	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	
	Página : 1 de 9	Fecha : 14/11/19
	Actualización : 1/19	Aprobación : Gerente General

## **OBJETO DEL MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL (MRS)**

Definir pautas para contribuir al desarrollo y bienestar de la comunidad de la que la empresa es parte, involucrándose y atendiendo las expectativas, de sus empleados, clientes, accionistas, proveedores y del resto de la sociedad.

## **POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ORGANIZACIONAL**


En S. Uffenheimer S.R.L estamos comprometidos a trabajar de forma efectiva para generar valor organizacional, mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, sus familias y las comunidades en donde desarrollamos nuestra actividad. Buscamos vincularnos en procesos de desarrollo con clientes, proveedores, contratistas, autoridades y comunidad en general.

Respetamos el medio ambiente y el desarrollo sostenible es un concepto que caracteriza nuestras actividades.


S. Uffenheimer S.R.L. mantiene un compromiso con sus trabajadores y reconoce las necesidades de la comunidad donde opera, de ahí su interés de buscar la integración y el respeto de la comunidad con acciones concretas: capacitación y educación, empleo y generación de ingresos, respeto al medio ambiente, y seguridad en sus operaciones.

## **PRINCIPIOS Y PILARES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

S. Uffenheimer S.R.L. se compromete con la sostenibilidad a través de los siguientes principios con el fin de ponerlos en práctica y promover su aplicación en su esfera de influencia:

	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	
	Página : 2 de 9	Fecha : 14/11/19
	Actualización : 1/19	Aprobación : Gerente General

Código de Conducta	<p>Nos comprometemos a mantener un alto nivel de institucionalidad e integridad en nuestra actuación y desempeño empresarial.</p> <p>Expresamos nuestro pleno apoyo a las garantías individuales de nuestra Constitución Nacional y a la Declaración Universal de los Derechos Humanos</p>
Buenas Prácticas de Empleo	<p>Respetamos la normativa legal nacional e internacional y los derechos de los trabajadores, pagamos sueldos adecuados a las prácticas del ramo, y ofrecemos condiciones laborales dignas y satisfactorias.</p> <p>Nos comprometemos en buenas prácticas patronales con apego a derecho de manera responsable</p> <p>Valoramos la diversidad en nuestro personal y fomentamos la igualdad de oportunidades de contratación, empleo, promoción y retención del personal. Rechazamos el empleo de mano de obra infantil, trabajo forzoso o involuntario.</p>
Relaciones con la comunidad y autoridades	<p>Determinamos necesidades locales, reconocemos a nuestros vecinos, autoridades, medios de comunicación y demás grupos con los que nos relacionamos.</p> <p>Propiciamos la coordinación, dialogo y reconocemos las necesidades de apoyo mutuas, generando soluciones conjuntas.</p> <p>Respetamos la legislación vigente y cumplimos los estándares de operación de las diferentes dependencias gubernamentales con las que tenemos relación.</p> <p>Apoyamos el desarrollo de la comunidad a través de la colaboración con entidades educativas y de salud.</p>

	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	
	Página : 3 de 9	Fecha : 14/11/19
	Actualización : 1/19	Aprobación : Gerente General

Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional	<p>Promovemos lugares de trabajo sanos y saludables, con las medidas de seguridad que garanticen la integridad de nuestros empleados, contratistas y visitantes, procurando eliminar todo tipo de riesgo.</p> <p>Aplicamos estándares y guías internacionales de seguridad, promoviendo el entrenamiento y medición del desempeño.</p> <p>Monitoreamos la salud de nuestros empleados cuidando su condición integral para el mejor desempeño de sus funciones.</p>
Medio Ambiente	<p>Monitoreamos nuestras operaciones, evaluamos nuestra actuación y nos mantenemos cumpliendo los estándares de cuidado y respeto del medio ambiente.</p> <p>No contaminamos ni el suelo, ni el agua, ni el aire.</p>


## CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de conducta de Uffenheimer asienta nuestros principios de negocios más importantes y valores fundamentales. Estos principios y valores definen la identidad de Uffenheimer.

El Código de conducta es esencial para proteger y fomentar nuestra reputación. Se basa en los principios de integridad, honestidad y justicia, y describe la forma en la que debemos actuar.

