

Comunicación de Progreso 2011



NUESTRO COMPROMISO

Integridad, Idoneidad, Innovación, Espíritu de Equipo, Respeto, Dinamismo... son los Valores de nuestra Empresa. Brindar bienestar a nuestros trabajadores y sus familias y una adecuada retribución a nuestros accionistas, así como colaborar con acciones en beneficio de la comunidad y la preservación del medio ambiente, son los deberes que nos impone nuestra Misión, así como la satisfacción de nuestros Clientes es el imperativo de nuestra Política de Calidad.

Estos valores y principios han guiado nuestros treinta y tres años de vida empresarial y estamos comprometidos en seguir manteniéndonos en esa línea.

Es condición indispensable para la imagen pública de nuestra empresa así como para la confianza de nuestros accionistas, clientes, asociados, proveedores y comunidad, el respeto y cumplimiento de las leyes, reglamentos, políticas y normas que garanticen la transparencia e integridad del funcionamiento de la Empresa.

Cada miembro del CIE, con un comportamiento ético correcto, comparte la responsabilidad de que la empresa sea socialmente responsable y a su vez contribuye a una sociedad más justa, equitativa y en desarrollo sostenible.

Es por todo lo expuesto anteriormente que apoyamos firmemente la iniciativa de las Naciones Unidas con respecto a los Objetivos del Milenio y expresamos Nuestro Compromiso con los 10 Principios del Pacto Global, al cual estamos adheridos desde febrero del 2011.

Estos Principios al ser practicados y respetados por todos y cada uno de los funcionarios que conforman nuestra empresa, habrán de contribuir, indudablemente, a mantener y mejorar nuestra incesante búsqueda de la excelencia en nuestra gestión.

Finalmente, expresamos nuestros agradecimientos a la Red Local del Pacto Global por su invalorable apoyo en la presentación de esta nuestra primera Comunicación de Progreso.



A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Hugo Aranda'.

Arquitecto Hugo Aranda
Presidente

INDICE

1.	LA EMPRESA	PAG.04
2.	MISION, VISION Y VALORES DE CIE SA.....	PAG.10
3.	NUESTRAS ACCIONES	PAG.11
3.1	DERECHOS HUMANOS	PAG.11
3.2	DERECHOS LABORALES	PAG.13
3.3	MEDIO AMBIENTE.....	PAG.16
3.4	ANTICORRUPCION.....	PAG.18
4.	RESULTADOS. INDICADORES	PAG.20
5.	COMUNICACIÓN E IMPLEMENTACION	PAG.23
6.	FUENTES DE CONSULTA ADICIONAL	PAG.24



LA EMPRESA

CIE Sociedad Anónima, es una empresa de capital enteramente paraguayo, fundada en 1978 y destinada a proveer a los mercados nacionales e internacionales, productos y servicios del sector metal-mecánico, desarrollando tecnología adecuada en diseño, fabricación y montaje.

La experiencia de la empresa cubre una gran variedad de productos y servicios, componentes de industrias tales como:



1. Diseño, fabricación y montaje de instalaciones electromecánicas en centrales hidroeléctricas:

- Componentes de turbinas y generadores.
- Conductos forzados de gran diámetro.
- Válvulas mariposa.
- Compuertas radiales de gran porte.
- Compuertas tipo vagón y ataguías.
- Estructuras de puentes grúas y pórticos.
- Piezas empotradas y guías.

Este suministro, excepto el montaje, se halla bajo el alcance de la certificación de la Norma ISO 9001.



2. Montaje de líneas y subestaciones para el transporte y distribución de energía eléctrica:

- Instalaciones eléctricas para plantas industriales.
- Subestaciones completas hasta 500 kV.
- Líneas aéreas de baja, media y alta tensión hasta 500 kV.



3. Diseño, fabricación y montaje de estructuras metalmecánicas en áreas como:

Plantas Industriales

- Silos metálicos para almacenamiento de granos.
- Tanques para almacenamiento de productos terminados.
- Estructuras metálicas para edificios.
- Tanques y tuberías para procesos.
- Cintas transportadoras y elevadoras.
- Estructuras metálicas de sostén.
- Techos metálicos de gran vano.
- Plantas de producción de cemento.

- Fábricas de productos químicos.
- Bombas y compresores.
- Fábricas de azúcar de caña.

Petróleo, Gas & Agua

- Tanques para almacenamiento de combustibles, de techo fijo y techo flotante.
- Recipientes presurizados para combustibles líquidos y gaseosos, en acero y acero inoxidable.
- Tubería de gran diámetro y cañerías, así como sus soportes.



