



## Comunicación de Progreso Periodo 13-12-2014 al 12-12-2015

Asunción Paraguay  
Diciembre 2015



## Información General:

<b>Dirección Web:</b>	www.agrofield.com.py
<b>Alto Cargo:</b>	Silvio Fernando Codas Villalba, Director.
<b>Fecha de adhesión:</b>	22 de setiembre del 2009
<b>Sector:</b>	Comercial
<b>Actividad:</b>	Productos para el cuidado de la casa y el Jardín Productos y servicios para cuidado de mascotas Servicios de Control de plagas Agronegocios
<b>Dirección:</b>	Choferes del Chaco c/ 25 de mayo.
<b>Día de publicación del informe:</b>	13 de Diciembre del 2015
<b>Responsable:</b>	Evelin Natalia Martínez

## AGROFIELD SRL y el PACTO GLOBAL

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

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

Los resultados nos siguen inspirando a seguir creciendo e innovando en el marco del compromiso asumido el 22 de setiembre del año 2009 con el Pacto Global de las Naciones Unidas. A través de este informe, queremos inspirar a otras empresas que se sumen a estos nobles principios, sobre todo, a Pymes, así como a reforzar redes que potencien los principios en todos los niveles de nuestra sociedad.

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

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

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

Atentamente

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

## Nuestra Historia

**Agrofield S.R.L** inició sus operaciones en el año 1980, como proyecto de un grupo de Ingenieros Agrónomos concientes de las necesidades del sector agropecuario del Paraguay. Como Agroveterinaria, desde sus primeros años, la empresa distribuyó y lanzó al mercado productos propios para rubros agrícola y ganadero.

Luego se fueron incorporando productos para control de plagas, jardinería y el cuidado de mascotas. Con el crecimiento, se agregaron rubros nuevos, como los de productos de línea ferretería, automotriz y construcciones, así como servicios de control de plagas y servicios para mascotas.

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

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

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

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

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

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

En el 2014 también, crea una nueva empresa, ALIANZA AGROPECUARIA DEL PARAGUAY SRL de manera a potenciar a través de este nuevo emprendimiento, los negocios en el rubro Pecuario, manteniendo siempre los mismos principios que AGROFIELD SRL sostiene.

En el año 2015, habilitó la sucursal de Encarnación, y el servicio de control de plagas se extiende a Ciudad del Este, ampliando así las operaciones de Agrofield en todo el departamento de Alto Paraná e Itapúa.-



## NUESTRA VISION

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

## NUESTRA MISION

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



## NUESTROS VALORES ORGANIZACIONALES

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

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

### **Calidad:**

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

### **Honestidad:**

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

### **Profesionalismo:**

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

### **Responsabilidad:**

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

## NUESTRA POLITICA DE CALIDAD

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

## NUESTRO CODIGO DE ETICA

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

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

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

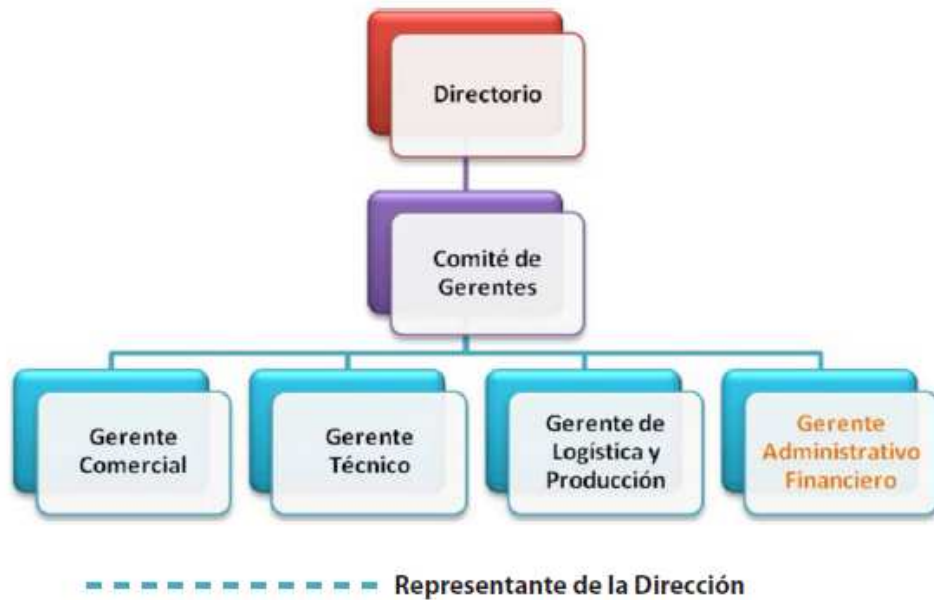
*El PEC (Pacto Ético Comercial) acompañó este proceso y certificó el mismo en el año 2012.*

