COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Año: 2015

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

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

San Juan, 18 de Marzo de 2016

Sr. George Kell

Director Ejecutivo Pacto Mundial

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

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

Cordialmente.

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

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

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

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

A partir del año 2016 y durante el 2017, con el fin de optimizar los procesos productivos y de logística, se concentrarán las plantas industriales de San Juan en el predio de 9 de Julio.

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

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

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

NUESTROS VALORES

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

NUESTROS PRINCIPIOS DE GESTION

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

POLITICA DE GESTION DE LAS PERSONAS

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

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

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

Nos esforzamos por generar un clima de participación en un entorno digno, equilibrado y de respeto, y en un ambiente de seguridad psico- física.

La preocupación de Taranto San Juan hacia los principios de la Responsabilidad Social Empresarial la ha llevado a ser la primera empresa en San Juan en certificar la norma internacional de Gestión Ambiental ISO 14001 (año 2000) además de contar con las normas ISO 9001 y TS 16949 de Sistemas de Gestión de la Calidad.

Por otra parte, la adhesión al Pacto Global de la ONU la ha hecho trabajar activamente para lograr certificar la norma de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001, con el firme propósito de velar por la integridad psicofísica de los trabajadores. La misma requiere que las organizaciones implementen sus actividades de manera de anticipar y prevenir circunstancias que puedan resultar en lesiones o enfermedades ocupacionales. Taranto logró alcanzar dicho objetivo en marzo de 2008, siendo también la primera empresa en San Juan en lograrlo, lo que demuestra el espíritu innovador y el compromiso real con la Responsabilidad Social Empresarial.

Con el correr de los años, la empresa ha demostrado que la calidad y la mejora continua no son un resultado aleatorio, sino la consecuencia de una filosofía de gestión inculcada en todos los niveles de la organización. Es así que se convirtió en la única empresa Argentina ganadora del **"Premio Nacional a la Calidad" en tres oportunidades, año 2000, 2005 y 2015.** Este premio, que reconoce la excelencia de gestión, se otorga a las empresas que logran satisfacer en forma homogénea a sus grupos de interés (clientes, sociedad, empleados, proveedores y accionistas).

Otro de los reconocimientos por su trabajo duro y constante lo obtuvo en el año 2003 al ser la primera empresa Argentina en ganar el "Premio Iberoamericano de la Calidad", lo que permite reflejar la mejora de sus procesos permanentemente, ya que la empresa entiende que la excelencia, sólo se logra a través de la suma de pequeñas actitudes cotidianas, que deben ser percibidas tanto por las personas que trabajan dentro de la organización,

como por quienes desde afuera se relacionan con ella.

Otro claro ejemplo de la cultura orientada a la excelencia está dado en el hecho de que en el año 2009 la empresa se postuló a la diagnosis del premio Deming a la Calidad, surgiendo diversos planes de acción tendientes a mejorar la gestión del negocio en diversos aspectos.

Además Taranto San Juan trabaja activamente en la difusión de la cultura de la Calidad en la sociedad con el fin de lograr una sociedad más justa y desarrollada.

La empresa tiene la firme convicción de que la calidad la construyen las personas. Un producto o servicio es el resultado de las acciones, directas o indirectas, de todos y cada uno de los individuos que forman la empresa.

A través del Sistema Integral de Mejora (SIM) se valoriza y se fomenta activamente el aporte de opiniones y sugerencias para impulsar la participación y generar un clima de trabajo grato y motivante.
En este sentido un 50 % del personal de la empresa participa del SIM trabajando en equipos de mejora de procesos, condiciones de seguridad y salud ocupacional, medio ambiente o temas generales, o bien realizando aportes personales que apuntan a la mejora continua.

La empresa tiene definido principios rectores, cuyo fin es el de priorizar la acciones a la hora de realizar una tarea. Los principios son:

- Seguridad
- Calidad
- Productividad

Seguridad: En el Grupo Taranto se prioriza la seguridad en el lugar de trabajo, cumpliendo y haciendo cumplir todas las normas legales que como empleadores estamos obligados.
Calidad: Aspiramos a ser ciudadanos corporativos de excelencia, atendiendo las necesidades e intereses de nuestros clientes y de la comunidad donde estamos insertos y fomentando el respeto por el medio ambiente como práctica fundamental para sustentar el desarrollo de nuestro negocio tal como lo expresamos en nuestra Misión.
Productividad: En Taranto creemos que la productividad se logra con creatividad e innovación, con transparencia en la toma de decisiones, respetando las leyes y los derechos humanos fundamentales.

