COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Año: 2014

Lic. Caballero Cecilia
Gerente de RRHH
Taranto San Juan S.A.

Contacto: Lic. Cecilia Caballero
Email: ccaballero@taranto.com **Teléfono:** (0264)- 4293900 **Fax:** (0264)-4250126

taranto

San Juan, 01 de Abril de 2015

Sr. George Kell

Director Ejecutivo Pacto Mundial

S...../.....D

En calidad de miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas, tengo el agrado de dirigirme a usted con el fin de ratificar el apoyo y adhesión a los principios prescriptos en el Pacto Global. Con la total convicción de que la Responsabilidad Social Empresaria es la dirección correcta para generar sustentabilidad de las empresas a largo plazo.

Cordialmente.

Norberto C. Taranto
Presidente
Taranto San Juan S.A.

PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD 2000 | PREMIO IBEROAMERICANO A LA CALIDAD 2003 | PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD 2005

EMPRESA GANADORA DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD AÑO 2000
EMPRESA GANADORA DEL PREMIO IBEROAMERICANO A LA CALIDAD AÑO 2003
EMPRESA GANADORA DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD AÑO 2005
EMPRESA CERTIFICADA TS 16949 v2002 - ISO 9001 v2000 - ISO 14001

Taranto San Juan S.A. es una empresa que desde hace más de 30 años se dedica a la fabricación y comercialización de autopartes, logrando ser una empresa líder en Latinoamérica.
La misma desarrolla sus actividades industriales y comerciales en las siguientes locaciones:

- Unidad Distribuidora (UD) ubicada en la localidad de Avellaneda en la provincia de Buenos Aires, en ésta se realiza la comercialización y distribución de los productos Taranto.
- Planta San Juan 1 (UTI) ubicada en la ciudad de San Juan, en la misma se fabrican retenes radiales y de válvula, y piezas de goma y goma metal.
- Planta San Juan 2 (UTII) localizada en el CIT (Centro Industrial Taranto) en el departamento 9 de Julio de la provincia de San Juan, allí se fabrican juntas sin armaduras metálicas y de corcho y goma, juegos de motor y juegos de descarbonización.
- Planta San Juan 3 (UTIII) también situada en el CIT, en ésta unidad se producen exclusivamente juntas tapas de cilindro, juntas con armadura metálica, material base para juntas, siendo ésta la principal planta en Latinoamérica dedicada a la fabricación de este tipo de productos.
- Planta San Juan 4 (UTIV) ubicada en la ciudad de San Juan, se fabrican cascos para retenes, insertos metálicos, ojalillos para juntas, juntas de salida de escape y múltiples de admisión y escape, mezclas de caucho.
- Planta San Juan 5 (UTV) ubicada en el departamento Chimbas, en esta unidad se está comenzando con la fabricación de cajas de dirección y discos de embragues.

El espíritu de la organización, queda plasmado en su Visión, Misión, Valores, Principios de gestión y en su Política de Gestión de las personas.

NUESTRA VISIÓN

Ser una Empresa de Clase Mundial trazadora de rumbos, en la búsqueda permanente de la mejora continua.

NUESTRA MISIÓN

Fabricamos, comercializamos y distribuimos autopartes, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes con altos estándares de calidad, cumpliendo de manera sustentable las expectativas de los accionistas.

NUESTROS VALORES

Integridad: Pensamos, decimos y actuamos responsable y coherentemente con nuestros valores.
Honestidad: Practicamos la verdad conscientemente expresándola responsable y constructivamente.
Respeto: Construimos relaciones basadas en la consideración del otro con un interés por entenderlo empáticamente. Actuamos disciplinadamente cumpliendo con las normas que rigen la organización.
Creatividad e Innovación: Creamos nuevas ideas, las materializamos y promovemos la mejora continua.
Humildad: Aceptamos nuestras limitaciones, asumiendo que nuestras ideas están condicionadas por nuestros modelos mentales y no son la verdad última.
Pasión: Es la emoción intensa que engloba nuestro entusiasmo. Sentimos una gran vocación por la excelencia para obtener resultados trascendentales.

