



Comunicación de Progreso 2016

- **Informe de verificación independiente**
- **Carta CEO**
- **Política de Responsabilidad Social Empresaria**
- **Principios de Pacto Global**
- **Principio 1**
- **Principio 2**
- **Principio 3**
- **Principio 4**
- **Principio 5**
- **Principio 6**
- **Principio 7**
- **Principio 8**
- **Principio 9**
- **Principio 10**

Informe de Verificación Independiente

Introducción

En su carácter de verificador independiente de tercera parte, CapacitaRSE, ha tenido la responsabilidad de verificar la exactitud y exhaustividad de la información presentada por Industrias Metalúrgicas Pescarmona S.A.I.C. y F. (IMPESA) en su Comunicación de Progreso (COP), utilizando estándares de aseguramiento reconocidos como es AA100AS, norma ISO26000, el Marco de GRI G4 y los mismos 10 Principios de Pacto Global.

El objetivo de esta verificación efectuada por CapacitaRSE ha sido el de proporcionar una declaración de veracidad sobre la información vertida por la empresa IMPESA en su Comunicación de Progreso (COP) 2016 de acuerdo a los estándares mencionados, además de metodología propias que han ido incorporando en sus 10 años de experiencia.

Metodología

La metodología de verificación ha evaluado la información pública de IMPESA, los sistemas y procedimientos de la empresa que permiten confirmar el cumplimiento de los 21 criterios que establece el Pacto Global para cumplir con una COP de nivel avanzado.

Mediante este procesos se ha podido:

- Constatar la veracidad de agregar a diferentes grupos de interés vertida en el informe de avance COPs, basada en la evidencia de la información proporcionada.
- Evidenciar el compromiso de la alta dirección por el proceso de verificación brindando toda la información para el proceso de verificación.
- Comprobar que la información verificada tiene alcance en las operaciones de IMPESA en Argentina.
- Constatar el cumplimiento de los principios de AA1000 relacionados con la inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta.

La información de esta COP ha sido evaluada teniendo en cuenta el compromiso y resultado de IMPESA con cada uno de los 10 Principios del Pacto Global, de manera de evidenciar su gestión alineada a dicha iniciativa.

Asimismo, para complementar la información entregada, se utilizaron los lineamientos de la Norma Internacional ISO26000:2010 y el Marco GRI G4, que ofrecen claridad en los temas de Derechos Humanos, Prácticas Laborales y Medio Ambiente, con sus asuntos e indicadores claves para cada uno de ellos y las acciones respectivas, los cuales convergen con los 10 Principios de Pacto Global.

CapacitaRSE

www.cursosderse.com

Conclusiones

IMPSA cuenta con claridad los compromisos, acciones y resultados, sosteniendo al menos 2 iniciativas para cada uno de los 10 Principios de Pacto Global y resultados relacionados.

Esto evidencia un alto grado de cumplimiento de los 21 criterios para integrar dichos principios, alcanzando así el **Nivel Avanzado**, según los requerimientos de dicho proceso.

A continuación se destaca sus fortalezas y brechas de mejoramientos:

- La empresa presenta un alto nivel de cumplimiento de los 21 criterios de integración de los 10 Principios del Pacto Global.
- IMPSA se destaca en forma sobresaliente en su **compromiso ambiental y en el desarrollo de tecnologías limpias**, intensificando su rol de aliado clave en la región para volcar su experiencia en el desarrollo del nuevo Plan de Renovables impulsado en la Argentina.
- Además cuenta con **buenas prácticas laborales destacables**, brindando opciones a sus 812 empleados vinculadas a su formación profesional y técnica, evaluación de desempeño, beneficios directos y a familia, salud y seguridad ocupacional.
- La inclusión de la Cláusula de “Prácticas Prohibidas” en sus “Términos y Condiciones” de contratación ha representado un avance en el campo de la prevención de prácticas **Anticorrupción**.

Sin embargo, cuenta con oportunidades de mejoras en los siguientes ámbitos:

- **Derechos Humanos:** se recomienda realizar un proceso de debida diligencia, identificando impactos negativos en toda la cadena de valor extendida.
- **Gobierno Corporativo:** resulta necesaria una participación más directa del Consejo Directivo en temas de Sostenibilidad.
- **Grupos de interés:** se recomienda realizar actividades de dialogo con las partes interesadas que contribuyan a conocer sus expectativas e incluirlas en su gestión habitual, estableciendo sus prioridades y asuntos con mayor relevancia.
- **Anticorrupción:** se debería contar con indicadores de cantidad de casos de trabajadores y contratistas capacitados en dicho tema y casos reportados a través del Canal de Denuncias anónimo.