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

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

Durante el 2015, siguiendo la línea de años anteriores, Taranto San Juan trabajó con Escuelas de Educación Especial y Talleres integrados por miembros de la comunidad dónde está inserta la planta. En el primer caso, tanto los alumnos como sus familiares cercanos participan en el proceso de emprolijado y envasado de algunos productos. Esto redunda en un beneficio doble para esas familias ya que los alumnos aumentan su empleabilidad y las familias reciben un pago por su trabajo. En el segundo caso, se ven beneficiados, familiares de nuestros empleados. También hemos trabajado con Centros de Jubilados.

PRINCIPIO Nº 1 y 2	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS A NIVEL INTERNACIONAL.
Acciones	**Compromisos asumidos**
	Con respecto al personal, nuestra empresa apoya los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos tendientes a salvaguardar los derechos fundamentales inherentes a la persona como son: derecho a la vida, derecho a acceder a un sistema de salud, derecho a la familia, derecho a la educación, derecho a la seguridad, derecho a un medio ambiente sano, entre otros, que se encuentran reflejados en nuestras políticas, procedimientos de trabajo, instructivos, documentos, etc.
	Procesos o Sistemas aplicados
	1) Partiendo desde lo básico, la empresa garantiza que el 100% de sus empleados y sus familias cuenten con una cobertura de **salud** que les permita afrontar diferentes situaciones médicas y prevención de la salud, al contar con el 100% de sus colaboradores registrados en forma debida. A su vez, fomenta buenos hábitos de vida en sus empleados, a través de charlas de prevención de enfermedades. 2) La empresa cuenta con un **plan de motivación** para todo su personal. El mismo apunta a mantener al personal comprometido con el fin de que tanto los objetivos personales como organizacionales se vean cumplidos. El plan de motivación incluye los siguientes programas: • Tutorías. • Entrega de set escolar a hijos del personal. • Canasta navideña y brindis de fin de año. • Reconocimiento al personal por cumplir 25 años en la empresa y 10 años sin faltar. • Aportes creativos (pago por mejoras provenientes de sugerencias del personal). • Programa de días adicionales de vacaciones por cantidad de días sin accidentes. • Beneficios en diferentes negocios por ser empleados del grupo. • Obsequios día del Niño. • Obsequios Día del Padre y de la Madre. • Obsequios Día de la Mujer y Pascuas.

- Obsequios por nacimiento, casamiento y graduaciones.
- Obsequios por participar de juegos cuando hay algún evento deportivo, por ej.: Copa América, Mundial de futbol, etc.

Además se pueden mencionar otras medidas tales como:

- Programa de Jóvenes Profesionales
- Programa de capacitación interna para el personal
- Programa de capacitación externa para el personal y Formación del personal
- Donaciones
- Programa de reciclado de materiales
- Programa de tratamiento de residuos peligrosos
- Simulacro de sismos e incendios
- Promoción de la cultura de la calidad en la comunidad
- Pasantías y prácticas profesionales de estudiantes de educación universitaria y secundaria.
- Visitas de estudiantes universitarios y de posgrado a las plantas.
- Charlas sobre medio ambiente y seguridad a escuelitas de la comunidad
- Capacitaciones técnicas a Mecánicos y a estudiantes de escuelas técnicas

Actividades realizadas en el último año

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

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

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

Respecto al Plan de Motivación:

Programa de Tutorías: El programa apunta a que la persona más idónea del sector, sea quién transmita los conocimientos y forme en el puesto a la persona ingresante. De este modo, el "tutor", es reconocido por su experiencia en su puesto de trabajo. Desde la empresa, garantizamos que la persona que recibe la instrucción, cuente con la información necesaria para desempeñar su trabajo con seguridad, calidad y de un modo productivo.

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

tienen hijos entre 4 y 11 años.

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

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

- **Premio a la trayectoria en la empresa:** Se reconocen a las personas que cumplieron 25 años en la empresa con un viaje de fin de semana.
- **Reconocimiento al Mejor Compañero y al personal sin ausencias**: en los festejos de Fin de año se reconoce al mejor compañero elegido por los propios colaboradores y a aquellos que no han tenido ausencias durante el año.
- **Premio Presentismo:** Se reconocen a las personas que no han faltado por un periodo de 10 años, con un viaje para toda la familia.

