



Las Buenas Prácticas en FERVA fluyen

COP N° 2



En esta segunda Comunicación de Progreso desde nuestra adhesión al Pacto Global, plasmamos nuestra decisión de seguir afianzando nuestro compromiso social.

Durante el año 2013, cumplimos con el proyecto de implementar un Programa Integral de Responsabilidad Social, que ya se encuentra en marcha. El mismo, bajo el nombre “**Compromiso social y ambiental FERVA**” y el lema “**Las Buenas Prácticas en FERVA fluyen**”, contempla todas nuestras acciones vinculadas con la protección de nuestro personal, el medio ambiente, la comunidad y los stakeholders.

En adelante, seguiremos nutriendo el Programa, profundizando los planes de acción que ya se desarrollan e implementado otros, en base a las necesidades que vayan surgiendo y que cumplan con los valores del Pacto Global, en concordancia con nuestras Políticas Organizacionales, tendientes a impulsar la Responsabilidad Social Empresarial.

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, sigue indicándonos que en el accionar de nuestra empresa, se respetan y protegen los Derechos humanos de las personas involucradas y relacionadas con la misma.

Políticas

Más allá de lo expuesto en la primera COP. Como complemento y base de la gestión mantenemos implementadas con auditorías favorables, políticas de calidad con la certificación en normas ISO 9001 desde el año 1996 y políticas de seguridad y Medio Ambiente. Durante 2014 quedará implementado el sistema de gestión de Medio Ambiente bajo el proceso de certificación de la norma ISO 14001

Durante el año 2013 se puso en marcha un Programa de RSE, que responde a los siguientes objetivos:

- Mantener y propiciar nuevas prácticas en la Gestión del Capital Humano.
- Mantener y Propiciar nuevas prácticas de Gestión Ambiental dentro y fuera de FERVA SA.
- Mejorar y propiciar nuevas prácticas de Relaciones con la Comunidad en cuestiones solidarias, de educación y cultura.
- Mantener la categoría de miembro activo al Pacto Global de la ONU
- Lograr la inclusión de todo el personal y públicos de influencia en el Plan de RSE, a través de los diferentes programas.

Acciones

El Plan Integral de RSE, se divide en cuatro Programas, cada uno con su identificación, para organizar las acciones que se vienen desarrollando, las propuestas oportunamente y las que surjan en el futuro. Estos programas funcionan como contenedores de las mencionadas acciones y son

- Programa de Recursos Humanos: Incluye las acciones que se llevan a cabo con y para el personal de FERVA, considerando la comunicación interna, el sentido de pertenencia, el clima laboral, la motivación y la inclusión de las familias.
- Programa de Medio Ambiente: Incluye las acciones relacionadas con la Gestión Ambiental y/o implementación de las Normas ISO14001
- Programa de Relaciones con la comunidad: Incluye las acciones de relacionamiento y mejora de la calidad de vida de la comunidad local, considerando la solidaridad, la cultura y la educación.
- Programa de Clientes y Proveedores: Incluye las acciones de investigación y auditorías relacionadas con la aplicación de RSE por parte de clientes y proveedores. En particular con los temas abordados en los 10 principios del Pacto Global de la ONU.

Nombre del Plan:

“Compromiso social y ambiental FERVA”

Este nombre representa la filosofía de FERVA y sintetiza la responsabilidad por cumplir con los principios esenciales de la RSE, a través de cada uno de sus programas. Darle un nombre al Plan, le permite ser recordado con mayor rapidez y facilidad.

Lema del Plan

“Las Buenas Prácticas en FERVA fluyen”

Con este lema se simboliza la esencia del Plan Integral de RSE basado en buenas intenciones llevadas a la práctica y el objetivo productivo de FERVA que es la conducción de fluidos.

Denominación de los programas

- Nuestra gente (programa de RRHH)
- Nuestro planeta (Programa de Medio Ambiente)
- Nuestra comunidad (Programa de Relaciones con la comunidad)
- Nuestros clientes y proveedores (Programa de Clientes y Proveedores)

Se comunica a todos los empleados las políticas de la organización en todos los medios disponibles, entre ellos la cartelera reactivada en el periodo 2013.

Se dinamiza el proceso de inducción, en el que se presentan a los nuevos empleados, las instalaciones y el personal así como las Políticas de la Organización, Visión, Misión, Normas de Seguridad e Higiene, Código de Ética y Programa de RSE, a través del Manual de Empleado, actualizado en 2013.

