

2013 / 2014

Reporte de Sustentabilidad



Índice de contenidos

MENSAJE DEL PRESIDENTE

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

1. PERFIL DE GRUPO LOS GROBO.

- 1.1. Misión, visión y valores
- 1.2. Historia
- 1.3. Principales productos y servicios
- 1.4. Principales divisiones del grupo
- 1.5. Países de operación
- 1.6. Principales mercados y clientes servidos
- 1.7. Dimensiones de la organización y logros del período

2. GOBIERNO.

- 2.1. Principales instrumentos de gobierno
- 2.2. Participación e involucramiento de grupos de interés

3. GESTIÓN ECONÓMICA.

- 3.1. Enfoque de gestión
- 3.2. Objetivos
- 3.3. Políticas
- 3.4. Información del contexto
- 3.5. Indicadores de desempeño
- 3.6. Políticas, prácticas e indicadores relativos a proveedores

4. GESTIÓN DE COLABORADORES.

- 4.1. Enfoque de gestión
- 4.2. Objetivos
- 4.3. Políticas

- 4.4. Responsables de la gestión
- 4.5. Formación y sensibilización
- 4.6. Evaluación y seguimiento
- 4.7. Información del contexto
- 4.8. Indicadores de desempeño

5. GESTIÓN DEL MEDIOAMBIENTE.

- 5.1. Enfoque de gestión
- 5.2. Objetivos
- 5.3. Política
- 5.4. Responsabilidad de la organización
- 5.5. Formación y sensibilización
- 5.6. Evaluación y seguimiento
- 5.7. Información contextual adicional
- 5.8. Indicadores de desempeño

6. GESTIÓN DE ASPECTOS CON LA SOCIEDAD.

- 6.1. Enfoque de gestión
- 6.2. Objetivos
- 6.3. Políticas
- 6.4. Responsabilidad de la organización
- 6.5. Formación y sensibilización
- 6.6. Evaluación y seguimiento
- 6.7. Información contextual adicional
- 6.8. Indicadores de desempeño

7. PARÁMETROS DEL REPORTE Y OTROS ASPECTOS.

- 7.1. Perfil de la memoria
- 7.2. Definición del contenido
- 7.3. Cobertura de la memoria
- 7.4. Limitaciones de alcance y cobertura
- 7.5. Bases para la inclusión de información de nuevas operaciones
- 7.6. Técnicas de medición utilizadas en los indicadores
- 7.7. Efectos de la re-expresión de información
- 7.8. Cambios significativos en alcance, cobertura y metodología de medición
- 7.9. Verificación
- 7.10. Pacto global de naciones unidas
- 7.11. Tabla de indicadores gri y comunicación sobre el progreso - reporte 12|13





Mensaje del presidente

Como empresarios tenemos la chance histórica de encarar una maravillosa misión: impulsar desde nuestro lugar una **“Sociedad de la esperanza”**.

Hoy vivimos en una dinámica donde la convergencia tecnológica produce transformaciones profundas, la financiarización de la economía le da profundidad y velocidad al proceso, y donde los seres humanos nos vemos frente a dilemas y tensiones nuevas: consolidarnos como individuos, ser más autónomos, y más creativos, pero al mismo tiempo actuar en red, ser parte de estructuras colaborativas y diversas: “hacer con otros”, ser sistema. En definitiva y paradójicamente, los tiempos nos piden ser individuos y ser colectivos.

Estas profundas y veloces transformaciones producen una sensación de temor por el futuro, que derivan en incertidumbre e inseguridad, y con ello viene la necesidad de maximizar el bien presente que redundará por momentos en un pernicioso o desesperado cortoplacismo. Acaso nuestro desafío sea transmitir socialmente algo que conocemos bien: desarrollar herramientas y confianza en nosotros mismos para vivir y negociar con lo incierto encontrando oportunidades, ajustando sobre la marcha y aprendiendo de cada paso que damos convirtiendo nuestra experiencia diaria en un verdadero manual de conocimiento siempre en construcción. Sólo así, siendo un conjunto de individuos grupal y personalmente activos podremos ser parte de un colectivo que conduzca las transformaciones y que no se vea empujado sin dirección ni luz.

La sociedad percibe que los empresarios podemos ayudar identificando o creando las oportunidades, siendo más nosotros pero también más para los otros. Por eso no debemos actuar sólo sobre las consecuencias de los problemas porque en ese punto ya es demasiado tarde para un mundo donde el tiempo no es neutro. Debemos actuar sobre las causas de los problemas y ser parte de la construcción, junto al Estado y la sociedad civil de soluciones que se anticipen a su tiempo.



Si nos proponemos actuar sobre las causas encontraremos el propósito de nuestro trabajo, de nuestra existencia, de nuestro accionar, seremos constructores del futuro.

Nuestro propósito como empresarios debería alinearse a nuestro propósito como seres humanos. La integridad es un valor sustancial de los emprendedores de estos tiempos. Nuestro propósito debería ser el de conformar una sociedad con mayor dignidad y bienestar.

Por todo esto, los emprendedores globales tenemos esta profunda y secreta misión: crear un sistema detrás de un propósito, transformar una sociedad del temor en una sociedad de la esperanza.

Y hay buenas noticias de cara a este objetivo: “La sociedad de la esperanza” tiene una de sus bases en nuevos procesos industriales, más limpios, más integradores. Estos procesos ocurren en los vegetales que son las nuevas fábricas de esta revolución industrial verde. Es más, los vegetales producirán muchos de los procesos que antes requerían de fábricas con chimeneas o energías fósiles, los vegetales producirán no solo alimentos, también energía, bioplásticas, medicinas, enzimas industriales. Estos procesos se profundizan por la convergencia de la nanotecnología, la robótica, las tecnologías aeroespaciales, y la nueva generación de tecnologías de información y la economía colaborativa. Esta parte de la revolución además ocurrirá en el campo, en territorios rurales a diferencia de la revolución industrial que se desplegó en las ciudades, poniendo lo urbano, como epicentro de las transformaciones. Estamos a las puertas de un mundo donde los sentidos de las migraciones se revertirán en función de esta nueva inteligencia natural.

En síntesis: el futuro está en el campo. En Los Grobo trabajamos día a día para ser actores y protagonistas de estos tiempos, construyendo una plataforma de calidad global, de alcance regional, profundamente insertada en las comunidades donde actúa, comprometida con el desarrollo sustentable e inclusivo y dispuesto a revisar e innovar sobre los conceptos que la sustentan con excelencia y coraje.

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

Espero una vez más que este documento permita entrever nuestra forma de trabajar y a la vez sea un humilde gesto de agradecimiento y homenaje a todos aquellos que lo hicieron posible.

Gustavo Grobocopatel
Presidente de Grupo Los Grobo

Desafíos & Oportunidades



por **Gustavo Grobocopatel**

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

Para el 2013/2014 se han planteado las siguientes metas para el conjunto de la organización:

- Delinear una estrategia financiera que permita el crecimiento de la compañía al tiempo que la proteja de la volatilidad del mercado.
- Alcanzar los resultados financieros en línea con la estrategia de largo plazo.

- Mejorar continuamente los procesos para lograr los más altos estándares de calidad.
- Desarrollar y capacitar a la cadena de valor.
- Lograr la madurez gerencial y directiva en todos los niveles organizativos.
- Garantizar el reemplazo calificado en puestos claves.
- Alinear la estrategia regional del Grupo.
- Mejorar el clima organizacional.
- Mejorar la seguridad, salud e higiene de los colaboradores.
- Desarrollar talentos y sus competencias, aumentando la empleabilidad del personal.
- Desarrollar y capacitar a la cadena de valor.
- Lograr una mayor integración vertical.
- Llevar adelante procesos de co-innovación con otros miembros de la red.
- Lograr la expansión de la molinería.
- Expandir territorialmente los negocios centrales.





Entre los principales desafíos podemos destacar, la gestión de culturas diferentes, la consolidación de nuestro modelo de negocios en la región, estabilizar los resultados y el control de la gestión.

Entre otros desafíos podemos destacar:

- La sistematización de procesos de planificación y control de gestión, y análisis de desvíos para la mejora en el manejo de las consecuencias proponiendo planes de acción alternativos.
- El desarrollo de indicadores comunes para las distintas compañías del Grupo que permitan conocer en forma objetiva y sistemática la real situación de la organización que se analiza.
- Desarrollar una metodología sistemática para evaluar y mejorar en forma consistente el conocimiento de clientes y mercados y la gestión de las quejas y reclamos.
- La integración de equipos de trabajo distantes geográficamente y con heterogeneidad de desarrollo.
- Profundizar la imagen corporativa a nivel regional.

1. Perfil de Grupo Los Grobo

**Reporte de
Sustentabilidad**

2013 / 2014



1.0. Alcance

El presente informe se basa en indicadores referidos a temas ambientales, sociales, económicos y financieros relacionados con la Empresa LOS GROBO AGROPECUARIA S.A. (en adelante LGA). En tanto que para los capítulos 1. Perfil y capítulo 2. Gobierno se detallan datos generales del Grupo al que pertenece LOS GROBO AGROPECUARIA S.A.

1.1. Misión, visión y valores [4.8]

MISIÓN

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

VISIÓN

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

VALORES

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

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

PRINCIPIOS EN LA FORMA DE TRABAJO

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

1.2. Historia

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

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

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

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

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

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

1.3. Principales productos y servicios [2.2]

LGA es una empresa de producción y procesamiento de granos pero fundamentalmente es un grupo de prestación de servicios. Se orienta hacia la oferta

de servicios de producción, acondicionamiento de mercaderías, logística, comercialización de granos y agroinsumos, servicios y asesoramiento financiero, información, manejo del riesgo, asesoramiento técnico y asesoramiento en gestión, al poseer experiencia y competencias organizacionales clave para la competitividad. Algunas competencias de la organización son: capacidad de integración vertical, diversificación geográfica, trabajo en red, desarrollo de tecnología agrícola, producción eficiente, probada experiencia y solidez, calidad e innovación.

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

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

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

La estructura de almacenaje, estratégicamente distribuida, brinda una logística ágil y eficaz para que las cosechas sean rápidamente almacenadas. Los depó-

El diagrama de flujo de la cadena de suministro de Alimentos y Bebidas de Grupo Los Grupos Agropecuarios S.A. se estructura de la siguiente manera:

- Proceso Principal:** Insumos → Producción de Granos → Origenación → Procesamiento → Distribución → Consumidor Final.
- Unidades de Negocio y Servicios:**
 - Amendos:** Se conecta con Producción de Granos y Origenación.
 - Transportes:** Se conecta con Origenación y Distribución.
 - Control:** Se conecta con Producción de Granos y Origenación.
 - Los Grupos Agropecuarios S.A. (LGA):**
 - LGA Insumos:** Recibe insumos y los envía a Producción de Granos.
 - LGA Producción Agrícola:** Recibe granos y los envía a Origenación.
 - LGA Acopiadores:** Recibe granos y los envía a Origenación.
 - LGA Comercio:** Recibe granos y los envía a Distribución.
 - Procesamiento y Distribución:**
 - Procesamiento:** Recibe granos y los envía a Distribución.
 - Distribución:** Recibe granos y los envía al Consumidor Final.
 - Consumidor Final:** Recibe granos directamente de Distribución.

1.4. PRINCIPALES DIVISIONES DEL GRUPO [2.3]

NOMBRE	PAÍS	FUNCIÓN PRINCIPAL
1. DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS		
Los Grobo Agropecuaria (LGA)	Argentina	Producción agrícola, comercialización de granos y agroinsumos, acopio de granos y transporte.
Usandizaga, Perrone y Juliarena (UPJ)	Argentina	Producción agrícola, comercialización de granos y agroinsumos, acopio de granos y transporte.
Chain Services	Argentina	Provisión de servicios de corretaje de granos.
Los Grobo Sociedad de Garantía Recíproca	Argentina	Provisión de servicios de financiamiento para actividades agrícolas.

2. DIVISIÓN INDUSTRIAL		
Molinos Cánepa	Argentina	Producción y comercialización de harina de trigo.
Los Grobo Agroindustrial do Brasil	Brasil	Distribución de harinas.

1.5. PAÍSES DE OPERACIÓN [2.5]

ARGENTINA:

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



1.6. PRINCIPALES MERCADOS Y CLIENTES SERVIDOS [2.7]

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

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

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

Para el caso de los negocios con cultivos de grano (que incluyen el acopio tradicional, el corretaje, operaciones forward, canjes, etc.) y las operaciones con agroinsumos, los clientes son dueños de campo o empresas dedicadas a la pro-

ducción de commodities, es decir, un conjunto de co-competidores en torno a la cuestión de la producción. Estos negocios se operan desde los mencionados “Centros de Servicios Integrados” a nivel local.

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

DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS | Servicios de Corretaje

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

DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS | Asesoramiento y Operatoria Financiera

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

1.7. Dimensiones de la organización y logros del período [2.8]

DIMENSIONES GENERALES	
N° de Colaboradores de LGA	203
Facturación IFRS	255 MM u\$s
Activos	207 MM u\$s
Pasivos	165 MM u\$s

ESTRUCTURA	LGA
Plantas de Silos Propias	8
Capacidad Estática de Acopio Propia (tn) (base trigo)	144.000
Cantidad de Camiones Propios	15
Cantidad de Oficinas Comerciales	19

DIMENSIONES DE LA RED EN LA REGIÓN

- Una red comercial con 8 plantas de acopio, dispuestas estratégicamente para estar cerca del cliente y con representantes comerciales de Los Grobo en cada comunidad.
- Una red de aproximadamente 2500 empresas proveedoras de bienes y servicios (insumos, siembras, cosechas, pulverizaciones, embolsado, extracción de bolsas, transportistas).
- Una red de proveedores de productos (insumos, semillas, fertilizantes, tecnología de información) y propietarios de tierra donde se realizan por año cientos de contratos de arrendamientos o aparcería.

LOGROS DEL PERÍODO para LGA:

- 255 MM u\$s de facturación anual de LGA (Balance IFRS al 30/06/2014).
- 203 personas trabajan con nosotros en relación de dependencia (al 30/06/2014).
- 2.500 empresas proveedoras de bienes y servicios (insumos, siembras, cosechas, pulverizaciones, embolsado, extracción de bolsas, transportistas).
- 2.100 Productores/Clientes que comercializan con nosotros.
- 770.000 Toneladas de granos originadas.
- 53.000 Hectáreas sembradas.
- 8 Plantas de Acopio estratégicamente dispuestas.
- 19 Oficinas Comerciales ubicadas las comunidades donde Los Grobo opera.

Hitos significativos en el proceso de crecimiento e integración [2.9]



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

- En 2003, se constituye Agronegocios Del Plata SA, expandiendo las actividades en Uruguay.
- En 2005, se constituye Tierra Roja SA, expandiendo las actividades en Paraguay.
- En 2006, se adquiere la empresa harinera Molinos Cánepa (Cánepa Hermanos SAICAYF) en la localidad de Chivilcoy (provincia de Buenos Aires, Argentina), integrando el negocio de trigo.
- En 2007, el Grupo ingresa en el paquete accionario de Uzandizaga, Perro-
ne y Juliarena SA (de ahora en adelante "UPJ"), un reconocido acopio de la
localidad de Tandil (provincia de Buenos Aires, Argentina), ampliando su red de
servicios a la producción de granos.
- En 2007, se brinda un servicio de consultoría en Venezuela para la empresa
PDVSA Agrícola.
- En 2008, se incorpora como socio a Pactual Capital Partners (PCP) a través de
la conformación de un holding que agrupa regionalmente a Grupo Los Grobo
en Argentina (GLGA) y a otras empresas en Paraguay, Uruguay y Brasil.
- En 2009, la compañía funda Grupo Los Grobo do Brasil, con actividades en
los estados de Marañao, Piaui, Tocantins, Goias y Mina Gerais.
- En 2010, Grupo Los Grobo concentra toda la operación de Brasil en Ceagro
Agronegocios S.A.
- En Junio de 2013 GLG compra Agrofinia, una de las pocas empresas del Merco-
sur que desde hace más de 30 años sintetiza y formula fitosanitarios de alto valor
en su planta de Zárate, contando con un laboratorio de Investigación y Desarrollo
(I+D) con certificación GLP.

Reconocimientos significativos a lo largo de la trayectoria [2.10]



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

- Año 2000, Los Grobo certifica su sistema de gestión bajo norma ISO:9001, y Recertificado en su formato 2008.
- Año 2004, Los Grobo es la primera empresa del sector en publicar su balance y reportar su desempeño según guía del Global Reporting Initiative (GRI).
- Año 2006, Los Grobo adhiere a los principios del Pacto Global, institucionalizando sus principios en toda la organización a través de su Código de Ética.
- Año 2006, Los Grobo obtiene el premio al “Emprendedor Solidario” del Foro Ecuménico y Social **(1)**.
- Año 2008, la Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo (FERLG) obtiene el reconocimiento del GRI al mejor Reporte de Intervención Comunitaria 2007 **(2)**.
- Año 2010, Los Grobo obtiene el Premio Nacional a la Calidad en Argentina, en la categoría empresas grandes de servicios.
- Año 2011, Los Grobo obtienen la certificación de su producción de soja bajo el doble estándar ISCC/RTRS.
- Año 2012/13/15, Los Grobo la certificación de su producción de soja bajo el estándar RTRS.

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

(2) Premio del GRI:
www.globalreporting.org/NewsEventsPress/ReadersChoiceAwards/TheWinners.html

Reconocimientos obtenidos durante el período [2.10]

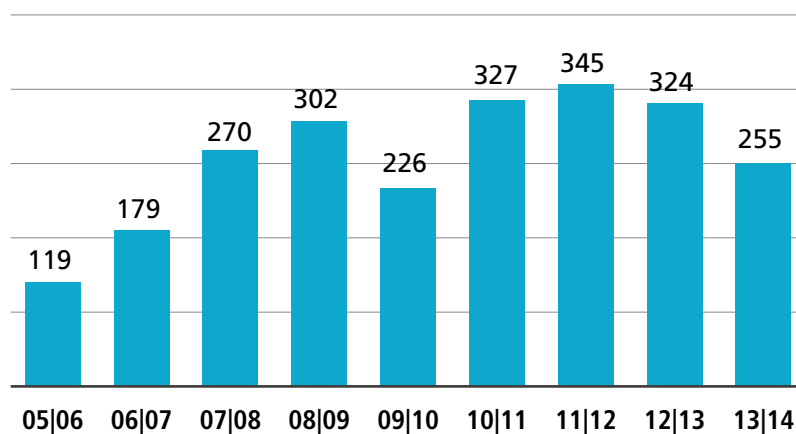


DISTINCIÓN	AÑO	GALARDONADO	INSTITUCIÓN OTORGANTE
Premio Demeter a la Excelencia - Cat. Innovador del Año	2014	Andrea Grobocopatel	Woman in Agribusiness 2014
Reconocimiento por su Trayectoria en la Mesa Directiva del Pacto Global	2013	Alex Ehrenhaus	Pacto Global de las Naciones Unidas
Premio "Comunicación del Progreso Avanzada por el Reporte de Sustentabilidad 2011 – 2012".	2013	Grupo Los Grobo	Pacto Global de las Naciones Unidas
Reconocimiento: "CEO Innovador"	2013	Gustavo Grobocopatel	El Cronista Comercial - Revista Apertua - Price Waterhouse Cooper
Premio "Lider Empresario de la Década"	2012	Gustavo Grobocopatel	ComunicaRSE
Distinción: "Mujer Relevante del Siglo XXI"	2012	Andrea Grobocopatel	Min de Prod. Cs y Tec. / Federación Económica de la Pcia de Bs As
1º premio "Ciudadanía Empresaria" en la categoría Iniciativas Sustentables (IS) sub-categoría Procesos.	2012	Grupo Los Grobo	AMCHAM - Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la República Argentina
Distinción: "Empresario Líder 2012"	2012	Gustavo Grobocopatel	Universidad Siglo 21
Reconocimiento a las Mejores Prácticas de RSE	2012	ADP Gabriel Bisio, Gerente General	Deres

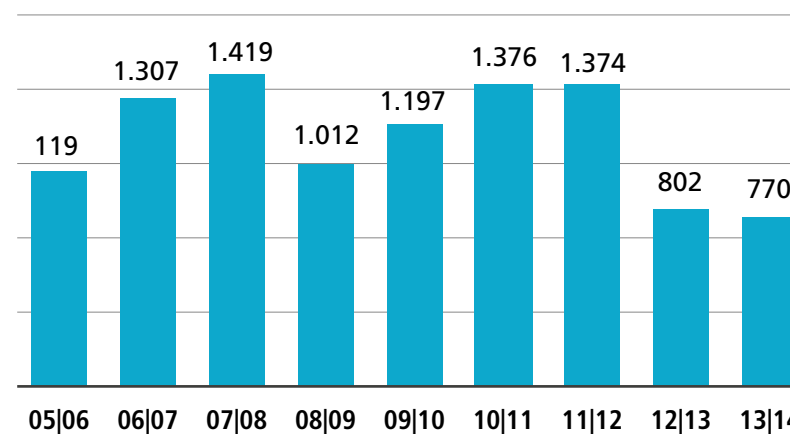
Evolución de los principales indicadores del negocio



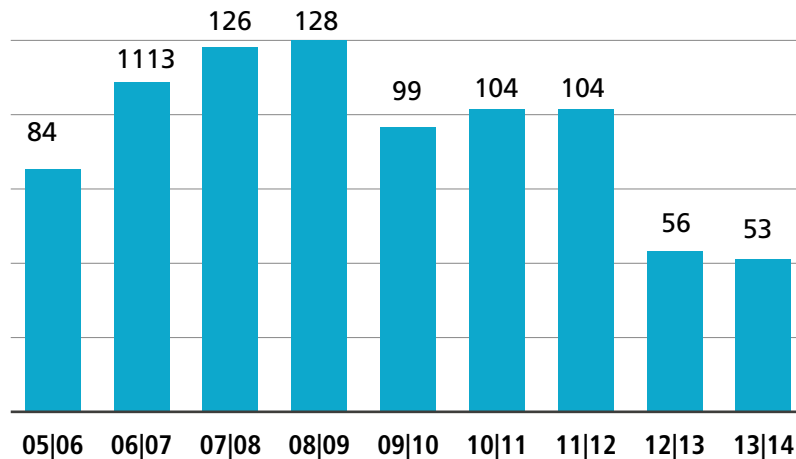
Facturación Anual (en millones de US\$)



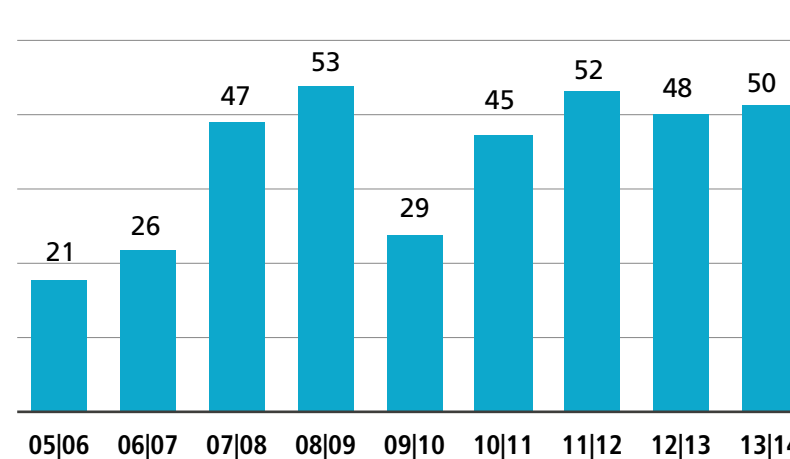
Originación (en millones de toneladas)



Superficie Sembrada (en miles de hectáreas)



Facturación de Insumos (en millones de US\$)



2. Gobierno

**Reporte de
Sustentabilidad**

2013 / 2014



2.0. Gobierno en Grupo Los Grobo

2.1. PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE GOBIERNO

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

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

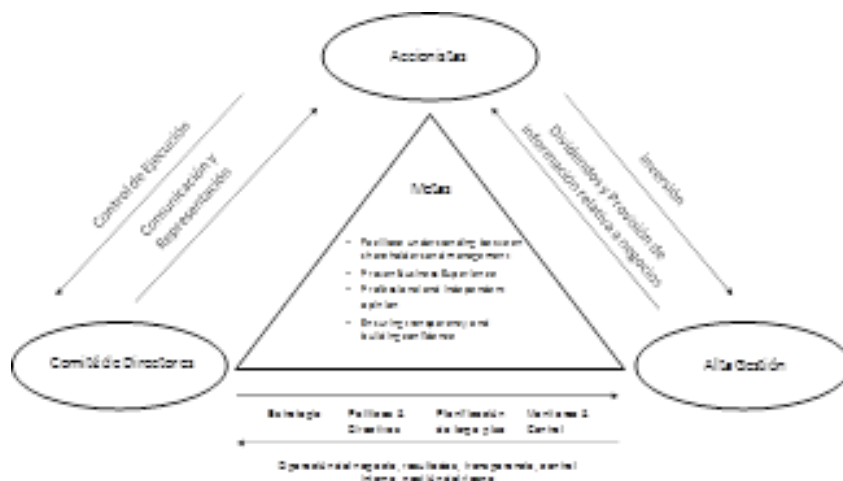
CONDICIONANTES DEL CONTEXTO (CAMPAÑA 13|14)