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

- Mejora cuantificable: aportes que tienen impacto económico cuantificable, donde se les otorga el equivalente a dos meses de ganancia neta producida por el aporte.
- Mejora no cuantificable: son aquellas sugerencias sobre las cuales no se puede medir el aporte económico pero que constituye una mejora real. En estos casos, el comité otorga una categoría, que proviene de una tipificación de la mejora.
- El comité evaluador se reúne una vez por semana para examinar los distintos aportes, dicho comité, ésta integrado por personal de los departamentos de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene, Mantenimiento, Ingeniería, Recursos Humanos y Producción y se encarga de evaluar las distintas propuestas planteadas por el personal de todas las plantas.

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

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

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

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

Evento día de la Familia "Jornada Puertas Abiertas": Este programa tiene como objetivo homenajear a las familias de todos nuestros empleados, invitándolos a compartir un día laboral, realizando diferentes

actividades, y conociendo por dentro a la empresa. Dicha jornada es utilizada por el Área de Seguridad y Medio Ambiente, para difundir prácticas de cuidado ambiental y seguridad vial.

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

Capacitación Interna para el personal: El objetivo del plan es lograr un desarrollo integral del personal, promoviendo el dictado de cursos o charlas de capacitación referidas a distintas temáticas. Para este tipo de capacitaciones, se utilizan instructores internos.

Capacitación Externa para el personal: El plan tiene la finalidad de estimular el desarrollo de las habilidades y capacidades de los miembros de la empresa con el objeto de mejorar la eficiencia en la ejecución de sus funciones, es por esto que la empresa financia la asistencia de sus empleados a charlas o cursos dictados fuera de la empresa.

Formación de los colaboradores: En repetidas oportunidades, la empresa financia los estudios de grado o post grado de su personal clave a fin de desarrollarlos y de generar sentido de pertenencia hacia la organización.

Donaciones: Se han realizado colectas y donaciones para distintas agrupaciones que ayudan a zonas carenciadas que sufren por las inundaciones, colectas y donaciones para el Día del Niño. Además, se donan camperas, instrumentos y materiales a Instituciones Educativas.

Programa de reciclado de materiales: Este programa consiste en reciclar los recortes, desperdicios de materiales, embalajes, de cada una de las plantas productivas de la empresa que genera en su producción diaria, con el fin de minimizar la contaminación del suelo. Actualmente se están reciclando los siguientes materiales: Cartón y papel, Hojalata, Aluminio, Acero, Cobre, Bolsones de Big Bag, Tarimas en desuso.

Programa de tratamiento de residuos peligrosos: se cuenta con un servicio terciarizado de tratamiento de residuos peligrosos, como aceites y papeles contaminados. Este servicio cuenta con hornos especiales destinados a la eliminación de dichos residuos en forma controlada, generando una significativa reducción de los gases emitidos al medio ambiente. Por cada entrega de residuos la empresa recibe un certificado de disposición final. Además, el aceite industrial utilizado es entregado a una empresa para su reciclado.

Campaña de reciclado de pilas: en 2015 se inició una campaña de recolección y reciclado de pilas, informando al personal y a alumnos de las escuelitas cercanas a la zona sobre la importancia del reciclado. Se colocaron contenedores de seguridad herméticos y certificados en todas las plantas y en escuelas cercanas.

Simulacro de incendio: Es un programa de capacitación sobre el uso de extintores portátiles e hidrantes haciendo un simulacro de incendio en el cual se enseña al empleado a resolver una situación de peligro extrema, con práctica incluida de evacuación y uso de extintores e hidrantes.

Simulacro ante terremotos: : Esta actividad tiene como objetivo establecer las consignas y la Metodología que permitan minimizar los daños al personal, las instalaciones y el medio ambiente en caso

de terremoto.

Emergencia ante derrame en depósito solvente: El personal de la empresa cuenta con capacitaciones de simulacros de derrame de sustancias peligrosas con el fin de saber actuar ante un improvisto de tales magnitudes

Promoción de la cultura de la calidad en la comunidad: A fin de promover la cultura basada en la Calidad y Excelencia, Taranto San Juan S.A participa en órganos profesionales, siendo miembro de la Unión Industrial Argentina, la Unión Industrial de San Juan, la Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes (AFAC), la Federación Argentina Industrial del Caucho (FAIC), entre otras. También tiene una participación activa en sociedades intermedias y ONG tales como FUNDECE, IPACE y FUNDAPRE.

