicos relacionados con el SIDA.

**TAMBIÉN
PODES LEER
ESTA NOTA EN
INTRANET**

Fuentes: Web site de las Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/events/aidsday/2010/index.shtml>
"VIH, vivir en positivo", revista 7 días en la actualidad, Nº 214



Áreas de
Responsabilidad Social Empresaria
Gestión de Talentos
Relaciones Institucionales & Comunicaciones



Si aun no te vacunaste y solicitaste
la vacuna contra la gripe, te esperamos el...



**El martes 19/04
a las 14hs
en la Guardia**



TIPS de VERANO

Si querés disfrutar del verano y protegerte del sol, acá te damos algunos consejos para tener en cuenta.



LEER
CONSEJOS
AQUI

TIPS de VERANO

Tips a tener en cuenta para disfrutar las vacaciones desde el principio.



Si viaja en auto **infórmese aquí**

1ª MARATÓN SOLIDARIA TU CIUDAD CORRE A BENEFICIO DE NUESTRA SALUD

mientras + personas participen = será el aporte

6 de Mayo de 2012 a las 10 Hs.

DISTANCIA: 10 Km.
INTEGRADORA y PARTICIPATIVA: 4 Km.

CATEGORÍAS

Juvenil: Hasta los 19 años
Damas: 18 a 29 / 30 a 39 / 40 en adelante
Caballeros: 30 a 39 / 40 a 44 / 45 a 49 / 50 a 54 / 55 a 59 / 60 en adelante

IMPORTANTES PREMIOS DEL 1º AL 10º LUGAR

Por Categoría: 1º \$ 150 / 2º \$ 100 / 3º \$ 50
Gral. Damas: 1º \$ 450 / 2º \$ 350 / 3º \$ 250 / 4º \$ 150 / 5º \$ 100
Gral. Caballeros: 1º \$ 700 / 2º \$ 550 / 3º \$ 450 / 4º \$ 350 / 5º \$ 300 / 6º \$ 200 / 7º al 10º \$ 50
Inscripción 10 Km, \$ 50

Fiscaza: Dirección de Deportes
Municipalidad de Carlos Casares
Dirección de Discapacidad
Queremos decirnos nosotros recibir.

Más información:
WWW.TUCIUDADCORRE.COM.AR

Respecto a los acuerdos que se dirimen entre sindicatos y entidades estatales o entre sindicatos y la empresa, devienen en mejoras en las condiciones laborales y conllevan implicancias económicas significativas. A continuación pueden observarse los tipos de acuerdos e impactos para algunas de las empresas de la compañía [LA 9]:

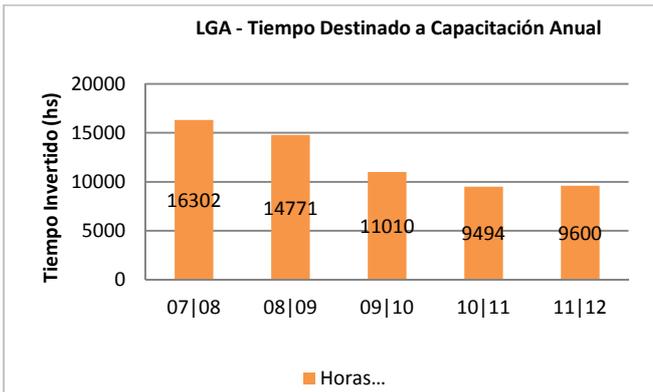
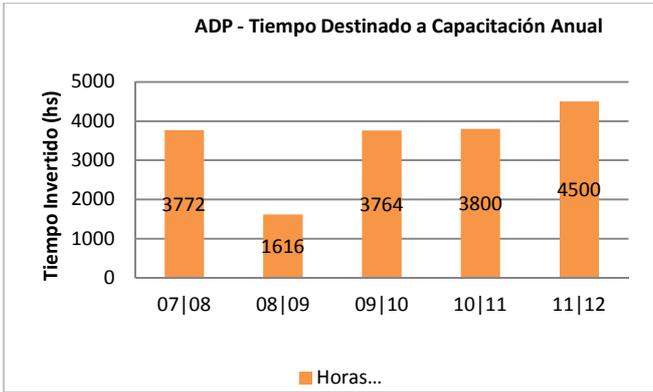
ADP 11 12		
TIPO DE ACUERDO	TEMAS ACORDADOS	IMPACTO (US\$)
Convenio Colectivo de Comercio	Aumentos por laudo en enero y julio con un 10,5% de incremento	315.995,0
Convenio Colectivo Rural	Todo el personal dentro del convenio Rural se rige por el convenio de Barracas y Cereales.	s/d

LGA 11 12		
TIPO DE ACUERDO	TEMAS ACORDADOS	IMPACTO (US\$)
Convenio Colectivo de Acopio	Escalas modificadas en Agosto 2011 en un 13%. Acumulo un 30% en total en el 2011. En enero 2012 se volvieron a incrementar en un 12% y en Marzo 2012 un 2,7% adicional.	s/d
Convenio Colectivo Rural	Aumento del 25% . Nueva remuneración mínima.	s/d
Convenio Colectivo de Comercio	25 % de aumento salarial.	s/d
Convenio Colectivo de Choferes	25% de incremento sobre las tablas de convenio y suma no remunerativa.	s/d

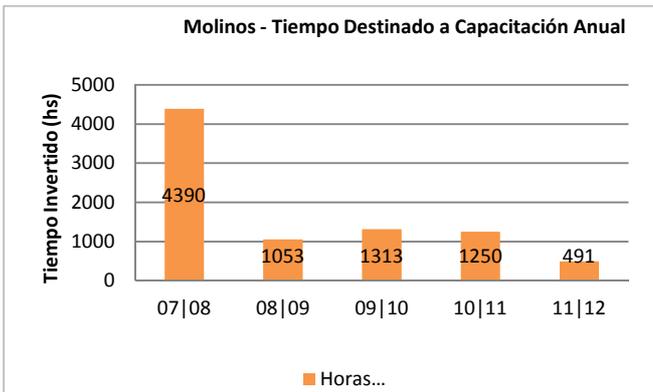
Molinos 11 12		
TIPO DE ACUERDO	TEMAS ACORDADOS	IMPACTO (US\$)
Convenio Colectivo de Molinos Arg.	• Se Acordó un ajuste salarial en 3 etapas en de 1/7/2011 un 12.5% hasta el 30/9/2011, un ajuste salarial del 10% a partir del 1/10/2011 hasta el 31/01/2012; y 9.09% a partir del 1/2/2012 hasta el 30/06/2012. Total de ajuste salarial anual = 31.59%. Además se acordó una suma no remunerativa de \$750. <u>Este dato es anual e incluye aportes patronales.</u>	\$ 1.800.000,0
Convenio Colectivo de Molinos Brasil	• En Septiembre que es el mes de ajustes colectivos se hizo un ajuste salarial que acompaña el índice inflacionario anual para el periodo 2011/2012 del 10%.	\$ 250.000,0

La formación orientada a ampliar la base de conocimientos de los empleados, es un elemento clave del desarrollo organizacional. A continuación puede observarse algunos indicadores referidos a la cobertura de los programas de capacitación implementados por las empresas de la compañía [LA 10]:

Variable: Horas Totales de Formación

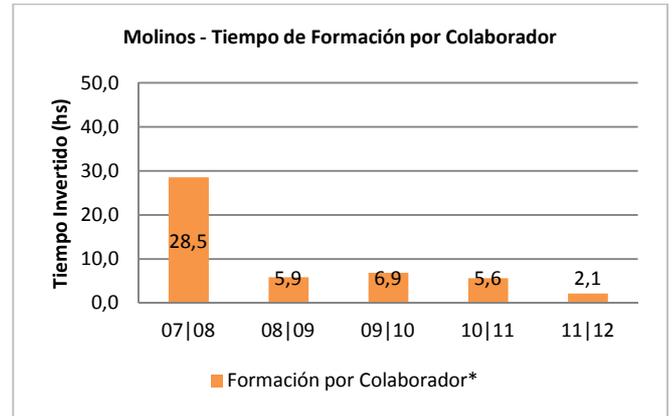
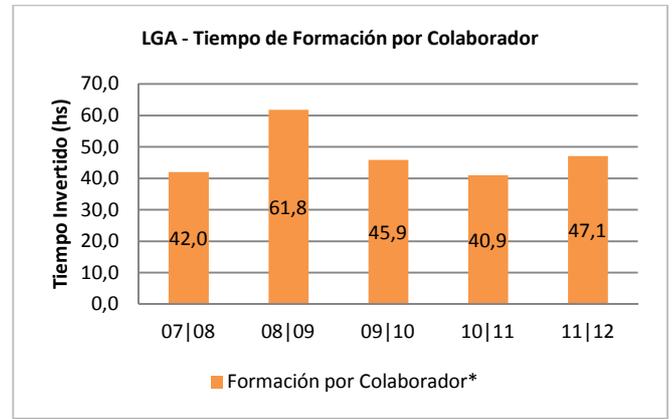
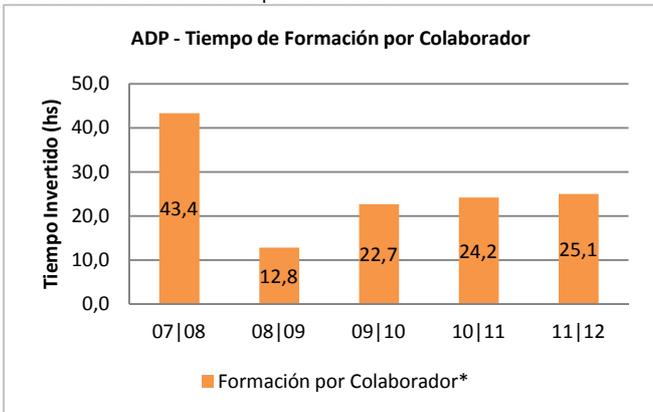


LGA: El tiempo destinado a capacitación ha venido disminuyendo en relación a la reducción en la nómina.

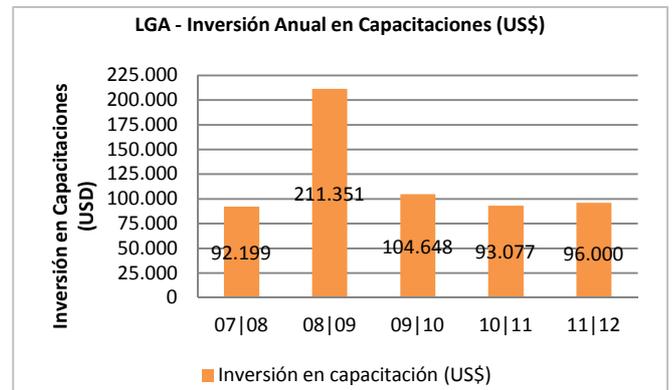
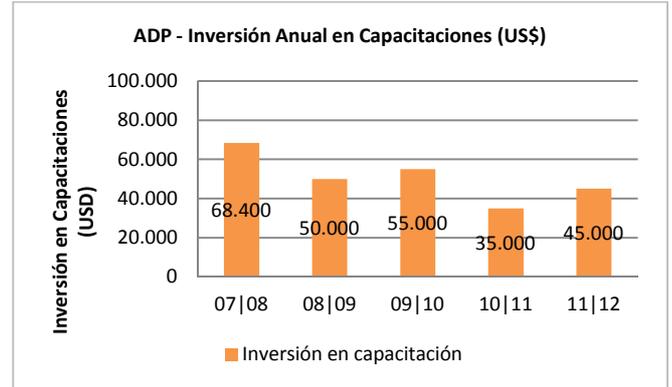


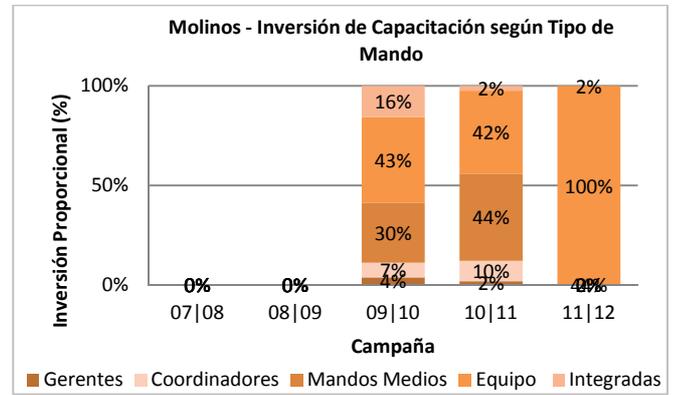
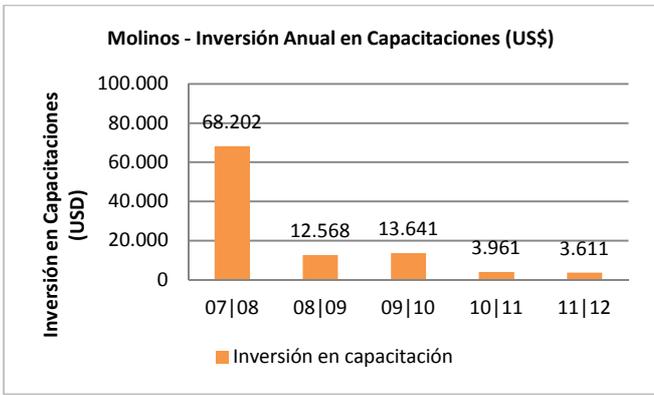
Molinos: Se reorientó la estrategia de capacitación hacia talleres cortos de 40 minutos destinadas a seguridad industrial.

Variable: Horas de Formación por Colaborador



Variable: Inversión en Formación

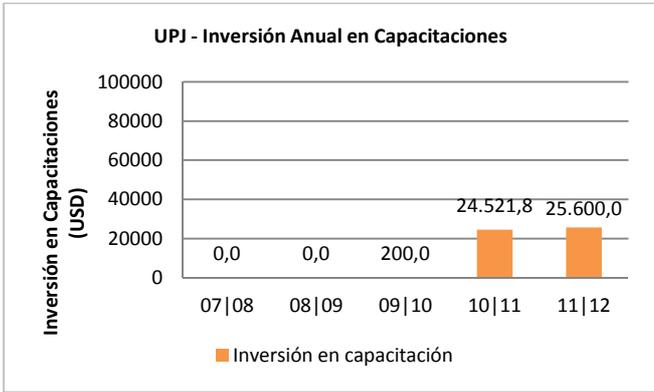




Molinos: Se invirtió el 100% de recursos a mandos medios (Sin datos para campañas previas a 09|10).

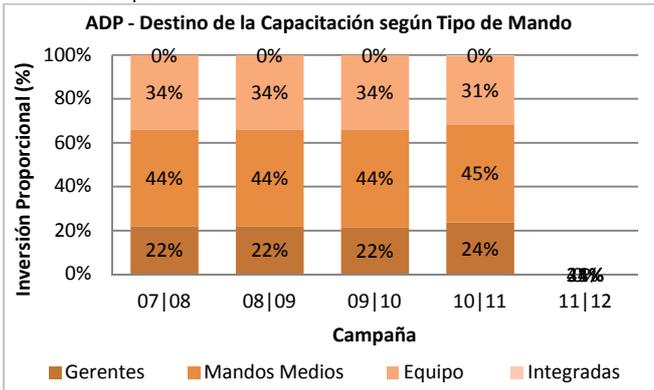
En cuanto a la proporción de colaboradores que recibieron al menos una capacitación durante el período 11|12, los datos son los siguientes:
ADP: 100% | LGA: 100% | Molinos: 60% | UPJ: 100%.

En relación a estos indicadores, las capacitaciones se encuentran orientadas al desarrollo de capacidades según las necesidades estratégicas de la organización y de la industria, aumentando a la vez el potencial de empleabilidad de las personas. Se observa a continuación el historial de capacitaciones de cada empresa [LA 11]:

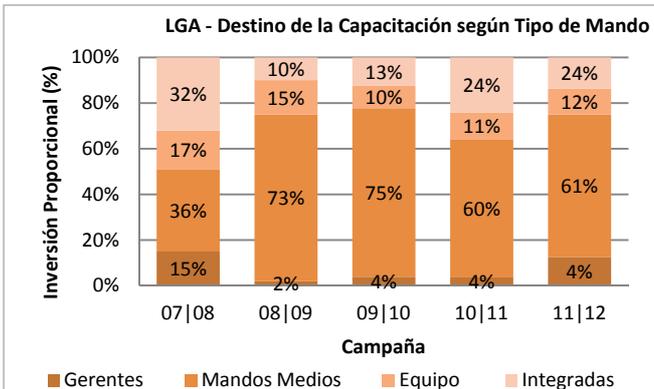


ADP	Colaboradores Beneficiados				
	07 08	08 09	09 10	10 11	11 12
Capacitaciones					
MBA	3	1	0	0	1
Posgrado de agronegocios y Alimentos	11	4	0	0	0
Seguridad ocupacional en plantas y depósitos	8	16	35	30	30
Seguridad en Conducción de Vehículos pesados	10	18	24	0	20
Curso Negociación	6	7	0	0	0
Curso Secretariado	1	2	2	0	0
Siembra y cosecha	10	12	0	12	20
Programa Informático	2	0	5	30	0
Futuros y Opciones	2	0	2	3	1
Atención al Cliente	2	0	50	0	0
Posgrado de negociación y Gestión	0	0	5	5	0
Normas contables	0	0	2	4	2
The Human Element	0	0	16	16	0
Talleres de Integración	0	0	25	0	0
Seguridad contra incendios	0	0	0	30	20
Primeros auxilios	0	0	0	27	0
Total	55	60	166	157	94

Variable: Por Tipo de Mando



ADP: Sin datos para la campaña 11|12.



LGA: Se aprecia el direccionamiento de recursos hacia la consolidación de los mandos medios y equipos de trabajo.

LGA	Colaboradores Beneficiados				
	07 08	08 09	09 10	10 11	11 12
Capacitaciones					
Congreso de Aapresid: actualización conocimientos agronómicos.	27	17	17	5	5
Curso de Perito Recibidor de Cereal	13	10	1		2
Técnicas de Negociación	26			2	1
Dirección de Ventas	23				
Seguridad Ocupacional		132	117	98	90
Capacitación en Normas Internacionales de información financiera	18				
Taller de Integración: facilitar integración entre unidades de	126	312	228	192	130

negocios.					
Programa de Desarrollo de Competencias	45	30	30	18	10
Empretec: fortalecer la actitud de emprendedorismo.	3	1	1		
Posgrado de Agronegocios y Alimentos: mejorar competencias en el negocio.	43				1
MBA: mejorar competencias de gerentes.	3	4	3	1	1
Programa de Formación Gerencial	3				3
Excel con Visión Agropecuaria					
Atención al Cliente	23				10
Taller de Trabajo en Equipo					20
Total	353	506	397	316	273

MOLINOS	Colaboradores Beneficiados				
Capacitaciones	07 08	08 09	09 10	10 11	11 12
Elementos de Limpieza			9		
Audidores Internos			2	11	
Auditoria Interna			11		
BPM de mantenimiento y HACCP+ 5S			30		
BPM- Legislación Argentina, Inocuidad, Alimentos Contaminados, seguridad, etc.			80	11	11
Lineamientos de BPM-HACCP- Control de transportes				34	
Curso Implementación FSSC-22000				9	
Curso Calderistas / Foguistas			2	3	
Capacitación a Panaderos (avalado x Granotec)			15		
Componentes Harina (Guarner) - Calidad de Harinas y Enzimas			1	8	
Seguridad e Higiene (EPP, incidentes, actos inseguros, accidente in itinere, etc.)			75		
Introducción OHSAS 18001			14		
inducción personal nuevo			23	11	7
Ingreso a Espacios confinados			1	21	
instructivo contratista de visitas			6	7	4
Jornada de Molinería Beltres			2		
Curso de mantenimiento en plantas industriales			4		
Modernización del Proceso de Molienda			2		
Panificación de Pan Dulce para Clientes - Calsa			9		
Perito Clasificador de Granos			3		
Primeros Auxilios			28		
puntos clave de seguridad Industrial			7		
Responsabilidades del Sector			10		
Revisión Procesos y Procedimientos de Visitas- Contratistas- Visitas regulatorias			5		
Seminario GRANOTEC			4	4	5
Identidad e Imagen Corporativa				2	
Uso de Placas Petrifilm 3M				4	
Expo Alimentos Fithep				3	
Taller de administración Contable				3	

Calidad en Pastas (Inta Barrow)					2
Fumigación y Sanitización- Uso correcto de productos					8
Movimiento de Portones					10
Taller de Panificación destinado a clientes (Calsa)			16		
Electricidad Industrial					3
Trabajo en Altura (Seguridad)					6
Riesgo Ergonomico					16
Procedimiento ante Emergencias					11
Retenciones de Ganancia-4tq. Categoría					1
Marco Requerido FSSC 22000					11
Clorado de Agua					6
Control de Puntos Criticos					8
Refuerzo de Lineamientos de BPM-HACCP					33
Repaso de conceptos de seguridad					37
Roles del Plan de Evacuación					10
Simulacro de evacuación					51
Liderazgo - Equipos de trabajos-Accidente in-itinere					24
conceptos basicos de bancos de cilindro					5
Comunicación de Políticas de Seguridad alimentaria					62
Uso de Matafuegos y Primeros Auxilios- Prevención de Incendios				37	101
Total	0	0	396	288	285

UPJ	Colaboradores Beneficiados				
Capacitaciones	07 08	08 09	09 10	10 11	11 12
Seguridad Ocupacional: reducción de riesgos				35	29
MBA y Programa Formación Gerencial				2	
Capacitación Nóvitas: conocimientos de mercado				15	15
Curso de Integración Equipo Comercial				4	
Capacitación RHPro: uso de sistemas de administración de personas				2	
Curso de Portugués				11	11
Programa Capacitar 2011				1	
Curso Liderazgo y Coaching				2	
Capacitación en Semillas				1	
Jornada Cultivo de Trigo AACREA				4	
Curso habilidades comerciales				2	
Almacenaje y Cultivo Grano Grueso					4
Capacitación IFRS					2
Capacitación Comercial					2
Capacitación Cebada					22
Utilización del Qlickview					4
Perito en Granos					2
Encuentro Líderes Regionales					2
Jornada de Actualización Técnica Campaña Fina					2
Actividad del Acopiador- Consignatario de Granos					2
Módulo ADP RHPro					1

Programa de Gestión Empresarial					3
Seminario de Marketing					3
Jornadas de Actualización en Plantas de Acopio					12
Jornadas Nacionales Empresas Agropecuarias					3
	0	0	0	79	119

(Sin datos para campañas previas a 09|10)



LGA: Taller en el Programa Nuevos Líderes.



LGA: Ejercicios parte del programa Nuevos Líderes.



Patrocinio de TEDx Rosario e invitaciones disponibles para colaboradores.

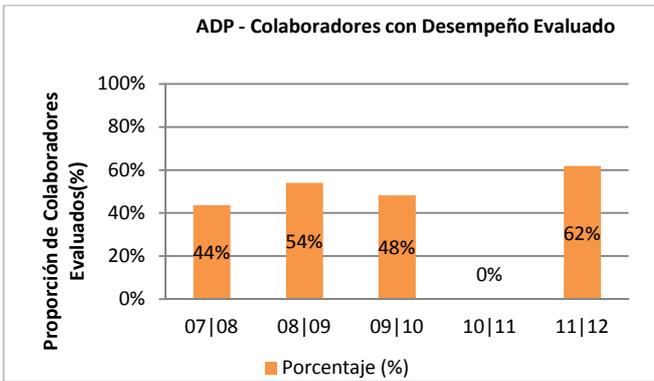


Taller de capacitación para Colaboradores.

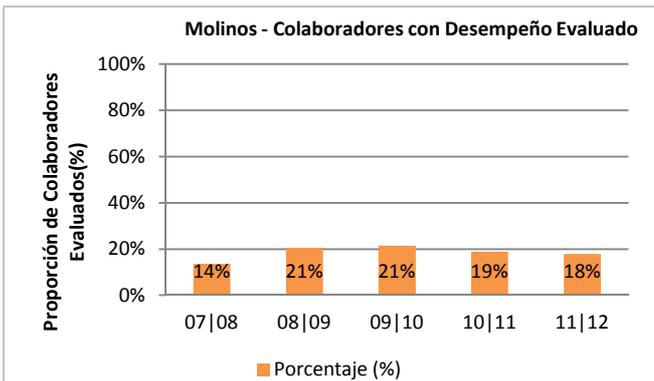
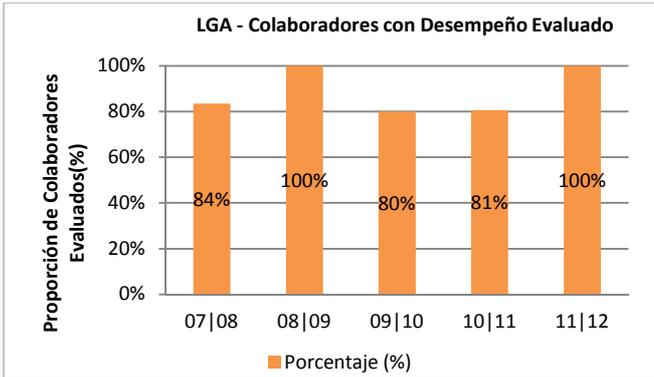


LGA: campaña de entrega de kits escolares, parte del programa de beneficios de LGA.

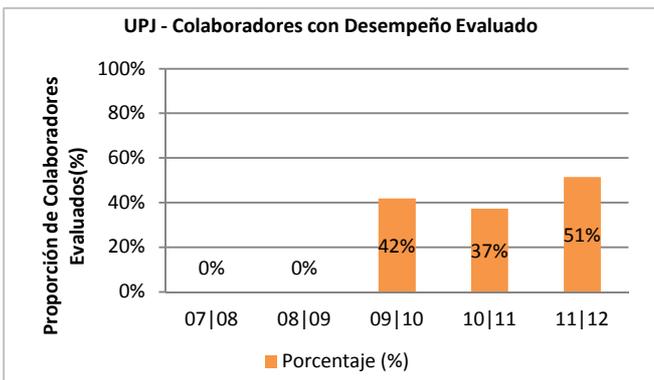
Evaluar el rendimiento de los trabajadores respecto a objetivos comunes ayuda al desarrollo personal de los individuos y mejora la comunicación en la empresa al alinear expectativas. A continuación el historial de evaluación de cada empresa [LA.12]:



(Debido a un rediseño de procesos, no se llevó adelante la Revisión de Desempeño para 10|11)



Molinos: Se hace evaluación de desempeño únicamente a personal fuera de convenio, evaluados de acuerdo a indicadores del sector.

