



Comunicación de Progreso

Periodo 08 - 12 - 2013 al 08 - 12 - 2014

Asunción – Paraguay
Diciembre 2014



2014



INFORMACIÓN GENERAL

| | |
|--------------------------|---|
| Dirección Web: | www.agrofield.com.py |
| Alto Cargo: | Silvio Fernando Codas Villalba, Director. |
| Fecha de adhesión: | 22 de setiembre del 2009 |
| Sector: | Comercial |
| Actividad: | Productos para el cuidado de la casa y el Jardín Productos y servicios para cuidado de mascotas Servicios de Control de plagas Agronegocios. |
| Dirección: | Av. Choferes del Chaco 1449 c/ 25 de mayo. |
| Publicación del informe: | 11 de diciembre de 2014 |
| Responsable: | Evelin Natalia Martínez Blanco |

AGROFIELD SRL y el PACTO GLOBAL

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

Desde nuestro principal punto de partida “Haciendo negocios de manera responsable.... El resto, viene después”, nos proponemos objetivos que apunten a lograr y mantener una organización plenamente comprometida a trabajar dentro del marco del crecimiento, rentabilidad con alta capacidad de adaptación a los constantes cambios del mercado, con funcionarios comprometidos con la empresa y con la sociedad a la que pertenecemos.

Los resultados nos siguen inspirando a seguir creciendo e innovando en el marco del compromiso asumido el 22 de setiembre del año 2009 con el Pacto Global de las Naciones Unidas. A través de este informe, queremos inspirar a dar el primer paso a otras empresas que se sumen a estos nobles principios.

El cumplimiento de la misión que se propone la empresa, se refuerza en la práctica de estos principios y valores que hacen al espíritu de todo colaborador de Agrofield, una persona ética, vencedora y exitosa, hecha para grandes cosas y que marcan el camino del “querer, hacer y ser”.

AGROFIELD S.R.L ofrece servicios y productos comprometidos con la preservación del medioambiente, proyectando sus estrategias empresariales mediante protocolos y compromisos éticos, actuando operativamente siguiendo procedimientos de calidad.

Concluyendo, manifestamos que estamos convencidos de que siguiendo estos 10 principios, y exigiéndonos cada vez mayores resultados, es que lograremos seguir creciendo como empresa y como sociedad.

Atentamente,

Lic. Silvio Cotas Villalba
Representante del Comité de Gerentes
AGROFIELD S.R.L

NUESTRA HISTORIA

Agrofield S.R.L inició sus operaciones en el año 1980, como proyecto de un grupo de Ingenieros Agrónomos concientes de las necesidades del sector agropecuario del Paraguay.

Como Agroveterinaria, desde sus primeros años, la empresa distribuyó y lanzó al mercado productos propios para rubros agrícola y ganadero. Luego se fueron incorporando productos para control de plagas, jardinería y el cuidado de mascotas. Con el crecimiento, se agregaron rubros nuevos, como los de productos de línea ferretería, automotriz y construcciones, así como servicios de control de plagas y servicios para mascotas.

Desde el año 2000, su casa central está ubicada sobre la avenida Chóferes del Chaco. En el año 2003, adquirió un predio contiguo, donde constituyó la clínica para mascotas Faunatown, con la mejor infraestructura para el cuidado de mascotas.

En el año 2007 habilitó 2 sucursales en Asunción, una sobre la Avenida Eusebio Ayala y la otra sobre San Martín, ambas en importantes zonas comerciales de la ciudad.

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

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

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

En el año 2014, el servicio de control de plagas se incorpora al sistema de franquicias de Orkin, la empresa de control de plagas más grande e importante del mundo, trasladando sus operaciones a su propio local, también sobre Chóferes del Chaco.



NUESTRA VISION

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

NUESTRA MISION

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

NUESTROS VALORES ORGANIZACIONALES

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

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

Calidad:

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

Honestidad:

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

Profesionalismo:

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

Responsabilidad:

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

NUESTRA POLÍTICA DE CALIDAD

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

NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

El código de Ética se constituye en una guía para los colaboradores cuyo objetivo es el de orientar al equipo del AGROFIELD en su día a día en las relaciones internas y externas dentro de la Organización y de la Comunidad donde la misma interactúa.

Este código es aplicable a todos los miembros de la empresa, responsables y directores de la compañía así como del staff tercerizado. Cada empleado recibe una copia de ésta y se compromete a cumplirla fielmente en su proceso de inducción.

