



COMPROMISO PARA EL CAMBIO

COP N° 1



Con el fin de seguir afianzando nuestro compromiso contraído al adherirnos. Continuamente seguiremos implementando planes de acción que cumplan con los valores del Pacto Global y en concordancia con nuestras Políticas Organizacionales, tendientes a impulsar la Responsabilidad Social Empresaria y el cuidado de nuestro medio ambiente

Principio Nº 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Diagnóstico

El diagnóstico realizado sobre este principio nos indica que no se presentan riesgos que puedan afectar los Derechos humanos de las personas involucradas en el accionar de nuestra empresa.

Políticas

FERVA ha declarado su misión, visión y valores basados en el respeto a los Derechos Humanos.

Como complemento y base de la gestión mantiene implementadas políticas de calidad con la certificación en normas ISO 9001 desde el año 1996 y políticas de seguridad y Medio Ambiente. Además nos encontramos en proceso de certificación de la norma ISO 14001 y en continuo desarrollo de Políticas de RSE basándose en la norma ISO 26000.

Acciones

Se comunica a todos los empleados las políticas de la organización en todos los medios disponibles.

Se realiza un proceso de inducción en el que se presentan a los nuevos empleados las políticas de la organización, misión, visión, valores y normas de seguridad e Higiene.

Por medio de evaluaciones periódicas y capacitación continua se cumplen con todas las reglamentaciones vigentes en aspectos de seguridad e higiene.

Seguimiento y medición de impacto

En forma periódica se realizan encuestas de clima laboral que nos permiten monitorear el nivel de satisfacción de nuestro Capital Humano.

Se realizan auditorías internas sobre el cumplimiento de las políticas.

Se controla en forma permanente el cumplimiento de las normas de seguridad.

Los clientes y organismos de certificación realizan periódicamente auditorías de evaluación que nos permiten mejorar día a día.

Principio N° 2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

Diagnóstico

Ferva S.A. y la responsabilidad Social , se ha considerado la norma internacional ISO 26000 -Guía sobre Responsabilidad Social, en su proceso de gestión Social. Ha desarrollado un plan de implementación el cual se encuentra vigente y en proceso de implementación.

FERVA por medio de acciones directas e indirectas participa activamente de eventos sociales en lucha del abuso de los derechos humanos.

Atraves de acciones directas sobre los proveedores, FERVA está en condiciones de manifestar que sus proveedores, no ponen en riesgo este principio.

Políticas

Nuestro sistema de Gestión incluye un procedimiento de Selección, evaluación y seguimiento de proveedores, a través del cual todos los proveedores que trabajan para la empresa deben someterse a un proceso de homologación para verificar que cumplan con los requisitos establecidos.

Acciones

Atraves de una ayuda económica FERVA participa continuamente del desarrollo de Fundaciones que promueven la ayuda social.

FUNDACIÓN LAUREUS ARGENTINA

FERVA S.A. Sponsor del Laureus Golf Day 2012

En diciembre pasado, se disputó la tercera edición del Laureus Golf Day en Pilar Golf, a total beneficio de la Fundación Laureus Argentina, que contó con la presencia de Hugo Porta, su Presidente.

La Fundación Laureus selecciona y apoya proyectos - ya existentes o bien en proceso de gestación - que intenten superar problemáticas sociales utilizando el deporte como herramienta. El objetivo principal es ayudar a los niños y adolescentes través de los valores inherentes a la participación deportiva. Más allá del deporte, tienen componentes complementarios tales como educación, salud, prevención de adicciones, talleres de desarrollo habilidades laborales y sociales, etc.

Su labor se centra en ayudar a niños y jóvenes a superar la pobreza, la falta de hogar, la guerra, la violencia, las drogas, la discriminación, la exclusión social y la falta de

educación entre otros. Laureus Sport for Good Foundation apoya mas de 70 proyectos en todo el mundo que mejoran la calidad de vida de más de 150.000 niños y jóvenes anualmente.