NUESTROS PRINCIPIOS DE GESTION

- Lograr la plena satisfacción de nuestros clientes mediante el agregado de valor a nuestros productos y servicios.
- Propiciar el desarrollo y la potenciación de nuestros recursos humanos.
- Operar en todos los ámbitos con un comportamiento ético.
- Velar por la preservación del ambiente y mantener una armoniosa relación con la sociedad.
- Mantener una organización rentable y altamente eficiente

POLITICA DE GESTION DE LAS PERSONAS

"Taranto está formada por un equipo humano que se caracteriza por la calidad personal y profesional de sus miembros.
Contamos con grupos heterogéneos de trabajo, orientados a perseguir la excelencia a través de la mejora continua. Para ello, estimulamos la interacción de diferentes áreas y niveles jerárquicos, bajo la concepción de que en la diversidad del equipo está la sinergia.

Desarrollamos recursos humanos que generan y se adaptan a los cambios e innovaciones tecnológicas, de procesos y de calidad. Esto lo logramos a través de cuidadosos procesos de selección y de profesionalización de nuestras personas.
Trabajamos para ser una cultura que se adecúe a nuestras personas, con la finalidad de perdurar en el tiempo y dejar un legado a las generaciones futuras.

Formamos líderes que movilicen a las personas, comprometiéndolas en la búsqueda de su éxito trascendental y estimulando los talentos de cada uno.

La preocupación de Taranto San Juan hacia los principios de la Responsabilidad Social Empresarial la ha llevado a ser la primera empresa en San Juan en certificar la norma internacional de Gestión Ambiental ISO 14001 (año 2000) además de contar con las normas ISO 9001 y TS 16949 de Sistemas de Gestión de la Calidad.
Por otra parte, la adhesión al Pacto Global de la ONU la ha hecho trabajar activamente para lograr certificar la norma de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001, con el firme propósito de velar por la integridad psicofísica de los trabajadores. La misma requiere que las organizaciones implementen sus actividades de manera de anticipar y prevenir circunstancias que puedan resultar en lesiones o enfermedades ocupacionales. Taranto logró alcanzar dicho objetivo en marzo de 2008, siendo también la primera empresa en San Juan en lograrlo, lo que demuestra el espíritu innovador y el compromiso real con la Responsabilidad Social Empresarial.
Con el correr de los años, la empresa ha demostrado que la calidad no es un resultado aleatorio, sino la

consecuencia de una filosofía de gestión, es así que se convirtió en la primera empresa Argentina ganadora del "Premio Nacional a la Calidad" en dos oportunidades, año 2000 y 2005.
Otro de los reconocimientos por su trabajo duro y constante lo obtuvo en el año 2003 al ser la primera empresa Argentina en ganar el "Premio Iberoamericano de la Calidad", lo que permite reflejar la mejora de sus procesos permanentemente, ya que la empresa entiende que la excelencia, sólo se logra a través de la suma de pequeñas actitudes cotidianas, que deben ser percibidas tanto por las personas que trabajan dentro de la organización, como por quienes desde afuera se relacionan con ella.
Otro claro ejemplo de la cultura orientada a la excelencia está dado en el hecho de que en el año 2009 la empresa se postuló a la diagnosis del premio Deming a la Calidad, surgiendo diversos planes de acción tendientes a mejorar la gestión del negocio en diversos aspectos.
Además Taranto San Juan trabaja activamente en la difusión de la cultura de la Calidad en la sociedad con el fin de lograr una sociedad más justa y desarrollada.

La empresa tiene la firme convicción de que la calidad la construyen las personas. Un producto o servicio es el resultado de las acciones, directas o indirectas, de todos y cada uno de los individuos que forman la empresa.
A través del Sistema Integral de Mejora (SIM) se valoriza y se fomenta activamente el aporte de opiniones y sugerencias para impulsar la participación y generar un clima de trabajo grato y motivante.
En este sentido un 50 % del personal de la empresa participa del SIM trabajando en equipos de mejora de procesos, condiciones de seguridad y salud ocupacional, medio ambiente o temas generales, o bien realizando aportes personales que apuntan a la mejora continua.

Asimismo existe una permanente preocupación por actualizar al personal en nuevas tecnologías de gestión y operación, que permitan mantener la flexibilidad y dinamismo para enfrentar momentos de cambio. En nuestra gente existe una constante predisposición y adaptabilidad al cambio.

