



SR. FLAVIO FUERTES

PUNTO FOCAL DEL PACTO GLOBAL

PACTOGLOBAL@UNDP.ORG

S...../.....D

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. y por su intermedio al Secretario General de Naciones Unidas, el Sr. Ban Ki - moon, para ratificar nuestro compromiso con esta iniciativa de dicha Organización Internacional, y confirmar nuestra adhesión al *Pacto Global* mediante el envío de la *Primera Comunicación para el Progreso*, correspondiente al periodo comprendido entre los meses de junio de 2014 y junio de 2015.

Con esto la compañía se compromete a continuar incorporando en forma gradual los principios que impulsa el Pacto Global en las operaciones diarias de la empresa, promoviendo la cultura de la responsabilidad social empresarial.

Cordialmente,

Daniel Jorge Cavigliasso

Presidente

ARG. DE GRAAF S.A.

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

DERECHOS HUMANOS

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ESTÁNDARES LABORALES

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

MEDIOAMBIENTE

7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ANTICORRUPCIÓN

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



BREVE HISTORIA DE LA EMPRESA

MANIAGRO ARGENTINA es una empresa dedicada a la producción, selección y exportación de maní. Tiene una fuerte impronta basada en el valor del trabajo y el cuidado de la sustentabilidad de los suelos. Es por eso que la rotación de los cultivos y la incorporación constante de tecnología, contribuyen a la excelente calidad y rendimiento de los productos que ofrece.

Los clientes de la empresa pueden descansar en la amplia trayectoria en producción agrícola de Daniel Cavigliasso, su Presidente. La adquisición de la planta de maní a principios del año 2009, le permitió desarrollar su cadena completa de producción, y de esta manera alcanzar una integración vertical que garantiza la trazabilidad del producto; desde la semilla hasta el arribo del maní a cada puerto de destino.

MANIAGRO ARGENTINA está en evolución permanente con el objetivo de mejorar la calidad de sus productos. En menos de dos años incorporó maquinarias únicas en el país para optimizar las líneas de producción de maní confitería y maní blandeado, y triplicó la superficie cubierta de la planta para aumentar la capacidad de almacenamiento.

Más allá del enorme esfuerzo por invertir en tecnología y maquinarias, consideramos que nuestro mayor capital es el equipo humano. El personal recibe capacitaciones permanentes, orientadas tanto en procesos de producción, seguridad alimentaria y gestión ambiental, como en lo estrictamente relacionado con la gestión empresarial. Además, con el propósito de mantener un clima organizacional adecuado, el Departamento de Recursos Humanos utiliza diferentes canales para generar una comunicación fluida entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.

En las oficinas localizadas en la ciudad de General Cabrera funciona la Administración Central, dividida en distintas áreas: Producción Agropecuaria, Arrendamientos Rurales, Exportación, Pagos, Administrativa y Contable, Logística y Calidad, Departamento Comercial, Buenas Prácticas Agrícolas y Personal. Desde esta sede se monitorea la producción en el campo, la coordinación de los procesos de industrialización, la relación institucional de la empresa con los organismos oficiales y el contacto con los principales destinos del mundo.

MISIÓN

Maniagro Argentina es una empresa agroalimentaria dedicada a la producción, acopio, selección y exportación de maní confitería, que trabaja priorizando la calidad de la materia prima, basada en una producción integrada verticalmente, desde el desarrollo de la semilla hasta la exportación. Su trabajo está sustentado en su capital humano que es la fuerza impulsora de la empresa, en la innovación tecnológica, la mejora continua y el trabajo en conjunto entre proveedores, empleados, la comunidad y un sistema de producción que respeta el medio ambiente.

VISIÓN

Nuestro objetivo es ser una empresa reconocida internacionalmente en el desarrollo de productos agroalimentarios, a través de la calidad, eficiencia en sus procesos productivos y responsabilidad social y ambiental.

VALORES

Los valores en los cuales se fundamenta nuestra empresa son:

- **Respeto** por los trabajadores, clientes y proveedores.
- **Confiabilidad** garantizada en la calidad de los productos que ofrece.
- **Compromiso** con el medio ambiente y la comunidad en base al desarrollo de buenas prácticas agrícolas.
- **Integridad** en todas las acciones que realiza.
- **Excelencia** en la búsqueda de la satisfacción de sus clientes y en el compromiso con los resultados.

ANTECEDENTES EN RSE Y SOSTENIBILIDAD

Desde MANIAGRO ARGENTINA hace tiempo que venimos desarrollando diversas iniciativas vinculadas con una gestión socialmente responsable. Una de estas acciones con las cuales empezamos este camino fue la implementación de un Sistema Integrado de Gestión (SIG) certificado bajo los lineamientos de Buenas Prácticas de Manufactura (GMP), y del Sistema de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP), alcanzados entre 2008 y 2009 respectivamente. En el año 2011, el SIG también se certificó de acuerdo a los requisitos establecidos en la Norma Mundial de Seguridad Alimentaria (BRC), recibiendo hasta el día de la fecha sucesivas auditorías de re-certificación anuales.

La relevancia de estas certificaciones es que a través de ellas garantizamos la provisión de alimentos inocuos, sanos y saludables, cuestión de suma responsabilidad por parte de la empresa.

El impacto positivo de estas acciones llevó a la dirección de la empresa a realizar en 2012 un viraje necesario, enfocado en una mejora sustancial de los aspectos relativos a los derechos humanos, derechos laborales, aspectos ambientales y la ética comercial. Para ello se tomaron como base los 9 Principios establecidos en la Iniciativa de Comercio Ético (ETI). En consecuencia, se decidió llevar a cabo una Política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que actualmente se encuentra inserta en el Manual de RSE de MANIAGRO ARGENTINA. La misma establece los lineamientos necesarios para trabajar en el ámbito cotidiano de la compañía con el fin de crear valor sostenible sobre tres ejes: el económico, el social y el ambiental.

