

2021

bedson

Soluciones y tecnologías para la salud animal

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

Comunicación sobre el Progreso

Acciones en cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas



Pacto Global
Red Argentina





CONTENIDOS

- 03** CARTA Declaración de respaldo al Pacto
- 04** LA EMPRESA
- 05** MODELO DE INTERNACIONALIZACIÓN
- 06** COMPAÑÍAS VINCULADAS
- 07** PRODUCTOS
- 10** SISTEMAS DE GESTIÓN
- 13** VENTAS 2021
- 14** ORGANIGRAMA
- 15** ESTRUCTURA EMEA
- 16** RECONOCIMIENTOS
- 17** DDHH
- 18** ACCIONES EN PANDEMIA
- 19** COMUNIDAD CERCANA
- 21** ESTÁNDARES LABORALES
- 22** CAPITAL HUMANO
- 23** CAPACITACIONES
- 24** ALIANZAS
- 25** ANTICORRUPCIÓN
- 27** MEDIO AMBIENTE
- 28** RESIDUOS SÓLIDOS
- 29** RESIDUOS LÍQUIDOS
- 30** REDUCCIÓN DE PAPEL
- 31** COMPRA DE RESMAS
- 32** CÁTEDRA DEL PACTO GLOBAL
- 33** METAS ODS
- 34** AUTOEVALUACIONES
- 37** GESTIÓN

Declaración de Respaldo al Pacto Global

*H.E. António Guterres
Secretario General Naciones Unidas
New York, NY10017- USA*



*Alicia Romero de Colusi
Presidenta Bedson S.A.*

Estimado Sr. Secretario General,

Desde el año 2009 en que Bedson S.A. adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, de Equidad de Género, Derechos Laborales, Protección del Medio Ambiente, y Combate a la Corrupción, año tras año hemos mantenido nuestro compromiso y una vez más reafirmamos el mismo.

En el ámbito de los negocios, entendemos nuestra responsabilidad y la forma en que abordamos los mismos, con la mas firme convicción de que hemos tomado el camino correcto. Por tal razón, todos nuestros actos se orientan al Desarrollo Sostenible de nuestra empresa al momento de fijar metas y objetivos, o al diseñar estrategias y políticas organizacionales.

Si bien la pandemia aún no ha finalizado, claramente los efectos devastadores que vimos en sus inicios han ido mermando a medida que el proceso de vacunación se fue masificando, no obstante, Bedson no ha bajado los brazos y mantiene su compromiso con la comunidad y con nuestra cadena de valor en mitigar las principales consecuencias que produjo.

En el documento adjunto se podrá observar en detalle las acciones que venimos realizando de manera continua en este proceso de mejora, iniciado desde que asumimos nuestro compromiso con el Pacto Global de las Naciones Unidas.

Las áreas operativas de Bedson S.A., junto a los Grupos de Trabajo diseñados por la Red Local, las jornadas de capacitación de las que hemos sido parte, han contribuido a consolidar la construcción de un eco ambiente donde toda nuestra cadena de valor se integre en línea con nuestra mirada.

Los logros alcanzados en esta etapa nos han permitido posicionarnos como una empresa responsable y seria, alineada con los valores y las buenas prácticas que evaluamos regularmente para mantenernos dentro de estos lineamientos.

LA EMPRESA

Desde el año 1979, somos una compañía multinacional Argentina pionera en la investigación, producción, comercialización y distribución de especialidades para la industria de la producción intensiva de proteína animal. Basados en los principios de innovación y flexibilidad, brindamos soluciones eficientes y confiables para el bienestar animal, acorde a las tendencias del mercado actual.

Ponemos a disposición de la industria veterinaria y distribuidores de todo el mundo nuestra línea de complejos antibióticos, aditivos alimenticios, inmunoestimulantes, antitérmicos y polivitamínicos energizantes de alta calidad, permitiendo brindar y lograr excelentes resultados.

Nuestra planta modelo de más de 5000 m², está ubicada en Pilar, Provincia de Buenos Aires, Argentina. Fue construida conforme a la legislación argentina y cumpliendo con todas las normas que rigen la actividad en el país y en el exterior.

Con más de 80 empleados que trabajan diariamente, construimos un entorno laboral sustentable, en el que se desarrollan políticas dirigidas a proteger y promover la salud, la seguridad, el bienestar y la capacitación de los colaboradores, desde un enfoque superador del entorno físico de trabajo.

VISIÓN

Desarrollar soluciones y tecnologías para la salud animal de manera sustentable.

MISIÓN

Elaboramos y comercializamos productos y servicios para la salud animal, ayudando a mejorar su calidad de vida y productividad.

VALORES

Respeto y Cordialidad: Con nuestro personal, clientes, proveedores, distribuidores, accionistas.

Bienestar Animal: Adherimos a las mejores prácticas en sus tres dimensiones;

1) Funcionamiento biológico.

2) El comportamiento.

3) Los estados afectivos.

Cuidado del Medio Ambiente: Tanto en el ámbito de la investigación y producción, como en el uso y disposición de nuestros productos.

Responsabilidad Social: En el marco de las comunidades donde BEDSON S.A. se encuentre establecida.

Transparencia e Integridad: En el desarrollo de nuestros negocios y en nuestras conductas.

Trabajo en Equipo: Integrando a cada participante en nuestra cadena de valor.

Calidad: Suscribimos al proceso de mejora continua.

Innovación: Destacamos la creatividad y buscamos identificar nuevas demandas del mercado, para el desarrollo de productos, servicios y tecnologías.



MODELO DE INTERNACIONALIZACIÓN

VENTAJAS COMPETITIVAS

El 90% de su producción se exporta a unos 50 países de América, Europa, Medio Oriente y Asia, en forma directa y a través de distribuidores.

- Conocimiento previo de las perspectivas de mercado
- Análisis estratégico y planificado de la cultura e idiosincrasia del país receptor
- Estudios de hábitos de consumo
- Identificación de las necesidades del cliente/productor
- Aprendizaje sobre las prácticas de negocios en el mercado objetivo
- Evaluación de la competencia
- Conocimiento del circuito de distribución
- La sustentabilidad como eje para impulsar los negocios

90% | **50**
de producción | países

COMPAÑÍAS VINCULADAS



CASA MATRIZ

 ARGENTINA
BEDSON S.A.

FILIALES

 BRASIL
BEDSON COMERCIO DE
PRODUTOS ANIMAIS LTDA.

 GUATEMALA
BEDSON DE CENTROAMERICA S.A.

 REPÚBLICA DOMINICANA
BEDSON DEL CARIBE S.R.L.

 MÉXICO
BEDEMEX S.A. DE C.V.

 MALASIA
BEDSON FAR EAST

 ESPAÑA
BEDSON EUROPE

 LÍBANO
BEDSON MIDDLE EAST SARL



DIVISIÓN AVÍCOLA

BEDGEN 40®

Elaborado en base a extractos naturales, el objetivo fundamental es ayudar al metabolismo hepático de los animales para poder alcanzar un máximo aprovechamiento de los nutrientes del alimento, logrando así, un alto rendimiento productivo y retorno de la inversión.



BEDGEN 40® PLUS

Compuesto por una adecuada combinación de extractos naturales, está orientado a lograr la hepatomodulación y mejoría de la salud gastrointestinal para poder alcanzar un máximo aprovechamiento de los nutrientes del alimento, ayudando a lograr una máxima expresión genética con un alto rendimiento productivo y retorno de la inversión.



BEDGEN 40® DETOX

Elaborado en base a extractos naturales, el objetivo fundamental es ayudar al metabolismo hepático de los animales para poder alcanzar un máximo aprovechamiento de los nutrientes del alimento, logrando así, un alto rendimiento productivo y retorno de la inversión.



APIREX® NF

Es un antiinflamatorio no esteroide con Vitamina C de rápida respuesta, que previene el desajuste homeostático ocasionado por situaciones de estrés (golpes de calor / vacunaciones / movimientos de los animales)



AVETOTAL®

Es un inmunomodulador, apropiado para usar en avicultura, para dar mejor respuesta al plan sanitario y desafíos de campo. Brinda una rápida capacidad de respuesta en períodos de enfermedades bacterianas.



SINATOP®

La combinación perfecta de estrategias complementarias. Que permite la adsorción de Micotoxinas polares, brindando una mejor salud gastrointestinal.



FOSBAC®

Es una línea de antibióticos de amplio espectro que posee un alto nivel de efectividad con propiedades únicas. Está diseñada para ayudar a los animales a superar infecciones bacterianas causadas por microorganismos Gram + y Gram - sensibles, logrando el bienestar animal. El antibiótico de elección frente a enfermedades respiratorias, digestivas y sistémicas.



FOSBAC® PLUS T

Es una línea de antibióticos de amplio espectro que posee un alto nivel de efectividad con propiedades únicas. Está diseñada para reducir el daño causado por micoplasma e infecciones bacterianas causadas por microorganismos Gram+ y Gram -sensibles, logrando el bienestar animal.

El antibiótico de elección frente a enfermedades respiratorias, digestivas y sistémicas.





DIVISIÓN PORCÍCOLA

FOSBAC® F200

Es un antibiótico inyectable de máxima concentración, no sufre metabolismo en el hígado y se elimina activamente por riñón a través de filtrado glomerular. Su bajo peso molecular permite alcanzar con rapidez concentraciones activas en toda la economía animal. Se posiciona como el antibiótico bactericida de elección para el rápido control de procesos infecciosos de microorganismos Gram+ Gram-sensibles.



FOSBAC® PLUS T

Es una línea de antibióticos de amplio espectro que posee un alto nivel de efectividad con propiedades únicas. Está diseñada para reducir el daño causado por micoplasma e infecciones bacterianas causadas por microorganismos Gram+ y Gram -sensibles, logrando el bienestar animal. El antibiótico de elección frente a enfermedades respiratorias, digestivas y sistémicas.



FOSBAC®

Es una línea de antibióticos de amplio espectro que posee un alto nivel de efectividad con propiedades únicas. Está diseñada para ayudar a los animales a superar infecciones bacterianas causadas por microorganismos Gram + y Gram - sensibles, logrando el bienestar animal. El antibiótico de elección frente a enfermedades respiratorias, digestivas y sistémicas.



SINATOP®

La combinación perfecta de estrategias complementarias. Que permite la adsorción de Micotoxinas polares, brindando una mejor salud gastrointestinal.



APIREX® NF

Es un antiinflamatorio no esteroide con Vitamina C de rápida respuesta, que previene el desajuste homeostático ocasionado por situaciones de estrés (golpes de calor / vacunaciones / movimientos de los animales).



BEDGEN 40®

Elaborado en base a extractos naturales, el objetivo fundamental es ayudar al metabolismo hepático de los animales para poder alcanzar un máximo aprovechamiento de los nutrientes del alimento, logrando así, un alto rendimiento productivo y retorno de la inversión.



BEDGEN 40® PLUS

Compuesto por una adecuada combinación de extractos naturales, está orientado a lograr la hepatomodulación y mejoría de la salud gastrointestinal para poder alcanzar un máximo aprovechamiento de los nutrientes del alimento, ayudando a lograr una máxima expresión genética con un alto rendimiento productivo y retorno de la inversión.



BEDGEN 40® DETOX

Elaborado en base a extractos naturales, el objetivo fundamental es ayudar al metabolismo hepático de los animales para poder alcanzar un máximo aprovechamiento de los nutrientes del alimento, logrando así, un alto rendimiento productivo y retorno de la inversión.



PRODUCTOS

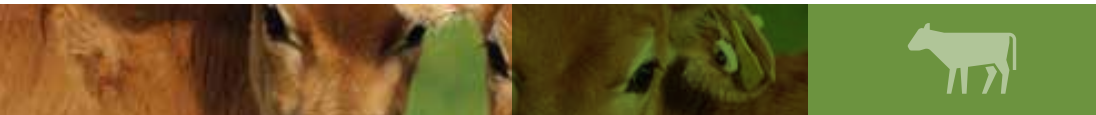
PRODUCTOS



DIVISIÓN AQUA

BEDGEN 40® AQUA

El objetivo fundamental es proteger el metabolismo hepático de los animales para poder alcanzar un máximo aprovechamiento de los nutrientes del alimento, logrando así, un alto rendimiento productivo y rápido retorno de la inversión. Su función principal es prevenir el impacto del hígado graso y mantener la integridad del tracto digestivo favoreciendo la absorción de nutrientes.



DIVISIÓN RUMIANTES

BEDGEN 40® RUMIANTES

Este aditivo natural compuesto por extracto de alcachofa + cloruro de colina protegida, es una excelente alternativa para optimizar la vida productiva del rumiante, presenta propiedades que protegen el sistema digestivo, aumentando la capacidad de utilizar nutrientes, minimizando al mismo tiempo los efectos de las toxinas.



SISTEMA DE GESTIÓN

En sintonía con los Principios que rigen el negocio, la empresa ha desarrollado un Sistema de Gestión (SGB) que incluye todos los aspectos relacionados con la Calidad, las Buenas Prácticas de Manufactura, Responsabilidad Social, el Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional y la Gestión Energética; comprometiéndose así a cumplir con todos los requisitos del mismo y a otros a los cuales la compañía adhiera:



INVESTIGACION & DESARROLLO

Somos una empresa en continuo crecimiento, donde la adaptabilidad y creatividad son unos de nuestros mayores pilares.

El equipo de I&D está formado por profesionales de comprobada expertise, trabajando con tecnología de vanguardia, logramos identificar, elaborar y desarrollar nuevos productos pensados especialmente para satisfacer las demandas de los profesionales de la industria veterinaria en beneficio de la salud, bienestar y producción animal, alcanzando los resultados deseados.

Nuestro laboratorio trabaja en continua relación con el Departamento Técnico; analizando la eficacia de materias primas, procesos productivos, control de calidad de empaque y tiempo de vida útil de los productos.

En mercados de constante evolución y transformación, acompañamos a nuestros clientes con el fin de que obtengan el máximo beneficio y rentabilidad posible, trabajando para lograr un producto final superador, considerando siempre la inocuidad y seguridad para la proteína animal que alimenta al mundo.



