

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

La responsabilidad social empresarial (RSE), se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

La responsabilidad social empresarial propia de INDUSTRIAS FMR S.A., va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas con el medio ambiente son el punto de partida con la responsabilidad ambiental. El cumplimiento de estas normativas básicas no se corresponde con la Responsabilidad Social, sino con las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad. Sería difícilmente comprensible que una empresa alegara actividades de RSE si no ha cumplido o no cumple con la legislación de referencia para su actividad.

Bajo este concepto de administración y de gestión se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental.

CONCEPTO

Definición. La Responsabilidad social corporativa es el conjunto de obligaciones inherentes a la libre asunción de un estado o condición, aun no tipificado por el ordenamiento jurídico positivo, pero cuya fuerza vinculante y previa tipificación proceden de la íntima convicción social de que su incumplimiento supone la infracción de la norma de cultura.

"Responsabilidad social empresarial por lo tanto entendemos que es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con los accionistas, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales".

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario.

La gestión responsable de la empresa implica que esta actúe conciliando (punto de equilibrio) entre los intereses del negocio y las expectativas que de ella tiene la comunidad (particularmente nuestros grupos de interés)

INDUSTRIAS FMR S.A. desarrolla su sistema de gestión siguiendo criterios de calidad. El avance en materia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se realiza aplicando este modelo de gestión y se caracteriza por:

- ✓ Realizar una autoevaluación interna, para conocer la posición actual de la empresa en los diferentes aspectos de la RSE
- ✓ Realizar un análisis de los intereses y expectativas de nuestros grupos de interés.
- ✓ Establecer nuevos objetivos para mejorar el desempeño de la empresa.
- ✓ Diseñar planes de actuación con objetivos y actuaciones detallados.
- ✓ Seguimiento en el cumplimiento de estos planes.

Para ponerlo en práctica, el equipo directivo de FMR, ha aprobado un conjunto de políticas que deben guiar las líneas estratégicas y el desarrollo de la actividad de toda la empresa, estas políticas son:

- ✓ Política General de Responsabilidad Social
- ✓ Política de Ética Empresarial que queda definida por; Respeto a la legalidad
- ✓ Integridad ética.
- ✓ Política de Contratación y Relación con Proveedores.
- ✓ Política Medio Ambiental.
- ✓ Política prevención riesgos; para ello existe un Plan de Prevención de Riesgos Laborales

RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVO

La dirección de FMR tiene atribuida la competencia de diseñar, evaluar, y revisar las políticas corporativas que contienen las pautas que rigen la actuación de la Sociedad y desarrollan los principios reflejados en la Misión, Visión y Valores.

Entre las Políticas corporativas, las de responsabilidad social corporativa tienen por objetivo favorecer una cultura de responsabilidad social en la empresa, con carácter global, que contribuya a la creación de valor de forma sostenible para la sociedad, ciudadanos, clientes, accionistas y comunidades en las que SLG desarrolla sus actividades, retribuir de forma equitativa a todos los colectivos que contribuyen al éxito de su proyecto empresarial y emprender nuevas inversiones considerando su retorno social, generando empleo y riqueza para la sociedad con una visión a largo plazo que procure un futuro mejor sin comprometer los resultados presentes.

Esta Dirección, ha asumido como una de las premisas básicas para el éxito de su proyecto empresarial el desarrollo sostenible de las comunidades en las que lleva a cabo sus actividades y el bienestar de las personas: clientes, ciudadanos y accionistas que contribuyen a la consecución del interés social.

Consciente de esta realidad, FMR contribuye al desarrollo de las comunidades con su actividad empresarial y su estrategia de responsabilidad social, con medidas dirigidas a fomentar la educación y la cultura de la calidad, a proteger a los colectivos vulnerables, y trabajar para establecer vínculos firmes y permanentes, tomando en consideración los intereses de su equipo humano, de los accionistas y la comunidad financiera, los organismos reguladores, los clientes, los proveedores, los medios de comunicación, la sociedad en general y el medio ambiente (los “Grupos de interés”).

