



Buenos Aires, Octubre de 2018

Ms. Lise Kingo
Executive Director

United Nations

New York, NY 10017

USA

Estimada Directora Ejecutiva,

Como representante de empresa miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas me dirijo a usted con el fin de adjuntar la **Comunicación del Progreso 2017**, en la cual se informa el modo en el que se han desarrollado las actividades en la Compañía según los 10 Principios que dicha iniciativa promueve.

Es nuestra intención renovar nuestro compromiso de adhesión y continuar trabajando en el cumplimiento de los valores que transmite el Pacto Global colaborando con su difusión a través de nuestra actividad diaria.

Esperando haber cumplido en tiempo y forma con los requisitos establecidos por el Pacto Global, la saludamos con atenta y distinguida consideración.

Osvaldo Cappellini
Director de Asuntos Corporativos

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Mastellone Hnos. es una compañía nacional con 88 años de rica historia ligada a la responsabilidad social y a la elaboración de productos lácteos de máxima calidad. Su complejo industrial de mayor envergadura se ubica en la localidad de General Rodríguez, provincia de Buenos Aires y cuenta con una superficie de 178.000 m² ¹ en un predio de 34 hectáreas². Posee además, unidades productivas queseras situadas en las localidades de: Villa Mercedes (provincia de San Luis); Canals (provincia de Córdoba), Tandil, Los Charas, Leubucó y Trenque Lauquen (provincia de Buenos Aires).


Una característica distintiva respecto al resto de las industrias lácteas, es la existencia de 5 plantas de pre-recibo (clasificadoras de leche) distribuidas en las provincias de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe, donde se clasifica la materia prima que recibe diariamente de 745 tambos, ubicados en las provincias de: Bs. As., Córdoba, La Pampa, Santa Fe, Entre Ríos y Río Negro. Dichas plantas cuentan con laboratorios que analizan la leche ingresada permitiendo seleccionarla según su calidad higiénica, sanitaria y su composición, para luego poder remitirla a las distintas plantas industriales, dejando documentado cada tramo del camino que recorre la materia prima. Asegurando con ello el control, la trazabilidad y la calidad final de los productos lácteos elaborados. El total de leche procesada en las plantas durante el año 2017 fue en promedio de millones de 4.067.125 litros diarios de leche cruda³. Otro aspecto que la distingue del resto de las empresas lácteas, es la verificación del nivel de calidad de la leche que se realiza en el instante previo a la pasteurización. Asegurándose con ello que sólo aquella leche con menos de 50.000 bacterias por mililitro al inicio de la pasteurización, sea la utilizada para elaborar sus productos de máxima calidad marca “La Serenísima (LS)”. Maximizando además, la calidad de su materia prima desde su origen, “el Tambo”. Continuando con su cadena de valor, por medio de un sistema de logística, procura que sus productos lleguen al consumidor con su calidad original, en tiempo y forma, los 365 días del año, a los 63.336 puntos de venta distribuidos a lo largo de todo el país.

Las actividades de Mastellone Hnos. fueron llevadas adelante durante 2017 por 3.799 colaboradores de manera directa y más de 22.000 personas indirectamente a través de la contratación de proveedores, quienes comparten y promueven día a día la filosofía de trabajo de la compañía. Filosofía que trasciende sus puertas en busca de poder contribuir al Desarrollo Sostenible. Contemplando al negocio con una visión de largo plazo, con un estilo de gestión que se basa en: la transparencia, la ética a la hora de llevar adelante las operaciones, el respeto por los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente, la promoción de una vida saludable en la comunidad y el esfuerzo inalterable por alcanzar la máxima calidad de su materia prima. Bajo esta premisa, la compañía asume la Sustentabilidad como un compromiso que requiere de un importante trabajo y esfuerzo para lograr un desempeño responsable integrado y transversal a todas las áreas que conforman la organización.

¹ De las cuales 65.000 m² corresponden a Logística La Serenísima (Danone)

² De las cuales 13 has, corresponden a Logística La Serenísima (Danone)

³ Lts de leche cruda ingresada (promedio diario) a los recibos de leche de Gral. Rodríguez, Armonía, Leubucó, Canals y Trenque Lauquen (quesera). El dato NO incluye la leche de terceros.

DERECHOS HUMANOS	<p><i>Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales internacionalmente declarados.</i></p> <p><i>Principio 2: No ser cómplice de abusos de derechos humanos.</i></p> <p><i>Principio 4: Eliminar toda forma de trabajo forzoso y obligatorio.</i></p> <p><i>Principio 5: Erradicar el trabajo infantil.</i></p> <p><i>Principio 6: Eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.</i></p>
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <div data-bbox="272 394 1445 541">  </div> <p>Mastellone Hnos. respeta y promueve los derechos humanos (DDHH) fundamentales e internacionalmente declarados. Dicho compromiso no sólo forma parte de su accionar, sino que además se encuentra plasmado en su Código de Ética, donde se describen las pautas y conductas a seguir por todas las personas que integran la Compañía.</p> <p>La Organización Internacional del Trabajo (de aquí en adelante OIT) ha identificado como derechos fundamentales en el trabajo: <i>la libertad de asociación y el reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición eficaz del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.</i> En este marco y comprometida con ello, la compañía respeta y promueve el cumplimiento de las normas nacionales y del derecho internacional en materia de protección de los trabajadores.</p> <p>Siguiendo dichos lineamientos, no efectúa ni apoya ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, color, religión, nacionalidad, género, remuneración, etc. Ofrece la igualdad de oportunidades y de trato sin distinción alguna a todos sus colaboradores y/o aspirantes de empleo.</p> <p>Comprometida con la educación y el desarrollo, entrena a sus colaboradores generando en ellos un valor agregado que les permitirá enfrentar los nuevos desafíos que impone el mundo globalizado, permitiendo además alcanzar los objetivos oportunamente planteados por la compañía.</p> <p>Respecto a su cadena productiva, aplica los máximos estándares de calidad, monitoreo y control con el fin último de no sólo garantizar la seguridad alimentaria de sus productos, sino además cuidar de la salud, la seguridad de las personas y minimizar los impactos ambientales que pudieran resultar del desarrollo de su actividad.</p> <p>Finalmente y en este marco, cabe destacar que para Mastellone Hnos., comunicar su gestión resulta sumamente importante a los fines de brindar transparencia y fomentar el diálogo con sus colaboradores y demás grupos de interés. “Internamente” afianza una visión compartida, difundiendo los valores y la cultura organizacional inmersa en la Compañía sobre la base de la interacción del personal en todos los niveles operativos. Mientras que “Externamente” intenta dar respuesta a sus grupos de interés y concientizar a la comunidad en general sobre aspectos que hacen al cuidado de la salud, el respeto por los derechos humanos, protección del medio ambiente y la mejora de la calidad de vida.</p>

Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas

Mastellone Hnos., desde sus inicios ha asumido el compromiso de proceder con “Responsabilidad” frente a la sociedad en su conjunto. Bajo esta premisa, lleva adelante y difunde, diferentes acciones para que sus “grupos de interés” se interioricen acerca de la importancia que implican temáticas tales como: el respeto de los derechos humanos, laborales, la erradicación del trabajo infantil, una adecuada alimentación/nutrición, la educación, la salud, el cuidado del medio ambiente y con ello el bienestar común. Entre algunas de las acciones implementadas, caben mencionar las siguientes:

Gestión Interna

- *Lucha contra el Trabajo Infantil:* La compañía históricamente no contrata a menores de 18 años de edad. Este criterio forma parte del articulado de su Código de Ética. Paralelamente, se sumó en forma voluntaria al conjunto de empresas que generan y apoyan programas para la prevención y erradicación del trabajo infantil denominado: “Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil”. La cual, trabaja articulada con la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, asesorados por OIT y UNICEF
- *Suscripción voluntaria a la firma del acta de compromiso “Por un trabajo digno sin violencia laboral”:* en las instalaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) con el objetivo de prevenir y difundir esa problemática. A partir de su firma, Mastellone acuerda la necesidad de adoptar medidas de prevención y atención de la violencia laboral y asimismo, se compromete a fomentar la utilización de la negociación colectiva como instrumento fundamental para establecer políticas de prevención y tratamiento en el ámbito laboral y contribuir en las investigaciones y estudios estadísticos que lleva adelante la oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL del MTEySS) en el sentido de aportar a un mayor conocimiento de la temática a nivel nacional.
- *Igualdad de oportunidades-Reclutamiento de Personal:* A través de su Departamento de Empleos, tiene por política seleccionar e incorporar al candidato más apto para cada posición. Indistintamente su sexo o edad, participan de este proceso postulantes en igualdad de oportunidades y en función de las características y de las competencias requeridas para el buen desempeño del mismo. Para llevar adelante este proceso de selección, se realiza un exhaustivo relevamiento de la posición, funciones y tareas a cumplir en el puesto vacante, detalladas en la descripción de cada puesto.
- *No discriminación.*
Incorporación de un panel sensorial: La empresa trabaja en pos mantener el compromiso de proveer condiciones de igualdad de oportunidades a todos los individuos y constituir a partir de ello, una dotación de personal que refleje la diversidad poblacional del territorio en el cual opera. Como parte de las medidas tendientes a la integración de todos los individuos, desde abril del año 2005, cuenta con un “panel sensorial” conformado por personas con visión disminuida o no videntes especializadas en el análisis sensorial (olfativo y gustativo) de productos. El grupo es liderado por un profesional vidente entrenado para tal fin. Si bien la Compañía encontró un espacio altamente competente a la hora de evaluar sus productos, los integrantes del panel accedieron a un trabajo digno, en el cual se valora su condición, siendo esto un camino para su desarrollo laboral y personal.
Retribuciones: El salario inicial en Mastellone Hnos. es el mismo indistinto el sexo del empleado, edad o región donde el empleado desarrolla sus tareas laborales