PREVENCIÓN

BEDSON S.A. se compromete a proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación cruzada, ambiental, las lesiones y enfermedades en todas sus actividades. Por este motivo se implementan las mejoras correspondientes y se evalúan por anticipado las repercusiones potenciales de todas las actividades y procesos, sobre la Calidad de los productos farmacéuticos y aditivos alimentarios, el Medio Ambiente, la Seguridad de los productos y personas y la Salud de las personas y la gestión energética, de forma tal de adoptar las medidas preventivas requeridas para la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético y ambiental.



MEJORA CONTINUA

BEDSON S.A. trabaja en la mejora continua de la eficacia de su Sistema de Gestión, evaluando su desempeño, implementando las correcciones necesarias para alcanzar los logros propuestos y estableciendo objetivos de mejora.

Desde la Dirección de BEDSON S.A. nos comprometemos a asignar los recursos físicos y humanos necesarios para implementar y asegurar la eficacia del Sistema de Gestión.

ISO 14001:2015 IRAM



ISO 14001:2015 IQNET



ISO 45001:2018 IRAM



ISO 45001:2018 IQNET



ISO 50001:2018 IRAM



ISO 50001:2018 IQNET



SATISFACCIÓN DEL CLIENTE



La Satisfacción del Cliente es nuestra prioridad. BEDSON S.A. se esfuerza por comprender las necesidades actuales y futuras de sus clientes, conocer y satisfacer sus requisitos y exceder sus expectativas. Frente a un reclamo de un cliente se desencadenan dos líneas de acción:

Una inmediata asistencia y una eficaz implementación de acciones correctivas que eviten incurrir nuevamente en la misma falta.

REQUISITOS LEGALES



BEDSON S.A. cumple con la legislación y otros requisitos aplicables a su negocio, operación industrial, en cuanto a fabricación de fármacos y aditivos alimentarios y en relación a sus aspectos ambientales y peligros para la seguridad y salud ocupacional y la gestión energética.

PERSONAL



BEDSON S.A. aplica los requerimientos del Sistema de Gestión a todos los empleados y actividades de la compañía y promueve una cultura empresaria en la cual todo el personal comparta este compromiso.

VALORES



BEDSON S.A. se compromete a Promover y difundir los valores de la Responsabilidad Social Empresarial entre sus miembros asociados, así como en todos los grupos de interés que alcanza la organización, buscando constantemente herramientas para que estos adhieran a su cultura de RSE, consecuentemente con ello, adhirió al Programa del Pacto Global de las Naciones Unidas, alineando el negocio a los mismos.

COMUNICACIÓN



BEDSON S.A. difunde esta política a su personal, a proveedores, clientes, contratistas y comunidad, con el objetivo de inducir comportamientos similares.

La Dirección de BEDSON S.A. se compromete a asignar los recursos físicos y humanos necesarios para implementar y asegurar la eficacia del Sistema de Gestión.

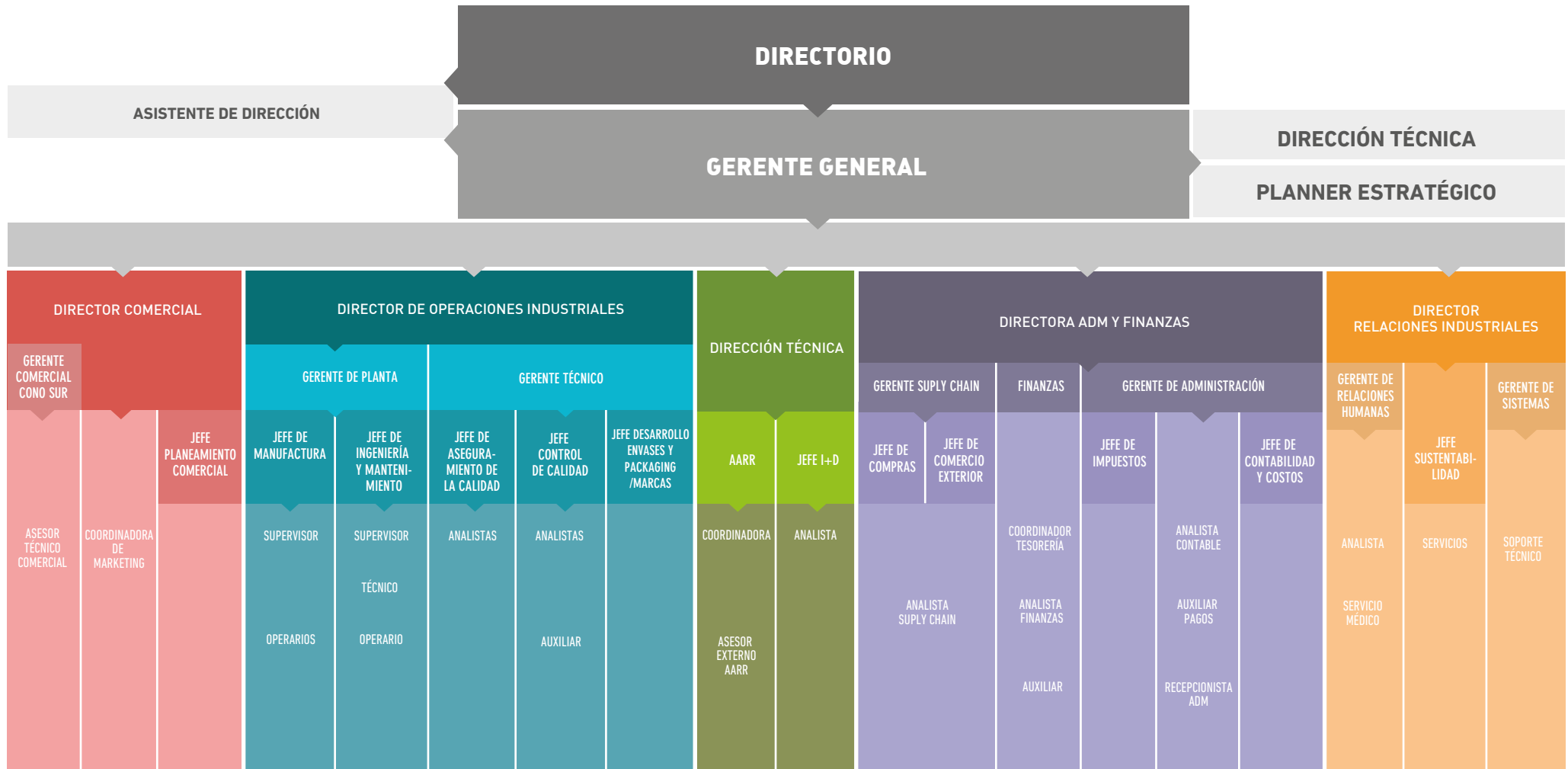
VENTAS 2021

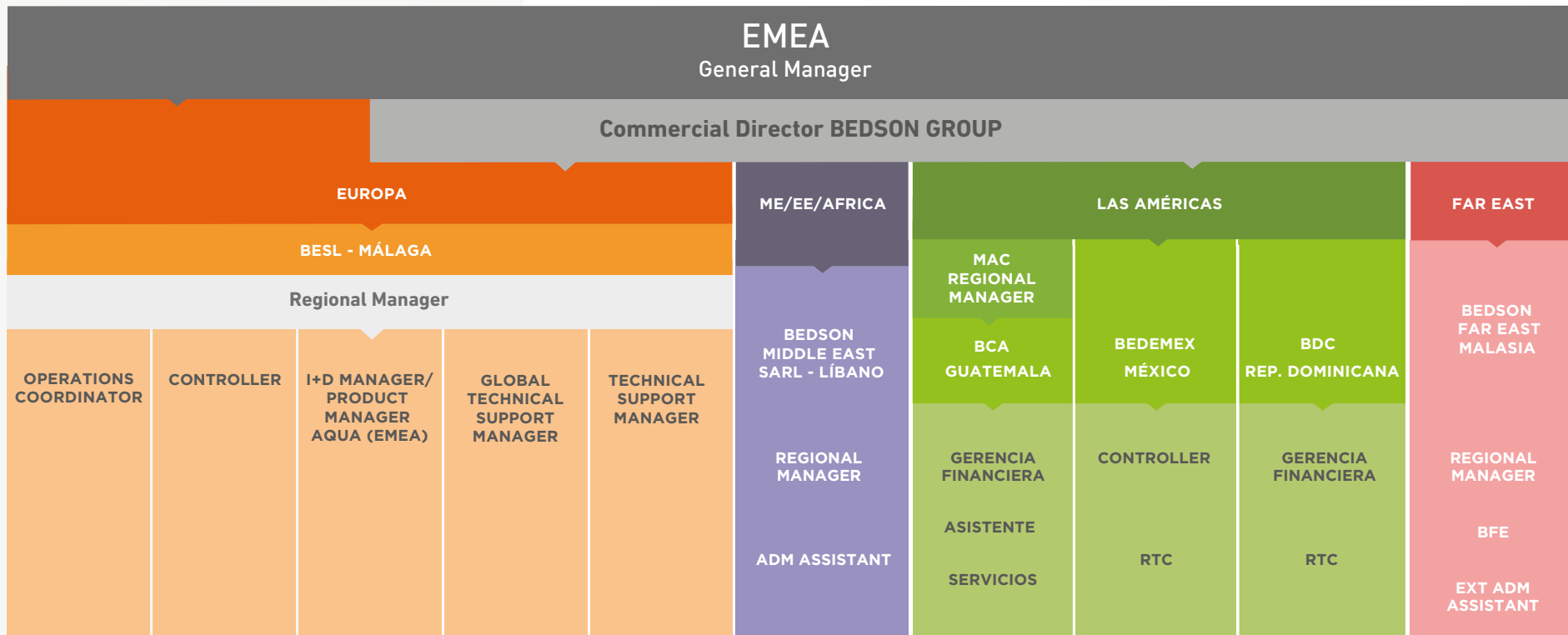
LA		
País	Suma de USD	Cantidad
Argentina	2.189.578	169.497
Bolivia	139.444	8.300
Colombia	394.954	20.400
Ecuador	392.595	24.920
Guatemala	1.237.265	73.070
México	764.791	53.060
Nicaragua	85.536	3.240
Paraguay	25.694	960
Perú	457.906	22.500
Rep.Dominicana	512.870	31.100
Total general	6.200.633	407.047

EMEA		
País	Suma de USD	Cantidad
Arabia Saudita	40.500	3.000
Emiratos Árabes Unidos	45.114	2.080
Filipinas	995.409	59.520
Indonesia	1.312.922	81.920
Iraq	152.256	7.680
Jordania	418.242	22.600
Kuwait	176.600	8.000
Líbano	134.586	8.040
Malasia	588.428	36.612
Pakistán	581.104	29.472
Palestina	151.200	6.960
Qatar	56.400	2.400
Rumania	20.348	992
Tailandia	1.282.396	72.210
Taiwán	160.260	11.640
Vietnam	6.656	256
Tota general	6.122.420	353.382

ORGANIGRAMA JERÁRQUICO Y FUNCIONAL

GRUPO BEDSON S.A.







RECONOCIMIENTOS

Mejores Empresas de la Argentina

Con el marco de referencia del Mapa de Valor Deloitte (Value Map TM), BEDSON S.A. fue distinguida como una de las Mejores Empresas de la Argentina.

Junto a otras 7 empresas del país, recibimos la distinción que forma parte de la iniciativa global “Best Managed Companies”, creado por Deloitte Canadá en 1993. Por tratarse de un Programa integral y transversal a todas las áreas de la compañía, muchos fueron los colaboradores que participaron y aportaron para cumplimentarlo en tiempo y forma según los estrictos requerimientos. La distinción fue avalada además por los auspicios del banco Santander y la Universidad del CEMA.

Índice de Sustentabilidad 2021 de Gerencia Ambiental.

BEDSON S.A. obtuvo la mejor performance en el rubro Farmacéutico, luego de analizar su desempeño en los ejes del índice que se toman en consideración: ambiental, social y económico. La participación fue abierta a empresas privadas o públicas, sin importar su tamaño, desde Pymes hasta multinacionales.

Red Argentina Pacto Global

BEDSON S.A. continúa ejerciendo funciones en la Mesa Directiva de la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas, luego que en el marco de una Asamblea General fuera aprobada su designación por las empresas y organizaciones miembros.

Los integrantes de la Red eligieron, en un proceso de diálogo, a BEDSON S.A. como parte del cuerpo de gobierno que presiden YPF y Randstad hasta el año 2022.

Es el segundo período de la empresa en la Mesa Directiva.



LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS

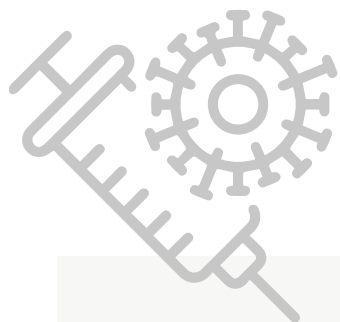
Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

En BEDSON S.A. promovemos la igualdad y la diversidad en la empresa, con el fin de generar un ambiente de trabajo colaborativo, estimulante, creativo, inclusivo y libre de estereotipos y discriminación, donde cada persona pueda desplegar su potencial y sus capacidades.

En nuestra cadena de valor, que incluye relaciones comerciales con diversas culturas, instamos de manera permanente a que los procesos y acciones sean siempre respetuosas de los derechos humanos, sus valores, principios y el pluralismo social y cultural en respeto por la diversidad.



