

Buenos Aires, 29 de junio de 2015.

**PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS
NACIONES UNIDAS
NUEVA YORK, NY 10017
USA**

**Señor SECRETARIO GENERAL
Sr. BAN KI-MOON
S/D**

Ref: Comunicación de Progreso (COP) 2015

En cumplimiento del requisito explícito de informar sobre el desarrollo de actividades de nuestra compañía, tenemos el agrado de dirigirnos a Usted a fin de adjuntar la Comunicación de Progreso de las conductas y acciones de Felix A. Medoro en correspondencia a los diez (10) principios establecidos en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la corrupción.

Consideramos que a medida que nos esforzamos por progresar, nuestro impulso tendrá la dirección correcta para alcanzar a las organizaciones con las que tenemos vínculos comerciales. Deseamos influirlos en una pequeña medida para asegurar que ellos también se comprometan con los principios del Pacto Mundial.

De esta manera, ratificamos nuestro firme compromiso de adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas y sostenemos nuestra responsabilidad en el cumplimiento de los valores que el Pacto promueve.

Esperando haber cumplido en tiempo y forma con las formalidades requeridas, saludamos al Señor Secretario General con atenta y distinguida consideración

29 de Junio de 2015

Mario Medoro
Presidente
FELIX A. MEDORO

Contacto: Federico Tenconi

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Medoro es una empresa de capitales argentinos con más de 78 años de intachable trayectoria. Líder en producción y distribución de sobres, sobres-bolsa, sobres para CD, carpetas, bolsas Air Bag, tacos, bolsas con fuelle, impresión inkjet y otros materiales de oficina. Cuenta con una planta de producción propia de 8.000 metros cuadrados con tecnología de última generación y esta posicionada como una de las convertidoras de papel más importantes de Latinoamérica.

Se especializa en la realización de sobres standards y sobres de formato especial, abastece los canales librerías, gráficos, supermercados, empresas telefónicas, televisión por cable, tarjetas de crédito y demás empresas ofreciendo servicio calidad y experiencia.

Medoro, es un emblema de empresa en constante crecimiento, con una filosofía altamente inversionista que le permite generar una importante producción que se distribuye en todos los rincones del país y países limítrofes.

Medoro ha tomado conciencia activa que uno de los retos fundamentales es el cuidado del medioambiente, es por ello que desde hace más de 10 años viene trabajando de manera ininterrumpida en pos de una producción más limpia y eficiente.

A su vez, desde el ingreso al Pacto Global, Medoro ha incursionado en los asuntos relacionados a Derechos Humanos y prácticas anticorrupción, con el fin de que no se produzcan, mediante su actuar, violaciones a los derechos que emergan de esos principios.

Respecto al derecho laboral, ésta es una empresa que siempre se encargó sostener los principios que emergen de la ley en las relaciones que se brindan en el marco del trabajo.

PRINCIPIO 1	Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	Félix A. Medoro S.A. ha suscripto la Autodeclaración referente a la FSC - POL - 01-004 (Política para la asociación de organizaciones con el FSC), en el cual se compromete a no participar directa o indirectamente en la violación a cualquiera de los Convenios fundamentales de la OIT según aparecen definidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
	Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas
	Medoro cuenta con un canal permanente de comunicación y recepción de necesidades, tanto internas como del área geográfica (San Martín, Provincia de Buenos Aires) donde se encuentra situada la firma, para tratar de contribuir a la protección de los derechos humanos y la dignidad de las personas.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	Durante 2012 se instaló un aula dentro de la compañía para preparar a los empleados y que puedan terminar el secundario en el marco del "Programa Adultos 2000" de la Ciudad de Buenos Aires. Se gestionaron los pases para que los empleados estén en condiciones de ser inscriptos en el programa. Para el periodo 2014/2015 se continuó con el desarrollo del espacio de la escuela secundaria dentro de la compañía, teniendo ya dos empleadas recibidas y 6