4. Diseño, fabricación y montaje para la industria naval:

- Fabricación de barcasas tipo TOLVA para el transporte de carga seca a granel (minerales y granos) y barcasas tipo TANQUE para el transporte de combustible y aceites vegetales, barcasas porta contenedores y reparaciones navales en general, desde 1000 a 3.000 ton métricas
- Pontones.
- Montaje de equipos y estructuras metálicas para terminales portuarias.
- Reparaciones navales en dique flotante seco con capacidad de elevación de embarcaciones de hasta 1200 t.

Nuestra competitividad y capacidad de gestión, a pesar de las carencias del ambiente nacional en áreas tales como financiamiento, materia prima, mediterraneidad, nos ha permitido participar y ser adjudicados en licitaciones internacionales con participación de empresas líderes mundiales.

Fruto de ello ha sido la provisión de equipamientos electromecánicos para las centrales hidroeléctricas nacionales de Itaipú y Yacyretá, produciendo y exportando luego y exitosamente a 14 países en 4 continentes (América, Asia, África y Europa), manteniendo en alto la imagen y el prestigio de la industria paraguaya.

GENERACIÓN y TRANSMISIÓN
de energía








La Capacidad de Hacer

Nuestra Presencia en el Mundo



TRANSPORTE fluvial e INDUSTRIAS








Nuestra Gente

Planta Industrial: Isla Bogado, Luque, Paraguay
Tel. (595 21) 642 830 - Fax. (595 21) 644 130
www.cie.com.py - e-mail: cie@cie.com.py
Calle de Correo 2078 - Asunción, Paraguay

La planta fabril se encuentra en la ciudad de Luque, Cuarta Compañía Isla Bogado, ocupando un predio de 108 hectáreas y una superficie cubierta de 25.240 m². Cuenta asimismo con oficinas técnicas en Hernandarias y Ayolas y una sucursal en el Brasil.

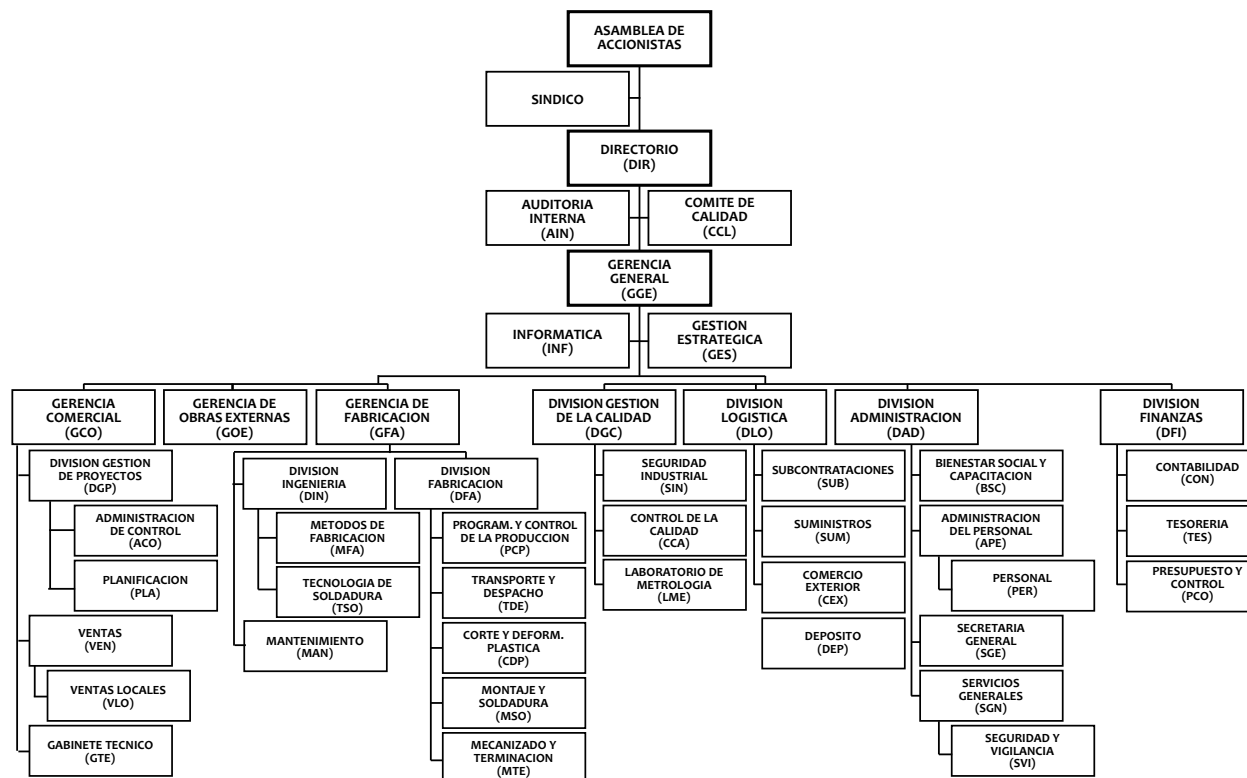
La empresa se halla estructurada en Gerencias (General, Comercial, Fabricación y Obras Externas), Divisiones (Gestión de Proyectos, Gestión de la Calidad, Fabricación, Logística, Administración y Finanzas) y Áreas. Cuenta con un total de 400 funcionarios.