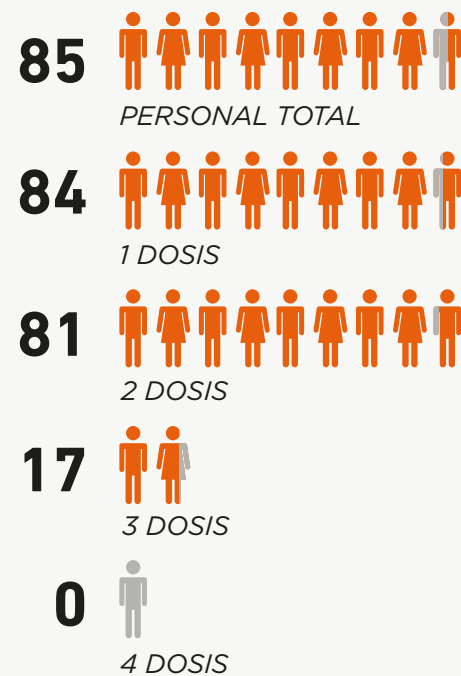


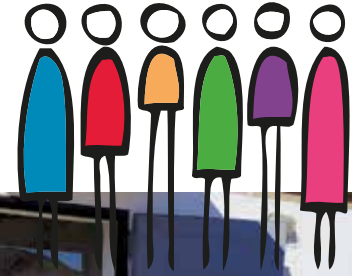
ACCIONES EN LA PANDEMIA

Frente a la coyuntura sanitaria producto de la pandemia del COVID 19, BEDSON S.A. instrumentó un exitoso plan cuidados y facilitación, en tiempos y recursos, para que todo su personal se viera incluido en los programas de vacunación y sus refuerzos.

En los escasos casos de contagio, se articuló la correspondiente cobertura del sistema de riesgos del trabajo como enfermedad profesional no listada y recibió, por consiguiente, las prestaciones previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557.

VACUNAS COVID





RELACIONES CON LA COMUNIDAD CERCANA

En medio de las difíciles circunstancias sanitarias, sociales y económicas de la pandemia del Covid-19, BEDSON S.A. continuó prestando atención a las necesidades de su comunidad cercana vulnerable.

Como lo venimos haciendo desde hace varios años, ponemos foco en los vecinos del barrio Los Tilos de Pilar, donde construimos y damos asistencia al comedor “Por una Sonrisa”.

Las áreas de nuestras actividades allí son la educación, la nutrición, la salud, el desarrollo local y el voluntariado corporativo.



Viandas con altos valores nutricionales



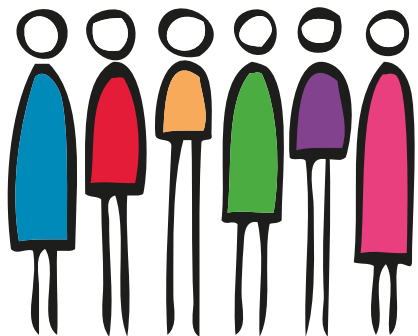
Festejos de cumpleaños de las infancias



Festividad con decoración realizada mediante reciclado de materiales



Voluntariado Corporativo



Apoyo escolar



Jardinería y acciones para disminuir la huella de carbono



ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

Principio 4: La eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;

Principio 5: La erradicación del trabajo infantil; y

Principio 6: La abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Respondimos con flexibilidad, compasión y solidaridad al impacto en nuestros trabajadores y nuestros socios comerciales locales y parte de nuestra extensa red global. Pusimos todos nuestros esfuerzos en limitar los impactos financieros y no financieros sobre los derechos de los trabajadores.

Aseguramos la continuidad estable de los ingresos y las prestaciones a pesar de las modalidades de trabajo flexibles: El hecho de no trabajar por enfermedad, cuarentena o cuidado de un familiar enfermo no dio lugar a la pérdida de salario o de empleo.

Los contratos asumidos previamente a la Pandemia con nuestra cadena de valor fueron cumplidos en la mayor medida posible.

Entendiendo que el compromiso con los proveedores es esencial para garantizar condiciones de trabajo decentes en nuestra cadena de suministros.

Aplicamos los principios de prevención y garantizamos un entorno de trabajo seguro, limitando la exposición de los empleados al Coronavirus en el lugar de trabajo mediante el establecimiento de medidas de protección personal, medidas ambientales y disposiciones laborales en el esquema de trabajo diario.

CAPITAL HUMANO

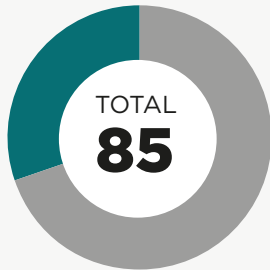
Priorizando la conciliación de la vida familiar y laboral, nos ocupamos de construir un entorno laboral sustentable, en el que se desarrollan políticas dirigidas a proteger y promover la salud, la seguridad, el bienestar y la capacitación de los trabajadores, desde un enfoque superior del entorno físico del trabajo.



CASA CENTRAL PILAR



Mujeres
25

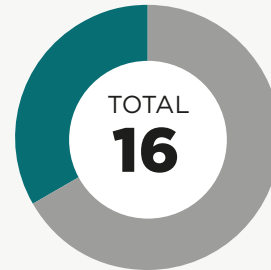


Hombres
60

FILIALES



Mujeres
7



Hombres
9

ALTAS/BAJAS 2021



Mujeres
+4



Hombres
+6 -4

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Contamos durante 2021 con:

- Presidenta
- Directora de Administración y Finanzas
- Gerenta de Supply Chain
- Gerenta Técnica
- Jefas (2)
- Supervisoras (1)
- Coordinadoras (2)

Conscientes que una mayor inclusión en materia de género en los puestos de dirección y gerenciamiento de la compañía atrae mejores resultados en términos de rendimiento, innovación y creatividad, en BEDSON S.A. trabajamos en mejorar nuestros indicadores cada año.



BEDSON S.A. crea valor con las tareas desempeñadas por **101 COLABORADORES**



CAPACITACIONES

Durante el año 2021, con una parrilla temática diversa, que se ajusta directamente a la estrategia de negocio de la compañía, sumamos nuevas instancias educativas para el personal, potenciando además procesos de autoaprendizaje.

Los cursos establecidos fueron acordes a las necesidades de cada rol y especializaciones, entre otras ventajas; con planes y programas que estimulan el desarrollo de destrezas en áreas organizacionales fundamentales, como el servicio al cliente, ventas y comunicación.



CAPACITACIONES 2021

CANTIDAD DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN EN EL AÑO	139
CANTIDAD DE PERSONAS QUE SE CAPACITARON	87
HORAS-HOMBRE DE CAPACITACIÓN	43,1
HORAS POR PERSONA	87
INTERNA	1053
EXTERNA	59
FORMATIVA	107
TÉCNICA	955
INVERSIÓN	\$ 1.187.757,98

HS/HOMBRE TOTALES: **3749,38**

ALIANZAS

CIVETAN | Centro de Investigación Veterinaria Tandil (civetan-conicet.gob.ar)
INTA Concepción del Uruguay: E.E.A. Concepción del Uruguay | Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (inta.gob.ar)

La estrategia que llevamos adelante desde BEDSON S.A. está focalizada en producir un alto valor en la cadena de producción de alimentos para consumo humano, trabajando sobre la crianza animal intensiva.

Con el INTA Concepción del Uruguay realizamos un ensayo de un aditivo líquido, BEDGEN 80, en aves, llevado a cabo en: y un ensayo comparativo de tres formulaciones en crianza de cerdos: BEDGEN 40 PLUS, BIOBALANCED y CLOXITAM. Con estos estudios se han comparado parámetros como ganancia de peso, conversión alimentaria, mortandad, histomorfometría intestinal, impacto en la población microbiana del intestino y repercusiones sistémicas del uso de los productos.



Cooperativa de Trabajo Apícola Pampero Limitada CAP

Firmamos un contrato para una alianza comercial con la cooperativa que fabrica productos para abejas. Desarrollaremos con ellos los mercados de Medio Oriente: República Libanesa, República de Siria, Estado de Palestina, Sultanato de Omán, Irak, Arabia Saudita, Jordania, Kuwait, Bahrein, Pakistán, Qatar y Emiratos Árabes Unidos.

Los productos a comercializar son:
ALUEN CAP / COCCO CAP / JATIE CAP

MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental;

Principio 8: Adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y

Principio 9: Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Fomentamos el teletrabajo en nuestras áreas administrativas, distribuimos tareas y confeccionamos esquemas, adecuados a las circunstancias, en la planta de producción.

Aseguramos el seguimiento de los impactos ambientales positivos del teletrabajo y las reuniones virtuales para evaluar qué prácticas podrían fomentarse a largo plazo.

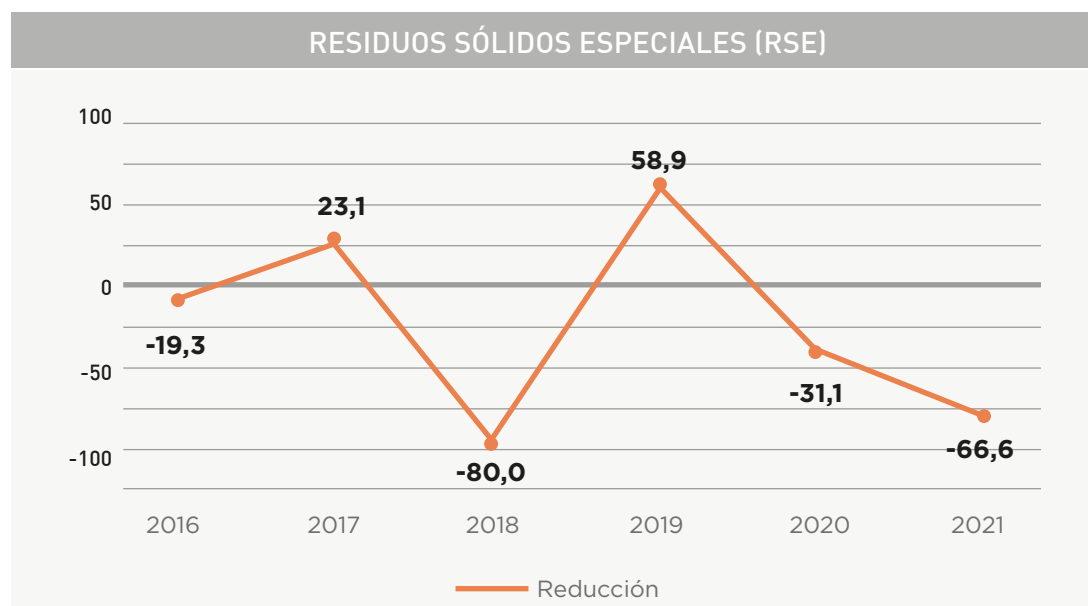


TRATAMIENTO DE RESIDUOS

Con el fin de velar por la protección de la salud y del medio ambiente y en coincidencia con el Principio 8 del Pacto Global de Naciones Unidas, BEDSON S.A. considera de extrema importancia controlar eficazmente la producción, el almacenamiento, el tratamiento, el reciclado y la reutilización, el transporte, la recuperación y la eliminación de los desechos peligrosos.

RESIDUOS SÓLIDOS ESPECIALES

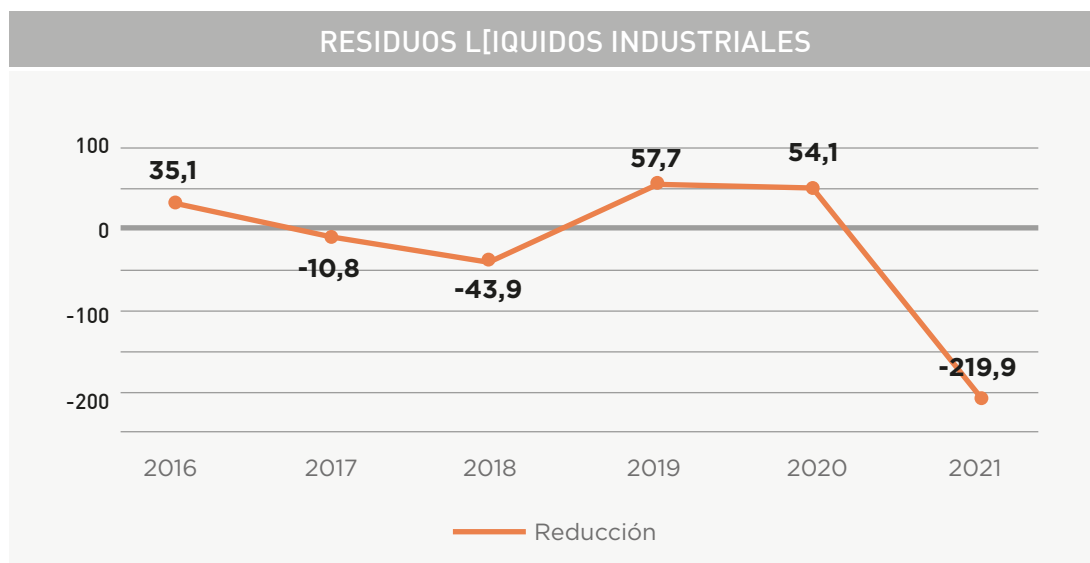
AÑO	Kg Residuo/ Kg Producto	REDUCCIÓN
2005	0,021	-
2006	0,019	9,5
2007	0,011	42,1
2008	0,012	-8,2
2009	0,011	11,8
2010	0,009	15,2
2011	0,016	-78,7
2012	0,018	-12,6
2013	0,014	20,1
2014	0,013	12,6
2015	0,011	12,8
2016	0,013	-19,3
2017	0,01	23,1
2018	0,018	-80
2019	0,007	58,9
2020	0,01	-31,1
2021	0,016	-66,6





RESIDUOS LÍQUIDOS INDUSTRIALES

AÑO	Kg Residuo/ Kg Producto	REDUCCIÓN
2005	3,59	-
2006	2,78	22,6
2007	2,44	12,2
2008	2,08	14,8
2009	1,24	40,4
2010	1,16	6,5
2011	1,01	12,9
2012	0,84	16,8
2013	0,58	31
2014	0,73	-25,9
2015	0,57	21,9
2016	0,37	35,1
2017	0,41	-10,8
2018	0,59	-43,9
2019	0,26	55,7
2020	0,12	54,1
2021	0,38	-219,9





USO EFICIENTE DE PAPEL

Para apoyar y postular los principios ambientales de la Red Argentina del Pacto Global, BEDSON S.A. implementa lineamientos específicos del uso eficiente del papel.

