

# REPORTE DE **SUSTENTABILIDAD**

2014/2015

[www.losgrobo.com.ar](http://www.losgrobo.com.ar)



CAPÍTULO	INDICE DE CONTENIDOS	PÁGINA
	MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES	3
1.	PERFIL DE GRUPO LOS GROBO	5
	1.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	5
	1.2. HISTORIA	5
	1.3. PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS	5
	1.4. PRINCIPALES DIVISIONES DEL GRUPO	6
	1.5. PAÍSES DE OPERACIÓN	6
	1.6. PRINCIPALES MERCADOS Y CLIENTES SERVIDOS	6
	1.7. DIMENSIONES DE LA ORGANIZACIÓN Y LOGROS DEL PERÍODO	6
	1.8. CARTAS, PRINCIPIOS, INICIATIVAS ESTERNAS ADOPTADAS. (G4-15)	8
	1.9. GOBIERNO EN GRUPO LOS GROBO. PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE GOBIERNO	9
	1.10. PARTICIPACION E INVOLUCRAMIENTO DE LOS GDI	11
	1.11. ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	12
	GOBIERNO	9
	GOBIERNO	9
	2.1. PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE GOBIERNO	10
	2.2. PARTICIPACIÓN E INVOLUCRAMIENTO DE GRUPOS DE INTERÉS	12
2.	GESTIÓN ECONÓMICA	14
	2.1. ENFOQUE DE GESTIÓN	15
	2.2. OBJETIVOS	15
	2.3. POLÍTICAS	15
	2.4. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO	15
	2.5. INDICADORES DE DESEMPEÑO	16
	2.6. POLÍTICAS, PRÁCTICAS E INDICADORES RELATIVOS A PROVEEDORES	20
3.	GESTIÓN DE COLABORADORES	22
	3.1. ENFOQUE DE GESTIÓN	23
	3.2. OBJETIVOS	23
	3.3. POLÍTICAS	23
	3.4. RESPONSABLES DE LA GESTIÓN	24
	3.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	24
	3.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	25
	3.7. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO	25
	3.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO	26
4.	GESTIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	39
	4.1. ENFOQUE DE GESTIÓN	40
	4.2. OBJETIVOS	40
	4.3. POLÍTICA	40
	4.4. RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	40
	4.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	40
	4.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	40
	4.7. INFORMACIÓN CONTEXTUAL ADICIONAL	41
	4.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO	41
5.	GESTIÓN DE ASPECTOS CON LA SOCIEDAD	48
	6.1. ENFOQUE DE GESTIÓN	49
	6.2. OBJETIVOS	49
	6.3. POLÍTICAS	49
	6.4. RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	49
	6.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	49
	6.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	49
	6.7. INFORMACIÓN CONTEXTUAL ADICIONAL	49
	6.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO	49
	6.9. INVERSIÓN SOCIAL PRIVADA	52
6.	6. PARÁMETROS DEL REPORTE Y OTROS ASPECTOS	60
	6.1. PERFIL DE LA MEMORIA	61
	6.2. DEFINICIÓN DEL CONTENIDO	61
	6.3. COBERTURA DE LA MEMORIA	61
	6.4. LIMITACIONES DE ALCANCE Y COBERTURA	61
	6.5. BASES PARA LA INCLUSIÓN DE INFORMACIÓN DE NUEVAS OPERACIONES	61
	6.6. TÉCNICAS DE MEDICIÓN UTILIZADAS EN LOS INDICADORES	61
	6.7. EFECTOS DE LA RE-EXPRESIÓN DE INFORMACIÓN	62
	6.8. CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN ALCANCE, COBERTURA Y METODOLOGÍA DE MEDICIÓN	62
	6.9. VERIFICACIÓN	62
	6.10. PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS	62
	6.11. TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 12 13	63

## MENSAJE DEL PRESIDENTE (G4-1)

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, bioplásticos, 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 (G4-2)

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 2014/2015 se han planteado las siguientes metas para el conjunto de la organización:

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

2014/2015



# 1. PERFIL DE GRUPO LOS GROBO

## 1.0. ALCANCE (G4-1)

*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). (G4-3)*

*En tanto que para el capítulo 1. Perfil se detallan datos generales del Grupo al que pertenece LOS GROBO AGROPECUARIA S.A.*

## 1.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES (G4-56)

### VISIÓN

"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".

### MISIÓN

"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 trasmisión 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 consensan 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 (G4-4)

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.

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

### Servicios de Corretaje

LGA pone a disposición de los participantes de la cadena agroalimentaria, la posibilidad de operar en los mercados de futuros tanto de Argentina, de Brasil y de Estados Unidos y en los mercados de granos de todos los puertos argentinos, uruguayos, paraguayos y brasileños. Se brinda asesoramiento y se diseñan estrategias convenientes para la comercialización de granos, facilitando la realización de coberturas de precios, la administración de canjes y la gestión de riesgos.

## Asesoramiento y Operatoria Financiera

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

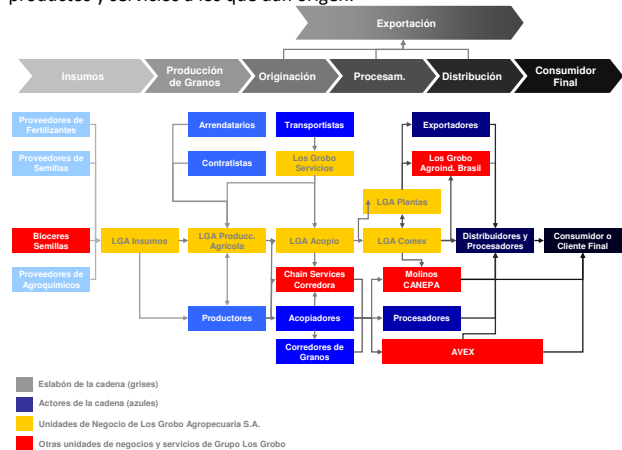
## CADENA DE VALOR DE GRUPO LOS GROBO (G4-12)

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

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

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

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



## 1.4. PRINCIPALES DIVISIONES DEL GRUPO

NOMBRE	PAÍS	FUNCIÓN PRINCIPAL
<b>1. DIVISIÓN MATERIAS PRIMAS</b>		
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.
<b>2. DIVISIÓN INDUSTRIAL</b>		
Molinos Canepa	Argentina	Producción y comercialización de harina de trigo.
Los Grobo Agroindustrial do Brasil	Brasil	Distribución de harinas.

## 1.5. PAÍSES DE OPERACIÓN (G4-5/6)

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. La Sede central de Los Grobo Agropecuaria se encuentra radicada en Carlos Casares, provincia de Buenos Aires.



## 1.6. PRINCIPALES MERCADOS Y CLIENTES SERVIDOS (G4-8)

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

### Producción Agrícola y Comercialización de Granos y Agroinsumos

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

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

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

### 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.

### 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 (G4-8/9)

DIMENSIONES GENERALES	
N° de Colaboradores de LGA	224
Facturación IFRS	262 MM u\$s
Activos	258 MM u\$s
Pasivos	228 MM u\$s

ESTRUCTURA	LGA
Plantas de Silos Propias	9
Plantas de Silos Alquiladas	3
<b>Plantas de Silos Total</b>	<b>12</b>
Capacidad Estática de Acopio Propia (tn) (base trigo)	183.000
Capacidad Estática de Acopio Alquilada (tn) (base trigo)	35.000
<b>Capacidad Estática de Acopio Total (tn) (base trigo)</b>	<b>218.000</b>
<b>Cantidad de Camiones Propios</b>	<b>15</b>
<b>Cantidad de Oficinas Comerciales</b>	<b>20</b>

### 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 1500 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:

- 262 MM u\$s de facturación anual de LGA (Balance IFRS al 30/06/2015).
- 224 personas trabajan con nosotros en relación de dependencia (al 30/06/2015).
- 1.500 empresas proveedoras de bienes y servicios (insumos, siembras, cosechas, pulverizaciones, embolsado, extracción de bolsas, transportistas).
- Mas de 2.000 Productores/Clientes que comercializan con nosotros.
- 1.005.000 Toneladas de granos originadas.
- 55.000 Hectáreas sembradas.
- 12 Plantas de Acopio estratégicamente dispuestas.
- 19 Oficinas Comerciales ubicadas las comunidades donde Los Grobo opera.

### HITOS SIGNIFICATIVOS EN EL PROCESO DE CRECIMIENTO E INTEGRACIÓN (G4-13):

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, Perrone y Juliarena SA (de ahora en adelante "UPJ"), un reconocido acopio de la localidad de Tandil (provincia de Buenos Aires, Argentina), ampliando su red de servicios a la producción de granos.
- En 2007, se brinda un servicio de consultoría en Venezuela para la empresa PDVSA Agrícola.
- En 2008, se incorpora como socio a Pactual Capital Partners (PCP) a través de la conformación de un holding que agrupa regionalmente a Grupo Los Grobo en Argentina (GLGA) y a otras empresas en Paraguay, Uruguay y Brasil.
- En 2009, la compañía funda Grupo Los Grobo do Brasil, con actividades en los estados de Maranhão, Piauí, Tocantins, Goiás y Minas Gerais.
- En 2010, Grupo Los Grobo concentra toda la operación de Brasil en Ceagro Agronegocios S.A.
- En Junio de 2013 GLG compra Agrofinia, una de las pocas empresas del Mercosur 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

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 <sup>(1)</sup>.
- Año 2008, la Fundación Emprendimientos Rurales Los Grobo (FERLG) obtiene el reconocimiento del GRI al mejor Reporte de Intervención Comunitaria 2007 <sup>(2)</sup>.
- 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.

### RECONOCIMIENTOS OBTENIDOS DURANTE EL PERÍODO

DISTINCIÓN	AÑO	GALARDONADO	INSTITUCIÓN OTORGANTE
Premio CMO del Año - Cat. Agronegocios	2015	Martin Pontiggia	Asociación de Marketing Directo e Interactivo de Argentina (AMDIA).
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
Distinción: "Empresario Líder 2012"	2012	Gustavo Grobocopatel	Universidad Siglo 21
Reconocimiento a las Mejores Prácticas de RSE	2012	ADP   Gabriel Bisio, Gerente General	Deres

<sup>1</sup> Premio al emprendedor solidario 2006: [www.foroecumenico.com.ar/losgrobo06.html](http://www.foroecumenico.com.ar/losgrobo06.html)

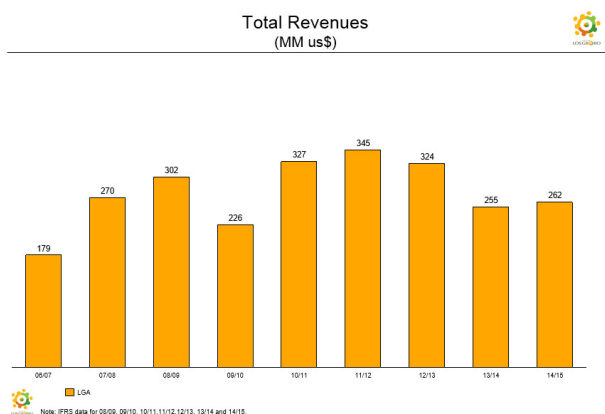
<sup>2</sup> Premio del GRI: [www.globalreporting.org/NewsEventsPress/ReadersChoiceAwards/TheWinners.htm](http://www.globalreporting.org/NewsEventsPress/ReadersChoiceAwards/TheWinners.htm)

## EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL NEGOCIO

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

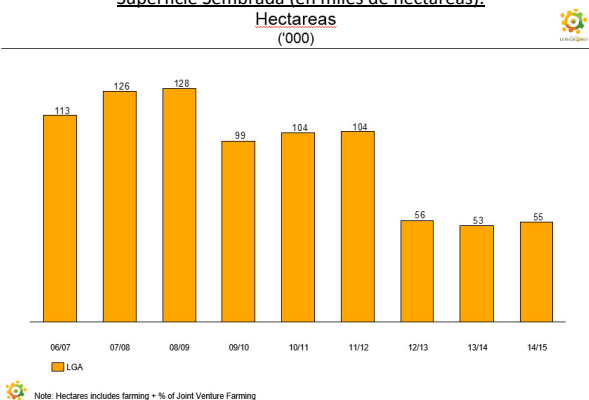
### Facturación Anual (en Millones de US\$)

Total Revenues  
(MM us\$)



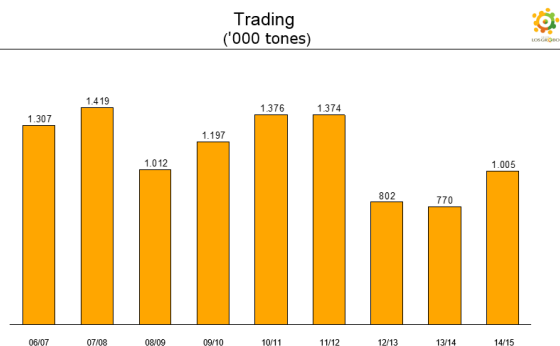
### Superficie Sembrada (en miles de hectáreas):

Hectareas  
('000)



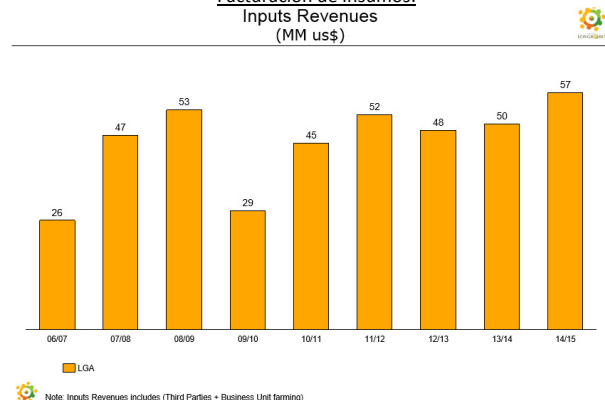
### Origenación (en Millones de toneladas):

Trading  
('000 tones)



### Facturación de Insumos:

Inputs Revenues  
(MM us\$)



## 1.8. CARTAS, PRINCIPIOS, INICIATIVAS ESTERNAS ADOPTADAS. (G4-15)

En presente ejercicio, LGA suscribe con sus acciones Acuerdo de París: Pacto sobre el cambio climático COP21

### Reseña

El texto final del acuerdo de París, que ha sido ratificado por los 195 países reunidos en la capital francesa, tiene como objetivo principal conseguir que el aumento de la temperatura media del planeta a final de siglo por el cambio climático se quede "muy por debajo" de los dos grados con respecto a los niveles preindustriales. También se apunta a que se deben hacer esfuerzos para que "no supere los 1,5". Se busca además aumentar la capacidad de los países de adaptarse al cambio climático, siempre teniendo en cuenta la "seguridad alimentaria". Por último, se aboga por conseguir que los "flujos financieros" caminen hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero.

Para lograr el objetivo de que el aumento de la temperatura media a finales de siglo se quede entre los 1,5 y 2 grados se establece que todos los países deberán alcanzar un techo en sus emisiones de gases de efecto invernadero "lo antes posible".

### LGA y el medio ambiente

La actividad originaria de Los Grobo Agropecuaria es la agricultura, por ende la empresa se encuentra en estrecha relación con el medio ambiente. 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 medio 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.

Específicamente en referencia a este acuerdo mundial, y con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) desde LGA se implementan las siguientes iniciativas:

- No se realizan desmontes, ni remoción de vegetación nativa.
- La agricultura se realiza en siembra directa, reduciendo el consumo de combustible y propiciando un equilibrio en el suelo.
- Se realiza un monitoreo semestral de la materia orgánica en el suelo, en caso de balances negativos se toman medidas para revertirlo.
- Se realiza agricultura por ambientes haciendo un uso más eficiente de los fertilizantes, los cuales demandan gran cantidad de combustible para su fabricación.
- Se cuenta con un MIP (manejo integrado de plagas), estrategia que usa una gran variedad de métodos complementarios: físicos, mecánicos, químicos, biológicos, genéticos, y culturales para el control de plagas. Estos métodos se aplican en tres etapas: prevención, observación y aplicación. Es un método ecológico que aspira a reducir o eliminar el uso de plaguicidas y de minimizar el impacto al medio ambiente.
- No se hace agricultura en campos con remoción de hábitat nativo después del año 2008.
- Se verifica si los establecimientos se encuentran o interfieren con Áreas de conservación a fin de determinar inconsistencias desde el punto de vista de la pérdida de la biodiversidad y de especies amenazadas en las adyacencias de los mismos y evaluar las posibles afectaciones por la realización de los cultivos mencionados sobre Áreas Sensibles.
- En los centros de acopio y almacenaje se reemplazan sistema de elevadores que consumen menos energía.
- Para el transporte de materias primas y productos, se solicita la Verificación Técnica Vehicular a los transportes de carga contratados y se le realiza la VTV a los vehículos propios. Además se propicia la contratación de vehículos de mayor tecnología, que emiten menor cantidad de GEI.
- Se realiza una planificación y control de la logística de los recorridos para hacer un uso más eficiente de los recursos. Además se implementó un sistema que permite conocer la posición y el recorrido de la flota propia, obteniendo reducciones en el uso de combustible optimizando el recorrido de cada unidad.
- La empresa cuenta con sectores cuyas actividades implican un alto grado de movilidad, y por ende alto consumo de combustible, a partir de esto se proponen ahorros en el consumo de manera indirecta, a través de la implantación de sistemas de comunicación como conferencias y video conferencias virtuales.