Por medio de evaluaciones periódicas y capacitación continua se cumplen con todas las reglamentaciones vigentes en aspectos de seguridad e higiene. Las evaluaciones se realizan por medio de recorridos semanales, con un mínimo de una por semana por sector y una mensual que incluye la auditoria de todo el sector en forma conjunta.

Seguimiento y medición de impacto

En forma mensual se realiza la actualización del contenido de la cartelera, volcando allí las novedades que involucran a la empresa, a sus empleados y a la comunidad, contando con la devolución de los empleados a través de comentarios positivos.

Se siguen realizando auditorías internas para el control del cumplimiento de las políticas.

Se controla en forma permanente el cumplimiento de las normas de seguridad a través de las acciones mencionadas.

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

Se genero un sistema de procedimiento para la ejecución y seguimiento de cada una de las acciones del programa de Responsabilidad Social Empresaria y los mismos se vuelcan en una red interna.

Se continúa midiendo la satisfacción de nuestro Capital Humano a través de las encuestas de clima laboral.

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

Diagnóstico

En FERVA hemos desarrollado un Programa de Responsabilidad Social Empresarial, que se encuentra implementado y vigente desde 2013. En el mismo se contemplan los aspectos relacionados con los Derechos Humanos, que nos permite asegurar que cumplimos con este principio.

Políticas

Con la implementación del Programa de RSE queda de manifiesto nuestro compromiso social con el personal y el resto de Stake Holders de FERVA.

También con nuestro sistema de Gestión, que incluye un procedimiento de Selección, evaluación y seguimiento de proveedores.

Acciones

A través de una ayuda económica y la colaboración de su personal, FERVA participa continuamente del desarrollo de Fundaciones que promueven el compromiso social.

Durante 2013 las fundaciones beneficiadas han sido:

SONRISAS SOLIDARIAS

“Sonrisas Solidarias” es una ONG formada por un grupo de jóvenes vecinos, de la ciudad de Castelar- Partido de Morón, cuya Misión la definen de esta forma: “Generar en nuestros pares el compromiso del protagonismo que requiera para ayudar a quienes más lo necesitan”.

Nace con este grupo de jóvenes sin estructuras y con la creencia firme de que entre todos se puede hacer una comunidad mejor, apelando como herramienta de cambio la comunicación y la solidaridad.

El inicio de sus acciones solidarias, fue una donación total en el Impenetrable Chaqueño de 10 toneladas entre ropa, alimentos y agua embotellada, en el año 2008. Desde entonces continúan, con la actividad solidaria a través de programas puntuales, a los que denominan Misiones, de acuerdo a las necesidades de las distintas comunidades.

Por medio de Sonrisas Solidarias, FERVA ha realizado aportes en algunas de las causas que ellos promueven, las cuales, como se mencionó, tratan temas de índole social en su mayoría, como puede ser la ayuda a comedores y a barrios carenciados, entre otras.

En tal sentido FERVA ha colaborado y promovido dos colectas en el año 2013, invitando a todo el personal y a la comunidad a formar parte de ellas. Las mismas

fueron:

- Día del niño: Recolección de juguetes destinados a hogares de niños, del Partido de Morón (julio-agosto)
- Navidad: Recolección de alimentos no perecederos, destinado a un barrio carente "La Palangana" del Partido La Matanza (noviembre-diciembre).

La ONG Sonrisas Solidarias fue quien se ocupó de la distribución en ambos casos.

Durante 2014, está programado continuar con esta actividad solidaria, eligiendo otra ONG, de acuerdo al listado que el Municipio de Morón nos provee y según sus sugerencias, basadas en las necesidades de la comunidad.

FUNDACIÓN GARRAHAN

La Fundación Garrahan es una entidad no gubernamental que funciona desde el 21 de marzo de 1988 con la misión de alentar en todos sus aspectos el desarrollo del Hospital de Pediatría SAMIC Prof. Dr. Juan P. Garrahan.

Su principal objetivo incluye el apoyo permanente a las actividades asistenciales, de docencia e investigación, con capacitación de recursos humanos y la educación continua que se extiende a las distintas regiones del país. Asimismo, presta atención a las necesidades sociales y emocionales de los pacientes y sus familias.