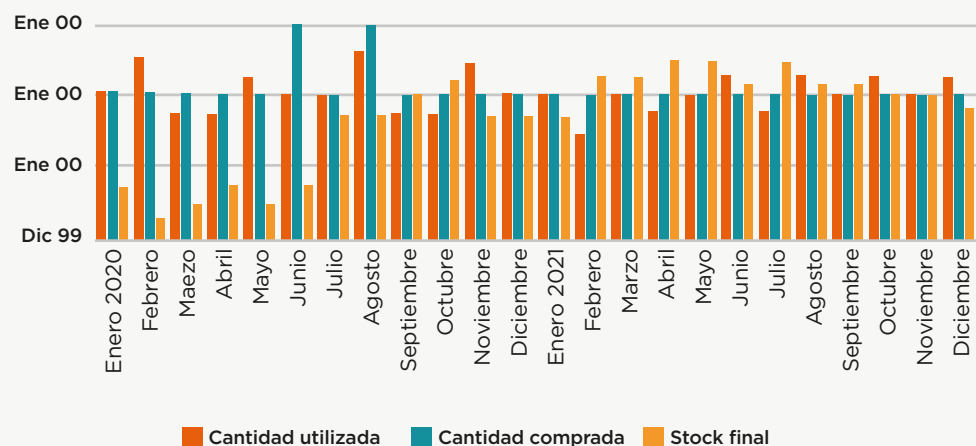
El impacto se ve reflejado en el reemplazo de materiales, mejoramiento de procesos, ajustes en tecnologías y cambios de hábito.

Desarrollamos una configuración de tecnología para ahorro de papel en impresoras: márgenes, impresión por doble cara, medición en número de copias y recepción de informes y fortalecimiento de intranet para empleados.

Se dispusieron cajas de separación donde se logra almacenar el papel que ya ha sido utilizado, limpio y seco, que cumplió su objetivo para luego ser llevado al acopio de residuos donde será enviado a otros aprovechamientos y su eventual transformación.

COMPRA DE RESMAS

CONSUMO Y COMPRA RESMAS



PROMEDIO ANUAL	MES	CANTIDAD UTILIZADA	CANTIDAD COMPRADA	STOCK FINAL
2020 10,3	Ene-2020	10	10	3
	Febrero	12	10	1
	Marzo	9	10	2
	Abril	9	10	3
	Mayo	11	10	2
	Junio	10	15	7
	Julio	10	10	7
	Agosto	13	15	9
	Septiembre	9	10	10
	Octubre	9	10	11
	Noviembre	12	10	9
	Diciembre	10	10	9
2021 10	Ene-2021	10	10	9
	Febrero	8	10	11
	Marzo	10	10	11
	Abril	9	10	12
	Mayo	10	10	12
	Junio	11	10	11
	Julio	9	10	12
	Agosto	11	10	11
	Septiembre	10	10	11
	Octubre	11	10	10
	Noviembre	10	10	10
	Diciembre	11	10	9



Pacto Global
Red Argentina

XV Cátedra del Pacto Global de Naciones Unidas

Diploma de Gestión de la Sustentabilidad en Organizaciones



Por tercer año consecutivo, asumimos la responsabilidad de coordinar y exponer la sesión dedicada a los desafíos del Cambio Climático y la Contribución de las Empresas, en la Cátedra del Pacto Global.

Mostramos nuestra experiencia con el fin de que los participantes pudieran conocer mecanismos para constituir “empresas amigables con el medio ambiente” a partir de medidas de eficiencia energética, que las ayuden no solo a ahorrar en estos ítems sino a ser reconocidas por el uso de un enfoque preventivo y de tecnologías medioambientalmente respetuosas (TMR).

Docentes



Laura Belfiore
Pacto Global Argentina



Melisa Ciurciolo
PNUD Argentina



Paula Cortijo
Transparencia Latam



Flavio Fuertes
Pacto Global - PNUD
Argentina



Marcelo López
Pacto Global Argentina



Seneiya Navajas
Global Compact UN



Mercedes Occhi
Reporte Social



Lorenzo Peláez Dorantes
Organización Internacional
del Trabajo



Gustavo Edwin Sinner
AG Sustentable



Ariel Vázquez
Bedson S.A.



Ethel Zulli
Renault Argentina



ANTICORRUPCIÓN

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

Fomentamos la confianza mediante comunicaciones y políticas coherentes, inclusivas y transparentes.

Aseguramos que los productos y servicios se distribuyan y vendan de manera ética en medio de un mercado alterado por las restricciones a la circulación de personas y mercaderías

Bedson S.A. asumió con firmeza su responsabilidad de respetar, proteger, cooperar y apoyar a su comunidad, de conformidad con los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y en el espíritu de la solidaridad en un escenario de grandes dificultades sanitarias, socioeconómicas y ambientales.



INTEGRIDAD EMPRESARIA

BEDSON S.A. fue reconocida con la categoría Plata durante el desarrollo de la edición 2021 del Programa **“Pasaporte a la Integridad”** en el que, durante 5 meses, nuestros equipos se capacitaron en conocimientos e instrumentos de gestión para fortalecer la integridad de nuestra compañía.

El proyecto vinculado con la ética en los negocios, es una iniciativa del Pacto Global Argentina, la Cámara Argentina Alemana de Comercio y la Alliance for Integrity.



METAS DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

OBJETIVOS	COMPROMISOS BEDSON
2 HAMBRE CERO 	Meta 2.3 Duplicación de productividad e ingresos agrícolas a pequeña escala. Meta 2.4 Prácticas agrícolas sostenibles y resilientes.
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	Meta 4.B Aumento de becas para enseñanza superior.
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Meta 5.2 Eliminar todas las formas de violencia de género. Meta 5.5 Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades.
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 	Meta 6.3 Mejorar la calidad de agua. Reducir la contaminación y aguas residuales. Meta 6.A Fomentar la creación de capacidades de gestión.
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	Meta 8.4 Mejora de la producción y consumo eficiente y respetuoso. Meta 8.8 Protección de los derechos laborales y trabajo seguro.
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	Meta 9.5 Aumento de la investigación científica, capacidad tecnológica. Meta 9.B Desarrollo de la tecnología, investigación e innovación.

OBJETIVOS

COMPROMISOS BEDSON

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Meta 10.4

Adopción de políticas fiscales, salariales y de protección social.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



Meta 11.6

Reducción del impacto ambiental en ciudades.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



Meta 12.1

Aplicación marco de consumo y producción sostenibles.

Meta 12.4

Gestión de desechos y productos químicos.

Meta 12.5

Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Meta 13.1

Fortalecimiento de la resiliencia y adaptación.

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



Meta 15.1

Asegurar la Conservación y uso sostenibles de los ecosistemas.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Meta 16.5

Reducción de la corrupción y soborno.

Meta 16.7

Fomento de la participación ciudadana

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Meta 16.5

Reducción de la corrupción y soborno.

Meta 16.7

Fomento de la participación ciudadana

AUTOEVALUACIÓN

Con esta herramienta de autoevaluación aportada por el Pacto Global, nuestro público de interés puede verificar nuestros progresos y desafíos pendientes.

Damos cuenta de los resultados obtenidos al someter nuestros procesos a la Filosofía Clave del Pacto: la mejora continua en los impactos económicos, sociales y ambientales.

GESTIÓN (MA)			SÍ	NO	A/F	N/A
EVALUAR	MA.1	¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por los Principios del Pacto Global?			✓	
	MA.2	¿La empresa identifica y evalúa el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones en relación con los temas abarcados por los Principios del Pacto Global?	✓			
DEFINIR	MA.3	¿La empresa tiene una declaración de política alineada con los Principios del Pacto Global?		✓		
IMPLEMENTAR	MA.4	¿Los procesos de toma de decisión y los sistemas de gestión de la empresa incluyen los temas abarcados por los Principios del Pacto Global?	✓			
	MA.5	¿La empresa involucra a los trabajadores cuando se trata de temas cubiertos por los Principios del Pacto Global?		✓		
	MA.6	¿La empresa promueve temas abarcados por los Principios del Pacto Global en sus interacciones con proveedores y socios comerciales?	✓			
	MA.7	¿La empresa contribuye positivamente con el desarrollo de la comunidad?	✓			
	MA.8	¿La empresa tiene un procedimiento confiable para escuchar, procesar y resolver problemas/quejas internas y externas?	✓			
COMUNICAR	MA.9	¿La empresa comunica su progreso en la implementación de los Principios del Pacto Global a los grupos de interés?	✓			
DERECHOS HUMANOS (HU)			SÍ	NO	A/F	N/A
SALUD Y SEGURIDAD	HU.1	¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?	✓			
	HU.2	¿La empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura?	✓			
	HU.3	¿La empresa involucra activamente a los trabajadores en actividades de salud y seguridad?	✓			
HORAS, SUELDOS Y LICENCIAS	HU.4	¿La empresa se asegura de que la semana laboral se limite a 48 horas; que el sobretiempo sea poco frecuente y limitado; y que los trabajadores reciban períodos de descanso razonables?	✓			
	HU.5	¿La empresa proporciona un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes?	✓			
	HU.6	¿La empresa se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas internacionales mínimas?	✓			
	HU.7	¿La empresa se asegura de que todos los trabajadores estén oficialmente empleados?	✓			

DERECHOS HUMANOS (HU)			SÍ	NO	A/F	N/A
TRATO JUSTO	HU.8	¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por los Principios del Pacto Global?	✓			
	HU.9	¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o se vigila el lugar de trabajo?	✓			
IMPACTO EN LA COMUNIDAD	HU.10	Antes de comprar, alquilar, adquirir o bien acceder a tierra o a propiedad, ¿la empresa se asegura de que todos los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad, hayan sido adecuadamente consultados y compensados?				✓
	HU.11	¿La empresa toma medidas para garantizar que las medidas de seguridad adoptadas observen los principios internacionales para la aplicación de la ley y el uso de la fuerza?	✓			
	HU.12	¿La empresa involucra a las comunidades locales en temas relacionados con el impacto real o potencial de sus operaciones en los derechos humanos?			✓	
AMINISTRACIÓN DE PRODUCTOS	HU.13	¿La empresa toma medidas para prevenir los riesgos en derechos humanos derivados de defectos, mal uso, o uso inadecuado de sus productos?	✓			
RIESGO EN EL CONTEXTO DEL PAÍS	HU.14	¿La empresa evita involucrarse en violaciones de derechos humanos derivadas de prácticas sociales o gubernamentales?	✓			
LABORAL (LA)			SÍ	NO	A/F	N/A
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	LA.1	¿La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva?	✓			
	LA.2	Si los sindicatos independientes son desalentados o restringidos, ¿La empresa permite que los trabajadores se reúnan para discutir problemas relacionados con el trabajo?				✓
TRABAJO FORZADO	LA.3	¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurarse de participar en ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre?	✓			
TRABAJO INFANTIL	LA.4	¿La empresa cumple con los estándares de la edad mínima?	✓			
DISCRIMINACIÓN	LA.5	¿La empresa asegura que las decisiones en materia de empleo se basan en criterios relevantes y objetivos?	✓			
MEDIO AMBIENTE (EN)			SÍ	NO	A/F	N/A
PRECAUCIÓN	EN.1	¿La empresa apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales?	✓			
	EN.2	¿La empresa cuenta con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana?	✓			

MEDIO AMBIENTE (EN)			SÍ	NO	A/F	N/A	
RESPONSABILIDAD Y DESEMPEÑO	EN.3	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero?	✓				
	EN.4	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua y tratamiento de aguas residuales?	✓				
	EN.5	¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos?	✓				
	EN.6	¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera?	✓				
	EN.7	¿La empresa previene y reduce el impacto del ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno?	✓				
	EN.8	¿La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros?	✓				
	EN.9	¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos a la biodiversidad?			✓		
	EN.10	¿La empresa se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible?	✓				
	TECNOLOGÍA	EN.11	¿La empresa fomenta el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente?	✓			
	ANTI-CORRUPTION (AC)			SÍ	NO	A/F	N/A
CULTURA DE LA EMPRESA Y PROCEDIMIENTOS	AC.1	¿La empresa toma una posición clara en contra la corrupción?	✓				
	AC.2	¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?	✓				
	AC.3	¿La empresa se asegura de que los trabajadores relevantes sean debidamente entrenados?	✓				
	AC.4	¿Los procedimientos internos de la empresa son compatibles con su compromiso de lucha contra la corrupción?			✓		
	AC.5	¿La iniciativa de lucha contra la corrupción de la empresa cubre a agentes, intermediarios y consultores?	✓				
ACCIONES CONJUNTAS	AC.6	¿La empresa toma acciones conjuntas con otros actores para realizar y promover iniciativas contra la corrupción?		✓			
TOTAL			0	0	0	0	