Pasantías y prácticas profesionales de estudiantes de educación universitaria: la empresa posibilita que los estudiantes de educación superior puedan realizar pasantías y prácticas profesionales a fin de completar sus estudios. Además se brinda información a estudiantes que lo requieran para la elaboración de trabajos prácticos.

Visitas de estudiantes universitarios y de posgrado a las plantas: estudiantes de reconocidas universidades e Institutos asisten a las plantas para conocer el proceso industrial y la metodología de trabajo implementada.

Capacitaciones técnicas a mecánicos y a estudiantes de escuelas técnicas: se realizan charlas técnicas, a fin de transmitir conocimientos sobre características de los productos, su funcionamiento y su correcta utilización. Se les informa además, sobre nuevas tecnologías próximas a salir en el mercado.

RESULTADOS OBTENIDOS

Tutorías: Durante el año 2015, se realizaron 25 tutorías, recibiendo el tutor, por cada una de ellas, un reconocimiento económico.

Entrega de set escolar a hijos del personal: durante 2015 se entregaron 274 set escolares a los hijos del personal.

Canasta navideña y brindis a fin de año: se realizó un brindis con los colaboradores a fin de año y se entregaron 411 canastas navideñas.

Reconocimiento a la trayectoria: Se obsequiaron 2 viajes al personal, para ellos y un acompañante, en reconocimiento a los 25 años de trabajo en la Empresa.

Aportes creativos: El comité evaluador se reúne una vez por semana para examinar los distintos aportes, aprobando 123 aportes creativos durante el 2015.

Programa por cantidad de días sin accidentes: en el 2015 se lograron 2 días adicionales de vacaciones en las plantas de San Juan.

Beneficios por ser empleados del grupo: el personal de Taranto cuenta con descuentos en diferentes tipos de negocios de ropa, ópticas, gimnasio, farmacias, entre otros.

Obsequio día del Niño: en 2015 se entregaron 331 obsequios entre juguetes, entradas al cine para el personal de San Juan y sus hijos y sorteos de bicicletas, mientras que en Buenos Aires se regalaron entradas al Parque de la Costa (Parque de diversiones) para papás y niños.

Programa de Jóvenes Profesionales: en la actualidad Taranto cuenta con 3 Jóvenes profesionales que

trabajan en las distintas unidades del grupo. Por lo general son estudiantes avanzados o profesionales junior de ingeniería industrial, química y electrónica y licenciados en administración, que desarrollan proyectos de diversa índole, enfocados principalmente a la optimización de los procesos y reducción de costos. Además, cuenta con más de 10 Profesionales Jóvenes, que han finalizado su carrera de Joven Profesional, y ocupan puestos estratégicos de la compañía.

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

-Inducción al personal ingresante

-Curso de tutoría- enseñar a enseñar,

- Entrenamiento en el puesto
- Simulacro de incendio y sismos
- Bases del Premio Nacional a la Calidad (PNC)
- etc.,

Dictándose cerca de 3755 horas de capacitación en el año.

Programa de capacitación externa para el personal: El personal asistió durante el 2015 a capacitaciones externas de Inglés, portugués, primeros auxilios, Brigada de Emergencia, mantenimiento industrial, Microsoft Excel, Curso de Motores, Tratamiento de no conformes, Automatización y Robótica, siendo 3003 horas en el año.

Becas al personal: Durante el 2015 5 miembros de la organización pudieron realizar estudios terciarios y universitarios costeados por la empresa.

Práctica Profesional: durante este año se han realizado 3 (RRHH y Administración) prácticas profesionales y diversas visitas de estudiantes de la Universidad Nacional de San Juan y diferentes institutos terciarios.

Pasantías de estudiantes de educación secundaria: durante el año 2015 se han realizado 7 pasantías de alumnos de diferentes colegios.

Donaciones: Se realizaron colectas para asistir a zonas carenciadas y ayudar a chicos que padecen alguna enfermedad. También se realizaron donaciones a centros comunitarios cercanos a las plantas. En San Juan se entregaron camperas a chicos de 4 escuelitas, beneficiando a 1000 niños. En Buenos Aires se realizaron donaciones a instituciones comunitarias para zonas afectadas por inundaciones.

