



A quien corresponda:

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

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. y por su intermedio al Secretario General de Naciones Unidas, para ratificar nuestro compromiso con esta iniciativa de dicha Organización Internacional, y apoyo continuo con el *Pacto Global* mediante el envío de la COP, correspondiente al periodo comprendido entre los meses de Febrero 2022 a Febrero 2023.

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

Cordialmente,

Daniel Jorge Cavigliasso

Presidente

ARG. DE GRAAF S.A.

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Derechos humanos

Principio 1: las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.

Principio 2: las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.

Trabajo

Principio 3: las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Principio 4: las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

Principio 5: las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.

Principio 6: las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Medio ambiente

Principio 7: las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.

Principio 8: las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

Principio 10: Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.



BREVE HISTORIA DE LA EMPRESA

Maniagro Argentina es una empresa agroalimentaria dedicada fundamentalmente a la producción, acopio, selección y exportación de maní confitería. Los clientes de la empresa pueden descansar en la amplia trayectoria en producción agrícola de Daniel Cavigliasso, su Presidente. La adquisición de la planta de maní a principios del año 2009, le permitió desarrollar su cadena completa de producción, y de esta manera alcanzar una integración vertical que garantiza la trazabilidad del producto; desde la semilla hasta el arribo del maní a cada puerto de destino. MANIAGRO ARGENTINA está en evolución permanente con el objetivo de mejorar la calidad de sus productos. Tiene como prioridad garantizar la calidad de la materia, por lo que realiza una producción integrada verticalmente, desde el desarrollo de la semilla hasta la exportación del producto procesado. La innovación tecnológica, la mejora continua y el trabajo respetando el medio ambiente son su filosofía de trabajo. Bajo estos lineamientos fundamentales, la empresa logró convertirse en una de las más importantes de nuestro país en producción manisera.

Maniagro Argentina comenzó a gestarse en el año 1985, inspirada en los valores y la fuerza de trabajo de la familia Cavigliasso. Actualmente, el reconocimiento nacional e internacional de nuestra compañía descansa en la amplia trayectoria en producción agrícola de Daniel Cavigliasso, su Presidente desde 2009, y en un grupo de profesionales altamente capacitados en cada una de las áreas de producción. Durante todos estos años la empresa ha crecido incesantemente, aumentando año tras año la capacidad productiva. La producción del maní confitería elaborado por Maniagro Argentina tiene como destino final el mercado externo. Anualmente se exportan más de 40.000 toneladas de maní en todas sus variedades. En el año 2021 la empresa incorpora la marca CROPPERS para llevar sus productos a las góndolas nacionales e internacionales.

La administración general de Maniagro Argentina funciona en oficinas localizadas en General Cabrera, mientras que la industrialización del maní tiene su centro en Carnerillo, ambas localidades ubicadas en el centrosur de Córdoba.

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

NUESTRA MISIÓN

Somos una empresa agroalimentaria dedicada a la producción, acopio, selección y comercialización de maní, trabajamos priorizando la calidad de la materia prima, basándonos en una producción integrada verticalmente, desde el desarrollo de la semilla hasta la comercialización del producto terminado. Nuestro trabajo está sustentado en el capital humano, nuestra fuerza impulsora, en la innovación tecnológica, la mejora continua y el trabajo en conjunto entre colaboradores, proveedores, la comunidad en general y un sistema de producción que respeta el medio ambiente.

NUESTRA VISIÓN

Nuestro objetivo es ser una empresa reconocida internacionalmente en el desarrollo de productos agroalimentarios, de excelente calidad e inocuidad garantizada, mediante la aplicación de procesos productivos eficientes y un trabajo responsable y sustentable, desde el punto de vista social y ambiental.

NUESTROS VALORES

Los valores en los cuales se fundamenta nuestra empresa son:

- Respeto por los trabajadores, clientes y proveedores.
- Confiabilidad garantizada en la calidad de los productos que ofrece.
- Compromiso con el medio ambiente y la comunidad en base al desarrollo de buenas prácticas agrícolas.

- Integridad en todas las acciones que realiza.
- Excelencia en la búsqueda de la satisfacción de sus clientes y en el compromiso con los resultados.

