



Las Buenas Prácticas en FERVA fluyen

COP N° 6



Continuando con nuestro compromiso contraído en la adhesión al Pacto Global, en el año 2011, cumplimos en presentar la Sexta Comunicación de Progreso, con lo actuado durante 2017

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 N° 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

- **FUNDACIÓN ARGENTINA DE TRASPLANTE HEPÁTICO**

FERVA continúa haciéndose eco de las necesidades de instituciones loables y solidarias y en el 2017 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.

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, viruta, Pellets y miles de tapitas para reciclar durante 2017.

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

Diagnóstico

El diagnóstico en 2017 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 2017	Empleados fuera de convenio 2017
345	96
78%	22%

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 2017, 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.
- Cochetas 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 2017, 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.

Cant. Acc. de Trabajo 2015	Cant. Acc. de Trabajo 2016	Cant. Acc. de Trabajo 2017
50	51	45
Cant. Empleados 2015	Cant. Empleados 2016	Cant. Empleados 2017
446	450	448

Como se evidencia en el cuadro anterior, durante 2017 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 2017, 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 2017	Cantidad de empleados género masculino 2017	Cantidad de empleados género femenino 2017
448	425	23

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	1.12%	9.15%	59.15%	29,02%	1.56%

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
448	425	23

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	1.12%	9.15%	59.15%	29,02%	1.56%

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

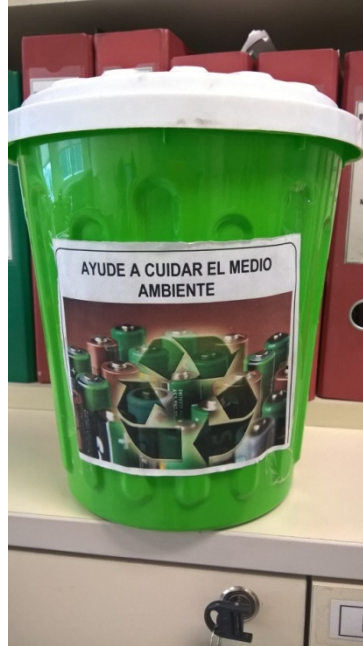
Por medio de su política ambiental FERVA promueve el cuidado y preservación del medio ambiente tanto por sus empleados como así también las partes interesadas.

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

Diagnóstico

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