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

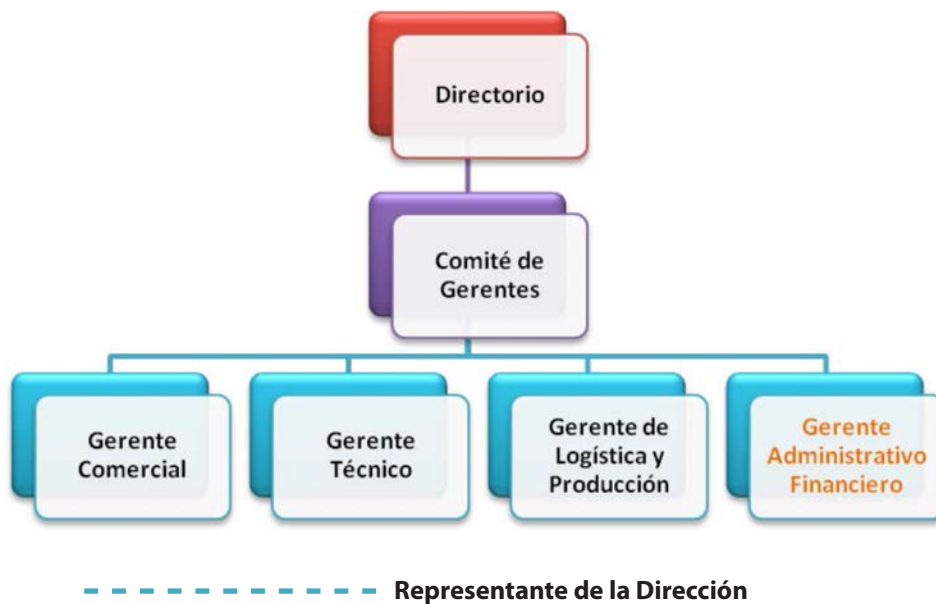
El PEC (Pacto Etico Comercial) acompañó este proceso y certificó el mismo en el año 2012

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

Hemos sociabilizado el nuevo formato de nuestro código de Ética, incluyendo el documento en los procesos de inducción y entrenamiento inicial de los nuevos colaboradores.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

