



Tucumán, 7 de Mayo de 2009

Sres. Pacto Global  
Naciones Unidas  
Presente

Estimado Secretario general:

Con agrado nuevamente presentamos nuestro quinto informe reflejando el avance del proceso llevado adelante en la tarea de efectivizar los Derechos Humanos en la dinámica de nuestro negocio.

Tarea ciertamente que no es sencilla pero ante la cual estamos comprometidos para construir un presente y futuro coherente con nuestras convicciones.

Para ello todas nuestras áreas se encuentran permanentemente con la misión de controlar el fiel cumplimiento de los principios a los que adherimos.

En este sentido, creemos que estamos en camino y en la posición que nos corresponde en nuestro compromiso y relación con la sociedad. No obstante, siempre queda trabajo por hacer y estamos avocados en la tarea de seguir construyendo lo que anhelamos.

Saludo a Usted muy respetuosamente

---

**Alvaro C. Bulacio**  
**Presidente**

### Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Argenti Lemon S.A es una empresa nacional que está ubicada en la provincia de Tucumán. Fue fundada a fines de 1996, comenzando con la producción de quintas limoneras.

Actualmente se dedica a la producción, empaque y exportación de limón fresco. El descarte de la exportación lo destina a industria.

Posee en temporada un total de 1400 empleados directos.

La empresa desarrolla el ciclo productivo completo del limón, incluyendo:

- Producción de los plantines de limoneros en viveros propios.
- Plantación, mantenimiento y cosecha de quintas propias y de terceros.
- Procesamiento de la materia prima (citrus) a través de los procesos de preclasificación, clasificación, acondicionamiento y embalaje.
- Comercialización y distribución de la producción.

### Derechos Humanos

#### PRINCIPIO 1 y 2

#### APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS

#### NO SER COMPLICE DE ABUSOS A LOS DERECHOS

#### Nuestro Compromiso o Política

Argenti Lemon S.A. protagonista en la producción de alimentos de excelencia para el mundo, se compromete al esfuerzo por viabilizar el efectivo ejercicio de los DDHH tanto en su dinámica interna como en los aspectos externos con los cuales se relaciona la actividad. Para ello se lleva adelante la efectiva gestión de calidad en el proceso productivo, incluyendo todos los aspectos involucrados en el mismo, y la expresa y continua labor en el aporte al desarrollo de las familias de los empleados y de su zona de influencia desde la perspectiva del reconocimiento de las potencialidades y limitaciones territoriales.

#### Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

Ponemos atención en el estado de situación tanto de la relación laboral como de la proyección familiar y social del empleado. El mayor conocimiento nos permite el diseño de cada acción en función del impacto que producirá.

Las áreas definen así en conjunto el avance en la toma de decisiones y planificación de acuerdo a la especialidad de cada una de ellas y a la articulación necesaria según el tema e involucrados.

## PRODUCCIÓN - CALIDAD

### **Normas de calidad certificadas:**

- HACCP (Hazard Analysis & Critical Control Points, desde 2003)
- EUREPGAP (desde 2004) mediante el Esquema de Certificación en Grupo (tipo 2)
- GLOBAL STANDARD for Food Safety (ex BRC), estándar que requiere la adopción del sistema HACCP, mantener un sistema documentado de Gestión de Calidad, implementar la infraestructura según las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) y contar con un sistema de control de producto, proceso y personal.

En estas condiciones las normas de calidad están cubiertas durante todo el proceso desde el origen de la materia prima, empaque hasta el producto terminado. Por lo cual se garantiza calidad al mercado con un producto listo para la venta al consumidor final.

La empresa pone en marcha así un conjunto de *prácticas responsables hacia los recursos humanos* propios amparando sus derechos en relación con su salud, seguridad, legalidad, bienestar y educación.

Implica también la elaboración, comercialización y distribución para el consumo de un alimento que cumple por su inocuidad con los requerimientos para resguardar la salud del consumidor reproduciendo así las prácticas responsables adoptadas a nivel interno en el ámbito de influencia según el mercado de consumo.

## RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

### **1. DIAGNÓSTICO SOCIAL:**

Teniendo en cuenta el proceso de desarrollo personal y familiar de los empleados y preocupados por los obstáculos que pudieran presentarse en el mismo el área de RSE destinó los esfuerzos a iniciar un proceso de conocimiento profundo de sus condiciones de vida y de convivencia.