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

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

Programa de reciclado de materiales: Durante el año 2015 se han recuperado en promedio $ 3.400 mensuales por el reciclado de materiales generados por la producción diaria de la empresa.

Programa de tratamiento de residuos peligrosos: Fiel a su compromiso con el medio ambiente, en el 2015 la empresa ha enviado a reciclar 1300 litros de aceite en desuso y 8.300 kilos de papeles contaminados.

Campaña de recolección de pilas: Taranto San Juan S.A. fue reconocida por el Gobierno de la Provincia de San Juan por la campaña de recolección y reciclado de pilas que consiste en informar y concientizar al

personal, a sus familias y a alumnos de las escuelas cercanas.

Visitas de estudiantes universitarios y de posgrado a las plantas: asistieron alumnos de cuatro instituciones durante el 2015.

Capacitaciones técnicas a mecánicos y estudiantes de escuelas técnicas: se realizó un ciclo de conferencias dictadas por personal de la empresa en diferentes provincias del país. En las charlas se hace especial hincapié en la concientización de la disposición final de nuestros productos y en los folletos que acompañan los productos se agregó un apartado sobre éste tema.

Inversión monetaria en programas:

Programas	Monto Invertido en $ (pesos)
Obsequio Día del padre y de la madre	$ 26.600
Programa de tutoría	$ 17.438
Set escolar para hijos de personal	$ 19.527
Canasta Navideña y brindis fin de año	$ 54.879
Reconocimiento por la trayectoria	$ 10.688
Otros presentes al personal	$53.381
Aportes creativos	$67.133
Programa de becas	$ 50.469
Programa Día por No accidente (falta días de marzo)	$ 95.100
Obsequio día del niño	$ 62.249
RSE (donación camperas)	$142.128
Capacitación Interna para el personal (valorizando horas hombre)	$634.135
Capacitación Externa para el personal	$226.235
Productos con descuento	$ 3.118
Total invertido	**$ 1.463.08**

PRINCIPIO Nº 3	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y SINDICAL Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya a la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Art.: 20…**"Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas"…**
	Procesos o Sistemas aplicados
	Una de las prioridades de la empresa es mantener una buena relación con el sindicato que agrupa a los

	trabajadores del sector. Es por eso que fomenta la libre expresión de los mismos, teniendo una política de Puertas Abiertas. La empresa avala las reuniones sindicales, la libertad de asociación sindical y las negociaciones colectivas. En este marco se reúne periódicamente con representantes del gremio de la UOM (Unión Obrera Metalúrgica) para consensuar políticas en pos del bienestar de sus trabajadores. Contamos con un sistema de recorridas periódicas a planta, efectuadas por responsables de las diferentes áreas, para relevar necesidades y gestionarlas posteriormente. Este sistema, pretende, además de abordar temas técnicos, generar un espacio de comunicación, que permita fomentar la cultura puertas abiertas.
	Actividades realizadas en el último año
	Durante este año se han realizado diferentes reuniones con los representantes del gremio de la UOM, tratando temas de diversa índole. La periodicidad de las mismas, es mensual. También se realizan periódicamente recorridas a plantas por las siguientes áreas: Director División, RR HH, Mantenimiento, Calidad- Medio Ambiente y Seguridad e Higiene, e Ingeniería de procesos. De cada visita queda un registro, con los temas relevados, a partir del cual se hace el seguimiento y dónde se van registrando los cierres de los puntos pendientes de resolución.
Resultados	**Resultados obtenidos**
	En el 2015 se continúa implementando un sistema de visitas periódicas desde las distintas áreas a las plantas, a fin de estrechar el vínculo de los mandos medios y altos con los empleados y facilitar la resolución de temas diversos. El trato con el gremio es fluido y espontáneo y no requiere solicitar reuniones de modo formal. No obstante, se han instaurado desde el año 2014, reuniones periódicas, para abordar temas que no exigen soluciones urgentes.