La empresa también promueve el desarrollo personal y profesional, continuando con becas por estudio a personal clave y con el programa Jóvenes Profesionales (que brinda a los estudiantes de últimos años o a los profesionales recientemente recibidos, a insertarse profesionalmente y a avanzar en los primeros pasos de su carrera laboral). La empresa, busca ir desarrollando, por estos medios, los futuros líderes de la organización.

Durante el 2014, Taranto San Juan trabajó con Escuelas de Educación Especial y Talleres integrados por miembros de la comunidad dónde está inserta la planta. En el primer caso, tanto los chicos como sus familiares cercanos participan en el proceso de emprolijado y envasado de algunos productos. Esto redunda en un beneficio doble para esas familias ya que los alumnos aumentan su empleabilidad y las familias reciben un pago por su trabajo. En el segundo caso, se ven beneficiados, familiares de nuestros empleados. También hemos trabajado con Centros de Jubilados.

PRINCIPIO Nº 1 y 2	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS A NIVEL INTERNACIONAL.

Acciones

Compromisos asumidos

Con respecto al personal, nuestra empresa apoya los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos tendientes a salvaguardar los derechos fundamentales inherentes a la persona como son: derecho a la vida, derecho a acceder a un sistema de salud, derecho a la familia, derecho a la educación, derecho a la seguridad, derecho a un medio ambiente sano, entre otros, que se encuentran reflejados en nuestras políticas, procedimientos de trabajo, instructivos, documentos, etc.

Procesos o Sistemas aplicados

1) Partiendo desde lo básico, la empresa garantiza que el 100% de sus empleados y sus familias cuenten con una cobertura de **salud** que les permita afrontar diferentes situaciones médicas y prevención de la salud, al contar con el 100% de sus colaboradores registrados en forma debida. A su vez, fomenta buenos hábitos de vida en sus empleados, a través de charlas de prevención de enfermedades.

2) La empresa cuenta un **plan de motivación** para todo su personal. El mismo apunta a mantener al personal comprometido con el fin de que tanto los objetivos personales como organizacionales se vean cumplidos.

El plan de motivación incluye los siguientes programas:

- Tutorías.
- Entrega de set escolar a hijos del personal.
- Canasta navideña y brindis de fin de año.
- Reconocimiento al personal por cumplir 25 años en la empresa y 10 años sin faltar.
- Aportes creativos (pago por mejoras provenientes de sugerencias del personal).
- Programa de días adicionales de vacaciones por cantidad de días sin accidentes.
- Beneficios en diferentes negocios por ser empleados del grupo.
- Obsequios día del Niño.
- Obsequios Día del Padre y de la Madre.
- Obsequios Día de la Mujer y Pascuas.
- Obsequios por nacimiento, casamiento y graduaciones.
- Sorteo de camisetas de la selección nacional de futbol con motivo del Mundial Brasil 2014.
- Jornada Puertas abiertas.

Además se pueden mencionar otras medidas tales como:

- Programa de Jóvenes Profesionales
- Programa de capacitación interna para el personal
- Programa de capacitación externa para el personal y Formación del personal

- Donaciones
- Programa de reciclado de materiales
- Programa de tratamiento de residuos peligrosos
- Simulacro de sismos e incendios
- Promoción de la cultura de la calidad en la comunidad
- Pasantías y prácticas profesionales de estudiantes de educación universitaria y secundaria.
- Visitas de estudiantes universitarios y de posgrado a las plantas.
- Capacitaciones técnicas a Mecánicos

Actividades realizadas en el último año

Respecto a la salud, la empresa brinda diferente tipo de charlas, entre las cuales se destacan: tabaquismo, normas de seguridad vehicular, buenos hábitos alimentarios, prevención de enfermedades de transmisión sección sexual, entre otras.

Se realizan campañas de vacunación para el 100% del personal contra el Tétanos, Hepatitis B y en la época invernal contra la gripe para aquellas personas que se encuentran en los grupos de riesgo. El 100% de estas campañas se realizan con apoyo de los centros de salud de la zona dónde se encuentran ubicadas las plantas y del Gremio de la UOM.

Durante el año 2013 y 2014 se realizaron análisis para detección de HIV, Hepatisis B y Sífilis, acompañado de charlas preventivas.

