Soluciones y tecnologías para la salud animal

Pacto Global
Argentina

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

Comunicación sobre el Progreso

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

2024

Índice

01	Carta Declaración de Respaldo al Pacto Global	03
02	La Empresa	04
03	Modelo de Internacionalización	05
04	Compañías vinculadas	06
05	Productos	07
06	Sistema de Gestión	11
07	Ventas	13
08	Capital Humano	14
09	Organigrama	16
10	Estructura EMEA	17
11	Capacitaciones	18
12	Reconocimientos	21
13	Alianzas	23
14	Implementación de los 10 Principios	26
15	Medición Huella de Carbono	30
16	Gestión de Residuos	32
17	Objetivos de Desarrollo Sostenible	34
18	Comunidad Cercana	35
19	Pacto Global	39
20	Autoevaluación	40

01

Declaración de respaldo al Pacto Global

H.E. António Guterres
Secretario General Naciones Unidas | New York, NY 10017 | USA

Estimado Sr. Secretario General:

En el camino hacia la sustentabilidad de nuestras operaciones, que formalizamos en 2009 al adherirnos al Pacto Global de las Naciones Unidas, reafirmamos con renovada convicción y sentido de urgencia, nuestro compromiso con sus diez principios rectores en materia de Derechos Humanos, Equidad de Género, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Estos pilares no solo guían nuestras decisiones operativas y estratégicas, sino que se han consolidado como el núcleo ético de la cultura organizacional de BEDSON S.A.: una compañía de origen argentino con proyección global, especializada en salud animal, que cree firmemente que el progreso sostenible solo es posible cuando se prioriza a las personas, al planeta y a la integridad como eje de cada acción.

Durante 2024, enfrentamos un escenario internacional de alta volatilidad, atravesado por conflictos geopolíticos persistentes —como las tensiones bélicas en Oriente Medio y la continuidad de la guerra en Ucrania—, que afectaron de forma directa las cadenas de suministro, los costos operativos y el flujo comercial de nuestros productos en más de 50 países. A su vez, el contexto interno de transición política y económica en la Argentina implicó importantes desafíos fiscales, regulatorios y financieros que demandaron de nuestra organización una respuesta ágil, resiliente y coherente con nuestros valores.

Frente a estas complejidades, BEDSON S.A. redobló su apuesta por una gestión empresarial ética y de largo plazo, priorizando:

• Una cadena de valor transparente y responsable, garantizando el abastecimiento ético aun frente a disrupciones logísticas, reafirmando relaciones con proveedores que ya son aliados estratégicos para nuestro comercio global.
• El compromiso social y el cuidado de nuestros equipos, sosteniendo condiciones laborales justas, promoviendo la diversidad y apoyando activamente a nuestras comunidades de influencia, especialmente en contextos vulnerables.
• La determinación de alinear nuestras acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a través de la innovación continua en eficiencia energética, la diversificación de riesgos productivos y el fortalecimiento de alianzas con actores públicos y privados en distintas regiones del mundo.

En el informe que adjuntamos, compartimos los principales avances alcanzados por BEDSON S.A. durante el año 2024, evidenciando que es posible —aún en contextos desafiantes— compatibilizar rentabilidad económica con responsabilidad social y ambiental.

Agradecemos profundamente el espacio que el Pacto Global brinda para articular estas iniciativas y renovar el compromiso colectivo con un modelo de desarrollo más justo, resiliente e inclusivo. Confiamos en que solo mediante una colaboración multilateral efectiva podremos generar las condiciones necesarias para la paz, la estabilidad y el desarrollo sostenible global.

Atentamente,
Alicia Romero de Colusi
Presidenta BEDSON S.A.

02

La empresa

Desde nuestro nacimiento en 1979, hemos tejido una historia de excelencia como una empresa multinacional argentina que lidera la investigación, producción, comercialización y distribución de especialidades destinadas a la industria de la producción intensiva de proteína animal. Nuestro camino, marcado por los principios de innovación y flexibilidad, es un testimonio vivo de nuestra dedicación a ofrecer soluciones eficaces y confiables, siempre alineadas con las dinámicas tendencias del mercado.

Nuestra gama de productos, que incluye complejos antibióticos, aditivos alimenticios, inmunoestimulantes, antitérmicos y polivitamínicos energizantes de alta calidad, es un reflejo de nuestro compromiso de contribuir significativamente a la optimizar los resultados de los productores, promoviendo el bienestar animal en cada paso.

Ubicada estratégicamente en Pilar, Provincia de Buenos Aires, Argentina, nuestra planta modelo, que abarca más de 5000 m2, es un faro de cumplimiento riguroso con los más altos estándares tanto nacionales como internacionales.

Con un equipo de más de 80 colaboradores, construimos diariamente un entorno laboral sostenible donde la salud, seguridad, bienestar y capacitación de nuestro equipo son prioridad. Este enfoque no es simplemente un compromiso; es nuestra manera de trascender las expectativas del entorno físico de trabajo y servir a otras empresas como modelo a seguir.

Más allá de nuestros productos distintivos, nos enorgullece ser reconocidos como un aliado estratégico para productores en los cinco continentes donde desplegamos nuestras operaciones. No solo ofrecemos soluciones avanzadas, sino que también proporcionamos un servicio técnico personalizado adaptado a las necesidades únicas de cada cliente. Este compromiso nos distingue como un socio confiable y valioso para quienes buscan no solo productos de calidad, sino también un respaldo técnico excepcional.

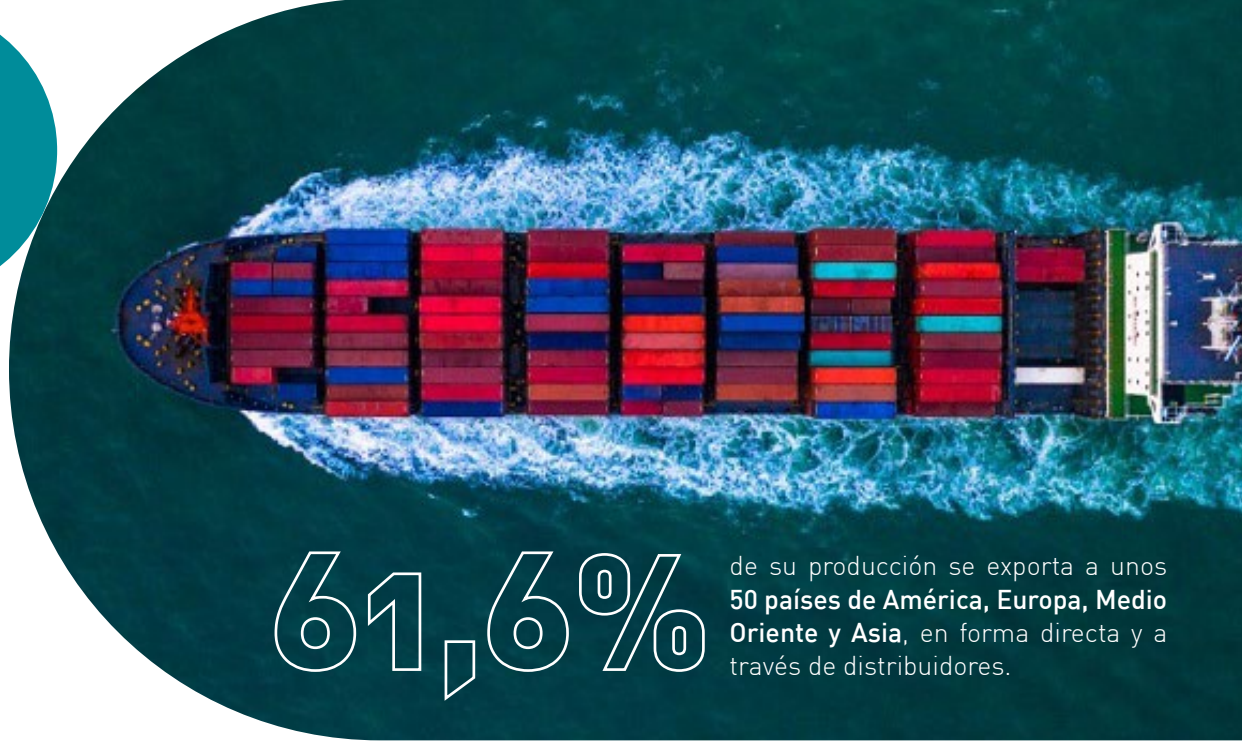
A medida que avanzamos hacia el futuro, nuestra visión se ilumina con la expectativa de seguir investigando y desarrollando nuevas soluciones para la industria. Este objetivo no es solo una misión; es una inspiración constante que impulsa nuestra dedicación a la innovación.