La materialización de la política de RSE se logra mediante el traslado de los preceptos a la gestión diaria de la empresa. Para ello se tienen en cuenta las inquietudes y el compromiso social y solidario que comparten todos los colaboradores, y se revisan continuamente los sistemas de gestión de procesos para adaptarlos a los cada vez más exigentes requerimientos normativos. Esto se logra a través de la evaluación de impactos de nuestras actividades sobre la sociedad y el medio ambiente. En este sentido, por ejemplo, en 2012 la compañía culminó con éxito el proceso de Medición de la Huella de Carbono Corporativa y de Producto, transformándose de esta manera en la primera empresa del sector en formalizar su inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI's).

Asimismo y con el objeto de verificar la implementación de cada uno de los Principios establecidos por el Código ETI, efectuamos en 2012 una auditoría, cuyos resultados fueron altamente satisfactorios. Muestra de ello es que la firma obtuvo la *Membresía B* en SEDEX, una plataforma basada en internet, desarrollada para compartir y visualizar información acerca de normativas laborales, prevención de riesgos laborales, así como sobre el medio ambiente y la ética comercial. Como parte del compromiso de la empresa con este tema, se elaboró un "Código de Conducta Ética", el cual fue enviado vía e-mail a la cartera de proveedores de la firma con el objeto de ser leído y aceptado, de manera que todas las transacciones comerciales entre las partes sean regidas por los Principios establecidos en dicho Código.

Por otra parte, en el transcurso del año 2013 y a nivel de la producción primaria, la dirección de empresa decidió comenzar a trabajar en la implementación de los lineamientos del estándar GLOBAL G.A.P. Versión 4. Ésta es una norma referida a las Buenas Prácticas Agrícolas, la cual incluye además numerosos requisitos relacionados al cuidado y mejores prácticas de gestión ambiental, de higiene y seguridad laboral del trabajador rural. En este marco, la empresa alcanzó la certificación del estándar Global G.A.P., convirtiéndose en la primera y única compañía del sector en contar con dicho reconocimiento internacional, recibiendo además en el mismo año un premio por los Global GAP Awards.

Con el objetivo de contribuir a la promoción y difusión del concepto y la práctica de la RSE, nos sumamos como empresa miembro al Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE) para promover y manifestar nuestro apoyo a que más empresas puedan conocer y encaminarse en el desarrollo de una gestión socialmente responsable.

Continuando con la misma visión desde los inicios, en el año 2014 la Dirección de MANIAGRO ARGENTINA decidió además fijar como objetivos, a nivel organizacional, la adhesión y respaldo a los 10 Principios establecidos en el Pacto Global de Naciones Unidas (ONU). También se fijó formalizar el aval a la Iniciativa de la Carta de la Tierra Internacional. Todo ello con la finalidad de continuar contribuyendo a la promoción de valores y de mejores prácticas empresariales enfocadas en la sustentabilidad económica, social y ambiental del negocio a largo plazo.

En materia de comunicación con los diversos públicos, MANIAGRO ARGENTINA ha establecido diversas metodologías con la finalidad de fomentar la concienciación acerca de la implementación de prácticas socialmente responsables. Entre estas metodologías pueden mencionarse diferentes publicaciones en redes sociales (facebook y twitter), en medios radiales, en su página web, en el blog de la empresa y a través del uso del correo electrónico. En el mismo sentido, ante



cada visita de clientes actuales y/o potenciales, se procede a la entrega del "Tríptico sobre Prácticas Ambientalmente Sustentables".

PRINCIPALES DESAFÍOS FUTUROS

A nivel de la producción primaria, los principales desafíos radican en la consolidación de la empresa como un referente en la práctica de la agricultura sustentable. Ello implica la reducción en la utilización de fitosanitarios y agroquímicos; el uso adecuado y eficiente del manejo integrado de plagas; la disminución en la generación y correcta gestión de los envases vacíos, así como de otros residuos resultantes de las operaciones; el desarrollo de nuevas tecnologías y sistemas de laboreo que reduzcan al mínimo posible la erosión y agotamiento de las tierras cultivables; entre otras muchas acciones posibles.

A nivel industrial, los principales desafíos pasan por el uso eficiente de la energía (tanto eléctrica como calórica), ya que ésta es uno de los principales factores contribuyentes de nuestra huella de carbono corporativa. En este sentido, la empresa posee un proyecto de revalorización de la cáscara de maní (biomasa generada en una etapa del proceso), mediante la cual se pretende cambiar la matriz energética de la planta industrial por una energía limpia, neutra en emisiones de GEI's.

Además, debemos continuar fomentando la separación de residuos hacia el interior de la planta, con el fin de alcanzar el 100% de residuos sólidos reciclables clasificados, para su posterior recolección diferenciada por parte del municipio.

PRINCIPIOS REPORTADOS - DERECHOS HUMANOS

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional
2. No ser cómplices de abusos de los derechos humanos

COMPROMISO - POLÍTICAS

No se permitirá un trato inhumano o severo

Maniagro Argentina hace del Respeto y la Dignidad valores fundamentales sobre los cuales soporta su propia existencia, por ello prohíbe terminantemente el uso de castigos corporales, coerción mental o física y abusos verbales. De la misma manera que tampoco permite el trato severo o inhumano, ya sea entre pares como también entre los diferentes niveles jerárquicos.