Respecto al Plan de Motivación:

Programa de Tutorías: El programa apunta a que la persona más idónea del sector, sea quién transmita los conocimientos y forme en el puesto a la persona ingresante. De este modo, el "tutor", es reconocido por su experiencia en su puesto de trabajo.

Set escolar para hijos del personal: Con el objeto de incrementar la identificación y compromiso del personal a la empresa y aumentar la imagen de ésta como promotora de la cultura y educación, a comienzo de cada año se realiza la entrega de set con útiles escolares para todos aquellos empleados que tienen hijos de entre 4 y 12 años.

Canasta navideña y brindis a fin de año: se realiza un brindis en planta, con 100% de personal y se entrega al personal una canasta con diversidad de productos alimenticios para que puedan disfrutar con su familia para las Fiestas.

Reconocimiento al personal: A través de éste plan se busca reforzar la identificación del personal con la empresa, aumentar la autoestima del empleado mediante el reconocimiento de sus logros y promover la importancia de la antigüedad.

- **Premio a la trayectoria en la empresa:** Se reconocen a las personas que cumplieron 25 años en la empresa, con un viaje para toda la familia.
- **Reconocimiento al Mejor Compañero y al personal sin ausencias**: en los festejos de Fin de año se reconoce al mejor compañero elegido por los propios colaboradores y a

aquellos que no han tenido ausencias durante el año.

- **Premio Presentismo:** Se reconocen a las personas que no han faltado por un periodo de 10 años, con un viaje para toda la familia.

Plan de aportes creativos del personal: El propósito del mismo es promover la participación del personal en las mejoras de la organización a través de la libertad de creación, mediante el llenado de formularios que son analizados por un comité evaluador, este los clasifica en:

- Mejora cuantificable (aportes que tienen impacto económico cuantificable, donde se les otorga el equivalente a dos meses de ganancia neta producida por el aporte.)
- Mejora no cuantificable (son aquellas sugerencias sobre las cuales no se puede medir el aporte económico pero que constituye una mejora real donde se entrega según una categoría establecida una cantidad de horas de operario calificado

El comité evaluador se reúne una vez por semana para examinar los distintos aportes, dicho comité, ésta integrado por personal de los departamentos de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene, Mantenimiento, Ingeniería, Recursos Humanos y Producción y se encarga de evaluar las distintas propuestas planteadas por el personal de todas las plantas.

Programa por cantidad de días sin accidentes El objeto del mismo es aumentar el interés del personal en cumplir con las normas de calidad de trabajo, seguridad personal y prevención de accidentes. Se concede al personal, por cada sesenta y cinco días laborales consecutivos sin accidentes un día extra de vacaciones. En caso de totalizar los doscientos sesenta días dentro del año calendario sin accidentes, la empresa otorga al personal en total cinco días adicionales de vacaciones en el año.

Obsequios día del Niño: Todos los años se entregan obsequios para los hijos del personal.

Obsequios día del Padre y de la Madre: se entregan obsequios a todos aquellos que son papás y mamás.

Obsequios al Personal: Se entregan presentes en fechas conmemorativas tales como el Día de la Mujer, Pascuas, nacimientos, graduaciones, etc.

Evento día de la Familia "Jornada Puertas Abiertas": Este programa tiene como objetivo homenajear a las familias de todos nuestros empleados, invitándolos a compartir un día laboral, realizando diferentes actividades, y conociendo por dentro a la empresa. Dicha jornada es utilizada por el Area de Seguridad y Medio Ambiente, para difundir prácticas de cuidado ambiental y seguridad vial.

Programa de Jóvenes Profesionales: Se incorporó este programa en el año 2006 con la finalidad de contratar a estudiantes avanzados de diferentes carreras o personas recientemente recibidas, para desempeñar distintas tareas que les permiten establecer un contacto directo con el funcionamiento de una fábrica y aplicar los conocimientos académicos adquiridos hasta el momento en la universidad. De ésta manera los jóvenes profesionales pueden, a través de la experiencia adquirida en la empresa, incorporar los criterios prácticos necesarios para desempeñarse en el ámbito laboral.

