



## Las Buenas Prácticas en FERVA fluyen

### COP Nº 5



Continuando con nuestro compromiso contraído en la adhesión al Pacto Global, en el año 2011, cumplimos en presentar la cuarta Comunicación de Progreso, con lo actuado durante 2016.

Durante este período, se siguió afianzando el Programa Integral de Responsabilidad Social, “**Compromiso social y ambiental FERVA**” bajo el lema “**Las Buenas Prácticas en FERVA fluyen**”, puesto en marcha en el año 2013 y presentado en las COPs anteriores. Asimismo, se hizo énfasis en nuestro aporte a la educación integrando este concepto con la solidaridad.

En el 2017, se continúan con acciones que impactarán favorablemente en nuestros stakeholders y potenciaremos las iniciadas en cada período desde nuestra adhesión, basadas como siempre en los 10 principios del Pacto Global y en concordancia con nuestro Programa de RSE y su lema.

**Principio N° 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.**

**Diagnóstico**

Los indicadores siguen confirmando que en el accionar de nuestra empresa, se respetan y protegen los Derechos humanos de las personas involucradas y relacionadas con la misma.

**Políticas**

Tal cual fuera expresado en las COPs anteriores, como complemento y base de la gestión mantenemos implementada con resultados en auditorías favorables, Nuestra política de calidad se mantiene como pilar de la mejora continua. La certificación en la norma ISO 9001 se mantiene vigente desde el año 1996, como así también las políticas de seguridad y Medio Ambiente. Durante 2016 se consolidó el sistema de gestión Ambiental. En 2017 se continua con el proceso 5S como metodología de trabajo, que tiene por objetivo enfatizar en la organización, el orden y la limpieza de lugares de trabajo. Los beneficios que trae este método desarrollado en Japón son:

- Mejorar las condiciones de trabajo y la moral del personal. Es más agradable y seguro trabajar en un sitio limpio y ordenado.
- Reducir gastos de tiempo y energía.
- Reducir riesgos de accidentes o sanitarios.
- Mejorar la calidad de la producción.
- Mejorar la seguridad en el trabajo.

Las 5 S en japonés significan:

- Seiri – Separar
- Seiton – Ordenar
- Seiso – Limpiar
- Seiketsu – Estandarizar
- Shitsuke - Autodisciplina

Asimismo, el Programa de RSE, “Compromiso social y ambiental FERVA”, bajo el lema “Las Buenas Prácticas en FERVA fluyen”, durante 2016 siguió afianzando sus acciones con resultados altamente positivos, en función de los objetivos planteados.

Los mismos, simplemente como recordatorio, son:

- 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

Las acciones para cumplirlos, se basan 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 Ambiental: Incluye las acciones relacionadas con la Gestión Ambiental con la futura certificación de la Norma ISO 14001 y Programa de Eficiencia Energética según ISO 50001.
- 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.

En cuanto a la comunicación interna se mantienen las mismas herramientas con sus respectivas actualizaciones:

- Cartelera en función de la modificación edilicia, generando un mayor impacto por su mejor nueva ubicación. Esto se vivencia en las consultas derivadas de su exposición.

El proceso de inducción continúa, en él 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 2015.

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 continúa actualizando el 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.

Se actualizaron los procedimientos para la ejecución y seguimiento de cada una de las acciones del programa de Responsabilidad Social Empresaria, con las actividades de 2015.

**Principio Nº 2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.**

**Diagnóstico**

Con el Programa de Responsabilidad Social Empresarial, 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 Stakeholders 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, la colaboración de su personal y la entrega de materiales FERVA continúa participando del desarrollo de la comunidad.

Durante 2015 las acciones solidarias fueron destinadas a:

- **Centro de Educación Complementaria (CEC) 801 - Castelar**

Los CEC son establecimientos educativos que complementan la educación formal inicial, primaria y secundaria en contra turno de la escuela. Brindan apoyo escolar a los niños con dificultades de aprendizaje y sostienen a los que por diferentes razones están en situación de desprotección.

Ofrecen el almuerzo y merienda o desayuno, según el turno. Dan talleres de capacitación sobre oficios para que al dejar el CEC tengan una salida laboral. Asisten menores de familias vecinas de diferentes estratos sociales, en especial carenciados. También atienden a niños derivados de centros asistenciales y/o de juzgados de menores.