Con estos datos configuramos un **Diagnóstico** que evidenció el estado de situación de esta población permitiendo el diseño de **Acciones Estratégicas** en la búsqueda de soluciones a los problemas encontrados.

Este proceso de intervención se realizó sobre dos sub-grupos de empleados.

Uno de los sub-grupos está constituido por el sector de empleados que pertenecen a la actividad del empaque con empleo temporal ascendiendo aproximadamente a 850 personas. El otro de los sub-grupos está constituido por los empleados que pertenecen a la actividad de fincas, ascendiendo a 220 personas y 30 personas que pertenecen a la actividad de empaque, todas con relación laboral permanente.

Por tanto la realización del censo se llevó adelante con dos modalidades

diferentes.

En el sector de empaque se aplicó una encuesta para la cual se capacitó a los empleados en el contenido de la misma solicitándoles que la contestaran personalmente.

En el sector de fincas y de empleados permanentes de empaque se realizó una entrevista en el domicilio del empleado completando una ficha estructurada con más variables consideradas que en el caso de los empleados temporales. Estos datos por lo tanto fueron recogidos por la profesional que tuvo a su cargo este relevamiento.

Con estos insumos se fue configurando un Diagnóstico de situación de las familias lo cual permitió el diseño de actividades participativas con las familias con el fin de poner en común la percepción acerca de los problemas encontrados y permitir tanto su resignificación como el diseño en co-gestión de las alternativas de solución.

Con este proceso nos proponemos como objetivo aportar en facilitar el acceso básico a la salud, la educación y la vivienda a los empleados y sus familias, complementando así los recursos posibles en el ámbito de su comunidad

## **2. VISITA EMPAQUE:**

Como parte de nuestro objetivo de promover la articulación entre la empresa y la sociedad comprendimos que era necesario fortalecer y revalorizar el lugar que el trabajo, como signifiante, ocupa en la subjetividad de cada empleado y en las interacciones de ellos como miembros de la estructura de producción de la empresa. Para ello propiciamos una instancia de encuentro entre sus relaciones familiares y su espacio laboral.

Así lanzamos el Proyecto **REDES** (Recreando Encuentros Desarrollamos la Empresa en la Sociedad) que tuvo varias etapas:

1) Invitación a visitar el empaque destinada a hijos, esposas y/o familiares de los empleados que se desempeñan en esta actividad.

2) Trabajo de taller previo a la entrada al empaque para indagar acerca de las representaciones de los visitantes sobre la actividad desarrollada en la empresa.

3) Visitas guiadas al empaque.

4) Trabajo de reflexión a la salida de la visita guiada.

5) Producción artística colectiva, de construcción de saberes y sentidos generados por la visita.

6) Puesta en común de la obra de teatro realizada ante los empleados padres de los niñ@s y adolescentes que participaron.

Cabe destacar que se promovió que los empleados (estuvieran o no en su puesto de trabajo en el momento de la visita acompañaran a sus familiares y/o hijos en el recorrido.

## **3. CAMPAÑA del LIBRO**

Se llevó adelante una distribución de libros a los hijos de empleados con la finalidad de dar impulso a la lectura como herramienta para el enriquecimiento personal. Para ello se complementó esta actividad con el Proyecto de REDES y se entregaron libros de cuento a los niñ@s y adolescentes que visitaron el empaque.

#### **4. PROYECTO DE MEJORAMIENTO DE VIVIENDAS - Acceso seguro al agua**

Dando inicio a las **Estrategias Planificadas** entorno al estado de situación de las familias de los empleados integrados en las actividades en fincas definimos un **Proyecto de Mejoramiento de Viviendas**.

Como punto de partida en esta línea se proyecta trabajar en las dificultades en las condiciones sanitarias de las viviendas. Para ello se tendrá en cuenta en primer lugar las modificaciones necesarias para instalar un acceso seguro al agua en el interior de la vivienda. No obstante la observación de estos aspectos como importantes para su resolución será puestos a consideración de los protagonistas (empleados y sus familias) para integrarlos participativamente en el diagnóstico y en las estrategias de solución de problemas.