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

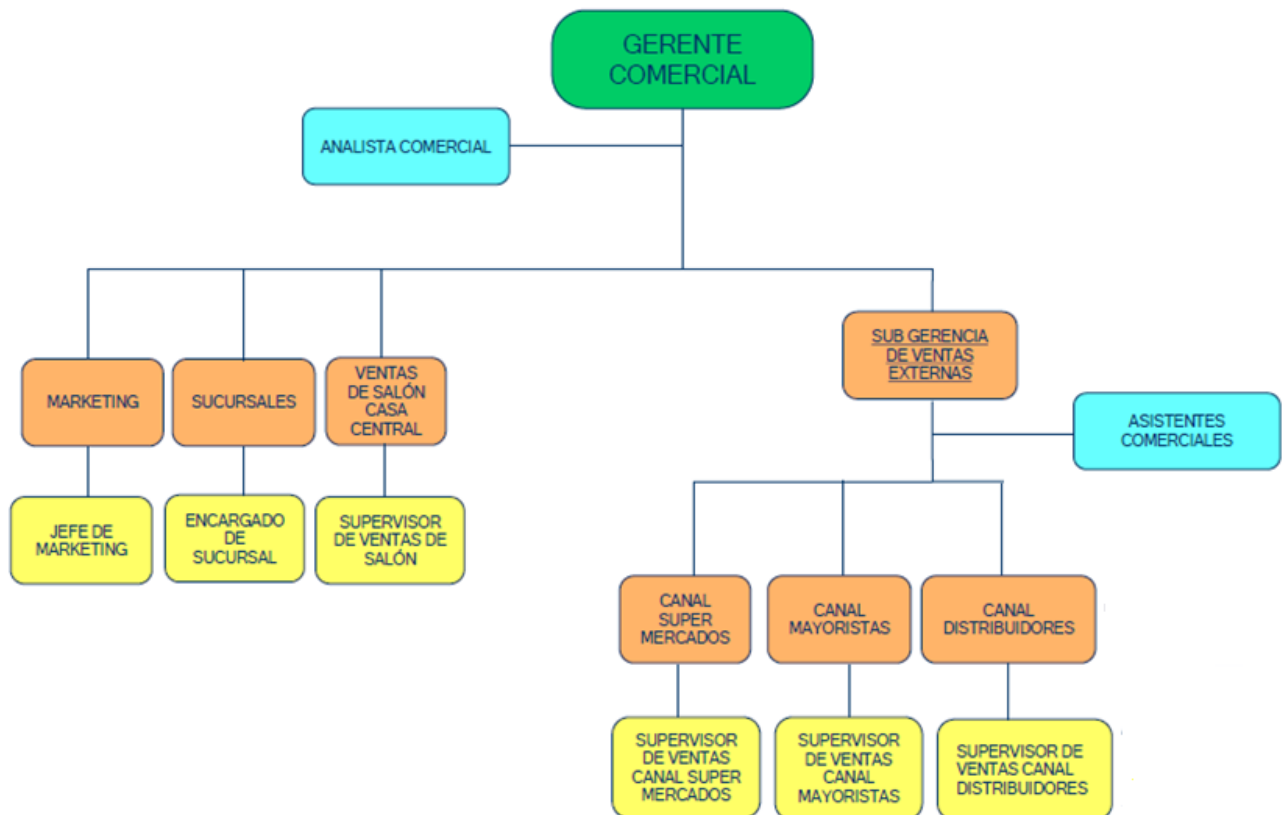
*Hemos sociabilizado el nuevo formato de nuestro código de Ética, incluyendo el documento en los procesos de inducción y entrenamiento inicial de los nuevos colaboradores.*



## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

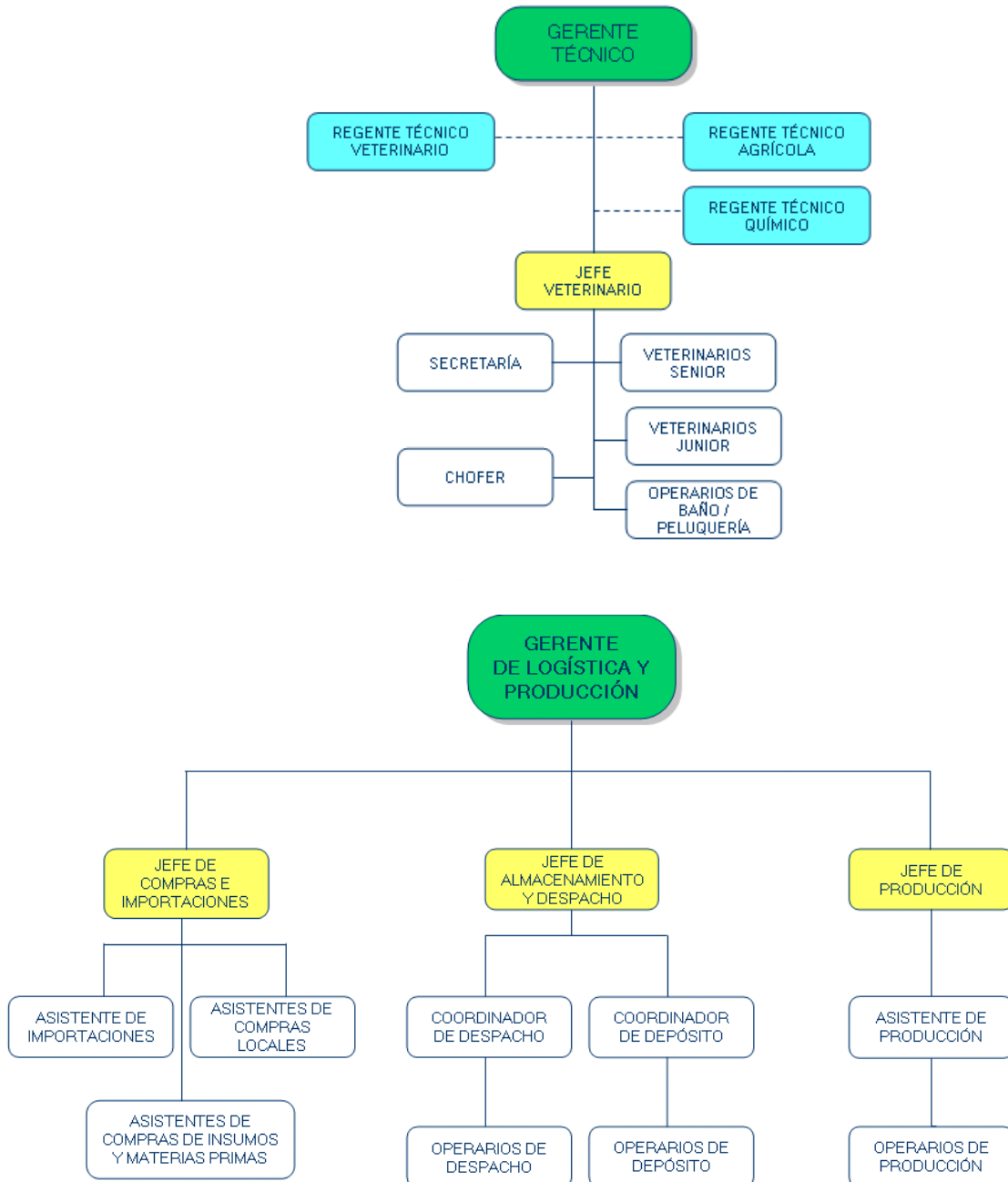


### Gerencia Comercial

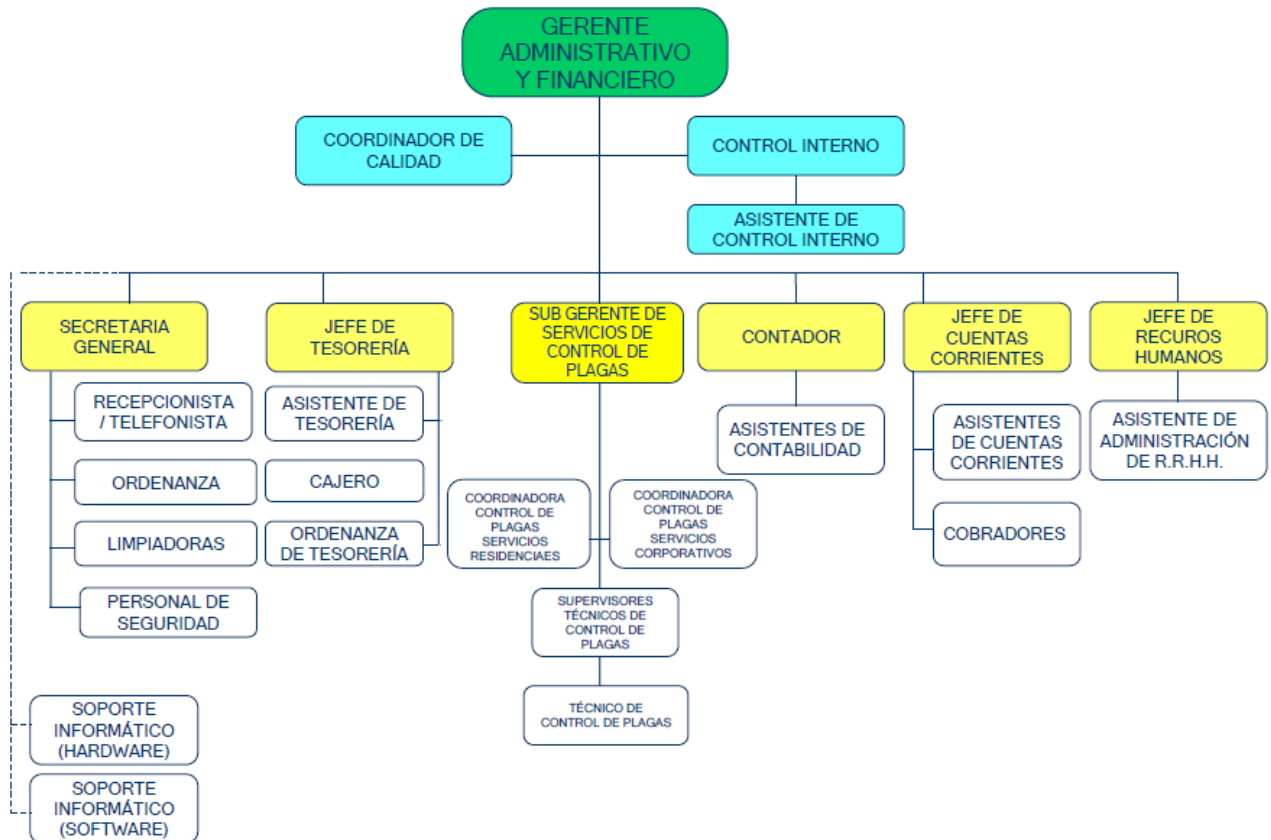




## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



## AGROFIELD SRL y su compromiso con el Pacto Global

### Manifestación Organizacional sobre compromiso.

La esencia de **AGROFIELD SRL**, como organización se inspira cada día en el fuerte deseo de contribuir al progreso de la sociedad ofreciendo al mercado productos/servicios que aporten satisfacción a las necesidades de nuestros clientes internos y externos. Es así como dedicamos esfuerzos a ser cada vez más eficientes y ambiciosos, responsables y transparentes y estar más cerca de las personas a las que se prestan servicios. Este compromiso queda recogido en la memoria del presente documento COP AGRO 2015 (Comunicación de Progreso Agrofield 2015). El informe ha sido elaborado teniendo en cuenta los avances sobre los principios, consideramos el presente documento como suficiente evidencia de que seguimos firmes en nuestro compromiso con el Pato Global.

Teniendo en cuenta que nuestra COP 2015 es el reflejo de la transparencia y la apertura a nuestras partes interesadas y nos motiva a seguir generando valor y avances en materia de Responsabilidad Social.