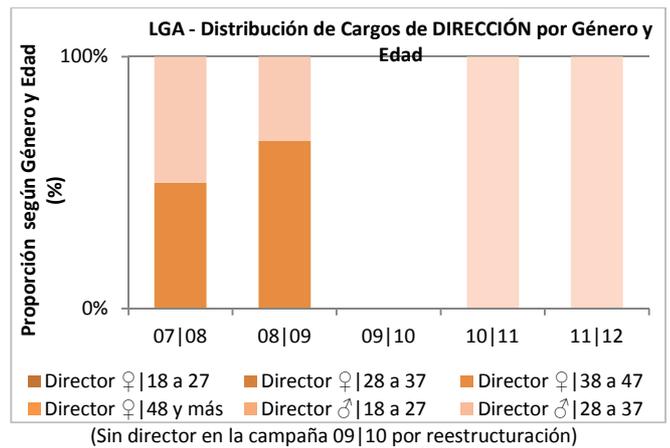
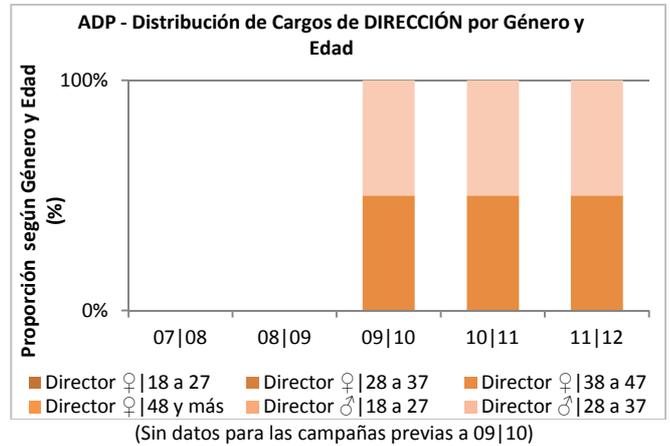


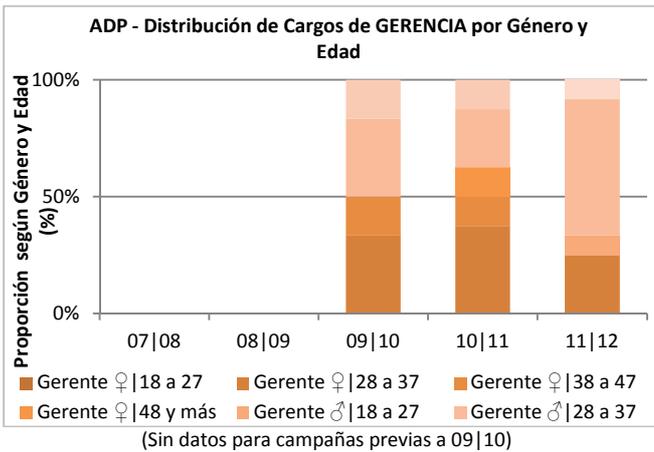
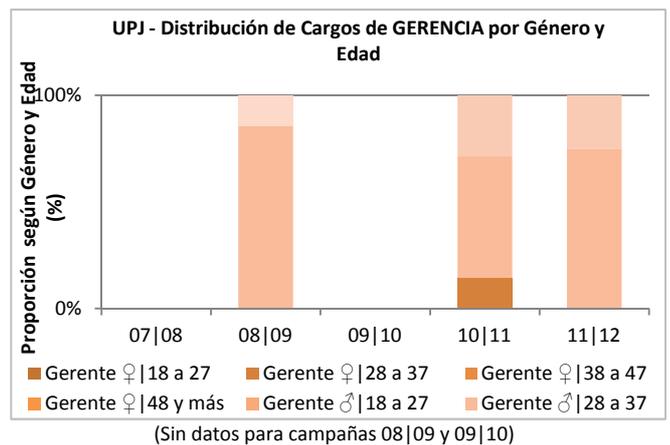
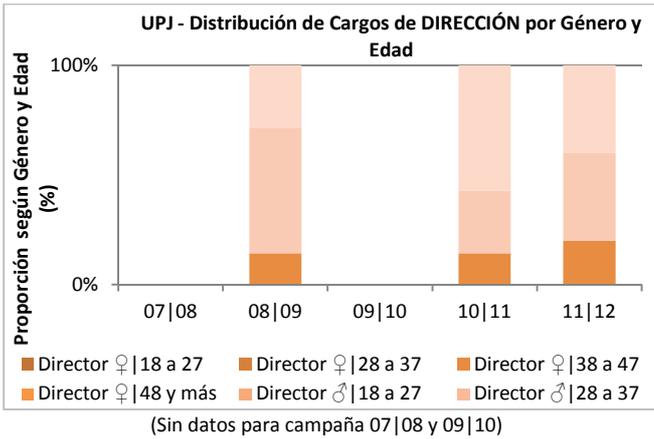
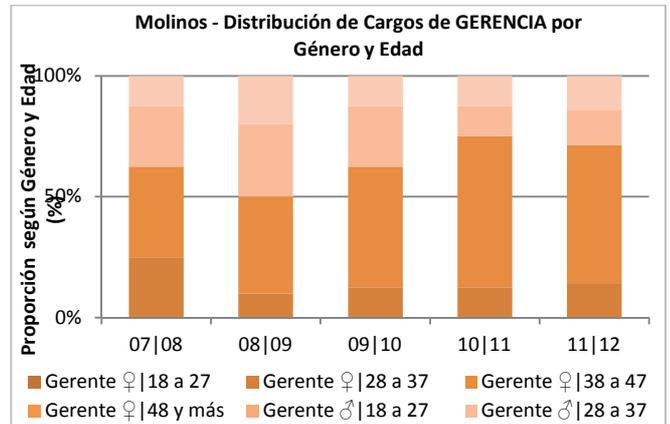
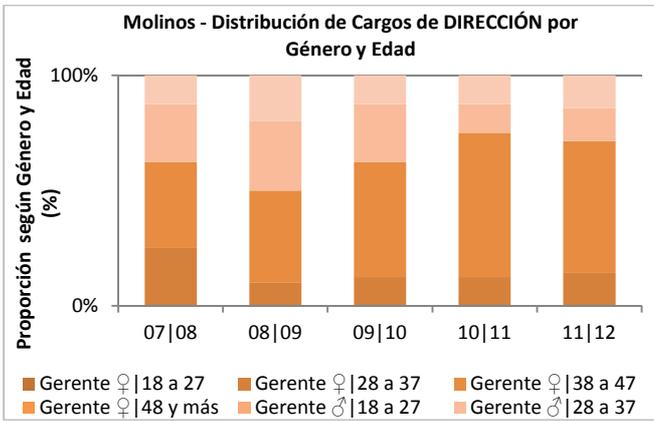
UPJ: Se hace evaluación de desempeño únicamente a personal fuera de convenio, evaluados de acuerdo a indicadores del sector (Sin datos para campañas previas a 09|10).

Así como se evalúa el desempeño de colaboradores, también se consulta acerca de su conformidad con las condiciones laborales y el ambiente de trabajo:



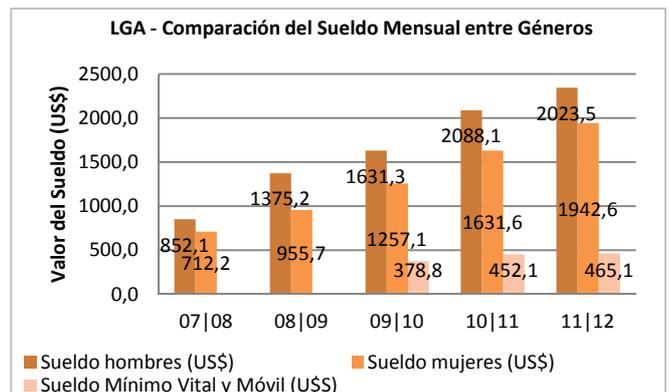
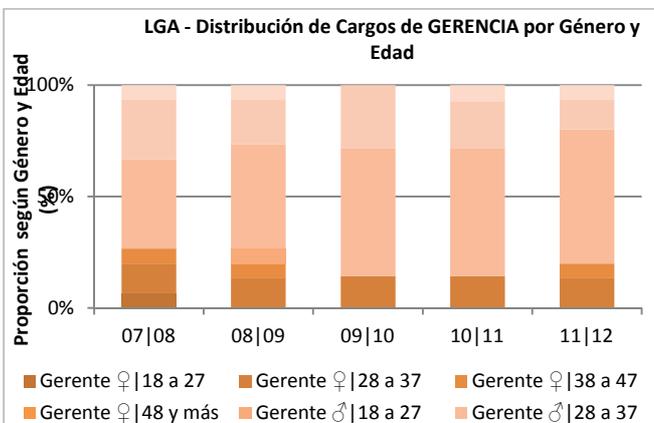
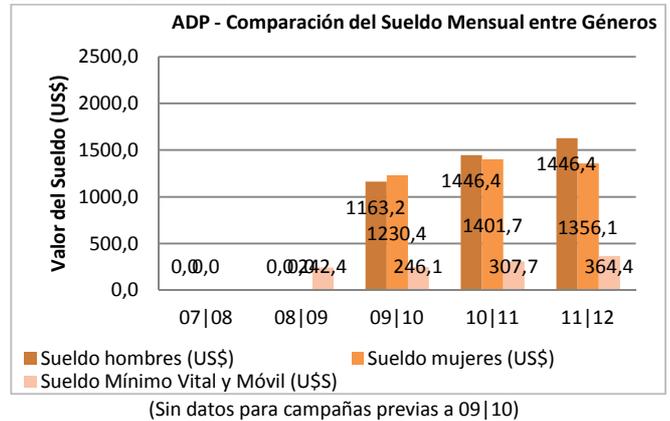
El nivel de diversidad de género y edad dentro de la organización proporciona una idea sobre su capital humano y ofrece información sobre la igualdad de oportunidades. A continuación, información de la distribución de cargos de jerarquía según diversidad y grupo de edad para cada empresa [LA 13]:

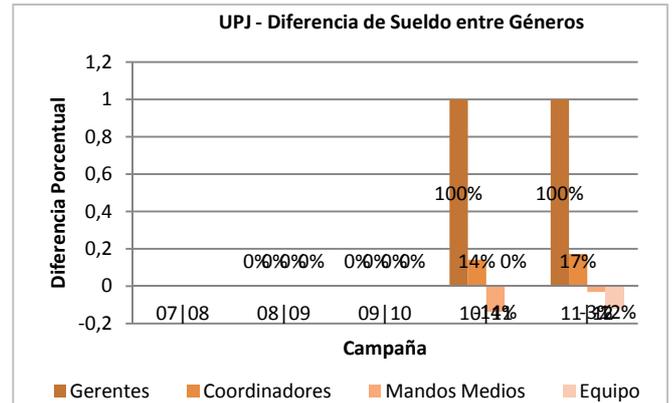
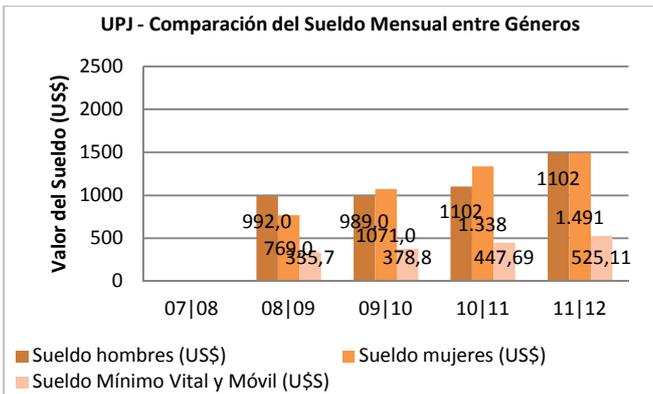
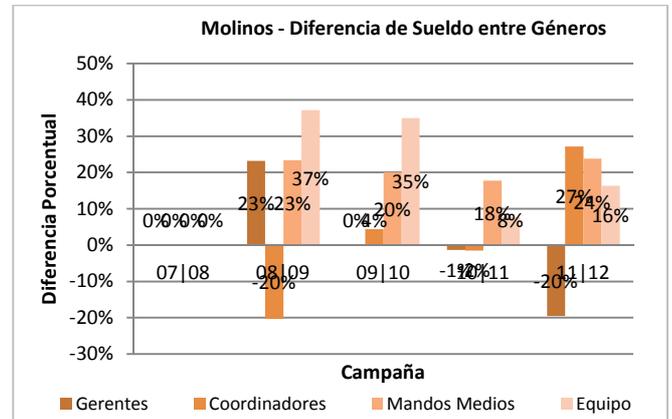
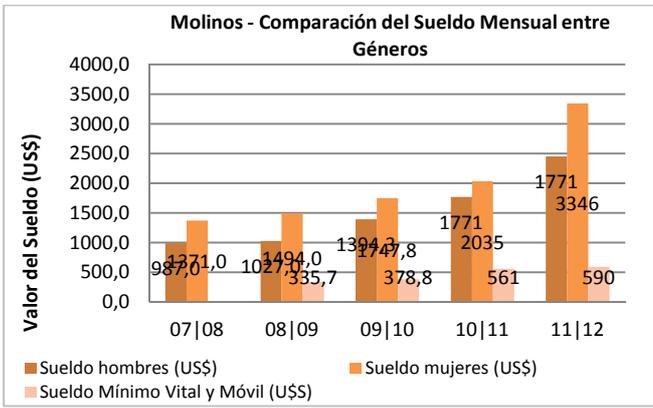




La igualdad salarial es un factor clave para conservar a personas de alto potencial y talento dentro del colectivo de trabajadores. A continuación pueden observarse diferencias en el salario promedio percibido por hombres y mujeres de las diversas empresas, así como la diferencia respecto del salario mínimo nacional [LA 14]:

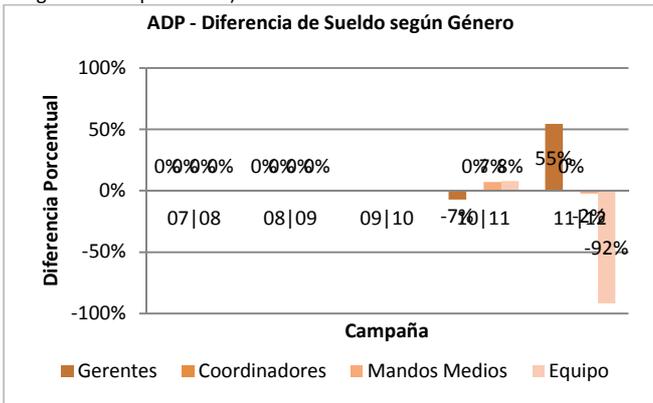
Variable: Sueldo Promedio



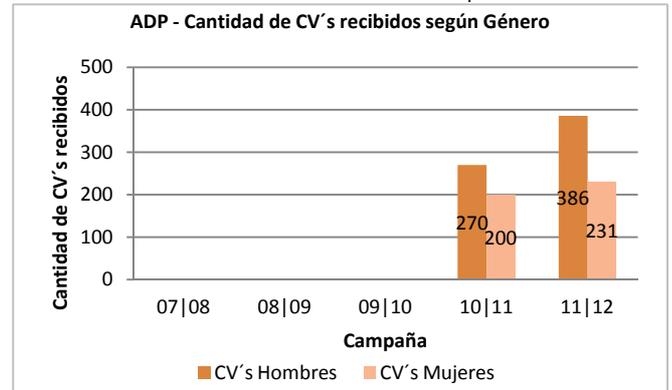


(Sin datos para campañas previas a 08|09)

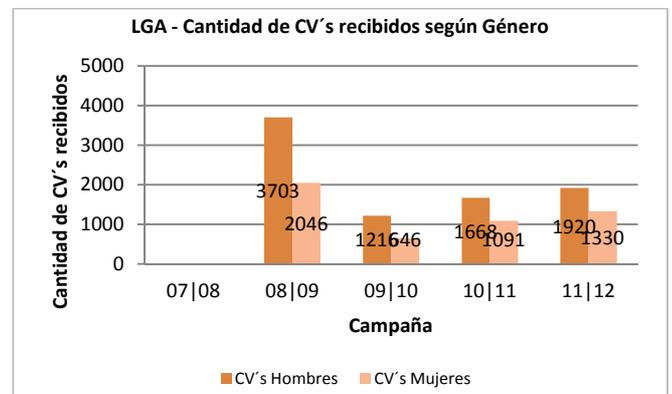
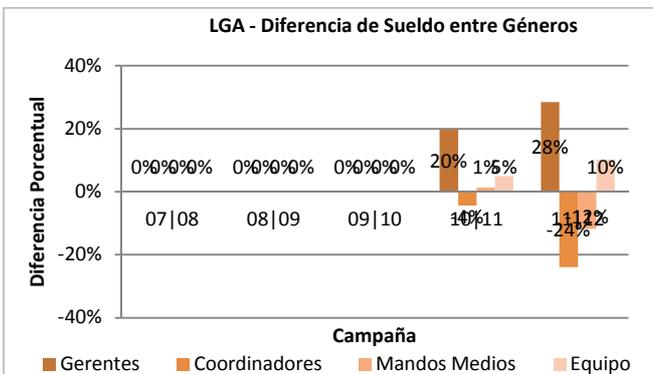
Variable: Sueldo desglosado por categoría (se calcula como la diferencia relativa respecto del nivel de sueldo promedio de hombres para la categoría correspondiente)



No menos interesante resulta analizar la oferta laboral en términos de género, lo que de alguna manera condiciona el proceso de selección, contando en este caso con información de sólo 2 empresas:

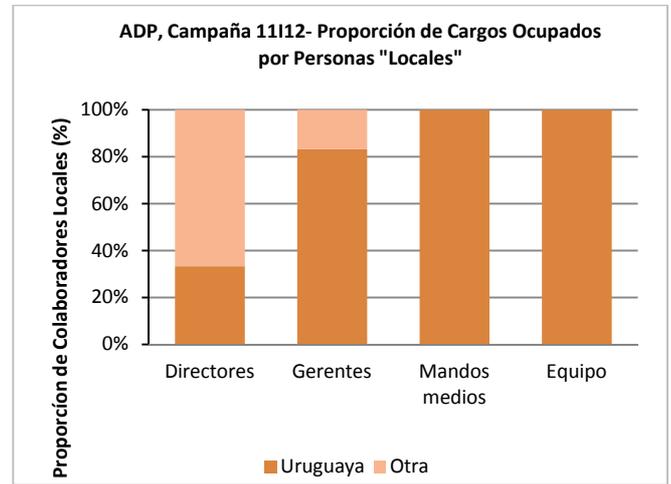
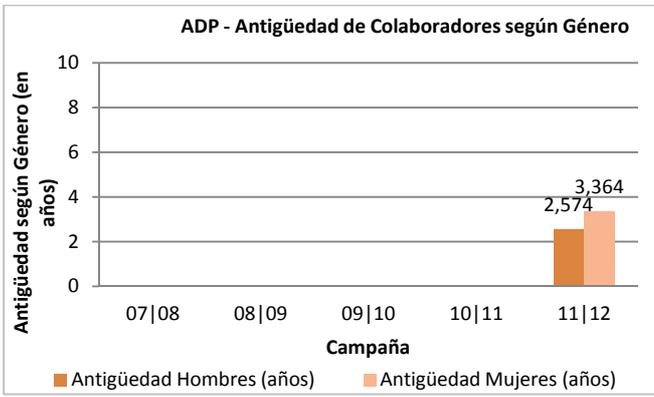


(Sin datos para campañas previas a 09|10)

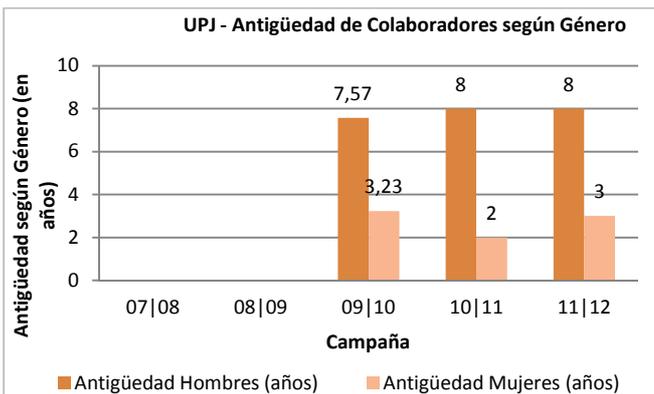
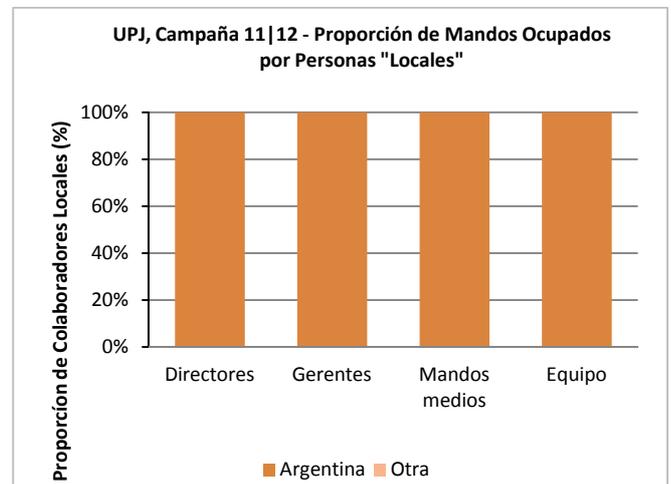
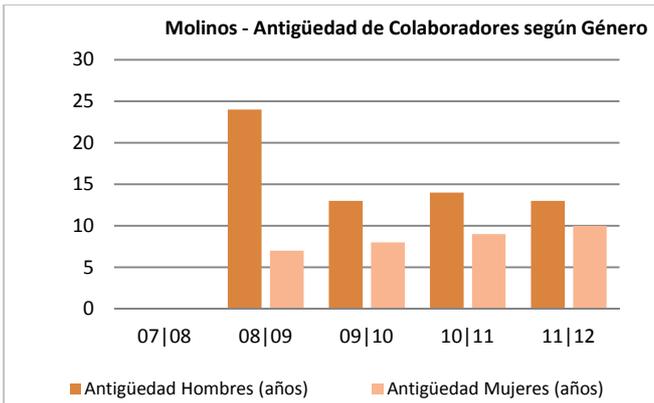
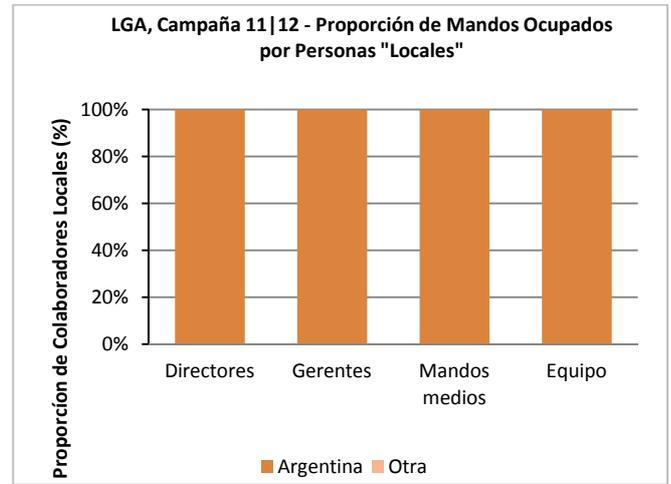
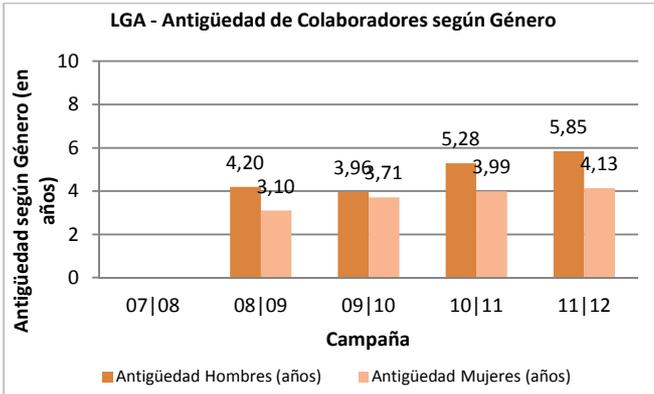


(sin datos previo a 07|08)

La antigüedad es otra forma de dar indicios acerca de la estabilidad del empleo y la conformidad de los empleados con el ambiente de trabajo. A continuación datos para las empresas:



ADP: El Directorio, según último Estatuto vigente, tiene un 30% de directores uruguayos un 70% de directores de nacionalidad extranjera.



En línea con los objetivos y políticas del área de GT, la contratación de directivos locales responde a la necesidad de la organización para fortalecer lazos con la comunidad y redes locales (clientes, proveedores, etc.), y mejorar la capacidad de comprensión de la organización hacia las necesidades locales. A continuación, la proporción de cargos ocupados por personas ^[EC 7] de la comunidad ⁴, (excepto el Molino).

⁴ Se toma como definición de "local" a toda persona nacida o con derecho a residencia indefinida (p. ej. ciudadanos naturalizados o titulares de visados indefinidos) en el mismo mercado geográfico de la operación.

5. Medioambiente

Reporte de Sustentabilidad
P E R Í O D O 2 0 1 1 / 2 0 1 2

GRUPO
LOSGRUBO



5. GESTIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

5.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

Los Grobo ha desarrollado un modelo ambiental de excelencia, a través de un abordaje multidisciplinario y transversal en la gestión. La estrategia se orienta hacia el desarrollo de una forma de producción de alta adaptabilidad, buscando la mejora en el desempeño ambiental a través de la disminución de impactos y la mejora continua en la gestión del medioambiente, sin descuidar la productividad de los cultivos. Este enfoque ha sido posible debido a la incorporación constante de tecnología, la generación de conocimiento, la conformación de redes para compartir y difundir información, el trabajo en grupo y la capacitación permanente de colaboradores.

5.2. OBJETIVOS

El objetivo para la organización depende del área o Unidad de Negocio (U.N.) de que se trate. Para las U.N. afectadas, los objetivos son los siguientes:

- Producción agrícola: mantener la productividad natural de los agro-ecosistemas.
- Centros de Servicios Integrados: reducir impactos negativos de infraestructura.
- Molinos Harineros: reducir impactos negativos de infraestructura prestando especial importancia a la seguridad de los colaboradores y la comunidad circundante.

5.3. POLÍTICA

La política de Medioambiente de Los Grobo ha sido concebida pensando tanto en la productividad de los cultivos, como en la conservación de los ecosistemas y recursos naturales:

POLÍTICA DE MEDIOAMBIENTE	
CONTEXTO	La actividad originaria de Grupo Los Grobo es la agricultura, y por ende, la empresa se encuentra desde sus inicios en estrecha relación con el medioambiente. La concepción de esta relación es holística, es decir que la empresa se ve a sí misma inmersa en un ambiente dinámico donde interactúa localmente no sólo con el ecosistema sino también con la sociedad, y es a la vez influenciada a nivel global por los cambios que se generan tanto en el clima como en los mercados y comunidades internacionales. Así, la empresa busca producir en forma flexible para poder adaptarse a los cambios y las exigencias tanto locales como internacionales, pero a la vez busca mejorar en forma continua su relación con el ambiente a través de la adopción de mejores tecnologías, procesos dinámicos, formas de trabajo conjunto y consensuado. La relación de Los Grobo con el medioambiente es un vínculo esencial de su negocio, donde el mismo no puede ser concebido como exitoso sino se logra conservarlo y donde todas las partes interactúen en un contexto saludable.
OBJETIVO GENERAL	Producir en forma sustentable, conservando el medioambiente y haciendo un uso racional de los factores de producción.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar y cumplir las normas ambientales vigentes, así como exigir su cumplimiento para todos los actores que participan en la red. • Gestionar las distintas actividades del Grupo Los Grobo, a través de la incorporación de mejores tecnologías y procesos de producción que apunten a la eco-eficiencia (maximizar la relación insumo/producto). • Medir los impactos de las distintas actividades, registrarlas y comunicarlas. • Generar conciencia tanto de colaboradores como de la sociedad en su conjunto, sobre la importancia no sólo en el cuidado del medioambiente sino de la responsabilidad de cada uno, e integrarla en la construcción de un modelo de gestión medioambiental, a través de distintas estrategias y planes.
RESULTADO ESPERADO	

- El cuidado del medioambiente proveerá a la comunidad ecosistemas sanos, con capacidad de resiliencia para mantener su productividad en el tiempo, beneficiando a generaciones presentes y futuras.
- Relaciones constructivas de largo plazo con toda la sociedad en su conjunto.
- La oportunidad de captar mercados e inversores interesados en empresas comprometidas, responsables y transparentes en relación con el medioambiente.
- La posibilidad de acceder a negocios relacionados con emprendimientos de desarrollo de mecanismo limpio (bonos de carbono, etc.).

5.4. RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

La responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos

- Producción Agrícola: Gerente de Producción Agrícola
- Centros de Servicios Integrados (Plantas de acopio y de insumos): Coordinador de Plantas o Gerente de Medioambiente, Higiene y Seguridad Laboral.
- Molinos Harineros: 1. Producción de Harina: Responsable de Producción; 2. Recibo de Materias Primas: Responsable de Recibo de Trigo; 3. Seguridad: Responsable de Mantenimiento y Servicio de Planta.

5.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En cuanto a la capacitación interna, los programas de formación y sensibilización responden a las necesidades particulares de cada U.N., y se coordinan en conjunto con Gestión de Talentos (G.T.). Las capacitaciones se encuentran fuertemente orientadas hacia componentes de índole técnica (Ej. seguridad, agricultura, buenas prácticas de manufactura, etc.).

También existen campañas de comunicación para la sensibilización del público interno en temas medioambientales (Ej. Día de la Tierra), participación en diversas redes y foros externos relacionados con la temática (Ej. AAPRESID) y eventos de capacitación abiertos a toda la red de Los Grobo (Ej. Jornada de Desarrollo Sustentable del Espacio Rural o participación en Grupos CREA).

5.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El monitoreo del desempeño ambiental y su posterior evaluación, tienen como fin verificar el cumplimiento de metas y a la vez funcionar como un insumo para la detección de oportunidades de mejora. Para la realización de dicha tarea, cada U.N. se sirve de distintas herramientas para la recolección y tratamiento de información:

5.6.1. Materias Primas: Producción Agrícola.

Herramientas de Manejo: instrumentos y técnicas que impactan en la interrelación cultivo/ambiente y que inciden en mitigar impactos ambientales negativos.