SISTEMAS

Las medidas disciplinarias establecidas por la organización, así como las causas que pudiesen originarlas se mencionan en el "Manual de Inducción del Personal - Reglamento Interno - Sanciones", las mismas se rigen de acuerdo a lo establecido en la Legislación Vigente.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

No se han registrado denuncias ni notificaciones de ningún tipo (tanto escritas como verbales), relacionadas con cuestiones de abuso de autoridad, maltrato físico o psicológico. En consecuencia, tampoco se registraron sanciones al respecto.

COMPROMISO - POLÍTICAS

Se pagará un salario digno

Maniagro Argentina garantiza el cumplimiento de la Legislación Aplicable en materia salarial, alineándose a los acuerdos alcanzados por los Sindicatos correspondientes, así como a las Convenciones Colectivas de Trabajo específicas.

SISTEMAS

La política de apertura al diálogo de la empresa, permite a cualquier empleado de esta, negociar su situación laboral y salarial en particular a través de los canales adecuados, de manera tal de recibir una respuesta y/o explicación aclaratoria al respecto.

El pago del salario se efectiviza, en tiempo y forma, a través de depósito bancario en la cuenta personal de cada trabajador.

Los Recibos de Sueldo firmados por el empleado se conservan en el Departamento de Personal de la organización, en los mismos puede observarse el detalle de la cantidad de horas ordinarias trabajadas, horas extras, descuentos relacionados con la seguridad social, entre otros. Ante cualquier duda que surgiera al respecto, el empleado puede consultar directamente vía telefónica y/o personalmente al Departamento de Personal.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

- El pago de los haberes en contraprestación por los servicios brindados, se realizó siempre en tiempo y forma y en las entidades bancarias establecidas con antelación, de las cuales fueron debidamente notificados los empleados de la firma.
- No obstante, mensualmente los empleados efectuaron consultas y/o reclamos ante el Departamento de Personal por errores o disconformidades con la liquidación de haberes, tanto en lo relativo a horas ordinarias como extraordinarias.
- Para el próximo periodo a reportar, se pretende llevar un indicador cuantitativo del número de reclamos realizados por el personal por motivos de disconformidades en la liquidación de haberes, así como también de las causas/motivos de los reclamos efectuados.

COMPROMISO - POLÍTICAS

Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas

Maniagro Argentina considera a sus recursos humanos como la pieza fundamental para alcanzar el éxito en el logro de sus objetivos; por ello procura brindar las condiciones de higiene y seguridad del entorno laboral, necesarias para el desempeño adecuado y seguro de las actividades cotidianas.

SISTEMAS

Para cumplir con lo establecido en la "Política del SIG" referida a la higiene y seguridad de nuestros colaboradores, la empresa cuenta con un Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, conformado por una empresa especializada en Higiene y Seguridad en el Trabajo y un Médico Laboral. Ambos, servicios contratados externamente, poseen una frecuencia de visita semanal. A su vez, la empresa contratada provee un Técnico en Seguridad e Higiene de manera permanente durante 8 horas diarias de lunes a viernes, el cual es el Responsable del Departamento y Jefe de la Brigada de Combate de Incendios y Primeros Auxilios.

En cumplimiento con la Legislación Vigente, la empresa cuenta con los servicios de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), contratada a tal fin.

Para la atención médica de urgencia posee una extensión del Servicio de Emergencias brindado por la empresa EMEC de la vecina localidad de General Cabrera.



La misión del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional es: Promover y mantener la salud de todos los integrantes de la organización, contribuyendo a mejorar la calidad de vida, a través de una política basada fundamentalmente en la Prevención Primaria y Secundaria de la Salud de forma tal que cada individuo cuente con las aptitudes necesarias para poder administrar su salud, desarrollar sus competencias y alcanzar sus metas personales y profesionales.

Los principales objetivos son:

- Promover y mantener la salud de todos los empleados.
- Prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Incrementar la calidad de vida dentro de la organización.
- Capacitar en salud y seguridad.
- Detectar precozmente los problemas de salud.
- Reducir las complicaciones médicas al facilitar el tratamiento temprano.
- Reducir los niveles de ausentismo y rotación del personal.
- Incrementar el rendimiento laboral y nivel de productividad.

Las principales tareas realizadas por el personal de Salud y Seguridad Ocupacional son:

- Confeccionar y mantener actualizado el Legajo Médico de cada trabajador.
- Diseñar y ejecutar programas de capacitación para los empleados, enfocados en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como en la actuación ante situaciones de emergencia.
- Asistir a las personas en planta accidentadas y/o enfermas, coordinando su derivación si es necesario.
- Planificar la vacunación del personal para la prevención de enfermedades endémicas.
- Realizar el seguimiento de los empleados enfermos y/o accidentados.
- Realizar inspecciones periódicas a todo el establecimiento.
- Coordinar y supervisar la realización de exámenes médicos en salud tanto de ingreso, como periódicos y de egresos.
- Coordinar los temas administrativos de la cobertura acordada con la pre-paga y la satisfacción de las necesidades de los colaboradores de la empresa.

Se realizan los siguientes exámenes de salud a todo el personal de la empresa según corresponda:

- Pre-ocupacional
- Periódico (realizado por la ART)
- Personal expuesto a riesgos específicos

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

- Dictado de 18 horas de capacitaciones en higiene y seguridad laboral en el periodo comprendido entre julio de 2014 y julio de 2015, referidas a temas como: inducción a la higiene y seguridad, primeros auxilios, manipulación segura y

adecuada de productos químicos, riesgo químico, conducción segura de vehículos industriales, procedimientos ante incidentes eléctricos, pautas a seguir antes-durante y después de una fumigación con fosfina.