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

- Reunion de directorio



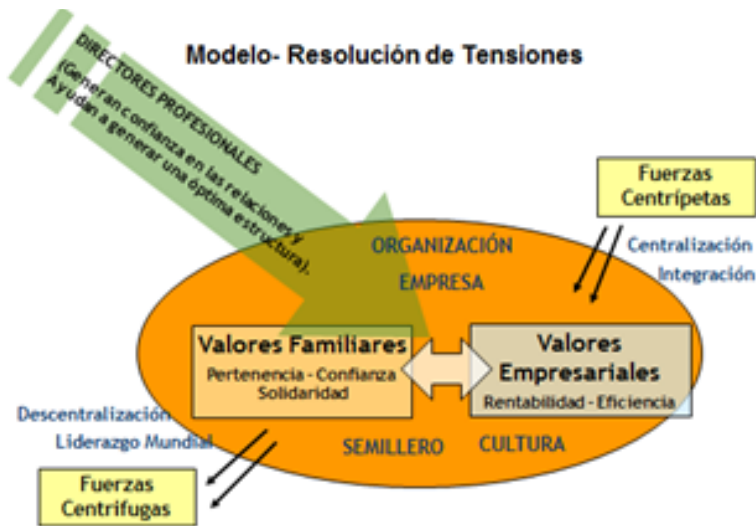
El relacionamiento y comunicación entre accionistas, el Directorio y la Alta Gerencia puede esquematizarse de la siguiente manera:



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

CARGO	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES [4.2]
Presidente	Referente y representante institucional de la Compañía. Se encarga de facilitar diálogos y debates en el Directorio, liderar propuestas y tomar decisiones en el seno del máximo órgano de gobierno. Su función es ejecutiva debido a que se encuentra liderando y coordinando un proceso de crecimiento muy dinámico, que requiere de su visión estratégica y monitoreo en cuestiones ligadas a la implantación del modelo organizacional en distintas regiones.
Director	Analizar y evaluar nuevas oportunidades de negocio, inversiones y/o participaciones, solicitar intervención y acuerdo a la Asamblea de Accionistas cuando corresponda, pre-aprobar la memoria, balance general y estado de resultados de cada una de las empresas del Grupo, controlar mensualmente su evolución y resultados, gestionar a través de indicadores mensuales, comparar resultados de gestión con los de otras empresas, presentar trimestralmente un informe y toda documentación complementaria que resulte necesaria a los accionistas.
CEO	Consolidar las actividades del grupo, afianzando el modelo de gestión de negocios y asegurar el efectivo cumplimiento de las expectativas del Directorio y Accionistas.
Funciones Corporativas	Se han creado funciones que atraviesan transversalmente a toda la organización, actuando como plataforma para guiar y dar soporte a cada una de las unidades de negocio, alineando la forma en que se gestionan los negocios en toda la región.
Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de una empresa o grupo de empresas. • La posición que éste ocupa implica gestionar los recursos con los que cuenta la empresa a efectos de alcanzar los resultados esperados por el directorio.
Gerente de Área	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de una unidad de negocio, área o sector. • La actividad de los gerentes está fundamentalmente orientada a lograr resultados a través de su equipo de trabajo.

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



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

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

La comunicación más formal entre el Directorio y los colaboradores, se realiza principalmente a través de la encuesta anual de clima laboral y toda otra investigación e informes que elabore el Comité de Talentos y Remuneración, aunque existen otras herramientas disponibles, como puede ser el Desayuno con Directores [4.4]. Sin embargo, directores y accionistas son accesibles en tanto circulan por la organización y dialogan con empleados para captar sus expectativas.

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

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

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

Las reglas que rigen la relación entre los propietarios están plasmadas en un "Acuerdo de Accionistas", que además de las normas internas de funcionamiento, determina la forma de aplicar la voluntad del conjunto, así como los asuntos que pueden tratar. En el Acuerdo de Accionistas quedan plasmadas las funciones y responsabilidades del Directorio, así como el procedimiento para la resolución de conflictos [4.6]. Otros instrumentos que agregan transparencia son aquellas

en las que se controla información como reuniones de análisis de balances, el control en la gestión de presupuestos y sus desvíos. Como parte del compromiso de los Accionistas con los principios de ética y transparencia, se asegura que los directores declaren sus actividades económicas e informen de cualquier operación que realizan con la compañía.

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

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

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

Marco de Referencia para el Buen Gobierno Corporativo

Para evaluar el desempeño del Directorio en materia de Gobierno Corporativo, Grupo Los Grobo ha suscripto y se alinea voluntariamente al Código de Mejores Prácticas del Instituto Argentino de Gobierno de las Organizaciones (IAGO). A su vez, forma parte del grupo "Company Circle". Un Director es responsable de actualizar y transmitir las mejoras prácticas a nivel internacional. A tal fin, se promueve la capacitación y participación en reuniones y foros relacionados con gobierno corporativo (Ej. Global Corporate Governance Forum, IFC y OECD). Las prácticas de buen gobierno corporativo apuntan a que la empresa, además de maximizar sus ganancias, ejerza sus funciones con responsabilidad y transparencia, y evite conflictos de interés.

Marco de referencia para Público Interno y Cadena de Valor

El Código de Ética contiene los valores y principios éticos que deben ser considerados por todos los miembros de la organización, incluyendo al Directorio, a la hora de tomar decisiones y actuar. A su vez, las Políticas, actúan como una guía más específica para orientar el accionar diario y las decisiones de negocios en cada área de gestión en relación a sus funciones.

Proceso de Control y Precaución

El Manual para la Resolución de Conflictos, establece un proceso para reportar e informar irregularidades asociadas a los principios éticos promovidos por GLG. El Comité de Ética es el responsable de velar por el cumplimiento del Código. La misión del Comité es resolver de forma transparente conflictos suscitados en torno al tratamiento de cuestiones graves que generan dilemas entre partes, conflictos entre intereses personales y los de la organización o situaciones que violentan el respeto de los principios éticos del Grupo. Existe un mapa de riesgo, basado en el principio de precaución. En el mismo se establece el nivel de riesgo en función de su probabilidad de ocurrencia e impacto y en relación al nivel que cada empresa está dispuesta a asumir. A partir de los resultados obtenidos se definen estrategias que permitan eludir, mitigar o compartir el riesgo. Las decisiones tomadas pueden llegar a incluir el cese de actividades.

MARCO DE REFERENCIA

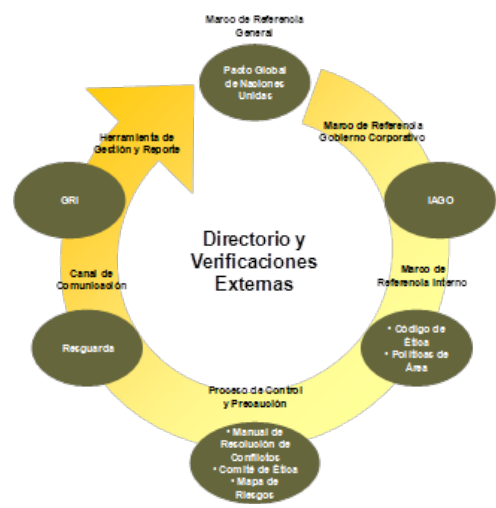
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES [4.11]

Marco de Referencia General

Desde 2006, Grupo Los Grobo adhiere y difunde los diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, referidos al compromiso con derechos humanos, los derechos laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Estos 10 Principios se encuentran plasmados en el Código de Ética y Políticas de la Compañía.

Canal de Comunicación [4.4.]	Existe un canal de comunicación directo para todos los GDI (dirección de la empresa, colaboradores, proveedores, clientes, etc.), denominado Resguarda, para informar sobre irregularidades que atenten contra el Código de Ética, el patrimonio de la compañía o el buen clima laboral.
Herramienta de Gestión y Reporte [4.4]	GLG utiliza el modelo del Global Reporting Initiative (GRI versión G3) como herramienta para controlar la gestión y comunicar su desempeño a todos los GDI con los que se relaciona. El modelo fue creado para que cualquier empresa pueda informar su desempeño de sustentabilidad, y es aplicable a cualquier región geográfica, tipo de negocio y tamaño de empresa. A la vez funciona creando una estandarización en el tipo de información desplegada, aportando transparencia y permitiendo la comparabilidad.

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



2.2. PARTICIPACIÓN E INVOLUCRAMIENTO DE GRUPOS DE INTERÉS

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

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

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

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

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



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

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

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

POLÍTICA DE RSE

CONTEXTO

La RSE es un componente estratégico de las propuestas de desarrollo que facilitan la agregación de valor para los grupos de interés (GDI) -accionistas, colaboradores, clientes y proveedores, estado, sociedad civil- y la generación de capital social. Los Grobo implementa una estrategia integral de RSE considerando la dimensión económica, social y medioambiental simultáneamente en cada uno de los procesos, áreas y unidades de negocio de las compañías.

OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias que contribuyan al desarrollo a largo plazo del país, las regiones donde se opera y de los grupos de interés con los que se relaciona Grupo Los Grobo, basadas en un estilo de conducción ético, con miras a alcanzar un contexto de sostenibilidad – económica, social y ambiental – facilitando de esta manera el logro de los objetivos de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

RESULTADO ESPERADO

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

Con el objetivo de promover y fortalecer el diálogo con GDI y construir agendas de sustentabilidad entre el sector público, privado y social, durante el 2012 y 2013, LGA acompañó más de 50 iniciativas de otras organizaciones [4.13.]:



Asociaciones, Organizaciones e Instituciones	Presencia en órganos de gobierno	Participación en proyectos o comités	Aporte financiero	Representantes de la organización
Asociaciones, Organizaciones e Instituciones		•		Representantes de la organización
Asociación Argentina de Consorcios Regionales de Experimentación Agrícola (AACREA)		•		CEO/ Producción / Comercialización
Asociación Empresaria Argentina (AEA)	•	•	•	Presidente
Asociación Argentina de Productores en Siembra Directa (AAPRESID)		•	•	Presidente GLG
AVINA		•		Presidente FERLG
Bioceres	•	•	•	Presidente
Cámara Argentina de Sociedades y Fondos de Garantía (CASFOG)	•	•		Directores ejecutivos
Cámara de la Producción, la Industria y el Comercio Argentino - Chira			•	Presidente / GLG
Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)		•		Presidente / Director Ejecutivo / RSE
Comisión económica para América Latina (CEPAL)		•		Directores Ejecutivos
Escuelas del Bicentenario	•	•	•	Presidente
Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires (FAUBA)		•	•	Director Ejecutivo / Gestión de Talentos
Global Reporting Initiative (GRI)		•		Directores Ejecutivos / RSE

Asociaciones, Organizaciones e Instituciones	Presencia en órganos de gobierno	Participación en proyectos o comités	Aporte financiero	Representantes de la organización
Grupo de Fundaciones (GDF)	•	•	•	Fundación Emprendimientos Rurales / RSE
INICIA Emprender Para el Futuro			•	GLG
International Food, Agricultura and Management Association (IFAMA)	•	•		Presidente
Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE)		•		Director Ejecutivo/ RSE
Instituto deAgrobiotecnología Rosario (INDEAR)	•	•		Presidente
Instituto Nacional deTecnología Agropecuaria (INTA)		•		Presidente / Producción
International Food and Agribusiness Management Association (IAMA)		•		Presidente / Directores Ejecutivos
Ministerio de Educación,Ciencia y Tecnología		•		Presidente / Fundación Emprendimientos Rurales / RSE
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social		•		Gestión de Talentos / Operaciones / RSE
Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible (OPDS)		•		Director Ejecutivo / RSE
Pacto Global de Naciones Unidas		•		Director Ejecutivo / RSE
Red de Acción Política (RAP)		•		Fundación Emprendimientos Rurales
Rotary Club		•	•	Accionistas

Asociaciones, Organizaciones e Instituciones	Presencia en órganos de gobierno	Participación en proyectos o comités	Aporte financiero	Representantes de la organización
Round Table on Responsible SoyAssociation (RTRS)		•		Director Ejecutivo / RSE
Sociedad Israelita de Carlos Casares	•	•	•	Accionistas
Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE)		•		D.E / GT / Operaciones / RSE
Universidad de Harvard		•		Director Ejecutivo / Gestión de Talentos
Universidad de San Andrés		•	•	CEO
Universidad Torcuato Di Tella (UTDT)	•	•		Presidente / Gestión de Talentos



3. Aspectos económicos

Reporte de
Sustentabilidad

2013 / 2014



3.0. Gestión económica

3.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

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

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

3.2. OBJETIVOS

- Lograr tasas de crecimiento del negocio atractivas, promoviendo un mayor bienestar para los GDI con los que se relaciona el Grupo, conjugando así crecimiento con equidad.

- Poner a disposición de la red información, conocimientos y herramientas para el aprendizaje, de manera de lograr la consolidación de activos simbólicos (conocimientos y competencias) que potencien la generación de activos materiales (ingresos, bienes y servicios) a futuro, otorgando mayor competitividad a la red.

- Generar información confiable y transparente para los diversos GDI en relación a la gestión económica.

- Favorecer la diversidad, estimular la innovación, favorecer el espíritu emprendedor, facilitar el empoderamiento y la reinserción laboral, generar compromisos y responsabilidades compartidas entre los miembros, y facilitar el traspaso de conocimiento y tecnología.

3.3. POLÍTICAS

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

POLÍTICA	FUNCIÓN	ALCANCE
Política de Comercialización y Cobertura de Precios	Tiene por objeto gestionar el nivel de exposición de la empresa al riesgo precio de los granos, insumos, tipo de cambio y tasas implícitas en la decisión, tanto para las áreas de producción como de comercialización.	Todas las empresas del grupo
Política de Financiamiento y Endeudamiento	El objetivo de esta política es asegurar un adecuado nivel de deuda para las empresas del grupo, a nivel individual y consolidado, y facilitar acceso a crédito a tasas competitivas.	Todas las empresas del grupo
Política de Créditos y Cobranzas	Garantizar el financiamiento de clientes y proveedores por sus necesidades de insumos, capital de trabajo y mercaderías en general, minimizando el riesgo de cobro dentro de los plazos de financiamiento pertinentes a cada negocio y actividad comercial.	Todas las empresas del grupo
Política de Riesgos y Seguros	Administrar eficientemente los riesgos exógenos (climáticos, fluctuación de precios, acceso a financiamiento, paridad cambiaria, tasas de interés) y endógenos (otorgamiento de créditos a clientes y proveedores, contratación de terceros, riesgos de operación, y de información).	Todas las empresas del grupo

3.4. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO

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

CONDICIONANTES DEL CONTEXTO (CAMPAÑA 12 13)	
Principales Éxitos	<ul style="list-style-type: none"> • 255 MM u\$s de facturación anual de Grupo Los Grobo • 53.000 Ha sembradas • 770.000 Tn comercializadas en Acopio • 10 % de la nómina del Grupo participa de acciones voluntarias
Principales Deficiencias	No se informan
Factores Externos Positivos	<ul style="list-style-type: none"> • Globalización comercial e innovación tecnológica. • Avances científicos en el conocimiento de cultivos, control de enfermedades, mejora en la calidad y genética. • Nuevas demandas de alimentos en los países en desarrollo, como China e India. • Ingreso al negocio de alimentos (fábrica de pastas) en el mercado interno y para exportación, completando así la cadena de valor de trigo. • Creciente uso del biocombustible, en países como Estados Unidos, la Unión Europea y Brasil. • Capacidad de expandir la frontera agrícola de manera significativa para utilizar aquellos recursos agrícolas no explotados en su totalidad.
Factores Externos Negativos	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de estrategias y políticas públicas conjuntas en los países que integran el Mercosur. • Crecimiento de la tasa de inflación, retraso cambiario y fuga de capitales en Argentina. • Crisis financiera internacional, originada en Grecia. • Creciente volatilidad de los mercados de commodities, trasladado a todos los sectores relacionados. • Impacto del calentamiento global. • Falta de legislación que regule eficazmente la adquisición de tierras y los arrendamientos.
Principales Cambios en la Gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras en la formulación de indicadores económicos y de gestión financiera. • Consolidación de indicadores a nivel regional.
Metas del Período	No se informan
Cambios a futuro	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la posición y condición crediticia.

3.5. INDICADORES DE DESEMPEÑO

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Objetivos y Desempeño

30/06/2014

(U\$S 000)

30/06/2013

(U\$S 000)

30/06/2012

(U\$S 000)

EBITDA (EARNINGS BEFORE INTERESTS, TAX, DEPRECIATION AND AMORTIZATION)			
EBITDA	24.485	17.628	14.242
Depreciaciones y amortizaciones	(894)	(1.479)	-2046
Resultados financieros netos	(15.942)	(15.139)	-17046
Resultado por inversiones	(470)	7.348	811
Resultado del ejercicio antes del impuesto a la renta	7.179	8.358	(4.039)
Impuesto a las ganancias	(3.043)	(2.457)	1538
Resultado neto del ejercicio (antes del OCI)	4.136	5.901	(2.501)
Ventas	254738	323614	345125
Patrimonio neto	42114	30589	28001
INDICADORES BASE EBITDA			
EBITDA / Patrimonio neto	58,1%	57,6%	50,9%
EBITDA / Ventas	9,6%	5,5%	4,1%

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Indicadores de gestión

30/06/2014

(U\$S 000)

30/06/2013

(U\$S 000)

30/06/2012

(U\$S 000)

ROI (RENTABILIDAD ORDINARIA ANTES DE IMPUESTOS)			
EBT (Resultado antes del impuesto a la renta)	7.179 0,19	8.358 0,34	(4.039) (0,13)
Patrimonio neto - Resultado neto del período	37.978	24.688	30.502
ROE (TASA DE RETORNO DEL PATRIMONIO NETO)			
Resultado neto del período	4.136 0,10	5.901 0,19	(2.501) (0,09)
Patrimonio neto	42.114	30.589	28.001
ROA (TASA DE RETORNO DEL ACTIVO)			
Resultado neto del período	4.136 0,02	5.901 0,02	(2.501) (0,01)
Activo	206.827	245.242	221.092

EFECTO PALANCA (GRADO DE AUTONOMÍA FINANCIERA)							
ROE (Tasa de Retorno del Patrimonio Neto)	0,10	4,91	0,19	8,02	(0,09)	7,90	
ROA (Tasa de Retorno del Activo)	0,02		0,02		(0,01)		
RATIO DE COBERTURA							
EBITDA	24.485	1,25	17.628	1,26	14.242	1,43	
Intereses	19.556		14.046		9.957		
DIMENSIÓN ECONÓMICA	30/06/2014		30/06/2013		30/06/2012		
Indicadores de gestión	(U\$S 000)		(U\$S 000)		(U\$S 000)		
INDICADORES PATRIMONIALES							
ROTACIÓN DEL PATRIMONIO							
Ventas	254.738	6,05	323.614	10,58	345.125	12,33	
Patrimonio neto	42.114		30.589		28.001		
ROTACIÓN DEL ACTIVO CORRIENTE							
Ventas	254.738	1,96	323.614	1,96	345.125	1,92	
Activo corriente	130.204		164.722		179.529		
FÓRMULA DE DUPONT							
EBT (Resultado antes del impuesto a la renta)	7.179	0,03	8.358	0,03	(4.039)	(0,02)	
Activo	206.827		245.242		221.092		
ROTACIÓN DE STOCKS							
Costo de las mercaderías vendidas	231.157	3,81	302.985	4,19	319.316	3,28	
Bienes de cambio	60.597		72.396		97.316		
ÍNDICE DE SOLVENCIA							
Activo	206.827	1,26	245.242	1,14	221.092	1,15	
Pasivo	164.713		214.653		193.091		

	30/06/2014		30/06/2013		30/06/2012	
	(U\$S 000)		(U\$S 000)		(U\$S 000)	
INDICADORES FINANCIEROS						
ÍNDICE DE LIQUIDEZ						
Activo corriente	130.204	1,12	164.722	0,95	179.529	0,99
Pasivo corriente	116.240		174.216		180.946	
PRUEBA ÁCIDA O LIQUIDEZ SECA						
Activo corriente - Bienes de Cambio	116.303	1,00	153.122	0,88	166.243	0,92
Pasivo corriente	116.240		174.216		180.946	
PLAZO DE COBRANZAS DE CRÉDITOS						
Créditos comerciales	35.578	51	26.825	30	20.469	22
Ventas / 365	698		887		887	
PLAZO DE PAGO DE DEUDAS						
Deudas comerciales	69.297	114	107.111	145	107.083	151
Compras / 365	609		609		710	
PROPORCIÓN DE FINANCIAMIENTO DE LARGO PLAZO						
Patrimonio neto + Deudas de largo plazo	42.261	0,20	30.848	0,13	28.364	0,15
Activo	206.827		245.242		221.092	
ÍNDICE DE ENDEUDAMIENTO						
Pasivo	164.713	3,91	214.653	7,02	193.091	6,90
Patrimonio neto	42.114		30.589		28.001	

INDICADORES ECONÓMICOS

ROI (Rentabilidad Ordinaria antes de Impuestos)	Este ratio apunta a establecer la rentabilidad de la “inversión” realizada por la empresa al inicio del período fiscal (que es el Patrimonio Neto excluido el Resultado Final del Ejercicio).
ROE (Tasa de Retorno del Patrimonio Neto)	Expresa el porcentaje de remuneración que puede ofrecerse a los capitales propios de la compañía (representados por el PN), mostrando las ganancias que los accionistas están obteniendo por su inversión.
ROA (Tasa de Retorno del Activo)	Mide la capacidad efectiva de la empresa para remunerar a todos los capitales puestos a su disposición, propios y ajenos (PN+Pasivos), que confirman el Activo. Muestra el retorno operativo de la empresa por cada peso de capital invertido en ella.
Efecto Palanca (Grado de Autonomía Financiera)	Si es = 1 la relación entre el capital ajeno y el capital propio es la óptima. Si fuera < 1 la conclusión es que la empresa está sobre endeudada, mientras que si fuera > 1, a la empresa le convendría seguir endeudándose a las tasas de interés actuales.
Ratio de Cobertura	Es la relación entre la generación de caja de una empresa y los intereses anuales pagados, que nos indica la capacidad genuina de generar recursos en relación a la carga financiera, esta última medida a través del EBITDA.

INDICADORES PATRIMONIALES

Rotación del Patrimonio	La rotación del patrimonio neto de la empresa nos muestra los dólares vendidos por cada peso de capital propio invertido, es decir por peso invertido por los accionistas.
Rotación del Activo Corriente	Muestra la calidad de la gestión: cuanto mayor es el número de rotaciones conseguidas, mejor es el uso que está haciendo la empresa de esos activos inmovilizados y mayor es su rentabilidad dados los costos asociados al mantenimiento de mercadería en stock.
Fórmula de DuPont	Permite concluir que la rentabilidad total del activo depende tanto del ROI como del número de rotaciones del Activo de la empresa.
Rotación de Stocks	Cuanto mayor sean estos indicadores de rotación, mejor será para la empresa dado que implicará una menor inmovilización de los activos.
Índice de Solvencia	A través de este indicador, el acreedor puede considerar su deuda garantizada por los bienes de la empresa en mayor o menor medida.

INDICADORES FINANCIEROS

Índice de Liquidez	Indica la porción del Pasivo Cte. que está cubierto con activos de rápida realización. Si es > 1 , implica que hay más activos que pasivos corrientes, por lo que cabe esperar que no existan grandes problemas de liquidez.
Prueba Ácida o Liquidez Seca	Proporciona la misma información que el anterior, pero más ajustada ya que se restan los activos de menor liquidez del Activo Corriente.
Plazo de Cobranzas de Créditos	Cuanto menor sea este ratio, mejor, ya que significa que se mantienen menos fondos inmovilizados en créditos contra clientes. Está expresado en cantidad de días.
Plazo de Pago de Deudas	Cuanto mayor sea este ratio, mejor, ya que supone un mayor margen de financiación para la firma. También está expresado en cantidad de días.
Proporción de Financiamiento de Largo Plazo	Este ratio nos dice qué proporción del capital de la empresa está cubierto por capitales que la firma puede considerar como "permanentes", por más que sean ajenos.
Proporción de Financiamiento en Moneda Extranjera	Muestra qué porción de lo adeudado por la empresa se halla denominado en moneda extranjera (por ejemplo para prever el impacto que una devaluación de la moneda local tendría sobre la solvencia de la empresa).
Índice de Endeudamiento	Muestra simplemente la proporción de los fondos ofrecidos por los acreedores en relación a aquellos ofrecidos por los accionistas.