GESTIÓN

GESTIÓN: EVALUE					
Preguntas	Cumplimiento de las Normativas Regulatorias	SI	NO	A/F	N/A
MA.1	¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por los Principios del Pacto Global?			✓	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa cumple con toda legislación local y nacional relevante relacionada con los temas tratados por los principios del Pacto Global en el país en el que opera. Esto incluye legislación relativa a los derechos humanos, la salud y seguridad ocupacional, los derechos laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.	✓			
b	La empresa ha obtenido, de las autoridades competentes, los permisos y autorizaciones necesarios para operar.	✓			
c	La empresa mantiene un diálogo permanente con autoridades relevantes a nivel local y/o nacional acerca de temas pendientes planteados por las autoridades (por ejemplo, seguimiento a una visita in situ).	✓			
d	La empresa cumple con las convenciones internacionales y los acuerdos relevantes para las operaciones y actividades de la empresa.	✓			
e	La empresa tiene un enfoque sistemático para asegurar que se mantiene informada de las nuevas regulaciones, por ejemplo mediante el uso de procesos de cumplimiento y análisis de carencias.	✓			
Preguntas	Evaluación de riesgo, oportunidad e impacto	SI	NO	A/F	N/A
MA.2	¿La empresa identifica y evalúa el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones en relación con los temas abarcados por los Principios del Pacto Global?			✓	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa toma un enfoque integrado para determinar y evaluar los riesgos, oportunidades y efectos, teniendo en cuenta: los derechos humanos, la salud y seguridad; los derechos laborales; el medio ambiente y temas relacionados con la lucha contra la corrupción.	✓			
b	La empresa cuenta con procesos para garantizar la identificación y evaluación periódicas del riesgo, la oportunidad y el impacto de sus operaciones y actividades, basadas en una revisión de buenos datos y un profundo entendimiento de las tendencias emergentes.	✓			
c	La empresa cuenta con un método para priorizar los riesgos más importantes, las oportunidades y los impactos, incluyendo a las personas que tienen más probabilidades de ser afectadas.	✓			
d	Al diseñar nuevas operaciones o actividades, se incluye la evaluación de riesgo, oportunidad e impacto.	✓			
e	La empresa se asegura de que toda la información sobre los riesgos potenciales, las oportunidades, y los impactos de sus operaciones comerciales sean compartidos y accesibles a los individuos o comunidades potencialmente afectados.	✓			
GESTIÓN: DEFINA					
Preguntas	Política	SI	NO	A/F	N/A
MA.3	¿La empresa tiene una una declaración de política alineada con los Pricipios del Pacto Global?			✓	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa cuenta con una política escrita sobre el respeto a los derechos humanos, la salud y seguridad ocupacionales, los derechos laborales, temas ambientales y anti corrupción.	✓			
b	La política de la empresa ha sido aprobada por la alta gerencia.	✓			
c	La política de la empresa incluye el compromiso de cumplir con los requisitos legales locales y con las normas internacionales.	✓			
d	La política de la empresa incluye el compromiso de hacer mejoras continuas en el desempeño.	✓			

e	La política de la empresa incluye la contribución al desarrollo de la comunidad local.	✓			
f	Los resultados de la evaluación de riesgo, oportunidad e impacto son revisados por la alta gerencia e informan el desarrollo de políticas, estrategias y objetivos de sostenibilidad de la empresa.				
GESTIÓN: IMPLEMENTE					
Preguntas	Toma de decisiones y gestión	SI	NO	A/F	N/A
MA.4	¿Los procesos de toma de decisión y los sistemas de gestión de la empresa incluyen los temas abarcados por los Principios del Pacto Global?			✓	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa ha nombrado a una o más personas experimentadas como responsables de las políticas y planes relacionados con los temas abordados por los principios del Pacto Global.	✓			
b	La empresa ha definido y comunicado los roles y responsabilidades con respecto a los temas abordados por los principios del Pacto Global.	✓			
c	La empresa ha documentado procedimientos para permitir la toma de decisiones con respecto a los temas abordados por los principios del Pacto Global.	✓			
d	La empresa prepara planes de acción que describen la actividades, plazos de tiempo, responsabilidades y medios para hacer frente a los impactos y/o alcanzar mejoras específicas.	✓			
e	La empresa monitorea sus procedimientos e instrucciones para asegurar que sean aplicados correctamente, por ejemplo, mediante auditorías internas.	✓			
f	La empresa puede documentar la mejora continua de su desempeño, por ejemplo, mediante indicadores clave de rendimiento.	✓			
g	La empresa registra rápidamente, investiga y remedia los accidentes graves o los impactos / eventos extraordinarios que ocurran.	✓			
h	La empresa cuenta con un sistema de gestión en toda la empresa certificado por un tercero y/o opera de conformidad con los códigos y las normas específicas del sector.	✓			
Preguntas	Participación de los trabajadores	SI	NO	A/F	N/A
MA.5	¿La empresa involucra a los trabajadores cuando se trata de temas cubiertos por los Principios del Pacto Mundial?		✓		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	Los trabajadores están familiarizados con la política de la empresa que cubre los Principios del Pacto Global.			✓	
b	Los trabajadores son conscientes de los temas significativos para la operación y las actividades de la empresa y saben qué se espera de ellos.	✓			
c	La empresa capacita regularmente a trabajadores involucrados en actividades que tienen o pueden tener, efectos adversos para asegurarse de que sean conscientes de los riesgos, requerimientos y procedimientos acordados.	✓			
d	Los trabajadores de la empresa son informados de los progresos en el logro de los objetivos en los temas pertinentes para las operaciones y actividades de la empresa.	✓			
e	A los trabajadores se les anima a sugerir maneras en que la empresa pueda mejorar su rendimiento en relación con los temas cubiertos por los Principios del Pacto Global.		✓		
f	La empresa estimula el comportamiento responsable con esquemas de incentivos que incluyen objetivos en temas tratados por los principios del Pacto Global.	✓			
Preguntas	Proveedores y socios comerciales	SI	NO	A/F	N/A
MA.6	¿La empresa promueve temas abarcados por los Principios del Pacto Global en sus interacciones con proveedores y socios comerciales?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa ha definido los requisitos mínimos y los comunica por escrito a nuevos proveedores y socios comerciales.	✓			
b	La empresa cuenta con políticas y procedimientos para administrar y monitorear el desempeño de los proveedores y socios comerciales.	✓			

c	La empresa ha llevado a cabo una evaluación para identificar cuáles de sus proveedores y socios comerciales tienen el mayor riesgo de impactos negativos.	✓			
d	La empresa ofrece capacitación sobre procedimientos y normas para el personal pertinente en gestión y contratación.	✓			
e	Las prácticas de contratación de la empresa, tales como precios, plazos de entrega y estructuras de incentivos internos, fomentan una mejora de los estándares de proveedores y socios comerciales.	✓			
f	De ser necesario, la empresa colabora con los proveedores y socios comerciales para implementar mejoras continuas.	✓			
g	La empresa colabora con otras empresas para promover la mejora de los estándares de sus proveedores y socios de comerciales.				
Preguntas	Desarrollo de la comunidad	SI	NO	A/F	N/A
MA.7	¿La empresa contribuye positivamente con el desarrollo de la comunidad?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa hace donaciones en dinero o especie a la comunidad local como, por ejemplo, educación y capacitación, cultura y desarrollo de la infraestructura.	✓			
b	La empresa toma medidas para lograr los objetivos de desarrollo local y/o nacional después de consultar con la comunidad local.			✓	
c	La empresa puede demostrar el impacto de su contribución y cómo éste se alinea con la naturaleza de la empresa y sus temas estratégicos.	✓			
d	La empresa actúa en apoyo de objetivos y temas de Naciones Unidas, tales como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en la lucha contra el VIH, promover la educación y los derechos de las mujeres.	✓			
e	La empresa busca contribuir al desarrollo de la comunidad siendo parte de alianzas con una variedad de grupos de interés, incluyendo las agencias de Naciones Unidas, gobiernos, sociedad civil, trabajadores y otros negocios.	✓			
Pregunta	Mecanismos de reclamación	SI	NO	A/F	N/A
MA.8	¿La empresa tiene un procedimiento confiable para escuchar, procesar y resolver problemas/quejas internas y externas?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa cuenta con un procedimiento escrito sobre cómo son recibidas las preocupaciones y quejas, y cómo son procesadas y resueltas.	✓			
b	Información clara y fácilmente accesible sobre cómo usar el procedimiento; qué preocupaciones/quejas pueden ser reportadas y cómo son procesadas y resueltas.	✓			
c	Los trabajadores, incluyendo los temporales y los de prestación de servicios, pueden presentar problemas/quejas con respecto a las actividades de la empresa y su impacto, sin amenaza de represalia de la dirección de la empresa o de otros trabajadores.	✓			
d	Los clientes y grupos de interés externos pueden presentar problemas/quejas concernientes a actividades de la empresa y su impacto sin amenaza de represalia por la dirección de la empresa.	✓			
e	Personas o representantes de la comunidad local pueden presentar problemas/quejas concernientes a actividades de la empresa y su impacto sin amenaza de represalia por la empresa.				
f	Hay un Comité responsable de la audiencia, el procesamiento y la solución de problemas/quejas y representantes de la parte reclamante/interesados hacen parte de la Comisión. Éstos podrían ser trabajadores, representantes de la comunidad o consumidores.				
g	A un trabajador que presente una preocupación o queja, le es permitido participar en las audiencias celebradas con respecto a ese problema/denuncia y se le informa de los resultados del proceso de resolución.	✓			
GESTIÓN: COMUNIQUE					
Preguntas	Grupos de interés	SI	NO	A/F	N/A
MA.9	¿La empresa comunica su progreso en la implementación de los Principios del Pacto Global a los grupos de interés?	✓			

Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa identifica a los grupos de interés a los que afectan o pueden afectar las actividades, productos y servicios de la empresa, porejemplo, una persona, grupo, organización y autoridad.	✓			
b	La empresa comunica abiertamente el progreso en el manejo de los temas abordados por los principios del Pacto Global, incluidos los resultados de rendimiento, así como información sobre la estrategia, enfoque, retos y dilemas de la gestión.	✓			
c	Con regularidad la empresa toma parte en los diálogos con los grupos de interés para mantenerse al día con sus expectativas.			✓	
d	La empresa se comunica abiertamente acerca de cómo se manejan temas abordados por los principios del Pacto Global incluyendo retos, dilemas, éxito y fracasos.			✓	
e	La Comunicación sobre el Progreso (COP) de la empresa y otros informes de desempeño sobre temas tratados por el Pacto Mundial están públicamente disponibles y son comunicados a los grupos de interés externos, por ejemplo, mediante el sitio web de la empresa y del Pacto Global.	✓			

DERECHOS HUMANOS

DERECHOS HUMANOS: SALUD Y SEGURIDAD

Pregunta	Sistemas de salud y seguridad	SI	NO	A/F	N/A
HU.1	¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa cuenta con procedimientos de salud y seguridad eficaces, conformes a las normas de la industria y las normas nacionales e internacionales.	✓			
b	Las responsabilidades para las tareas de seguridad y la salud están claramente definidas	✓			
c	La empresa monitorea sistemáticamente sus procesos de producción, maquinaria y equipos para garantizar que son seguros y que están en buenas condiciones	✓			
d	Los trabajadores y gerentes están capacitados para responder a emergencias en el lugar de trabajo; hay botiquines de primeros auxilios y extintores disponibles; y las salidas de emergencia están claramente delimitadas y libres de obstrucciones.	✓			
e	El lugar de trabajo se mantiene para asegurar condiciones limpias y confortables, incluyendo temperatura, ventilación e iluminación adecuada; áreas de lavado y saneamiento adecuadas y apropiadas para ambos sexos.	✓			
f	Las instalaciones residenciales o para una noche son seguras y sanitarias y satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores, incluso en relación con la seguridad, espacio, temperatura, iluminación, ventilación, alimentos, agua, instalaciones sanitarias, privacidad y asequibilidad.	✓			
g	La empresa proporciona agua potable para los trabajadores e instalaciones limpias y desinfectadas para el almacenamiento de alimentos y para comer.	✓			
h	Segun sea relevante, la empresa cuenta con cuidados especiales de seguridad y salud para mujeres embarazadas, empleados con discapacidades, los trabajadores nocturnos, los trabajadores jóvenes y otros grupos vulnerables.	✓			
Pregunta	Equipo protector y entrenamiento	SI	NO	A/F	N/A
HU.2	¿La empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura?				

Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa cuenta con un procedimiento para garantizar que a todos los trabajadores se les proporcione, libre de cargo o depósitos, el equipo de protección necesario para realizar sus funciones de trabajo.	✓			
b	La empresa está comprometida a garantizar que los trabajadores utilicen el equipo de protección proporcionado y entiendan por qué es necesario utilizar el equipo.	✓			
c	La empresa se asegura de que todos los trabajadores tengan la formación necesaria para realizar de forma segura sus funciones de trabajo y los mantiene plenamente informados, en un lenguaje y forma comprensible para ellos, sobre los procedimientos de seguridad y salud de los trabajadores.	✓			
d	Se mantiene un registro preciso de quiénes han sido capacitados y para qué tareas	✓			
e	Los trabajadores reciben capacitación en el uso seguro de equipos y procesos, regularmente y cuando se les asignan nuevas tareas.	✓			
f	Una función de la empresa o miembro del personal es responsable de mantener informado sobre los avances científicos y tecnológicos sobre los riesgos de salud y seguridad y equipos de protección.	✓			
Pregunta	Participación de los empleados.	SI	NO	A/F	N/A
HU.3	¿La empresa involucra activamente a los trabajadores en actividades de salud y seguridad?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa consulta a los empleados sobre temas de salud y seguridad, ya sea directamente o a través de representante de seguridad libremente elegidos para grupos de empleados relevantes.	✓			
b	Se ha establecido un Comité de salud y seguridad incluyendo representantes de seguridad, los trabajadores y representantes de la administración.	✓			
c	Los accidentes de salud y seguridad se reportan e investigan incluso la implicación del trabajador relevante, y se toman acciones para prevenir las recurrencias.	✓			
d	Los incidentes de salud y seguridad (accidentes que no causan lesiones) son registrados e investigados para ayudar a mejorar la seguridad.	✓			
e	Los accidentes de salud y seguridad son monitoreados, incluso horas perdidas a consecuencia de una lesión o enfermedad y, por ejemplo, en comparación con el total de horas trabajadas (tiempo perdido por lesiones).	✓			
DERECHOS HUMANOS: HORAS, SALARIOS Y LICENCIAS					
Preguntas	Horas de trabajo	SI	NO	A/F	N/A
HU.4	¿La empresa se asegura de que la semana laboral se limite a 48 horas; que el sobretiempo sea poco frecuente y limitado; y que los trabajadores reciban períodos de descanso razonables?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a.1.	Las horas de trabajo normal de la empresa se limitan a 48 horas semanales, según su política y práctica, o menos si así lo disponen las leyes nacionales, convenciones colectivas o estándares de la industria.	✓			
a.2.	Las horas extraordinarias no son frecuentes, son remuneradas a tasa premium y no exceden de 12 horas en una semana, o 36 horas al mes.	✓			
a.3.	La empresa tiene un sistema de planificación, registro y seguimiento de las horas trabajadas por cada empleado y regularmente se evalúa si el número de trabajadores es suficiente para cumplir con los objetivos de producción sin tener que recurrir a las horas extraordinarias.	✓			
a.4.	Cuando las horas extras por trabajador sistemáticamente exceden 12 horas por semana, la empresa aumenta su fuerza de trabajo para que coincidan con los objetivos de producción, o pone en práctica medidas para aumentar la productividad de los trabajadores y reducir horas extras.				✓
a.5.	Los trabajadores cuentan con 24 horas consecutivas de descanso (o más si así lo dispone su legislación nacional o las normas de la industria) en cada período de siete días.	✓			