MATERIAS PRIMAS Producción Agrícola Herramientas de Manejo
Diversificación Geográfica
Siembra Directa
Rotación de Cultivos
Fertilización Racional y Plurianual
Manejo Integrado de Plagas
Manejo y Aplicación de Tecnología: genética / agro-insumos
Uso responsable de Agroquímicos
Ensayos Agronómicos
Programa de Gestión de Residuos
Manejo por Ambientes: Agricultura por Ambientes (ADP & LGA)

Herramientas de gestión de información: permiten cuantificar los impactos de las prácticas de manejo y elaborar estrategias de mejora.

MATERIAS PRIMAS Producción Agrícola Gestión de la Información y el Riesgo
Modelos de simulación de rendimientos
Modelos de simulación de riesgos económico / financiero
Modelos de medición de impactos ambientales (ADP & LGA)
Monitoreo de indicadores de suelo

Elementos de soporte a la gestión: Facilitan la recopilación y organización de información y la correcta ejecución de tareas.

ELEMENTOS DE SOPORTE Producción Agrícola
--

Procesos - ISO:9000 (LGA)

Base de datos centralizada - carga virtual de datos y trazabilidad

Auditorías - por sistema y a campo

Protocolos - por zona y cultivos (LGA)

5.6.2. Materias Primas: Centros de Servicios Integrados.

Para la mitigación de los impactos relacionados con la actividad de acopio y el manejo de agro-insumos en los Centros de Servicios Integrados (CSI), Los Grobo ha implementado un Programa Integral de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente. Así se integra en un mismo sistema tanto cuestiones ambientales como de seguridad e higiene laboral.

Herramientas de Manejo: Instrumentos y técnicas que impactan en la interrelación hombre - ambiente y que inciden en mitigar impactos ambientales y riesgos del trabajo.

MATERIAS PRIMAS | CSI | Herramientas de Manejo

Instalación de Gas Natural para secado de granos en plantas (ADP, LGA & UPJ)

Emisiones difusas de material particulado

Generación de ruido por utilización de equipamiento

Uso responsable de Agroquímicos para control de plagas

Programa de Gestión de Residuos en plantas de acopio

Programa de Mejoras en Infraestructura para Seguridad

Programa de Disminución en el Consumo de Energía

Herramientas de gestión de información: permiten cuantificar los impactos de las prácticas de manejo y elaborar estrategias de mejora.

MATERIAS PRIMAS | CSI | Gestión de la Información y el Riesgo

Monitoreo Anual de Emisiones Gaseosas (COx + NOx)

Monitoreo Anual de Material Particulado Sedimentable y PM10 Laboral

Monitoreo de Ruido Ambiental y Laboral

Monitoreo de Plagas y Control de Agroquímicos

Procedimientos de Gestión de Residuos en plantas de acopio

Monitoreo de Indicadores de Seguridad Laboral (Accidentología, Riesgo de la Infraestructura y Capacitación del personal)

Monitoreo de Consumo Eléctrico

Elementos de soporte a la gestión: Facilitan la recopilación y organización de información y la correcta ejecución de tareas.

ELEMENTOS DE SOPORTE | CSI

Procesos - ISO:9000 (LGA)

Base de datos centralizada - carga virtual de datos y trazabilidad

Auditorías - por sistema y en plantas de acopio

Capacitaciones en seguridad e higiene laboral

5.6.3. División Industrial: Molinos Harineros.

En la División Industrial, el proceso de seguimiento y medición de los impactos en el medio ambiente de la actividad surge de auditorías de organismos regulatorios y del cumplimiento con procesos y umbrales óptimos de molienda y producción. Los controles y herramientas internas incluyen:

- Emisión de efluentes gaseosos
- Consumo de agua
- Eficiencia de uso del agua, mediante lavamanos automáticos
- Control y purga de caldera
- Eficiencia del uso de energía, mediante la instalación de detectores de movimiento conectados a la red que suministra electricidad

Herramientas de Manejo: Instrumentos y técnicas que impactan en la interrelación molienda de trigo - ambiente y que inciden en mitigar impactos ambientales negativos.

MATERIAS PRIMAS | Molinos | Herramientas de Manejo

Selección y evaluación de proveedores de trigo (que aplican BPA)

Comunicación a proveedores sobre expectativas depositadas en relación al cuidado del Medio Ambiente.

Manejo Integrado de Plagas

Programa de Gestión de Residuos

Herramientas de gestión de información: permiten cuantificar los impactos de las prácticas de manejo y elaborar estrategias de mejora.

MATERIAS PRIMAS | Molinos | Gestión de la Información y el Riesgo

Solicitud de carta de garantía

Seguimiento y gestión de Proveedores

Modelos de medición de impactos ambientales

Monitoreo de indicadores

Elementos de soporte a la gestión: Facilitan la recopilación y organización de información y la correcta ejecución de tareas.

ELEMENTOS DE SOPORTE | Molinos

Procesos de Gestión ISO:22.000

Auditorías internas

5.7. INFORMACIÓN CONTEXTUAL ADICIONAL

En el contexto actual, el foco se dirigió a incrementar la eficiencia en el uso de insumos y recursos, y disminuir el riesgo climático

Principales Éxitos

- Desarrollo exitoso del programa Agricultura por Ambientes (ADP & LGA).
- Desarrollo exitoso de protocolos de manejo de cultivos (LGA).

Principales Deficiencias

- Falta de indicadores para el análisis de impactos ambientales y económicos como consecuencia de ahorros energéticos y emisiones de GEI.
- Incremento del costo de arrendamientos erosionando el margen del negocio que dificultan sostener Buenas Prácticas Agrícolas.

Factores Externos Positivos

- Oportunidades de negocios relacionados con el medio ambiente y la sustentabilidad (certificaciones, bonos de carbono).
- Participación en programas de investigación ambiental de carácter Público / Privado.
- Posicionamiento del programa Agricultura por Ambientes hacia fuera de la empresa. Buena comunicación del programa hacia clientes y proveedores.

Factores Externos Negativos

- Desbalances en el sistema climático que profundizó sequías en épocas críticas para el rendimiento.
- Poco desarrollo y desactualización en mediciones oficiales de GEI y efecto global en el cambio climático.

Principales Cambios del Sistema de Gestión

- Diversificación como eje para la mitigación del impacto ambiental y del riesgo climático
- Inclusión de protocolos para el manejo de plagas.
- Desarrollo de nuevos procedimientos e instructivos relacionados con BPA y mitigación de impactos ambientales.

Metas del Período

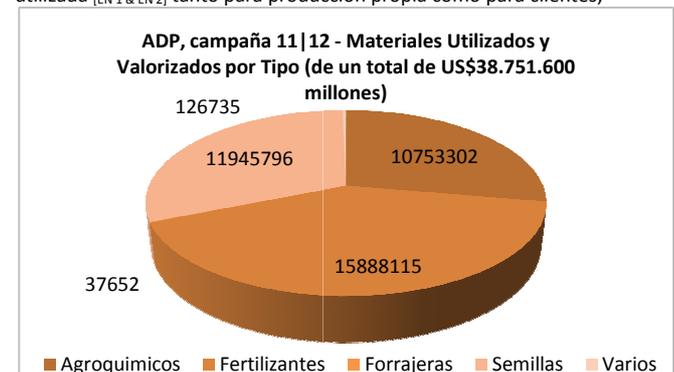
- Alinear el Programa de Agricultura por Ambientes con la próxima Nueva Ley de Suelos del MGAP (ADP)

Cambios a futuro

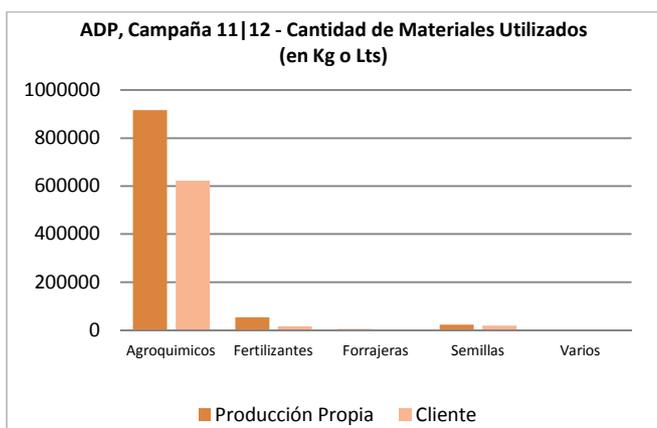
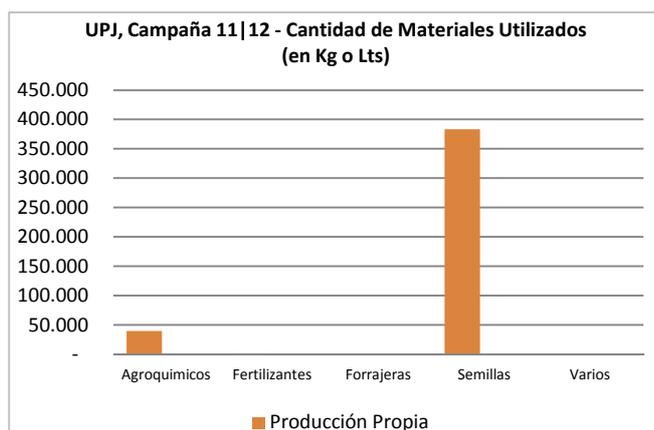
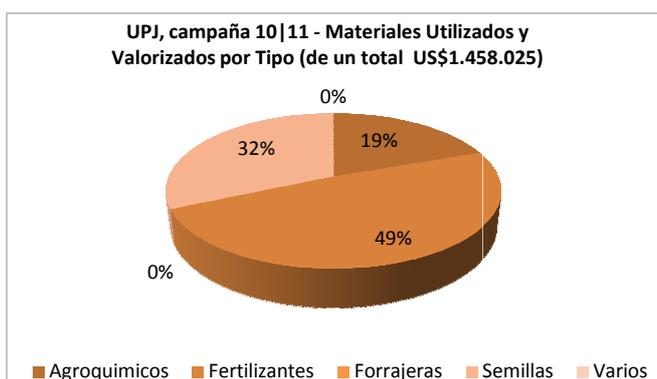
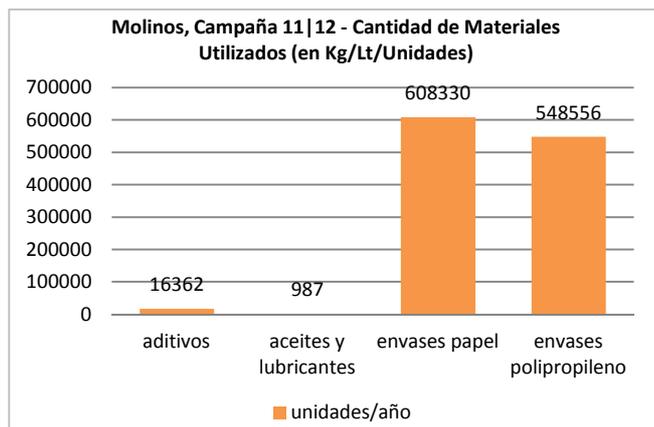
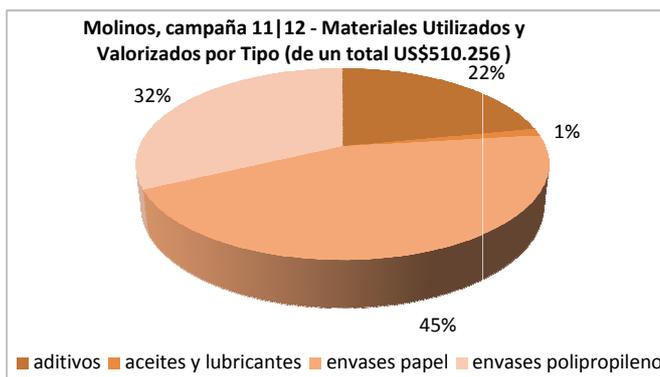
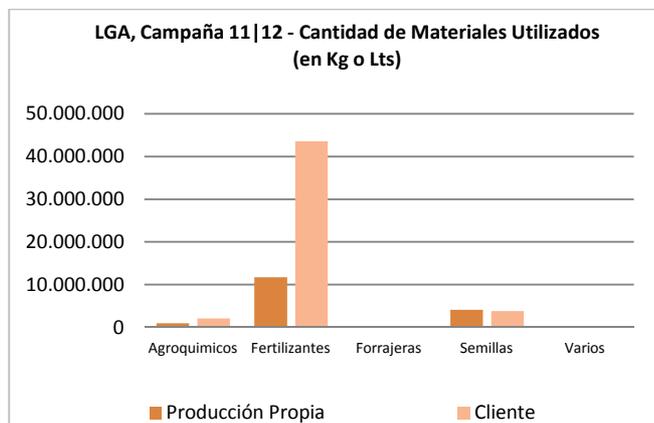
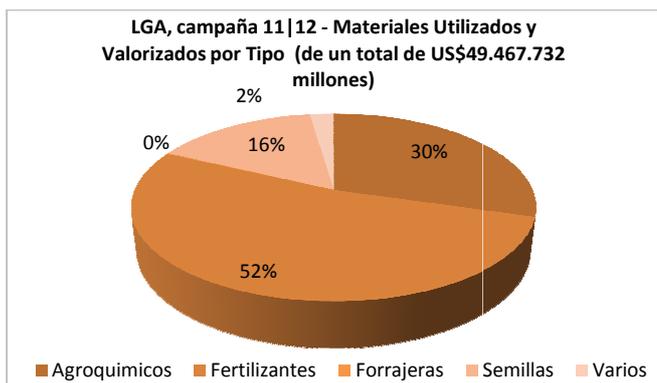
Trabajar en un sistema de indicadores válidos y útiles para la Gestión Ambiental de la Empresa y unificado a nivel Regional.

5.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO

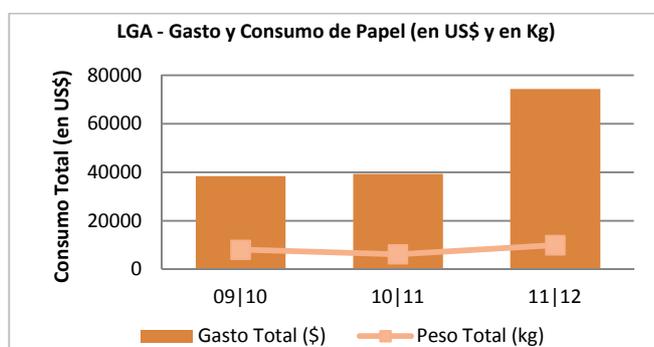
Parte de los impactos relativos al consumo y eficiencia de uso de energía tiene que ver con la cantidad de materiales utilizados en la producción de commodities. Los siguientes esquemas reflejan tanto el impacto económico proporcional de materiales utilizados, así como la cantidad de utilizada ^[EN 1 & EN 2] tanto para producción propia como para clientes;

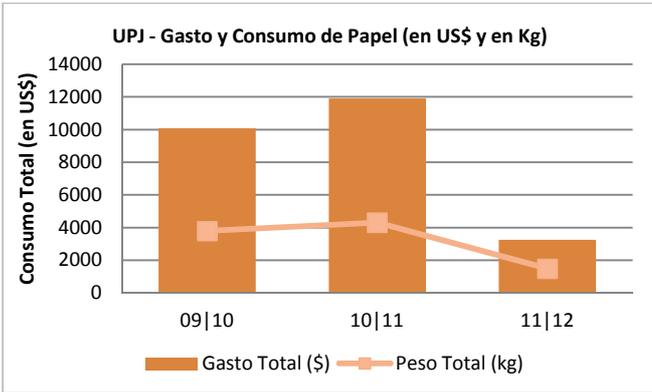
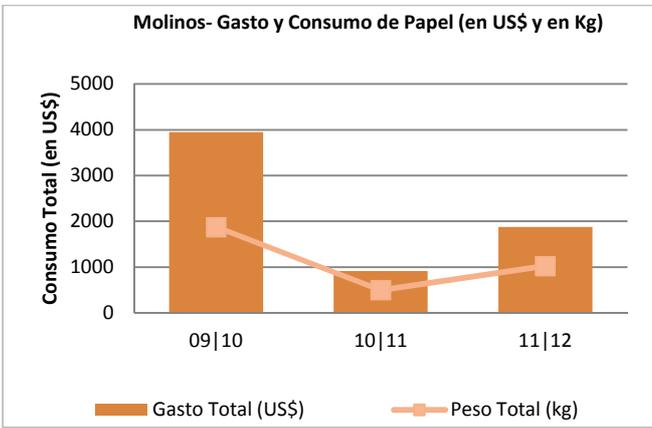


ADP: Los fertilizantes son el agroinsumo más caro que utiliza la empresa. Se apuesta a una consciente y sustentable corrección de los suelos donde se necesita, y donde el programa de agricultura por ambientes prescribe.

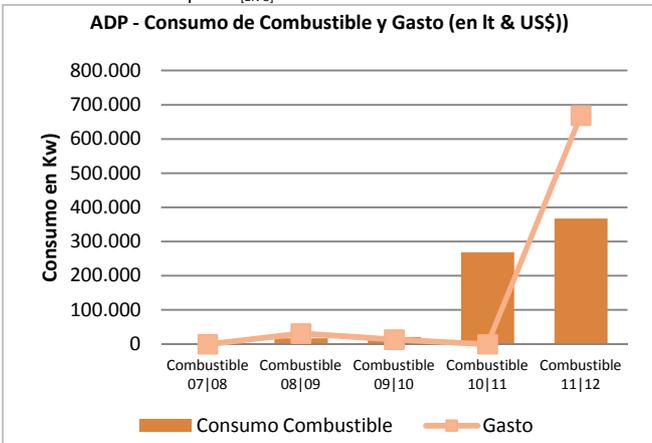


Para alinear la estrategia en el consumo de papel a la política de medioambiente, se ha comenzado a generar la información necesaria para realizar el seguimiento de dicho consumo. La información a monitorear se puede observar en los siguientes esquemas [EN 1 & EN2];

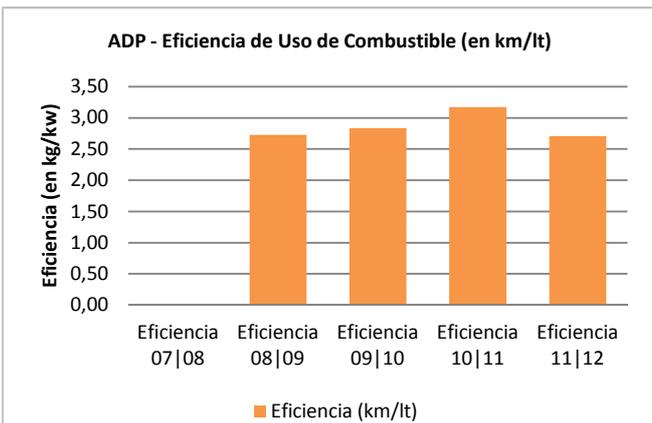




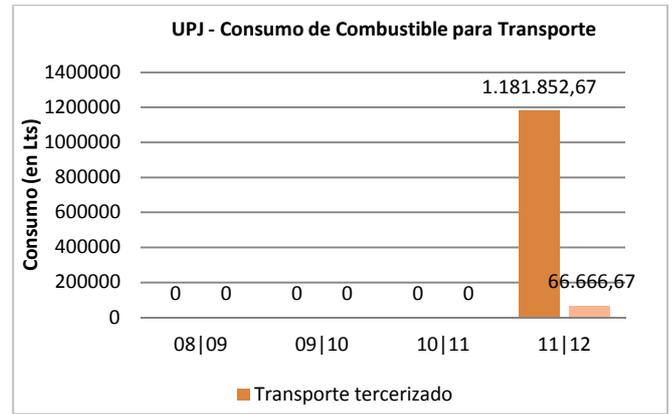
El consumo de energía tiene un efecto directo sobre los costos operativos y en el impacto de su utilización sobre el ambiente. A continuación se modelan los consumos según cada empresa y tipo de fuente de energía y actividad. En el primer caso, vemos el consumo de combustible asociados a actividades de transporte [EN 3]:



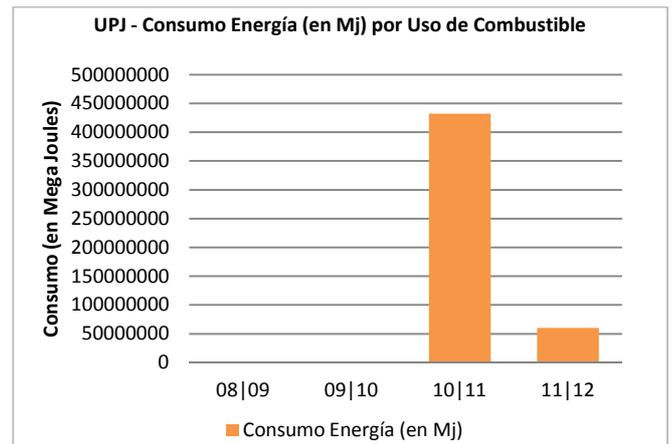
ADP: La variación respecto a la campaña anterior es que varió el concepto de flota que se tomaba como referencia. Para esta campaña se contempló la totalidad de los vehículos, incluyendo camiones y flota liviana.



(ADP: Sin datos para campaña 07|08))

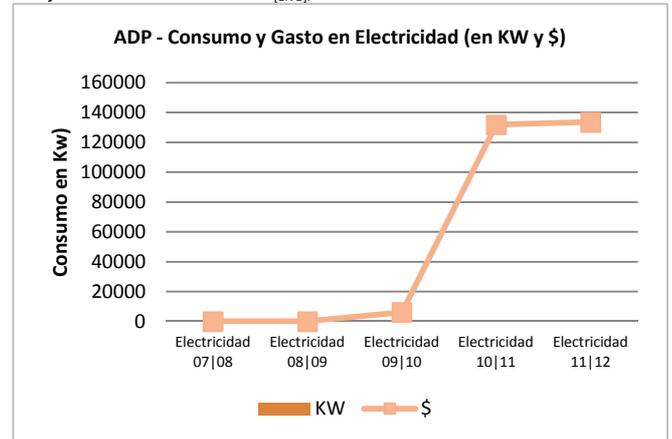


UPJ: Sin datos para campañas previas.

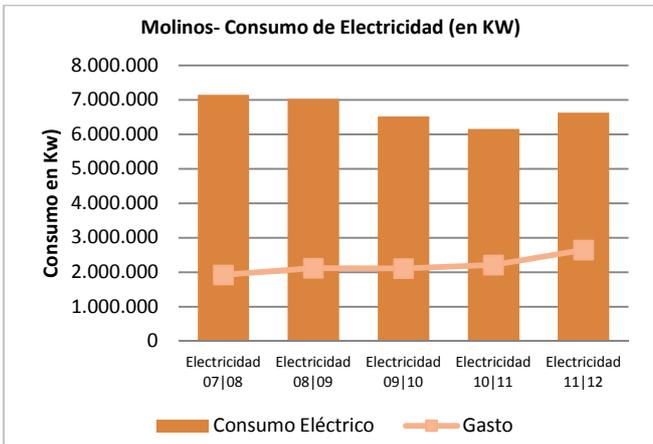


UPJ: la disminución se debe a una sustancial baja en los fletes realizados.

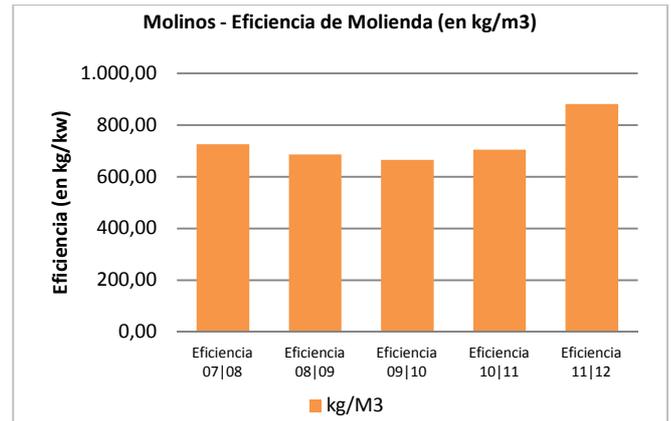
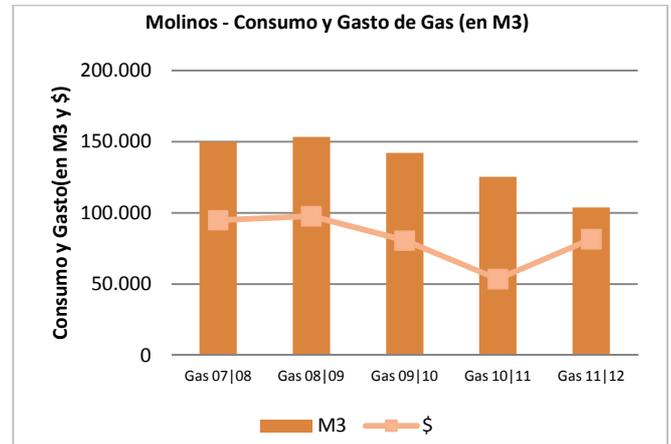
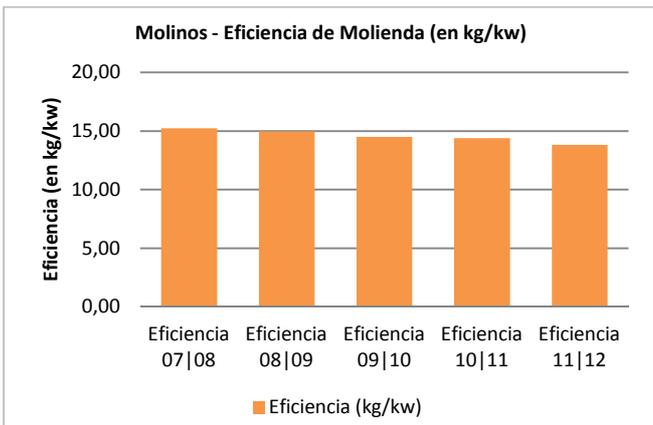
En el caso de los CSI, las fuentes de energía son más diversas, dado que hay distintos sistemas para el secado y acondicionamiento de granos. Las fuentes pueden ser electricidad, leña y gas oil. Los siguientes esquemas reflejan el consumo en los CSI [EN 3]:



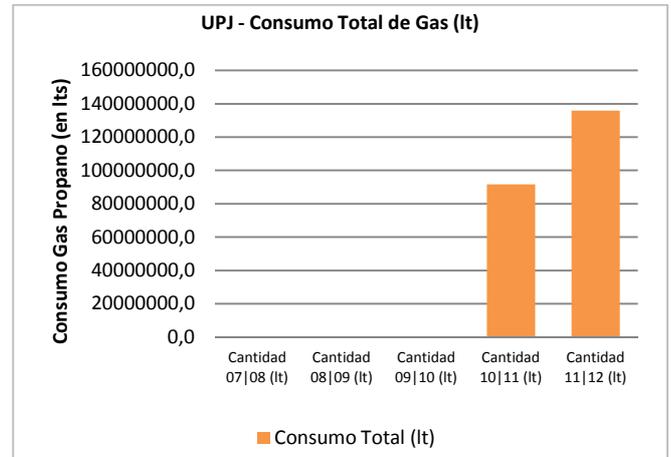
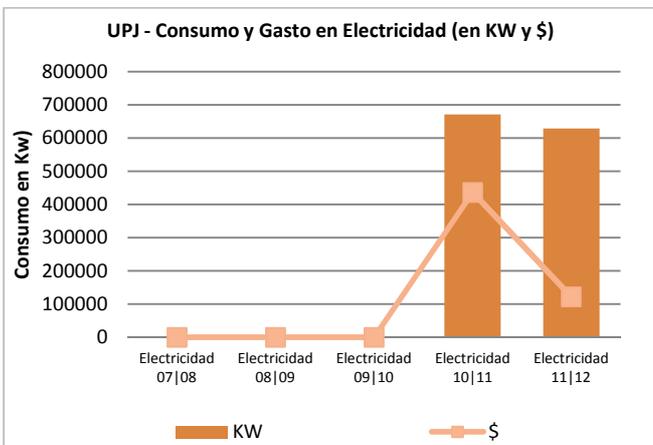
ADP: Se realizó una ampliación en la Planta Young, el cual en época de cosecha funciona con el doble de motores y ocasiona un incremento en el consumo.



Molinos: el consumo eléctrico entre períodos es relativamente estable dado que se intenta sostener el trabajo al máximo potencial de capacidad de molienda.



Molinos: Puede notarse como la incorporación de tecnología ha incrementado la eficiencia de molienda.



(Sin datos para campañas previas a 10|11)

Otro insumo utilizado es el gas propano cuya utilización a nivel global se incrementa por el aumento en el volumen de toneladas de granos acopiados año tras año, como por la paulatina incorporación de plantas con este sistema de secado.