ANTECEDENTES EN RSE Y SOSTENIBILIDAD

Desde MANIAGRO ARGENTINA se lleva a cabo una Política de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), que actualmente se encuentra inserta en el Manual de RSE de MANIAGRO ARGENTINA. La misma establece los lineamientos necesarios para trabajar en el ámbito cotidiano de la compañía con el fin de crear valor sostenible sobre tres ejes: el económico, el social y el ambiental.

Por su parte, a nivel de la producción primaria, se implementan los lineamientos del estándar GLOBAL G.A.P. Versión 4. Durante el transcurso del año 2020 Maniagro Argentina recibió la auditoría de UNILEVER SUSTAINABLE AGRICULTURE CODE, bajo el estándar de Unilever Sustainable agricultura code 2017. Ésta es una norma referida a las Buenas Prácticas Agrícolas, la cual incluye además numerosos requisitos relacionados al cuidado y mejores prácticas de gestión ambiental, de higiene y seguridad laboral del trabajador rural.

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

En lo referente a la calidad de los alimentos brindados, y con el objetivo de apostar a la mejora continua, la empresa certifica norma BRC bajo los estándares Global Estándar Food Safety; en pos de ofrecer alimentos seguros e inocuos, propiciando una correcta nutrición a la población.

En materia de comunicación con los diversos públicos, MANIAGRO ARGENTINA ha establecido diversas metodologías con la finalidad de fomentar la concienciación acerca de la implementación de prácticas socialmente responsables. Entre estas metodologías pueden mencionarse diferentes publicaciones en redes sociales (facebook y twitter), en medios radiales, en su página web, en el blog de la empresa, a través de medios de comunicación virtual y a través del uso del correo electrónico. En el mismo sentido, ante cada visita de clientes actuales y/o potenciales, se procede a la entrega del "Tríptico sobre Prácticas Ambientalmente Sustentables".

PRINCIPALES DESAFÍOS FUTUROS

A nivel de la producción primaria, los principales desafíos radican en la consolidación de la empresa como un referente en la práctica de la agricultura sustentable. Ello implica la reducción en la utilización de fitosanitarios y agroquímicos; el uso adecuado y eficiente del manejo integrado de plagas; la disminución en la generación y correcta gestión de los envases vacíos, así como de otros residuos resultantes de las operaciones; el desarrollo de nuevas tecnologías y



sistemas de laboreo que reduzcan al mínimo posible la erosión y agotamiento de las tierras cultivables; entre otras muchas acciones posibles.

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

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

Con la incorporación de la marca CROPPERS, se desee llegar a la mesa de los consumidores con los mejores estándares de calidad, ofreciendo a la población alternativas de colaciones y snacks saludables. Es un gran desafío para la compañía llegar a las góndolas y competir con marcas que ya cuentan con trayectoria y estabilidad en el mercado.

PRINCIPIOS REPORTADOS - DERECHOS HUMANOS

Principio 1: las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.

Principio 2: las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos

COMPROMISO - POLÍTICAS

No se permitirá un trato inhumano o severo

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

SISTEMAS

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

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

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

COMPROMISO - POLÍTICAS

Se pagará un salario digno

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

SISTEMAS

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

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

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

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

- El pago de los haberes en contraprestación por los servicios brindados, se realizó siempre en tiempo y forma y en las entidades bancarias establecidas con antelación, de las cuales fueron debidamente notificados los empleados de la firma.
- No obstante, mensualmente los empleados efectuaron consultas y/o reclamos ante el Departamento de Personal por errores o disconformidades con la liquidación de haberes, tanto en lo relativo a horas ordinarias como extraordinarias.
- Internamente en el área de procesos, los reclamos salariales son indicados en las inspecciones internas mensuales, no observando reclamos en el transcurso del 2021.

COMPROMISO - POLÍTICAS

Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas

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

SISTEMAS

Para cumplir con lo mencionado en el párrafo precedente, la empresa cuenta con un Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional conformado por un Responsable Interno, empleado de la firma, una Empresa Especializada en Higiene y Seguridad en el Trabajo y un Médico Laboral. Ambos servicios son contratados externamente y su frecuencia de visita es semanal en el caso del Servicio de Higiene y Seguridad Laboral y de 2 veces por semana, para el Servicio de Medicina Laboral.

En el mismo sentido, se cuenta con los servicios de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) contratada a tal fin. Para la atención médica de urgencia la firma posee una extensión del Servicio de Emergencias brindado por la empresa EMEC de la localidad de General Cabrera y además, cuenta con el Servicio Médico brindado por el Dispensario Municipal de Carnerillo, el cual fue rubricado mediante un Convenio entre las partes.