Estamos comprometidos a mantenernos a la vanguardia de las cambiantes necesidades del sector, siendo un verdadero apoyo como socio estratégico para nuestros clientes en todo el mundo.

03

Modelo de internacionalización

Nos comprometemos de manera sustentable con las diferentes culturas de los países donde llegamos y aportamos nuestros mejores recursos desarrollando soluciones sostenibles en el tiempo.



61,6% de su producción se exporta a unos **50 países de América, Europa, Medio Oriente y Asia**, en forma directa y a través de distribuidores.

Ventajas competitivas

- Conocimiento previo de las perspectivas de mercado
- Análisis estratégico y planificado de la cultura e idiosincrasia del país receptor
- Estudios de hábitos de consumo
- 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

04

Compañías vinculadas

CASA MATRIZ BEDSON S.A.

Las Palmeras 2240 - CP 1629, La Lonja, Pilar, Buenos Aires, Argentina

+54 (9 11) 5733-4471 / +54 (9 11) 2819 - 2757
info@bedson.com

Sociedades

Operatoria de importación y comercialización de nuestros productos:

BEDSON EUROPE

Calle Severo Ochoa
12, Of. 6. PTA. (29590),
Málaga, España

+ 34 952 02 04 73
besl@bedson.com

BEDSON COMERCIO DE PRODUTOS ANIMAIS LTDA.

Rua Amador Bueno, 41 sala
06 B21 Bairro Centro
Cidade Santos-SP, Brasil

+55 (13) 9767 7766
bbr@bedson.com

BEDSON DEL CARIBE S.R.L.

Alfredo Rojas Morales 29 -
La Zurza.
Santiago de los Caballeros,
Rep. Dominicana

+ 1 (809) 582 9213
bdc@bedson.com

BEDSON FAR EAST

No. 1, Jalan Anggerik Taina
AY31/AY, Section 31.
Selangor, Darul Ehsan,
Malasia

+ 60 12 223 0781
bfe@bedson.com

BEDSON MIDDLE EAST SARL

Sawma Jaber Str. CCI Bldg.
3rd Floor.
P.O.Box: 70-237, Antelias,
Líbano.

+ 961 (4) 521607
bme@bedson.com

BEDSON DE CENTROAMERICA S.A.

8ª Avenida 28-26 Zona 11 Granai y
Towson I,
Guatemala, Guatemala

+ 502 (2) 442 0160
bca@bedson.com

BEDEMEX S.A. DE C.V.

Aut. México-Querétaro Km 201.
El Marqués Querétaro, Querétaro,
México

+ 52 01 (442) 33 00 154
bmx@bedson.com

05

Productos

En BEDSON S.A., desarrollamos soluciones farmacéuticas y nutricionales de alta eficacia, respaldadas por investigación científica y tecnología de vanguardia. Nuestros productos están diseñados para optimizar la salud, el bienestar y el rendimiento en producción animal, ofreciendo resultados confiables y sostenibles.

05

Productos

¿Por qué elegir BEDSON S.A.?

Eficacia comprobada - Formulaciones científicamente validadas.
Seguridad y calidad - Cumplimiento con los más altos estándares regulatorios.
Innovación constante - Soluciones adaptadas a los desafíos actuales de la industria.

En BEDSON S.A., nos comprometemos a impulsar la productividad y salud animal con herramientas terapéuticas y nutricionales de última generación.

05

Productos

FOSBAC®
Pionero mundial en fosfomicina veterinaria.

AMOXIBED
Amoxicilina soluble por excelencia.

APIREX® NF
Manejo integral del dolor, inflamación y estrés.

CLOXITAM®
Antimicrobiano no antibiótico y mejorador de la eficiencia alimenticia.

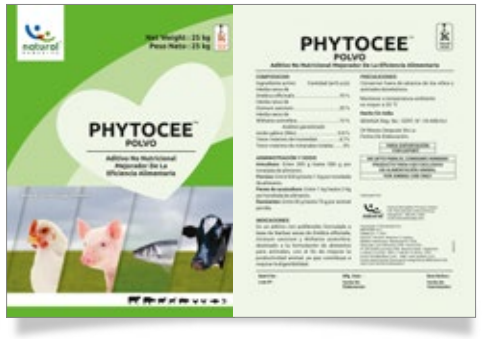
BEDGEN
Fortalece la función digestiva y el equilibrio intestinal.

SINATOP®
Protección efectiva contra micotoxinas.

05

Productos

PHYTOCEE
Adaptogénico
inmunomodulador natural.



NUTRIGEL H
Hidratación y nutrición
desde el 1er día.

BILLIBOOST FORTE & BEDGEN 80
Máxima concentración en
nutrición y producción.

VITELAR®
Multivitamínico líquido
con prebióticos para etapas iniciales.

BEDGEN 40® RUMIANTES
Defensa fisiológica y metabólica
que aumenta productividad.

RUMI-DEX
Control de la acidosis
con acción prolongada.

VIGOR + BED
Prebiótico y nutrientes clave
para fortalecer la inmunidad
y la respuesta a desafíos.

06

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, la Inocuidad,las Buenas Prácticas de Manufactura, Responsabilidad Social, el Medio Ambiente, Seguridad y Salud del Trabajador y la Gestión Energética; comprometiéndose así a cumplir con todos los requisitos del SGB y a otros a los cuales la compañía adhiera:

Investigación y 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.

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.

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.

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.

Comunicación

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

Mejora continua

BEDSON S.A. trabaja en la mejora contínua 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.

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.

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.

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.