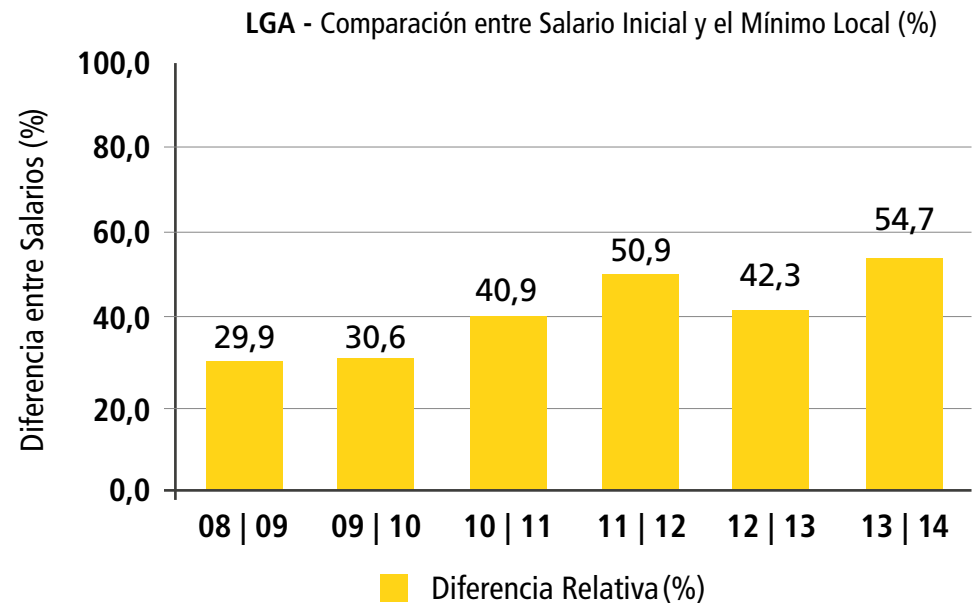
VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO, DISTRIBUIDO Y RETENIDO [EC 1]

Componente	Comentario	30/06/2014 (U\$S 000)	30/06/2013 (U\$S 000)	30/06/2012 (U\$S 000)
VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO (VEC)		258.191	348.076	370.579
a) Ingresos	Ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y venta de activos.	258.191	348.076	370.579
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)		284.500	342.073	372.370
b) Costos operativos	Pagos a proveedores, royalties y pagos de facilitación u obsequios dinerarios.	254.431	306.077	329.909
c) Salarios y beneficios sociales para los empleados	Pagos totales realizados a los empleados y contribuciones sociales. No incluye compromisos de pago futuros.	6.654	8.507	7.480
d) Pagos a proveedores de fondos	Dividendos distribuidos a accionistas e intereses a acreedores.	19.576	15.139	17.046
e) Pagos a gobiernos	Tasas e impuestos brutos.	3.839	12.315	17.852
f) Inversiones en la comunidad	Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad en el sentido amplio de la palabra (incluye donaciones).	-	35	83
VALOR ECONÓMICO RETENIDO (VER) (VEC MENOS VED)		(26.309)	6.003	(1.791)

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

En cuanto a ayudas financieras recibidas de gobiernos no se registran para LGA en el presente periodo.

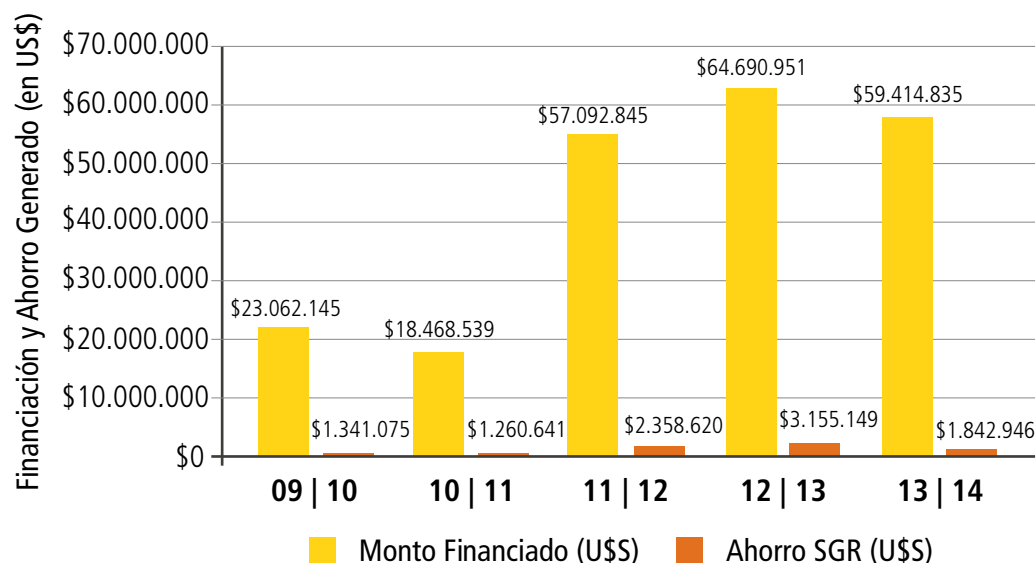
Un aspecto de importancia para posicionar a la empresa en contexto con la economía local, es la competitividad de los salarios de la organización y su comparación al mínimo legal [EC5]. Esto constituye un factor crítico para evaluar su desempeño en el mercado local, el potencial de establecer sólidos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



LGA: El Salario Mínimo Vital y Móvil para el período considerado y determinado por Ministerio de Trabajo de la Nación, se sitúa en US\$ 630,25.

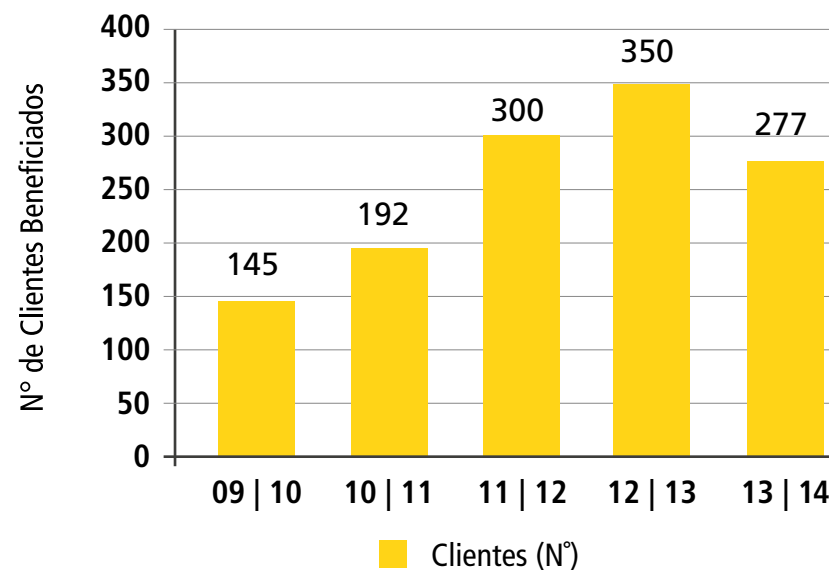
Los impactos económicos indirectos incluyen efectos adicionales generados por la circulación de dinero en la economía y son resultado no monetario de la transacción entre la empresa y sus GDI. Esto refleja un aspecto importante del papel de la empresa como agente de cambio socioeconómico, especialmente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

SGR - Evolución del Impacto de la Financiación



(SGR: opera en Argentina)

SGR - PYMES Beneficiadas a través de la Financiación



3.6. POLÍTICAS, PRÁCTICAS E INDICADORES RELATIVOS A PROVEEDORES [EC 6]³

3.6.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

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

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

3.6.2. OBJETIVOS

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

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

3.6.3. POLÍTICAS

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

POLÍTICAS Y HERRAMIENTAS	FUNCIÓN Y DESCRIPCIÓN
LGA	
Política de Contratación y Desarrollo de Proveedores	Marco de referencia general para orientar prácticas, acciones y decisiones de todas las Unidades de Negocio que tienen vinculación con Proveedores.
P-CA-001 Gestión de Proveedores	Proceso definido según normas ISO:9001, cuyo objetivo es optimizar el proceso de Selección, Evaluación, Calificación y Desarrollo de Proveedores para asegurar el abastecimiento de productos de calidad en el tiempo requerido. El alcance comprende desde el alta del proveedor en la base de datos, hasta una propuesta de desarrollo en caso que sea necesario.
Política de Compras	Su principal función consiste en consolidar la cadena de abastecimiento, reforzando diariamente el vínculo con proveedores, asegurando el proceso productivo de la organización y cumpliendo con las expectativas de los clientes. Esta política incluye distintos mandatos entre los que se destaca la priorización de "Compra Local".

3.6.4. RESPONSABLES DE LA GESTIÓN

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

3.6.5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROVEEDOR

La evaluación y calificación es un proceso crucial para establecer de manera objetiva la calidad de servicios y productos ofrecidos por la red de proveedores. En cuando a la metodología para realizar ordenadamente esta actividad, LGA, por ejemplo, se está desarrollando un sistema de "Supply Relation Management" el cual permitirá controlar la documentación necesaria para la operación de los proveedores y llevar registros actualizados de sus actividades.

3.6.6. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO

El crecimiento sostenido de la empresa en otras regiones e integrando empresas nuevas, dificulta implementar sistemas de gestión con el mismo alcance, intensidad y nivel de información. Debido a ello, en el presente reporte se destacarán los aspectos e indicadores con mayor desarrollo y que aquellas empresas hayan conseguido elaborar.

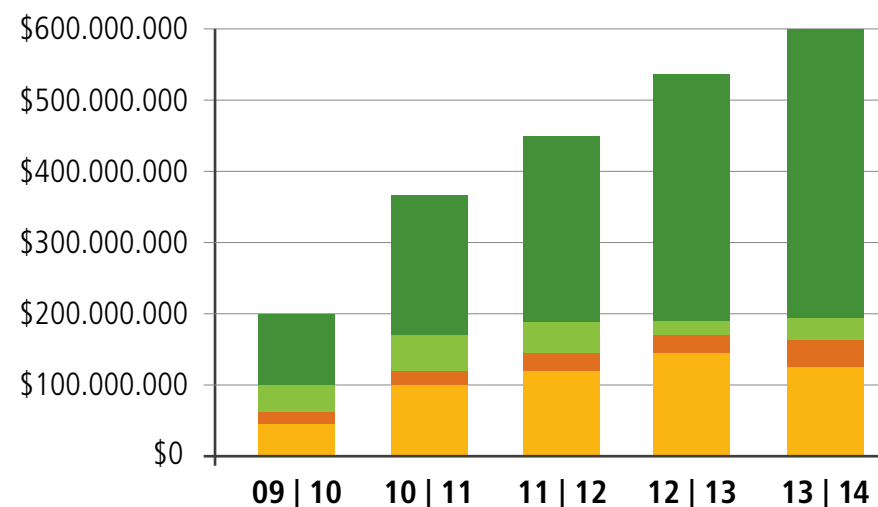
CAMPAÑA 13 14		LGA
¿QUE SE DETECTÓ?		Reforzar la presentación de documentación para la prestación de los servicios/labores.
¿QUÉ SE IMPLEMENTÓ?		Acciones coordinadas de los sectores involucrados para verificar y garantizar la correcta actualización de los legajos.
¿QUÉ MEJORÓ?		Se mejoró notablemente el estado de los legajos de los proveedores.

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

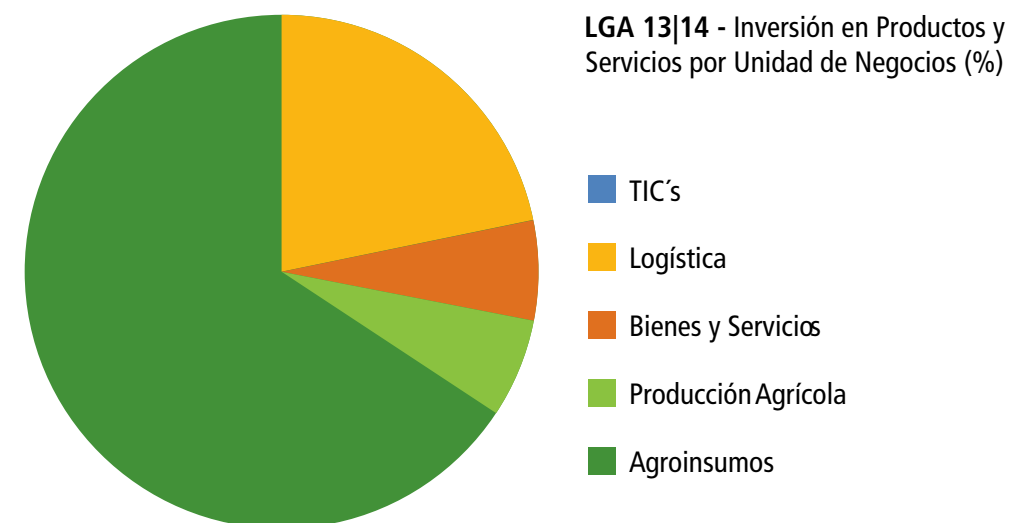
N° de Proveedores	09 10	10 11	11 12	12 13	13 14
LGA	2.381	2.490	2.045	1.354	1.400

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

LGA 13|14 - Inversión en Productos y Servicios por Unidad de Negocio



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

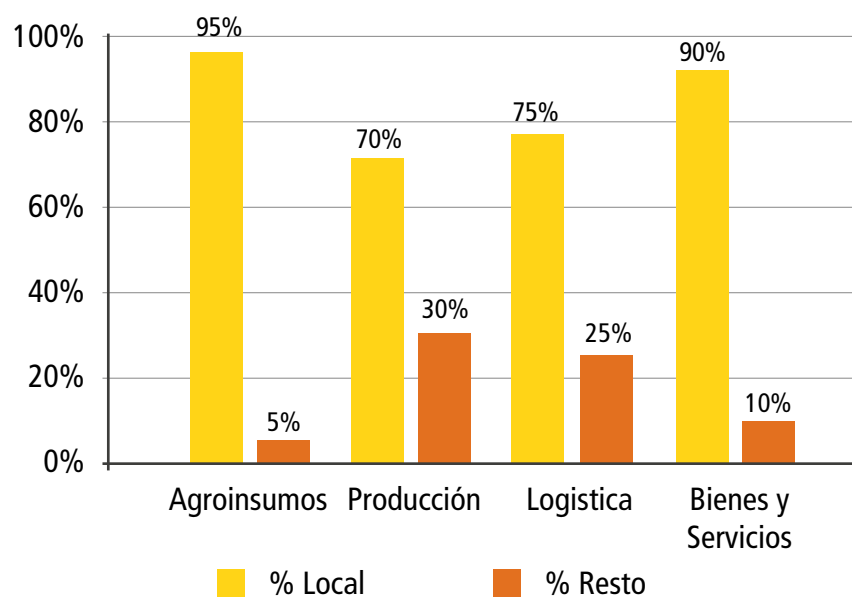


El monto de la inversión total (en dólares), para LGA = US\$ \$ 609.893.361,80
También en correspondencia con la Política de Compra Local, puede verse el origen geográfico de los proveedores que brindan sus productos y servicios:

PROVINCIA	09 10	10 11	11 12	12 13	13 14
	N° de Proveedores				
Buenos Aires	1765	1790	1289	1230	1190
Resto	616	700	756	124	210
TOTAL	2381	2490	2045	1354	1400

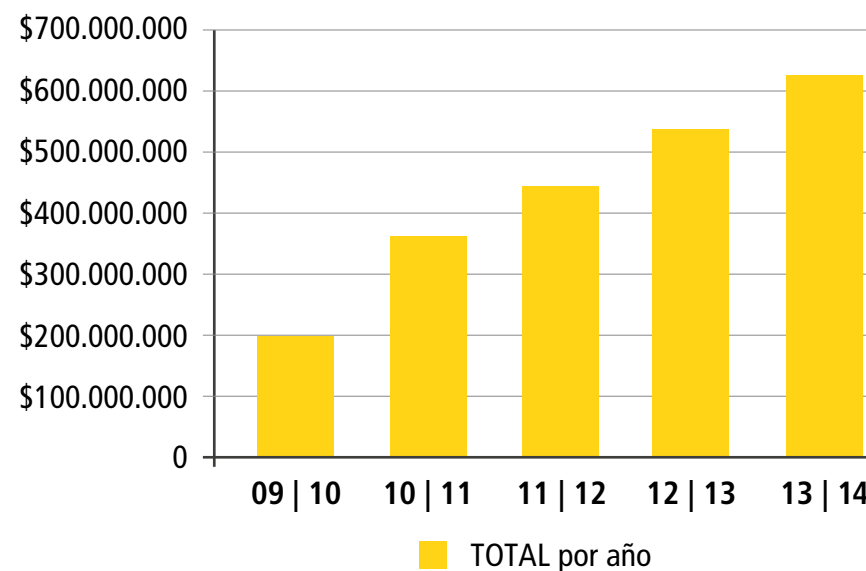
El mismo análisis puede realizarse según la demanda de productos y servicios que cada Unidad de Negocios define:

LGA 13|14 - Compras Locales vs No Locales



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

LGA 13|14 - Inversión Total en Servicios



4. Colaboradores

**Reporte de
Sustentabilidad**

2013 / 2014



4.0. Gestión de colaboradores

4.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

LGA focaliza su gestión en las personas, su bienestar y en la creación y difusión de conocimiento como base para generar competitividad en el sector agroalimentario, con plena conciencia de que el desarrollo, crecimiento y profesionalización de la compañía depende de los individuos que la componen. Las prácticas y políticas laborales, la ética en el trabajo, los programas de capacitación y desarrollo profesional, buscan propiciar igualdad de oportunidades y aumentar los niveles de empleo en las comunidades donde Los Grobo lleva adelante su actividad. El Área de Gestión de Talentos (GT) es la responsable de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización.

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

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

GT debe velar por el cumplimiento de los derechos del trabajador, garantizando cada año a los empleados vacaciones, permisos por enfermedad, materni-

dad/paternidad, estudios pagos y otros beneficios que la legislación nacional prevea como así también aquellos beneficios que la organización de manera voluntaria ponga a disposición de los empleados. Se asegura que la semana laboral esté limitada a 48 hs, que las horas extraordinarias sean voluntarias y justificadas, que no superen las 12 hs semanales y que a los empleados se les concedan pausas razonables y suficientes de descanso.

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

4.2. OBJETIVOS

- Anteponer el respeto a las personas y su dignidad como base fundamental para la contratación, formación y promoción del equipo de trabajo que conforma GLG, alineando estos procesos al cumplimiento y seguimiento de normas reconocidas internacionalmente.
- Propiciar un ambiente estimulante, confortable y psicológicamente seguro donde las personas se sientan a gusto, desplegando sus potencialidades, sin relegar sus intereses personales, equilibrando vida laboral y personal.

- Desarrollar políticas claras, tendientes a resguardar la seguridad del empleado en todas sus dimensiones, generando un trato equitativo y justo para todas las personas que conforman el Grupo, independientemente del sexo, raza, religión, etc.
- Asegurar un salario digno para todas las personas de la organización, de acuerdo a las remuneraciones de mercado en puestos y empresas de similares características, actualizándolos cuando la legislación y la compañía así lo dispongan.

4.3. POLÍTICAS

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

POLÍTICA - PROCEDIMIENTO PROGRAMA	FUNCIÓN	ALCANCE
Código de Ética y Manual para la Resolución de Conflictos	Este documento actúa como marco de referencia y es una herramienta para tomar decisiones que reflejan el tipo de empresa que queremos ser. Estamos comprometidos con las circunstancias que determinan la puesta en práctica y promoción de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, y comunitarios. Por otro lado, establece un procedimiento claro para la resolución de conflictos de interés.	LGA
Contratación, capacitación y entrenamiento de personal, cuadro de reemplazo y revisiones de desempeño de acuerdo a la ISO 9001 / 2000	Responde a las necesidades de crecimiento previstas en el plan anual estratégico por cada una de las unidades de negocios de la compañía y/o por la existencia de necesidades coyunturales (nuevas tareas por nuevos negocios o crecimiento de un sector). Posibilita generar igualdad de oportunidades y abonar a la mejora continua a través de la delimitación y revisión anual de procesos por medio de auditorías internas (a través del área de auditoría interna).	LGA
Flexibilidad horaria para equilibrar la vida personal con la vida laboral	Permite que las personas que trabajan en la compañía detenten una situación de equilibrio entre el tiempo laboral y personal mejorando su calidad de vida. Aplicamos el sistema "días flex" que consiste en días laborables que las personas pueden utilizar como tiempo libre fuera de la compañía; pudiendo optar entre tres medios sábados por mes o dos días hábiles completos. Se otorgan días adicionales por paternidad. Para el personal fuera de convenio se aprobó una extensión de la licencia por maternidad: trabajo medio día del 4 mes del bebe.	LGA
Remuneraciones (estructura de bandas salariales y premios por pagas variables)	Permite contar con criterios objetivos, claros y transparentes para designar la remuneración, tales como el grado de responsabilidad de la persona en el puesto. La misma se mide por la autonomía para la toma de decisiones, el valor de los activos a cargo, la cantidad de personal a cargo y la especificidad técnica. A su vez, el posicionamiento dentro de las bandas salariales depende del grado de madurez de las competencias respecto al puesto y la dimensión del mismo en relación al negocio de la compañía.	LGA

POLÍTICA - PROCEDIMIENTO PROGRAMA	FUNCIÓN	ALCANCE
Intercambio, rotación, expatriación y pasantías entre países	La expansión del negocio, la transmisión de conocimientos y know-how de la compañía (cultura y manera de hacer y comprender los negocios) y el desarrollo profesional de los empleados (formación de personas con potencial que tienen que interactuar en entornos distintos a los habituales), nos permite definir una política de intercambio. En este sentido, el objetivo general es establecer una política de intercambio equitativa a todos los empleados, facilitando la radicación en otros países.	LGA
Programa anual de capacitación y desarrollo de talentos	Esta política responde a las necesidades de desarrollo y capacitaciones requeridas por el personal para cerrar la brecha entre competencias necesarias para el puesto y competencias personales. Por otro lado, Grobogestión ofrece una amplia gama de capacitaciones y programas de desarrollo que fomentan la incorporación de las mejores prácticas en el nivel personal, organizacional y comunitario.	LGA
Gestión integral del personal: RHPro	Permite tener una visión integral sobre el manejo de personal desde una nómina hasta la revisión de desempeño por objetivos. Brinda objetividad en los procesos y estandariza criterios (de remuneración, capacitación, evaluación, etc.) aplicables a toda la organización.	LGA
Programa de Beneficios	Otorgar beneficios a todos los empleados de la empresa a fin de brindar una mayor satisfacción interna. Atiende los puntos de vida saludable; equilibrio trabajo y vida personal; eventos especiales; formación y beneficios plus.	LGA
Política de Higiene y Seguridad	Desarrolla actividades en forma segura, garantizando la integridad física del equipo, de nuestros proveedores, clientes e instalaciones, como así también la de terceros que eventualmente puedan ser afectados por nuestras acciones.	LGA
Reglamento uso de vehículos	El Reglamento Interno de Administración y Uso de Vehículos, tiene por objetivo regular la asignación, uso y devolución de vehículos destinados al uso del personal, así como establecer mecanismos de control interno para el uso, correcto, eficiente y económico de los vehículos, así como del seguro de los mismos.	LGA
Política de Préstamos al Personal	Esta política regula el pedido de préstamos de parte del personal a la empresa. Todo pedido debe cumplir con una serie de requisitos: antigüedad mínima del empleado que lo está solicitando, situación financiera, % que representa la cuota mensual del total del sueldo, cantidad máxima de sueldos a otorgar, máximo de cuotas para cancelarlo, % de interés, aprobación del superior inmediato, frecuencia en la solicitud de préstamos, regulación de monto activo de préstamos en la empresa.	LGA

4.4. RESPONSABLES DE LA GESTIÓN

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

Director Ejecutivo (Nivel Corporativo) | Misión del puesto:

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

Gerente de Gestión de Talentos (Nivel Empresa) | Misión del puesto:

- Alinear valores y visiones individuales con los valores y visión de la organización, de forma tal de reforzar la cultura de la misma y asegurar el logro de sus objetivos estratégicos.
- Proponer e instrumentar políticas destinadas a atraer y retener en el grupo personas de alto potencial, calificadas para cubrir posiciones relevantes e implementar acciones y programas destinados a desarrollar sus capacidades de aprendizaje y actitudes favorables a la innovación y al cambio.
- Desarrollar programas para el cuidado y desarrollo del capital humano con que cuenta el grupo empresario y asistir a los niveles gerenciales de cada una de las empresas en su aplicación.