La misión del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional es: Promover y mantener la salud de todos los integrantes de la organización, contribuyendo a mejorar la calidad de vida, a través de una política basada fundamentalmente en la Prevención Primaria y Secundaria de la Salud de forma tal que cada individuo cuente con las

aptitudes necesarias para poder administrar su salud, desarrollar sus competencias y alcanzar sus metas personales y profesionales.

Los principales objetivos son:

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

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

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

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

- Pre-ocupacional.
- Periódico (realizado por la ART).
- Personal expuesto a riesgo.
- Posterior a Ausencia Prolongada.

Aportes y Donaciones a Instituciones Públicas de la Localidad de Carnerillo

Maniagro Argentina considera a la comunidad en la cual se encuentra inserta como uno de sus principales Públicos de Interés; es por ello que participa activamente de las actividades que se desarrollan en dicha localidad, a través de tareas de voluntariado corporativo, la generación de proyectos conjuntos (culturales, educativos, deportivos, recreativos) y el aporte de recursos humanos y económicos, así como mediante la entrega de insumos, materiales de construcción y donaciones monetarias con fines benéficos.

Programa de Pasantías y Prácticas Profesionales

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

Las instituciones educativas participantes desde el 2009 a la actualidad fueron:

- Universidad Nacional de Río Cuarto

- Instituto Técnico Adrián P. Urquía - General Deheza
- Instituto Secundario Carnerillo
- Instituto Agrotécnico - IPEA N° 291
- Instituto Secundario Charras

Objetivos

Los principales objetivos planteados en dicho programa consisten en:

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

Brindar formación en normativa, inocuidad y calidad alimentaria, responsabilidad social, medio ambiente y seguridad laboral, además de aspectos técnicos específicos

EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS - DERECHOS HUMANOS

Maniagro busca mediante diferentes vías, lograr un compromiso con la sociedad, en miras de asegurar el cumplimiento de los derechos humanos y fomentar el desarrollo personal y profesional de todos los interesados. Entre las vías utilizadas se encuentran: donaciones a Instituciones Públicas, Programa de Pasantías y Prácticas Profesionales, Asociación al Instituto Argentino de RSE (IARSE), Adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, Aval a la Iniciativa de la Carta de la Tierra Internacional, entre tantas otras. Sin embargo, en caso de que las actividades de la empresa pudieran generar un impacto adverso sobre los derechos humanos de cualquiera de las partes interesadas, el Departamento de Salud y Seguridad ocupacional junto al departamento de Recursos Humanos trabajan emparentados, analizando día a día las condiciones de trabajo y los resultados obtenidos sobre los derechos humanos, velando por un mundo justo y sostenible. Vale mencionar que existen vías de comunicación externas por medio de la web para que las partes puedan realizar sus comentarios, como también están abiertas las puertas de la empresa para la atención de casos que se presentaran. Internamente la empresa cuenta con un procedimiento de comunicaciones del personal, que asegura la correcta comunicación y anonimato si fuera necesario, expresado en el procedimiento P-SIG-COM 01 Procedimiento de gestión de comunicaciones del personal. Casos como tales serán tratados con suma delicadeza, tomando datos de lo ocurrido, asesorándose con las consultoras disponibles u otras si hiciera falta, y tomando cartas en el asunto. Sumado a ello, se analizarán la totalidad de casos recibidos, las características comunes entre ellos, la capacidad de resolución, las acciones tomadas para reducir los reclamos y mantener un programa de mejora continua.

PRINCIPIOS REPORTADOS - ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3: las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Principio 4: las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

Principio 5: las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.

Principio 6: las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

COMPROMISO - POLÍTICAS

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

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

SISTEMAS

La organización cuenta actualmente con empleados afiliados al Sindicato de Trabajadores Rurales (UATRE), al Sindicato de Empleados de Comercio y a U.R.G.A.R.A..