06

Sistema de gestión

GMP SENASA Res.482/02

GMP+ B1 Production, trade and services

IRAM - ISO 14001:2015

IQNET - ISO 14001:2015

IRAM - ISO 45001:2018

IQNET - ISO 45001:2018

IRAM - ISO 50001:2018

IQNET - ISO 50001:2018

07

Ventas

2024

País	USD	Cant. Kg/Lt en miles
EMEA		
E.A.U.	136.715	7,24
Filipinas	200.000	16,00
Indonesia	1.552.720	61,74
Iran	199.418	7,44
Iraq	1.103.070	36,00
Jordania	364.000	15,68
Líbano	271.020	9,54
Malasia	301.320	21,60
Pakistán	162.000	6,00
Qatar	180.000	6,00
Tailandia	915.162	54,81
Taiwán	206.730	14,94
Yemen	154.758	5,04
LA		
Argentina	7.009.856,33	321,05
Bolivia	152.430,00	8,04
Brasil	42.480,00	3,12
Colombia	1.106.937,60	51,24
Ecuador	635.896,00	36,24
Guatemala	1.566.051,62	99,40
México	772.039,44	49,67
Perú	96.750,00	4,20
Rep.Dominicana	876.723,72	47,83
Uruguay	250.956,00	8,22
Total general	**18.257.033,74**	**891,04**

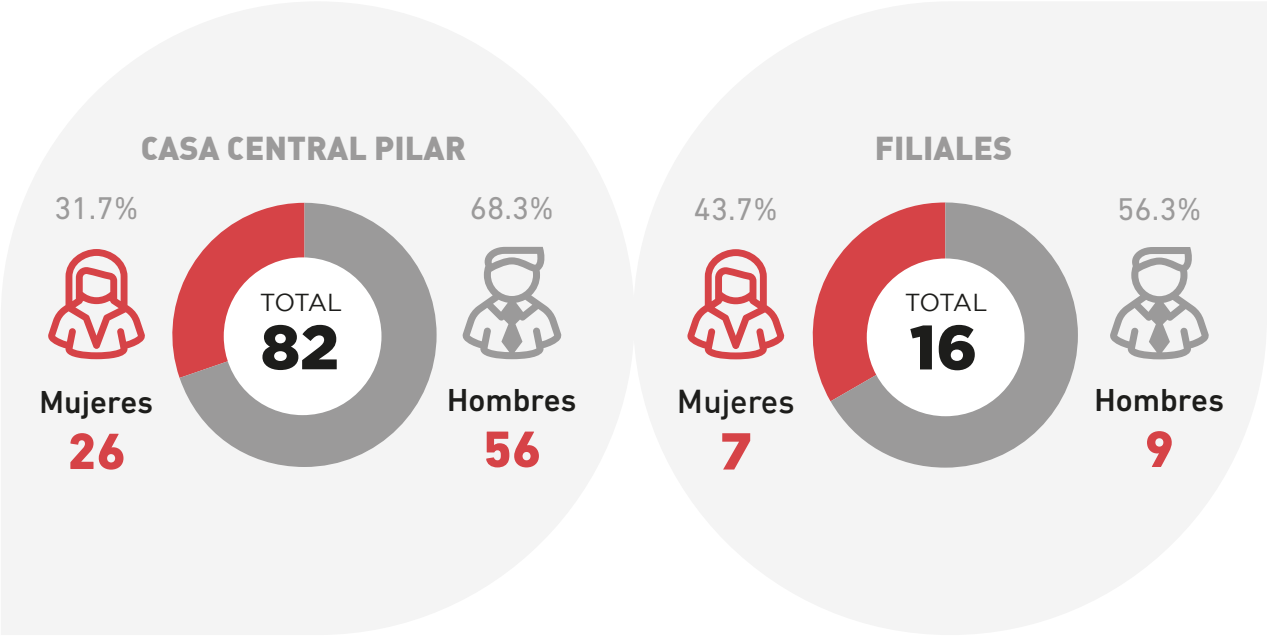
2023

País	USD	Cant. Kg/Lt en miles
EMEA		
E.A.U.	203.120	7,64
Filipinas	2.049.406	110,33
Indonesia	884.558	45,46
Iraq	261.480	9,60
Jordania	277.056	13,12
Líbano	154.140	5,58
Malasia	373.215	27,90
Pakistán	70.080	2,96
Palestina	156.000	6,00
Qatar	43.200	1,44
Tailandia	1.678.821	73,28
Taiwán	88.500	6,36
Vietnam	21.072	1,22
Yemen	31.447	1,04
LA		
Argentina	5.811.044	351,11
Bolivia	63.248	3,38
Chile	137.997	10,62
Colombia	680.610	27,54
Ecuador	490.008	28,32
Guatemala	1.538.734	105,02
México	380.993	28,34
Perú	167.602	6,36
Rep.Dominicana	783.593	48,55
Uruguay	93.024	2,88
Total general	**16.438.946,55**	**924,05**

08

Capital humano

BEDSON S.A. crea valor con las tareas desempeñadas por 99 colaboradores



Priorizando la conciliación de la vida familiar y laboral, nos ocupamos de construir un entorno de trabajo 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 superador del entorno físico del trabajo.

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.

Casa Matriz (BSA)

Directorio, Directoras, Gerentes y Jefas

25,9%

Filiales

Directorio, Directoras, Gerentes y Jefas

50%

Contamos con:

Presidenta
Directora de Administración y Finanzas
Gerenta de Supply Chain
Gerenta Técnica
Jefas (3)
Supervisoras (1)
Coordinadoras (2)

08

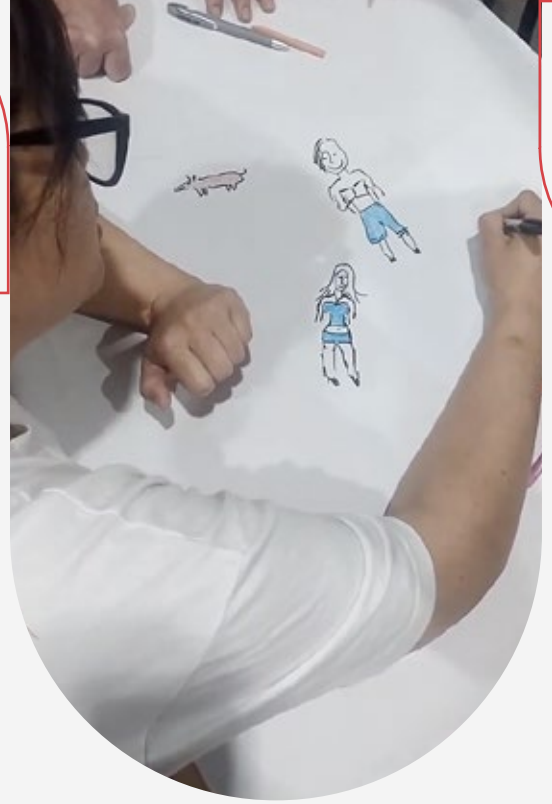
Capital humano

Cultivando empatía y fortaleciendo la comunicación

Realizamos un Taller de Integración y Comunicación en nuestra planta de Pilar, dirigido a todas las áreas operativas.

De la mano de la consultora **MOEBIUS**, trabajamos en herramientas para mejorar el diálogo y alinear objetivos comunes.