Los principios que guían nuestras políticas de calidad son:

- ✓ **La satisfacción de las expectativas de los clientes.** Ellos son el centro de todo lo que hacemos en nuestra empresa, que procura ofrecerles siempre la mejor experiencia en el desarrollo de su formación y de los productos que ofrecemos.
- ✓ **La participación de todo el personal de la Empresa.** Desde Dirección se fomenta la motivación, participación formación y el desarrollo de todos los miembros de la organización para conseguir el éxito de la empresa.
- ✓ **El beneficio mutuo en las relaciones con proveedores y socios.** Con el objeto de alcanzar el máximo nivel competitivo de calidad.
- ✓ **La eco-eficiencia.** Minimizamos el impacto medioambiental de la actividad, mediante el uso responsable de las energías, reduciendo en lo posible los residuos que generamos.
- ✓ **El valor del compromiso.** Nosotros somos una organización responsable ya que cumplimos aquello a lo que nos comprometemos. Para ello se respeta la legislación vigente Argentina e internacional de los países donde actuamos, y se satisfacen los acuerdos suscritos con clientes asegurando la calidad y la seguridad.
- ✓ **La mejora continua.** Toda la organización busca la excelencia en el ejercicio de su actividad, midiendo los aspectos clave de la actividad e implementando sistemas de gestión para la mejora permanente de sus procesos, capacidades técnicas y de desempeño. Se establecen cauces fluidos de comunicación entre las distintas áreas y empresas del Grupo para aprovechar la sinergia y las oportunidades que la experiencia y mejores prácticas pueden ofrecer.
- ✓ **El diálogo inteligente con los grupos de interés.** El desarrollo de sistemas de reporte y cauces de comunicación sirven para mantener un diálogo productivo en términos de mutuo beneficio con los

grupos de interés relevantes. Esto es útil para entender sus expectativas, controlar los riesgos del negocio y aprovechar las oportunidades.

ALCANCE

Este procedimiento se aplica a todas las operaciones, departamentos, empleados y entorno y en todas las actividades de INDUSTRIAS FMR S.A.

DESARROLLO

Para la consecución de los objetivos señalados en materia de responsabilidad social corporativa, la Sociedad adopta los siguientes principios generales de actuación:

1. **Organigrama o cuadro de mando corporativo.** Nos permite hacer el seguimiento de la evolución de los indicadores, con ello se pretende establecer objetivos de mejora a conseguir a partir del desarrollo de acciones concretas.
2. **Reclamaciones y sugerencias de calidad.** En línea general todas las empresas poseen un procedimiento interno donde establecen la metodología para detectar, identificar, registrar y controlar las reclamaciones realizadas por nuestros clientes sobre el servicio ofrecido.
3. **Satisfacción del cliente.** Según establecemos en nuestra Política general de Responsabilidad Social Empresarial, uno de nuestros objetivos es alcanzar la satisfacción de las expectativas de nuestros clientes.

RESUMEN

INDUSTRIAS FMR S.A entiende por tanto como responsabilidad social el desarrollo de nuestra actividad de negocio, respetando al mismo tiempo las necesidades de nuestros grupos de interés, gestionando los impactos de nuestras actuaciones en la sociedad e impulsando nuestra actividad para crear beneficios a la comunidad, los clientes, el personal y el medio ambiente.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Conducta Empresarial

Desde el inicio de FMR, la honestidad, el trato justo, la integridad, y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas comerciales de nuestras operaciones, tanto en la Ingeniería, la fabricación y el Montaje de equipos satisfaciendo integralmente a nuestros clientes.

Desde entonces, los que formamos FMR hemos sostenido y cumplido con este compromiso en nuestras responsabilidades diarias, a la vez que la reputación de FMR se mantiene y sigue creciendo, siendo actualmente uno de los activos más importantes de la empresa.

Los Principios Corporativos Empresariales de FMR estipulan ciertos valores y principios que asumimos cumplir, constituyendo una piedra fundamental inamovible, implementada en todas las acciones de FMR en forma continúa a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a todas las áreas.