- *Promoción de la Comunicación Interna:* a través de su Departamento de Comunicación Interna, la compañía genera una visión compartida y difunde a todos sus colaboradores sus valores y cultura organizacional. Por medio de dicho canal, se busca establecer vínculos, promover espacios de intercambio y difundir información con intenciones de colaborar en el alcance de los objetivos del negocio. La comunicación con el público interno se constituye a través de diferentes canales, entre los que se destacan: las carteleras institucionales y los boletines electrónicos informativos.
- *Encuesta de Clima:* Mastellone Hnos. sabe que escuchar a sus colaboradores ayuda entender el clima interno de la compañía. Por tal motivo y desde la Dirección de Recursos Humanos ha desarrollado e implementado la primer Encuesta Organizacional de Clima Laboral con el objetivo encontrar áreas de mejora en el funcionamiento de la compañía y el grado satisfacción de los colaboradores sobre distintos aspectos
- *Educación y formación:* Con intenciones de instruirse y trabajar en materia de Derechos Humanos, se capacita a sus colaboradores en temas vinculantes y específicos de la gestión de la compañía en torno al tema.
- *Cuidados de la salud:* Mastellone Hnos., dentro de su Complejo Industrial General Rodríguez, cuenta con un equipo de profesionales que presta servicio médico (SM) las 24 hs. del día, asesorando y evacuando consultas de cada uno de sus empleados. Mientras que en las plantas del interior, dicho servicio es ambulatorio. Como parte de sus actividades, el SM organiza regularmente campañas de prevención sobre distintas temáticas que impactan en la salud de las personas. Siguiendo estos lineamientos, una de las campañas más importantes que lleva a cabo desde hace más de 12 años, es la “Campaña de Vacunación Antigripal”. La cual sienta sus bases en la concientización respecto a las medidas de prevención que se deben implementar durante la estación invernal y la opción de aplicación de la vacuna a todo el personal que así lo desee, de manera gratuita, con las cepas de la temporada.
- *Desarrollo de Alimentos Funcionales:* con el objeto de atender las diversas necesidades nutricionales de la sociedad, respondiendo a los consensos de los organismos nacionales e internacionales referentes en la materia.
- *Servicio al Productor:* Desde las áreas que conforman la Dirección de Compra de Materia Prima Láctea (CMPL), se brinda apoyo a los productores y transportistas de materia prima con una amplia gama de opciones para mejorar su productividad y con ello su empleo. En este marco, Mastellone Hnos. les acerca la posibilidad de acceder a diversos insumos, servicios, tecnología, beneficios y capacitaciones.
- *Coordinación de Sistemas de Gestión:* De acuerdo al Sistemas de Gestión integrado y su política de calidad inocuidad alimentaria y medio ambiente, la Compañía promueve la mejora continua y opera eficazmente los procesos a fin de mantener las instalaciones en condiciones adecuadas con el objetivo de garantizar la seguridad alimentaria de los productos resultantes de dicha actividad y el cuidado del medio ambiente en su proceso de elaboración, optimizando la utilización de insumos, los recursos no renovables y la generación de residuos.

Gestión Externa

- **SIC** (Servicio de Información al Consumidor/Cliente): es un canal de diálogo de suma importancia por medio del cual la compañía recibe las consultas y reclamos realizados por los consumidores/clientes, quienes transmiten sus necesidades en forma telefónica o vía mail con el fin de obtener asistencia a sus requerimientos. En caso de quejas sobre algún producto, cabe mencionar que el Departamento Técnico atiende en forma personalizada a los consumidores en su domicilio, retirando él o los productos con reclamo/s, reponiéndolo/s y explicando en el momento, las causas posibles que hacen al reclamo o enviando el producto para su análisis al laboratorio, donde se evalúa para luego brindar respuesta basada en resultados analíticos.
- **DIEs** (Departamento de Información Estudiantil): Con el fin de contribuir al desarrollo, la educación de los jóvenes, su inclusión laboral y con ello, al progreso de la comunidad, el **DIEs**, apoya a estudiantes de distintos niveles académicos e instituciones educativas, brindando información y respondiendo a consultas vinculadas con la empresa, el rubro lácteo, su gestión en materia de RSE, sus productos y cadena de valor.
- **DIN** (Departamento de Información Nutricional): Por medio del **DIN**, Mastellone Hnos. asesora y brinda información nutricional actualizada a profesionales de la salud y consumidores en general, destacando los beneficios que poseen sus productos lácteos. De esta manera se encuentra en constante contacto con las sociedades médicas-nutricionales del país. Asimismo, se preocupa por la educación de los más chicos y la actualización de información para los docentes. *Programa de puertas abiertas*: La compañía promueve el Desarrollo Social y la Comunicación abriendo las puertas diariamente a diferentes públicos para que conozcan la empresa, desde las instalaciones y sus recursos materiales, hasta su forma de trabajo en la ejecución de los distintos procesos productivos. Durante la recorrida, se transmite la filosofía de la empresa y su compromiso con la calidad, el respeto por los derechos humanos, su gestión en materia de Responsabilidad Social, la seguridad de los empleados y el cuidado del medio ambiente.
- *Impacto Comunitario*: Mastellone Hnos. fiel a la sensibilidad social que la ha caracterizado en toda su trayectoria y a su responsabilidad como un miembro clave de la comunidad de la que forma parte, a través de su Departamento de Donaciones, colabora mensualmente con entregando alimentos a diversas entidades y organizaciones a fin de poder contribuir en la mejorar la calidad de vida de sus beneficiarios.
- *Mundialito de fútbol La Serenisima*: Es una iniciativa articulada entre Mastellone Hnos. y Danone Argentina pensada para acercarse a su comunidad fomentando un mejor desarrollo en los niños y toda su familia. Es un evento mundial que invita a los niños de los cinco continentes a creer en sus sueños participando de un Mundial “de verdad”. El mismo busca promover el deporte y la vida saludable, la integración de la comunidad y la solidaridad. Se plantea como una manera de brindar a los chicos la oportunidad de divertirse sanamente en una competencia donde se privilegia el ambiente familiar y la amistad. El objetivo del Torneo es, como se afirma en el Reglamento de la Copa, es “promover el deporte infantil y jerarquizar el Fair Play”. Por cada inscripto en la iniciativa, se dona un producto lácteo a una asociación civil.

- *La Serenísima Va a la Escuela (LSVE)*: Es una campaña institucional conjunta entre Mastellone Hnos. y Danone, que consiste en la visita a escuelas primarias por parte de profesionales de la salud y tiene como objetivo promover hábitos alimenticios saludables en los más chicos, basados en una dieta equilibrada y variada que incluya los distintos grupos de alimentos.
- *Museo de los Niños*: propone un espacio enriquecedor y alternativo de encuentro que integra el juego, movimiento, percepción, comprensión y expresión, incentivando la curiosidad, el interés por el conocer y la imaginación desde una mirada transformadora. Basado en la Declaración de los Derechos del Niño, ha sido diseñado para propiciar en cada uno de ellos, el desarrollo de sus propios potenciales: “aprender haciendo” y “jugar y divertirse aprendiendo”. Apoyando la iniciativa, Mastellone Hnos. inauguró su propio espacio didáctico en el Museo de los Niños Abasto, Capital Federal denominado “El Mundo de la Leche”, el cual está compuesto por un sector que explica a través del juego las instancias del proceso de la leche y de la producción del dulce de leche.
- *Sitios Web y Redes Sociales*: A través de su sitio web institucional se relaciona con el consumidor de una manera más cercana mediante una comunicación bidireccional. Al consumidor se le brinda información acerca de novedades institucionales, lanzamientos de productos, salud, nutrición, RSE, medio ambiente, publicaciones de recetas, entre otros temas. Mientras que la empresa a través de este medio, puede conocer e implementar gestión para atender sus gustos, preferencias, necesidades, inquietudes, sugerencias etc. Esta iniciativa, forma parte de un proceso de enriquecimiento de la información que surge debido al creciente interés por parte de los consumidores. En línea y con el objetivo de tener un contacto más personalizado con el consumidor, desde el año 2009, la compañía comenzó a tener presencia institucional en las redes sociales Facebook y YouTube.

Implementando lo expuesto y en pos de su mejora continua, la compañía fortalece su compromiso con los derechos humanos, promoviendo su respeto y promoción como parte del quehacer diario de todos los que conforman la Compañía.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

De acuerdo a la gestión descripta anteriormente, durante el año 2017, se concretaron las siguientes acciones:

Gestión Interna

- *Lucha contra el Trabajo Infantil.*
- ✓ Continuó con la entrega de Códigos de ética a los nuevos proveedores al momento de iniciar la relación comercial con MHSA donde se explicita el compromiso de NO contratación de menores de edad.
- ✓ Promovió la concientización en torno al tema vía redes sociales
- ✓ Formó parte del Comité Directivo de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil
- ✓ Contribuyó con las iniciativas de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil
- *Suscripción voluntaria a la firma del acta de compromiso “Por un trabajo digno sin violencia laboral”*: Mastellone suscripta desde el año 2012, continuó participando del Grupo de Trabajo en torno al tema, el cual se reunió en articulación con referentes del MTEySS con una frecuencia trimestral

- *Igualdad de oportunidades. Reclutamiento de Personal:* La Compañía continuó con su política de velar por evitar cualquier tipo de acto discriminatorio, acoso, intimidación o sometimiento entre sus postulantes, empleados, accionistas, clientes, proveedores y el público en general. Bajo esta premisa promueve en los colaboradores practicar el trato justo en todos los espacios y grados sin importar su raza, nacionalidad, religión, condición socio-económica, incapacidad u orientación sexual.
- *No discriminación.*
Incorporación de un panel sensorial: Se encuentra conformado por personas No videntes especializadas en el análisis sensorial (olfativo y gustativo) de productos. El mismo continuó con su actividad evaluando los productos de Mastellone Hnos puestos en el mercado.
Retribuciones: Se respetaron las remuneraciones y categorías establecidas en los convenios colectivos de trabajo indistinta su edad y sexo.
- *Promoción de la Comunicación Interna:*
 Continuando con la gestión, el Departamento de Comunicación Interna brindó soporte a las diferentes áreas de la Compañía para comunicar diversas acciones con el objetivo de sensibilizar y concientizar al personal. Entre los temas más relevantes se destacaron: lanzamientos de productos, las novedades institucionales, el accionar en materia de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y Sustentabilidad como por ejemplo los beneficios otorgados a los colaboradores, los indicadores de sustentabilidad y aspectos relacionados con: la salud, la mejora de la calidad de vida, los derechos humanos y el cuidado del medio ambiente, entre otros.
- *Encuesta de Clima Interno:* El lanzamiento de la Encuesta de Clima en el 2016 fortaleció aún más el compromiso de Mastellone con la gestión de iniciativas que promuevan una apertura de diálogo con sus colaboradores y permitan a su vez atender sus demandas y/o necesidades emergentes.
- *Educación y formación:*
 -Mastellone Hnos. continuó participando del Grupo de trabajo organizado por la Red Local de Pacto Global en el marco de la temática “Derechos Humanos y Empresa”.
 -Difundió comunicados e información a los fines de promover el respeto por los DDHH en sus colaboradores.
 -Continuó avanzando en la realización de los Talleres “Trabajando con Valores” con el fin de fortalecer los valores como empresa y reforzar la cultura del trabajo, basada en el esfuerzo, honestidad, escucha y respeto mutuo. Los resultados de los mismos son informados a la Dirección sentando precedente para la mejora continua.
- ✓ *Cuidado de la Salud:* se llevaron a cabo campañas de comunicación y difusión de medidas preventivas diversos temas que conciernen a la salud de los colaboradores. Entre alguna de ellos, caben mencionar las siguientes: Campaña de vacunación antigripal, alimentación saludable, celiaquía, contra el dengue, recertificación de lugar de trabajo saludable, entre otras.
- *Desarrollo de Alimentos Funcionales que atienden las demandas emergentes de los consumidores:* -Leche Protein con 50% más de proteína, reducida en lactosa y 0% de grasas. La misma colabora en activar el metabolismo, cuidar los músculos y dar saciedad para facilitar el control de peso corporal- Queso Finlandia Balance reducido en sodio, con 70% menos de grasa y 50% más de proteína que el formato clásico - Queso untable Mascarpone - Relanzamiento de crema chantilly - Seremix nuevo sabor banana (alimento a base de leche reducido en lactosa con extra calcio, hierro y vitaminas A, C y D)- Queso procesado untable Balance dietético reducido en calorías-Topping (dulce de leche libre de glúten en nueva versión práctica, innovadora y versátil) y Finlandia clásico en versión 2 kgs.

