

REPORTE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

_COMUNICACIÓN DE PROGRESO



AÑO FISCAL 2007-2008

KRETZ

_PARÁMETROS DEL INFORME

El presente informe corresponde al período fiscal comprendido entre el 01/08/07 y el 31/07/08.

La parte I del informe contiene la declaración de respaldo y apoyo continuo a los Principios de Pacto Global por parte del Presidente del Directorio de KRETZ s.a., y una descripción del perfil de empresa.

La parte II del informe contiene las acciones de RSE llevadas a cabo en la empresa, alineadas con nuestra filosofía de empresa y filosofía de diseño. Exponemos los sistemas impulsados a partir de la política de RSE y las actividades llevadas a cabo a través de los programas de RSE de la empresa, reflejando en cada caso su vinculación con los Principios de Pacto Global.

La parte III del informe contiene los resultados alcanzados en el período 2007-2008, presentados a través de indicadores GRI (Global Reporting Initiatives) y su relación con los Principios de Pacto Global.

_ÍNDICE

Parte I:

- P. 07 • Carta del Presidente
- P. 09 • Perfil de Empresa
- P. 10 · Nuestra Historia
- P. 11 · Nuestra Gente
- P. 12 · Nuestro Compromiso
- P. 13 · Nuestro diseño
- P. 13 · Productos
- P. 13 · Nuestros mercados
- P. 14 · Catálogo de Productos Kretz
- P. 14 · Línea Supermercados
- P. 15 · Línea Comercial Peso Precio Importe
- P. 16 · Línea Comercial Peso sólo.
- P. 17 · Línea Industrial
- P. 19 · Línea Impresores
- P. 20 · Reconocimientos

Parte II:

- P. 22 • Compromiso: cómo entendemos la RSE en Kretz?
- P. 23 · RSE forma parte de la filosofía de la empresa
- P. 23 · Nuestra misión
- P. 23 · Nuestra visión
- P. 23 · Nuestros valores
- P. 24 · Compromiso a través de nuestros productos
- P. 25 · Nuestra "esfera de influencia"
- P. 26 • Sistemas: la política de RSE en la empresa
- P. 26 · Los programas implementados
- P. 28 · Matriz de impacto
- P. 29 • Actividades: descripción de las acciones llevadas a cabo a través de los distintos programas
- P. 31 1. Cultura Kretz
- P. 33 2. Trabajo Decente
- P. 35 3. Sistema Integrado de Gestión
- P. 37 4. Conocimiento Intensivo
- P. 39 5. Empresa Sustentable
- P. 41 6. Cadena de valores
- P. 43 7. Excelencia en servicio
- P. 45 8. Empresa, estado y Comunidad
- P. 46 · Alianzas para el desarrollo

Parte III:

- P. 48 • Tabla de vinculación entre principios del Pacto Global, indicadores GRI y resultados alcanzados
- P. 54 • Informe de evaluación





*Ing. Daniel Kretz
Presidente KRETZ s.a.*

_ CARTA DEL PRESIDENTE

En este documento estamos presentando nuestro primer reporte de Responsabilidad Social Empresaria correspondiente al ejercicio económico cerrado el 31 de Julio del 2008.

De acuerdo al compromiso asumido ante Naciones Unidas mediante la adhesión al Pacto Global en noviembre de 2007, aquí exponemos un resumen de nuestros programas de Responsabilidad Social Empresaria enmarcados en el plan estratégico de la empresa.

Durante este ejercicio hemos desarrollado numerosas acciones, como ser la institucionalización de la política de RSE a través del nombramiento de un Representante de la Dirección y la creación de un Equipo (Kaizen) de RSE, integrado por miembros de cada una de las áreas operativas de la empresa. Ellos son los responsables de atender las necesidades, sugerencias, reclamos e iniciativas de todos los trabajadores de KRETZ y de los grupos de interés, y de traducir esas propuestas en acciones concretas. Asimismo, hemos iniciado una capacitación intensa y permanente en RSE, tanto al interior de la empresa como apoyando y difundiendo los Principios de Pacto Global en nuestra esfera de influencia.

En el último ejercicio hemos continuado con las Jornadas de Integración que KRETZ lleva a cabo desde hace unos años. Ellas sirven para mejorar el clima de confianza y entendimiento entre todos los que integramos la empresa. Organizamos el Día de la Familia en Octubre de 2007, la Cuarta Regata KRETZ en la ciudad de Mar del Plata en enero de 2008, y una jornada de difusión del trabajo en equipo en julio de 2008. También creamos una biblioteca dentro de la empresa, con libros y revistas de los más variados temas, adoptando un mecanismo de incorporación permanente de libros en base a elecciones hechas por los propios empleados.

Nuestro compromiso con el medio ambiente se ha visto plasmado mediante, un ahorro del 20% en el consumo de energía, con la continuidad de nuestra política de separación y reciclaje de residuos, y con nuestro plan de forestación que hoy nos permite contar con 620 árboles en el parque de la empresa.

A través de nuestro Sistema Integrado de Gestión, logramos una mejora continua en nuestros objetivos de calidad, higiene y seguridad laboral, transparencia operativa y sustentabilidad. Hemos comenzado a impulsar esos criterios de funcionamiento entre nuestros principales proveedores.

Continuamos con nuestras acciones sociales y filantrópicas, realizando donaciones de balanzas a instituciones educativas y organizando una colecta de ropa para una escuela de la Provincia de Corrientes. Reforzamos nuestra política de colaboración con programas

de desarrollo local y regional impulsados desde ámbitos públicos y/o privados. Estamos convencidos que la empresa debe incrementar sus compromisos institucionales para contribuir a un cambio social ascendente.

Con mucha satisfacción y entusiasmo colaboramos con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo de Argentina que nos ha honrado, seleccionando a KRETZ, como una de las tres empresas elegidas en el país para elaborar un informe sobre Desarrollo Humano e Innovación. Otro hito del presente año lo constituyó la elaboración del primer Balance Social de la empresa, práctica que, a futuro, nos permitirá evaluar sistemáticamente nuestra actividad en función de parámetros sociales, ambientales, laborales y de transparencia.

En esta primera presentación de Comunicación de Progreso a Naciones Unidas manifestamos nuestro compromiso permanente de trabajar en pos del cumplimiento de los valores que trasmite el Pacto Global así como en su difusión en todos nuestros ámbitos de relaciones.

En nombre de todos los que hacemos KRETZ queremos agradecer a todas las personas y organizaciones que nos acompañan en nuestra vida empresarial permitiéndonos establecer y sostener relaciones de beneficio mutuo y crecimiento de nuestro capital moral.

Daniel Kretz
Presidente
KRETZ s.a.



KRETZ s.a.

Ruta Nac .N°9, Km 276
Pueblo Esther, Santa Fe, Argentina
+54 341 4927400
www.kretz.com.ar
ventas@kretz.com.ar

_ PERFIL DE LA EMPRESA

KRETZ s.a es una sociedad anónima constituida según las leyes de la República Argentina.

Con 45 años de trayectoria en el diseño de soluciones tecnológicas para la industria y el comercio, KRETZ se ha posicionado como la empresa líder en el desarrollo y comercialización de balanzas electrónicas de Argentina. Nuestra creciente presencia en Latinoamérica nos ha impulsado a la búsqueda de nuevos mercados y a la investigación de nuevos productos que nos permitan mantenernos en constante progreso.

A lo largo de todos estos años en KRETZ hemos preservado los mismos valores que nos impulsaron en un comienzo: Integridad y Protagonismo. De allí se desprende toda nuestra filosofía, sustentada en el entusiasmo por el trabajo en equipo, la devoción por la excelencia, el compromiso con el cliente, el respeto por el medio ambiente y la pasión por el desarrollo de nuevas soluciones.



Nuestra Historia

Desde el año 1963 hasta la actualidad, la empresa ha desarrollado aplicaciones tecnológicas innovadoras. Aquel proyecto inicial del ingeniero Carlos Kretz se ha transformado hoy en una de las compañías líderes de la industria tecnológica argentina, convirtiéndose además en un importante exportador del país.

El año 1981 marcó un hito en la historia de la empresa al desarrollarse el primer producto de pesaje electrónico, rubro en el que la empresa consolidaría su perfil industrial.

En 1985 se lanzó al mercado la primera balanza comercial y para el año 1996 la empresa alcanzó una posición relevante en el mercado de balanzas electrónicas de Argentina. La capacidad de crecimiento y adaptación a las exigencias del mercado nos han permitido mantener ese liderazgo hasta la actualidad, con promisorias perspectivas de expansión hacia otros segmentos de la industria tecnológica.

Carlos Kretz, fundador de la empresa, en 1963.



Nave principal, planta industrial.

En el año 2004 inauguramos nuestra nueva planta industrial en un predio estratégicamente ubicado sobre el principal acceso a la ciudad de Rosario. Equipada con tecnología de última generación, la planta inteligente de 3800 m2 cubiertos ha sido especialmente concebida para integrarse de manera armónica con la naturaleza que la rodea, creando un óptimo ambiente de trabajo, acorde con la responsabilidad social de KRETZ.

Nuestra Gente

En KRETZ creemos que sólo se llega a la excelencia mediante la capacitación permanente y el trabajo en equipo. Para lograrlo es imprescindible generar un clima de armonía en el ambiente laboral, un espacio donde los canales de comunicación permanezcan abiertos y donde la creatividad, la cooperación y la responsabilidad rijan cada una de nuestras acciones.



En el núcleo de nuestros valores se encuentra el compromiso con la empresa y su gente. Cada integrante del equipo KRETZ conoce a la perfección su rol y aporta su esfuerzo individual para la obtención de las metas colectivas. Estos mismos fundamentos se extienden a la relación con los clientes. Nuestro compromiso es ayudarlos en sus negocios mediante un trato amable y cordial, y una asistencia permanente.