Capacitación Interna para el personal: El objetivo del plan es lograr un desarrollo integral del

	personal, promoviendo el dictado de cursos o charlas de capacitación referidas a distintas temáticas. Para este tipo de capacitaciones, se utilizan instructores internos. **Capacitación Externa para el personal**: El plan tiene la finalidad de estimular el desarrollo de las habilidades y capacidades de los miembros de la empresa con el objeto de mejorar la eficiencia en la ejecución de sus funciones, es por esto que la empresa financia la asistencia de sus empleados a charlas o cursos dictados fuera de la empresa. **Formación de los colaboradores**: En repetidas oportunidades, la empresa financia los estudios de grado o post grado de su personal clave a fin de desarrollarlos y de generar sentido de pertenencia hacia la organización. **Donaciones:** Se han realizado colectas y donaciones para distintas agrupaciones que ayudan a zonas carenciadas que sufren por las inundaciones, colectas y donaciones para el Día del Niño. Además, se donan instrumentos y materiales a Instituciones Educativas. **Programa de reciclado de materiales:** Este programa consiste en reciclar los recortes, desperdicios de materiales, embalajes, de cada una de las plantas productivas de la empresa que genera en su producción diaria, con el fin de minimizar la contaminación del suelo. Actualmente se están reciclando los siguientes materiales: Cartón y papel, Hojalata, Aluminio, Acero, Cobre, Bolsones de Big Bag, Tarimas en desuso. **Programa de tratamiento de residuos peligrosos:** se cuenta con un servicio terciarizado de tratamiento de residuos peligrosos, como aceites y papeles contaminados. Este servicio cuenta con hornos especiales destinados a la eliminación de dichos residuos en forma controlada, generando una significativa reducción de los gases emitidos al medio ambiente. Por cada entrega de residuos la empresa recibe un certificado de disposición final. Además, el aceite industrial utilizado es entregado a una empresa para su reciclado. **Simulacro de incendio**: Es un programa de capacitación sobre el uso de extintores portátiles e hidrantes haciendo un simulacro de incendio en el cual se enseña al empleado a resolver una situación de peligro extrema, con práctica incluida de evacuación y uso de extintores e hidrantes. **Simulacro ante terremotos**: : Esta actividad tiene como objetivo establecer las consignas y la Metodología que permitan minimizar los daños al personal, las instalaciones y el medio ambiente para el caso que se produzca un terremoto. **Emergencia ante incendio o derrame en depósito solvente:** El personal de la empresa cuenta con capacitaciones de simulacros de incendio o derrame de sustancias peligrosas con el fin de saber actuar ante un improvisto de tales magnitudes **Promoción de la cultura de la calidad en la comunidad**: A fin de promover la cultura basada en la Calidad y Excelencia, Taranto San Juan S.A participa en órganos profesionales, siendo miembro de la Unión Industrial Argentina, la Unión Industrial de San Juan, la Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes (AFAC), la Federación Argentina Industrial del Caucho (FAIC), entre otras. También tiene una participación activa en sociedades intermedias y ONG tales como FUNDECE, IPACE y FUNDAPRE. **Pasantías y prácticas profesionales de estudiantes de educación universitaria:** la empresa posibilita que los estudiantes de educación superior puedan realizar pasantías y prácticas