- *Servicio Al Productor* La compañía brinda históricamente acompañamiento a sus productores remitentes, eslabón clave de su cadena de valor. Como parte de su gestión, cabe destacar su Plan Más Leche.
- *Coordinación de Sistemas de Gestión:*
- ✓ Mastellone Hnos continúa siendo la primera y única empresa en acreditar la Norma ISO 17025⁴ en todos sus laboratorios de análisis de leche cruda, dando cuenta de su competencia técnica.
- ✓ Implementación de un sistema de gestión de la energía (basado en la Norma ISO 50.001) que colabora con la reducción de costos y la emisión de gases de efecto invernadero.
- ✓ Se dio continuidad al programa de auditorías internas en el Complejo Industrial Pascual Mastellone, en las plantas queseras y en las plantas clasificadoras.

Gestión Externa

- *SIC (Servicio de Información al Consumidor/Cliente):* Se continuó con el horario extendido a los fines de abarcar la mayor cantidad de llamados y se recuperaron llamadas mediante un sistema de análisis de llamados entrantes para poder optimizar la atención. Por otra parte, se capacitó especialmente al personal para que pueda dar respuesta y solución a los reclamos al momento, de ser posible, sin necesidad de efectuar un segundo contacto con el Consumidor
- *DIEs (Departamento de Información Estudiantil):* Se implementó una nueva metodología digital y ágil para dar respuesta inmediata a todas las inquietudes de los estudiantes.
- *DIN (Departamento de Información Nutricional):* El DIN site continuó ampliando la base de datos de información científica nutricional que incluye trabajos de investigación, tablas actualizadas de composición química de nuestros alimentos, publicidades y charlas del equipo o de profesionales que se dieron en congresos y espacios de discusión, que sirven como soporte en la promoción de nuestros productos y pueden ser enviados a aquellos Profesionales de la Salud que así lo soliciten.
- *Programa de puertas abiertas:* Mastellone Hnos. dio continuidad a la actividad fortaleciendo con su compromiso con la comunidad.
- *Impacto Comunitario:* la Empresa ha continuado con la entrega de productos lácteos a entidades sin fines de lucro.
- *Mundialito de Fútbol La Serenísima:* Agrupa dos categorías: menores entre 8 y 10 años; y 10 a 12años, en esta última los chicos compiten por la posibilidad de ser parte de la Danone Nations Cup de la que participan niños de los 5 continentes.
- *La Serenísima va a la escuela (LSVE):* La Serenísima cerró su 10° ciclo de "La Serenísima va a la Escuela", con una participación de más de 50.000 alumnos y 1.737 docentes en todo el país. Entre los principales logros alcanzados se brindaron más de 612 charlas en 100 escuelas, tanto públicas como privadas El proyecto tuvo como meta principal compartir y promover hábitos de alimentación saludable, basados en una dieta variada y equilibrada.

⁴ Demuestra la competencia técnica de los laboratorios auditados conforme a la Norma Internacional de referencia.

	<ul style="list-style-type: none"> • Museo de los Niños del Abasto: Dentro de las actividades propuestas se entregó un cuestionario que les permitió a los chicos aprender sobre el proceso de producción de la leche y del dulce de leche, como así también sobre las propiedades de estos productos. La tecnología es un elemento importante en este espacio donde dos pantallas touch screen y tres monitores, enriquecieron la propuesta El Mundo de la Leche. • <i>Sitio Web Institucional y Redes Sociales:</i> Se trabajó en la mejora y actualización de las plataformas digitales de la Empresa: <ul style="list-style-type: none"> ✓ http://www.laserenisima.com.ar/ ✓ http://www.mhsa.com.ar/ http://www.lecheycalidad.com.ar/ ✓ https://es-es.facebook.com/laserenisima ✓ https://www.youtube.com/user/LaSerenisimaTV ✓ http://www.lsvaalaescuela.com.ar/ ✓ https://www.linkedin.com/company/la-serenisima/ ✓ Por otro lado y con el fin de sostener los vínculos creados con los consumidores a través de sus sitios web, la Empresa continuó enviando un newsletter institucional a todas aquellas personas suscriptas al mismo. Asimismo, se presentaron y comunicaron los nuevos productos de la marca, se publicaron recetas de cocina y se pusieron a disposición de los consumidores distintas encuestas de productos para evaluar su elección y percepción. A través de las distintas plataformas se brindaron “tips” y consejos saludables. Sumado a ello, se continuó optimizando y aumentando la presencia de La Serenisima en las redes sociales para responder a la creciente demanda de información y respuesta de los consumidores expresadas a través de dichos canales. <p>La respuesta del público en estas redes es muy buena y la interacción es cada vez mayor. En Facebook, se comunicaron también todas las novedades de la Compañía, como temas sociales, lanzamientos de productos, campañas publicitarias, recetas con productos de la empresa, encuestas de opinión entre los visitantes, entre otros</p>
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<u>Gestión Interna. Resultados 2017:</u> <p><i>*Lucha Contra el Trabajo Infantil:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mastellone Hnos. NO contrata menores de 18 años plasmando dicho accionar en su Código de Ética. El cual, a su vez, fue entregado a todos sus proveedores al momento de iniciar su relación comercial con la Compañía, haciendo extensivo su compromiso social en la cadena de valor. En el 2017, se entregaron 163 Códigos de Ética. ✓ Se viralizó en Facebook un mensaje de concientización en torno al tema ✓ Se colaboró con el Programa Jardines de Cosecha destinando leche en polvo para los beneficiarios ✓ En el marco de la participación de Mastellone Hnos en la Red de Empresas que lucha contra el trabajo infantil, se apoyó la difusión y sensibilización de la problemática del trabajo infantil en cadena de valor durante Encuentros Regionales en NOA y NEA. ✓ Se contribuyó con Concurso de Proyectos de Intervención en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil para organizaciones no gubernamentales. <p><i>*Suscripción voluntaria a la firma del acta de compromiso “Por un trabajo digno sin violencia laboral”:</i> La compañía ha utilizado sus canales de comunicación interna los fines de difundir información respecto a dicha problemática.</p>

**Igualdad de Oportunidades-Reclutamiento de personal:* Las fuentes que se utilizaron para reclutar al personal durante el año fueron 29% agencia, 5% avisos en portales de empleos, 20% avisos en nuestro sitio web, 13% referidos y 34% otras fuentes. Durante este periodo hubo nuevos ingresos a la Compañía, de los cuales 13% correspondieron a personal femenino. Los nuevos colaboradores pertenecen a 4 diferentes provincias, en lo que respecta a las edades: 8 fueron de 20 a 25 años, 26 de 26 a 30 años, 9 de 31 a 35 a años, 4 de 36 a 40 años y por último 18 empleados que superan los 40 años.

**No Discriminación.*

✓ Medición de Resultados- Panel Sensorial:

Resultados	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Cantidad de sesiones sensoriales	104	98	102	94	104	203
Muestras promedio	48	49	46	47	47	47
Muestras ensayadas	5001	4678	4681	4417	4931	4902

✓ Remuneraciones destacadas y sin distinción de género. Los salarios de Mastellone superan ampliamente el valor establecido por el Salario Mínimo Vital y móvil tanto en Argentina como Brasil:

UNIDAD DE NEGOCIO / DIC.2017	SALARIO BÁSICO MÍNIMO	SALARIO MÍNIMO DE LA REGIÓN	INCIDENCIA
MH S.A. ⁽¹⁾	\$ 23.946,00	\$ 8.860,00	170,27%
Marca 5 S.A.	\$ 30.482,31	\$ 8.860,00	244,04%
ConSER S.A.	\$ 13.342,86	\$ 8.860,00	50,6%
MSL S.A.*	\$ 23.485,54	\$ 8.860,00	165,07%
Leitesol Ind. y Com. S.A.	\$ 8.211,39	\$ 5.256,57	56,29%

**Promoción de la Comunicación Interna.*



*Encuesta de Clima: Bajo esta premisa durante el año 2017, desde la Dirección de Recursos Humanos se trabajó en el desarrollo de iniciativas vinculadas con:

- **Comunicaciones:** Plan Estratégico de Comunicación Interna, Apertura de Canal de Consultas y Sugerencias.
- **Formación para referentes** de comunicación interna.
- **Reconocimientos para colaboradores:** promociones, cumpleaños, trayectorias, jubilaciones.
- **Entrenamientos para auditores internos:** de normas ISO 14.001 (Ambiente), ISO 50.001 (Uso Eficiente de la Energía, ISO 45.001 (Seguridad Industrial), FSSC 22.000 (Inocuidad Alimentaria) y Norma ISO 17025 (Laboratorios de Calibración y Ensayo).
- **Educación y Formación:** Durante el año 2017, Mastellone Hnos continuó participando activamente del grupo de trabajo “Empresas y Derechos Humanos” de la Red Argentina de Pacto Global. Internamente y con intenciones de ampliar el alcance de destinatarios de su capacitación interna, se trabajó en la incorporación de la temática en sus tradicionales Talleres de Valores anuales:

Talleres de Valores I	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Cantidad de cursos	29	8	33	2	27	4
Participantes	197	53	241	18	259	43
Hs./Hombre	591	159	563	54	777	129

Talleres de Valores II	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Cantidad de cursos		25	13	19	13	2
Participantes		230	108	131	75	15
Hs./Hombre		460	216	262	150	30

**Campañas de salud:* Se dio continuidad a las campañas educativas en materia de salud cuyos destinatarios fueron los colaboradores de MHSA. Puntualmente, cabe destacar que la campaña de vacunación antigripal alcanzó a 1.561 colaboradores que voluntariamente accedieron vacunarse contra la cepa estacional y la Gripe A (H1N1).