Buenos Aires, 20 de Marzo de 2017

Alberto Guajardo Meneses
Jefe de Consultoría y Proyectos



Ing. Enrique M. Pescarmona
Presidente

Mendoza, 23 de marzo de 2016

Antonio Guterres
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

De mi mayor consideración,

En nombre de IMPSPA me complace comunicarle, a Usted y a la Red del Pacto, que nuestra organización continúa firmemente apoyando los diez principios del Pacto Global de Naciones Unidas referentes a Derechos Humanos, Derechos Laborales, Protección del Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Una vez más deseamos expresar nuestra inequívoca voluntad de seguir abordando nuestro trabajo según los principios promovidos por Pacto Global y hacerlos parte de la estrategia, cultura y acciones cotidianas de IMPSPA. Es nuestro compromiso asumido desde nuestra fundación en 1907 y es nuestro deseo redoblar el esfuerzo llegando a nuestros empleados, socios, clientes, a la comunidad y público en general de manera responsable y transparente, con informes públicos congruentes con los avances conseguidos.

En el año 2014 nos encontramos frente a dificultades financieras provocadas por importantes atrasos en cobros de clientes y proyectos que no se pudieron concretar, lo que nos obligó a tomar diferentes medidas en la búsqueda de una solución. Esos factores externos, mucho tuvieron que ver con no participar de la corrupción dominante en los mercados en que IMPSPA operaba. Hoy podemos ver tanto en Argentina como en Brasil que está saliendo a la luz todo un entramado de corrupción dominante en las obras de infraestructura en las que IMPSPA debía trabajar.

IMPSPA, fiel a su esencia, no adhirió a prácticas deshonestas. Así es que sufrió consecuencias económicas graves por ver afectados sus negocios tanto en Argentina como en Brasil. En Argentina ganó seis licitaciones hidroeléctricas y no pudo quedarse con ninguna. En Brasil, luego de inaugurar el parque eólico más grande de Latinoamérica de ese momento, con una inversión de 700 millones de dólares, no se le pagó la energía generada durante 30 meses, haciendo falta seis instancias judiciales favorables para poder recuperar su deuda. Casos estos que perjudicaron financieramente a las operaciones de la empresa y le ocasionaron graves dificultades que obligaron a la compañía entrar en default. Esperamos resolver este evento en los próximos meses.

En el esfuerzo de revertir esta situación y con el único fin de priorizar la fuente de empleo altamente calificado y el desarrollo tecnológico de la región que IMPSPA aporta, la familia Pescarmona cedió el 65% de la empresa a sus acreedores. Luego de las Asambleas de obligacionistas convocadas judicialmente, IMPSPA dio un paso más en su proceso de reestructuración de deuda, al lograr un exitoso consenso con sus acreedores. **Sus capacidades tecnológicas y operativas se encuentran en óptimas condiciones y acaba de volver a ganar licitaciones internacionales.**

Ello nos deja con **una mirada muy optimista hacia el futuro**, el que nos encontrará con nuestro **compromiso de siempre con Pacto Global**, de continuar juntos haciendo de la sustentabilidad una realidad cada vez más cercana para todos.

Atentamente,

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA



POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

La RSE forma parte de la Política de **IMPESA** desde sus inicios en 1907, ejerciendo un rol activo, de manera responsable, ética y sustentable.

Esto se manifiesta en el objeto mismo de IMPESA: desarrollamos energías limpias y renovables para satisfacer las necesidades presentes sin comprometer a las futuras generaciones. Y también lo reflejamos en nuestras prácticas internas y externas, a través de la interacción con los stakeholders: empleados, clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente.

Nuestras prácticas de RSE abarcan tres ejes principales:

Comunidad | Medio ambiente | Innovación tecnológica

1 COMUNIDAD

Tomamos la iniciativa en la creación de una vida mejor para nuestros colaboradores así como para las diversas comunidades con las que interactuamos, buscando generar un vínculo a largo plazo, ejerciendo un rol activo en el desarrollo sustentable de las sociedades en las que trabajamos siempre respetando la cultura e idiosincrasia de cada región.

Nos reconocemos como una fuente de empleo justo y digno, asumiendo la formación de nuestros colaboradores como un proceso constante dirigido a formar valores, actitudes y conductas tendientes a estimular la creatividad, innovación responsabilidad y compromiso.

Procuramos integrar a clientes, socios y proveedores en el compromiso activo con la protección de los derechos humanos y la mejora continua, promoviendo la concientización y participación de los mismos.

2 MEDIO AMBIENTE

Focalizamos nuestra estrategia de negocios en crear soluciones integrales a través del desarrollo de proyectos para la generación de energía limpia (hidroeléctrica y eólica) a partir de recursos renovables. Para todos nuestros proyectos, adoptamos diseños y tecnologías apropiadas, ecoeficientes y económicamente viables, procurando minimizar el impacto al medio ambiente y asegurando mayor eficiencia en la producción.