	profesionales a fin de completar sus estudios. Además se brinda información a estudiantes que lo requieran para la elaboración de trabajos prácticos. **Visitas de estudiantes universitarios y de posgrado a las plantas:** estudiantes de reconocidas universidades e Institutos asisten a las plantas para conocer el proceso industrial y la metodología de trabajo implementada. **Capacitaciones técnicas a mecánicos:** se realizan a mecánicos charlas técnicas, a fin de transmitir conocimientos sobre características de los productos, su funcionamiento y su correcta utilización. Se les informa además, sobre nuevas tecnologías próximas a salir en el mercado.
	RESULTADOS OBTENIDOS
	Tutorías: Durante el año 2014, se realizaron 32 tutorías, recibiendo el tutor, por cada una de ellas, un reconocimiento económico. **Entrega de set escolar a hijos del personal:** durante 2014 se entregaron 280 set escolares a los hijos del personal. **Canasta navideña y brindis a fin de año:** se realizó un brindis con los colaboradores a fin de año y se entregaron 433 canastas navideñas. **Reconocimiento a la trayectoria:** Se obsequiaron 2 viajes al personal, para ellos y un acompañante, en reconocimiento a los 25 años de trabajo en la Empresa. **Aportes creativos:** El comité evaluador se reúne una vez por semana para examinar los distintos aportes, aprobando 193 aportes creativos durante el 2014. En Octubre de 2014 se declaró el "Mes de la Seguridad" y se presentaron 56 aportes creativos referentes a la seguridad en el trabajo. Se premió a la persona que presentó la mayor cantidad de aportes creativos. **Programa por cantidad de días sin accidentes:** este año se logró un 1 día adicional de vacaciones en las plantas de San Juan. **Beneficios por ser empleados del grupo:** el personal de Taranto cuenta con descuentos en diferentes tipos de negocios de ropa, ópticas, gimnasio, farmacias, entre otros. **Obsequio día del Niño:** este año se entregaron 388 obsequios entre juguetes y entradas al cine para el personal de San Juan y sus hijos, mientras que en Buenos Aires se regalaron entradas al Parque Temático "Temaiken". **Jornada puertas abiertas:** se realizó durante el receso invernal de la escuela, una jornada "Puertas Abiertas" en la cual los familiares pudieron conocer las plantas y el puesto de trabajo que opera el empleado. En el 2014 hubo una excelente concurrencia por parte de los familiares y amigos. Se realizaron charlas de Seguridad Vial, Cuidado del Agua y recolección de pilas. **Programa de Jóvenes Profesionales:** en la actualidad Taranto cuenta con 4 Jóvenes profesionales que trabajan en las distintas unidades del grupo. Por lo general son estudiantes avanzados o profesionales junior de ingeniería industrial, química y electrónica y licenciados en administración, que desarrollan proyectos de diversa índole, enfocados principalmente a la optimización de los procesos y reducción de costos. Además, cuenta con más de 10 Profesionales Jóvenes, que han

finalizado su carrera de Joven Profesional, y ocupan puestos estratégicos de la compañía.

Programa de capacitación interna para el personal: Durante el año se llevaron a cabo capacitaciones a todo el personal entre las que podemos mencionar:

-Inducción al personal ingresante

-Curso de tutoría- enseñar a enseñar,

- Entrenamiento en el puesto

- Simulacro de incendio y sismos

- etc.,

Dictándose cerca de 6088 horas de capacitación en el año.

Programa de capacitación externa para el personal: El personal asistió durante el 2014 a capacitaciones externas de Inglés, portugués, primeros auxilios, Brigada de Emergencia, taller de liderazgo, mantenimiento industrial, Microsoft Excel, Curso de Motores, Automatización y Robótica, Programa de Habilidades directivas, siendo 7375 horas en el año.

Becas al personal: Durante el 2014 9 miembros de la organización pudieron realizar estudios terciarios y universitarios costeados por la empresa.

Práctica Profesional: durante este año se han realizado 3 prácticas profesionales y diversas visitas de estudiantes de la Universidad Nacional de San Juan, la Universidad Católica de Cuyo y diferentes institutos terciarios.

Pasantías de estudiantes de educación secundaria: durante el año 2014 se han realizado 5 pasantías de alumnos de diferentes colegios.

Donaciones: Se han organizado colectas para asistir a zonas carenciadas y para el Día del Niño, también se han realizado donaciones a centros comunitarios cercanos a las plantas.

Simulacro de incendio: Se han realizado simulacros de incendios en cada una de las planta, al 100% del personal.

Emergencia ante incendio o derrame en depósito solvente: se capacitó a las personas involucradas en el manejo de los solventes de cada una de las plantas.

Programa de reciclado de materiales: Durante el año 2014 se han recuperado en promedio $ 4.000 mensuales por el reciclado de materiales generados por la producción diaria de la empresa.

Programa de tratamiento de residuos peligrosos: Fiel a su compromiso con el medio ambiente, en el 2014 la empresa ha enviado a reciclar 3600 litros de aceite en desuso y 10.600 kilos de papeles contaminados.

Visitas de estudiantes universitarios y de posgrado a las plantas: asistieron alumnos de cinco instituciones durante el 2014.

Capacitaciones técnicas a mecánicos: se realizó un ciclo de conferencias dictadas por personal de la empresa en diferentes provincias del país.