La jornada combinó teoría, dinámicas participativas y un cierre compartido que fortaleció los lazos entre equipos.



Mindfulness en acción en BEDSON S.A.

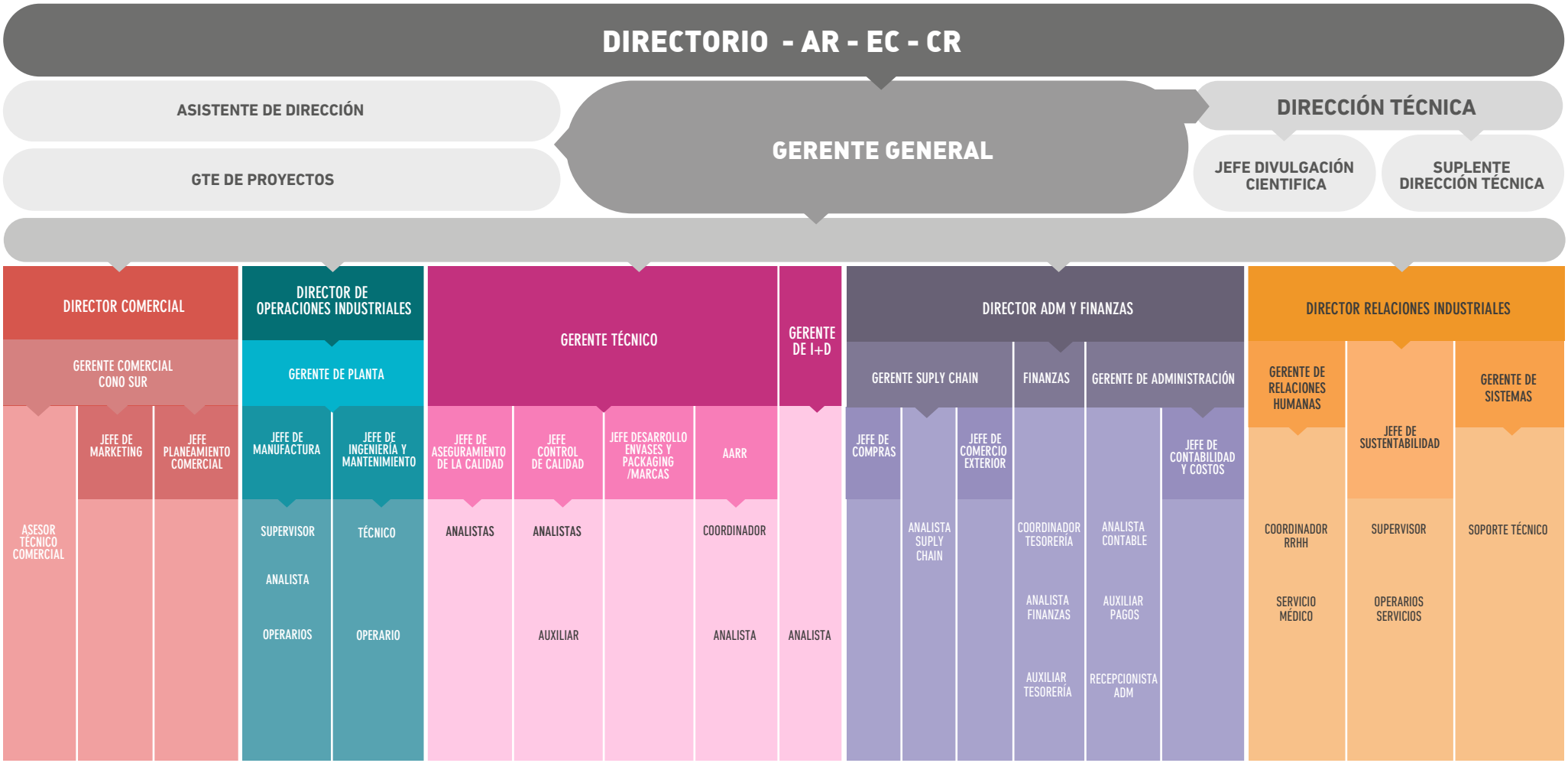
Organizamos una sesión de mindfulness en nuestra casa matriz, guiada por la profesora **Rita Ayala**.

La actividad incluyó técnicas de respiración, yoga y conexión emocional para mejorar bienestar y enfoque.

Un espacio para reducir estrés, potenciar creatividad y fortalecer el trabajo en equipo.