En la Argentina colaboran con: Deporte por la vida (Rosario), Club Deportivo Barracas (La Madrid, Pcia. de Buenos Aires), Unión y Amistad (San Isidro, Pcia. de Buenos Aires), Virreyes Hockey (Virreyes, Pcia. de Buenos Aires), C. A. Platense (Laprida, Pcia. de Buenos Aires), Club Ciudad Oeste (Villa La Favorita, Mendoza), entre otros.

FERVA se enorgullece en colaborar con la Fundación Laureus y ayudar así a los niños y adolescentes a través de los valores inherentes a la participación deportiva.



FUNDACIÓN ARGENTINA DE TRASPLANTE HEPÁTICO

La Fundación Argentina de Transplante Hepático es una Organización no gubernamental sin fines de lucro que no cuenta con subsidio estatal alguno pero que gracias al compromiso de personas y empresas ha podido llevar adelante su trabajo solidario desde hace ya 15 años.

La fundación tiene como primer objetivo principal la asistencia material y emocional a pacientes y familiares de escasos recursos económicos provenientes del interior del país, sin cobertura social, que por razones médicas deben permanecer por un tiempo limitado en Capital Federal para realizarse estudios pre o post trasplante o bien, controles médicos periódicos. Funcionando como “hogar de tránsito” ha extendido su asistencia a pacientes con enfermedades graves, no necesariamente vinculadas al trasplante de órganos: patologías oncológicas, neurológicas, malformaciones, enfermedades renales, cardíacas y otras.

En segundo lugar, la FATH promueve “la Donación de Órganos” poniendo especial atención a la educación, divulgación y concientización de la población general sobre la importancia de esta temática.

Por ultimo, la fundación contribuye al “perfeccionamiento de jóvenes profesionales en el área de salud”, que demuestren interés en el área de la transplantología y que no cuenten con los recursos económicos para sustentar sus estudios. En este sentido, la Fundación cuenta con un programa de Becas para promover y mejorar el nivel médico, asistencial y científico en esta área de la medicina.

FERVA y la relación con sus proveedores,

Anualmente se comunica a los proveedores las políticas de la empresa a través reuniones de trabajo, informes, y pag. Web.

Seguimiento y medición de impacto

Nuestra empresa realiza reuniones de trabajo con los principales proveedores como así también realizamos auditoria en las instalaciones de los proveedores para verificar el cumplimiento a los requisitos definidos, como así también determinar el nivel de adhesión a las políticas de FERVA.

Cuando se encuentra alguna irregularidad se lo comunica para su corrección.

Principio N° 3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva

Diagnóstico

En el diagnóstico realizado no existe riesgo de incumplimiento de este principio.

Políticas

Nuestros empleados tienen libertad de afiliación sindical y a través de sus representantes participar en las negociaciones colectivas de trabajo.

Acciones

La empresa se adecua a las negociaciones colectivas de trabajo de acuerdo a la legislación vigente en Argentina y a la modalidad de los sindicatos que representan a nuestros trabajadores.

Se permiten las reuniones de comisiones internas de trabajo y se favorecen los espacios de mediación para acuerdos.

Se gestiona para recompensar a los trabajadores que cumplen y/o superen las expectativas de productividad en sus tareas

Seguimiento y medición de impacto

La empresa mantiene un control de los convenios colectivos de trabajo y de la actualización de la ley de contrato de trabajo.

Anualmente verificamos que nuestro indicador se mantenga estable frente a las necesidades de nuestros empleados respecto a su afiliación

Empleados por afiliación Sindical

Empleados afiliados a U.O.Y.E.P	Empleados fuera de convenio
311	76
80,36%	19,64%

De acuerdo a procedimientos internos periódicamente e realizan evaluaciones de desempeño de los empleados.

Se realizan mejoras a partir de la participación del personal a través de un buzón de sugerencias.

Principio N° 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Diagnóstico

No existe constancia que en FERVA SA se haya realizado trabajo forzoso o bajo coacción.