Nuestro Compromiso

Nuestro compromiso con la calidad de producto se ve reflejado en la certificación de la norma ISO 9001, Pero el interés de KRETZ excede este ámbito, para incluir su preocupación por el Medioambiente, reconocida a través de la certificación de la norma ISO 14001 de Gestión Medioambiental, y por la creación de un ambiente de trabajo digno y armónico, certificado mediante la norma OHSAS 18001 de Seguridad y Salud Ocupacional.

Certificaciones de norma ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001

Nuestro Diseño

La Filosofía de Diseño de KRETZ se basa en la concepción humana de la tecnología y la pasión por mejorar su calidad de vida, imaginando soluciones inclusivas y sustentables, y anhelando la síntesis, la simplicidad, la armonía y la racionalidad estructural.

Nuestra misión es ayudar a los clientes en la operación y control de sus negocios. Para alcanzarla contamos con un equipo de profesionales en el área de Investigación y Desarrollo que trabaja permanentemente en satisfacer sus inquietudes y necesidades. Combinando funcionalidad, estética e innovación, cada uno de nuestros productos procura exceder sus expectativas.

Productos

La constante búsqueda de innovación y funcionalidad nos ha permitido desarrollar una extensa variedad de productos y soluciones para el retail y la industria. Desde balanzas de mostrador o colgantes y soluciones a medida para supermercados, hasta una amplia línea industrial, todos los procesos de diseño, producción, controles y servicio post venta están certificados por la Norma ISO 9001.

Con más de 250.000 balanzas vendidas a lo largo de Sudamérica y Centroamérica, nos preparamos para ampliar nuestras operaciones hacia otros mercados. Con el objetivo de contar con una sólida plataforma tecnológica y alcanzar para la organización los mejores estándares internacionales, hemos adoptado el sistema de gestión SAP/R3. Este software de gestión de recursos empresariales (ERP, por sus siglas en inglés) brinda una de las soluciones más completa, flexible y escalable de todo el mundo.

Contamos con la infraestructura, la gente, la creatividad y la determinación para seguir liderando el mercado del pesaje electrónico y para expandirnos hacia nuevos sectores de la industria tecnológica.

Nuestros Mercados

La empresa opera comercialmente en los siguientes países:

- Brasil
- Chile
- Costa Rica
- Guatemala
- México
- Panamá
- Paraguay
- Perú
- Uruguay
- Venezuela

_ CATÁLOGO DE PRODUCTOS KRETZ

Línea Supermercado

NOVEL DATA

El modelo Novel Data Com es una balanza Peso Precio Importe que permite almacenar hasta 1000 PLU. Cubre las necesidades más frecuentes, como las operaciones de venta directa al público y pre-empaque.

Permite la conexión con impresores Kretz para generar tickets o etiquetas con códigos de barras. Para su operación desde PC requiere el software de gestión ABM-Quick desarrollado por KRETZ.

REPORT

El modelo Report es una balanza de Peso, Precio e Importe que cuenta con un impresor térmico de construcción robusta, ideal para ser utilizada en comercios que posean necesidades de pesaje y etiquetado. Sus dos versiones, visor elevado y bajo permiten adaptarse a las necesidades de espacio de los diferentes negocios.

REPORT NET

El modelo Report Net es una balanza de Peso, Precio e Importe que cubre las necesidades de pesaje y etiquetado optimizando el control de las operaciones comerciales de autoservicios, comercios minoristas, supermercados, hipermercados y retail en general.

La tecnología Report Net permite la administración de redes de hasta 99 balanzas. Su interconexión no requiere interfaces adicionales ni placas de red, ya que todo el hardware necesario se encuentra incorporado en cada equipo. La administración de la red se efectúa a través del software de gestión iTegra, especialmente desarrollado por Kretz. Según el modelo, la comunicación se realiza utilizando el protocolo RS 232/485, TCP/IP o vía inalámbrica, IEEE 802.11b, permitiendo una gran flexibilidad y adaptándose en cada caso a la tecnología requerida por el cliente.

REPORT NX

La línea Report NX constituye la nueva generación de balanzas Kretz, orientadas a satisfacer las demandas de los mercados más exigentes en lo referido a pesaje, etiquetado y gestión de la información.



SOFTWARE iTegra

- Software desarrollado por KRETZ, 100% en lenguaje Java.
- Multiplataforma (puede utilizarse con Windows, Linux, entre otros)
- Multiequipos KRETZ. Permite gestionar la información de todos los modelos de equipos interconectables Kretz. (Ejemplo: Report, Report NX, Indicador Digital de Peso "Advanced" y Plura).
- Ofrece la posibilidad de tener un acceso controlado al sistema (mediante el uso de Usuario y Contraseña).
- Es adaptable al software de gestión de cada negocio.

PLURA

El verificador de precios PLURA está diseñado para satisfacer la demanda en autoservicios y otros comercios minoristas, de poder consultar la información relacionada con los productos, en tiempo real.

Línea Comercial | PPI (Peso, Precio, Importe)

NOVEL

Es una balanza PPI (Peso, Precio, Importe), ideal para su uso en panaderías, verdulerías, carnicerías, autoservicios, entre otros.

DELTA

Es una balanza PPI (Peso, Precio, Importe) que brinda excelentes prestaciones, que ha sido diseñada para variadas aplicaciones en verdulerías, carnicerías, panaderías, autoservicios, entre otros. Para su uso en mostrador, es de muy fácil operación, ofrece alta precisión y mejoras en el rendimiento del negocio.

CENIT

Es una balanza PPI (Peso, Precio, Importe), pero con características físicas de una balanza de colgar. Ideal para aquellos negocios sin espacio en mostrador y/o para rubros tales como verdulería, carnicería y pescadería.

Línea Comercial | Peso Solo

SINGLE

Balanza de solo peso, desarrollada para controlar el peso de la mercadería al ingreso. Utilizada principalmente en gastronomía, correos postales, heladerías, ferreterías, oficinas y depósitos.

ELITE

Este modelo se orienta al mismo segmento de clientes que la single, no obstante, sus versiones y prestaciones diferenciales, fueron desarrollados para satisfacer demandas específicas de cada tipo de cliente. Además de ello, se puede conectar a una PC o caja registradora.

STYLO

Este modelo está pensado para aquellos clientes que requieran controlar el ingreso y egreso por peso. Ideal para el uso en heladerías, gastronomía, ferretería, correo postal, etc.

Se presenta totalmente en acero inoxidable y en dos versiones, una con visor en ambos frentes de una torre y otra con visor en ambos frentes de la base.

Cuenta con posibilidades de comunicación a computadora, caja registradora, POS e impresora, lo que la convierte en un producto recomendable para instalar en punto de ventas de cualquier emprendimiento con necesidades de pesaje en despacho.

DIXIE

Balanza de colgar ideal para aquellos negocios carentes de espacio en mostrador y para ventas en la vía pública. Muy utilizada en verdulerías, carnicerías y pescaderías. Es un equipo resistente, cuyos componentes electrónicos no se ven perjudicados por un medio agresivo (ejemplo: líquido y polvo). Además de ello, cuenta con protección antigolpes y contra sobrecarga.

COMET

El modelo Comet está equipado con tecnología para optimizar la performance del trabajo, otorgando dominio en el control de peso y conteo de piezas. Muy versátil, se la suele utilizar en ferreterías, almacenes, controles de ingreso de mercaderías. Ideal para uso sobre mostrador.



PIVOT

El modelo Pívo es utilizado en similares rubros que la Comet, ya que también permite controlar el ingreso y conteo de piezas. A diferencia del anterior, además de la capacidad de pesaje superior, cuenta con un visor elevado para el cliente y otro bajo para el operador. La función Tara, permite descontar la incidencia del peso del envase en la muestra.

GALA

Pensada como una solución al control del peso de las personas. Ideal para uso en farmacias, gimnasios y sanatorios, en los que se requiere precisión y resistencia. Incluye visor de inclinación regulable y de fácil lectura.

VET

Diseñada para ser usada en veterinarias, Vet es ideal para el control de peso de mascotas (animales). Incluye una plataforma de amplias dimensiones e indicador digital de peso para ser instalado en mostrador, pared o lugar preferido por el cliente.

Línea Industrial | Peso Solo

DIXIE R

Ha sido diseñada para brindar soluciones a frigoríficos. Muy funcional para cubrir necesidades de pesaje de reses suspendidas.

- Dos visores, uno para el operador y otro para el cliente
- Gancho reforzado
- Función Tara
- Indicadores de Cero y Tara

RIELERA

Este modelo es una solución para industrias con necesidad de controlar el peso durante la operación. Ideal para ser usada en industrias frigoríficas, ya que permite determinar mermas en el proceso de desposte y congelamiento. Excelente para pesar reses. Diseñada para soportar ambientes agresivos.

INDICADOR DE PESO 5640

- Utilizado para implementar básculas electrónicas o kits de conversión.
- Gabinete de ABS con inclinación ajustable
- Con base para montar en pared, apoyar sobre mesa o fijar en columna.
- Tecla e indicadores de cero, tara e impresión
- Capacidad y división mínima programables.
- Salida de comunicación por puerto serie (RS232)

INDICADOR DE PESO 5660

- Gabinete estanco de acero inoxidable
- Teclas e indicadores de cero, tara e impresión
- Capacidad y división mínima programables
- Visualiza cantidad de pesadas y totales acumulados por peso
- Salida de comunicación por puerto serie (RS232)

INDICADOR DE PESO PROGRAMABLE "ADVANCED "

- Visor alfanumérico de 10 caracteres
- Visor de peso de 6 dígitos
- 5000 PLU
- 99 operadores
- Comunicación por Puerto Serie (RS232/ RS485) compatible con las balanzas Kretz.
- Salida para impresores Mara y Koala.