a.6.	La empresa se asegura que los trabajadores tengan un descanso de no menos de 30 minutos por cada 4 horas de trabajo (o más si así lo dispone su legislación nacional o normas de la industria) y que los trabajadores pueden usar las instalaciones sanitarias siempre que sea necesario y no sólo durante las pausas designadas.	✓				
Preguntas	Salarios	SI	NO	A/F	N/A	
HU.5	¿La empresa proporciona un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes?	✓				
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	
a	Es política de la empresa proporcionar a los trabajadores un salario suficiente para cubrir los alimentos básicos, ropa, vivienda y proporcionar un ingreso discrecional para ellos mismos y sus dependientes.	✓				
b	La empresa es consciente de si el salario mínimo legal en el país donde opera cumple con el requisito para un sueldo mínimo.	✓				
c	Si no hay un salario mínimo nacional establecido, o si las normas del salario mínimo nacional son insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus dependientes, la empresa calcula un salario basado en el costo de vida en su zona de operaciones.	✓				
d	Los trabajadores a tiempo parcial reciben salarios y beneficios que son proporcionales a los de los trabajadores a tiempo completo, y reciben compensación por horas extra a un mínimo de 1,25 veces su sueldo por hora.					✓
e	La empresa paga salarios a intervalos regulares y no hace deducciones de los salarios por medidas disciplinarias u otras deducciones no autorizadas por la legislación nacional.	✓				
f	Los sistemas de bonificación y de pago de destajo son supervisados para asegurar que el salario total pagado cumple los requisitos del salario mínimo sin tener que recurrir a las horas extraordinarias.	✓				
Preguntas	Licencias	SI	NO	A/F	N/A	
HU.6	¿La empresa se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas internacionales mínimas?	✓				
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	
a	Las licencias por vacaciones de los trabajadores de tiempo parcial y los de corto plazo son pagadas proporcionalmente al número de horas trabajadas, a una tasa igual a la de empleados a tiempo completo permanente.	✓				
b	Los trabajadores tienen derecho a licencia pagada por enfermedad de conformidad con la legislación nacional aplicable. Si la licencia por enfermedad no está prevista en la legislación nacional, la empresa consulta con representantes de la Unión o de los trabajadores para establecer medios alternativos de protección en caso de enfermedad o lesión.	✓				
c	La empresa se asegura que licencia por enfermedad no se deduce del tiempo de vacaciones de los trabajadores.	✓				
d	Las trabajadoras tienen derecho a no menos de catorce semanas de maternidad pagada por niño.	✓				
e	La empresa concede licencia parental o compasiva a los trabajadores que han adoptado recientemente un niño o niños, o han asumido la responsabilidad de cuidar de los hijos adoptivos o de otros niños a su cargo.	✓				
Preguntas	Estado del empleo	SI	NO	A/F	N/A	
HU.7	¿La empresa se asegura de que todos los trabajadores estén oficialmente empleados?	✓				
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	
a	La empresa se asegura de que todos los empleados reciben contratos de trabajo antes de empezar a trabajar para la empresa, y que los contratos sean comprendidos por cada empleado.	✓				
b	Los contratos detallan los derechos y obligaciones de empleo, incluyendo descripción clara del trabajo, sistemas de bonificaciones y sueldos y períodos de aviso razonable de cada empleado.	✓				
c	Las referencias a los manuales de la empresa u otros documentos relevantes en términos de empleo están integrados en el contrato.	✓				
d	La empresa se asegura que los contratistas proporcionen a los trabajadores -que trabajen en las instalaciones de la empresa- un empleo oficial conforme a las normas de la empresa.	✓				

DERECHOS HUMANOS: TRATO JUSTO					
Preguntas	No-acoso	SI	NO	A/F	N/A
HU.8	¿La empresa protege a los trabajadores del acoso laboral, incluyendo acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa tiene el compromiso de evitar el acoso laboral.	✓			
b	La empresa comunica activamente a los trabajadores de su obligación de abstenerse de conductas violentas, amenazantes o abusivas.	✓			
c	Los directivos reciben formación sobre cómo identificar y abordar los casos de acoso en el lugar de trabajo.		✓		
d	La empresa investiga las denuncias de acoso laboral y adopta las medidas preventivas y disciplinarias como la presentación de informes de las acciones penales a las autoridades competentes.	✓			
HU.9	¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o se vigila el lugar de trabajo?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa tiene un procedimiento que indica el tipo de monitoreo permitido en el lugar de trabajo, ¿qué tipo de información personal del trabajador se conserva; dónde se almacena; quién tiene acceso y, por qué es necesaria la información.	✓			
b	Se hace de conocimiento de los trabajadores de todas las vigilancias que se dan en el trabajo, incluidos los monitoreos por cámaras, monitoreo de Internet o de correos electrónicos y monitoreos de propósitos específicos.				
c	La empresa obtiene del trabajador su consentimiento previo por escrito antes de obtener información de alguna persona con la quien el trabajador tiene una relación privilegiada, entre ellos un ex empleador, médico o a un abogado.				✓
d	Los trabajadores tienen acceso a todos los datos personales recopilados acerca de ellos, en particular los relacionados con las decisiones disciplinarias y los datos obtenidos a través de la supervisión, pero no incluye información específica confidencial de gestión relacionada con sus evaluaciones de desempeño, las negociaciones sobre los sueldos, ascensos, rotación y decisiones laborales similares.		✓		
DERECHOS HUMANOS: IMPACTOS DE LA COMUNIDAD					
Pregunta	Tierra y propiedad	SI	NO	A/F	N/A
HU.10	Antes de comprar, alquilar, adquirir o bien acceder a tierra o a propiedad, ¿la empresa se asegura de que todos los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad, hayan sido adecuadamente consultados y compensados?				✓
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	Antes de comprar, alquilar, comprar o bien acceder a tierras o bienes, ya sea directamente o a través de terceros, la empresa identifica todos los propietarios y usuarios de las tierras o los bienes, incluyendo información de los usuarios de tierra y propietarios consuetudinarios.				✓
b	La empresa investiga el uso pasado y propiedad de la tierra o propiedad para asegurarse de que los usuarios y propietarios no han sido trasladados ilegalmente, y que toda las expropiaciones por parte de las autoridades se han llevado a cabo de conformidad con el derecho internacional.				✓
c	La empresa consulta con los usuarios afectados y los propietarios de las tierras o bienes (incluidas las mujeres, los inquilinos, los colonos, las minorías y otros grupos vulnerables, incluidos los pueblos indígenas) y busca su consentimiento libre, previo e informado antes de continuar a adquirir o acceder a la tierra o propiedad.				✓
d	La empresa se asegura que su contrato de arrendamiento o la compra de viviendas y abastecimiento de productos alimenticios no encarezcan considerablemente la vivienda y la escasa comida para la población local.				✓
e	La empresa se asegura que a los propietarios afectados y a los usuarios de las tierras o los bienes sean compensados adecuadamente para ayudarles a restablecer sus nivel de vida y sustento de la misma forma o mejor que antes y que las normas de la indemnización sean transparentes y que se aplique uniformemente a todas las comunidades y a las personas afectadas.				✓

Pregunta	Medidas de seguridad	SI	NO	A/F	N/A
HU.11	¿La empresa toma medidas para garantizar que las medidas de seguridad adoptadas observen los principios internacionales para la aplicación de la ley y el uso de la fuerza?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa lleva a cabo regularmente evaluaciones de los riesgos de seguridad, y se asegura que las medidas de seguridad de la empresa, entre ellos el despliegue de guardias privados o personal de seguridad pública, son proporcionales a los riesgos de seguridad.	✓			
b	Las evaluaciones de riesgos de seguridad de la empresa incluyen el riesgo de abusos contra los derechos humanos cometidos por personal de seguridad pública y privada.				✓
c	La empresa selecciona a las empresas privadas de seguridad con base en la información de capacidad profesional, nivel de capacitación del personal, la calidad de los equipos, participación en el pasado en las violaciones de los derechos humanos, vínculos con las facciones políticas u organizaciones y otros criterios pertinentes.	✓			
d	Los contratos con las empresas privadas de seguridad incluyen requisitos relativos a las normas internacionales de derechos humanos para el cumplimiento de la ley y el uso de la fuerza; exigen la investigación y la disciplina de cualquier conducta ilegal o abusiva por parte de los guardias de seguridad, y permiten la terminación del contrato en caso de dicha conducta.		✓		
e	Hay un manual de definición de las funciones del personal de seguridad, y todo el personal de seguridad recibe capacitación sobre las normas de conducta basados en normas internacionales de derechos humanos para la aplicación de la ley y el uso de la fuerza.	✓			
f	Donde personal de seguridad pública se asigna a las instalaciones de la empresa, la empresa busca garantizar la transparencia de sus relaciones con organismos de seguridad pública, y comunica a los organismos de seguridad pública su deseo de que las funciones de seguridad se realicen de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos para el cumplimiento de la ley y el uso de la fuerza.		✓		
g	La empresa cuenta con un procedimiento para el registro de incidentes relacionados con la seguridad, incluyendo un mecanismo para manejar las quejas del personal o comunidades locales relacionadas con la conducta del personal de seguridad y remite las acusaciones creíbles de violaciones de derechos humanos a las autoridades competentes.	✓			
h	La empresa cuenta con un procedimiento de seguimiento y evaluación de sus arreglos de seguridad, incluyendo la proporcionalidad del acuerdo de seguridad; impacto en las comunidades locales; impacto en las tensiones locales existentes o conflictos; incidentes de seguridad registrados; y denuncias creíbles de violaciones de derechos humanos por personal de seguridad de la empresa. Representantes de la comunidad local son consultados como parte de la supervisión.		✓		
Pregunta	Compromiso con la comunidad	SI	NO	A/F	N/A
HU.12	¿La empresa involucra a las comunidades locales en temas relacionados con el impacto real o potencial de sus operaciones en los derechos humanos?		✓		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa tiene el compromiso de participar abiertamente dentro de las comunidades y las que están alrededor de su área de operaciones, antes, durante y después de comenzar actividades que pueden afectar su acceso a los recursos (agua, alimentos, tierra) o medios de subsistencia (cotos de caza o pesca).				✓
b	La empresa se comunica y consulta con las comunidades locales antes, durante y después de comenzar las actividades para prevenir, reducir y mitigar los impactos.				✓
c	La empresa toma medidas para remediar las preocupaciones legítimas de las comunidades locales con respecto a cualquier impacto negativo de las operaciones de la empresa sobre el acceso a recursos o medios de subsistencia.	✓			
DERECHOS HUMANOS: ADMINISTRACIÓN DEL PRODUCTO					
Pregunta	Administración del producto	SI	NO	A/F	N/A
HU.13	¿La empresa toma medidas para prevenir los riesgos en derechos humanos derivados de defectos, mal uso, o uso inadecuado de sus productos?	✓			

Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa conoce y cumple con las leyes nacionales pertinentes, las normas internacionales y estándares de la industria en cuanto a fabricación, diseño y comercialización de producto.	✓			
b	La empresa toma medidas para eliminar ingredientes, diseños, defectos o efectos secundarios que pudieran dañar o amenazar la vida humana y la salud durante la fabricación, uso o disposición de los productos.	✓			
c	La empresa proporciona advertencias visuales y escritas en todos los envases o productos sobre los riesgos para la salud relacionados con el producto, incluidas las instrucciones para el uso correcto, en un lenguaje y de forma comprensible para los usuarios.	✓			
d	Si son necesarias capacitaciones, equipos de protección u otras medidas para el uso seguro del producto, la empresa toma las medidas necesarias para asegurarse que el usuario final esté en conocimiento de dichos requisitos.	✓			
e	La empresa continuamente monitorea y protege contra los efectos adversos de derechos humanos (incluyendo pero no limitado a los efectos sobre la salud, la vida, la privacidad y la seguridad de la persona) que surgen, tanto del adecuado como del uso incorrecto o de la disposición de sus productos.				
f	La empresa tiene un procedimiento para determinar si sus productos tienen doble aplicación de uso, en particular para la fabricación de armas, vigilancia u otro uso militar, y cumple con todas las normas de control de las exportaciones de esos productos.		✓		
DERECHOS HUMANOS: RIESGO PAÍS					
Preguntas	Derechos humanos en el país de operación	SI	NO	A/F	N/A
HU.14	¿La empresa evita involucrarse en violaciones de derechos humanos derivadas de prácticas sociales o gubernamentales?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a.1.	La empresa busca activamente información sobre la situación general de los derechos humanos en las áreas donde opera.		✓		
a.2.	Si operan en un país o región con violaciones sistemáticas de los derechos humanos, la empresa busca conocer y evitar el riesgo de contribuir, respaldar o beneficiarse de dichos abusos.				✓
a.3.	Donde existan riesgos de participación de la empresa en violaciones sistemáticas de derechos humanos debido al gobierno o a las prácticas sociales, la empresa busca identificar soluciones mediante el diálogo con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil, expertos y otras partes interesadas, incluyendo cuando sea posible con las autoridades.				✓
a.4.	La empresa asegura que no respalda ninguna limitación discriminatoria impuesta por el estado sobre el derecho a votar y no proporciona información sobre religión, raza, afiliación política u otras características de los empleados que puede ser utilizada por el gobierno como una razón para restringir el derecho de voto.				