Inversión monetaria en programas:

Programas	Monto Invertido en $ (pesos)
Obsequio Día del padre y de la madre	$ 13.786

Programa de tutoría	$ 17.068
Set escolar para hijos de personal	$ 23.616
Canasta Navideña y brindis fin de año	$ 43.738
Reconocimiento por la trayectoria	$ 31.520
Aportes creativos	$60.095
Programa de becas	$ 84.780
Programa Día por No accidente	$ 82.925
Obsequio día del niño	$ 26.633
Jornada Puertas abiertas	$ 16.732
Capacitación Interna para el personal (valorizando horas hombre)	$ 29.447
Capacitación Externa para el personal	$ 424.156
Productos con descuento	$ 5.621
Total invertido	**$ 860.117**

PRINCIPIO Nº 3	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y SINDICAL Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya a la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Art.: 20…**"Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas"…**
	Procesos o Sistemas aplicados
	Una de las prioridades de Taranto San Juan S.A es alcanzar y mantener en el tiempo una buena relación con el sindicato que agrupa a los trabajadores del sector, es por eso que fomenta la libre expresión de los mismos, teniendo una política de Puertas Abiertas. La empresa avala las reuniones sindicales, la libertad de asociación sindical y las negociaciones colectivas. En este marco se reúne periódicamente con representantes del gremio de la UOM (Unión Obrera Metalúrgica) para consensuar políticas en pos del bienestar de sus trabajadores. Contamos con un sistema de recorridas periódicas a planta, efectuadas por responsables de las diferentes áreas, para relevar necesidades y gestionarlas posteriormente. Este sistema, pretende, además de abordar temas técnicos, generar un espacio de comunicación, que permita fomentar la cultura puertas abiertas.
	Actividades realizadas en el último año
	Durante este año se han realizado diferentes reuniones con los representantes del gremio de la UOM, tratando temas de diversa índole. La periodicidad de las mismas, es mensual. También se realizan periódicamente recorridas a plantas por las siguientes áreas: Director División, RR HH, Mantenimiento, Calidad- Medio Ambiente y Seguridad e Higiene, e Ingeniería de procesos. De cada visita queda un registro, con los temas relevados, a partir del cuál se hace el seguimiento y

	dónde se van registrando los cierres de los puntos pendientes de resolución.
Resultados	**Resultados obtenidos**
	En el 2014 se continúa implementando un sistema de visitas periódicas desde las distintas áreas a las plantas, a fin de estrechar el vínculo de los mandos medios y altos con los empleados y facilitar la resolución de temas diversos. El trato con el gremio es fluido y espontáneo y no requiere solicitar reuniones de modo formal. No obstante, se han instaurado desde el año 2014, reuniones de frecuencia mensual, para abordar temas que no exigen soluciones urgentes.

PRINCIPIO Nº 6	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN.
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya la Declaración Universal de los Derechos Humanos Art.: 7 "... Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación..."
	Procesos o Sistemas aplicados
	Convenios con Escuelas o Instituciones de Educación Especial: El convenio consiste en contratar a Escuelas o Instituciones de Educación Especial para que las mismas realicen como actividad terapéutica y capacitadora la limpieza de piezas producidas por la empresa. **Participación activa de las mujeres:** la empresa adhiere a la inclusión de la mujer en las distintas actividades que desarrolla la organización, reconociendo su capacidad y compromiso con la misma.
	Actividades realizadas en el último año
	Convenios con Escuelas, Instituciones de Educación Especial y otras insitutciones: Durante el año 2014 se mantuvieron convenios con cuatro instituciones, confirmando de esta forma su compromiso con las personas que tienen capacidades especiales. Las escuelas son: • Escuela Jose A. Terry • Escuela Despertar Campestre • Escuela ASAL • Centro de Jubilados El objetivo es que sus alumnos y abuelos se encarguen del rebabado de las piezas de goma ayudando de ésta forma a que personas con capacidades diferentes puedan insertarse en el medio laboral. Dentro de este programa se implementó un sistema de guía y capacitación de los jóvenes especiales, realizando visitas semanales a las instituciones para lograr este objetivo y se han elaborado manuales de capacitación para facilitar las tareas de los jóvenes. Así mismo dentro del programa se entrega a las instituciones, herramientas de trabajo tales como alicates, cuters y demás elementos para darle acabado a las piezas.