Su tarea se realiza a través de distintos programas que articulan la participación comunitaria. Entre ellos, el Programa de Reciclado de la Fundación Garrahan está constituido por tres pilares desde los cuales la sociedad civil puede colaborar con la Fundación, el Hospital, el cuidado del medio ambiente y el incremento de una cultura solidaria.

Los programas de Reciclado de Papel, Tapitas de Plástico y Llaves de Bronce, a su vez, tienen el objetivo de alentar la formación de alianzas estratégicas entre las entidades y empresas de los diversos sectores de la sociedad en la intención de compartir proyectos y crear nuevas expectativas superadoras.

El compromiso de FERVA con la Fundación Garrahan, es a través de los programas de Reciclado de Papel y Tapitas de Plástico. Para tal fin se han organizado las campañas de:

- Recolección de Papel: Durante un mes en tres períodos del año (marzo-mayo-setiembre).
- Recolección de Tapitas de Plástico. Durante un mes en tres períodos del año (abril-junio-octubre).

La Fundación Garrahan, se ocupó del retiro del Papel y las Tapitas de Plástico para su posterior reciclado.

Durante 2014 está previsto continuar con estos programas en los mismos períodos de tiempo.

FUNDACIÓN LAUREUS ARGENTINA

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.

Un año más, FERVA ha decidido colaborar con la Fundación Laureus, siendo en 2013 nuevamente Sponsor del Laureus Golf Day. ayudando así a niños y adolescentes a través de los valores inherentes a la participación deportiva

En noviembre pasado, se disputó la cuarta edición del Laureus Golf Day en Nordelta, a total beneficio de la Fundación Laureus Argentina, que contó con la presencia de Hugo Porta, leyenda del rugby argentino y presidente de Laureus Argentina, junto con Eduardo Heguy, embajador de Laureus Argentina, quien jugó un papel clave en la creación del evento.

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 transplante 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 continuó durante 2013 comprometida con la FATH, realizando un aporte

económico que ayuda a esta Fundación a cumplir sus loables objetivos.

Con respecto a los Derechos Humanos, en relación a los proveedores que trabajan para FERVA, los mismos deben someterse a un proceso de homologación para verificar que cumplan con los requisitos establecidos y no ser cómplices de abusos. Anualmente se comunica a los proveedores las políticas de la empresa a través de reuniones de trabajo, informes, y pag. Web.

Seguimiento y medición de impacto

Con respecto a las acciones solidarias, se efectuaron consultas, para medir las respuestas que tiene el personal de la empresa frente a las distintas convocatorias efectuadas, resultando ser ampliamente positivas, más allá de lograr el objetivo de cantidad y calidad en los casos:

- Recolección de Papel y Tapitas de Plástico para la Fundación Garrahan,
- Recolección de Juguetes y Alimentos para las Misiones de Sonrisas Solidarias.

En cuanto a los proveedores, realizan reuniones de trabajo con los principales proveedores y auditorias en las instalaciones de los mismos, 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 se verifica que el indicador se mantenga estable frente a las necesidades de los empleados respecto a su afiliación

Empleados por afiliación sindical

Empleados en convenio	Empleados fuera de convenio
336	65
80,36%	19,64%

De acuerdo a procedimientos internos anualmente se realizan evaluaciones de desempeño de los empleados.

Se realizan mejoras a partir de la participación del personal a través del Buzón de Sugerencias.

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

Diagnóstico

En FERVA SA no se realiza 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.

Posee además un programa de beneficios para su personal que excede lo exigido por las normativas vigentes.

Acciones

A través del área de Recursos Humanos se sigue gestionando 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.

Durante 2013, además de los programas regulares de capacitación para todo el personal, como idioma y computación, entre otros, se incorporó un curso para todos los mandos medios sobre Liderazgo, Trabajo en Equipo y Comunicación.

En cuanto a los beneficios especiales, se pueden mencionar

- Compras comunitarias
- Canasta navideña
- Útiles escolares
- Cocheras
- Comedor en planta
- Premio al presentismo
- Préstamos personales
- Vacunación antigripal anual
- Festejo por el día del plástico
- Ropa de trabajo estacional

Es importante mencionar, que el premio al presentismo que los empleados perciben, no se pierde, ante la ausencia por donación de sangre o por examen, fomentando de esta forma la educación, la solidaridad y el respeto por la vida.