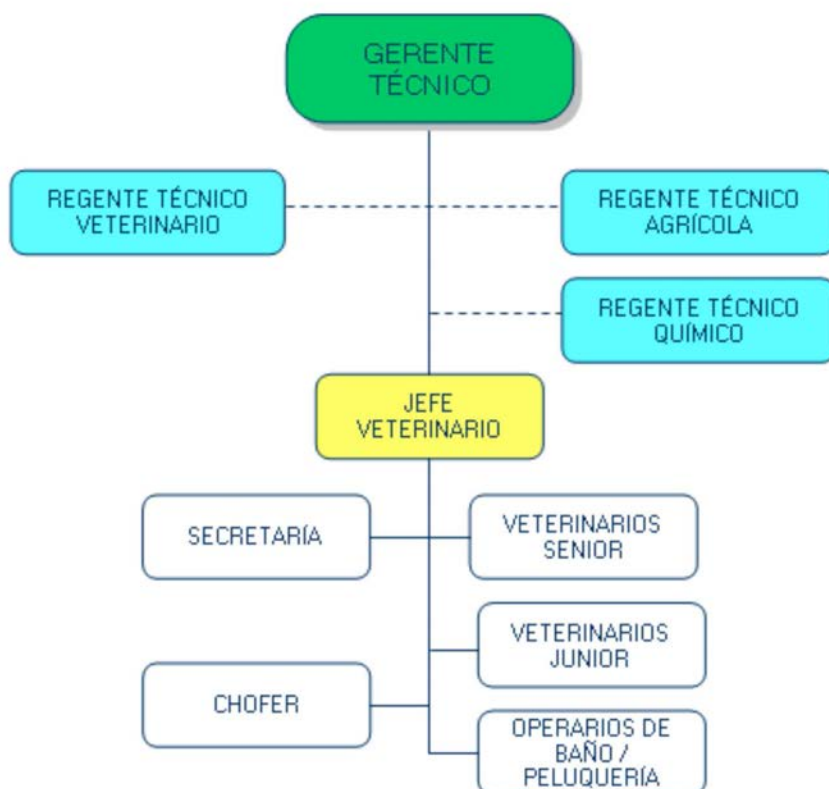


Gerencia Comercial

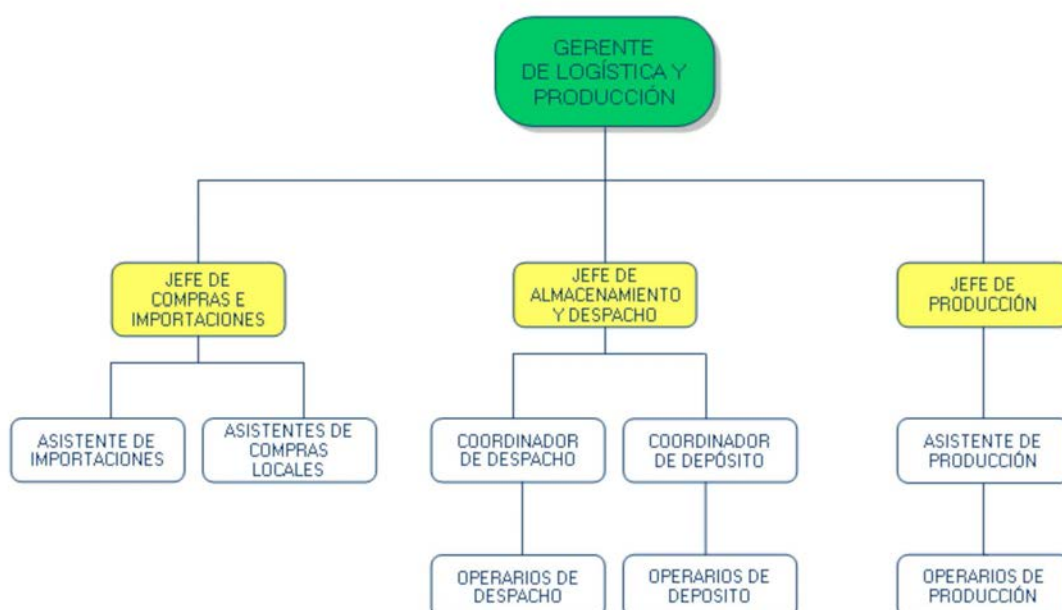


ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Gerencia Técnica

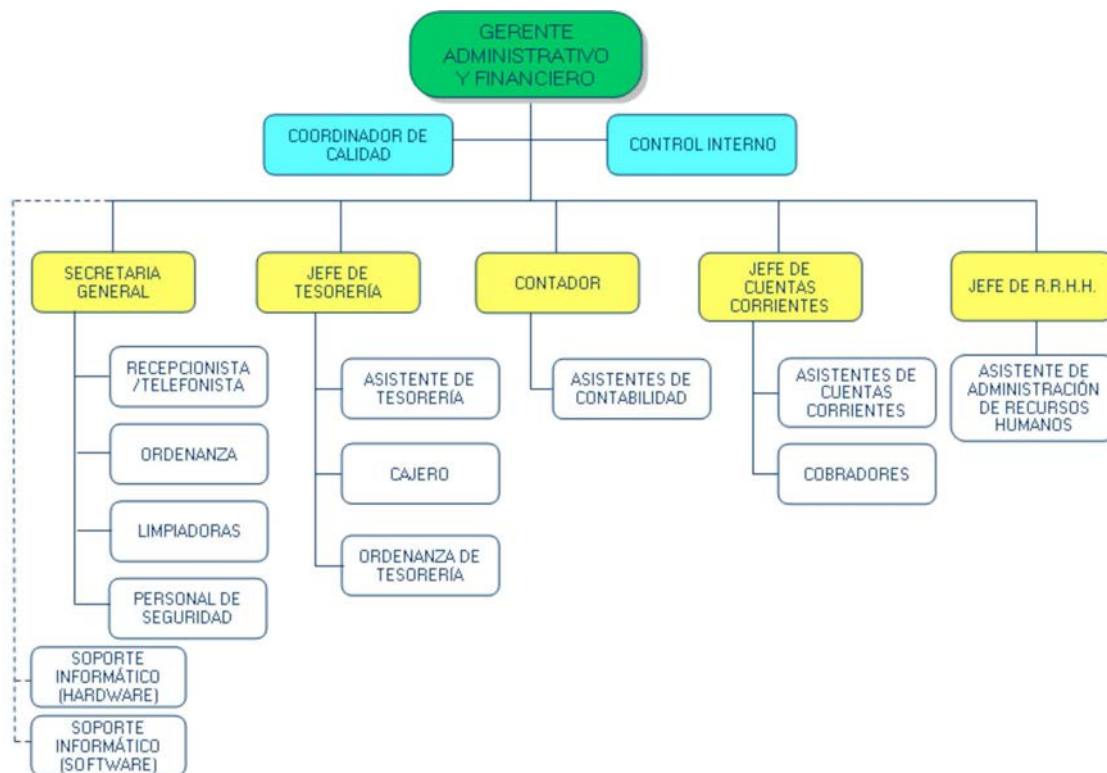


Gerencia de Logística y Producción



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Gerencia Administrativa



AGROFIELD SRL y su compromiso con el Pacto Global

Manifestación Organizacional sobre compromiso

La esencia de **AGROFIELD SRL**, como organización se inspira cada día en el fuerte deseo de contribuir al progreso de la sociedad ofreciendo al mercado productos/servicios que aporten satisfacción a las necesidades de nuestros clientes internos y externos. Es así como dedicamos esfuerzos a ser cada vez más eficientes y ambiciosos, responsables y transparentes y estar más cerca de las personas a las que se prestan servicios. Este compromiso queda recogido en la memoria del presente documento COPS AGRO 2013 (Comunicación de Progreso Agrofield 2013). El informe ha sido elaborado teniendo en cuenta los avances sobre los principios, consideramos el presente documento como suficiente evidencia de que seguimos firmes en nuestro compromiso con el Pato Global.

Teniendo en cuenta que nuestra COPS013 es el reflejo de la transparencia y la apertura a nuestras partes interesadas y nos motiva a seguir generando valor y avances en materia de Responsabilidad Social.

Fundamento Estratégico del Proceso

Desde hace 34 años, la empresa promueve las buenas prácticas colaboración con el desarrollo del país, en cuanto al Medio Ambiente, la Educación en el rubro Agropecuario, ejerciendo un protagonismo activo en procesos de investigación, desarrollo y actualizaciones en los Canales de Agronomía y Ciencias Veterinarias. Ofreciendo asesoramiento de manera gratuita a todos los profesionales del rubro, por medio de importantes eventos de capacitación donde se conjugan los mejores expertos de vanguardia en el rubro, con importantes avances dentro del campo de la investigación.

Nuestra compañía mediante un equipo de profesionales expertos en materia de desarrollo Agropecuario, diseñan y proyectan diferentes tipos de acciones y eventos a fin de brindar capacitaciones gratuitas tanto a estudiantes universitarios como a personas que hacen de la jardinería y la fumigación su fuente de ingresos.



Luego del Pacto Global