MINI MASTER | MASTER

- Indicador digital de peso con ángulo de visión regulable montado sobre columna de 80 cm.
- Opcionalmente el indicador puede solicitarse con soporte para pared o escritorio
- Teclas de cero, tara e impresión
- Indicadores de cero, tara y movimiento
- Salida de comunicación por puerto serie (RS232), para conexión a computadora o impresores KRETZ.
- Plataforma de acero inoxidable de 520 x 440 mm
- Opcional: soporte portabolsa



Línea Impresores

MARA

- Impresor térmico alfanumérico con código de barras para conectar a balanzas

MARA PC

- Impresor térmico alfanumérico con código de barras para conectar computadora

PANDA

- Impresor matricial de etiquetas autoadhesivas para conectar a balanzas Novel y Novel Data

KOALA

- Impresor matricial Alfanumérico de papel continuo para conectar a balanzas Novel, Novel Data y Cenit.



GLOBAL

- Adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas.
- Certificación de normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.
- Sistema de gestión SAP/R3.
- Auditoría contable de nivel internacional (HORWATH).



LATINOAMÉRICA

- 55 % de las exportaciones de pesaje de Argentina.
- U\$S 33000 de valor por tonelada exportada.
- 240 % de crecimiento de comercio exterior en 4 años.



ARGENTINA

- 800 clientes activos.
- 45 % de participación en el mercado.
- Homologación de productos por Dirección Nacional de Comercio Interior e Instituto Nacional de Tecnología Industrial.
- Red nacional de servicios técnicos.



SANTA FE

- 75 % de proveedores de la Provincia de Santa Fé.
- Participación en el Plan Estratégico Rosario.



PLANTA INDUSTRIAL

- Ubicada sobre autopista Buenos Aires-Rosario.
- Predio de 5 hectáreas con el 92% de la superficie parqueizada.
- Edificio inteligente de 3800 m2 que optimiza el consumo energético.
- Programa de reciclado de materiales.

Reconocimientos

KRETZ s.a. ha obtenido los siguientes reconocimientos que nos alientan a buscar permanentemente nuevos desafíos.

- Mención a la Competitividad 2004, otorgado por la Fundación Mediterránea.
- Reconocimiento como "Empresa Libre de Humo", otorgado por la Municipalidad de Rosario.
- Premio "Santa Fe Exporta 2007", otorgado por el Gobierno de la Provincia de Santa Fe.
- Premio Índice 2007 a la "Empresa Tecnológica del Año".
- Premio Índice 2008 a la "Pyme del Año" (Ambos otorgados por la revista especializada Puntobiz, a partir de la elección hecha por las empresas de la Región Rosario).
- Empresa elegida para participar del estudio sobre Responsabilidad Social Empresarial y fomento del Desarrollo Humano, por parte del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008.

Localización estratégica de la planta industrial.



_ COMPROMISO

¿Cómo entendemos la RSE en Kretz?

En KRETZ entendemos que la Responsabilidad Social Empresaria forma parte de una nueva concepción, que asume que el cambio viene desde la gente, desde las organizaciones, las empresas y es parte de una multiplicación de buenas prácticas. Esto no reemplaza la necesidad de contextos institucionales y económicos adecuados, que deben garantizar fundamentalmente los gobiernos, sino que los complementa y amplía el campo de lo posible.

Significa otro concepto de empresa, que no es vista como un actor aislado, sino formando parte de redes de cooperación y competencia, de confianza y capital social con todas las partes interesadas. De este modo, puede ser un agente de cambio social si opera en base a una racionalidad que entiende que el valor de una acción no se mide exclusivamente por sus resultados materiales, sino por su apego a principios fundamentales, como la justicia social y la dignidad humana.

También en KRETZ entendemos que RSE responde a otro concepto de desarrollo de las sociedades. El dilema del desarrollo es justamente el lograr que los objetivos de eficiencia económica, equidad social y equilibrio ambiental logren converger y complementarse, en estrategias y políticas adecuadas. Pero esto sólo es posible si incorporamos una cuarta dimensión, que es la Ética. No hay desarrollo posible si no se parte de una concepción ética que entienda que la competitividad sólo es válida si se consigue en base a la responsabilidad social y ambiental.

Por lo tanto, RSE es un argumento constitutivo de la actividad de la empresa y no una acción colateral. Se integra en todo su sistema de funcionamiento para lograr, incluso, que el cliente lo entienda como un diferencial a la hora de adquirir un producto.

Entendemos que esta interpretación es claramente compatible con los principios de Pacto Global. Más aún, se nutre de ellos y orientan nuestras acciones. De este modo, KRETZ lleva adelante desde hace años una serie de actuaciones orientadas a perfeccionar sus relaciones con todas las partes interesadas: empleados, clientes, proveedores, accionistas, usuarios, la comunidad en la que la empresa actúa, sus instituciones y los gobiernos. Esas acciones han ido conformando una Política de Responsabilidad Social Empresaria, que nace de la filosofía misma de la empresa y enriquece a cada una de las partes.

RSE forma parte de la filosofía de la empresa:

La empresa nació hace cuarenta y cinco años. Siempre se mantuvo enfocada en la búsqueda de soluciones tecnológicas y, desde hace un tiempo, se definió como una organización cuya misión fundamental es ayudar a las personas en la operación y control de sus negocios. Ayudarlas significa ponerlas en el primer lugar, hoy y en el futuro. Implica trabajar con una filosofía que, en todos los aspectos y formas, se base en la consideración de las personas como el principal condicionamiento en la toma de decisiones. Y que ésta también sea una idea de gestión que alcance a todas las áreas de la empresa.

Nuestra Visión:

“Ser reconocidos internacionalmente por diseñar soluciones tecnológicas innovadoras, sustentadas en la excelencia de nuestra gente”.

Nuestra Misión:

“Ayudar a nuestros clientes en la operación y control de sus negocios”.

Nuestros Valores:

“En KRETZ, se intenta generar ante todo un clima de alegría en el trabajo, apertura ante el cambio y por sobre todas las cosas, compromiso con la empresa, sus objetivos y su gente. Además, se busca mantener los canales de comunicación abiertos para favorecer este clima y la circulación de información relevante”.

“La solidez de la empresa se basa en dos pilares: la Integridad y el Protagonismo. De ellos se derivan los valores o principios que rigen nuestra vida:

Integridad.

- Actuar con ética y responsabilidad.
- Fomentar y practicar la solidaridad y la cooperación.
- Establecer nuestras relaciones internas y externas a partir de la confianza, sinceridad y el respeto.
- Cumplir nuestras promesas.
- Reconocer la iniciativa y los logros de los demás.

Protagonismo.

- Involucrarnos con la empresa y su gente.
- Comprometernos con sus objetivos.
- Sentir a la empresa como propia.
- Aportar nuestro esfuerzo individual para la obtención de logros colectivos.

Este modelo ha sido diseñado para satisfacer las necesidades específicas de la empresa, para incrementar su valor y sus resultados. Asimismo constituye un elemento de desarrollo muy importante para las personas ya que orienta la dirección esperable que debería tomar el desempeño laboral.

Pero también se extiende a todas las partes interesadas: los propios empleados y sus familias, nuestros clientes, nuestros proveedores, los accionistas, los usuarios, la comunidad en la que la empresa actúa, sus instituciones de representación y administración, y los gobiernos.

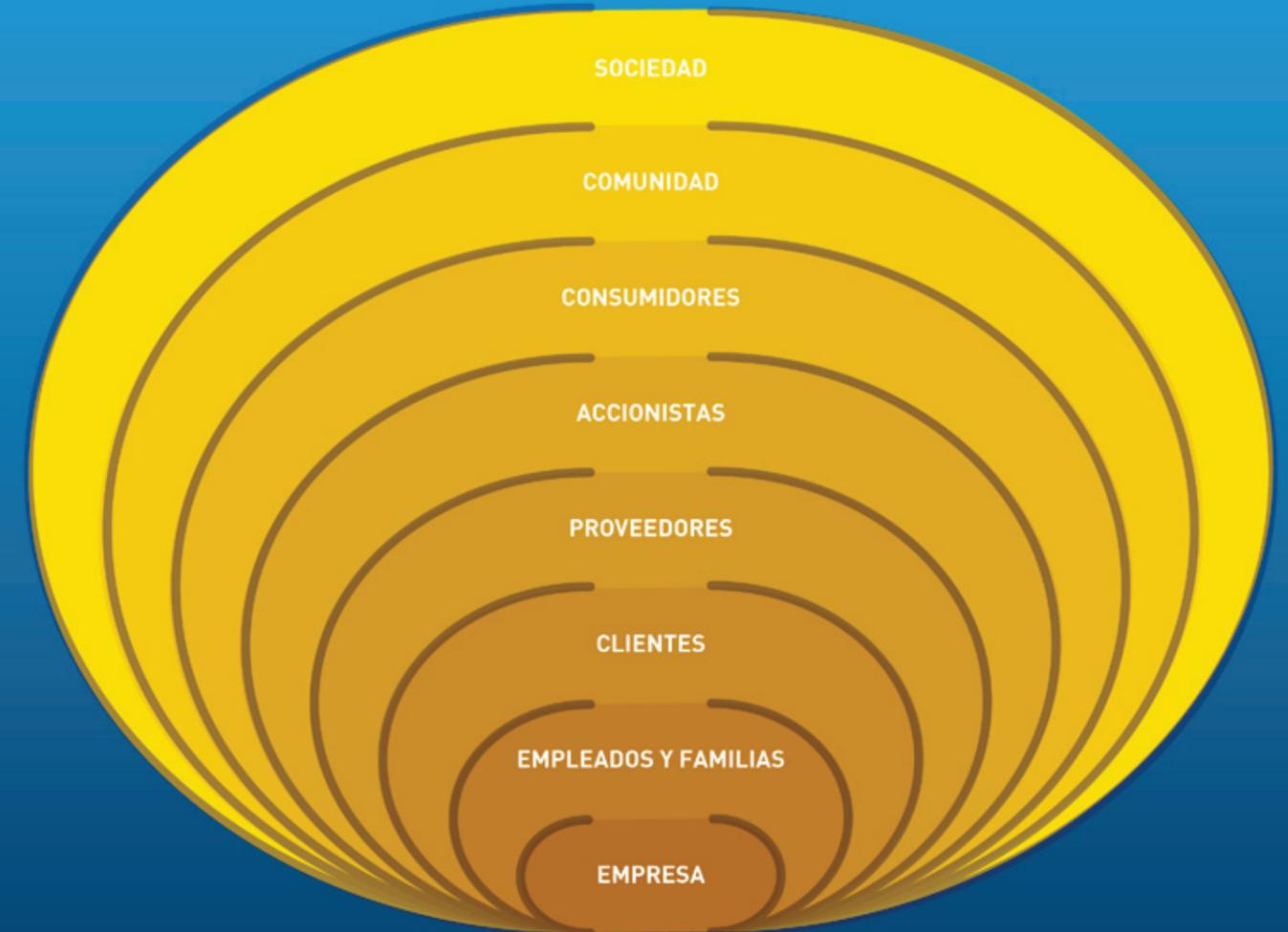
Ella representa nuestra “esfera de influencia”. Lógicamente, la influencia es más fuerte en aquellas partes vinculadas directamente en las operaciones de la empresa, en el lugar de trabajo y en el mercado; luego en la cadena de suministros, atenuándose en nuestra interacción con la comunidad y sus instituciones y la participación en las políticas públicas.