Comité de Ética (Nivel Empresa):

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

4.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

ETAPA 1 | PROCESO DE INDUCCIÓN

La incorporación de las personas en la organización se efectúa de acuerdo al Proceso PGT-001 – **“Captación e integración de personal”**, el cual contempla espacios de formación y sensibilización en los siguientes aspectos:

1. Cultura organizacional
2. Procedimiento de resolución de conflictos (Procedimientos relativos a las personas y la organización).
3. Código de ética (el cual se encuentra articulado con derechos humanos internacionalmente reconocidos)
4. Políticas internas de la organización
5. Funciones, objetivos y expectativas del puesto

ETAPA | PROCESO DE CAPACITACIÓN

- Desarrollo de Talentos: es el programa anual de capacitaciones requeridas por el personal para cerrar la brecha entre competencias necesarias para el puesto y competencias personales.
- Taller de Integración: Todas las áreas de la organización transmiten conocimiento acerca de su funcionamiento y objetivos, optimizando el desempeño de las personas y reduciendo el grado de incertidumbre y conflictos.

ELEMENTOS DE SOPORTE A LAS ETAPAS DE INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN

MANUAL DE BIENVENIDA

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

MANUAL INSTITUCIONAL

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

VOLUNTARIADO

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

PROGRAMAS DE COMUNICACIÓN

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

4.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El área de Gestión de Talentos en conjunto con los Gerentes de área es responsable de efectuar el seguimiento y evaluación de los colaboradores. El seguimiento consiste en controlar e ir mejorando los indicadores que cada área establece como metas, contribuyendo al cumplimiento del Plan estratégico y presupuesto

anual. Los resultados evidencian el grado de cumplimiento de objetivos de las personas y vinculado a ello se efectúan los premios por paga variable.

Todos los procesos de Gestión de Talentos son auditados internamente. De esta manera se asegura y verifica el seguimiento, evaluación y acciones de mejora en torno a la Gestión de Talentos, conforme a la normativa ISO 9001-2000. En el siguiente esquema pueden verse los aspectos evaluados para la Campaña.

Aspectos de seguimiento y evaluación (campaña 13 14)	LGA
1. ¿QUE EVALUAMOS Y APRENDIMOS?	1. Recurso en puesto incorrecto. 2. Recurso Para promocionar. 3. Problemas de comunicación.
2. ¿QUE ACCIONES CORRECTIVAS IMPLEMENTAMOS?	1. Cambio de puesto, rotación interna. "persona indicada en la posición correcta". 2. Plan de carrera para el recurso. 3. Fomento de reuniones de equipos. Intervención de GT. Publicación de avisos en intranet y newsletter.
3. ¿QUE ASPECTOS MEJORAMOS?	1. Entusiasmo, compromiso, función desarrollada. 2. Motivación. Cobertura de reemplazo en plan de sucesión. 3. Clima laboral.

4.7. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO

En la actualidad el foco estratégico del área se centra en el desarrollo de planes de carrera para el personal de alto potencial y la reducción de la brecha entre las necesidades de la organización y las competencias y habilidades de las personas.

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

CONDICIONANTES DEL CONTEXTO (CAMPAÑA 13|14)

FACTORES	LGA
Principales Éxitos	Detección de mandos medios con potencial. Elaboración de planes de desarrollo para las personas con alto potencial. Otorgamiento de MBA y Posgrados específicos.
Principales Deficiencias	Imposibilidad de replicar algunas cuestiones tendientes a fomentar el balance trabajo vida personal en las plantas de silos.
Factores Externos Positivos	Somos pioneros en el mercado local en aplicar programas de formación a largo plazo y beneficios tendientes a mejorar la calidad de vida de las personas.
Factores Externos Negativos	Formamos recursos valiosos y valorados en el mercado. Los candidatos de Los Grobo tienen mayor empleabilidad lo que tiende a fomentar la rotación.
Principales Cambios del Sistema de Gestión	sin cambios
Metas del Período	Lograr minimizar los GAPs entre competencias requeridas para el puesto y adquiridas por los ocupantes en la línea gerencial y cuadros de reemplazo.
Cambios a futuro	Programas de entrenamiento en rangos gerenciales ligados a competencias Soft.



4.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO

A continuación se plasman datos estructurales de cada compañía, que dan cuenta de los aspectos más básicos en la gestión de las personas [LA 1]:

LGA ESTRUCTURA GLOBAL COLABORADORES						
CAMPAÑA	08 09	09 10	10 11	11 12	12 13	13 14
CANTIDAD TOTAL	239	2240	232	1204	187	203
Cantidad x Categoría						
Directores	3	0	1	1	1	1
Gerentes	15	15	14	14	14	14
Mandos medios		91	99	89	67	73
Equipo		134	118	100	105	115
Cantidad x Edad						
18 a 27			50	33	24	35
28 a 37			101	100	86	93
38 a 47			44	40	40	40
48 y más			37	31	37	35
Cantidad x Género						
Total Femenino	46	48	52	47	43	49
Total Masculino	193	192	180	157	144	154
Mandos Género Femenino						
Director	2	0	0	0	0	0
Gerentes	3	3	1	1	2	3
Coordinadores	0	0	1	1	1	1
Mandos Medios	11	21	23	21	15	16
Equipo	34	26	27	24	25	29

Mandos Género Masculino

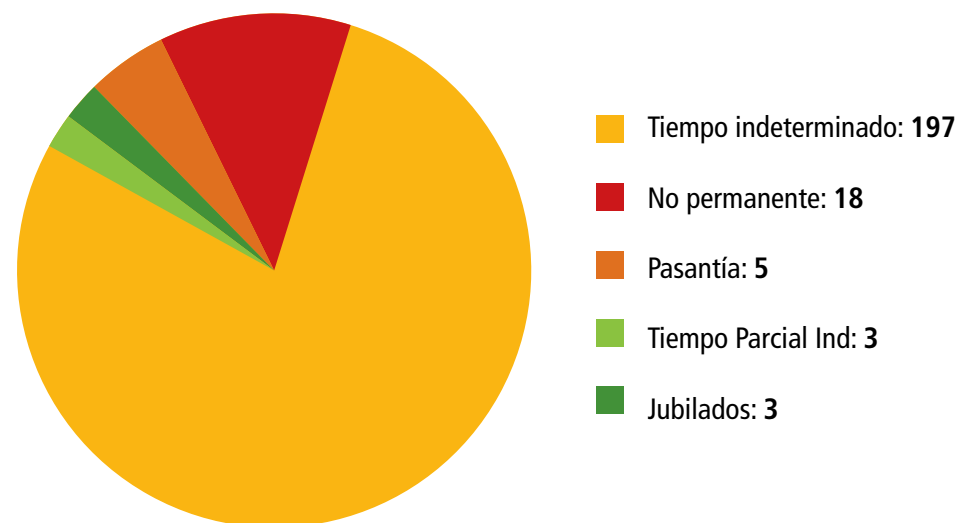
Director	1	0	1	1	1	1
Gerentes	12	12	13	13	12	13
Coordinadores	2	6	5	4	4	4
Mandos Medios	55	64	70	63	47	51
Equipo	120	108	91	76	80	85

Estructurales

Sueldo Promedio (US\$)	1165,0	1444,0	1874,885	2385,977	2412	1781
Inversión Formación (US\$)	211351	104648	93066	95045	74688	34679
Tasa Rotación	0,35	0,25	0,24	0,22	0,29	0,17
Bajo convenio colectivo	172	185	140	124	118	124

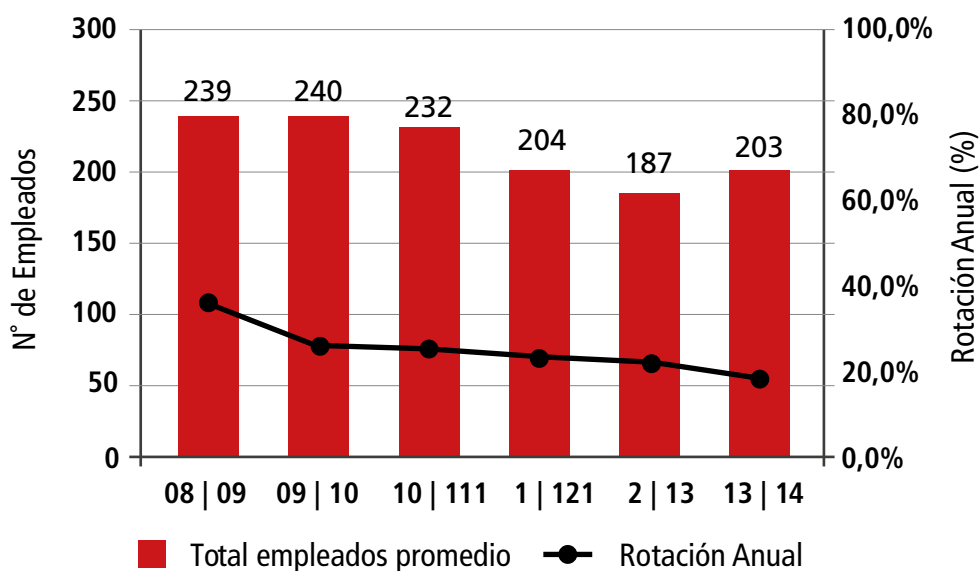
El tipo de convenio bajo el cual se encuentran representados los colaboradores, refleja la diversidad de empleos en el sector agroalimentario como se ve en los siguientes esquemas [LA 1 y LA 4]:

LGA, Campaña 13|14 - Tipo de Contratación

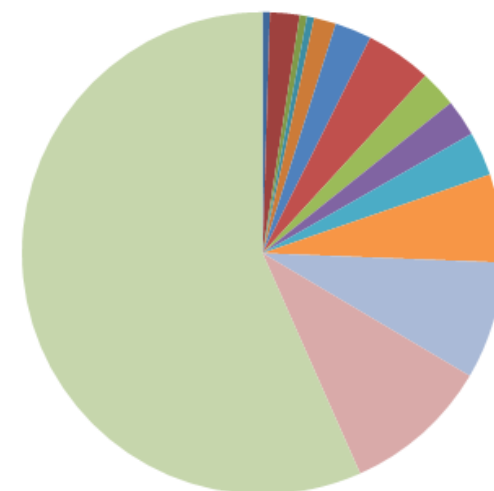


Como un aspecto interesante, puede notarse el alto grado de incidencia de contratos por tiempo indeterminado, lo que refleja una importante estabilidad del empleo. Asimismo, el tipo de empleo tiene un componente mayoritariamente administrativo, lo que condice con la incidencia de actividades reguladas por sindicatos de comercio.

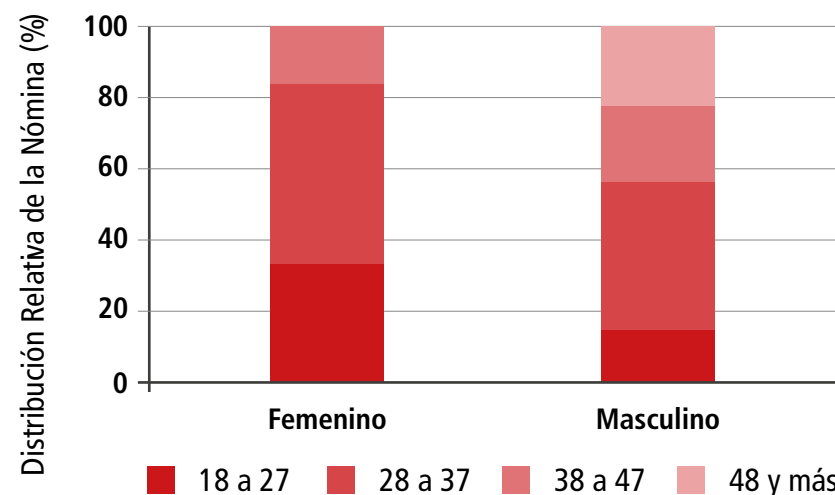
Otro aspecto importante a considerar en las empresas es la tasa de rotación de empleados, que de manera indirecta refleja la motivación de los mismos a permanecer dentro de la organización [LA 2].



La distribución espacial de empleados refleja la distribución estratégica de las actividades operativas y comerciales en el territorio. Las actividades se encuentran muy dispersas geográficamente, pero con centros de administración con un peso relativo mayor. [LA 2].



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



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

LGA 13|14

Programas	Función	Beneficios Ofrecidos	Inversión (US\$)	Colaboradores Beneficiados
Vida Saludable	Facilitar el acceso a distintas actividades y servicios que contribuyan a mejorar la salud de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> • Gimnasio: se abona el 50% de todas las cuotas. • Comedor: se abona el 100% del valor del almuerzo. • Alimentación saludable: se dispone de fruta durante toda la semana. 	88.110	228
Equilibrio Trabajo & Vida Personal	Herramientas diseñadas para mejorar la relación trabajo/vida personal, en beneficio del tiempo particular de colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> • Días adicionales por paternidad. • Guardería: monto fijo para madres con hijos menores de 3 años. • Licencias adicionales para que madres y padres concurren a los actos de sus hijos. • KIT escolares: entrega de KITS al inicio y reposición a mitad de año. • Personal fuera de convenio: 3 días de vacaciones adicionales. 	14.150	188
Eventos Especiales	Incrementar el reconocimiento a colaboradores.	Regalos por nacimiento y casamiento y reconocimientos por antigüedad.	3.483	39
Formación General	Incrementar la formación general en herramientas básicas para todos los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> • Idioma Inglés: la empresa asume el 50% del costo total para todos los colaboradores que quieran concurrir en nivel básico/intermedio/avanzado. • Educación formal: apoyo para la culminación de primaria y secundaria en plantas de silos con 100% del costo asumido por la empresa. 	1.783	12
Beneficios Plus	Mejorar la capacidad financiera de colaboradores	Préstamos a empleados y programa de Referidos.	61.336	106
TOTAL			168.861	

COMUNICACIÓN DÍA DE LA MUJER.



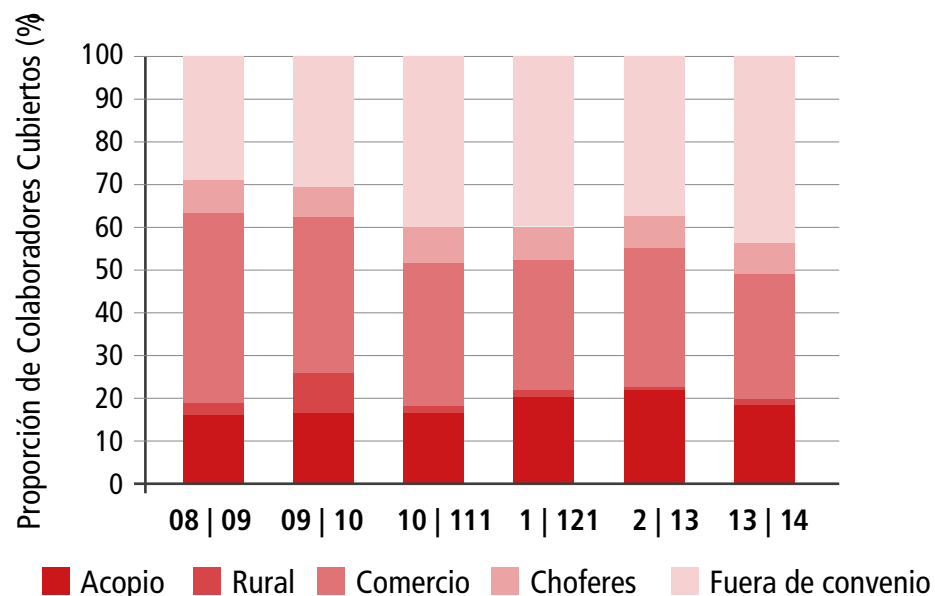
LGA: FESTEJANDO EL DÍA DEL NIÑO.



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

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

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



LGA cuenta con un responsable de seguridad e higiene, pudiendo ser un auditor interno, externo o un especialista en el tema. En algunos casos se utilizan "Tableros de Comando", que permiten monitorear aspectos vinculados con los riesgos ocupacionales de la actividad, abordando: **|1.** Seguimiento en la disminución del Riesgo de Infraestructura; **|2.** Seguimiento en los recursos para el combate de incendios; **|3.** Seguimiento de la formación del personal; **|4.** Evolución anual de la accidentología; **|5.** Indicadores de benchmarking (comparativo anual con otras empresas del sector y de la región) y **|6.** Indicadores de seguimiento sobre estudios de ambiente laboral realizados y sus resultados respecto a los Niveles Guía requeridos por la legislación laboral vigente (análisis de ruido laboral, iluminación, material particulado, carga térmica, ergonomía, entre otros).



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

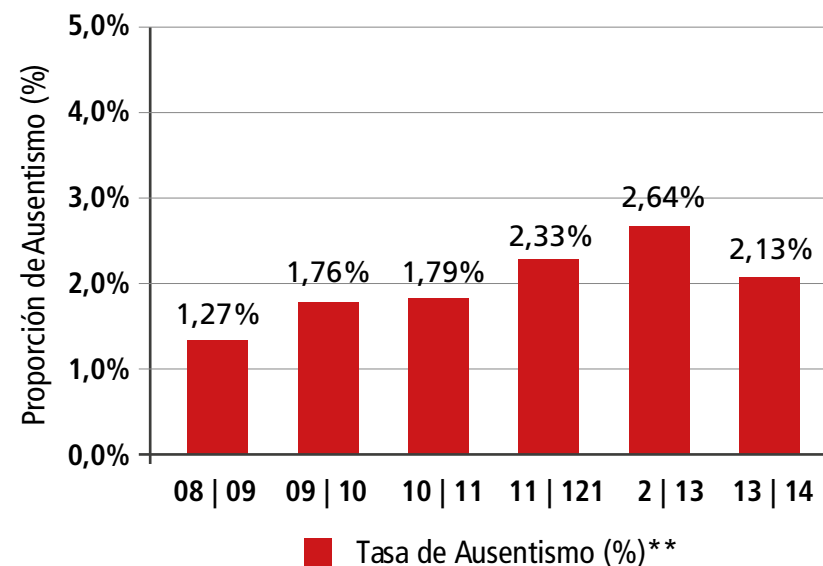


LGA: Apoyo técnico en acción de Responsabilidad Social. Capacitación sobre riesgos en acopios a Bomberos Voluntarios. Disertante: Ing. Claudio Estevez. Lugar: Salliqueló. Entidad organizadora: Bomberos Voluntarios de Salliqueló.

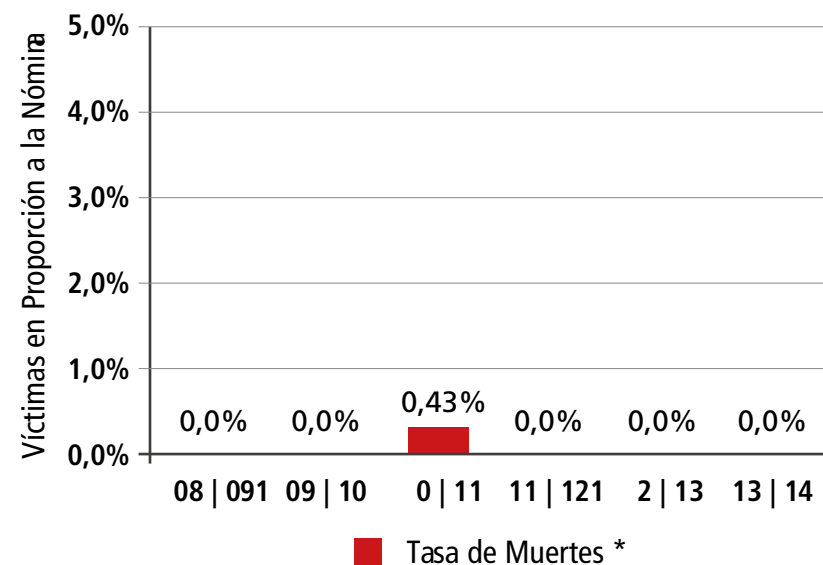
En estrecha relación con las políticas y programas en salud e higiene laboral, se lleva a cabo el monitoreo y registro de indicadores de accidentes y ausentismo. Niveles bajos van unidos, en general, a tendencias positivas en la productividad y estado de ánimo de los trabajadores [LA 7]:



LGA 13|14 - Tasa de Ausentismo Laboral (%)



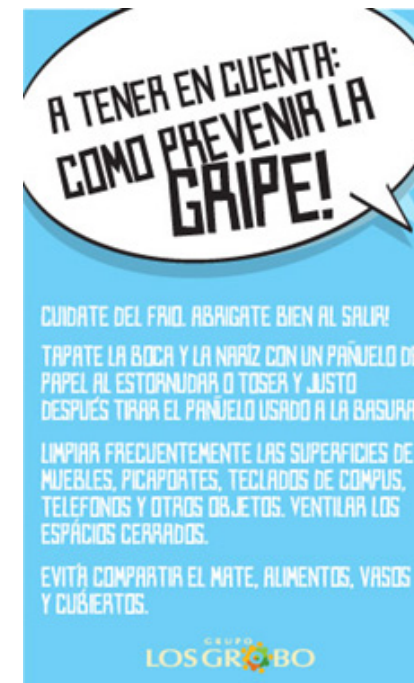
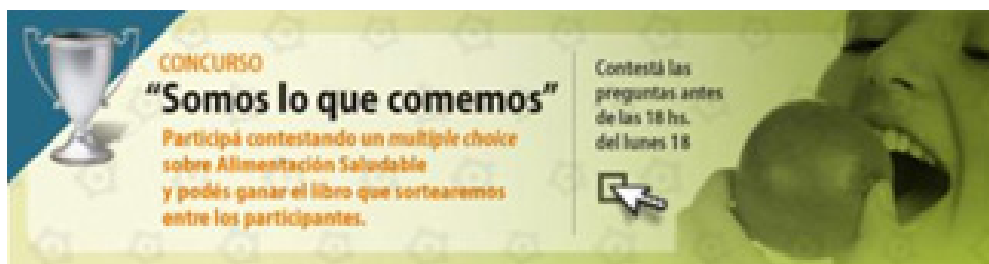
LGA 13|14 - Víctimas Mortales (%)



LGA 13|14

TEMA ABORDADO	DESTINATARIO	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN (US\$)	CAPACITACIÓN (Hs.)
Prevención Toxicológica	Pulverizadores	100	5000	20
Control de Calidad del Agua de Consumo	Colaboradores	20	2000	10
Prevención de Gripe AH1N1	Colaboradores	50	934	3
TOTAL		170	7.934	33

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





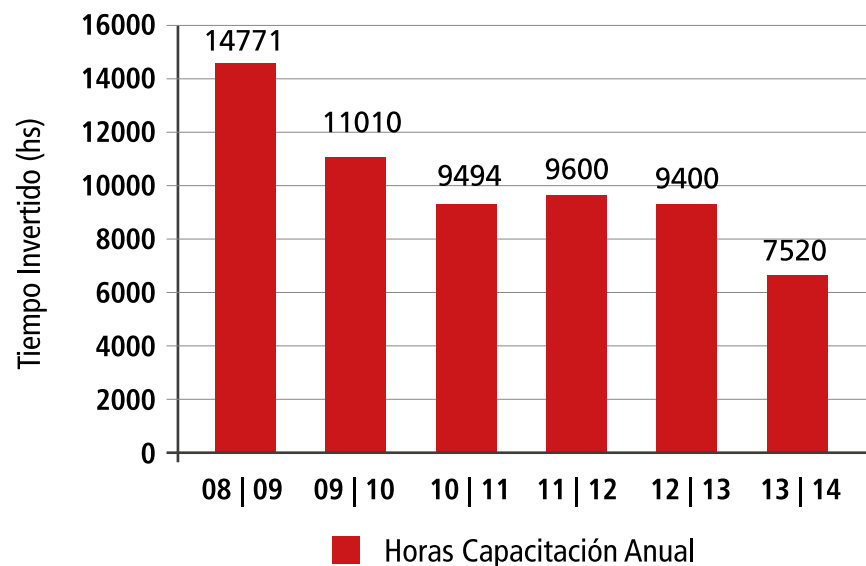
Respecto a los acuerdos que se dirimen entre sindicatos y entidades estatales o entre sindicatos y la empresa, devienen en mejoras en las condiciones laborales y conllevan implicancias económicas significativas. A continuación pueden observarse los tipos de acuerdos e impactos para algunas de las empresas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