- Conformación de la Brigada de Emergencias.
- Realización de 23 horas de capacitaciones teórico - prácticas para los integrantes de la brigada.
- Se sofocaron, sin la intervención de Bomberos Voluntarios de la localidad de Carnerillo, 2 principios de incendio ocurridos en los meses de mayo y junio de 2015, evitando de esta manera daños materiales mayores y principalmente la afectación de la salud del personal.
- Reducción del Índice de Siniestralidad en casi 20 puntos porcentuales durante el último año, pasando del 88% a 70.12%.

PROGRAMA DE PASANTÍAS Y PRÁCTICAS PROFESIONALES

Desde el año 2009 Maniagro Argentina viene desarrollando un sistema de pasantías y prácticas profesionales dirigido a los niveles de estudio secundario y universitario.

Las instituciones educativas participantes a la actualidad fueron:

- Universidad Nacional de Río Cuarto
- Instituto Técnico Adrián P. Urquía - General Deheza
- Instituto Secundario Carnerillo
- Instituto Secundario de la Localidad de Charras

Los principales objetivos planteados en dicho programa consisten en:

- Brindar a los estudiantes participantes las herramientas prácticas necesarias para facilitar su futura inserción laboral.
- Facilitar a los estudiantes el diseño y desarrollo de prácticas profesionales que le permitan cumplir con exigencias de los respectivos planes de estudio.
- Promover el interés por la investigación y la mejora continua de los procesos productivos.
- Desarrollar habilidades de comunicación e intercambio de experiencias entre el estudiante y empleados de la organización, a diferentes niveles de acuerdo al perfil del pasante.
- Brindar formación en normativa, inocuidad y calidad alimentaria, responsabilidad social, medio ambiente y seguridad laboral, además de aspectos técnicos específicos.

APORTES Y DONACIONES A INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA LOCALIDAD DE CARNERILLO

MANIAGRO ARGENTINA considera a la comunidad en la cual se encuentra inserta como uno de sus principales Públicos de Interés; es por ello que participa activamente de las actividades que se desarrollan en dicha localidad, a través de tareas de voluntariado corporativo, la generación de proyectos conjuntos (culturales, educativos, deportivos,



recreativos) y el aporte de recursos humanos y económicos, así como mediante la entrega de insumos (vacunas, combustibles, netbooks, entre otros), materiales de construcción y donaciones monetarias con fines benéficos.

PRINCIPIOS REPORTADOS - ESTÁNDARES LABORALES

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

COMPROMISO - POLÍTICAS

Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas

Maniagro Argentina respeta y aplica todas las Disposiciones Legales Vigentes aplicables en la materia, así como los Convenios Colectivos de Trabajo correspondientes a la actividad en cuestión.

La organización cuenta actualmente con un plantel de 129 empleados, de los cuales 84 son aportantes del Sindicato de Trabajadores Rurales (UATRE), mientras que los restantes 45 (en su mayoría Personal Administrativo) están enmarcados en el Sindicato de Empleados de Comercio.

SISTEMAS

La empresa presenta una actitud permanentemente abierta al diálogo y la negociación, para ello utiliza diversos canales de comunicación entre la Dirección y el Personal en general, de manera de garantizar que todas las dudas que pudiesen surgir sean canalizadas por los medios correspondientes y se les dé un tratamiento y resolución adecuados, así tenemos que:

- Los planteos salariales, por pagos de horas extras y/o liquidación de sueldos son canalizados por el Departamento de Recursos Humanos o el Gerente de Planta y derivados posteriormente al Departamento de Personal o bien tratados directamente con este último en cada una de sus visitas a planta.
- Aquellos temas relacionados al desempeño laboral y/o relaciones interpersonales entre pares y/o con superiores, así como las necesidades específicas de un área en particular, son planteados y atendidos en el Departamento de Recursos Humanos.
- Las propuestas promovidas por parte del Personal Operativo, son recepcionadas por el Superior Directo, por el Departamento de Recursos Humanos y/o por el Responsable de Sistemas de Gestión de la empresa.
- Los trabajadores pueden utilizar también los "Buzones de Sugerencias" dispuestos en diferentes sectores de la organización, este es un canal de comunicación formal que permite mantener el anonimato en caso que el empleado así lo desee.
- Publicación del "Boletín Informativo Interno", el mismo se emite con frecuencia trimestral y contiene novedades e información de interés dirigida desde la Dirección a todo el Personal de la empresa, sin distinción de áreas ni jerarquías.



Así mismo, cabe aclarar que se encuentran disponibles en el Departamento de Recursos Humanos para el Personal que así lo solicite, copias de la Legislación Laboral Vigente y aplicable al sector, entiéndase como tal a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, Ley del Trabajador Agrario N° 22.248, Convenios Colectivos de Trabajo celebrados por el Sindicato de Empleados de Comercio, Listado de Categorías de los Trabajadores Agrarios No Permanentes establecido por el C.A.R. N° 5 - Seccional Córdoba, Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587, entre otras normativas específicas.

COMPROMISO - POLÍTICAS

El trabajo se elegirá libremente

Maniagro Argentina avala y promueve la libertad de elección laboral y se opone terminantemente al trabajo forzoso y obligatorio.

SISTEMAS

La búsqueda, selección y contratación del personal de nuevo ingreso se realiza de acuerdo a los lineamientos establecidos en el procedimiento del mismo nombre. Este establece las responsabilidades y etapas a seguir a lo largo del proceso. Conjuntamente, se realiza la entrega del "Manual de Inducción del Personal", el cual funciona como una herramienta integradora, estableciendo además los derechos, obligaciones y responsabilidades que le conciernen al nuevo miembro en el entorno laboral de la organización.