Los procesos industriales abarcan el corte, deformación plástica, montaje, soldadura, tratamiento térmico para alivio de tensiones, mecanizado, preparación superficial, pintura y embalaje de equipos electromecánicos y estructuras metálicas. Asimismo provee servicios de montaje electromecánico en obra y montaje de subestaciones y líneas de transmisión eléctrica.

En 1997 fue la primera empresa paraguaya en certificar un sistema de gestión de la calidad (Norma ISO 9002), manteniéndose ininterrumpidamente certificada hasta la fecha en la ISO 9001.

El CIE S.A. se halla asociado a varias entidades e instituciones, entre otras:

- Unión Industrial del Paraguay
- Centro de Industriales Metalúrgicos
- Centro de Importadores del Paraguay
- Centro de Cooperación Empresarial y Desarrollo Industrial
- Cámara de Comercio Paraguayo-Americano
- Cámara de Empresas Contratistas de Obras Eléctricas
- Asociación Paraguaya para la Calidad
- Asociación de Empresarios Cristianos



Somos signatarios del PACTO ÉTICO COMERCIAL (PEC), una iniciativa de la Cámara de Anunciantes del Paraguay y la Cámara de Comercio Paraguayo Americana con el apoyo de la Embajada de los Estados Unidos de América y el Programa Good Governance del gobierno Norteamericano, que busca promover el cumplimiento de las normas éticas, legales y las buenas prácticas en los negocios y en las relaciones empresariales.

A lo largo de los años ha recibido distinciones y reconocimientos, entre las cuales podemos mencionar:

- Asociación de Empresarios Cristianos, 1996. “Eficiencia y efectividad de clase mundial”.
- Centro Cultural Paraguayo-Americano, 1997.

“Difusión de la educación y la cultura”.

- Fundación Premio Nacional a la Calidad y Excelencia, 2000. “Miembro Fundador”.
- Embajada del Uruguay, 2001. “Contribución al Proyecto de modernización y comedor Escuela Solar de Artigas”.
- Centro de Importadores del Paraguay, 2003. “Fecunda labor empresarial”.
- Pacto Ético Comercial, 2006. “Asociado con documentación completa”.
- Asociación Paraguaya para la Calidad, 2008. “Búsqueda de la calidad y la excelencia”.
- Unión Industrial del Paraguay-Centro de Productividad y Calidad, 2011. “Mejora

continua de la empresa”.

- Embajada de los Estados Unidos de América-Fundación AMCHAM, 2011. “Apoyo a Becas de inglés para jóvenes sobresalientes de recursos económicos limitados”.

Nuestra voluntad es la seguir creciendo, invirtiendo siempre en el sector productivo, generando puestos de trabajo e igualdad de oportunidades, basados en la idoneidad de nuestra gente, aplicando tecnología de punta en nuestros sistemas de producción y montaje, colaborando con acciones en beneficio de la comunidad toda y apoyando fuertemente la conservación y convivencia armónica con nuestro ecosistema.

MISION, VISION, VALORES DEL CIE S.A.

VISION

Ser una empresa altamente competitiva, innovadora, dinámica y en constante crecimiento en el mercado globalizado, con sus propios recursos o asociada con otras, desarrollando sus actividades con responsabilidad social.

MISION

Nos dedicamos a producir y proveer bienes de capital metalmecánicos y servicios para los sectores energético, industrial y naval dentro del mercado nacional e internacional, trabajando con tecnología, calidad e idoneidad.

Brindamos bienestar a nuestros trabajadores y sus familias, colaboramos con acciones en beneficio de la comunidad y preservamos el medio ambiente.