Compromiso a través de nuestros productos

La cultura de RSE en KRETZ se refleja desde las primeras etapas del diseño de nuestros productos hasta la vivencia que experimentan sus usuarios. Mediante nuestra Filosofía de Diseño establecimos un concepto que guía la investigación y desarrollo de todos los nuevos productos y soluciones.

Actualmente, el genoma humano, constituye la idea rectora e inspiradora del diseño de los nuevos modelos. Con elementos característicos de cada línea de productos procuramos definir una imagen corporativa comunicando siempre el espíritu de nuestra empresa.

La Filosofía de Diseño nos permite poner al ser humano como principio y centro de la creación de los objetos que coloquemos a su servicio. Tanto en sus funcionalidades como en sus formas, son el resultado de la creación y la experimentación en pos de encontrar soluciones cada vez más adaptadas al hombre y a sus necesidades.



Esfera de Influencia de KRETZ.

Los conceptos anteriores resultan significativos al definir los alcances del compromiso con nuestra esfera de influencia. En ese sentido, desarrollamos un servicio de postventa que comprende más de setecientos servicios técnicos en todo el país, y otro importante número en los países donde exportamos productos y soluciones. Además, instrumentamos un servicio de asistencia técnica telefónica 24 por 7, para brindar recomendaciones de instalación y de operación en el momento que sean requeridas por nuestros clientes.

Una de las principales políticas de KRETZ s.a. comprende la estandarización de procesos para garantizar un nivel estable de satisfacción de los clientes. Para lograrlo, asumimos distintos compromisos de gestión, de calidad, de cuidado del Medio Ambiente y de seguridad laboral para asegurar la sustentabilidad de la organización y sus partes interesadas.

_ SISTEMAS

La política de RSE en la empresa

La política de RSE de KRETZ se estructura a partir de tres pilares fundamentales:

- Calidad, como fundamento de la competitividad de la empresa.
- Conocimiento, como fundamento de la innovación permanente.
- Compromiso, como fundamento de la ética, la integridad y el protagonismo.

Creemos que en la combinación de esas tres dimensiones se encuentra la base de nuestra responsabilidad empresaria: responsabilidad con los clientes y consumidores brindándoles productos de calidad, responsabilidad con el progreso agregando valor a partir de la innovación permanente, y responsabilidad con todas las partes interesadas desarrollando nuestra actividad en base a valores.

De allí derivan los objetivos generales de nuestra Política de RSE:

- Consolidar relaciones de confianza dentro de la empresa y entre ésta con las partes interesadas.
- Promover acciones que incorporen amplios objetivos sociales, institucionales y ambientales, complementarios a los objetivos económicos de la empresa, como componentes indispensables de un modelo integral de empresa.
- Promover la educación y la innovación como pilares fundamentales del desarrollo de una empresa "Conocimiento intensivo".
- Contribuir al cambio cultural de la sociedad en general, a través del fomento y la difusión de la excelencia tecnológica y organizacional.

Los programas implementados

Nuestra Política de RSE se materializa a través de 8 (ocho) programas, que abarcan todas las áreas de actuación de la empresa. Cada programa está compuesto por acciones concretas.

1. Cultura Kretz: es un programa que busca consolidar valores y mejorar el clima de confianza en la empresa. De este modo se alinea con los principios 1, 2 y 10 del Pacto Global.
2. Trabajo Decente: es un programa orientado a generar condiciones de trabajo dentro de la empresa, que permitan un clima laboral digno y estimulante, promover el acceso a la información y la libertad de agremiación, garantizar el desarrollo profesional y la emplea-

		PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PROGRAMAS KRETZ											
1	CULTURA KRETZ	■	■								■
2	TRABAJO DECENTE			■	■	■					
3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN				■	■	■	■	■	■	■
4	CONOCIMIENTO INTENSIVO	■								■	
5	EMPRESA SUSTENTABLE							■	■	■	
6	CADENA DE VALORES	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7	EXCELENCIA EN SERVICIO	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	EMPRESA, ESTADO Y COMUNIDAD	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

bilidad, así como asegurar la salud y seguridad del personal. De este modo contempla los principios 3, 4, 5 y 6 del Pacto Global.

3. Sistema Integrado de Gestión: es un programa orientado a generar las condiciones para una mejora continua en los procesos productivos, organizativos, gestionales y relacionales dentro de la empresa. De este modo, se contemplan fundamentalmente los principios 4 al 10 del Pacto Global.

4. Conocimiento Intensivo: programa orientado a consolidar una empresa basada en el conocimiento y la innovación, como variable competitiva. De este modo, ayuda a cumplir con los principios 1 y 9 del Pacto Global.

5. Empresa Sustentable: es un programa orientado a generar una cultura de responsabilidad medioambiental, promover la educación y la concientización ambiental, así como a gestionar el impacto sobre el medioambiente y el ciclo de vida de los productos modificando incluso su diseño. De este modo, se orienta en los principios 7, 8 y 9 del Pacto Global.

6. Cadena de Valores: es un programa orientado a difundir los valores de la Responsabilidad Social Empresaria y los principios de Pacto Global, en la cadena de suministros de la empresa. De este modo, promueve los 10 principios del Pacto Global.

7. Excelencia en Servicio: es un programa orientado a establecer criterios de excelencia en la atención a clientes y consumidores. De este modo, se apoya en los 10 principios del Pacto Global.

8. Empresa, Estado y Comunidad: es un programa orientado a fomentar relaciones con la comunidad del entorno, estimular el trabajo voluntario, la acción y las iniciativas sociales, y establecer alianzas para el desarrollo con instituciones y gobiernos. De este modo, busca cumplir con los 10 principios del Pacto Global.



Matriz de Impacto.

A fin de vincular los compromisos asumidos y los programas implementados con la pertinencia empresarial de los principios del Pacto Global, hemos desarrollado la siguiente matriz que combina, por un lado, el impacto de las acciones tanto en la propia organización como en las partes interesadas; y por otro, si tal impacto se da sobre el funcionamiento o la cultura de la organización y/o los grupos de interés.

De este modo, se conforma una matriz que refleja cada programa de RSE de la empresa, en su aporte a la mejora continua en las operaciones dentro de la empresa y entre ésta y su cadena de valor, así como en la promoción de valores y una nueva concepción ética empresarial en su comunidad de pertenencia.

ACTIVIDADES

Descripción de las acciones llevadas a cabo a través de los distintos programas

En noviembre de 2007 KRETZ s.a suscribió el Pacto Global de Naciones Unidas, una red voluntaria de organizaciones, agencias, gremios y organizaciones no gubernamentales que apoyan los 10 principios universales.

Estos principios se han basado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de Río para el Ambiente y el Desarrollo del Programa Ambiental de Naciones Unidas.

Con la firma de la adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas, toda la política de RSE de la empresa se consolida y se estructura en base a los principios universales. Las tablas siguientes describen los programas de RSE de la empresa, su vinculación con los Principios de Pacto Global, los grupos de interés involucrados, las acciones realizadas y los resultados obtenidos.

Como la Política de RSE en la empresa se inició en el año 2004, las tablas muestran acciones realizadas desde entonces. Luego, en la parte 3 del presente informe, se destacan los resultados alcanzados específicamente en el período 2007-2008, para cada uno de los principios del Pacto Global.





CULTURA KRETZ



Fechas de inicio y finalización: 2004 a la fecha.

Grupos de interés involucrados: Accionistas, Empleados, familias de los empleados, proveedores, clientes, funcionarios públicos, clubes náuticos, dirección, comunidad local, artistas, deportistas.

Acciones e instrumentos:

- Elaboración del Manual de Cultura de la empresa (2004).
- Adhesión a Pacto Global de Naciones Unidas (2007).
- Implementación de mecanismos de gestión transparente (SAP, 2006).
- Realización de 3 Jornadas de integración anuales (día de integración, día de la familia y regata Kretz, desde 2005).
- Implementación del balance social (2008).
- Creación de una página web que refleja la política de RSE de la empresa (2008).
- Nombramiento de un representante de dirección en RSE (2008).
- Creación de un espacio de trabajo que canalice las inquietudes de los empleados en RSE (2008).
- Jornadas internas de capacitación en RSE (2008).
- Creación de una biblioteca para el personal (2008).
- Generación de encuentros de sensibilización y difusión de buenas prácticas en RSE (desde 2007).

Observaciones:

- Las acciones son definidas en acuerdo con los empleados.
- Las Jornadas de Integración surgieron como iniciativa de los empleados.
- Las regatas surgen a partir de una iniciativa de un vendedor de la empresa de Mar del Plata.
- El programa de encuentros comenzó en el año 2005 y continúa con una frecuencia de tres eventos anuales.