Durante 2015 FERVA ha decidido complementar las acciones solidarias, sumando la educación. En tal sentido se eligió el CEC 801 que por su ubicación física se encuentra en la zona de influencia de su planta principal en Haedo.

Las acciones fueron entrega de juguetes, con la compra de una cantidad importante en función de los 250 niños que asisten al CEC en ambos turnos y se le sumó una colecta interna apelando a la solidaridad de los empleados de FERVA que respondieron muy favorablemente con sus donaciones. Con similar modalidad se hicieron donaciones de alimentos para Navidad, armando además canastas navideñas que fueron sorteadas en la fiesta de fin de año de la institución.

Asimismo quedó el compromiso que colaborar durante 2016 con la pintura del patio del CEC, a través de voluntarios de la empresa que realizarán el trabajo.

Durante 2016, continuaremos con la actividad solidaria, eligiendo otra ONG, del partido de Morón. La búsqueda estará orientada a instituciones que aporten al conocimiento y asistan a la comunidad.

### **Entrega de juguetes para el día del niño**







- **Inundaciones de Diciembre de 2016 en la Pcia. de Buenos Aires**

En el mes de diciembre de 2016 la Pcia. de Buenos Aires se vio afectada por una gran inundación, producto de las intensas e ininterrumpidas lluvias caídas, que a su vez produjeron crecidas de los ríos. Esta crisis natural dejó como consecuencia 7.000 evacuados y 14.000 damnificados.

Si bien el estado se hizo cargo de la situación, la sociedad civil dio soporte solidario para ayudar ante la emergencia.

En tal sentido FERVA SA también se hizo presente, apelando a la solidaridad de todo el personal y colaborando desde la dirección apoyando a la Fundación Si. Se juntaron ropa, colchones, alimentos no perecederos, agua, lavandina y demás elementos de higiene. Todas las donaciones fueron entregadas por personal de FERVA SA, directamente en los barrios de la zona oeste del Gran Buenos Aires, más perjudicados.

**Donaciones para Inundados**





- **FUNDACIÓN GARRAHAN**

Al igual que en años anteriores, en el 2016 se siguió colaborando con La Fundación Garrahan, 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 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.

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 continúan organizado las campañas de:

- Recolección de Papel: Durante todo el año.
- Recolección de Tapitas de Plástico: Durante todo el año.

Con la finalidad de identificar con mayor claridad los recipientes de recolección, se pusieron en el ingreso del personal cestos de diferentes colores, uno para papeles y otro para las tapitas de plástico.

**Papeles y tapitas para Fundación Garrahan**





- **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 a 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 más 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 sido Sponsor del Laureus Golf Day. En diciembre de 2016, se llevó a cabo la séptima edición de dicho evento. En el mismo participan amigos, famosos, personalidades del deporte y embajadores de la Fundación Laureus, que preside Hugo Porta.

Con el total de lo recaudado, la Fundación Laureus continuará contribuyendo con los 7 proyectos en los que desarrolla su trabajo en Argentina con el fin de generar una mayor integración comunitaria, y atraer a través del deporte a los niños y jóvenes en riesgo, para que puedan acceder así a mejores oportunidades de educación y desarrollo integral.

- **FUNDACIÓN ARGENTINA DE TRASPLANTE HEPÁTICO**

FERVA continúa haciéndose eco de las necesidades de instituciones loables y solidarias y en el 2016 hizo, como todos los años su aporte económico a La Fundación Argentina de Trasplante Hepático, para ayudar a solventar los programas que realiza en cumplimiento de sus objetivos.

Recordamos que La Fundación Argentina de Trasplante Hepático (FATH) es una Organización no gubernamental sin fines de lucro que no cuenta con subsidio estatal. Tiene como objetivo principal la asistencia material y emocional a pacientes y familiares de escasos recursos económicos provenientes del interior del país, sin cobertura social, que por razones médicas deben permanecer por un tiempo limitado en Capital Federal para realizarse estudios pre o post trasplante o bien, controles médicos periódicos. Funcionando como “hogar de tránsito” ha extendido su asistencia a pacientes con enfermedades graves, no necesariamente vinculadas al trasplante de órganos: patologías oncológicas, neurológicas, malformaciones, enfermedades renales, cardíacas y otras.