Buscamos una adecuada retribución a nuestros accionistas y promovemos la reinversión para el desarrollo sostenible.

VALORES

- Integridad
- Idoneidad
- Innovación
- Espíritu de Equipo
- Respeto
- Dinamismo



NUESTRAS ACCIONES

La empresa se halla adherida desde Febrero del 2011 a la iniciativa de las Naciones Unidas denominada Pacto Global, y como tal se compromete con sus 10 Principios Universales relacionados a los derechos humanos, derechos laborales, el medio ambiente y la anticorrupción.

• DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1 del Pacto Global.

La empresa apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

PRINCIPIO 2 del Pacto Global.

La empresa se asegura de no ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

COMPROMISO

La empresa mantiene y fomenta los derechos humanos en el lugar de trabajo y en su esfera de influencia (accionistas, directivos, funcionarios, proveedores, clientes).

La empresa no facilita ni promueve los abusos a los derechos humanos ni se beneficia por actos de dicha naturaleza, ni guarda silencio ante el conocimiento de los mismos.

POLITICAS

Políticas relativas a los Derechos Humanos, Funcionarios y la Empresa

La empresa se halla adherida desde el 2004 a la iniciativa denominada Pacto Ético Comercial, y como tal toma sus Principios Básicos relacionados a la ética en los derechos humanos como base para la definición de sus políticas.

La finalidad es la de aplicar siempre principios éticos y morales en las relaciones personales y profesionales y velar por la salud de nuestros funcionarios y terceros y garantizar que sus habilidades se mantendrán intactas bajo toda circunstancia durante el ejercicio de sus tareas específicas. En ese sentido se hallan en aplicación y cumplimiento nuestras políticas de:

- No alcohol y drogas.
- No fumar en ambientes de trabajo.
- No armas.
- Seguridad e Higiene Ocupacional.

Concretamente, estas políticas se hallan asentadas en el Código de Ética y Conducta, en los Procedimientos Normalizados del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001 y en el Reglamento Interno de Trabajo, documentos de cumplimiento obligatorio.

SISTEMAS DE SOPORTE, GESTION Y CONTROL

- Sistema de Gestión de la Calidad.
- División Gestión de la Calidad. Seguridad Industrial.
- Comité Interno de Prevención de Accidentes.
- División Administración. Servicios Generales. Seguridad y Vigilancia.

Se mantiene un canal de comunicación y denuncias detalladas en el ítem COMUNICACIÓN E IMPLEMENTACION de la presente COP.

ABS Quality Evaluations

Certificate Of Conformance



ACTIVIDADES

La empresa mantiene implementando y certificado un Sistema de Gestión de la Calidad conforme la Norma ISO 9001 que incluye, entre otros, procedimientos para garantizar las condiciones de seguridad e higiene ocupacional en el ambiente de trabajo y la adecuación de su infraestructura, sus mecanismos de control (auditorías internas y externas), así como las acciones preventivas y correctivas necesarias; aplicable tanto a funcionarios como a terceros.

Se cuenta con un área de Seguridad Industrial, con funciones específicas de prevención de riesgos, monitoreo, capacitación y provisión de Equipos de Protección Individual (EPI). Un Comité Interno de Prevención de Accidentes (CIPA) se encarga del análisis y mejora de las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

En la empresa funciona en forma permanente un puesto medico, atendido por un doctor y un enfermero y dotado de equipamiento para atención médica gratuita básica y de urgencia. Asimismo se cuenta con cobertura privada de ambulancia para emergencias.

Todos los funcionarios están cubiertos por el seguro social del IPS y además están cubiertos por un seguro de vida, asimismo gozan de beneficios tales como:

- vestimenta de trabajo y Equipos de Protección Individual
- bonificación familiar
- ayuda escolar
- horas extras
- licencias remuneradas por casamientos, reposos, rendir exámenes, nacimiento de hijos, fallecimiento de parientes, donación de sangre, pago de impuestos y tasas, gestiones judiciales y particulares
- licencia por maternidad y para amamantamiento
- licencia para cursar estudios
- transporte a y desde fabrica
- área de comedores y bonos de descuento de comedor
- área recreativa con actividades deportivas y recreativas
- Cooperativa CIECOOP
- seguro de vida
- adicional por trabajo nocturno
- adicional por asistencia perfecta
- adicional por casamiento
- adicional por nacimiento de hijo
- adicional por antigüedad

Se realizan encuestas periódicas del clima organizacional, satisfacción con las condiciones

laborales y las relaciones interpersonales, incluyendo entrevistas personalizadas, satisfacción del cliente interno y comunicación interna. Se promueven actividades de distensión y confraternidad (festejos del día del trabajador, fin de año, aniversario de la empresa, día del niño, etc.) Preocupados por la integridad física de nuestros funcionarios fuera de la empresa hemos llevado a cabo campañas de concienciación sobre seguridad vial, incluyendo facilidades para la provisión de cinturones de seguridad, cascos y chalecos reflectivos.