Políticas

La empresa cumple con todas las reglamentaciones legales vigentes que aseguran la libertad de trabajo en condiciones óptimas de seguridad, higiene y salud ocupacional.

Acciones

A través del área de Recursos Humanos se gestiona para optimizar las condiciones laborales, desde el cumplimiento de las horas de trabajo reglamentarias, las liquidaciones de haberes en tiempo y forma, la aplicación de incentivos y la implementación de planes de capacitación para la mejora continua.

El área de Seguridad e Higiene verifica que las condiciones de las instalaciones y el equipamiento sean adecuados para cada uno de los sectores de trabajo y se capacita al personal en temas de Seguridad.

Se utiliza el buzón de sugerencias para las propuestas, por parte del personal, de mejoras en las condiciones laborales.

Seguimiento y medición de impacto

Se realizan auditorías internas para asegurar el cumplimiento de las acciones de Recursos Humanos.

Se hacen mediciones de la eficacia de la capacitación.

Se lleva un registro de accidentes de trabajo.

Se analizan las sugerencias a través de un comité y se evalúa su aplicación, con la correspondiente recompensa.

Días Sin accidentes 2011	Días Sin accidentes 2012	Mejora
245	233	5%

Principio Nº 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Diagnóstico

FERVA SA apoya y da cumplimiento a este principio.

Políticas

Nuestra empresa cumple con todas las normativas y reglamentaciones vigentes en Argentina, tendientes a la erradicación del trabajo infantil.

Acciones

En FERVA SA no se contratan a menores de 18 años y por medio de las reuniones de trabajo con proveedores fomenta este compromiso.

Seguimiento y medición de impacto

Por medio de auditorías internas se verifica el cumplimiento de este principio. Los siguientes indicadores muestran el compromiso interno de la organización frente a la erradicación de trabajo infantil.

Cantidad total de empleados
387

Genero Masculinos	Genero Femeninos
18	369
4,65%	95,35%

Distribucion de empleados por edad

	Edad (Años)	Edad (Años)	Edad (Años)	Edad (Años)	Edad (Años)
Rango	18-21	22-25	26-30	31-45	46-64
%	0,26%	3,10%	13,95%	57,88%	23,00%
					>65
					1,81%

Principio N° 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Diagnóstico

La empresa está en condiciones de manifestar que no hay riesgo de incumplimiento de este principio.

Políticas

Está indicado en nuestras políticas organizacionales, no discriminar bajo ningún aspecto a los trabajadores ya sea en el momento de contratación, actuación o promoción.

Acciones

Se fomenta la igualdad de oportunidades sin tener en cuenta género, edad, religión, condición sexual o inclinación política.

Seguimiento y medición de impacto

Periódicamente se mantienen los siguientes indicadores que permiten un monitoreo de la distribución de los empleados en función del género y edad.

Para el periodo 2013 se ha previsto una actualización del procedimiento de búsqueda y contratación de nuevos empleados.

Cantidad total de empleados
387

Genero Masculinos	Genero Femeninos
18	369
4,65%	95,35%

Distribucion de empleados por edad

	Edad (Años)	Edad (Años)	Edad (Años)	Edad (Años)	Edad (Años)
Rango	18-21	22-25	26-30	31-45	46-64
%	0,26%	3,10%	13,95%	57,88%	23,00%
					>65
					1,81%

Principio N° 7. Las empresas deberán apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales

Diagnóstico

Utilizamos nuestra experiencia y trayectoria en la producción de caños y accesorios para la conducción de fluidos y gas, desarrollando procesos mas limpios y productos que impactan en el ahorro de energía y preservación del medio ambiente.

Políticas

FERVA ha definido su Política Ambiental que como eje principal es la prevención y cuidado del medio ambiente, esta política se encuentra activa desde Octubre de 2011

Acciones

En el periodo 2011-2012 hemos realizado actividades de formación y concientización al personal sobre preservación y cuidado del medio ambiente.

Nuevos techos permiten el pasaje de luz natural con el fin de reducir el consumo de energía eléctrica.