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

Por último, la fundación contribuye al “perfeccionamiento de jóvenes profesionales en el área de salud”, que demuestren interés en el área de la trasplantología 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.

- **DONACIÓN DE PALLETS**

En el 2016 se mantuvo el programa de donación de pallets, fuera de uso, para instituciones que lo necesiten. Hoy, es un recurso mediante el cual se pueden realizar desde muebles a viviendas si se lo reutiliza.

Durante este período los vecinos de la Planta Haedo de FERVA así como los empleados de la misma, han recibido gran cantidad pallets para cubrir diferentes necesidades.

En 2017 está previsto continuar con esta acción que es tan bien recibida por la comunidad, se esta formando el voluntariado para dar apoyo a las necesidades de la comunidad.

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 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.

Por mencionar algunos de los casos:

- Recolección de Papel y Tapitas de Plástico para la Fundación Garrahan. Se han entregado más de media tonelada de papeles y miles de tapitas para reciclar durante 2016.

- Recolección de Juguetes para el CEC 801. Los 250 niños que asisten han recibido un juguete cada uno y han llevado para sus hermanos. Del mismo modo, las familias de los niños, que recibieron las donaciones de los alimentos para fin de año y las autoridades del CEC han quedado muy gratificados con estas acciones y lo han manifestado a través de cartas.
- Los vecinos han agradecido especialmente las donaciones de los pallets.

### **Principio Nº 3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva**

#### **Diagnóstico**

El diagnóstico en 2016 sigue indicando que 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 2016	Empleados fuera de convenio 2015
364	86
80,89%	19,11%

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 2015, se mantuvieron y actualizaron los planes de capacitación técnica específica para cada uno de los puestos de trabajo, así como en temas de Medio Ambiente, Higiene y Seguridad para todo el personal y para los mandos medios, Liderazgo, Trabajo en Equipo y Comunicación.

En cuanto a los beneficios especiales, recordamos:

- Compras comunitarias, para mejorar el poder adquisitivo del personal
- Entrega de caja Canasta navideña, a todo el personal.
- Entrega de Kits de útiles escolares para los hijos del personal en edad escolar y de acuerdo al ciclo que estén cursando al comenzar cada período lectivo.
- Entrega de Huevos de Pascua.
- Cocheras para el personal.
- Comedor en planta en forma gratuita.
- Premio al presentismo. Este premio 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.
- Préstamos personales.
- Vacunación antigripal anual.
- Festejo por el día del plástico.
- Entrega de ropa de trabajo estacional.

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 más general como auditoria de sector de forma mensual.

Se utiliza el programa de sugerencias, para las propuestas por parte del personal, de mejoras en las condiciones laborales. A través de este programa se propicia la participación constante del personal.

Durante el 2016, llevaremos a cabo el programa de visitas guiadas a planta, prevista para los familiares de los empleados.

### **Seguimiento y medición de impacto**

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

Se hacen mediciones de la eficacia de la capacitación.

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

<b>Cant. Acc. de Trabajo 2014</b>	<b>Cant. Acc. de Trabajo 2015</b>	<b>Cant. Acc. de Trabajo 2016</b>
<b>56</b>	<b>50</b>	<b>51</b>
<b>Cant. Empleados 2014</b>	<b>Cant. Empleados 2015</b>	<b>Cant. Empleados 2016</b>
<b>430</b>	<b>446</b>	<b>450</b>

Como se evidencia en el cuadro anterior, durante 2015 las acciones de prevención, su difusión y la capacitación han logrado disminuir notablemente la cantidad de accidentes de trabajo.

Para ir mejorando en forma constante, durante 2016, se seguirán realizando capacitaciones a los supervisores para la elaboración de informes de accidentes, a fin de poder contar con información clara y rápida al momento los accidentes e incidentes. Con la implementación de sistema de 5 S, también se favorecerá la prevención de accidentes.



## **Principio N° 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.

#### **Distribución de empleados por sexo**

Cantidad total de empleados 2016	Cantidad de empleados género masculino 2016	Cantidad de empleados género femenino 2016
450	424	26

#### **Distribución de empleados 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%	14,95%	57,88%	22,00%	1,81%

## **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 cuenta con un Manual del Empleado, cuyo propósito es informar las políticas, normas y procedimientos generales para el personal de FERVA SA.