	<p>empleados cursando materias humanas (Lengua + matemática + Inglés). Asimismo, se les dio horas de capacitación respecto a Derechos Humanos, tanto en el trabajo como fuera de él.</p> <p>Para el período 2015/2016 se continúa trabajando con la Unión Industrial General San Martín, patrocinante de la Asociación Civil Pequeños Pasos, nucleada con CONIN, para ayudar a capacitar en nutrición infantil, desarrollo del niño y métodos de control de natalidad, entre otros derechos humanos.</p> <p>Asimismo, se constituyó en noviembre de 2014, el Comité de Seguridad e Higiene representada por un individuo de cada sector de la compañía, incluyendo los delegados sindicales.</p> <p>Ello ha hecho que el comité tome medidas que han reducido la tasa de accidentes a 0 en mayo, junio y en julio solamente hemos sufrido un accidente. La tasa de accidentes fatales es 0 en toda la historia de la empresa. Las enfermedades profesionales también han sido reducidas a cero en este período.</p> <p>En el año 2015 hemos pasado a tener un porcentaje de Ausentismo del 7,5% comparado con el 10% de 2014.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Indicador:</p> <p>-LA6: Constitución en Octubre de 2014 del Comité de Seguridad e Higiene de la Compañía representada por un miembro de cada sector, incluyendo los delegados sindicales, llevando así al 100% de la dotación representada en el comité.</p> <p>-LA7: En los meses de mayo, junio de 2015 hemos reducido a 0 (cero) la tasa de accidentes laborales y enfermedades profesionales. La tasa de accidentes fatales en la historia de la compañía es 0.</p> <p>La tasa de ausentismo se ha reducido al 7,5% en 2015, bajando 2,5% del porcentaje de 10% que había cerrado el año 2014.</p>

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

Están disponibles en <http://www.medoro.com.ar/rse.htm>

PRINCIPIO 2	No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>Félix A. Medoro S.A. ha suscripto oportunamente la Autodeclaración referente a la FSC - POL - 01-004 (Política para la asociación de organizaciones con el FSC), en el cual se compromete a no participar directa o indirectamente en la violación a cualquiera de los Convenios fundamentales de la OIT según aparecen definidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por sobre todo creemos que los niños de hoy, son nuestros futuros Ingenieros, Maquinistas y/u operarios y por eso</p>

	<p>hay que trabajar en pos de que tengan un desarrollo digno y las mismas oportunidades que tuvimos nosotros.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p>
	<p>La empresa cuenta con un área de capacitación interna a los empleados en las políticas de la compañía en vinculación con la protección de los DDHH.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
	<p>En 2012, se implementó una cartelera educativa separada de la institucional donde se publicó y comunicó información relativa a DDHH y dignidad del trabajo, no discriminación, la salud, la educación, y los derechos de las personas.</p> <p>Para el periodo 2013 - 2014 se intentarán hacer acuerdos con ONGs que se vinculen con los DDHH para poder difundir videos educativos y compartirlos con los empleados dentro del marco de la fábrica.</p> <p>Si bien la empresa está intentando generar vínculos con ONG's a estos fines (Pequeños Pasos es una); si hemos generado una relación de permanente contacto con las oficinas del Gobierno de la Municipalidad de San Martín, (tanto su Departamento de RSE, como el de Educación y el de Trabajo) quien en un accionar de promoción conjunto, nos ha solicitado participar en distintos eventos. Uno de ellos fue como acciones contra la discriminación contra la discapacidad, colaborando en la feria anual contra la Discriminación por Incapacidad e ingresando en el programa PIL del Ministerio de Trabajo de la Nación, donde se contrató a una persona que posee incapacidad. Asimismo, se apadrinó desde la Unión Industrial General San Martín (de la cual Medoro es parte, miembro de su Comisión Directiva y fue quien gestionó el encuentro de ambas entidades a travez de Federico Tenconi, su responsable de RSE) a la Asociación Civil Pequeños pasos, quienes brindarán todo tipo de capacitaciones para nuestros empleados, sobre todo lo concerniente a los derechos del niño, su debida nutrición y desarrollo.</p> <p>Para el año 2015/6: se trabajará en la solidificación del vínculo con la Municipalidad, y generar un espacio mayor de capacitación con la Asociación Civil Pequeños Pasos y con la Maestra Lic. Irma Bienatti, quien dicta clases de secundario <i>in company</i> a los empleados de la empresa.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Indicador: HR4 Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.</p> <p>El número total de incidentes de discriminación fue 0 (cero).</p> <p>Acciones tomadas: capacitaciones en el aula respecto a la problemática de discriminación (20% de la dotación, 40 personas) .</p>