A continuación se evidencian los esfuerzos proactivos de ADP para la mejora de la eficiencia energética, mediante mejoras en procesos o a través de incorporación de tecnología [EN 5].

ADP	
TIPO DE AHORRO	DESCRIPCIÓN DE LA MEJORA
Agricultura por Ambientes	La agricultura por ambientes permite maximizar la eficiencia en el uso de agroinsumos, disminuyendo tanto el impacto sobre el ambiente como el uso de energía por menor utilización de maquinaria agrícola en las labores.
Renovación de Ordenadores	La empresa ha renovado el 20% de los notebooks, disminuyendo el consumo de energía anual desde 200 kw a 150 kw para cada uno de ellos.
Racionalización en el uso de energía	Durante el período de cosecha, se utilizan las turbinas de aireación de los silos durante la noche, lo que está fuera de los horarios pico de consumo.

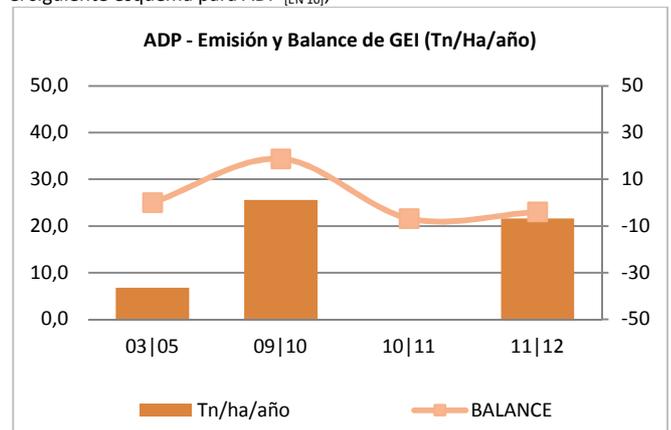
Renovación de servidores	Se optimiza el consumo de energía, manteniéndolo, pero para 10 servidores adicionales.
Racionalización en el uso de energía	Las plantas poseen tarifas multihorario, determinadas por el proveedor de la energía en 3 franjas horarias con determinado valor para cada una de ellas; por lo que se trata en la medida de lo posible utilizar la menor cantidad de corriente en los horarios más costosos y viceversa.
Sistema de secado	Se trata de tener un volumen considerable de grano a secar, con el fin de que una vez que comience la operativa, no tener intermitencias. Esto nos lleva a aprovechar mejor la energía calorífica del horno de combustión; dado que minimizamos las pérdidas mientras se calienta y enfría el mismo.
Racionalización del uso de los generadores (Planta Caraguatá)	Como la planta mencionada no cuenta con energía eléctrica proporcionada mediante red; la misma se produce a través de generadores que funcionan con motores a gasoil; su consumo es importante, por lo que se aprovecha a realizar la mayor cantidad de tareas posibles, una vez que estos están encendidos y se buscará cambiar la generación de energía de la planta a electricidad.
Renovación de cosechadoras	Esto hace que disminuya el consumo de combustible, ya que las máquinas son más eficientes y tienen menos consumo del mismo. Se renovaron 10 cosechadoras, con un ahorro total de 20,000 litros de gasoil.

El consumo indirecto de energía se produce a través de la adquisición de materiales y piezas o de servicios como el transporte, desplazamientos hacia/desde el trabajo y la subcontratación de la producción. El siguiente esquema muestra los esfuerzos de ADP para reducir ese consumo [EN 7].

ADP	
TIPO DE AHORRO	DESCRIPCIÓN DE LA MEJORA
Viajes	Se han sustituido algunos de los viajes con motivo de reuniones por conferencias telefónicas o vía skype
Proveedores	Concentración de proveedores de servicios por zona lo que permite disminuir traslados, se busca con esto que los contratistas viajen lo menos posible.
Desplazamiento de empleados	En los campos de cría de ganado se contrató personal de la zona para disminuir los viajes del personal y del Responsable de Producción Ganadera

Las emisiones de gases con efecto invernadero (GEI) se generan principalmente a partir del uso de combustible y la aplicación de fertilizantes, incluyendo agricultura, servicios de logística, y de almacenamiento y acondicionado de granos. A través del Agrocoindex se

puede estimar la emisión de GEI, cuyos resultados se pueden observar en el siguiente esquema para ADP [EN 16]:



(ADP: Puede notarse un aumento en la emisión, producto de un balance de carbono negativo a su vez consecuencia de condiciones de sequía. Esto resulta en un incremento en la emisión de CO₂, al obtenerse menor biomasa por hectárea y menor eficiencia de uso de nutriente. En promedio, el balance de carbono del sistema no refleja un problema).

El agua en el mundo es un recurso escaso: aproximadamente un 90% de la producción agrícola en Los Grobo, se realiza sin necesidad de agua. Sin embargo existen pequeñas superficies bajo riego. A continuación se evidencian los esfuerzos de la empresa por monitorear el consumo de este recurso [EN 8]:

FUENTE DE CAPTACIÓN	UBICACIÓN DE LA FUENTE	VOLUMEN CONSUMIDO (m ³ /año)	PROCESO	SUPERFICIE AFECTADA (Ha)
Lago artificial	Soriano, San Fernando	26.961	Riego de cultivo	220
Cañadas y pozos	Litoral norte y sur	40.000	Pulverizaciones	129

ADP: La mayor fuente de captación de aguas son pozos y cañadas, los pivots toman el agua de allí. El agua utilizada en el pivot corresponde a 209 mm aplicados en 129,1 hectáreas.

La monitorización de las actividades que tienen lugar en áreas protegidas o no protegidas de gran valor para la biodiversidad, permite a la organización reducir el riesgo de causar impactos [EN 11]. Las siguientes áreas fueron relevadas, no encontrándose riesgos para las mismas, dadas la distancia respecto a la ubicación y tipo de actividades de la empresa:

AREA DE ALTO VALOR ECOLÓGICO	UBICACIÓN	TAMAÑO (en Ha)	ORGANISMO DE REFERENCIA	STATUS	CARACTERÍSTICA DE SENSIBILIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD LLEVADA ADELANTE	DISTANCIA ENTRE LA OPERACIÓN Y EL ÁREA
ADP							
Esteros de Farrapos e Islas de Río Uruguay	32° 53' S 58° 05' W	17.495	Ramsar 6UY002	Protegido (dentro del SNAP)	Alto nivel de biodiversidad, y lugar de protección de especies en peligro de extinción (Aguará Guazú)	Agricultura	20 km
LGA							
Corredor Biogeográfico del Caldén	34° 40' 36" S 64° 48' 29" W	665.000	Organismo Provincial	Acceso permitido	Protección de Prosopis Caldenia, Sp; endémica	Agricultura	30 km

Para el caso de la gestión de Impactos sobre la biodiversidad, el diseño y cumplimiento de políticas, objetivos y compromisos depende de la existencia de programas y procesos estructurados para la gestión de los mismos. La existencia de programas, resulta de especial importancia cuando las normativas nacionales no establecen puntos de referencia claros para que una organización planifique la gestión de la biodiversidad. A continuación se describen programas y prácticas de Los Grobo, en estado de implementación permanente para la gestión de potenciales impactos [EN 14].

ACTIVIDAD CON RIESGOS IDENTIFICADOS	RIESGOS DETECTADOS	MEDICIÓN DE RIESGOS PARA BIODIVERSIDAD	HERRAMIENTA DE MITIGACIÓN DE IMPACTOS	OBJETIVOS	METAS	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
ARGENTINA & URUGUAY						
Agricultura	Conversión de Hábitat	Evaluación de impacto ambiental y mapeo de zonas de valor ecológico	Conservación de hábitats	Proteger y conservar zonas de alto valor ecológico	Se definen porcentajes de conservación según el valor del área	Se monitorea la permanencia del área y la existencia de especies clave
Agricultura	Contaminación química	Se monitorea la calidad de cuerpos de agua	Se eliminan sustancias de alto impacto (ej; Endosulfan)	Eliminar sustancias identificadas como nocivas	Establecer un plan de erradicación en etapas para la erradicación.	Verificar el cumplimiento del plan por sistemas informáticos.
Agricultura	Introducción de especies exóticas	Aparición de especies exóticas en el campo	Monitoreo de especies y control.	Evitar toda introducción de Sp. Exóticas	Erradicación total de Sp exóticas.	Se verifica cumplimiento a través de planillas de control a campo.
Agricultura	Reducción del número de especies	Se realiza Monitoreo Integrado de Plagas y Benéficos	Manejo Integrado de Plagas	Evitar el desequilibrio entre especies	Se define un mínimo de proporción de la superficie a monitorear y se utilizan umbrales para las especies	Se verifica el cumplimiento del procedimiento de Monitoreo con existencia de planillas
Agricultura	Degradación y erosión del suelo	Materia Orgánica y otros indicadores físicos y/o químicos de suelo	Siembra Directa (no remoción del estrato superficial del suelo)	Aplicar el sistema en la producción de granos	Aplicar al 100% de los establecimientos el uso de la Siembra Directa	Se verifica por sistema, al momento de pago de labores.
Agricultura	Erosión del suelo	Textura de suelo y pendiente	Construcción de terrazas	Disminuir el potencial erosivo de factores erosivos	Aplicar al 100% de los establecimientos con potencial de erosión	Monitoreo y seguimiento mediante equipo técnico en campo e imágenes obtenidas por UAV.

Con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), GLG se ha propuesto monitorizar las emisiones en distintas actividades de su cadena de producción y procesamiento. Hasta el momento, el mayor desarrollo se ha conseguido en LGA, con reducciones efectivamente logradas ^[EN 18]:

ACTIVIDAD CON EMISIÓN	INICIATIVAS PLANIFICADAS PARA LA REDUCCIÓN DE GEI	Unidad de medida	EMISIÓN ANTES DE LA INICIATIVA	EMISIÓN DESPUÉS DE LA INICIATIVA	REDUCCIÓN DE GEI LOGRADA
ADP					
Viajes realizados por colaboradores	Se han sustituido algunos de los viajes con motivo de reuniones por conferencias telefónicas o vía skype	s/d	s/d	s/d	s/d
Agricultura Uso de fertilizantes	Agricultura por Ambientes permite realizar un manejo adecuado según cada ambiente. Se evita así aplicar fertilizantes (sobre todo nitrogenados) u otros agro-insumos en dosis mayores a lo que el cultivo puede capturar.	s/d	s/d	s/d	s/d
Ganadería emisión de metano por ganado bovino	Los animales que son alimentados con concentrados expulsan entre 30 y 40% menos metano que animales a pastoreo. Al incrementar la tasa de crecimiento del animal, éste llega antes al peso de venta habiendo expulsando menos metano en valor total. ADP tiene un feedlot con una capacidad de 2.600 animales por turno lo que si hiciera 3 turnos de 100 días por año serian unos 7.800 animales que estarían expulsando menos metano.	s/d	s/d	s/d	s/d
LGA					
Acopio y Almacenaje quema de gas p/secado	Se reemplazan sistemas de elevadores que consumen menos energía	gCO2	1000	900	10%
Transporte de materias primas y productos.	Solicitar Verificación Técnica Vehicular (VTV) a los transportes de carga contratados y realizar VTV a los transportes de flota propia. Propiciar la contratación de vehículos más nuevos = menor cantidad de emisiones GEI.	Cantidad de VTV verificadas			
	Realizar una planificación y control de la logística de los recorridos	km	1.000	900	10%
		gCO2	832.519	749.267	10%
Flota de vehículos comerciales y administración	Realizar una planificación y control de la logística de los recorridos	km	1.000	900	10%
		gCO2	270.350	243.315	10%

El nivel de emisiones atmosféricas puede mostrar el volumen relativo de estas emisiones en comparación con otras organizaciones o actividades. Los contaminantes atmosféricos se encuentran dentro de los Gases con Efecto Invernadero y su reducción conlleva una mejora de las condiciones de salud de los trabajadores y las comunidades circundantes, así como demostrar la capacidad de la organización para cumplir con la normativa local aplicada.

Una de las principales fuentes emisoras de elementos al aire es la etapa de acopio de granos. Para controlar que se encuentren en rangos de emisión por debajo de lo solicitado por ley, se realizaron estudios de calidad de aire en varios ejes: (COx + NOx), Material Particulado y Ruido Ambiental. En el caso del MP, el objeto es determinar la existencia y concentración de partículas sedimentables (totales y quemadas, solubles e insolubles en agua) presentes en la atmósfera por medio de medición directa de las fuentes de emisión. Los estudios respecto del Ruido Ambiental en los mismos sitios, también se llevaron a cabo por medición directa de la fuente de origen. A continuación resultados para algunas de las empresas (EN 20):

EMISIONES	METODOLOGÍA	MUESTRAS TOMADAS (N°)	UNIDAD MEDIDA	VALOR DE EMISIÓN PROMEDIO
ADP				
Emisiones Gaseosas (COx + NOx)	Cálculo basado en datos	s/d		s/d
Material Particulado Sedimentable y PM10 Laboral (planta Young)	EPA IO 2.3	3	mg/m3	0,037
Material Particulado Sedimentable y PM10 Laboral (planta Caraguatá)	EPA IO 2.3	3	mg/m3	0,035
Ruido Ambiental (Planta Young)	IRAM 4062	4	dBa	56
Ruido Ambiental (Planta Caraguatá)	IRAM 4062	4	dBa	46,5
LGA				
GEI (CO) originadas en el uso de gas natural en el proceso de secado de granos	Cálculo basado en datos	3	mg/m3	0,283
GEI (NO2) originadas en el uso de gas natural en el proceso de secado de granos	Cálculo basado en datos	3	mg/m3	0,052
GEI (SO2) originadas en el uso de gas natural en el proceso de secado de granos	Cálculo basado en datos	3	mg/m3	0,001
Material Particulado Sedimentable originadas en el tránsito de los camiones en el entorno de la planta y las originadas por el proceso de limpieza/secado de granos	Cálculo basado en datos	27	mg/cm2	0,684
Emisiones difusas de PM10 originadas por la captación y emisión al medio de los ciclones	Cálculo basado en datos	4	mg/m3	0,042
Ruido Ambiental originadas en la operación de planta, en particular en los equipos de aireación, secado y traslado de granos.	Cálculo basado en datos	36	dBa	62,7
MOLINOS				
GEI (CO) originadas en el uso de caldera operada a gas natural	Cálculo basado en datos	1	mg/m3	42,500
GEI (CO2) originadas en el uso de caldera operada a gas natural	Cálculo basado en datos	1	%	4,900
GEI (NO2) originadas en el uso de caldera operada a gas natural	Cálculo basado en datos	1	mg/m3	106,8
GEI (SO2) originadas en el uso de caldera operada a gas natural	Cálculo basado en datos	1	mg/m3	0,001
Material Particulado Sedimentable originadas en el tránsito de camiones en el entorno de la planta y las originadas por el proceso de limpieza/secado de granos	Cálculo basado en datos	3	mg/cm2	0,703
Emisiones difusas de PM10 originadas por filtro sador, ventiladores (limpieza, cicloventilador, carga/descarga y filtro de harina) y enfriador de pelets	Cálculo basado en datos	6	mg/m3	1,200
Emisión Gaseosa (CO)	Cálculo basado en datos	1	mg/m3	62 mg/m3
Material Particulado Sedimentable y PM10 Laboral	Cálculo basado en datos	12	mg/m3	7,30 mg/m3
Ruido Ambiental	Cálculo basado en datos	5	dBa	47
Emisión gaseosa NO2	Cálculo basado en datos	1	mg/m3	43 mg/m3

El registro de datos de emisiones, se encuentra enmarcado en el plan de seguridad y mitigación de impactos ambientales de cada empresa. Este plan incluye la gestión de licencias y habilitaciones de operación, así como los monitoreos y mejoras necesaria. A continuación algunos ejemplos:

PROTOCOLO	DIURNO:	DESCANSO:	NOCTURNO:
001/12 - ADP C	LE-LF = -14,2 No	LE-LF = -25,0 No	LE-LF = 0,0 No
002/12 - ADP C	LE-LF = -15,8 No	LE-LF = -25,3 No	LE-LF = 0,0 No
003/12 - ADP C	LE-LF = -23,0 No	LE-LF = -20,0 No	LE-LF = 0,0 No
004/12 - ADP C	LE-LF = -17,7 No	LE-LF = -26,8 No	LE-LF = 0,0 No

Conclusión: Conforme a lo que se puede observar TODOS los puntos en el horario DIURNO y de DESCANSO se encuentran por debajo de los niveles establecidos para calificar al RUIDO como MOLESTO.

No se realizaron mediciones en horario NOCTURNO ya que la planta no se encuentra operativa en ese periodo.



Un ejemplo con foto mostrando una Planta de Acopio donde se toman los puntos de medición para emisiones con georeferenciamiento (mediante GPS) y un certificado de habilitación expedido por OPDS, Prov. BsAs.

El nivel de residuos generados es importante, al indicar los esfuerzos de la organización por reducirlos mismos. También puede indicar mejoras potenciales en eficiencia de procesos y productividad. A continuación datos de residuos generados y su tratamiento, por empresa [EN 22]:

TIPO DE RESIDUO GESTIONADO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD GESTIONADA	PROPORCIÓN GESTIONADA	TRATAMIENTO	INVERSIÓN (US\$)
ADP					
Silobolsas	tn	10	100%	reciclado	
Lubricantes y aceites usados	lt	2.000		recuperado	
Bidones	kg	34.500	100%	reciclado	5974*
Latas	kg	639	100%	reciclado	
Residuo Domiciliario	kg	s/d	100%	reciclado	
LGA					
Silobolsas	tn	300	s/d	Reciclado	No aplica
Lubricantes usados	lt	s/d	s/d	Tratamiento térmico (incineración)	(*)
Sólidos contaminados con derivados de hidrocarburos	tn	s/d	s/d	Tratamiento térmico (incineración)	(*)

Residuos sólidos urbanos (RSU)	tn	s/d	s/d	Relleno sanitario o basural municipal	(*)
Envases vacíos de agroquímicos	tn	1.500	s/d	Reciclado	10.000
MOLINOS					
Paños y papales con lubricantes, envases	tn	1,5	s/d	Reciclado	100
Residuos no especiales	tn	24	s/d	Compostaje	1.000

* Inversión realizada en el Centro de acopio y reciclaje.

(*) Aun no se ha implementado el programa de gestión de residuos que permita la cuantificación de las corrientes de residuos generadas en las plantas.

El nivel de incumplimiento de la organización indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a ciertos parámetros de desempeño y demuestra el compromiso de la misma con el cumplimiento de la ley. El reporte del desempeño en el cumplimiento de la legislación también indica el compromiso con la transparencia. Se afirma que no ha habido incumplimiento ni sanciones vinculados al desempeño ambiental [EN 28]:

El impacto ambiental de los sistemas de transporte tiene un amplio espectro. Para algunas empresas, los impactos ambientales asociados a la logística representan una parte sustancial de su huella ecológica. La evaluación del impacto del transporte de productos, bienes y materiales con fines logísticos, así como el transporte de los empleados de la organización, forma parte de un enfoque general en la planificación de las estrategias de gestión medioambiental, y se evidencia a continuación algunas estrategias para la mitigación de impactos [EN 29]:

IMPACTOS AMBIENTALES DEL TRANSPORTE	IMPACTOS SIGNIFICATIVOS DEL TRANSPORTE PARA ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN	INICIATIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE IMPACTOS DEL TRANSPORTE
ADP & LGA & UPJ		
Consumo de energía	La organización cuenta con sectores cuyas actividades implican un alto grado de movilidad, como en la producción agrícola y la gestión comercial, con lo que el consumo de combustible es significativo.	Se han conseguido reducciones del consumo de manera indirecta, a través de la implantación de sistemas de comunicación como conferencias y video conferencias virtuales.
Consumo de combustible para transporte de bienes	La logística de granos (productos) tiene un impacto significativo en el consumo de combustible.	Se implementó un sistema que permite conocer la posición y el recorrido de la flota propia, obteniendo reducciones en el uso de combustible al optimizar el recorrido de cada unidad.
Emisiones	La plantilla de vehículos es renovada de manera parcial, anualmente, logrando mantener móviles con alta eficiencia en la reducción de emisiones.	Los vehículos son revisados anualmente para verificar el cumplimiento de niveles estándar de emisión.
Derrames	El transporte de agroquímicos conlleva un riesgo potencial de derrames por vuelcos o por estiba incorrecta	Se ha generado un procedimiento para emergencias en caso de derrames, así como cursos de formación en manejo defensivo.

Para finalizar el capítulo, se revisan a continuación, algunas de las inversiones realizadas en mitigación y mejora en el desempeño ambiental [EN 30]:

TIPO DE INVERSIÓN AMBIENTAL	DESCRIPCIÓN DE LA INVERSIÓN	INVERSIÓN (US\$)
ADP		
Inversión en Mitigación, Reducción y/o Remedación Ambiental		
• Tratamiento y eliminación de residuos	centro de acopio	5.972
Inversión en Prevención y Gestión Ambiental		
• Servicios externos de gestión medioambiental	Monitoreo Ambiental Young y Caraguatá	3.234
• Investigación y desarrollo en producción agrícola enfocada en la optimización de recursos naturales, su uso y aprovechamiento; así como la aplicación de agroquímicos y fertilizantes.	Agricultura por Ambientes: permite optimizar el manejo de ambientes, incrementar la eficiencia de uso de agroinsumos y reducir su uso. ADP invirtió durante esta campaña una cifra muy significativa ambientando, y aplicando esta tecnología en sus campos.	175.862
LGA		
Inversión en Mitigación, Reducción y/o Remedación Ambiental		
• Tratamiento y eliminación de residuos	Envases de agroquímicos y silobolsas	10.000
Inversión en Prevención y Gestión Ambiental		
• Servicios externos de gestión medioambiental	Certificación RTRS para campos de producción	15.000
MOLINOS		
Inversión en Mitigación, Reducción y/o Remedación Ambiental		
• Tratamiento y eliminación de residuos	Lubricantes y elementos con restos	5.302
• Tratamiento de emisiones		7.223
• Gastos ocasionados por la compra y utilización de certificados de emisiones	Habilitaciones frente al OPDS	1.261

• Amortización de equipos específicos, mantenimiento, materiales y servicios necesarios para su funcionamiento, así como gastos de personal relacionados	1.591
Inversión en Prevención y Gestión Ambiental	
• Servicios externos de gestión medioambiental	3.636
• Gastos adicionales originados por instalación de tecnologías más limpias	2.079
Inversión Total (US\$)	231.159

Entre las inversiones cabe destacar que Los Grobo Agropecuaria se ha convertido en la primera compañía del mundo en obtener la doble certificación de su proceso de gestión y producción de soja bajo los estándares de sustentabilidad garantizados por el International Sustainability and Carbon Certification (ISCC) y la Round Table for Responsible Soy (RTRS). Los aspectos más relevantes que ambos estándares abordan giran en torno a cinco pilares fundamentales: la adecuación a todos los marcos legales y normativos; el aseguramiento de condiciones laborales responsables saludables y seguras; el establecimiento de relaciones transparentes y responsables con la comunidad; la preservación de ecosistemas con alto valor de biodiversidad, y la implementación de Buenas Prácticas Agrícolas, incluyendo la protección del suelo, del agua y del aire, así como la aplicación de tecnología y procesos que contribuyan a la mitigación de impactos negativos. Para asegurar el cumplimiento de los más de 90 indicadores definidos por estos estándares, Los Grobo ha atravesado una exigente auditoría, que implicó el análisis integral y detallado de todo el sistema de producción, entre los que se destacan la inspección física de lotes de producción, entrevistas con proveedores, empleados y referentes de las comunidades cercanas a los establecimientos con actividades productivas. A continuación una imagen de uno de los certificados obtenidos:

Viernes 16 de diciembre | 16 a 19 hs.

Jornada sobre el Manejo de Residuos del Agro

El objetivo de la jornada es debatir y acordar pasos a seguir para el tratamiento de los residuos generados en el agro.

Disertantes:

- Ing. Paulo Suárez, Director de Residuos Sólidos Urbanos (OPDS)
- Ing. Fanny Martens, INTA Tandil
- Representantes de Acopios Locales
- Verónica Fernández, Dirección de Medio Ambiente de la Municipalidad de Tandil
- Sr. Guillermo Cabeza, Director Comercial CAECO S.A.

Lugar:
Cámara Empresaria de Tandil

CERTIFICADO - CERTIFICATE RTRS – Round Table on Responsible Soy Association

Otorgado a
(Awarded to)

Nombre de la Organización (Name of Organization)	Los Grobo Agropecuaria S.A.
Nombre del grupo (si aplicable) (Group name if applicable)	Los Grobo
Dirección (Address)	Ruta N°5 Km 309, Carlos Casares, Provincia Buenos Aires.
País (Country)	Argentina
Website	www.losgrobo.com.ar
Número de Certificado (Certificate Number)	RTRS - CUC-AGR/COC-BFLS-0004
Válido desde – hasta (Valid from – until)	23/09/2011 – 22/09/2016
Fecha de la primera certificación RTRS (Date of first RTRS certification)	23/09/2011
Producto certificado (Certified product)	Soybeans
Cantidad certificada (Certified Quantity)	55,803.02 MT
En cumplimiento con los siguientes estándares (In compliance with the following standards)	- Ni Argentina - RTRS Responsible Soy Production Std. V1.0 - May 2011 - Group & Multi-Site Certification Standard V1.0 - December 2010 - EURED Compliance Requirements Producers V2.0 - December 2010 - RTRS Chain of Custody Standard V1.0 - August 2010: General Chain of Custody System Requirements for Producers
Alcance (Scope)	RTRS EU RED Compliance Requirements for Producers
Sistema de Comercialización (Commercialization System)	Certificate Trading Platform / Physical Commercialization
Tipo de evaluación (Assessment type)	Multi-Site Organization
Certificación Parcial (Partial Certification)	No

Autorizado por - En representación del Director Administrativo:
(Authorized by - On behalf of the Managing Director)

Firma del Certificador
(Signature of Certifier)

Nombre del Certificador
(Name of Certifier)

We are a preliminary recognized RTRS Certification Body
RTRS - N°16 - C3 - 42022
www.responsiblesoy.org



Page 1 of 3

August 2011

CONTROL UNION CERTIFICATIONS



LOS GROBO

Tema:

Jornada sobre Manejo de Residuos en el Agro



Buenos Aires, 22 de Noviembre 2011

Perspectivas climáticas

Miércoles 28 septiembre 20 hs.

En el marco de la 47ª Exposición Ganadera, Comercial e Industrial que organiza la Sociedad Rural de Carlos Casares, **Grupo Los Grobo** lo invita a participar de la charla a cargo de la **Lic. Stella Carballo** (INTA Castelar)

Salón Sociedad Rural Carlos Casares
Ruta Nac. N°5, km. 316

Ver más info aquí

La empresa también dedica esfuerzos a generar conciencia en todos los colaboradores así como en su red de contactos, acerca de la importancia en el cuidado del medioambiente por medio de comunicados y eventos.

5 de junio: **Día Mundial del Medioambiente**

Reutilicemos, Reduzcamos el uso, y Reciclemos papel



Cuidemos el Planeta
Reutilizá | Reducí | Reciclá

Actualmente el futuro de los bosques está comprometido, ya que si el ritmo y modo de consumo de papel continúa como hasta ahora, **las especies de árboles útiles para la fabricación de madera disminuirán en un 40%**. Los expertos indican que la deforestación continuará hasta el año 2020, y para entonces quedarán solamente 1.800 millones de hectáreas. La mayor parte de las pérdidas tendrán lugar en las regiones más pobres de la Tierra, y afectará a las zonas tropicales.

La desaparición de los bosques traerá como consecuencia el correspondiente incremento del efecto invernadero, el avance de los desiertos, el incremento del hambre en el mundo y el aumento de cánceres de distintos tipos.

¿Por qué es importante reciclar? Repasemos algunos datos:

Por cada tonelada de papel que es reciclado ahorramos más de **25 mil lts. de agua** libre de químicos y salvamos **17 árboles** (el 42% de la madera obtenida por la industria se utiliza para fabricar papel).

¿Cómo podés contribuir?

Tomar conciencia es el primer paso para encontrar una solución.

Imprimí sólo lo que sea verdaderamente necesario.

Usá y promové el uso de papel reciclado.

Utilizá dispositivos electrónicos para hacer presentaciones. Considerá el uso de facturas electrónicas y de libros electrónicos.

Usá tu e-mail o archivos de texto. Recordá que no todos los documentos necesitan ser impresos.

Y en los casos que sea 100% necesario imprimir:

Revisá bien todos los

electricidad del equipo.

