

Buenos Aires, de agosto de 2018

**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) 2018

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 S.A. 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

de agosto de 2018



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
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <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> <hr/> <p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <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> <hr/> <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>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:</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 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</p>

	preventivos y resolutivos.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<p>Indicador:</p> <p>-HR7: El número total de operaciones identificadas como de riesgo importante para incidentes de trabajo forzoso y obligatorio 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, y se trabaja en conjunto con el Sindicato quien ha efectuado distintas inspecciones y entrevistas con el personal sin detectar irregularidad alguna.</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. Las reuniones son mensuales, siempre llevándose a cabo en la última semana del mes.</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	Nuestro Compromiso o Política
	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.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	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.
Acciones	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	En 2018 renovaremos nuestra certificación FSC. 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

	<p>oficina Puertas Abiertas a cargo de un profesional de 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 2018/2019 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>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</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 5%.</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, 80 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>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>En 2017/8 se realizaron las reuniones ordinarias mensuales con los delegados</p>

	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.
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 tienen un espacio en la compañía para reunirse entre sí, o citar al delegado regional del Sindicato; -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; -Se mantiene la cartelera bien individualizada es totalmente administrada por los delegados.

¿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.
Acciones	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	Durante 2017/8, 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

	<p>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 2018/9 continuaremos generando con los Delegados un espacio más fluido de comunicación para colaborar en la promoción de 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>

<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 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 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).</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>En 2018/9, la empresa continuó adhiriendo 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</p>

	<p>ellos, se encuentra:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>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.</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"> <thead> <tr> <th>RANGO ETARIO</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>1</td> </tr> <tr> <td>ENTRE 21 Y 30 AÑOS</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>ENTRE 31 Y 40 AÑOS</td> <td>58</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>MÁS DE 55 AÑOS</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>193</td> </tr> </tbody> </table>	RANGO ETARIO	CANTIDAD	MENOS 18 AÑOS	0	ENTRE 18 Y 20 AÑOS	1	ENTRE 21 Y 30 AÑOS	29	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	58	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	46	ENTRE 51 Y 55 AÑOS	18	MÁS DE 55 AÑOS	23	TOTAL	193
RANGO ETARIO	CANTIDAD																		
MENOS 18 AÑOS	0																		
ENTRE 18 Y 20 AÑOS	1																		
ENTRE 21 Y 30 AÑOS	29																		
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	58																		
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	46																		
ENTRE 51 Y 55 AÑOS	18																		
MÁS DE 55 AÑOS	23																		
TOTAL	193																		

¿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</p>

	<p>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>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>La empresa ha confeccionado un instructivo del procedimiento contra la discriminación en su 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>Para el período 2018/19: Finalizar la redacción del 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	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>El Directorio de Félix A. Medoro S.A. toma como Política de Gestión las 3R (reducir, reutilizar y reciclar), cuyos 3 pasos básicos promueve la disminución en la producción de residuos, fomentando así un mayor respeto y responsabilidad hacia el Medioambiente y contribuyendo a la conservación de un mundo más limpio y sustentable.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p>