Luego de su adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, Agrofield SRL, ha obtenido un nuevo logro la certificación de su Código de Ética, mediante la colaboración de la Cámara de Comercio Paraguayo Americana. Luego de un riguroso proceso de Auditoria a cargo de la ERNST & YOUNG PARAGUAY Auditores y Asesores de Negocios, sin consideraciones negativas, hemos recibido la respectiva certificación que acredita haber desarrollado satisfactoriamente todas sus etapas de desarrollo.

AGROFIELD SRL y los principios del Pacto Global

Derechos Humanos

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

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



Derecho a la vivienda, un hogar para la familia:

"Toda Familia Tiene Derecho A Disfrutar de una Vivienda Digna", bajo esta premisa. Este año la gran familia Agrofield dio su granito de arena a la ONG "Un techo para mi País", donde cada colaborador dio sus donaciones aportando de esta manera a la construcción de viviendas para personas de escasos recursos.

No fuimos ajenos a las necesidades de las personas afectadas por las inundaciones de este año, por lo que dimos nuestro grano de arena con donaciones de víveres de los funcionarios a la Pastoral Social en el Seminario Metropolitano.

Las donaciones incluyeron ropas, abrigos y alimentos no perecederos.



Programa de prevención de enfermedades:

Creemos que la salud es un derecho, es por ello que cada año desarrollamos un "Plan de Salud", donde uno de nuestros pilares de acción se constituyen en una campaña de inmunización a colaboradores, personal tercerizado, clientes y proveedores, aplicando la vacuna antitetánica y la vacuna contra la influenza.

Consideramos que como parte del ambiente sano de trabajo también son miembros los del personal tercerizado, es por ello que siempre queremos involucrarlos en el presente beneficio. En cuanto a la diferencia de 36 personas no vacunadas responden a las siguientes variables "estado de salud", "embarazo", "vacaciones", "reposo", "permisos o licencias".

| | |
|----------------------------------|-----|
| TOTAL DE COLABORADORES: | 138 |
| PERSONAL INMUNIZADO | 60 |
| PERSONAL TERCIARIZADO INMUNIZADO | 8 |



Programa de prevención de accidentes:

En el año 2011 Agrofield SRL realizó la firma de un acuerdo con el Touring y Automóvil Club Paraguayo, ocasión en que la empresa presentó y se comprometió a desarrollar un plan de acción mediante el cual se busca contribuir con la educación y seguridad vial, con su público interno y externo.