En el Departamento de Personal se conservan los Legajos Personales de cada uno de los empleados de la empresa, los mismos contienen toda la información relevante que evidencia el desempeño laboral y humano del individuo en el conjunto de la organización.

En lo referente a la finalización del acuerdo laboral entre las partes, cabe aclarar que todo trabajador es libre de dejar su empleo con previo aviso, y por ello no se admitirán presunciones en su contra, ni derivadas de la Legislación ni de las Convenciones Colectivas de Trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

- Las búsquedas laborales, así como la selección y contratación de personal se realizó de manera abierta y basada exclusivamente en las aptitudes de los postulantes en relación al puesto a cubrir.
- Desde el Departamento de Personal y Recursos Humanos, se informó al personal de nuevo ingreso sobre sus condiciones de contrato laboral, así como también acerca de los derechos, obligaciones y principales responsabilidades concernientes al puesto de trabajo correspondiente.
- Se entregó a cada empleado nuevo el "Manual de Inducción del Personal", el cual contiene además el "Perfil de Puesto" correspondiente.



COMPROMISO - POLÍTICAS

No se empleará mano de obra infantil

Maniagro Argentina manifiesta su oposición y sanciona el empleo de mano de obra infantil.

SISTEMAS

La empresa no emplea, de ninguna manera y bajo ninguna circunstancia mano de obra infantil, tanto directa como indirectamente, a través de su cadena de proveedores y contratistas, para ello solicita fotocopias del DNI y/o alguna otra documentación que avale fehacientemente la edad de los empleados que trabajan en nombre de dicha empresa.

Las condiciones de contratación y empleo de trabajadores jóvenes se encuentran establecidas en el "Procedimiento de Búsqueda, Selección y Contratación de Personal", gestionado a través del Departamento de Recursos Humanos y en perfecta concordancia con lo dispuesto en la Legislación Argentina aplicable en la materia.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

- En cumplimiento con el "Pliego de Seguridad" establecido por MANIAGRO ARGENTINA, se solicitó al 100% de empresas contratistas y/o proveedoras de insumos o servicios, previo a su ingreso al predio industrial, la presentación de documentación avalatoria de la edad (DNI, CUIL) y condición laboral de cada uno de sus empleados (altas tempranas en AFIP, entre otros).
- No se registraron denuncias, así como ningún otro tipo de notificación legal o informal, sobre la utilización de mano de obra infantil a través de nuestra cadena de suministro (proveedores y contratistas).

COMPROMISO - POLÍTICAS

No habrá discriminación

La Política de Recursos Humanos de Maniagro Argentina contempla aspectos relacionados con la no discriminación, tanto en la contratación, remuneración, capacitación, promoción, despido o jubilación basada en la raza, origen social o nacional, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, estado civil, afiliación a sindicatos, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición predisponente.

SISTEMAS

Los comportamientos agresivos, abusivos o explotadores, incluyendo gestos, lenguaje y/o agresión física en el lugar de trabajo, se encuentran completamente prohibidos y son pasibles de sanción de acuerdo a lo establecido en el "Manual de Inducción del Personal - Reglamento Interno - Sanciones".

En este sentido, se ha resaltado la importancia de la formación de los Mandos Medios en lo referente al manejo del personal, impartándose capacitaciones en temas tales como "Liderazgo", "Motivación", "Inteligencia Emocional", "Trabajo en Equipo", etc..

Así mismo, en diversos sectores de la planta se dispone de "Buzones de Sugerencias", estos son un medio de comunicación que permiten mantener el anonimato, de manera de establecer una llegada directa del Personal Operativo a la Dirección de la empresa. Estos buzones pueden ser utilizados para denunciar cualquier práctica discriminatoria o abusiva, tanto sea entre pares como de parte de un superior, esto permitirá a la empresa iniciar una serie de investigaciones conducentes a comprobar la veracidad de dichas aseveraciones y establecer las sanciones de acuerdo a la gravedad de cada caso en particular.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

- En el mes de agosto de 2014 se realizó una capacitación teórico-práctica sobre team building y trabajo en equipo, con objeto de reforzar los lazos entre pares, así como entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización.
- Se trabajó en la conformación de la Brigada de Combate de Incendios de la empresa; incorporándose por primera vez en las actividades de capacitación a colaboradoras de sexo femenino.
- En el plazo de tiempo objeto de comunicación, no se recibieron denuncias ni notificaciones (formales o informales), tanto escritas como verbales, acerca de prácticas discriminatorias o abusivas por parte del personal jerárquico de MANIAGRO ARGENTINA.

PRINCIPIOS REPORTADOS - MEDIO AMBIENTE

7. Las empresas deberán apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

COMPROMISO - POLÍTICAS

La "Política del Sistema Integrado de Gestión" contempla entre sus pilares fundamentales, algunos aspectos ambientales basados principalmente en la prevención de la contaminación y la mejora del desempeño ambiental. A su vez y derivados de la mencionada Política, se desprenden los "Objetivos del SIG", entre los cuales se destacan los siguientes desde el punto de vista medioambiental:

1. Determinar el valor de la Huella de Carbono Corporativa y Gestionarla adecuadamente, con objeto de Reducirla en relación al año base.
2. Gestionar adecuadamente los residuos peligrosos e Implementar un sistema de separación y recolección diferenciada de los residuos sólidos generados en planta.

SISTEMAS

Para cumplimentar con el primero de los objetivos, la empresa trabajó en el cálculo de su huella de carbono conjuntamente con la empresa Green Solutions, subsidiaria de la australiana Carbon Reduction Institute.

