

Buenos Aires, 13 de abril de 2021

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) 2020

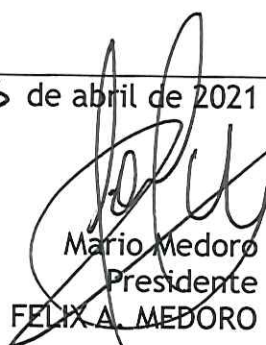
En cumplimiento del requisito explícito de informar sobre el desarrollo de actividades de nuestra compañía, tenemos el agrado de dirigirnos a Usted a fin de adjuntar la Comunicación de Progreso de las conductas y acciones de Felix A. Medoro S.A. en correspondencia a los diez (10) principios establecidos 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

13 de abril de 2021



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	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
	<p>En el 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 preventivos y resolutivos.</p>

Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <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), sigue funcionando 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. También hemos recibido dos inspecciones, una de parte del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Provincia de Buenos Aires, en fecha 17/12/2020, sobre relevamientos de Protocolos de Higiene y Seguridad CoVid 19; y otra de la Municipalidad de San Martín, de parte de la Oficina de Gestión de Riesgo y Control Operativo, sobre Control de Protocolos CoVid 19 el 17/10/2020.</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. La última se realizó el 11 de marzo de 2021.</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 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 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 2021/2022 renovaremos nuestra certificación FSC. Esta certificación se</p>

	<p>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 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 2021/22 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 15,5, por intermedio del Anexo C de la Capacitación de FSC. El porcentaje de empleados fue del 15%.</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 2020 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>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</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"> -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.

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

	<p>Durante 2019/20, 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.</p> <p>Para el año 2021/22 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>

¿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 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 2019/20, 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 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 2021/22 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" data-bbox="276 907 762 1355"> <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>0</td> </tr> <tr> <td>ENTRE 21 Y 30 AÑOS</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>ENTRE 31 Y 40 AÑOS</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>ENTRE 41 Y 50 AÑOS</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>ENTRE 51 Y 55 AÑOS</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>MÁS DE 55 AÑOS</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>154</td> </tr> </tbody> </table>	RANGO ETARIO	CANTIDAD	MENOS 18 AÑOS	0	ENTRE 18 Y 20 AÑOS	0	ENTRE 21 Y 30 AÑOS	16	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	40	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	61	ENTRE 51 Y 55 AÑOS	12	MÁS DE 55 AÑOS	24	TOTAL	154
RANGO ETARIO	CANTIDAD																		
MENOS 18 AÑOS	0																		
ENTRE 18 Y 20 AÑOS	0																		
ENTRE 21 Y 30 AÑOS	16																		
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	40																		
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	61																		
ENTRE 51 Y 55 AÑOS	12																		
MÁS DE 55 AÑOS	24																		
TOTAL	154																		

¿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, 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. Lamentablemente por la pandemia Sars CoV-2, la empresa no ha podido avanzar en la redacción del Código de Ética como se propuso en la Cop anterior.</p> <p>Para el período 2020/21: 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,</p>

	<p>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 Benítez Logística 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 de mantener actualizada nuestra Matriz Ambiental y así actualizadas las medidas a implementar para mitigar los posibles riesgos. Medioambientales.</p>
<p>Resultados</p>	<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 2019/20 Félix A. Medoro S.A. lleva invertido un total de \$133.187,72 en la correcta disposición de los Residuos Especiales por medio de la empresa Benítez Logística Ambiental y Envases S.A.</p> <p>Continuamos con la planta de tratamiento de aguas residuales.</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>	
<p>PRINCIPIO 8</p>	<p>Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental</p>

Acciones	Nuestro Compromiso o Política
s	<p>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/o gaseosos, deben tener la disposición final correcta, contribuyendo a no generar mayor contaminación y un impacto ambiental negativo.</p> <p>De igual forma Félix A. Medoro S.A. se encuentra comprometido en el uso responsable de materias primas provenientes de productos forestales.</p>
	Una descripción breve de nuestro Proceso o Sistemas
	<p>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 productos forestales.</p> <p>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.</p>
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<p>Con relación a los residuos especiales, Félix A. Medoro S.A. presentó el 28 de enero de 2020 la correspondiente DDJJ de Residuos Especiales ante el Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible, por lo cual, quedo configurado bajo la presentación N° 721433, 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.</p> <p>Con la DDJJ, Félix A. Medoro S.A. acompañó el comprobante de pago de arancel correspondiente de \$ 6.537,89 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>El Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible nos otorgó el 20 de Marzo de 2018 el Certificado de Aptitud Ambiental (vencimiento actual en renovación) 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.</p> <p>En Félix A. Medoro S.A. se continúa trabajando con la empresa Lavismil S.R.L, la cual nos alquila 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.</p> <p>Continuamos con la planta de tratamiento de aguas residuales con descarga a colectora cloaca según Anexo II de la Resolución 336/03. La instalación de esta planta de tratamiento nos permite cumplir con los parámetros de vuelcos establecidos por la legislación vigente.</p> <p>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 COOP Reciclados.</p> <p>Seguimos con adecuaciones del contenedor para el almacenamiento transitorio de los residuos especiales según Anexo VI del Decreto 806/97. Este espacio para el almacenamiento de residuos especiales nos permite 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.</p> <p>Para el Período 2020-2021 planificamos renovar el compromiso que estamos llevando adelante en Félix Medoro, así como también concluir con la adecuación del contenedor para Residuos Especiales.</p>

Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Indicador: EN22 Total de peso de los desechos, por tipo y método de desecho. En Félix A. Medoro S.A. se recicló durante el 2019/20 un promedio anual de 500 Kg. de plástico, a través de la Cooperativa El álamo. Durante el mismo período se recicló un promedio de 1.837.534 kg de desechos de papel y cartón anual con las firmas Aranguena S.A. / Reciclarpel S.A.</p> <p>Durante el período 2019/20 se devolvió a Lavismil S.R.L. la cantidad de 3.145,55kg 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 2000 litros anuales de Barros Industriales consecuencia del 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. Durante el año 2019/20 se compraron 7.283.324 kgs 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 Proceso o Sistemas</p> <p>En el período 2019-2020 Félix A. Medoro S.A. continúa 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 Subsecretaría de Ahorro y Eficiencia Energética, normativa que da continuidad al Programa, Félix Medoro se propone alcanzar una mejora del desempeño energético en sus instalaciones. 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 período 2019-2020 se implementó un Plan de Mantenimiento preventivo en el tablero eléctrico principal, evitando generar sobrecalentamientos en el mismo y así mejorando su consumo.</p>

	<p>Durante el 2019/2020 se ha implementado las siguientes metas y entregables que serán resultantes del detectar mejoras de Desempeño Energético forma cualitativa y cuantitativa en los USES relevados por aplicación a la Res.1/E2017.</p> <p>USE aire comprimido: diagnosticar Sistema de Generación y distribución de Aire Comprimido en Planta con mediciones técnicas no invasivas, con foco en trabajar. (Búsqueda y Reparación de Fugas: trabajo periódico con pistola de ultrasonido CS Instruments o similar, para buscar, catalogar, cuantificar, priorizar y reparar fugas; Demanda Artificial y Caídas de Presión: mediciones de gradiente de presión y punto Rocío; otras mejoras cualitativas y/o cuantitativas resultantes de análisis detallado del Sistema (ej. Eliminación de Usos Indevidos en tareas de limpieza, calibración de Setup de Presión, u otros)</p> <p>USE Motores: realizar Análisis de Carga de Fuerza Motriz, cuantificando las oportunidades de mejora de Desempeño Energético priorizadas para dicho USE (ej. Instalación de Variadores de Velocidad), y realizando análisis de Preinversión para los mismos.</p> <p>Aprovisionamiento e instalación de bienes que mejoren el Desempeño Energético de los USES detectados (USE Iluminación recambio Luminarias LED cuantificado en 12 unidades de UFO150w & 4 filtros de armónicos ,USE Motores/Iluminación/Aire Comprimido: aprovisionamiento de un analizador de Redes Trifásico 600 Amp(con TI y conectividad Wifi/4G), con el fin de poder realizar mediciones de energía en diversos tableros , controlando el consumo de energía de cada USE a través del Hardware aprovisionado, y mejorando el seguimiento y desempeño energético de los mismos.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>EN5 Ahorro de energía debido a mejoras en la conservación y en la eficiencia.</p> <p>EN30 Total de gastos e inversiones en la protección del medioambiente por tipo.</p> <p>Se ha invertido un total de \$481.000 en Bienes de Mejora Desempeño Energético</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 10	Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p> <p>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.</p> <p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p> <p>Todos los pedidos de donaciones, ya sea en dinero o en especies, son analizados por el Directorio y la familia Medoro, uno por uno.</p>

	<p>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.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
	<p>En 2016-2017 se ha suscripto el protocolo familiar de la Compañía, fuente de valores y ética de la organización.</p> <p>En el periodo 2020-2021 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.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>
	<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. 154 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>