#### **5. CIERRE PROYECTO PANES (Promoción de adolescencia, niñez y espacios de solidaridad)**

Habiendo concluido con el ciclo planificado que involucró los talleres quincenales de panadería para los padres y de juego para los chicos se realizó un cierre de la actividad invitando a sumarse desde esta experiencia a la nueva propuesta de Diagnóstico de las condiciones de las familias.

#### **6. DONACIONES A ONGs**

- **Congregación Rogacionista del Corazón de Jesús**, se continúa apoyándola en sus acciones en el **“Hogar San Agustín”** (semi-internado para niños de escasos recursos económicos) y en el **“Hogar Escuela de Artes y Oficios Obispo Colombes”** (Escuela de EGB3, polimodal y cursos de talleres y oficios destinada a una población en condiciones críticas). Este año la congregación obtuvo un importante ingreso económico producto del desarrollo de la quinta de limones que instalara y mantiene la empresa para el auto sustento a mediano plazo de la institución religiosa.
- **“Fundación León” y Micro emprendimientos**, se dio continuidad hasta mediados de año al programa iniciado en relación con el impulso de micro emprendimientos en personas con dificultades socio económicas
- **“Fundación Apoyar”**, seguimos en la tarea conjunta con un grupo de empresas tucumanas en apoyo a organizaciones civiles sin fines de lucro que necesiten atender su infraestructura.
- **“Fundación del Tucumán”**

- **Down is UP**
- **“Hospital de Tafi del Valle”**
- **“Equipo de asistencia y Adopción”**
- **“ FAI” Fundación de albergues infantiles**
- **Fundación “La ventana” pintada por la integración**
- **Caritas- HSBC “ Una navidad para todos”**

## **7. LOS RALOS “UN LUGAR PARA ELEGIR”**

Se finalizó el proceso de Diagnóstico Preliminar acerca de la situación de las familias de la Escuelas B. Terán en el marco de la asociación con la Fundación Manos Abiertas y con el aval del ministerio de educación de la provincia. Este diagnóstico es de vital importancia en la comprensión de la situación socio económica de la zona de influencia que comparten nuestros empleados.

## **8. INET – PROGRAMA DE CRÉDITO FISCAL**

El proyecto de capacitación en tornería fue seleccionado y estamos a la espera de hacer efectiva la entrega del equipamiento en la “Escuela Técnica Antonio A Correa”. Delfín Gallo. Departamento de Cruz Alta. Tucumán.

## **9- DEPORTE**

Continuamos con el programa “Formación en valores” destinado a entrenadores y jugadores del Club de Rugby “Los Tarcos”.

## **RECURSOS HUMANOS**

### **1-SALUD**

- Estamos en el esfuerzo de imprimir ciertos cambios en el área con respecto al tratamiento integral de la salud. Para ello tenemos proyecto de la configuración de un Diagnóstico Comunitario en Salud conteniendo a las familias de nuestros empleados en el marco de su zona de influencia.

Por otro lado, continuando con actividades ya encaradas:

- Avanzamos en la gestión de la efectividad de las prestaciones de la obra social para con nuestros empleados.

- Se volvió a realizar la **vacunación antigripal** para el personal.

- **Consultorios externos de la empresa:** siguieron en actividad durante todo el año con las mismas características

	<p>- Sigue en vigencia el <b>plan materno infantil</b> con la entrega del “<b>Bolso del Recién Nacido</b>” para los nuevos nacimientos en las familias de nuestro personal y la <b>entrega mensual de la leche</b> necesaria para cubrir las exigencias de una dieta equilibrada, <b>a todos los empleados con hijos menores de 8 años</b>.</p> <p>- Nuevamente se realizó la “<b>Campaña de Prevención de Enfermedades Ginecológicas</b>” destinada a todas las empleadas mujeres de la empresa y a las esposas o parejas de los empleados varones. Incluye el Examen individual, clínico y mamario; el Papanicolau y de ser necesario se realizan exámenes complementarios determinados por el médico.</p>
<b>RESULTADOS</b>	<p><b>Medición de RESULTADOS (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p> <p><b><u>PRODUCCIÓN – CALIDAD</u></b></p> <p><b><u>Proceso productivo</u></b></p> <p><b>Vivero:</b> 20 Personas trabajaron preparando plantas de calidad controlada, que serán destinadas a nuestras fincas.</p> <p><b>Fincas:</b> 3.100 hectáreas distribuidas en 24 fincas ubicadas a lo largo de todo el pedemonte tucumano. 1.200 hectáreas tienen riego localizado. Se emplearon unas 220 personas para atender el cuidado de la fruta que posteriormente se enviará tanto al empaque como a la industria.</p> <p><b>Cosecha:</b> Se emplearon a 2.400 personas para proveer a nuestro empaque de 3.500 bins por día. La cosecha puede ser a mano (para industria) y a tijera (para empaque).</p> <p><b>Logística y transporte</b> 60 viajes de camiones por día desde las fincas, transportando la fruta en bins necesaria para abastecer al empaque. 25 viajes de camiones por día desde el empaque (descarte) y directo desde las fincas, transportando la fruta a granel necesaria para abastecer la industria.</p> <p><b>Empaque:</b> 850 personas distribuidas en 3 turnos de 8 horas cada uno, trabajaron preparando la fruta para exportación. La producción se realizó durante las 24 horas del día.</p>