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El objeto del mismo es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los que formamos FMR debemos actuar en consecuencia, y en caso de tener alguna duda pedir asesoramiento acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada miembro de FMR es «hacer lo correcto», responsabilidad que no se puede delegar.

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Actuar con honestidad y cumpliendo las normas y leyes vigentes
- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a FMR o a su reputación.
- Priorizar los intereses de la empresa, incluyendo a los de sus clientes, sobre los intereses personales o de otra índole.



INDUSTRIAS FMR S.A.

Av. Hipólito Yrigoyen 16264 - Parque Industrial Alte. Brown (1852) - Tel. 4238-4868
info@industriasfmr.com.ar - www.industriasfmr.com.ar

Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones

Respetamos la ley en todo momento

FMR entendido por la empresa y todos los que la formamos respetamos las leyes en todas sus jerarquías, entendiendo y estando convencidos que todas sus acciones están regidas por las normas y ley que la regulan.

El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los que formamos FMR debemos adherir a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Empresa, estando en total acuerdo con los lineamientos de nuestros clientes y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Conflictos de Interés

Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de FMR y nuestros clientes

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un miembro de FMR o los intereses de un tercero compiten con los intereses de la empresa o nuestros clientes. En esta situación, podría resultar difícil para el Socio, director, Gerente, Empleado, Asesor o cualquier escalafón dentro de FMR actuar plenamente en función de los mejores intereses de FMR y sus clientes.

Siempre que sea posible se deberá evitar los Conflictos de Interés. Si aún los esfuerzos implementados para evitarlo no hubieran resuelto la situación, produciéndose un Conflicto de Interés o si un miembro de FMR se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el que se presentara en dicha situación deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable del área de Recursos Humanos o Legales a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Otras actividades externas

Estamos orgullosos de la reputación de FMR y también tenemos en cuenta los mejores intereses de FMR en nuestros trabajos y actividades externas

No deben desarrollarse actividades fuera de FMR si las mismas interfieren con las responsabilidades hacia FMR, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de FMR o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de FMR.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los que forman FMR deberán consultar al responsable del área de Recursos Humanos o Legales.

Los siguientes cargos y actividades se considerarán aceptables únicamente en caso de contar con la previa autorización de los socios de FMR:

- Director
- Funcionario
- Empleado

La autorización podrá denegarse si el cargo o actividad están en conflicto con los intereses de FMR o con las responsabilidades de los cargos desarrollados dentro de FMR.

A menos que FMR les solicite que asuman un cargo o desarrollen una actividad en particular, los empleados llevarán a cabo las actividades y ejercerán los cargos externos a su propio riesgo y costo, y únicamente en su tiempo libre.

INDUSTRIAS FMR S.A.

Av. Hipólito Yrigoyen 16264 - Parque Industrial Alte. Brown (1852) - Tel. 4238-4868
info@industriasfmr.com.ar - www.industriasfmr.com.ar

Información confidencial

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito constante de FMR depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice los clientes en forma expresa e inequívoca, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

FMR respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como clientes, socios, o de una alianza comercial, proveedores compartan información confidencial con FMR, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de FMR. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

INDUSTRIAS FMR S.A.

Av. Hipólito Yrigoyen 16264 - Parque Industrial Alte. Brown (1852) - Tel. 4238-4868
info@industriasfmr.com.ar - www.industriasfmr.com.ar

Oportunidades de negocios

Estamos comprometidos a fomentar los negocios de FMR

Los empleados no competirán con la empresa ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que FMR haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de FMR, los mismos deberán comunicarlo a su superior inmediato quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la empresa desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Compañía resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de FMR.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Defensa de la competencia y legalidad comercial

Creemos en la importancia de la libre competencia.