Ahorrar energía es el camino más eficaz para reducir las emisiones contaminantes de CO2 (dióxido de carbono) a la atmósfera, y por tanto detener el calentamiento global del planeta y el cambio climático. De esta forma se disminuye el riesgo de lluvias ácidas, mareas negras, contaminación del aire, residuos radiactivos, riesgo de accidentes nucleares, proliferación de armas atómicas, destrucción de bosques, devastación de parajes naturales, desertificación.

Usá papel reciclado en vez de papel virgen. Esto implica reducir el 50% del consumo de energía comparando la producción de papel con las plantas recicladoras.

Recordá la importancia que tiene el consumo de la "energía del papel" y empezá a utilizar la impresión a doble cara de la hoja.

Ponete en contacto con nosotros aquí

GRUPO **LOS GROBO**

Empecemos cuanto antes a preservar nuestro hogar.

En el marco del **Día Mundial del Medioambiente** –celebrado todos los 5 de junio– desde Grupo Los Grobo te presentamos el programa:



Cuidemos el Planeta
Reutilizá | Reducí | Reciclá

En el marco del **Día Mundial del Medioambiente** –celebrado todos los 5 de junio– desde Grupo Los Grobo te presentamos el programa:



Cuidemos el Planeta
Reutilizá | Reducí | Reciclá

Ahorremos energía cuidando el papel



¿Sabés por qué es importante disminuir el consumo de papel?

La fase de producción del papel consume energía, casi 17 Wh (vatios * hora) por cada hoja de papel (la producción de papel reciclado consume menos energía, unos 12 Wh). Estas cifras pueden parecer insignificantes pero resultan importantes si se comparan con el consumo eléctrico de la fotocopiadora o la impresora.

La producción de papel consume mucha más energía que la empleada al imprimir o fotocopiar, por eso, **las impresiones y copias a doble cara** suponen un ahorro considerable. Los análisis del ciclo de vida de los equipos ofimáticos han demostrado que, si consideramos la energía consumida en todas las etapas de la producción, la vida útil y el buen tratamiento de los residuos, **observamos que principal objetivo en la oficina sigue siendo el ahorro de papel** pues los costes energéticos de producción de papel son muchos más elevados que los costes de

Reducir el consumo de agua



¿Sabés por qué es importante ahorrar papel? Fabricar mil kilos de papel blanco supone el consumo de 100.000 litros de agua, un bien cada vez más escaso. De ellos, un 10 % altamente contaminado se vierte a los ríos. La industria papelera está entre las más contaminantes (produce un 27 % de los residuos tóxicos producidos según estimaciones de Greenpeace). Su alta toxicidad es debida al proceso de blanqueo con cloro, que es la auténtica historia para no dormir de la industria papelera. **Informate cómo podés cooperar para reducir el consumo de agua:**

Asegurémonos de que las canillas siempre queden bien cerradas. Cuando terminemos una botella de agua, es posible rellenarla y seguir utilizándola.

Imprimir sólo lo necesario y utilizando ambas carillas por cada hoja siempre que sea posible.

Cepillémonos los dientes con la canilla cerrada. El agua perdida durante ese tiempo, representa el 1% del consumo mundial.

Un minuto menos dentro de la ducha ahorra hasta 45 litros de agua. No abramos la ducha hasta que no estemos por bañarnos.

Llevemos nuestro auto al lavadero. El uso de agua es más eficiente.

Realizar la mayor cantidad de trámites en forma virtual (intercambio de archivos, pago de cuentas, consulta de resumen de tarjeta).

¡Un inodoro que pierde puede gastar 200.000 litros de agua al año! No dejemos de arreglarlo de inmediato en ese caso.

El uso de vidrio corresponde al 50% de la contaminación del agua. Reciclemos vidrio.

Interiorizarse para participar y colaborar con los programas de reciclado de papel que promueven las instituciones en tu localidad o empresa.

Ponete en contacto con nosotros aquí

GRUPO **LOS GROBO**

Empecemos cuanto antes a preservar nuestro hogar.

Día Mundial de la TIERRA

Domingo 22 de abril de 2012

¿Cómo surgió esta iniciativa?

El Día de la Tierra es un día celebrado en muchos países. Su promotor, el senador estadounidense Gaylord Nelson, instauró este día para crear una conciencia común a los problemas de la superpoblación, la producción de contaminación, la conservación de la biodiversidad y otras preocupaciones ambientales para proteger la Tierra.

En la primera manifestación (22 de abril de 1970) participaron miles de universidades y escuelas primarias y secundarias y centenares de comunidades.

20 años después unas 200 millones de personas en 141 países de todos los continentes participaron en celebraciones en sus comunidades. La movilización de grupos le dio más autoridad a los ciudadanos, enlazó globalmente a las organizaciones no gubernamentales (ONG) y obligó a los jefes de estado a participar personalmente en la cumbre de la Tierra de las Naciones Unidas en Río de Janeiro.

RSE Responsabilidad Social Empresarial
GRUPO LOS GROBO

Concurso de Collages
¿Querés participar? ¡Click acá!

El viernes 20 repartiremos afiches con consignas para que armes tu collage junto a tus chicos, durante el fin de semana. Los trabajos serán expuestos en las carteleras de la Oficina Central, designando un ganador el viernes 27.

¿Qué está pasando en nuestro Planeta?

Hoy la tierra resiste como puede las constantes agresiones que erosionan cada vez más la vida del planeta. Fenómenos como el efecto invernadero, la destrucción de la capa de ozono, la muerte de los bosques y la contaminación de los suelos no son mas que una escalofriante muestra de los riesgos que amenazan el medio ambiente terrestre. Ahora nuestro gran desafío es forjar y mantener una sociedad sostenible. Un estudio reciente desarrollado por diversas organizaciones internacionales, demuestra cómo en los últimos 30 años, alrededor del 30% de las regiones naturales del planeta se han venido deteriorando en forma alarmante, período durante el cual se ha incrementado la presión humana sobre los recursos naturales y el ambiente hasta en un 50%.

¿Cómo podemos contribuir a revertir ese proceso?

- ✓ Hagamos de nuestra propia vida un modelo de comportamiento responsable en lo ambiental: Ahorremos agua, electricidad y generemos menos basura.
- ✓ Al ir de compras, informémonos sobre los productos que no dañan el ambiente, muchos de los cuales están apropiadamente identificados en su etiqueta.
- ✓ Leamos las instrucciones de los materiales y equipos que adquirimos. Algunos materiales, son igualmente eficientes en menores concentraciones (detergentes, plaguicidas). En cuanto a los equipos, muchos poseen mecanismos de ahorro de energía o combustible.
- ✓ Reciclemos y reutilicemos tanto como sea posible. Los artículos reciclados o poco empacados, consumen menos materia prima en su producción y generan menos basura.
- ✓ Tiremos los residuos en los lugares dispuestos para ello, llevemos una bolsa en el auto para la basura, si Ud. lo hace lo demás lo harán.
- ✓ Frente a un problema ambiental en nuestra localidad, no nos quedemos de brazos cruzados. Involucrémonos tanto como nos sea posible.
- ✓ Comentemos con nuestros hijos, familiares y amigos lo que acabamos de leer.



60+ LA HORA DEL PLANETA

Sábado 31 de marzo 20:30 hs.

Grupo Los Grobo te invita a **apagar la luz**

Te invitamos a que participes de "La Hora del Planeta" el sábado 31 de marzo a las 20:30 hs., momento en el que cientos de millones de personas de todo el mundo **apagarán las luces durante una hora** para hacer un llamado de atención simbólico contra el cambio climático.

también, te proponemos que participes del compromiso "¿Qué harías para salvar al planeta?" pensando qué compromisos sos capaz de asumir para cuidar al medioambiente.

RSE Responsabilidad Social Empresarial **GRUPO LOS GROBO**

La Hora del Planeta es una iniciativa de la Organización Mundial de Conservación (WWF) coordinada en Argentina por la Fundación Vida Silvestre Argentina, que invita a apagar la luz por una hora para demostrar que gobiernos, empresas e individuos, trabajando juntos, podemos hacer una diferencia en relación al cambio climático.

www.horadelplaneta.es

Hay considerable incertidumbre con respecto a las implicancias del cambio climático global y las respuestas de los ecosistemas, que a su vez, pueden traducirse en desequilibrios económicos [EC 2]. Este tema será de vital importancia en países que dependen fuertemente de recursos naturales, como es el caso de las regiones donde opera Los Grobo.

Particularmente, en el caso de sistemas agrícolas, existirán costos relacionados con pérdidas de productividad inducidas por el cambio climático y por la necesidad de adaptación de estos sistemas al nuevo panorama climático. Las adaptaciones pueden incluir, por ejemplo, ajustes en fechas de siembra de cultivos, tasas de fertilización, aplicación de riego, desarrollo de nuevos caracteres genéticos en cultivares y aumentos de costos por coberturas de riesgos.

Aún así, en el corto plazo (10 a 20 años), no se evidenciarán fuertes impactos del cambio climático sobre la actividad agrícola, principal actividad de la empresa, y eje sobre el cual se acoplan otras actividades que forman parte de la cadena agroalimentaria e industrial. Por el contrario, en el mediano y largo plazo (20 a 100 años), el riesgo de la actividad se incrementará debido al aumento de la incertidumbre producto de la variabilidad climática y debido a la dificultad de generar modelos predictivos que cuantifiquen la magnitud del cambio en los distintos componentes del ecosistema terrestre y su consecuente impacto sobre las actividades y sistemas humanos. Debe observarse que la comunidad científica especula acerca de efectos compensatorios en el cambio del clima, es decir, que pueden potenciarse efectos positivos como negativos que se anulan mutuamente al considerar el resultado final (Ej; el rendimiento de un cultivo).

Notablemente, se ha constatado en la actualidad el incremento en frecuencia de eventos extremos, que incluyen granizo, sequías, temperaturas de congelamiento o el incremento descontrolado en la tasa de reproducción de una plaga. En la Pampa Semi-árida, por ejemplo, se ha corroborado un desplazamiento en el momento de ocurrencia de vientos pampeanos secos, de la estación invernal a la invierno-primaveral, lo que interfiere con condiciones óptimas para la emergencia del maíz. Esto obliga a re-elaborar estrategias de siembra. A continuación, pueden verse las estrategias posibles para Los Grobo en el cuadro:

ESTRATEGIAS FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO	
OPORTUNIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de nuevos cultivos. • Desarrollo de nuevos negocios asociados al cambio climático (Ej; software y servicios de riesgo y cobertura). • Expansión hacia áreas antes no aptas para la agricultura. 	
AMENAZAS	

- Dificultad para predecir tanto el tipo (es decir, si será abiótico, biótico o ambos), como el lugar y magnitud del cambio.
- Perder la posibilidad de cultivar especies ya domesticadas (Ej; trigo) y reducción del área potencialmente agrícola.
- Potenciación de procesos degradatorios en ecosistemas con intervención humana y disminución de la productividad.
- Podría desarrollarse normativa relacionada a liberación de Gases con Efecto Invernadero (GEI) que limiten la productividad potencial de cultivos (Ej; reducción en el uso de fertilizantes).
- Riesgo de pérdida de clientes por erosión en la utilidad de sus negocios debido al cambio climático.

FORTALEZAS

- Alta capacidad organizacional de adaptación a nuevas condiciones de mercado.
- Inversión en investigación y desarrollo de nuevas tecnologías y negocios.
- Diseño organizacional en red y de baja inversión en activos fijos, lo que otorga flexibilidad.
- Integración vertical en la cadena agroalimentaria.

DEBILIDADES

- Negocio muy focalizado en commodities agrícolas.

ESTRATEGIAS POSIBLES

- Incrementar la diversificación geográfica para compensar desequilibrios locales.
- Diversificación productiva, ampliando el portfollio de cultivos para compensar susceptibilidades específicas e incorporar producciones perennes para estabilizar la productividad (ej. forestación, café).
- Diversificación de negocios, ampliando la cartera de negocios relacionados o no con la actividad agrícola.
- Desarrollo de tecnología, para incrementar el conocimiento respecto al funcionamiento de los ecosistemas y poder desarrollar herramientas que reduzcan riesgos.
- Aumento en la toma de coberturas y seguros de riesgo climático.
- Incremento de la tercerización de la producción en proveedores de granos.
- Profundizar el proceso de integración vertical.

6. Aspectos de Sociedad

Reporte de Sustentabilidad
P E R Í O D O 2 0 1 1 / 2 0 1 2

GRUPO
LOSGRUPO



6. GESTIÓN DE ASPECTOS CON LA SOCIEDAD

6.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

La estrategia de gestión con la sociedad se orienta a crear marcos de relacionamiento que permitan crear reglas claras para el conjunto de los Grupos de Interés críticos de la empresa, contribuyendo a crear capital social y a la vez mitigar riesgos relacionados con la vulneración de derechos humanos y sociales, incumplimientos legales y actos de corrupción. La gestión diaria se basa en sistemas de control interno, es decir, el conjunto de medidas (políticas y procedimientos) establecidos para proteger activos de la compañía, minimizar posibilidades de fraude y corrupción, incrementar la eficiencia operativa y optimizar la calidad de la información económico/financiera. En cuanto al alcance, se incluyen: accionistas, colaboradores y todas las personas que puedan generar situaciones de co-responsabilidad a través de sus acciones.

6.2. OBJETIVOS

El objetivo se encuentra claramente orientado hacia la protección de activos de todas las empresas del grupo, el aseguramiento de calidad de información económico-financiera y la prevención y mitigación de riesgos relacionados con actos de corrupción mediante la creación e implementación de reglas, normas y políticas. Se busca un comportamiento ético y transparente de todos los integrantes de la red, privilegiándose el bien común y el de la organización por sobre el individual.

6.3. POLÍTICAS

Políticas	Función	Aplicación
Código de Ética	Contiene los diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas y el Procedimiento para la Resolución de Conflictos, referidos a: 1. Derechos Humanos, 2. Derechos Laborales, 3. Protección del Medioambiente, 4. Lucha contra la Corrupción.	Todas las empresas del grupo
Política de Control Interno	El control interno, es un proceso para asegurar el logro de objetivos ligados a: 1. Confiabilidad de la información; 2. Protección del patrimonio; 3. Verificación de cumplimiento de normativa legal vigente y normativa interna de la empresa; 4. Evaluación de eficiencia y eficacia de procesos.	Todas las empresas del grupo
Política para el Seguimiento de Acciones Comprometidas	Define las funciones y responsabilidades de Auditoría Interna, en el seguimiento y cumplimiento de mejoras identificadas.	Todas las empresas del grupo

SECCIONES Y ELEMENTOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA	
1. Presentación e Introducción	Objetivos y resultados esperados de la implementación del Código de Ética en todos los ámbitos de acción de Los Grobo.
2. Valores que sustentan Nuestras acciones	Valores que guían el accionar de todos los actores que se desenvuelven y actúan en los ámbitos de Los Grobo, en relación a la ética de trabajo y los negocios.
3. Compromisos de la Organización	Compromisos que la compañía se ha propuesto implementar e impulsar en toda su estructura organizacional y cadena de valor. Los compromisos se refieren a los 10 Principios del Pacto Global, formalizados en el Código de Ética.
4. Política y Proceso para la Resolución de Conflictos	Institucionalización y mecanismos a través del cual deben dirimirse todas aquellas cuestiones en conflicto con los 10 Principios del Código de Ética.

6.4. RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

A nivel de dirección, el Comité de Auditoría debe revisar los estados financieros, los procesos y planes de mejora, y llevar a cabo el análisis de informes de auditoría externa. La responsabilidad de la gestión se encuentra asignada operativamente al Área de Auditoría Interna. Finalmente, en cada compañía funciona un Comité de Ética, liderado por el área de Gestión de Talentos, el cual arbitra sobre conflictos de interés grave, e irregularidades que afectan a las empresas en relación con la vulneración del Código de Ética y las políticas de la empresa.

6.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La formación y sensibilización se encuentra ligada al proceso de inducción (Capítulo "Colaboradores"), donde se pone en conocimiento a todas las personas acerca del Código de Ética y las Políticas de la empresa (Manual de la Compañía).

6.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento se realiza a través de auditorías basadas en un enfoque sistémico y de mejora continua, abocándose principalmente en el sistema de control interno. En función a lo antedicho es que se define por área y por empresa una matriz donde se plasman los riesgos brutos a los cuáles se está expuesto, indicando los controles que se realizan y evaluando los mismos (indagación a responsables / lectura de procedimientos / observación durante ejecución de controles / prueba de controles manuales / solicitud de evidencia, etc.). Una vez evaluados los controles se determinan las conclusiones y hallazgos encontrados, definiendo planes de acción a realizar, indicando responsable a cargo y fecha de cumplimiento. Los mismos son monitoreados trimestralmente.

En relación particular a los riesgos por actos de corrupción o vulneración de los principios del Código de Ética, Auditoría Interna realiza anualmente un análisis de los mismos por cada una de las áreas que integra cada Compañía, evaluando los controles que existen para mitigarlos, y, de existir observaciones, se definen planes de acción con los responsables de área afectados. Por otra parte, el área de Gestión de Talentos, tiene responsabilidad de recibir reclamos y denuncias ligados a la vulneración del Código de Ética. En particular para el caso de Argentina, existe un canal tercerizado en la empresa RESGUARDA⁵, para realizar demandas y que se encuentra abierto a toda la sociedad.

6.7. INFORMACIÓN CONTEXTUAL ADICIONAL

En el contexto actual, el foco se dirigió a asegurar y consolidar las auditorías en el marco de las funciones existentes, así como garantizar la aplicación de los planes de acción correspondientes. También se profundizó en aspectos de comunicación para sensibilizar a todos los actores de la red.

6.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO

El análisis del riesgo es un enfoque de gestión necesario que ayuda a evaluar el potencial de incidencias relacionadas con la corrupción dentro de la organización. La evaluación anual llevada a cabo por Auditoría Interna, alcanzó a las siguientes empresas y unidades de negocios (SO 2):

UNIDADES DE NEGOCIOS ANALIZADAS POR CORRUPCIÓN			
EMPRESA	UNIDADES DE NEGOCIOS	UNIDADES AUDITADAS	% AUDITADO
LGA	10	9	90%
ADP	12	9	75%
UPJ	10	9	90%
Molinos Canepa	9	8	89%
LGI	9	8	89%
Los Grobo	9	7	78%
Agroindustrial do Brasil	9	7	78%
Chain Services	2	2	100%
GLG Brasil	2	1	50%

⁵ más información disponible en www.resguarda.com

Los principales hallazgos en cuanto a potenciales riesgos que atentan contra el Código de Ética por empresa son los siguientes [SO 4]:

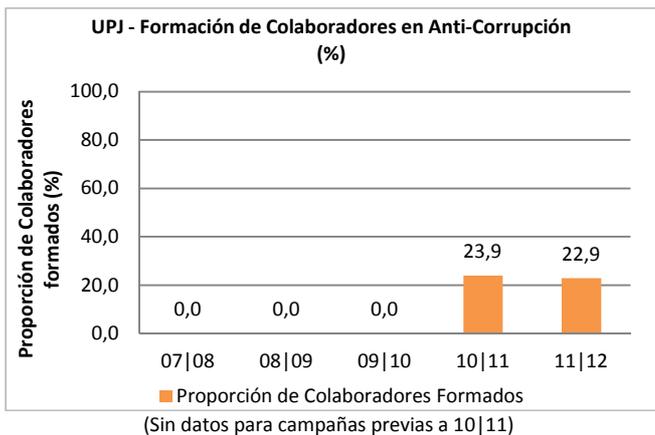
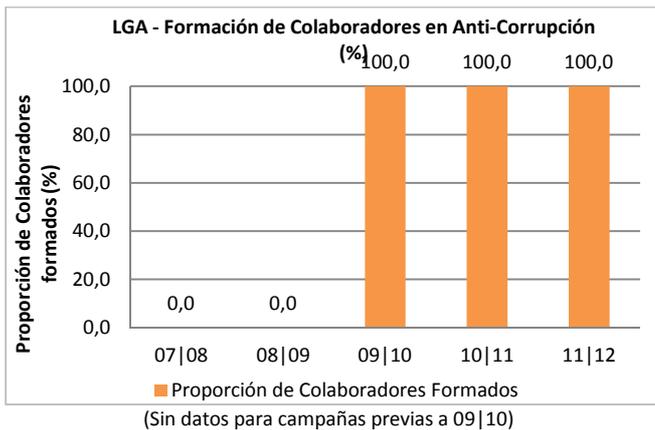
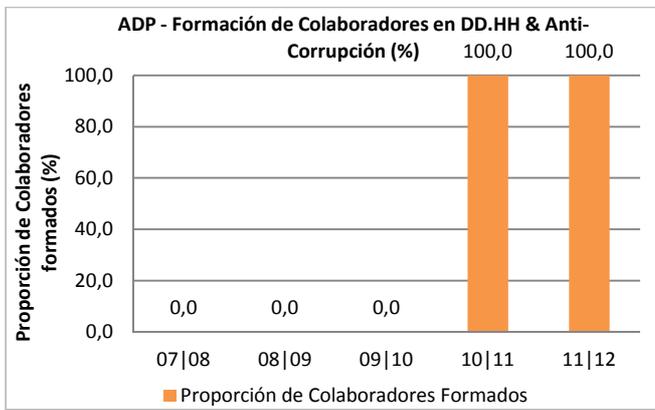
CÓDIGO DE ÉTICA & PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL: AUDITORIAS		
INCIDENTE	RIESGO	ACCIÓN TOMADA
ADP		
Tratamiento de efluentes Feed Lot se encuentra ubicado a orillas de un arroyo y los efluentes líquidos drenan hasta el mismo sin tratamiento.	Contaminación del curso de agua. Problemas medioambientales. Imagen	Implantación de un proyecto para la retención de efluentes, mediante canales y lagunas de decantación. Corrales compactados con arcilla para evitar filtraciones. El estiércol sólido se reincorpora como fertilizante.
Productos no conformes No se realiza clasificación ni ordenamiento de insumos en función a su fecha de vencimiento. No se observa en el sistema la existencia de depósitos especiales para registrar los mismos y conocer la disponibilidad de productos aptos para venta.	Pérdida de clientes por venta de productos no conformes. Sobre valuación de stock. Daño medioambiental.	Se procederá a diferenciar productos con colores de acuerdo a su fecha de vencimiento.
Código de ética El total de hectáreas trabajadas por proveedores, excede el porcentaje máximo establecido en el Código de Ética.	Incumplimiento de políticas y códigos. Disponibilidad de proveedores externos competitivos dentro de la red. Pago de labores a precios superiores a los de mercado.	1. Reunión del comité de ética y elaboración de propuesta. 2. Comunicar propuesta a Gerentes y Directores. 3. Implementación del código con las modificaciones. Resp. Comité de Ética
LGA		
Gestión de residuos No se observa una adecuada gestión de residuos a campo, principalmente en lo que respecta al tratamiento de envases vacíos. En muchos casos el triple lavado no se realiza adecuadamente.	Obstáculos para la recertificación de soja bajo el estándar RTRS. Pérdidas económicas por sanciones. Impacto negativos sobre la imagen y el medioambiente.	Asegurar el correcto funcionamiento del programa de gestión de residuos.
Labores - Código de Ética Se observaron empresas contratistas vinculadas a Ingenieros y accionistas, excediéndose del porcentaje límite establecido en el Código de Ética. La solicitud de autorización a la gerencia del área sobre el exceso de porcentajes, no se realiza en tiempo y forma. Para la campaña 1011, estos casos ya fueron tratados por el Comité respectivo, y analizado con los responsables.	Conflicto de Intereses. Incumplimiento normativo. Comunicación y transparencia de las operaciones.	Auditoría Interna realizar el control y el Comité de Ética debe intervenir en los casos que corresponda. Se realizaran controles periódicos y se avisara a los RT.
Transporte sustancias peligrosas El transporte de agroquímicos y fertilizantes es realizado con camiones y choferes que no poseen la habilitación exigida por la normativa nacional y provincial de transporte de sustancias peligrosas.	Co -responsabilidad ante derrames & accidentes. Sanciones (económicas y de operación). Impacto sobre imagen y reputación.	Se están preparando proveedores y transporte propio con las habilitaciones correspondientes
Control de vencimientos En algunos depósitos de insumos no se lleva un control definido de vencimientos ni se utilizan identificaciones por colores de los productos próximos a vencer.	Vencimiento de productos.	Trabajando para adecuar las instalaciones y cumplir con el requerimiento.
UPJ		
Productos no conformes El stock de productos no conformes (vencidos, dañados) no es administrado en forma independiente en el sistema ni separado físicamente en los depósitos, así como tampoco se prevé su desvalorización. En el caso de los productos próximos a vencer no existe identificación ni gestión de los mismos.	Pérdidas económicas por vencimiento de productos. Falta de información adecuada para la toma de decisiones de venta. Riesgo medioambiental. Inadecuados saldos contables.	Implementado. Se mejoró la estructura del depósito de lobería y se implementaron Racks. En general los depósitos no tienen estructura para implementar mecanismos de tarjeta o similar. Insumos ordenados en función a la fecha de ingreso y prioridad de egreso.

A su vez, se han analizado las unidades de negocios de cada compañía, pudiendo observarse los siguientes hallazgos [SO 4]:

ADP LGA MOLINOS UPJ CAMPAÑA 11 12 CÓDIGO DE ÉTICA: AUDITORIAS			
Can t	UNIDADES DE NEGOCIO (U.N.)	U.N. ANALIZ	ASPECTOS ANALIZADOS

1	Producción Agrícola	si	A través del Departamento de Auditoría Interna, se ha trabajado para el cumplimiento del código de Ética del grupo, detectando e informando aquellos casos donde existieron desvíos en sus escritos (ej. Ha trabajadas), además de realizarse todas las pruebas para verificación de controles que mitiguen riesgos de fraude, corrupción y/o impacto ambiental.
1	Operaciones	si	Existen procedimientos de AI que permiten detectar la existencia de fraudes, en cuanto principalmente a la gestión de fletes.
1	Agroinsumos	si	Por medio de AI se realiza la verificación de controles que hacen a la correcta operatoria de los procesos del área de Insumos, contribuyendo a minimizar el riesgo de corrupciones en los mismos.
1	Comercialización	si	Mediante procesos de AI, se corroboran los controles referentes a la comercialización de granos, contratos, liquidaciones y demás que hacen a la operatoria, evitando así manipulaciones, o previendo riesgos de fraude.
1	Administración Operativa	si	Se verifican los controles referentes a la gestión de información de los productores, de cantidades de cereal negociadas, entre otros
1	Gestión de Talentos	si	Se analizan desde AI aspectos referidos a cubrir el riesgo de fraude como ser confidencialidad de la información, manejo de sueldos, entre otros, además de corroborar el cumplimiento de manuales y políticas.
1	Tesorería	si	Área auditada en la cual se analizan los controles que mitigan los riesgos de corrupción dentro de la misma (créditos, pagos, etc.)
1	Administración Contable	si	Se corrobora desde AI la eficiencia y eficacia de los procesos del área, principalmente en los controles de registración de documentación, seguridad de archivo, y demás aspectos que hacen a la prevención de fraude.
1	Planificación y Control de Gestión	no	ADP, LGA, UPJ & Molinos: U.N. no auditada en período observado.
1	Marketing	no	ADP: no auditada en período observado.
1	Agricultura x Ambientes	no	ADP: no auditada en período observado.
1	Sistemas	si	Área crítica en cuanto a riesgos de fraude y/o corrupción, en la cual se aplican distintas pruebas de auditoría con el objeto de evaluar los distintos aspectos relativos a la seguridad de la información (permisos de accesos a los sistemas, configuración de las plataformas tecnológicas, segregación de funciones del área, etc.). Corporativo & Molinos Brasil: no auditada en período observado.
12	TOTAL AUDITADAS	9	
	% AUDITADO	75	

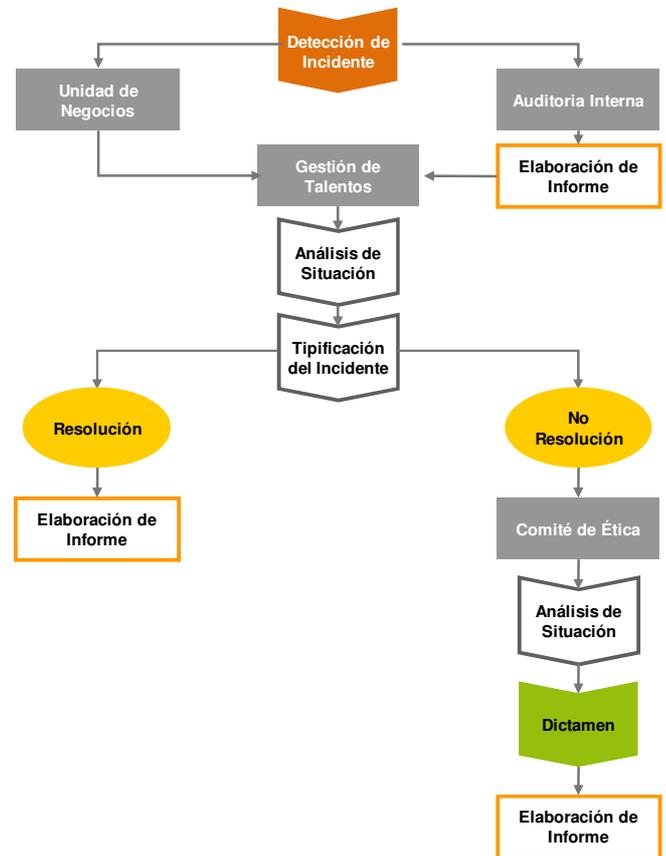
En cuanto a la formación en aspectos de corrupción, ética y DD.HH se realiza principalmente a través del proceso de inducción, la introducción al Código de Ética y puede complementarse con actividades de sensibilización [SO 3 & HR 3]-



En el marco de la formación, algunas empresas llevaron adelante algunas actividades específicas:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
ADP	
Difusión del nuevo Código de Ética	Se difunde a través de la Intranet a todos los colaboradores y en Reunión de Jefes de Área.
LGA	
Difusión del nuevo Código de Ética	Se realizó la entrega del código de ética actualizado en un pen drive. Junto con la entrega se realizó un concurso que fomentó la lectura del mismo.