PRINCIPIO Nº 6	**LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN.**
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya la Declaración Universal de los Derechos Humanos Art.: 7 "... Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación..."
	Procesos o Sistemas aplicados
	Convenios con Escuelas o Instituciones de Educación Especial: El convenio consiste en contratar a Escuelas o Instituciones de Educación Especial para que las mismas realicen como actividad terapéutica y capacitadora la limpieza de piezas producidas por la empresa. **Participación activa de las mujeres:** la empresa adhiere a la inclusión de la mujer en las distintas actividades que desarrolla la organización, reconociendo su capacidad y compromiso con la misma. La

	inclusión de género queda plasmada en la política de Gestión de las personas.
	Actividades realizadas en el último año
	Convenios con Escuelas, Instituciones de Educación Especial y otras insitutciones: Durante el año 2015 se mantuvieron convenios con tres instituciones, confirmando de esta forma su compromiso con las personas que tienen capacidades especiales. Las escuelas son: • Escuela Jose A. Terry • Escuela ASAL • Taller "Las Chacritas" El objetivo es que sus integrantes se encarguen del rebabado de las piezas de goma ayudando de ésta forma a que personas con capacidades diferentes puedan insertarse en el medio laboral. Dentro de este programa se implementó un sistema de guía y capacitación de los jóvenes especiales, realizando visitas semanales a las instituciones para lograr este objetivo y se han elaborado manuales de capacitación para facilitar las tareas de los jóvenes. Así mismo dentro del programa se entrega a las instituciones, herramientas de trabajo tales como alicates, cuters y demás elementos para darle acabado a las piezas. También cuentan con una maquina de envasado.
Resultados	**Resultados obtenidos**
	Bajo el programa **Convenios con Escuelas o Instituciones de Educación Especial** actualmente trabajan activamente alrededor de 40 personas, siendo el programa con mayor cantidad de jóvenes especiales incluidos de la provincia. Por el trabajo realizado, los jóvenes reciben un pago equivalente al que recibe un operario, destinando en total, durante el 2015, un monto de $ 342.485,00 aproximadamente, en este concepto.

PRINCIPIO Nº 7,8 y 9	**-LAS EMPRESAS DEBERÁN APOYAR UN ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIO AMBIENTALES.** **-LAS EMPRESAS DEBEN COMPROMETERSE EN INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.** **-LAS EMPRESAS DEBEN ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS DEL AMBIENTE.**
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo **Principio 1: ... "Los seres humanos constituyen el centro de de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza"...** **Principio 3:... "EL derecho al desarrollo de ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras"...**
	Procesos o Sistemas aplicados

En Taranto San Juan tenemos un compromiso con el cuidado del medio ambiente. Para ello, la empresa tiene certificado el sistema de gestión ambiental con la norma ISO 14001 que exige a la empresa crear un plan de manejo ambiental que incluye: objetivos y metas ambientales, políticas y procedimientos, responsabilidades definidas, actividades de capacitación del personal, documentación y un sistema para controlar cualquier cambio y avance realizado, también exige respetar las leyes ambientales nacionales, provinciales o departamentales.

La empresa entiende que el cuidado del ambiente y desarrollo sustentable es además una fuente de reducción de costos ya que obliga a utilizar en forma óptima las materias primas e insumos. De acuerdo a los requerimientos de la norma ISO 14001, la empresa tiene múltiples sistemas de mejora del desempeño ambiental tales como, Grupos de Mejora, Sistema de Aportes Creativos, auditorías de gestiones ambientales tanto propias como externas.

Por tal motivo, y continuando con el compromiso del cuidado ambiental, tenemos en curso 8 planes de mejora cuyos objetivos son minimizar o erradicar los siguientes contaminantes:

- Disminución del consumo de materias primas
- Disminución de residuos peligrosos
- Disminución de residuos sólidos urbanos
- Tratamiento y disminución de efluentes líquidos
- Disminución de efluentes gaseosos
- Disminución del consumo de gas
- Disminución del consumo de energía eléctrica
- Disminución del consumo de agua

Para alcanzar los objetivos de estos planes de mejora, la empresa apuesta permanentemente a implementar cambios de tecnologías como es el caso de la automatización de los procesos e incorporación de brazos robóticos, desarrollando materias primas menos contaminantes, el reciclado de la mayor cantidad de sobrantes de materiales para disminuir la contaminación del ambiente, etc.

La evolución de los indicadores de consumo de los servicios de agua, gas y electricidad, se mide a través de los Tableros de Comando donde se miden las principales variables relacionadas y los impactos ambientales más significativos.

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