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

- Los planteos salariales, por pagos de horas extras y/o liquidación de sueldos son canalizados por el Departamento de Recursos Humanos o directamente planteados a la Dirección de Planta, siendo derivados posteriormente al Departamento de Personal o bien, tratados directamente con este último en cada una de sus visitas a planta.
- Aquellos temas relacionados al desempeño laboral y/o relaciones interpersonales entre pares y/o con superiores, así como las necesidades específicas (técnicas, humanas, etc.) de un área en particular, son planteados y atendidos por el Departamento de Recursos Humanos.
- Las propuestas surgidas desde el Personal Operativo, son recepcionadas por el Superior Directo y por el Departamento de Recursos Humanos.
- Los trabajadores pueden utilizar también los "Buzones de Sugerencias" dispuestos en diferentes sectores de la organización, este es un canal de comunicación formal que permite mantener el anonimato en caso de que el empleado así lo desee.

- Publicación del Boletín Informativo Interno, denominado “Comunidad Maniagro”, el mismo se emite con frecuencia trimestral y contiene novedades e información de interés dirigida desde la Dirección a todo el Personal de la empresa, sin distinción de áreas ni jerarquías.

Así mismo, cabe aclarar que se encuentran disponibles en el Departamento de Recursos Humanos para el Personal que así lo solicite, copias de la Legislación Laboral Vigente y aplicable al sector, entendiéndose como tal a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, Ley del Trabajador Agrario N° 26.727, Convenios Colectivos de Trabajo celebrados por el Sindicato de Empleados de Comercio, Listado de Categorías de los Trabajadores Agrarios No Permanentes establecido por el C.A.R. N° 5 - Seccional Córdoba, Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587, entre otras normativas específicas

COMPROMISO - POLÍTICAS

El trabajo se elegirá libremente

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

SISTEMAS

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

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

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

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

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



- Se entregó a cada empleado nuevo el "Manual de Inducción del Personal", el cual contiene además el "Perfil de Puesto" correspondiente.

COMPROMISO - POLÍTICAS

No se empleará mano de obra infantil

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

SISTEMAS

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

Las condiciones de contratación y empleo de trabajadores jóvenes se encuentran establecidas en el P-SIG-RH 02 PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, gestionado a través del Departamento de Recursos Humanos y en perfecta concordancia con lo dispuesto en la Legislación Argentina aplicable en la materia.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

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

COMPROMISO - POLÍTICAS

No habrá discriminación

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

SISTEMAS

Los comportamientos agresivos, abusivos o explotadores, incluyendo gestos, lenguaje y/o agresión física en el lugar de trabajo, se encuentran completamente prohibidos y son pasibles de sanción.

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

Así mismo, en diversos sectores de la planta se dispone de “Buzones de Sugerencias”, estos son un medio de comunicación que permiten mantener el anonimato, de manera de establecer una llegada directa del Personal Operativo a la Dirección de la empresa. Estos buzones pueden ser utilizados para denunciar cualquier práctica discriminatoria o abusiva, tanto sea entre pares como de parte de un superior, esto permitirá a la empresa iniciar una serie de investigaciones conducentes a comprobar la veracidad de dichas aseveraciones y establecer las sanciones de acuerdo a la gravedad de cada caso en particular. Internamente la empresa cuenta con un procedimiento de comunicaciones del personal, que asegura la correcta comunicación y anonimato si fuera necesario, expresado en el procedimiento P-SIG-COM 01 Procedimiento de gestión de comunicaciones del personal

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

- En el plazo de tiempo objeto de comunicación, no se recibieron denuncias ni notificaciones (formales o informales), tanto escritas como verbales, acerca de prácticas discriminatorias o abusivas por parte del personal jerárquico de MANIAGRO ARGENTINA.

EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS - ESTÁNDARES LABORALES

Maniagro utiliza nuevamente los medios de comunicación externas e internas y la evaluación de las mismas para poder conocer el grado de cumplimiento con los estándares laborales. Sumado a esto también recibe la auditoría de SMETA, como medio de evaluación externo en lo referido a este punto.

PRINCIPIOS REPORTADOS - MEDIO AMBIENTE

Principio 7: las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.

Principio 8: las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

COMPROMISO – POLÍTICAS

La Política del Sistema de Gestión de Maniagro Argentina (PO-SIG 01) contempla entre sus pilares fundamentales, algunos aspectos ambientales basados principalmente en la prevención de la contaminación y la mejora del desempeño ambiental.