En lo que respecta al segundo de los objetivos planteados, la empresa se encuentra inscrita en la Secretaría de Ambiente de la Provincia de Córdoba como Generador de Residuos Peligrosos, en tal sentido se subcontratan las operaciones de retiro y traslado de dichos residuos desde la planta hasta el sitio de disposición final a una empresa habilitada para tal fin, registrada como Transportista de Residuos Peligrosos.

Estos residuos son generados principalmente a nivel del Laboratorio de Análisis Químicos (reactivos químicos puros y soluciones) y el Taller de Mantenimiento (lubricantes, pinturas, solventes y sólidos embebidos en estas sustancias); internamente la gestión de los mismos se efectúa en las mismas áreas de generación, realizándose una separación e identificación de los recipientes que los contienen hasta el momento de su retiro de planta.

Por otra parte, la empresa dispone de 3 sectores específicos para la separación de residuos sólidos asimilables a urbanos, entre ellos, papeles, plásticos y orgánicos. A su vez, ha emprendido acciones de comunicación para fomentar la implementación de prácticas de separación, reutilización y reciclaje de residuos tanto internamente como a nivel de la comunidad de Carnerillo, a través de la entrega de trípticos y boletines informativos al Personal de la empresa, Clientes, Proveedores, Instituciones Educativas y a la Municipalidad de Carnerillo.

Identificación y Actualización de Requisitos Legales Medioambientales

MANIAGRO ARGENTINA establece como base para el desarrollo e implementación de su sistema de gestión medioambiental la identificación, actualización y cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

Para ello se procedió a la contratación de una Consultora Especializada en servicios de identificación y actualización normativa. Dicha empresa, obtiene la legislación aplicable de fuentes oficiales (Boletines Oficiales, Digestos, Base de Datos de las Autoridades de Aplicación, Base de Datos de Entes Reguladores, Páginas Oficiales, etc.) de cada jurisdicción, selecciona las que afectan directa e indirectamente a las actividades, procesos y productos desarrollados por Maniagro Argentina y posteriormente confecciona una Matriz on-line de acceso restringido que incluye la totalidad de requisitos legales ambientales del orden nacional, provincial y municipal. Dicha matriz se mantiene actualizada, se identifica tipo y número de norma, organismo emisor, una breve descripción del contenido, se menciona la autoridad de aplicación y las observaciones. También se diferencian las normas de aplicación (A) y las de referencia (R). Con respecto a las obligaciones (O), se desprenden en su mayoría de la legislación de carácter reglamentario u operativo (Decretos Reglamentarios, Resoluciones, Disposiciones, Decreto - Ley).

Las Obligaciones dispuestas en la Matriz contienen una serie de ítems para que los usuarios puedan llevar un estricto control del cumplimiento de las mismas.

Aspectos e Impactos Ambientales

El "Procedimiento de Identificación y Evaluación de Aspectos e Impactos Ambientales" define una metodología específica para la gestión de los procesos y productos de la empresa que impactan positiva o negativamente sobre el medioambiente. El mismo establece una serie de definiciones y criterios de valoración cuantitativos para la determinación de la significancia del aspecto ambiental identificado y de su impacto asociado, los criterios considerados son: Probabilidad de Ocurrencia, Severidad, Marco Regulatorio y Percepción Pública.

En base a los criterios descriptos anteriormente se realiza la evaluación de los aspectos ambientales identificados, estos y sus impactos asociados son registrados en la "Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales", la cual se actualiza con frecuencia semestral. De acuerdo a la puntuación obtenida de la evaluación efectuada, los aspectos e impactos ambientales se ordenan de mayor a menor; y de éstos, el 20% de mayor puntuación se consideran significativos, estableciéndose sobre ellos controles operativos y/u objetivos y metas ambientales de mejora continua.

|  | | Sistema Integrado de Gestión | | | | | | | | Revisión 0 | | R-SIG-AIA 01 | | |
|---|--|--|--------------|----|---|-----------|---------|------------|-----------------|-------------------|--------------|---------------|------------|---------------|
| | | MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES | | | | | | | | Fecha: 19/09/2012 | | Página 1 de 1 | | |
| Etapas | Identificación | | Temporalidad | | | Condición | | | Responsabilidad | | Evaluación | | | |
| | Aspecto Ambiental | Impacto Ambiental | P | Pr | F | Normal | Anormal | Emergencia | Directa | Indirecta | Probabilidad | Severidad | Marco Reg. | Percepción PA |
| Arbo de Transporte | Consumo de Combustible | Agotamiento de Recursos No Renovables | | x | x | | x | | x | 7 | 5 | 1 | 1 | |
| | Derrame de Lubricantes | Contaminación del Suelo y el Agua | | x | | x | | | x | 5 | 3 | 3 | 1 | |
| | Emisión de GEI's | Contaminación del Aire | | x | | x | | | x | 7 | 5 | 3 | 1 | |
| | Ruido | Contaminación Sonora | | x | x | | | | x | 7 | 3 | 3 | 1 | |
| | Residuos de Transportistas | Contaminación del Suelo y el Agua | | x | x | | | | x | 7 | 3 | 3 | 3 | |
| Muestreo y Control de Calidad | Derrame de Productos Químicos | Contaminación del Suelo y el Agua | | x | | x | | | x | 3 | 3 | 1 | 3 | |
| | Generación de Residuos Peligrosos | Contaminación del Suelo y el Agua | | x | | x | | | x | 7 | 5 | 3 | 3 | |
| | Generación de Residuos Domésticos | Contaminación del Suelo y Visual | | x | | x | | | x | 7 | 3 | 3 | 1 | |
| | Explosión y/o Incendio | Cotaminación del Aire | | x | | | | x | x | 1 | 7 | 1 | 5 | |
| Preimpieza | Emisión de Particulados | Contaminación del Aire | | x | x | | | | x | 7 | 3 | 3 | 1 | |
| | Ruido | Contaminación Sonora | | x | x | | | | x | 7 | 3 | 3 | 1 | |
| | Residuos (polvo, piedras, paños, etc.) | Contaminación del Suelo | | x | | x | | | x | 7 | 3 | 3 | 1 | |