Se ha insertado en la intranet de la empresa vínculos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Global y el Pacto Ético Comercial.

Se ha capacitado a los funcionarios de la empresa en los Principios del Pacto Global y del Pacto Ético Comercial. Actualmente se halla en implementación la capacitación en nuestro Código de Ética y Conducta.

En Octubre de 2011 la empresa tuvo el honor de ser invitada como referente del sector empresarial del país a participar en una reunión con la Alta Comisionada Adjunta para los Derechos Humanos, la Sra. Kyung-wha Kang, reunión que tuvo como objeto recoger información sobre la situación de los derechos humanos en el Paraguay, los avances y retos en la materia, y promover la inclusión de los



derechos humanos en las agendas de los distintos sectores.

En Diciembre de 2011 un representante de la empresa ha concluido satisfactoriamente el Diplomado en Pacto Global llevado a cabo por la Red Local del Pacto Global, la Universidad Nacional de Asunción, Universidad del Cono Sur de las Américas y Universidad Columbia del Paraguay.

La empresa no ha recibido queja, reclamo o demanda judicial alguna relativa a violaciones de los derechos humanos.

OBJETIVOS

Nuestro objetivo para fines del año 2012 es la certificación como Empresa Ética y Comercialmente Responsable por parte del Pacto Ético-Comercial.

DERECHOS LABORALES

PRINCIPIO 3 del Pacto Global.

La empresa apoya la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

PRINCIPIO 4 del Pacto Global

La empresa apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

PRINCIPIO 5 del Pacto Global

La empresa apoya la erradicación del trabajo infantil.

PRINCIPIO 6 del Pacto Global

La empresa apoya la eliminación de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

COMPROMISO

La empresa se asegura de que sus políticas y procedimientos no discriminen a los funcionarios por sus creencias y actividades sindicales y de que la información adecuada y oportuna sea proveída para llevar a cabo las negociaciones colectivas.

La empresa se asegura de que sus funcionarios tengan un conocimiento acabado acerca del trabajo que desempeñan, sus derechos, obligaciones, alcance y finalización y de que el mismo no incorpore ningún tipo de trabajo forzoso y/o infantil.

POLITICAS

Políticas relativas a los Derechos Laborales, Funcionarios y la Empresa

La empresa se halla adherida desde el 2004 a la iniciativa denominada Pacto Ético Comercial, y como tal toma sus Principios Básicos relacionados a la ética en los derechos laborales como base para la

definición de sus políticas. En ese sentido se hallan en aplicación y cumplimiento nuestras políticas de:

- No discriminación y acoso.
- No trabajo forzoso e infantil.
- Capacitación.

Concretamente, estas políticas se hallan asentadas en el Código de Ética y Conducta, en los contratos laborales con terceros, en el Reglamento Interno de Trabajo y en los Procedimientos Normalizados del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001, documentos de cumplimiento obligatorio.

SISTEMAS DE SOPORTE, GESTION Y CONTROL

- División Administración. Administración del Personal. Personal. Servicios Generales. Recursos Humanos. Bienestar Social y Capacitación.
- División Logística. Subcontrataciones.
- Auditoría interna

Se mantiene un canal de comunicación y denuncias detalladas en el ítem COMUNICACIÓN E IMPLEMENTACION de la presente COP.

ACTIVIDADES

En la empresa se cuenta con un sindicato de trabajadores reconocido funcionando desde el año 1991, de libre afiliación y que cuenta con autoridades reconocidas por la empresa. Anualmente es negociado un contrato colectivo de trabajo que incluye tratamiento sobre condiciones laborales y de empleo, relaciones empresa-trabajador y beneficios para los trabajadores.

Los miembros de la comisión directiva del sindicato cuentan con facilidades para su desempeño, tales

como garantías y estabilidad sindical, permisos sindicales remunerados, área para reuniones, tableros para comunicaciones, colaboración para torneos y competencias, cobro de cuotas sociales, etc.