3 INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Promovemos la innovación y el desarrollo tecnológico sustentable como herramientas para generar nuevas oportunidades laborales, abogando por el medio ambiente. La prioridad es obtener el mejor desarrollo tecnológico posible, ofreciendo los mejores modelos de negocios y cuidando a nuestra gente, proveedores y clientes, reconociéndolos como un importante capital de conocimiento.



Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente.

1° Compromiso:

IMPESA considera a la educación como un derecho humano básico. En IMPESA creemos que “Toda persona tiene derecho a la educación...” “La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz” (Artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).

Basados en esta premisa, asumimos el compromiso de contribuir a la formación profesional y a la especialización de nuestros colaboradores y de otros actores de la comunidad, brindándoles herramientas de excelencia para optimizar la competitividad a nivel mundial.

Acciones:

- Inversión permanente en capacitación de alto nivel tecnológico y en la especialización del personal, brindándole conocimientos y herramientas de excelencia para optimizar la competitividad a nivel mundial.
- Nos basamos en cuatro pilares para la formación:
 - Formación Técnica:** Comprende las actividades técnicas orientadas a proveer conocimientos y habilidades requeridas para desempeñarse eficientemente en cada puesto de trabajo. Apunta a satisfacer una carencia técnica actual en una posición.
 - Formación Complementaria:** Apunta a mantener y fortalecer aquellas acciones de capacitación y/o entrenamiento orientadas a adquirir conocimientos y habilidades en el uso de herramientas de aplicación “cross company”, como es el caso de idiomas, herramientas informáticas y toda otra que eventualmente se defina como tal.
 - Formación Corporativa:** Comprende todas las actividades que están directamente relacionadas con los objetivos del negocio y los lineamientos directivos. Consolida los valores, estilo y modelo cultural propio de la organización.
 - Formación Profesional:** Está constituida por las acciones de asistencia económica dirigidas al personal previamente seleccionado por la criticidad de la posición, desempeño y/o estrategia del negocio, con el fin de realizar estudios académicos.
- Renovando nuestro compromiso con las futuras generaciones y con la intención de colaborar en la inserción de alumnos de diferentes universidades, estudiantes de los últimos años de diversas carreras y especialidades, es que durante el año 2016 continuamos potenciando un **espacio para practicantes.**

- Como todos los años, varios colaboradores de IMPSA participan de los programas de la **Fundación Educativa Junior Achievement**, cuya misión es generar en los jóvenes el espíritu emprendedor que les permita alcanzar sus metas con responsabilidad y libertad.
- Con el foco puesto en la Gestión del Conocimiento, se buscó consolidar los **Ciclos de Formación Técnica** para el área de Tecnología incluyendo capacitaciones internas y externas para ingenieros y proyectistas, contemplando todas sus especialidades (mecánico, eléctrico, control, hidráulico y proyectos)
- Se mantuvieron los acuerdos de Becas ya pactados con los participantes de la **Especialización/Maestría en Ingeniería de Energías Limpias (MIEGHE)** tendientes a completar el Ciclo práctico de la misma. La Maestría fue desarrollada por IMPSA en conjunto con la Universidad Nacional de Cuyo.
- **Convenios con diferentes instituciones educativas:**
 - Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo)
 - Universidad Tecnológica Nacional (UTN)
 - Universidad de Buenos Aires (UBA)
 - Universidad Católica Argentina
 - Universidad del Aconcagua
 - Fundación Universitas
 - Universidad Nacional del Comahue
 - Universidad Argentina de la Empresa (UADE)
 - Asociación de Industriales Metalúrgicos de Mendoza (ASINMET)
 - Instituto Técnico Superior (InSuTec)
 - Centro de Capacitación para el trabajo “Dr. Ramón Lemos”
- **Incubadora de Empresas y Escuela de Oficios de Godoy Cruz.** IMPSA junto a la Municipalidad de Godoy Cruz, continúan llevando a cabo actividades de formación para los ciudadanos con el objetivo de capacitar a jóvenes y adultos que no hayan tenido posibilidades de acceder a la educación formal o que, en caso de haberlo hecho, requieran alguna especialización o actualización de conocimientos, brindándoles las herramientas teóricas y prácticas necesarias para responder a las exigencias actuales del mercado laboral o para crear su propio emprendimiento, mejorando así su calidad de vida. **Se trata de ofrecer cursos que se articulen con las actividades económico-productivas locales, lo cual permitirá, por un lado, una posible salida laboral e inserción de los participantes en el mercado de trabajo formal y por otro, el desarrollo local, a través de la generación de nuevos emprendimientos que fortalezcan el entramado productivo del departamento de Godoy Cruz.**

Resultados:

- Mejora continua de los recursos humanos de la empresa. A mayor capacitación, mayor calidad y tecnología.