El Código de conducta será de ayuda en forma de directriz para el trabajo diario, por mucho que resulte imposible contemplar todas y cada una de las situaciones posibles.

El Código de conducta no tan solo garantiza sino que amplía el cumplimiento de lo estipulado en la legislación vigente. Es prueba de nuestro compromiso de actuar con ética e integridad en cualquier situación, pero también respeta los derechos de cada persona a título particular. Esperamos que, por su parte, el conjunto de empleados lo aplique en todo momento y en cualquier situación. A la vez, esperamos que nuestros socios comerciales también los respeten.

	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	
	Página : 4 de 9	Fecha : 14/11/19
	Actualización : 1/19	Aprobación : Gerente General

## Componentes

1. *Valores de Uffenheimer*
2. *Responsabilidades de Grupos de Interés*
3. *Cumplimiento de la legislación y la normativa interna*
4. *Integridad comercial: tolerancia cero ante cualquier tipo de corrupción*
5. *Competencia leal*
6. *Derechos de los empleados*
7. *Seguridad, salud y entorno*
8. *Conflictos de interés*
9. *Uso y protección de activos e Información*
10. *Registros y contabilidad*
11. *Implementación y cumplimiento*

## BUENAS PRÁCTICAS DE EMPLEO


### **1. EL EMPLEO SE ELIGE LIBREMENTE**

1.1 No hay trabajo forzoso / involuntario, incluyendo trabajo con prisioneros, trata de personas, gente obligada o en condiciones de esclavitud (reducción a la servidumbre). Queda prohibido también utilizar materiales provenientes de trabajo forzoso o involuntario.

1.2 Los trabajadores no tienen que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" o documentación de identidad y son libres de abandonar su empleo.

### **2. SE RESPETA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO A LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS**

2.1 Se respeta la normativa sobre afiliación sindical y política, en especial la Ley 23.551 y normativa complementaria.

	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	
	Página : 5 de 9	Fecha : 14/11/19
	Actualización : 1/19	Aprobación : Gerente General

2.2 Los trabajadores sin distinción alguna, tienen derecho a unirse o constituir sindicatos de propia elección, así como a negociar conjuntamente de acuerdo a lo establecido a la ley de asociaciones sindicales.

2.3 Se adopta una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizacionales.

2.4 Los representantes de los trabajadores no son discriminados y tienen acceso a desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

### **3. NO SE EMPLEA MANO DE OBRA INFANTIL**


3.1 No hay contratación de mano obra infantil, en cumplimiento de la toda la normativa aplicable en la materia, incluyendo a título enunciativo, Ley 26.390, Ley 25.255, Decreto 719/00, Título VII de la Ley 20.744 (y modificatorias), Ley de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires No. 937, y modificatorias y tratados internacionales en la materia (como por ejemplo, Art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, Ley 23.849, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos Humanos).

3.2 No se emplea a niños ni a jóvenes de menos de 18 años.

### **4. SE PAGA UN SALARIO DIGNO**

4.1 Los salarios y beneficios abonados por el trabajo habitual cumple como mínimo la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, o la que fuera superior.

4.2 Se proporciona a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación a los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión cada vez que reciben el salario.

	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	
	Página : 6 de 9	Fecha : 14/11/19
	Actualización : 1/19	Aprobación : Gerente General

4.3 Las deducciones del salario correspondientes a tiempo trabajado como medida disciplinaria no están permitidas y todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

## **5. LAS HORAS DE TRABAJO NO SON EXCESIVAS**

5.1 Las horas de trabajo cumplen la ley 20.744 y sus modificaciones.


5.2 En cualquier caso, los trabajadores no trabajan con regularidad más de 48 horas semanales y disponen de al menos de un día libre cada 7 días. Las horas extraordinarias son voluntarias, y no superan las 12 horas semanales, 30 mensuales ni 200 horas anuales.

## **6. NO HAY DISCRIMINACIÓN**

6.1 Resulta esencial respetar las diferencias culturales, religiosas, políticas y de cualquier naturaleza.

6.2 Son de cumplimiento obligatorio las normas aplicables en la materia incluyendo, sin limitación, disposiciones de los artículos 17 y 81 de la Ley 20.744 (y modificatorias), Ley 23.592, disposiciones del Instituto contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo, y tratados internacionales (incluyendo a título enunciativo, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos Humanos, Convención Americana sobre los Derechos Humanos, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, y Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial).