La empresa implementa políticas y procedimientos de reclutamiento, evaluación, selección, capacitación, posicionamiento y promoción de sus funcionarios tomando como base la formación, aptitudes y experiencia. En el proceso inductivo los ingresantes reciben información detallada sobre el cargo, las tareas, las responsabilidades, las condiciones de trabajo, horarios y responsabilidades, derechos y deberes laborales, reglamento interno de trabajo, sistema de gestión de la calidad y seguridad industrial.

Las remuneraciones, los horarios, descansos y vacaciones, seguridad social y promociones que se dan son equitativos para varones y mujeres. También se cuenta con planes de reconstrucción de funcionarios en proceso de jubilación.

La empresa se asegura de que sus funcionarios y terceros contratados cuenten con la edad mínima requerida por ley para trabajar. Esto es verificado tanto en el proceso de reclutamiento y selección de funcionarios así como en el control de proveedores y subcontratistas en fábrica y obras.

Los contratos laborales con terceros contienen cláusulas específicas relativas a la política de la empresa de no permitir el trabajo forzoso ni el trabajo infantil.

La empresa no tiene queja, reclamo o demanda judicial alguna en curso por violaciones a los derechos laborales.



Se cuenta con un Plan de Capacitación que ayuda a sus funcionarios a desarrollar y fortalecer sus capacidades. Los planes de capacitaciones incluyen apoyo económico y permisos para estudios técnicos, superiores y de postgrados para funcionarios que desean especializarse y abarca todos los niveles (operativo, administrativo y técnico).

En ese sentido se han concluido en el año 2011 con un promedio de 300 hs de capacitación por mes y 22 hs capacitación/ año /funcionario, con cursos en 20 disciplinas diferentes y 3 maestrías.

Asimismo se mantienen convenios con varias instituciones educativas de estudios superiores con acuerdos de reducción de matrículas y cuotas para hijos de funcionarios.

La empresa cuenta con un Plan de Pasantías curriculares y laborales (secundarias y universitarias) en convenio con colegios, universidades e instituciones estatales de formación (Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Asunción, Universidad del Cono Sur de las Américas, Universidad Autónoma de Asunción, Servicio Nacional de Promoción Profesional, etc.) incluyendo incentivos para alimentación y programas de trabajo flexibles que no afecten la escolaridad de los alumnos y que ayuden en su capacitación.

Durante el año 2011 y en complemento con las Pasantías, se ha contribuido a la formación de jóvenes mediante apoyo y contribuciones a instituciones educativas y campañas sociales, tales como:

- Equipamiento para laboratorio.
 - Universidad del Cono Sur de las Américas.
- Documentación técnica para cursos técnicos de mandos medios.
 - Fundación Parque Tecnológico de Itaipú y Servicio Nacional de Promoción Profesional.
- Material base y consumibles para soldadura.
 - Colegio Dr. Raúl Peña.
 - Colegio Técnico San José.
 - Colegio Dr. Pedro Pablo Peña.
 - Escuela Agromecánica de Caacupé.
 - Escuela Vergel Luqueño.
 - Escuela Técnica Club de Leones Villa Hayes.



- Servicio Nacional de Promoción Profesional.
- Herramientas manuales, equipos e instrumentos.
- Campaña “Mano Abierta”.
- Equipos informáticos y mobiliarios.
- Campaña “Corazones Abiertos”.
- Escuela María Eugenia Arce de Centurión.
- Parroquia Virgen de los Dolores.
- Movimiento Católico Legión de María.
- Padrinazgo y equipos recreativos.
- Colegio Nacional Villa de las Madres.

Asimismo y apoyando la iniciativa de la Embajada de Estados Unidos y la Fundación de la Cámara de Comercio Paraguay-Americana se ha patrocinado junto con otras empresas en el año 2011 becas del idioma inglés para estudiantes de enseñanza secundaria y universitaria de bajos recursos económicos, de modo a proveerles de conocimientos en ese idioma que los ayuden tanto en la prosecución de sus estudios como a su inserción laboral. En total fueron 41 becas entregadas a alumnos secundarios y 25 a universitarios para ser cursadas en el Centro Cultural Paraguay-Americano.

OBJETIVOS

El objetivo para el año 2012 es la participación de los funcionarios de la empresa en actividades de voluntariado corporativo, con énfasis en el apoyo a:

- la niñez.
- el medio ambiente.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7 del Pacto Global

La empresa apoya la aplicación del enfoque preventivo frente a los retos ambientales.

PRINCIPIO 8 del Pacto Global

La empresa adopta iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9 del Pacto Global

La empresa alienta el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

COMPROMISO

La empresa es parte integral de la comunidad en la cual la misma desarrolla su actividad, siendo esencial una relación sustentable con la misma.