LGA 13 14		
Tipo de acuerdo	Temas acordados	Impacto (us\$)
Convenio Colectivo de Acopio	Segundo semestre del 2013, un aumento del 9% sobre los básicos de la categoría. Y en Enero 2014 un aumento del 16%	s/d
Convenio Colectivo Rural	Aumento del 24%	s/d
Convenio Colectivo de Comercio	Aumento del 27% de acuerdo a las escalas vigentes de las remuneraciones básicas, a abonarse en dos tramos no acumulativos. El primer aumento, de 17%, será efectivo a partir del mes de abril, en tanto que desde septiembre se sumará el restante 10 por ciento. La base de cálculo, en todos los casos, serán las escalas salariales del convenio vigente al mes de marzo de 2014.	s/d
Convenio Colectivo de Choferes	25% de incremento sobre las tablas de convenio y suma no remunerativa.	s/d

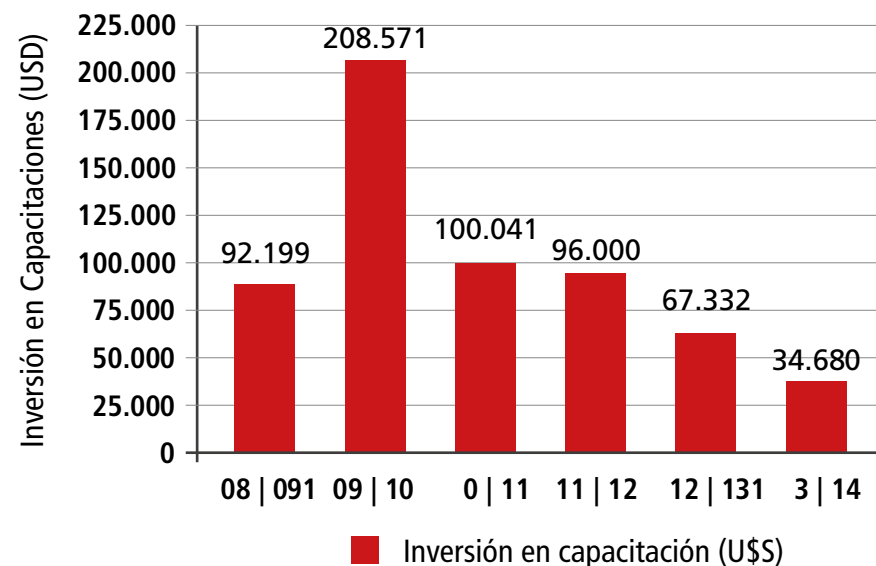
La formación orientada a ampliar la base de conocimientos de los empleados, es un elemento clave del desarrollo organizacional. A continuación puede observarse algunos indicadores referidos a la cobertura de los programas de capacitación implementados por las empresas de la compañía [LA 10]:

VARIABLE: HORAS TOTALES DE FORMACIÓN

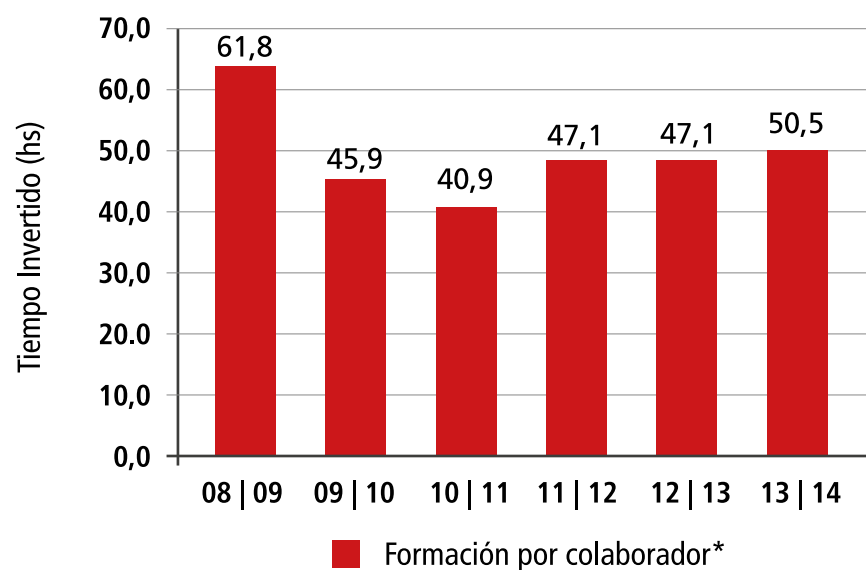
LGA 13|14 - Tiempo Destinado a Capacitación Anual



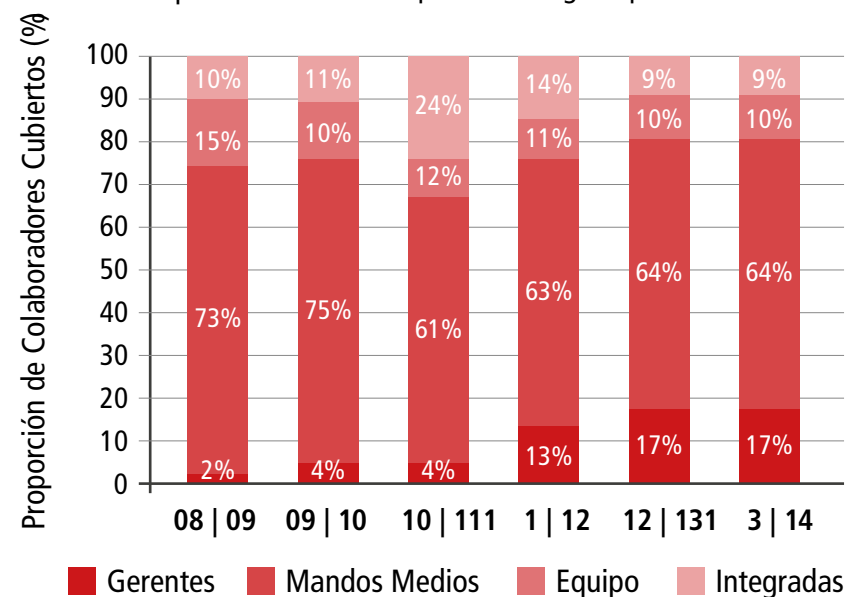
LGA 13|14 - Inversión Anual en Capacitaciones (US\$)



LGA 13|14 - Tiempo de Formación por Colaborador



LGA 13|14 - Destino de la Capacitación según Tipo de Mando



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

En cuanto a la proporción de colaboradores que recibieron al menos una capacitación durante el período 13|14, para LGA es del 100%.

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

LGA COLABORADORES BENEFICIADOS						
CAPACITACIONES	08 09	09 10	10 11	11 12	12 13	13 14
Congreso de Aapresid: actualización conocimientos agronómicos.	17	17	5	5	7	5
Curso de Perito Recibidor de Cereal	10	1	2	2	5	2
Técnicas de Negociación Dirección de Ventas				1		3
Seguridad Ocupacional	132	117	98	90	80	60
Capacitación en Normas Internacionales de información financiera						
Taller de Integración: facilitar integración entre unidades de negocios.	312	228	192	130	80	77
Programa de Desarrollo de Competencias	30	30	18	10	10	
Empretec: fortalecer la actitud de emprendedorismo.	1	1				
Posgrado de Agronegocios y Alimentos: mejorar competencias en el negocio.				1	1	
MBA: mejorar competencias de gerentes.	4	3	1	1	2	2
Programa de Formación Gerencial				3	2	
Excel con Visión Agropecuaria						
Atención al Cliente				10		
Taller de Trabajo en Equipo				20		
TOTAL	506	397	316	273	187	149

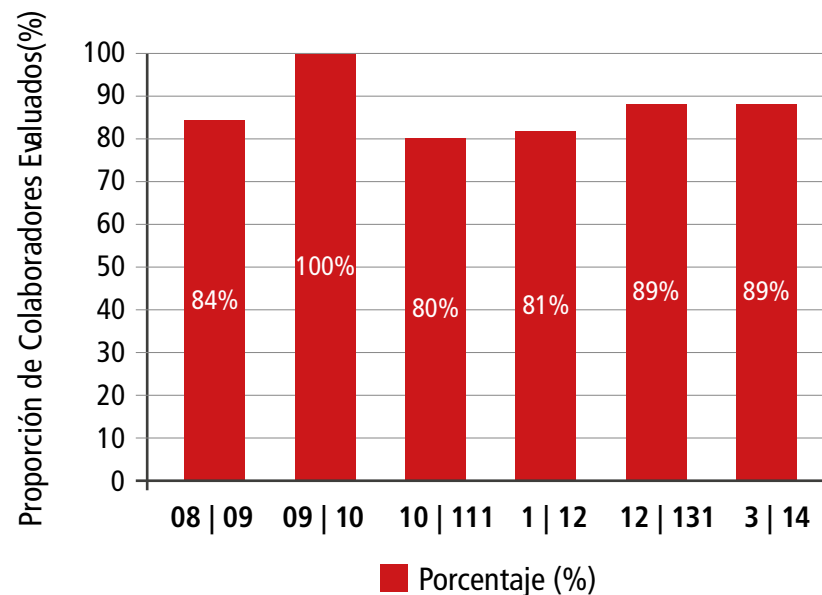
LGA: campaña de entrega de kits escolares, parte del programa de beneficios de LGA.



LGA: Regalo día del Padre.



LGA 13|14 - Colaboradores con Desempeño Evaluado



LGA: Regalo día del Cumpleaños.



LGA: Nacimientos.

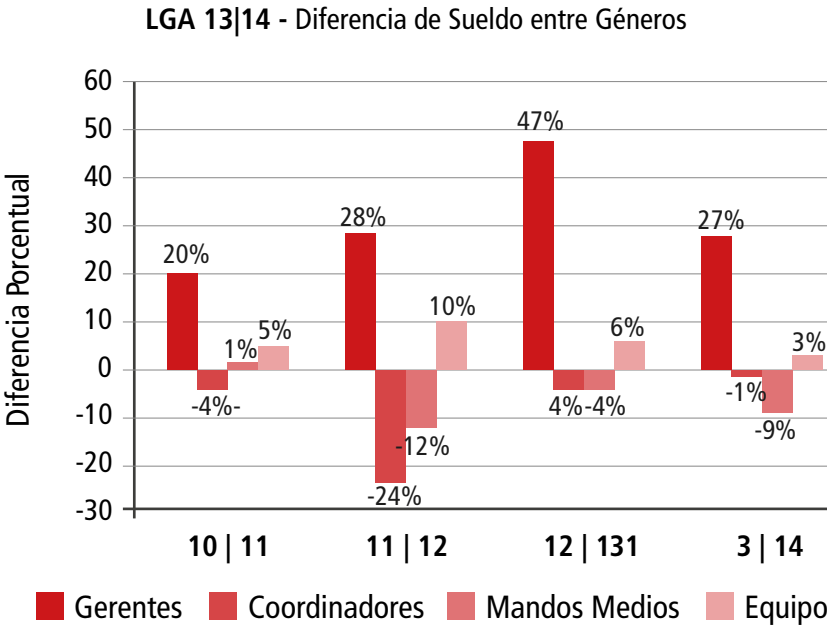
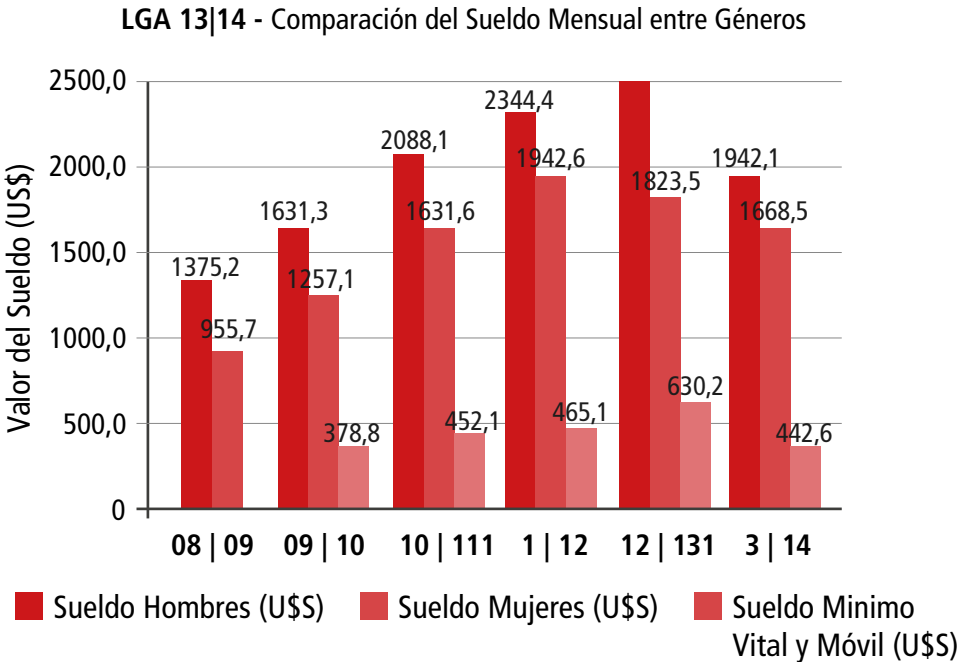


Así como se evalúa el desempeño de colaboradores, también se consulta acerca de su conformidad con las condiciones laborales y el ambiente de trabajo:



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

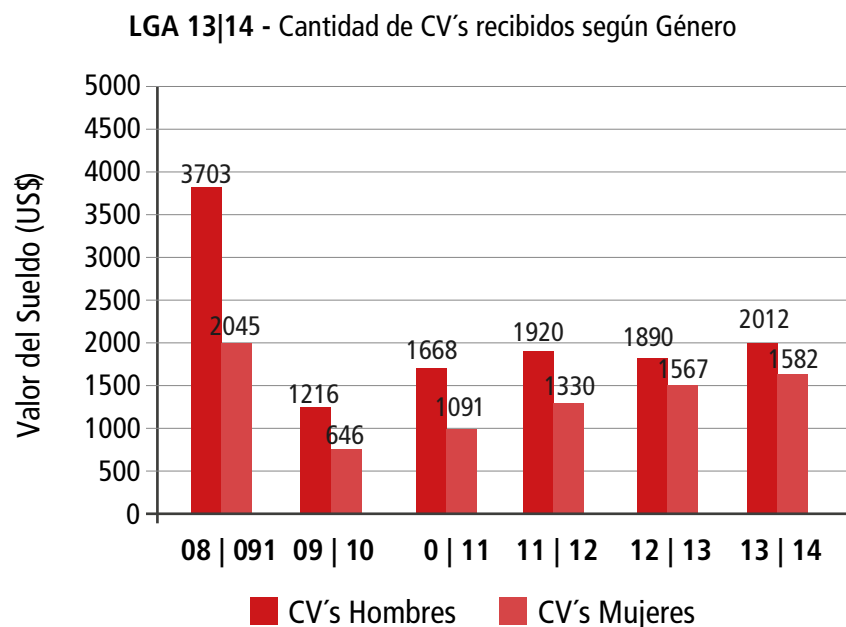
El nivel de diversidad de género y edad dentro de la organización proporciona una idea sobre su capital humano y ofrece información sobre la igualdad de oportunidades. A continuación, información de la distribución de cargos de jerarquía según diversidad y grupo de edad: [LA 13]:



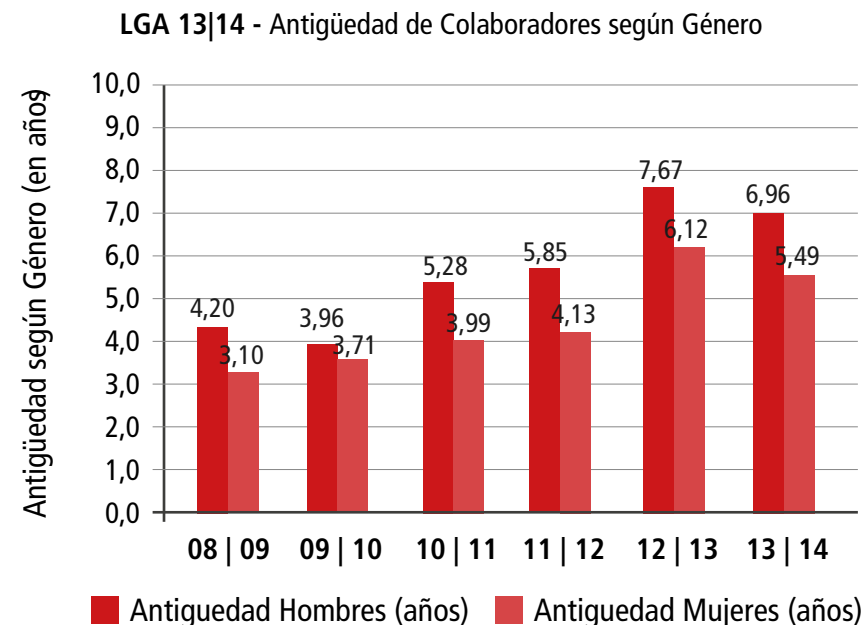
Variable: Sueldo desglosado por categoría (se calcula como la diferencia relativa respecto del nivel de sueldo promedio de hombres para la categoría correspondiente)



No menos interesante resulta analizar la oferta laboral en términos de género, lo que de alguna manera condiciona el proceso de selección:

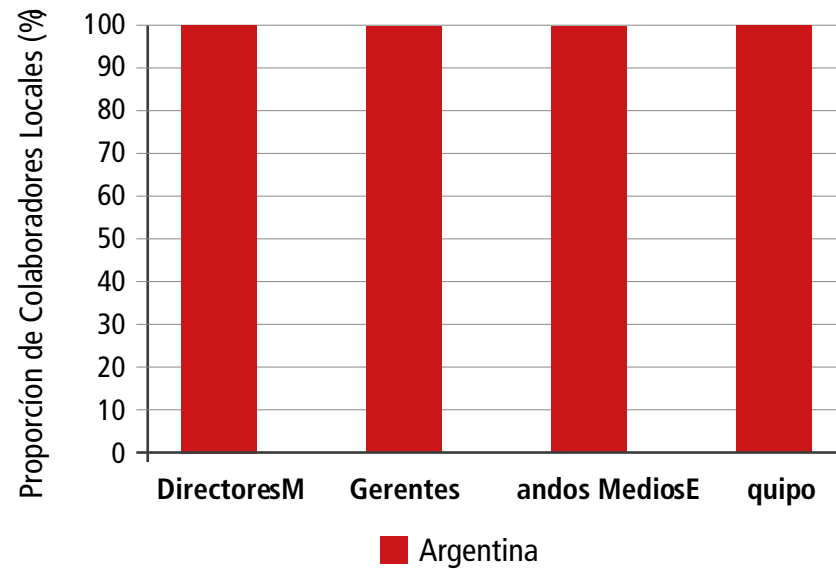


La antigüedad es otra forma de dar indicios acerca de la estabilidad del empleo y la conformidad de los empleados con el ambiente de trabajo. A continuación datos para las empresas:



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

LGA 13|14 - Proporción de Mandos Ocupados por Personas "Locales"



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



5. Medioambiente

Reporte de
Sustentabilidad

2013 / 2014

5.0. Gestión del Medioambiente

5.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

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

5.2. OBJETIVOS

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

- Producción agrícola: mantener la productividad natural de los agro-ecosistemas.
- Centros de Servicios Integrados: reducir impactos negativos de infraestructura.

5.3. POLÍTICA

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

POLÍTICA DE MEDIOAMBIENTE

CONTEXTO

La actividad originaria de LGA es la agricultura, y por ende, la empresa se encuentra desde sus inicios en estrecha relación con el medioambiente. La concepción de esta relación es holística, es decir que la empresa se ve a sí misma inmersa en un ambiente dinámico donde interactúa localmente no sólo con el ecosistema sino también con la sociedad, y es a la vez influenciada a nivel global por los cambios que se generan tanto en el clima como en los mercados y comunidades internacionales.

Así, la empresa busca producir en forma flexible para poder adaptarse a los cambios y las exigencias tanto locales como internacionales, pero a la vez busca mejorar en forma continua su relación con el ambiente a través de la adopción de mejores tecnologías, procesos dinámicos, formas de trabajo conjunto y consensuado. La relación de Los Grobo con el medioambiente es un vínculo esencial de su negocio, donde el mismo no puede ser concebido como exitoso sino se logra conservarlo y donde todas las partes interactúen en un contexto saludable.

POLÍTICA DE MEDIOAMBIENTE

OBJETIVO GENERAL

Producir en forma sustentable, conservando el medioambiente y haciendo un uso racional de los factores de producción.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Respetar y cumplir las normas ambientales vigentes, así como exigir su cumplimiento para todos los actores que participan en la red.
- Gestionar las distintas actividades del Grupo Los Grobo, a través de la incorporación de mejores tecnologías y procesos de producción que apunten a la eco-eficiencia (maximizar la relación insumo/producto).
- Medir los impactos de las distintas actividades, registrarlas y comunicarlas.
- Generar conciencia tanto de colaboradores como de la sociedad en su conjunto, sobre la importancia no sólo en el cuidado del medioambiente sino de la responsabilidad de cada uno, e integrarla en la construcción de un modelo de gestión medioambiental, a través de distintas estrategias y planes.

RESULTADO ESPERADO

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

5.4. RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

La responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos

- Producción Agrícola: Gerente de Producción Agrícola
- Centros de Servicios Integrados (Plantas de acopio y de insumos): Coordinador de Plantas.

5.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

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

5.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

5.6.1. Materias Primas: Producción Agrícola.

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

MATERIAS PRIMAS | Producción Agrícola | Herramientas de Manejo

Diversificación Geográfica

Siembra Directa

Rotación de Cultivos

Fertilización Racional y Plurianual

Manejo Integrado de Plagas

Manejo y Aplicación de Tecnología: genética / agro-insumos

Uso responsable de Agroquímicos

Ensayos Agronómicos

Programa de Gestión de Residuos

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

MATERIAS PRIMAS | Producción Agrícola | Gestión de la Información y el Riesgo

Modelos de simulación de rendimientos

Modelos de simulación de riesgos económico / financiero

Modelos de medición de impactos ambientales

Monitoreo de indicadores de suelo

Monitoreo de indicadores de agua

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

ELEMENTOS DE SOPORTE | Producción Agrícola

Procesos basados en norma ISO:9001

Base de datos centralizada - carga virtual de datos y trazabilidad

Auditorias - por sistema y a campo

Protocolos - por zona y cultivos

5.6.2. Materias Primas: Centros de Servicios Integrados.

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

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



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

Monitoreo Anual de Emisiones Gaseosas (COx + NOx)

Monitoreo Anual de Material Particulado Sedimentable y PM10 Laboral

Monitoreo de Ruido Ambiental y Laboral

Monitoreo de Plagas y Control de Agroquímicos

Procedimientos de Gestión de Residuos en plantas de acopio

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

Monitoreo de Consumo Eléctrico

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

ELEMENTOS DE SOPORTE | CSI

Procesos basados la norma ISO:9001

Base de datos centralizada - carga virtual de datos y trazabilidad

Auditorias - por sistema y en plantas de acopio

Capacitaciones en seguridad e higiene laboral

5.7. Información contextual adicional

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

PRINCIPALES ÉXITOS

- Desarrollo exitoso del programa Agricultura por Ambientes
- Desarrollo exitoso de protocolos de manejo de cultivos

PRINCIPALES DEFICIENCIAS

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

FACTORES EXTERNOS POSITIVOS

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

FACTORES EXTERNOS NEGATIVOS

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

PRINCIPALES CAMBIOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

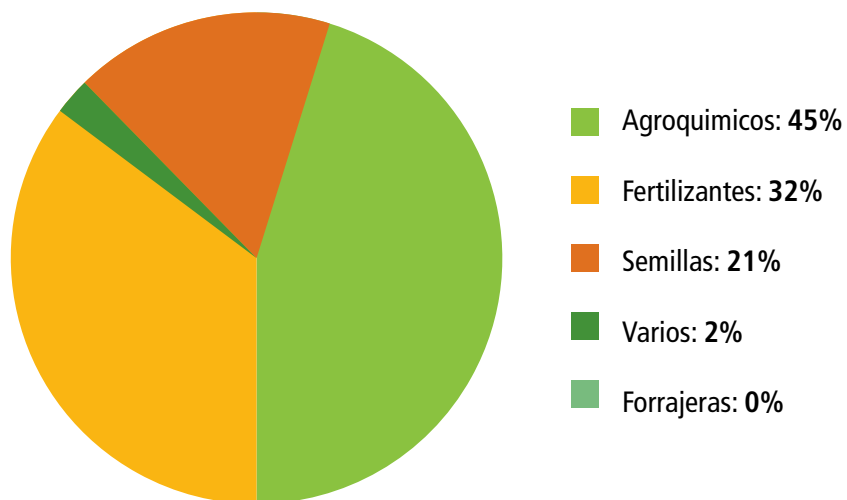
- Diversificación como eje para la mitigación del impacto ambiental y del riesgo climático
- Inclusión de protocolos para el manejo de plagas.
- Desarrollo de nuevos procedimientos e instructivos relacionados con BPA y mitigación de impactos ambientales.