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

Están disponibles en <http://www.medoro.com.ar/rse.htm>

PRINCIPIO 3	Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>Nuestros operarios y maquinistas están comprendidos por el Convenio N° 60/89 del Empleado Gráfico. Los administrativos, si bien no están comprendidos, tienen igualdad de trato salarial y funcional. Esta política de la empresa se viene aplicando desde su fundación, 78 años atrás.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <p>Felix A. Medoro tiene 4 delegados sindicales respetando el convenio colectivo, que indica que debe haber un delegado cada 50 personas.</p> <p>El sector de RRHH tiene permanente contacto con los Delegados Sindicales, y el Directorio se reúne una vez cada dos meses a los efectos de mantener un contacto permanente con los empleados. Asimismo, la Comisión Interna, en cumplimiento de los arts. 61 y 62 del Convenio N° 60/89 goza tanto del Libro de Reclamos como de una Cartelera especial, para comunicar a todos los empleados las resoluciones, novedades y/o anuncios pertinentes. A su vez, la empresa le proporcionó a la Comisión Interna una Sala de Reuniones para que puedan operar sobre asuntos del Sindicato dentro de un espacio en la compañía.</p> <p><i>A su vez, RRHH tiene un espacio para el que contrató un abogado, para efectuar denuncias de todo tipo.</i></p> <p>Ante un pedido de sanción, se le da la oportunidad al empleado de desarrollar un descargo en un formulario si así lo quiere, cumpliendo con el derecho de defensa en juicio de la Constitución Nacional.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>En 2014/5 se realizaron las reuniones ordinarias mensuales con los delegados gremiales para poder atender las necesidades e inquietudes que se plantean en la operatoria normal y habitual de la planta, tal como nos planteamos en 2013/4. Asimismo, tuvimos 9 desayunos entre septiembre de 2014 hasta mayo de 2015 con los Operarios de planta y un delegado por desayuno. Allí se les preguntó a los empleados como estaban, que había por mejorar y qué les gustaba de Medoro como para quedarse (en muchos casos por más de 25 años). Los resultados fueron estupendos, ya que la gente habló, se pidió acciones para mejorar, se agradeció por ciertas situaciones y se logró compromisos de parte de la gente como de la Dirección para desarrollar espacios de mejora, sobre todo en la planta, en lo que respecta a calidad de trabajo, medidas de higiene y seguridad, situaciones de convenio individuales y todo tipo de medidas en pos de mejorar la calidad del trabajo.</p> <p>Para el periodo 2015-2016 se planifica mantener los desayunos con los</p>