POLITICAS

Políticas relativas a la Comunidad y el Medio Ambiente

La empresa se halla adherida desde el 2004 a la iniciativa denominada Pacto Ético Comercial, y como tal toma sus Principios Básicos relacionados a la ética medioambiental como base para la definición de sus políticas. En ese sentido se hallan en aplicación y cumplimiento nuestras políticas de:

- Uso racional de energía eléctrica, papel y agua.
- Protección del medio ambiente de descargas contaminantes y tala de árboles.
- Reciclado y disposición final de residuos.

Concretamente, estas políticas se hallan asentadas en el Código de Ética y Conducta. Serán integradas a los Procedimientos Normalizados del Sistema de



Gestión de la Calidad y Ambiental, documentos de cumplimiento obligatorio.

La empresa cuenta con habilitación ambiental de la SEAM y las habilitaciones municipales correspondientes.

SISTEMAS SOPORTE, GESTION Y CONTROL

- Sistema de Gestión Ambiental.

Con respecto a la cuestión ambiental se mantiene un canal de comunicación y denuncias, detalladas en el ítem COMUNICACIÓN E IMPLEMENTACION de la presente COP.

ACTIVIDADES

La empresa ha iniciado la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental conforme la Norma ISO 14001 que incluye la aplicación sistemática de

la evaluación, manejo y comunicación de riesgos, control y monitoreo de actividades que puedan afectar a su entorno comunitario (auditorías internas y externas), así como el tratamiento de acciones preventivas y correctivas, aplicable incluso a terceros (cadena de suministro).

Se hallan en identificación los aspectos e impactos ambientales, a fin de definir la política y estrategia ambiental. Se ha iniciado la gestión de los procesos y residuos, incluyendo procedimientos sobre separación para reciclado y disposición final, tanto residuos de oficinas como de producción.

Se halla conformado un comité de Gestión Ambiental que trabajará integrado al Sistema de Gestión de la Calidad existente.

La empresa mantiene implementadas campañas

de consumo racional de energía eléctrica, papel y agua, con objetivos y metas en proceso de definición. Asimismo cuenta con iniciativas de reemplazo gradual de insumos contaminantes o de alto consumo por otros más amigables con el medio ambiente (pilas, focos, pinturas, productos químicos, papeles reciclados, etc.).

También se ha procedido al cierre de procesos contaminantes del ambiente, como el caso del tratamiento superficial por arenado de piezas, manteniendo operativo procesos menos poluyentes como el granallado, realizado en cabina cerrada dotada de filtros ciclónicos.

Del mismo modo se está reemplazando gradualmente el pintado de piezas utilizando equipos de pulverización, por el sistema airless, de menor pérdida de pintura al ambiente.

En Octubre de 2011 y en conmemoración del aniversario 33° del CIE, se procedió a la colocación de plantines de diferentes especies autóctonas en la vereda de la empresa, en un acto que contó con la participación activa de los funcionarios.

Se llevaron a cabo también actividades de apoyo a la comunidad, tales como la mejora del empedrado y desagüe de calle adyacente a la empresa, resguardos techados en las paradas de ómnibus, hermoejamento de plaza y la colaboración económica al Cuerpo de Bomberos Voluntarios y Policía.

OBJETIVOS

El objetivo principal para fines del año 2012 es el de tener totalmente implementada la gestión ambiental interna basada en la Norma ISO 14001, incluyendo la capacitación a todos los funcionarios y terceros.



Asimismo el de instalar un sistema de control volumétrico que nos permita conocer el consumo de agua de pozo artesiano, de modo a gestionar la optimización de su uso. La instalación de grifos dosificadores para reducción del consumo de agua y sensores de movimiento para apagado automático de luces, de modo a la reducción del consumo de energía eléctrica.

Un objetivo asociado es el de tornar totalmente operativos los sistemas informáticos Microsiga y

Sharepoint 2011, los cuales interconectarán todos los procesos y áreas de la empresa, reduciendo significativamente la necesidad de papel impreso.

Otro objetivo para el año 2012 es la participación de los funcionarios de la empresa en actividades de voluntariado corporativo, con énfasis en el apoyo a:

- la niñez.
- el medio ambiente.

ANTICORRUPCION

PRINCIPIO 10 del Pacto Global

La empresa trabaja contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

COMPROMISO

La empresa mantiene implementada una política de transparencia en todas sus transacciones y de cooperación con las autoridades responsables del control contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Forma parte integrante de acciones colectivas con otras empresas e instituciones con el fin de fomentar la competitividad en igualdad de condiciones.