6.3 No hay discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, extinguir o jubilar por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, minusvalía, sexo, estado, orientación sexual, afiliación a sindicato o política.

	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	
	Página : 7 de 9	Fecha : 14/11/19
	Actualización : 1/19	Aprobación : Gerente General

## **7. SE PROPORCIONARÁ UN TRABAJO REGULAR**

7.1 En todos los aspectos, el trabajo desempeñado se basa en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación nacional y la práctica.

7.2 Las obligaciones para con los empleados sujetos a la legislación laboral o de la seguridad social y la normativa que se derive de las relaciones laborales habituales no se eluden a través del uso abusivo de contratos laborales, subcontratos o contratos para trabajar en casa, o a través de programas de prácticas en donde no hay intención de impartir unas destrezas o proporcionar un empleo, como tampoco eluden dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos a plazo fijo.

## **8. NO SE PERMITE UN TRATO INHUMANO O SEVERO**

8.1 Queda prohibido tratar a los empleados en una forma injusta o con falta de dignidad y respeto.


8.2 Queda prohibido el castigo corporal, discriminación, amenazas de violencia, o cualquier otra forma de maltrato o abuso físico, psicológico o sexual, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

## **RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y AUTORIDADES**

Determinamos necesidades locales, reconocemos a nuestros vecinos, autoridades, medios de comunicación y demás grupos con los que nos relacionamos. Propiciamos la coordinación, dialogo y reconocemos las necesidades de apoyo mutuas, generando soluciones conjuntas.

Respetamos la legislación vigente y cumplimos los estándares de operación de las diferentes dependencias gubernamentales con las que tenemos relación.

Apoyamos el desarrollo de la comunidad a través de la colaboración con entidades educativas y de salud.

	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	
	Página : 8 de 9	Fecha : 14/11/19
	Actualización : 1/19	Aprobación : Gerente General

## **SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**

### **1. LAS CONDICIONES DE TRABAJO SERÁN SEGURAS E HIGIÉNICAS**

1.1 Se provee a los trabajadores un ambiente seguro y sano para trabajar que cumple con las normas y regulaciones aplicables, incluyendo, a título enunciativo, la Ley 19.587, el Decreto 351/79 y normas relacionadas y complementarias.

1.2 Se proporciona un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presente los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se toman las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud que pudieran surgir, o estuvieren asociados, o que ocurrieran en el curso del trabajo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.

1.3 Los trabajadores reciben formación con regularidad y por escrito sobre salud e higiene, la cual se repite para trabajadores nuevos o designados.

1.4 Se proporciona acceso a agua potable e instalaciones sanitarias limpias, y todo el ambiente de trabajo tiene adecuadas instalaciones de seguridad, luminosidad y ventilación.


## **MEDIO AMBIENTE**

### **1. SE RESPETARAN LAS LEYES LOCALES Y NACIONALES RELACIONADAS CON LOS ASPECTOS AMBIENTALES**

1.1 Se cumple con las leyes y regulaciones ambientalmente aplicables. Se cumple con todas las leyes aplicables en materia ambiental y de residuos peligrosos, incluyendo, a título enunciativo, las disposiciones de la Ley 25.675, Ley 25.612, Ley 25.688, Ley 25.670, Ley 24.051, Ley 20.284, y normativa modificatoria y complementaria.

1.2 Los requerimientos legales en materia ambiental son analizados periódicamente para asegurar su cumplimiento.



	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	
	Página : 9 de 9	Fecha : 14/11/19
	Actualización : 1/19	Aprobación : Gerente General

1.3 Los permisos relacionados con uso y disposición de recursos naturales están en vigencia.

1.4 En aspectos de la operación que puedan llegar a implicar algún impacto ambiental se establecerán mecanismos para su monitoreo y mejora continua.

## **ALCANCE**

Las disposiciones de esta política constituyen aspectos mínimos pero no máximos, dado que su sentido es ofrecer a los trabajadores la mayor protección posible, reducir al máximo el impacto ambiental y contribuir a la sostenibilidad con una conducta ética y transparente.

## **RESPONSABILIDAD**

Este Manual de Responsabilidad Social (MRS) está en conformidad con los requisitos internacionales sobre la materia y es aprobado por la Gerencia General de S. Uffenheimer S.R.L.