Se vuelcan 3.500 bins y se obtienen unos 450 pallets diarios.

**Industria:**

Se entregaron a la industria 650 toneladas por día provenientes del empaque y de las fincas.

**Transporte a puertos:**

Se cargaron 22 camiones por día con destino a los puertos de Rosario, San Pedro, Campana, Zarate y Buenos Aires.

**Transporte marítimo:**

La fruta fue cargada en barcos bodega con capacidad de 2500/6000 pallets y/o en contenedores de 20 pallets cada uno.

Los destinos más frecuentes son: España, Italia, Francia, Holanda, Alemania, Inglaterra, Bélgica, Polonia, Rusia, Rumania, Canadá, Grecia y Hong Kong.

El tiempo de viaje es de 20 a 45 días de acuerdo a los distintos destinos.

**Clientes**

La fruta fue recibida por nuestros clientes, cumpliendo con todas las normas y reglamentaciones vigentes, quienes la distribuyen a los distintos mercados y supermercados

- La eficiencia de los procesos de calidad implementados la evalúan auditores externos que verifican que se actúa en consecuencia con las mismas:

- HACCP (1 auditoria en el 2008)
- EUREPGAP ( 2 auditorias en el 2008)
- GLOBAL STANDARD for Food Safety (ex BRC) (1 auditoria en el 2008- por tener la máxima calificación. Grade A)

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA**

### **1. DIAGNÓSTICO SOCIAL:**

- Diagnóstico Preliminar de 470 familias de empleados temporarios de empaque
- Diagnóstico Preliminar Socio Económico Territorial de 255 familias de empleados permanentes de fincas y empaque

### **2. VISITA EMPAQUE – PROYECTO REDES:**

- 18 Visitas guiadas al empaque
- 111 adultos empleados y/o familiares visitaron el empaque junto con los niños y adolescentes
- 192 niños y/o adolescentes ingresaron en la visita al empaque
- 9 talleres pre y post visitas al empaque con los participantes de la



visita

- 1 Obra de Títeres: “Una familia muy especial”
- 1 Cuento Dramatizado: “El duende en el empaque”

### **3. CAMPAÑA del LIBRO**

- 192 libros de cuentos entregados a los niñ@s y/o adolescentes al finalizar las actividades de la visita al empaque

### **4. PROYECTO DE MEJORAMIENTO DE VIVIENDAS - Acceso seguro al agua**

- 58 familias en planificación para la ejecución del Proyecto de Mejoramiento de Viviendas

### **5. CIERRE PROYECTO PANES** (Promoción de adolescencia, niñez y espacios de solidaridad)

- 6 talleres en fincas con familias de empleados
- 24 familiares adultos y 40 niños hijos de empleados participantes de los talleres de cierre del proyecto

### **7. LOS RALOS “UN LUGAR PARA ELEGIR”**

- Diagnóstico pormenorizado de 189 familias de alumnos de la Escuela Brígido Terán – Los Ralos – Cruz Alta – Tucumán.
- Aproximación Diagnóstica acerca de la situación educacional en 2 Escuelas de la localidad de Los Ralos – Cruz Alta – Tucumán
- Análisis de Redes Institucionales en la localidad de Los Ralos – Cruz Alta - Tucumán