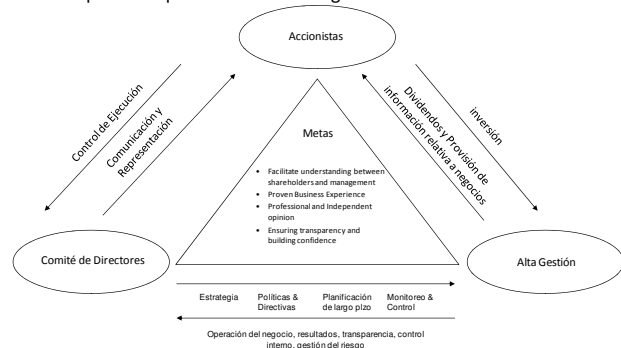
## 1.9. GOBIERNO EN GRUPO LOS GROBO. PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE GOBIERNO (G4-34)

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. En total, los directores son 4. 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 12   13)	
Principales Éxitos	Mejoras en la evaluación del propio directorio. Incorporación del CEO Horacio Busanello. División de tareas con el Presidente. El CEO se focaliza en la organización interna, lo contable, impositivo y comercial. El Presidente tiene una mirada puesta en la dirección de la producción, la comunicación, el liderazgo. Se busca que los roles sean complementarios, profundizando la transición hacia una compañía plenamente profesional. Por otro lado, ha sido un éxito lograr la misma cantidad de Directores hombre y mujer.
Principales Deficiencias	Afianzar la ejecución en término de todas las actividades pautadas de Gobierno y para el Directorio.
Factores Externos Positivos	Grupo de intercambio "Company Circle" donde se comparten mejores prácticas en empresas a nivel Latinoamérica, patrocinado por OCDE e IFC. El IFC también auditó y revisó el gobierno del Directorio.
Factores Externos Negativos	Contextos políticos adversos que limitan la puesta en marcha de planes a largo plazo, y la crisis financiera global y de Europa que obstaculizan estrategias de crecimiento.

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

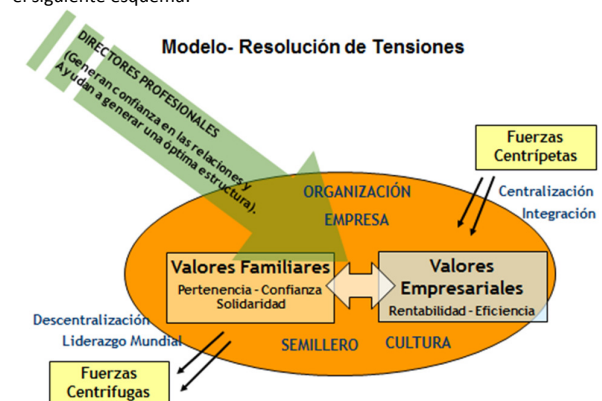


La estructura de cargos de la alta dirección se resume a continuación:

CARGO	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
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"> <li>• Responsable de una empresa o grupo de empresas.</li> <li>• 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.</li> </ul>
Gerente de Área	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de una unidad de negocio, área o sector.</li> <li>• La actividad de los gerentes está fundamentalmente orientada a lograr resultados a través de su equipo de trabajo.</li> </ul>

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



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

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.

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. 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 4 Directores tiene la responsabilidad de liderar los mismos.

En cuanto a las características personales y profesionales idóneas para el perfil de un Director, son los Accionistas los que los definen, 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. 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.

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.

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

MARCO DE REFERENCIA	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
<b>Marco de Referencia General</b>	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.

<b>Marco de Referencia para el Buen Gobierno Corporativo</b>	Para evaluar el desempeño del Directorio en materia de Gobierno Corporativo, Grupo Los Grobo ha suscrito 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 mejores 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.
<b>Marco de referencia para Público Interno y Cadena de Valor</b>	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.
<b>Proceso de Control y Precaución</b>	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.
<b>Canal de Comunicación</b>	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.
<b>Herramienta de Gestión y Reporte</b>	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:





### 1.10. 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 (G4-25):

DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN
<b>Responsabilidades compartidas</b>	Personas, grupos o temas con las que se tienen o tendrán responsabilidades legales, financieras y operativas según reglamentaciones, contratos, políticas o prácticas vigentes.
<b>Influencia recíproca</b>	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.
<b>Cercanía</b>	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.
<b>Dependencia</b>	Personas y grupos que más dependen del desempeño de la compañía en materia económica, social y ambiental.
<b>Representación</b>	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 (G4-26). 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:

POLÍTICA DE RSE
<b>CONTEXTO</b>
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 implementan 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.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>
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.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Generar información confiable y transparente para los diversos GDI en relación a la gestión económica, social y medioambiental de Grupo Los Grobo.</li> <li>• 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.</li> <li>• Promover la producción sustentable, conservando el medioambiente y haciendo un uso racional de los factores de producción.</li> <li>• Promover agendas de sostenibilidad entre el sector público, privado y social del agro.</li> <li>• Estimular y coordinar una red de Capital Social promoviendo el desarrollo de las localidades del ámbito rural, su cultura y su gente.</li> </ul>
<b>RESULTADO ESPERADO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr que los tomadores de decisiones en Los Grobo consideren aspectos clave del Desarrollo Sostenible en su accionar, responsabilizándose por los resultados obtenidos.</li> <li>• Contar con herramientas de gestión responsable y programas que permitan potenciar el trabajo desde un enfoque de sostenibilidad.</li> <li>• Cumplir con los compromisos asumidos en el plano nacional e internacional en materia de desarrollo sostenible, construyendo colectivamente valor económico, social y medioambiental.</li> <li>• 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.</li> <li>• Un ambiente de respeto y promoción de los DDHH internacionalmente reconocidos y las prácticas laborales.</li> <li>• Relaciones basadas en la confianza para la generación de capital social.</li> <li>• Captar mercados, inversores y empleados interesados en empresas comprometidas con el desarrollo sostenible.</li> </ul>

Con el objetivo de promover y fortalecer el diálogo con GDI y construir agendas de sustentabilidad entre el sector público, privado y social, desde el año 2012 hemos acompañado más de 50 iniciativas de otras organizaciones **(G4-16)**:

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 - China			☑	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

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 de Agrobiotecnología Rosario (INDEAR)	☑	☑		Presidente
Instituto Nacional de Tecnología 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
Round Table on Responsible Soy Association (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

#### 1.11. Aspectos materiales y Cobertura. (G4.17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23)

##### Proceso de Elaboración del Reporte de Sustentabilidad

Para este proceso, hemos utilizado los lineamientos de la Guía G4 del Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de Reportes de Sustentabilidad.

El Coordinador de Sustentabilidad es el responsable de llevar adelante dicho proceso, con el soporte del área de Gestión de Talentos, Marketing, Fundación LG, y el Responsable de Seguridad y Medio Ambiente.

Hemos tomado como bases los Principios y Contenidos Básicos y el Manual de Aplicación en los cuales se detalla el contenido de los indicadores a reportar. En dichas guías también se detalla la necesidad de definir los principios sobre los cuales se deben establecer y exponer los contenidos de materialidad de la información, teniendo en cuenta factores internos y externos:

Como factores externos podemos mencionar los intereses y expectativas planteadas por los grupos de interés; principales asuntos del sector; legislación nacional e internacional; riesgos, impactos y oportunidades que afecten la sustentabilidad. Como factores internos, podemos mencionar los valores que impulsan a la organización; opinión de los colaboradores; riesgos internos; principales competencias y habilidades de las personas que integran la organización.

LGA cuenta con un proceso de revisión bi-anual sobre la materialidad de los indicadores reportados.

El proceso de elaboración de la memoria cuenta de 4 etapas.

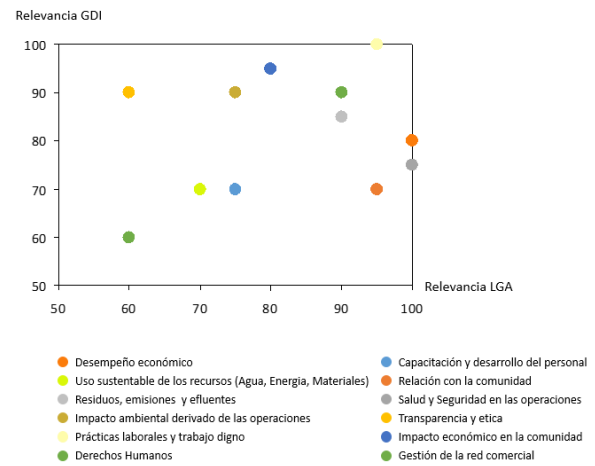
En primer lugar, se identifican los aspectos materiales, teniendo en cuenta los riesgos, impactos y oportunidades detectadas. De este modo se obtiene la versión básica de la matriz de materialidad.

En segundo lugar, todos los aspectos relevados en el punto 1, se priorizan, dando como resultado un listado de aspectos a ser considerados en la memoria del reporte.

En tercer lugar, se procede a la validación de los aspectos, identificando el enfoque de gestión, de acuerdo a las guías, y los indicadores correspondientes en cuanto al alcance, objetivos, alcance y cobertura.

Como todo proceso de mejora, existe un cuarto paso, que establece la revisión de los aspectos, y redefinición de los mismos en caso de ser necesario.

A continuación se presenta la matriz de materialidad.



2

# ASPECTOS ECONÓMICOS

REPORTE DE  
**SUSTENTABILIDAD**

2014/2015

## 2. GESTIÓN ECONÓMICA

### 2.1. 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 previsible, que permitan reducir el oportunismo y la incertidumbre, facilitando la agregación de valor. El slogan "Juntos Agregamos Valor" es una declaración de principios que debe guiar permanentemente la estrategia de negocios a seguir.

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

### 2.2. 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.

### 2.3. 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
<b>Política de Comercialización y Cobertura de Precios</b>	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.	LGA
<b>Política de Financiamiento y Endeudamiento</b>	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.	LGA
<b>Política de Créditos y Cobranzas</b>	Garantizar el financiamiento de clientes y proveedores por sus necesidades de insumos, capital de trabajo y mercaderías en general, minimizando el	LGA

	riesgo de cobro dentro de los plazos de financiamiento pertinentes a cada negocio y actividad comercial.	
<b>Política de Riesgos y Seguros</b>	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).	LGA

### 2.4. 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 14   15)	
Principales Éxitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 262 MM u\$s de facturación anual de Grupo Los Grobo</li> <li>• 55.000 Ha sembradas</li> <li>• 1.005.000 Tn comercializadas en Acopio</li> <li>• 10 % de la nómina del Grupo participa de acciones voluntarias</li> </ul>
Principales Deficiencias	No se informan
Factores Externos Positivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Globalización comercial e innovación tecnológica.</li> <li>• Avances científicos en el conocimiento de cultivos, control de enfermedades, mejora en la calidad y genética.</li> <li>• Nuevas demandas de alimentos en los países en desarrollo, como China e India.</li> <li>• Creciente uso del biocombustible, en países como Estados Unidos, la Unión Europea y Brasil.</li> <li>• Capacidad de expandir la frontera agrícola de manera significativa para utilizar aquellos recursos agrícolas no explotados en su totalidad.</li> </ul>
Factores Externos Negativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de estrategias y políticas públicas conjuntas en los países que integran el Mercosur.</li> <li>• Crecimiento de la tasa de inflación, retraso cambiario.</li> <li>• Crisis financiera internacional, originada en Grecia.</li> <li>• Creciente volatilidad de los mercados de commodities, trasladado a todos los sectores relacionados.</li> <li>• Impacto del calentamiento global.</li> <li>• Falta de legislación que regule eficazmente la adquisición de tierras y los arrendamientos.</li> </ul>
Principales Cambios en la Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoras en la formulación de indicadores económicos y de gestión financiera.</li> </ul>
Metas del Período	No se informan

## 2.5. INDICADORES DE DESEMPEÑO

### DIMENSIÓN ECONÓMICA

Objetivos y Desempeño

30/06/2015

30/06/2014

30/06/2013

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

EBITDA	13.328	24.485	17.628
Depreciaciones y amortizaciones	(463)	(894)	(1.479)
Resultados financieros netos	(28.036)	(15.942)	(15.139)
Resultado por inversiones	(555)	(470)	7.348
Resultado del ejercicio antes del impuesto a la renta	(15.726)	7.179	8.358
Impuesto a las ganancias	4.524	(3.043)	(2.457)
<b>Resultado neto del ejercicio (antes del OCI)</b>	<b>(11.202)</b>	<b>4.136</b>	<b>5.901</b>
Ventas	262116	254738	323614
Patrimonio neto	30296	42114	30589

### Indicadores base EBITDA

EBITDA / Patrimonio neto	43,99%	58,1%	57,6%
EBITDA / Ventas	5,08%	9,6%	5,5%

### Indicadores de gestión

30/06/2015

30/06/2014

30/06/2013

### • INDICADORES ECONÓMICOS

#### ROI (Rentabilidad Ordinaria antes de Impuestos)

EBT (Resultado antes del impuesto a la renta)	(15.726)	(0,38)	7.179	0,19	8.358	0,34
Patrimonio neto - Resultado neto del período	41.498		37.978		24.688	

#### ROE (Tasa de Retorno del Patrimonio Neto)

Resultado neto del período	(11.202)	(0,37)	4.136	0,10	5.901	0,19
Patrimonio neto	30.296		42.114		30.589	

#### ROA (Tasa de Retorno del Activo)

Resultado neto del período	(11.202)	(0,04)	4.136	0,02	5.901	0,02
Activo	258.440		206.827		245.242	

#### Efecto Palanca (Grado de Autonomía Financiera)

ROE (Tasa de Retorno del Patrimonio Neto)	(0,37)	8,53	0,10	4,91	0,19	8,02
ROA (Tasa de Retorno del Activo)	(0,04)		0,02		0,02	

#### Ratio de Cobertura

EBITDA	13.328	0,56	24.485	1,25	17.628	1,26
Intereses	23.671		19.556		14.046	



## Indicadores de gestión

30/06/2015

30/06/2014

LGA  
30/06/2013

## • INDICADORES PATRIMONIALES

## Rotación del Patrimonio

Ventas	262.116	8,65	254.738	6,05	323.614	10,58
Patrimonio neto	30.296		42.114		30.589	

## Rotación del Activo Corriente

Ventas	262.116	1,52	254.738	1,96	323.614	1,96
Activo corriente	172.213		130.204		164.722	

## Fórmula de Dupont

EBT (Resultado antes del impuesto a la renta)	(15.726)	(0,06)	7.179	0,03	8.358	0,03
Activo	258.440		206.827		245.242	

## Rotación de Stocks

Costo de las mercaderías vendidas	240.397	2,95	231.157	3,81	302.985	4,19
Bienes de cambio	81.427		60.597		72.396	

## Índice de Solvencia

Activo	258.440	1,13	206.827	1,26	245.242	1,14
Pasivo	228.144		164.713		214.653	

30/06/2015

30/06/2014

LGA  
30/06/2013

## • INDICADORES FINANCIEROS

## Índice de Liquidez

Activo corriente	172.213	0,93	130.204	1,12	164.722	0,95
Pasivo corriente	185.340		116.240		174.216	

## Prueba Ácida o Liquidez Seca

Activo corriente - Bienes de Cambio	156.288	0,84	116.303	1,00	153.122	0,88
Pasivo corriente	185.340		116.240		174.216	

## Plazo de Cobranzas de Créditos

Créditos comerciales	40.232	56	35.578	51	26.825	30
Ventas / 365	718		698		887	

## Plazo de Pago de Deudas

Deudas comerciales	113.512	165	69.297	114	107.111	145
Compras / 365	688		609		741	

## Proporción de Financiamiento de Largo Plazo

Patrimonio neto + Deudas de largo plazo	30.398	0,12	42.261	0,20	30.848	0,13
Activo	258.440		206.827		245.242	