	<p>En Félix A. Medoro S.A. contamos con una Matriz de Impacto Ambiental, que surge de la evaluación de los riesgos en el establecimiento, ponderando así la posibilidad de daños medioambientales. A partir de dicha Matriz surge un Plan de Monitoreo Ambiental y un Cronograma de Correcciones y Adecuaciones.</p> <p>Dentro del Programa de Capacitación del establecimiento también incluimos temas asociados al adecuado manejo de residuos, promoviendo la participación de todos los trabajadores de la firma a participar en el cuidado del medio ambiente.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>Durante las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene de Félix A. Medoro S.A. se han incluido las problemáticas medioambientales, manteniéndonos en una continua búsqueda de mejoras en la aplicación de las 3R.</p> <p>Hemos mantenido un manejo adecuado de Residuos especiales y Residuos reciclables. Para esto se encuentran distribuidos en toda la planta canastos, cestos y contenedores para un almacenamiento transitorio adecuado de los residuos generados. Además, contamos con Aranguena S.A. y Reciclarpel S.A. como recicladores del scrap generado y con Benitez Logistica Ambiental y Envases S.A. para la adecuada disposición de los residuos Especiales.</p> <p>En el próximo año se continuará con la correcta gestión de los residuos especiales y los reciclables, así como continuar con la búsqueda de nuevas alternativas que tengan impacto social a la hora de retirar los residuos generados.</p> <p>Además nos proponemos mantener actualizada nuestra Matriz Ambiental y así actualizadas las medidas a implementar para mitigar los posibles riesgos medioambientales.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Indicador: EN 30 Total de gastos e inversiones en la protección del medioambiente por tipo. Durante el transcurso de año 2018 Félix A. Medoro S.A. lleva invertido un total de \$53.195,16 en la correcta disposición de los Residuos Especiales por medio de la empresa Benitez Logistica Ambiental y Envases S.A.</p> <p>Entre el 2017 y 2018 Felix A. Medoro S.A. ha invertido un total de \$ 246.000 en la compra e instalación de una planta de tratamiento de aguas residuales.</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 8	Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
S	Félix A. Medoro se compromete a contribuir con el cuidado del medioambiente, estableciendo como política que la totalidad de los residuos, ya sean sólidos, líquidos y/c gaseosos, deben tener la disposición final correcta, contribuyendo a no generar mayor contaminación y un impacto ambiental negativo.

De igual forma Félix A. Medor S.A. se encuentra comprometido en el uso responsable de materias primas provenientes de productos forestales.

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

En Félix A. Medoro S.A. Contamos con la Certificación FSC, la cual, establece lineamientos que nos permiten lograr el manejo responsable de nuestra cadena de suministro de producto forestales.

A su vez, luego de cada turno de producción, los residuos especiales son desechados en contenedores determinados y ubicados en sectores bien definidos de planta para que puedan ser retirados por la compañía de transporte de sustancias especiales en forma periódica, logrando así una correcta disposición de nuestros Residuos Especiales.

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

Con relación a los residuos especiales, Félix A. Medoro S.A. presentó el 27 de Febrero de 2018 el correspondiente DDJJ de Residuos Especiales ante el Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible, por lo cual, quedó configurado bajo la presentación N° 481682, de acuerdo a lo establecido por el Decreto Reglamentario N° 806/97 y las Resoluciones anexas a la Ley de la provincia de Bs. As. N° 11.720.

Con la DDJJ, Félix A. Medoro S.A. acompañó el comprobante de pago de arancel correspondiente de \$ 11.214,84 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.

El Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible nos otorgó el 20 de Marzo de 2018 el Certificado de Aptitud Ambiental a través de la Resolución 154/18, de conformidad a las prescripciones previstas en la Ley 11.459 y su Decreto reglamentario N° 1741/96.

En Félix A. Medoro S.A. se trabaja con la empresa Lavismil S.R.L, la cual nos alquilan los trapos que se utilizan durante el proceso productivo para tareas de limpieza. Dicha empresa retira los trapos utilizados y los trata para su nueva utilización. De esta manera podemos reutilizar los mismos sin necesidad de desecharlo y reduciendo la cantidad de residuos especiales generados.

Durante el periodo 2017-2018 se concluyó con la instalación de una planta de tratamiento de aguas residuales con descarga a colectora cloacal según Anexo II de la Resolución 336/03. La instalación de esta planta de tratamiento nos permitirá cumplir con los parámetros de vuelco establecidos por la legislación vigente.

En Félix A. Medoro S.A. realizamos la separación de plástico para ser reciclado. El plástico proviene no solo de insumos utilizados en el establecimiento, sino que se logró la participación de los trabajadores de Medoro en el aporte de plástico para reciclar. El retiro del mismo es realizado por medio de la Cooperativa El Álamo.