El procedimiento para denuncias, asegura el tratamiento de incidentes que violen los principios del Código de Ética [50 3]:



El comité está compuesto por un grupo multidisciplinario, de forma tal que el análisis de casos se aborde desde una óptica sistémica. Se busca maximizar la heterogeneidad, incluyendo a personas de las distintas áreas: de la empresa: Junta de Accionistas, RSE, Directorio, Auditoría, Área Legal, PyCG, Producción Agrícola, Área Comercial, etc.

Los principios rectores del Comité son:

1. Transparencia (Información verdadera y confiable, provista por partes interesadas y terceros involucrados, con un proceso abierto a los miembros de la organización);
2. Equidad (No debe favorecer arbitrariamente a una de las partes en detrimento de la otra, y los resultados obtenidos deben ser conocidos y validados por todas las partes que estuviesen en conflicto).

Las atribuciones del Comité son:

- Dirimir conflictos,
- Servir de vía de comunicación,
- Evaluar las situaciones conflictivas,
- Prevenir riesgos,
- Autorizar procesos de auditoría,
- Asumir el juicio y resolución de casos.

Los criterios utilizados por el Comité para dirimir conflictos son:

CRITERIOS PARA EL ANÁLISIS DE INCIDENTES	
1. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos para la empresa. • Impacto sobre el resto de los integrantes de la organización. • Privilegiar el bien común y el de la organización por el individual
2. Tipificación	<ul style="list-style-type: none"> • Según causas: intencional, omisión, falta de conocimiento, negligencia. • Según gravedad de la situación: alta, media, leve. • Según reincidencia: cantidad y frecuencia.
3. Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> • Cese de contratación de servicio por tiempo indeterminado. • Suspensiones laborales de acuerdo a la normativa legal. • Despido laboral por justa causa

En numerosos países se han promulgado leyes para prevenir o controlar la formación de monopolios, aceptando que la competencia entre empresas también promueve la eficiencia económica y el crecimiento sostenible.

Grupo Los Grobo no se encuentra en riesgo de incumplir con ese marco, dado que trabaja en un sector y mercado altamente atomizado. Los siguientes datos son interesantes para analizar este riesgo desde una variable económica [complementa s0 7]:

ADP ESTRUCTURA DEL MERCADO 11 12			
TIPO DE NEGOCIO	FACTURACIÓN BRUTA LOS GROBO (US\$)	VOLUMEN DE FACTURACIÓN DEL MERCADO (US\$)	% MERCADO
Producción Agrícola	USD 82.257	USD 850.000	9,68
Comercialización de Granos	USD 99.690.144	USD 1.779.829.688	5,60
Comercialización de Insumos Agrícolas	USD 34.336	USD 430.000	7,99

LGA ESTRUCTURA DEL MERCADO 11 12			
TIPO DE NEGOCIO	FACTURACIÓN BRUTA LOS GROBO (US\$)	VOLUMEN DE FACTURACIÓN DEL MERCADO (US\$)	% MERCADO
Producción Agrícola	USD 70.000.000	USD 34.500.000.000.000	0,0002
Comercialización de Granos	USD 212.462.000	s/d	s/d
Comercialización de Insumos Agrícolas	USD 45.518.000	USD 1.675.000.000.000	0,0027

UPJ ESTRUCTURA DEL MERCADO 11 12			
TIPO DE NEGOCIO	FACTURACIÓN BRUTA UPJ (US\$)	VOLUMEN DE FACTURACIÓN DEL MERCADO (US\$)	% MERCADO
Producción Agrícola	USD 1.668.236	USD 34.500.000.000.000	0,0000048
Comercialización de Granos	USD 72.502.382	USD 402.791.011 (*)	18,0
Comercialización de Insumos Agrícolas	USD 11.176.148	USD 1.675.000.000.000	0,000667

(*) UPJ: en "Comercialización de Granos" se toma el dato local de Tandil

En cuanto a incidentes relativos a discriminación e incumplimiento con cualquier otro principio del Código de Ética, no se registraron para el período en cuestión. Sin embargo, se detectaron aspectos a mejorar debido a incidentes relativos a la gestión del negocio y potenciales riesgos legales y comerciales:

TIPO DE INCIDENTE	Nº DE INCIDENTE	STATUS DE INCIDENTES	MEDIDAS ADOPTADAS
Conflictos con DD.HH.	0		
Conflictos con Derechos Laborales	4	Plan Acción en marcha Incidente resuelto	LGA: implementación de sistema para la gestión de documentación de proveedores (solicitud de información a proveedores). UPJ: se fortaleció la administración, fijando como objetivo el control de la documentación de contratistas. Revisión de la situación de encuadre laboral por parte del Directorio. ADP: adecuar medidas de seguridad de los depósitos de insumos garantizando la seguridad y protección de la mercadería y las personas. Este trabajo se realizará conjuntamente con higiene y seguridad de plantas, en donde ya se realizaron trabajos de consultoría para mejorar la situación.
Detección de Trabajo Forzoso	0		

Detección de Trabajo Infantil	0		
Incidentes de discriminación laboral	0		
Conflictos con cláusulas de cuidado ambiental	7	Plan Acción en marcha Plan Acción implementado	ADP: Proyecto de tratamiento de efluentes del feedlot. Implementación de control de vencimiento de agroinsumos. UPJ: suspensión de venta de agroquímicos en forma fraccionada. Implementación de control de vencimiento de agroinsumos. LGA: preparación de transportes habilitados a transportar agroquímicos. Mejora al proyecto agrolimpio para el tratamiento de residuos en campos. Implementación de control de vencimiento de agroinsumos.
Denuncias por actos y hechos de corrupción	0		
Otros	0		
TOTAL	11		

El Derecho a la Libertad de Asociación es una disposición fundamental de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y está definido en los Convenios Fundamentales 87 y 88 de la OIT. El riesgo de que las empresas del grupo infrinjan con el derecho de los trabajadores a organizarse colectivamente y que obstaculicen la libertad de asociación y de negociación colectiva es decididamente bajo [HR 5]. Los marcos legales aplicables en los países de actividad son robustos y promueven la actividad sindical. Los marcos legales son los siguientes: 1. Argentina, Ley N° 23.551; 2. Brasil, artículo 8° de la Constitución Federal de 1988; y, 3. Uruguay, Ley N° 17.940.

La abolición del trabajo infantil es un principio y un objetivo clave para la organización. Por ello, se ha determinado el nivel de riesgo POTENCIAL y se han adoptado medidas para su erradicación permanente [HR 6]:

TIPO DE ACTIVIDAD	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS ADOPTADAS
ADP		
Producción Agrícola	Moderado	Se realizan auditorias con inspección física para garantizar que durante la campaña (cosecha) no haya niños en el campo. En los contratos se establecen cláusulas solicitando la nómina de empleados y éstas se comparan con la información que provee DGI para garantizar que la información sea correcta.
Logística y Transporte	Moderado	No se permite circular dentro de la planta a personas ajenas al establecimiento. El transportista tiene delimitada un área de acceso, debiendo utilizar los epp correspondientes (antiparras, protectores auditivos, casco, botines). Esto aplica tanto para plantas de acopio como para descargas en puertos.
Acopio y Comercialización	Bajo	No se requiere de medidas, dado que el acceso de personas a plantas de acopio se encuentra controlado.
LGA		
Logística y Transporte	Moderado	No se permite circular dentro de la planta a personas ajenas al establecimiento. El transportista tiene delimitada un área de acceso, debiendo utilizar los epp correspondientes (antiparras, protectores auditivos, casco, botines). Esto aplica tanto para plantas de acopio como para descargas en puertos.

Acopio y Comercialización	Bajo	No se requiere de medidas, dado que el acceso de personas a plantas de acopio se encuentra controlado.
MOLINOS		
Plantas de procesamiento	Bajo	No se permite circular dentro de la planta a personas ajenas al establecimiento. Toda persona es controlada y registrada al acceder a las instalaciones.
Logística y Transporte	Moderado	No se permite circular dentro de la planta a personas ajenas al establecimiento. El transportista tiene delimitada un área de acceso, debiendo utilizar los epp correspondientes (antiparras, protectores auditivos, casco, botines).
UPJ		
Producción Agrícola	Moderado	Se realizan auditorias con inspección física para garantizar que durante la campaña (cosecha) no haya niños en el campo.
Logística y Transporte	Moderado	No se permite circular dentro de la planta a personas ajenas al establecimiento. El transportista tiene delimitada un área de acceso, debiendo utilizar los EPP correspondientes (antiparras, protectores auditivos, casco, botines). Esto aplica tanto para plantas de acopio como para descargas en puertos.
Acopio y Comercialización	Bajo	No se requiere de medidas, dado que el acceso de personas a plantas de acopio se encuentra controlado.

Se considera un derecho humano fundamental el hecho de no estar sujeto a trabajo forzoso o no consentido (Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, Convenios Fundamentales 29 y 105 de la OIT). Grupo Los Grobo ha evaluado en sus distintas actividades el riesgo POTENCIAL de trabajo forzoso, ha adoptado medidas para su mitigación permanente y no registra incidentes ni denuncias al respecto ^[HR 7]:

TIPO DE ACTIVIDAD	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS ADOPTADAS
Producción Agrícola	Bajo	Internamente, se cumple con toda la normativa laboral. Para el caso de proveedores, se solicitan documentos oficiales que respaldan el cumplimiento con la normativa vigente.
Logística y Transporte	Bajo	Internamente se cumple con toda la normativa laboral. Para el caso de proveedores, se solicitan documentos oficiales que respaldan el cumplimiento con la normativa vigente.
Acopio y Comercialización	Bajo	No se requiere de medidas, dado que el trabajo realizado cumple con toda la normativa vigente, tanto nacional como las suscripciones internacionales.
Gestión y Administración	Bajo	No requiere medidas. Se cumple con todos los requisitos y exigencias determinados por ley.

Integrar criterios relativos a derechos humanos en el análisis de inversiones o su inclusión como requisito de desempeño es parte de una estrategia para mitigar riesgos al realizar una inversión, ya sea en productos o servicios. En el siguiente cuadro se observan acuerdos significativos con cláusulas de DD.HH. ^[HR 1]:

TIPO DE ACUERDO	CLÁUSULAS DE DD.HH. INCLUIDAS	ACUERDOS FIRMADOS (N°)	ACUERDOS CON CLÁUSULAS (N°)	PROPRC
ADP				
Acuerdos con Colaboradores	Los colaboradores se comprometen a trabajar bajo el Código de Ética de la compañía.	12	12	100

Acuerdo con Proveedores de cosecha y siembra	En los contratos se establecen cláusulas solicitando la nómina de empleados y éstas se comparan con la información que provee DGI para garantizar que la información sea correcta.	55	55	100
Contratos con transportistas	En los contratos se establecen cláusulas solicitando la nómina de empleados y éstas se comparan con la información que provee DGI para garantizar que la información sea correcta.	20	20	100
Molinos				
Cartas de Garantía con proveedores	Se incluyen todos los principios del pacto global como requisito para autorizar la provisión de servicios.	10	10	100
Personal nuevo incorporado y capacitado.	Los colaboradores se comprometen a trabajar bajo el Código de Ética de la compañía, y a respetar los Principios del Pacto Global	10	10	100
TOTAL CON CLÁUSULAS		107	107	100

Más allá de las fronteras de la propia organización, Los Grobo ha contribuido a sensibilizar y generar conciencia en la red acerca de cuestiones ligadas con la erradicación del Trabajo Infantil. Desde hace 2 años Grupo Los Grobo adhiere a la CONAETI e integra su red junto a otras casi 90 empresas nacionales, el Ministerio de Trabajo de Nación, UNICEF y OIT ideando políticas en contra del Trabajo Infantil.



UPJ: Por una Niñez sin Trabajo Infantil. El Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Carlos Tomada; la Sra. presidente de la CONAETI, Dra. Pilar Rey Méndez, y la Directora de UPJ, Cecilia Juliarena participaron, junto a otros 1500 corredores, de la Primera Carrera para la erradicación del trabajo infantil realizada en Tandil, el pasado Domingo 1 de Julio.



Cecilia Juliarena, Directora Ejecutiva de UPJ y representante de GLG en la CONAETI, participó como disertante del Congreso organizado en Salta sobre “El Rol del Sector Empresarial en la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil”.



6.9. INVERSIÓN SOCIAL PRIVADA ^[50]

La inversión social privada (ISP) se aborda de manera independiente, de manera de poder reflejar los esfuerzos y logros de la organización para mejorar las comunidades y entornos donde lleva adelante sus actividades.

6.9.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

Educación para el Desarrollo Comunitario es la línea de acción corporativa de Grupo Los Grobo en relación al vínculo de la compañía con las

localidades en las que trabaja en Argentina, Brasil y Uruguay. Se trata de promover la educación en sus diversas modalidades mediante la ISP para contribuir a la generación de mejores niveles de desarrollo a nivel comunitario.

A través de los distintos programas que convergen en esta línea de acción, la empresa acompaña el desarrollo de capacidades orientadas a generar desarrollo comunitario y canaliza recursos para la implementación de proyectos sociales en beneficio de las comunidades dónde trabaja. También se vincula al sector público, privado y social generando alianzas y redes de apoyo a sus iniciativas.

Las iniciativas se enmarcan dentro de los lineamientos de Responsabilidad Social Empresarial Y Sustentabilidad del Grupo y se basan en los valores de la compañía: pasión por hacer, inteligencia para darse cuenta y generosidad para compartir.

Supuestos que orientan la ISP del Grupo en la región:

1. 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. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

6.9.2. OBJETIVOS Y DESEMPEÑO

- Mejorar las capacidades de organizaciones locales de comunidades.
- Financiar y acompañar proyectos comunitarios de redes de organizaciones locales.
- Promover y facilitar la institucionalización de iniciativas comunitarias.
- Difundir prácticas de desarrollo sustentable en el espacio rural.
- Aumentar las capacidades de personas desarrollando competencias laborales y comunitarias.
- Brindar herramientas de liderazgo social a voluntarios.
- Financiar y acompañar iniciativas de voluntarios y articularlas con las de otras organizaciones.

6.9.3. POLÍTICA

Para la ISP no se desarrollan políticas, sino que se elaboran estrategias de inversión orientadas al logro de objetivos de desarrollo de los propios programas.

6.9.4. RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

Los principales cargos con responsabilidad estratégica y operativa sobre aspectos de Inversión Social Privada en la compañía, son el de Director Ejecutivo de la Fundación y el Gerente General de cada Compañía. En el primer caso, las actividades del puesto se concentran en la gestión a nivel

del Grupo, orientando las estrategias generales de la inversión social. En el segundo caso, en tanto, las actividades del puesto se orientan a definir al nivel de Empresa el monto de la inversión a realizar y asegurar el cumplimiento de objetivos y programas a través del responsable de implementación. En este último caso, pueden ser las Unidades de RSE, Medioambiente, Marketing, etc.

Director Ejecutivo de la Fundación | Misión del puesto:

Planificar, desarrollar, ejecutar y evaluar los programas de la fundación previamente aprobados por los accionistas, que reflejen los valores, la visión y la misión para lo cual la ONG ha sido creada. Diseñar el presupuesto anual, cuidando que la distribución y aplicación de los recursos sea eficiente. Comunicar y difundir las actividades realizadas, buscando ampliar la participación y formación de alianzas. Colaborar con el grupo Los Grobo en la aplicación de RSE y en su imagen institucional. Dar cuenta de la gestión a los accionistas y grupos de interés relacionados, a través de informes y el balance anual.

6.9.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Grupo Los Grobo, a través de sus programas de ISP, desarrollan activamente estrategias para formar y sensibilizar a todos sus GDI respecto de cuestiones sociales. Estas estrategias cubren distintos aspectos y alcanzan a diversos GDI, con la pretensión de formar de manera exhaustiva e integral a todos los actores que se vinculan con la empresa. Las herramientas de comunicación que se han desarrollado informan sobre hechos relevantes, tanto al público interno como externo, en materia de vínculos con la comunidad: Incorporaciones a la empresa, desvinculaciones, información de actualidad relacionada al sector, acontecimientos sociales (cumpleaños, nacimientos), notas de opinión, puntos de vista sobre temas relevantes, premios y distinciones, cronogramas de actividades, notas de sensibilización y difusión sobre cuestiones de RSE, sustentabilidad, etc.

HERRAMIENTA	DESCRIPCIÓN	DESTINATARIO
Desarrollo de Talentos	<ul style="list-style-type: none"> Formación general de colaboradores: tiene entre sus objetivos específicos, desarrollar capacidades de liderazgo social y medioambiental. Se articula además con las iniciativas de ISP a través del Voluntariado y las distintas instancias de sensibilización. 	Colaboradores
Voluntariado Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Implementa programas de capacitación específicas para el desarrollo de capacidades de intervención social y comunitaria. 	Colaboradores Voluntarios
Comunicación Pública	<ul style="list-style-type: none"> Resultados de desempeño social y ambiental producto de las actividades de Los Grobo, incluidas en el Reporte Anual de Sustentabilidad, considerando los principios del Pacto Global y la Guía versión G3 del GRI. Memorias y Balances de Sustentabilidad: acceso público. Reporte anual de Intervención Comunitaria de iniciativas de ISP: profundiza el vínculo con la comunidad y es de acceso público. NotiGrobo (publicación bimensual de distribución gratuita). Newsletter digital, comunicados institucionales, folletos, videos institucionales, eventos institucionales. Página Web e Intranet. Publicaciones Institucionales (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). 	Sociedad y GDI en general
Talleres y Capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> Se organizan durante el año distintos talleres y capacitaciones destinados a distintos grupos de interés (taller PyMEs, reunión contratistas, desayuno proveedores, etc.), que permiten difundir y sensibilizar respecto a temas sociales relevantes (DDHH, Medioambiente, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> Proveedores Clientes Sociedad Civil

6.9.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La estrategia para el desarrollo de las comunidades se ejecuta localmente de acuerdo a las necesidades y oportunidades de desarrollo del contexto desde un enfoque regional común. Los programas de inversión social diseñados en cada país son el vehículo mediante el cual se canalizan los recursos de la compañía y se monitorean y evalúa el impacto de las acciones. Se han definido indicadores de seguimiento a nivel regional, con el propósito de unificar criterios en un marco de programas y contextos muy heterogéneos:

- Inversión social anual en USD.
- Nº total de beneficiarios directos alcanzados.
- Nº de proyectos financiados.
- Nº de personas capacitadas.
- Nº de localidades alcanzadas.
- Nº de organizaciones sociales beneficiadas.
- Nº de empresas apoyando los programas e iniciativas.
- Nº de voluntarios participando del programa (Colaboradores y/o Comunitarios).

6.9.7. INFORMACIÓN CONTEXTUAL ADICIONAL

Para el presente período se ha recopilado información del contexto para Argentina, dada la reciente trayectoria de ISP en los demás países.

CONDICIONANTES DEL CONTEXTO (CAMPAÑA 11 12)	
Principales Éxitos	Logros significativos: 18 Socios 23 Localidades alcanzadas 30 Encuentros de capacitación realizados 28 Asistencias Técnicas a redes de organizaciones locales 87 Ideas de mejora comunitaria presentadas 42 Proyectos formulados 20 Proyectos financiados 90 Organizaciones de las Sociedad Civil alcanzadas por los proyectos financiados. El programa pasó de financiar 5 proyectos por año a financiar 20. En cuanto al tipo de proyectos seleccionados, se mantiene la preponderancia del componente educativo aunque se observa un avance de los proyectos productivos. En relación a los beneficiarios se observa un incremento de los proyectos que trabajan con jóvenes, discapacitados y con grupos de mujeres. El programa trabaja de forma directa con 90 organizaciones y grupos locales.
Principales Deficiencias	El crecimiento del programa Potenciar Comunidades y su expansión territorial incidió negativamente sobre los plazos previstos en la planificación. Como resultado algunas intervenciones, previstas para 1 año, deberán extenderse por un año más al menos.
Factores Externos Positivos	Se evidenció durante 2012 una tendencia creciente por parte de distintas empresas socias del programa Potenciar Comunidades a generar programas de inversión Social Colectiva por lo que para 2013 se prevé trabajar junto a más organizaciones empresarias donantes bajo la coordinación de la FERLG y la extensión del programa a otros países de América Latina (Uruguay y República Dominicana). Asimismo se prevé la replica del programa en dos nuevas provincias de Argentina: Río Negro y La Pampa.
Factores Externos Negativos	Dificultades para articular con el sector público y generar programas de mayor alcance.
Principales Cambios en la Gestión	En 2012 el programa de Voluntariado Corporativo (Campo Social) y el programa Nutrió (Chivilcoy) dejaron de ser gestionados de forma centralizada desde la Fundación y pasarán a ser coordinados por las distintas compañías que conforman GLG Argentina en sus zonas de influencia directa. La Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo gestiona exclusivamente el programa Potenciar Comunidades: Inversión Social Privada + Desarrollo Local.
Metas del Período	Capacitar entre 200 y 250 organizaciones locales / Financiar 30 proyectos locales / Implementar 7 ediciones Potenciar Comunidades
Cambios o mejoras a futuro	Sistematización del programa de ISP. Análisis del modelo organizacional de la Fundación con el objetivo de considerar posibles adecuaciones.

6.9.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO

Los resultados de la implementación de los diversos programas de ISP en la región, se presentan siguiendo los indicadores definidos en "Evaluación y Seguimiento". Para cada programa se revela una descripción cualitativa y a continuación los resultados del mismo.

ADP PROGRAMAS DE ISP EN EJECUCIÓN INFORMACIÓN GENERAL	
Nombre del programa o iniciativa	Tierra Viva
Descripción del Programa	Involucra emprendimientos asociados al cuidado del medio ambiente.
Frecuencia de implementación	Anual
Eje temático	Medioambiente
Metodología de abordaje	Otros: el centro se financia con fondos de ADP y la Cooperativa Agraria de Dolores (CADOL)
Modalidad de gestión	Gestión mixta
Metodología de evaluación de resultados	Se lleva registro de la cantidad de Kilos acopiados
Responsable de implementación	ADP
Localidades en las que se implementa	Departamentos: Soriano, Colonia, Flores, Rio Negro, Paysandú, Florida, San José, Rivera, Cerro Largo, Durazno y San José.
Alianzas en torno al programa	Cadol, Cámara de Agroquímicos, DINAMA
Beneficiarios	Adultos, clientes
Principal Logro	Dar una solución a la gestión de residuos propios y de nuestros clientes, definir los ambientes por su productividad potencial lo que permite hacer un uso adecuado de los insumos, utilizándolos en su justa medida maximizando la economía y el cuidado del medio ambiente.

ADP TIERRA VIVA INDICADORES CUANTITATIVOS						
TIPO DE INDICADOR	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL ACUMULADO
Inversión social anual en USD	USD 0	USD 0	USD 0	USD 6.500	s/d	USD 6.500
Nº total de beneficiarios directos alcanzados	0	0	0	46	s/d	46
Nº de proyectos financiados	0	0	0	2	s/d	2
Nº de personas capacitadas	0	0	0	6	s/d	6
Nº de localidades alcanzadas	0	0	0	10	s/d	10
Nº de organizaciones sociales beneficiadas	0	0	0	0	s/d	0
Nº de empresas apoyando los programas e iniciativas	0	0	0	2	s/d	2
Nº de voluntarios participando del programa (Colaboradores y/o Comunitarios)	0	0	0	0	s/d	0

ADP PROGRAMAS DE ISP EN EJECUCIÓN INFORMACIÓN GENERAL	
Nombre del programa o iniciativa	Cultura en Acción
Descripción del Programa	Fomenta la incorporación de nuevas habilidades y conocimientos, potenciando talentos de localidades donde ADP tiene actividad. Involucra todas las capacitaciones que ADP acerca a las diferentes zonas del país.
Frecuencia de implementación	Anual
Eje temático	Desarrollo local, educación no formal
Metodología de abordaje	Capitaciones
Modalidad de gestión	Gestión propia
Metodología de evaluación de resultados	Evaluación de impacto del programa
Responsable de implementación	ADP
Localidades en las que se implementa	Dolores, Young
Alianzas en torno al programa	UBA
Beneficiarios	Adultos, colaboradores
Principal Logro	Acercar capacitaciones a nuestros proveedores y generar capital social con los viajes técnicos-comerciales

ADP CULTURA EN ACCIÓN INDICADORES CUANTITATIVOS						
TIPO DE INDICADOR	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL ACUMULADO
Inversión social anual en USD	USD 0	USD 0	USD 10.000	USD 31.500	USD 7.000	USD 48.500
Nº total de beneficiarios directos alcanzados	0	0	100	105	100	305
Nº de proyectos financiados	0	0	2	3	2	7
Nº de personas capacitadas	0	0	100	100	100	300
Nº de localidades alcanzadas	0	0	2	6	3	11
Nº de organizaciones sociales beneficiadas	0	0	0	0	0	0
Nº de empresas apoyando los programas e iniciativas	0	0	0	1	1	2
Nº de voluntarios participando del programa (Colaboradores y/o Comunitarios)	0	0	0	0	2	2

ADP PROGRAMAS DE ISP EN EJECUCIÓN INFORMACIÓN GENERAL	
Nombre del programa o iniciativa	Interactuando

Descripción del Programa	Involucra los intercambios con instituciones de las comunidades para trabajar Juntos y potenciar los resultados de actividades principalmente relacionadas con la educación, aquí también se busca dar la oportunidad que nuestra gente participe activamente en acciones en beneficio de la comunidad.
Frecuencia de implementación	Anual
Eje temático	Desarrollo local, educación formal y no formal, voluntariado corporativo, salud, donaciones sin fines particulares
Metodología de abordaje	Capacitaciones, financiamiento de proyectos, donaciones en especie
Modalidad de gestión	Gestión propia
Metodología de evaluación de resultados	Encuestas a beneficiarios
Responsable de implementación	ADP
Localidades en las que se implementa	Dolores, Young, Caraguatá, Cardona, Palmitas, Nueva Palmira
Alianzas en torno al programa	Alianzas con proveedores: Calister y Yalfin y ONG Desem (Junior Achievement)
Beneficiarios	Niños, adolescentes, adultos, colaboradores
Principal Logro	Involucrar a los colaboradores en tareas de voluntariado en beneficio de la comunidad a la que pertenecen. Apoyo al desarrollo local.

Frecuencia de implementación	Anual
Eje temático	Desarrollo de redes locales con enfoque territorial
Metodología de abordaje	Capacitaciones, Financiamiento de Proyectos, Acompañamiento durante la implementación
Modalidad de gestión	Gestión propia
Metodología de evaluación de resultados	1. Evolución de redes 2. Evaluación de proyectos
Responsable de implementación	Fundación Los Grobo. Director Ejecutivo: Silvio Dal Buoni
Localidades en las que se implementa	Provincia de Buenos Aires, Salta, Jujuy, San Juan. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Departamento de Soriano (Uruguay)
Alianzas en torno al programa	Banco Galicia, BASF Argentina, El Tejar, Fundación MAPFRE, Los Grobo Agropecuaria, Fundación Deloitte y Fundación Banco Macro. Fundación Standard Bank, Telecom Y Fundación Diario La Nación; Escuela de Educación de la Universidad de San Andrés, Fundación Noble, Universidad Católica Argentina, Club Europeo, Avis Argentina y Fundación Nextel, Xstrata Copper.
Beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> • Directos: organizaciones y redes. • Indirectos: comunidades.
Principal Logro	El programa pasó de financiar 5 proyectos por año a financiar 20. Tipo de proyectos seleccionados: preponderancia del componente educativo aunque con un avance de proyectos productivos. Beneficiarios: incremento de proyectos que trabajan con jóvenes, discapacitados y con grupos de mujeres. El programa trabaja de forma directa con 90 organizaciones y grupos locales.

