

Buenos Aires, 10 de septiembre de 2017

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

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

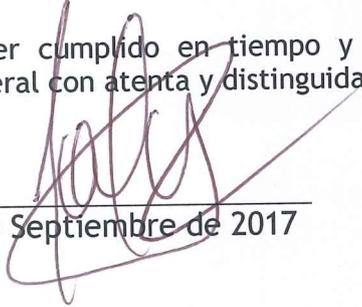
**Ref: Comunicación de Progreso (COP) 2017**

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

  
10 de Septiembre de 2017

Mario Medoro  
Presidente  
FELIX A. MEDORO

**Contacto: Federico Tenconi**  
**Email: ftenconi@medoro.com.ar Teléfono: 4713-3333 Fax: 4713-3333**

## Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Medoro es una empresa de capitales argentinos con más de 80 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 14 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
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	<p>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.</p>
	<b>Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas</b>
	<p>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.</p>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
	<p><b>Este año 2017 Medoro instauró la política en RRHH de “Oficina de Puertas Abiertas” con el fin de que los empleados puedan denunciar cualquier práctica de maltrato, discriminación, acoso o cualquier tipo de irregularidad en el trato. A tales efectos, se les adjunta la nota que a continuación transcribimos:</b></p> <p><i>Hacemos saber que, en el marco de la Política de Recursos Humanos de Puertas Abiertas, la empresa cuenta con un espacio abierto y estrictamente confidencial, a cargo de la Oficina de Personal, para realizar denuncias sobre maltrato, discriminación, acoso o cualquier otro tipo de irregularidad en el trato que pudieran sufrir los trabajadores en el marco de la relación de trabajo que lo une con la empresa.</i></p> <p><i>El fin de este espacio abierto estrictamente confidencial es evitar que cualquier situación irregular en el trato quede sin darle el tratamiento adecuado, por lo que por este medio la Empresa garantiza la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.</i></p> <p><i>A estos efectos, se entiende por Discriminación, "...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social..." y "... cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados." (Convenio 111 – OIT, Art. 1). Se entiende por Acoso laboral, "...Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados." (OIT – Boletín Marzo 2013).</i></p> <p><i>Esta posibilidad de denunciar actitudes que atenten contra los buenos tratos y la igualdad de oportunidades en forma</i></p>

	<p><i>estrictamente confidencial, contribuirá al desarrollo del buen clima laboral y a la salud de nuestros trabajadores.</i></p> <p>Asimismo, en materia de Seguridad continúa funcionando por medio de reuniones una vez al mes el Comité de Seguridad e Higiene, con un representante de cada área (incluyendo el Delegado Diego Arias) donde se atienden los problemas preventivos y resolutivos.</p>
Resultados	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p>
	<p>Indicador:</p> <p>-HR4: El número total de incidentes de discriminación es 0 (cero), se creó la oficina de “puertas abiertas” contra la discriminación, acoso o cualquier tipo de irregularidad en el trato a cargo de un profesional de derecho.</p> <p>-LA6: Continúa funcionando el Comité de Seguridad e Higiene, constituido en Octubre de 2014 representado por un miembro de cada sector, incluyendo los delegados sindicales, llevando así al 100% de la dotación representada en el comité.</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>

<b>PRINCIPIO 2</b>	No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.
<b>Acciones</b>	<p><b>Nuestro Compromiso o Política</b></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 hay que trabajar en pos de que tengan un desarrollo digno y las mismas oportunidades que tuvimos nosotros.</p>
	<p><b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b></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><b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b></p> <p>En 2017 hemos renovado nuestra certificación FSC sin ninguna “no conformidad”. Esta certificación se compromete a no participar directa o indirectamente en la violación a cualquiera de los Convenios fundamentales de la OIT, sosteniendo la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Para ello hemos capacitado a nuestro personal en estos principios fundamentales, que unidos a la apertura de la oficina Puertas Abiertas a cargo de un profesional de</p>

	<p>derecho, dejan establecido en forma clara la voluntad de la empresa en que no se produzcan prácticas de este tipo, tanto de sus supervisores como de la gente entre sí.</p> <p>En 2017/2018 seguiremos trabajando en un proceso, donde resulte de forma todavía más clara, la declaración de la empresa de no permitir conductas que violen los principios resguardados en la Declaración.</p>
<b>Resultados</b>	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p> <p>Indicador: HR3: Total de horas de capacitación de empleados en políticas y procedimientos relacionados con aspectos de derechos humanos importantes para las operaciones, inclusive el porcentaje de empleados capacitados.</p> <p>El número total de horas hasta el mes de junio fue de 102, por intermedio del Anexo C de la Capacitación de FSC. El porcentaje de empleados fue del 95%.</p>

<p><b>¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?</b></p>
<p>Están disponibles en <a href="http://www.medoro.com.ar/rse.htm">http://www.medoro.com.ar/rse.htm</a></p>

