

COMUNICACIÓN DE PROGRESO
CORRESPONDIENTE
AL EJERCICIO ECONOMICO QUE FINALIZA
EL 30 DE ABRIL DE 2015

Sr. Secretario General de las
Naciones Unidas
Presente

Me dirijo a Ud. en mi carácter de presidente de Compañías Asociadas Petroleras S.A. y Capex S.A. con el fin de ratificar la adhesión y el apoyo a los diez principios del Pacto Global.

En el marco del cumplimiento de los principios continuamos orientando nuestra actividad de manera de contribuir a su conocimiento y consideración por parte de nuestros clientes y proveedores en su actividad diaria, fomentando asimismo el crecimiento y desarrollo económico de las comunidades en las cuales nos desempeñamos.

Se adjunta a continuación nuestra Comunicación de Progreso correspondiente al ejercicio económico que finaliza el 30 de abril de 2015 en la cual se informan los avances y actividades de la Compañía en la materia.

Sin otro particular, lo saluda a Ud. atentamente,


Alejandro E. Götz
Presidente

Contacto: Paula Rauddi
Teléfono: 5411-4796-6000 Fax: 5411-4796-6077
Email: paula.rauddi@grupocapsa.com.ar / silvia.pla@grupocapsa.com.ar

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP –además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?

A través del balance anual de la sociedad los Stakeholders se informan de la COP. Además, a través de un boletín interno también se le informa a nuestro público interno.

Descripción breve de la naturaleza de la empresa y de los principios de negocios de la Compañía

Compañías Asociadas Petroleras S.A. (CAPSA) - Capex son empresas del rubro petrolero y energético que tienen el desarrollo sustentable y la Responsabilidad Social Empresaria como guía en todas sus actividades y operaciones.

Estamos comprometidos con el desarrollo de reservas y la continuidad del suministro energético a nivel nacional, preservando en el desempeño de sus actividades la seguridad de sus empleados y contratistas y el mantenimiento del medio ambiente; dicho compromiso es desarrollado siguiendo usos y prácticas de ética y transparencia para con nuestros accionistas, clientes, proveedores, empleados y miembros de la comunidad en donde desarrollamos nuestras actividades.

Nuestras operaciones son la expresión concreta de cómo ponemos en práctica nuestros valores, en los que:

- * Creamos valor en las comunidades donde operamos
- * Cuidamos el medioambiente
- * Promovemos la seguridad y la salud
- * Apoyamos los derechos humanos

Principios del Pacto Global

•Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional

Principio N° 1



•No ser cómplice de abuso de los Derechos Humanos

Principio N° 2



Nuestro Compromiso o Política

CAPSA – Capex se compromete en apoyar **los derechos humanos** fundamentales establecidos en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU* así como apoyar y respetar *las leyes argentinas*. La *política* de Compañías Asociadas Petroleras S.A. – Capex es “*cumplir con toda las Leyes aplicables a su actividad y con las prácticas de transparencia, equidad, integridad y buenas costumbres aplicables a todas las actividades directas e indirectas desarrolladas para el cumplimiento de sus negocios....*”.¹

Nuestros Procesos o Sistemas de Gestión

Se consolidó como procedimiento operativo la entrega a todo ingresante a la CAPSA – Capex del *Código de Conducta*, instrumento que sirve para la difusión de nuestros principios y ejes de trabajo en las comunidades en las que desarrollamos nuestras actividades, tanto en las provincias del Chubut, Río Negro, Neuquén como en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La construcción de compromiso interno y externo a los valores volcados en nuestro Código de Conducta, es el camino elegido por nuestra compañía para una gestión sustentable.

La modalidad de intervención y participación se encuentra en la fase de asistencia directa, mediante la evaluación de temáticas a abordar, análisis situacionales y ajuste de prioridades y objetivos. Este tipo de asistencia consiste en actuar directamente a través de la realización de donaciones para paliar vacíos o déficits.

El eje sobre el que sustenta su apoyo es el **Bienestar de la Niñez** sobre los pilares de la Educación, porque creemos que ésta es la mejor herramienta de contribución de igualdad de oportunidades para la infancia y un vehículo de fortalecimiento del respeto de los derechos humanos; la lucha contra la desnutrición infantil y la asistencia médica.

¹ Código de Conducta:2013

El eje de contribución al **Bienestar Común** está enfocado al cuidado del medioambiente, diferentes programas comunitarios de promoción de valores como la Iniciativa “Dibujá una Sonrisa” y el festejo familiar del Día del Niño.

A través de estas acciones mencionadas, se consigue como finalidad que se: a) promuevan los valores y principios a los que suscribe, b) se fomente la lucha contra la desnutrición infantil, c) se favorezca la educación, en sus tres niveles.

Estamos convencidos que el compromiso con el **Bienestar de la Niñez** es el camino para la *promoción del desarrollo humano en sus múltiples facetas*, por lo que encaramos nuestro trabajo en forma articulada sobre los ejes que los sustentan. Lo llevamos adelante mediante *alianzas* con diferentes ONGs y Fundaciones dedicadas a la niñez, en su abordaje contra la desnutrición y a favor de la educación. Sabemos que son las Organizaciones Sociales las que tienen el conocimiento y la experiencia surgida de su trabajo diario de base, por lo que tienen la licencia social requerida para lograr un alto impacto social. Nuestra compañía las acompaña y les provee las herramientas para que puedan cumplir con su misión dentro del marco de los ejes que nuestra Compañía entiende su sustentabilidad.

Actividades, Alianzas y Resultados obtenidos

Según nuestro Código de Conducta *“Nuestra actividad en la comunidad donde nos desarrollamos se fundamenta en la ética, el respeto por las culturas locales y el cumplimiento de las leyes, reglamentaciones y regulaciones municipales, provinciales y nacionales”*.

Es claro que las Comunidades donde operamos son nuestros aliados estratégicos. Los actores (previamente identificados) son con quienes mantenemos una relación fluida a partir del desafío permanente de potenciar los beneficios mutuos surgidos de la alianza mencionada. Por eso, consideramos a *las alianzas* como el *vehículo clave* de fortalecimiento comunitario e institucional, tal como lo declara y alienta el Informe del Secretario General de la ONU del 18 de Agosto del 2003, en *“La ONU y la ampliación de la cooperación con el sector privado”*. En el eje del **Bienestar de la Niñez**, donde la Educación es el principal motor de asistencia, hemos formalizado y reforzado alianzas con:

- Escuela Provincial Nro. 115 (Jardín de Infantes, Primaria y Secundaria)
- EPET Nro. 9 de Plottier
- Colegio Provincial Nro. 715
- Fundación ALAS del Arte
- Escuela Especial Nro. 4 de Neuquén
- Escuela Especial Nro. 13 de Senillosa
- Escuela Especial Nro. 514 de Comodoro Rivadavia
- Colegio María Auxiliadora
- Escuela Provincial Nro. 147
- Escuela Provincial Nro. 134 – Paso del Sapo
- Biblioteca Popular del Barrio San Cayetano, Comodoro Rivadavia

- Instituto Posta Cristo Rey, Escuela Albergue, Plottier, Neuquén
- Cooperativa Barrio La Juanita, Buenos Aires

Otra de nuestras actividades en todas las comunidades donde operamos que favorece la integración y la educación, es la *de coordinar visitas guiadas de estudiantes* a nuestras instalaciones. En Agua del Cajón, los jóvenes ingresan a la Sala de Control donde se les explica el proceso de generación de energía en ciclo combinado (gas/vapor). En este marco, nuestra Compañía cumple con los objetivos de familiarizar a los estudiantes con el instrumental tecnológico manejado por los profesionales y su aplicación concreta en nuestro ámbito de trabajo.

Algunas de las Instituciones Educativas, que visitaron nuestras instalaciones con fines educativas, fueron:

- Instituto Tecnológico del Comahue (Colegio Secundario Industrial)
- Colegio Secundario AMEN de Neuquén
- ITP (Instituto Tecnológico de la Patagonia) Neuquén
- Instituto de Formación de Empleo
- Colegio Confluencia

Cabe destacar, asimismo, que al igual que años anteriores, CAPSA sigue manteniendo su colaboración con el Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA) a través de su aporte a la carrera de Ingeniería en Petróleo.

Fundación Diadema

Es una entidad sin fines de lucro, constituida en el año 1987 *con el objetivo de promover el desarrollo del individuo en la sociedad y colaborar con el mejoramiento de la calidad de vida de la población en todos sus aspectos y sostenida económicamente íntegramente por el grupo CAPSA-CAPEX.* Tiene, asimismo, entre sus metas, *la investigación y búsqueda de nuevas fuentes de trabajo en zonas de explotación de recursos naturales no renovables. Promueve el desarrollo económico y cultural del país en general y de la región patagónica en especial.*

Durante todo el transcurso del año, se brindan clases gratuitas de fútbol infantil, gimnasia damas y se colabora en el entrenamiento del plantel de fútbol del club Diadema que participa en la categoría principal de la liga local. Se brindan, además, clases de natación para jóvenes de 4 a 17 años en el natatorio de la comunidad. Este año hubo una gran re estructuración de la escuela de natación a consecuencia de recambio de profesores por lo que no hubo participación en competencias locales o regionales como el año anterior. Los niños y adolescentes de 12 a 14 años de toda la comunidad, recibieron clases de waterpolo y participaron del encuentro organizado por la pileta municipal de la localidad de Sarmiento. También es parte de las actividades anuales, la organización de espacios recreativos donde los empleados concurren a realizar *gimnasia con aparatos, voley, fútbol y natación* durante el año.

Como todos los años, se realiza la *Colonia de Vacaciones* durante el verano, en la que este año en particular, *asistieron 245 niños y preadolescentes- a diferencia del año anterior que asistieron 233-*, en donde se desarrollan diferentes actividades deportivas y artísticas que favorecen la integración, brindan un lugar de contención y de encuentro y contribuyen a mejorar la calidad de vida de niños y jóvenes a través del deporte. Dentro del marco del trabajo externo con personas con discapacidad, nuestra Compañía participó en los Juegos Evita en sus etapas local, regional, provincial y nacional, junto a natación y el atletismo especial. El profesor de Educación Física de la Fundación se encuentra realizando una capacitación como buzo profesional para poder realizar en Comodoro Rivadavia un proyecto para personas con discapacidad. En los meses de setiembre-octubre, se realizará en el natatorio de Sarmiento *jornadas de bautismo de buceo adaptado*, donde tomaremos parte activa con tres atletas con discapacidad. La labor de la Fundación continúa reforzando las relaciones con los diferentes actores locales y sirve de referencia para la promoción de valores en los futuros adultos de la comunidad.

CAPSA/CAPEX colabora con el Mozarteum Argentino (Buenos Aires) y Armonicus (Neuquén) a través de patrocinio de conciertos de jerarquía internacional. Además coopera con la Fundación Red Comunidades Rurales cuya misión es articular esfuerzos y movilizar recursos para acompañar el desarrollo de los pobladores rurales, lo que transmite su preocupación por el desarrollo educacional y propicia mejores condiciones de vida para los pobladores rurales y urbanos en todo el país.

Con el objetivo de “colaborar con el mejoramiento de las posibilidades de enseñanza y aprendizaje en los establecimientos educacionales” en el área de influencia, participamos de las siguientes acciones:

- Financiamiento de la formación en idioma inglés para todo el alumnado de la Escuela Pcial. Nro. 115 de Diadema
- Colaboración en el mantenimiento de la Escuela Pcial. Nro. 115 de Diadema
- Provisión del servicio de fotocopias e internet para la Escuela Pcial. Nro. 715 de Diadema.
- Adquisición de un equipo de sonido para montaje de obra de teatro de la Escuela Pcial. Nro. 7, 704 de Diadema.
- Reparación mástil y entrega de bandera nacional en Esc. Pcial. Nro. 115 de Diadema.
- Transporte de niños para actividades recreativas C.P.B. Diadema.
- Apoyo de jornadas integración de jóvenes en el Colegio Provincial Nro.7704 de Diadema
- Colaboración en el festejo del Día del Niño en el Jardín Maternal Diadema

Entendiendo que dentro de la estrategia de CAPSA-CAPEX está su constante preocupación por el *Bienestar de la Niñez* - no sólo a partir de su contribución a la Educación sino a la *lucha contra la desnutrición-*, es que también involucra su colaboración a entidades y ONGs que luchan contra este flagelo como la Fundación Conin y la Asociación ACER en sus dos centros en la Provincia de Buenos Aires y el apoyo a Hospitales reconocidos de nuestro país

en la atención de niños de bajos recursos como el Hospital Diadema, el Hospital Gutierrez, el Hospital Garrahan, el Hospital Materno Infantil "Ramón Sardá", Fundación Asistencial Materno-Infantil de Ayuda a Niños Carenciados y Discapacitados (Fundamind), Asociación de Profesionales Hospital General de Niños Pedro de Elizalde.

Conforme a su eje de **Bienestar Común**, nuestra Compañía promueve la Cruzada "**Dibujá una sonrisa**", que busca que cada uno, a su libre elección, tenga la misión de hacer algo por la comunidad, por el prójimo, por los demás, por quien lo necesita, a través de una ayuda específica o espiritual, cambiándole de alguna manera su día y quizás también su vida a esa otra u otras personas. Lo importante del pequeño gran gesto será el tamaño que tiene para quien lo recibe y el amor y el cariño con que se da o realiza. Por eso, el 19 de julio es el "**Día del Pequeño Gran Gesto**". El objetivo de este día del año es que cada persona haga su "pequeño gran gesto" por el prójimo. No se busca coordinar acciones solidarias ni recibir o gestionar fondos, sino alentar esta cruzada para que cada uno evalúe, según sus tiempos, recursos y posibilidades, cómo ayudar a los demás. El personal participó activamente de esta iniciativa. Para mayor información se adjunta el link de la página web: <http://www.dibujaunasonrisa.org/>

Ese día el personal de la empresa de Diadema, de Neuquén y de las oficinas de Buenos Aires se dedicó a realizar acciones solidarias que consistieron en realizar donaciones de comida, ropa y otros materiales y brindar charlas sobre temas medioambientales y de integración con distintas organizaciones (Red Comunidades Rurales, Puentes de Luz, Programa Integrar). Algunas de las acciones de colaboración concertadas para ese día se extendieron, a voluntad de los propios empleados, a lo largo de todo el año.

En el *Yacimiento Agua del Cajón* los voluntarios realizaron múltiples actividades:

- Se entregaron donaciones de alimentos no perecederos para el Comedor Barrio El Chacay de Plottier, Neuquén.
- Se donaron juguetes y ropa para bebés y niños hasta 3 años de la Guardería Municipal de Plottier.
- Se construyeron juegos para el patio de la Escuela Primaria Nro. 106 de Plottier.
- Se realizó la donación de computadoras para las siguientes instituciones: CPEM Nro. 19 de Neuquén, Escuela Primaria Nro. 356 de Neuquén, Escuela Primaria Nro. 60 de Plottier y Municipalidad de Plottier.
- Se entregaron alimentos no perecederos al Comedor DOÑA JULIA, en la Cuenca XV de la Cdad. de Neuquén. Allí se alimentan 70 niños de 01 a 15 años.

En *Diadema*, se realizó la entrega de libros para la biblioteca popular del Barrio San Cayetano, se colaboró con el Merendero Km. 14 (refacción, limpieza general del predio), se entregaron materiales al Centro de Atención Primaria de Salud (sala de pediatría) y a la escuela especial Nro. 514, donde casi todos los alumnos tienen discapacidad motriz.

En *Buenos Aires*, se promovieron acciones solidarias estructuradas en tres ejes: alimentación, educación e infraestructura. Participaron cerca de 90 voluntarios en las siguientes iniciativas:

Asociación ACER: para los centros de Vicente López y San Isidro (donaciones de ropa y alimentos y trabajo social);



Jardín Maternal Las Hormiguitas, Villa Martelli (donaciones de alimentos y acciones con los alumnos);

Fundación Banco de Alimentos (voluntariado para clasificación de alimentos);

Fundación Red Comunidades Rurales (actividades solidarias para clasificación y reparación de donaciones);

Campaña de donaciones de alimentos, ropa, calzado, golosinas, electrodomésticos (recepción y logística de distribución para asociaciones tales como Por tu Sonrisa Estamos y el Hogar de Ancianos – Hogar de Día Niños de María).

Además articulamos con una multiplicidad de Organizaciones:

Asociación Vecinal Km 20	Colegio Provincial N° 7,704 Diadema
Asociación Vecinal Diadema	Asociación Vecinal Caleta Córdova
Club Náutico YPF	Escuela Pcial. N° 115 Diadema
Bomberos Voluntarios Comodoro Rivadavia	Colegio Provincial N° 715
Biblioteca Popular Jaime de Nevarez	Club Deportivo Astra
C.P.B. Diadema	Instituto María Auxiliadora
Centro de Jubilados Personal Jerárquico	Jardín Maternal Diadema
Parroquia Santa Lucía	Municipalidad José de San Martín
Club Argentinos Diadema	Taller recreativo Balún Canán
Club Social y Deportivo Amigos	Parroquia Nuestra Sra. de Luján
Sind. Personal Jerárquico y Profesional	Policía Prov. Chubut
CO.VI.DI.AR	Sind. Petróleo y Gas Privado Chubut

Se puso a disposición del barrio de Diadema, una motobomba con personal propio y capacitado, para cualquier eventualidad o contingencia que tenga que ver o no con la operación petrolera. Dicha brigada cuenta con capacitación especializada en el Centro CALCIC para 19 personas de la empresa y realizan simulacros de práctica. Además en numerosas oportunidades se aportó la ambulancia con la asistencia de un enfermero, disponible para emergencias en el yacimiento, para colaborar con personas de la comunidad de Diadema que lo requirieron por una emergencia.

Resultados

El impacto social del aporte realizado por ambas compañías en las diferentes comunidades donde operamos ha sido determinante en el desarrollo de las mismas a lo largo de su historia, habiendo resultado beneficiadas **más de 6000 personas** y más de **700 niños a lo largo sólo del último año**. El valor agregado se traduce en la materialización de la alianza con diferentes Instituciones y ONGs sobre la base de la colaboración a las diferentes comunidades. La construcción del tejido social a nivel no sólo local, sino en todo nuestro país - como se ve en cada una de las actividades y alianzas mantenidas durante el último año por nuestra Compañía- , hace visible que el crecimiento sostenible es un proceso que se apoya en el compromiso permanente de toda nuestra Gente.



Nuestro Compromiso o Política

Nuestra compañía apoya e implementa los estándares laborales internacionales de la Convención 29 de la OIT en su declaración de misión y política corporativa, eliminando toda forma de trabajo forzado y obligatorio, colaborando a través del control de sus contratistas, fomentando el desarrollo personal y profesional de sus empleados sin discriminación y respetando los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

Nuestros Procesos o Sistemas

Principio 3: Nuestra Compañía respeta la libertad de asociación y la participación de los empleados en instituciones sindicales.

La compañía continúa participando en las Cámaras vinculadas con los negocios en los cuales se desarrolla, entre ellas, la CEPH -Cámara de Empresas Productoras de Hidrocarburos de la Argentina- a través de representantes en su comisión paritaria para los temas sindicales.

Asimismo, se mantiene un diálogo fluido con los representantes sindicales de los distintos rubros en los que participa nuestro grupo empresario: petroleros, camioneros, eléctricos.

La estrategia de la empresa para el abordaje de las problemáticas planteadas por los sindicatos a nivel local es la de recibir permanentemente los reclamos, analizar los mismos y trabajar conjuntamente con los referentes sindicales y los trabajadores en la búsqueda de soluciones adecuadas a los problemas planteados. Los empleados propios y los empleados de contratistas pueden participar y afiliarse libremente en las asociaciones sindicales ejerciendo los derechos que les da la legislación vigente sin ningún tipo de represalia.

Además, se finalizaron las negociaciones convencionales entre la Compañía y la APJAE (Asociación del Personal Jerárquico de Agua y Energía), y se iniciaron a través de los

mecanismos previstos por el Ministerio de Trabajo de la Nación, las correspondientes con la APUAYE (Asociación del Personal Universitario del Agua y Energía). La empresa participa junto a otras empresas del sector de la comisión Cuatripartita que también integran los Sindicatos del Sector petrolero, al unión de ART y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo junto a autoridades gubernamentales, con el fin de proponer metodologías de trabajo que mejoren la seguridad de los operarios. Así se emitió el manual de Buena Práctica de la Industria Petrolera que publicó la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y actualmente se continúa trabajando en distintas comisiones.

Se firmaron acuerdos de cooperación con los sindicatos petroleros, de base y jerárquico, de Chubut, dando apoyo a proyectos socio-culturales de impacto en la comunidad local.

Principio 4: La Compañía rechaza todo tipo de trabajo forzoso o bajo coacción.

La Compañía cuenta con diversos procesos a través de los cuales se garantizan los derechos de los trabajadores.

Contamos con un sistema de descripción de puestos a través del cual tanto los empleados como sus jefes detallan las acciones esperadas por cada uno dentro de la empresa caracterizando de una manera objetiva la tarea desempeñada.

El sistema de Gestión del Desempeño, garantiza la evaluación de los resultados del trabajo y de las competencias requeridas para el mismo, permitiendo que tanto el evaluador (supervisor) como el evaluado (empleado) puedan expresar libremente sus comentarios sobre las formas de trabajo.

Se implementó, en todas las sedes de la compañía la colocación de “Buzones de Sugerencias”, cuyo fin es que los empleados puedan expresar sus recomendaciones, quejas y/o denuncias, de modo anónimo y con llegada directa a los niveles ejecutivos de la compañía.

Principio 5: La Compañía apoya la erradicación del trabajo infantil.

En ninguno de los ámbitos en los cuales se desarrolla la Compañía se permite el trabajo infantil ya sea en la misma empresa o bien en empresas contratistas.

Los procesos de Selección y Empleo son precisos y estrictos respecto de esta prohibición, existe un listado de control en el cual se solicita a los ingresantes a la Compañía el acompañamiento de la documentación exigida por la Autoridad de Control y la legislación vigente.

El personal de contratistas que trabaja para la compañía, es controlado a lo largo de cada año, procedimiento que asegura el cumplimiento de la legislación vigente. Con el monitoreo definido aseguramos el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley, corrigiendo desfases temporales en presentaciones de la documentación exigida. Se involucra al área

de Auditoria Interna para la realización de controles aleatorios con el fin de prevenir desvíos potenciales.

Principio 6: La Compañía rechaza toda forma de discriminación en los procesos de empleo y ocupación.

No existe ningún tipo de discriminación por raza, religión, sexo, origen, etc. La compañía cuenta con procedimientos claros para la selección de los candidatos más adecuados para las posiciones vacantes.

En todo momento se garantiza la igualdad de oportunidades teniendo en cuenta las características y competencias requeridas para cada rol.

La Compañía cuenta con un sistema de descripción de puestos elaborado por los mismos empleados y jefes que da transparencia a las funciones.

Asimismo, se han implementado y comunicado al personal procesos de búsquedas internas que aseguran el acceso a las nuevas oportunidades laborales para todos los empleados.

Por otra parte, todos los empleados participan del sistema de Gestión del Desempeño, a través del cual, Jefe y Empleado definen las competencias y objetivos a alcanzar y mejorar cada año en una instancia de comunicación directa fomentada desde la empresa con lineamientos claros.

La Capacitación es un proceso que la compañía considera estratégico en términos de asegurar que todos sus empleados puedan acceder a la actualización de conocimientos y mejorar el resultado de su trabajo y sus competencias profesionales y técnicas. Este proceso, se lleva adelante todos los años, identificando las competencias críticas a desarrollar y los destinatarios de tales entrenamientos, desarrollando planes individuales y por equipo. En este sentido, todos los empleados pueden expresar las necesidades de desarrollo y acordar con sus supervisores la forma de actualizar y fortalecer las mismas sin ningún tipo de discriminación.

Como hemos mencionado, todos los empleados de la Compañía reciben al momento de su ingreso en la Compañía el documento “Código de Ética” a través del cual se dan a conocer los valores y principios que nos guían como organización en un entorno de negocios, notificándose de la recepción y entendimiento de los conceptos volcados en este documento.

Nuestras Actividades

Principio 3:

Se finalizaron las negociaciones convencionales entre la Compañía y la APJAE (Asociación del Personal Jerárquico de Agua y Energía), el Convenio Colectivo fue homologado por la Autoridad Laboral.

Se iniciaron, a través de los mecanismos previstos por el Mrio. de Trabajo de la Nación, las correspondientes negociaciones convencionales con la APUAYE (Asociación del Personal Universitario del Agua y Energía).

Se firmaron acuerdos de cooperación con los sindicatos petroleros, de base y jerárquico, de Chubut, dando apoyo a proyectos socio-culturales de impacto en la comunidad local.

Se participó, a través de la comisión de representantes paritario de la CEPH de las negociaciones salariales para el año con todos los Sindicatos que encuadran al personal empleado.

Participó de manera activa, a través de representantes locales, en la resolución de problemas sindicales que afectaron a las cuencas en general con el objetivo de minimizar los impactos en el negocio.

Del mismo modo que en años anteriores, se resolvieron de manera consensuada conflictos específicos con el Sindicato de Base de Neuquén y con el de Base de Chubut, que no llegaron en ninguna instancia a afectar la producción de la empresa ni la integridad de las personas como consecuencia de la modalidad de abordaje de estas problemáticas.

Principio 4:

Se realizaron las actualizaciones de puestos a medida que la organización se va modificando. Se contó con la participación en estos procesos tanto de los supervisores de los puestos como de los ocupantes.

Se mantiene el entrenamiento a Supervisores y Jefes en herramientas de conducción del personal, talleres específicos en temas de liderazgo, con el objetivo de mejorar las competencias vinculadas con la conducción de las personas, liderazgo situacional, resolución de conflictos y coaching de los propios supervisados.

Se reforzaron, a través de talleres específicos, los principios y objetivos del Sistema de Gestión del Desempeño, con el fin de mejorar el uso de la herramienta, tanto en evaluadores como en evaluados.

Las sugerencias recibidas a través del “Buzones de Sugerencias” instalados, resultan respondidas y canalizadas a través de los responsables de este procedimiento.

Principio 5:

En ninguno de los ámbitos en los cuales se desarrolla la Compañía se permite el trabajo infantil ya sea en la misma empresa o bien en empresas contratistas.

Se dio continuidad a las acciones relatadas en informes anteriores vinculadas con el control de Contratistas en lo referido al cumplimiento de la Ley de Contrato de Trabajo, específicamente en lo establecido en su artículo 30. Estos controles, son sistemáticos y anualmente se realiza un seguimiento de esta información que impacta sobre un universo de 140 contratistas y casi 2000 empleados indirectos.

Asimismo, mantenemos actualizados los acuerdos de contratación para asegurarnos que los contratistas conocen el alcance de la normativa legal y comprenden nuestros requerimientos.

Tal como se definió oportunamente, el área de Auditoría Interna tuvo un rol activo en el seguimiento de dichos controles, definiendo acciones correctivas en los casos donde surgieron diferencias respecto de las expectativas de la Compañía.

Principio 6:

Los procesos de Selección y Empleo se han realizado siguiendo los lineamientos definidos, se utilizaron Consultoras de Selección en las distintas localidades que aseguran que el proceso sea abierto a todas las personas que, reuniendo las condiciones requeridas, pudieran postularse a los puestos vacantes.

Los procesos de selección han asegurado el acceso de los candidatos más competentes para las posiciones disponibles.

Las revisiones salariales de la compañía se han realizado siguiendo las paritarias salariales para aquellos empleados encuadrados convencionalmente, o bien siguiendo criterios de equidad interna y externa en aquellos casos que no están alcanzados por alguna convención colectiva.

A las actividades de capacitación han sido convocados todos aquellos colaboradores que requieren de los entrenamientos definidos en las diferentes competencias, desarrollando una intensa acción formativa dentro de la Compañía, tanto en temas técnicos específicos como en contenidos de gestión.

La página de Intranet fue finalmente implementada en Agosto de 2014. La misma contiene información de la empresa y de procesos de recursos humanos accesible a todos los empleados, así como también es el camino para acceder a información sobre procedimientos de toda la Compañía

Se implementaron programas de Formación y Desarrollo, para segmentos específicos (Equipo Gerencial, supervisores) y para temas de interés operativo (Mejora Continua, Formación Técnica en Plantas)

Se definió la realización de Talleres de Conocimiento del Negocio en Buenos Aires, a fin de brindar conceptos técnicos a las áreas Administrativas, con el objetivo de darles los contenidos necesarios para mejorar el valor agregado desde sus propias funciones.

Resultados

Principio 3:

A través de las acciones enumeradas relacionadas con los Sindicatos, no hemos tenido conflictos con las entidades sindicales y los empleados que han comunicado su afiliación continúan trabajando sin ningún tipo de represalia. Entendemos que los resultados a conseguir a futuro seguirán la misma línea vinculada con el diálogo abierto y razonable para la resolución de los conflictos que se planteen.

Se continuará respetando la implementaron los Convenios Colectivos y paritarias salariales planificadas para los próximos años

Principio 4:

A través de los sistemas vigentes, los resultados esperados respecto de este Principio, siguen en la misma línea. No contamos con denuncias referidas a coacción o trabajo forzado.

Principio 5:

La Compañía nunca ha contratado menores de edad a lo largo de su desarrollo. Este mandato es parte de su proceso de selección y está asociado no sólo a la legislación vigente sino a un ideario axiológico que la Compañía define en la base de su accionar.

Principio 6:

Continuaremos desplegando los lineamientos definidos en todos los sistemas vigentes que aseguren la igualdad de oportunidades sin distinciones de ningún orden.

•Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales

Principio N° 7



•Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Principio N° 8



•Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente

Principio N° 9



Nuestro Compromiso o Política

En nuestra Compañía nos esforzamos por minimizar el impacto de nuestras operaciones en el medio ambiente a lo largo de todo el proceso productivo. La preservación ambiental nos permite ser más eficientes y contribuir a asegurar al bienestar de generaciones actuales y futuras. Ponemos especial foco de atención en el *uso racional de la energía* y de *los recursos naturales*, el reciclado, la reutilización y la disposición final responsable de los residuos. Cuidar el medio ambiente y garantizar la seguridad de las personas son compromisos claves para nuestro crecimiento sostenido y estas premisas las utilizamos transversalmente en todas nuestras operaciones y procesos.

Hemos elaborado una política ambiental para todas nuestras actividades, productos o servicios, en función a los requisitos de la norma *ISO 14001*. La misma está orientada a la *prevención de la contaminación*, a cumplir con *todos los requisitos ambientales de las actividades*, basándonos en la fijación de objetivos y metas ambientales, a través de la reducción de residuos y emisiones.

Nuestros Procesos o Sistemas de Gestión

Dicha política, al igual que los procedimientos operativos tanto en lo referido a medio ambiente como a seguridad, se *difunde a través de las capacitaciones* las que, definidas en un plan específico, se dictan en cada ejercicio operativo. Tanto proveedores como contratistas realizan sus actividades bajo las normas definidas en los planes de gestión correspondientes. Las actividades y procedimientos son inspeccionados y auditados tanto por personal propio como por terceros habilitados para tal fin y el personal nuevo ingresante al yacimiento recibe la inducción que por sus actividades le corresponda.

Contamos con un *plan de contingencias* que contempla todas las situaciones de contingencia real. El programa de simulacros se define en función de dichas posibilidades de ocurrencias. A los contratistas se los capacita al igual que al personal propio y además se los evalúa en función de la calidad de sus tareas en relación con el respeto y la aplicación de las metodologías definidas en los sistemas de gestión.

Nuestro SGA (*Sistema de Gestión en Medio Ambiente*) se basa en la Norma ISO 14001 lo que nos permite diseñar nuevas estrategias y procedimientos para controlar y prevenir situaciones medioambientales y así lograr el objetivo de mejora continua.

El SGA exige la definición de objetivos ambientales, los que deben ser satisfechos año tras año. Con ello buscamos desarrollar rutinas de *prevención y minimización de impactos ambientales*, a través de la investigación, búsqueda y selección de nuevas tecnologías y tratamientos según sea el caso. De este modo nos insertamos en la mejora continua propia de los sistemas de gestión.

Algunas de ellas son detalladas a continuación:

- Medidas para la reducción de efecto de gases invernadero (semestralmente)
- Capacitación Interna y externa mediante simulacros y talleres con diferente frecuencia, en cada locación
- Disminución en el consumo de agua y energía
- Disposición de residuos en forma responsable
- Disposición adecuada para el manejo de RAES (manifiesto AN 68205) y de cartuchos y toner (SGA_ITO 01.02)
- Mediciones de sulfuro de hidrógeno, nivel sonoro, control lumínico, vapores orgánicos (xileno, kerosene, tolueno, metanol, butanol y etil-benceno) cuyos muestreos se realizan en forma anual y de óxido de nitrógeno, en forma trimestral. (registro RGA12.02.19)
- Bio-remediación de suelos
- Revegetación de áreas desmontadas

Actividades

- *Reducción de efecto de gases invernadero*
 - Mediciones de sulfuro de hidrógeno, nivel sonoro, control lumínico, vapores orgánicos (xileno, kerosene, tolueno, metanol, butanol y etil-benceno)
 - Mediciones de óxido de nitrógeno
 - Desmineralización del agua utilizada en las turbinas en una planta de agua de ósmosis inversa
 - Sistema de Inyección de agua en las turbinas para controlar que las emisiones de NOx se encuentren dentro de los límites permisibles
 - Ajustes de la combustión en los calderines para mejorar la eficiencia
 - Instrucción específica de "Control de emisiones gaseosas", la cual determina la realización de mediciones de:
 - Emisiones de NOX en las turbinas de gas (trimestralmente)
 - Emisión de gases de precalentadores (NOx, CO, SO², O², trimestralmente)
 - Emisión de gases de escape de motores de combustión interna (CO)

- Se realizan mediciones bimestrales de CO, SO², NOx en calderines de campo en el yacimiento y trimestrales en los hornos de la planta de GLP.

➤ *Capacitación Interna*

La capacitación de nuestros empleados es considerada clave para alcanzar nuestros objetivos ambientales.

En *Diadema* se realizaron capacitaciones de seguridad y medioambiente las que abarcaron temáticas de Gestión de Residuos, Incidentes Ambientales, Manejo de productos químicos, Permisos de Trabajo (Consignación de Instalaciones Eléctricas, Espacios Confinados, Excavaciones, Altura y en días con fuertes vientos), Rol de Contingencias, Primeros Auxilios, RCP, Prácticas de Incendios, Adicciones en el Ámbito Laboral, Ergonomía e Higiene Postural, Seguridad en Montaje y Desmontaje de cabezales PCP en Boca de Pozo, y Bacheo de Acroleína.

En *Agua del Cajón*, desde el inicio del programa de capacitación de SGA (mayo de 2014), se dictaron charlas de capacitación de medio ambiente y se realizaron simulacros activos.

Respecto a Salud y Seguridad Ocupacional, se dictaron cursos (además de los establecidos por exigencias legales) sobre: Manejo Defensivo, RCP Resucitación Cardio Pulmonar, Roles de emergencias, observaciones preventivas, procedimientos operativos de seguridad, Ergonomía en Oficina y de trabajos de Yacimientos, Prácticas de Incendios y Legislación Argentina en Seguridad e Higiene a través de la ART SMG.

En *Buenos Aires*, contamos con 18 Líderes. El último año se llevó adelante un simulacro activo (en el que participó todo el personal) y se brindaron charlas de seguridad y capacitación al personal de mantenimiento.

➤ *Disminución en el consumo de agua y energía*

En *Diadema*, hemos implementado la utilización del sistema de perforación denominado locación seca. Además se cuenta con 7 plantas de tratamiento de efluentes cloacales en las bases operativas que permiten utilizar el agua tratada para el riego de las arboledas.

En *Agua del Cajón*, desde el año 2009 al 2011 (fecha en que se concluyó con este proyecto) se realizaron modificaciones en planta de agua por ósmosis inversa, para reutilizar agua del efluente, para otros propósitos del yacimiento.

En *Buenos Aires* contamos con Edificio Inteligente. Cuenta con fotocélulas programadas para que de acuerdo a la intensidad de la luz/día se enciendan o apaguen, generando un ahorro energético y menor impacto ambiental. El 95 % de la iluminación es bajo consumo. Respecto al consumo de agua, en Buenos Aires contamos con un Espejo de Agua cuyo

tratamiento se realiza quincenalmente, lo que permite mantenerla durante 6 meses necesitando tomar agua de las napas sólo una vez al año.

➤ *Disposición de residuos*

Contamos con un estricto control de la emisión de efluentes líquidos, gaseosos y residuos sólidos y por ello, además de cumplir con la legislación vigente, implementamos planes de control y mejora continua.

En ambos yacimientos se determinaron procedimientos con metas de mejora de cumplimiento anual.

En *Agua del Cajón*, como mejoras alcanzadas durante este último periodo se cita la contratación de un servicio de recolección de residuos en todas las instalaciones del área, esto independizó esa tarea del área operativa. El transportista, habilitado por la Secretaría de Ambiente de la Provincia de Neuquén, conforme a la normativa vigente, retira del yacimiento todos los residuos, trasladándolos a su disposición final o tratamiento según corresponda.

En *Diadema*, al igual que en *Agua del Cajón*, se aplican metodologías que permiten asegurar una gestión adecuada de los residuos en cumplimiento con la legislación y tienden a reducir, reciclar y reutilizar lo generado como tal. En el caso de Diadema, el cartón que se genera en la playa de materiales y almacenes, se separa, se enfarda y luego se envía a la empresa recicladora. El plástico se envía a reciclar a Trelew, a una empresa que tritura y recicla plásticos para la generación de bolsas o pellets, por último para reducir la cantidad de plástico generado se están utilizando bidones de agua reutilizables y se eliminó hace años el uso de vasos de plástico de las máquinas de café. Por otro lado, se han presentado las siguientes metas, las que serán cumplidas durante este período, con el objeto de mejorar el tratamiento de los residuos:

- Aprovechamiento de residuos propios de la operación como recortes de perforación y suelos saneados para recuperar la geofoma de canteras.
- Optimizar gestión de residuos como cartón y bolsones de lona, intercambiando de los mismos por alimentos no perecederos para donación y árboles para forestación
- Recupero de instalaciones de campo en desuso para disminuir los pasivos ambientales y favorecer la restauración del sitio.

En *Buenos Aires*, se realiza la separación de residuos. Todo lo que es papel se concentra en los cajones que luego se donan a la Fundación Garrahan. Las pilas se separan en botellones dispuestos en todos los sectores y luego se donan a instituciones educativas para su reciclado. Asimismo, el aceite utilizado en los ascensores es reciclado y reutilizado. Los equipos de refrigeración con los que cuenta el Edificio no generan contaminación, y cuentan con termostatos que permiten identificar la temperatura adecuada y su correspondiente ahorro de energía. La disposición de cartuchos usados de impresión se realiza a partir de la donación a una ONG, que los recargan y los venden, generando un ingreso para la Fundación y una disposición con causa social para nuestra empresa.

➤ *Disposición adecuada de RAES y cartuchos y toner*

Se disponen por tratador habilitado y certificado en cada locación. Se han intensificado las donaciones de estos artículos a diferentes ONGs para su reciclado final o su reutilización.

➤ *Bio-remediación de suelos*

Se procedió a la remediación utilizando la misma tecnología en ambos yacimientos: Bio-remediación Asistida y Mezclado, Roturado y Laboreo del Suelo in situ (3 metodologías), las que permiten en ambos Yacimientos, obtener valores por debajo del máximo permitido por la legislación vigente (de hasta 1[%pp]).

➤ *Revegetación de áreas desmontadas*

Se realizará por nueva metodología exigida, proyecto ya aprobado por la Secretaría de Desarrollo Sustentable.

Resultados

- Se incrementó la capacitación un 13 % en ambos yacimientos
- La utilización del sistema de perforación denominado locación seca en el consumo de agua dulce, permite reducir su uso desde 0.7 m³/m perforado a 0.4 m³/m perforado, resultando esto en un ahorro muy significativo en el año.
- En lo que se refiere a la disposición papel, llegamos a acumular y a donar 45 m³ en Buenos Aires.
- El pasado 26 de Julio del año 2013 se recertificó la Norma ISO 14001 en las operaciones de la Central de Agua del Cajón, y el 13 de Enero de 2015 en Yacimiento-LPG, con una validez por 3 años.

- Respecto a la bio-remediación de suelos:

En *Agua del Cajón*, con respecto a los resultados de los tratamientos en los Repositorios de Suelos se puede concluir que la incorporación de nutrientes, el aporte de oxígeno (oxigenación pasiva) y la presencia de una comunidad bacteriana autóctona adaptada al contaminante permitieron la degradación biológica del contenido de hidrocarburos totales en el suelo. Asimismo se favoreció al proceso la oxigenación, durante el armado de las biopilas, a través de la aireación mecánica con pala cargadora, como así también con el tamizado del material con plano inclinado para retirar hidrocarburos pesados sólidos (asfáltenos). Mediante esta metodología, se obtienen valores que van de las 0[%pp] a 0,7 [%pp]. Hay que considerar que el máximo permitido por la legislación vigente (en función de una recomendación EPA) es de hasta 1[%pp]. Por ello, podemos decir que el tratamiento es efectivo y más que aceptable desde el punto de vista ambiental, ya que permite recuperar los suelos, que, de otra manera, se tendrían que tratar por incineración, dejando un desecho vítreo, estéril. Se bio-remediaron 2500 m³.

En *Diadema*, se ha retirado del predio de tratamiento un volumen total de 7700 m³ correspondiente a suelos ya saneados y que poseen una concentración de petróleo menor al 1 % y se bio-remediaron 9540 m³ volumen el cual fue utilizado en un 100% para cierre de cantera.

➤ **Revegetación de áreas desmontadas:**

En *Diadema*, la revegetación a través de la incorporación de top soil a taludes de locaciones nuevas está favoreciendo el asentamiento vegetal en ellas.

En *Agua del Cajón*, durante el ejercicio 2014-15, se revegetaron 2 hectáreas de una cantera en restauración. Se prevé para el próximo ejercicio avanzar con 2 hectáreas mas.

• Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

Principio N° 10



Nuestro Compromiso o Política

Las autoridades del grupo CAPSA – CAPEX enfatizan en lograr una total transparencia dentro de sus organizaciones y sus operaciones de negocios. En forma continuada se estudian e implementan medidas adecuadas para lograr dicha transparencia y seguridad.

Nuestros Procesos o Sistemas de Gestión

CAPSA CAPEX cuenta con un *Código de Conducta* que define las políticas principales del Grupo Empresarial que establece como premisa principal que la política de nuestro Grupo Empresarial es cumplir con toda las Leyes aplicables a su actividad y con las prácticas de transparencia, equidad, integridad y buenas costumbres aplicables a todas las actividades directas e indirectas desarrolladas para el cumplimiento de sus negocios. Para ello sus directores, gerentes y empleados desarrollan sus actividades con transparencia y equidad, garantizando así su accionar y las buenas prácticas de negocios con clientes-proveedores-competidores y terceras partes independientes o relacionadas.

En lo relativo a los posibles conflictos de intereses, el *Código de Conducta* establece que directores, gerentes y empleados del Grupo Empresarial deberán desarrollar sus actividades en forma transparente, evitando posibles colusiones con intereses ajenos a las operaciones que tramitan, garantizando así su accionar y las buenas prácticas de negocios con clientes-proveedores-competidores y terceras partes independientes o relacionadas. Asimismo deberán evitar intervenir en operaciones o tomar oportunidades de negocio que no estén debidamente amparadas y/o reguladas por la ley o por las buenas prácticas de integridad, ética y honestidad en los negocios. En caso de presentarse una situación de conflicto de intereses, deberá informarla y participar tal situación al Auditor Interno o a un funcionario no condicionado por dicho conflicto de intereses.

Toda transacción entre compañías del Grupo Empresarial relacionadas debe efectuarse con la participación y/o aprobación de los sectores responsables involucrados, en condiciones similares a transacciones con terceros y aplicando buenas prácticas de negocios. Los directores y gerentes podrán formar parte del personal de compañías afiliadas siempre que ello sea de público conocimiento y que su accionar sea transparente y no exista interferencia alguna en el ejercicio de sus funciones que provoque que no pueda tomar una decisión imparcial para una de las partes.

Es política de la Compañía que toda transacción sea debidamente reflejada en su contabilidad, así como también el suministrar con la debida apertura y transparencia toda la información contable a su Auditor Interno, Comité de Auditoria y Auditor Externo y autoridades habilitadas para requerirla.

A fin de verificar el cumplimiento de las prácticas de transparencia, equidad, e integridad, establecidas en el Código de Conducta, las principales transacciones y en modo especial entre empresas del grupo económico, son permanente y en forma selectiva, monitoreadas por el Departamento de Auditoria Interna.

El Grupo Empresarial dispone además de procedimientos escritos y normas generales y particulares de Contratación que garantizan la transparencia en la selección de sus proveedores y contratistas de servicios operativos. Asimismo se confeccionan pliegos licitatorios para las distintas contrataciones que se deben realizar.

El departamento de Auditoria Interna controla en forma selectiva las transacciones que se realizan a fin de asegurar que se ajustan a procedimientos y normas establecidos. Asimismo realiza en forma periódica auditorias de las contrataciones de servicios operativos para asegurar el cumplimiento estricto de leyes laborales, ambientales y de seguridad e higiene, en forma de mitigar los eventuales riesgos que estas contrataciones entrañan.

Asimismo y en forma permanente, el departamento de Auditoria Interna en conjunto con otros departamentos estudia los diferentes procesos y procedimientos, con el objetivo de su adecuación a la realidad actual de los negocios.

Las revisiones y adecuaciones de normas, procesos y procedimientos se establecen dentro del programa de auditoría interna para cada ejercicio fiscal y ponen énfasis en la transparencia de las transacciones, adecuados controles internos y mitigación de los riesgos emergentes de los procesos de que forman parte (búsqueda, contratación, realización y pago), de manera de minimizar la posibilidad de actos contrarios a los principios definidos por el Grupo CAPSA – CAPEX.

Bajo estos mismos principios se monitorean, revisan y actualizan procedimientos referidos a los procesos administrativos y comerciales que desarrollan las empresas pertenecientes al grupo CAPSA – CAPEX.

Actividades emprendidas

Nuestro auditor interno conjuntamente con otros funcionarios, además de las revisiones de normas y procedimientos antes mencionadas, realizan actividades con el objeto de evaluar y contribuir al desarrollo de procesos de automatización, control y archivo de documentación en forma electrónica de respaldo de procesos, roles y funciones; en el entendimiento de asegurar calidad, control interno y cuidado del medio ambiente.

Auditoría Interna lleva a cabo revisiones periódicas de los procedimientos aplicados y del nivel de cumplimiento de las políticas establecidas en la gestión de compras de bienes y servicios y contrataciones directas. Asimismo, ejecuta revisiones del nivel de cumplimiento de los controles monitoreo implementado sobre las obligaciones legales, laborales y previsionales de nuestros contratistas

Se realiza un monitoreo permanente de la seguridad y control del sistema de gestión integrado para los procesos de compras, administración y finanzas, inventarios, mantenimiento y obras, con iniciativas de mejora continua. Estas iniciativas, como se comentó en párrafos anteriores, se orientan a hacer más eficientes los procesos y adecuarlos a la cambiante realidad del día a día, en la búsqueda de una mejor calidad de gestión y mejoras en los costos.

Auditoría Interna intervendrá en el desarrollo de aplicaciones tecnológicas que tengan por objeto mejorar el nivel soporte informático actual en los aspectos de funcionalidad, confiabilidad, seguridad y eficiencia en el manejo de la información y cubrir las necesidades de integración con otros sistemas de la compañía.

GIIT (Gestión Integrado de Información Técnica)

Como se manifestara en informes anteriores se continúa con el desarrollo de un proyecto de análisis de los procesos y flujos de información entre las áreas técnicas, con el objetivo de analizar y definir plataformas aplicativas con para mejorar el nivel de soporte informático actual en términos de funcionalidad, confiabilidad, seguridad y eficiencia en el manejo de la información a suministrar sobre los aspectos operacionales y técnicos del proceso productivo.

Como fruto de este programa se encuentra en estado avanzado de desarrollo un Sistema de Gestión de Operaciones (SGO) que permitirá unificar las transacciones de producción de la compañía en una única aplicación, gestionar, controlar y evaluar las operaciones productivas del Grupo Empresarial.

El departamento de Auditoría Interna participa activamente en el análisis de procesos y desarrollo de los procedimientos inherentes a este Sistema, que se estima implementado a en el primer semestre del próximo ejercicio fiscal.

Resultados

Las políticas, procesos, procedimientos y desarrollos mencionados dan como resultado una mayor transparencia (verificable) de la gestión y mejoras en la operatividad de las empresas, teniendo como objetivo el cumplimiento de las metas estratégicas del Grupo Empresarial.