Ppal. Capacitación en RSE.

1. Regata KRETZ en Mar del Plata.

2.,3.,4. Día de la Familia en la planta industrial.



Fechas de inicio y finalización: Desde el año 2004 a la fecha.

Grupos de interés involucrados: Accionistas, personal, proveedores y clientes.

Acciones e instrumentos:

- Contratación de asesoría en Salud, Higiene y Seguridad Laboral.
- Generación de un ambiente físico agradable y seguro (nueva planta industrial, 2004).
- Creación de espacios de esparcimiento (cancha de fútbol, 2007).
- Realización de estudios ergonómicos para mejorar los puestos operativos y desarrollo de puestos de trabajo estandarizados (desde 2006).
- Comida en planta a cargo de la empresa.
- Indumentaria para todo el personal.
- Transporte del personal a cargo de la empresa.
- Servicio Médico en Planta y campañas anuales de vacunación a todo el personal (vacuna antitetánica y antigripal).

Observaciones:

- Adecuación y reemplazo del equipamiento para áreas administrativas, comerciales y de investigación.
- Adquisición de sillas ergonómicas.
- Recambio de herramientas eléctricas, neumáticas, con control de torque y ergonómicamente correctas.
- Diseño y extrusión de perfiles de aluminio para el armado de los puestos de trabajo.
- Colocación de disyuntores diferenciales y térmicas en un número superior a lo legalmente exigible.
- Eliminación de balancín y tercerización de los procesos que allí se realizaban.
- Formación de kaizen de logística para la optimización del lay out de la planta.
- Creación del kaizen de productos y procesos para la mejora de procesos y condiciones de trabajo.
- Adquisición de un desfibrilador para primeros auxilios (resucitación cardiovascular).



Ppal. Operario trabajando.

1. Almuerzo del personal.



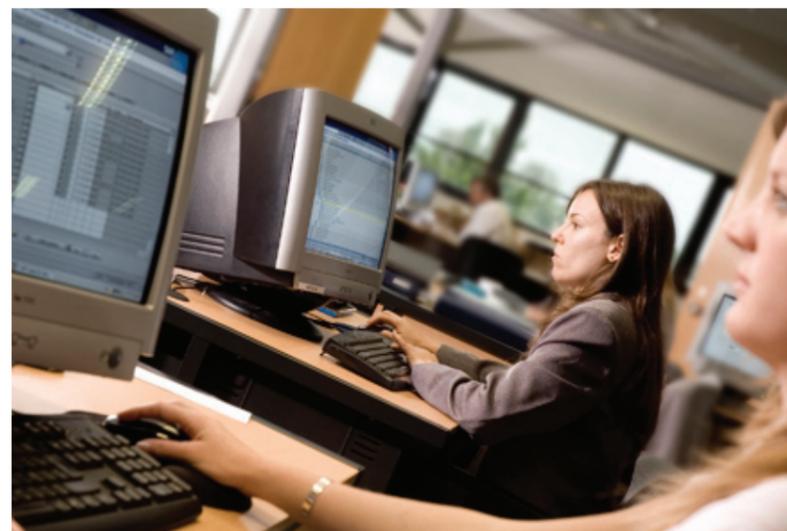
2. Piezas para calibración.

3. Altos estándares de salud, higiene y seguridad.



4. Sala de entretenimiento





Ppal. Control de Stocks en depósito.
Abajo. Área de administración

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN



Fechas de inicio y finalización: 2004 a la fecha.

Grupos de interés involucrados: Directores, empleados, asesores externos, entes oficiales de regulación y control, proveedores, clientes.

Acciones e instrumentos:

- Incorporación permanente de programas y sistemas de calidad.
- Implementación de normas de calidad.
- ISO 9001.
- ISO 14001.
- OHSAS 18001.
- Normas IRAM.
- INTI.
- Implementación de SAP para optimizar la gestión, la transparencia y la disponibilidad de la información (2005).
- Capacitación y entrenamiento permanente al personal.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - COMPROMISOS ASUMIDOS:				
	Norma o instrumento legal	Entidad Certificadora o Acreditadora	Tema	Detalle
Internacionales	ISO 9001:2000	Bureau Veritas	Sistema de Gestión de la Calidad	Otorga un reconocimiento nacional e internacional mediante la reducción de quejas y reclamos. A través de la estandarización de procesos y la mejora continua.
	ISO 14001:2004	Bureau Veritas	Sistema de Gestión Ambiental	Permite optimizar los procesos e identificar potenciales impactos ambientales, permitiendo la toma de acciones preventivas demostrando el cumplimiento de integrar a todo el personal en un proyecto común de cuidado ambiental. Ayuda a gestionar en forma adecuada los residuos generados.
	OHSAS 18001:1999	Bureau Veritas	Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional	Minimizar el riesgo a empleados, instalaciones y otros. Mayor control sobre el cumplimiento de los requisitos legales
	PACTO GLOBAL	Naciones Unidas	Responsabilidad Social Empresaria y Compromiso de lucha contra la corrupción	Generar y difundir un compromiso ético asegurando a todas las partes interesadas alrededor del mundo su cumplimiento legal.
Nacionales	RN 92/98	IRAM	Seguridad Eléctrica por Marca	Incluye todos los productos de la empresa, todo producto pasa obligatoriamente por unos aparatos de control de seguridad eléctrica y solo pueden seguir si son aprobados
	DN 788/03	INTI	Homologación de Productos	Todos los equipos de pesaje tienen que cumplir una serie de ensayos metrológicos dispuestos por la Secretaría de Industria y Comercio



CONOCIMIENTO INTENSIVO



Fechas de inicio y finalización: 2005 a la fecha.

Grupos de interés involucrados: Directivos, empleados, proveedores, Universidades.

Acciones e instrumentos:

- Convenios con universidades.
- Capacitaciones internas (30% de empleados con formación universitaria y 60% con formación técnica).
- Implementación del régimen de Pasantías de acuerdo a la ley 25165 y modificaciones.
- Aumento la incidencia de las áreas de I+D y TI en la plantilla de la empresa .
- Establecimiento de Becas de formación para empleados (Cursos de Postgrado a cargo de la empresa, con Universidad SIGLO XXI y Universidad TORCUATO DI TELLA).
- Digitalización de todos los certificados de calibración.
- Desarrollo del Dispositivo de Calibración y Control Metrológico Automático.
- Control y trazabilidad de instrumentos de medición.

Observaciones:

- 10 % de la facturación en inversión en Tecnología (I+D y TI).
- U\$S 33.000 valor de la tonelada exportada.
- Programas de Pasantías con la U.N.R. y la Universidad Austral.
- 3490 horas de capacitación a 120 personas en 4 años (de la empresa y a terceros).



Ppal. Pasante en área I+D.

1.,3. Capacitación interna.

2. Directorio Kretz.

4. Convenio con Universidad Nacional de Rosario (U.N.R).





Fechas de inicio y finalización: 2004 a la fecha.

Grupos de interés involucrados: Directores, empleados, familiares, proveedores, clientes, gobierno.

Acciones e instrumentos:

- Forestación del predio (620 árboles con 42 especies diferentes).
- Reciclado de residuos (separación y reciclado de aluminio, acero inoxidable, acero al carbono, cobre, plásticos, papel y cartón).
- Reciclado de baterías.
- Ahorro energético (20% de reducción de consumo de energía eléctrica).
- Medidas de control del consumo de papel.
- Nuevo concepto para el diseño de los productos.
- Empresa libre de humo.



Ppal. Forestación en predio de planta industrial.

1. Selección de residuos.

2. Forestación.

3. Diseño de productos



CADENA DE VALORES



Fechas de inicio y finalización: 2007 a la fecha.

Grupos de interés involucrados: Accionistas, empleados, proveedores, clientes, directores.

Acciones e instrumentos:

- Jornadas de capacitación a las partes interesadas.
- Elaboración de un manual del contratista y reglamentos para quienes visiten la planta.
- Encuestas de satisfacción de clientes.
- Campañas de fidelización de clientes .
- Auditorías internas, externas y a proveedores.
- Difusión en las partes interesadas de los Principios del Pacto Global.



Ppal. Empleados interiorizados en los Principios del Pacto Global.

1. Procesamiento de encuestas de satisfacción.

2. Auditoría interna.

3. Jornada de capacitación a servicios técnicos.



EXCELENCIA EN SERVICIO



Fechas de inicio y finalización: 2007 a la fecha.

Iniciadores y responsables: Dirección y personal.

Grupos de interés involucrados: Empleados, clientes, consumidores, proveedores.

Acciones e instrumentos:

- Establecimiento de una Red de Servicio técnico en todo el país.
- Atención Técnica Telefónica las 24 horas.
- Participación en exposiciones y ferias en el país y en el exterior.
- OpenKretz.

Observaciones:

- 50% de disminución del tiempo de entrega de reparación por garantías en 4 años.
- Julio 2007: Índice Promedio Ponderado de Satisfacción de Clientes: 8.3 sobre 10
Fuente: Investigación de Mercado CUSTOMETRIC S.A.
- Capacitación realizada en Tucumán a 120 Distribuidores.



Ppal. Operarios interactuando con clientes.

1. Flota de distribución.

2. Área despacho.

3. Control de operación en servicio técnico.





EMPRESA ESTADO Y COMUNIDAD



Fechas de inicio y finalización: 2004 a la fecha.

Grupos de interés involucrados: Accionistas, empleados, proveedores, clientes, instituciones, gobiernos, comunidad.

Acciones e instrumentos:

- Fomento entre las partes interesadas todo tipo de compromisos legales y tributarios.
- Implementación de un sistema de donaciones periódicas.
- Colecta y donación de ropa para Escuela rural de Colonia Tatuacú, provincia de Corrientes (2008).
- Colecta y donación de juguetes para la Comuna de Pueblo Esther (2008).
- Participación en iniciativas público-privadas.
- Plan Estratégico Rosario (2008).
- Fundación de la Ciudad de Rosario (2007 a la fecha).
- Foro de Competitividad (2008).
- Moverse (la empresa es miembro activo de moveRSE) .
- Caravana de la Producción en Rosario (2004 a la fecha).