	Sobre finales de 2014, su sumaron a este proyecto, talleres conformados por familiares de los Empleados.
Resultados	**Resultados obtenidos**
	Bajo el programa **Convenios con Escuelas o Instituciones de Educación Especial** actualmente trabajan activamente más de 50 personas, siendo el programa con mayor cantidad de jóvenes especiales incluidos de la provincia. Por el trabajo realizado, los jóvenes reciben un pago equivalente al que recibe un operario, destinando en total, durante el 2014, un monto de $ 450.166 aproximadamente, en este concepto.

PRINCIPIO Nº 7,8 y 9	**-LAS EMPRESAS DEBERÁN APOYAR UN ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIO AMBIENTALES.** **-LAS EMPRESAS DEBEN COMPROMETERSE EN INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.** **-LAS EMPRESAS DEBEN ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS DEL AMBIENTE.**
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo **Principio 1: ... "Los seres humanos constituyen el centro de de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza"...** **Principio 3:... "EL derecho al desarrollo de ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras"...**
	Procesos o Sistemas aplicados
	La empresa cuenta con una fuerte filosofía de protección del medio ambiente, reflejado en la certificación de la norma internacional de gestión ambiental ISO 14001. Es por ello que actualmente cuenta con 9 planes de mejora, planes de monitoreo ambiental y 3 planes de contingencia. Los planes de mejora como su nombre lo indica sirven para minimizar o reducir los impactos ambientales, los planes de monitoreo sirven para realizar seguimientos de los objetivos o metas propuestas por los planes de mejora, permiten controlar los indicadores ambientales (emisiones, gases en chimeneas, tolueno, consumo de silicona RTV, consumo de electricidad, agua en la caldera, etc.), y los planes de contingencia es un instrumento donde se diseña la estrategia para enfrentarse a una eventualidad o un improvisto que ponga en peligro el medio ambiente. En el año 2014 se reemplazó el principal adhesivo usado por la empresa en base solvente, por uno con base acuosa, se esta realizando pruebas con el coating de silicona en base acuosa, siempre tratando de minimizar los impactos ambientales La efectividad de las acciones ambientales se mide a través de indicadores específicos del Tablero de

	Comando Ambiental. Los principales objetivos de los mismos son: · Controlar y reducir el consumo de solventes · Optimizar el uso de adhesivos y diluyentes · Controlar los niveles de ruido molestos al vecindario · Reducir el consumo de energía eléctrica en las plantas · Controlar el vertido de aguas cloacales en la planta de tratamiento · Minimizar los peligros de incendios · Controlar y reducir los papeles de limpieza contaminados, los aceites. · Disminuir el consumo del gas · Disminuir los efluentes gaseosos · Disminuir los residuos sólidos urbanos como también los residuos peligrosos

Difusión de la COP a los stakeholders
El desarrollo de las distintas acciones realizadas para la COP, se dan a conocer a través de un boletín informativo que emite la empresa en forma trimestral, que lleva como nombre **"Juntando partes"** y que distribuye a todo su personal. Las actividades realizadas se difunden en los distintos apartados que integran dicho boletín. En el apartado de **Eventos** se muestran los acontecimientos organizados por la empresa. Se comunican los temas referidos a **Sociales** se da a conocer información sobre casamientos, nacimientos, graduaciones y menciones especiales para el personal. Otra de las formas de difundir las acciones, es por medio de las carteleras o avisadores que se encuentran en todas las plantas a la vista del personal y mediante visitas periódicas a plantas, llevadas a cabo por las distintos Mandos medios y altos en forma semanal. Además, en el espacio del comedor, contamos con una PC desde la cual pueden acceder al Boletín en forma virtual. Los indicadores de Calidad, Medio Ambiente, Higiene y Seguridad, son difundidos en forma mensual a los empleados de la compañía. Otra forma de difusión es a través de notas orientadas a la mejora continua, en Diarios y revistas, de difusión masiva. Se han incorporado en las Jornadas puertas abiertas, charlas destinadas a los familiares, con la finalidad de concientizar en el cuidado del medio ambiente y preservar la integridad física de las personas.