ADP INTERACTUANDO INDICADORES CUANTITATIVOS						
TIPO DE INDICADOR	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL ACUMULADO
Inversión social anual en USD	USD 0	USD 0	USD 0	USD 8.800	USD 10.000	USD 18.800
Nº total de beneficiarios directos alcanzados	0	0	0	580	597	1177
Nº de proyectos financiados	0	0	0	4	4	8
Nº de personas capacitadas	0	0	0	527	35	562
Nº de localidades alcanzadas	0	0	0	6	6	12
Nº de organizaciones sociales beneficiadas	0	0	0	2	29	31
Nº de empresas apoyando los programas e iniciativas	0	0	0	2	2	4
Nº de voluntarios participando del programa (Colaboradores y/o Comunitarios)	0	0	0	36	s/d	36

INDICADORES CUANTITATIVOS						
TIPO DE INDICADOR	2008 & 2009	2009 & 2009	2010	2011	2012	TOTAL ACUMULADO
Inversión social anual en USD	USD 111.855	USD 111.855	USD 69.000	USD 70.000	USD 528.853	USD 891.563
Nº total de beneficiarios directos alcanzados	179,5	179,5	13139	13211		26709
Nº de proyectos financiados	3	3	5	5	20	36
Nº de personas capacitadas	0	0	54	54	1160	1268
Nº de localidades alcanzadas	3	3	5	5	23	39
Nº de organizaciones sociales beneficiadas	16	16	29	39	90	190

PROGRAMAS DE ISP EN EJECUCIÓN INFORMACIÓN GENERAL	
Nombre del programa o iniciativa	Potenciar Comunidades
Descripción del Programa	Propone un camino de aprendizaje que a partir de identificación de las capacidades existentes en cada comunidad, construye estrategias de desarrollo de largo plazo. El foco está puesto en la generación de capital social desplegado en el territorio, a través de la planificación participativa y la gestión asociada (público - privada).

Nº de empresas apoyando los programas e iniciativas	8	8	16	16	18	66
Nº de voluntarios participando del programa (Colaboradores y/o Comunitarios)	26	26	87	87	105	331



POTENCIAR COMUNIDADES

¡JUNTO A POTENCIAR TRANSFORMÁ TU IDEA EN UN PROYECTO DE DESARROLLO!

DESCARGÁ LAS BASES, CONDICIONES Y FORMULARIOS DE PROYECTOS EN WWW.POTENCIAR.ORG.AR

GESTIÓN:



NUEVA CONVOCATORIA PARA LAS PROVINCIAS DE BUENOS AIRES Y SANTA FE IV EDICIÓN

El programa Potenciar convoca a redes de organizaciones locales a participar de un proceso de capacitación con el objetivo de adquirir herramientas para diseñar e implementar proyectos comunitarios. Potenciar brinda además la posibilidad de obtener financiamiento a los proyectos seleccionados.

Si tenés una idea o proyecto y estás comprometido con el desarrollo de tu comunidad: ingresá a www.potenciar.org.ar o reenviá este mail a tus contactos para que todos puedan sumarse a Potenciar Comunidades.

- Conocé los proyectos de ediciones anteriores. [Aquí](#)
- Lee los testimonios de especialistas y personas que pasaron por el programa. [Aquí](#)

Más información a través de carlos.pacifico@potenciar.org.ar
Cierre de la convocatoria: Lunes 28 de mayo (inclusive)

SON SOCIOS DE POTENCIAR COMUNIDADES:



El programa Potenciar en la localidad de San Francisco, Jujuy.

Descripción del Programa	Programa de voluntariado corporativo que promueve y acompaña las acciones solidarias de las personas que trabajan en Grupo Los Grobo, facilitando la concreción de sus ideas, en beneficio de las localidades donde viven y trabajan.
Frecuencia de implementación	Anual
Eje temático	Voluntariado Corporativo
Metodología de abordaje	Capacitaciones y financiamiento de proyectos
Modalidad de gestión	Gestión Propia
Metodología de evaluación de resultados	Sin componente de evaluación
Responsable de implementación	LGA
Localidades en las que se implementa	Prov. BsAs: Carlos Casares, Mar del Plata, Belloq, Pehuajo, Junin, San Miguel del Monte, Capital Federal, Bahía Blanca, Chivilcoy, Guamini, San Pedro y San Justo. Provincia de Santa Fe.
Alianzas en torno al programa	Ninguna
Beneficiarios	Empleados
Principal Logro	Beneficiarios directos: 905 Cantidad de Voluntarios: 32

Para CampoSocial se realizaron distintas iniciativas de donación y actividades para contribuir con organizaciones donde LGA desarrolla actividades comerciales y/o productivas:



CAMPAÑA SOLIDARIA ¡ESPERANDO A LOS REYES MAGOS!

¿Querés colaborar con el Club de Leones filial Smith y el Comedor Brazos Abiertos de Mar del Plata? ¡Sumate a esta campaña!

Algunos voluntarios de Los Grobo Agropecuaria están organizando una campaña para recolectar juguetes (nuevos o usados en buen estado) y ropa que sean destinados como regalo de reyes a los niños de la localidad de Smith (Pdo. de Carlos Casares) y a los que asisten al Comedor Brazos Abiertos de Mar del Plata.

Necesitamos juntar cerca de 350 juguetes ¿Nos ayudás? La caja para dejar tu donación está ubicada en el Salón Comedor. También podés hacer un aporte en efectivo.

¡Tenés tiempo hasta el miércoles 4 de enero!

Por consultas y donaciones en efectivo:
andrea.riquelme@losgrobo.com – jose.bartomeoli@losgrobo.com

LGA | PROGRAMAS DE ISP EN EJECUCIÓN | INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del programa o iniciativa	Campo Social
----------------------------------	--------------

SER VOLUNTARIO SUMA SER VOLUNTARIO EN CAMPOSOCIAL multiplica

Sumando tus ganas con nuestros recursos multiplicamos los resultados. Este año ganaron las ganas de **Victoria Gallo, Bárbara Esteban, Alejandro Chiessa** (Planta II), **Ignacio Lecumberri** (Ingeniero Semillero) y **María Angeles Luengo** (Administración Operativa). El equipo se propuso trabajar desde el programa de voluntariado corporativo con el **Jardín de infantes "Constancio Vigil" N°905 de Guanaco**.

El programa de voluntariado corporativo facilita la movilización de recursos, talento y tiempo en favor del desarrollo social de las comunidades donde opera Los Grobo Agropecuaria. A través del programa, los voluntarios canalizaron **\$5.000** al Jardín para mejorar la calidad en la educación de **40 niños** que acuden todos los días a clases. Parte del fondo fue destinado para armar una biblioteca y la compra de libros. Además los voluntarios consiguieron el aporte de una PC y participaron de una jornada para reacondicionar las aulas del Jardín.

El equipo de voluntarios invita a todos los que deseen participar de la iniciativa a que se comuniquen con ellos para seguir multiplicando.

SER VOLUNTARIO SUMA SER VOLUNTARIO EN CAMPOSOCIAL multiplica

Sumando tus ganas con nuestros recursos multiplicamos los resultados. Este año ganaron las ganas de **Manuela González, Juan Laborda, Verónica Mandiola** (Auditoría), **Iris Maune** (SGR) y **Samantha Parsons** (Asistentes de directorio). El equipo se propuso trabajar desde el programa de voluntariado corporativo con el **Consejo Escolar de Carlos Casares**.

El programa de voluntariado corporativo facilita la movilización de recursos, talento y tiempo en favor del desarrollo social de las comunidades donde opera Los Grobo Agropecuaria. En esta ocasión los voluntarios gracias al aporte del área de Sistemas y de Gestión de Talentos han llevado adelante el proyecto sin utilizar parte del presupuesto ganado en CampoSocial. El grupo ha realizado 5 funciones en 2011 en **5 escuelas rurales de Carlos Casares**, dando la posibilidad a **40 niños** de que experimenten junto a sus familias el maravilloso mundo del cine. Además, lograron sumar las voluntades de **Gonzalo Poratti, Ricky Túnez, Mauricio San Rufo, María Julianelli, Gisela Castro** y **Maia Roselló**, quienes visitaron las distintas escuelas.

El equipo de voluntarios invita a todos los que deseen participar de la iniciativa a que se comuniquen con ellos para seguir multiplicando.

SER VOLUNTARIO SUMA SER VOLUNTARIO EN CAMPOSOCIAL multiplica

Sumando tus ganas con nuestros recursos multiplicamos los resultados. Este año ganaron las ganas de **Evangelina Forte, Cecilia Saharrea, Silvina Rodriguez** y **Ariel Cabezas** (Administración contable FERLG). El equipo se propuso trabajar desde el programa de voluntariado corporativo con un **grupo de médicos comunitarios de Carlos Casares**.

El programa de voluntariado corporativo facilita la movilización de recursos, talento y tiempo en favor del desarrollo social de las comunidades donde opera Los Grobo Agropecuaria. A través del programa, los voluntarios canalizaron **\$8.000** a diversas instituciones educativas, guarderías y salas de salud que ayudan a más de **150 niños** de Carlos Casares. Los fondos obtenidos fueron destinados a la compra de materiales educativos, libros, juegos nuevos para la placita de la guardería Mimitos y juguetes que se repartieron para Reyes.

Asimismo, se han realizado jornadas de lecturas y espectáculos con títeres.

El equipo de voluntarios invita a todos los que deseen participar de la iniciativa a que se comuniquen con ellos para seguir multiplicando.

SER VOLUNTARIO SUMA SER VOLUNTARIO EN CAMPOSOCIAL multiplica

Sumando tus ganas con nuestros recursos multiplicamos los resultados. Este año ganaron las ganas de **Manuela González, Juan Laborda, Verónica Mandiola** (Auditoría), **Iris Maune** (SGR), **Samantha Parsons** (Asistentes de directorio) y **Josefina Fittipaldi** (Administración Corporativa). El equipo se propuso trabajar desde el programa de voluntariado corporativo con el **Jardín de infantes N°905 de Dudignac**.

El programa de voluntariado corporativo facilita la movilización de recursos, talento y tiempo en favor del desarrollo social de las comunidades donde opera Los Grobo Agropecuaria. A través del programa, los voluntarios canalizaron **\$5.000** al Jardín para mejorar el patio de juegos donde **120 niños** desarrollaron actividades recreativas durante los recreos. Parte del fondo fue destinado para una jornada de pintura y reacondicionamiento del Jardín y la compra de juegos nuevos.

El equipo de voluntarios invita a todos los que deseen participar de la iniciativa a que se comuniquen con ellos para seguir multiplicando.

Campo Social



- Verónica Mandiola,
- Josefina Fitipaldi.

Proyecto Cine Rodante

Beneficiarios directos: 5
Beneficiarios indirectos: hasta el momento unos 40 chicos.

Nombre de todos los voluntarios que participaron en el proyecto

- Manuela González,
- Juan Laborda,
- Iris Maune,
- Samantha Parsons,
- Verónica Mandiola.

Estado del proyecto

Los voluntarios con la colaboración de Sistemas, Servicios Internos y Tesorería, ya han realizado 5 de las 6 funciones previstas para el 2011 y van por un calendario nuevo en 2012. Han sumado la participación de 6 voluntarios nuevos: María Julianelli, Gisela Castro, Mauricio San Rufo, Gonzalo Poratti, Ricardo Túnez, Maia Rosello.

Proyecto Promoción de lectura "Había una vez..."

Beneficiarios directos: 4
Beneficiarios indirectos: 85

Nombre de todos los voluntarios que participaron en el proyecto

- Silvina Rodríguez,
- Cecilia Saharrea,
- Evangelina Forte,
- Ariel Cabezas.

Estado del Proyecto

Se realizó la compra de libros solicitados por los profesionales. Con el resto del presupuesto planean realizar un teatrillo para armar títeres y contar los cuentos a los niños.

Proyecto Derecho a jugar

Beneficiarios directos: 4
Beneficiarios indirectos: 50

Nombre de todos los voluntarios que participaron en el proyecto

- Silvina Rodríguez,
- Cecilia Saharrea,
- Evangelina Forte,
- Ariel Cabezas.

Estado del Proyecto

El presupuesto alcanzó para comprar 2 juegos de madera (calesita y tobogán). Además consiguieron donaciones externas y el 22 de diciembre pasado participaron de la inauguración de la plaza de la guardería Mimitos.

Proyecto Jardín de Infantes "Constancio Vigil" N°905 - Guanaco

Beneficiarios directos: 5
Beneficiarios indirectos: 40

Nombre de todos los voluntarios que participaron en el proyecto

- Victoria Gallo,
- Bárbara Esteban,
- María Ángeles Luengo,
- Ignacio Lecumberri,
- Alejandro Chiessa.

Estado del proyecto
Han comprado los materiales y las bibliotecas anunciadas en el proyecto, utilizando casi la totalidad de su presupuesto. Estuvieron pintando los muebles y lograron conseguir la donación de una pc. Realizaron una jornada de actividades con el Jardín donde entregaron los materiales propuestos en el proyecto.

Proyecto Jardín de Infantes N°905 - Dudignac

Beneficiarios directos: 6
Beneficiarios indirectos: 120

Nombre de todos los voluntarios que participaron en el proyecto

- Manuela González,
- Juan Laborda,
- Iris Maune,
- Samantha Parsons,

Estado del proyecto:
Compraron los juegos utilizando el presupuesto acordado para el mismo y realizaron una jornada de pintura de juegos y reacondicionamiento del patio de juegos. Además, a esa jornada acudieron los voluntarios con sus respectivas familias, junto a docentes y miembros de la cooperadora para ayudar a mejorar el patio de juegos del jardín.



LGA SGR: Iris Maune le da los últimos retoques de pintura a uno de los toboganes del Jardín N° 905 de Dudignac hasta donde se llegaron el sábado pasado para colaborar con el proyecto de voluntariado con el que se encuentran comprometidos.



LGA: el equipo de Planta 2 se encuentra colaborando como voluntarios con el Jardín N° 905 "Constancio Vigil" de Guanaco. En la foto Miguel Mallofré dando los últimos toques de pintura a una de las bibliotecas donadas.



LGA: Ignacio Lecumberri, Angie Luengo y Victoria Gallo leyendo cuentos a los chicos del Jardín N° 905 Constancio Vigil de Guanaco en el que se encuentran colaborando como voluntarios.



Molinos: "Talita Kum" es un centro que se encarga de atender a niños desnutridos y de bajo peso y lleva a cabo actividades de cocina, lectoescritura y salud. El Molino dona 100 kg de harina por mes, asistiendo a este centro que beneficia a más de 50 personas.



SGR: Acto de entrega al Hospital Municipal de Carlos Casares del Ecógrafo Doppler para diagnóstico por imágenes ultrasónico, digital y multidisciplinario, donado por Los Grobo SGR junto a socios, clientes y proveedores.

7. Parámetros del Reporte

Reporte de Sustentabilidad
P E R Í O D O 2 0 1 1 / 2 0 1 2

GRUPO
LOSGRUBO



7. PARÁMETROS DEL REPORTE Y OTROS ASPECTOS

7.1. PERFIL DE LA MEMORIA ^[3.1. a 3.4.]

La presente memoria corresponde al período comprendido entre el 01/07/2011 al 30/06/2012. La memoria anterior, fue presentada el 20 de Junio de 2012, comprendiendo al periodo 01/07/2010 al 30/06/2011. El ciclo de presentación de memoria es anual, y el presente reporte es el sexto utilizando la metodología de GRI, versión G3. Los puntos de contacto para el presente reporte son:

Director Sustentabilidad: gabriela.grobocopatel@losgrobo.com

Coordinador Sustentabilidad: alex.ehrenhaus@losgrobo.com

Toda la información contenida en este Reporte, ha sido recolectada y corresponde a actividades de empresas de Grupo Los Grobo, que se encuentran agrupadas bajo la siguiente denominación legal y forma jurídica:

- Razón Social: Grupo Los Grobo LLC (Limited Liability Company) ^[2.1.].
- Dirección Legal: State of Delaware, located at 615 South Dupont Highway in the City of Dover, County of Kent, Delaware 19901 ^[2.4.].
- Dirección Argentina: Av. Corrientes 123 - Piso 3°, C1043AAB, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina ^[2.4.].
- Teléfono: +54 (11) 5217 7739 | +54 02395 45 9031
- Página Web: www.losgrobo.com
- "E-mail institucional: losgrobo@losgrobo.com"

7.2. DEFINICIÓN DEL CONTENIDO ^[3.5.]

La definición de temas incluidos en el Reporte responde a una serie de variables relacionadas con la capacidad de proveer información, su calidad, y aquellos impactos relevantes para los GDI.

DEFINICIÓN DEL CONTENIDO	
Materialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Leyes, reglamentos, acuerdos internacionales o acuerdos voluntarios relevantes con importancia estratégica para la organización y sus grupos de interés. • Riesgos, impactos y oportunidades que afecten a la sustentabilidad y que pueden estimarse razonablemente. • Principales valores de la organización, políticas, sistemas de gestión operativa, objetivos y metas de desempeño incluidos en el plan estratégico anual e indicadores relevantes tanto para el sector agroalimentario como para las actividades de la empresa, así como los impactos de las actividades de mayor relevancia para la sociedad.
Priorización de aspectos	<ul style="list-style-type: none"> • Los aspectos se han priorizado en función de la capacidad de la organización para controlar sus actividades, acceder a la información relacionada y en conjunción con las variables consideradas relevantes para el conjunto de los GDI. • Se toman fuentes externas de información para identificar cuales son los aspectos de sustentabilidad críticos del sector y sus actividades. Las fuentes incluyen las originadas en foros, grupos de discusión y documentos científicos.
Identificación de Grupos de Interés (GDI)	<ul style="list-style-type: none"> • La organización ha identificado a aquellos grupos de interés ante quienes se considera responsable. • El contenido de la memoria se basa en resultados de procesos de inclusión y participación de GDI utilizados por la organización en sus actividades en curso. • Demandas y expectativas de los grupos de interés (Colaboradores, Clientes, Proveedores, Estado, Sociedad Civil, y Comunidades) son recogidas a través de encuestas, ejercicios de grupos focales, eventos, etc.
Metodología para el desarrollo de indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de indicadores de la metodología propuesta por el Global Reporting Initiative (G3) aplicable al sector agroalimentario y relevantes para describir las actividades e impactos de aquellas empresas de Grupo Los Grobo LLC en la región. Los indicadores GRI se informan entre corchetes [] donde corresponda, utilizando la nomenclatura alfanumérica del estándar.

7.3. COBERTURA DE LA MEMORIA ^[3.6.]

- Se toma el grupo de indicadores de la metodología propuesta por el Global Reporting Initiative (G3) aplicable al sector agroalimentario y relevantes para describir las actividades e impactos de aquellas empresas de Grupo Los Grobo LLC (de ahora en adelante "GLG", "Grupo" o "Los Grobo") que operan en el Mercosur.

- Se incluyen demandas y expectativas de los grupos de interés (Colaboradores, Clientes y Proveedores, Estado, Sociedad Civil, y Comunidades) recogidas a través de aquellas encuestas de proveedores, de clientes, de clima organizacional, o ejercicios de grupos focales y eventos realizados durante el periodo de la memoria y aquellas expectativas recogidas en periodos anteriores que la propia organización considera relevante mantener.

- Abarca objetivos de desempeño de la compañía incluidos en el plan estratégico anual e indicadores internos de las actividades de la empresa.

- Cubre las actividades de las siguientes operaciones propias: [1. Agronegocios del Plata (ADP); 2. Chain Services; 3. Los Grobo Agropecuaria (LGA); 4. Sociedad de Garantías Recíprocas; 5. Los Grobo Inversora (LGI); 6. Molinos Cánepa; 7. Moliendas Argentinas; 8. Viuda de C. Barbiero; 9. Rosario del Tala; 10. Angasil; 11. Usandizaga, Perrone y Juliarena (UPJ).

- Cubre actividades e impactos de las siguientes figuras: 1. Empleados, 2. Clientes y Proveedores de servicios agrícolas, de logística, de insumos productivos, de servicios de tecnología, de tierras en arrendamiento, 3. Organizaciones sin fines de lucro, 4. Organizaciones e instituciones del Estado y Gubernamentales.

- Se extiende geográficamente abarcando actividades en Argentina, Brasil y Uruguay.

Las siguientes variables resumen la manera en que se ha determinado la cobertura:

DEFINICIÓN DE LA COBERTURA	
Control e Influencia	<p>Se toma información de empresas y organizaciones sobre las que el Grupo ejerce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control, tanto accionario como operativo; • Influencia significativa, donde se requieren determinados estándares y se exigen requisitos: proveedores de logística, siembra, cosecha, pulverización, embolsado, y otras relacionadas con la provisión de servicios de agricultura; • Influencia en las decisiones de forma reciproca.
Estimación y reporte de impactos	<ul style="list-style-type: none"> • Se incluyen todas las empresas y GDI que generan cambios significativos en términos del desempeño sustentable de la organización y sus actividades e impactos. • Se incluyen empresas y organizaciones sobre los que la empresa tiene acceso a información.
Inclusión de indicadores GRI	<ul style="list-style-type: none"> • La organización intenta dar respuesta a todos los indicadores que aplican a su actividad. • Se informa acerca del nivel de desarrollo de cada indicador y los casos en los que no aplican.

7.4. LIMITACIONES DE ALCANCE Y COBERTURA ^[3.7.]

En cuanto a las limitantes, la principal observación en cuanto a cobertura, es que no se incluyen las actividades de Tierra Roja en Paraguay, al encontrarse cesantes las operaciones y actividades correspondientes. Por otro lado, en este Reporte tampoco se incluyen los impactos e indicadores de desempeño de CEAGRO, debido a que el paquete accionario fue vendido en su totalidad a Mitsubishi Co. durante la elaboración de este documnto.

En cuanto a los alcances, la presente memoria abarca todos los aspectos considerados por el GRI, pero no desarrolla todos los indicadores disponibles, y se identifican aquellos indicadores que no aplican a la actividad (ver tabla de Indicadores GRI y CoP).

7.5. BASES PARA LA INCLUSIÓN DE INFORMACIÓN DE NUEVAS OPERACIONES ^[3.8.]

En cuanto a la inclusión de nueva información que surge de nuevas operaciones o negocios, la utilización de los protocolos del GRI, la estandarización en el cálculo de indicadores y la equilibrada desagregación de los impactos reportados, permite la continuidad de la comparabilidad entre períodos y entre organizaciones.

7.6. TÉCNICAS DE MEDICIÓN UTILIZADAS EN LOS INDICADORES [3.9.]

Se describen a continuación las técnicas, herramientas y métodos para el cálculo de los indicadores contemplados en el GRI:

ASPECTO	TÉCNICA DE MEDICIÓN
1. Indicadores sobre el Desempeño Económico	
Áreas de Administración y Finanzas y Planificación y Control de Gestión.	Los indicadores fueron construidos mediante un análisis fundamentalmente cuantitativo de datos contables, utilizando herramientas de soporte tecnológico de "business intelligence" y del sistema de gestión administrativo de la compañía. El balance y desempeño económico es auditado y verificado externamente por las firmas miembros de la red internacional Deloitte Touche Tohmatsu Limited y bajo lineamientos del IFRS.
2. Indicadores sobre el Desempeño Ambiental:	
Áreas de RSE, Producción Agrícola, Origenación y Acopio, Producción Molinera, Auditoría Interna y Legales.	Principalmente, se utilizan datos de registros locales de las operaciones con impacto ambiental. Adicionalmente, para el caso de Uruguay, se utiliza el programa Agroecoindex del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria de la República Argentina (INTA).
3. Indicadores sobre Prácticas Laborales y Ética del Trabajo:	
Áreas de Gestión de Talentos, RSE y Legales.	Los indicadores correspondientes a este apartado se obtuvieron del soporte tecnológico RhPro, del Área de Talentos de cada empresa del Grupo.
4. Indicadores referidos a Derechos Humanos:	
Áreas de Gestión de Talentos, RSE, Legales y Auditoría Interna (A.I.).	Como punto de partida, se consolida el análisis de las acciones tendientes a dar respuesta a los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Al mismo tiempo, se considera como base la información relevada por la encuesta de clima laboral realizada por terceros, de la encuesta de proveedores y de los reportes de Auditoría elaborados por el Área de A.I.
5. Indicadores referidos al Desempeño en la Sociedad:	
Áreas de RSE, Fundaciones locales y Auditoría Interna (A.I.).	A nivel regional, el desempeño de las Fundaciones del Grupo y programas de inversión social privada, se evalúan a través de los indicadores propios de los proyectos en relación a las comunidades locales. Estos indicadores se sistematizan anualmente en el Reporte de Intervención Comunitaria o Informe de Inversión Social Privada de cada país. Al mismo tiempo, se contemplan indicadores relevantes del GRI en el seguimiento que realizan las Fundaciones. Para las cuestiones de Corrupción, interviene A.I.
6. Indicadores sobre el Desempeño y Responsabilidad sobre Productos:	
Áreas de Administración y Finanzas, Molinos y Legales.	Los aspectos considerados en este grupo de indicadores aplican principalmente a la División Industrial y están referidos a los productos derivados de la harina de trigo generados en los molinos.

7.7. EFECTOS DE LA RE-EXPRESIÓN DE INFORMACIÓN [3.10.]

Se describen a continuación aquellos aspectos del reporte (indicadores, información cualitativa, etc.) que han sufrido modificaciones respecto al período anterior, producto de fusiones y adquisiciones, cambio en los períodos informativos, naturaleza del negocio, métodos de medición, etc.:

ASPECTO	RE-EXPRESIÓN DE INFORMACIÓN
Período informativo	Debido a la necesidad de adaptar el período contable a los requisitos determinados por el IFRS, el período de reporte se ha trasladado del ciclo anual 01 Marzo/ 30 Abril, al ciclo 01 Julio/30 Junio.
Gobierno	GLG ha sufrido modificaciones en su capital accionario, producto de los procesos de crecimiento y reordenamiento interno, los cuales se encuentran plasmados en dicho capítulo.
Desempeño Económico	Los indicadores contables se han ajustado a las normas y técnicas de cálculo propuestas por el IFRS, presentándose todos los datos en dólares americanos.

7.8. CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN ALCANCE, COBERTURA Y METODOLOGÍA DE MEDICIÓN [3.11.]

ASPECTO	CAMBIOS SIGNIFICATIVOS
1. Alcance	No sufre modificaciones significativas. La cobertura sobre entidades y empresas del grupo se encuentra alterada. La cobertura sobre el aspecto operativo (entidades "aguas arriba" & "aguas abajo"), se ha modificado en función de la capacidad de las entidades de recopilar y suministrar información, así como por la influencia que GLG tenga sobre estos GDI. En este sentido, el punto 3.6. sufre modificaciones significativas en tanto se han excluido los impactos e indicadores de desempeño relativos a Tierra Roja y CEAGRO, debido al cese o venta de operaciones en las respectivas empresas.
2. Cobertura	No se han llevado adelante cambios significativos en el período de Reporte.
3. Métodos de medición	No se han llevado adelante cambios significativos en el período de Reporte.

7.9. VERIFICACIÓN [3.13.]

El uso de esta guía es libre para aquellas 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.

DECLARACIÓN	NIVEL DE APLICACIÓN					
	C	C+	B	B+	A	A+
Auto - Declaración			X			
Comprobado por tercera parte			no			
Comprobación GRI			no			

7.10. PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

GLG ha adherido a la iniciativa del Pacto Global de Naciones Unidas desde el 13/10/2006, y por tanto implementa, promueve y realiza su Comunicación del Progreso de forma anual en torno a los 10 Principios⁶ definidos en la iniciativa, los cuales son:

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS	DESCRIPCIÓN DEL PRINCIPIO
Principio 1	Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia
Principio 2	Las Empresas deben asegurarse de que sus organizaciones no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos
Principio 3	Las Empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación

⁶ Las prácticas relativas al respecto 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 política social (1977), El Derecho de la OIT de sindicación y 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, 1951), 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.

	colectiva
Principio 4	Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
Principio 5	Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil
Principio 6	Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación
Principio 7	Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
Principio 8	Las Empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental
Principio 9	Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
Principio 10	Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

De esta forma, GLG se ha comprometido a comunicar anualmente sus progresos en torno a los 10 Principios del Pacto Global (PG), y utiliza la matriz de indicadores del GRI para llevar adelante dicha tarea. Por tanto, se identifican en el siguiente esquema, aquellos indicadores GRI que tienen correspondencia e impacto en uno o más de los Principios del PG.