**Desarrollo de alimentos funcionales: Durante el 2017, se incorporaron a la línea de productos:*

Nuestros lanzamientos

DURANTE 2017



Protein: Leche con 50% más de Proteína Láctea, reducida en lactosa y 0% grasas. Colabora en activar el metabolismo, cuidar los músculos y dar saciedad, para facilitar el control del peso corporal.



Seremix Banana: Nuevo sabor banana. Alimento a base de leche reducida en lactosa, con extra Calcio, Hierro y vitaminas A, C y D.



Topping: La serenísima amplía su familia de productos con el lanzamiento de Topping Dulce de Leche, un producto libre de gluten, versátil e innovador.



Crema Chantilly: Se relanzó la Crema Chantilly, un producto que era muy solicitado en los consumidores de crema.



Mascarpone: La Serenísima amplía su familia de Quesos Untables con el Queso Mascarpone.



Finlandia Balance: 70% menos de grasa y 50% más proteína que el Finlandia Clásico. Reducido en sodio.



Finlandia Salmón: El nuevo sabor Salmón se suma a la familia de quesos Finlandia. Es un queso procesado untible dietético reducido en calorías.



Finlandia 2k: Finlandia sigue sumando innovación. Su presentación de 2 kgs. está pensada para satisfacer necesidades de nuestros clientes en el canal gastronómico.

*Servicio al Productor - Iniciativas de acompañamiento implementadas en 2017:



HERRAMIENTAS E INICIATIVAS PARA LA DIFUSIÓN DE BENEFICIOS PARA PRODUCTORES

- Sitio web exclusivo para productores y Plan Más Leche.
- Presentación del PML a Autoridades Nacionales, Provinciales, Municipales y Empresas del sector.
- Convenios con Empresas que a través de nuestra relación comercial difunden el PML.
- Publicaciones gráficas del Sector.
- Tercer Simposio anual de Reproducción y Nutrición de Bovinos de leche: 481 participantes
- Reuniones Técnicas con productores.



**Coordinación de Sistemas de Gestión:*

Auditorías Internas - Resultados:

Auditorías Internas realizadas	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Cantidad	83	83	87	68	81 ⁵	71
Audidores internos involucrados	115	131	134	207	265	243

⁵ 60 en el Complejo Industrial Pascual Mastellone, 9 en plantas queseras (Trenque Láuquen/TL, Leubucó, Canals, Mastellone San Luis/MSL y Depósito de Albariño) y 12 en plantas clasificadoras de Mercedes, Junín, Rufino.

Grupos de Mejora ⁶	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Encuentros	190	222	182	159	184	240
Hs/H	1949	2060,5	1459	1675,5	1783.5	2461,5
Participantes	1170	1591	1200	1053	1162	1938

Auditorías Externas ⁷	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Cantidad	11	22	17	21	22	12

Gestión Externa. Resultados 2017:

**SIC*

**horarios de atención
extendidos**
de lunes a lunes a través de
nuestras líneas telefónicas
gratuitas

45.463
contactos
atendidos

**canales de contacto
en redes sociales***
monitoreados online por
nuestros propios agentes
de atención al consumidor

2.200
contactos

asesoramiento y atención al consumidor en Paraguay

⁶ Los resultados obtenidos fueron revisados por la Gerencia Industrial en el marco de las reuniones trimestrales que permiten el intercambio entre los sectores participantes para enriquecer, fortalecer y compartir las experiencias de cada uno de los participantes con sus pares y superiores.

⁷ Distribuidas entre organismos de certificación, autoridades sanitarias nacionales, extranjeras y clientes.

Normas Auditadas: FSSC 22.000 (Sistema de Gestión de Inocuidad Alimentaria), ISO 9.001:2008 (Requisitos para Sistema de Gestión de Calidad, HACCP (Sistema de Análisis de Riesgos y Puntos Críticos de Control, CAA (Código Alimentario Argentino), BPM (Buenas Prácticas de Manufactura), ISO 50.001 (Sistema de Gestión de la Energía). Realizadas los siguientes sectores y plantas: recibo de leche, leche en polvo, leche estéril, leche ultra, laboratorio central y de calibración, Pta. Armonía, Pta. TL, MSL, laboratorios de plantas clasificadoras Mercedes y Junín.

***DIES**

Resultados	2012	2013	2014	2015	2016
Cantidad de Consultas	1048	845	901	619	364
Envíos de material educativo	645	370	363	376	191

Año 2017 (Cambio de contacto del DIES de consulta postal a digital)



***DIN**

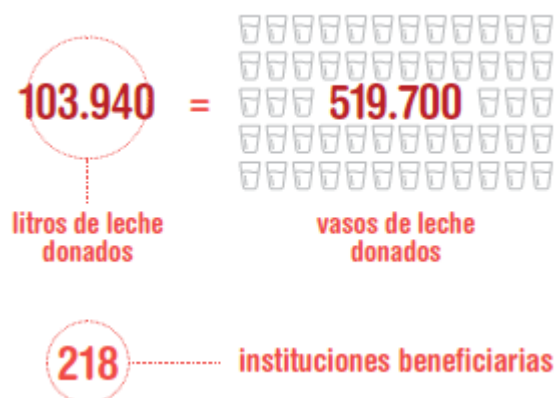
Conformado por 10 licenciadas en Nutrición el departamento lleva 21 años asesorando profesionales de la salud y la comunidad en general.



***Programa de puertas abiertas**

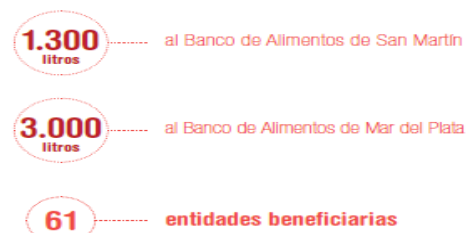


*Impacto Comunitario



DONACIÓN POR TIPO DE PRODUCTO	cantidad donada
UAT - Ultra Alta Temperatura	54.850 l
Leche en polvo	4864 k
Dulce de leche	725 k
Quesos	405 k
Manteca	87 k
Crema	125 k

Nuestra contribución con Banco de Alimentos:



*Mundialito de Fútbol La Serenísima.



*Campaña La Serenísima va a la escuela:

EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Alumnos alcanzados	5.846	11.397	10580	33.936	39.325	50.011
Cantidad de Escuelas Visitadas	83	75	72	85	108	100
Charlas brindadas	250	304	320	490	530	612

*Museo de los Niños-Abasto: El Mundo de la Leche es uno de los exhibits más elegidos por los niños, adultos y maestros. La visitas más de 500.000 personas al año

**Sitios Web y Redes Sociales:*



Mastellone Hnos. difunde su accionar y desempeño en materia de sustentabilidad a sus grupos de interés, por medio de su página web: www.laserenisima.com.ar. Dichas actividades también se comunican internamente. Las inquietudes y dudas de los consumidores respecto de la calidad, atributos, aspectos nutricionales de los productos, se canalizan por diversos canales de diálogo, tales como: Redes Sociales (Facebook y YouTube) Servicio de Información al Consumidor, el Departamento Técnico, el Departamento de Información Nutricional, el Departamento de Visitas, el Servicio de Atención al Productor y el Departamento de Información Estudiantil de la Compañía, entre otros mecanismos de diálogo. Finalmente, cabe mencionar que cada logro vinculado con la calidad se complementa con los medios de comunicación masivos (televisión, gráficas y radio).

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?

En la web institucional www.laserenisima.com.ar

PRINCIPIO	Principio 3: Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación laboral.
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<div data-bbox="277 411 578 558"> </div> <p>El principio N° 3 se materializa en una conducta concreta: “la libre actividad de la representación gremial de base (delegados de sección y comisión interna) mediante el respeto de los derechos de los trabajadores y una política de beneficios que es superadora a los requerimientos legales establecidos”.</p> <p>Para Mastellone Hnos. el factor humano es uno de los pilares fundamentales de la Compañía, es por eso que resguarda y garantiza el cumplimiento de las normas nacionales y del derecho internacional que protegen a los trabajadores</p>
	Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas
	<p>En Mastellone Hnos., los delegados gremiales -estrictamente proporcionales en número tal lo dispuesto por la ley vigente- desarrollan su actividad en forma retribuida y durante el horario laboral. La comisión interna tiene acceso directo y constante a los jefes de plantas o sectores, al departamento de Relaciones Laborales y a la Gerencia y Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>La empresa integra la Cámara del Centro de la Industria Lechera (CIL), que nuclea a las empresas lácteas teniendo una participación activa con las mismas. A la vez, este Centro es signatario del Convenio Colectivo de Trabajo 2/88 entre otras comisiones-, tiene formada la comisión laboral, la cual interactúa con el sindicato en temas de regulación de la actividad, negociación salarial y comisión de interpretación.</p> <p>Por otro lado, vinculado con la gestión en cuestiones que hacen a la seguridad de sus empleados, Mastellone Hnos. implementa un sistema de gestión para que todas sus operaciones se realicen respetando las normas de seguridad, con personal capacitado y equipos e instalaciones en condiciones seguras de trabajo, con el objetivo de preservar la salud y mantener el más alto grado de bienestar y confort de los trabajadores.</p> <p>Desde el departamento de Higiene y Seguridad se trabaja con procedimientos para la identificación permanente de peligros en los puestos y sectores de trabajo. Dependiendo de la criticidad evaluada de los riesgos, surgen planes de acción para tomar medidas preventivas.</p> <p>Con frecuencias pautadas, responsables y operarios de las áreas de Producción y Mantenimiento de las distintas plantas se reúnen con el personal de Higiene y Seguridad y de otras áreas de Recursos Humanos para tratar temas vinculados a la prevención de accidentes y mejora de las condiciones de trabajo.</p>

	<p>Por lo expuesto, Mastellone Hnos. trabaja en pos de fortalecer su compromiso con los derechos laborales a través de sus propios principios y valores, que se reflejan en el quehacer diario de todos los que trabajan en la Compañía.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
	<p>De acuerdo a los compromisos enunciados llevaron a cabo las siguientes acciones durante el año 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Relaciones Gremiales:</i> Mastellone Hnos. continuó focalizando la gestión de Recursos Humanos en el diálogo de manera permanente con el objetivo de facilitar el acercamiento de la Organización Sindical y la Empresa, promoviendo las relaciones cordiales entre ambas partes, la libertad de asociación y de cooperación continua y apoyo mutuo. • <i>Promoción de actividades de esparcimiento:</i> +En concordancia con las acciones desarrolladas, respecto a beneficios al personal y la realización de actividades en conjunto con el gremio, se continuó con el convenio existente con el Porteño Atlético Club. El objetivo es brindar un espacio de esparcimiento para la familia y la recreación de actividades deportivas. • <i>Actualización Salarial:</i> De la paritaria 2016 se desprende que el porcentaje negociado en el primer tramo fue del 23%, este porcentaje se vio reflejado en los salarios entre los meses de agosto y octubre del 2016. En el segundo tramo se otorgó un 17%, que se hizo efectivo entre los meses de febrero y abril del 2017. Arrojando un incremento anual del 40% comparando Abril'16 con Abril'17. También se abonó un adicional no remunerativo de \$ 3.000 por única vez en el mes de Febrero'17, como los años anteriores, un aumento que se ubica entre los mejores del mercado laboral argentino. En el año 2017 se otorgó el 17% de incremento dividido en 3 meses Febrero, Marzo y Abril. Dicho incremento, fue el segundo tramo de la paritaria consensuada e iniciada entre agosto y octubre 2016 (cuyo primer tramo fue del 23%).