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

SISTEMAS

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

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

El P-SIG-AIA 01 "Procedimiento de Identificación y Evaluación de Aspectos e Impactos Ambientales" define una metodología específica para la gestión de los procesos y productos que impactan positiva o negativamente sobre el medioambiente. El mismo establece una serie de definiciones y criterios de valoración cuantitativos para la determinación de la significancia del aspecto ambiental identificado y de su impacto asociado, los criterios considerados son: Probabilidad de Ocurrencia, Severidad y Percepción Pública.

En base a los criterios descriptos anteriormente se realiza la evaluación de los aspectos ambientales identificados, estos y sus impactos asociados son registrados en la "Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales" (R-SIG-AIA 01). De acuerdo a la puntuación obtenida de la evaluación efectuada, los aspectos e impactos ambientales que superen cierto valor de valoración se consideran significativos, estableciéndose sobre ellos controles y proyectos de mejora continua. Los controles y proyectos quedan plasmados en el R-SIG-AIA 02 – Plan de mitigación de impacto ambiental.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

En lo que respecta al manejo de residuos peligrosos, la empresa se encuentra inscripta en la Secretaría de Ambiente de la Provincia de Córdoba como Generador de Residuos Peligrosos, en tal sentido se subcontratan las operaciones de

retiro y traslado de dichos residuos desde la planta hasta el sitio de disposición final a una empresa habilitada para tal fin, registrada como Transportista de Residuos Peligrosos.

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

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

Programa de Uso Eficiente y Reciclado de Papel

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

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

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

Programa de Uso Eficiente de la Energía


La Política de Uso Eficiente de la Energía de Maniagro Argentina, establece que la iluminación en todas las instalaciones de la empresa sea provista enteramente por artefactos de bajo consumo, de mayor potencia y durabilidad y menores costos de mantenimiento.

Así mismo, aquellos sectores en los que la circulación del Personal es escasa (Cámaras Refrigeradas) y se restringe casi exclusivamente al tránsito de vehículos industriales se encuentran equipados con sensores de movimiento, con objeto de que las luminarias permanezcan apagadas mientras no exista circulación en su interior, de manera tal de optimizar al máximo el consumo de energía eléctrica.

Por otra parte, vale aclarar que las nuevas instalaciones de la planta industrial están provistas de iluminación por medio de tecnología LED, las cuales poseen una mayor eficiencia energética. Existe un proyecto del Departamento de Ingeniería para reemplazar la totalidad de luminarias de la planta (de bajo consumo), por dicha tecnología.

EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS - MEDIO AMBIENTE

Para la evaluación del avance de los objetivos ambientales se lleva a cabo un control y registro en la siguiente planilla actualizada periódicamente, que forma parte de los planteles del sistema integrado de Gestión.