- En total se recibieron en IMPSA a **7** practicantes que pudieron contrastar las competencias y conocimientos adquiridos en una actividad empírica vinculada al quehacer profesional, dentro de las áreas Tecnología, Industrial, Comercial y RRHH de la Compañía.
- Se recibieron a **17** alumnos del programa “Socios por un Día”, de la Fundación Junior Achievement, el cual consiste en que cada uno pasa toda una jornada laboral con un profesional, en función de lo que desea estudiar para su futuro. Esta experiencia posibilita que los alumnos se involucren directamente con las tareas y responsabilidades que forman parte de la carrera que han elegido. En el cierre general de la actividad se destacó la cantidad de jóvenes recibidos en IMPSA.
- Ingresarán **9** personas inscriptas en el Programa “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” que, en el marco de un programa de Entrenamiento Laboral que a través de la Municipalidad de Godoy Cruz ha impulsado el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Mendoza, realizaron una práctica de 6 meses en el Almacén de fábrica Wind.
- Alrededor de **150** colaboradores fueron capacitados en el marco de los Ciclos de Formación Técnica.
- El Intendente de Godoy Cruz entregó una distinción y reconocimiento especial para la familia Pescarmona, fundadora de IMPSA, por su gran aporte para hacer posible la Escuela de Oficios de Godoy Cruz.

Principio 2

- **Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos**

Compromiso:

Respetar y preservar los deberes y derechos de todos los trabajadores que conforman IMPSA.

*“El **derecho al trabajo** es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación” (Artículo 23- Declaración Universal de los Derechos Humanos)*

Basados en esta premisa es que priorizamos la fuente de trabajo, frente a los intereses individuales, en un contexto de reestructuración financiera de la compañía.

Acción:

- La familia Pescarmona, titular de IMPSA, se encontró en el año 2016 ante la necesidad de reestructurar la deuda de su compañía. Siempre tuvo **el firme propósito de priorizar la fuente de empleo altamente calificado y el desarrollo tecnológico que IMPSA aporta a través** de toda su cadena de valor en el país y en la región. Ante ello

fue que, deponiendo intereses personales y en pro de garantizar la continuidad y el liderazgo de IMPSA en la región, propuso ceder a los acreedores el 65% de su empresa, con el único fin de garantizar la fuente de empleo calificado de excelencia, único en todo el hemisferio Sur y el aporte a toda su cadena de valor, siendo que los únicos ingenieros, técnicos y operarios que desarrollan y manufacturan tecnologías hidroeléctrica y eólica de gran potencia están en IMPSA, en su planta de Mendoza y desde aquí compiten con éxito frente a los players internacionales.

- IMPSA enfrentó serios problemas financieros por factores externos que mucho tuvieron que ver en no participar de la corrupción dominante en los mercados en que IMPSA operaba, en Argentina y Brasil.

Así es que IMPSA sufrió consecuencias económicas graves por ver afectados sus negocios: En Argentina IMPSA ganó seis licitaciones hidroeléctricas y no pudo quedarse con ninguna y en Brasil fue castigada luego de inaugurar su parque eólico, el más grande de Latinoamérica en su momento y durante 30 meses no le pagaron la energía generada, haciendo falta seis instancias judiciales favorables para poder recuperar su deuda. Casos estos que perjudicaron financieramente a las operaciones de la empresa.

Resultados:

- Los días 20 y 21 de febrero se llevaron a cabo las asambleas de obligacionistas convocadas judicialmente en el proceso de reestructuración de deuda de IMPSA, obteniéndose la aprobación de la Oferta de APE (Acuerdo Preventivo Extrajudicial) por tenedores que representan el 91,7% del monto presente en las Asambleas, lo que significó un exitoso consenso.
- IMPSA dio así un paso más con su proceso de reestructuración de deuda, priorizando el trabajo de su gente con el ingreso de nuevos socios estratégicos.

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de asociación colectiva y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Compromiso:

Apoyar la libertad de asociación y sindicato y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Acciones:

- Celebrar reuniones sindicales.
- Que los dirigentes tengan acceso a los lugares de trabajo y mantener contacto con la Dirección.

- La posibilidad de concurrir y ser oídos ante organismo públicos.
- Mantener un diario mural.
- Realizar declaraciones públicas.
- Permitir derecho de negociar colectivamente.

Resultados:

- Los sindicatos representativos de la actividad (UOM y ASIMRA) realizan sus actividades con normalidad, sin encontrar obstáculos ni impedimentos por parte de la empresa.
- Implementación de las paritarias correspondientes a 2016.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio.

Compromiso:

Proteger los derechos de los trabajadores en general, y aquellos vinculados a la seguridad en el trabajo promoviendo acciones favorables para su bienestar.