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

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

Tal es así que realizamos entregas de mensajes educativos a nuestros clientes mediante entrega de materiales con mensajes como uso del cinturón de seguridad, respetar las señales de tránsito, alcohol y celular al volante no, entre otros.



Programas de capacitación:

Dentro del plan de capacitación, y en el marco del plan "juntos podemos salvar millones de vidas" realizamos capacitaciones a nuestros funcionarios sobre seguridad vial, conocimiento de señales de tránsito, manejo defensivo, uso adecuado del cinturón, normas de tránsito entre otros.

Con esto buscamos disminuir los accidentes de tránsito a través de la prevención. Si conocen las normas y los cuidados que deben tener con el peatón se disminuyen las posibilidades de accidentarse camino al trabajo o durante la realización del mismo.

Contamos con programas de capacitaciones constantes sobre equipo de protección personal para los miembros de nuestra planta industrial y operarios del área de fumigación.



Adicionalmente realizamos controles trimestrales de los índices de colinesterasa en sangre de todo el personal expuesto en forma directa a los productos químicos.

En caso de detectarse valores anormales, Recursos Humanos interviene apoyando con planes de alimentación más sana, charlas de concientización sobre uso adecuado de equipos de protección individual, cambios de tiempo de exposición a los productos a través de rotación de funcionarios y seguimiento de cada caso hasta que el colaborador vuelva a normalizar sus valores en sangre.

Programas de Entrenamiento Sobre DDHH:

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

| | |
|---|-----|
| Cantidad de Nuevas Incorporaciones en el proceso de inducción | 46 |
| Cantidad de Horas Invertidas en Inducción | 200 |
| Cantidad de Horas por colaborador en Materia de DDHH | 5 |



Apoyo a las Familias y la Educación:

Cada año al inicio del año escolar los hijos de nuestros colaboradores son beneficiados con el "Kit Escolar".

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

En el 2014, 88 niños se han beneficiado gracias a esta campaña social interna. Los padres solo deben comprar los libros. Con esta iniciativa buscamos ayudar y motivar la educación de nuestros niños y colaborar en disminuir el índice de deserción escolar, ayudando con mochilas y útiles escolares con todo lo necesario para iniciar un nuevo año académico.

| | |
|--|-----------|
| Cantidad de Niños Beneficiados con el Kits Escolar | 88 |
| Inversión Total | 9.500.000 |

También ofrecemos obsequios motivacionales a los estudiantes destacados durante todo el año, como ser presentes a alumnos sobresalientes y funcionarios que han culminado sus estudios universitarios.



kits escolares

Este mes, apoyando a la educación de los niños entregamos los kits escolares que consiste en mochilas con útiles escolares para hijos de funcionarios de Agrofield.
En total entregamos unos 88 kits!!

Nivel maternal a preescolar: 23
Nivel inicial de primer a quinto año: 32
Nivel inicial de sexto a noveno año: 22
De primero a tercero de la media: 11

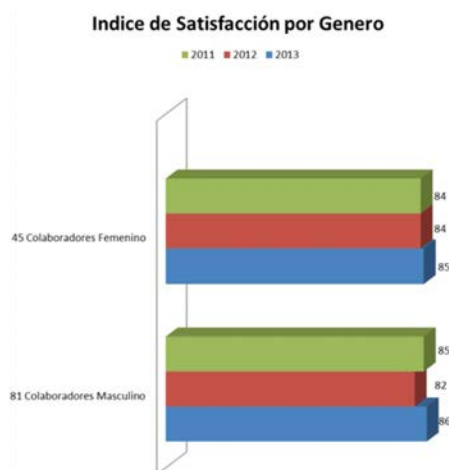




La importancia del Clima Organizacional:

Somos concientes que el estudio del Clima Organizacional es una potencial herramienta que cada año nos brinda una consultora externa, con el fin de monitorear la satisfacción de nuestros colaboradores. Mediante estos resultados nos abocamos a diseñar estrategias a fin de mejorar los servicios de atención a nuestros clientes internos.

El objetivo de la organización no solo es mantener los porcentajes ideales, es también apuntar a ir aumentando sus niveles, frente a los desafíos de una generación de colaboradores altamente entrenados y cada vez más exigentes.