FMR está preparada para competir en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta;
- Los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre FMR y sus competidores sino que siempre serán el resultado de la competencia justa;
- Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
- Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia. En caso de duda, se deberá contactar al responsable del área Legal a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Propiedad Intelectual y Falsificaciones

FMR se compromete a respetar la Propiedad Intelectual y no ser Autor o cómplice de Falsificaciones

Los Socios, Directores, Gerentes, Empleados y Asesores, en forma directa o a través de intermediarios, nunca se someterán a procesos de vulneración de la propiedad Intelectual o falsificaciones, siendo un punto de inflexión insanable cualquiera acción o colaboración que pudiera configurar la violación de este derecho.

A fin de unificar criterios y establecer una definición la propiedad intelectual se refiere a cualquier creación de la mente humana, es parte de la propiedad intelectual un bien económico y/o cultural y/o artístico, incluyendo productos tangibles e intangibles. La propiedad Intelectual está reconocida por una legislación específica y sujeta a explotación económica por parte de los poseedores legales de dicha propiedad.

A los fines Prácticos FMR se compromete a realizar sus Ingenierías en pleno acuerdo a la protección de la Propiedad Intelectual, sin caer en falsificaciones o copias de otras autorías y respetar y velar por el cuidado de la propiedad intelectual de sus clientes.

En los supuestos de ser contratados para un desarrollo específico, FMR cederá de forma indeclinable a favor de su cliente el poder intelectual de su motivo de contratación.

Los empleados de FMR que fueran contratados con el objeto de producir desarrollos con propiedad intelectual no podrán reclamar autoría ni derechos por los resultados y procesos afines a los que motivo el vínculo laboral o contrato específico.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

INDUSTRIAS FMR S.A.

Av. Hipólito Yrigoyen 16264 - Parque Industrial Alte. Brown (1852) - Tel. 4238-4868
info@industriasfmr.com.ar - www.industriasfmr.com.ar

Soborno y Corrupción

Repudiamos toda forma de soborno y corrupción

Los Socios, Directores, Gerentes, Empleados y Asesores, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado.

Los Socios, Directores, Gerentes, Empleados y Asesores tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero.

Asimismo, los Socios, Directores, Gerentes, Empleados y Asesores deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los Socios, Directores, Gerentes, Empleados y Asesores deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas, beneficios y/u omisiones de cumplimientos o salvar incumplimientos.

Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos. FMR ha adoptado la política de no efectuar dichos aportes.

Todo aporte o desviación de dicha política deber ser autorizado por la totalidad de los socios de FMR.

Regalos, comidas, entretenimiento

FMR compite y lleva a cabo sus actividades basándonos únicamente en la calidad y competencia.

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán regalos, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión

de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

Al evaluar la situación de acuerdo con lo mencionado más arriba, los empleados deberán consultar la política propia, la de nuestros clientes y las costumbres locales, debiéndose aplicar la más restrictiva a fin de evitar incluso la apariencia de negociaciones inadecuadas. En caso de tener alguna duda, el empleado deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato o del responsable del área Legales.

Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, regalos comprendidos en el siguiente listado, cualquiera sea su valor:

- Dinero
- Préstamos
- Sobornos
- Ventajas monetarias o similares
- Regalos desmedidos o desproporcionados sin justo y claro motivo



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Horas de Trabajo

FMR respetará el horario de trabajo pactado al momento de la contratación y que figura expreso en el mismo, no pudiéndose modificar unilateralmente.

En caso de necesidad de modificar el horario de forma temporaria, y de ser aceptada esa modificación por la parte trabajadora, la parte contratante o empleadora deberá compensar proporcionalmente y justamente el esfuerzo devengado en total acuerdo a la legislación vigente.

No se podrá forzar a ningún trabajador al cambio de horario, o la aceptación de la realización de horas extras. En ningún caso se podrá superar las 12 horas de trabajo, o superar las 200 horas adicionales de trabajo.

En los supuestos de realizar trabajos en horarios nocturnos (después de las 20:00 horas se deberá compensar con un plus económico por horas nocturnas, salvo que su motivo de contratación y su horario pactado inicialmente contemple esta modalidad de prestación laboral.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Familias y parientes

Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas

Los familiares directos y las parejas de los que formamos FMR pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Empresa.