## Índice de Endeudamiento

Pasivo	228.144	7,53	164.713	3,91	214.653	7,02
Patrimonio neto	30.296		42.114		30.589	

#### INDICADORES ECONÓMICOS

<b>ROI (Rentabilidad Ordinaria antes de Impuestos)</b>	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).
<b>ROE (Tasa de Retorno del Patrimonio Neto)</b>	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.
<b>ROA (Tasa de Retorno del Activo)</b>	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.
<b>Efecto Palanca (Grado de Autonomía Financiera)</b>	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.
<b>Ratio de Cobertura</b>	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

<b>Rotación del Patrimonio</b>	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.
<b>Rotación del Activo Corriente</b>	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
<b>Fórmula de DuPont</b>	Permite concluir que la rentabilidad total del activo depende tanto del ROI como del número de rotaciones del Activo de la empresa.
<b>Rotación de Stocks</b>	Cuanto mayor sean estos indicadores de rotación, mejor será para la empresa dado que implicará una menor inmovilización de los activos.
<b>Índice de Solvencia</b>	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

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

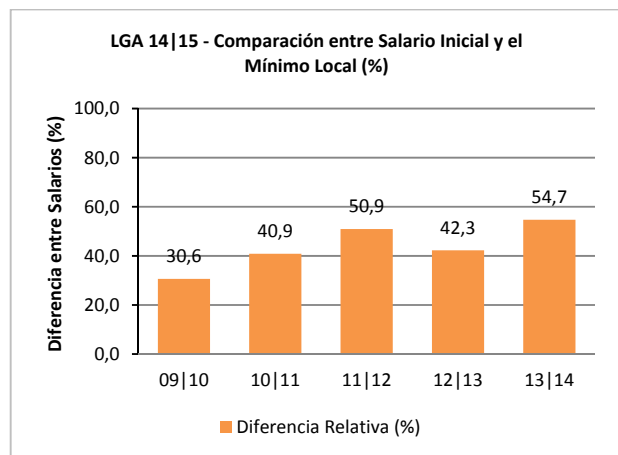
# VALOR ECONÓMICO DIRECTO CREADO, DISTRIBUIDO Y RETENIDO (G4-EC1)

Componente	Comentario	30/06/2015	30/06/2014	30/06/2013
<b>Valor económico directo creado (VEC)</b>		<b>272.434</b>	<b>258.191</b>	<b>348.076</b>
a) Ingresos	Ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y venta de activos.	272.434	258.191	348.076
<b>Valor económico distribuido (VED)</b>		<b>337.723</b>	<b>284.500</b>	<b>342.073</b>
b) Costos operativos	Pagos a proveedores, royalties y pagos de facilitación u obsequios dinerarios.	295.627	254.431	306.077
c) Salarios y beneficios sociales para los empleados	Pagos totales realizados a los empleados y contribuciones sociales. No incluye compromisos de pago futuros.	8.199	6.654	8.507
d) Pagos a proveedores de fondos	Dividendos distribuidos a accionistas e intereses a acreedores.	28.036	19.576	15.139
e) Pagos a gobiernos	Tasas e impuestos brutos.	5.861	3.839	12.315
f) Inversiones en la comunidad	Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad en el sentido amplio de la palabra (incluye donaciones).		-	35
<b>Valor económico retenido (VER)</b>	<b>(VEC menos VED)</b>	<b>(65.289)</b>	<b>(26.309)</b>	<b>6.003</b>

En cuanto a la cobertura de las obligaciones de la organización debidas a políticas de beneficios sociales (G4-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. (G4-EC4)

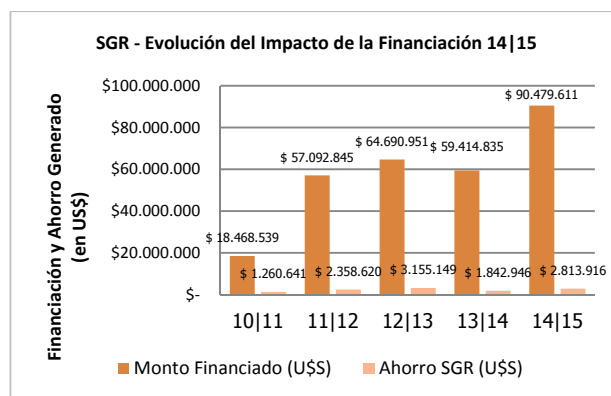
Un aspecto de importancia para posicionar a la empresa en contexto con la economía local, es la competitividad de los salarios de la organización y su comparación al mínimo legal (G4-EC5). Esto constituye un factor crítico para evaluar su desempeño en el mercado local, el potencial de establecer sólidos 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:



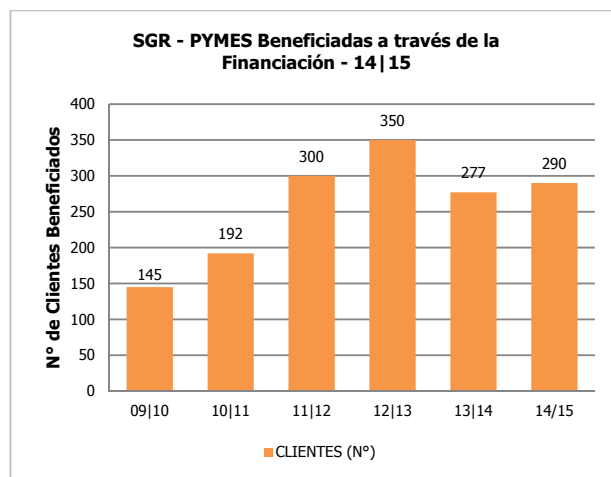
LGA: El Salario Mínimo Vital y Móvil para el período considerado y determinado por Ministerio de Trabajo de la Nación, se sitúa en US\$ 534,30.

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 (G4-EC8). A continuación los resultados:



(SGR: opera en Argentina)



## 2.6. POLÍTICAS, PRÁCTICAS E INDICADORES RELATIVOS A PROVEEDORES (G4-EC9)

### 2.6.1. 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.

### 2.6.2. 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

### 2.6.3. 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
<b>LGA</b>	
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".

### 2.6.4. RESPONSABLES DE LA GESTIÓN

Los cargos con responsabilidad estratégica y operativa sobre aspectos de gestión con Proveedores, en LGA, son responsabilidad de cada área en particular.

### 2.6.5. 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.

### 2.6.6. INFORMACIÓN DEL CONTEXTO

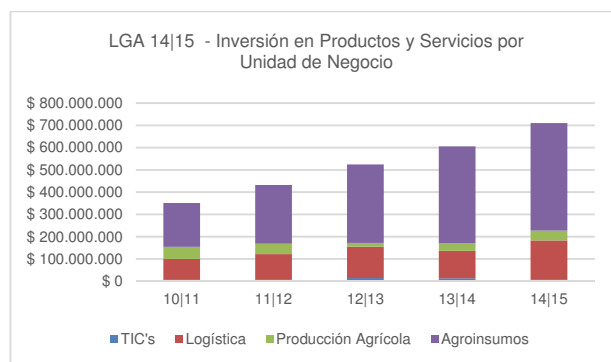
El crecimiento sostenido de la empresa en otras regiones e integrando empresas nuevas, dificulta implementar sistemas de gestión con el mismo alcance, intensidad y nivel de información. Debido a ello, en el presente reporte se destacarán los aspectos e indicadores con mayor desarrollo y que aquellas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

CAMPAÑA 14 15	LGA
¿QUE SE DETECTÓ?	Distintas auditorías demuestran que el nivel de presentación de documentación para la prestación de los servicios/labores no es óptima.
¿QUÉ SE IMPLLENÓ?	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, sobre todo en el área de producción agrícola.

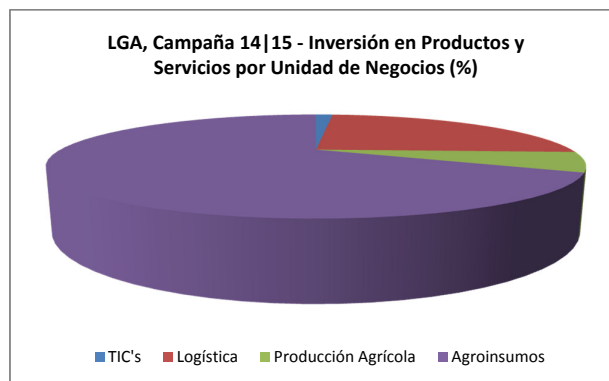
A continuación se despliegan algunos indicadores interesantes, vinculados a la expansión del negocio y su repercusión sobre la adquisición de servicios y/o productos de terceros.

N° de Proveedores	10 11	11 12	12 13	13 14	14 15
LGA	2490	2045	1354	1400	1575

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



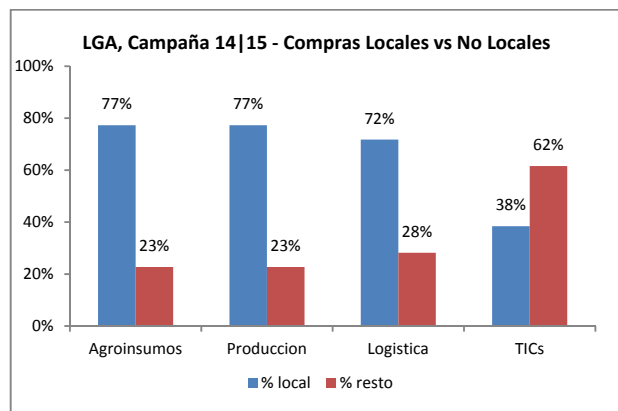
También puede analizarse la distribución de la inversión para la campaña, según las necesidades de las Unidades de Negocios:



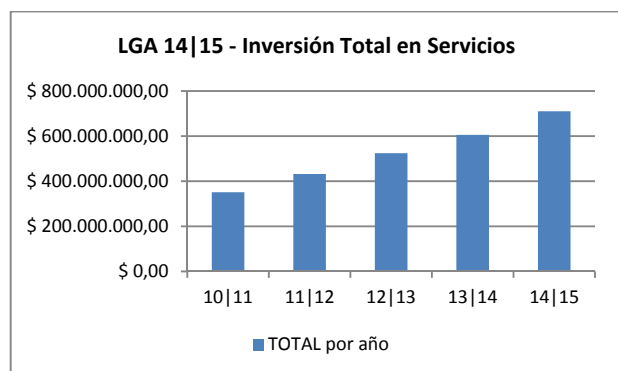
También en correspondencia con la Política de Compra Local, puede verse el origen geográfico de los proveedores que brindan sus productos y servicios:

N° Proveedores					
Provincia	10 11	11 12	12 13	13 14	14 15
Buenos Aires	1790	1289	1230	1190	987
Resto	700	756	124	210	588
Total	2490	2045	1354	1400	1575

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



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



3

# COLABORADORES

REPORTE DE  
**SUSTENTABILIDAD**

2014/2015



### 3. GESTIÓN DE COLABORADORES

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

A su vez, asegura el respeto a la privacidad del empleado al recopilar y conservar información personal, cerciorándose de que la recopilación de

dichos datos se efectúa directamente a través de la persona en cuestión y que dicha información se destinará a una finalidad empresarial legítima y que el empleado sabe para qué fin proporciona esa información.

#### 3.2. 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.

#### 3.3. 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
<b>Código de Ética y Manual para la Resolución de Conflictos</b>	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
<b>Contratación, capacitación y entrenamiento de personal, cuadro de reemplazo y revisiones de desempeño de acuerdo a la ISO 9001 / 2000</b>	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
<b>Flexibilidad horaria para equilibrar la vida personal con la vida laboral</b>	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
<b>Remuneraciones (estructura de bandas salariales y premios por pagas variables)</b>	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
<b>Intercambio, rotación, expatriación y pasantías entre países</b>	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
<b>Programa anual de capacitación y desarrollo de talentos</b>	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

<b>Gestión integral del personal: RHPro</b>	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
<b>Programa de Beneficios</b>	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
<b>Política de Higiene y Seguridad</b>	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
<b>Reglamento uso de vehículos</b>	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
<b>Política de Préstamos al Personal</b>	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

### 3.4. 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.

### 3.5. 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 2
Programa de CAPACITACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul>

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.

### 3.6. 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.

### 3.7. 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, redunda 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 (14 15)	
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.

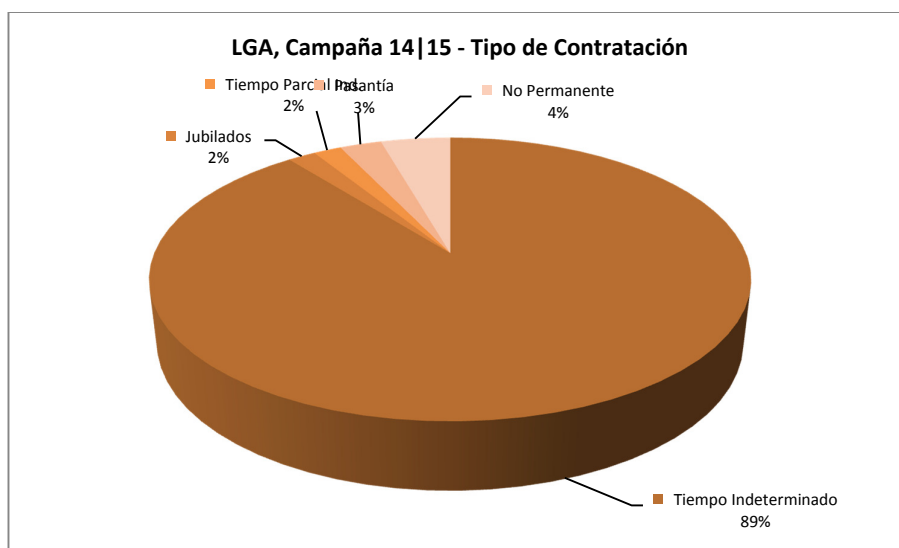
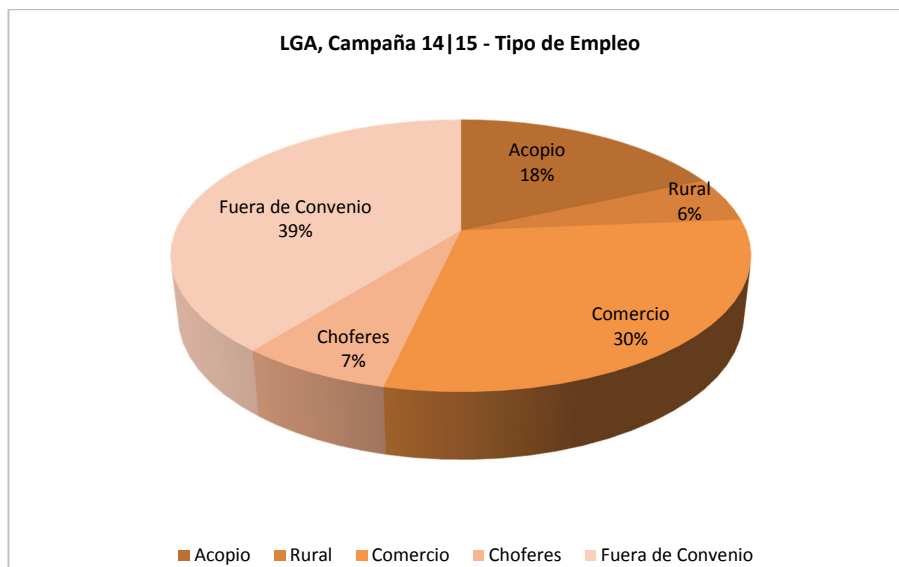
### 3.8. INDICADORES DE DESEMPEÑO

A continuación se plasman datos estructurales de cada compañía, que dan cuenta de los aspectos más básicos en la gestión de las personas (G4-LA1 y G4-LA2):

LGA   ESTRUCTURA GLOBAL COLABORADORES					
Campaña	10 11	11 12	12 13	13 14	14 15
Cantidad Total	232	204	187	203	224
<b>Cantidad x Categoría</b>					
Directores	1	1	1	1	1
Gerentes	14	14	14	14	17
Mandos medios	99	89	67	73	78
Equipo	118	100	105	115	128
<b>Cantidad x Edad</b>					
Menores de 30	50	33	24	35	64
30 a 50 años	145	140	126	133	129
Mayores de 50 años	37	31	37	35	31
<b>Cantidad x Género</b>					
Total Femenino ♀	52	47	43	49	52
Total Masculino ♂	180	157	144	154	172
<b>Mandos Género Femenino</b>					
Director ♀	0	0	0	0	0
Gerentes ♀	1	1	2	3	3
Coordinadores ♀	1	1	1	1	1
Mandos Medios ♀	23	21	15	16	17
Equipo ♀	27	24	25	29	31
<b>Mandos Género Masculino</b>					
Director ♂	1	1	1	1	1
Gerentes ♂	13	13	12	13	14
Coordinadores ♂	5	4	4	4	4
Mandos Medios ♂	70	63	47	51	56
Equipo ♂	91	76	80	85	97
<b>Estructurales</b>					