CAMBIOS A FUTURO

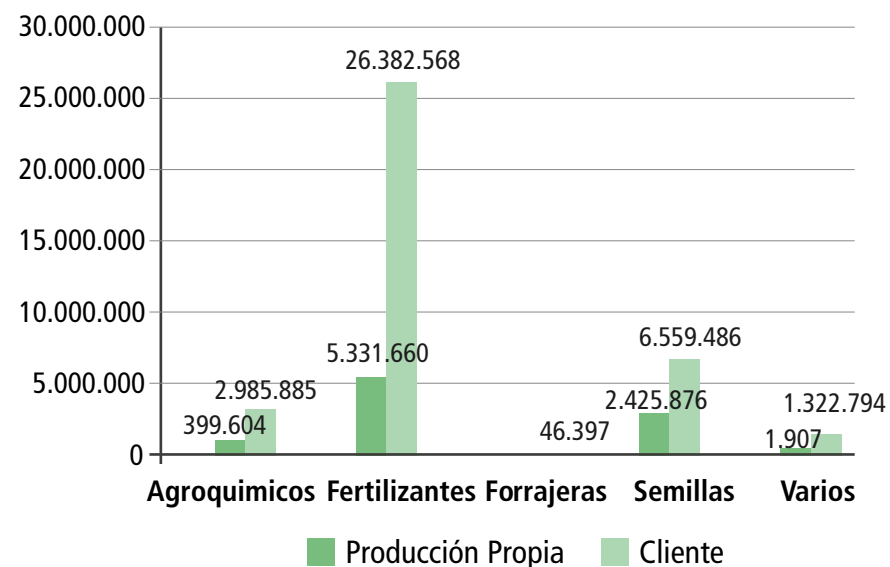
Trabajar en un sistema de indicadores válidos y útiles para la Gestión Ambiental de la Empresa en forma integrada.

5.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO

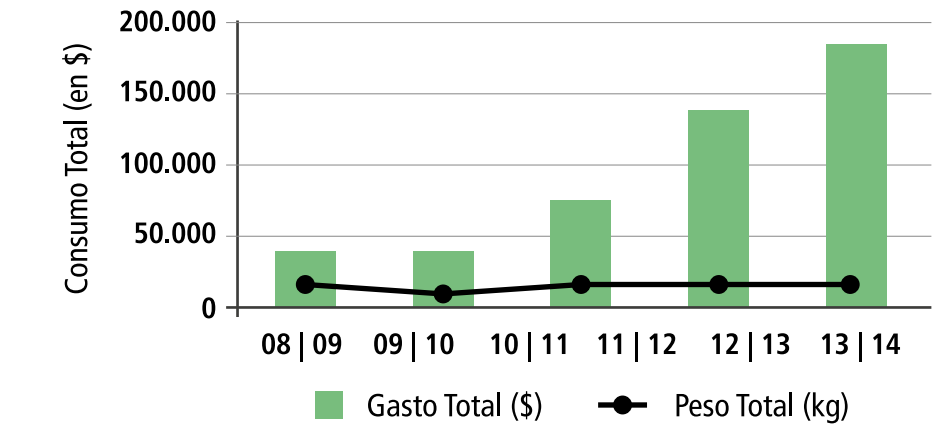
Parte de los impactos relativos al consumo y eficiencia de uso de energía tiene que ver con la cantidad de materiales utilizados en la producción de commodities. Los siguientes esquemas reflejan tanto el impacto económico proporcional de materiales utilizados, así como la cantidad de utilizada [EN 1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



LGA 13|14 - Cantidad de Materiales Utilizados (en Kg o Lts)



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



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



Area de alto valor ecológico	Ubicación	Tamaño (en ha)	Organismo de referencia	Status	Característica de sensibilidad	Tipo de actividad llevada adelante	Distancia entre la operación y el área
LGA							
Corredor Biogeográfico del Caldén	34° 40' 36" S 64° 48' 29" W	665.000	Organismo Provincial	Acceso permitido	Protección de Prosopis Caldenia, Sp; endémica	Agricultura	30 km

Para el caso de la gestión de Impactos sobre la biodiversidad, el diseño y cumplimiento de políticas, objetivos y compromisos depende de la existencia de programas y procesos estructurados para la gestión de los mismos. La existencia de programas, resulta de especial importancia cuando las nor-

mativas nacionales no establecen puntos de referencia claros para que una organización planifique la gestión de la biodiversidad. A continuación se describen programas y prácticas de Los Grobo, en estado de implementación permanente para la gestión de potenciales impactos [EN 14].

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

Con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), GLG se ha propuesto monitorizar las emisiones en distintas actividades de su

cadena de producción y procesamiento. Hasta el momento, el mayor desarrollo se ha conseguido en LGA, con reducciones efectivamente logradas [EN 18]:

ACTIVIDAD CON EMISIÓN	INICIATIVAS PLANIFICADAS PARA LA REDUCCIÓN DE GEI	UNIDAD DE MEDIDA	EMISIÓN ANTES DE LA INICIATIVA	EMISIÓN DESPUÉS DE LA INICIATIVA	REDUCCIÓN DE GEI LOGRADA
Acopio y Almacenaje quema de gas p/secado	Se reemplazan sistemas de elevadores que consumen menos energía	gCO2	1000	900	10%
Transporte de materias primas y productos.	Solicitar Verificación Técnica Vehicular (VTV) a los transporte de carga contratados y realizar VTV a los transportes de flota propia. Propiciar la contratación de vehículos más nuevos = menor cantidad de emisiones GEI.	Cantidad de VTV verificadas			
	Realizar una planificación y control de la logística de los recorridos	km	1.000	900	10%
		gCO2	832.519	749.267	10%
Flota de vehículos comerciales y administración	Realizar una planificación y control de la logística de los recorridos	km	1.000	900	10%
		gCO2	270.350	243.315	10%



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

Una de las principales fuentes emisoras de elementos al aire son las plantas de acopio. Para controlar que se encuentren en rangos de emisión por debajo de lo solicitado por ley, se realizaron estudios de calidad de aire de GEI (CO + NOx + SO2) y Material Particulado (Sedimentable y PM10). También se realizaron determinaciones de Ruidos Molestos al Vecindario. A continuación resultados para algunas de las empresas [EN 20]:

EMISIONES 13 14	METODOLOGÍA	MUESTRAS TOMADAS (cantidad)	UNIDAD MEDIDA	VALOR DE EMISIÓN PROMEDIO
GEI (CO) originadas en el uso de gas natural en el proceso de secado de granos	Cálculo basado en datos de monitoreos ambientales	4	mg/m3	0,243
GEI (NO2) originadas en el uso de gas natural en el proceso de secado de granos	Cálculo basado en datos	4	mg/m3	0,061
GEI (SO2) originadas en el uso de gas natural en el proceso de secado de granos	Cálculo basado en datos	4	mg/m3	0,001
Material Particulado Sedimentable originadas en el tránsito de los camiones en el entorno de la planta y las originadas por el proceso de limpieza/secado de granos	Cálculo basado en datos	24	mg/cm2	0,799
Emisiones difusas de PM10 originadas por la captación y emisión al medio de los ciclones	Cálculo basado en datos	4	mg/m3	0,033
Ruido Ambiental originadas en la operación de planta, en particular en los equipos de aireación, secado y traslado de granos.	Cálculo basado en datos	32	dB	53,96

La medición del MPS se realizó en 3 puntos por planta de acopio ubicados en los entornos de las mismas conforme a lo requerido por el Ley Provincial 12605, DR 96/07, Anexo 4, inc. 3 y la Ley Provincial 5965, DR 3395/96 del OPDS, con análisis gravimétrico bajo norma ASTM D 1739. Las mediciones difusas de PM10 se realizaron en los distintos equipos de captación de polvos (ciclones) utilizando un equipo Marca XILIX, modelo 2001. La medición de GEI (CO, NOX y SO2) se realizó en las secadoras de aquellas plantas que las

tienen operativas utilizando un equipo Marca XILIX, modelo 2001. Las mediciones de ruidos molestos al vecindario se realizaron en horario diurno y tarde según Norma IRAM 4062/01, con decibelímetro marca Schwyz Mod. SC212. El registro de datos de emisiones, se encuentra enmarcado en el plan de seguridad y mitigación de impactos ambientales de cada empresa. Este plan incluye la gestión de licencias y habilitaciones de operación, así como los monitoreos y mejoras necesaria. A continuación algunos ejemplos:

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

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

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



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

En las plantas de acopio se gestionan residuos plásticos de silobolsas, residuos especiales (lubricantes usados, envases de agroquímicos, trapos contaminados con aceite, entre otros), residuos de proceso (barrido y limpieza) y residuos sólidos urbanos.

El tratamiento del residuo de silobolsa incluye el retiro por un proveedor habilitado y su posterior triturado y reciclado. En el caso de los residuos especiales son acopiados en forma transitoria en el predio para su posterior envío a disposición final por empresa tratadora habilitada por la autoridad ambiental provincial emitido el Certificado de Disposición Final. El transporte es realizado por empresa habilitada por la autoridad ambiental provincial emitiendo (previo al retiro de los residuos) el Manifiesto de Transporte. En el caso de los envases de agroquímicos son enviados al único reciclador autorizado por el OPDS. Los residuos de proceso son enviados a feedlots para ser utilizados como alimento para los animales. Los RSU son enviados a los rellenos sanitarios o basurales de las localidades con la autorización de vertido de los municipios.

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

Tipo de residuo Gestionado 12 13	Unidad de Medida	Cantidad Gestionada	Tratamiento	Inversión en iniciativas (us\$)
Silobolsas	tn	600	Reciclado	(*)
Lubricantes usados	lt	s/d	Tratamiento térmico (incineración)	(*)
Sólidos contaminados con derivados de hidrocarburos	tn	s/d	Tratamiento térmico (incineración)	(*)
Residuos sólidos urbanos (RSU)	tn	s/d	Relleno sanitario o basural municipal (según corresponda)	(*)
Envases vacíos de agroquímicos	tn	3000	Reciclado	(*)

* Inversión realizada en el Centro de acopio y reciclaje.

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

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

Ley, regulación o norma incumplida	Descripción del Incumplimiento	Valor de las Sanciones (us\$)	Sanciones no Monetarias
Ninguna	No aplica	No aplica	No aplica

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

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

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

TIPO DE INVERSIÓN AMBIENTAL	DESCRIPCIÓN DE LA INVERSIÓN	INVERSIÓN (US\$)
Inversión en Mitigación, Reducción y/o Remediación Ambiental		
• Tratamiento y eliminación de residuos	Envío a tratamiento de envases de agroquímicos	20.000
• Tratamiento de emisiones (ej. filtros, agentes químicos)	Implementación del plan de monitoreo ambiental de Material Particulado Sedimentable, gases de combustión y ruidos molestos al vecindario	8.160
• Gastos ocasionados por la compra y utilización de certificados de emisiones	No realizada	
• Amortización de equipos específicos, mantenimiento, materiales y servicios necesarios para su funcionamiento, así como gastos de personal relacionados	No realizada	
• Seguros de responsabilidad medioambiental	La actividad no requiere por su nivel de riesgo Seguro Ambiental en ninguna de sus instalaciones	
• Costos de limpieza, incluyendo remediación de derrames	No se requirieron	
• Costos de remediación de ecosistemas	No se requirieron	
• Reducción en el uso de materiales e insumos productivos	No realizada	
• Reducción en el uso de materiales e insumos no productivos	No realizada	
Inversión en Prevención y Gestión Ambiental		
• Gastos asociados a educación y formación (honorarios de capacitadores y viáticos)	Capacitación al personal	2.040
• Servicios externos de gestión medioambiental (ej. auditorías)	Auditorías periódicas realizadas por la firma Scudelati & Asoc SA	1.020
• Investigación y desarrollo (ej. proyectos para incrementar eficiencia de uso de recursos)	No realizada	
• Gastos adicionales originados por instalación de tecnologías más limpias (ej. costo adicional sobre tecnologías estándar: mejores filtros, materiales más seguros o reciclados, etc.)	Cerramientos de áreas de carga/descarga, incorporación de ciclones, en Planta de Silos San Miguel del Monte	100.000
• Gastos adicionales originados por inversión en tecnologías de soporte a la gestión (ej. software de monitoreo, herramientas de diagnóstico, etc.)	No realizada	
• Gastos adicionales por compra de productos certificados sustentables	No realizada	
• Otros costos de gestión ambiental (describir cuales)	No posee	
INVERSIÓN TOTAL		131.220

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

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



Cuidemos el Planeta
Reutiliza | Reduce | Recicla



Ahorremos energía cuidando el papel

Menos papel

Más energía

Cuidamos el Planeta

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

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

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

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

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

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

Ponete en contacto
con nosotros aquí

GRUPO
LOGSROBO

Empecemos cuanto antes a preservar nuestro hogar.

<h1 style="margin: 0;">CERTIFICADO - CERTIFICATE</h1> <h2 style="margin: 0;">RTRS – Round Table</h2> <h3 style="margin: 0;">on Responsible Soy Association</h3>	
Otorgado a <i>(awarded to)</i>	
Nombre de la Organización Name of Organization Nombre del grupo (si aplicable) Group name of applicant Dirección Address País Country Website	Los Grobo Agropecuario S.A. Los Grobo Ruta N°5 Km 309, Carlos Casares, Provincia Buenos Aires. Argentina www.losgrobo.com.ar
Numero de Certificado Certificate Number Válido desde - hasta Valid from - until Fecha de la primera certificación RTRS Date of first RTRS certification	RTRS - CUC-AG/COG-BFIS - 0004 23/09/2011 22/09/2016 23/09/2011
Producto certificado Certified product Cantidad certificada Certified Quantity En cumplimiento con los siguientes estándares (In compliance with the following standards)	Soybeans 55,803.02 MT - Ni Argentina - RTRS Responsible Soy Production Std. V1.0 - May 2011 - Group & Multi Site Certification Standard V1.0 - December 2010 - EURED Compliance Requirements Producers V1.0 - December 2010 - RTRS Chain of Custody Standard V1.0 - August 2010 General Chain of Custody System Requirements for Producers RTRS EU RED Compliance Requirements for Producers
Alcanza Covers Sistema de Comercialización Commercialization System Tipo de evaluación Assessment type Certificación Parcial Partial Certification	Certified Trading Platform / Physical Commercialization Multi-Site Operation No
Autorizado por - En representación del Director Administrativo (Authorized by - On behalf of the Managing Director)	
Firma del Certificador Signature of Certifier	 Julio C. Pellegrini
Nombre del Certificador Name of Certifier	
 	
We are a professional, recognized RTIS Certification Body RTIS, No. 12 - 000020 www.recognized.org	
RTIS/001/001-0002	www.recognized.org/en CONTROL UNION CERTIFICATIONS
Page 1 of 3 August 2011	



Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca
LOS GRUPOS

Tema: _____

Jornada sobre Manejo de Residuos en el Agro



 **OPDS**
Organismo Promotor de Desarrollo Social

 **Buenos Aires**
LA PROVINCIA

Buenos Aires, 22 de Noviembre 2011



5 de junio: Día Mundial del Medioambiente

Reutilicemos, Reduzcamos el uso, y Reciclemos papel

Cuidemos el Planeta

Reutiliza | Reduce | Recicla

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

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

¿Por qué es importante reciclar? Repaseemos algunos datos:

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

¿Cómo puedes contribuir?

- Tomar conciencia es el primer paso para encontrar una solución.
- Imprimir sólo lo que sea verdaderamente necesario.
- Usa y promóve el uso de papel reciclado.
- Utiliza dispositivos electrónicos para hacer presentaciones. Considera el uso de facturas electrónicas y de libros electrónicos.
- Usa tu e-mail o archivos de texto. Recordá que no todos los documentos necesitan ser impresos.
- Y en los casos que sea 100% necesario imprimir:

Recicla bien todos los...

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

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

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

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

ESTRATEGIAS FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

OPORTUNIDADES

- Desarrollo de nuevos cultivos.
- Desarrollo de nuevos negocios asociados al cambio climático (Ej; software y servicios de riesgo y cobertura).
- Expansión hacia áreas antes no aptas para la agricultura.

AMENAZAS

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

FORTALEZAS

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

DEBILIDADES

- Negocio muy focalizado en commodities agrícolas.

ESTRATEGIAS POSIBLES

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

6. Aspectos de Sociedad

Reporte de
Sustentabilidad

2013 / 2014



6.0. Gestión de aspectos con la sociedad

6.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

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

6.2. OBJETIVOS

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

6.3. POLÍTICAS

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

SECCIONES Y ELEMENTOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

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

6.4. RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

A nivel de dirección, el Comité de Auditoría debe revisar los estados financieros, los procesos y planes de mejora, y llevar a cabo el análisis de informes de auditoría externa. La responsabilidad de la gestión se encuentra asignada operativamente al Área de Auditoría Interna.

6.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

6.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento se realiza a través de auditorías basadas en un enfoque sistémico y de mejora continua, abocándose principalmente en el sistema de control interno. En función a lo antedicho es que se define por área y por

empresa una matriz donde se plasman los riesgos brutos a los cuáles se está expuesto, indicando los controles que se realizan y evaluando los mismos (indagación a responsables / lectura de procedimientos / observación durante ejecución de controles / prueba de controles manuales / solicitud de evidencia, etc.). Una vez evaluados los controles se determinan las conclusiones y hallazgos encontrados, definiendo planes de acción a realizar, indicando responsable a cargo y fecha de cumplimiento. Los mismos son monitoreados trimestralmente. En relación particular a los riesgos por actos de corrupción o vulneración de los principios del Código de Ética, Auditoría Interna realiza anualmente un análisis de los mismos por cada una de las áreas que integra cada Compañía, evaluando los controles que existen para mitigarlos, y, de existir observaciones, se definen planes de acción con los responsables de área afectados. Por otra parte, el área de Gestión de Talentos, tiene responsabilidad de recibir reclamos y denuncias ligados a la vulneración del Código de Ética. En particular para el caso de Argentina, existe un canal tercerizado en la empresa RESGUARDA, para realizar demandas y que se encuentra abierto a toda la sociedad.

6.7. INFORMACIÓN CONTEXTUAL ADICIONAL

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

6.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO

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

UNIDADES DE NEGOCIOS ANALIZADAS POR CORRUPCIÓN

Empresa	Unidades de Negocios	Unidades Auditadas	% Auditado
LGA	11	3	27%

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

CÓDIGO DE ÉTICA & PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL: AUDITORIAS

INCIDENTE	RIESGO	ACCIÓN TOMADA
Responsabilidad solidaria con proveedores Se han detectado que algunos proveedores al momento de ingresar a realizar las labores, no está completa la documentación obligatoria y necesaria para disminuir riesgos.	Condiciones inadecuadas de trabajo del personal contratado.	Pedido y actualización de la documentación semanalmente. Definición de un procedimiento de apercibimientos para proveedores.
Gestión de residuos de agroquímicos Mejorar las medidas básicas de protección al medioambiente como el triple lavado y almacenamiento de bidones, la disposición final de insumos no aptos para uso, etc.	Contaminación ambiental por el mal manejo de residuos.	Se confeccionar 5 CAT (Centros de acopio transitorio de Bidones) para que posteriormente sean retirados los mismos por un transporte habilitado y dar con la disposición Final de los mismos. Proyecto Agrolimpio.

Declaraciones Juradas de actividades
 Las DDJJ de actividades que deben presentar los RT no cuentan con un formato definido que posibilite obtener información homogénea ni una periodicidad exigida para su presentación.

Información comparable, completa y oportuna.
 Ambiente de control.

Se regularizo dicha situación

1. más información disponible en www.resguarda.com

Ejemplo de CAT (Centro de Acopio Transitorio de Bidones) y cartelería identificatoria



Resguarda: Una forma anónima, confidencial y rápida para reportar irregularidades

Si estás al tanto de alguna forma de fraude, caso de discriminación o cualquier tipo de situación que atente contra la ética, los valores o el patrimonio de la compañía, ya sea por parte de clientes, proveedores o colaboradores de la misma, tenés que reportarlo.

A través de **Resguarda** podés hacerlo en forma totalmente gratuita, por medio de los siguientes canales:

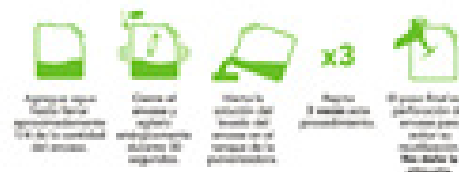
Teléfono: 0800 119 4036
 Fax: 011 4852 9801 (línea 0)
 Email: resguarda@resguarda.com
 Correo: 11 de mayo 155, piso 11 Capital Federal C1062AAR
 Sitio web: www.resguarda.com
 Personalmente: solicitando entrevista al 0800 119 4036



LOS GRUPO RESGUARDA



SIGA ESTE PROCEDIMIENTO:



TERMINA PROCEDIMIENTO QUE SE TRABAJA LA IRREGULARIDAD Y REPORTA LOS RESULTADOS EN FORMAS PLAZA PÚBLICA, RESERVANDO LA IDENTIDAD DE LOS ELEMENTOS DE REPORTACIÓN ANÓNIMAMENTE.



Agencia Resguarda es la última parte de su producto Resguarda. No es un canal alternativo de productos. No es un canal de atención al cliente. No es un canal de atención al cliente. No es un canal de atención al cliente.



Resguarda: Una forma anónima, confidencial y rápida para reportar irregularidades

Si estás al tanto de alguna forma de fraude, caso de discriminación o cualquier tipo de situación que atente contra la ética, los valores o el patrimonio de la compañía, ya sea por parte de clientes, proveedores o colaboradores de la misma, tenés que reportarlo.