<b>PRINCIPIO 3</b>	Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva
<b>Acciones</b>	<p><b>Nuestro Compromiso o Política</b></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, 80 años atrás.</p>
	<p><b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b></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><b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b></p> <p>En 2016/7 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.</p>

	<p>Asimismo, se relanzaron los desayunos entre mayo y junio de 2017 con los Operarios de planta, Maquinistas y administrativos. Allí se les preguntó nuevamente a los empleados como estaban, si las mejoras que habían planteado ya se habían hecho y que nuevas cosas había por mejorar y, la pregunta que siempre se hace, qué les gustaba de Medoro como para quedarse (en muchos casos por 30 años). A los desayunos realizados con anterioridad, se le agregó un segmento donde la Dirección expone un estado actual de la compañía, relata las acciones realizadas y las propuestas para el futuro. Los resultados continúan siendo estupendos, ya que la gente habló como de costumbre, se pidió acciones para mejorar los puestos de trabajo, se agradeció por no efectuar suspensiones pese a la baja de trabajo 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 y el espacio de trabajo.</p> <p>Para el periodo 2017-2018 se planifica mantener los desayunos con los Administrativos, Maquinistas y Mandos Medios.</p>
Resultados	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p> <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"> <li>-Los delegados tienen un espacio en la compañía para reunirse entre sí, o citar al delegado regional del Sindicato;</li> <li>-Los delegados sindicales continúan con su espacio una vez por mes con la oficina de RRHH y con el Directorio de la empresa cada 2 meses, reunión en la cual se recibe al representante Sindical de la zona;</li> <li>-Se mantiene la cartelera bien individualizada es totalmente administrada por los delegados;</li> <li>-Se restablecieron los desayunos, entre la Dirección y los empleados, con un delegado gremial presente, el Jefe de Planta y el Jefe de RRHH en donde se expone la situación actual de la empresa, se explican las acciones realizadas, se valora el futuro por venir y luego se escucha la opinión de los empleados respecto de la empresa y del puesto de trabajo.</li> </ul>

**¿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>

<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	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.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	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.
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
	Durante 2016/7, todos los empleados ingresados bajo convenio han sido debidamente notificados en su inducción, 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.
	Para el año 2017/8 generaremos con los Delegados un espacio más fluido de comunicación para colaborar en la promoción de los derechos sindicales de nuestros empleados.
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	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.  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>

**¿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>

<b>PRINCIPIO 5</b>	<b>Apoyar la erradicación del trabajo infantil</b>
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	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 adhiere a los principios de la OIT tal cual surge del compromiso FSC, que su

Anexo C la empresa volvió a ratificar en mayo de 2017. Sin perjuicio de ello, Félix A. Medoro S.A. no ha empleado ni emplea menores de edad (esto implica que todo el personal iguala o supera los 18 años de edad).

### Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

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.

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

En 2017, la empresa adhirió al Anexo C de FSC como declaración propia, el cual sostiene el compromiso a no participar directa o indirectamente en la violación a cualquiera de los Convenios fundamentales de la OIT, sosteniendo la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Entre ellos, se encuentra:

- 1) Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- 2) Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo

Nuestro compromiso para 2017/18 será establecer una capacitación a nuestros empleados respecto de los tratados mencionados y los principios que regulan el trabajo infantil.

### Resultados

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

Indicador: HR6 Operaciones identificadas como de riesgo importante para incidentes de trabajo infantil y medidas para contribuir a erradicar el trabajo infantil.

No se ha identificado ninguna (cero) operación como de riesgo importante para incidentes de trabajo infantil.

En nuestra empresa, la edad mínima de los trabajadores es de 18 años tal como se muestra en el siguiente cuadro:

RANGO ETARIO	CANTIDAD
MENOS 18 AÑOS	0
ENTRE 18 Y 20 AÑOS	2
ENTRE 21 Y 30 AÑOS	37
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	68
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	45
ENTRE 51 Y 55 AÑOS	20
MÁS DE 55 AÑOS	21
<b>TOTAL</b>	<b>193</b>

¿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>

<b>PRINCIPIO 6</b>	Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	<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>
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
<p>La empresa cuenta con un procedimiento de recepción, tratamiento y resolución de denuncias a cargo de un especialista en derecho, denominada "Puertas Abiertas", la misma consiste en que la oficina de RRHH recibirá la denuncia y/o reclamo de parte del trabajador y bajo la dirección del Dr. Federico Tenconi, Jefe del área en cuestión, pondrá todos los instrumentos con que la empresa cuenta para resolver la denuncia/reclamo planteada/o.</p>	
<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>	
<p>La empresa ha confeccionado un instructivo del procedimiento contra la discriminación men la política de Puertas Abiertas, se siguen efectuando importantes capacitaciones a los supervisores para no incurrir en actos de discriminación. 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 redactó y suscribió en diciembre de 2016 el Protocolo Familiar, del cual surgen las bases y fuentes para el Código de Ética, que se encuentra en proceso de construcción.</p> <p>Para el período 2017/18: Finalizar la redacción del Código de Ética.</p>	
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	<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>