	Administrativos, Maquinistas y Mandos Medios.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<p>Indicador: HR5 Operaciones identificadas en las que el derecho de ejercer la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva puedan estar en riesgo y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.</p> <p>No se ha identificado ninguna operación (cero) en las que el derecho de ejercer la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva puedan estar en riesgo y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.</p> <p>A la inversa, con la idea de respetar este principio se han realizado las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los delegados sindicales tienen su espacio una vez por mes con la oficina de RRHH y con el Directorio de la empresa en caso de ser necesario; -La cartelera bien individualizada es totalmente administrada por ellos; -En combinación con el Sindicato se les brindó una jornada in company para control médico clínico en una unidad sanitaria móvil que se instaló en la empresa; -Se concedió ante pedidos de delegados un valor mayor al pactado por el convenio para el premio de asistencia y puntualidad, así como el premio semestral y anual al presentismo. -Se conformó una task force entre RRHH y Jefatura de Planta, con la asistencia de una Psicóloga experta en RRHH (y también Coach), Lic. Flavia Sotello, para elaborar una más justa y acabada evaluación de desempeño, que no sólo involucre el presentismo y el conocimiento, sino también compañerismo, actitud hacia el trabajo, proactividad, seguridad propia y de los compañeros, y otro tipo de cualidades que hacen más a la formación del trabajador como persona, que al desarrollo como operario especializado.

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

Están disponibles en <http://www.medoro.com.ar/rse.htm>

PRINCIPIO 4	Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	Felix A. Medoro como valor principal respeta la libertad y la dignidad de las personas. En este sentido paga salarios dignos, conformes a la ley y respetando todos los convenios colectivos en su total amplitud.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	Durante el proceso de admisión del potencial empleado se le hacen saber sus derechos y obligaciones de acuerdo al CCT, sus periodos de descansos, licencias, etc.

	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>Durante 2014/5, todos los empleados bajo convenio han sido debidamente notificados, prueba de ello consta en su legajo personal, en referencia a su categoría, horarios, etc; asimismo, se mantuvo actualizado tanto a la Comisión como al personal de todas las novedades, cambios modificaciones, etc., del convenio colectivo de trabajo en relación a su condición laboral individual y en los casos que ameriten en forma colectiva.</p> <p>Para el año 2015/6 se intentarán acciones conjuntas con el Sindicato con el fin de crear programas de capacitación en los derechos sindicales de nuestros empleados.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Indicador: HR7 Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidente de trabajo forzoso u obligatorio y medidas para contribuir a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.</p> <p>No se ha identificado ninguna (cero) operación de de riesgo importante para incidente de trabajo forzoso u obligatorio, <i>tanto en la empresa como en sus proveedores y clientes.</i></p>

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

Están disponibles en <http://www.medoro.com.ar/rse.htm>

PRINCIPIO 5	Apoyar la erradicación del trabajo infantil
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>Si bien no hay norma alguna en el Convenio N° 60/89 (gremio gráfico), entendemos por su contenido que el mismo respeta los principios de los Tratados de DDHH y de la OIT en materia de trabajo infantil. Sin perjuicio de ello, Félix A. Medoro S.A. como política corporativa no ha empleado ni emplea menores de edad (esto implica que todo el personal iguala o supera los 18 años de edad).</p> <p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <p>Todos los candidatos en forma previa a ingresar deben presentar el CUIL y DNI para poder formalizar el proceso de reclutamiento, donde se verifican los datos personales de la persona, incluyendo edad y fecha de nacimiento, domicilio, nombre de familiares primer y segundo grado, y estudios cursados. Todo ello, y por sobre todo la edad, se verifica en el ingreso del software "Mi Simplificación" de la AFIP.</p> <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>