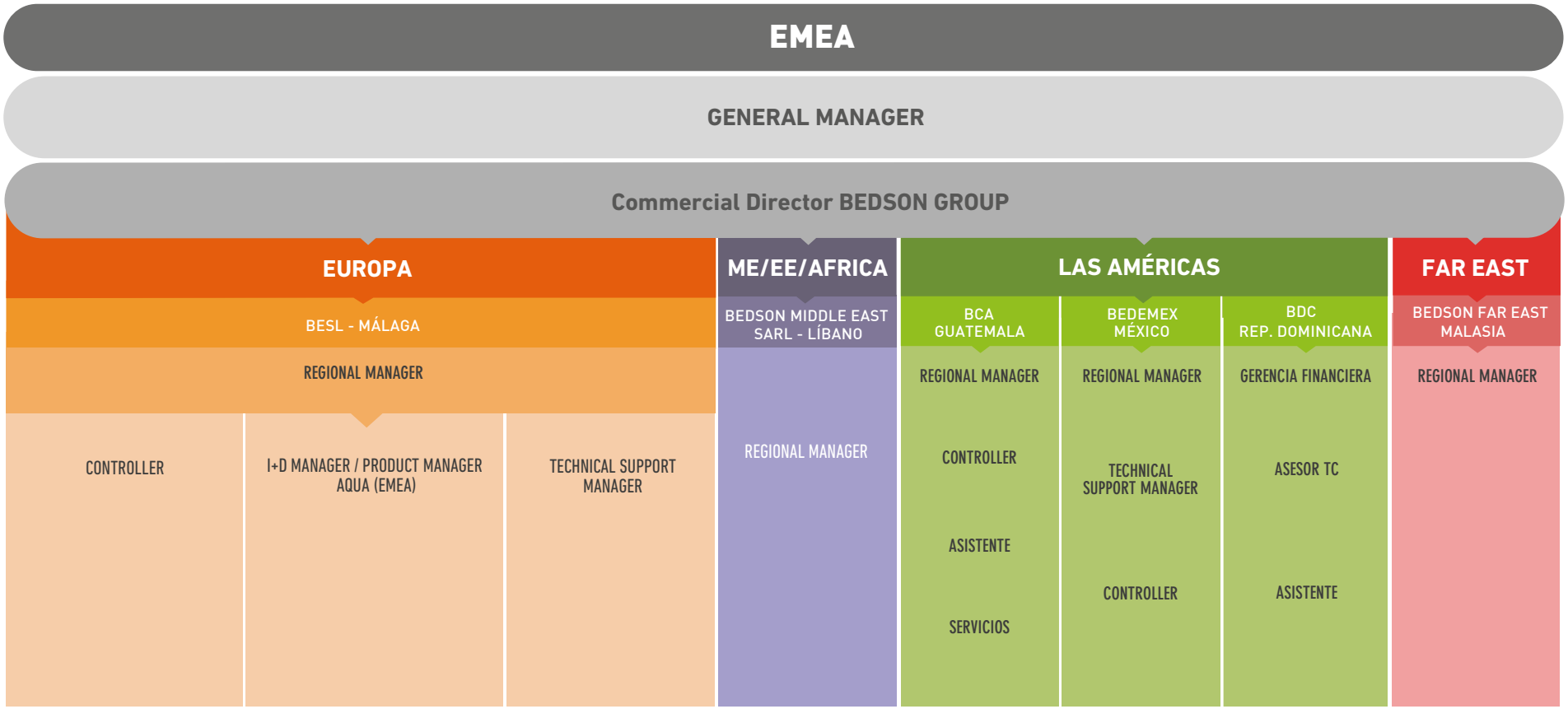
09

Organigrama Estructura BSA



10

Estructura EMEA



11

Capacitaciones

BEDSON S.A. busca de manera permanente la actualización de materiales y equipos, con el fin de garantizar la calidad de sus productos y la seguridad en los procesos.

Para que en cada etapa se extremen los cuidados del personal involucrado en el uso de instrumentos y herramientas, el laboratorio desarrolla un plan de capacitación permanente.

Contar con disponibilidad de personal con experiencia y buena formación es un requisito clave para la sustentabilidad del negocio.

El diálogo permanente con nuestros colaboradores nos demostró la importancia de involucrar a todos los empleados y cuerpo directivo en la formación técnica y formativa, para construir una cultura de aprendizaje y compartir más conocimientos.

Los planes y programas de capacitación estimulan el desarrollo de destrezas, también, en áreas organizacionales fundamentales, como el servicio al cliente, ventas y comunicación.

La planificación, instrucción y capacitación del personal es para Bedson de máxima importancia para:

- Integrar a todos los colaboradores en los procesos del Laboratorio.
- Promover la adquisición y mejora en habilidades técnicas y conductuales.
- Entrenar a las personas para desempeñar de forma satisfactoria las funciones específicas en sus cargos.

CAPACITACIONES 2024	
CANTIDAD DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN EN EL AÑO	115
CANTIDAD DE PERSONAS QUE SE CAPACITARON	100
HORAS-HOMBRE DE CAPACITACIÓN	91,16
HORAS POR PERSONA	0
INTERNA	1145
EXTERNA	257
FORMATIVA	686
TÉCNICA	332
INVERSIÓN	$ 16.468.152,17
APOYO EDUCACIÓN	$ 8.143.577,32
INGLÉS	$ 2.656.500,00
HS/HOMBRE TOTALES: 9458	
INVERSIÓN TOTAL: $27.268.229,49	

11

Capacitaciones

Fortalecer el sector avícola de México

En el marco de nuestro compromiso con el sector avícola en México, lideramos una jornada de actualización técnica avícola en el estado de Chiapas, en conjunto con nuestro distribuidor Proinsavet.

Erika Mendoza Encinas, Country Manager de Bedemex (filial de Bedson en México), **Julián Carrillo** (representante técnico comercial) y **Angel Ortiz** (director de Proinsavet), lideraron esta actividad que contó con la participación de destacados expertos del sector, como el MVZ. **Antonio Valdez**, MVZ. **Iván Bolio** y MVZ. **Luis Eddie González**, quienes compartieron su conocimiento con colegas y clientes de la región.

11

Capacitaciones

En Vietnam e Indonesia

Junto a **Lic. Agrotech** y el **Prof. Thaweesak Songserm**, lideramos una jornada técnica con un nuevo cliente.

Se brindó capacitación en gestión de granjas y diagnóstico con apoyo de laboratorio.

Un paso más en nuestro compromiso con la producción avícola eficiente y sostenible.

Nuestro líder en la región, **Howe Hoo Choon** lideró también un seminario en Indonesia sobre los beneficios de **FOSBAC PLUS T**.

El encuentro, realizado junto a nuestro distribuidor Pakan SERASI, destacó su eficacia en salud aviar.

Una jornada técnica con gran participación que refuerza la presencia de BEDSON S.A. en el sudeste asiático.

12

Reconocimientos

"Empresa Socialmente Comprometida"

La Provincia de Buenos Aires nos otorgó este importante reconocimiento, luego de evaluar el impacto de nuestro apoyo continuo al **Comedor Comunitario Por una Sonrisa**, ubicado en el barrio Los Tilos de Pilar.

Esta distinción es un reflejo del compromiso sostenido de Bedson con la comunidad, que abarca casi 20 años de colaboración activa en este proyecto tan significativo.

La distinción fue otorgada por **Marcela Cortiellas Córdoba**, titular de la Dirección de Relaciones con las Empresas y las Organizaciones de las y los Trabajadores de la Provincia de Buenos Aires.

El sello reconoce el firme compromiso de nuestra empresa con la comunidad, nuestro enfoque en el desarrollo sostenible y la cultura empresarial que promovemos, centrada en los valores humanos y sociales que ispira Pacto Global de Naciones Unidas.

El Comedor Comunitario Por una Sonrisa, un centro de referencia barrial, fue fundado hace casi 20 años con la colaboración activa de la familia Colusi y el apoyo constante de todos los trabajadores de BEDSON S.A.

Este comedor no solo ofrece alimentos, sino también un espacio de contención, solidaridad y acompañamiento para las familias más vulnerables.

12

Reconocimientos

Primer Premio Supervielle Exporta

En la tercera edición del **Premio Supervielle Exporta**, BEDSON S.A. fue reconocida por su innovador enfoque de internacionalización en el sector de la sanidad animal.

Este premio nos abrió nuevas puertas para crecer y explorar oportunidades a través del networking con prospectos, en la Barcelona Business Week 2025 y una invitación VIP a la Feria y Congreso Advanced Factories Industria 4.0, donde dialogamos con empresas e instituciones innovadoras, especialmente en el sector de la salud animal.

BEDSON fortalece su presencia internacional en Europa

Nuestro Vicepresidente **Eugenio Colusi** participó en la Business Week Barcelona, impulsando nuestra proyección global.

La visita incluyó el NutriForum 2025 en Lleida, evento clave en nutrición animal y tendencias tecnológicas.

Un reconocimiento al esfuerzo innovador de BEDSON S.A. , ganador del **Premio Supervielle Exporta.**

13

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Alianzas Público-Privadas

En línea con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 17**, que promueve la creación de alianzas estratégicas para alcanzar metas globales, BEDSON S.A. se posiciona como un actor clave en la articulación de esfuerzos entre gobiernos, sector privado y sociedad civil. A través de diálogos multiactores, tanto en la región como en su amplia red de operaciones comerciales a nivel mundial, la empresa fomenta la cooperación público-privada, facilitando espacios de encuentro que potencian la innovación, la sostenibilidad y el impacto colectivo. Este enfoque no solo fortalece la gobernanza colaborativa, sino que también acelera la materialización de iniciativas alineadas con la Agenda 2030.

Cámara de Asia
Nuestra potencia exportadora

Participamos del evento **"Tendencias Globales en el Comercio Internacional"**, organizado por InvestBA, la Cámara del Asia y la Fundación ICBC.