<b>PRINCIPIO 7</b>	Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales
<b>Acciones</b>	<p><b>Nuestro Compromiso o Política</b></p> <p>El directorio de la firma ha tomado como política de gestión las 3R (reducir, reutilizar, reciclar) en pos de un mayor respeto y responsabilidad al medioambiente y de éste modo contribuir a un mundo más limpio y sustentable.</p> <p><b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b></p> <p>En la planta se ubican canastos contenedores distribuidos 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><b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b></p> <p>Con relación al recorte de la materia prima (papel), Félix A. Medoro S.A. entrega el scrap a Reciclarpel S.A., empresa dedicada a fabricar papel reciclado en la zona del sur de la Provincia de Buenos Aires, por lo cual no arroja residuos de ésta índole a los espacios públicos.</p> <p>Asimismo, hemos ampliado nuestra gama de recicladores, sumando a Aranguena S.A. para todo lo que es scrap no sólo de papel, sino también de cartón.</p> <p>Para el período 2016-2017 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>
<b>Resultados</b>	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p> <p>Indicador: EN22 Total en peso de los desechos, por tipo y método de desecho</p> <p>-Papel: Félix A. Medoro S.A. recicla un promedio de 90 tn por mes al comercializarla con Reciclarpel S.A. y Aranguena S.A.; lo que representa el 96% del Scrap. El 4% restante, se recicla como basura.</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>

<b>PRINCIPIO 8</b>	<b>Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental</b>
<b>Acciones</b>	<p><b>Nuestro Compromiso o Política</b></p> <p>Felix A. Medoro a fin de contribuir con el cuidado del medioambiente, establece como política que la totalidad de los residuos deben tener la disposición final correcta, contribuyendo a no generar mayor contaminación y un impacto ambiental negativo.</p> <p><b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b></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><b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b></p> <p>Con relación a los residuos especiales, Félix A. Medoro S.A. presentó el 27 de Marzo de 2017 la correspondiente DDJJ de Residuos Especiales- Renovación de Residuos Especiales ante el Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible por lo cual quedó configurado bajo la presentación N° 385551, 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 \$ 15894.42 y el reporte interno con el número de presentación. Dicha renovación se encuentra presentada ante el OPDS. 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 2017-2018 planificamos renovar éste compromiso asumido, como así también, construir 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. 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>
<b>Resultados</b>	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p> <p>Indicador: EN3 Consumo directo de energía por fuente de energía primaria  <b>Consumo de energía eléctrica: En el año 2016, en Felix A. Medoro se consumieron 1.407.570 Kw.</b></p> <p>Indicador: EN2 Porcentaje de materiales utilizados que se reciclan para insumos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Papel: Félix A. Medoro S.A. recicla alrededor del 96% del total del Scrap, con las firmas Papelera Mitre S.A./ Aranguena S.A.</b></li> <li>• <b>Tintas: El reciclado de tintas al agua representa el 45% del total de dicho producto (incluyendo: tintas offset, base alcohol y base agua).</b></li> </ul>

Indicador: EN22 Total en peso de los desechos, por tipo y método de desecho
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Papel:</b> Felix A. Medoro produce un promedio de 86 tn por mes de desechos de papel, de los cuales en su totalidad es reciclado.</li> <li>• <b>Tintas:</b> Se han producido alrededor de 3000 Kg de residuos de tinta en el período 2016, reduciendo el número en comparación con años anteriores. 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)</li> </ul>

¿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>

<b>PRINCIPIO 9</b>	Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
<b>Acciones</b>	<p><b>Nuestro Compromiso o Política</b></p> <p>Felix A. Medoro 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> <p><b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b></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> <p><b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b></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>
<b>Resultados</b>	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p> <p>Indicador: EN5 Ahorro de energía debido a mejoras en la conservación y eficiencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reemplazaron los balastos de los equipos de iluminación de toda la planta por balastos electrónicos, reduciendo en un 50% del consumo de energía eléctrica de dichos equipos.</li> </ul> <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"> <li>• Desde hace ya algunos años, Felix A. Medoro ha ido reemplazando dentro de sus</li> </ul>

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 año 2016 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>

<b>PRINCIPIO 10</b>	Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	Félix A. Medoro S.A. apoya todos los principios en contra de la corrupción y no ha tenido en su historia de más de 80 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.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	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.
<b>Resultados</b>	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
	En 2016-2017 se ha suscripto el protocolo familiar de la Compañía, fuente de valores y ética de la organización.  En el periodo 2017-2018 a partir del Documento Madre "Protocolo de Familia" se terminará de diseñar el código de conducta y ética para que todos puedan conocerlo y firmarlo. El elemento parcial que se encuentra desarrollado ya ha sido entregado a la dotación.
<b>Resultados</b>	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b>
	Indicador: SO3 Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y los procedimientos anticorrupción de la empresa.  El porcentaje de empleados capacitados ascendió al 100 % de la dotación. 193 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>