- *Gestión de situaciones de Riesgo para la salud de las personas:*

ENFOQUE DE GESTIÓN: EL CUIDADO DE LAS PERSONAS

- 1 PROMOVER UN ENTORNO SEGURO DE TRABAJO DONDE EL CUIDADO DE LA SALUD SEA LA PRINCIPAL PREMISA.
- 2 MANTENER EL MAYOR GRADO POSIBLE DE BIENESTAR PSICO-FÍSICO DE LOS TRABAJADORES EN SUS TAREAS.
- 3 PROCURAR CAPACITACION, ENTRENAMIENTO Y TOMA DE CONCIENCIA DE LOS TRABAJADORES.

coordinación entre distintas áreas y que puedan resultar peligrosas o bien embistan algún riesgo en particular se realicen cumpliendo con todas las medidas preventivas establecidas para evitar accidentes.

- Cada planta o sector de trabajo tiene asignado un Plan de Acción donde se enlistan las tareas a llevarse a cabo para mejorar las condiciones de seguridad con los responsables de ejecución y plazos estimados. Las mismas surgen como medida correctiva de accidentes, son relevadas en auditorías, son propuestas por responsables de los propios sectores o pueden surgir en las reuniones de los Grupos Operativos de Seguridad (G.O.S.), conformados por referentes de distintas áreas.

GESTIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS

- Redacción, revisión y actualización de procedimientos de Trabajo Seguro, Relevamientos de Riesgos de Accidentes, Enfermedades laborales y Procedimiento de emergencias de todos los establecimientos con una visión preventiva de gestión de riesgo.
- Formación de grupos interdisciplinarios para la confección y actualización de distintos Protocolos y Permisos de Trabajo, a fin de asegurarse de que las tareas que requieran

GESTIÓN DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS

- Se instruyó a los responsables de los sectores de producción y mantenimiento sobre la Investigación de Accidentes mediante el método del Árbol de Causas.
- Se continuó trabajando en la Investigación de Incidentes (aquellos eventos que podrían haber ocasionado un accidente pero que por fortuna no lo hicieron), conformando una planilla para dejar registro. Reciben el mismo tratamiento que a los accidentes, plasmando las acciones correctivas que se desprenden de la investigación en los Planes de Acción.

- *Capacitación de Personal*

Entendiendo las actividades de Capacitación como un pilar fundamental para el desarrollo de toda organización, Mastellone Hnos. continuó con su compromiso de brindar a sus colaboradores un amplio abanico de cursos de formación y entrenamiento, en temáticas aplicables a cada puesto de trabajo.

Para llevarlo a cabo, se realizaron detecciones de necesidades de capacitación, específicas para cada puesto y en base a las mismas se confeccionaron los planes de formación respectivos. Dichos planes son revisados anualmente, en conjunto con los responsables de los sectores. De esta forma se mantuvieron actualizados los conocimientos, frente a cambios tecnológicos, de gestión y estratégicos. Permitiendo no sólo la vigencia de las capacidades, sino también una mejora continua en el desarrollo laboral y personal.

Las áreas temáticas abarcadas por los distintos cursos son Administración, Ambiente, Calidad e Inocuidad Alimentaria, Comercial, Mantenimiento, Producción, RRHH, Seguridad y Sistemas.

- *Programa de Pasantías*

En el marco de la Ley Nro. 26427 del Sistema de Pasantías Educativas, se continuó con el programa destinado a jóvenes estudiantes que se encuentran avanzados en sus carreras de grado. El objetivo es brindarles a los futuros profesionales la posibilidad que realicen prácticas complementarias a su formación académica incorporando saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo laboral

- *Prácticas Profesionalizantes:*

Mastellone Hnos. junto con la Escuela de Educación Técnica Javier Tapié, el Colegio San Carlos Borromeo de General Rodríguez, Escuela de Educación Secundaria N°1 Campaña al Desierto-Trenque Lauquen, el Instituto Presbitero Miguel Di Geronimo de Trenque Lauquen, la Escuela de Educación Secundaria N°1 Fray Luis Beltrán (Salliquelló) e institutos agropecuarios dieron continuidad al programa durante el año 2017 . El objetivo del mismo es, por un lado, ofrecerles a los alumnos la posibilidad de realizar su primer contacto con el mundo laboral y por otro, disminuir la brecha existente entre la realidad educativa y la realidad industrial. Generando mayor empleabilidad para los jóvenes de la comunidad, una mejor preparación para aquellos que aspiren alcanzar estudios universitarios y por consiguiente, un enriquecimiento del mercado laboral.

- *Beneficios para el personal*

En el año, la política de beneficios de Mastellone Hnos. se caracterizó por el incremento de la cantidad de colaboradores alcanzados y por la incorporación de otros nuevos. Entre alguno de ellos, cabe mencionar los siguientes:

*Al comienzo de cada nuevo ciclo lectivo, se entregaron mochilas, útiles escolares y guardapolvos para los hijos de los trabajadores que cursen hasta el 6to. grado de la Enseñanza Primaria Básica.

*Otorgamientos de préstamos personales con tasas preferenciales en comparación con las entidades del mercado financiero nacional. Se incrementó el monto del presupuesto con la intención de hacer frente a las distintas necesidades de los empleados.

*Entrega de una canasta con productos navideños, compuesta de alimentos y bebidas, para festejar las fiestas. Las canastas contemplan productos aptos para celíacos.

*En el día del aniversario de nacimiento de cada empleado se le hizo entrega de un obsequio de cumpleaños. Los mismos varían año a año, son personalizados, en ellos lucen impresos el nombre del empleado y el logo de la empresa.

*Opción de contar con cobertura médica a través de una reconocida empresa de medicina prepaga.

*Refrigerio diario sin cargo para el personal que incluye variedades para los celíacos. Mastellone Hnos. le brinda a su personal opciones varias de forma gratuita que renueva permanentemente. En el transcurso del año, se extendió el beneficio del refrigerio en las plantas de Rufino y Canals, cubriendo con este beneficio casi la totalidad de plantas clasificadoras y elaboradoras.

*El comedor de Planta General Rodríguez cuenta con el asesoramiento de nutricionistas, quienes supervisan la confección de los menús disponibles al personal, además de realizar campañas de concientización sobre la alimentación.

*Obsequio de ajuar por nacimiento de hijos y suma fija de dinero en caso de contraer matrimonio.

*Máquinas de café y Snacks en todos los sectores para el consumo de los empleados. Las mismas poseen opciones de productos light identificados en pos de promover una alimentación saludable.

*Heladeras con productos de elaboración propia para consumo interno. Se puede

acceder a los mismos en cualquier planta o depósito sin costo ni límite alguno.
*Compra de Repuestos y contratación de seguro preferenciales para el automóvil a través de Con-Ser S.A. y Marca 5 S.A., promotor de seguros, que a su vez ofrece seguros de vida.
*Adquisición de productos elaborados por la Compañía a precio preferencial.
*Campaña de Vacunación Antigripal. Acceso a vacuna antigripal trivalente sin costo para los empleados.

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

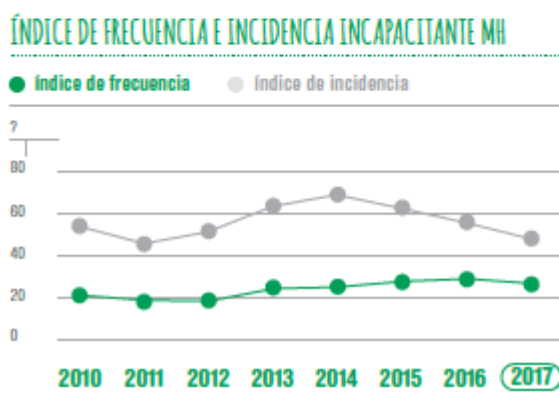
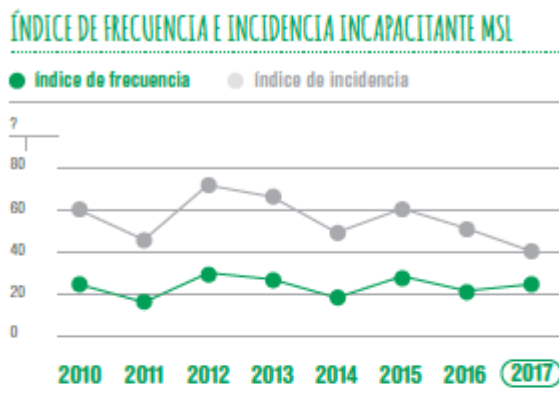
- *Relaciones Gremiales:* El 91,62% de los empleados del Grupo Mastellone Hnos. están alcanzados por algún Convenio Colectivo de Trabajo, lo que evidencia que en ninguna de nuestras unidades de negocio existen riesgos significativos de libertad de asociación o el derecho a acogerse a los convenios colectivos de trabajo que le corresponden según la actividad que realizan:

COLABORADORES DENTRO DE CONVENIO

SINDICATO / EMPRESA	MH S.A.	MSL S.A.	ConSER S.A.	Marca 5 S.A.	Leitesol Ind. y Com. S.A.	Personal de Agencia	Personal de Pasantía	total
Sindicato de Trabajadores de la Industria Lechera (ATILRA)	3.033	212	-	-	-	25	16	3.286
Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA)	-	-	59	-	-	2	2	63
Sindicato de Camioneros	-	-	36	-	-	-	-	36
Unión Obrera Molinera Argentina (UOMA)	-	15	-	-	-	-	-	15
Sindicato da Indústria de Laticínios e Produtos Derivados no Estado de São Paulo (SINDILEITE)	-	-	-	-	120	-	-	120
Personal dentro de convenio (91.62%)								3.520
Personal fuera de convenio (8.38%)								322
Dotación Total								3.842

- *Promoción de actividades de esparcimiento:* Se alcanzó la totalidad de 121 socios titulares en el Porteño Club de la localidad de General Rodríguez.
- *Actualización Salarial:* Mastellone Hnos. hizo extensivo las condiciones del acuerdo al personal fuera de convenio, evitando así, el solapamiento salarial.
- *Gestión de situaciones de riesgo para la salud de las personas:*
Evolución de los Índices de Incidencia (cantidad de accidentes por cada mil trabajadores) y Frecuencia (cantidad de accidentes por cada millón de horas

trabajadas) para Mastellone Hnos. y Evolución del Índice de Frecuencia Incapacitante para Mastellone San Luis (tiene en cuenta los accidentes que generaron baja laboral o secuelas permanentes o temporales): Se observan disminuciones de entre 10 a 30% de un período a otro en los indicadores de Incidencia y Frecuencia Incapacitante en el caso de Mastellone Hnos. y Mastellone San Luis y porcentajes superiores al 50% en el caso de ConSER.