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

La medición de la huella de carbono corporativa permitió a la empresa, establecer de manera fehaciente la contribución individual (expresada tanto en tnCO₂ equivalente como porcentualmente) de cada materia prima (maní), insumo (packaging, combustibles líquidos), servicio (GLP, energía eléctrica) y etapa del proceso, al total de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI's) considerados para el año establecido como base (2010) para la medición.

Esto a su vez nos permite establecer objetivos de reducción específicos, a través de la implementación de programas y/o acciones tendientes a la disminución de consumos de combustibles fósiles, electricidad, GLP, reducción en la generación de residuos, así como también desarrollar proyectos para el reemplazo de la matriz energética actual por otra proveniente de fuentes renovables, como la utilización de cáscara de maní (biomasa) para la producción de vapor y consiguiente generación de energía eléctrica y calórica, neutra en emisiones de GEI's.

A continuación, se muestran gráficamente los resultados de las mediciones efectuadas, en donde pueden apreciarse los principales factores contribuyentes a la huella de carbono corporativa de Maniagro Argentina en el año 2010.

Figure 1: Breakdown of Argentina De Graaf's GHG Emissions, 2010

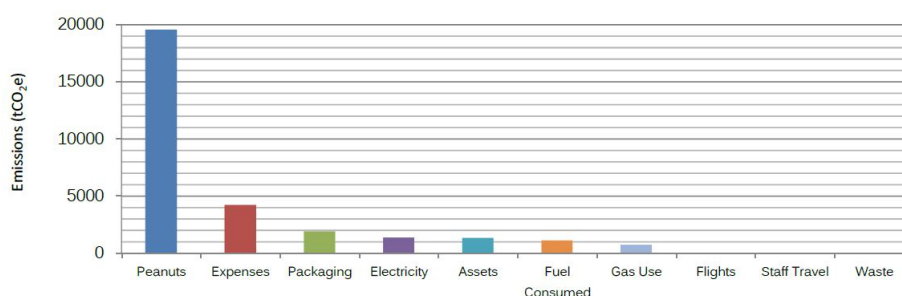
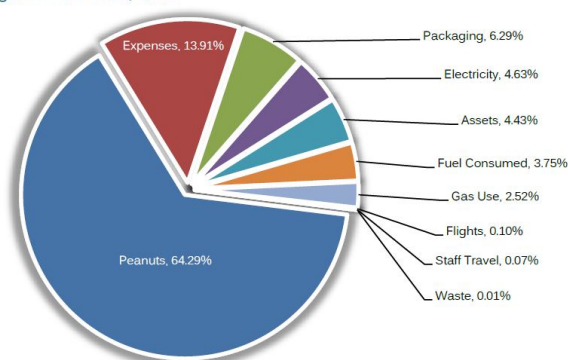


Figure 2: Emission Sources for Argentina De Graaf, 2010



En lo referente a la gestión de residuos peligrosos generados a nivel de la planta industrial, la empresa procedió al retiro y transporte de los mismos por intermedio de la empresa Ecología Industrial, transportista habilitada por la Secretaría de Ambiente de la provincia de Córdoba, así mismo, la disposición final segura por medio del co-procesamiento en hornos cementeros a elevadas temperaturas, fue realizado por la empresa Ecoblend (del Grupo Holcim), habilitada también por el mismo organismo provincial competente en la materia. Se conservan los Manifiestos de Retiro y Transporte, así como los Certificados de Co-procesamiento otorgados por el Operador de residuos peligrosos.

A continuación se describen las cantidades y tipos de residuos peligrosos generados y retirados de planta:

- En el mes de julio de 2014 se retiraron de planta industrial un total de 960 kgs. de residuos peligrosos, los cuales se detallan a continuación: 100 kgs. de Y042, 800 kgs. de Y06 y 60 kgs. de Y048/Y06.
- En noviembre de 2014 se retiraron de planta industrial un total de 580 kgs. de residuos peligrosos, repartidos en las siguientes fracciones: 180 kgs. de Y042, 200 kgs. de Y048/Y06, 50 kgs. de Y048/Y08 y 150 kgs. de Y048/Y04.
- En el pasado mes de junio, se retiraron de planta industrial un total de 1140 kgs. de residuos peligrosos, divididos en las fracciones detalladas a continuación: 1000 kgs. de Y06 y 140 kgs. de Y048/Y06.

PROGRAMA DE USO EFICIENTE Y RECICLADO DE PAPEL

COMPROMISO - POLÍTICAS

La Política de Maniagro Argentina referente al Uso Eficiente y Reciclado de Papel establece criterios claros para la compra, utilización, reutilización y posterior reciclado del papel utilizado en toda la organización, contemplando Planta Industrial y Oficinas Administrativas.

SISTEMAS

La totalidad del papel utilizado procede de fuentes responsables, renovables y con certificación FSC.

Así mismo, en los casos en que sea posible (si el formato y/o sistema lo permite) se prioriza la impresión en ambas caras de la hoja; además aquellas hojas que presenten errores de impresión son seleccionadas y reutilizadas como borrador.