### Fundamento Estratégico del Proceso

Desde hace 35 años, la empresa promueve las buenas prácticas en colaboración con el desarrollo del país, en cuanto al Medio Ambiente, la Educación en el rubro Agropecuario y Veterinario. Ofreciendo asesoramiento de manera gratuita a todos los profesionales del rubro, por medio de importantes eventos de capacitación donde se conjugan los mejores expertos de vanguardia, con importantes avances dentro del campo de la investigación.



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



## Luego del Pacto Global.



Luego de su adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, Agrofield SRL, obtuvo la certificación de su Código de Ética, mediante el PACTO ETICO COMERCIAL luego de un riguroso proceso de Auditoria a cargo de la ERNST & YOUNG PARAGUAY Auditores y Asesores de Negocios.

## AGROFIELD SRL y los principios del Pacto Global

### Derechos Humanos

- **Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.
- **Principio 2:** Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

### Derecho a la vivienda, un hogar para la familia

*“Toda Familia Tiene Derecho A Disfrutar de una Vivienda Digna”.*

*Bajo esta premisa, nuevamente este año la gran familia Agrofield dio su granito de arena a la ONG “Un techo para mi País”, donde Agrofield realiza control de plagas sin costo como apoyo a esta importante organización.*

### Programa de prevención de enfermedades

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

Consideramos que como parte del ambiente sano de trabajo también son miembros los del personal tercerizado, es por ello que siempre queremos involucrarlos en el presente beneficio.



Comunicación de Progreso Diciembre 2015



Total de Colaboradores	140
Personal Inmunizado	75
Personal Tercearizado, Clientes y Proveedores	12

En cuanto a las personas no vacunadas responden a las siguientes variables “estado de salud”, “embarazo”, “vacaciones”, “reposo”, “permisos o licencias”.



Al principio de cada año realizamos chequeos médicos al 100 % de nuestros colaboradores.

En el 2015 gestionamos la visita de Previbus, este es un servicio de IPS para empresas que se encuentran al día con sus aportes. Consiste en la visita a la empresa con especialistas para realizar consultas médicas. La finalidad es asistir a las empresas para descomprimir la gran cantidad de personas que consultan en IPS Central y pierden al menos, medio día.



Durante dos jornadas realizaron en la empresa consultas con clínicos, nutricionistas, odontólogos y psicólogos.

Asimismo se realizaron controles de presión arterial, peso y altura.

Siendo esta nuestra primera experiencia con este importante servicio, tuvimos un excelente retorno por parte de nuestros colaboradores quienes solicitaron se repita todos los años.