- *Capacitación de Personal:*

Evolución de la Gestión (Exceptuando Leitesol, incluye personal de agencia y pasantes)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CURSOS	804	790	642	697	718	811
ASISTENTES	6.878 ⁽¹⁾	6.413	5.834	6.718	6.688	9.447
HORAS CURSOS	8.657	8.496	6.402	4.012	6.162	6.362
HS / HOMBRES	54.110	54.991	43.149	33.221	35.708	35.828
DOTACION	3.609	4.279	4.394	4.100	3.931	3.695
PROMEDIO HS HOMBRE / DOTACION	14,99	12,85	9,82	8,1	9,1	9,7

Destacados (Asistentes por cursos)

1°	TECNICATURA SUPERIOR EN COMERCIALIZACION MINORISTA	5.475
2°	PROGRAMA DE FORMACION DE MANDOS MEDIOS	3.829
3°	BUENAS PRACTICAS DE MANUFACTURA	2.084
4°	EXCEL I Y II	1.400
5°	CONDUCCION SEGURA DE VEHICULOS (CESVI)	1.218
6°	REVALIDACION MANEJO SEGURO DE AUTOELEVADORES	1.200
7°	RED DE REFERENTES DE COMUNICACION INTERNA	1.143
8°	EMBA	1.102
9°	SEGURIDAD EN EL PUESTO – REPOSITORES Y PREVENTISTAS	1.088
10°	EFICIENCIA ENERGETICA	1.071

- *Programa de Pasantías:*

PASANTÍAS UNIVERSITARIAS

Se continuó con el programa destinado a jóvenes estudiantes que se encuentran avanzados en sus carreras de grado con el objetivo es brindarles a los futuros profesionales la posibilidad que realicen prácticas complementarias a su formación académica incorporando saberes, habilidades y actitudes vinculadas a situaciones reales del mundo laboral. Durante el año 2017 se incorporaron 17 pasantes manteniendo así la cantidad de futuros profesionales desarrollado prácticas complementarias a su formación académica dentro de la Empresa.

17 pasantes
universitarios

Áreas involucradas:

AREA INDUSTRIAL

MARKETING – TRADE MARKETING

INGENIERÍA

CONSER S.A. – CARROCERAS

RRHH

MASTELLONE SAN LUIS

objetivo acercar a los alumnos A LOS TAMBOS

conocer dinámica
de trabajo, formación
en temas vinculados a
la producción lechera,
pasturas y guacheras

acuerdos
CON EL INSTITUTO DEL
PROFESORADO CANALS
Y LA ESCUELA AGRARIA N°
1 BERNARDO DE IRIGOTYEN
EN CORDOBA Y BS. AS.

total 30 jóvenes

- **Programa de Prácticas Profesionalizantes:**

**objetivos
fortalecer la
articulación**



**acuerdo
con los siguientes
establecimientos**



CON ESCUELAS TÉCNICAS

sumar a la formación de los alumnos, ofreciéndoles aprendizajes que les permitirán alcanzar una visión más amplia al momento de insertarse en el mercado laboral.

Escuela de Educación Secundaria N°1 Javier Tapié - General Rodríguez
Colegio Parnquial San Carlos Borromeo - General Rodríguez
Escuela de Educación Secundaria N°1 Campanas al Desierto - Trenque Lauquen
Instituto Presbitero Di Gerónimo - Trenque Lauquen
Escuela de Educación Secundaria N°1 Fray Luis Beltrán - Saliquello

dirección de operaciones

26 jóvenes

que se orientan a las especialidades de química, electrónica y electromecánica

CON ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS AGROPECUARIOS

sumar a la formación de los alumnos, ofreciéndoles aprendizajes que les permitirán alcanzar una visión más amplia al momento de insertarse en el mercado laboral.

Educación Secundaria Agraria N°1 Dr. Bernardo de Irigoyen - Buenos Aires

compra de materia prima láctea

15 jóvenes

de la Localidad de Rivera, que cursan sus estudios allí

- **Beneficios para el personal de Mastellone Hnos. Resultados 2017:**

Beneficios	2012 (Pesos AR\$/Unidades)	2013 (Pesos AR\$/Unidades)	2014 (Pesos AR\$/Unidades)	2015 (Pesos AR\$/Unidades)	2016 (Pesos AR\$/Unidades)	2017 (Pesos AR\$/Unidades)
Comedor en planta. Opciones gratuitas de viandas de comida y postres.	-	9.855.584	13.725.370	18.085.614	20.927.869	53.228.380
Consumo gratuito de refrigerios de productos elaborados por la compañía.	297.765	387.474	553.210	495.835	568.564	851.585
Obsequios con motivos de cumpleaños.	4.324	4.626	4.500	2.074		3.816
Ajuares de regalo con motivos de nacimiento de hijas/os de colaboradores.	246	253	244	209	222	183
Entrega de Revista Interna "Entre Nosotros".	33.790	24.290	14.470	-	Difusión de notas en formato Digital	Difusión de notas en formato Digital
Presente en caso de contraer matrimonio	24.300	24.000	13.800	18.300	18.600	19.500
Entrega de kits escolares.	1.664	1.823	1.817	1.731	1.587	1.584
Guardapolvos escolares.		1.365	1.363	1.328	-	
Obsequio con motivos del día del niño	3.886	3.901	3.952	-	Inversión para evento por los festejos del Día del Niño: \$1.720.872,81	Inversión para evento por los festejos del Día del Niño: \$3.985.547,78
Cantidad de computadoras sorteadas con motivos de festejos del día del niño	62	62	62	-		
Obsequio de cajas a fin de año con productos navideños.	4.702	4.703	4.445	4.053	3.809	3.737
Crédito disponible en llaves para ser utilizado en máquinas de café y snacks.	1.234.698	1.525.742	1.912.388	2.232.225	3.199.699	3.726.728
Cobertura médica nacional / Prepaga. (N° beneficiarios)	9.432	9.487	9.516	9.430	9.498	9.167
Seguro de Vida Optativo. (Cantidad de titulares asegurados)	3.189	3.067	2.956	2.909	2.859	2.762
Transporte de colaboradores (Pta. Canals, MSLSA, Leubucó)	1.579.581	2.035.969	3.376.732	2.657.201	5.965.138	4.384.185

*Otros beneficios:

- Para los hijos de los colaboradores: Descuento del 20% en la cuota mensual de un colegio trilingüe con opción de doble escolaridad.
- Contratación de seguros automotores a valores preferenciales y ventajas en su cobertura
- Cajeros automáticos en planta.
- Servicio de asistencia in-situ y personalizado por parte de referentes de los bancos: Santander Río y Francés, en CIPM
- Instalación de un dispositivo de recarga SUBE.



Beneficios Exclusivos para Leitesol

- *Plan de Salud / Cuidado de la Salud.
- *Plan de seguridad complementaria.
- *Grupo de seguro de vida.
- *Cupones de Alimentos / Alimentos.
- *La canasta de alimentos básicos.
- *Descuentos en farmacias.
- *Transporte al trabajo.
- *Becas de estudios.

Dichas acciones se comunican a través de las diversas herramientas de comunicación interna tales como: el boletín informativo, folletos y las carteleras institucionales. Además se difunden a través de la página web: www.laserenisima.com.ar.

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?


En la web institucional www.laserenisima.com.ar

PRINCIPIOS

Principio 7: Aplicar enfoques orientados al desafío de la protección medioambiental.

Principio 8: Fomentar una mayor responsabilidad medioambiental.

Principio 9: Facilitar el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

	Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas
	Nuestro Compromiso o Política
	<div></div> <p>Para Mastellone Hnos. un fuerte compromiso vinculado con la temática ambiental, lo constituye la concientización ambiental, no sólo de sus empleados, sino de la comunidad en general. Entendiendo que sólo a través del compromiso de todos, se puede lograr un desarrollo sustentable que permita a cada generación satisfacer sus necesidades, sin comprometer los recursos y posibilidades de otras generaciones. Para ello, funda alianza allí, donde considera que los esfuerzos se potencian, incrementando la posibilidad de alcanzar el objetivo buscado. Estos compromisos, sumados a la calidad de los productos que elabora y las actividades que desarrolla en beneficio de la comunidad, son los pilares que la enmarcan a través de los años como una empresa responsable socialmente.</p>
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
Resultados	<p>Ratificando el compromiso con los principios N° 7,8 y 9 del Pacto Global y cumpliendo con los requerimientos establecidos en las normativas legales internacionales y regionales vigentes en materia ambiental, se trabaja en la mejora continua, gestionando la actividad de la compañía es pos de minimizar y eliminar los impactos que puedan resultar de ella.</p> <p>Durante el año 2017, se dio continuidad al seguimiento y ajuste de indicadores y metas ambientales. A su vez también se mantuvieron los ejes de acción en los cuales se viene trabajando desde hace ya algunos años:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Agua y efluentes2) Energía y Emisiones de GEI3) Gestión integral de residuos4) Capacitación a los colaboradores
	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<p>Como resultado de las acciones implementadas:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Uso Eficiente del Agua.