Eugenio Colusi destacó nuestro modelo de internacionalización y más de 20 años de alianzas en Filipinas, Tailandia, Malasia e Indonesia.

Asia representa no solo un mercado clave, sino también un espacio de intercambio tecnológico y crecimiento conjunto.

En el marco de esta vinculación, nuestro Vicepresidente Eugenio Colusi compartió la visión de BEDSON S.A. ante el Embajador de Tailandia en Argentina.

Este Desayuno Gold fue organizado por la Cámara de Asia y el Banco ICBC, con foco en alianzas estratégicas.

Posteriormente el embajador visto nuestra planta en Pilar.

Así abrimos nuevas oportunidades de colaboración internacional con respaldo diplomático.

13

Alianzas Público-Privadas

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Conicet
Programa Regional en Resistencia Antimicrobiana (RAM)

Acompañamos el lanzamiento oficial en el Centro Cultural de la Ciencia junto a autoridades, expertos y empresas del sector.

Aportamos nuestras experiencias a los lineamientos estratégicos que promueven un enfoque regional frente a este desafío sanitario.

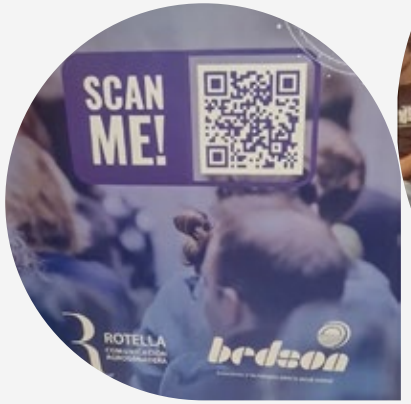
Es para BEDSON S.A. un espacio clave de articulación entre ciencia, política y producción para enfrentar la RAM de forma conjunta.

VET 360

¿Qué buscan las empresas de salud animal en los graduados de veterinaria?

Esta fue la pregunta que guió el coloquio brindado por **Ariel Vázquez**, director de Relaciones Institucionales de Bedson, en las Jornadas Veterinarios 360 de la Universidad del Salvador.

Ante más de setenta asistentes, destacó la necesidad de profesionales con visión integral: habilidades científicas y comerciales, conocimiento regulatorio, y capacidad para innovar. El evento contó con referentes del sector que compartieron sus experiencias laborales.



13

Alianzas Público-Privadas

Acuerdos estratégicos

Nos enorgullece compartir que Bedson Far East está avanzando en el registro de nuevos productos en Asia, llevando soluciones innovadoras a la industria. Estos desarrollos son el resultado de nuestro compromiso con la investigación y el desarrollo, siempre enfocados en ofrecer alternativas de calidad y eficacia.

En el marco del Año Nuevo Chino, nuestro Director Técnico Comercial, **Dr. Howe Hoo Choon**, celebró un almuerzo especial junto a nuestro distinguido distribuidor de Malasia. Durante este encuentro avanzaron:

Plan de trabajo técnico comercial para el 2025
Inicio de registros: Cloxitam, Apirex NF y Bedgen Rumiantes.

Seguimos apostando por el crecimiento en Asia, fortaleciendo nuestras alianzas estratégicas y brindando soluciones que impactan positivamente en la sanidad animal.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Grupo Provincia
Mujeres con liderazgo

Recibimos a **Soledad Durand**, directora del Grupo Provincia, en nuestra planta industrial de La Lonja junto a **Alicia Romero de Colusi**.

Conversaron sobre el rol social de las empresas y la importancia del desarrollo sostenible en la provincia de Buenos Aires.

Ambas destacaron su compromiso con los ODS y la necesidad de impulsar una mayor participación femenina en puestos de liderazgo.

Los 10 Principios de Pacto Global Argentina

En BEDSON S.A. asumimos los principales marcos de referencia internacionales promovidos por las Naciones Unidas para la gestión sostenible como agente clave en el proceso de construcción de un nuevo modelo de negocios sustentables.

Mantenemos un firme compromiso con los **Diez Principios del Pacto Global, los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible**.

Adherimos en 2009 a la Red Argentina del Pacto Global, incorporando así los principios de este Pacto a nuestra normativa de integridad corporativa, política y estrategia de sostenibilidad.

Pronto alcanzamos el nivel avanzado en nuestra Comunicación del Progreso, informando sobre buenas prácticas de gestión y gobierno de la sostenibilidad corporativa.

En la actualidad formamos parte y participamos activamente en el Cuerpo de Gobierno, ayudando a que más empresas se unan a esta iniciativa que integran en la Argentina unas 850 organizaciones.

Para nuestra empresa, la pertenencia a la Red Argentina del Pacto Global nos permitió recibir consejos, capacitaciones y apoyos que nos proporcionaron ideas e inspiración en tiempos de incertidumbre.

PRINCIPIOS

1. **Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.**
2. **Las empresas deben asegurarse de sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.**

Nos aseguramos que cualquier medida dispuesta en la gestión en las áreas de producción, administración, distribución y venta se desarrolle sin discriminación de ningún tipo entre nuestros colaboradores, proveedores y clientes.

Al tiempo que nos aseguramos continuar prestando atención necesaria y adecuada a las necesidades de los más vulnerables de nuestra comunidad cercana.

Los 10 Principios de Pacto Global Argentina

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.

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 a riesgos en el lugar de trabajo mediante el establecimiento de medidas de protección personal, medidas ambientales y disposiciones laborales en el esquema de trabajo diario.

PRINCIPIOS

3. **Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecha la negociación colectiva;**
4. **La eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;**
5. **La erradicación del trabajo infantil; y**
6. **La abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.**

14

MEDIO AMBIENTE

Los 10 Principios de Pacto Global Argentina

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

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

8 **Adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y**

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

14

ANTICORRUPCIÓN

Los 10 Principios de Pacto Global Argentina

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

Aseguramos que los productos y servicios se distribuyan y vendan de manera ética.

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.

PRINCIPIO

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

15

Medición de la Huella De Carbono

Bedson avanza hacia la carbono neutralidad

En línea con su compromiso ambiental, BEDSON S.A. viene implementando desde el año 2022 un plan integral para medir y reducir su huella de carbono, reforzado por acciones concretas de mitigación y compensación.

En las acciones desarrolladas durante el año 2024 la compañía logró una reducción de un **2,46%** en sus emisiones respecto al año anterior.

La estrategia de BEDSON S.A. se sustenta en tres pilares: la medición rigurosa de su impacto ambiental, la aplicación de medidas para disminuir sus emisiones y la compensación de aquellos efectos inevitables mediante proyectos de captura o reducción de carbono.

En este proceso, con la adquisición de bonos, estamos apoyando al **Parque Eólico Manantiales Behr** de la provincia de **Chubut**, Argentina, que genera **502.900 MWh/año de electricidad limpia**, desplazando el uso de centrales térmicas a combustibles fósiles.

Nos sumamos también a la Forestación de pastizales degradados en **Uruguay Oriental**, aportando a la reforestación de **18.191** hectáreas antes dedicadas al pastoreo intensivo.