Se iniciaron las adecuaciones de un contenedor para el almacenamiento transitorio de los residuos especiales según Anexo VI del Decreto 806/97. Este nuevo espacio para el almacenamiento de residuos especiales nos permitirá mejorar la eficiencia en la disposición de los mismos, permitiendo una mejor separación entre las corrientes de residuos, mayor contención para posibles casos de derrames y una mejor señalización y control de las cantidades almacenadas.

Para el Período 2018-2019 planificamos renovar el compromiso que estamos llevando adelante en Félix Medoro, así como también concluir con la adecuación del contenedor para Residuo Especiales.

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

dos	<p>Indicador: EN22 Total de peso de los desechos, por tipo y método de desecho.</p> <p>En Félix A. Medoro S.A. se recicló durante el 2017 un promedio anual de 350 kg de plástico a través de la Cooperativa El Álamo.</p> <p>Durante el mismo año se recicló un promedio de 90 Tn de desechos de papel y cartón mensuales con las firmas Aranguena S.A. / Reciclapel S.A.</p> <p>Durante el período 2017 se devolvió a Lavismil S.R.L. la cantidad de 8470 kg de trapos sucios con restos de residuos especiales (Restos de tintas, adhesivos, barnices y/o solventes), de los cuales, la empresa Lavismil generó un total de 2800 litros anuales de Barros Industriales consecuencia de proceso de lavado, donde solo un pequeño porcentaje se atribuye a Félix A. Medoro S.A. Con esta metodología de trabajo se disminuye la cantidad de Residuos Especiales generados.</p> <p>Durante el año 2018 4.378.395.52 kg de papel con el sello de certificación FSC.</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 9	Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
--------------------	---

Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>Félix 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 medio ambiente.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas</p> <p>En el período 2018-2019 Félix A. Medoro S.A. continua con el Programa de electrointensivos en el marco de la Resolución Conjunta 1-E /2017. Siguiendo los lineamientos establecidos por la Disposición 3/2018 de la Subsecretaria de Ahorro y Eficiencia Energética, normativa que da continuidad al Programa, Félix Medoro se propone alcanzar una mejora del desempeño energético en sus instalaciones.</p> <p>En Félix A. Medoro el sector de Producción seguimos implementando 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>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>Durante el periodo 2017-2018 se implementó un Plan de Mantenimiento Predictivo en el tablero eléctrico principal, evitando generar sobrecalentamientos en el mismo y así mejorando su consumo.</p> <p>Durante el 2018 se ha reemplazado el %30 de las luminarias Fluorescentes por luminarias LED.</p> <p>Para el año 2019 se planificó la implementación de un sistema de apagado automático de las bombas de vacío de las Máquinas de Bobinas.</p> <p>Para el mismo año también se planificó la eliminación de pérdidas de aire en el equipo de aire comprimido. Dicha eliminación de pérdidas de aire permitirá un menor consumo de</p>

	energía por parte del equipo de aire comprimido.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	EN5 Ahorro de energía debido a mejoras en la conservación y en la eficiencia.
	Con el reemplazo de luminarias fluorescentes por luminarias LED, se redujo un %50 de consumo de energía por luminaria reemplazada.
	EN30 Total de gastos e inversiones en la protección del medioambiente por tipo.
	Se ha invertido un total de \$ 48.000 en el reemplazo de luminarias Fluorescentes por luminarias LED en el sector de Producción de Félix A. Medoro S.A.

¿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 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.
	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.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	En 2016-2017 se ha suscripto el protocolo familiar de la Compañía, fuente de valores y ética de la organización. En el periodo 2018-2019 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.
Result	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

ados	<p>Indicador: S03 Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y los procedimientos anticorrupción de la empresa.</p> <p>El porcentaje de empleados capacitados ascendió al 100 % de la dotación. 174 empleados.</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>