La extracción y consumo de agua subterránea y de red realizada por parte de la compañía aumento levemente durante el año 2017; llegando a consumirse 4.837.924 m3 de agua, un 4.5% mayor al año predecesor.

Este incremento en el consumo fue originado fundamentalmente por el gran crecimiento que la compañía sostuvo a lo largo del año con la puesta en marcha de la planta de secado dual (leche en polvo y sueros) en polvo en el complejo ubicado en el complejo Industrial Victorio Mastellone (Trenque Láuquen) y el gran incremento en la capacidad de la planta de Canals.

EXTRACCIÓN DE AGUA POR FUENTE / m3

	agua subterránea	agua de red	agua total
2014	4.501.624	635.951	5.137.575
2015	4.353.401	447.515	4.800.916
2016	4.352.733	277.167	4.629.900
2017	4.587.575	250.35	4.837.924
variación	5,40%	-9,70%	4.50%

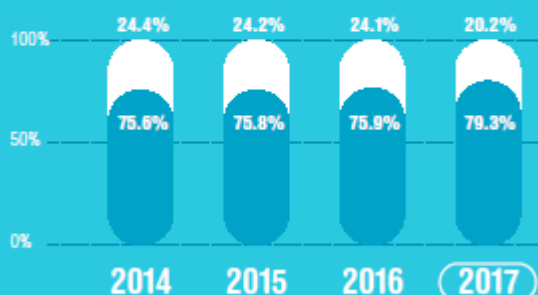
En el siguiente gráfico se observa la distribución proporcional de las fuentes de suministro de agua del total de la compañía.

Agua Reciclada y Reutilizada

Se han reciclado, recuperado y reutilizado para diversos procesos 1.232.567 m3, es decir, un 20.2 % (*) del total del agua utilizada en la planta

AGUA UTILIZADA

● agua de red + pozo ● reciclada



Fuente de datos para su estimación - Se combinan según el caso: horas de marcha de bombas (Servicios Industriales en CIPM/ Mantenimiento en Ptas de Interior) -Estándar calculado teóricamente para el lavado de camiones - Diseño de Plantas de Leche en Polvo (generación de condensado en base a hs de marcha) y uso de caudalímetros.

Efluentes Líquidos

VERTIDO DE AGUAS EN FUNCIÓN DE SU CALIDAD Y DESTINO

Se han instalado caudalímetros en los conductos de efluentes en CIPM, Lebuco, Canals, Mercedes, Junín y San Luis, sumándose al ya instalado en el Complejo Industrial Victorio Mastellone. Alcanzando dicha gestión a 7 de las 11 plantas que se encuentran en producción actualmente. Mediante el registro y la estimación en los casos, se calculó una generación de 4.354.494 m3 de efluente; los cuales fueron tratados íntegramente en los distintos sistemas de tratamiento de cada planta:

(*) En el año de reporte los volúmenes (m3) se registraron mediante caudalímetros ya instalados anteriormente en el Complejo Pascual Mastellone, Victorio Mastellone y planta Leubucó. En el resto de las plantas donde se instalaron caudalímetros durante 2017, se están realizando las correspondientes pruebas de funcionamiento; los registros comenzarán a ser utilizados para medir los volúmenes durante el año 2018.

(**) Las plantas Clasificadoras de Rufino y Varillas cerraron en Julio y Noviembre de 2017 respectivamente.

SISTEMAS DE TRATAMIENTO POR PLANTA

	destino	método de tratamiento	volumen (m3) (*)
Complejo Industrial Pascual Mastellone (General Rodríguez)	Cuerpo superficial	Lagunas de tratamiento	2.768.584
Complejo industrial Victorio Mastellone (Trenque Lauquen)	Cuerpo superficial	Lagunas de tratamiento	964.012
Mercedes	Colectora cloacal	Lagunas de tratamiento	98.579
Junín	Colectora cloacal	Lagunas de tratamiento	96.182
Leubucó	Absorción por suelo	Lagunas de tratamiento	166.686
Bernina	Absorción por suelo	Canal de oxidación	1.431
Tandilera	Absorción por suelo	Decantador	12.791
Los Charas	Absorción por suelo	Lagunas de tratamiento	1.035
San Luis	Absorción por suelo	Lagunas de tratamiento	47.593
Varillas (**)	Canal Pluvial	Lagunas de tratamiento	20.233
Rufino (**)	Canal Municipal	Lagunas de tratamiento	12.052
Canals	Absorción por suelo	Lagunas de tratamiento	160.117
Albariños	Colectora cloacal	Sedimentador	5.199

CASO DE ÉXITO

Con el objetivo de seguir trabajando sobre la reducción de la carga que genera Mastellone Hnos. S.A. en el Complejo Industrial General Rodríguez, se analizó y optimizó el proceso de elaboración de Yogur en Planta Armonía. Para el análisis se partió de los resultados de laboratorio realizados sobre el efluente generado en esta planta durante el año 2016. En dicho año, el efluente enviado al sistema de tratamiento desde la Planta Armonía tuvo en promedio una carga diaria de 4.500 Kg DQO/día. Partiendo de esta base, el trabajo consistió en la identificación de los puntos de generación de efluente durante el proceso, la cuantificación de la carga generada, el análisis de los resultados, la detección de oportunidades de mejora y su implementación. Los procesos analizados y evaluados fueron los siguientes:

ELABORACIÓN DEL MIX

PASTEURIZACIÓN

FERMENTACIÓN
Y ENFRIAMIENTO

ALMACENAMIENTO
Y ENVASADO

A partir de las mejoras realizadas, relacionadas con los arranques y cortes de producción, se logró una reducción promedio en el aporte de la Planta del 5%, equivalente a 76.236,54 kg DQO/año.

Nota aclaratoria: La demanda biológica de oxígeno (DBO) y la demanda química de oxígeno (DQO) son parámetros que miden la cantidad de oxígeno consumido al degradar la materia orgánica e inorgánica presente en el efluente por medios biológicos y químicos respectivamente. Ambos parámetros se utilizan para medir la contaminación producida por el efluente. Como referencia, un habitante produce diariamente una carga diaria de 60 gramos de DBO o 135 gramos de DQO

2) Energía y emisiones de GEI (MHSA-MSL y ConSER)

CONSUMO ENERGÉTICO	2014	2015	2016	2017
GAS NATURAL (GJ) / %	1.246.002 60%	1.300.954 61%	1.244.734 62%	1.240.306 67%
FUEL OIL (GJ) / %	255.228 12%	221.063 10%	190.581 9%	139.400 8%
GAS OIL (GJ) / %	1350 0,1%	838 0,0%	3620 0,2%	1800 0,1%
ELECTRICIDAD (GJ) / %	588.719 28%	604.448 28%	569.845 28%	473.852 26%
total	2.091.299	2.127.303	2.008.780	1.859.516

Con respecto a los proyectos de ahorro energético, en este período se implementaron un total de 7 proyectos de eficiencia energética, sobre una base de 120 propuestas.

- Optimización de ciclo frigorífico en cámara de congelados de Gaona II mediante variación de frecuencia en el compresor Vilter 8.
- Optimización del uso de freezers para fermentos de yogur.
- Ajuste del set-point cámara de frío Gaona II.
- Relevamiento rutinario y reparación de pérdidas de aire comprimido.
- Reducción de presión de generación de aire comprimido en Planta Armonía.
- Apagado de equipos en sector botella al finalizar la producción.
- Colocar arranque estrella-triángulo en bomba de agua caliente.

INTENSIDAD ENERGÉTICA

Calculada estimando la cantidad de energía (Gj) necesaria (consumida) por cada 1000 litros de leche que ingresan a la compañía. Se calculó en MH S.A.. Para el caso específico de la energía eléctrica y de combustible se utilizaron:

cada
1.000
litros
de leche

0.376 Gj
de energía
eléctrica

1.1 Gj
uso de
combustible

INTENSIDAD ENERGÉTICA

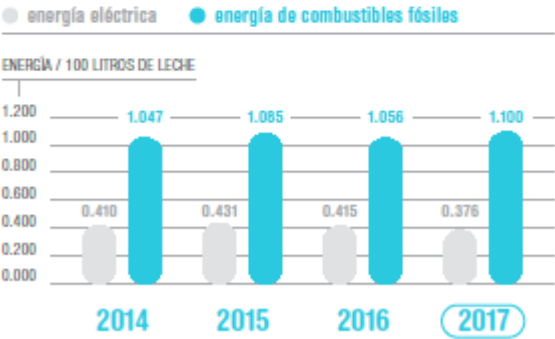


Fig: Eficiencia energética- 1000 L. leche. Alcance: MH S.A.

Ahorros logrados TOTAL: 129.256 (Gj) y en Complejo GR: 773.803 Kwh (2.785,69 Gj)

Emisiones de GEI

La gestión de las emisiones gaseosas directas e indirectas a los procesos productivos (incluyendo las de gases de efecto invernadero-GEI) se basa en su monitoreo, control e implementación de medidas/iniciativas para su reducción. Por supuesto, sobre la base del cumplimiento de la normativa ambiental vigente a nivel internacional, nacional y provincial.

EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 1)

Emisiones directas totales de gases de efecto invernadero (GEI) resultantes del consumo energético:

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA (DIRECTO E INDIRECTO)/ (CO2 eq)

	2014	2015	2016	2017
Gas Natural	69.951	73.038	68.429	69.581
Fuel Oil	19.755	17.18	14.503	10.789
Gas Oil	100	62	297	139
Electricidad	87	89.324	82.024	70.025
Total Tn CO2 eq	176.806	179.605	165.252	150.534

(*) Fuente: Para la estimación se utilizaron los siguientes factores de emisión:
• Gas: 56.1 tnCO2/Tj (Inventario Nacional de GEIs, Argentina)
• Fuel Oil: 77,4 tnCO2/Tj (Inventario Nacional de GEIs, Argentina)
• Gas Oil: 74.1 tnCO2/Tj (Inventario Nacional de GEIs, Argentina)
• Energía eléctrica 0.352tnCO2/MWh (Factor de emisión de CO2 eq, Ministerio de Energía)

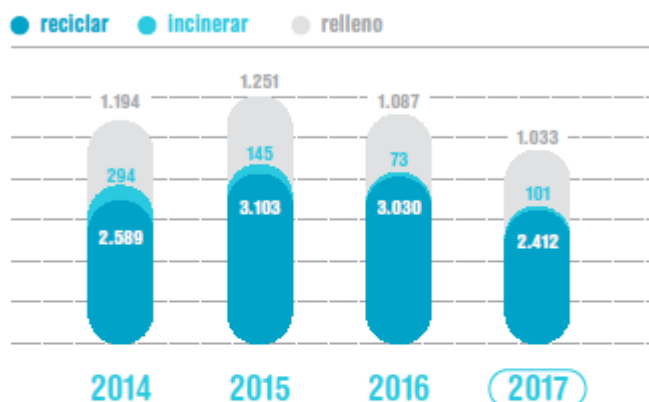
emisiones



↓ -9% de TnCOeq emitidos respecto a 2016

3) Gestión Integral de Residuos

RESIDUOS GENERADOS MISA-MSL-CONSER / tn/año (*)



TIPOS DE RESIDUOS

Se generó un 97% de residuos no peligrosos con un total de 3.546.840 kg y un 3% de residuos Peligrosos con un total de 115.105 Kg. Los no peligrosos incluyen los Residuos Ind. No Especiales, Símil domiciliarios. Los peligrosos incluyen, especiales, aceites usados y patogénicos.