Acciones:

- Metodología de trabajo sustentada en la optimización del desempeño de IMPSA en el control de sus aspectos ambientales y riesgos laborales.
- Comités de comunicación, participación y consulta tendientes a lograr una adecuada identificación de los peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.
- Elaboración de un Plan de control de hipoacusia basado en el control auditivo realizado por el Servicio Médico de Fábrica.
- Programa de entrenamiento de la Brigada de Emergencia organizado para identificar situaciones de emergencias potenciales y responder a tales situaciones.
- Campaña de prevención de enfermedades.
- Programa de Acondicionamiento Físico neuromuscular para trabajar en la prevención de los operarios de fábrica. Por medio de la actividad física y la buena alimentación, se quiere alcanzar un estado de completo bienestar físico, mental, social y espiritual.
- Implementación de Programas Preventivos y de Control.
- Dictado en conjunto con OSDE (filial Mendoza) de talleres de prevención en temas clave para el cuidado de la salud.
- Mejoras en las coberturas de los planes médicos de los colaboradores.
- Consultorio in company a cargo de una médica dermatóloga para trabajar individualmente sobre la prevención del cáncer y los cuidados de la piel.
- Consultorio in company a cargo de un médico oftalmólogo que evaluó de manera personalizada la calidad y el estado oftalmológico de los colaboradores.
- En contraposición al trabajo forzado y obligatorio, puede destacarse que en IMPSA el bienestar de los empleados es prioridad. Es por ello que, con el propósito de cuidar y fidelizar a los colaboradores se busca otorgarles beneficios adicionales que puedan ser de utilidad para el colaborador y/o su familia.

Resultados:

- Mejora continua en materia de seguridad laboral.
- Prevención y preparación ante posibles emergencias.
- Participación de más de 450 colaboradores en el ciclo de salud de interés general: talleres de prevención en temas clave para el cuidado de la salud a través de la Filial OSDE de Mendoza. Entre ellos, infecciones respiratorias, enfermedades cardiovasculares y primeros auxilios.
- En el marco del plan de control de hipoacusia, se entregaron protectores auditivos de copa a todos los trabajadores con hipoacusia.
- En la etapa inicial, 15 operarios de fábrica realizaron actividades de acondicionamiento físico para contribuir con su bienestar.
- Atención personalizada para el personal de IMPSA de los servicios de dermatología y oftalmología.
- **Beneficios para el personal:**
 - **Descuentos en:** Seguros para el auto y el hogar, restaurantes y bodegas, farmacias, escuela de verano para los hijos de los colaboradores, escuela de manejo, indumentaria, entretenimiento (cine, festejo de cumpleaños infantiles) gimnasio, obra social y plan médico, Universidades y clubes sociales y deportivos, y en librerías.
 - **Obsequios en fechas especiales:** Día de la secretaria, Día de la Mujer, Día del niño, Kits Escolares.
 - **Brindis de fin de año.**

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Compromiso:

Nuestra organización adhiere a la eliminación del trabajo infantil, conforme a lo establecido en las legislaciones laborales, y se opone terminantemente a la contratación de menores de 18 años.

Acciones:

Diseñamos un Plan para concientizar a nuestra cadena de valor acerca de la temática, en el Día Internacional de Lucha contra el Trabajo Infantil. El mismo se implementará durante todo el mes de junio de 2017, ya que el día 12 de ese mes se conmemora el “Día Internacional Contra el Trabajo Infantil”.

En contraposición al trabajo infantil, en IMPSA defendemos la educación de los hijos de nuestros colaboradores:

- Brindamos empleos y salarios dignos a nuestro personal para que puedan enviar a sus hijos a la escuela y proporcionarles las condiciones adecuadas que un niño debe tener para crecer sano y feliz. “El trabajo infantil impide que los niños se desarrollen

saludablemente, vulnera su derecho a jugar y les niega una niñez a pleno” (Manu Ginóbili con UNICEF contra el trabajo infantil)

- Históricamente, cada año entregamos una mochila con útiles escolares o un voucher para ser canjeado por kits escolares completos. Hasta el momento solo una vez no fue posible realizar esta acción, debido a un inconveniente financiero que es de público conocimiento y del que actualmente se está saliendo gracias al consenso de los acreedores y a la actitud destacable de los accionistas de IMPSA que priorizaron la fuente de trabajo por encima de cualquier interés, lo que está viabilizando la reestructuración de la deuda de IMPSA.

-

No se emplea a ninguna persona menor a la edad mínima legal de 18 años. Se cumplen todas las disposiciones legales.

Se encuentra vigente, en las órdenes de compra a nivel global, un *Acuerdo Ético* en la contratación de proveedores y contratistas en el que se hace referencia a los Derechos Humanos, Laborales, Medio Ambientales y la Lucha contra la Corrupción. Mediante dicho acuerdo el proveedor/contratista declara conocer, cumplir y hacer cumplir el Código de Ética interno por la tutela de los derechos mencionados.

A principios de 2017 comenzamos a implementar el programa de las visitas familiares del personal.