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, dicha verificación y capacitación, se realiza por medio de recorridos semanales con un mínimo de uno por semana por sector y una mas general como auditoria de sector de forma mensual.

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

Durante el 2014, se prevé desarrollar un programa de visitas guiadas a planta para los familiares de los empleados, en principio, continuando mas adelante con otros Stake

Holders. También está contemplado realizar una actividad de integración para festejar el día de la familia.

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

Se lleva un registro de accidentes de trabajo, el cual se encuentra físicamente en una carpeta actualizada y a disposición en el área de Recursos Humanos.

A modo de ejemplo, este cuadro representa la mejora a través de los años, en la política de Seguridad:

Cant. Acc. de Trabajo 2011	Cant. Acc. de Trabajo 2012	Cant. Acc. de Trabajo 2013
43	39	15

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

Diagnóstico

FERVA SA continúa apoyando este principio.

Políticas

Nuestra empresa cumple con todas las normativas y reglamentaciones vigentes en relación 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

A través de las 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 2013	Cantidad de empleados género masculino 2013	Cantidad de empleados género femenino 2013
401	383	18

Distribución de empleos por edad

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

Empleados en convenio	Empleados fuera de convenio
336	65
80,36%	19,64%

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

Diagnóstico

FERVA SA, da cumplimiento a este principio.

Políticas

Está indicado en nuestras políticas organizacionales, a través de nuestro Código de Ética, 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.

FERVA SA posee un Manual del Empleado, actualizado en 2013, cuyo propósito es informar las políticas, normas y procedimientos generales para el personal de FERVA SA.

Asimismo, se concluyó en este periodo, la redacción del Código de Ética, que guía la conducta de todos los integrantes de FERVA a través de la disposición de 9 (nueve) principios basados en los siguientes valores: Respeto, Responsabilidad y Solidaridad. Los principios que rigen este Código son:

1. Respeto a la legalidad, a los derechos humanos y a los valores éticos

FERVA SA asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con total respeto hacia los Derechos Humanos.

Las actividades y operaciones de FERVA SA se desarrollan conforme a su declaración de Visión, Misión y a su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, cuyo objetivo es la adopción de principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, normas laborales y medio ambiente.

FERVA SA respeta la libertad de asociación y negociación colectiva de su personal.

Todos los empleados FERVA SA deben cumplir las leyes vigentes y mantener en todas sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la empresa ante la sociedad y afectar de manera negativa a sus intereses.

2. Respeto a las personas

FERVA SA rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Los empleados de FERVA SA deben tratarse con respeto propiciando relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

FERVA SA rechaza cualquier tipo de discriminación por raza, sexo, condición social, opinión política, religión o discapacidad y espera de sus empleados conductas coincidentes con este rechazo.

3. Solidaridad y dedicación

En FERVA SA se valora el trabajo en equipo. Todos los empleados deben esmerarse por mantener relaciones de armonía con sus compañeros, superiores y subordinados. Asimismo cooperar y/o poner a disposición de su sector y otros de la empresa, su conocimiento y actividad en función del cumplimiento de los objetivos generales y las obligaciones empresariales contraídas.

FERVA SA cuenta con planes de capacitación para sus empleados, tanto en temas específicos de las tareas de cada puesto, como en desarrollo personal, por lo tanto se espera, que cada uno cumpla con la dedicación pertinente su actividad, También, ofrece herramientas de consulta para que todos los empleados puedan plantear sus ideas y/u opiniones, en pos de cumplir los objetivos generales las obligaciones empresariales contraídas.

4. Seguridad y salud laboral

FERVA SA tiene establecida una política de seguridad cuya finalidad es preservar a las todas las personas, las instalaciones y los equipos de la empresa.

Todos los empleados cuentan con formación y provisión de recursos necesarios para cubrir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la legislación vigente para la actividad de la empresa.

5. Responsabilidad sobre los recursos

FERVA SA provee a todos sus empleados, los recursos necesarios para realizar sus actividades. Estos deberán hacer un uso adecuado de los mismos, así como de las instalaciones y protegerlos de cualquier situación que afectara su rendimiento.

6. Lealtad a la empresa y conflictos de intereses

Todos los empleados de FERVA SA deben ser leales a la empresa, aportando a los intereses de la misma, que son los de todos. Deben evitar cualquier conducta que pueda perjudicar a la empresa, su reputación y su imagen.