Asimismo, recordamos los 9 (nueve) principios que rigen nuestro Código de Ética:

#### **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 está en implementando un sistema de gestión ambiental, basado en las Normas ISO 14001. Todos los empleados tienen la obligación de realizar su actividad con prácticas responsables que aporten a preservarlo.

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 Ética 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:

#### Distribución de empleados por sexo

Cantidad total de empleados 2016	Cantidad de empleados género masculino 2016	Cantidad de empleados género femenino 2016
450	424	26

#### Distribución de empleados 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%	14,95%	57,88%	22,00%	1,81%

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

### Diagnóstico

Nuestra experiencia y trayectoria en la producción de caños y accesorios para la conducción de fluidos y gas, nos compromete a continuar desarrollando procesos más limpios y productos que impactan en el ahorro de energía y preservación del medio ambiente.

### Políticas

Reforzamos año tras año nuestra Política Ambiental, que tiene como eje principal la prevención y protección del ambiente, esta política se encuentra activa desde Octubre de 2011

## **Acciones**

Continuamos realizando actividades de formación y concientización al personal sobre preservación y cuidado del medio ambiente.

Se ha puesto en marcha el plan de de Gestion ambiental, bajo los requisitos de la Norma ISO 14001 2015

## **Seguimiento y medición de impacto**

Con el objetivo de verificar y mejorar los procedimientos de retiro de residuos de tipo industrial, se continúan realizando auditorias en los diferentes recipientes de planta. Se realizan reuniones, cuando se encuentren desvíos, escuchando también las propuestas o inconvenientes de los propios usuarios, a fin de buscar la mejora continua.

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

### **Diagnóstico**

Con plena conciencia ambiental y con el compromiso social que FERVA ha contraído, en forma constante se promueven acciones que tienden a reforzar nuestra responsabilidad en el cuidado del medio ambiente.

### **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**

En el año 2016 se continúa en marcha un programa de reciclado de pilas y baterías, mediante la recolección de las mismas en recipientes para tal fin, distribuidos en toda la planta de producción y sectores administrativos y se servicio. Las mismas son entregadas a una empresa tratadora de pilas y baterías. Durante este período se recolectaron alrededor de 200kgs. de pilas y baterías para dar tratamiento.



**Recipiente recolector de pilas y baterías**



Asimismo, en el mismo período, se han llevado a cabo charlas de concientización al personal sobre la utilización de los nuevos recipientes para los residuos y la importancia de separar e identificar cada tipo, a fin de evitar la contaminación ambiental y promover la concientización de la responsabilidad ambiental que asume la empresa y cada uno de sus integrantes.

**Nuestra Estación Ambiental**



Seguiremos en el año 2017 con la promoción y divulgación del uso correcto del reciclado y la clasificación de la basura domestica. Del mismo modo, en un plan de visitas a escuelas zonales, dando charlas sobre impacto ambiental.

## **Seguimiento y medición de impacto**

El 100 % de los empleados ha participado de las charlas y cursos relacionados con temas Ambientales. En el 2016 se han aceptado, por parte del sector operativo de la planta, los diferentes recipientes de residuos y ellos aportaron la información necesaria para ubicación y cantidad de elementos a utilizar.

En cuanto al reciclado de pilas y baterías al finalizar el proceso la empresa tratadora, envía a FERVA SA el correspondiente certificado de tratamiento y disposición final de los mismos.

## **Principio Nº 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 y de Eficiencia Energetica.

### **Políticas**

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

### **Acciones**

El sistema de limpieza por Bio-remediación adquirido, ha evitado no solo el uso de desengrasantes con base hidrocarburos para la limpieza de piezas, sino también la generación de residuos especiales.

Durante 2016 con la nueva edificación, que amplía la planta de producción, oficinas, se diseño un sistema de refrigeración y calefacción aprovechando las bajas temperaturas del agua de las napas a fin de disminuir el consumo de energía eléctrica

## **Seguimiento y medición de impacto**

En el 2016, se mantuvo la disminución del uso de desengrasantes con base hidrocarburos y continuamos desarrollando pruebas para eliminar por completo el uso de este tipo de productos.

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

### **Diagnóstico**

No existe riesgo de incumplimiento de este principio, dado que no se han registrado en FERVA SA 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.