Ppal. Visita a la planta industrial del intendente de la ciudad de Rosario, Miguel Lifschitz.

1. Charla de Cachito Vigil (ex técnico de las Leonas).

2 Charla de Marcelo Loffreda (ex técnico de los Pumas).



3. Visita de estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la U.N.R.

4. Caravana de la producción en Rosario.

Alianzas para el desarrollo

KRETZ s.a., como parte de su Política de RSE y de su compromiso con la ciudadanía empresarial, emprende y participa en una serie de alianzas que apoyan objetivos más amplios de desarrollo, contemplados por Naciones Unidas.

Tales acciones se enmarcan en tres tipos de políticas:

1. Aquellas orientadas a asumir una función de liderazgo para difundir y defender la Responsabilidad Social Empresarial y los Principios de Pacto Global. En este sentido, KRETZ es una de las empresas fundadoras de MoveRSE (www.moveerse.org).

MoveRSE es una organización sin fines de lucro que reúne a empresarios, ejecutivos y empresas de cualquier tamaño y sector interesados en desarrollar sus negocios de formas cada vez más inclusivas, en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial. MoveRSE es el nodo Rosario de la Red Nacional de RSE y mantiene relaciones con importantes centros y organismos internacionales, ofreciendo a sus socios acceso a una verdadera red de confianza y mejora continua. Son ellos mismos quienes con su participación dan sentido a este espacio.

Son sus objetivos:

- Comprender e instaurar de forma progresiva el concepto de cultura socialmente responsable.
- Incorporar políticas y prácticas empresarias que atiendan a criterios de sustentabilidad de largo plazo.
- Generar liderazgos íntegros y conformar un espacio que promueva la generación de confianza.
- Relacionarse de manera ética y transparente con todos sus grupos de interés.
- Analizar el impacto de sus actividades en la comunidad en la que se encuentran y alinearse en la búsqueda del bien común.

2. Acciones de inversión social y filantrópica: Kretz organiza periódicamente actividades de este tipo. En el último año se han efectuado donaciones de balanzas a la escuela Lihue Quimlu de Sanchez (provincia de Buenos Aires); colecta de ropa entre empleados, directivos, proveedores y clientes, para su donación a la Escuela de Colonia Tatacuá (Corrientes); colecta de juguetes para festejar el Día del niño junto a la Comuna de Pueblo Esther (Santa Fe).

3. Alianzas institucionales para fomentar iniciativas empresariales, contribuir al crecimiento económico, e instrumentar estándares sociales, medioambientales y/o éticos.

KRETZ participa activamente de iniciativas públicas y/o privadas de la región Rosario, orientadas a crear y/o consolidar espacios de articulación público-privada para el desarrollo regional. Tal los casos del Plan Estratégico Rosario que, coordinado por la Municipalidad de Rosario, aglutina a instituciones, empresas y organizaciones sociales para debatir y proponer proyectos para el desarrollo estratégico de la región. La Fundación de la ciudad de Rosario, que busca fortalecer los rasgos de identidad de la ciudad de Rosario y potenciar su desarrollo. Y el Foro de Competitividad, iniciativa del gobierno municipal orientada a trabajar junto a un grupo de empresas locales, aspectos vinculados a la competitividad territorial.



Tabla de vinculación entre principios del Pacto Global, indicadores GRI y resultados alcanzados

Referencias:

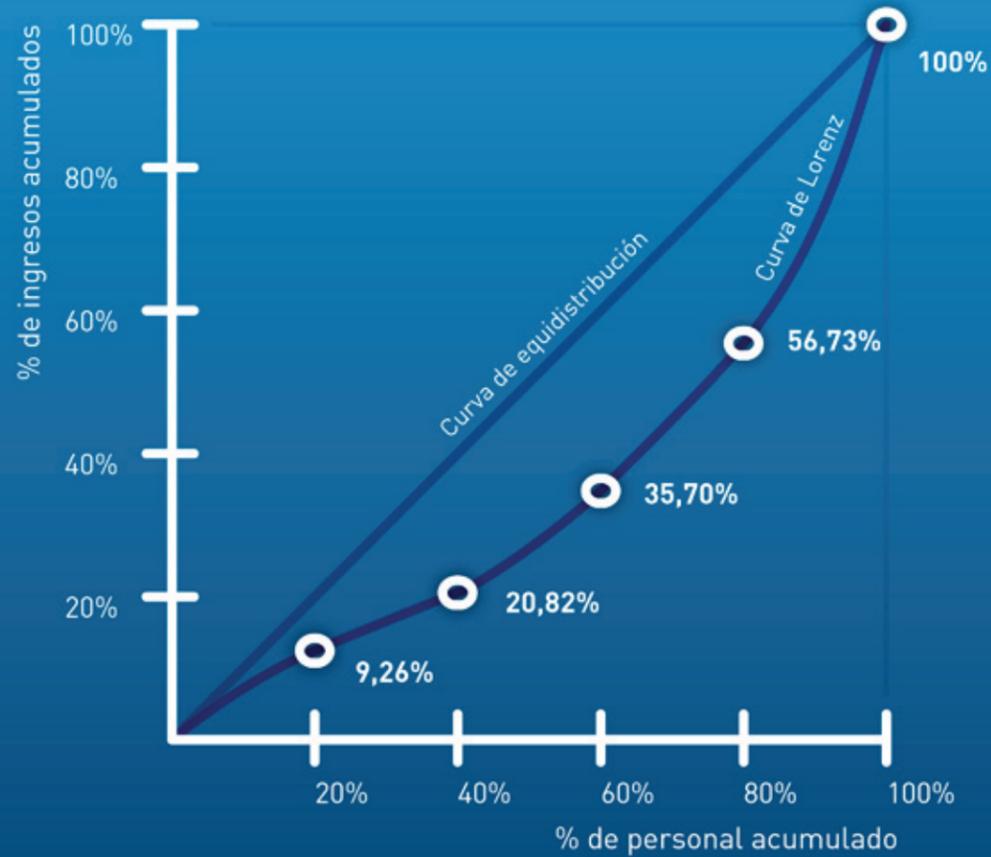
- EC: aspectos económicos.
- AM: medio ambiente.
- LA: prácticas laborales.
- DH: derechos humanos.
- SO: sociedad.
- RP: responsabilidad sobre productos.

ÁREAS	PRINCIPIOS PG	INDICADORES PERTINENTES GRI	INDICADOR INTERNO KRETZ	JULIO 2007	JULIO 2008	NIVEL DE ACEPTACIÓN INTERNA
DERECHOS HUMANOS	PRINCIPIO 1- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente	EC5- Rango de relaciones del salario de nivel de entrada estándar, respecto del salario mínimo local en ubicaciones de operación significativa.	Rango y promedio de relaciones en la escala salarial para el personal directo. (1: nivel de convenio, <1: mayor en Kretz, >1: mayor en el convenio sindical)	s/d	Promedio: 1,11 Mínimo: 1,00 Máximo: 1,39	😊
		LA4- Porcentaje de empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo.	Empleados con convenio sobre el total del personal	48,89%	48,89%	😊
		LA6- Porcentaje de la dotación de personal total representada por comités formales de salud y seguridad formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores, que ayuden a supervisar y brinden asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo.	Porcentaje de la dotación de personal total representada por comités formales de salud y seguridad formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores, que ayuden a supervisar y brinden asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo.	s/d	12,30%	😞
		LA7- Índices de lesiones, enfermedades laborales, días perdidos y ausentismo, y número total de víctimas fatales relacionadas con el trabajo, por región.	Días Perdidos	124	10	😊
			Accidentes Leves	7	3	
			Accidentes Graves	1	0	
		LA8- Programas vigentes de educación, capacitación, orientación, prevención y control de riesgo para asistir al personal, sus familias, o a miembros de la comunidad respecto de enfermedades graves.	Indumentaria para el personal	s/d	\$62.000	😊
			Transporte para el personal	\$198.949	\$381.000	
			Implementación de elementos ergonómicos	s/d	\$87.800	
			Alimentación del personal	s/d	\$160.000	
		LA9- Temas de salud y seguridad cubiertos en contratos formales con los sindicatos.	Servicio Médico en Planta	s/d	\$12.000	😊
			Campaña de Vacunación	s/d	\$2.224	
		DH2- Porcentaje de proveedores y contratistas de importancia que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos y acciones tomadas.	Visitas a proveedores	-	37 visitas 7 auditorias	😊
		DH3- Horas totales de capacitación de empleados en políticas y procedimientos en relación con aspectos de derechos humanos que son pertinentes a las operaciones, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	Capacitación en RSE	-	140 horas	😊
		DH4- Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.	0	0	😐