Resultados:

- IMPSA ya tiene incluida a su cadena de valor en el involucramiento contra el trabajo infantil.
- Registro en la edad de los empleados conforme a las legislaciones laborales. Información disponible en todos los legajos de personal.
- No existe en contra de IMPSA denuncia alguna relacionada al trabajo infantil.
- Todos nuestros contratistas/proveedores asumen el compromiso explícito, a través de las órdenes de compra, de:
 - o No contratar menores de 18 años, salvo en las condiciones establecidas en las legislaciones laborales vigentes.
 - o Cumplir las normas que prohíben la contratación de trabajo no registrado (trabajo en negro).
 - o Adherir a la eliminación del trabajo infantil en las propias instalaciones y en la cadena de valor.
 - o Se mencionan además en el Acuerdo Ético otros aspectos relacionados con los Derechos Humanos, Laborales, Medio Ambientales y Lucha contra la Corrupción.
- En 2016 se entregaron vouchers para ser canjeados por kits escolares completos.
- A través del programa de visitas de familiares recibimos a los hijos y nietos de nuestros colaboradores.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Compromiso:

Promover y defender el respeto por la libertad, la privacidad, la igualdad, la dignidad de las personas y la igualdad de oportunidades laborales.

Acciones:

IMPESA es fuente de trabajo de **812** empleados y, a lo largo de sus 110 años de trayectoria, ha brindado oportunidades laborales a personas de diferentes culturas y etnias. Esta política de diversidad cultural le ha posibilitado a IMPESA penetrar en mercados mundiales que son muy diversos.

No existen diferencias entre hombres y mujeres ya que todos tienen las mismas posibilidades de acceder a los cargos en función de su formación y desempeño.

A pesar de la difícil situación financiera por la que atraviesa IMPESA desde hace un tiempo, la Dirección de la empresa se comprometió a realizar aumentos de sueldo al personal fuera de convenio, cada vez que se le otorgue un incremento al personal sindicalizado.

Resultados:

En IMPESA no existen casos de conflicto por diferencias de religión o etnias. Ocurre todo lo contrario ya que el verdadero respeto por las diversidades es parte de la cultura cotidiana de la compañía, debido a su participación en diferentes proyectos en diferentes partes del mundo.

La proporción de mujeres ha aumentado con el transcurso del tiempo y realmente no se discrimina por género frente a la búsqueda de nuevos colaboradores, por lo que las mujeres también pueden ingresar.

Se pudo cumplir con el compromiso asumido con respecto a los aumentos para el personal fuera de convenio en simultáneo con los sindicalizados, lo que anteriormente nunca había sucedido por estar en desventaja el personal fuera de convenio en relación con el sindicato de obreros metalúrgicos. Esto ha permitido tener una empresa operativa, pese a estar en default, lo que ha contribuido a la reestructuración financiera de la deuda.

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Compromiso:

Desarrollo de tecnología de punta, compatible con la preservación del medio ambiente en materia de generación de energía limpia, a través del uso de recursos naturales renovables. Nuestra organización es la única que cuenta con tecnología propia e independiente en el sector de energía hidroeléctrica y eólica de América Latina. Exporta equipamiento Hydro a todo el mundo y equipamiento wind para la región. Es líder en energía limpia en más de 30 países y en cinco continentes.

Acciones:

- IMPSA inauguró la primera fábrica de aerogeneradores eólicos de Argentina en su Planta de Mendoza. Para ello contó con la presencia del Gobernador de la Provincia de Mendoza, Lic. Alfredo Cornejo, del Ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación, Dr. Lino Barañao, del Intendente de Godoy Cruz, Lic. Tadeo García Zalazar y de las autoridades de IMPSA. Aprovechó la oportunidad para presentar su última generación de máquinas eólicas, el UNIPOWER IWP100.ar, especialmente diseñado por ingenieros argentinos de IMPSA para todos los vientos y clases de condiciones climáticas de la región.
- Para este nuevo emprendimiento se reacondicionaron parte de las instalaciones de IMPSA, equivalente a una inversión de 20 millones de dólares, permitiendo así mayor sinergia en la productividad con poca necesidad de desembolsos adicionales.
- IMPSA forma parte del Clúster Eólico argentino integrado por más de 70 industrias del sector eólico, que fabrican en el País todos los componentes de la cadena de valor de empresas locales, con capacidad para abastecer el mercado de equipamientos eólicos del plan de renovables que está implementando el gobierno nacional y que puede crear nuevas fuentes de trabajo altamente calificadas para generar energía limpia y renovable.

Resultados:

- Un nuevo centro de producción que contribuirá a la fabricación de equipamiento de alto contenido tecnológico de industria nacional.
- La nueva fábrica tendrá una capacidad de producción de 150 máquinas al año con la posibilidad de duplicarse rápidamente en un periodo de seis meses y fue pensada para abastecer de tecnología propia a la Región. Actualmente se ha comenzado la fabricación en este nuevo centro de producción, de 26 aerogeneradores IWP100.ar para completar la etapa IV del Parque Eólico Arauco, que será el más grande de Argentina y tendrá una producción anual promedio de 176.600 MWh, suficiente para abastecer de energía a más de 100.000 familias al año.
- El desarrollo implica además una nueva fuente de empleo en el país. IMPSA cuenta actualmente con 812 empleos directos especializados y 4.000 indirectos. Se espera con optimismo que sea un puntapié para futuras obras en el país.