LABORAL

LABORAL: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN					
Pregunta	Asociación y negociación.	SI	NO	A/F	N/A
LA.1	¿La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa tiene el compromiso de reconocer los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva, incluido el derecho a formar libremente y/o afiliarse a los sindicatos independientes, y este compromiso es claramente comunicado a todos los empleados.	✓			
b	La empresa reconoce a las organizaciones de trabajadores a los efectos de la negociación colectiva y ha establecido procedimientos para garantizar una negociación colectiva con los representantes de los trabajadores autorizados sobre todas las cuestiones relacionadas con trabajo.	✓			
c	La empresa permite el acceso a los representantes de los trabajadores los acuerdos de negociación colectiva, las instalaciones de la empresa, empleados y demás documentación necesaria para cumplir con sus funciones.	✓			
d	La empresa prohíbe la discriminación o las acciones adversas contra representantes de los trabajadores o empleados para participar o abstenerse de participar en actividades sindicales legítimas.	✓			
e	La empresa ha acordado con los representantes de los trabajadores acerca de los requisitos de una audiencia imparcial que se ha de seguir en relación con todos los expedientes disciplinarios y las reclamaciones de los empleados.		✓		
f	La empresa tiene un comité, que incluye la participación de representantes elegidos por los empleados, responsable por la recepción, el procesamiento, y la resolución de casos disciplinarios y las reclamaciones de los empleados.	✓			
Pregunta	Representación de la empresa.	SI	NO	A/F	N/A
LA.2	Si los sindicatos independientes son desalentados o restringidos, ¿La empresa permite que los trabajadores se reúnan para discutir problemas relacionados con el trabajo?				✓
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa permite a los empleados participar en las reuniones periódicas de empleados sólo en horario de trabajo, donde los empleados pueden discutir las preocupaciones relativas a las condiciones de trabajo.		✓		
b	Si es permitido por la legislación local, y si los sindicatos independientes no están presentes, la empresa informa a los empleados sobre su derecho de representación colectiva en el lugar de trabajo.				✓
c	Si es permitido por la legislación local, la empresa informa a los trabajadores de su derecho a participar en negociaciones colectivas periódicas sobre asuntos relacionadas con el trabajo.	✓			
d	La administración de la empresa se reúne periódicamente con los representantes de los trabajadores para discutir problemas relacionados con el trabajo y las preocupaciones y quejas que los empleados deseen plantear.	✓			
LABORAL: TRABAJO FORZADO					
Pregunta	Trabajo forzoso y obligatorio.	SI	NO	A/F	N/A
LA.3	¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurarse de no participar en ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	Los trabajadores pueden dar aviso y dejar su empleo dentro de un período razonable de tiempo. Esto es claramente comunicado a los trabajadores antes de comenzar en el empleo.	✓			
b	La empresa (o sus agencias de reclutamiento) se aseguran de no retener los salarios o bonos y que se les paga a los trabajadores en forma oportuna y regular.	✓			

c	La empresa se asegura de no realizar deducciones de los salarios por medidas disciplinarias u otras deducciones no autorizadas por la legislación nacional.	✓			
d	Dentro de las horas normales de trabajo, los trabajadores son capaces de ganar un salario suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes más cercanos.	✓			
e	Las horas extraordinarias de trabajo son pagadas y realizadas de forma voluntaria, y no son exigidas mediante amenaza de deducciones, terminación del contrato u otro tipo de sanciones.	✓			
f	La empresa (o sus agencias de reclutamiento) se aseguran de no retener documentos de identidad, pasaportes, documentos para viajar u otros objetos personales sin los cuales, los trabajadores no puedan dejar el trabajo. Si son necesarias cartas de liberación u otros documentos para que el trabajador deje el empleo, éstas se le expedirán sin demora.				
g	Se le permite a todos los trabajadores dejar las instalaciones de la empresa durante el descanso y al finalizar sus turnos, y aquellos trabajadores con alojamiento dentro de la empresa pueden, en cualquier momento, entrar y salir libremente de su alojamiento.				
h	La empresa (o sus agencias de reclutamiento) se aseguran de no obligar a los trabajadores a pagar cuotas de reclutamiento o presentar depósitos de dinero por alojamiento.	✓			
i	Los préstamos o adelantos de sueldos a los trabajadores, se basan en términos justos y se explican claramente al trabajador, no se conceden para cubrir gastos básicos, son de monto limitado, y no requiere que el trabajador permanezca en la empresa hasta su vencimiento.	✓			
j	Si la empresa utiliza el trabajo penitenciario, garantiza que todos los trabajadores de la prisión hayan sido condenados por un Tribunal de Justicia, y que el trabajo es voluntario y supervisado por la autoridad pública.				✓
k	La empresa se asegura que no utiliza la mano de obra de las agencias o empresas involucradas en la trata de personas u otras formas de trabajo forzoso.	✓			

LABORAL: TRABAJO INFANTIL

Pregunta	Trabajo Infantil y Trabajadores Jóvenes	SI	NO	A/F	N/A
LA.4	¿La empresa cumple con los estándares de la edad mínima?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa no emplea a trabajadores menores de 15 años de edad para trabajar a tiempo completo, 13 años de edad para trabajos ligeros y 18 años de edad para trabajos peligrosos (véase la descripción para las excepciones).	✓			
b	Si la empresa emplea a menores de 18 años, cuenta con una lista de las funciones de los puestos de trabajo que se puede ser realizada de forma segura por los menores.				✓
c	La empresa es consciente de los niveles de edad locales, para la finalización de la educación obligatoria y no emplea a trabajadores menores de esa edad de forma tal a que interfiera con tal educación.	✓			
d	La empresa cuenta con un procedimiento confiable para comprobar la edad de jóvenes aspirantes al trabajo mediante la partida de nacimiento, otras formas oficiales de identificación, o por medios alternativos como apariencia física o el conocimiento de acontecimientos históricos.	✓			
e	Los programas de aprendizaje de la empresa no constituyen la parte principal de la mano de obra, son limitados en cuanto a la duración, se realizan en conjunto con un programa escolar (o supervisadas por los Ministerios de Trabajo o las organizaciones laborales), y no interfieren con la educación obligatoria del menor.				✓
f	Si la empresa tuviera conocimiento de que está contratando jóvenes trabajadores por debajo de la edad mínima, se asegura que los menores estén inscritos en el programa de educación correspondiente y que sus dependientes sean compensados por la pérdida de ingresos resultante.				✓

LABORAL: DISCRIMINACIÓN

Pregunta	No discriminación	SI	NO	A/F	N/A
LA.5	¿La empresa asegura que las decisiones en materia de empleo se basan en criterios relevantes y objetivos?	✓			

Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa identifica diferentes tipos de discriminación, incluyendo los arraigados en las estructuras formales y las tradiciones culturales.	✓			
b	Es política de la empresa asegurarse que las decisiones relativas a la contratación, salarios, promoción, capacitación, disciplina, jubilación y terminación se basan exclusivamente en criterios imparciales y que no estén vinculados a ninguna de las características discriminatorias enumeradas en la descripción de esta pregunta.	✓			
c	Cada categoría de trabajo en la empresa tiene una descripción por escrito indicando el nivel de salario y las cualificaciones requeridas para esa categoría de trabajo.	✓			
d	La empresa se asegura que los anuncios de empleo no hacen referencia a criterios discriminatorios, tales como raza, género o edad (a menos que figure como parte de una promoción de igualdad de oportunidades legal).	✓			
e	La empresa se asegura que a los solicitantes de empleo no se les pida información sobre su estado civil, embarazo, intención de tener hijos, número de dependientes, o información similar que pueda llevar a decisiones de contratación discriminatorias.				✓
f	Todos los gerentes de contratación reciben capacitación sobre las políticas de no discriminación de la empresa.	✓			
g	La empresa ha establecido un procedimiento, accesible y conocido por todos los trabajadores, a través del cual los trabajadores, con seguridad, pueden reportar incidentes de discriminación en el trabajo.	✓			
h	La empresa toma medidas razonables para permitir que personas calificadas con discapacidades o condiciones especiales de salud, puedan acceder a oportunidades de empleo en la empresa, por ejemplo, facilitando el acceso a usuarios de silla de ruedas, otorgando horarios de trabajo flexibles, tiempo de descanso extendido, etc.	✓			



MEDIO AMBIENTE

AMBIENTE: PRECAUCIÓN

Pregunta	Enfoque de precaución	SI	NO	A/F	N/A
EN.1	¿La empresa apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales?	✓			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A
a	La empresa proporciona información a los grupos de interés sobre las incertidumbres y los riesgos potenciales de sus productos y sus procesos a los trabajadores, los consumidores, el público y el medio ambiente.	✓			
b	La empresa identifica cualquier contaminación de suelo y agua en sus unidades, evalúa los impactos ambientales y remedia cualquier contaminación significativa.	✓			
c	La empresa trata de evitar daños al medio ambiente a través del mantenimiento periódico de sus procesos de producción y sus sistemas de protección ambiental (control de la contaminación del aire, sistemas de tratamiento de aguas, etc.).	✓			
d	La empresa realiza evaluación sistemática de los riesgos de los materiales utilizados, los productos y los procesos para aplicar el enfoque de precaución.	✓			
e	La empresa garantiza la transparencia y participa regularmente del diálogo con los vecinos, organizaciones de la sociedad civil y otros actores con interés en cuestiones ambientales críticas de la empresa.	✓			
f	De ser relevante, la empresa apoya la investigación científica sobre cuestiones medioambientales relativas a productos y procesos de la empresa.	✓			

Pregunta	Respuesta a emergencia.	SÍ	NO	A/F	N/A
EN.2	¿La empresa cuenta con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa ha identificado las operaciones peligrosas y las consecuencias potenciales a la salud humana y el medio ambiente en caso de accidente.	✓			
b	La empresa cuenta con procedimientos y planes detallados, equipos y programas de capacitación para prevenir accidentes y emergencias.	✓			
c	La empresa cuenta con procedimientos y planes detallados y equipos para responder con eficacia a los accidentes y emergencias que puedan producirse.	✓			
d	La empresa capacita a los trabajadores para responder a accidentes y emergencias, incluyendo la realización de simulacros de emergencia al menos una vez al año con participación de todos los trabajadores.	✓			
e	Donde existe un riesgo significativo de impactos sobre las comunidades locales, la empresa cuenta con un procedimiento que le permite notificar inmediatamente a las comunidades locales afectadas sobre emergencias industriales e informar sobre respuesta de emergencia, planes de evacuación y respuesta médica.	✓			
AMBIENTE: RESPONSABILIDAD Y DESEMPEÑO					
Pregunta	Consumo de energía y el cambio climático	SÍ	NO	A/F	N/A
EN.3	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa toma medidas para reducir consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero.	✓			
b	La empresa tiene una estrategia climática que identifica las oportunidades para reducir el consumo de energía de la empresa y/o de las emisiones de gases de efecto invernadero.	✓			
c	La empresa ha iniciado actividades prácticas para reducir el consumo energético y las emisiones de gases de efecto invernadero.	✓			
d	La empresa proporciona información y capacita a los empleados a implementar medidas de reducción de energía.	✓			
e	La empresa monitorea su consumo de energía y/o las emisiones de gases de efecto invernadero.	✓			
f	La empresa ha definido una línea de base para sus emisiones de gases de efecto invernadero, en el que incluye una definición de las operaciones de la empresa y de las actividades, y los gases de efecto invernadero que se contabilizan por ejemplo, como se describe en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.	✓			
g	La empresa tiene metas para reducir el consumo de energía y/o las emisiones de gases de efecto invernadero.	✓			
h	La empresa participa con el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil en la elaboración de políticas y medidas que proporcionen un marco para que el sector empresarial contribuya a construir una economía baja en carbono.			✓	
Pregunta	Agua y aguas residuales	SÍ	NO	A/F	N/A
EN.4	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua y tratamiento de aguas residuales?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa cuenta con los permisos necesarios para extraer agua u obtener agua del suministro público de agua y para descargas de aguas residuales.	✓			
b	La empresa trata las aguas residuales antes de verterlas para reducir impactos ambientales adversos. Si el tratamiento de aguas residuales tiene lugar fuera de las instalaciones de la empresa, ésta es consciente de la eficacia del tratamiento.	✓			
c	La empresa controla las descargas de aguas residuales, incluyendo tipos, valores de límite y cantidades de contaminantes en las aguas residuales.	✓			

d	La empresa tiene objetivos de reducción del consumo de agua y/o aumentar la cantidad de agua reutilizada o reciclada en diferentes operaciones de negocios y actividades.	✓			
e	La empresa proporciona información y capacita a trabajadores en la aplicación de medidas para reducir el consumo de agua y reducir la necesidad de tratamiento de aguas residuales.	✓			
f	El uso de agua de la empresa y sus descargas de aguas residuales no afectan negativamente a la sostenibilidad de los recursos hídricos, el medio ambiente natural o la disponibilidad de agua para beber y asearse.	✓			
g	La empresa se involucra con las autoridades públicas nacionales, regionales y locales y organizaciones de la sociedad civil para resolver cuestiones relativas a la sostenibilidad del agua y relacionadas con recursos hídricos afectados.	✓			
Pregunta	Gestión de desechos	SÍ	NO	A/F	N/A
EN.5	¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa tiene los permisos necesarios para el manejo, almacenamiento, reciclaje y eliminación de residuos y, si procede, cumple con los requisitos para el transporte de residuos peligrosos a través de fronteras.	✓			
b	La empresa tiene una estrategia para la gestión de los residuos con responsabilidad y continuamente intenta prevenir y reducir la producción de residuos.	✓			
c	La empresa se asegura que los residuos se clasifican para el reciclaje y se entregan a una empresa de reciclaje.	✓			
d	La empresa controla los tipos y cantidades de residuos, incluyendo dónde y cómo son reciclados, tratados o eliminados.	✓			
e	La empresa tiene objetivos de reducción de la producción de desechos y/o crecimiento de residuos reutilizados o reciclados y mide su avance hacia estos objetivos.	✓			
f	La empresa proporciona la información y capacita a los trabajadores sobre el manejo, almacenaje, transporte y disposición de desechos peligrosos y especiales.	✓			
g	La empresa marca las áreas utilizadas para el almacenamiento de los residuos, y rotula correctamente todos los recipientes para almacenar los residuos, incluyendo un símbolo relevante de peligro para los residuos peligrosos.	✓			
h	La empresa solicita a los contratistas de transporte recibos de reciclaje/tratamiento/eliminación.	✓			
i	La empresa utiliza contratistas con licencia para el transporte, reciclaje, tratamiento y disposición de residuos peligrosos.	✓			
Pregunta	Emisiones de aire	SÍ	NO	A/F	N/A
EN.6	¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa cuenta con los permisos necesarios para las emisiones al aire y cumple con los requisitos legales (por ejemplo, estándares de contaminación del aire y valores límite).	✓			
b	La empresa proporciona información y capacita a los trabajadores sobre cómo manejar las emisiones de aire.	✓			
c	La empresa controla los tipos y cantidades de las emisiones al aire.	✓			
d	La empresa trata los contaminantes relevantes antes de que se emitan al aire (por ejemplo, mediante el uso de filtros).	✓			
e	La empresa intenta prevenir y reducir emisiones de aire de forma continua.	✓			
Pregunta	Ruido, olor, luz y vibraciones	SÍ	NO	A/F	N/A
EN.7	¿La empresa previene y reduce el impacto del ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno ?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A