Fueron atendidas unas 60 personas, y en algunos casos con órdenes de estudios que podrían realizarse en las clínicas periféricas de IPS.



Se encontraron 3 casos de hipertensión, 1 fumador y 14 casos de sedentarismo durante estas jornadas a quienes se les dará seguimiento.



#### Programa de prevención de accidentes

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

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

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





Este año, se conformó un equipo de voluntarios al que llamamos EQUIPO SALVAVIDAS cuyo objetivo es concientizar en materia de seguridad vial, por medio de entregas de mensajes educativos a nuestros funcionarios y clientes, con entrega de materiales con mensajes como uso del cinturón de seguridad, respetar las señales de tránsito, alcohol y celular al volante no, entre otros.



## Programas de capacitación

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

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

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



Realizamos además capacitaciones en primeros auxilios para todo el personal, en especial para la Brigada de Primeros Auxilios y el equipo de Logística.



Anualmente, la empresa realiza un análisis de niveles de colinesterasa a todos sus colaboradores. En caso de detectarse valores anormales, Recursos Humanos interviene apoyando con planes de alimentación más sana, charlas de concientización sobre uso adecuado de equipos de protección individual (EPI's), cambios de tiempo de exposición a los

Comunicación de Progreso Diciembre 2015



productos a través de rotación de funcionarios y seguimiento de cada caso hasta que el colaborador vuelva a normalizar sus valores en sangre.

### Programas de Entrenamiento sobre DDHH

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



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

### Apoyo a las Familias y la Educación



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

En el 2015, 93 niños se han beneficiado gracias a esta campaña social interna. Los padres solo deben comprar los libros. Con esta iniciativa buscamos ayudar y motivar la educación de nuestros niños y colaborar en disminuir el índice de deserción escolar, ayudando con mochilas y útiles escolares con todo lo necesario para iniciar un nuevo año académico.

También ofrecemos obsequios motivacionales a los estudiantes destacados durante todo el año, como ser presentes a alumnos sobresalientes.

### Plan de incentivos



En el mes de febrero entregamos mochilas a hijos de funcionarios en edades escolares desde el maternal hasta tercera de media en total 93 niños fueron beneficiados de la mochila escolar , la inversión total de este beneficio fue de **10.272.493**.



### Entrega de Obsequios a

#### Alumnos destacados

Para hijos de funcionarios con  
calificaciones excelentes

Inversión regalos: Gs 1,950,000

Cantidad de niños: 15

Cantidad de funcionarios: 12



## La importancia del Clima Organizacional

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

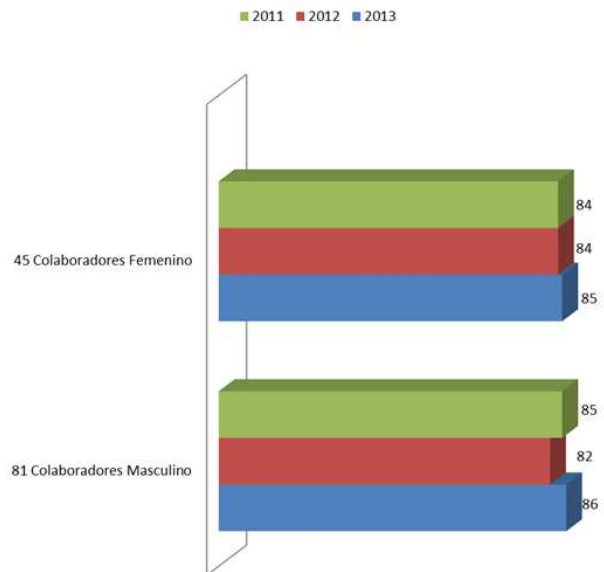
El objetivo de la organización no solo es mantener los porcentajes ideales, es también apuntar a ir aumentando sus niveles, frente a los desafíos de una generación de colaboradores altamente entrenados y cada vez más exigentes.