Haciendo un poco de historia en cuanto al presente indicador, habíamos iniciado en el año 2008 arrojando un índice de satisfacción de 82 %, durante el Ejercicio 2009 la misma encuesta arrojó el mismo resultado 82%. Para el Ejercicio 2010 se había establecido planes de acción que apunten a aumentar o mover de algún modo dichos porcentajes, que amenazaban seguir manteniéndose de igual modo con el tiempo o incluso a bajar si no eran tratadas las variables, fue así como obtuvimos un aumento al 83%. Para el Ejercicio 2011 nuevamente la misma empresa adjudicada nos realizó el seguimiento de estudio de clima con un resultado general de 84%, manteniendo un constante aumento del 1% desde el año 2009.

Para el Ejercicio 2013 nuestro índice de satisfacción fue de 86% seguimos manteniendo nuestro índice de satisfacción como años anteriores.

A partir de las sugerencias e inquietudes de los funcionarios, entre las acciones que nos marcamos como lineamiento para mantener y aumentar este índice de satisfacción desde el 2014 se encuentran: el cambio de horario de atención al cliente de cortado a extendido, es decir sin cerrar los locales al medio día, implementación de horarios de trabajo escalonados flexibles para los funcionarios (favoreciendo a quienes se encuentren en etapa universitaria).



Otra inversión importante que inicia la empresa este año es el mejoramiento de la estructura del comedor y el quinchito de casa central. Los trabajos incluyen colocación de 2 splits, colocación de un LCD, apertura de 3 ventanas, colocación de 1 pizarra nueva, mejora en la iluminación, mejora en el cerramiento, aislación térmica del techo de chapa, entre otros detalles. Con estas acciones generaremos en espacio multi-uso con mejores comodidades para nuestra casa central.-

Condiciones Laborales

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

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

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

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

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

Hemos diseñado un programa mediante el cual promovimos acciones concretas en materia de educar y crear conciencia en nuestros colaboradores de ejercer el derecho a la libre asociación con propósitos altruistas y de desarrollo autosostenido. Apoyando a esta noble causa, la empresa les facilita asesoramiento legal gratuito, y brinda tiempo en jornadas laborales para sus reuniones. A su vez ha iniciado campañas internas con el objetivo de mantenerla, y fomentar su participación.

La asociación actualmente cuenta con 88 integrantes, brinda a sus asociados beneficios tales como acceso a préstamos con bajos interés sin necesidad de recurrir a entidades financieras y líneas de créditos en casas comerciales, bonificaciones por eventos como nacimiento de hijos, reposos o fallecimientos. En este año se entregaron más de 60 préstamos a funcionarios de Agrofield.



2. Programas Contra "El trabajo infantil":

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

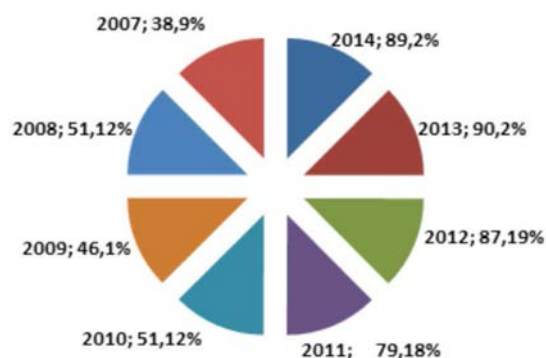
Es necesario seguir trabajando a nivel empresarial lo cual requiere no sólo de un acelerado aprendizaje de las buenas prácticas sobre crear conciencia cultural a nivel interno del "no al trabajo infantil", sino también de una innovación creciente y adecuada en la forma de relacionarnos a nivel externo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

En Agrofield, como requisito de incorporación al plantel de la empresa, la persona debe tener como mínimo 18 años de edad, es decir, la empresa no contrata menores de edad para ninguno de sus puestos de trabajo.

3. Oportunidades laborales para todos:

Seguimos promoviendo el apoyo a programas para el logro del primer empleo juvenil, mediante nuestras Políticas de Pa-

Cantidad de Asociados





santía de diferentes universidades para distintos puestos. Contamos con documentos que definen acciones concretas y políticas claras sobre este punto, el cual hemos comenzado a sociabilizarlos, en diferentes instituciones educativas de nuestro medio. Por lo que promovemos así en estos estamentos dichos derechos.

En cuanto a jardinería se han capacitado en forma gratuita a unos 400 jardineros y fumigadores, con el apoyo del Servicio Nacional de Promoción Profesional.