INICIATIVAS PARA FOMENTAR UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

COMPLEJO INDUSTRIAL PASCUAL MASTELLONE*

Durante el 2017, se dió continuidad a las campañas que promueven la responsabilidad y conciencia ambiental. Entre las más destacadas, se encuentran:

Campaña de Reciclado de Envases post consumo: la cual consiste en el acopio de los residuos traídos por los empleados en cestos identificados y destinados para la campaña. Resultados. Se observó un incremento del 7,41 % de envases acopiados denotando un continuo crecimiento en la participación por parte de los colaboradores.

(*) Complejo Industrial de mayor envergadura.

residuos

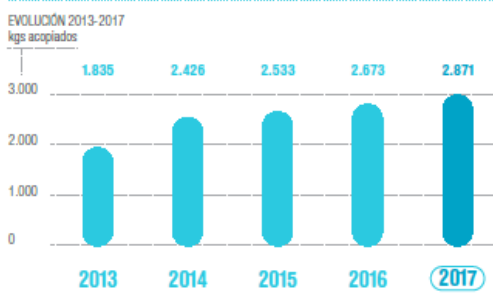


68%
residuos
reciclados
2.412 TNS

DISMINUCIÓN
EN LA GENERACIÓN
↓ -15%
respecto a 2016



CAMPAÑA DE RECICLADO DE ENVASES POST CONSUMO



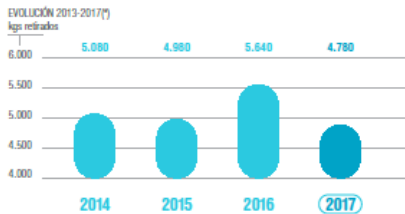
PLANTAS DEL INTERIOR*

Reciclado de Aceite Vegetal Usado (AVU): Se dio continuidad al acopio de aceite vegetal y lecitina en desuso para generar Bioenergía de segunda generación.

Beneficios: Reemplaza a los combustibles fósiles sin utilizar cultivos alimenticios. Combate el calentamiento global al reducir las emisiones de efecto invernadero.



CAMPAÑA DE RETIRO DE ACEITE VEGETAL USADO

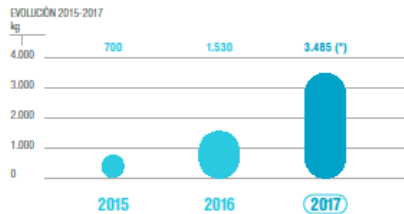


(*) A lo largo del 2017 se utilizó menos aceite en el comedor, por lo cual se acopió menor cantidad.

Donación de papel y cartón: En la Planta elaboradora Canals (Córdoba) se donó papel y cartón al Municipio. Los mismos, venden el residuo para reciclaje y recaudan fondos para donar a la Biblioteca Municipal.



PAPEL Y CARTÓN DONADOS PLANTA CANALS



(*) El significativo aumento fue que la campaña se pudo sostener e incentivar a lo largo de todo el año, a diferencia del 2016, que no pudo realizarse durante el año completo.

Procesamiento de papel de oficina: En la Planta Trenque Lauquen procesa papel de oficina en una picadora, se embolsa y se entrega a una ONG de la ciudad para ser entregado al Hospital Garrahan, quien a su vez colabora con instrumental para el hospital local.




3) Capacitación y formación en temas ambientales

Para finalizar, cabe mencionar que los resultados de la gestión ambiental de la empresa están disponibles en los Departamentos de Información Estudiantil (DIEs), Servicio de Información al Cliente/Consumidos (SIC) y sector de Visitas con intenciones de facilitarlos a los estudiantes y/o público en general que los consulte. Sumado a ello, en la página Web se incluye una reseña general de la gestión ambiental de la Compañía.

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?

En la web institucional www.laserenisima.com.ar

PRINCIPIO	<p>Principio 10: Actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.</p>
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<div data-bbox="500 405 745 651">  </div> <p>Mastellone Hnos. considera a la transparencia, la ética, la tolerancia cero a la corrupción y el rechazo de sobornos como principios fundamentales para sus actuaciones cotidianas. <i>Expresa su compromiso asumido de trabajar de acuerdo a los valores identificados y plasmados en su Código de Ética como los más importantes para compartir a lo largo de la vida laboral. Estos valores reflejan la necesidad de preservar los derechos fundamentales de las personas y sus principios rectores, establecidos como guía en todas las relaciones y actuaciones.</i></p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas</p>
	<p>La compañía entiende que el reflejo de ser una empresa socialmente responsable se manifiesta tanto en la calidad de los productos que elabora, así como en la ética de su accionar en todo su conjunto (para con sus: consumidores/clientes, empleados, proveedores, accionistas, etc.). Bajo esta premisa, no acepta ni solicita de persona o institución alguna, dinero, bienes, promesas, favores o ventajas de cualquier tipo, reforzando con ello su compromiso contra el soborno. Para Mastellone Hnos. la esencia de la Compañía es su gente, que trabaja compartiendo la filosofía, la responsabilidad en su accionar y los objetivos de calidad que impulsan el desarrollo de la empresa. Quienes además, anualmente participan de una evaluación de su desempeño, requisito esencial para la calidad y transparencia en el trabajo, para el desarrollo personal (fortalezas y debilidades) y para sustentar un sistema de remuneraciones equitativo. Entendiendo que una evaluación del desempeño justo, además de ser una necesidad para toda persona que trabaja como colaborador en una empresa, refleja un espacio de intercambio en pos de mejorar su vínculo con la compañía. Por lo expuesto, Mastellone Hnos. fortalece su compromiso de actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, a través de sus propios principios y valores que se reflejan en el quehacer diario de todos los que hacen la Compañía.</p>

	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <p><i>Difusión y fortalecimiento de los contenidos del Código de Ética</i></p> <p>A lo largo del último año, se continuó trabajando en pos de fortalecer los principios y valores contenidos en el Código de Ética de la Empresa. Haciéndolos extensivo a todos los nuevos proveedores, se les envió una copia del mismo asegurando la recepción y conformidad al momento de iniciar la relación comercial.</p> <p>El Comité de Ética, en conjunto con la oficina de Recursos Humanos, trabajó en la recepción de denuncias, fortaleciendo los valores y realizando cursos en las empresas del grupo.</p> <p>Durante el año 2017 se continuaron los Talleres de Reflexión y Participación, en los cuales se busca promover los valores de la empresa y mantenerlos vigentes. Los mismos se extendieron por las diferentes plantas sumando a colaboradores del área Industrial y Comercial.</p> <p>Finalmente, a fin de afianzar los valores y conductas delineadas en el Código de Ética, se continuó trabajando en conjunto con Recursos Humanos, incorporando un taller de valores al cual asisten empleados de la Compañía.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <p><i>Taller “Trabajando con Valores”</i></p> <p>Taller de Valores I (Objetivo): Conocer la Cultura de la empresa, compartir y reflexionar los valores de convivencia y observar nuestro comportamiento en función de ellos.</p> <p>Taller de Valores II (Objetivo): Profundizar y reflexionar sobre los valores que compartimos en nuestro lugar de trabajo y los DD.HH.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <p><i>Desempeño del Personal</i></p> <p>Años tras año, la Compañía realiza a todo su personal una evaluación con el objeto de analizar el comportamiento ético de los colaboradores, el compromiso con el sector y la Empresa, examinar las fortalezas y debilidades con el fin de mejorar su desempeño y evaluar su relación con el resto de los colaboradores entre otros puntos a considerar. Dentro del proceso se fijan los objetivos del empleado para el nuevo período, además se provee de un espacio para que el colaborador pueda expresar sus inquietudes y de conformidad a la evaluación realizada por su superior.</p> <p>Es intención de la Empresa mejorar el rendimiento del personal, para lo cual se implementa el Sistema de Análisis del Desempeño. El mismo es un proceso que evalúa la actuación del empleado durante el año. Es el momento donde se conversa respecto a las acciones y objetivos a seguir y a mejorar. Se asume el compromiso por parte del evaluado y del evaluador, de alcanzarlos durante el próximo período. La misma finaliza con la firma por parte del evaluado dando conformidad a la evaluación realizada.</p>

Resultados

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

- Difusión y fortalecimiento de los contenidos del Código de Ética

+Regalos: haciendo referencia a la política de evitar recibir presentes y regalos, para las fiestas se recordó a todo el personal el texto de la norma que regula la recepción de regalos. En el último año, se recibieron un total de 386 presentes. Los cuales fueron entregados a sus respectivos destinatarios con el formulario de declaración correspondiente firmado.

+Proveedores: Como se mencionó anteriormente, en el transcurso del 2017 se hizo extensivo el Código de Ética a todos los nuevos proveedores (63) incorporando conformidad de nuevas empresas.

+Denuncia realizadas por los colaboradores: Durante el año 2017, no se recepcionaron en el comité denuncias vinculadas con la vulneración de alguno de los articulados que conforman el Código de Ética.

- Taller de Valores

A continuación, se informan las cifras vinculadas con los resultados de los Talleres efectuados durante el año 2017:

TALLER DE VALORES I

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Cantidad de cursos	29	8	33	2	27	4
Participantes	197	53	241	18	259	43
Hs. / Hombre	591	159	663	54	777	129

TALLER DE VALORES II

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Cantidad de cursos	-	25	13	19	13	2
Participantes	-	230	108	131	75	15
Hs. / Hombre	-	460	216	262	150	30

- Desempeño del Personal

Unidad de Negocio (UN)	Colaboradores Evaluados				Total Evaluados
	Hombres	%	Mujeres	%	
MHSA	2.554	93	186	7	2740
MSLSA	149	81	34	9	183
Con-SER S.A.	86	77	13	68	99
Leitesol	81	100	19	100	100

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?

En la web institucional

www.laserenisima.com.ar