PRINCIPIO 2 - Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.	DH9- Número total de incidentes de violaciones de los derechos de aborígenes y acciones tomadas.	Número total de incidentes de violaciones de los derechos de aborígenes y acciones tomadas.	0	0	😊	
	S05- Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Participación en cámaras empresarias	13	13	😊	
	RP2- Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con los impactos de productos y servicios en la salud y seguridad durante su ciclo de vida, por tipo de resultados.	Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con los impactos de productos y servicios en la salud y seguridad durante su ciclo de vida, por tipo de resultados.	0	0	😊	
	RP4 - Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con la información y rotulado de productos y servicios, por tipo de resultado.	Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con la información y rotulado de productos y servicios, por tipo de resultado.	0	0	😊	
	RP5 - Prácticas relacionadas con la satisfacción del cliente, incluidos los resultados de encuestas que miden este aspecto.	Índice Promedio Ponderado de Satisfacción del cliente	s/d	8.3 sobre 10	😊	
		Inversión en investigación de mercado	s/d	\$40.000		
		Reducción de los tiempos de entrega	s/d	reducción del 50%		
	RP7 - Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con comunicaciones de comercialización, incluidas publicidad, promoción y auspicios, por tipo de resultados.	Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con comunicaciones de comercialización, incluidas publicidad, promoción y auspicios, por tipo de resultados.	0	0	😊	
	RP8- Número total de demandas corroboradas, referidas a violaciones de la privacidad de clientes y pérdidas de datos de clientes.	Número total de demandas corroboradas, referidas a violaciones de la privacidad de clientes y pérdidas de datos de clientes.	s/d	0	😊	
	RP9 - Valor monetario de multas significativas por incumplimiento de leyes y reglamentos respecto del suministro y uso de productos y servicios.	Valor monetario de multas significativas por incumplimiento de leyes y reglamentos respecto del suministro y uso de productos y servicios.	s/d	\$0	😊	
	PRINCIPIO 2 - Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.	DH2- Porcentaje de proveedores y contratistas de importancia que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos y acciones tomadas.	Visitas a proveedores	-	37 visitas 7 auditorias	😊
		DH3- Horas totales de capacitación de empleados en políticas y procedimientos en relación con aspectos de derechos humanos que son pertinentes a las operaciones, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	Capacitación en RSE	-	140 horas	😊
DH4- Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.		Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.	0	0	😊	
DH9- Número total de incidentes de violaciones de los derechos de aborígenes y acciones tomadas.		Número total de incidentes de violaciones de los derechos de aborígenes y acciones tomadas.	0	0	😊	
S05- Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).		Participación en cámaras empresarias	13	13	😐	

El siguiente cuadro muestra la distribución de los ingresos en la empresa. El eje X representa el porcentaje acumulado de los empleados de la empresa, divididos en 5 estratos, y el eje Y el porcentaje acumulado de los ingresos. De este modo, el 20 % de los trabajadores percibe el 9,26 % de los ingresos, el 40% de los trabajadores el 20,82 %, y así sucesivamente. Esto refleja una aceptable curva de distribución en la empresa

Índice GINI



ÁREAS	PRINCIPIOS PG	INDICADORES PERTINENTES GRI	INDICADOR INTERNO KRETZ	JULIO 2007	JULIO 2008	NIVEL DE ACEPTACIÓN INTERNA
TRABAJO	PRINCIPIO 3 – las empresas deben sostener la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo.	LA1-Dotación de personal total, por tipo de empleo, contrato de empleo y región.	Dotación de personal total, por tipo de empleo, contrato de empleo y región.	90	90	😊
		por tipo de empleo contrato de empleo	convenio	50	45	
			Fuera de convenio	40	45	
		y región.	Rosario / Pueblo Esther	85	84	
		Resto del País	5	6		
LA4- Porcentaje de empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo.	Empleados con convenio sobre el total del personal	48,89%	48,89%	😊		
LA5- Periodo(s) mínimo(s) de notificación respecto de cambios operativos, incluyendo si están especificados en los contratos colectivos de trabajo.	Periodo(s) mínimo(s) de notificación respecto de cambios operativos, incluyendo si están especificados en los contratos colectivos de trabajo.	s/d	2 meses	😐		
DH2- Porcentaje de proveedores y contratistas de importancia que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos y acciones tomadas.	Visitas a proveedores	-	37 visitas 7 auditorias	😊		

PRINCIPIO 4 – las empresas deben sostener la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.	DH3- Horas totales de capacitación de empleados en políticas y procedimientos en relación con aspectos de derechos humanos que son pertinentes a las operaciones, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	Capacitación en RSE	-	140 horas	😊	
	SO5- Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Participación en cámaras empresarias	13	13	😐	
	LA10 - Horas promedio de entrenamiento por año, por empleado y por categoría	Horas promedio de entrenamiento por año	7,26	15	😊	
	DH2- Porcentaje de proveedores y contratistas de importancia que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos y acciones tomadas.	Visitas a proveedores	-	37 visitas 7 auditorias	😊	
	DH3- Horas totales de capacitación de empleados en políticas y procedimientos en relación con aspectos de derechos humanos que son pertinentes a las operaciones, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	Capacitación en RSE	-	140 horas	😊	
PRINCIPIO 5 – las empresas deben sustentar la abolición efectiva del trabajo infantil.	SO5- Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Participación en cámaras empresarias	13	13	😐	
	DH2- Porcentaje de proveedores y contratistas de importancia que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos y acciones tomadas.	Visitas a Proveedores	-	37 visitas 7 auditorias	😊	
	DH3- Horas totales de capacitación de empleados en políticas y procedimientos en relación con aspectos de derechos humanos que son pertinentes a las operaciones, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	Capacitación en RSE	-	140 horas	😊	
	SO5- Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Participación en cámaras empresarias	13	13	😐	
	PRINCIPIO 6 – las empresas deben sustentar la eliminación de discriminación respecto del empleo y la ocupación.	EC6 - Política, prácticas y proporción del gasto en proveedores locales en ubicaciones de operación significativas.	Porcentaje de Proveedores Locales sobre Proveedores del exterior	s/d	74,61%	😊
PRINCIPIO 6 – las empresas deben sustentar la eliminación de discriminación respecto del empleo y la ocupación.	LA2- Número total y tasa de rotación de los empleados, desglosado por grupo etario, género y región.	Tasa de Rotación de empleados	0,48	0,48	😊	
	LA13- Conformación de los cuerpos de gobierno y desglose de empleados por categoría según género, grupo etario, pertenencia a un grupo minoritario, y otros indicadores de diversidad.	Porcentaje de mujeres por puesto	Dirección	s/d	50,00%	😐
			Administración y Finanzas	s/d	33,33%	
			Comercial	s/d	15,38%	
			Compras	s/d	20,00%	
			Calidad	s/d	0,00%	
			Producción	s/d	13,79%	
			Service	s/d	0,00%	
			Tecnología a I + D	s/d	0,00%	
			Tecnología a TI	s/d	50,00%	
			Mantenimiento	s/d	0,00%	
	LA14- Relación salario básico de empleados hombres / salario básico de empleadas mujeres, por categoría de empleado.	Relación salario Hombres / Mujeres	Dirección	s/d	1,22	😐
			Administración y Finanzas	s/d	1,70	
			Comercial	s/d	2,28	
Compras			s/d	1,24		
		Calidad	s/d	N/A		
		Producción	s/d	1,20		
		Service	s/d	s/d		
		Tecnología a I + D	s/d	s/d		

		Tecnología a TI	s/d	0,82		
		Mantenimiento	s/d	s/d		
		DH2- Porcentaje de proveedores y contratistas de importancia que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos y acciones tomadas.	Visitas a proveedores	-	37 visitas 7 auditorias	😊
		DH3- Horas totales de capacitación de empleados en políticas y procedimientos en relación con aspectos de derechos humanos que son pertinentes a las operaciones, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	Capacitación en RSE	-	140 horas	😊
		DH4- Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.	Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.	0	0	😊
		SO5- Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Participación en cámaras empresarias	13	13	😐

ÁREAS	PRINCIPIOS PG	INDICADORES PERTINENTES GRI	INDICADOR INTERNO KRETZ	JULIO 2007	JULIO 2008	NIVEL DE ACEPTACIÓN INTERNA	
... Medio Ambiente	PRINCIPIO 7 – las empresas deben apoyar un abordaje cauteloso de los desafíos ambientales.	AM30- Gastos e inversiones totales en protección ambiental, por tipo	Espacios Verdes	-	\$5.400,00	😊	
			Separación y Reciclado de Residuos	-	\$1.030,00		
			Recolección de residuos sólidos - urbanos	-	\$479,16		
			Destrucción de Residuos Peligrosos	-	\$266,67		
			Análisis químicos y bacteriológicos del Agua	-	\$13,75		
			Esterilización de Residuos Patogénicos	-	\$33,33		
		SO5- Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Participación en cámaras empresarias	13	13	😐	
		PRINCIPIO 8 – las empresas deben implementar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.	AM1- Materiales usados, por peso o volumen.	Aluminio (Kg)	s/d	40.011,40	😊
				Cartón (Kg)	s/d	37.745,20	
				Plástico (Kg)	s/d	42.000,00	
	Electrónica (Un. de componentes)			s/d	6.502.472,00		
	AM2- Porcentaje de materiales reciclados usados como insumo.		Cartón	s/d	700,00	😊	
			Plástico	s/d	62,00		
			Metales	s/d	258,00		
	AM3- Consumo directo de energía por fuente primaria.		Directo por fuente Primaria	s/d	2.200 Kw anual	😐	
	AM5- Energía ahorrada debido a mejoras en conservación y eficiencia.		Energía eléctrica	s/d	Reducción del 20%	😊	
	AM8- Extracción total de agua por fuente.		Extracción total de agua	s/d	900m3/año	😐	
	AM14- Estrategias, acciones actuales y planes futuros para manejar los impactos sobre la biodiversidad.	Porcentaje parquizado	s/d	92% con forestación	😊		
	AM22- Peso total de los desechos, por tipo y método de eliminación.	Desechos sólidos urbanos (Kg anual)	7500 Kg	7500 Kg	😊		
	AM28- Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias debidas al incumplimiento de leyes y normas ambientales.	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias debidas al incumplimiento de leyes y normas ambientales.	\$0	\$0	😊		
AM30- Gastos e inversiones totales en protección ambiental, por tipo.	Espacios Verdes	-	\$5.400,00	😊			
	Separación y Reciclado de Residuos	-	\$1.030,00				
	Recolección de residuos sólidos - urbanos	-	\$479,16				
	Destrucción de residuos Peligrosos	-	\$266,67				
	Análisis químicos y bacteriológicos del Agua	-	\$13,75				