	<p>A partir del 01 de julio de 2012 se les pide certificado analítico de secundario completo, lo cual, de alguna manera ayuda a corroborar la edad, cultura y madurez del potencial empleado, con los datos personales que contiene el certificado.</p> <p>A la fecha de redacción de la presente COP estamos confeccionando un formulario - DDJJ para nuestros proveedores pymes, con el fin de que informen si han o no incurrido en contrataciones de personal infantil.</p> <p>Para el período 2015/6: Reforzar los controles con relación a nuestros proveedores y socios estratégicos.</p>																		
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Indicador: HR6 Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidentes de trabajo infantil y medidas para contribuir a erradicar el trabajo infantil.</p> <p>No se ha identificado ninguna (cero) operación como de riesgo importante para incidentes de trabajo infantil.</p> <p>En nuestra empresa, la edad mínima de los trabajadores es de 18 años tal como se muestra en el siguiente cuadro:</p> <table border="1" data-bbox="464 904 1358 1238"> <thead> <tr> <th>FRANJA</th> <th>CANTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MENOS 18 AÑOS</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>ENTRE 18 Y 20 AÑOS</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>ENTRE 21 Y 30 AÑOS</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>ENTRE 31 Y 40 AÑOS</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>ENTRE 41 Y 50 AÑOS</td> <td>46</td> </tr> <tr> <td>ENTRE 51 Y 55 AÑOS</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>MAS DE 55 AÑOS</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>219</td> </tr> </tbody> </table>	FRANJA	CANTIDAD	MENOS 18 AÑOS	0	ENTRE 18 Y 20 AÑOS	5	ENTRE 21 Y 30 AÑOS	48	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	80	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	46	ENTRE 51 Y 55 AÑOS	18	MAS DE 55 AÑOS	22	TOTAL	219
FRANJA	CANTIDAD																		
MENOS 18 AÑOS	0																		
ENTRE 18 Y 20 AÑOS	5																		
ENTRE 21 Y 30 AÑOS	48																		
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	80																		
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	46																		
ENTRE 51 Y 55 AÑOS	18																		
MAS DE 55 AÑOS	22																		
TOTAL	219																		

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

Están disponibles en <http://www.medoro.com.ar/rse.htm>

PRINCIPIO 6	Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>Félix A. Medoro S.A. defiende los principios de no discriminación enunciados en los Tratados Internacionales incorporados por el art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. No admite prerrogativas especiales basadas en raza, credo, nacionalidad, sangre, ni otro tipo de distinción que no sea la idoneidad para ejercer el puesto de trabajo.</p>

	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <p>La empresa cuenta con un procedimiento de recepción, tratamiento y resolución de denuncias a cargo de un especialista en derecho.</p> <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>La empresa abrió en junio de 2012 una oficina de Legales que sin perjuicio de sus funciones específicas, tiene abierto un espacio para efectuar denuncias de tipo discriminatorio.</p> <p>Si bien la empresa no ha confeccionado un instructivo del procedimiento contra la discriminación, se han efectuado importantes capacitaciones a los supervisores para no incurrir en actos de discriminación, ni bullying. Los beneficios y premios a los empleados se basan en un informe individual de cada uno de ellos, en el que se expresan calificaciones respecto de: cumplimiento del trabajo, predisposición al mismo, relación con la autoridad, asistencia y puntualidad, aplicación del conocimiento, compañerismo, comportamiento disciplinario, polifuncionalidad, conducción y liderazgo.</p> <p>La empresa comenzó a trabajar con asesores de empresas de familia, para trabajar en un Estatuto Familiar, del cual surgiran las bases y fuentes para el Código de Ética, para uso interno y externo.</p> <p>Para el período 2015/6: Redacción de Estatuto Familiar y eventual Código de Ética.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Indicador: LA14 Relación del salario básico de empleados hombres / salarios básicos de empleadas mujeres, por categoría de empleado.</p> <p>En todas las categorías la relación es igual a 1 (uno)</p> <p>Indicador: HR4 Número total de incidentes de discriminación y acciones tomadas.</p> <p>El número total de incidentes de discriminación fue 0 (cero).</p> <p>Vale destacar que a la fecha no se registran antecedentes de trato discriminatorio, tanto de la empresa a la dotación, como entre los propios empleados.</p>

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

Están disponibles en <http://www.medoro.com.ar/rse.htm>

PRINCIPIO 7	Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales
Acciones	Nuestro Compromiso o Política