Los hijos de los empleados de FMR mayores de 18 años, podrán tener prioridad respecto de las búsquedas de personal y empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE



Principios de los Salarios, Remuneraciones y Prestaciones, Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Todo trabajo poseerá una relación de remuneración con la actividad desarrollada

Los salarios y condiciones laborales son un aspecto clave de la calidad del trabajo y un componente importante del ingreso familiar. Por consiguiente, FMR adhiere, respeta y adopta lo dictado por el art.14 bis de la Constitución Nacional "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial" y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa recaba "medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección" y las pautas del Pacto Global y recomendaciones de PNUR (desarrolladas en la sección de Derechos Humanos "Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva")

FMR ofrece salarios, prestaciones y condiciones de trabajo lo mejor posible, en el marco de la política gubernamentales, la relación con la situación económica de la empresa, asegurándose que sea suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias en el marco de la jornada de trabajo establecida por la legislación nacional. Por otra parte, se destaca y respeta el valioso papel de la negociación colectiva y la actividad sindical en la determinación de las condiciones de trabajo.

Igualdad salarial: FMR promueve y respeta la igualdad salarial teniendo como principio indiscutido e innegociable que los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir la misma remuneración, sin importar aspecto, sexo, raza, edad, creencias, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría o característica individual o personal, extendiéndose este derecho a la contratación de nuevos empleados, como la promoción de los actuales, que se regirán exclusivamente por criterios de habilidad profesional, disponibilidad, esfuerzo, conocimientos, experiencia y capacidad para desarrollar un trabajo.

FMR respeta a las asociaciones de trabajadores, las negociaciones colectivas y lo dispuesto en la legislación específica vigente.

INDUSTRIAS FMR S.A.

Av. Hipólito Yrigoyen 16264 - Parque Industrial Alte. Brown (1852) - Tel. 4238-4868
info@industriasfmr.com.ar - www.industriasfmr.com.ar

Todos los trabajadores de FMR tienen los siguientes derechos:

- Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

Libertad de Asociación: Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Fraude, protección de activos de FMR, contabilidad

Respetamos los activos y bienes de FMR y nuestros clientes.

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonestas que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de FMR, de sus clientes o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los equipos, planos, instalaciones y registros financieros de FMR y de sus clientes constituyen la base para la ejecución y administración de los negocios de la empresa y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros ser precisos y conformes a los principios contables de FMR y los accesos a equipos, instalaciones deben ser extremando las precauciones y en la justa medida que requiera las operaciones de FMR.

Los empleados deben proteger los bienes de FMR y sus clientes y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente para las tareas encomendadas. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de FMR y sus clientes contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación aplicable, FMR se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan sus activos o los encomendados por sus clientes, incluido el derecho a inspeccionar datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la Empresa.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

INDUSTRIAS FMR S.A.

Av. Hipólito Yrigoyen 16264 - Parque Industrial Alte. Brown (1852) - Tel. 4238-4868
info@industriasfmr.com.ar - www.industriasfmr.com.ar

Ética Empresarial

Siendo fundamental para FMR el conjunto de normas, valores y modos de actuar, forjando nuestra cultura de empresa y favoreciendo el buen funcionamiento de la misma, ya que todos hemos de actuar teniendo en cuenta las mismas consideraciones y bajo los mismos principios básicos. Este lineamiento es una guía y motor para todas las personas integramos FMR.

Nuestra empresa, comparte los principios emanados en la Constitución Nacional y los Pactos Internacionales, respetando en todo momento la protección de los Derechos Humanos y garantizando, además, el reconocimiento efectivo a la Negociación Colectiva mediante el apoyo permanente a la eliminación del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, la abolición de las prácticas de discriminatorias en el empleo y la eliminación de la corrupción en cualquiera de sus formas, siendo de aplicación obligatoria e irrenunciable por parte de todas las personas que componen FMR, extendiéndose a las organizaciones, clientes, proveedores y asesores que interactúan con nosotros.