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

Para el **Ejercicio 2014** nuestro índice de satisfacción fue de **86%** seguimos manteniendo nuestro índice de satisfacción como años anteriores.



Indice de Satisfacción por Genero





## Condiciones Laborales

- **Principio 3:** Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- **Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.
- **Principio 6:** Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

### Programas de Apoyo a ejercer el derecho de la libre asociación "ASOFIELD"

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

La asociación actualmente cuenta con 90 integrantes, brinda a sus asociados beneficios tales como acceso a préstamos con bajos interés sin necesidad de recurrir a entidades financieras y líneas de créditos en casas comerciales, bonificaciones por eventos como nacimiento de hijos, reposos o fallecimientos. En este año se entregaron más de 80 préstamos a funcionarios de Agrofield.





## Programas Contra “El trabajo infantil”

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

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

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

## Oportunidades laborales para todos

Seguimos promoviendo el apoyo a programas para el logro del primer empleo juvenil, mediante nuestras Políticas de Pasantía de diferentes universidades para distintos puestos. Contamos con documentos que definen acciones concretas y políticas claras sobre este punto, el cual hemos comenzado a sociabilizarlos, en diferentes instituciones educativas de nuestro medio. Por lo que promovemos así en estos estamentos dichos derechos.

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

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



## Condiciones de trabajo

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

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

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

Entre los beneficios que otorga la empresa, se incluye la provisión anual de uniformes a diferentes sectores de la empresa, acorde a cada temporada del año (verano, invierno). A este beneficio accede 80% de los funcionarios, cubriendo así la necesidad de 140 personas que actualmente se encuentran trabajando en la empresa.

Otro beneficio que se incluye en el 2015 es el subsidio del 50% del costo del zapato para personal de Producción y Logística, llegando al 100% de los funcionarios en los mencionados sectores.

Creemos que un ambiente agradable y saludable de trabajo es ir más allá de lo que las leyes que regulan.



Es así como la empresa ha invertido durante en el **Ejercicio 2015 hasta la fecha, 45.000.000** de guaraníes en concepto de gratificaciones a funcionarios, mediante obsequios por méritos académicos, cumpleaños, festejos de cumpleaños, festejos de bienvenida, obsequios por nacimientos, obsequio por matrimonios, apoyos en duelos, apoyo a la Asociación de funcionarios, ayudas en caso de enfermedades, Torneo de futbol interno y festejos días especiales.



*Día del Ingeniero Agrónomo*



*Festejo de cumpleaños del mes*



*Día del Veterinario*



*Día de la Primavera*





*Festejo de los 35 años de Agrofield*

## Día de la Amistad!



Por el día de la amistad  
entregamos Alfajores  
Se envió a los locales y a Villeta.



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



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

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

**Plan de Capacitación Empresarial**, se diseña un plan de capacitación anual para todo el plantel de la empresa con el objetivo de potenciar y desarrollar las competencias y habilidades de sus funcionarios. Este año 2015 hemos dedicado más de 500 horas de capacitación tanto internas como externas, con una inversión de **35.000.000** de guaraníes.



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

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

## MEDIO AMBIENTE

- \* **Principio 7:** Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales.
- \* **Principio 8:** Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
- \* **Principio 9:** Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

## Compromisos, acciones concretas y resultados

### 1. **Plan de Administración de desechos:**

- a. Nuestra empresa no produce afluentes de impacto negativo ni en sus ciclos comerciales ni de producción.
- b. En nuestro comedor, contamos con basureros que ayudan a clasificar los desechos.
- c. La empresa no genera desechos del tipo Pilas o cartuchos de tinta. Son mantenidos en un depósito hasta su disposición final cuando se diere la posibilidad.
- d. Los desechos patológicos o desechos químicos son canalizados a través de empresas habilitadas por las Municipalidades, por la SEAM por el Ministerio de Salud.
- e. Los frascos restantes de agroquímicos, no son reutilizados para ciclo alguno. Son desechados a través de una empresa habilitada para tal efecto.