	Sistema Integrado de Gestión				Revisión 1	R-SIG-AIA 02
	PLAN DE MITIGACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL				Fecha: 06/07/2021	Página 1 de 1
Aspecto ambiental	Impacto ambiental	Tareas de control	Registros/comprobantes	Documentos asociados	Proyecto	Fecha Objetivo
Generación de Residuos Peligrosos de aflatoxinas	Contaminación del Suelo y el Agua	Recolección de desechos de análisis químicos: contienen metanol, acetónitrilo, aflatoxinas. Retirados por transportista habilitado y procesado por un operador habilitado.	Manifiestos de retiros y tratamiento	P-SIG-MR 01 - Procedimiento de manejo de residuos	N/A	N/A
Generación de Residuos Peligrosos de operaciones de mantenimiento	Contaminación del Suelo y el Agua	Recolección de desechos de mantenimiento: contienen lubricantes. Refinados por transportista habilitado y procesado por un operador habilitado.	Manifiestos de retiros y tratamiento	P-SIG-MR 01 - Procedimiento de manejo de residuos	N/A	N/A
Generación de Residuos: big bags rotos, cangilones, residuos plásticos	Contaminación del Suelo	Reutilizado de bolsones en productos semielaborados, entre un proceso y otro. Reutilizado de bolsones para procesos de curado de mani. Retiro de bolsones obsoletos, desechos plásticos, cangilones descartados por empresa de reciclado.	Manifiesto de retiro	N/A	N/A	N/A
Generación de Residuos: chala de mani y tegumento	Contaminación del Suelo	Manufactura de fardos para generación de energía por terceros	Venta de fardos	P-SIG-MR 01 - Procedimiento de manejo de residuos	N/A	N/A
Generación de Residuos: molenda de mani	Contaminación del Suelo	Retiro por empresa 3C Biogas, que usa residuos orgánicos para generar biogas. Mediante la quema de biogas genera energía eléctrica.	Manifiestos de retiros y tratamiento	P-SIG-MR 01 - Procedimiento de manejo de residuos	N/A	N/A
Generación de Residuos durante la prelimpieza	Contaminación del Suelo	Retiro por personal correspondiente	N/A	P-SIG-MR 01 - Procedimiento de manejo de residuos	N/A	N/A
Ruido por el transporte, descargas, secado, prelimpieza, limpieza y descascarado	Contaminación sonora	Mediciones de control de ruido para corroborar que los mismo no excedan los aceptables por la normativa.	Registros de mediciones	N/A	N/A	N/A
Uso de bolsas de residuos	Contaminación del Suelo	Uso de bolsas compostables	Registros de servicio de confección de bolsas compostables	N/A	N/A	N/A
Emisión de Particulados	Contaminación del Aire	Mediciones de control de las emisiones de particulado	Registros de mediciones	N/A	Plan de reducción de particulado ambiental generado en sector descartes, presentado ante la Secretaría de Ambiente de la Provincia de Córdoba, mediante la instalación de filtros de mangas.	2026
Consumo Eléctrico	Agotamiento de Recursos No Renovables	Recambio de artefacto por bajo consumo. Sensores de movimiento en sectores de poca circulación.	Registro de recambio de luminarias de mantenimiento eléctrico	M-SIG-RSE 01 - Manual de Responsabilidad social	Construcción y Puesta en Marcha de la Planta de Co-Generación de Energía Eléctrica, energía limpia y neutra en emisiones.	2026
Consumo de combustibles y emisión de GE's	Agotamiento de Recursos No Renovables, contaminación del aire	Mediciones de estado de aire en chimeneas fijas y sectores de producción.	Registros de mediciones	M-SIG-RSE 01 - Manual de Responsabilidad social	N/A	N/A
Consumo de Papel	Agotamiento de Recursos No Renovables	Compra de papel con certificación FSC. Se prioriza la impresión en ambas caras de la hoja. Reutilización de hojas como borrador	N/A	M-SIG-RSE 01 - Manual de Responsabilidad social	Forestación y recuperación de espacios verdes en la localidad de Camello	N/A
Realizó		Revisó		Aprobó		
Responsable del SIG: María José Casari Fecha: 06/07/2021		Responsable de Producción: Mónica Quirga Fecha: 06/07/2021		Director en Planta: Gaspar Menichetti Fecha: 06/07/2021		

PRINCIPIOS REPORTADOS - ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

COMPROMISO - POLÍTICAS

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

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

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

SISTEMAS

La observancia del Código de Ética es estrictamente obligatoria.

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

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

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

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

ACTIVIDADES DESARROLLADAS - PROYECTADAS / RESULTADOS

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

Algunos medios empleados para la comunicación, son los siguientes:

- Comunicación por medio del medio de difusión interno del código y registro de firmas con la confirmación de la recepción y conocimiento de lo informado.
- Envío de e-mails a la casilla de correo de Proveedores, con objeto de que conozcan nuestro Código de Ética y comiencen a trabajar sobre los principios en éste establecidos.
- Comunicación de nuestra adhesión a los 10 Principios del Pacto Global, así como también acerca de la Iniciativa de la Carta de la Tierra y de Consejos Ambientales (ahorro energético, reducción de consumos de recursos no renovables, reutilización, reciclaje, entre otros), a través de Medios Radiales de difusión en la región.

EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS - ANTICORRUPCIÓN

Para la evaluación de la anticorrupción se llevan a cabo análisis de las encuestas a clientes y de proveedores, al mismo tiempo que los reclamos de los clientes y comunicaciones externas e internas.



INFORMACIÓN DE CONTACTO

Ing. María José Cassini

TE.: +54 0358 4883122 Int. 335

mjcassini@maniagro.com.ar

PLANTA INDUSTRIAL

Ruta Nac. N° 158 - Km. 249

(5805) Carnerillo - Provincia de Córdoba

TE.: +54 0358 4883122

OFICINAS ADMINISTRATIVAS

Las Heras N° 1250

(5809) General Cabrera - Provincia de Córdoba

TE.: +54 0358 4932722