## **RECURSOS HUMANOS**

### **1. SALUD**

- Consultas Clínicas: 1615
- Consultas Pediátricas: 645
- Vacunación Antigripal: 400
- Control Ginecológico: Empaque: 211  
Fincas: 134

#### **PLAN MATERNO INFANTIL**

- 9908 Cajas de leche entregadas
- 543 Familias recibieron la entrega de leche
- 89 Familias recibieron el Bolso de recién nacido

<b>PRINCIPIO 3</b>	APOYAR LOS PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA.
<b>PRINCIPIO 4</b>	ELIMINAR EL TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO
<b>PRINCIPIO 5</b>	ABOLIR CUALQUIER FORMA DE TRABAJO INFANTIL
<b>PRINCIPIO 6</b>	ELIMINAR DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION
<b>Acciones</b>	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	<p>Argenti Lemon S.A entiende que el Recurso Humano es un pilar fundamental para el desarrollo y crecimiento. Sabemos que el trabajo ocupa gran parte del tiempo de la vida de nuestros empleados, es por ello que queremos brindar un lugar sano y próspero.</p> <p>Adherimos a las normativas que establece la OIT y adecuamos nuestros procesos a dichas reglamentaciones.</p>
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contamos con distintos tipos de capacitación en los diferentes sectores de la empresa a lo largo del año. La gerencia de Recursos humanos se encarga de la elaboración de los mismos siguiendo con todos los pasos que hacen a capacitadores especializados, logística, evaluaciones, etc.</li> <li>- Utilizamos diferentes sistemas tecnológicos de fichaje: tarjeta magnética en nuestro empaque y pulseras electrónicas en fincas. Esta comprobado que cuanto más sofisticado es el sistema de ingreso y egreso de empleados mejora: el control del tiempo que se trabaja, salario acorde al mismo, ningún ingreso de menores de edad, control a contratistas de que cumplen con todas las normativas, etc.</li> </ul>

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

### **RECURSOS HUMANOS**

#### **Capacitación**

A los empleados de empaque en:

- Primero Auxilios
- Normas de calidad: GLOBAL STANDARD for Food Safety (ex BRC), HACCP, BPM
- Normativas y datos importantes de recursos humanos
- Política de seguridad

A empleados de cosecha, tractoristas y a personal de fincas en:

- Política de seguridad
- Normas de calidad: GlobalGap

A empleados de administración, de fincas y empaque en puestos claves en :

- Programa anual de comunicación

Empleados de cargos gerenciales se capacitaron en diferentes temáticas según necesidad de puesto.

#### **Entrenamiento en puestos claves en el empaque:**

Embaladores, seleccionadores, responsable de productos químicos-limpieza, control de plagas, autoelevadoristas, tractoristas.

#### **Comunicamos las políticas, programas y novedades de la empresa en nuestra revista semestral “ El limonero”**

#### **Control para evitar el ingreso de menores de edad en sectores de la empresa:**

No empleamos a menores de 18 años y controlamos a nuestros contratistas de cosechas a través de un sistema de pulseras electrónicas.

#### **Beneficios al personal:**

- Servicio de cafetería.
- Servicio de almuerzo para personal administrativo de jornada completa.
- Servicio de traslado hacia la empresa para personal de administración.
- Obsequios de fin de año a toda la empresa.
- Prestamos de dinero en casos de urgencia sin cobro de ningún tipo de interés.
- Implementación del Programa de Alimentación Saludable para las Áreas Administrativas de la empresa (60 participantes). Con la dirección de un nutricionista muy conocido en nuestra provincia se llevó a cabo el control de la situación personal de cada empleado, se ajustaron los alimentos provistos por la empresa a las nuevas indicaciones médicas más saludables y en casos de necesidad se becó en tratamiento posterior a empleados con sobrepeso o patologías relacionadas con la alimentación.
- Durante los meses de Septiembre y Octubre de 2008 se llevó a cabo por 5º año consecutivo el Campeonato de Fútbol de la empresa, participaron 140 jugadores.
- En agosto 2008 se realizó el Acto de finalización de campaña con la

presencia de 800 personas provenientes de todas las áreas de la empresa, para el mismo se invitó al Dr. Alfredo Miroli para que disertara acerca de “El rol de los padres frente a las adicciones de nuestros hijos”

#### **Reclutamiento de personal:**

El departamento de Recursos Humanos realiza año tras año selección de personal teniendo como objetivo encontrar el empleado más apto según el puesto de trabajo, sin mediar ningún tipo de discriminación.