Y adquirimos bonos para la **Planta de energía de biogás de Córdoba** que transforma residuos orgánicos en energía renovable, reduciendo emisiones y generando empleo local.

Como resultado de este esfuerzo, la compañía ha obtenido el sello **EMPRESA CARBONO NEUTRAL 2024**, certificado por Carbon Neutral+.

Con estas medidas de reducción y compensación Bedson reafirma así su rol activo en la lucha contra el cambio climático, alineando sus operaciones con los objetivos globales de sostenibilidad.

CARBON NEUTRAL+

-2,46%
menos emisiones

18.191
hectáreas reforestadas

15

Medición de la Huella de Carbono

CERTIFICADO DE MEMBRESÍA

BEDSON

Es miembro de la Mesa de Porcinos dentro del PACN.

MESA PORCINOS

Ramiro Costa
Administrador Institucional
Bolsa de Cereales
PACN

MIEMBRO

Programa Argentino de Carbono Neutro

Herramientas para medir huella de Carbono en el sector Porcino

BEDSON S.A. forma parte de la **Mesa Porcina del Programa Argentino de Carbono Neutro (PACN),** una iniciativa privada de adhesión voluntaria promovida por las Bolsas de Cereales y Comercio de Bahía Blanca, Buenos Aires, Chaco, Córdoba, Entre Ríos, Rosario y Santa Fe, cuyo objetivo es generar desde el sector productivo argentino una herramienta de facilitación del cálculo y la gestión del carbono equivalente por producto agroindustrial.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, por sus siglas en inglés), a nivel mundial, la producción de cerdos genera alrededor de 668 millones de toneladas de CO2-eq, que representan el 9% de las emisiones del sector agropecuario.

Creemos firmemente que, en la alianza entre nuestros profesionales con proveedores y clientes de nuestros productos, podemos involucrarnos en acciones directas para la reducción del impacto, respondiendo con valor agregado a las demandas del mercado porcino.

16

Gestión de Residuos

La gestión sostenible de residuos en BEDSON S.A. ha mostrado avances significativos, retos importantes y oportunidades claras para el futuro.

Desde 2005 se ha logrado una reducción histórica en **efluentes industriales**, pasando de **3.59 kg/kg** de producto a **0.22 kg/kg en 2024**, lo que demuestra una mejora continua en la eficiencia de procesos.

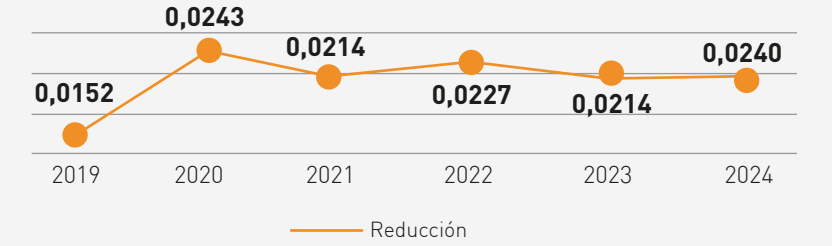
En el caso de los **residuos sólidos especiales (RSE), la reducción de 0.021 kg/kg en 2005 a 0.009 kg/kg en 2024**, con hitos destacados como **0.0074 kg/kg en 2019**, evidencia la efectividad de las medidas implementadas. Las métricas de reducción anual en ambos tipos de residuos reflejan un enfoque sistemático para minimizar su generación, incluso en contextos de aumento productivo.

Para los próximos años, las metas prioritarias incluyen estabilizar los **residuos urbanos** por debajo de 1 kg/kg mediante estrategias de economía circular y mejoras en segregación, **consolidar la reducción de RSE bajo 0.008 kg/kg** con tecnologías avanzadas y capacitación, y **optimizar la gestión de efluentes para alcanzar ratios ≤0.15 kg/kg en 2025.**

Estos esfuerzos, alineados con objetivos de sostenibilidad más amplios, permitirán fortalecer el desempeño ambiental y posicionar a la organización como referente en gestión responsable de residuos.

RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

AÑO	Kg Residuo/ Kg Producto	REDUCCIÓN
2019	0,1727	**0,01522**
2020	0,1681	**0,02432**
2021	0,3121	**0,02149**
2022	0,4414	**0,02274**
2023	0,6622	**0,02147**
2024	2,1334	**0,02407**

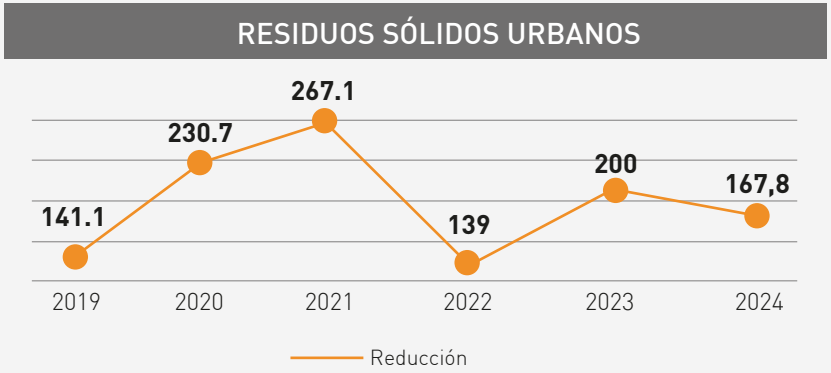


16

Gestión de Residuos

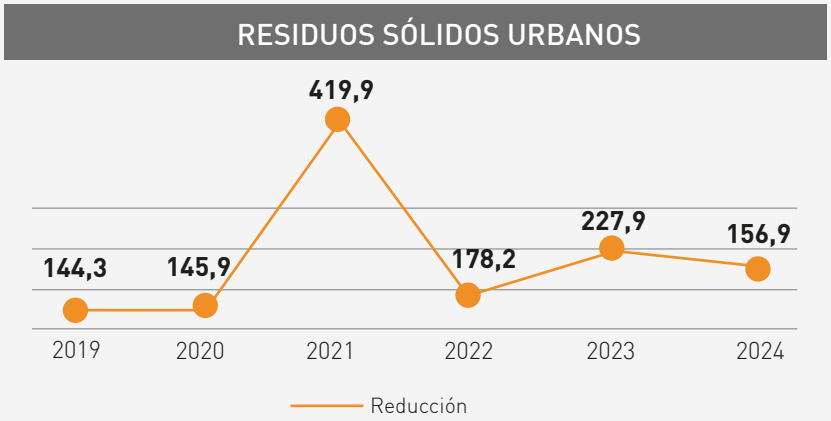
RESIDUOS SÓLIDOS ESPECIALES

AÑO	Kg Residuo/ Kg Producto	REDUCCIÓN
2019	0,007	141,1
2020	0,010	230,7
2021	0,016	267,1
2022	0,006	139,0
2023	0,006	200,0
2024	0,009	167,8



RESIDUOS LÍQUIDOS INDUSTRIALES

AÑO	Kg Residuo/ Kg Producto	REDUCCIÓN
2019	0,26	144,3
2020	0,12	145,9
2021	0,38	419,9
2022	0,30	178,2
2023	0,38	227,9
2024	0,22	156,9



17

Compromisos y metas 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 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 deshechos 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 17.7*** Fomento de la participación ciudadana

18

Compromiso con nuestra comunidad

En BEDSON.S.A., entendemos que nuestro crecimiento va de la mano con el desarrollo de las comunidades que nos rodean. Por eso, trabajamos activamente en fortalecer el capital social de nuestra empresa, priorizando el cuidado de los impactos sociales, económicos y ambientales en nuestra área de influencia.