Este emprendimiento se realiza por cuarta vez y tiene un impacto inmediato en la calidad del trabajo de quienes recibieron la capacitación y por ende, en sus ingresos y con ello, en su calidad de vida.



Reconocimiento por 20 años de servicio y lealtad a la empresa.

4. Condiciones de trabajo:

Los equipos de protección individual son de uso obligatorio, y la empresa monitorea estrictamente esta buena práctica, así como el estado de salud de sus colaboradores mediante programas de exámenes médicos periódicos.

Nuestros locales ofrecen, comodidad, excelente iluminación, adecuada ventilación trabajando con tecnología de punta.

Para mantener un lugar seguro de calidad seguimos con auditoria trimestrales del sistema de "5S" en todas las oficinas, sucursales, y planta industrial situada en Villeta.

Entre los beneficios que otorga la empresa, se incluye la provisión anual de uniformes a diferentes sectores de la empresa, acorde a cada temporada del año (verano, invierno). A este beneficio accede 80% de los funcionarios, cubriendo así la necesidad de 110 personas que actualmente se encuentran trabajando en la empresa. Otro beneficio que se incluye en el 2014 es el subsidio del 50% del costo del zapato para personal de Producción y Logística, llegando al 100% de los funcionarios en los mencionados sectores.



Premiación a destacados del año.

Creemos que un ambiente agradable y saludable de trabajo es ir más allá de lo que las leyes que regulan, es así como la empresa ha invertido durante en el **Ejercicio 2014 hasta la fecha, 45.000.000 de guaraníes** en concepto de gratificaciones a funcionarios, mediante obsequios por méritos académicos, cumpleaños, festejos de cumpleaños, festejos de bienvenida, obsequios

por nacimientos, obsequio por matrimonios, apoyos en duelos, apoyo a la Asociación de funcionarios, ayudas en caso de enfermedades, Torneo de futbol interno y festejos días especiales.

Se realizan además reuniones mensuales de Ingenieros Agrónomos y Veterinarios miembros de la empresa, a fin de promover la motivación a la búsqueda de conocimiento, creatividad, participación, y comunicación fluida entre los distintos profesionales, dando como resultado un ambiente positivo y profesional de trabajo.

Seguimos con nuestro Plan de Carreras, el cual se fundamenta en los resultados obtenidos en la Evaluación del desempeño. Este plan se sustenta en la confianza depositada en nuestros colaboradores, motivándolos a asumir retos que les puedan dar la experiencia necesaria para sobresalir en nuestra sociedad laboral.

Contamos con un sistema denominado Plan de Sucesión para la cobertura de puestos, formando a los llamados "back ups", quienes reciben entrenamientos sobre puestos de interés para futuras promociones, sobre el punto la empresa se está abocada a identificar, desarrollar y promover a sus siguientes generaciones de líderes. Este proceso se aplica a todos los niveles de la organización, identificando talentos desde sus inicios, en el estudio de potencial durante la Selección misma de la persona, y desempeño en la Inducción.



Torneo Femenino de Futbol.



Torneo Interno "Kiko Cotas 2014"



Día de la Madre



Cumpleaños del mes y bienvenida a nuevos funcionarios.



Día del Ingeniero Agrónomo



Festejo del día de la Primavera



Kits por nacimiento de hijos.



Día del Veterinario



Plan de Capacitación Empresarial:

Se diseña un plan de capacitación anual para todo el plantel de la empresa con el objetivo de potenciar y desarrollar las competencias y habilidades de sus funcionarios. Este año 2013 hemos dedicado mas de 500 horas de capacitación tanto internas como externas, con una inversión de 35.000.000 de guaraníes.

5. Diversidad:

En Agrofield brindamos oportunidades laborales sin distinción, de género, raza, religión, preferencias sexuales, razón o condición socioeconómica.

6. Salarios:

Nuestras escalas salariales son siempre mantenidas y comparadas según las encuestas realizadas por la empresa *PricewaterhouseCoopers* cada dos años, participamos de dicha encuesta salarial a través de la cual podemos medir nuestra escala salarial incluyendo componente variables y los beneficios ofrecidos. Es así que presentamos frente a empresas de igual e inclusive mayor porte, ventajas competitivas en el mercado laboral en cuanto a lo que a remuneración se refiere. Participamos activamente de las encuestas anuales, y realizamos los ajustes correspondientes cuando el mercado competitivo así lo requiere, a modo de atraer colaboradores de primer nivel.