	<p>El directorio de la firma ha tomado como política de gestión las 3R (reducir, reutilizar, reciclar) en pos de contribuir a un mundo más limpio y sustentable.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <p>En la planta existen canastos contenedores ubicados al final de cada línea de producción para poder clasificar y almacenar transitoriamente el desperdicio (scrap) de papel que surgen del proceso productivo de nuestra planta.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>Con relación al recorte de la materia prima (papel), Félix A. Medoro S.A. entrega el scrap a Papelera Mitre S.A., empresa dedicada a fabricar papel reciclado en la zona de San Martín, por lo cual no arroja residuos de ésta índole a los espacios públicos.</p> <p>Asimismo, hemos ampliado nuestra gama de recicladores, sumando a Materpel S.A. para todo lo que es scrap no sólo de papel, sino también de cartón.</p> <p>Para el período 2015-2016 seguiremos planificando la búsqueda de nuevas alternativas que tengan impacto social a la hora de retirar el scrap, esto implica contactarse con recolectores de papel y cartón que tengan una conformación asociativa de cooperativa y que esto genere no solo un cuidado del medioambiente sino también contribuya al desarrollo de las personas.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Indicador: EN22 Total en peso de los desechos, por tipo y método de desecho -Papel: Félix A. Medoro S.A. recicla un promedio de 90 tn por mes al comercializarla con Reciclarpel S.A. y Materpel S.A.; lo que representa el 96% del Scrap. El 4% restante, se recicla como basura.</p>
	<p>¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?</p> <p>Están disponibles en http://www.medoro.com.ar/rse.htm</p>

PRINCIPIO 8	Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>Como política de Felix A. Medoro, los residuos deben tener la disposición final correcta, contribuyendo a no generar mayor contaminación y un impacto ambiental negativo</p> <p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p>

	<p>Luego de cada turno de producción, los residuos especiales son desechados en contenedores determinados y ubicados en sectores bien identificados de planta para que puedan ser retirados por la compañía de transporte de sustancias especiales en forma periódica.</p> <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>Con relación a los residuos especiales, Félix A. Medoro S.A. presentó el 23 de febrero de 2015 la correspondiente DDJJ de Residuos Especiales- Renovación de Residuos Especiales ante el Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible por lo cual quedó configurado el Expediente N° 2145-0018343/2004-011, con el fin de obtener la renovación del Certificado de Habilitación Especial de acuerdo a lo establecido por el Dto. Reglamentario N° 806/97, y las resoluciones anexas a la Ley de la Provincia de Bs. As. N° 11.720.</p> <p>Con la DDJJ Félix A. Medoro S.A. acompañó el comprobante de pago de arancel correspondiente de \$ 6319,29 y el reporte interno con el número de presentación. Dicha renovación, se encuentra en trámite ante la dependencia provincial mencionada. De esta manera, Félix A. Medoro S.A. se somete a los procedimientos establecidos por el Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible con relación a los residuos especiales.</p> <p>Para el periodo 2015-2016 planificamos renovar este compromiso asumido, como así también, contruir un depósito específico de residuos especiales según Anexo VI del Decreto 806/97, el cual nos permitirá una mayor agilidad y prolijidad en lo que respecta al manejo de residuos.</p> <p>Simultáneamente avanzaremos con el proyecto de una planta de tratamiento con descarga a colectora cloacal según Anexo II de la resolución 336-03 que permitiría procesar los efluentes para reducir su carga contaminante, y de esta manera no afectar el funcionamiento del cuerpo de agua receptor.</p>
<p>Resultados</p>	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Indicador: EN3 Consumo directo de energía por fuente de energía primaria Consumo de energía eléctrica: En el año 2014, en Felix A. Medoro se consumieron 1.396.204 Kw</p> <p>Indicador: EN2 Porcentaje de materiales utilizados que se reciclan para insumos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Papel: Félix A. Medoro S.A. recicla el 96% del total del Scrap, con las firmas Papelera Mitre S.A./ Materpel S.A. • Tintas: El reciclado de tintas al agua representa el 45% del total de dicho producto (incluyendo: tintas offset, base alcohol y base agua). <p>Indicador: EN22 Total en peso de los desechos, por tipo y método de desecho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Papel: Felix A. Medoro produce un promedio de 90 tn por mes de desechos de papel, de los cuales en su totalidad es reciclado. • Tintas: Se han producido 5.340 Kg de residuos de tinta en el período 2014. Cabe aclarar que las tintas utilizadas son consideradas como “Constituyente Especial de Baja Peligrosidad”, según el Formulario Único de Renovación - de la O.P.D.S. (Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible)
<p>¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?</p>	