PRINCIPIO 9 – las empresas deben atender el desarrollo y la difusión de tecnologías que no dañen el medio ambiente.	SO5- Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Participación en cámaras empresarias	13	13	😐
	RP4- Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con la información y rotulado de productos y servicios, por tipo de resultado.requisitos de información.	Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con la información y rotulado de productos y servicios, por tipo de resultado.	0	0	😊
	AM2- Porcentaje de materiales reciclados usados como insumo.	Cartón	s/d	700,00	😊
		Plástico	s/d	62,00	
		Metales	s/d	258,00	
	AM5- Energía ahorrada debido a mejoras en conservación y eficiencia.	Energía eléctrica	s/d	Reducción del 20%	😊
	AM30- Gastos e inversiones totales en protección ambiental, por tipo.	Espacios Verdes	-	\$5.400,00	😊
		Separación y Reciclado de Residuos	-	\$1.030,00	
		Recolección de residuos sólidos - urbanos	-	\$479,16	
		Destrucción de Residuos Peligrosos	-	\$266,67	
Análisis químicos y bacteriológicos del Agua		-	\$13,75		
SO5- Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Participación en cámaras empresarias	13	13	😐	

ÁREAS	PRINCIPIOS PG	INDICADORES PERTINENTES GRI	INDICADOR INTERNO KRETZ	JULIO 2007	JULIO 2008	NIVEL DE ACEPTACIÓN INTERNA
ANTI-CORRUPCIÓN	PRINCIPIO 10 – las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el pago de sobornos.	SO2- Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas en cuanto a riesgos de corrupción.		s/d	s/d	😐
		SO3- Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización		s/d	s/d	😐
		SO4- Acciones tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.		s/d	0	😊
		SO5- Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).	Participación en cámaras empresarias	13	13	😊
		SO6- Valor total de contribuciones financieras y en especie a políticos, partidos políticos e instituciones relacionadas, por país.	Valor total de contribuciones financieras y en especie a políticos, partidos políticos e instituciones relacionadas, por país.	s/d	\$0	😊
		SO7 - Número total de acciones legales por conductas anticompetitivas, antimonopolio, y prácticas monopólicas y sus resultados.	Acciones legales identificadas por conductas anticompetitivas, antimonopolio y prácticas monopólicas.	s/d	\$0	😊
		SO8 - Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de leyes y reglamentos.	Presentación fuera de Término Declaraciones Juradas Impositivas	s/d	\$800,00	😐

Nota:

En el indicador SO5 figura la participación en 13 cámaras empresariales, cuyo detalle es el siguiente:

1. Cámara de Fabricantes de instrumentos de pesaje y medición (CAFIPEM).
2. Cámara de Comercio Exterior de Rosario.
3. Cámara de Exportadores de Rosario.
4. Cámara Argentino – Venezolana de comercio internacional.
5. Federación Gremial de Industria y Comercio de Rosario.
6. Bolsa de Comercio de Rosario.
7. Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina.
8. Fundación Mediterránea.
9. Cámara Argentina de Energías Renovables.
10. Cámara Italiana de Rosario.
11. Cámara Argentino Mexicana de Comercio.
12. Cámara Argentino Española de Rosario.
13. Cámara Argentino – Chilena del Litoral.

_ INFORME DE EVALUACIÓN

Señores KRETZ s.a.
Ruta Nac. N°9, km 276
Pueblo Esther, Santa Fe, Argentina



Hemos sido contratados para realizar una evaluación del Reporte de Responsabilidad Social Empresaria, año fiscal 2007-2008 de KRETZ s.a.

Hemos realizado una recopilación de evidencias sobre los siguientes aspectos:

- Indicadores clave de gestión durante el ejercicio.
- Información provista por el área de RSE de la firma.
- Información del Sistema Integrado de Gestión de la firma.

El Directorio de KRETZ s.a. es responsable tanto por la información incluida en el reporte así como de los criterios de evaluación.

Nuestra responsabilidad ha sido reportar sobre la base de nuestros procedimientos de análisis de la información. Actualmente no existen requerimientos estatutarios ni regulatorios o normativas generalmente aceptadas en la República Argentina relacionadas con la revisión o evaluación de los contenidos de reportes de Responsabilidad Social Empresaria, aplicables a KRETZ s.a.

Existen normativas internacionales para este tipo de reportes aprobadas por el IAASB (International Auditing and Assurances Standards Board) en enero de 2005. Si bien hemos tomado en consideración las prácticas sugeridas este informe no constituye una opinión de acuerdo a esos estándares.

Nuestros procedimientos para la selección de evidencias y criterios de evaluación incluyeron:

- Comprobación del alineamiento con los contenidos básicos recomendados para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.0.
- Realización de pruebas sustantivas diseñadas para evidenciar, sobre la base de muestreo, la razonabilidad y consistencia de las bases y criterios de preparación del Reporte de Responsabilidad Social Empresaria.
- Revisión de documentación relevante, incluyendo políticas corporativas, estructura de la organización y programas de Responsabilidad Social.
- Entrevistas con el personal de la firma.

Según nuestra opinión, basada en el trabajo descrito en este informe, la información contenida en el Reporte de Responsabilidad Social Empresaria para el año fiscal 2007-2008 de KRETZ s.a. da una representación equitativa del desempeño y las actividades realizadas por la firma en materia de Responsabilidad Social Empresaria. Las políticas, documentos, indicadores y otra información incluida en el Reporte de Responsabilidad Social Empresaria de la firma están razonablemente soportados por documentación, procesos internos y actividades, e información provista por las partes interesadas.

Ing. Daniel Cabrera
Socio
H.L. Consulting S.A.
Corresponsales de Horwath Argentina
Rosario, 16 de diciembre de 2008

Ing. Luis Piacenza
Gerente
H. L. Consulting S.A.
Corresponsales de Horwath Argentina
Rosario, 16 de diciembre de 2008

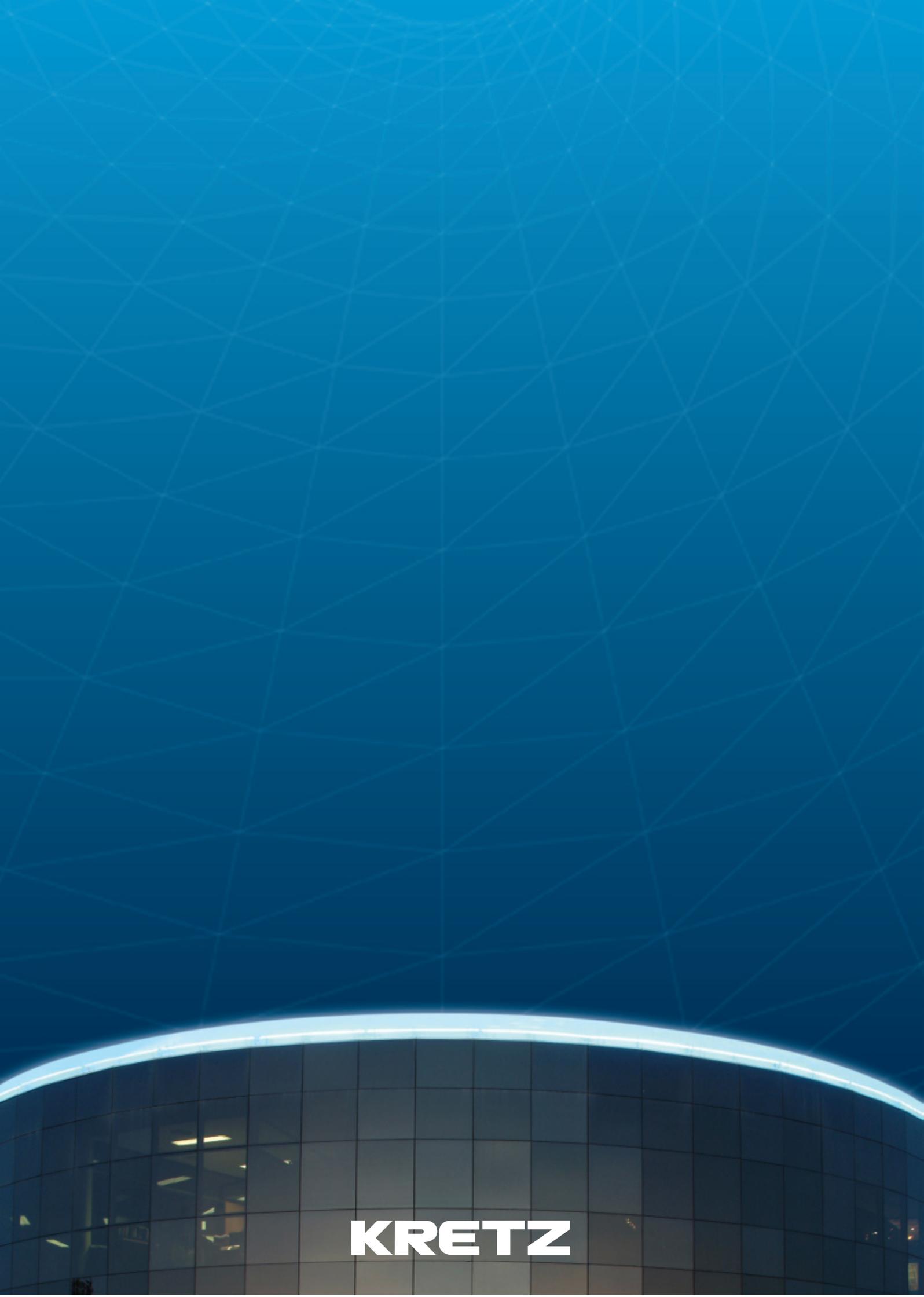
_Planta Industrial

Pueblo Esther
Ruta Nac. n 9 km. 276
2126 | Santa Fe
Argentina
Tel: +54 (0341) 492-7400
Fax: +54 (0341) 492-7410

_Oficinas

Rosario
Italia 1891
S2000GCE | Santa Fe
Argentina
Tel: +54 (0341) 482-6049
Fax: +54 (0341) 482-5945

Ciudad Autónoma de Bs. As.
Talcahuano 718 piso 9
C1013AP | Cap. Federal
Argentina
Tel: +54 (011) 4375-4220
Fax: +54 (011) 4375-4221



KRETZ