Por lo antes enunciado todo el equipo de FMR debemos cumplir las normas básicas que integran la Política Ética Empresarial. Si alguna persona del equipo cree o tiene razones para creer que ha habido conductas indebidas, es importante que lo comunique para poder mediar y evitar problemas de mayor índole

NORMAS ÉTICAS BÁSICAS

- **Actuamos de Forma Ética:** Dentro del trabajo diario pueden darse situaciones que pueden provocar un conflicto en los modos de proceder o actuar. Estas normas básicas ayudan a guiar la conducta profesional de todo el equipo de FMR manteniéndose y practicando una misma filosofía y cultura empresarial en todas y cada una de las áreas de la empresa.
- **Respeto:** En toda relación humana, no limitándose a la relación profesional diaria, sino extendiéndose a dignificar, respetar y enaltecer la condición humana. Siempre debemos tratar a los demás como nos gustaría ser tratados.
- **Colaboración:** Debemos primar el trabajo en equipo por encima de todas las cosas. Todas las personas que formamos FMR somos importantes y de nuestra labor depende la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa. Hemos de evitar enfrentamientos o luchas de poder entre personas o departamentos, velando por establecer relaciones de confianza que busquen el bien común de la empresa y nuestros clientes por encima de los personalismos.
- **Dignidad:** Hemos de actuar basándonos en el respeto mutuo y siempre haciéndonos valer como persona, no humillar ni degradar, ni dejarse humillar o degradar.
- **Integridad Y Honestidad:** En todas las tareas desarrolladas en FMR se mantendrá en todo momento una conducta acorde a la posición que se ocupe, honesta y congruente con los valores y filosofía

empresariales. De esta manera, actuar con integridad supone poner estos valores por encima de la conveniencia o del propio interés, hacer lo correcto en todo momento. La honestidad nos obliga a ser veraces, sinceros y honrados en todas las comunicaciones de forma que no confundamos o engañemos a los demás.

- **Responsabilidad:** Debemos mantener una actitud de compromiso con las obligaciones, cumpliendo con las tareas encomendadas y haciéndonos cargo de las consecuencias derivadas de nuestros actos. La empresa se compromete, en su Plan de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), a que prime el desarrollo sostenible en el ámbito económico, social y medioambiental.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Derechos Humanos

¿Qué son los derechos humanos?

Los derechos humanos son normas básicas destinadas a garantizar la dignidad e igualdad para todos. Reconocemos esto y asumimos que cada uno de nosotros –sin importar raza, sexo, nacionalidad o condición social– puede demandar el acceso a determinadas condiciones materiales e inmateriales de vida como componentes ineludibles de esa dignidad y es por ello que nos comprometemos a no tolerar las prácticas que las vulneren.

Esas exigencias no se identifican caprichosamente, sino que reúnen dos condiciones: Son inherentes a la persona humana y se consideran esenciales para el desarrollo de cada uno de nosotros, debiendo ser protegidas por cada miembro de FMR y la comunidad en general.

Se reconoce a este tipo de derechos una serie de rasgos que los diferencian de otros que podamos tener:

Son universales, dada la cuantificación de sus titulares, pues toda persona, por el sólo hecho de serlo, los tiene.

Son inderogables, con lo cual no es posible disponer su supresión, aún por decisión de las mayorías. Ello implica que están fuera del debate democrático.

Son inalienables –no pueden ser renunciados o cedidos

Son imprescriptibles –no pierden vigencia por el paso del tiempo–. Ello implica que están fuera del mercado.

Son indivisibles, pues las diferentes categorías de derechos humanos (civiles y políticos, económicos, sociales y culturales y los llamados “de incidencia colectiva”) tienen la misma jerarquía y se complementan entre sí.

Son interdependientes, ya que ningún derecho es más importante y ninguno tiene prioridad sobre otro.

FMR reconoce y defiende los diez principios enunciados en el Pacto Global agrupados en sus cuatro áreas clave

- Derechos humanos,
- Derechos laborales,
- Protección del medio ambiente
- Lucha contra la corrupción

Derechos humanos

- 1- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.
- 2- Asegurarse de no ser cómplice en abusos a los derechos humanos.