Dentro de dicha selección priorizando las recomendaciones de empleados de la empresa y la residencia en zona de influencia de nuestra comunidad. Esta política está en concordancia con nuestra visión de mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y sus familias como así también el desarrollo de las comunidades de influencia cercanas a la empresa.

#### **Evaluación de desempeño:**

Sustentada por nuestra política de mejora continua se realizan evaluaciones de desempeño anuales del personal con el fin de ampliar los canales de comunicación y unificar los criterios de calidad en las diferentes gerencias de la empresa.

Al mismo tiempo se posibilita al empleado un conocimiento más global de lo esperado y de los alcances de su puesto.

A través de los resultados obtenidos se pueden identificar necesidades de capacitación que se planifican inmediatamente.

#### **Encuesta Clima laboral**

Se realizó dicha encuesta y los resultados nos permiten planificar acciones para mantener los resultados positivos y mejorar lo que consideramos necesario.

### **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA**

**Para contribuir en la lucha contra el trabajo infantil y el precoz ingreso de los niños al mercado laboral realizamos las siguientes acciones:**

- Presentación en el congreso de OIT de conclusiones del Diagnóstico de Los Ralos que aportan a la comprensión del fenómeno del trabajo infantil con las características que éste asume en la región.
- *Proyecto Apoyo a la Continuidad de Formación en Empleados Padres* como una herramienta para mejorar las condiciones frente al empleo y por lo tanto ampliar las posibilidades de aumentar el ingreso y con eso disminuir la necesidad de incorporación de los hijos todavía en edad escolar al mercado laboral.
- *Proyecto Apoyo a la Escolaridad en los Hijos de Empleados* sobre todo en las edades de la adolescencia con alta deserción del sistema educativo

Resultados	
	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p> <p><b>RECURSOS HUMANOS</b></p> <p><b>Capacitación</b>  Empaque: capacitamos a 750 personas que aprobaron el examen  Cosecha: capacitamos a 300 personas  Finca: capacitamos a 150 personas  Administración: 70 personas  Los comentarios y sugerencias recolectados luego del proceso de capacitación nos guían en la mejora continua.</p> <p><b>Revista</b> el N°4 y N°5 de la revista “El Limonero”, cada número llegó a 1.500 personas, empleados de distintas áreas, proveedores, clientes, etc.</p> <p><b>Pulseras electrónicas:</b>  Registramos entre 2.000 y 2.400 cosecheros realizando un control exhaustivo para asegurarnos que no ingresan menores de edad a nuestras fincas y que los contratistas cumplen con todos los requisitos legales para sus cuadrillas.</p> <p><b>Beneficios al personal:</b>  Cafetería: 300.000 servicios para empaque, fincas y administración.  Almuerzos: 13.000 servicios de almuerzo.  Traslados: 3.700 traslados a cuenta de la empresa  Obsequios de fin de año: entregamos 540 regalos</p> <p>Realizamos 550 entrevistas de trabajo para la selección de 420 empleados para ocupar puestos en el empaque, fincas y áreas administrativas de la empresa</p> <p>Empleamos durante el año 2008 1.400 personas en total con un 56% de población masculina y un 44% de población femenina.</p>

MEDIO AMBIENTE
----------------

PRINCIPIO 7	APOYAR EL ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIOAMBIENTALES
PRINCIPIO 8	PROMOVER MAYOR RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL
PRINCIPIO 9	ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSION DE TECNOLOGIAS RESPETUOSAS DEL MEDIOAMBIENTE
	<b>Nuestro Compromiso o Política</b>
	Argenti Lemon S.A activamente en el cuidado del medio ambiente.
	Destacamos y difundimos al “medio ambiente” como uno de los valores fundamentales de nuestra empresa.
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b>
	<p>Nuestra producción de limones en fincas está certificada bajo la norma EUREPGAP 2004, desde abril de 2004, cuyo objetivo principal es conseguir una agricultura productiva y competitiva <b>que utilice los recursos en la manera más eficiente posible asegurando el mínimo impacto medioambiental.</b></p> <p><b>Los principios del protocolo EUREPGAP son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora continua de sus métodos de producción y manejo.</li> <li>-Minimización del impacto y el deterioro <i>ambiental</i>, lo que implica la conservación de la naturaleza, fauna y flora.</li> <li>- Reducción del uso de productos agroquímicos a través de la adopción de sistemas de <i>producción integrada</i>.</li> <li>- Mejorar el uso eficiente y racional de los <i>recursos naturales</i> (suelo, agua, aire y energía).</li> </ul>
	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b>
	<p><b><u>PRODUCCIÓN / CALIDAD / RRHH</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitamos y entrenamos a nuestro personal, generando conciencia sobre calidad, eficiencia, seguridad alimentaria y protección del ambiente</li> <li>- No producimos ningún tipo de efluentes. Tratamos el agua residual de nuestro</li> </ul>