7.11. TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 11|12

A continuación se equiparan los indicadores GRI G3 con los Principios del Pacto Global, apreciándose la complementariedad entre ambos.

TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 11 12						
Código del Indicador	INDICADORES GRI	Página	Comentarios Adicionales por Indicador	Desarrollo del Indicador	Principio del Pacto Global	
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	3		c	todos	
1. 2.	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	3		c	todos	
2.	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN					
2. 1.	Nombre de la Organización	77	Razón Social: Grupo Los Grobo Limited Liability Company (LLC)	c	n/a	
2. 2.	Principales marcas, productos y/o servicios	5		c	n/a	
2. 3.	Estructura Operativa	6		c	n/a	
2. 4.	Localización	77	Dirección Legal: State of Delaware, located at 615 South Dupont Highway in the City of Dover, County of Kent, Delaware 19901	c	n/a	
2. 5.	Países en los que opera	6		c	n/a	
2. 6.	Naturaleza y Forma Jurídica	77	Limited Liability Company	c	n/a	
2. 7.	Mercados servidos	7		c	n/a	
2. 8.	Dimensiones	7		c	n/a	
2. 9.	Cambios Significativos	8	No se registraron cambios significativos en el período considerado.	c	n/a	
2. 10.	Premios y distinciones recibidos durante el periodo	8		c	n/a	
3.	PARÁMETROS DE LA MEMORIA					
3. s/c	PERFIL DE LA MEMORIA					
3. 1.	Período cubierto por la información contenida en la memoria	77	La presente memoria corresponde al período comprendido entre el 01/07/2011 al 30/06/2012.	c	n/a	
3. 2.	Fecha de la memoria anterior más reciente	77	La memoria anterior, fue presentada el 20 de Junio de 2011, comprendiendo al periodo 01/07/2010 al 30/06/2011	c	n/a	
3. 3.	Ciclo de presentación de memorias	77	Anual	c	n/a	
3. 4.	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	77	Director: Gabriela.grobocopatel@losgrobo.com Coordinador: alex.ehrenhaus@losgrobo.com	c	n/a	
3. s/c	ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA					
3. 5.	Proceso de definición del contenido de la memoria	77		c	n/a	
3. 6.	Cobertura de la memoria	77		c	n/a	
3. 7.	Limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	77		c	n/d	
3. 8.	Bases para incluir información de negocios conjuntos	77		c	n/d	
3. 9.	Técnicas de medición utilizadas en los indicadores	78		c	n/a	
3. 10.	Efectos de la reexpresión de información	78		c	n/a	
3. 11.	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración	78		c	n/a	
3. 12.	Tabla de contenidos	2		c	n/a	
3. 13.	Verificación	78		c	n/a	
4.	GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE					

LOS GRUPOS DE INTERÉS					
4.	s/c	GOBIERNO			
4.	1.	Estructura de Gobierno	11	c	n/a
4.	2.	Cargos ejecutivos en el órgano máximo de gobierno	11	c	n/a
4.	3.	Número de miembros independientes o no ejecutivos del máximo órgano de gobierno	11	c	n/a
4.	4.	Mecanismos de los accionistas o empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	12	c	6
4.	5.	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización	12	c	1, 7, 10
4.	6.	Procedimientos para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno	12	c	10
4.	7.	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno	12	c	1, 7, 10
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	5	c	todos
4.	9.	Procedimientos para la evaluación por parte del máximo órgano de gobierno del desempeño económico, ambiental y social de la organización	12	c	todos
4.	10.	Procedimiento para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social	12	c	todos
4.	s/c	COMPROMISO CON INICIATIVAS EXTERNAS			
4.	11.	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	12	c	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10
4.	12.	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente		No se han desarrollado.	n/d todos
4.	13.	Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a los que la organización apoya	14	c	todos
4.	s/c	PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
4.	14.	Relación de los grupos de interés	13	c	1, 8, 10
4.	15.	Base para la identificación y selección	13	c	1
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	13	c	2, 6
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		No desarrollado.	n/d 2
5.		ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO			
5.		Sección que aborda los indicadores de desempeño en sostenibilidad, que se organiza en las dimensiones económica, medioambiental y social.	n/a	No aplica.	n/a n/a
5.	1.	DIMENSIÓN ECONÓMICA			
EC	0.1.	Información sobre el enfoque de gestión	16	c	10
EC	0.2.	Objetivos y Desempeño	16	c	n/a
EC	0.3.	Política	16	c	n/a
EC	0.4.	Información contextual adicional	16	c	1, 10
EC	s/c	INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO			
EC	s/c	ASPECTO: DESEMPEÑO ECONÓMICO			
EC	1. Ppal	Valor económico directo generado y distribuido	19	c	1, 2, 10
EC	2. Ppal	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	60	c	7, 8, 9

EC	3.	Ppal	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	20	La compañía no ofrece planes de retiro a sus empleados. Argentina: se tiene en cuenta la normativa nacional de aportes jubilatorios (Ley N° 24.241, de Jubilaciones y Pensiones), lo que representa un 11% del salario de aporte por parte del empleado y el 10,2% de contribuciones patronales. Brasil: Se tiene en cuenta la normativa nacional bajo el Art 149 de la Constitución Federal/88, y establecida en la Ley N° 8.212, en la cual se determina el aporte patronal establecido en un 20% sobre el total de la remuneración paga. Uruguay: se tiene en cuenta la normativa nacional de aportes jubilatorios (Ley N° 16.713), lo que representa un 15 % del salario de aporte por parte del empleado.	n/d	n/d
EC	4.	Ppal	Ayuda financiera significativas recibidas de gobiernos	20	Sólo se reporta para Argentina.	i	10
EC	s/c		ASPECTO: PRESENCIA EN EL MERCADO				
EC	5.	Adic	Rango de relaciones entre salario inicial estándar y salario mínimo local	20	Argentina: el Sueldo Mínimo Vital y Móvil se establece por ley, a través del Consejo Nacional del empleo, la productividad y el salario mínimo, vital y móvil (CNEPYSMVYM), desde el año 2004. El salario inicial es el que percibe un empleado auxiliar administrativo, lo que se establece en el Convenio Colectivo de Trabajo del Sindicato Empleados de Comercio. Brasil: la nueva constitución de 1988 establece en el capítulo II (Derechos sociales), artículo 6, el derecho de todo trabajador a un salario mínimo. La cláusula IV define el valor del salario como aquel "capaz de atender a las necesidades vitales básicas del trabajador y a las de su familia, tales como vivienda, alimentación, educación, salud, ocio, vestuario, higiene, transporte y providencia social". Esta cláusula garantiza reajustes periódicos a fin de preservar el poder adquisitivo del trabajador. Uruguay: el Sueldo Mínimo se fija por el Poder Ejecutivo, en consenso con el Consejo Superior Tripartito (como determina el Artículo 10° de la Ley N° 18.566), a efectos de realizar la consulta previa con todos los actores sociales relevantes.	c	1, 3
EC	6.	Ppal	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales	22	ADP: La Política de ADP es contratar local, en algunos casos no está la posibilidad como por ejemplo en el sector Planta. Los datos corresponden a todos los proveedores (no solamente a las categorías que están en el GRI) si se tuviese en cuenta lo definido por el GRI serían 226 proveedores, 161 no locales y 65 locales. UPJ: no desarrolla el indicador.	c	n/a
EC	7.	Ppal	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local	47	Se toma como definición de "local" a toda persona nacida o con derecho a residencia indefinida (p. ej. ciudadanos naturalizados o titulares de visados indefinidos) en el mismo mercado geográfico de la operación. La organización no cuenta con un procedimiento formal que incluya la contratación "local" de personas para funciones de Dirección.	c	10
EC	s/c		ASPECTO: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS				
EC	8.	Ppal	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructura y los servicios prestados para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie	21	UPJ: no desarrolla el indicador.	i	10
EC	9.	Adic	Impactos económicos indirectos significativos	21	ADP: La disminución del volumen financiado en esta zafra corresponde a una estrategia de disminución del riesgo. SGR: Mayor utilización de la herramienta tanto por socios existentes como por la incorporación de nuevos (85 incorporaciones). Ampliación de las zonas geográficas, especialmente el centro y norte del país.	i	1, 10
5.	2.		DIMENSIÓN AMBIENTAL				
EN	0.1.		Información sobre el enfoque de gestión	49		c	7, 8, 9
EN	0.2.		Objetivos y Desempeño	49		c	n/a
EN	0.3.		Política	49		c	n/a
EN	0.4.		Responsabilidad de la organización	49		c	7, 8, 9
EN	0.5.		Formación y sensibilización	49		c	7, 8, 9
EN	0.6.		Evaluación y seguimiento	49		c	7, 8, 9

EN	0.7.	Información contextual adicional	50		c	7, 8, 9
EN	s/c	INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL				
EN	s/c	ASPECTO: MATERIALES				
EN	1.	Materiales utilizados, por peso o volumen	50, 51	LGA: el incremento en la compra de resmas se debe a que las cartas de porte se imprimen por cuduplicado desde la disposición del ONCCA en 2010.	i	7
EN	2.	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados		Se integra con el indicador EN1.	c	7
EN	s/c	ASPECTO: ENERGÍA				
EN	3.	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	52, 53	ADP: Para la zafra 12113 se planifica la conexión al tendido eléctrico de la Planta Caraguatá y bajar el consumo de gasoil, al no utilizarse generadores, salvo para casos que el suministro se vea interrumpido. Los gastos de prod.ganadera y agrícola pertenecen a Feed Lot y equipos de riego. LGA: debido a cambios en la estructura de cargos, esta campaña no reporta el indicador.	i	7
EN	4.	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias		No desarrollado.	n/d	7
EN	5.	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	53	LGA, Molinos & UPJ: no desarrollan.	i	7, 8, 9
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		No desarrollado.	n/d	7, 8, 9
EN	7.	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	54	LGA, Molinos & UPJ: no desarrollan.	c	n/d
EN	s/c	ASPECTO: AGUA				
EN	8.	Captación total de agua por fuentes	54		c	7, 8, 9
EN	9.	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua		ADP: no tiene perforaciones cerca de cuerpos de agua en riesgo o sensibles a los mismos. Molinos: El proceso de acondicionado de trigo no genera efluentes líquidos que afectan fuentes de agua.	c	n/a
EN	10.	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	54	No aplica.	c	n/a
EN	s/c	ASPECTO: BIODIVERSIDAD				
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	54	ADP: Se asegura el cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Forestal N° 15.939 de Protección de Montes Nativos. LGA: Utilizando herramientas de mapeo satelital, no se han identificado áreas en conflicto con las clasificadas por AICAs, Ramsar, y aquellas consultadas a nivel Nacional, Provincial y Local en sus organismos ambientales respectivos. Molinos: No aplica. UPJ: No desarrolla.	i	7, 8
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		En base a los relevamientos realizados con mapas satelitales, no hay riesgos ni impactos significativos sobre áreas de alto valor en biodiversidad o en estado de conservación. En el caso de Molinos: no aplica.	c	7, 8
EN	13.	Hábitats protegidos o restaurados		No aplica dado que no se requiere de la restauración de hábitats.	c	n/a
EN	14.	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	54, 55		c	7, 8, 9
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		No requiere planes de mitigación, ya que se hace agricultura fuera de las zona de riesgo, como se menciona en EN 12.	c	n/a
EN	s/c	ASPECTOS: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS				
EN	16.	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso		No se desarrolla.	n/d	7, 8, 9
EN	17.	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso		No se desarrolla.	n/d	n/d
EN	18.	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	55	ADP, Molinos & UPJ: no desarrollado. Valores de reducción logrados sólo en LGA.	i	n/d
EN	19.	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso		No aplica. No se utilizan sustancias destructoras de la capa de ozono en procesos, productos y/o servicios de la empresa.	n/a	n/a

EN	20.	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	56	La medición del MPS se realizó en 3 puntos por planta de acopio ubicados en los entornos de las mismas conforme a lo requerido por el Ley 12605, DR 96/07, Anexo 4, inc. 3 y la Ley 5965, DR 3395/96 del OPDS, con análisis gravimétrico bajo norma ASTM D 1739. Las mediciones difusas de PM10 se realizaron en los distintos equipos de captación de polvos (ciclones) utilizando un equipo Marca XILIX, modelo 2001. La medición de GEI (CO, NOX y SO2) se realizaron en las secadoras de aquellas plantas que las tienen operativas utilizando un equipo Marca XILIX, modelo 2001. Las medición de ruido ambiental se realizaron en horario diurno y tarde según Norma IRAM 4062/01, con decibelímetro marca Schwyz Mod. SC212.	i	n/d
EN	21.	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino		No aplica. En los procesos de producción, comercialización y transporte de granos, no se generan efluentes ni vertidos de agua. Tampoco para el caso del procesamiento de trigo para harina se genera este tipo de residuo.	n/a	n/a
EN	22.	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	57	UPJ: no desarrolla.	i	n/a
EN	23.	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos		No se produjeron derrames accidentales significativos durante el período cubierto por la memoria.	c	7
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		No aplica. La empresa no transporta ni a nivel local ni internacional, residuos clasificados como peligrosos incluidos en los anexos I, II, III y VIII, del Convenio de Basilea.	n/a	n/a
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		No se han afectado recursos hídricos. Para el caso de las aguas de escorrentía, se toman precauciones en contratos y procesos para evitar cualquier tipo de contaminación (Ej. Siembra directa, curvas de nivel, agricultura de precisión, etc.). Para la Molinería no aplica, dado que no conlleva riesgo al no contar con procesos de vertimiento de aguas.	c	n/a
EN	s/c	ASPECTO: PRODUCTOS Y SERVICIOS				
EN	26.	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto		No aplica. Para el caso de productos agrícolas (granos como soja, trigo, girasol, maíz, etc), o alimentos básicos como la harina de trigo, no pueden realizarse disminuciones de impacto ambiental, dado que no realizan desempeños o tienen funcionamientos luego de obtenidos los mismos y adquiridos por un cliente.	n/a	
EN	27.	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos		No aplica. Los productos agrícolas (granos como soja, trigo, girasol, maíz, etc), a granel, no poseen materiales de embalaje. Molinos: no desarrollado.	n/a	n/a
EN	s/c	ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO				
EN	28.	Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	57	Ninguna de las empresas percibió sanciones durante el período.	c	7, 8, 10
EN	s/c	ASPECTO: TRANSPORTE				
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	57		c	7, 8
EN	s/c	ASPECTO: INVERSIONES AMBIENTALES				
EN	30.	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	57, 58	LGA & UPJ: No desarrollado.	i	7, 8
5.	3.	DIMENSIÓN SOCIAL				
LA		PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO				
LA	0.1.	Información sobre el enfoque de gestión	26		c	3, 4, 5, 6
LA	0.2.	Objetivos y Desempeño	26		c	3, 4, 5, 6
LA	0.3.	Política	26		c	2, 3, 4, 6
LA	0.4.	Responsabilidad de la organización	27		c	6
LA	0.5.	Formación y sensibilización	27		c	6
LA	0.6.	Evaluación y seguimiento	28		c	2
LA	0.7.	Información contextual adicional	28		c	n/a
LA		INDICADORES DE DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO				
LA	s/c	ASPECTO: EMPLEO				

LA	1.	Ppal	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	30	<p>Brasil: no tiene convenios colectivos de trabajo, se rige por las Leyes laborales, por tal motivo el personal es considerado como fuera de convenio.</p> <p>Uruguay: el método de fijación de salarios optado es el de convocar a Consejos de Salarios, órganos de integración tripartita, creados por Ley 10.449, que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios para los trabajadores. No se cuenta con datos para ADP en el caso del tipo de contrato.</p> <p>Molinos: El 80% de la población de la División Industrial está encuadrado dentro de un convenio colectivo de trabajo. El 20% restante se encuentra fuera de convenio, pero hay que contemplar que existe un 23% del personal regulado por normas laborales de legislación brasileña.</p>	c	2, 3
LA	2.	Ppal	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región	32	<p>No se contempla la información de rotación desglosada por sexo.</p> <p>Molinos: Se logró unificar la información con División Industrial Molinera Brasil.</p>	i	2, 6
LA	3.	Adic	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	33	Se cumplen con todos los beneficios contemplados por ley (seguridad social). Adicionalmente, se implementan otros beneficios, los cuales se hayan descriptos.	c	1
LA	s/c		ASPECTO: RELACIONES EMPRESA / TRABAJADORES				
LA	4.	Ppal	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	30, 35	Molinos: la actividad se rige por el convenio colectivo de trabajo de Molineros 66/89, a excepción de la legislación brasileña que se rige por las leyes laborales. UPJ: Se incorporan datos de la planta Necochea.	c	
LA	5.	Ppal	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos		<p>Argentina: se cumple con lo regulado por la Ley de Contrato de Trabajo (LEY N° 20.744, Art. 21 y 103).</p> <p>Brasil: se cumple con lo regulado por la Consolidacao das leis do Trabalho. Uruguay: los despidos se encuentran regulados por la aplicación de las Leyes N° 10.489, 10.542, 12.597, y por el Decreto-Ley N° 14.188. Sin embargo, en ninguna de ellas se especifican períodos de preaviso, así como tampoco en los Convenios Colectivos. Una excepción es el caso del Trabajador Rural, donde se cumple con lo regulado por el Decreto-ley N°14.785 y el Decreto reglamentario 647/78. El mismo especifica que si el trabajador viviera en el establecimiento, para ser despedido, deberá ser notificado con una antelación de 30 días de la fecha del despido. Esta notificación deberá siempre documentarse en presencia de la fuerza pública; vencido el plazo, podrá procederse a hacer efectivo el despido.</p>	c	2, 6
LA	s/c		ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
LA	6.	Adic	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	36	<p>No se encuentran desarrollados Comités de Seguridad en ninguna empresa, exceptuando a la División Molinera.</p> <p>ADP: Contamos con una Brigada de Seguridad ante incendios para oficinas, plantas y depósitos, se planifica contratar un técnico prevencionista.</p>	i	n/d
LA	7.	Ppal	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	36, 37	<p>ADP: no mide la tasa de ausentismo. En el corto plazo instalará en Plantas de Acopio relojes con software para control y medición del indicador. LGA: Víctima Mortal por accidente in itinere de Planta Monte.</p> <p>Molinos: se toman inasistencias por enfermedad (días de baja que son justificados por certificado medico), inasistencias por días de licencias por LCT (fallecimiento de familiar, permiso gremial, nacimiento, mudanza, otras) y accidentología segun días de baja por ART. Víctimas mortales, 0 % para todas las campañas. UPJ: no desarrolla el indicador.</p>	i	2, 6
LA	8.	Ppal	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	37, 38	ADP: no desarrolla el indicador.	i	1, 2
LA	9.	Adic	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	39	<p>Brasil: los acuerdos se encuadran dentro del Decreto Lei N° 5452 Consolidacao Das Leis Do Trabalho.</p> <p>Uruguay: se contempla lo exigido por ley, bajo regulación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aplicando el Convenio Internacional del</p>	c	n/a

					Trabajo (CIT) N° 155, la Ley N° 15.965, Ley N° 5.032 y Decreto 291/07. También aplica el CIT N° 184. UPJ: no desarrolla el indicador.		
LA	s/c	ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN					
LA	10.	Ppal	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	39		c	1, 2
LA	11	Adic	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	41	UPJ: Algunos de los cursos mencionados tuvieron continuidad a lo largo de todo el período (Ej, Seguridad Ocupacional, Nóvitas y Curso Portugués). En la campaña 1112 recién empezaron a hacerse registros acerca de las capacitaciones realizadas, por tal razón figuran más cursos y personas capacitadas.	c	1, 2
LA	12.	Adic	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	43, 44	ADP: Se comenzó a trabajar con la Gerentes y Mandos Medios, para el año siguiente cumplir con el objetivo de todo el equipo Evaluado. Las distancias geográficas y el trabajo el personal en Campo, es lo que ha dificultado cumplir con este último objetivo. En este periodo se avanzó con las Evaluaciones, completando Gerentes y Mandos medios, y el 50% del total del equipo.	i	1, 2
LA	s/c	ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
LA	13.	Ppal	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	44, 45	Molinos: La mayoría del personal femenino tiene cargo jerárquico (gerentes) y en el rango etario entre 38 y 48 años.	i	1, 2, 6
LA	14.	Ppal	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	45, 46, 47	ADP: Los valores 11 12 corresponden a la anualización de la remuneración mensual de todos los empleados fijos al 30.06.12. De los CV's recibidos de hombres 246 fueron en formato digital y 140 en formato papel y de las mujeres 136 formato digital y 95 formato papel. UPJ: La base de datos actual no permite extraer información de CV's recibidos. No existe diferencias salariales por genero, si bien hay diferencias en el tipo de puesto: personal masculino en su mayoría se desempeña en producción y con posibilidades de hacer horas extras; personal femenino, en su mayoría, ocupa puestos fuera de convenio o en tareas administrativas. No se cuenta con información en el software de liquidación de los periodos de 06 07 y 07 08.	i	1, 2, 6
HR		DERECHOS HUMANOS					
HR	0.1.		Información sobre el enfoque de gestión	63	Se integra con los indicadores de Sociedad	c	1, 2
HR	0.2.		Objetivos y Desempeño	63	Se integra con los indicadores de Sociedad	c	n/a
HR	0.3.		Política	63	Se integra con los indicadores de Sociedad	c	n/a
HR	0.4.		Responsabilidad de la organización	63	Se integra con los indicadores de Sociedad	c	1, 2
HR	0.5.		Formación y sensibilización	63	Se integra con los indicadores de Sociedad	c	1, 2
HR	0.6.		Evaluación y seguimiento	63	Se integra con los indicadores de Sociedad	c	1, 2
HR	0.7.		Información contextual adicional	63	Se integra con los indicadores de Sociedad	c	1, 2
HR		INDICADORES DE DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS					
HR	s/c	ASPECTO: PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO					
HR	1.	Ppal	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	67	Acuerdos de inversión significativos no incluyen cláusulas de este tipo. Para proveedores nuevos, se firma una carta de garantía antes de iniciar actividades donde se establece un compromiso de trabajo respetando los Principios del Pacto Global, e internamente existe el Código de Ética que es entregado al personal como material dentro del proceso de Inducción.	n/d	1, 2
HR	2.	Ppal	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia		ADP: no desarrolla el indicador. Molinos: no desarrolla el indicador. UPJ: No desarrolla el indicador.	i	1, 2
HR	3.	Adic	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	64, 65	Se integra este indicador con SO 3.	c	1, 2, 10
HR	s/c	ASPECTO: NO DISCRIMINACIÓN					

HR	4.	Ppal	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas		No se registró en ninguna de las empresas incidentes de discriminación.	c	
HR	s/c		ASPECTO: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIO COLECTIVO				
HR	5.	Ppal	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	66	GLG cumple con toda la legislación aplicable. ADP: El derecho se encuentra regulado a través de la Ley N° 17.940, a través de sus Artículo 1° y 8°. Adicionalmente, Uruguay ha ratificado el Convenio 87 de la OIT en 1954. LGA, Molinos & UPJ: en Argentina, el derecho se encuentra regulado a través de la Ley N° 23.551, sancionada en Marzo 23 de 1988, a través de su Artículo 4°. Adicionalmente, Argentina ha ratificado el Convenio 87 de la OIT en 1960.	c	1, 2, 6
HR	s/c		ASPECTO: EXPLOTACIÓN INFANTIL				
HR	6.	Ppal	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	66	UPJ: Se realizan breves presentaciones de erradicación de TI en cada reunión realizada con distintos grupos de interes.	c	1, 2, 5
HR	s/c		ASPECTO: TRABAJOS FORZADOS				
HR	7.	Ppal	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	67		c	n/a
HR	s/c		ASPECTO: PRÁCTICAS DE SEGURIDAD				
HR	8.	Adic	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		No aplica. La organización no cuenta en ninguna de sus empresas, oficinas o filiales, con personal de seguridad propio ni tercerizado.	n/a	n/a
HR	s/c		ASPECTO: DERECHOS DE LOS INDÍGENAS				
HR	9.	Adic	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas		La organización no desarrolla actividades que pudieren conllevar el riesgo de ser origen de violación de derechos de los indígenas o que han sido motivo de incidentes.	c	n/a
SO			SOCIEDAD				
SO	0.1.		Información sobre el enfoque de gestión	63	Se integra con los indicadores de Derechos Humanos	c	1, 5, 9, 10
SO	0.2.		Objetivos y Desempeño	63	Se integra con los indicadores de Derechos Humanos	c	n/a
SO	0.3.		Política	63	Se integra con los indicadores de Derechos Humanos	c	n/a
SO	0.4.		Responsabilidad de la organización	63	Se integra con los indicadores de Derechos Humanos	c	1, 10
SO	0.5.		Formación y sensibilización	63	Se integra con los indicadores de Derechos Humanos	c	1, 5, 9, 10
SO	0.6.		Evaluación y seguimiento	63	Se integra con los indicadores de Derechos Humanos	c	1, 5, 9, 10
SO	0.7.		Información contextual adicional	63	Se integra con los indicadores de Derechos Humanos	c	1
SO	s/c		INDICADORES DE DESEMPEÑO DE SOCIEDAD				
SO	s/c		ASPECTO: COMUNIDAD				
SO	1.	Ppal	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	68 a 75	Se evalúan sólo los programas de inversión social gestionados a través de la Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo (FERLG) y respectivas empresas. ADP: los Proyectos que forman IMPULSAR tienen perfiles muy diferentes por ello los indicadores son diferentes también. Agricultura por Ambientes es un proyecto cuyo objetivo es proteger los suelos pero también es un servicio que se ofrece a clientes. INTERactuando comprende proyectos sociales para colaboradores y la comunidad.	c	1, 5, 9, 10
SO	s/c		ASPECTO: CORRUPCIÓN				
SO	2.	Ppal	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	63	Se han analizado todas las unidades de negocio de las distintas compañías del grupo a través del departamento de Auditoría Interna. Los aspectos analizados en las unidades de negocio son los mismo para cada una de las Cías. Los aspectos a analizar, por ejemplo, en Administración Contable, no varían para cada Compañía, se mantienen en cada una de ellas.	c	1, 10
SO	3.	Ppal	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	64, 65	Se integra con el indicador HR 3. LGA: Todos los empleados son informados e interiorizados respecto de políticas y procedimientos anti-corrupción, a través del proceso de inducción y capacitación (ver "Colaboradores - Formación y Sensibilización")	c	1, 2, 10
SO	4.	Ppal	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	64	Los incidentes encontrados poseen en su mayoría planes de acción para revertir los mismos, con excepción de un área en LGA que no han definido aún los mismos, y de GLG donde tampoco se han definido los planes de acción. La sociedad Chain Services no	c	1, 2, 10

					han tenido incidentes relacionados con corrupción.		
SO	s/c	ASPECTO: POLÍTICA PÚBLICA					
SO	5.	Ppal	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"		GLG mantiene una posición apartidaria aunque construye y fortalece vínculos con autoridades locales, provinciales y nacionales, participando activamente de los espacios generados por el sector público. De esta manera, el Grupo acerca propuestas, aportando a un modelo de país compartido y consensuado. Al mismo tiempo, Los Grobo genera espacios para el intercambio de ideas, fomentando la cooperación pública, privada y social (ver indicador 4.13).	c	1, 2, 10
SO	6.	Adic	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países		GLG no realiza aportes a partidos políticos o instituciones relacionadas.	c	1, 2, 10
SO	s/c	ASPECTO: COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL					
SO	7.	Adic	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	66	GLG no tiene acciones derivadas de demandas por prácticas monopólicas. La compañía ha cumplido y se encuentra cumpliendo actualmente con el procedimiento de notificación ante la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia en materia de fusiones y adquisiciones de empresas. El sector agrícola se encuentra atomizado, imposibilitando la existencia de monopolios. ADP: concentra menos del 10% de la producción total del país, por lo que no hay monopolio.	c	1, 2, 10
SO	s/c	ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO					
SO	8.	Ppal	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones		GLG no tiene antecedentes de sanciones no monetarias. Las sanciones y multas aplicadas por incumplimientos de normas que regulan la actividad no son significativas.	c	todos