Compromiso:

Apoyar a las comunidades en las que trabajamos fomentando hábitos de vida sana y cuidado del ambiente y la naturaleza.

Acciones:

- Se comenzó a desarrollar una Pista de Salud dentro del predio de IMPSA, cuya iniciativa surgió del personal de la empresa.

Resultados:

- Los empleados de IMPSA contarán con un espacio para realizar una actividad recreativa y saludable.
- IMPSA cuenta con el apoyo de la Municipalidad de Godoy Cruz, desde donde se brindaron las especificaciones de las ciclovías del municipio, para que la Pista de Salud se ajuste a la misma normativa de seguridad y diseño, logrando así armonía con el entorno.

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Compromiso:

Implementar, en el desarrollo y ejecución de los proyectos, actividades, formas de trabajo y técnicas de aplicación que garanticen el desarrollo sustentable sin descuidar el medioambiente y adoptando como marco de referencia y acción el Sistema Integrado de Gestión (Calidad-Medio Ambiente y Seguridad) detallado en COP's anteriores.

Acciones:

- Desde 2007 tenemos implementado en IMPSA el programa ambiental Puntos Limpios que consiste en la recolección diferenciada de residuos reciclables y reutilizables, y que ha incrementado la tasa de reciclado general incorporando papel, cartón, plástico y vidrio a CONÍN.
Este programa contribuye, de manera indirecta, a la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero que se producen a partir de la degradación de los residuos.
- Continuamos con la donación de tapitas de plástico para el Voluntariado del Hospital Pediátrico Dr. Humberto Notti, acción que es posible gracias al compromiso y a la colaboración del personal de IMPSA.

Resultados:

TIPO DE RESIDUOS	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Residuos Asimilables a urbanos	344,92	454,76	301,34	639,81	1191,16	813,6	694,46	288,18	80,98	46,77
Metal	1183,53	1891,48	1815,25	2711,19	2285,3	1415,31	2174,11	406,01	98,81	99,31
Papel	3,15	14,87	5,86	4,96	3,78	3,77	12,66	0,84	0,63	0,24
Cartón	2,32	11,3	5,38	3,44	0	1,05	1,29	0,59	0,46	0,24
Plástico	0,19	0	0	0	0			0	0	0
Vidrio	0	0	0	3,37	0			0,39	0,1	0,22
Otros	16,51	2,55	11,05	0	0		1,81	0	0	0
Residuos Reutilizables (con metal)	1205,71	1920,19	1837,54	2722,96	2289,08	1420,13	2189,87	413,84	75,18	77,18
Residuos Reutilizables (sin metal)	22,18	28,71	22,29	11,77	3,78	4,82	15,76	1,82	1,19	0,69
Pilas y baterías	0,74	0,36	0,11	1,21	0,48	0,95	0,81	0	0,63	1,02
Patológicos	0,03	0,04	0,02	0	0	0	0	0	0,02	0,0014
Residuos Peligrosos	52,97	55,59	126,82	98,66	147,11	115,59	131,27	82,27	11,77	16,19
CANTIDAD DE EMPLEADOS DIRECTOS	442	561	574	574	688	616	541	438	363	331
CANTIDAD DE EMPLEADOS INDIRECTOS	597	718	679	679	845	853	820	598	424	371
PORCENTAJE DE VALORIZACIÓN	75,15	78,99	81,1	78,67	63,11	60,45	72,62	52,77	75,18	0
TN/PERSONAL indirecto	0,59	0,67	0,46	0,96	1,41	0,96	0,86	0,48	0,2	0,13
TN/PERSONAL directo	6,41	7,81	7,19	10,8	8,61	6,13	9,65	2,73	0,74	0,73
Tn Residuos Anual	2832,26	4379,83	4125,66	6197,36	5920,7	3775,22	5222,04	1193,93	269,77	241,85
Tn producidas anual	2586	3472	5004			2085,586				
Tn valoradas	1205,71	1943,069	1855,17	0	0	0	0	0	0	1855,17
Tn valoradas/Tn residuos	0,43	0,44	0	0	0	0	0	0	0	7,67
Tn res/Tn prod	1,1	1,26	0	0	0	0	0	0	0	0,12

- Colaboración para CONÍN durante 2016:

ARCHIVO COLOR (papel)	CARTÓN	VIDRIO
2.255 kg	770 Kg	1.050 Kg

- Se entregaron **35 Kg** de tapitas de plástico para colaborar con el **Voluntariado del Hospital Pediátrico “Dr. Humberto Notti”**.