	<p>empaque con un sistema de riego dentro de nuestro predio.</p> <p>- Nuestro empaque fue construido con un sistema de iluminación natural que permite un menor consumo de energía eléctrica.</p> <p><b><u>RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA</u></b></p> <p><b>Como resultado del relevamiento realizado en los domicilios de los empleados consideramos algunos aspectos en los cuales sería beneficioso algún cambio y por tanto se organizaron en proyectos a ejecutar en mediano plazo:</b></p> <p><b>a) TRATAMIENTO DE LA BASURA</b></p> <p>Teniendo en cuenta la ausencia en algunas zonas aledañas a las fincas de la recolección a domicilio de la basura y considerando que el tratamiento que en esos casos realizan las familias es perjudicial para el medioambiente (tanto para el aire como para la tierra y las napas de agua) planificamos las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Recolección en domicilios de basura sin tratamiento</li> <li>➤ Proyecto de reciclado de basura</li> </ul> <p><b>b) MEJORAMIENTO DE CONDICIONES SANITARIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Acceso al agua segura</li> <li>➤ Tratamiento de excretas embutido</li> </ul>
Resultados	<p><b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b></p> <p><b><u>PRODUCCIÓN / CALIDAD / RRHH</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitamos a 940 personas</li> </ul> <p><b><u>RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Entrevistamos en sus domicilios a 255 familias</li> </ul>

## COMBATIR LA CORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10		LAS EMPRESAS DEBEN LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO
Acciones	<b>Nuestro Compromiso o Política</b> <p>Argenti Lemon S.A se compromete en la lucha contra la corrupción en todas sus formas y destaca a la HONESTIDAD- LA ÉTICA como valores fundamentales de su cultura</p>	
	<b>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmitimos a través de capacitaciones y en publicaciones el perfil esperado de nuestros empleados; la misión, visión y los valores de la empresa.</li> <li>- La Gerencia Administrativa-Contable establece un circuito interno de control en el cual se abarca las <b><u>Registraciones, Compras y Pagos</u></b></li> </ul>	
Resultados	<b>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</b> <p><b>ADMINISTRACIÓN / TECNOLOGÍA</b></p> <p><b><u>Registraciones:</u></b> toda actividad de la empresa se ve reflejada en nuestros sistemas de información con suficiente detalle para lograr transparencia.</p> <p><b><u>Sistema de compras:</u></b> tenemos implementado un sistema para actuar con imparcialidad a la hora de la selección de proveedores en las distintas compras, es decir dar igual trato en iguales situaciones, por cada pedido de compras se cotizan por lo menos tres proveedores y entre el solicitante y el responsable de compras se elige al proveedor, todas las ordenes de compras son firmadas por quién la confecciona, quien solicita y el responsable de firmarla digitalmente en nuestro sistema</p> <p><b><u>Sistema de pagos:</u></b> todos los pagos se hacen con cheques o por transferencia bancaria, luego del control respectivo de todo el legajo de pago del proveedor, esto es: orden de compra, remito del proveedor e ingreso en el depósito de la empresa y factura, se controla el CUIT del proveedor, el CAI y el vto. Del CAI de la factura por normas de la AFIP, interviniendo en el pago una persona del directorio.</p>	
	<b>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</b> <p><b>ADMINISTRACIÓN / TECNOLOGÍA</b></p> <p><b><u>Auditoria externa de control interno:</u></b> nuestros auditores periódicamente hacen el relevamiento de los sistemas enumerados anteriormente y elevan un informe al Directorio.</p>	