La relación de FERVA SA con sus empleados es de confianza y transparencia. Por lo tanto todos deben evitar encontrarse en alguna situación en la que sus intereses personales estuvieran en conflicto con los de la empresa.

Está prohibido aceptar, solicitar o participar de acciones que tiendan a obtener ventajas o beneficios personales por parte de los empleados de FERVA SA, por fuera de las condiciones reglamentarias de la relación laboral.

7. Tratamiento de la información y confidencialidad

FERVA SA prohíbe la divulgación de toda información que los empleados posean sobre la empresa, que no sea de carácter público y/o afecte a los intereses empresariales.

Todos los integrantes de FERVA SA tienen la obligación de confidencialidad ante terceros en temas relacionados con proyectos, métodos, información comercial, técnica o financiera que llegue a su conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

8. Relaciones con los clientes y proveedores

Basada en su Visión y Misión, FERVA SA, plantea mantener relaciones de confianza y lealtad, en el marco de prácticas comerciales transparentes tanto con sus clientes como con sus proveedores.

Cabe destacar que la relación con clientes y proveedores es estrictamente comercial, por lo que no deberá obtenerse, de ningún modo, beneficios personales como producto de dichas relaciones.

FERVA SA espera que sus clientes y proveedores, tengan el mismo respeto por las leyes, con una postura ética similar a la planteada en este Código.

9. Respeto por el medio ambiente y la comunidad

Con un compromiso muy serio por el cuidado del medio ambiente, FERVA SA continua con el desarrollo y mejora de su Sistema de Gestion Ambiental basado en la Norma ISO 14001 y buenas prácticas para el desarrollo sustentable. Por medio de la Política Ambiental de la compañía todos los empleados tienen la obligación de realizar su actividad con prácticas responsables que aporten a preservarlo.

Se continua con el desarrollo de comunicaciones internas para lograr la concientización a todo nivel sobre le compromiso de Cuidar y mantener el nuestro entorno.

Del mismo modo, ha adoptado un compromiso con la comunidad, a través de gestiones solidarias y de integración que incluye la participación de todos los empleados.

Con el Principio Número 2 del Código de Etica manifestamos claramente nuestro accionar en relación a la discriminación.

Seguimiento y medición de impacto

Periódicamente se mantienen los siguientes indicadores que permiten un monitoreo de la distribución de los empleados en función del genero y edad. Esto se refleja en el cuadro ya presentado en el Principio N° 5 y al que referimos nuevamente:

Cantidad total de empleados 2013	Cantidad de empleados género masculino que se impartió la Política Ambiental 2013	Cantidad de empleados género femenino que se impartió la política Ambiental 2013
401	343	18

Distribución de empleos por edad

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

Compromiso Ambiental

¿Cómo podemos ayudar en la prevención de la contaminación?



✓ Mantenerse informado sobre los aspectos ambientales de nuestra actividad y como se controlan.



✓ Cumpliendo con la Gestión de Residuos.



✓ Evitando Derrames de Líquidos.



✓ Manteniendo nuestro lugar de trabajo ORDENADO y LIMPIO.

Equipo de Medio Ambiente - SGI



Y EL MEDIO AMBIENTE



Comunicación Interna Nro 2 JULIO 2013

Equipo de Medio Ambiente - SGI Compromiso Ambiental



TODO EL PERSONAL DE DEMA DEBE:

• SEPARAR LOS RESIDUOS EN FORMA CONTROLADA

ROJO



Trapos, Guantes usados, cartón y todo elemento contaminado con hidrocarburos, pintura epoxi y/o materias primas nocivas para el Medio Ambiente

VERDE



Residuos Comunes (por ej. restos orgánicos, servilletas de papel sucias, vasos plásticos, envases plásticos, botellas de vidrio, madera, etc.).

SEPARACION DE RESIDUOS



Equipo de Medio Ambiente - SGI

ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES



ASPECTO AMBIENTAL
Elemento de las Actividades, productos o servicios de una organización que pueden interactuar con el medio ambiente

IMPACTO AMBIENTAL
Cualquier cambio en el medio ambiente, ya sea adverso o beneficioso, resultante de los aspectos ambientales de la organización

DEMA MANTIENE UN SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL CON EL FIN DE:

✓ PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN

Es el uso de procesos, prácticas, materiales o productos que eviten, reduzcan o controlen la CONTAMINACIÓN, en el cual podemos incluir en reciclaje, reutilización, tratamientos, cambios en procesos, uso eficiente de los recursos y sustitución de materiales.