Están disponibles en
<http://www.medoro.com.ar/rse.htm>

PRINCIPIO 9	Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>Felix. A Medoro S.A. ha tomado plena conciencia del impacto ambiental negativo que generan todas las industrias en el mundo, es por ello que tiene como política central desarrollar su negocio a través de una producción cada vez más eficiente y amigable con el medioambiente.</p> <hr/> <p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <p>El sector de producción cuenta con un sistema de evaluación por scoring de la productividad de las distintas máquinas donde están debidamente ponderados los aspectos ambientales referidos a consumo de energía.</p> <hr/> <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>Con respecto al ahorro de energía, en Félix A. Medoro S.A. instalamos variadores de velocidad en los motores de cada máquina logrando que se corte el suministro por cualquier falla o sobre consumo. Se establecerá un plan de mantenimiento predictivo en el tablero principal (ajustes de bornes, barras, etc.). Al revisar periódicamente estos componentes, evitamos que se generen sobrecalentamientos y así mejorando el consumo.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Indicador: EN5 Ahorro de energía debido a mejoras en la conservación y eficiencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se reemplazaron los balastos de los equipos de iluminación de toda la planta por balastos electrónicos, reduciendo en un 50% del consumos de dichos equipos. <p>Indicador: EN26 Iniciativas para disminuir los impactos en el medioambiente de los productos y los servicios, y la medida de la disminución del impacto.</p> <ul style="list-style-type: none"> Desde hace ya algunos años, Felix A. Medoro ha ido reemplazando dentro de sus posibilidades y las de sus clientes, el uso de tintas en base alcohol, las cuales comparándolas con tintas en base agua, producen un daño mucho mayor para el medio ambiente, en el ultimo año hemos disminuido su uso en un 65 % con respecto al año 2011.

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

Están disponibles en <http://www.medoro.com.ar/rse.htm>

PRINCIPIO 10	Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	Félix A. Medoro S.A. apoya todos los principios en contra de la corrupción y no ha tenido en su historia de más de 78 años ningún episodio de corrupción alguna. Tiene como política no efectuar ningún tipo de aportes (sea en dinero o especies) a partidos políticos ni a instituciones relacionadas con la política en el país.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	Todos los pedidos de donaciones, ya sea en dinero o en especies, son analizados por el directorio y la familia Medoro, uno por uno. En caso de provenir de ONGs o instituciones que puedan generar un efecto multiplicador, el directorio de Medoro opta por prestar colaboración, tratando de contribuir al desarrollo social.
Resultados	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	En 2014-2015 se ha trabajado intensamente en el nivel directivo sobre la necesidad de implementar un código de conducta y de ética para la compañía abarcando tanto los procesos internos como los vínculos con los demás actores sociales. En el periodo 2015-2016 se esquematizará y se diseñará el código de conducta y ética para que todos puedan conocerlo y firmarlo, su desarrollo se ha demorado atento a que la Dirección se encuentra trabajando con asesores de empresa de familia para la redacción de un Estatuto, del cual emanarán los principios que se salvaguardarán con el Código de Ética.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	Indicador: SO3 Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y los procedimientos anticorrupción de la empresa. El porcentaje de empleados capacitados ascendió al 70 % de la dotación. 161 empleados.

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

Están disponibles en <http://www.medoro.com.ar/rse.htm>