Medio Ambiente

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

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

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

Compromisos, acciones concretas y resultados:

1. Plan de Administración de desechos:

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



2. **Uso racional de papel:** Así también, con la implementación de tecnología, se trata de reducir al mínimo la utilización de papel, de manera a colaborar con la depredación de árboles. Actualmente la empresa monitorea el uso de papelería mediante un acompañamiento estadístico por departamento. Ha realizado campañas solicitando ideas para disminuir el consumo de papel, donde han participado colaboradores con diferentes sugerencias. A la fecha, utilizamos hojas recicladas a modo de optimizar los recursos.
3. **Apoyo a la conservación de espacios verdes públicos y privados:** Este año realizamos el heroseamiento del paseo central de Molas López manteniendo así nuestro acuerdo de cooperación con la Municipalidad de Asunción y con el SNPP, apuntando a colaboración con el área de Mantenimiento de Áreas Verdes, se realizan eventos gratuitos de capacitación en el rubro de jardinería, saneamiento ambiental y cuidado de árboles.



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

 **NotiField**

Cuidemos el medio ambiente!



En Agrofield, contamos con un botellón ubicado en el quinchó donde puedes depositar las pilas y así evitar la contaminación del agua.

Sabías que...?

Una pila tipo botón que se usa en relojes contamina hasta 600.000 litros de agua

El Paraguay importa aprox. 120 ton. de pilas anualmente y se estima que en 5 años se ha descartado correctamente solamente 10 toneladas.





5. **Conciencia social “Apoyos a Varias campañas”:** fieles a ser número uno en el rubro de la jardinería, y concientes del rol protagónico que ejercemos en el medio ambiente, hemos creado acciones específicas sobre este punto. Es por ello que cada inicio de la primavera durante toda una semana obsequiamos pequeñas plantas a nuestros clientes e inclusive en el shopping Pinedo.



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



Anticorrupción

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

1. Reglas claras sobre relación con el Gobierno:

En la empresa no participamos de actividades políticas partidarias. Sin embargo estamos trabajando en Proyectos a fin de colaborar con el desarrollo del país, con los gobiernos de turno, esta premisa se encuentra en el Código de Ética en estado de borrador, pero se viene practicando en la cultura desde hace muchos años. Luego de nuestra adhesión al Pacto Global toma fuerza e impulso en acciones concretas como la de finalizar dicho código.

2. Software Legal:

Es práctica cotidiana el uso de software legal, y existen políticas claras al respecto en el reglamento interno de trabajo. Y Políticas que documentan el respeto a la propiedad intelectual.

3. Auditorias Externas:

Cada año la empresa se somete a una Auditoría general, por medio de empresas dedicadas al rubro y adjudicadas para dicho propósito. Este servicio terciarizado, nos garantiza la pulcritud en todas nuestras transacciones administrativas.

4. Reportes mensuales:

Actualmente se realizan reportes mensuales transparentes que facilitan la toma de decisiones, como una practica en todas las unidades operativas, incluyendo el área de recursos humanos donde apuntamos a analizar los avances de las estrategias planificadas y logros obtenidos.

5. Auditorias del gobierno:

Hemos contado con diferentes auditorias e inspecciones del gobierno como ser Ministerio de Justicia y Trabajo, Instituto de Previsión Social. Todas las inspecciones hemos aprobado sin observaciones o multas, ya que la empresa tiene asegurado al 100% de su plantel con los documentos y habilitaciones necesarias para la ejecución de los distintos tipos de trabajo en la organización.

6. Código de Ética:

Actualmente contamos con un código de ética certificado, y somos miembros del Pacto Ético Comercial siendo una de las únicas 20 empresas con código de ética certificado. El mismo, contiene normas que permiten orientar la gestión de todos los colaboradores de Agrofield como modelo de vida hacia un relacionamiento armónico y transparente, tanto en forma interna y con las demás empresas del medio.



Casa Central Asunción:

Av. Choferes del Chaco 1449
Tel.: (595-21) 608 656

Sucursal Eusebio Ayala:

Av. E. Ayala 1346 c/ Morquio
Tel.: (595-21) 229 423

Sucursal San Martín:

Av. San Martín 836 c/ Austria
Tel.: (595-21) 621 370/2

Sucursal Ciudad del Este:

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

Suc. Pinedo Shopping:

Av. Mcal. López c/ 26 de febrero
San Lorenzo
Tel.: (595-21) 324 9014 / 6

Planta Industrial Villeta:

Parque Industrial Abay • Tel.: (0225) 952 261