Mantenemos un diálogo constante con nuestros grupos de interés, pero especialmente con los vecinos y actores sociales cercanos a nuestra planta de producción. Creemos que la escucha activa y la colaboración son la base para construir relaciones sólidas y generar un impacto positivo en nuestro entorno.

Expo Educativa

Ariel Vázquez, Director de Relaciones Industriales, brindó una charla inspiradora sobre desarrollo profesional en empresas innovadoras como Bedson.

El encuentro se realizó en la **Expo Educativa Pilar 2024**, que reunió a más de ocho mil estudiantes junto a instituciones académicas.

También dialogamos con la rectora de la Universidad Nacional de Pilar, reafirmando nuestro compromiso con la educación y el desarrollo regional.

Visita de la Escuela "Dr. Arnaldo Colusi"

Recibimos a estudiantes de la **Escuela Secundaria N°21** de La Lonja, que honra el legado de nuestro socio fundador, el **Dr. Arnaldo Colusi**.

Durante la visita a nuestra planta, compartimos experiencias junto a **Raquel Chalart**, secretaria de la institución, y **Alicia Colusi**, quien recordó la emotiva elección del nombre en 2014.

Fue una jornada especial que reafirma nuestro compromiso con la comunidad y la educación local.

18

Compromiso con nuestra comunidad

Apoyo de BEDSON S.A. a la educación de los más chicos

Celebramos el **25° aniversario del Jardín de Infantes N° 919** en La Lonja, Pilar, reafirmando nuestro compromiso con la educación inicial.

Participamos junto al intendente Federico Achával, alumnos, familias y docentes en una jornada llena de alegría y reconocimiento.

Seguimos apoyando la formación de las nuevas generaciones y el desarrollo de nuestra comunidad.

Instituto Superior de Formación Técnica N° 184

Alumnos del **ISFT N° 184** asisten cada año a una charla de capacitación y recorrida por nuestra planta industrial, tomando conocimiento de nuestros procesos productivos.

Estudian las carreras de técnico superior en Administración de Recursos humanos, Logística, Higiene y Seguridad en el trabajo, Emergencias de Salud y Enfermería, entre otras.

Compromiso con nuestra comunidad

Por Una Sonrisa

El **Comedor Comunitario Por una Sonrisa**, un centro de referencia barrial de la localidad de Los Tilos, partido bonaerense de Pilar, fue fundado hace casi 20 años con la colaboración activa de la familia Colusi y el apoyo constante de todos los trabajadores de BEDSON S.A.

Este comedor no solo ofrece alimentos sino también un espacio de contención, solidaridad y acompañamiento para unas 200 familias en estado de vulnerabilidad. Actividades que incluyen festejar los cumpleaños de los chicos, el Día del Niño o de la Primavera o las festividades de fin de año. Muchas acciones que integran y que apoyan el crecimiento de los más chicos.

Fechas Patrias

Celebramos las fechas patrias de Argentina con jornadas recreativas y educativas en el comedor.

Más de cien chicos crearon escarapelas gigantes y compartieron un almuerzo especial.

Las familias también recibieron porciones de locro para disfrutar en sus hogares.

Pascua Solidaria

Compartimos una jornada especial con unos setenta niños del comedor para disfrutar el encuentro en comunión de la Pascua cristiana.

- Recibieron viandas nutritivas y huevos de Pascua artesanales elaborados por **"Gastronomía con Propósito"** vinculados a la **ONG Manos en acción de Pilar**.

- Una acción conjunta que unió compromiso, creatividad y alegría en esta fecha tan especial.

¡Útiles llenos de oportunidades!

Cada año donamos **kits escolares a unos 80 estudiantes del comedor Por Una Sonrisa** para acompañar el inicio de clases en Pilar.

La jornada incluye juegos, ejercicios y en 2024 incluyó una inspiradora demostración de taekwondo del campeón **Santino Abraham González**.

Un gesto que promueve la educación, la motivación y la igualdad de oportunidades.

18

Compromiso con nuestra comunidad

Día de la Primavera y Día de la Madre en el Comedor por una Sonrisa

19

Pacto Global de Naciones Unidas

Desde BEDSON S.A., junto a muchas empresas colegas, hemos demostrado a lo largo de estos años que es posible liderar el cambio hacia un mundo más justo y sostenible.

Celebramos con nuestros pares de la **Mesa Directiva el 25° aniversario del Pacto Global de Naciones Unidas.**

Nos enorgullece formar parte de esta iniciativa, que con 20 años en Argentina, nos impulsa a consolidar nuestro negocio de manera sustentable, pensando en las generaciones futuras y en el cuidado del planeta.

Al conmemorar este aniversario, recordamos que hace un cuarto de siglo, en el Foro Económico Mundial de Davos, el entonces secretario general, Kofi Annan nos invitó a darle un rostro humano al mercado.

En las reuniones del cuerpo de gobierno, **Alicia Colusi** (presidenta) y **Martina Arienti** (jefa de sustentabilidad) ratifican de manera permanente **nuestro compromiso con los 10 Principios en materia de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Ética, Cuidado del Medio Ambiente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de esta iniciativa.**

Pacto Global
Argentina

20 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 contínua 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 una declaración de política alineada con los Pricipios 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 porlos Principios del Pacto Global?		✔		
	MA.6	¿La empresa promueve temas abarcados por los Pricipios 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?	✔			

Autoevaluación

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 reunan 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?	✔			

Autoevaluación

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 vibracionesen 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 evalua 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	Cuplimiento 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, estra tegias y objetivos de sostenibilidad de la empresa.				
GESTIÓN: IMPLEMENTE					
Preguntas	Toma de desiciones 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 Pricipios 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 interéss, 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 abiertametne 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 dialógos 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 pérdido 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 extrordinarias no son frecuentes, son remunaredas 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 vaciones 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 referencia 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.	✔			
Preguntas	Privacidad del empleado.	SI	NO	A/F	N/A
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 demonitoreo 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 dealguna 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 realizen 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 reunan 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 trabajdores 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 pagan 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 trabajdor 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 trabajdores 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 Jovénes	**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 inscriptos 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 asegurararse 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	Sí	NO	A/F	N/A
EN.1	¿La empresa apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales?	✔			
Indicadores		Sí	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 emprasa 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: RESPONSIBILIDAD 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 sustacias 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 OMG.				✔
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 empres 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 ambientes	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-CORRUPCION: 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 nigún 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 evalua 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 contrable “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 2024

Coordinación, producción y redacción de contenidos:
Dirección de Relaciones Industriales y Sustentabilidad BEDSON S.A.
Diseño Gráfico: Marina Costas

© 2024 | BEDSON S.A.
www.bedson.com
Ruta 8 - Km 47,5 - La Lonja, Pilar,
Provincia de Buenos Aires, República Argentina