Principio 9

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

Compromiso:

Desarrollo de tecnologías apropiadas para optimizar la utilización de la energía eléctrica de origen eólica.

Acciones:

NUEVA TECNOLOGÍA EÓLICA PROPIA

IMPSA presentó su última generación de aerogenerador, el *UNIPOWER IWP100.ar*, especialmente diseñado por sus ingenieros para todos los vientos y condiciones climáticas de la Región y que será fabricado en su totalidad en la Argentina. Fue pensado para atender las características de los proyectos en América Latina y en particular en Argentina. El nuevo generador eólico es de 103m de diámetro.

IMPSA participó de un programa lanzado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología que conduce el Ministro Baraño a través del FONARSEC, por el cual se presentaron IMPSA, como líder del proyecto, junto al Gobierno de Mendoza a través de EMESA con el fin de desarrollar una nueva generación de generador eólico, basada en la experiencia de IMPSA y en las particularidades de los vientos de América del Sur.

Resultados:

IMPSA es la única empresa del hemisferio sur que ha diseñado con tecnología 100% propia equipos de generación eólica multimegawatt y que patentó un diseño innovador denominado UNIPOWER. Se trata de un concepto de máquina con características únicas que puede ser

fabricado en varias potencias y se encuentra en parques eólicos construidos por IMPSA en Argentina, Brasil y Venezuela.

Los aerogeneradores de IMPSA fueron pensados para toda clase de vientos, inclusive para las condiciones extremas que se presentan al Sur del país en donde ya tiene equipos instalados hace 8 años.

Como parte del proceso de desarrollo tecnológico que IMPSA lleva adelante, se ha logrado obtener en Japón y Colombia, una nueva patente complementaria a la patente denominada UNIPOWER, maquina eólica de gran potencia.

IMPSA cuenta, en materia eólica, con más de **500 MW** instalados a través de sus parques eólicos en América Latina.

Principio 10

Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas.

Compromiso:

Definir los lineamientos de integridad y transparencia a los que debemos ajustarnos, entendiendo a los mismos como un marco que proveerá libertad respetando los deberes y derechos de todos los trabajadores que conforman nuestra organización.

Acciones:

- Términos y Condiciones para la reestructuración (financiera) consensuada de Industrias Metalúrgicas Pescarmona S.A.I.C. Y F. ("IMPSA") con sus acreedores.
- Cláusula referida a "Prácticas Prohibidas"* en los "Términos y Condiciones".

***"Prácticas Prohibidas"** significa cualquier de las siguientes: (i) enervar o perjudicar, o amenazar con enervar o perjudicar directa o indirectamente a cualquier persona o su propiedad a los efectos de influir indebidamente en las acciones de dicha persona (Práctica Coercitiva); (ii) un entendimiento entre dos o más personas diseñado para lograr un propósito indebido, incluyendo el influenciar indebidamente las acciones de otra persona (Práctica Colusiva); (iii) ofrecer, proporcionar, recibir o solicitar, directa o indirectamente cualquier cosa de valor a los efectos de influenciar indebidamente las acciones de otra persona (Práctica Corrupta); (iv) cualquier acción u omisión, incluyendo una interpretación errónea, que con conocimiento o negligencia direcciona o intente direccionar a una persona con el propósito de obtener un beneficio económico o evadir una obligación (Práctica Fraudulenta); y (v) en conexión con cualquier investigación respecto de alegaciones de Prácticas Coercitivas, Colusivas, Corruptas o Fraudulentas: a) deliberadamente destruir, falsificar, alterar u ocultar evidencia sustancial para tal investigación o realizar falsas

declaraciones a los investigadores a los efectos de impedir sustancialmente la misma; b) amenazar, acosar o intimidar a cualquier persona para prevenir que tal persona revele información sobre asuntos relevantes a dicha investigación o prosiga la misma; o c) cualquier curso de acción destinado a impedir sustancialmente el ejercicio de los derechos de acceso, información o inspección conforme lo acordado.

- Información acerca de línea de denuncias de irregularidades en las órdenes de compra.

Rodriguez Peña 2451 (M5503AHY) - Godoy Cruz - Mendoza. C.U.I.T.: 30-50146646-4 Ina Brutos: 913-500041-0 I.N.P.S.D.R.P. Ex IND v COM: 00305591 Ina Interms: IVA RESPONSABLE INSCRIPTO Nº Establecimiento: 05-5000410-03 Inicio de Actividad: 01/01/1978

IMPSA tiene a disposición de sus proveedores **CANALES DE DENUNCIA** independientes y anónimos para comunicar irregularidades, a través de los siguientes medios de comunicación: reportes@resguarda.com, www.resguarda.com o al número GRATIS de su país que puede encontrar en dicha WEB.
SU COLABORACIÓN SERÁ ALTAMENTE VALORADA

Resultados:

Avance en el compromiso de IMPSA para combatir la corrupción y prácticas no éticas en todos los ámbitos de su influencia.