Segregación de los residuos en especiales y no especiales, evitar el uso innecesario de trapos, cartones, controlar el uso de los guantes.

Reportar cuando los contenedores estén completos.



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.

Se continúan con los desarrollos en la Región en nuevos productos para el tratamiento y conducción de fluidos para recuperación de aguas.

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 2013 y 2014 continuamos el desarrollo de 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 comenzó con una obra civil para las nuevas oficinas Técnicas y administrativas bajo el principio de ahorro de energía.

En Agosto de 2013 se inauguro el nuevo Laboratorio donde su principal objetivo fue ampliar la capacidad de los ensayos , con un sistema cerrado para recupero del agua de los ensayos.

En el mes de Noviembre de 2014 se realizara la Auditoria de Certificación de la norma ISO 14001:2004. Si bien se espera la certificación en Marzo de 2014 la misma fue demorada debido a la incorporación y mejoras de prácticas de Gestión de residuos y estructura de planta que favorece al cuidado del Medio Ambiente.

Seguimiento y medición de impacto

Indicador Ambiental	Periodo 2013
Mw/H /Tn producida	1,15
Lts de Gasoil / TN producida	4,05
Its de Lubricantes / TN Producidas	1,22
Kgs RC / TN producida	7,86
kgs RE/ Tn Producida	0,30

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

Diagnóstico

En el periodo 2013 se han llevado a cabo charlas de concientización al personal sobre los cuidados y respeto al medio ambiente. Se continua para el año 2014 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 el 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 2014 con 35% 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.

El 90 % de los empleados esta dispuestos a seguir participando de las iniciativas que permiten mejorar las condiciones ambientales de la planta, e incluso por medio de una encuesta el 85 % de los empleados , esta dispuesto a participar activamente en temas ambientales dentro y fuera de la planta.

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

Según hemos mencionado anteriormente , el desarrollo de la nueva obra civil de oficinas y planta se prevee la utilización de energía solar para uso de oficinas, se prevee la instalaciones de paneles solares , la obra se estima que estará concluida en Mayo de 2015.

Seguimiento y medición de impacto

En el 2013 se incorporo al plantel un responsable en Higiene , seguridad y Medio Ambiente, quien trabaja en la verificación de la aplicación adecuada de las tecnologías incorporadas para la reducción y equilibrio en los consumos .

Principio Nº 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Diagnóstico

No se han registrado en FERVA SA de casos de corrupción.

Políticas

Forma parte de la filosofía de la empresa, trabajar en forma transparente y solidaria. La misma queda plasmada en nuestro Código de Ética.

Acciones

En los principios que enuncia el Código de Ética de FERVA, queda de manifiesto nuestro rechazo a la corrupción en todas sus formas. Para ello reiteramos los principios 7 y 9 :

7.Lealtad a la empresa y conflictos de intereses

Todos los empleados de FERVA SA deben ser leales a la empresa, aportando a los intereses de la misma, que son los de todos. Deben evitar cualquier conducta que pueda perjudicar a la empresa, su reputación y su imagen.

La relación de FERVA SA con sus empleados es de confianza y transparencia. Por lo tanto todos deben evitar encontrarse en alguna situación en la que sus intereses personales estuvieran en conflicto con los de la empresa.

Está prohibido aceptar, solicitar o participar de acciones que tiendan a obtener ventajas o beneficios personales por parte de los empleados de FERVA SA, por fuera de las condiciones reglamentarias de la relación laboral.

9.Relaciones con los clientes y proveedores

Basada en su Visión y Misión, FERVA SA, plantea mantener relaciones de confianza y lealtad, en el marco de prácticas comerciales transparentes tanto con sus clientes como con sus proveedores.

Cabe destacar que la relación con clientes y proveedores es estrictamente comercial, por lo que no deberá obtenerse, de ningún modo, beneficios personales como producto de dichas relaciones.

FERVA SA espera que sus clientes y proveedores, tengan el mismo respeto por las leyes, con una postura ética similar a la planteada en este Código.

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.