A través de **Resguarda** podés hacerlo en forma totalmente gratuita, por medio de los siguientes canales:

Teléfono: 0800 119 4036
 Fax: 011 4852 9801 (línea 0)
 Email: resguarda@resguarda.com
 Correo: 11 de mayo 155, piso 11 Capital Federal C1062AAR
 Sitio web: www.resguarda.com
 Personalmente: solicitando entrevista al 0800 119 4036



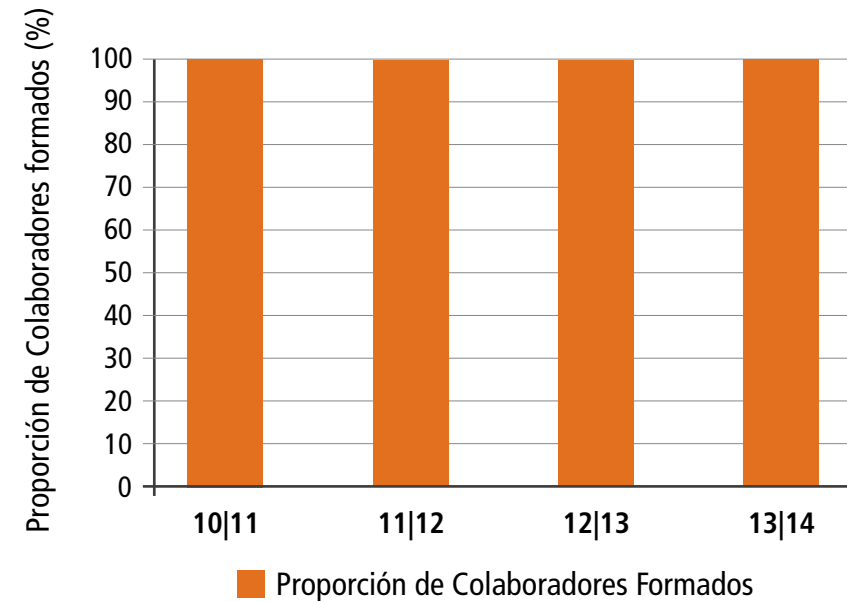
LOS GRUPO RESGUARDA

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

LGA, CAMPAÑA 13 14 CÓDIGO DE ÉTICA: AUDITORIAS			
Cant	Unidades de Negocios/Áreas	Unidades de negocio analizadas	Aspectos analizados
1	Producción Agrícola	NO	No auditada en periodo observado
1	Operaciones	SI	Se analizan los riesgos de fraude en el manejo de stock de granos, insumos y gasoil en plantas y depósitos, así como en la administración de los correspondientes fondos fijos. Se evalúa también el tratamiento sobre los riesgos de seguridad física, tanto ambiental como personal, y el cumplimiento de políticas y normas internas y externas.
1	Agroinsumos	NO	No auditada en periodo observado
1	Acopio	NO	No auditada en periodo observado
1	Administración Operativa	NO	No auditada en periodo observado
1	Gestión de Talentos	NO	No auditada en periodo observado
1	Tesorería	SI	El análisis incluye aquellos control es destinados a mitigar los riesgos de corrupción en los distintos procesos del área (créditos, pagos, cobranzas, etc.)
1	Administración Contable	NO	No auditada en periodo observado
1	Planificación y Control de Gestión	NO	No auditada en periodo observado
1	Sistemas	NO	No auditada en periodo observado

1	Marketing y Negocios	SI	Se evaluaron los riesgos de corrupción sobre los procesos a cargo de los representantes comerciales en las distintas sucursales de la compañía.
11	TOTAL AUDITADAS	3	
	% AUDITADO	27	

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



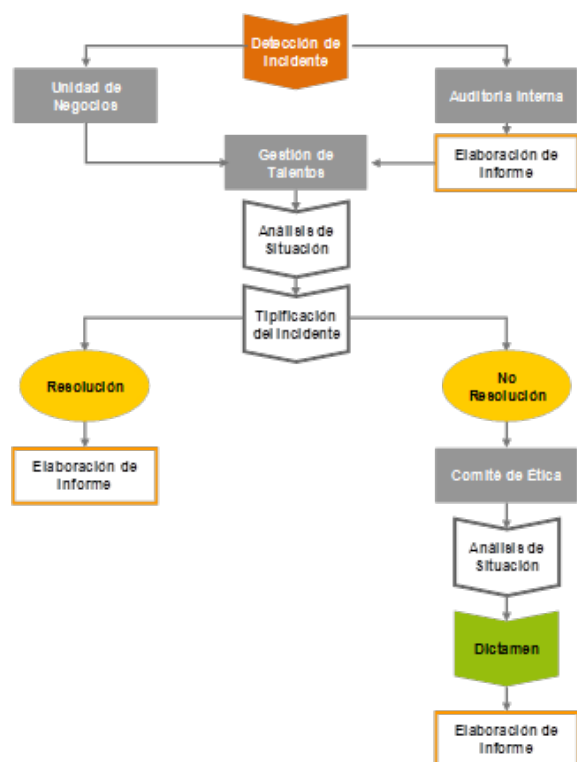
En el marco de la formación, algunas empresas llevaron adelante algunas actividades específicas:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
-----------	-------------

LGA

Difusión del nuevo Código de Ética	Se realizó la entrega del código de ética a las personas que ingresaron a la empresa.
------------------------------------	---

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



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

Los principios rectores del Comité son:

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

Las atribuciones del Comité son:

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

Los criterios utilizados por el Comité para dirimir conflictos son:

CRITERIOS PARA EL ANÁLISIS DE INCIDENTES

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

En numerosos países se han promulgado leyes para prevenir o controlar la formación de monopolios, aceptando que la competencia entre empresas también promueve la eficiencia económica y el crecimiento sostenible. Grupo Los Grobo no se encuentra en riesgo de incumplir con ese marco, dado que trabaja en un sector y mercado altamente atomizado. Los siguientes datos son interesantes para analizar este riesgo desde una variable económica [complementa SO 7]:

LGA ESTRUCTURA DEL MERCADO 12 13			
Tipo de Negocio	Facturación bruta Los Grobo (U\$S)	Volumen de facturación Del mercado (U\$S)	% Mercado
Producción Agrícola	USD 34.595.000	USD 40.500.000.000.000	0,0001
Comercialización de Granos	USD 214.762.000	USD 12.002.791.011	1,789
Comercialización de Insumos Agrícolas	USD 38.921.000	USD 2.175.000.000.000	0,0018

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



TIPO DE INCIDENTE	Nº DE INCIDENTE	STATUS DE INCIDENTES	MEDIDAS ADOPTADAS
Conflictos con DD.HH.	0		
Conflictos con Derechos Laborales	0		
Detección de Trabajo Forzoso	0		
Detección de Trabajo Infantil	0		
Incidentes de discriminación laboral	0		
Conflictos con cláusulas de cuidado ambiental	0		
Denuncias por actos y hechos de corrupción	0		
Otros	0		
TOTAL	1		

El Derecho a la Libertad de Asociación es una disposición fundamental de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y está definido en los Convenios Fundamentales 87 y 88 de la OIT. El riesgo de que las empresas del grupo infrinjan con el derecho de los trabajadores a organizarse colectivamente y que obstaculicen la libertad de asociación y de negociación colectiva es decididamente bajo [HR 5]. Los marcos legales aplicables en los países de actividad son robustos y promueven la actividad sindical. Los marcos legales son los siguientes: 1. Argentina, Ley Nº 23.551; 2. Brasil, artículo 8º de la Constitución Federal de 1988; y, 3. Uruguay, Ley Nº 17.940.

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

TIPO DE ACTIVIDAD	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS ADOPTADAS
LGA		
Logística y Transporte	Moderado	No se permite circular dentro de la planta a personas ajenas al establecimiento. El transportista tiene delimitada un área de acceso, debiendo utilizar los epp correspondientes (antiparras, protectores auditivos, casco, botines). Esto aplica tanto para plantas de acopio como para descargas en puertos.
Acopio y Comercialización	Bajo	No se requiere de medidas, dado que el acceso de personas a plantas de acopio se encuentra controlado.

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

TIPO DE ACTIVIDAD	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS ADOPTADAS
LGA		
Producción Agrícola	Bajo	Internamente, se cumple con toda la normativa laboral. Para el caso de proveedores, se solicitan documentos oficiales que respaldan el cumplimiento con la normativa vigente.

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

6.9. INVERSIÓN SOCIAL PRIVADA [SO1]

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

6.9.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

Educación para el Desarrollo Comunitario es la línea de acción corporativa de Grupo Los Grobo en relación al vínculo de la compañía con las localidades en las que trabaja en Argentina, Brasil y Uruguay. Se trata de promover la educación en sus diversas modalidades mediante la ISP para contribuir a la generación de mejores niveles de desarrollo a nivel comunitario.

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

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

Supuestos que orientan la ISP del Grupo en la región:

1. El trabajo en red articula visiones y facilita el logro de objetivos comunes. La Fundación promueve el trabajo compartido en todos los niveles: en los proyectos que financia, generando alianzas en torno a sus programas y participando activamente en iniciativas de terceros. Buscamos que los programas e iniciativas se integren a aquellas que el sector social, privado y público local lleva adelante en las comunidades donde trabajamos.
2. Los habitantes de las comunidades son quienes generan y sostienen el cambio. Quienes habitan el espacio rural conviven con las necesidades, están al tanto de las oportunidades de desarrollo y son los principales responsables de su progreso. Es por esto que la Fundación trabaja e implementa programas basados en las propuestas concretas de las propias comunidades.
3. Gestión descentralizada: Detentamos un liderazgo situacional al dirigir las acciones para las cuales nos sentimos competentes frente a nuestros socios y compañeros de trabajo. Cedemos la gestión a quien asegure mayor capacidad y experiencia en el ámbito de intervención específico.
4. Igualdad de oportunidades: Todas las personas pueden acceder a los programas de la Fundación presentando sus propuestas en los diferentes programas. Trabajamos por concurso de proyectos y ofrecemos asistencia técnica en su presentación para que todos puedan acercar sus ideas.
5. Gestión responsable: Las personas que trabajan con nosotros deben respetar e incorporar en el trabajo cotidiano criterios de gestión responsable tales como, transparencia, ética, conocimiento de las consecuencias de su accionar, etc.
6. Las prácticas asistenciales no son sustentables en el largo plazo. El asistencialismo genera dependencia y escaso compromiso de parte de quien dona y de quien recibe; no promueve opciones creativas, consensos y pospone la resolución de problemáticas. Las donaciones aisladas y las políticas asistenciales son contrarias a la forma en que la fundación piensa el desarrollo rural. La Fundación canaliza sus fondos y acompaña a las comunidades basándose en los conceptos de contrapartida y sustentabilidad.

6.9.2. OBJETIVOS Y DESEMPEÑO

1. Mejorar las capacidades de las organizaciones locales
2. Financiar y acompañar proyectos comunitarios de redes de organizaciones locales
3. Promover y facilitar la institucionalización de iniciativas comunitarias
4. Difundir prácticas de desarrollo sustentable

6.9.3. POLÍTICA

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

6.9.4. RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

Los principales cargos con responsabilidad estratégica y operativa sobre aspectos de Inversión Social Privada en la compañía, son el de Director Ejecutivo de la Fundación y el Gerente General de cada Compañía. En el primer caso, las actividades del puesto se concentran en la gestión a nivel del Grupo, orientando las estrategias generales de la inversión social. En el segundo caso, en tanto, las actividades del puesto se orientan a definir al nivel de Empresa el monto de la inversión a realizar.

Director Ejecutivo de la Fundación | Misión del puesto:

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

6.9.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

"Grupo Los Grobo, a través de sus programas de ISP, desarrolla activamente estrategias para formar y sensibilizar a todos sus GDI respecto de cuestiones sociales. Estas estrategias cubren distintos aspectos y alcanzan a diversos GDI, con la pretensión de formar de manera exhaustiva e integral a todos los actores que se vinculan con la empresa.

El siguiente esquema refleja las distintas acciones y grupos de interés a quienes están dirigidas:"

Las herramientas de comunicación que se han desarrollado informan sobre hechos relevantes, tanto al público interno como externo, en materia de vínculos con la comunidad: Incorporaciones a la empresa, desvinculaciones, información de actualidad relacionada al sector, acontecimientos sociales (cumplea-

ños, nacimientos), notas de opinión, puntos de vista sobre temas relevantes, premios y distinciones, cronogramas de actividades, notas de sensibilización y difusión sobre cuestiones de RSE, sustentabilidad, etc.

HERRAMIENTA	DESCRIPCIÓN	DESTINATARIO
Desarrollo de Talentos	<ul style="list-style-type: none"> • Formación general de colaboradores: tiene entre sus objetivos específicos, desarrollar capacidades de liderazgo social y medioambiental. • Se articula además con las iniciativas de ISP a través del Voluntariado y las distintas instancias de sensibilización. 	Colaboradores
Voluntariado Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> • Implementa programas de capacitación específicas para el desarrollo de capacidades de intervención social y comunitaria. 	Colaboradores Voluntarios
Comunicación Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de desempeño social y ambiental producto de las actividades de Los Grobo, incluidas en el Reporte Anual de Sustentabilidad, considerando los principios del Pacto Global y la Guía versión G3 del GRI. • Memorias y Balances de Sustentabilidad: acceso público. • Reporte anual de Intervención Comunitaria de iniciativas de ISP: profundiza el vínculo con la comunidad y es de acceso público. • NotiGrobo (publicación bimensual de distribución gratuita). • Newsletter digital, comunicados institucionales, folletos, videos institucionales, eventos institucionales. • Página Web e Intranet. • Publicaciones Institucionales (Manual de GLG, Manual de la red, Código de Ética, Manual de Resolución de Conflictos, Manual de Seguridad y Salud Ocupacional y Manual de Bienvenida). 	Sociedad y GDI en general

Talleres y Capacitaciones

• Se organizan durante el año distintos talleres y capacitaciones destinados a distintos grupos de interés (taller PyMEs, reunión contratistas, desayuno proveedores, etc.), que permiten difundir y sensibilizar respecto a temas sociales relevantes (DDHH, Medioambiente, etc.).

• Proveedores
• Clientes
• Sociedad Civil

6.9.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

- Inversión social anual en USD.
- N° total de beneficiarios directos alcanzados.
- N° de proyectos financiados.
- N° de personas capacitadas.
- N° de localidades alcanzadas.
- N° de organizaciones sociales beneficiadas.
- N° de empresas apoyando los programas e iniciativas.
- N° de voluntarios participando del programa (Colaboradores y/o Comunitarios).

6.9.7. INFORMACIÓN CONTEXTUAL ADICIONAL

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

CONDICIONANTES DEL CONTEXTO 2014

Principales Éxitos	Logros significativos: 22 Socios Localidades alcanzadas Encuentros de capacitación realizados 46 Asistencias Técnicas a redes de organizaciones locales 123 Organizaciones de la Sociedad Civil alcanzadas por el programa.
	El programa se expandió territorialmente de la mano de nuevos socios, alcanzando en total 8 provincias argentinas, Uruguay y República Dominicana. De este modo, el programa pudo nutrirse de la experiencia directa de trabajo en distintas geográficas con diversos perfiles de beneficiarios y contextos.
Principales Deficiencias	El crecimiento del programa Potenciar Comunidades y su expansión territorial incidió negativamente sobre los plazos previstos en la planificación. Como resultado algunas intervenciones, previstas para 1 año, deberán extenderse por un año más al menos.
Factores Externos +	Grandes empresas del entorno de Potenciar Comunidades modificaron sus estrategias de intervención en materia de Responsabilidad Social, alineándose a lo que la metodología del programa establece. A raíz de eso, se incrementó la demanda a Fundación Los Grobo, para participar del diseño y la gestión de distintas intervenciones en las comunidades donde dichas empresas operan, con foco en inversión social estratégica para el desarrollo en el largo plazo.
Factores Externos -	Dificultades para articular con el sector público, en algunas intervenciones, y generar programas de mayor alcance.
Principales Cambios en la Gestión	La Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo gestiona exclusivamente el programa Potenciar Comunidades, entendido no ya como un proyecto o programa, sino como una metodología de trabajo y de articulación entre los inversores sociales y las comunidades, susceptible de ser adaptada a las diversas realidades locales.
Metas del Período	Realizar experiencias de trabajo fuera de Argentina para comenzar la proyección al resto de América Latina.
Cambios o mejoras a futuro	Indagar el mejor modo de trabajar en comunidades donde no hay presencia de empresas con las que pueda articular Potenciar Comunidades. Entendiendo que allí hay menos posibilidades de acceso a financiamiento, acompañamiento y asistencia técnica a las organizaciones, formalizadas o no, locales.

6.9.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO

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

PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL PRIVADA GRUPO LOS GROBO

Programa	Gestión	Descripción	Acciones y logros 13/14
ARGENTINA / URUGUAY / REPÚBLICA DOMINICANA			
Potenciar Comunidades	FERLG	“Potenciar Comunidades”, una estrategia metodológica robusta de Inversión Social para el Desarrollo Territorial en Argentina, con proyección en el resto de América Latina. El mismo tiene dos objetivos centrales:	<p>1. Fortalecer a las organizaciones locales, del sector público, privado y social, facilitando la gestión asociada de iniciativas que contribuyan al desarrollo sustentable de las comunidades y al mejoramiento de las condiciones de vida de sus habitantes.</p> <p>2. Promover que los Inversores Sociales canalicen sus recursos de manera profesional, consciente e intencionada generando más y mejores resultados y transformándose a sí mismos en verdaderos agentes de desarrollo.</p> <p>Desde Potenciar Comunidades, se propone a las comunidades transitar un proceso de construcción colectiva, en el que los actores involucrados imaginen, debatan y diseñen alternativas de desarrollo que resulten transformadoras, innovadoras, sustentables y significativas para los territorios. La metodología de trabajo es flexible e integradora y consiste en 3 etapas que funcionan como una experiencia de planificación y acción colectiva. De ella participan las organizaciones locales, los inversores sociales, los vecinos y los facilitadores y técnicos del programa en igualdad de condiciones:</p>

PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL PRIVADA GRUPO LOS GROBO

Programa	Gestión	Descripción	Acciones y logros 13/14
ARGENTINA / URUGUAY / REPÚBLICA DOMINICANA			
		<p>1. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO: A partir de un análisis participativo se describen las características principales del territorio, se mapean actores (del sector público, privado y social), se identifican las dinámicas de relacionamiento entre los mismos, los temas que están incluidos en sus agendas, los proyectos en marcha y los incentivos presentes en el territorio que favorecen la acción colectiva, entre otras cuestiones relevantes para comprender el devenir de la comunidad e incidir sobre la misma en perspectiva de corto, mediano y largo plazo.</p> <p>2. DISEÑO DE INICIATIVAS Y DESARROLLO DE CAPACIDADES: Se priorizan los temas, se intercambian ideas, se comparten experiencias concretas de trabajo en otros territorios y se fortalece el espacio de planificación participativa para transformarlo en un espacio de acción colectiva. A su vez, se construye una agenda local para el desarrollo y se detectan oportunidades para la conformación de un "Grupo Promotor" de organizaciones y/o personas, encargado de coordinar localmente la implementación de la metodología.</p> <p>3. IMPLEMENTACIÓN DE PROYECTOS DE IMPACTO COMUNITARIO: Esta etapa consiste en la implementación de la iniciativa o proyecto ideado en las etapas previas. El objetivo es que las organizaciones que conforman la red local pongan a prueba sus propias visiones de desarrollo y pongan en práctica una experiencia concreta de gestión asociada.</p>	

TIPO DE INDICADOR	2010	2011	2012	2013	2014
Inversión social anual en USD	USD 69.000	USD 70.000	USD 528.853	USD 443.774	USD 566.964
Nº total de beneficiarios directos alcanzados	13139	13211	1000	1505	259
Nº de proyectos financiados	5	5	20	21	48
Nº de personas capacitadas	54	54	1160	481	152
Nº de localidades alcanzadas	5	5	23	21	36
Nº de organizaciones sociales beneficiadas	29	39	90	132	89
Nº de empresas apoyando los programas e iniciativas	16	16	18	19	18
Nº de voluntarios participando del programa (Colaboradores y/o Comunitarios)	87	87	105	152	140



POTENCIAR COMUNIDADES

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

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

GESTIÓN:



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

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

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

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

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

SON SOCIOS DE POTENCIAR COMUNIDADES:

LGA | PROGRAMAS DE ISP EN EJECUCIÓN | INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del programa o iniciativa	Campo Social – Campaña: Voluntarios en Acción 2014
Descripción del Programa	Programa de voluntariado corporativo que promueve y acompaña las acciones solidarias de las personas que trabajan en LGA, facilitando la concreción de sus ideas, en beneficio de las localidades donde viven y trabajan.
Frecuencia de implementación	Anual
Eje temático	Voluntariado Corporativo
Metodología de abordaje	Capacitaciones y financiamiento de proyectos
Modalidad de gestión	Gestión Propia
Metodología de evaluación de resultados	Sin componente de evaluación
Responsable de implementación	LGA (Área de Relaciones Institucionales y comunicación, y Área de Gestión de Talentos).
Localidades en las que se implementa	Prov. Bs. As.: Guanaco (Partido de Pehuajo), Carlos Casares, Algarrobos (Partido de Carlos Casares) y Hipólito Irigoyen (Partido de Henderson).
Alianzas en torno al programa	Ninguna
Beneficiarios	Instituciones locales a las cuales los colaboradores de Los Grobo resuelven ayudar.
Principal Logro	Beneficiarios directos: 500 Cantidad de Voluntarios: 20

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



Los proyectos ganadores de ese año fueron:

CLUB BOCA, CARLOS CASARES

Breve Descripción:

La institución cuenta con un predio de 4 has a donde diariamente asisten unas 160 personas, de todas las edades, para realizar actividades deportivas, principalmente fútbol. El Club está ubicado en las inmediaciones del Barrio Plan Federal 110 Viviendas y dentro de sus instalaciones funciona un Jardín de Infantes. Conjuntamente con el equipo de Médicos Comunitarios están implementando el Programa "Deporte-Salud" con el objetivo de fomentar hábitos de vida activa y saludable, favoreciendo el bienestar integral.

Voluntarios:

- Adrian Simionato (Adm. Contable)
- Mauricio San Rufo (Tesorería)
- Victor Pourthe (Impuestos)

Destino de los fondos:

Adquisición de material deportivo e indumentaria.

BOMBEROS VOLUNTARIOS SAN BERNARDO, GUANACO

Breve Descripción:

Desde hace 5 años la comunidad de Guanaco cuenta con su propio cuerpo de bomberos voluntarios. En ese tiempo, consiguieron montar el destacamento gracias a la ayuda de toda la comunidad a través de donaciones, venta de rifas, organización de eventos y esfuerzo de los mismos integrantes. Actualmente, necesitan terminar el piso del galpón donde guardan en el camión autobomba

Voluntarios:

- Victoria Gallo (Planta Carlos Casares)
- Andrea Riquelme (Marketing y Negocios)
- Alejandro Sayavedra (Compras y Servicios internos)
- Alejandro Chiesa (Planta Carlos Casares)
- Miguel Mallofre (Planta Carlos Casares)

Destino de los Fondos:

Compra de materiales para la construcción. La mano de obra estaría a cargo de los propios integrantes del cuerpo de bomberos y los voluntarios involucrados en este proyecto.

CLUB DEPORTIVO EL PROVENIR, SAN MIGUEL DEL MONTE

Breve Descripción:

Alrededor de 170 niños y adolescentes concurren a la institución para tomar clases de Patín, Vóley, Tae kwondo y Fútbol. Las niñas que asisten a la escuela de patín, consiguieron recientemente el título de subcampeonas en representación de la liga del noroeste durante la última competencia realizada a nivel nacional. La comisión de padres trabaja arduamente organizando eventos para recaudar fondos que alcanzan para cubrir los gastos de traslado de las competidoras pero no llegan a resolver los problemas de mantenimiento que requieren las instalaciones.

Voluntarios:

- Yanina Geier (Planta Monte)
- Miriam Schetjer (Planta Monte)
- Miguel Casale (Planta Monte)

Destino de los Fondos:

Adquisición de material deportivo, un aire acondicionado y pintura para acondicionar uno de los salones.

ASOCIACIÓN DE NUTRICIÓN INFANTIL, TRENQUE LAUQUEN

Breve Descripción:

ANIN es una Asoc. Civil destinada a erradicar la desnutrición infantil en la Ciudad de Trenque Lauquen. Actualmente, concurren a la fundación unos 20 niños con sus madres quienes reciben pautas de alimentación, salud e higiene, con un abordaje interdisciplinario que incluye asistencia pediátrica, nutricional, psicológica, social entre otros.

Voluntarios:

- Maria Elisa Gili (Área Comercial)
- Angie Luengo (Área Comercial)
- Carlos Arruti (Rc 30 de Agosto)

Destino de los Fondos:

Adquisición de materiales para la construcción y pintura para acondicionar el edificio donde funciona la institución.

LIGA CASARENSE DE FÚTBOL: DESARROLLO DEL FÚTBOL FEMENINO

Breve Descripción:

La institución se dedica a apoyar y respaldar a los clubes locales de fútbol, en este caso, la idea es promover el desarrollo del fútbol femenino en nuestra ciudad a través del apoyo concreto al equipo "Las Legendarias" en el que entrenan y compiten a nivel nacional unas 35 jugadoras locales quienes resultaron campeonas de su categoría en el último torneo regional de su zona.

Voluntarios:

- Maia Rosello (Adm. Operativa)
- Joselo Bartomeoli (Acopio)
- Antonella Finelli (Tesorería)

Destino de los fondos:

Adquisición de indumentaria apropiada completa y material para entrenamiento.

Cada uno de ellos, recibirá un aporte de \$12.000, destinados a fortalecer la labor de las organizaciones mencionadas en las cuales ya se encuentran trabajando!

Agradecemos la participación y compromiso de todos los voluntarios que presentaron sus proyectos en esta edición y felicitamos a los ganadores.

Próximamente, iremos reportando los avances de cada uno de ellos.