Se realizo la construcción de un nuevo depósito transitorio para almacenamiento de los residuos especiales según la resolución 592 vigente.

En Junio de 2012 se definió la construcción de un nuevo laboratorio sustentable en donde su objetivo principal fue el consumo de agua para realización de ensayos de los productos fabricados, en Diciembre de 2012 se comenzó con la obra, ya concluida y en Agosto de 2013 se prevé la inauguración del nuevo laboratorio, lo cual trae una reducción de un 80 % del consumo de agua en esta actividad.

En el mes de Agosto de 2012 se ha elaborado un plan de implementación y certificación de la norma internacional ISO 14001 2004 con el objeto de lograr la certificación de la misma a principios del año 2014.

Seguimiento y medición de impacto

Indicador Ambiental	Periodo 2012
Mw/H /Tn producida	1,09
Lts de Gasoil / TN producida	4,23
Its de Lubricantes / TN Producidas	1,48
Kgs RC / TN producida	9,86
kgs RE/ Tn Producida	0,34

Principio N° 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Diagnóstico

En el periodo 2012 se han llevado a cabo charlas de concientización al personal sobre los cuidados y respeto al medio ambiente. Se han previsto para el año 2013 la promoción y divulgación de temas ambientales en escuelas zonales.

Políticas

Por medio de su política ambiental FERVA promueve el cuidado y preservación del medio ambiente tanto por sus empleados como así también las partes interesadas.

Acciones

Se han diseñado folletos de concientización sobre temas ambientales los cuales se han distribuido al personal para que ellos puedan compartirlo en sus hogares con sus familiares y amigos para lograr una divulgación más amplia de prevención de la contaminación.

Se ha elaborado un plan de capacitación para el periodo 2013 con 25% de temas relacionados con cuidados del medio ambiente.

Se está desarrollando un plan de visitas a escuelas zonales para difundir la importancia de preservar el medio ambiente.

Seguimiento y medición de impacto

El 95 % de los empleados a participado de las charlas y cursos relacionados con Medio Ambiente. A principios de 2013 se han recibido por parte de empleados propuestas de mejoras para prevenir daños al medio ambiente.

Principio N° 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Diagnóstico

En concordancia con su Política Ambiental FERVA hace uso de tecnologías sustentables.

Políticas

Por medio de su política ambiental FERVA promueve el cuidado y preservación del medio ambiente.

Acciones

En el ultimo periodo se ha adquirido tecnología que evita el uso de desengrasantes base hidrocarburos para la limpieza de piezas, se ha adquirido un sistema de limpieza por Bio- remediación que evita no solo el uso de desengrasantes sino también la generación de residuos especiales.

Seguimiento y medición de impacto

En el 2012 se redujo en un 85 % el uso de desengrasantes con base hidrocarburos, aun se están desarrollando pruebas para eliminar por completo el uso de este tipo de productos.

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

Diagnóstico

No existe registro en FERVA SA de casos de corrupción.

Políticas

Forma parte de la filosofía de la empresa, trabajar en forma transparente y solidaria. Asimismo, exigir a nuestros proveedores igual conducta.

Acciones

FERVA SA posee un manual del empleado que incluye la normas de conducta dentro de la empresa e indica las sanciones de su incumplimiento. El mismo es entregado a cada trabajador.

Desde el area de Recursos Humanos se está elaborando de un código de ética con especificaciones de convivencia y en relación al principio N° 10, que impiden la aceptación de regalos o dinero a cambio de acciones favorables hacia terceros o personal interno. El mismo será entregado a los trabajadores activos y a los ingresantes. A su vez se distribuirá a los proveedores y se exigirá que cada uno implemente acciones pertinentes para evitar la corrupción.

Seguimiento y medición de impacto

Se realiza un control a través de la observación y la recepción de denuncias en este sentido. Si bien no se han registrado casos de corrupción, existe un mecanismo de sanciones de acuerdo al grado de incumplimiento de este principio.