Derechos laborales

- 3- Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 4- Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- 5- Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.
- 6- Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Medio ambiente

- 7- Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.
- 8- Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
- 9- Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

Anticorrupción

- 10- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

FMR utiliza siempre como primera referencia las leyes internas del país que garantizan esos derechos y las normativas internacionales, en especial de la OIT.

FMR Promueve el desarrollo de un ambiente pacífico y libre de presiones o amenazas para los trabajadores, y fomenta las actividades de las organizaciones sindicales. Trabaja en forma conjunta con representantes de los trabajadores y las asociaciones gremiales.

FMR Informa y capacita a contratistas y proveedores en relación con sus deberes en esta materia.

Se priorizara en forma efectiva y expeditiva las negociaciones colectiva, llegando a acuerdos sin demoras innecesarias y aplicando lo pactado con el principio de buena fe.

FMR jamás actuará sobre los empleados como represalia por ejercer sus derechos, apoyar reclamos, participar en actividades sindicales o informar sobre posibles violaciones legales. Para garantizar lo antes mencionado se dispone de instancias independientes, confidenciales y eficaces de denuncia y reclamo para los trabajadores que no cuentan con representación gremial. (ver punto Protección de la identidad, Privacidad y no represalias



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Trabajo forzoso u obligatorio

FMR nunca desarrolla dentro de su personal trabajos forzosos u obligatorios y repudia y rechaza todo tipo y forma de trabajo forzoso u obligatorio. Para garantizar este punto Instauró mecanismos de debida diligencia en el control y supervisión de sus propias actividades y las brindadas por terceros relacionados con FMR.

FMR Capacita a proveedores y contratistas, fijándoles reglas de conducta para conservar el vínculo con la empresa.

FMR explicita los procedimientos que aquellos deben seguir a fin de asegurar la ausencia de condiciones de trabajo forzoso y asiste para que puedan detectarlo en sus propios subcontratistas.

FMR exige a sus proveedores y contratistas la supresión de empleo no registrado, tomando en consideración las implicaciones de esa política respecto de migrantes indocumentados.

FMR controla la existencia de empleo no registrado mediante los mecanismos provistos por las leyes nacionales, siendo requisito para el libramiento de pagos el cumplimentar con todos los requerimientos que garanticen la ausencia de estas condiciones y requiere a simple juicio y sin mediar condición de sospecha información sobre condiciones contractuales, laborales, de alojamiento, alimentación, vestido, transporte y similares a proveedores y contratistas reservándose el derecho de auditar su veracidad por medio de entrevistas a trabajadores y directivos bajo las debidas garantías, y la ejecución de inspecciones sorpresivas y control de documentación laboral.

Por último FMR promueve la contención y reinserción de las víctimas de trabajo forzoso.

Trabajo Infantil

FMR repudia y no tolera el trabajo infantil colaborando a abolir de forma efectiva el trabajo infantil

Antes de tomar un trabajo, realizar relaciones laborales de subcontratos, sumar o mantener a un proveedor o contratista se evaluará el contexto social de las personas que forman cada parte extendiéndose este punto al contexto familiar y educativo de las personas involucradas.

FMR, en caso de detectar trabajo infantil en algún contratista, proveedor o cliente, asistirá a los menores para efectuar la transición del trabajo a la escuela y efectuará las correspondientes denuncias a las autoridades de control y aplicación.

Discriminación con respecto al empleo y la ocupación

En materia de igualdad racial y religiosa, FMR realiza un diagnóstico sobre el contexto racial y religioso de la empresa procurando detectar la existencia de minorías discriminadas.

Se diseñaron e implementaron medidas de acción afirmativa para esas minorías, promoviendo una cultura de tolerancia en el lugar de trabajo, realizando comunicación y respetando sus días festivos y otorgando licencia para permitir su participación activa.

FMR pone a disposición de las víctimas de discriminación mecanismos de denuncia y reclamo.

En materia de igualdad de género: FMR implementa acciones de promoción teniendo en miras la Convención sobre la • Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. De tal forma se asegura igual salario por igual tarea.