En el marco del Programa "Río Cuarto Recicla", MANIAGRO ARGENTINA firmó un convenio con la Fundación Social Río Cuarto, a través del cual se compromete a recolectar, acopiar y trasladar la totalidad del papel desechado en las oficinas administrativas de la Planta Industrial a un centro de acopio dispuesto por Subsecretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de Río Cuarto.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

- Se trabajó a modo de colaboración con el CENMA Anexo Carnerillo, institución de enseñanza secundaria para adultos. Se transportaron durante el año 2014, más de 370 kgs. de papel blanco hasta el Centro de Acopio dispuesto por la Subsecretaría de Desarrollo Social de la ciudad de Río Cuarto.
- Por otra parte, en lo que respecta estrictamente a actividades propias de reutilización, recolección y entrega de papel para su reciclaje, se trasladaron a destino 108 kgs. de papel blanco utilizado principalmente en oficinas administrativas y laboratorios.

- Para el próximo periodo de reporte y con objeto de evidenciar una disminución en la utilización de papel en relación a años anteriores; se llevará un indicador de las resmas de hojas compradas durante el periodo considerado.

PROGRAMA DE USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

COMPROMISO - POLÍTICAS

La Política de Uso Eficiente de la Energía de MANIAGRO ARGENTINA, establece que la iluminación en las nuevas instalaciones de la empresa sea provista enteramente por artefactos de bajo consumo.

SISTEMAS

En aquellos sectores en los que la circulación del Personal es escasa y se restringe casi exclusivamente al tránsito de vehículos industriales se procede a la instalación de sensores de movimiento con objeto de que las luminarias permanezcan apagadas mientras no haya circulación en su interior.

Por otra parte, en las instalaciones existentes se realiza el reemplazo de los equipos de iluminación convencionales por luminarias de bajo consumo, de mayor potencia y durabilidad y menores costos de mantenimiento.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

- Se reemplazó la totalidad de luminarias del interior de planta, compuesta en su mayoría por tubos fluorescentes y lámparas incandescentes, por equipos de bajo consumo de mayor potencia, durabilidad y facilidad de mantenimiento.
- Se llevarán indicadores de consumo mensual de energía eléctrica y de GLP por tonelada de producto terminado, con objeto de identificar e implementar acciones de tendientes a la reducción del consumo de dichos insumos/servicios críticos.

PRINCIPIOS REPORTADOS - ANTICORRUPCIÓN

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

COMPROMISO - POLÍTICAS

En MANIAGRO ARGENTINA consideramos a la Integridad como el más alto valor que nos distingue.

Para vivir nuestros principios y valores y por lo tanto cumplir con nuestro Código de Ética, es indispensable que seamos personas de alta calidad moral y que nos sea natural cumplir con el mismo, predicando con el ejemplo.

Entendemos que cumplir con las disposiciones del Código de Ética nos llevará a tener la satisfacción de haber actuado lealmente, de manera clara y honesta, con nuestra empresa y con nuestros Grupos de Interés, favoreciendo la construcción de un ambiente de confianza y cordialidad en todos los aspectos de nuestra vida, tanto en lo personal como en lo profesional.

SISTEMAS

La observancia del Código de Ética es estrictamente obligatoria.

Los responsables de la empresa, en cualquier nivel, son ejemplo intachable de su cumplimiento, así como de difundirlo constantemente y de tomar las medidas disciplinarias que correspondan cuando alguno de sus colaboradores lo incumpla.

Cualquier colaborador que realice prácticas de negocios en términos diferentes a las establecidas en dicho Código será sujeto a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta la terminación de la relación laboral y/o acción legal.

En una empresa de carácter internacional es inevitable que ocurran situaciones que no estén previstas. En ese caso deben guiarnos el apego a la ley, nuestros valores y principios y la buena voluntad.

Los colaboradores de MANIAGRO ARGENTINA siempre tendremos la libertad de consultar a nuestros superiores, acerca de las situaciones en donde se generen dudas.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

Se realizaron diferentes acciones de comunicación del Código de Ética de MANIAGRO ARGENTINA, tanto hacia el interior de la organización como hacia nuestra cadena valor, principalmente a nivel de los proveedores de insumos y servicios críticos, con objeto de promover valores sostenibles y compartir una visión socialmente responsable que sea la base de nuestro relacionamiento y sobre la cual se sustenten futuros acuerdos comerciales entre las partes.



Algunos medios empleados para la comunicación, son los siguientes:

- Comunicación en el Boletín Informativo Trimestral, esta es una herramienta de comunicación destinada a todos los miembros de la empresa.
- Envío de e-mails a la casilla de correo de Proveedores, con objeto de que conozcan nuestro Código de Ética y comiencen a trabajar sobre los principios en éste establecidos.
- Comunicación de nuestra adhesión a los 10 Principios del Pacto Global, así como también acerca de la Iniciativa de la Carta de la Tierra y de Consejos Ambientales (ahorro energético, reducción de consumos de recursos no renovables, reutilización, reciclaje, entre otros), a través de Medios Radiales de difusión en la región.



INFORMACIÓN DE CONTACTO

Lic. Matías Sebastián Carozzo

Cel.: +54 358 4388040

TE.: +54 0358 4883122 Int. 306

mc@maniagro.com.ar

PLANTA INDUSTRIAL

Ruta Nac. N° 158 - Km. 249

(5805) Carnerillo - Provincia de Córdoba

TE.: +54 0358 4883122

OFICINAS ADMINISTRATIVAS

Las Heras N° 1250

(5809) General Cabrera - Provincia de Córdoba

TE.: +54 0358 4932722