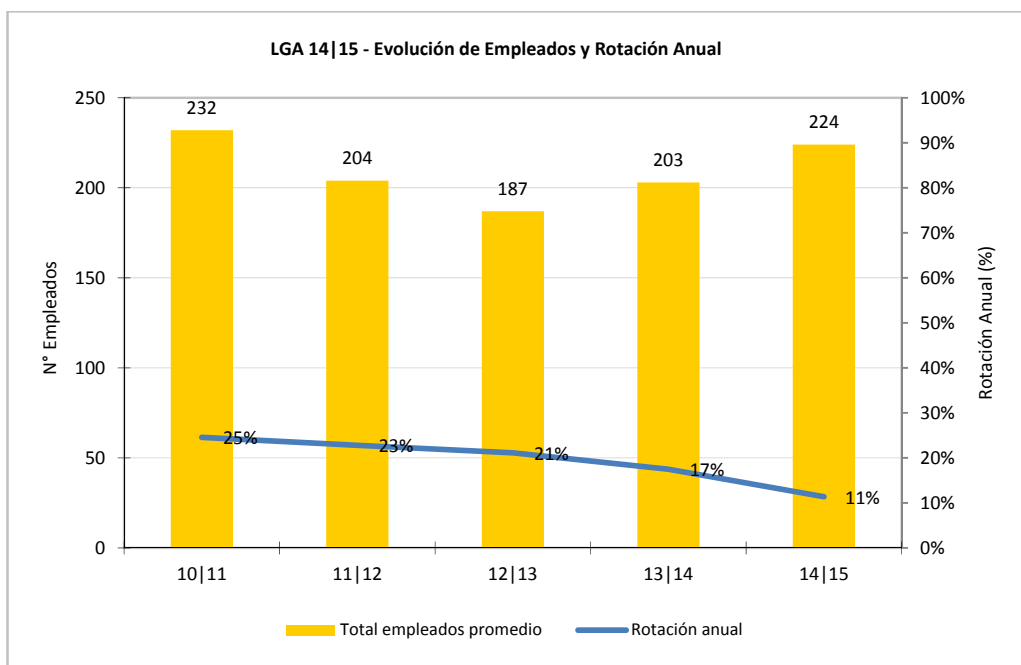
Sueldo Promedio (US\$)	1874,9	2386,0	2412,4	1781,0	1994,2
Inversión Formación (US\$)	93066,0	95045,0	74688,0	34679,0	15411,7
Tasa Rotación	0,24	0,22	0,29	0,17	0,17
Bajo convenio colectivo	140	124	118	124	136

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 (G4-10 y G4-11):

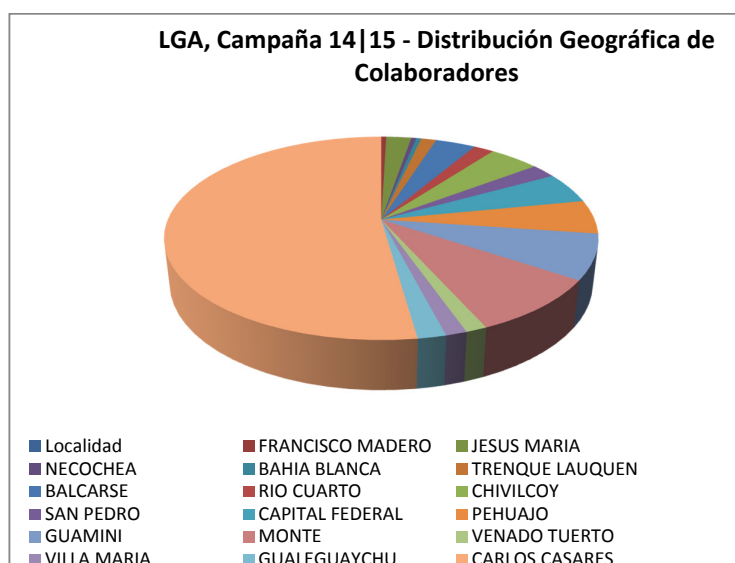


Como un aspecto interesante, puede notarse el alto grado de incidencia de contratos por tiempo indeterminado, lo que refleja una importante estabilidad del empleo. Asimismo, el tipo de empleo tiene un componente mayoritariamente administrativo, lo que condice con la incidencia de actividades reguladas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

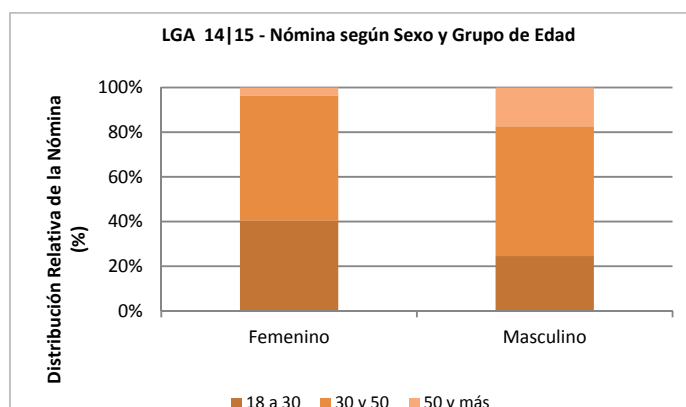
Otro aspecto importante a considerar en las empresas es la tasa de rotación de empleados, que de manera indirecta refleja la motivación de los mismos a permanecer dentro de la organización.



La 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



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:



Con respecto a los periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos (G4-LA4), desde LGA, se cumple con lo regulado por la Ley de Contrato de Trabajo (LEY N° 20.744, Art. 21 y 103). Donde cualquiera de las partes puede rescindir un contrato con un preaviso o pagar en su lugar. De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, se requiere un período de preaviso de 15 días, si un empleado quiere dar por terminado el contrato de trabajo. Si un empleador quiere poner fin a los servicios de un empleado sin justa causa, la duración del plazo de preaviso depende de la antigüedad. La duración legal del plazo de preaviso es:

- a. 15 días durante el período de prueba;
- b. 1 mes para los empleados con más de 3 meses pero menos de 5 años de servicio; y
- c. 2 meses para los empleados con más de 5 años de servicio

Las Partes deben cumplir con las obligaciones derivadas del contrato durante el período de prueba. El plazo de preaviso se cuenta desde el día siguiente a la comunicación de aviso previo. El empleador puede evitar dar el pre aviso y pagar la indemnización en lugar del período de notificación, que es igual al sueldo o salario que se habría pagado al trabajador durante el período de pre aviso.

Fuentes: Arts. 231, 232, 241, 242, 247, 250 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744 de 1976"

Con respecto al índice de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad (G4-LA3), podemos indicar que el 100% de las personas que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad, la ejercieron. Sobre un total de 224 personas, 4 mujeres y 4 varones gozaron de dicha licencia y a su vez se reincorporaron al trabajo.

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 (G4-LA2).

LGA 14 15				
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"> <li>Gimnasio: se abona el 50% de todas las cuotas.</li> <li>Comedor: se abona el 100% del valor del almuerzo.</li> <li>Alimentación saludable: se dispone de fruta durante toda la semana.</li> </ul>	104.631	310
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"> <li>Días adicionales por paternidad.</li> <li>Guardería: monto fijo para madres con hijos menores de 3 años.</li> <li>Licencias adicionales para que madres y padres concurren a los actos de sus hijos.</li> <li>KIT escolares: entrega de KITS al inicio y reposición a mitad de año.</li> <li>Personal fuera de convenio: 3 días de vacaciones adicionales.</li> </ul>	48.084	212
Eventos Especiales	Incrementar el reconocimiento a colaboradores.	Regalos por nacimiento y casamiento y reconocimientos por antigüedad.	5.275	50
Formación General	Incrementar la formación general en herramientas básicas para todos los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Idioma Inglés: la empresa asume el 50% del costo total para todos los colaboradores que quieran concurrir en nivel básico/intermedio/avanzado.</li> <li>Educación formal: apoyo para la culminación de primaria y secundaria en plantas de silos con 100% del costo asumido por la empresa.</li> </ul>	3.517	4
Beneficios Plus	Mejorar la capacidad financiera de colaboradores	Préstamos a empleados	133.940	62
TOTAL			295.447	



Comunicación Día de la Mujer.



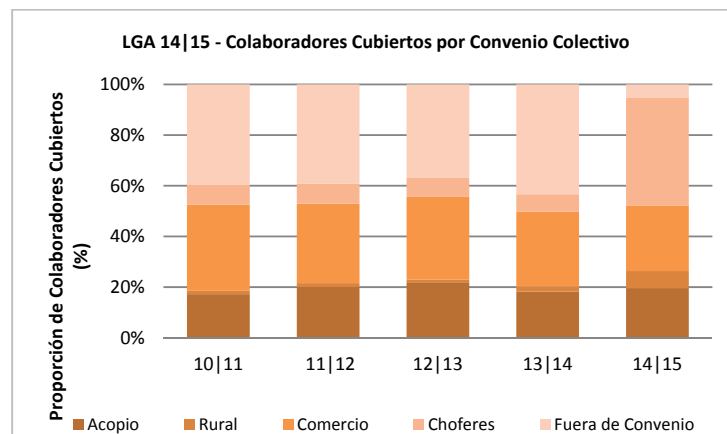
LGA: Festejando el Día del Niño.



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:



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

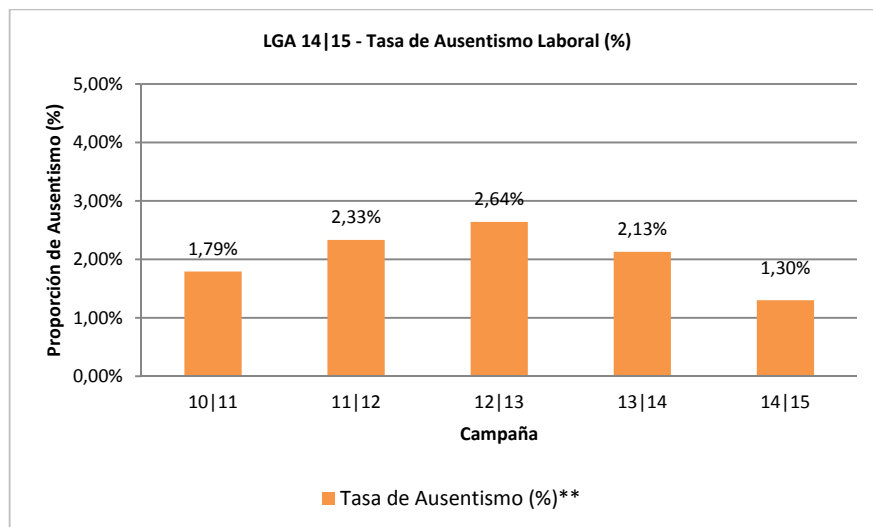
LGA cuenta con un responsable de seguridad e higiene, pudiendo ser un auditor interno, externo o un especialista en el tema. En algunos casos se utilizan "Tableros de Comando", que permiten monitorear aspectos vinculados con los riesgos ocupacionales de la actividad, abordando: |1. Seguimiento en la 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). (G4-LA5).

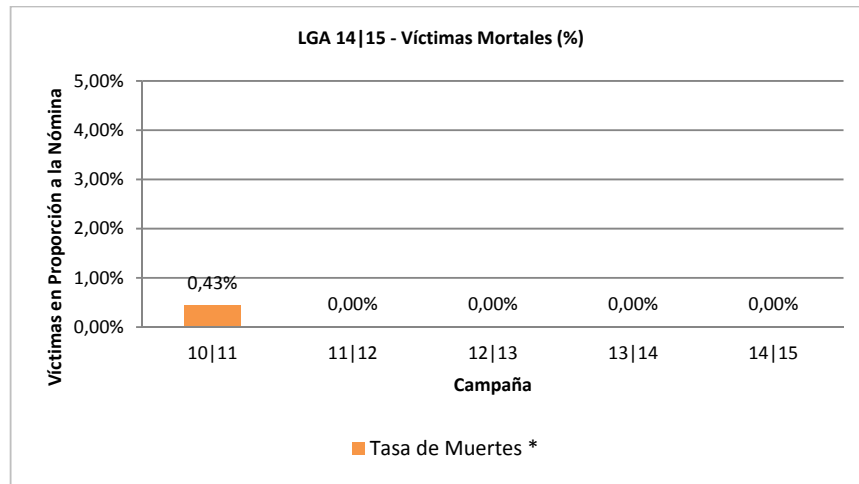


LGA: Un caso de implementación del Plan de Contingencia en caso de emergencias, donde se realizó la capacitación sobre cómo proceder en caso de incendio.

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

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 (G4-LA6):





Por las operaciones que realiza LGA no posee empleados que desarrollen actividades donde exista alta incidencia o riesgo de enfermedad. (G4-LA7)

LGA 14 15				
TEMA ABORDADO	DESTINATARIO	BENEFICIARIOS	INVERSIÓN (US\$)	CAPACITACIÓN (Hs.)
Prevención Toxicológica	Pulverizadores	130	7500	45
Control de Calidad del Agua de Consumo	Colaboradores	20	2000	10
<b>TOTAL</b>		<b>150</b>	<b>9.500</b>	<b>55</b>

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

**Día Mundial de la Lucha Contra el Cáncer de Mama**

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

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

**1 INSPECCIÓN VISUAL**

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

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

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

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

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

**GRUPO LOSGRUPO**

**CONCURSO**

**"Somos lo que comemos"**

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

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

**A TENER EN CUENTA: COMO PREVENIR LA GRIPE!**

**CUIDATE DEL FRÍO. ABRIGATE BIEN AL SALIR!**

**TAPATE LA BOCA Y LA NARIZ CON UN PAÑUELO DE PAPEL AL ESTORNUDAR O TOSER Y JUSTO DESPUÉS TIIRA EL PAÑUELO USADO A LA BASURA.**

**LIMPIA FRECUENTEMENTE LAS SUPERFICIES DE MUEBLES, PICAPORTES, TECLADOS DE COMPUTERS, TELÉFONOS Y OTROS OBJETOS. VENTILAR LOS ESPACIOS CERRADOS.**

**EVITA COMPARTIR EL MATE, ALIMENTOS, VASOS Y CUBIERTOS.**

**GRUPO LOSGRUPO**



Sábado 7 de abril de 2012

## Día Internacional de la SALUD

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

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

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

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

RSE Responsabilidad Social Empresarial **GRUPO LOSGRUPO**

## TIPS de VERANO

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

Si viaja en auto **infórmese aquí**

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

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

**GT**  
Gestión de Talento

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

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

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

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

En Argentina: **120.000** personas viven con VIH  
**60.000** personas conocen su condición  
**56.000** personas están en tratamiento

En el mundo: **33,4 millones** de personas viven con VIH  
**7.500** personas por día contraen VIH  
**2 millones** personas por año mueren a causa del VIH

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

Fuentes: Website de las Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/events/observances/2010/index.shtml>  
“VIH, vivir en positivo”, revista 7 días en la actualidad, N° 214

TAMBIÉN PODES LEER ESTA NOTA EN INTRANET

Áreas de Responsabilidad Social Empresarial  
Gestión de Talento  
Relaciones Institucionales y Comunicaciones

**GRUPO LOSGRUPO**

Áreas de Responsabilidad Social Empresarial  
Gestión de Talento  
Relaciones Institucionales y Comunicaciones

**GRUPO LOSGRUPO**

## TIPS de VERANO

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

**LEER CONSEJOS AQUÍ**

**OCT 16**

## DÍA MUNDIAL DE LA ALIMENTACIÓN

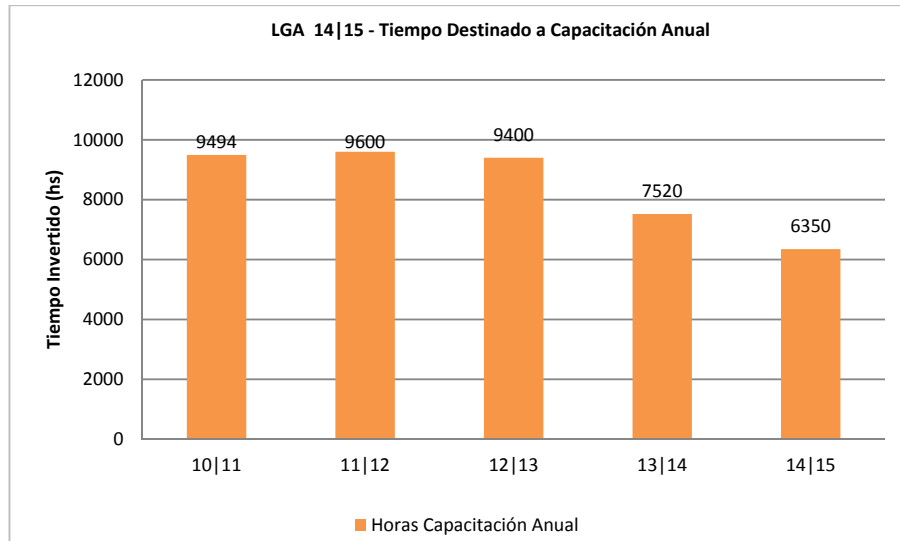
**LEÉ LA NOTA EN INTRANET**

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. (G4-LA8):

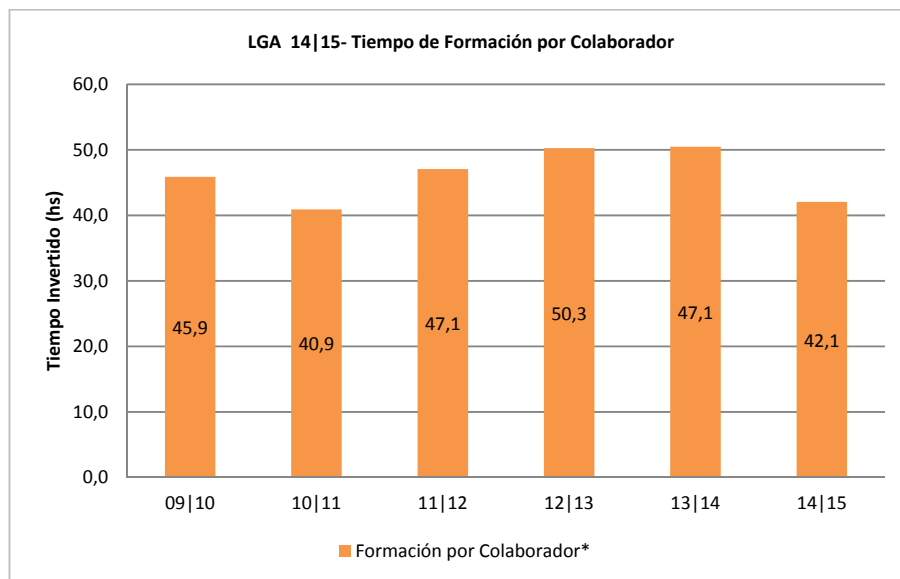
LGA 14 15		
TIPO DE ACUERDO	TEMAS ACORDADOS	IMPACTO (US\$)
Convenio Colectivo de Acopio	Aumento del 18% en el mes de julio 2014 y del 10% en noviembre 2014 (vigencia al 30/06/2015)	S/d
Convenio Colectivo Rural	Aumento del 25% en el mes de octubre 2014	S/d
Convenio Colectivo de Comercio	Aumento del 10% en septiembre 2014 y 17% en abril 2015	S/d

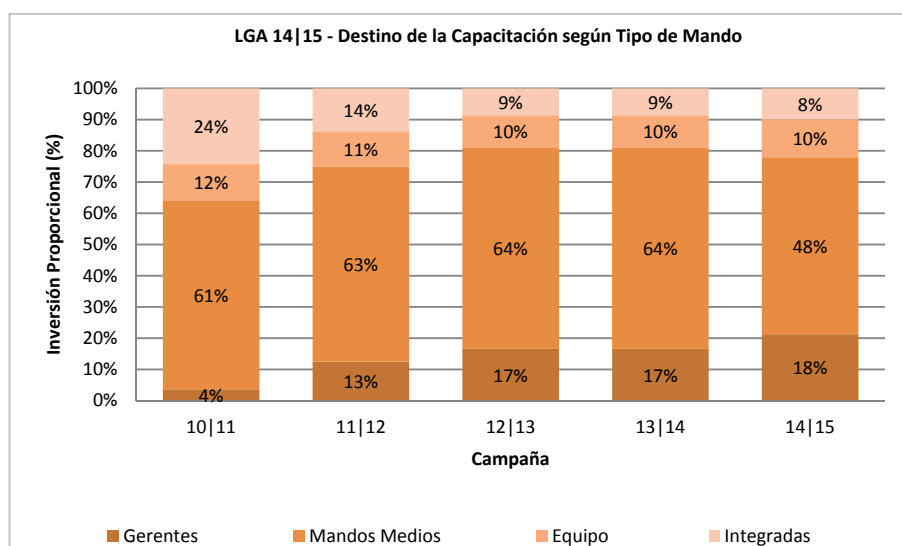
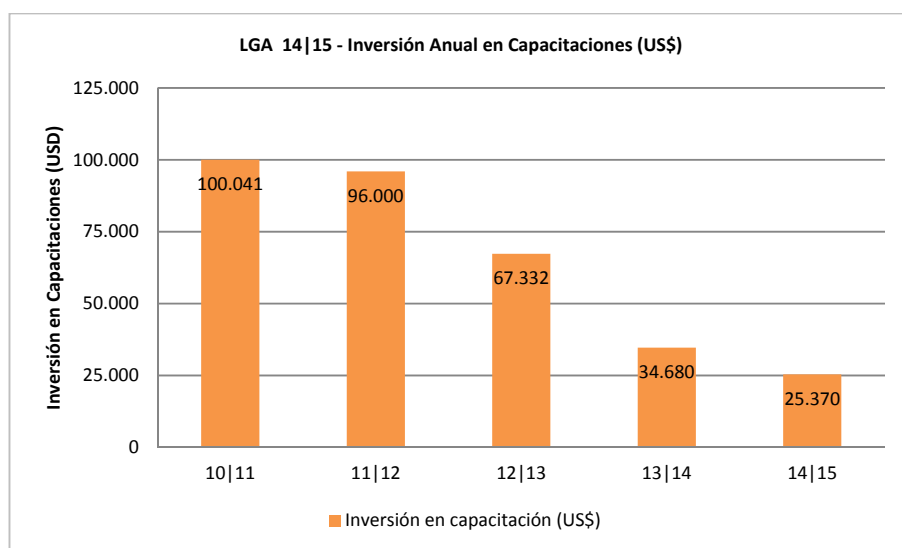
La formación orientada a ampliar la base de conocimientos de los empleados, es un elemento clave del desarrollo organizacional. A continuación puede observarse algunos indicadores referidos a la cobertura de los programas de capacitación implementados por las empresas de la compañía. (G4-LA10 y LA11):

Variable: Horas Totales de Formación



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





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 14|15, 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. (G4- LA10):

LGA	Colaboradores Beneficiados				
Capacitaciones	10 11	11 12	12 13	13 14	14 15
Congreso de Aapresid: actualización conocimientos agronómicos.	5	5	7	5	3
Curso de Perito Recibidor de Cereal		2	5	2	3
Técnicas de Negociación	2	1		3	
Dirección de Ventas					
Seguridad Ocupacional	98	90	80	60	70
Capacitación en Normas Internacionales de información financiera					
Taller de Integración: facilitar integración entre unidades de negocios.	192	130	80	77	51
Programa de Desarrollo de Competencias	18	10	10		20
Empretec: fortalecer la actitud de emprendedorismo.					

Posgrado de Agronegocios y Alimentos: mejorar competencias en el negocio.		1	1		
MBA: mejorar competencias de gerentes.	1	1	2	2	
Programa de Formación Gerencial		3	2		
Excel con Visión Agropecuaria					
Atención al Cliente		10			
Idiomas					4
Taller de Trabajo en Equipo		20			
<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>273</b>	<b>187</b>	<b>149</b>	<b>151</b>



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



LGA: Regalo día del Cumpleaños.

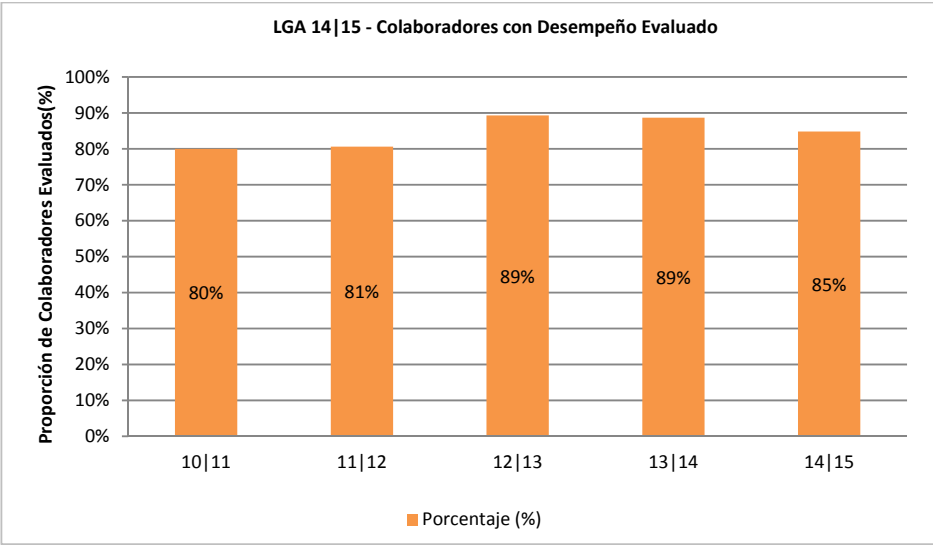


LGA: Nacimientos.



LGA: Regalo día del Padre.

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 (G4- LA11):



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

Recordá que esta semana tenés que completar el cuestionario de Encuesta de Clima

**TU OPINIÓN VALE!**

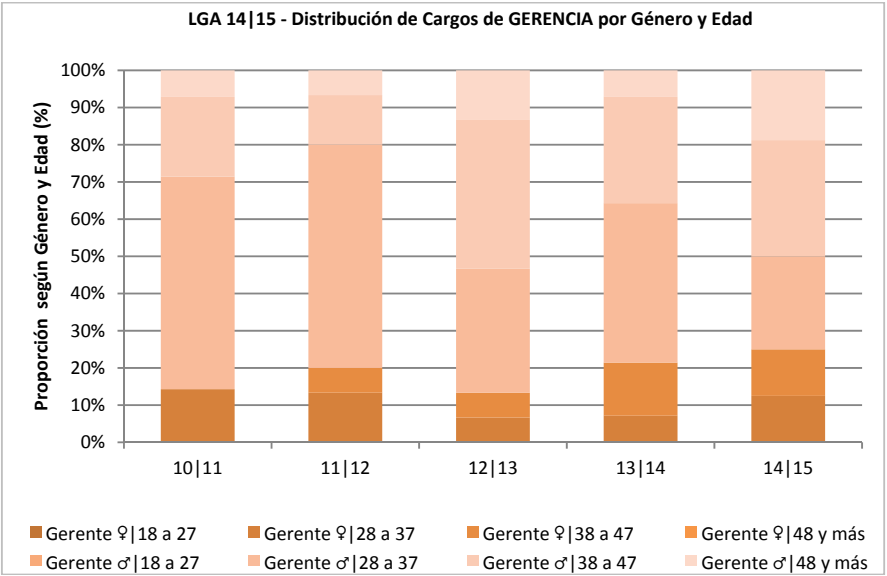
LOSGRUBO | MOLINO CANEPA | UPJ

Cualquier inconveniente que tengas con el formulario, comunicate con el equipo de Gestión de Talentos

**GRUPO LOSGRUBO** es la empresa de agronegocios con mejor reputación en Argentina

[Leer aquí »](#)

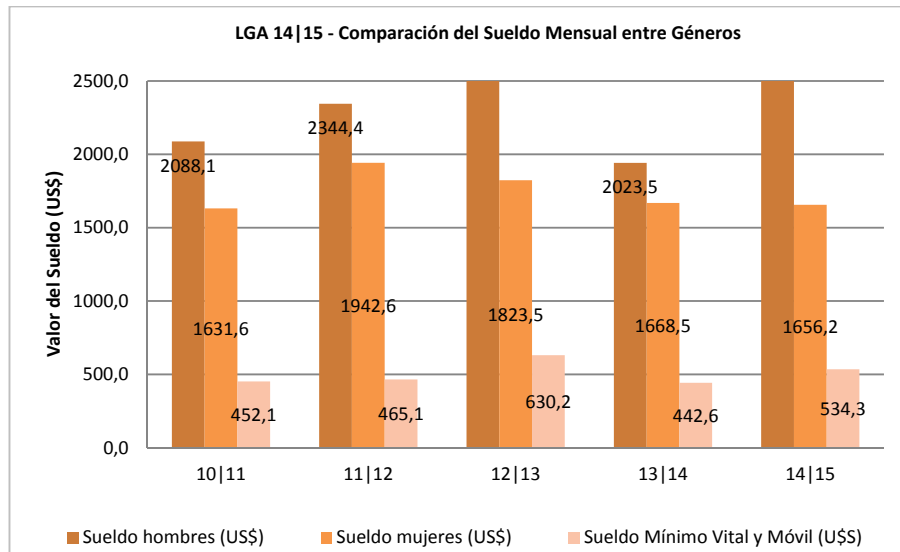
El nivel de diversidad de género y edad dentro de la organización proporciona una idea sobre su capital humano y ofrece información sobre la igualdad de oportunidades. A continuación, información de la distribución de cargos de jerarquía según diversidad y grupo de edad (G4- LA12):



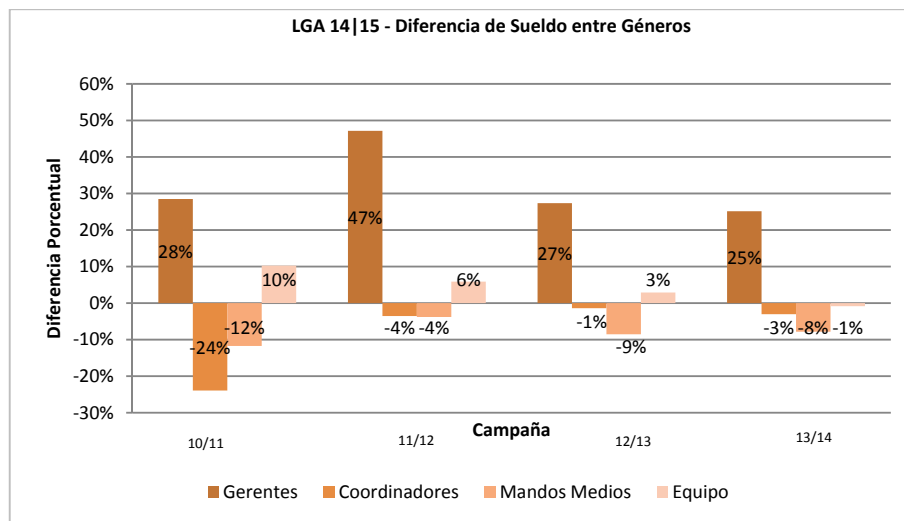
La igualdad salarial es un factor clave para conservar a personas de alto potencial y talento dentro del colectivo de trabajadores. A continuación pueden observarse diferencias en el salario promedio percibido por hombres y mujeres de las diversas empresas, así como la diferencia respecto del salario mínimo nacional (G4- LA13):

Variable: Sueldo Promedio

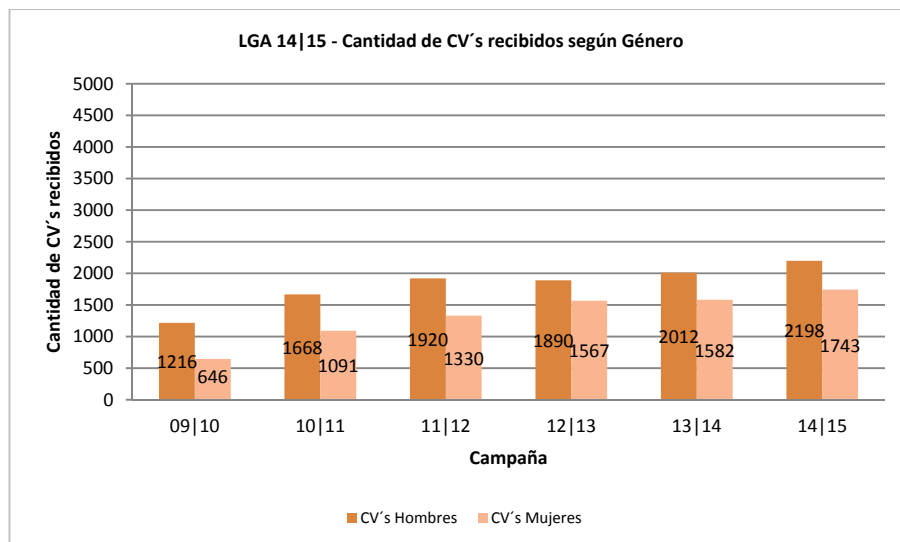




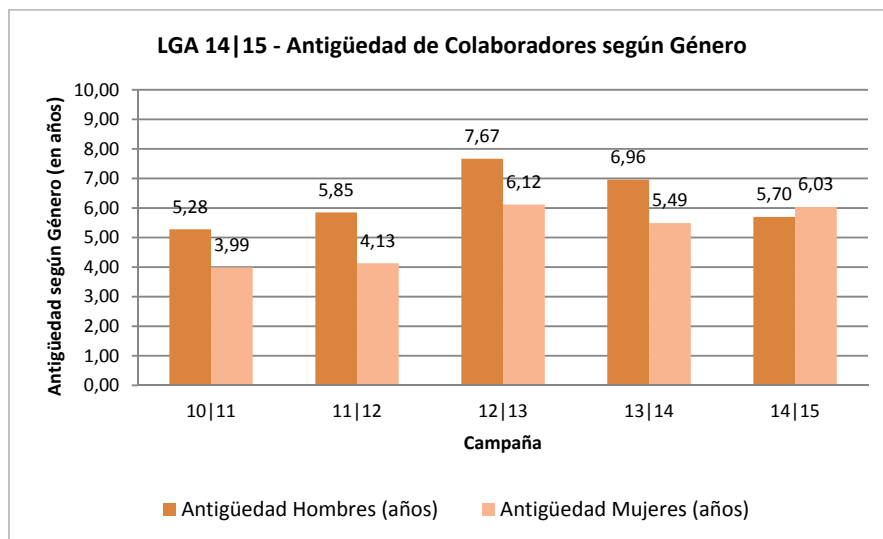
Variable: Sueldo desglosado por categoría (se calcula como la diferencia relativa respecto del nivel de sueldo promedio de hombres para la categoría correspondiente)



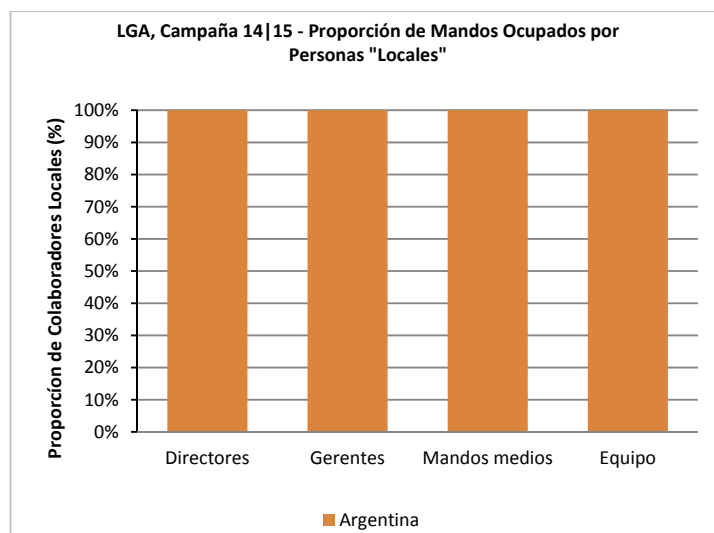
No menos interesante resulta analizar la oferta laboral en términos de género, lo que de alguna manera condiciona el proceso de selección:



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 (G4-EC6) de la comunidad:



4

# MEDIO AMBIENTE

REPORTE DE  
**SUSTENTABILIDAD**

2014/2015

## 4. GESTIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

### 4.1. 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.

### 4.2. 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.

### 4.3. 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
<b>CONTEXTO</b>
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 interactúan en un contexto saludable.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>
Producir en forma sustentable, conservando el medioambiente y haciendo un uso racional de los factores de producción.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Respetar y cumplir las normas ambientales vigentes, así como exigir su cumplimiento para todos los actores que participan en la red.</li><li>• 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).</li><li>• Medir los impactos de las distintas actividades, registrarlas y comunicarlas.</li><li>• 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.</li></ul>
<b>RESULTADO ESPERADO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Relaciones constructivas de largo plazo con toda la sociedad en su conjunto.</li><li>• La oportunidad de captar mercados e inversores interesados en empresas comprometidas, responsables y transparentes en relación con el medioambiente.</li><li>• La posibilidad de acceder a negocios relacionados con emprendimientos de desarrollo de mecanismo limpio (bonos de carbono, etc.).</li></ul>

### 4.4. 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.

### 4.5. 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).

### 4.6. 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:

#### 4.6.1. 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
Auditorías - 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   Herramientas de Manejo
Instalación de Gas Natural para secado de granos en plantas
Emisiones difusas de material particulado
Generación de ruido por utilización de equipamiento
Uso responsable de Agroquímicos para control de plagas
Programa de Gestión de Residuos en plantas de acopio
Programa de Mejoras en Infraestructura para Seguridad
Programa de Disminución en el Consumo de Energía

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

MATERIAS PRIMAS   CSI   Gestión de la Información y el Riesgo
Monitoreo Anual de Emisiones Gaseosas (COx + NOx)
Monitoreo Anual de Material Particulado Sedimentable y PM10 Laboral
Monitoreo de Ruido Ambiental y Laboral
Monitoreo de Plagas y Control de Agroquímicos
Procedimientos de Gestión de Residuos en plantas de acopio
Monitoreo de Indicadores de Seguridad Laboral (Accidentología, Riesgo de la Infraestructura y Capacitación del personal)
Monitoreo de Consumo Eléctrico

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

ELEMENTOS DE SOPORTE   CSI
Procesos basados la norma ISO:9001
Base de datos centralizada - carga virtual de datos y trazabilidad
Auditorías - por sistema y en plantas de acopio
Capacitaciones en seguridad e higiene laboral

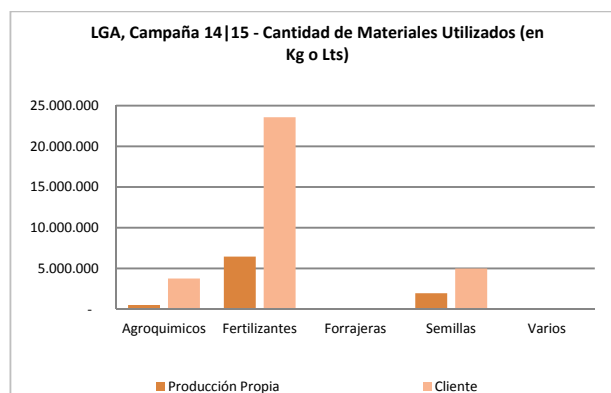
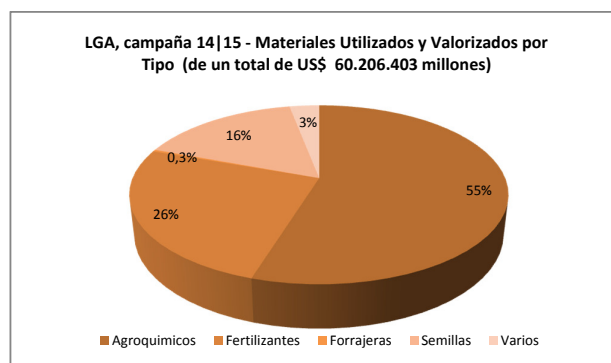
#### 4.7. INFORMACIÓN CONTEXTUAL ADICIONAL

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

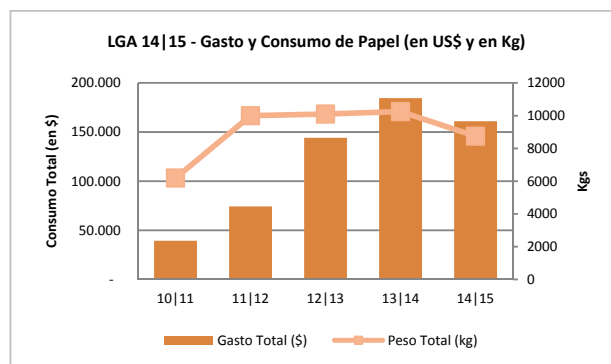
<b>Principales Éxitos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo exitoso del programa Agricultura por Ambientes</li> <li>Desarrollo exitoso de protocolos de manejo de cultivos</li> </ul>
<b>Principales Deficiencias</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de indicadores para el análisis de impactos ambientales y económicos como consecuencia de ahorros energéticos y emisiones de GEI.</li> <li>Incremento del costo de arrendamientos erosionando el margen del negocio que dificultan sostener Buenas Prácticas Agrícolas.</li> </ul>
<b>Factores Externos Positivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidades de negocios relacionados con el medio ambiente y la sustentabilidad (certificaciones, bonos de carbono).</li> <li>Participación en programas de investigación ambiental de carácter Público / Privado.</li> <li>Posicionamiento del programa Agricultura por Ambientes hacia fuera de la empresa. Buena comunicación del programa hacia clientes y proveedores.</li> </ul>
<b>Factores Externos Negativos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desbalances en el sistema climático que profundizó sequías en épocas críticas para el rendimiento.</li> <li>Poco desarrollo y desactualización en mediciones oficiales de GEI y efecto global en el cambio climático.</li> </ul>
<b>Principales Cambios del Sistema de Gestión</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diversificación como eje para la mitigación del impacto ambiental y del riesgo climático</li> <li>Inclusión de protocolos para el manejo de plagas.</li> <li>Desarrollo de nuevos procedimientos e instructivos relacionados con BPA y mitigación de impactos ambientales.</li> </ul>
<b>Cambios a futuro</b>
Trabajar en un sistema de indicadores válidos y útiles para la Gestión Ambiental de la Empresa en forma integrada.

#### 4.8. 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 (G4-EN1 y G4-EN2) tanto para producción propia como para clientes;



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 (G4-EN1 y G4-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 (G4-EN11). 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	CARACTERISTICA DE SENSIBILIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD LLEVADA ADELANTE	DISTANCIA ENTRE LA OPERACIÓN Y EL ÁREA
<b>LGA</b>							
Corredor Biogeográfico del Caldén	34° 40' 36" S   64° 48' 29" W	665.000	Organismo Provincial	Acceso permitido	Protección de Prosopis Caldenia, Sp; endémica	Agricultura	30 km

Para el caso de la gestión de Impactos sobre la biodiversidad, el diseño y cumplimiento de políticas, objetivos y compromisos depende de la existencia de programas y procesos estructurados para la gestión de los mismos. La existencia de programas, resulta de especial importancia cuando las normativas nacionales no establecen puntos de referencia claros para que una organización planifique la gestión de la biodiversidad. A continuación se describen programas y prácticas de Los Grobo, en estado de implementación permanente para la gestión de potenciales impactos (G4-EN12).

ACTIVIDAD CON RIESGOS IDENTIFICADOS	RIESGOS DETECTADOS	MEDICIÓN DE RIESGOS PARA BIODIVERSIDAD	HERRAMIENTA DE MITIGACIÓN DE IMPACTOS	OBJETIVOS	METAS	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<b>ARGENTINA</b>						
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. A partir del año 2015 hemos comenzado a utilizar la herramienta propuesta por la IFC (International Finance Corporation). Dicha herramienta se denomina CEET (IFC CARBON EMISSIONS ESTIMATION TOOL).(G4-EN15):

Para el periodo 14/15 las emisiones obtenidas en toneladas de CO2/eq son de 11.000.

Las áreas sobre las que se aplicó la medición corresponden a detalle expresado más abajo. También se detallan las principales acciones implementadas. Para el ejercicio 15/16 se medirán los porcentaje de reducción obtenidos. (G4-EN19)

ACTIVIDAD CON EMISIÓN	INICIATIVAS PLANIFICADAS PARA LA REDUCCIÓN DE GEI
<b>LGA</b>	
Acopio y Almacenaje   quema de gas p/seco	Se reemplazan sistemas de elevadores que consumen menos energía
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.
	Realizar una planificación y control de la logística de los recorridos
Flota de vehículos comerciales y administración	Realizar una planificación y control de la logística de los recorridos

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 (G4-EN21):

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	0,26
GEI (NO2) originadas en el uso de gas natural en el proceso de secado de granos	Cálculo basado en datos	4	mg/m3	0,083
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	0,77
Emisiones difusas de PM10 originadas por la captación y emisión al medio de los ciclones	Cálculo basado en datos	4	mg/m3	0,09
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	57,88

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 = -26,0 No	LE-LF = 0,0 No
002/12 - ADP C	LE-LF = -15,8 No	LE-LF = -26,3 No	LE-LF = 0,0 No
003/12 - ADP C	LE-LF = -23,0 No	LE-LF = -20,0 No	LE-LF = 0,0 No
004/12 - ADP C	LE-LF = -17,7 No	LE-LF = -26,8 No	LE-LF = 0,0 No

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

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



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

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. (G4-EN23):

TIPO DE RESIDUO GESTIONADO 12   13	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD GESTIONADA	TRATAMIENTO	INVERSIÓN EN INICIATIVAS (US\$)
Silobolsas	tn	750	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	4000	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 (G4-EN29).

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

LEY, REGULACIÓN O NORMA INCUMPLIDA	DESCRIPCIÓN DEL INCUMPLIMIENTO	VALOR DE LAS SANCIONES (US\$)	SANCIONES NO MONETARIAS
Ninguna	No aplica	No aplica	No aplica

estrategias de gestión medioambiental, y se evidencia a continuación algunas estrategias para la mitigación de impactos ambiental (G4-EN30):

IMPACTOS AMBIENTALES DEL TRANSPORTE	IMPACTOS SIGNIFICATIVOS DEL TRANSPORTE PARA ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN	INICIATIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE IMPACTOS DEL TRANSPORTE
<b>LGA</b>		
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 (G4-EN25)	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. En el presente ejercicio no se han relevado derrames.

Para finalizar el capítulo, se revisan a continuación, algunas de las inversiones realizadas en mitigación y mejora en el desempeño ambiental (G4-EN31):

TIPO DE INVERSIÓN AMBIENTAL	DESCRIPCIÓN DE LA INVERSIÓN	INVERSIÓN (US\$)
<b>Inversión en Mitigación, Reducción y/o Remediación Ambiental</b>		
• Tratamiento y eliminación de residuos	Envío a tratamiento de envases de agroquímicos	18.000
• 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	12.000
• 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	
<b>Inversión en Prevención y Gestión Ambiental</b>		
• Gastos asociados a educación y formación (honorarios de capacitadores y viáticos)	Capacitación al personal	4.030
• Servicios externos de gestión medioambiental (ej. auditorías)	Auditorías periódicas realizadas por la firma Scudelati & Asoc SA	5.800
• 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	45.000
• 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	
<b>Inversión Total</b>		<b>84.830</b>

Entre las inversiones cabe destacar que Los Grobo Agropecuaria se ha convertido en la primera compañía del mundo en obtener la doble certificación de su proceso de gestión y producción de soja bajo los estándares de sustentabilidad garantizados por el International Sustainability and Carbon Certification (ISCC) y la Round Table for Responsible Soy (RTRS). Los aspectos más relevantes que ambos estándares abordan giran en torno a cinco pilares fundamentales: la

adecuación a todos los marcos legales y normativos; el aseguramiento de condiciones laborales responsables saludables y seguras; el establecimiento de relaciones transparentes y responsables con la comunidad; la preservación de ecosistemas con alto valor de biodiversidad, y la implementación de Buenas Prácticas Agrícolas, incluyendo la protección del suelo, del agua y del aire, así como la aplicación de tecnología y procesos que contribuyan a la mitigación de



impactos negativos. Para asegurar el cumplimiento de los más de 90 indicadores definidos por estos estándares, Los Grobo ha atravesado una exigente auditoría, que implicó el análisis integral y detallado de todo el sistema de producción, entre los que se destacan la inspección física de lotes de producción, entrevistas con proveedores, empleados y referentes de las comunidades cercanas a los establecimientos con actividades productivas. A continuación una imagen de uno de los certificados obtenidos:

**CERTIFICADO - CERTIFICATE**  
**RTRS – Round Table**  
**on Responsible Soy Association**

**Otorgado a**  
**(Awarded to)**

Nombre de la Organización (Name of Organization)	Los Grobo Agropecuaria S.A.
Nombre del grupo (si aplicable) (Group name (if applicable))	Los Grobo
Dirección (Address)	Ruta Nº5 Km 309, Carlos Casares, Provincia Buenos Aires.
País (Country)	Argentina
Website	www.losgrobo.com.ar
Número de Certificado (Certificate Number)	RTRS - CUC-AGR/COC-BFLS - 0004
Válido desde – hasta (Valid from – until)	23/09/2011 – 22/09/2016
Fecha de la primera certificación (Date of first RTRS certification)	23/09/2011
Producto certificado (Certified product)	Soybeans
Cantidad certificada (Certified Quantity)	55,803.02 MT
En cumplimiento con los siguientes estándares (In compliance with the following standards)	- NI Argentina - RTRS Responsible Soy Production Std. V1.0 - May 2011 - Group & Multi-Site Certification Standard V1.0 - December 2010 - EURED Compliance Requirements Producers V2.0 - December 2010 - RTRS Chain of Custody Standard V1.0 - August 2010: General Chain of Custody System Requirements for Producers
Alcance (Scope)	RTRS EU RED Compliance Requirements for Producers
Sistema de Comercialización (Commercialization System)	Certificate Trading Platform / Physical Commercialization
Tipo de evaluación (Assessment type)	Multi-Site Organization
Certificación Parcial (Partial Certification)	No
Autorizado por - En representación del Director Administrativo: (Authorized by - On behalf of the Managing Director)	
Firma del Certificador (Signature of Certifier)	
Nombre del Certificador (Name of Certifier)	Julio C. Pelegrinelli

The use of a preliminary verification RTRS Certification Body  
 RTRS - ITALIA - CS - A200  
 www.responsiblesoy.org

Page 1 of 3  
 August 2011

**CONTROL UNION CERTIFICATIONS**

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.

**Viernes 16 de diciembre | 16 a 19 hs.**

## Jornada sobre el Manejo de Residuos del Agro

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

**Disertantes:**

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

**Lugar:**  
 Cámara Empresaria de Tandil




Tema:

**Jornada sobre Manejo de Residuos en el Agro**



Buenos Aires, 22 de Noviembre 2011

## Perspectivas climáticas

**Miércoles 28 septiembre 20 hs.**

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

**Salón Sociedad Rural Carlos Casares**  
 Ruta Nac. Nº5, km. 316

[Ver más info aquí](#)

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

## Reutilicemos, Reduzcamos el uso, y Reciclemos papel

## Cuidemos el Planeta

**Reutilizá | Reducí | Reciclá**

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

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

**¿Por qué es importante reciclar? Repasemos algunos datos:**

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

**¿Cómo podés contribuir?**

Tomar conciencia es el primer paso para encontrar una solución.

Imprimi sólo lo que sea verdaderamente necesario.

Usá y promové el uso de papel reciclado.

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


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

**Y en los casos que sea 100% necesario imprimir:**

Revisá bien todos los




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



**Cuidemos el Planeta**  
Reutilizá | Reduci | Recicla

---

Ahorremos **energía** cuidando el **papel**



Menos papel    Más energía    Cuidamos el Planeta

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

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

Ahorrar energía es el camino más eficaz para reducir las emisiones contaminantes de CO<sub>2</sub> (dióxido de carbono) a la atmósfera, y por tanto detener el calentamiento global del planeta y el cambio climático. De esta forma se disminuye el riesgo de lluvias ácidas, mareas negras, contaminación del aire, residuos radiactivos, riesgo de accidentes nucleares, proliferación de armas atómicas, destrucción de bosques, devastación de parajes naturales, desertificación.

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

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

Ponete en contacto con nosotros aquí

**GRUPO LOS GROBO**

Empecemos cuanto antes a preservar nuestro hogar.


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



**Cuidemos el Planeta**  
Reutilizá | Reduci | Recicla

---

Reducir el consumo de **agua**



Menos papel    Más agua    Cuidamos el Planeta

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ponete en contacto con nosotros aquí

**GRUPO LOS GROBO**

Empecemos cuanto antes a preservar nuestro hogar.



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 (G4-EC2). 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	
<b>OPORTUNIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de nuevos cultivos.</li> <li>• Desarrollo de nuevos negocios asociados al cambio climático (Ej; software y servicios de riesgo y cobertura).</li> <li>• Expansión hacia áreas antes no aptas para la agricultura.</li> </ul>	
<b>AMENAZAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad para predecir tanto el tipo (es decir, si será abiótico, biótico o ambos), como el lugar y magnitud del cambio.</li> <li>• Perder la posibilidad de cultivar especies ya domesticadas (Ej; trigo) y reducción del área potencialmente agrícola.</li> <li>• Potenciación de procesos degradatorios en ecosistemas con intervención humana y disminución de la productividad.</li> <li>• 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).</li> <li>• Riesgo de pérdida de clientes por erosión en la utilidad de sus negocios debido al cambio climático.</li> </ul>	
<b>FORTALEZAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta capacidad organizacional de adaptación a nuevas condiciones de mercado.</li> <li>• Inversión en investigación y desarrollo de nuevas tecnologías y negocios.</li> <li>• Diseño organizacional en red y de baja inversión en activos fijos, lo que otorga flexibilidad.</li> <li>• Integración vertical en la cadena agroalimentaria.</li> </ul>	
<b>DEBILIDADES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negocio muy focalizado en commodities agrícolas.</li> </ul>	
<b>ESTRATEGIAS POSIBLES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar la diversificación geográfica para compensar desequilibrios locales.</li> <li>• Diversificación productiva, ampliando el portfolio de cultivos para compensar susceptibilidades específicas e incorporar producciones perennes para estabilizar la productividad (ej. forestación, café).</li> <li>• Diversificación de negocios, ampliando la cartera de negocios relacionados o no con la actividad agrícola.</li> <li>• Desarrollo de tecnología, para incrementar el conocimiento respecto al funcionamiento de los ecosistemas y poder desarrollar herramientas que reduzcan riesgos.</li> <li>• Aumento en la toma de coberturas y seguros de riesgo climático.</li> <li>• Incremento de la tercerización de la producción en proveedores de granos.</li> <li>• Profundizar el proceso de integración vertical.</li> </ul>	

5

# ASPECTOS DE SOCIEDAD

REPORTE DE  
**SUSTENTABILIDAD**

2014/2015

## 5. GESTIÓN DE ASPECTOS CON LA SOCIEDAD

### 5.1. 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.

### 5.2. 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.

### 5.3. POLÍTICAS

Políticas	Función	Aplicación
<b>Código de Ética</b>	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
<b>Política de Control Interno</b>	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
<b>Política para el Seguimiento de Acciones Comprometidas</b>	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.

### 5.4. 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.

### 5.5. 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).

### 5.6. 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<sup>1</sup>, para realizar demandas y que se encuentra abierto a toda la sociedad.

### 5.7. 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.

### 5.8. 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 (G4-SO3):

UNIDADES DE NEGOCIOS ANALIZADAS POR CORRUPCIÓN			
EMPRESA	UNIDADES DE NEGOCIOS	UNIDADES AUDITADAS	% AUDITADO
LGA	5	3	60%

Los principales hallazgos en cuanto a potenciales riesgos que atentan contra el Código de Ética por empresa son los siguientes (G4-SO5):

CÓDIGO DE ÉTICA & PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL: AUDITORÍAS		
INCIDENTE	RIESGO	ACCIÓN TOMADA
<b>LGA</b>		
<b>Responsabilidad solidaria con proveedores</b> Se han detectado que algunos proveedores al momento de ingresar a realizar las labores, no está completa la	Condiciones inadecuadas de trabajo del personal contratado.	Pedido y actualización de la documentación semanalmente. Definición de un procedimiento de apercebimientos para proveedores.

<sup>1</sup> más información disponible en [www.resguarda.com](http://www.resguarda.com)



documentación obligatoria y necesaria para disminuir riesgos.		
<b>Gestión de residuos de agroquímicos</b> 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.	En diferentes campos donde opera LGA, se confeccionaron 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. Actualmente la empresa que se encarga de dar disposición Final es CAECO SA.
<b>Declaraciones Juradas de actividades</b> 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

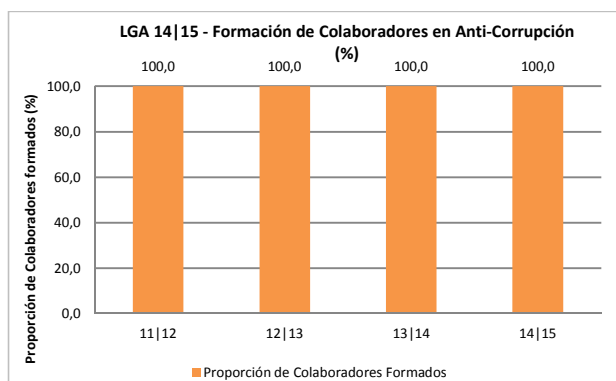
Ejemplo de un CAT (Centro de Acopio Transitorio de Bidones) y cartelera identificatoria:



A su vez, se han analizado las unidades de negocios de LGA, pudiendo observarse los siguientes hallazgos (G4-S05):

LGA, CAMPAÑA 14   15 CÓDIGO DE ÉTICA: AUDITORIAS			
Can t	UNIDADES DE NEGOCIO/ÁREAS	UNIDADES DE NEGOCIO ANALIZADAS	ASPECTOS ANALIZADOS
1	Producción Agrícola	no	NO AUDITADA EN PERIODO OBSERVADO
1	Operaciones	no	NO AUDITADA EN PERIODO OBSERVADO
1	Agroinsumos	si	Se analizaron los riesgos de fraude y la eficiencia y efectividad del sistema de control interno relacionados a los procesos de compra/venta de insumos, facturación de insumos, ajustes de stock, clasificación de semillas, seguridad de la información, etc.
1	Acopio	si	El análisis incluye aquellos control es destinados a mitigar los riesgos de corrupción en los distintos procesos del área y gestiones de la unidad de negocio (Posición Comercial, Liquidación de Compra, Retiro de Mercadería, Propuesta de Negocio de Venta, Gestión de Contratos de Venta, facturación de Ventas, Transferencia de Kilos, Originación de granos y otorgamiento de cupos, Kilo disponibles de productores, Contratos forward y a fijar, etc.)
1	Administración/Soporte	Si (parcial)	Se realizó auditoría de los procesos relacionados al área de gestión de talentos, considerando los riesgos de fraude y error en las actividades búsqueda de personal, administración de personal (altas/bajas/modificaciones), liquidación de haberes, préstamos al personal, gestión de adelantos de sueldo, plan de contingencia física, evaluaciones del personal, etc.
5	<b>TOTAL AUDITADAS</b>	<b>3</b>	
	<b>% AUDITADO</b>	<b>60</b>	

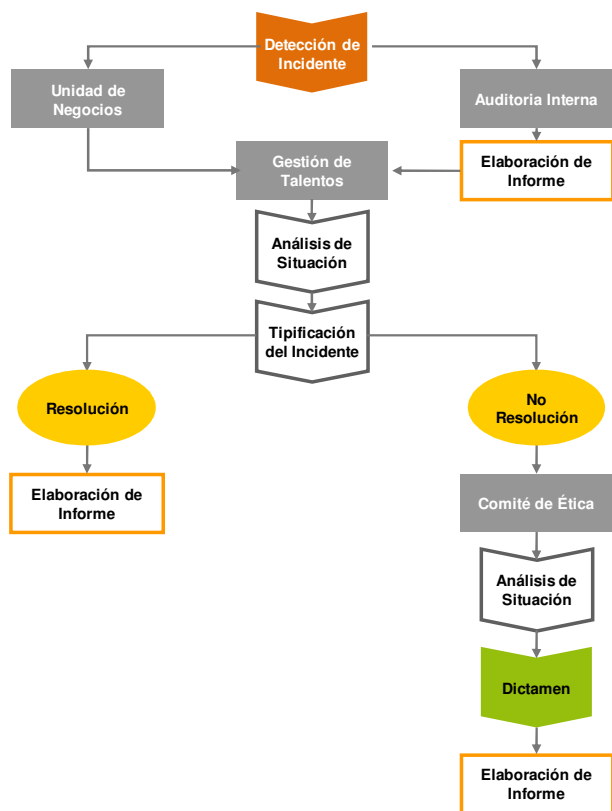
En cuanto a la formación en aspectos de corrupción, ética y DD.HH se realiza principalmente a través del proceso de inducción, la introducción al Código de Ética y puede complementarse con actividades de sensibilización (G4-S04 – G4-HR2).



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

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
<b>LGA</b>	
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 (G4-SO4):



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

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:

Incidentes relativos a discriminación e incumplimiento con cualquier otro principio del Código de Ética			
TIPO DE INCIDENTE	N° 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		
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>		

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 (G4-HR4). Los marcos legales aplicables en los países de actividad son robustos y promueven la actividad sindical. Los marcos legales son los siguientes: 1. Argentina, Ley N° 23.551; 2. Brasil, artículo 8° de la Constitución Federal de 1988; y, 3. Uruguay, Ley N° 17.940.

La abolición del trabajo infantil es un principio y un objetivo clave para la organización. Por ello, se ha determinado el nivel de riesgo POTENCIAL y se han adoptado medidas para su erradicación permanente (G4-HR5):

TIPO DE ACTIVIDAD	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS ADOPTADAS
<b>LGA</b>		
Producción Agrícola	Moderado	No se permite ingresar a los campos a personas ajenas al establecimiento. Los proveedores deben utilizar los epp correspondientes (protectores auditivos, botines, guantes en caso de corresponder).
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 (G4-HR6):

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

## 5.9. INVERSIÓN SOCIAL PRIVADA (G4-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.

### 5.9.1. 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 y Brasil. 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.

### 5.9.2. 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

### 5.9.3. 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.

### 5.9.4. 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”

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

HERRAMIENTA	DESCRIPCIÓN	DESTINATARIO
Desarrollo de Talentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación general de colaboradores: tiene entre sus objetivos específicos, desarrollar capacidades de liderazgo social y medioambiental.</li> <li>Se articula además con las iniciativas de ISP a través del Voluntariado y las distintas instancias de sensibilización.</li> </ul>	Colaboradores
Voluntariado Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementa programas de capacitación específicas para el desarrollo de capacidades de intervención social y comunitaria.</li> </ul>	Colaboradores Voluntarios
Comunicación Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Memorias y Balances de Sustentabilidad: acceso público.</li> <li>Reporte anual de Intervención Comunitaria de iniciativas de ISP: profundiza el vínculo con la comunidad y es de acceso público.</li> <li>NotiGrobo (publicación bimensual de distribución gratuita).</li> <li>Newsletter digital, comunicados institucionales, folletos, videos institucionales, eventos institucionales.</li> <li>Página Web e Intranet.</li> <li>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).</li> </ul>	Sociedad y GDI en general
Talleres y Capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proveedores</li> <li>Clientes</li> <li>Sociedad Civil</li> </ul>

#### 5.9.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

el propósito de unificar criterios en un marco de programas y contextos muy heterogéneos:

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

#### 5.9.7. 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 14   15	
Principales Éxitos	<p>Nº total de beneficiarios directos alcanzados 464, Nº de proyectos financiados 13, Nº de personas capacitadas 328</p> <p>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.</p>
Principales Deficiencias	El crecimiento del programa Potenciar Comunidades y su expansión territorial incidió negativamente sobre los plazos previstos en la planificación. Como resultado algunas intervenciones, previstas para 1 año, deberán extenderse por un año más al menos.
Factores Externos Positivos	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 Negativos	Dificultades para articular con el sector público, en algunas intervenciones, y generar programas de mayor alcance.
Principales Cambios en la Gestión	La Fundación 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.

#### 5.9.8. 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. (G4-SO1)

PROGRAMAS DE INVERSIÓN SOCIAL PRIVADA GRUPO LOS GROBO			
PROGRAMA	GESTIÓN	DESCRIPCIÓN	ACCIONES Y LOGROS 14   15
Argentina / Uruguay / República Dominicana / México			

Potenciar Comunidades	FLG FUNDACIÓN LOS GROBO	<p>Potenciar Comunidades es una plataforma metodológica para facilitar el diseño y la implementación de procesos de Inversión Social para el Desarrollo Territorial. Se propone trabajar junto a personas y organizaciones que actúan como inversores sociales, promoviendo que éstos canalicen su tiempo, conocimientos y recursos de manera consciente, planificada y efectiva.</p> <p>Mediante la creación de espacios de planificación participativa, se propicia que los actores involucrados: organizaciones locales de los sectores público, privado y social e Inversores Sociales, se conecten, dialoguen, diseñen y gestionen iniciativas de impacto comunitario de manera conjunta.</p> <p>Como resultado de este proceso, se genera en el territorio más confianza y capital social, mejor calidad de vida y más oportunidades, crecimiento económico con inclusión social, altos niveles de innovación y cooperación, bajos niveles de conflictividad social, gobernabilidad y sostenibilidad. La metodología Potenciar Comunidades es flexible e integradora, y consta de 4 etapas:</p> <p>ETAPA 1 – PREPARATORIA: Se selecciona el lugar dónde se va a trabajar y se conforma un grupo promotor de personas y organizaciones locales, definiendo en conjunto las reglas del juego que guiarán el proceso de desarrollo del territorio. Esta instancia de trabajo comprende la participación activa de los inversores sociales, sean estos de carácter público (El estado a través de sus diferentes organismos), privado (empresas nacionales y/o internacionales) o social (Instituciones educativas, sindicales, federaciones, ONGs, etc.) Son estos actores, con el acompañamiento de Potenciar Comunidades, quienes definen la estrategia de intervención, el territorio dónde se llevará a cabo y los recursos disponibles que materializaran la experiencia.</p> <p>ETAPA 2 – DIAGNÓSTICO: A través de un análisis participativo, se identifican y describen las principales características, problemáticas y desafíos del territorio en materia económica, social, ambiental, política e institucional.</p> <p>ETAPA 3 – DISEÑO: A partir del diagnóstico, se define una agenda de desarrollo, que contiene temas identificados como prioritarios, y estrategias y proyectos para abordarlos. El propósito de esta etapa es lograr que el espacio de planificación participativa se</p>		transforme en un espacio de acción colectiva. ETAPA 4 – ACCIÓN: El objetivo de esta etapa es implementar las ideas concebidas en etapas previas, y que los participantes atraviesen una experiencia concreta de gestión asociada. Para ello, Potenciar Comunidades brinda financiamiento, acompañamiento y asistencia técnica. Fortalece las capacidades de los actores locales y les proporciona herramientas para que se transformen en agentes de desarrollo. Potenciar Comunidades trabaja para que existan grupos de organizaciones sólidas y motivadas, con mayores recursos y experiencia; proyectos que mejoran la calidad de vida, brindan oportunidades, amplían su alcance e incorporan cada vez a más personas; inversores sociales preparados para transformar positivamente los territorios donde tienen presencia, obteniendo más y mejores resultados; ciudadanos conscientes, solidarios y responsables, dispuestos a dialogar y abiertos al cambio, capaces de construir juntos un mejor futuro para sí y sus comunidades.				

TIPO DE INDICADOR	2011	2012	2013	2014	2015
Inversión social anual en USD	USD 70.000	USD 528.853	USD 443.774	USD 566.964	USD 528.274
Nº total de beneficiarios directos alcanzados	13211	1000	1505	259	464
Nº de proyectos financiados	5	20	21	48	13
Nº de personas capacitadas	54	1160	481	152	328
Nº de localidades alcanzadas	5	23	21	36	40
Nº de organizaciones sociales beneficiadas	39	90	132	89	60
Nº de empresas apoyando los programas e iniciativas	16	18	19	18	30
Nº de voluntarios participando del programa (Colaboradores y/o Comunitarios)	87	105	152	140	90

TIPO DE INDICADOR	2011	2012	2013	2014	2015
Inversión social anual en USD	USD 70.000	USD 528.853	USD 443.774	USD 566.964	USD 528.274
Nº total de beneficiarios directos alcanzados	13211	1000	1505	259	464
Nº de proyectos financiados	5	20	21	48	13
Nº de personas capacitadas	54	1160	481	152	328
Nº de localidades alcanzadas	5	23	21	36	40
Nº de organizaciones sociales beneficiadas	39	90	132	89	60
Nº de empresas apoyando los programas e iniciativas	16	18	19	18	30
Nº de voluntarios participando del programa (Colaboradores y/o Comunitarios)	87	105	152	140	90



**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](http://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](http://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](mailto:carlos.pacifico@potenciar.org.ar)  
Cierre de la convocatoria: Lunes 28 de mayo (inclusive)

**SON SOCIOS DE POTENCIAR COMUNIDADES:**



Localidades en las que se implementa	Prov. Bs. As.: Guanaco (Partido de Pehuajo), Carlos Casares, Algarrobo (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:

VOLUNTARIADO CORPORATIVO 2014

**Aquí están, estos son:  
¡los proyectos ganadores del  
programa CAMPO SOCIAL 2014!**

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

LGA   PROGRAMAS DE ISP EN EJECUCIÓN   INFORMACIÓN GENERAL	
Nombre del programa o iniciativa	Campo Social – Campaña: Voluntarios en Acción 2014 15
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	El programa se llevó adelante durante el año 2014, y parte de su implementación ocurrió durante el año 2015.
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).

**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 Schetjter (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 Casarensense 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			Beneficiarios directos		Beneficiarios indirectos	Fondo de inversión
	Socios	Comunidades	Organizaciones	Personas		
<b>Carlos Casares</b>	Mitsubishi Corporation, Disney	Carlos Casares, Ordoqui, Hortensia	11	11	382	\$ 519.900
<b>Tandil</b>	Banco Galicia, Avis Argentina, ICBC, Fundación Deloitte, UPJ, Banco Industrial de Azul, Galtech, Fundación Nextel, Los Grobo Agropecuaria	Tandil	18	36		\$ 328.673
<b>Venado Tuerto</b>	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
<b>Salta</b>	Banco Macro, Frigorífico Bermejo	Colonia Santa Rosa, Pichanal	4	10	10	\$ 380.000
<b>Ciudad de Buenos Aires, Chivilcoy, La Plata, Rosario</b>	Nextel	San Fernando, Chivilcoy, La Plata, Rosario	16	21	95	
<b>Neuquén, La Pampa, Río Negro</b>	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 Huincul, Bajada del Agrio, Marcos Paz, Cañuelas, Avellaneda	30	54	180	\$ 2.635.700

6

# PARÁMETROS DEL REPORTE

REPORTE DE  
**SUSTENTABILIDAD**

2014/2015

## 6. PARÁMETROS DEL REPORTE Y OTROS ASPECTOS

### 6.1. PERFIL DE LA MEMORIA (G4-28/29/30/31)

La presente memoria corresponde al período comprendido entre el 01/07/2014 al 30/06/2015. El ciclo de presentación de memoria es anual, y el presente reporte es el primero utilizando la metodología de GRI, versión G4. Los puntos de contacto para el presente reporte son:

Director Sustentabilidad: gabriela.grobocopatel@losgrobo.com

Coordinador Sustentabilidad: Fernando.tiano@losgrobo.com

La Memoria 13/14 fue presentada en el mes de septiembre de 2014.

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.
- Dirección Legal: Av. Corrientes 123 - Piso 3°, C1043AAB, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
- 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"

### 6.2. DEFINICIÓN DEL CONTENIDO

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

DEFINICIÓN DEL CONTENIDO	
Materialidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leyes, reglamentos, acuerdos internacionales o acuerdos voluntarios relevantes con importancia estratégica para la organización y sus grupos de interés.</li> <li>• Riesgos, impactos y oportunidades que afecten a la sustentabilidad y que pueden estimarse razonablemente.</li> <li>• 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.</li> </ul>
Priorización de aspectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul>
Identificación de Grupos de Interés (GDI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización ha identificado a aquellos grupos de interés ante quienes se considera responsable.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul>
Metodología para el desarrollo de indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de indicadores de la metodología propuesta por el Global Reporting Initiative (G4) aplicable al sector agroalimentario y relevantes para describir las actividades e impactos de LGA. Los indicadores GRI se informan entre corchetes ( ) donde corresponda, utilizando la nomenclatura alfanumérica del estándar.</li> </ul>

### 6.3. COBERTURA DE LA MEMORIA

- Se toma el grupo de indicadores de la metodología propuesta por el Global Reporting Initiative (G4) 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"> <li>• Control, tanto accionario como operativo;</li> <li>• 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;</li> <li>• Influencia en las decisiones de forma recíproca.</li> </ul>
Estimación y reporte de impactos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se incluyen todas las empresas y GDI que generan cambios significativos en términos del desempeño sustentable de la organización y sus actividades e impactos.</li> <li>• Se incluyen empresas y organizaciones sobre los que la empresa tiene acceso a información.</li> </ul>
Inclusión de indicadores GRI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización intenta dar respuesta a todos los indicadores que aplican a su actividad.</li> <li>• Se informa acerca del nivel de desarrollo de cada indicador y los casos en los que no aplican.</li> </ul>

### 6.4. LIMITACIONES DE ALCANCE Y COBERTURA

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).

### 6.5. BASES PARA LA INCLUSIÓN DE INFORMACIÓN DE NUEVAS OPERACIONES

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.

### 6.6. TÉCNICAS DE MEDICIÓN UTILIZADAS EN LOS INDICADORES

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 contruoidos 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.
<b>2. Indicadores sobre el Desempeño Ambiental:</b>	
Áreas de RSE, Producción Agrícola, Origenación y Acopio, Producción Molinera, Auditoría Interna y Legales.	Principalmente, se utilizan datos de registros locales de las operaciones con impacto ambiental. Adicionalmente, para el caso de Uruguay, se utiliza el programa Agrocoindex del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria de la República Argentina (INTA).
<b>3. Indicadores sobre Prácticas Laborales y Ética del Trabajo:</b>	
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.
<b>4. Indicadores referidos a Derechos Humanos:</b>	
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.
<b>5. Indicadores referidos al Desempeño en la Sociedad:</b>	
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.
<b>6. Indicadores sobre el Desempeño y Responsabilidad sobre Productos:</b>	
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.

## 6.7. EFECTOS DE LA RE-EXPRESIÓN DE INFORMACIÓN

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 periodos 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 desde el ejercicio 12 13.
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.

## 6.8. CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN ALCANCE, COBERTURA Y METODOLOGÍA DE MEDICIÓN

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.

## 6.9. VERIFICACIÓN

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			

## 6.10. 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<sup>2</sup> 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

<sup>2</sup> 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 (R130, 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.

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.

#### 6.11. TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 14|15 (G4-32)

A continuación se equiparan los indicadores GRI G4 con los Principios del Pacto Global, apreciándose la complementariedad entre ambos.  
C=Cumplido, s/d= sin declarar.

#### 6.12. Verificación Externa (G4-33)

Por el momento LGA no verifica externamente la memoria de sostenibilidad de acuerdo a los lineamientos del GRI G4.

**TABLA DE INDICADORES GRI Y COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO - REPORTE 14|15**

Contenidos Básicos Generales	Ítem	Detalle del Ítem	Cumplimiento	Página
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	G4-1	a. Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.	C	3
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	G4-3	a. Nombre de la organización.	C	5
	G4-4	a. Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	C	5
	G4-5	a. Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	C	6
	G4-6	a. Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.	C	6
	G4-7	a. Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	s/d	
	G4-8	a. Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	C	6, 7
	G4-9	a. Determine la escala de la organización,	C	7
	G4-10 (PM)	a. Número de empleados por contrato laboral y sexo, b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo, c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo, d. Tamaño de la plantilla por región y sexo, e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas y f. Comuniquen todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).	C	26
	G4-11	a. Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	C	26
	G4-12	a. Describa la cadena de suministro de la organización.	C	6
	G4-13	a. Comuniquen todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización;	C	7
	G4-14	a. Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	s/d	
	G4-15	a. Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	C	8
	G4-16	a. Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	C	12
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	G4-17	a. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.	s/d	
	G4-18	a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto, b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria.	s/d	
	G4-19	a. Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	s/d	
	G4-20	a. Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material.	s/d	
	G4-21	a. Indique la Cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material.	s/d	
	G4-22	a. Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información	s/d	

		facilitada en memorias anteriores y sus causas		
	G4-23	a. Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	s/d	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	G4-24	a. Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	C	11
	G4-25	a. Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	C	11
	G4-26	a. Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	C	11
	G4-27	a. Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	C	11
PERFIL DE LA MEMORIA	G4-28	a. Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	C	60
	G4-29	a. Fecha de la última memoria (si procede).	C	60
	G4-30	a. Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	C	60
	G4-31	a. Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria	C	60
	G4-32	a. Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización. b. Facilite el índice de GRI de la opción elegida (véanse los cuadros a continuación). "c. Facilite la referencia al informe de Verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación. GRI recomienda la verificación externa, aunque no es obligatoria para que la memoria sea «de conformidad» con la Guía.	C	62
	G4-33	"a. Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. b. Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa. c. Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación. "d. Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización."	C	62
GOBIERNO	G4-34	a. Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	C	9
ÉTICA E INTEGRIDAD	G4-56	a. Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	C	5

Contenidos Básicos Específicos	Ítem	Detalle del ítem	Cumplimiento	Página
<b>Economía</b>	G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	C	19
<b>Economía</b>	G4-EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático	C	46
<b>Economía</b>	G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones	C	19
<b>Economía</b>	G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	C	19
<b>Economía</b>	G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	C	19
<b>Economía</b>	G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	C	38
<b>Economía</b>	G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios	s/d	
<b>Economía</b>	G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	C	19
<b>Economía</b>	G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	C	20
<b>Medio Ambiente</b>	G4-EN1	Materiales por peso o volumen	C	41
<b>Medio Ambiente</b>	G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados	s/d	
<b>Medio Ambiente</b>	G4-EN3	Consumo energético interno	s/d	
<b>Medio Ambiente</b>	G4-EN4	Consumo energético externo	s/d	
<b>Medio Ambiente</b>	G4-EN5	Intensidad energética	s/d	
<b>Medio Ambiente</b>	G4-EN6	Reducción del consumo energético	s/d	
<b>Medio Ambiente</b>	G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	s/d	

Medio Ambiente	G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN11	Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad	C	41
Medio Ambiente	G4-EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos y los servicios	C	42
Medio Ambiente	G4-EN13	Hábitats protegidos o restaurados	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN14	Número de especies incluidas en la lista roja de la uicn y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	C	42
Medio Ambiente	G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (alcance 2)	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	C	42
Medio Ambiente	G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan el ozono	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN21	Nox, sox y otras emisiones atmosféricas significativas	C	43
Medio Ambiente	G4-EN22	Vertido total de aguas, según su calidad y destino	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	C	43
Medio Ambiente	G4-EN24	Número y volumen totales de los derrames significativos	C	44
Medio Ambiente	G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos i, ii, iii y viii del convenio de basilea2, y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentia procedentes de la organización	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN28	Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	C	43
Medio Ambiente	G4-EN30	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	44
Medio Ambiente	G4-EN31	Desglose de los gastos y las inversiones ambientales	C	44
Medio Ambiente	G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas al respecto	s/d	
Medio Ambiente	G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	s/d	
Desempeño Social	G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	C	25
Desempeño Social	G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad	C	25
Desempeño Social	G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo	C	28
Desempeño Social	G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos (pm)	C	28
Desempeño Social	G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	C	30
Desempeño Social	G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	C	30
Desempeño Social	G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	C	31
Desempeño Social	G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los	C	32

		sindicatos		
Desempeño Social	G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	C	33
Desempeño Social	G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	C	34
Desempeño Social	G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	C	35
Desempeño Social	G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	C	35
Desempeño Social	G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	C	36
Desempeño Social	G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales (pm)	s/d	
Desempeño Social	G4-LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto (pm)	s/d	
Desempeño Social	G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación (pm)	s/d	
Desempeño Social	G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos (pm)	s/d	
Desempeño Social	G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados (pm)	C	50
Desempeño Social	G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas (pm)	s/d	
Desempeño Social	G4-HR4	Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos (pm)	C	50
Desempeño Social	G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil (pm)	s/d	
Desempeño Social	G4-HR6	Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso	C	52
Desempeño Social	G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones	s/d	
Desempeño Social	G4-HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas	s/d	
Desempeño Social	G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	s/d	
Desempeño Social	G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	s/d	
Desempeño Social	G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas	s/d	
Desempeño Social	G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	s/d	
Desempeño Social	G4-SO1	Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local (pm)	C	53
Desempeño Social	G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales (pm)	s/d	
Desempeño Social	G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	C	49
Desempeño Social	G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	C	50
Desempeño Social	G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	C	49
Desempeño Social	G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario (pm)	s/d	
Desempeño Social	G4-SO7	Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas	s/d	
Desempeño Social	G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	s/d	
Desempeño Social	G4-SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social	s/d	
Desempeño Social	G4-SO10	Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro, y medidas adoptadas	s/d	

<b>Desempeño Social</b>	G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	s/d	
<b>Desempeño Social</b>	G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	s/d	
<b>Desempeño Social</b>	G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes	s/d	
<b>Desempeño Social</b>	G4-PR3	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos	s/d	
<b>Desempeño Social</b>	G4-PR4	Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado	s/d	
<b>Desempeño Social</b>	G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	s/d	
<b>Desempeño Social</b>	G4-PR6	Venta de productos prohibidos o en litigio	s/d	
<b>Desempeño Social</b>	G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado	s/d	
<b>Desempeño Social</b>	G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	s/d	
<b>Desempeño Social</b>	G4-PR9	Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios	s/d	