a	La empresa cuenta con los permisos necesarios para los niveles de ruido, olor, luz y vibraciones y cumple con los requisitos legales (por ejemplo, normas o procedimientos).	✓			
b	La empresa proporciona información y capacita a los trabajadores para el manejo del ruido, el olor, la luz y las vibraciones.	✓			
c	La empresa monitorea los niveles de ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno.	✓			
d	La empresa trata/minimiza los impactos para asegurar que no haya niveles significativos de ruido, olor, luz y vibraciones.	✓			
e	La empresa continuamente intenta prevenir y reducir al mínimo los niveles de ruido, olor y luz (p.ej. producción encerrada, proteger, etc.).	✓			
Pregunta	Químicos y otras sustancias peligrosas	SÍ	NO	A/F	N/A
EN.8	¿La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa cuenta con los permisos necesarios y cumple con los requisitos legales para el manejo, uso y almacenamiento de productos químicos y otras sustancias peligrosas.	✓			
b	La empresa no fabrica, comercializa y/o utiliza productos químicos y otras sustancias peligrosas sujetas a prohibiciones nacionales o internacionales o en fase de salida.	✓			
c	La empresa proporciona información y capacita a los trabajadores sobre la manipulación y el uso seguro de productos químicos y otras sustancias peligrosas.	✓			
d	La empresa monitorea las cantidades de todos los productos químicos y otras sustancias peligrosas utilizadas en producción y mantenimiento.	✓			
e	La empresa marca las áreas utilizadas para el almacenamiento de sustancias y productos químicos.	✓			
f	La empresa etiqueta correctamente todas las sustancias químicas y productos incluyendo nombre del producto químico y un símbolo de peligro.	✓			
g	La empresa considera importante la sustitución y continuamente intenta utilizar menos productos químicos nocivos y sustancias nocivas.	✓			
Pregunta	Biodiversidad	SÍ	NO	A/F	N/A
EN.9	¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos a la biodiversidad?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa cuenta con los permisos necesarios para operar en o alterar el entorno natural y cumple con los requisitos legales.	✓			
b	La empresa se compromete a operar en el marco de convenios internacionales, abordar la diversidad biológica (por ejemplo, el Convenio sobre la diversidad biológica), protocolo de Cartagena sobre seguridad biológica y la Convención CITES.	✓			
c	La empresa ha evaluado importantes impactos positivos y negativos de sus operaciones y actividades en el entorno natural y la biodiversidad (lista roja de especies amenazadas de la UICN y y ningunas especies invasivas extranjeras).	✓			
d	La empresa previamente tiene y/o toma actualmente las medidas necesarias para prevenir y reducir el impacto de sus operaciones y actividades sobre la biodiversidad.	✓			
e	La empresa etiqueta claramente los productos que contengan OGM (Organismos Genéticamente Modificados) e indica si los OGM han sido utilizados en el proceso de producción.				✓
f	La empresa asegura que no ha tenido remisión involuntaria de OGM.				✓
g	La empresa documenta que los trabajadores han sido adecuadamente capacitados para manejar los OGM.				✓
Pregunta	Recursos naturales	SÍ	NO	A/F	N/A
EN.10	¿La empresa se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible?	✓			

Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa cuenta con los permisos necesarios y cumple con los requisitos legales con respecto al cultivo, cosecha, extracción y/o el uso de los recursos naturales (por ejemplo, madera, pescado, metales, petróleo, carbón etc).				✓
b	La empresa cumple con los requisitos legales con respecto al cultivo, cosecha, extracción y/o el uso de los recursos naturales (por ejemplo, madera, pescado, metales, petróleo, carbón etc).				✓
c	La empresa se asegura que los trabajadores están capacitados en el cultivo sostenible, recolección, extracción y/o utilización de los recursos naturales.				✓
d	La empresa intenta continuamente prevenir, minimizar y remediar impactos significativos sobre los recursos naturales a través de métodos ecológicamente responsables y uso de los recursos alternativos.				✓
e	La empresa asegura que su uso de los recursos renovables no afectan negativamente la sostenibilidad del recurso (es decir, la capacidad del recurso de regenerarse).				✓
f	La empresa demuestra esfuerzos para sustituir los recursos no renovables utilizados en la producción de recursos renovables.				✓
g	La empresa trabaja con las autoridades públicas locales y nacionales, así como con instituciones internacionales para abordar cuestiones de sostenibilidad relacionadas con recursos naturales (por ejemplo: madera, agua, peces, metales, aceite etc.).				✓

AMBIENTE: TECNOLOGÍA

Pregunta	Tecnologías respetuosas con el medio ambiente	SÍ	NO	A/F	N/A
EN.11	¿La empresa fomenta el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa utiliza tecnología amigable con el medio ambiente.	✓			
b	La empresa evalúa periódicamente sus procesos y tecnologías para ver si hay alternativas más ecológicas.	✓			
c	Durante el desarrollo de nuevas tecnologías y productos, la empresa se centra en el desarrollo de tecnología amigable con el medio ambiente, como por ejemplo, utilizando análisis de ciclo de vida, diseño con sostenibilidad o “de la cuna a la cuna”.	✓			
d	Al planear nuevas inversiones en tecnología, la empresa considera la mejor tecnología disponible y establece criterios ambientales mínimos.	✓			
e	Al momento de invertir en nuevos edificios, la empresa implementa recursos materiales y tecnologías ambientalmente responsables y eficientes.	✓			
f	La empresa brinda información que describe el desempeño ambiental y los beneficios de utilizar tecnología ambientalmente respetuosa a los grupos de interés.	✓			



ANTICORRUPCIÓN

ANTI-CORRUPCIÓN: CULTURA Y PROCEDIMIENTOS DE LA EMPRESA

Pregunta	Señalización de un ambiente sin corrupción	SÍ	NO	A/F	N/A
AC.1	¿La empresa toma una posición clara en contra de la corrupción?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	El CEO, Director o Presidente de la empresa ha declarado que la empresa no se involucrará en corrupción en ningún momento o en cualquier forma.	✓			
b	La empresa tiene una política que rechaza a la corrupción y exige a todos los directores, gerentes y trabajadores en todo el mundo que se comporten éticamente y de conformidad con la ley.			✓	

c	La política de anti-corrupción de la empresa incluye cómo tratar a las solicitudes de pagos de facilitación, dar y recibir regalos, participar en patrocinios, dar contribuciones políticas y cómo llevar a cabo el cabildeo responsable.			✓	
d	La empresa ha definido benchmarks e indicadores sobre sus iniciativas contra la corrupción e informa al público sobre ellos (por ejemplo, en su informe anual de RSE).			✓	
Pregunta	Evaluación de riesgos contra la Corupción	SÍ	NO	A/F	N/A
AC.2	¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa evalúa las áreas potenciales de corrupción incluyendo factores como tipo de transacción, países de operación, industrias y los clientes o socios comerciales involucrados.	✓			
b	La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando los trabajadores, agentes, intermediarios o consultores tratan con funcionarios públicos (incluidos los trabajadores de las empresas estatales).	✓			
c	La empresa evalúa el riesgo de conflictos de intereses internos y externos relacionados con los socios de negocios.	✓			
d	La empresa ha desarrollado un plan de acción para abordar el riesgo de corrupción y ha definido las responsabilidades para cada tarea, como mínimo para zonas de alto riesgo.			✓	
e	La empresa ha identificado a las funciones internas con el mayor riesgo de corrupción en la empresa y trata de remediar estas debilidades.			✓	
Pregunta	Sensibilización	SÍ	NO	A/F	N/A
AC.3	¿La empresa se asegura de que los trabajadores relevantes sean debidamente entrenados?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa informa a todos los trabajadores sobre su compromiso de lucha contra la corrupción.			✓	
b	La empresa ofrece regularmente capacitación sobre lucha contra la corrupción para todos los trabajadores pertinentes dentro de la organización, por ejemplo compras y personal de ventas.			✓	
c	La información sobre los procedimientos disciplinarios por violaciones a las políticas de lucha contra la corrupción de la empresa está a disposición de los trabajadores.			✓	
d	La empresa promueve la retroalimentación y el diálogo con los trabajadores acerca de sus iniciativas de lucha contra la corrupción.			✓	
e	La empresa tiene y promueve una función por la que los trabajadores pueden informar sobre sospechas de corrupción relacionados con casos (p. ej., línea telefónica directa o buzón de correo) y asigna los recursos para atender los problemas que se identifican de forma sistemática.	✓			
Pregunta	Procedimientos de lucha contra la corrupción	SÍ	NO	A/F	N/A
AC.4	¿Los procedimientos internos de la empresa son compatibles con su compromiso de lucha contra la corrupción?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa ha asignado la responsabilidad de manejar contratos, pedidos, recepción de mercancía, tramitación de facturas y pagos a diferentes individuos o departamentos.	✓			
b	La empresa menciona sobre su “lucha contra la corrupción” y/o “comportamiento ético” en sus contratos con los socios de negocios.		✓		
c	La empresa prohíbe el empleo informal y cualquier registro contable “fuera de los libros”.	✓			
d	La empresa realiza auditorías internas y tiene controles en relación con todos los compromisos de lucha contra la corrupción.	✓			
e	El personal de auditoría interna, financiera y compras de la empresa tiene instrucciones claras de buscar e identificar alarmas, reportarlas a la administración y darle seguimiento a las medidas tomadas.	✓			
f	La empresa solicita a auditores externos a mantener un ojo crítico y a seguir todas las alarmas e irregularidades.	✓			
g	Cualquier alarma o irregularidad reportada por auditores externos es abordada sistemáticamente por la administración.	✓			

h	La empresa supervisa el cumplimiento e identifica continuamente las fortalezas y debilidades en las iniciativas de anticorrupción, para mantener su eficacia y actualización en en el abordaje de los riesgos cambiantes.	✓			
Pregunta	Agentes y otros asociados	SÍ	NO	A/F	N/A
AC.5	¿La iniciativa de lucha contra la corrupción de la empresa cubre a agentes, intermediarios y consultores?			✓	
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa realiza consultas y/o atención especial sobre todos los agentes, intermediarios y consultores (por ejemplo financieros, legales, laborales, fiscales, medio ambiente, mercado/comercial)	✓			
b	Todos los acuerdos con los agentes, intermediarios y consultores están debidamente documentados en contratos por escrito y firmados.		✓		
c	La selección y los términos de referencia de los agentes, intermediarios o consultores son aprobados a nivel gerencial o en un nivel por encima de la gerencia involucrada en las operaciones para el cual el intermediario es contratado.		✓		
d	Contratos con agentes, intermediarios y consultores incluyen una sección sobre la lucha contra la corrupción y que el titular del contrato debe cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables.		✓		
e	Los agentes, intermediarios y consultores cuentan con información sobre el compromiso y las políticas de lucha contra la corrupción de la empresa, así como el material de capacitación sobre el comportamiento anti-corrupción e información sobre procedimientos disciplinarios por violaciones a las políticas contra la corrupción.		✓		
f	La empresa se asegura que el pago a los agentes, intermediarios y consultores están en conformidad con la norma de pago a otros proveedores de servicios de rango similar.	✓			
g	La empresa sólo hace los pagos por transferencia bancaria o cheque - nunca en efectivo, en el país del agente, intermediario y asesor, y nunca a un tercero sin examen previo.	✓			
LUCHA CONTRA LA CORRUPCION: ACCIONES CONJUNTAS					
Pregunta	ACCIONES CONJUNTAS	SÍ	NO	A/F	N/A
AC.6	¿La empresa toma acciones conjuntas con otros actores para realizar y promover iniciativas contra la corrupción?	✓			
Indicadores		SÍ	NO	A/F	N/A
a	La empresa comparte su experiencia, procedimientos y desafíos en materia de corrupción con otras organizaciones como por ej., la comunidad empresarial local, iniciativas sectoriales, redes, etc.	✓			
b	La empresa ha iniciado o se ha sumado a otras empresas del mismo sector con el fin de promover un ambiente de negocio justos.	✓			
c	La empresa estimula el diálogo multi-actor sobre los retos de la corrupción.	✓			
d	La empresa alienta a la comunidad empresarial local y a sus socios de negocios para iniciar la cooperación en la lucha contra la corrupción.	✓			



bedson

Soluciones y tecnologías para la salud animal

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

Comunicación sobre el Progreso 2021

Coordinación, producción y redacción de contenidos
Dirección de Relaciones Industriales y Sustentabilidad
MLL Comunicación | Sustentabilidad
Diseño Gráfico: Marina Costas

© 2022 | BEDSON S.A.
www.bedson.com

Ruta 8 - Km 47,5 - La Lonja, Pilar,
Provincia de Buenos Aires, República Argentina