Comunicación de Progreso Diciembre 2015

- f. Las 5 S's establecen criterios de orden y limpieza, colaborando con la menor generación de desechos al hacer uso eficiente de los recursos, como hojas, carpetas, entre otros. Esta política presente en nuestra cultura es transmitida de generación a generación, y es evaluada de manera periódica por medio de nuestro Departamento de calidad.



2. **Uso racional de papel:** Así también, con la implementación de tecnología, se trata de reducir al mínimo la utilización de papel, de manera a colaborar con la depredación de árboles. Actualmente la empresa monitorea el uso de papelería mediante un acompañamiento estadístico por departamento. Ha realizado campañas solicitando ideas para disminuir el consumo de papel, donde han participado colaboradores con diferentes sugerencias. A la fecha, utilizamos hojas recicladas a modo de optimizar los recursos.





3. **Apoyo a la conservación de espacios verdes públicos y privados:** Este año realizamos el hermoseamiento del paseo central de Molas López manteniendo así nuestro acuerdo de cooperación con la Municipalidad de Asunción y con el SNPP, apuntando a colaboración con el área de Mantenimiento de Áreas Verdes, se realizan eventos gratuitos de capacitación en el rubro de jardinería, saneamiento ambiental y cuidado de árboles.



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



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



## Anticorrupción

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

1. **Reglas claras sobre relación con el Gobierno:** En la empresa no participamos de actividades políticos partidarias. Sin embargo estamos trabajando en Proyectos a fin de colaborar con el desarrollo del país, con los gobiernos de turno, esta premisa se encuentra en el Código de Ética en estado de borrador, pero se viene practicando en la cultura desde hace muchos años. Luego de nuestra adhesión al Pacto Global toma fuerza e impulso en acciones concretas como la de finalizar dicho código.
2. **Software Legal:** es práctica cotidiana el uso de software legal, y existen políticas claras al respecto en el reglamento interno de trabajo. Y Políticas que documentan el respeto a la propiedad intelectual.
3. **Auditorías Externas:** Cada año la empresa se somete a una Auditoría general, por medio de empresas dedicadas al rubro y adjudicadas para dicho propósito. Este servicio terciarizado, nos garantiza la pulcritud en todas nuestras transacciones administrativas.
4. **Reportes mensuales:** Actualmente se realizan reportes mensuales transparentes que facilitan la toma de decisiones, como una practica en todas las unidades operativas, incluyendo el área de recursos humanos donde apuntamos a analizar los avances de las estrategias planificadas y logros obtenidos.
5. **Auditorías del gobierno:** Hemos contado con diferentes auditorías e inspecciones del gobierno como ser Ministerio de Justicia y Trabajo, Instituto de Previsión Social. Todas las inspecciones hemos aprobado sin observaciones o multas, ya que la empresa tiene asegurado al 100% de su plantel con los documentos y habilitaciones necesarias para la ejecución de los distintos tipos de trabajo en la organización.
6. **Código de Ética:** Actualmente contamos con un código de ética certificado, y somos miembros del Pacto Ético Comercial siendo una de las únicas 20 empresas con código de ética certificado. El mismo, contiene normas que permiten orientar la gestión de todos los colaboradores de Agrofield como modelo de vida hacia un relacionamiento armónico y transparente, tanto en forma interna y con las demás empresas del medio. –





**Casa Central Asunción:**

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

**Sucursal Eusebio Ayala:**

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

**Sucursal San Martín:**

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

**Sucursal Encarnación:**

Bernardino Caballero Nº 535  
Tel: (595-71) 200 256

**Casa Central Ciudad del Este:**

Supercarretera 642 c/ Los Lapachos  
Tel: (595-61) 578 196/8

**Sucursal Pinedo Shopping:**

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

**Parque Industrial Villeta:**

Parque Industrial Abay  
Tel: (595-225) 952 261