FOTOS DEL PROGRAMA




Experiencia Potenciar Comunidades	Socios	Comunidades	Organizaciones	Beneficiarios Directos		Fondo de inversión
				Personas	Beneficiarios indirectos	
Carlos Casares	Mitsubishi Corporation, Disney	Carlos Casares, Ordoqui, Hortensia	11	11	382	\$ 519.900
Tandil	Banco Galicia, Avis Argentina, ICBC, Fundación Deloitte, UPJ, Banco Industrial de Azul, Galtech, Fundación Nextel, Los Grobo Agropecuaria	Tandil	18	36		\$ 328.673
Venado Tuerto	Banco Galicia, Avis Argentina, ICBC, Fundación Deloitte, UPJ, Banco Industrial de Azul, Galtech, Fundación Nextel, Los Grobo Agropecuaria	Venado Tuerto	10	20	174	\$ 276.287
Salta	Banco Macro, Frigorífico Bermejo	Colonia Santa Rosa, Pichanal	4	10	10	\$ 380.000
Ciudad de Buenos Aires, Chivilcoy, La Plata, Rosario	Nextel	San Fernando, Chivilcoy, La Plata, Rosario	16	21	95	
Neuquén, La Pampa, Río Negro	Petrobras	Catriel, 25 de Mayo, Colonia Chica, Peñas Blancas, Valle Verde, Puerto General San Martín, Vista Alegre, Centenario, Villa Manzano, Colonia San Isidro, Sargento Vidal, El Labrado, Barda del Medio, Contraalmirante Cordero, Paraje Los Chihuidos, San Patricio del Chañar, Allen, Cutral-Có, Plaza Huinul, Bajada del Agrio, Marcos Paz, Cañuelas, Avellaneda	30	54	180	\$ 2.635.700

7. Parámetros del Reporte

**Reporte de
Sustentabilidad**

2013 / 2014



7.0. Parámetros del reporte y otros aspectos

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

La presente memoria corresponde al período comprendido entre el 01/07/2013 al 30/06/2014. El ciclo de presentación de memoria es anual, y el presente reporte es el séptimo utilizando la metodología de GRI, versión G3. Los puntos de contacto para el presente reporte son:

Director Sustentabilidad: gabriela.grobocopatel@losgrobo.com

Coordinador Sustentabilidad: fernando.tiano@losgrobo.com

Toda la información contenida en este Reporte, ha sido recolectada y corresponde a actividades de LOS GROBO AGROPECUARIA S.A., que se encuentran agrupadas bajo la siguiente denominación legal y forma jurídica:

- **Razón Social:** LOS GROBO AGROPECUARIA S.A. [2.1.].
- **Dirección Legal:** Av. Corrientes 123 - Piso 3º, C1043AAB, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina [2.4.].
- **Dirección Argentina:** R. Peña 136 – Carlos Casares – Provincia de Bs As – Argentina.
- **Telefono:** +54 (11) 02395 459000
- **Página Web:** www.losgrobo.com.ar
- **E-mail institucional:** losgrobo@losgrobo.com

7.2. DEFINICIÓN DEL CONTENIDO [3.5.]

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

DEFINICIÓN DEL CONTENIDO

Materialidad

- Leyes, reglamentos, acuerdos internacionales o acuerdos voluntarios relevantes con importancia estratégica para la organización y sus grupos de interés.
- Riesgos, impactos y oportunidades que afecten a la sustentabilidad y que pueden estimarse razonablemente.
- Principales valores de la organización, políticas, sistemas de gestión operativa, objetivos y metas de desempeño incluidos en el plan estratégico anual e indicadores relevantes tanto para el sector agroalimentario como para las actividades de la empresa, así como los impactos de las actividades de mayor relevancia para la sociedad.

Priorización de aspectos	<ul style="list-style-type: none"> • Los aspectos se han priorizado en función de la capacidad de la organización para controlar sus actividades, acceder a la información relacionada y en conjunción con las variables consideradas relevantes para el conjunto de los GDI. • Se toman fuentes externas de información para identificar cuáles son los aspectos de sustentabilidad críticos del sector y sus actividades. Las fuentes incluyen las originadas en foros, grupos de discusión y documentos científicos.
Identificación de Grupos de Interés (GDI)	<ul style="list-style-type: none"> • La organización ha identificado a aquellos grupos de interés ante quienes se considera responsable. • El contenido de la memoria se basa en resultados de procesos de inclusión y participación de GDI utilizados por la organización en sus actividades en curso. • Demandas y expectativas de los grupos de interés (Colaboradores, Clientes, Proveedores, Estado, Sociedad Civil, y Comunidades) son recogidas a través de encuestas, ejercicios de grupos focales, eventos, etc.
Metodología para el desarrollo de indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de indicadores de la metodología propuesta por el Global Reporting Initiative (G3) aplicable al sector agroalimentario y relevantes para describir las actividades e impactos de aquellas empresas de Grupo Los Grobo LLC en la región. Los indicadores GRI se informan entre corchetes [] donde corresponda, utilizando la nomenclatura alfanumérica del estándar.

7.3. COBERTURA DE LA MEMORIA [3.6.]

- Se toma el grupo de indicadores de la metodología propuesta por el Global Reporting Initiative (G3) aplicable al sector agroalimentario y relevantes para describir las actividades e impactos de aquellas empresas de LOS GROBO AGROPECUARIA S.A. (de ahora en adelante “LGA”, “Grobo” o “Los Grobo”) que operan en Argentina.
- Se incluyen demandas y expectativas de los grupos de interés (Colaboradores, Clientes y Proveedores, Estado, Sociedad Civil, y Comunidades) recogidas a través de aquellas encuestas de proveedores, de clientes, de clima organizacional, o ejercicios de grupos focales y eventos realizados durante el período de la

- memoria y aquellas expectativas recogidas en períodos anteriores que la propia organización considera relevante mantener.
- Abarca objetivos de desempeño de la compañía incluidos en el plan estratégico anual e indicadores internos de las actividades de la empresa.
 - Cubre las actividades de las siguientes operaciones propias: 1. Los Grobo Agropecuaria (LGA);
 - Cubre actividades e impactos de las siguientes figuras: 1. Empleados, |2. Clientes y Proveedores de servicios agrícolas, de logística, de insumos productivos, de servicios de tecnología, de tierras en arrendamiento, |3. Organizaciones sin fines de lucro, |4. Organizaciones e instituciones del Estado y Gubernamentales.
 - Se extiende geográficamente abarcando actividades en Argentina.

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

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

7.4. LIMITACIONES DE ALCANCE Y COBERTURA [3.7.]

En cuanto a las limitantes, la principal observación en cuanto a cobertura, es que no se incluyen resultados de otras empresas de GRUPO LOS GROBO, grupo al que pertenece LOS GROBO AGROPECUARIA S.A.. Reportes anteriores corresponden a resultados del GRUPO, pero este en particular refleja solo resultados de LGA.

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

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

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

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

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

ASPECTO	TÉCNICA DE MEDICIÓN
1. Indicadores sobre el Desempeño Económico	
Áreas de Administración y Finanzas y Planificación y Control de Gestión	Los indicadores fueron contruidos mediante un análisis fundamentalmente cuantitativo de datos contables, utilizando herramientas de soporte tecnológico de "business intelligence" y del sistema de gestión administrativo de la compañía. El balance y desempeño económico es auditado y verificado externamente por las firmas miembros de la red internacional Deloitte Touche Tohmatsu Limited y bajo lineamientos del IFRS.
2. Indicadores sobre el Desempeño Ambiental:	
Áreas de RSE, Producción Agrícola, Originación y Acopio, Producción Molinera, Auditoría Interna y Legales.	Principalmente, se utilizan datos de registros locales de las operaciones con impacto ambiental. Adicionalmente, para el caso de Uruguay, se utiliza el programa Agrocoindex del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria de la República Argentina (INTA).
3. Indicadores sobre Prácticas Laborales y Ética del Trabajo:	
Áreas de Gestión de Talentos, RSE y Legales.	Los indicadores correspondientes a este apartado se obtuvieron del soporte tecnológico RhPro, del Área de Talentos de cada empresa del Grupo.
4. Indicadores referidos a Derechos Humanos:	
Áreas de Gestión de Talentos, RSE, Legales y Auditoría Interna (A.I.).	Como punto de partida, se consolida el análisis de las acciones tendientes a dar respuesta a los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Al mismo tiempo, se considera como base la información relevada por la encuesta de clima laboral realizada por terceros, de la encuesta de proveedores y de los reportes de Auditoría elaborados por el Área de A.I.

5. Indicadores referidos al Desempeño en la Sociedad:

Áreas de RSE, Fundaciones locales y Auditoría Interna (A.I.).	A nivel regional, el desempeño de las Fundaciones del Grupo y programas de inversión social privada, se evalúan a través de los indicadores propios de los proyectos en relación a las comunidades locales. Estos indicadores se sistematizan anualmente en el Reporte de Intervención Comunitaria o Informe de Inversión Social Privada de cada país. Al mismo tiempo, se contemplan indicadores relevantes del GRI en el seguimiento que realizan las Fundaciones. Para las cuestiones de Corrupción, interviene A.I.
---	---

6. Indicadores sobre el Desempeño y Responsabilidad sobre Productos:

Áreas de Administración y Finanzas, y Legales.	Los aspectos considerados en este grupo de indicadores aplican principalmente a la División Industrial y están referidos a los productos derivados de la harina de trigo generados en los molinos.
--	--

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

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

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

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

ASPECTO	CAMBIOS SIGNIFICATIVOS
1. Alcance	No sufre modificaciones significativas.
2. Cobertura	No se incluyen resultados de otras empresas de GRUPO LOS GROBO, grupo al que pertenece LOS GROBO AGROPECUARIA S.A.. Reportes anteriores corresponden a resultados del GRUPO, pero este en particular refleja solo resultados de LGA.
3. Métodos de medición	No se han llevado adelante cambios significativos en el período de Reporte.

7.9. VERIFICACIÓN [3.13.]

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

DECLARACIÓN	Nivel de Aplicación					
	C	C+	B	B+	A	A+
Auto - Declaración			X			
Comprobado por tercera parte			no			
Comprobación GRI			no			

7.10. PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

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

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS	DESCRIPCIÓN DEL PRINCIPIO
Principio 1	Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia
Principio 2	Las Empresas deben asegurarse de que sus organizaciones no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos
Principio 3	Las Empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
Principio 4	Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
Principio 5	Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil
Principio 6	Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación
Principio 7	Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
Principio 8	Las Empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental
Principio 9	Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
Principio 10	Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

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

7.11. TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 13|14

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

1. Las prácticas relativas al respecto y promoción de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos toman como marco: De acuerdo a: La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), La Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1997), El Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (C105, 1957); La Recomendación de la OIT sobre la imposición indirecta del trabajo (R35, 1930), La Convención sobre los Derechos del Niño (1989); El Convenio de la OIT sobre la edad mínima (C138, 1973), Artículo 3] El Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (C105, 1957); la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) El Convenio de la OIT sobre política social (normas y objetivos básicos) (C117, 1962), El Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (C182, 1999); Las Recomendación de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (R190, 1999); la Recomendación de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo (R146, 1973) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (1979), El Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración (C100, 1951), El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111, 1958) La Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977), El Derecho de la OIT de sindicación y de negociación colectiva (C98, 1949), La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) La Declaración de la UNESCO de los principios de cooperación cultural internacional El Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares El Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad (C183, 2000) El Convenio de la OIT sobre la negociación colectiva (C154, 1981), El Convenio de la OIT sobre los representantes de los trabajadores (C135, 1973), El Convenio de la OIT sobre la higiene (comercio y oficinas) (C120, 1964); el Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo (C161, 1985), Artículo 5 (b)] El Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (C155, 1981), El Convenio de la OIT sobre la higiene (comercio y oficinas) (C120, 1964) La Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984), La Recomendación de la OIT sobre el examen de reclamaciones (R130, 1967), El Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos (C131, 1970), El Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos) (1962), El Convenio de la OIT sobre las vacaciones pagadas (revisado) (C132, 1970) El Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) (C30, 1930); el Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) (C1, 1919); el Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (industria) (C14, 1921), Artículo 2(1); el Convenio de la OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) (C106, 1957); el Convenio de la OIT sobre las cuarenta horas (C47 1935) El Código de práctica de la OIT: Protección de los datos personales de los trabajadores (1997), Las Directrices de las Naciones Unidas para la regulación de los archivos de datos personales informatizados (1990), Las Directrices de la OCDE sobre protección de la privacidad y flujos transfronterizos de datos personales (1980) El Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, El Convenio de la OIT sobre la prevención de accidentes industriales mayores (C174, 1993), Artículos 9 y 14 (2); la Carta del tribunal permanente de los pueblos sobre los peligros industriales y los derechos humanos (1994) El Convenio de la OCDE de lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales (1997); Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (2000), Sección 6. La Convención de la ONU contra la corrupción (2003) La Convención sobre el Tratado de la OMPI sobre derechos de autor.

TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 13|14

CÓDIGO DEL INDICADOR		INDICADORES GRI	COMENTARIOS ADICIONALES PARA EL PRESENTE PERIODO	DESARROLLO DEL INDICADOR	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
1.		ESTRATEGIA Y ANÁLISIS			
1.	1.	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia		c	todos
1.	2.	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades		c	todos
2.		PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
2.	1.	Nombre de la Organización		c	n/a
2.	2.	Principales marcas, productos y/o servicios		c	n/a
2.	3.	Estructura Operativa		c	n/a
2.	4.	Localización		c	n/a
2.	5.	Países en los que opera		c	n/a
2.	6.	Naturaleza y Forma Jurídica		c	n/a
2.	7.	Mercados servidos		c	n/a
2.	8.	Dimensiones		c	n/a
2.	9.	Cambios Significativos		c	n/a
2.	10.	Premios y distinciones recibidos durante el periodo		c	n/a
3.		PARÁMETROS DE LA MEMORIA			
3.	s/c	PERFIL DE LA MEMORIA			
3.	1.	Período cubierto por la información contenida en la memoria		c	n/a
3.	2.	Fecha de la memoria anterior más reciente		c	n/a
3.	3.	Ciclo de presentación de memorias		c	n/a
3.	4.	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido		c	n/a
3.	s/c	ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA			
3.	5.	Proceso de definición del contenido de la memoria		c	n/a
3.	6.	Cobertura de la memoria		c	n/a
3.	7.	Limitaciones del alcance o cobertura de la memoria		c	n/d
3.	8.	Bases para incluir información de negocios conjuntos		c	n/d
3.	9.	Técnicas de medición utilizadas en los indicadores		c	n/a
3.	10.	Efectos de la reexpresión de información		c	n/a

TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 13|14

CÓDIGO DEL INDICADOR	INDICADORES GRI	COMENTARIOS ADICIONALES PARA EL PRESENTE PERIODO	DESARROLLO DEL INDICADOR	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
3. 11.	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración		c	n/a
3. 12.	Tabla de contenidos		c	n/a
3. 13.	Verificación		c	n/a
4.	GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
4. s/c	GOBIERNO			
4. 1.	Estructura de Gobierno		c	n/a
4. 2.	Cargos ejecutivos en el órgano máximo de gobierno		c	n/a
4. 3.	Número de miembros independientes o no ejecutivos del máximo órgano de gobierno		c	n/a
4. 4.	Mecanismos de los accionistas o empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno		c	6
4. 5.	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización		c	1, 7, 10
4. 6.	Procedimientos para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno		c	10
4. 7.	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno		c	1, 7, 10
4. 8.	Declaraciones de misión y valores, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación		c	todos
4. 9.	Procedimientos para la evaluación por parte del máximo órgano de gobierno del desempeño económico, ambiental y social de la organización		c	todos
4. 10.	Procedimiento para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social		c	todos
4. s/c	COMPROMISO CON INICIATIVAS EXTERNAS			
4. 11.	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución		c	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10
4. 12.	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente		n/d	todos

TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 13|14

CÓDIGO DEL INDICADOR		INDICADORES GRI	COMENTARIOS ADICIONALES PARA EL PRESENTE PERIODO	DESARROLLO DEL INDICADOR	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
4.	13.	Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a los que la organización apoya		c	todos
4.	s/c	PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
4.	14.	Relación de los grupos de interés		c	1, 8, 10
4.	15.	Base para la identificación y selección		c	1
4.	16.	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y la categoría de grupos de interés		c	2, 6
4.	17.	Principales preocupaciones y aspectos de interés de los grupos de interés y la forma que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria		n/d	2
5.		ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO			
5.		Sección que aborda los indicadores de desempeño en sostenibilidad, que se organiza en las dimensiones económica, medioambiental y social.		n/a	n/a
5.	1.	DIMENSIÓN ECONÓMICA			
EC	0.1.	Información sobre el enfoque de gestión		c	10
EC	0.2.	Objetivos y Desempeño		c	n/a
EC	0.3.	Política		c	n/a
EC	0.4.	Información contextual adicional		c	1, 10
EC	s/c	INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO			
EC	s/c	ASPECTO: DESEMPEÑO ECONÓMICO			
EC	1.	Ppal Valor económico directo generado y distribuido		c	1, 2, 10
EC	2.	Ppal Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático		c	7, 8, 9
EC	3.	Ppal Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales		n/d	n/d
EC	4.	Ppal Ayuda financiera significativas recibidas de gobiernos		i	10
EC	s/c	ASPECTO: PRESENCIA EN EL MERCADO			
EC	5.	Adic Rango de relaciones entre salario inicial estándar y salario mínimo local		c	1, 3
EC	6.	Ppal Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales		c	n/a

TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 13|14

CÓDIGO DEL INDICADOR			INDICADORES GRI	COMENTARIOS ADICIONALES PARA EL PRESENTE PERIODO	DESARROLLO DEL INDICADOR	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
EC	7.	Ppal	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local		c	10
EC	s/c		ASPECTO: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS			
EC	8.	Ppal	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructura y los servicios prestados para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie		n/d	n/a
EC	9.	Adic	Impactos económicos indirectos significativos		i	1, 10
5.	2.		DIMENSIÓN AMBIENTAL			
EN	0.1.		Información sobre el enfoque de gestión		c	7, 8, 9
EN	0.2.		Objetivos y Desempeño		c	n/a
EN	0.3.		Política		c	n/a
EN	0.4.		Responsabilidad de la organización		c	7, 8, 9
EN	0.5.		Formación y sensibilización		c	7, 8, 9
EN	0.6.		Evaluación y seguimiento		c	7, 8, 9
EN	0.7.		Información contextual adicional		c	7, 8, 9
EN	s/c		INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL			
EN	s/c		ASPECTO: MATERIALES			
EN	1.		Materiales utilizados, por peso o volumen		i	7
EN	2.		Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados		c	7
EN	s/c		ASPECTO: ENERGÍA			
EN	3.		Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias		n/d	7
EN	4.		Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias		n/d	7
EN	5.		Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia		n/d	7, 8, 9
EN	6.		Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas		n/d	7, 8, 9
EN	7.		Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas		n/d	n/d
EN	s/c		ASPECTO: AGUA			
EN	8.		Captación total de agua por fuentes		n/d	7, 8, 9

TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 13|14

CÓDIGO DEL INDICADOR		INDICADORES GRI	COMENTARIOS ADICIONALES PARA EL PRESENTE PERIODO	DESARROLLO DEL INDICADOR	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
EN	10.	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada		c	n/a
EN	s/c	ASPECTO: BIODIVERSIDAD			
EN	11.	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas		i	7, 8
EN	12.	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas		c	7, 8
EN	13.	Hábitats protegidos o restaurados		c	n/a
EN	14.	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad		c	7, 8, 9
EN	15.	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie		c	n/a
EN	s/c	ASPECTOS: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS			
EN	16.	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso		n/d	7, 8, 9
EN	17.	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso		n/d	n/d
EN	18.	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas		i	n/d
EN	19.	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso		n/a	n/a
EN	20.	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso		i	n/d
EN	21.	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino		n/a	n/a
EN	22.	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento		i	n/a
EN	23.	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos		c	7
EN	24.	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente		n/a	n/a

TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 13|14

CÓDIGO DEL INDICADOR		INDICADORES GRI	COMENTARIOS ADICIONALES PARA EL PRESENTE PERIODO	DESARROLLO DEL INDICADOR	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
EN	25.	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante		c	n/a
EN	s/c	ASPECTO: PRODUCTOS Y SERVICIOS			
EN	26.	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto		n/a	
EN	27.	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos		n/a	n/a
EN	s/c	ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
EN	28.	Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental		c	7, 8, 10
EN	s/c	ASPECTO: TRANSPORTE			
EN	29.	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal		c	7, 8
EN	s/c	ASPECTO: INVERSIONES AMBIENTALES			
EN	30.	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales		i	7, 8
5.	3.	DIMENSIÓN SOCIAL			
LA		PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO			
LA	0.1.	Información sobre el enfoque de gestión		c	3, 4, 5, 6
LA	0.2.	Objetivos y Desempeño		c	3, 4, 5, 6
LA	0.3.	Política		c	2, 3, 4, 6
LA	0.4.	Responsabilidad de la organización		c	6
LA	0.5.	Formación y sensibilización		c	6
LA	0.6.	Evaluación y seguimiento		c	2
LA	0.7.	Información contextual adicional		c	n/a
LA		INDICADORES DE DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO			
LA	s/c	ASPECTO: EMPLEO			

TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 13|14

CÓDIGO DEL INDICADOR			INDICADORES GRI	COMENTARIOS ADICIONALES PARA EL PRESENTE PERIODO	DESARROLLO DEL INDICADOR	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
LA	1.	Ppal	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región		c	2, 3
LA	2.	Ppal	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región		i	2, 6
LA	3.	Adic	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal		c	1
LA	s/c		ASPECTO: RELACIONES EMPRESA / TRABAJADORES			
LA	4.	Ppal	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo		c	
LA	5.	Ppal	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos		c	2, 6
LA	s/c		ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
LA	6.	Adic	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo		i	n/d
LA	7.	Ppal	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región		i	2, 6
LA	8.	Ppal	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves		i	1, 2
LA	9.	Adic	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos		c	n/a
LA	s/c		ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN			
LA	10.	Ppal	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado		c	1, 2
LA	11	Adic	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales		c	1, 2
LA	12.	Adic	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional		i	1, 2
LA	s/c		ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			

TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 13|14

CÓDIGO DEL INDICADOR			INDICADORES GRI	COMENTARIOS ADICIONALES PARA EL PRESENTE PERIODO	DESARROLLO DEL INDICADOR	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
LA	13.	Ppal	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad		i	1, 2, 6
LA	14.	Ppal	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional		i	1, 2, 6
HR			DERECHOS HUMANOS			
HR	0.1.		Información sobre el enfoque de gestión		c	1, 2
HR	0.2.		Objetivos y Desempeño		c	n/a
HR	0.3.		Política		c	n/a
HR	0.4.		Responsabilidad de la organización		c	1, 2
HR	0.5.		Formación y sensibilización		c	1, 2
HR	0.6.		Evaluación y seguimiento		c	1, 2
HR	0.7.		Información contextual adicional		c	1, 2
HR			INDICADORES DE DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS			
HR			ASPECTO: PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO			
HR	1.	Ppal	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos		n/d	1, 2
HR	2.	Ppal	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia		i	1, 2
HR	3.	Adic	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados		c	1, 2, 10
HR			ASPECTO: NO DISCRIMINACIÓN			
HR	4.	Ppal	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas		c	
HR			ASPECTO: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIO COLECTIVO			
HR	5.	Ppal	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos		c	1, 2, 6

TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 13|14

CÓDIGO DEL INDICADOR			INDICADORES GRI	COMENTARIOS ADICIONALES PARA EL PRESENTE PERIODO	DESARROLLO DEL INDICADOR	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
HR	s/c		ASPECTO: EXPLOTACIÓN INFANTIL			
HR	6.	Ppal	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación		c	1, 2, 5
HR	s/c		ASPECTO: TRABAJOS FORZADOS			
HR	7.	Ppal	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación		c	n/a
HR	s/c		ASPECTO: PRÁCTICAS DE SEGURIDAD			
HR	8.	Adic	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades		n/a	n/a
HR	s/c		ASPECTO: DERECHOS DE LOS INDÍGENAS			
HR	9.	Adic	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas		c	n/a
SO			SOCIEDAD			
SO	0.1.		Información sobre el enfoque de gestión		c	1, 5, 9, 10
SO	0.2.		Objetivos y Desempeño		c	n/a
SO	0.3.		Política		c	n/a
SO	0.4.		Responsabilidad de la organización		c	1, 10
SO	0.5.		Formación y sensibilización		c	1, 5, 9, 10
SO	0.6.		Evaluación y seguimiento		c	1, 5, 9, 10
SO	0.7.		Información contextual adicional		c	1
SO	s/c		INDICADORES DE DESEMPEÑO DE SOCIEDAD			
SO	s/c		ASPECTO: COMUNIDAD			
SO	1.	Ppal	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa		c	1, 5, 9, 10
SO	s/c		ASPECTO: CORRUPCIÓN			
SO	2.	Ppal	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción		c	1, 10
SO	3.	Ppal	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización		c	1, 2, 10

TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 13|14

CÓDIGO DEL INDICADOR			INDICADORES GRI	COMENTARIOS ADICIONALES PARA EL PRESENTE PERIODO	DESARROLLO DEL INDICADOR	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
SO	4.	Ppal	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción		c	1, 2, 10
SO	s/c		ASPECTO: POLÍTICA PÚBLICA			
SO	5.	Ppal	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"		c	1, 2, 10
SO	6.	Adic	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países		c	1, 2, 10
SO	s/c		ASPECTO: COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL			
SO	7.	Adic	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados		c	1, 2, 10
SO	s/c		ASPECTO: CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
SO	8.	Ppal	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones		c	todos





losgrobo.com.ar

Conectate con nosotros:

