

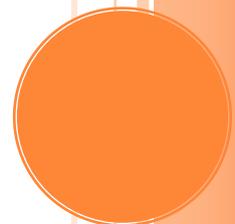
GRUP **HORIZONTE**

LOGISTICA Y SERVICIOS PETROLEROS SRL

**INFORME DE COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO
2015**
Para nuestros grupos de interés

Neuquén, noviembre de 2015

Alberdi 250 – Neuquén Capital (CP8316) Argentina
Javier.correa@grupohorizonte.com.ar



ÍNDICE

- 1 Introducción.
- 2 Breve descripción de la empresa.
- 3 Declaración de apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- 4 Periodo.
- 5 Implementación de acciones y medición de resultados.
- 6 Próximas acciones en materia de sustentabilidad.
- 7 Anexos

1. INTRODUCCIÓN

Grupo Horizonte SRL, adherido al Pacto Mundial desde el 26/08/2014, deja constancia de su apoyo a los Diez Principios de las Naciones Unidas mediante la entrega de su primer informe de Comunicación de Progreso (COP), estructurado en las 4 áreas principales de cumplimiento del Pacto Mundial:

1. Derechos humanos

2. Relaciones laborales

3. Medio ambiente

4. Lucha contra la corrupción

A petición de los Socios Gerentes de GRUPO HORIZONTE SRL, empresa especializada en realización de servicios petroleros, presenta este informe donde se incluye una descripción de las políticas que rigen la corporación, las acciones concretas que se llevan a cabo, así como el seguimiento y evaluación de los resultados esperados por cada uno de los cuatro criterios establecidos.

También presentamos recomendaciones para mejorar las políticas corporativas actuales de GRUPO HORIZONTE con el objetivo de ajustarnos cada vez más consistentemente al cumplimiento de los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

2. NUESTRA EMPRESA

Grupo Horizonte S.R.L. fue fundado en Abril del 2006, sus precursores llevan más de 20 años de trayectoria en la industria del petróleo. Con un gran aporte del valor humano GH ha logrado posicionarse en el mercado como una Empresa altamente eficiente y proactiva, reconocida en el mercado laboral por su prestigio y profesionalidad, aportando valor a las soluciones que necesita la industria en tiempos modernos.

La diversificación de su porfolio es una ventaja competitiva, que los Clientes tienen a su disposición en materia de Calidad y de servicios integrados. En la actualidad Grupo Horizonte S.R.L se encuentra operando en toda la Cuenca Neuquina, Teniendo asentamientos operativos en provincia de Neuquén, en localidades de San Patricio del Chañar y Rincón de los sauces, y en provincia de Rio Negro en localidad de Catriel. La Administración Central se encuentra en La Capital del Neuquén.

VISION, MISION Y POLITICA DE VALORES

Visión: Ser una Empresa Líder del mercado de Servicios Petroleros, reconocida por su trayectoria y prestigio, que a través de su estrategia basada en Valores y Principios, consolida legítimamente día a día su prosperidad, contribuyendo ampliamente al bienestar y progreso de las Comunidades, al Desarrollo Sustentable y preservación del Medio Ambiente y a un porvenir saludable para las futuras generaciones.

Misión: Ofrecer soluciones integrales, confiables, seguras, de calidad e innovadoras con plena vocación de servicio orientada a la atención de todos nuestros clientes presentes y potenciales.

Valores: Grupo Horizonte S.R.L declara que la presente Política de valores, enmarca y alcanza a todas sus actividades que como organización desarrolle en el territorio Argentino.

Grupo Horizonte SRL basamos todas las estrategias de negocios en valores y principios que forman parte de nuestra idiosincrasia y naturaleza de trabajo y que son nuestra guía hacia objetivos superiores.

Siendo esta, la brújula Sistémica mediante la cual la Empresa se relaciona con todos los ámbitos posibles (instituciones, comunidades, empresas, proveedores, empleados, etc.)

Por tal clasificamos nuestros Valores de la siguiente manera:

- **Valores Éticos Sociales:** Justicia Social- Equidad- Bien Común- Cuidado del Medio Ambiente y de los Recursos Naturales- Solidaridad- Evolución y Desarrollo- Paz.

- **Valores Operativos:** Liderazgo- Calidad- Creatividad- Transparencia- Prestigio- Pro actividad- Respuesta Rápida- Confianza Mutua- Motivación- Aprendizaje- Enseñanza- Cumplimientos Precisos- Trabajo en Equipo- Mejora Continua.
- **Valores de Competencia:** Coraje- Inteligencia- Optimismo- Voluntad- Perseverancia- Comunicación Eficaz- Innovación- Eficiencia- Orientación al Logro, Perfeccionamiento.
- **Valores Éticos Morales:** Honestidad- Sinceridad- Respeto- Responsabilidad- Lealtad- Compromiso- Disciplina- Humildad- Gracitud.

SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE.

En Grupo Horizonte S.R.L. tanto la dirección como nuestra gente está convencida que los accidentes pueden ser prevenidos, por lo tanto toda su estructura vela por la seguridad de todo el personal y mantiene un alto compromiso con el cuidado del medio ambiente que nos rodea. Para ello fomenta el desarrollo de actividades seguras en cada etapa, de cada proyecto, asignando los recursos necesarios, concientizando a su personal y controlando el desempeño.

Grupo Horizonte S.R.L. posee certificación ISO 9001 en uno de sus servicios, a saber: Servicio de testeo y construcción de anclas. También posee implementado un sistema de gestión integrado que alcanza a la totalidad del resto de los servicios de la empresa, a través de las siguientes normas internacionales: ISO 9001:2008: Gestión de Calidad, ISO 14001:2004 Gestión Ambiental y OHSAS 18001 Gestión de seguridad y Salud Ocupacional.

NUESTROS SERVICIOS:

•SERVICIO DE LIMPIEZA DE PILETAS Y TANQUES CON CAMION VACTOR:



Equipo Vactor 8 x 4 – 16 m3. Bomba Omega 82 Alemania.

El personal que opera el equipamiento se encuentra altamente especializado y capacitado en las tareas a desarrollar y posee todos los elementos de protección personal requeridos. El departamento de Seguridad y Ambiente realiza el soporte técnico y evaluación de riesgos que pudiesen surgir de las operaciones en espacios confinados.

- **SERVICIO DE CONSTRUCCION Y TESTEO DE ANCLAS PARA EQUIPOS DE TORRE:**

Contamos con un equipo Confiable, Ágil y Seguro que cumple sobradamente con las normativas exigibles para el ensayo de anclas contraviento para sujeción de equipos de Perforación, Workover y Pulling según API RP54 / API RP4G / IRAM 5221. Además de la aplicación de nuestro Procedimiento Operativo PO 02.



Equipo Móvil de Testeo con Carga / Descarga de acción Hidráulico.

- **SERVICIO DE SACA PERNO Y CAMBIO CARRERA AIB (APARATO INDIVIDUAL DE BOMBEO):** ESTE INNOVADOR EQUIPO FUE DESARROLLADO POR NUESTRO DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE GH.



- **TRANSPORTES EN LOCACION SECA PARA EQUIPOS DE PERFORACION:**



Cami3n recuperador de 8 m3- Bomba 5003 s/aceite



Camión Porta contenedor Extensible



Camión Porta contenedor Extensible con acoplado



Tráiler Habitacional para Equipo Perforador

- **TRANSPORTES DE CARGAS LIQUIDAS PARA PRODUCCION / PULLING/ TERMINACION Y PERFORACION:**

Tenemos años de trayectoria en servicios de Transporte de Petróleo desde pozos a plantas con una flota nueva y personal idóneo y capacitado. También abastecemos de agua a equipos de torre con un gran compromiso de cumplimiento.



Camión cargas liquidas de 34 m3



Camión de Vacío de 30 m3 – Bomba 5009 s/aceite



Camión de Vacío de 10 m3 con Acoplado Vacío de 25 m3



Todos los vehículos son monitoreados por GPS

• TRANSPORTES DE CARGAS SOLIDAS (Hidrogruas / Semi playos / Carretones):

Tenemos años de trayectoria en Transporte de cargas Solidas realizando movimiento de cañerías, DTM de equipos de Perforación, Work over , Pulling. Contamos con Equipamiento nuevo certificado y recursos humanos con experiencia y altamente capacitados en izajes de materiales en la industria Petrolera.



- **SERVICIO DE INYECCION DE FLUIDOS EN POZOS SUMIDEROS:**

Equipos de bombeo de alta presión para pozos sumideros, hasta 1.500 PSI. Apto para inyección de líquidos recuperados en procesos de Dewatering , Agua de producción, etc.



Bomba Triplex de 1.500 PSI / Tanques de almacenamiento de 70 m3 c/uno



Tráiler habitacional Operador de Bomba

- **SERVICIO DE PLANTAS DE EFLUENTES PARA EQUIPOS DE TORRE:**

Plantas móviles con capacidad para 10 / 25 personas para ser instaladas donde el Cliente lo requiera.



- **SERVICIO DE ALQUILER Y DTM DE PILETAS / TANQUES:**

Disponemos de Piletas y Tanques de 50/60/70 m3 todos aptos para contener petróleo / líquidos de producción, con capacidades varias. Realizamos los DTM correspondientes con carretones guinches y el personal adecuado.



Tanque separador petróleo / agua con cargadero iluminado antiexplosivo



Pileta de 60 m3 sobre patines apta para la recepción de líquidos varios

- **SERVICIOS MOVIL DE EQUIPO SOLDADURA:** Contamos con un equipo de soldadores calificados y procedimientos certificados para trabajos de línea de alta presión.

3. DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO MUNDIAL

A continuación presentamos el formato de la declaración de apoyo al Pacto Mundial y a sus diez principios a ser firmado por parte de los Socios Gerentes de Grupo Horizonte SRL (a partir de aquí **GH**).

PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS:

- GRUPO HORIZONTE SRL, reafirma su apoyo y alineación a los diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.
- En esta Comunicación del Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Global y sus principios en nuestra estrategia de negocios, la cultura y operaciones diarias, con el objetivo de contribuir al desarrollo de un mercado sustentable y equitativo y ser una opción que genere confianza y capital social.
- También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de todos nuestros canales de comunicación.
- Sinceramente



Javier Correa
SOCIO GERENTE



Emiliano Correa
Grupo Horizonte S.R.L.

Emiliano Correa
SOCIO GERENTE

4. PERIODO

Periodo cubierto por la Comunicación de Progreso (COP)

De: 26/08/2014 al: 26/08/2015.

Los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

La sostenibilidad empresarial comienza con el sistema de valores de una empresa y un enfoque basado en principios para hacer negocios. Esto significa que opera de manera que, como mínimo, cumplan con las responsabilidades fundamentales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción. Las empresas responsables promulgar los mismos valores y principios allí donde tienen presencia, y saber que las buenas prácticas en un área no compensan el daño en otro. Mediante la incorporación de los principios del Pacto Mundial en las estrategias, políticas y procedimientos, y el establecimiento de una cultura de integridad, las empresas no sólo están expresando las responsabilidades básicas de su personal, sino también configuran un modelo a seguir contribuyendo así con la preparación de un escenario apto para el éxito a largo plazo.

Los Diez Principios del Pacto

DERECHOS HUMANOS:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

ESTÁNDARES LABORALES:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

MEDIO AMBIENTE:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

ANTICORRUPCIÓN:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

5. IMPLEMENTACION DE ACCIONES Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Derechos humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

5.1.1 Valoración, política y objetivos

GH tiene como objetivo principal asegurar que tanto nuestros empleados, proveedores como socios empresariales respeten la Declaración Universal de los Derechos Humanos a través de nuestras relaciones laborales y empresariales con ellos, en el marco de nuestras políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

5.1.2 Implementación y medición de resultados

GH tiene como prioridad promover la concientización de nuestros empleados en el respeto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Con este fin, desde GH hemos implementado y difundido una Política de Gestión Integrada y una Política de Gestión Ética y Socialmente Responsable, a fin de estandarizar nuestras conductas y comportamiento dentro del marco del respeto de los derechos humanos en los diferentes contextos económicos sociales y culturales en los que trabajamos.

Ver:

ANEXO 1: Política de Gestión Integrada: Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional

ANEXO 2: Política de Gestión Ética y Socialmente Responsable

Los directivos de GH, son los encargados de prevenir la violación de los derechos humanos en todas sus áreas de actuación. Con este objetivo se registran y revisan cualquier tipo de quejas y/o incidencias relacionadas con el trato injusto a los trabajadores. De la misma manera, GH exige el cumplimiento de las legislaciones nacionales aplicables en todas sus operaciones. Asegurar que los derechos humanos se respeten en todas nuestros sitios de operaciones y bases. Al mismo tiempo, reconocemos la importancia de adaptarse a las circunstancias locales en cada territorio y/o región donde GH actúe.

GH, comprometida con las comunidades y su gente, realiza diversas actividades en relación a Derechos Humanos, a saber:

- GH cocreador de Escuela de choferes de flota pesada en municipio de San Patricio del Chañar. **(ANEXO 3)**.

La idea original aportada por GH, sobre la creación de la escuela de choferes, fue una excelente contribución para las partes interesadas, a saber: La comunidad de San Patricio del Chañar, con mano de obra desocupada y las empresas con alta demanda de choferes profesionales, debido a la situación estacional por vacaciones de choferes activos de las empresas, sumado a ello el alto desarrollo de explotación de yacimiento para petróleo y gas no convencional de Vaca Muerta en Neuquén.

La contribución de GH para la puesta en marcha de la escuela de choferes profesionales, fue disponer de: 3 camiones para la práctica de los estudiantes (1 camión porta contenedor, 1 camión recuperador (chupa) y 1 camión semi tanque), 1

LOGISTICA Y SERVICIOS PETROLEROS S.R.L

tráiler comedor y horas hombre profesional para el dictado de tres módulos de la formación; Módulos de Seguridad, Calidad y Medio Ambiente.

El cuerpo de profesores para el dictado de la formación, surgió del personal funcionario del área de tránsito de la comunidad, del personal profesional del Hospital de la misma comunidad, de personal profesional de Seguridad, Salud, Calidad y Medio Ambiente de GH, y un grupo de choferes veteranos del Sindicato de choferes de camiones y personal del transporte automotor del Neuquén.

La duración de la formación fue de cuatro meses, inicio el 2/8/2014 y finalización el 25/11/2014, con el egreso de 39 choferes profesionales de la comunidad y ceremonia de cierre con entrega de certificados.

Inmediatamente, al día siguiente de la ceremonia de terminación de la formación, las empresas de la región comenzaron a tomar en forma progresiva a los choferes recién recibidos de la escuela de choferes.

- Remodelación completa interna (Pisos, pintura paredes y ventanas) de Capilla San Patricio de ciudad San Patricio del Chañar, Neuquén, a cargo de Grupo Horizonte SRL. **(ANEXO 4)**.

En esta oportunidad y por solicitud directa del Párroco permanente de la localidad, en virtud de realización de misa especial, en donde a la capilla actual llamada “Maria Auxiliadora” se le cambiaría el nombre por “San Patricio” Patrono de la localidad, en la fecha de su conmemoración 17 de marzo de 2015, GH decide contribuir dos meses antes de la especial fecha, remodelando completamente el interior de la capilla, en donde se colocó la totalidad del revestimiento del piso, la pintura de paredes interiores, la pintura y adecuación de ventanas y puertas. Monto invertido: \$80.000,00

- GH contribuyó con la Dirección del Hospital San Patricio del Chañar, con la entrega en carácter de colaboración, de una heladera para ser utilizada en el consultorio del menor y la embarazada, en donde se encuentran las vacunas y otros medicamentos que deben preservar un estricto control de la cadena de frío. **(ANEXO 5)**, cuyo monto invertido fue de \$12.000,00.

- GH contribuyó en agosto de 2014, para los festejos del día del niño en Escuela Rural Peñas Blancas, localidad del mismo nombre de la provincia de Río Negro, con regalos variados participando en ceremonia del día del niño. **(ANEXO 6)**. En esta oportunidad se compraron juguetes por un valor de \$5.000,00.

- GH, en septiembre de 2014, convocado por el Sr. Intendente de la Municipalidad de San Patricio del Chañar, juntamente con el Área de Acción Social, se solidariza con una de las familias de la localidad, la cual luego de un accidente de tránsito ocurrido el 17/01/2014, fallecen padre y madre de la familia, dejando huérfanos a tres de sus hijos varones, el mayor de 23 años, el siguiente de 18 años y el menor de 15 años.

Uno de ellos, el de 18 años, víctima del accidente, luego del mismo quedo con parálisis de sus miembros inferiores, viviendo su actual vida con sus dos hermanos, en silla de ruedas motorizada /manual.

La contribución de GH, fue adecuación y reconstrucción de vivienda familiar para hacerla habitable para los hijos que quedaron huérfanos, luego de la tragedia en que murieran el matrimonio de la familia en enero de 2014. Monto invertido: \$150.000,00. **(ANEXO 7)**. Esta contribución y todas las acciones brindadas desde el municipio incluyendo hasta el acto de cierre, se realizaron bajo un perfil muy bajo y muy discreto, a fin de evitar cualquier posible contaminación política, de la mencionada obra de beneficencia social, realizada desde el corazon.

Hasta la fecha la empresa no ha detectado ningún incidente relacionado con la violación de los derechos humanos. Los directivos de GH son los encargados de llevar a cabo un seguimiento exhaustivo de las políticas de nuestra empresa para asegurar el trato justo e igualitario de nuestros empleados. En este sentido, cualquier empleado, socio o proveedor que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento de los principios establecidos en las **Normas de Convivencia (ANEXO 8)** y en la **Visión, Misión y Política de Valores de GH (ANEXO 9)** podrá informar a su superior mediante los mecanismos y canales de comunicación que la empresa ha establecido.

Así mismo, los principios del Pacto Mundial han sido difundidos desde enero de 2015 a junio de 2015 a través de capacitaciones programadas a los operarios pertenecientes a todos los servicios que presta GH, en un todo de acuerdo al Plan de Formación y Capacitación anual de GH.

5.2 Estándares Laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

5.2.1. Valoración, política y objetivos

Desde Grupo Horizonte SRL reconocemos la importancia que significa el respeto de los derechos laborales de nuestros empleados, tal como establece el Pacto Mundial. Por esta razón, la compañía apoya, protege e implementa las convenciones establecidas en la Organización Internacional del trabajo (OIT) donde se especifican los derechos fundamentales que deberían ser garantizados a todos los trabajadores, como por ejemplo el derecho a la negociación colectiva y la libertad de asociación, la prohibición del trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación y la abolición del trabajo infantil.

5.2.2. Implementación y medición de resultados

De esta manera, nuestro Sistema de Gestión Integrado que incluye la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo de la empresa basado en la norma internacional OHSAS 18001 y Leyes de seguridad y salud nacionales, provinciales y locales en donde GH opera, permite a la empresa controlar sus riesgos de Seguridad y Salud en el trabajo mientras mejora su desempeño en el ámbito laboral.

En GH contamos con una matriz de requisitos legales aplicables actualizada, la que se audita su cumplimiento legal en periodos planificados. Además basamos nuestra estrategia de trabajo en las normativas legales establecidas vigentes de los convenios colectivos de trabajo aplicables a los ámbitos sectoriales de actuación de GH. En este contexto, GH tiene como objetivo respetar y promover políticas de recursos humanos totalmente alineadas con los convenios aplicables, en el marco de un diálogo laboral respetuoso y constructivo.

Con el objetivo de promover el incremento de los estándares de salud ocupacional para el personal propio y contratado bajo organización de GH, la empresa cuenta con un servicio interno de Salud Ocupacional (Medicina Laboral), cuyos objetivos planificados para el presente año son:

OBJETIVO de SALUD OCUACIONAL	Disminuir los factores de riesgos para evitar enfermedades cardiovasculares.	METAS	Conocer el estado de salud de la población laboral de GH.	100% personal
			Concientización y devolución del profesional a la persona	100% personal
			Capacitación factores de riesgo cardiovascular	100% personal
			Revisión de resultados a través de exámenes periódicos y/o pre ocupacionales.	100% personal

Contando además con una **Política de Alcohol y Drogas, (ANEXO 10)** con el objetivo de prevenir, mejorar y mantener la salud y el bienestar de sus funcionarios, garantizando las condiciones que permitan un adecuado desempeño de sus funciones.

GH tiene consciencia de que el alcoholismo y el consumo de drogas ilícitas, produce efectos dañinos para la salud y para la seguridad, que además repercute en las familias de los involucrados, interfiriendo en la productividad y en la eficiencia del trabajo y comprometiendo los desempeños profesionales y de la empresa. Por ello en GH realizamos controles periódicos de alcoholimetría y promovemos el NO CONSUMO de estupefacientes a través de capacitaciones y seminarios, dictados al personal de GH por personal especializado.

Desde GH somos conscientes de la necesidad de concienciar y formar a nuestros trabajadores para asumir plenamente sus deberes y derechos laborales. Con este objetivo, la compañía sigue una política que prioriza el buen clima laboral y la transparencia en todas sus acciones.

LOGISTICA Y SERVICIOS PETROLEROS S.R.L

GH forma y capacita a sus empleados con capacitadores internos y externos, en diversas disciplinas, acorde a **Plan de capacitación anual**, para contribuir al aprendizaje y especialización de nuestros trabajadores en temáticas de desarrollo personal, calidad de los servicios, seguridad, salud en el trabajo y gestión medioambiental. Las áreas formativas que agrupan estos cursos son las siguientes:

- Gestión de la Calidad.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Medio ambiente.
- Los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Procedimientos operativos.
- Procedimientos de gestión (SGI ISO 9001 –ISO 14001- OHSAS 18001).
- Políticas de la empresa
- Manejo defensivo.
- Primeros auxilios y RCP.
- Actuación ante emergencias y accidentes. Simulacros.
- Informática (Excel, Outlook, power point y Word).
- Objetivos y metas.
- Legislación vigente aplicable.
- Transporte y manipulación de residuos peligrosos.
- Trabajos en altura.
- Trabajos en espacios confinados.
- Transporte y manipulación de cargas.
- Ergonomía.
- Comunicación efectiva.
- Liderazgo.
- Otros de acuerdo a necesidades u oportunidades de mejora.

De acuerdo a la política de promover mejores condiciones laborales, por defecto, cuando se contrata a un nuevo empleado se hace mediante un contrato indefinido, tipología de contrato que presenta las mejores condiciones laborales entre otras alternativas.

Así mismo, los procesos de contratación se establecen siguiendo escrupulosamente los acuerdos establecidos en los convenios colectivos.

Con el objetivo de mejorar el proceso de toma de decisiones, se promueve la participación de los miembros del equipo más experimentados en la toma de

decisiones estratégicas a través de reuniones de comité en campo, en Oficinas administrativas y en Bases operativas.

GH ha adoptado la modalidad por política de incorporación de personal, que todo nuevo empleado que ingresa a la empresa, a través de una identificación especial en el casco de protección (stiker mano color verde) sea reconocido como tal por el resto del personal con quien interactúa, por ello deberá también ser acompañado permanentemente en sus tareas habituales por un tutor asignado por la Gerencia Operativa, por un periodo mínimo de 3 meses. De esta forma aseguramos una adaptación segura, eficaz y agradable del nuevo empleado.

Finalmente, los derechos laborales y del Pacto Mundial de la ONU se promueven a través de la difusión de la documentación interna de nuestra empresa, las cuales recogen los 10 principios y explicitan nuestro compromiso con ellos.

Por el momento, no se ha detectado ningún incumplimiento de las convenciones marco, normativas legales aplicables y de los convenios colectivos que subscribimos.

Mientras los comités de empresa son los encargados de hacer un seguimiento para asegurar el respeto de los derechos de nuestros trabajadores, son los directivos de cada departamento, por su parte, los responsables de comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos y asegurarse de la aplicación de las políticas acordadas por la empresa.

GH está también sujeto a auditorías externas de clientes (de 2° partes), de entes certificadores (de 3° partes) y de instituciones gubernamentales cuando correspondan, para corroborar que nuestros empleados cuentan con las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo y que las instalaciones y equipos de GH cumplen con los requisitos legales vigentes.

5.3. Medio Ambiente

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

5.3.1 Valoración, política y objetivos

GH reconoce la importancia de los compromisos ambientales establecidos en el Pacto Mundial mediante el seguimiento exhaustivo de la gestión ambiental y estándares internacionales que ha implementado en su organización (ISO 9001, OHSAS 18001 e ISO 14001).

5.3.2 Implementación y medición de resultados

GH participamos con entidades públicas y privadas en el fomento y desarrollo del medio ambiente, promovemos la mejora ambiental mediante el impulso de certificaciones ambientales y fomentamos el conocimiento en la gestión empresarial vinculado al campo ambiental.

LOGISTICA Y SERVICIOS PETROLEROS S.R.L

En todas nuestras impresiones en papel internas habituales, del tipo presentaciones y documentaciones preliminares (no finales), utilizamos impresiones de papeles (hojas) ya utilizadas solo de una cara de la hoja, lo que permite ahorrar y reducir cantidades significativas de papel. Del mismo modo, siempre que sea posible, se imprime a doble cara, combinando dos o cuatro páginas en una hoja y en blanco y negro.

Los papeles que finalmente deben ser retirados para su disposición final, en vez de tirarlos a la basura tipo doméstica, se las dispone en depósitos transitorios, para luego ser entregadas al centro local de recepción de la Fundación Garrahan de Bs.As, con la cual GH ha convenido un cupo de envío de papel para su reciclado.

Nuestro sistema de gestión ambiental permite un marco adecuado para respetar la normativa ambiental en cualquier área y región del país.

Así mismo, desde GH se promueven actividades de reciclaje y eficiencia energética con el objetivo de promover concienciación y responsabilidad ambiental entre nuestros trabajadores.

Durante el presente período se ha implementado la recogida de cartuchos usados de impresora y pilas, para su disposición final de acuerdo a normativa legal vigente del municipio de Neuquén. Cabe remarcar así mismo las iniciativas promovida por GH para incrementar el proceso de reciclaje de distintos residuos generados en las distintas Bases Operativas de: Rincón de los Sauces, San Patricio del Chañar y Catriel.

De: Guillermo Lasso [<mailto:guillermo.lasso@grupohorizonte.com.ar>]
Enviado el: martes, 27 de octubre de 2015 04:02 p.m.
Para: Flavio; Natalia Correa; Jose Martinez; 'manuel añños'; 'Andrea Albormoz'; Gabriela Gutierrez; 'Ana Cofré'; 'Belen Hernandez'; 'Horacio Escala'; 'Guillermo Fernandez'; 'Fabio Gomez'; 'Mauro Fages'; Natalia Jofre; 'Pablo Avila'; 'Celeste'; 'Juan Campo'; 'martin campos'; 'Dario Tomassi'; 'Hector Torres'; Jose Martinez; 'Lucas Lucero'
CC: Emiliano; Javier
Asunto: pilas

Estimados compañeros, a partir de la fecha comienza campaña de retención de pilas en desuso de GH. Por ello les comunico que aquí, en área CMASS del 4º piso, ya disponemos de un contenedor para pilas en desuso. Si tienen pilas para tirar, por favor hacerlo en el recipiente descripto los que habitamos en el edificio Alberdi 250.
En bases Catriel, Chañar y RDLs por favor habilitar recipiente contenedor de pilas usadas.
Dentro de la concepción mencionada de pilas, entra todo tipo de pila: además de las conocidas más comunes AA, AAA, etc, entran las baterías de celulares, pilas de relojes, etc.

Cuando llenemos los contenedores con pilas que no sirven, le daremos disposición final al operador correspondiente.
Saludos



Tenemos que disponerlas en envases como este:

Ing. Guillermo Lasso
Lider CMASS
GRUPO HORIZONTE SRL
JB Alberdi 250 - 4to piso - Oficina 3 - Neuquén
Tel: 0299 - 4429739 / 154-275949
Actuar con Seguridad es la demostración más palpable de Sabiduría e Integridad.
La seguridad, es la base de tu integridad

LOGISTICA Y SERVICIOS PETROLEROS S.R.L

A partir de enero del presente año, GH cuenta con un **Plan anual de objetivos y metas ambientales**, el cual ya lleva desarrollado un 50% del mismo, a saber:

OBJETIVOS AMBIENTALES POR AREAS	
Administracion	Meta
Implementar programa de reciclado de papel a través de fundación Garrahan de Bs.As..	Capacitación al personal sobre la importancia del reciclado de papel.
	Implementar en cada Base Operativa y Oficinas administrativas, cajas receptoras temporales de papel descartado (centros de acopio).
	Efectuar la disposición final del papel acumulado en Centro de acopio regional de Fundación Garrahan en ciudad de Neuquén (Transporte Cruz del Sur). Registrar cantidades entregadas.
Logística	Meta
Implementar reciclado de baterías usadas.	Capacitación al personal sobre la importancia del reciclado de Baterías usadas.
	Implementar en Base Catriel depósito transitorio de baterías usadas.
	Efectuar la disposición final de baterías usadas entregando las mismas a proveedor de baterías. Solicitar certificado de disposición final para reciclado. Registrar cantidades entregadas.
Implementar reciclado de cubiertas usadas.	Capacitación al personal sobre la importancia del reciclado de cubiertas usadas.
	Implementar en Base Catriel depósito transitorio de cubiertas usadas.
	Efectuar la disposición final de cubiertas usadas entregando las mismas a proveedor de precurado. Solicitar certificado de disposición final. Registrar cantidades entregadas.
Implementar reciclado de aceites usados.	Capacitación al personal sobre la importancia del reciclado de aceites usados.
	Implementar en Bases Catriel y Chañar, depósito transitorio de aceites usados.
	Efectuar la disposición final de aceites usados a través de Tratador habilitado. Solicitar certificado de disposición final. Registrar cantidades entregadas.
Implementar reciclado de: metales y plásticos.	Capacitación al personal sobre la importancia del reciclado de metales y plásticos.
	Implementar en Base Catriel depósito transitorio de metales y plásticos.
	Efectuar la disposición final de metales y plásticos de rezago recolectados. Registrar cantidades entregadas.
Servicios Especiales	Meta
Implementar sistema de prevención contra derrames en Plantas (PTEC), a través de la colocación de rejillas captadoras de objetos extraños, en la totalidad de colectoras vinculadas a cada (PTEC).	Diseñar y construir rejillas captadoras de objetos extraños para colectoras de plantas. Total 8 plantas (PTEC) y 24 colectoras.
	Colocar y disponer operativamente las colectoras con rejillas colocadas.

Se resalta también que GH establece, difunde y promueve una **Política de Sustentabilidad (ANEXO 11)** a fin de dar soporte y mantener una toma de conciencia, de que el crecimiento de GH y el desarrollo de sus negocios, debe ser sustentable en el tiempo con una responsabilidad indelegable, el de velar por el equilibrio que debe existir entre los negocios y desarrollo de GH, con el desarrollo de las comunidades y la conservación del medio ambiente en el que GH interactúa.

Los directivos de GH y su línea de mandos medios son los encargados de revisar los resultados obtenidos en las actividades dirigidas a minimizar el impacto ambiental de nuestra empresa. De la misma manera, GH está sujeta a la revisión de auditorías internas y externas de acuerdo con la normativa de gestión ambiental ISO 14001.

5.4. Lucha contra la Corrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

5.4.1 Valoración, política y objetivos

Desde GH somos conscientes de la importancia de la lucha contra la corrupción como una medida necesaria para promover un desarrollo económico social y sostenible en el mundo.

Nuestros directivos y Mandos medios, actúan de acuerdo a conductas de transparencia y siguiendo una actitud de tolerancia cero hacia la extorsión y el soborno.

5.4.2 Implementación y medición de resultados

Desde GH estamos desarrollando varias políticas que impregnan todas nuestras actividades, en especial nuestras conductas y comportamientos en todos los niveles en que GH se relaciona con sus grupos de interés, para asegurar el respeto de los derechos humanos en los diferentes contextos económicos sociales y culturales en los que trabajamos.

Por ello GH establece, implementa y difunde una **Política anti soborno y anticorrupción (ANEXO 13)**, por lo que asumimos los principios anti-corrupción en todos los negocios y operativas de GH.

El Gerente comercial de GH para cada negociación en marcha, es responsable de comunicar a su equipo la necesidad de detectar y comunicar inmediatamente cualquier situación susceptible de calificarse como corrupción.

Cualquier incidencia es comunicada directamente al directivo correspondiente y, éste, de acuerdo a las normativas nacionales aplicables, decide cómo actuar en cada caso desde el principio de la tolerancia cero a cualquier acto de soborno y extorsión.

Desde GH se supervisan el número de incidencias posibles registradas. En el transcurso de nuestro primer año adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas, no hemos registrado evidencias específicas denunciabiles.

En GH y desde sus directivos, nos hemos comprometido a realizar un balance anual de posibles incidencias registradas y concienciar regularmente a los empleados de los riesgos y nocividad de ser cómplice de cualquier actividad corrupta. A fin de no dejar dudas o espacios incompletos de comprensión en cuanto a la postura de GH contra la corrupción, ha establecido y difundido a todo su personal un comunicado denominado **HONRANDO LA INTEGRIDAD (ANEXO 12)**.

6. PRÓXIMAS ACCIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE SUSTENTABILIDAD.

Habiendo revisado las conclusiones de la presente comunicación de progreso y con el objetivo de avanzar en el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, GH se plantea una serie de iniciativas de protección de derechos humanos, derechos laborales, protección medioambiental y lucha contra la corrupción.

De esta forma, podremos presentar en el próximo COP un avance efectivo y demostrable en los distintos ámbitos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

1. Incrementar los procesos de reciclaje y su cuantificación, de los distintos tipos de residuos que GH genera.

Se prevé incrementar las iniciativas de incrementar el proceso de reciclaje de los distintos tipos de residuos generados en sus Oficinas Administrativas y Bases Operativas de GH, con el objetivo de reducir el impacto al medio ambiente desde sus actividades.

2. Colaboración con iniciativas benéficas de carácter medioambiental y social.

En el marco de las actividades de GH, se prevé seguir participando en iniciativas de carácter medioambiental y social con las comunidades en que interactúa, de preferencia en el entorno inmediato de la empresa, de forma de hacer más palpable y practico el impacto positivo que GH genera a su alrededor, más allá de la importantísima generación de riqueza y puestos de trabajo.

3. Colaboración con iniciativas benéficas de cooperación al desarrollo.

Dada la actividad creciente del GH, a nivel comunal e interprovincial y las numerosas actividades de cooperación al desarrollo existentes en la región, se prevé considerar, el apoyo económico e incluso profesional a iniciativas de cooperación al desarrollo en comunidades cercanas y/o relacionadas con GH.

4. Obtener certificación OHSAS 18001 e ISO 14001 para todas las actividades y en todos los frentes de trabajo en que GH opera.

Se prevé alcanzar la certificación OHSAS 18001 e ISO 14001 para todas sus actividades y frentes de trabajo. De esta forma, GH aseguraría un mejor cumplimiento de estándares internacionales de salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo, gracias a auditorías periódicas de acuerdo a las normas internacionales mencionadas.

5. Incrementar iniciativas en materia de derechos humanos a través de formación y capacitación.

Se prevé, ampliar el ámbito y alcance del plan de formación y capacitaciones, a fin de brindar mayores conocimientos integrales para mejoramiento de la calidad de vida en general de las personas, no solo para personal propio de GH, sino para sus grupos de interés, como pueden ser familiares directos de los empleados de GH, gente de las comunidades en que GH interactúa, otros.

7. ANEXOS

ANEXO 1

POLITICA DE GESTION INTEGRADA CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

GRUPO HORIZONTE SRL considera esta política como parte integral de su negocio y, por lo tanto, prioritaria en toda su línea gerencial, asegurando su cumplimiento en todos los niveles de la organización, por lo cual, en coherencia con ello, se compromete a implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión Integrado, en un todo de acuerdo a las normas OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2004 e ISO 9001:2008.

En respuesta a la necesidad de sistematizar y mejorar nuestros procesos de "LOGISTICA, TRANSPORTE Y SERVICIOS INDUSTRIALES y CONSTRUCCION, INSPECCION Y TESTEO DE ANCLAJES PARA WORKOVER Y PULLING" la empresa establece los siguientes principios:

- Valorar y cuidar el medio ambiente y la vida, como el único bien supremo de la condición humana.

Reconociendo que: la salud y la seguridad de su personal, sus contratistas y visitas, la satisfacción de sus clientes, la protección del ambiente y el desarrollo de las comunidades con las cuales interactúa, son prioridades absolutas e integradas; estando toda la empresa orientada a alcanzar estos objetivos en forma abierta y transparente.

- Comprometerse con el desarrollo de un negocio sostenible en el largo plazo, previniendo la contaminación y minimizando el impacto ambiental de nuestras operaciones, haciendo el uso más eficiente de los recursos naturales y la energía.

- Comprometerse a capacitar a su personal sobre el uso adecuado de sus sistemas de gestión de Calidad, Salud, Seguridad y Ambiente, fortaleciendo su gestión mediante la actualización de las habilidades profesionales y gestión, fomentando la diversidad, enfatizando la evaluación y motivación de los empleados y cumpliendo con los principios éticos establecidos en sus Normas de Convivencia.

Por lo anterior, la empresa se compromete con la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, concientizando y capacitando a su personal en: La identificación de peligros y evaluación de riesgos asociados a cada actividad.

Así mismo también asume el compromiso de la prevención de la contaminación ambiental, concientizando y capacitando a su personal en la identificando los aspectos, evaluando impactos ambientales y realizando controles en todas sus actividades.

- Prestar un servicio eficaz y confiable que garantice la satisfacción de nuestros clientes, promoviendo el desarrollo de la mejora continua en cada uno de nuestros procesos y actividades que ejecute la organización, para hacer de las mismas sustentables, rentables y seguras, involucrando al personal, proveedores y contratistas.

- Comprometerse en asegurar el cumplimiento con los requisitos del cliente, los requisitos de la empresa, los requerimientos legales aplicables y todo otro requerimiento que voluntariamente la empresa suscriba relacionado con cuestiones de calidad, salud, seguridad y ambiente.

- Promover el desarrollo de conductas seguras de trabajo mediante la aplicación de procedimientos operativos, el respaldo de nuestra experiencia operativa, el desarrollo de programas de mejora y de mantenimiento de activos y la capacitación continua de los colaboradores.

- Proveer los recursos necesarios para alcanzar y hacer el seguimiento de los objetivos y metas propuestos incluyendo el cumplimiento de los planes y/o programas aprobados por la empresa.

- Implementar controles y monitoreos periódicos de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente con el compromiso de cumplir con los requisitos y mejorar continuamente la eficacia de nuestro Sistema de Gestión.

- Difundir esta política a los colaboradores asegurando su entendimiento, disponerla y comunicarla a clientes, proveedores y otras partes interesadas y llevar a cabo una revisión y actualización periódica.

Esta política Integrada ha sido adoptada por los Socios de esta Empresa y se aplica a todos los colaboradores, bases operativas, actividades y servicios. El cumplimiento de la misma es de carácter obligatorio y condición de empleo.

**SR. EMILIANO CORREA
SOCIO GERENTE**

**SR. JAVIER CORREA
SOCIO GERENTE**

ANEXO 2

Política de Gestión Ética y Socialmente Responsable

Los Socios Gerentes de **Grupo Horizonte S.R.L.** manifiestan a través del presente documento los principios generales de carácter ético y social que guían el actual modelo de gestión, profundamente instaurado en nuestra actividad.

En **Grupo Horizonte S.R.L.** estamos convencidos de que las empresas deben llevar un comportamiento socialmente responsable, alineando a sus colaboradores a favor del cumplimiento de las expectativas de todos los grupos de interés de la organización.

Reconocemos que el desarrollo de una gestión ética y socialmente responsable es un proceso que compromete a toda la organización de manera transversal, de allí la importancia de realizar la política en forma conjunta e involucrando a todos sus miembros.

Aspiramos a ser una organización reconocida por nuestros valores, por una práctica responsable y sostenible en las áreas operativas, económicas, sociales y medio ambientales.

En cuanto a la gestión de la responsabilidad ética y social, y por lo mencionado en párrafo anterior, los valores esenciales que ha adoptado **Grupo Horizonte S.R.L.** son aquellos que derivan de los derechos de las personas, de los trabajadores y del respeto por el medio ambiente.

En base a lo pronunciado asumimos los siguientes compromisos:

- Promover, difundir y vigilar el cumplimiento de los valores que forman parte de la cultura de nuestra empresa y que son: la integridad psicofísica de todos los trabajadores, el respeto, la honestidad y transparencia, la igualdad y equidad, la libertad de expresión, el compromiso, la adaptabilidad a los cambios, la protección del medio ambiente, el sentido de pertenencia y compromiso con el desarrollo regional, la profesionalidad, la experiencia y el trabajo en equipo, a través del establecimiento, implantación y mantenimiento de nuestro Código de convivencia.
- Promover el diálogo y libertad de expresión como fórmula de entendimiento con todas las partes interesadas de la organización, generando sistemas de comunicación eficaces entre los empleados y nuestros grupos de interés, entendiendo al dialogo constructivo como una forma de vinculación y entendimiento.
- Fomentar la participación y el derecho a consulta de nuestros/as trabajadores/as en las disciplinas integradas de nuestro sistema de gestión a través de los cauces legalmente establecidos.
- Favorecer la colaboración, la asistencia y la relación con nuestro entorno social (comunidades, asociaciones, administraciones, Instituciones, etc.)
- Promover, difundir y vigilar el cumplimiento de la igualdad de oportunidades, generando proyectos de inclusión, facilitando el acceso al empleo a todas las personas, aprovechando el capital humano sin ningún tipo de distinción, priorizando la idoneidad en cada puesto de trabajo e incluyendo aquellos acuerdos que en un futuro se desarrollen en el marco de la gestión de la diversidad.
- Promover la integridad psicofísica de todos los trabajadores y colaboradores, respetando las normas de seguridad personal y salud ocupacional.
- Promover el respeto por el medio ambiente, procurando aprovechar de manera eficaz los recursos en todas nuestras bases e instalaciones. Generar programas de clasificación, reciclado y reutilización de residuos, como así también la difusión de un consumo responsable.

Los Socios Gerentes de **Grupo Horizonte S.R.L.** asumen los compromisos de esta DECLARACIÓN, elaborada en el marco de su Política integrada de gestión y manifiesta su deseo de comunicar ambos documentos al personal de la empresa y a quienes trabajan en nombre de ella y asimismo de ponerlos a disposición del público y de otras partes interesadas en la cartelera de comunicaciones y anuncios de las bases e instalaciones y en la red a través de www.grupohorizonte.com.ar.

JAVIER A. CORREA
Socio gerente

EMILIANO CORREA
Socio Gerente

Fecha: 02/12/2014 - Rev.:0

ANEXO 3

ESCUELA DE MANEJO FLOTA PESADA



Municipalidad de San Patricio del Chañar



Sindicato de choferes de camiones y personal del transporte automotor del Neuquén

SECRETARIA DE EMPLEO Y PROYECTOS

PROGRAMA

PROYECTO: "MANEJO DE FLOTA PESADA Y EQUIPOS ESPECIALES"

CERTIFICADO: CHOFER ESPECIALIZADO PARA LA CONDUCCIÓN DE FLOTA PESADA Y EQUIPOS ESPECIALIZADOS

AGOSTO 2014

"Hoy en día, el mundo no pertenece a quien más sabe, sino a quien tiene mayor capacidad de aprender."

La clave del éxito y la prosperidad en cualquier comunidad, se relaciona directamente con la formación, calidad e integridad de las personas que la conforman.

Personas más inteligentes y preparadas logran mayores resultados, se proponen sueños que materializan y comparten, obtienen mayores beneficios

de la buena voluntad de las personas, hacen el mejor uso de los recursos y descubren maneras más inteligentes de utilizarlos, con capacidad de hacerlo en forma sostenida".

INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

La Municipalidad de San Patricio del Chañar y el Sindicato de Choferes de Camiones y Personal del Transporte Automotor del Neuquén, a través de la ejecución del Proyecto "Manejo de flota pesada y equipos especiales", convocaran a instituciones a participar del mismo, con la finalidad de integrar un conjunto de voluntades dispuestas a satisfacer necesidades y demandas de la comunidad. Demandas que se relacionan directamente con buscar insertarse en la actividad petrolera que se está iniciando en la provincia de Neuquén y en zonas cercanas a nuestra localidad.

Para dar respuesta a esas necesidades la Municipalidad de San Patricio del Chañar y el Sindicato de Choferes de Camiones y Personal del Transporte Automotor del Neuquén, han desarrollado este proyecto de capacitación y desarrollo, para la formación de choferes operativos profesionales, con salida laboral inmediata. Se invitara a participar del mismo a las operadoras y empresas de servicio. El mismo prevé ejecutarse en un plazo de 3 meses, con fecha de iniciación el día 4 de Agosto del corriente año.

En este Proyecto de importante trascendencia, resaltamos una particular y legítima característica, la decisión del ejecutivo municipal por implementar permanentemente acciones dirigidas a la capacitación y formación de nuestros vecinos, para ser competentes al momento de insertarse en el campo laboral actual. Pretendiendo de esta manera formar conductores profesionales de flota pesada y manejo de equipos especiales.

Para ejecutar la práctica de este proyecto se dispondrá de un espacio físico de 2 hectáreas, con una pista especialmente construida para el manejo de equipos pesados, con trailers oficina y comedor, con una dotación de camiones y equipos especiales suficientes para las prácticas aportados por empresa Grupo Horizonte SRL. En este sector de campo, se replicarán las condiciones de trabajo reales, a las que van a estar expuestos los futuros conductores en los yacimientos.

Este proyecto se basa en las siguientes premisas:

- Promover la capacitación y entrenamiento necesario para la formación de choferes profesionales para la conducción de flota pesada y para manejo de equipo especializado, que permita la inserción laboral.
- Instructores especializados.
- Clases teóricas intensas y clases prácticas en el campo.

Desarrollaremos este programa con la firme convicción que el trabajo debe desarrollarse perfectamente desde el principio, con personas respetuosas de las organizaciones, de los sistemas de gestión y sus reglamentos, cuidadosas en cumplir con las normas de calidad, seguridad, salud ocupacional y preservación del Medio Ambiente.

Destinatarios:

Vecinos de la localidad que reúnan los siguientes requisitos:

- ✓ Estar inscriptos en la Unidad de Empleo
- ✓ Residencia en la localidad no inferior a los 6 años
- ✓ Poseer aptitudes para obtener la licencia de conducir Categoría E1
- ✓ Certificado de antecedentes (presentarlos antes de los 30 días)

Duración del Curso: 3 meses

Cupo Máximo: 30 personas

Inicio el Curso: 4 de agosto del 2014

Entrega certificados: 25 de noviembre del 2014

Clases Teóricas: de lunes a viernes de 18:00 hs a 22:00 hs (lugar a confirmar)

Clases Prácticas: Sábados y domingos en 2 turnos de 4 horas cada uno, se desarrollaran en lugar a confirmar.

- 1er grupo de 8 a 12 horas
- 2do grupo de 14 a 18 horas

Asistencia: deberá contar con el 90 % de asistencia

Aprobación del curso: deberá aprobar las evaluaciones correspondientes (teóricas y prácticas).

CERTIFICADO: CHOFER ESPECIALIZADO PARA LA CONDUCCIÓN DE FLOTA PESADA Y ESQUIPOS ESPECIALIZADOS

Carga horaria: 308 Horas

59 días teóricos (lunes a viernes) x 4 hs: 236 hs

18 días prácticos (sábados y domingos) x 4 hs: 72 hs

Índice temático y dictado parcial de módulos de calidad y seguridad a cargo de Ing. Guillermo Lasso (Líder CMAS de Grupo Horizonte SRL)



Tráiler y equipos de Grupo Horizonte SRL.



ACCIÓN MUNICIPAL

Convenio entre Municipalidad de San Patricio del Chañar y Sindicato de Camioneros del Neuquén

Jueves 7 de Agosto de 2014

Se concretó la presentación del proyecto Manejo de Flota Pesada y Equipos Especiales y la firma del convenio de cooperación entre la Municipalidad de San Patricio del Chañar y el Sindicato de Choferes de Camiones y Personal del Transporte Automotor del Neuquén.

El acto se desarrolló en el Centro Cultural Municipal, ubicado sobre Av. Gasparri, contando con la presencia de los 40 pre inscriptos que se encontraban en la base de datos de la Secretaría de Empleo, Producción y Proyectos y con autoridades que se sumaron a presenciar el importante acontecimiento.

El inicio de la programación fue la firma del documento por parte del Intendente Ramón Soto y del Secretario General del Sindicato de Choferes de Camiones y Personal del Transporte Automotor del Neuquén Sr. Carlos Rojas.

El equipo de la Secretaría de Empleo, Producción y Proyectos presentó los detalles del curso que tendrá una duración de 3 meses, una carga total de 560 horas y certificará como Chofer Especializado para la Conducción de Flota Pesada y Equipos. Ante los jóvenes y adultos presentes en el recinto; el Secretario General del Sindicato de Camioneros del Neuquén Carlos Rojas expresó –“es un orgullo que nos hayan convocado para llevar adelante este proyecto. Este curso requiere mucha responsabilidad, pues hay mucho compromiso por parte de las empresas que se suman al proyecto y los recursos que se destinan para el desarrollo. El Sindicato de Camioneros pone a disposición toda la experiencia y trayectoria de nuestros choferes para que le trasladen sus conocimientos”.

En tanto, el Intendente Ramón Soto manifestó –“este vínculo con el Sindicato de Camioneros del Neuquén, es una aspiración concreta de seguir formando en la diversidad a nuestra comunidad. Necesitamos personas capacitadas y calificadas y para eso buscamos los caminos que nos den respuestas. Somos un pueblo con historia de producción y estamos dando una amplitud de ofertas para incursionar en otros ámbitos laborales que nos posicionen con más posibilidades. Es fundamental que los asistentes cumplan con responsabilidad y esperamos que todos culminen la totalidad del proyecto y el cursado. El desafío está abierto”.

*Estuvieron presentes también, miembros del Honorable Concejo Deliberante, capacitadores, personal de Contralor Urbano que tendrá a cargo parte del curso y empresa **Grupo Horizonte SRL**.*

ANEXO 4

REMODELACION CAPILLA DE SAN PATRICIO DEL CHAÑAR

Remodelación completa interna (Pisos, pintura paredes y ventanas) de Capilla San Patricio de ciudad San Patricio del Chañar, Neuquén, a cargo de Grupo Horizonte SRL.





San Patricio del Chañar, 23 de marzo de 2015

GRUPO HORIZONTE SRL

Nota N°230315. Agradecimientos

Estimados Emiliano, Javier, Flavio y Guillermo, me dirijo a Uds. en nombre de la comunidad Parroquial y en el mío, para agradecerles el aporte económico y humano, para concretar la refacción interior de nuestro templo; sin este aporte no habiéramos podido lograrlo, ya que los esfuerzos que hicimos no nos alcanzaron.

Los habíamos esperado para agradecerles en la Misa que presidió nuestro P.O. Virginio, pero no los vimos.

Nuestra Parroquia lleva adelante distintos proyectos y programas, de evangelización, social y cultural. Estos siempre demandan esfuerzos económicos, humanos y logísticos; de ser de interés de Uds. apoyarnos les puedo informar cuales son.

Finalmente reitero agradecimiento a aporte y colaboración recibidos para que el 17 de marzo, San Patricio lo pudiéramos celebrar felices.

Sin más reciban afectuosos y atentos saludos.

HÉCTOR WERRO
Díacono Permanente

ANEXO 5



Neuquén, 22 de Junio del 2015

Hospital de San Patricio del Chañar

Presidenta Cooperadora

Sra. Ana Canalé.

(S...../.....D)

Tenemos el agrado de dirigimos a usted, a los efectos de comunicarle que en virtud de nuestra **Política de Responsabilidad Social Empresaria** y en un todo de acuerdo a nuestra adhesión al **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, el Directorio de GRUPO HORIZONTE SRL, ha decidido escoger, al área que usted representa, dependiente de la Dirección del Hospital San Patricio del Chañar, para entregar en carácter de colaboración: una heladera marca NO FROST, para ser utilizada en el consultorio del menor y la embarazada, en donde se encuentran las vacunas y otros medicamentos que deben preservar un estricto control de la cadena de frío.

Para ello, y para que se cumpla nuestro objetivo, esperamos y damos por hecho vuestra aceptación, ya que para nuestra empresa es un honor poder realizar este tipo de prácticas, que más allá de las políticas inspiradoras, este gesto surge de un legítimo deseo de nuestros corazones y de los corazones de todos los trabajadores de GRUPO HORIZONTE SRL.

Sinceramente

Emiliano Correa
SOCIO GERENTE

Javier Correa
SOCIO GERENTE



ANEXO 6

Escuela Rural Peñas Blancas de Rio Negro

Entrega de regalos a niños en su día en escuela de Peñas Blancas, Rio Negro.

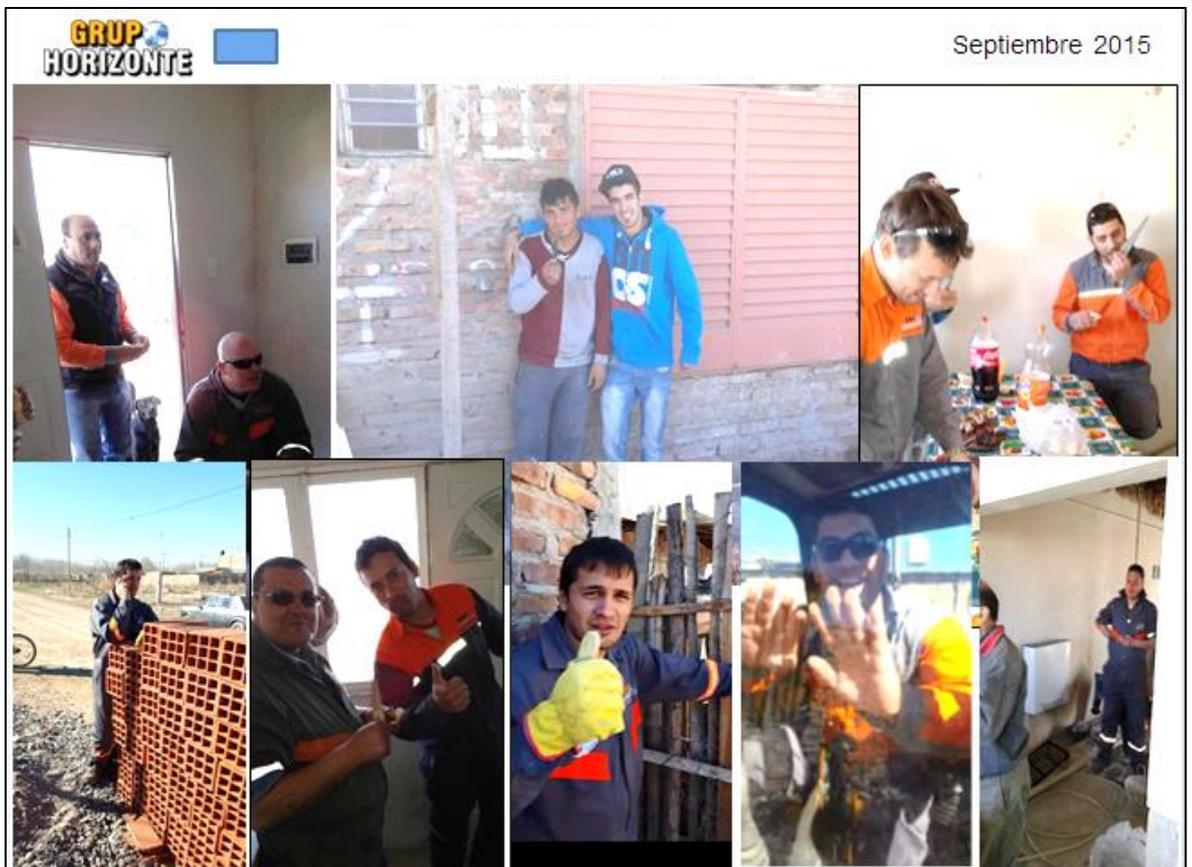


ANEXO 7

RECONSTRUCCION COMPLETA DE CASA FAMILIA EN LOCALIDAD DE SAN PATRICIO DEL CHAÑAR.









ANEXO 8

NORMAS DE CONVIVENCIA

GRUPO HORIZONTE SRL está convencida que el trabajo dignifica al hombre y puede resultar una agradable necesidad o una pesada carga. Para que se dé lo primero es necesario lograr que el clima y las condiciones laborales sean las adecuadas para que nuestros colaboradores experimenten una cómoda sensación y se integren con convicción, naturalidad y permanencia al equipo humano que conforma esta organización, donde se respeten los derechos y seamos fieles cumplidores de nuestros deberes.

GRUPO HORIZONTE SRL apuesta a la existencia de **confianza mutua, trabajo en equipo, cooperación, objetivos comunes reconocidos y aceptados y un ámbito adulto para las diferencias.**

Es por ello que se establecen las siguientes pautas de convivencia:

1. Es obligatorio el uso del cinturón de seguridad en todo momento mientras usa un vehículo afectado a los servicios de la Empresa.
2. Tener una actitud proactiva y responsable en la tarea y/o actividad que le corresponda realizar.
3. Comunicarse en forma respetuosa y adecuada, con los Compañeros, Clientes, Superiores, Etc.
4. Es obligatorio el uso y conservación higiénica de los Elementos de Protección Personal, y de la Ropa de Trabajo asignada, mientras se encuentra en la zona de Trabajo ya sea bases propias y/o sitios del cliente.
5. Prohibido llevar en los vehículos, acompañantes ajenos a la Empresa excepto previa autorización de los Socios Gerentes.
5. Prohibido la desconexión del tacógrafo del vehículo, en caso de sufrir algún tipo de desperfecto deberá inmediatamente comunicar a su Superior inmediato.
6. Respetar mientras conduce las velocidades Máximas establecidas por el Cliente, Legales y/o Propias y transitar por rutas autorizadas.
7. Mantener actualizadas todas las habilitaciones profesionales personales (Ej Carnet de conducir) para la actividad informando a la Administración de la empresa de estos cambios.

LOGISTICA Y SERVICIOS PETROLEROS S.R.L

8. Controlar la documentación del vehículo antes de iniciar la actividad y realizar los controles operativos y chequeos de seguridad periódicos establecidos para su función.
9. Mantener la limpieza, el cuidado y el orden de los vehículos, herramientas y activos a cargo, incluyendo el mantenimiento de los mismos.
10. Cumplir con los documentos propios y los del cliente que afecten la actividad a desarrollar.
11. Es obligatorio en caso de incidentes (se incluyen todos los accidentes) avisar inmediatamente al superior inmediato de la empresa.
12. En caso de inasistencia a su lugar de trabajo deberá informar con debida antelación.
13. Prohibido fumar en Instalaciones y/o vehículos de la empresa, exceptuando lugares habilitados a tal fin.

A todos los Trabajadores en actividad y a quienes ingresen a la empresa les será entregado un ejemplar de estas Normas de Convivencia que será firmado, por lo cual, con posterioridad a su recepción, no podrá alegarse ignorancia respecto de su contenido. Este instrumento es dinámico, por lo que los puntos conservan su valor hasta tanto la Empresa los anule, modifique o sustituya, oportunidad en que los cambios serán debidamente notificados individualmente por escrito a todo el personal. Los incumplimientos serán motivo de análisis por parte de la empresa pudiendo realizarse llamados de atención o las sanciones correspondientes en los casos que aplique.

SR. EMILIANO CORREA
SOCIO GERENTE

SR. JAVIER CORREA
SOCIO GERENTE

Fecha: 11 de agosto 2014 - Rev.2

ANEXO 9

VISION, MISION Y POLITICA DE VALORES

Visión: Ser una Empresa Líder del mercado de Servicios Petroleros, reconocida por su trayectoria y prestigio, que a través de su estrategia basada en Valores y Principios, consolida legítimamente día a día su prosperidad, contribuyendo ampliamente al bienestar y progreso de las Comunidades, al Desarrollo Sustentable y preservación del Medio Ambiente y a un porvenir saludable para las futuras generaciones.

Misión: Ofrecer soluciones integrales, confiables, seguras, de calidad e innovadoras con plena vocación de servicio orientada a la atención de todos nuestros clientes presentes y potenciales.

Valores: Grupo Horizonte S.R.L declara que la presente Política enmarca y alcanza a Todas sus actividades que como organización desarrolle en el territorio Argentino. Siendo esta la brújula Sistémica mediante la cual la Empresa se relaciona con todos los ámbitos posibles (instituciones, comunidades, empresas, proveedores, empleados, etc.)

Por tal clasificamos nuestros Valores de la siguiente manera:

- **Valores Éticos Sociales:** Justicia Social- Equidad- Bien Común- Cuidado del Medio Ambiente y de los Recursos Naturales- Solidaridad- Evolución y Desarrollo- Paz.
- **Valores Operativos:** Liderazgo- Calidad- Creatividad- Transparencia- Prestigio- Pro actividad- Respuesta Rápida- Confianza Mutua- Motivación- Aprendizaje- Enseñanza- Cumplimientos Precisos- Trabajo en Equipo- Mejora Continua.
- **Valores de Competencia:** Coraje- Inteligencia- Optimismo- Voluntad- Perseverancia- Comunicación Eficaz- Innovación- Eficiencia- Orientación al Logro, Perfeccionamiento.
- **Valores Éticos Morales:** Honestidad- Sinceridad- Respeto- Responsabilidad- Lealtad- Compromiso- Disciplina- Humildad- Gratitud.

Javier Correa
SOCIO GERENTE

Emiliano Correa
SOCIO GERENTE

Fecha: 15-06-2015 Rev. 1

ANEXO 10

Política de alcohol y drogas

Grupo Horizonte SRL, es una empresa dedicada a: LOGISTICA, TRANSPORTE Y SERVICIOS INDUSTRIALES y CONSTRUCCION, INSPECCION Y TESTEO DE ANCLAJES PARA WORKOVER Y PULLING" que declara su interés prioritario hacia la prevención y protección de la salud e integridad de su personal, contratistas, instalaciones propias y de terceros vinculada a la actividad que desarrolla.

El consumo de alcohol y drogas incrementa el riesgo potencial del ambiente laboral, a la vez que afecta la salud, desempeño y conducta laboral de quién consume.

En coherencia con ello establece lo siguiente:

1. Queda expresamente prohibido presentarse a trabajar y/o realizar actividades comerciales en nombre de la empresa, bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas.
2. Queda expresamente prohibido ingresar, consumir, poseer, distribuir, vender o transportar alcohol o drogas en las instalaciones de la empresa o del cliente.
3. El consumo de medicamentos que requieren la prescripción (receta) de un médico matriculado, debe estar respaldado por la instrucción de consumo firmada y sellada por el profesional. El operario que las consume, tiene la responsabilidad de consultar con el profesional por los efectos colaterales que afecten su desempeño, y de informar dicha situación a su supervisor directo.
4. Los exámenes o pruebas que se realicen, cumplirán con los requerimientos de la empresa y la legislación vigente, pudiendo ser los mismos al azar; por requerimiento del Cliente o con causa razonable.
5. La presencia de una droga, sustancia prohibida y/o alcohol en la orina, sangre o respiración de un empleado se considera una violación a esta política. La compañía se reserva el derecho de solicitar sin previo aviso, la obtención de una segunda muestra en caso que el primero haya resultado inválido a los propósitos del examen. Los resultados positivos confirmados que indiquen la presencia de drogas, sustancias prohibidas y/o alcohol en la orina, sangre o respiración de un empleado; la manipulación indebida de una muestra o el uso de una sustancia o elemento diseñado para falsificar los resultados de los exámenes por parte de un empleado, es considerada un incumplimiento a esta política.
6. La negativa a realizar el examen es motivo para terminar la relación laboral.
7. Toda información referida a los exámenes es considerada estrictamente confidencial. Solo el empleado, el Médico Laboral de la empresa, el responsable del Departamento de Recursos Humanos y el Responsable del Departamento de CMAS, tienen acceso al resultado de los exámenes pertinentes.
8. Esta Política es documentada, implementada a través de acciones planificadas, difundida entre los sectores de interés, mantenida con revisiones periódicas que permiten su continua y permanente conveniencia y efectividad.

**SR. EMILIANO CORREA
SOCIO GERENTE**

**SR. JAVIER CORREA
SOCIO GERENTE**

Fecha: 11 de agosto 2014 - Rev. 1

ANEXO 11

Política de Sustentabilidad

En Grupo **Horizonte S.R.L.** reconocemos que cuidar el medio ambiente y la sociedad fortalece el negocio, pues ser una empresa ciudadana y responsable está directamente relacionado con ser una empresa exitosa.

Nuestro desarrollo está fundamentado en prácticas innovadoras y sustentables, que buscan influenciar a distintos actores de los mercados y sociedades donde actuamos, para generar valor en todos nuestros grupos de interés.

Considerando la interrelación de las tres dimensiones (económica, social y ambiental), y a partir de nuestras raíces, valores, principios, misión y motivación, adoptamos los siguientes compromisos que conforman la Política de Sustentabilidad de Grupo **Horizonte S.R.L.**:

Compromiso General con el Desarrollo Sustentable

Entendemos que el desarrollo económico debe estar en armonía con el bienestar y la inclusión social, y con la valorización, conservación y defensa del medio ambiente.

Por ello, nuestro compromiso está basado en:

- Establecer una gestión sustentable de los procesos y operaciones, basada en un equilibrio entre las dimensiones económicas, sociales y ambientales.
- Promover el desarrollo integral de las comunidades donde actuamos, y contribuir con el desarrollo sustentable de las regiones donde operamos.
- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos dentro de nuestro ámbito de influencia, asegurándonos de no ser cómplices en casos de violaciones a éstos derechos.
- Facilitar y patrocinar acciones y proyectos para la promoción de la sustentabilidad y del desarrollo humano.
- Aplicar las mejores prácticas de conservación ambiental, minimizando y compensando los impactos de nuestras operaciones.
- Promover programas de sensibilización y capacitación, buscando concientizar a cada miembro de nuestra empresa y a toda nuestra cadena de valor, como agentes activos en la construcción de una cultura corporativa comprometida con la sustentabilidad.

JAVIER A. CORREA
Socio gerente

EMILIANO CORREA
Socio Gerente

Fecha: 02/12/2014 - Rev.:0

ANEXO 12

HONRANDO LA INTEGRIDAD

Como ustedes saben, en los últimos tiempos **GRUPO HORIZONTE SRL (GH)**, emprendió un proceso de optimización de su estructura, profundizando la organización de sus procesos operativos y administrativos, sus actividades de desarrollo humano y la implementación de un Sistema de Gestión Integrado.

Definitivamente hemos orientado nuestro camino hacia una prosperidad integradora, basando nuestros objetivos de crecimiento en **principios y valores de carácter Éticos Sociales, Éticos Morales, de Competencia y Operativos.**

Estas premisas, la calidad humana y profesional de sus integrantes han posicionado a **GH** como a una empresa reconocida en la zona, y prestigiada por la calidad de sus servicios y su propuesta innovadora.

Esta impronta y el reconocimiento general, es el resultado del compromiso con nuestros propósitos, valores y principios, sostenidos férreamente por el personal aún en circunstancias adversas, difíciles y en situaciones no deseadas.

Nuestros propósitos son coherentes con nuestro compromiso de hacer siempre lo correcto.

La confianza y el respeto que sentimos, que aprecian nuestros clientes, proveedores y comunidades cercanas, es la misma que la que depositamos en ellos. Esta integridad moral en la forma de vincularnos con el entorno ha sido uno de los valores fundamentales para **GH** desde sus inicios.

Así como resaltamos la importancia de la solidaridad y conciencia de cada uno de los que trabajamos en GH, y trabajamos para mejorar las relaciones y convivencia cotidiana en nuestro ámbito de trabajo, **también reafirmamos nuestra absoluta intolerancia y desprecio hacia aquellas actividades que impliquen prácticas desleales, indebidas o no éticas, sea con nuestros clientes, proveedores, comunidades sociales o con nuestra propia gente u organización.**

El Manual del Sistema de Gestión Integrado de **GH**, juntamente con la documentación institucional vinculante; Visión, Misión, Valores y Políticas, define los límites de nuestra conducta y los parámetros que deben regir nuestra convivencia y nuestros actos. **Es importante recalcar a esta altura, que cada persona que trabaje en GH es responsable de sus propias decisiones y acciones. Conocer y comprender las políticas y normas que nos guían en nuestros actos es de obligación indelegable.**

Finalmente creemos que nuestra propuesta de una comunicación abierta, transparente que estimule a los empleados y al personal a cautelar, intervenir, reparar, corregir e informar sobre actos y conductas inapropiadas o no éticas, conocidas o potenciales. **El personal de conducción de nuestra Empresa es el responsable de crear dicho ambiente y dar ejemplo de integridad y confianza a través de la organización. De igual forma, no se tolerarán represalias o acciones intimidatorias de ningún tipo o naturaleza, por intervenir para aclarar conductas o actuaciones contrarias o violatorias.**

En virtud de lo antes mencionado y a fin de transparentar coherentemente las buenas prácticas operativas y corporativas de **GH** en todos sus sectores y en todas las áreas en donde opera, establecemos y declaramos que está **absolutamente prohibido todo tipo de práctica ilegal o subrepticia**, como:

- ⊗ **La corrupción** en todas sus modalidades.
- ⊗ **El robo o hurto** en todas sus modalidades.
- ⊗ **La depredación y saqueos** en todas sus modalidades, atentando contra la biodiversidad, los ecosistemas y las especies vegetales y animales (apropiación de leña, captura de animales silvestres, usurpación y/o degradación de espacios naturales de superficiarios y/o espacios protegidos, sustracción de elementos paleontológicos y/o arqueológicos) de todas las zonas y yacimientos en donde **GH** opera.
- ⊗ **Apropiación y/o uso indebido** de los bienes y/o elementos de la empresa para uso y beneficio personal y/o ajeno a la relación laboral con **GH**.

Emiliano Correa
Socio Gerente
GRUPO HORIZONTE SRL

Javier correa
Socio Gerente
RUPO HORIZONTE SRL

Fecha 28-09-15 Rev.0

ANEXO 13

Política anti soborno y anticorrupción

La presente política determina las reglas y principios a los cuales adhiere **Grupo Horizonte S.R.L.**, definiendo los procedimientos que llevaremos a cabo para mantener nuestros altos estándares éticos y proteger nuestra reputación contra acusaciones de soborno y corrupción.

1. Introducción

Grupo Horizonte S.R.L. es una empresa que opera en territorio Argentino, por lo que está obligada a cumplir con la legislación vigente para llevar a cabo sus actividades de manera legal. Entre dichas leyes y normativas, se brinda especial atención a aquellas relacionadas al soborno y la corrupción entre empresas privadas y entre estas y entidades gubernamentales.

Consciente de los requerimientos de actuar siempre con honestidad y de manera ética, **Grupo Horizonte S.R.L.** ha desarrollado esta Política anti soborno y anticorrupción, aplicable a las relaciones internas como a las que mantiene con clientes y proveedores. **Grupo Horizonte S.R.L.** tiene como política conducir sus tratos comerciales de forma honesta y sin el uso de prácticas de corrupción o actos de soborno para ganar una ventaja injusta.

La Gerencia de **Grupo Horizonte S.R.L.** está empeñada en garantizar el cumplimiento de los más altos estándares legales y éticos en el cumplimiento de sus servicios operativos, en sus operaciones comerciales, administrativas y logísticas; lo cual deberá reflejarse en todos los ámbitos en los que esta actúa, por tanto, la empresa tiene que demostrar integridad y honestidad en todas sus acciones, ya que el soborno y la corrupción afectan a las empresas en las que se cometen estos actos e impiden su crecimiento y desarrollo.

Esto no es sólo un compromiso cultural de **Grupo Horizonte S.R.L.**, sino que es un deber moral y un requisito legal. El soborno es un delito y los actos de corrupción exponen a la empresa y a sus colaboradores en el proceso de riesgo, multas y encarcelamiento, así como la reputación de la empresa.

Esta es la política de **Grupo Horizonte S.R.L.** y debe ser comunicada en todos los niveles, tanto interna como externamente. En **Grupo Horizonte S.R.L.** se concede gran importancia al cumplimiento de esta política, por tanto se aplicará un enfoque de tolerancia cero a los actos de soborno y corrupción cometidos por cualquier miembro de la compañía. Cualquier violación de esta política será considerada como una falta grave y puede resultar en acción disciplinaria.

2. ¿Qué son el soborno y la corrupción?

El soborno y la corrupción como términos tienen una serie de definiciones ante la ley, pero sus principios son universalmente aplicables: El soborno es el ofrecer, prometer, dar, exigir o aceptar una ventaja como un incentivo para una acción, ilegal, inmoral o un abuso de confianza, mientras que la corrupción es el abuso de autoridad o poder público para beneficio personal o el abuso de poder hacia las actividades de negocios privados fuera del alcance del gobierno.

Los actos de soborno y de corrupción están diseñados para influir en el rendimiento individual, y lleva al individuo a actuar de manera deshonesta. Para el propósito de la aplicación de ésta política, es irrelevante si el actor o beneficiario del acto de soborno y/o de corrupción trabaja en el sector público o privado. Esto podría implicar tanto las iniciativas de ventas, tales como licitación y contratación, o simplemente la realización de actividades administrativas, tales como las que se realizan para obtener licencias, permisos de aduanas, impuestos, o de importación o exportación.

No importa si el acto de soborno es cometido antes o después de la adjudicación o la celebración de las actividades administrativas, igualmente dicho acto será sancionado.

3. ¿Qué es el soborno?

El soborno puede adoptar diferentes formas, pero en general incluye la intención de la corrupción, y por lo general ambas partes se benefician de manera deshonestamente.

El Soborno puede ser:

- Una promesa directa o indirecta, una oferta o compromiso, algo de valor;
- El dar o recibir cualquier gratificación, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja;
- Proporcionar asistencia técnica, donaciones o los votos diseñados para ejercer una influencia indebida.

4. ¿Quién puede involucrarse con el soborno o la corrupción?

A los ojos de la ley, el soborno y la corrupción puede ser cometido por:

- Cualquier empleado, funcionario, gerente o director;
- Cualquier persona que actúe en nombre de la empresa (representantes y otras personas);
- Las personas y organizaciones en las que permiten que un tercero lleve a cabo estos actos.

5. ¿Qué podemos hacer para prevenir el soborno y la corrupción?

Podemos tomar las siguientes medidas para ayudar a prevenir el soborno y la corrupción:

Evaluación de Riesgos:

La evaluación eficaz del riesgo es fundamental para el éxito o el fracaso de esta política. La evaluación del riesgo identifica las áreas específicas en las que se enfrentan a riesgos de soborno y corrupción, y nos permite hacer una mejor evaluación y reducir estos riesgos para prevenirlos.

Libros de contabilidad y mantenimiento de registros:

Se ha descubierto que muchos de los delitos graves de soborno y corrupción implican un cierto grado de error en el mantenimiento de registros. Por tanto, debemos asegurarnos de que se mantengan los libros precisos, los registros e informes financieros de todas las unidades de la empresa y de todos nuestros representantes. Nuestros libros, registros e informes financieros deben ser transparentes. Esto significa que deben reflejar con precisión cada una de las operaciones subyacentes. Llevar registros falsos, engañosos o inexactos podría perjudicar a la empresa.

Un control interno efectivo y Monitoreo:

Todas nuestras Bases y Oficinas administrativas deberán mantener un sistema eficaz de control interno y supervisión de las transacciones. Una vez que los riesgos de soborno y corrupción hayan sido identificados y resalten en el proceso de evaluación de riesgo, se pueden desarrollar un control exhaustivo del programa de control y monitoreo con el fin de reducir de manera continua estos riesgos.

Grupo Horizonte S.R.L mantiene libros y registros que reflejan de manera exacta y justa las transacciones de la empresa y mantiene un sistema de control contable interno adecuado. Los libros y registros se mantienen con un nivel de detalle razonable para reflejar con exactitud las transacciones y el uso de los activos de la empresa. Cualquier anomalía en la registración representa una infracción, para esto se establecen mecanismos de control. Cualquier incumplimiento de esta política puede acarrear medidas disciplinarias por parte de la empresa.

Supervisión y revisión: La Gerencia Administrativa de la unidad de negocio es responsable de establecer controles para asegurar que el negocio se realice globalmente de conformidad con las políticas internas y con toda la legislación y normativa aplicable. Los servicios de auditoría supervisarán y revisarán periódicamente el cumplimiento por parte de los empleados de esta Política, los procedimientos, y la legislación y normativa relacionados.

6. ¿Cuándo suelen surgir el soborno y la corrupción?

Los riesgos de fraude y de corrupción son típicamente clasificados en las siguientes categorías:

Regalos, entretenimiento y hospitalidad

En este rubro se incluyen la recepción o la oferta de regalos, comidas o recuerdos de aprecio y gratitud, o invitaciones a eventos, funciones u otras reuniones sociales, con respecto a las cuestiones relativas a nuestra empresa. Estas actividades son aceptables si se enmarcan dentro de los límites de valor razonable y la ocurrencia.

No es aceptable:

Circunstancias que nunca se deben permitir - incluye ejemplos que involucran:

- Un 'favor para obtener algo' (que ofrece a cambio de algo);
- Regalos en forma de efectivo / cupones o su equivalente en efectivo;
- Entretenimiento de naturaleza sexual o inapropiada de manera similar.

Como regla general, en **Grupo Horizonte S.R.L** no proporcionamos ni recibimos regalos de acuerdo con nuestra definición en la sección 4.

En general es aceptable:

Las posibles condiciones que son generalmente aceptados son:

- Las comidas simples o informales con los que se hacen los negocios;
- Los deportes de presencia ocasional comunes, teatro y otros eventos culturales;
- Regalos de valor nominal, tales como lapiceros, o pequeños artículos de promoción.

Si la situación no está comprendida en una de las categorías anteriores, por favor busque el consejo de la Gerencia de la empresa.

La transparencia es la clave:

7. ¿Cómo Plantear inquietudes?

Todos los miembros de **Grupo Horizonte S.R.L** tienen la responsabilidad de ayudar a detectar, prevenir y denunciar situaciones no sólo de soborno, sino también otras actividades ilegales o sospechosas. Todos los empleados y colaboradores que sospechen o conozcan alguna infracción de esta Política o de esta legislación y normativa deberán notificarlo inmediatamente.

Queremos que todos sepan cómo se puede informar, de cualquier actividad sospechosa:

LOGISTICA Y SERVICIOS PETROLEROS S.R.L

Si usted tiene alguna preocupación con respecto a una situación de soborno y/o corrupción, por favor repórtelo. Cuanto más rápido se actúe, mejor para todos. Si usted está preocupado de que un acto de corrupción se está considerando o realizando en **Grupo Horizonte S.R.L**, por uno de nuestros colaboradores, terceros o por uno de nuestros competidores, debe informar del problema a **Gerencia Administrativa** o a través de nuestro correo electrónico info@grupohorizonte.com.ar.

8. Conclusión

Las infracciones de esta Política y de la legislación y normativa anti soborno y anticorrupción pueden acarrear graves sanciones civiles y/o penales, tanto para la empresa como para las personas participantes. Es importante actuar siempre de forma que se evite incluso la apariencia de una infracción potencial de estas restricciones.

Finalmente es responsabilidad directa de la Gerencia de **Grupo Horizonte S.R.L** el fortalecer constantemente esta política anti soborno y anti corrupción, así como sus principios básicos y directrices, pero la gestión local estará bajo la supervisión de los Líderes, Supervisores, Coordinadores, Jefes de Base y Responsables de Áreas Administrativas/ Operativas, quienes son los responsables de establecer y monitorear constantemente que se cumpla esta política y reportar las faltas a la Gerencia de la empresa.

Aprobado:

JAVIER A. CORREA
Socio gerente

EMILIANO CORREA
Socio Gerente

Fecha: 02/12/2014 - Rev.:0