FMR realiza un seguimiento de estadísticas de reclutamiento, capacitación y promoción de empleadas, promoviendo la capacitación de las empleadas.

FMR establece –para todos los sexos– condiciones de trabajo amigables con la familia en materia de horarios, espacio de trabajo y aspectos similares.

FMR garantiza la participación de mujeres en los puestos con toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Medio Ambiente

FMR apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales, aplica el principio precautorio: cuando haya peligro de daño grave o irreversible, no utiliza la ausencia de información o certeza científica como razón para postergar la adopción de medidas eficaces, en función de los costos, para impedir la degradación del medio ambiente. Consecuentemente, por más que no cuente con pruebas científicas concluyentes, FMR suspenderá o cancelará toda actividad que amenace un daño irreparable al medio ambiente hasta tanto se disponga de mayores datos.

FMR no se apoye en las carencias de las leyes nacionales o locales para evitar tomar medidas. FMR adopta las mismas exigencias operativas independientemente de la localización de las actividades, garantizando la gestión medioambiental a lo largo de toda la cadena servicios y prestaciones.

FMR, en caso de detectar una materia prima, un material o un proceso que pudiera ser contaminante, sustituirá dicho elemento por otro más amigables con el medio ambiente.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE



Corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

FMR repudia y rechaza toda forma de corrupción incluyendo extorsión, regalos, comidas, entretenimiento, incluyendo y desarrollando ciertas condiciones incluidas en el Código de conducta en el punto "Soborno y Corrupción"

Discriminación y acoso

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados

FMR respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos.

Protección de la identidad, Privacidad y no represalias

Asumimos la Protección de la Identidad de los que formamos FMR en forma interna y externa

A fin de asegurar la protección de la identidad y no represalias se asegurarán los siguientes puntos:

- No se divulgarán datos personales sin previa autorización fehaciente del titular de los datos.
- Se preservará toda la información personal suministrada por los trabajadores a FMR, contemplando pero no limitándose a:
 - Dirección de residencia
 - Conformación familiar
 - Creencia política
 - Creencia religiosa
 - Estado de salud.
 - Elección sexual.
 - Todo dato protegido por las leyes de datos personales.
- No se exigirá que se registre la denuncia relacionándola con el denunciante.

INDUSTRIAS FMR S.A.

Av. Hipólito Yrigoyen 16264 - Parque Industrial Alte. Brown (1852) - Tel. 4238-4868
info@industriasfmr.com.ar - www.industriasfmr.com.ar

- Se Preservará la información del denunciante no pudiéndose divulgar bajo ningún supuesto
 - No se establecerán formas o proformas de denuncia ni canales exclusivos de comunicación.
 - Las personas denunciantes, cuya denuncia no esté viciada de malicia, injurias o falsos testimonios:
 - Gozarán de inmunidad ante sanciones disciplinarias.
 - No podrán ser reasignadas a trabajos distintos sin previo consentimiento de ambas partes.
 - No podrán ser reubicadas en puestos de menor jerarquía.
 - No podrán ser obligadas a cambios de horarios o cambios de tareas.
 - No podrá ser reducido sus honorarios o cualquier otra forma de reducción de beneficios.
-



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

Clausulas Comunes

Incumplimiento

Consultaremos el Código, cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato o responsable del área de Recursos Humanos o Legales.

Hacer lo correcto y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

Comunicación de conductas ilegales o violatorias

Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos o al responsable del área de Recursos Humanos o Legales, toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código. En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones podrán presentarse directamente a niveles más altos

De corresponder, los reclamos podrán efectuarse en forma confidencial o a través de cualquier medio de comunicación de FMR

Todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada. FMR prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.



INDUSTRIAS FMR S.A.
Gustavo D. Russo
PRESIDENTE

INDUSTRIAS FMR S.A.

Av. Hipólito Yrigoyen 16264 - Parque Industrial Alte. Brown (1852) -
info@industriasfmr.com.ar - www.industriasfmr.com.ar