POLITICAS

La empresa se halla adherida desde el 2004 a la iniciativa denominada Pacto Ético Comercial, y como tal toma sus Principios Básicos relacionados a la ética anticorrupción como base para la definición de sus políticas. En ese sentido se hallan en aplicación y cumplimiento nuestras políticas de:

Políticas relativas a la prevención de la corrupción, extorsión y soborno

El soborno y la extorsión amenazan las instituciones democráticas y ocasionan graves distorsiones en la economía del país. En ese sentido es obligatorio el:

- Cumplimiento de nuestro Código de Ética y Conducta.

Políticas relativas a Clientes y Asociados

Una relación de confianza mutua en la cual todas las partes se benefician, constituye el aspecto más significativo en las relaciones del CIE con sus clientes. En ese sentido son obligatorios:

- El respeto a la Ley.
- El respeto a la transparencia contractual.
- El respeto a la Propiedad Intelectual, Derechos de Autor e Información Confidencial.
- El compromiso de respeto y confianza en todas las relaciones comerciales.
- El compromiso a efectos de llegar a una solución pacífica en caso de controversias.
- El compromiso con la excelencia en cuanto a los productos y servicios.

Políticas relativas a Proveedores y Competidores

La finalidad es la de contribuir a un sistema de mercado justo, libre y competitivo. En ese sentido son

obligatorios:

- La eliminación de todo tipo de monopolio y/o competencia desleal.
- El comportamiento con profesionalismo e integridad para la toma de decisiones, basadas en criterios de negocios, sin diferencias discriminatorias.

Políticas relativas al Gobierno e Instituciones estatales

Las empresas bien administradas son empresas que acatan las leyes. En ese sentido son obligatorios:

- El cumplimiento de todas las leyes, reglamentaciones y disposiciones aplicables.
- El pago de todos los impuestos y obtención de todos los permisos, licencias y aprobaciones requeridas para el desarrollo de nuestras actividades.
- El registro exacto, la conservación y elaboración de informes financieros acordes con las disposiciones legales vigentes y con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.

Concretamente, estas políticas se hallan asentadas en el Código de Ética y Conducta, en los contratos laborales propios y con terceros y en los

ANTICORRUPCION

Procedimientos Administrativos, documentos de cumplimiento obligatorio.

SISTEMAS DE SOPORTE, GESTION Y CONTROL

- Auditoría contable externa
- Auditoría interna.
- División Financiera. Contabilidad.
- División Administración. Administración del Personal. Personal. Servicios Generales.

Se mantiene un canal de comunicación y sistema de auditoría interna para la identificación, denuncia, investigación y tratamiento de eventuales casos de soborno y corrupción, detallado en el ítem COMUNICACIÓN E IMPLEMENTACION de la presente COP.

ACTIVIDADES

Se cuenta con un Reglamento interno de Trabajo que incluye la prohibición de prácticas corruptas por parte de los funcionarios.

Se halla en internalización en la empresa el Código de Ética y Conducta, a través de los diferentes medios de comunicación y capacitación.

Desde 1999 funciona en la empresa la Cooperativa CIECOOP, reconocida con personería jurídica por el Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP), en fecha 21 de Diciembre de 1.999 según Resolución N° 375 / 99 e inscrita en el Registro de Cooperativas con N° 542.

Siguiendo los valores y principios cooperativos,



nuestra cooperativa tiene como uno de los objetivos principales el de satisfacer necesidades individuales y colectivas, ofreciendo servicios sociales y económicos para el mejoramiento de calidad de vida a cada asociado.

Para lograr esto, la cooperativa se ha abocado en realizar y participar en cursos y charlas para socios, funcionarios y directivos, tales como:

- Principios y valores del Cooperativismo.
- Marco de Regulación y Supervisión de las Cooperativas.
- Las Cooperativas ante los desafíos actuales del cooperativismo.
- Interpretación de Balances y Balance social en las Cooperativas.
- Las finanzas familiares y el Manejo Adecuado de Dinero.
- Implementación Manual Lavado de Dinero.
- Responsabilidad Social.
- Motivación.

Además de ofrecer los servicios de créditos, solidaridad, ahorros, red de cobros y almacén de productos básicos.

OBJETIVOS

El objetivo para fines del año 2012 es la de certificar como empresa éticamente y comercialmente responsable, por parte del Pacto Ético Comercial.

RESULTADOS. INDICADORES

INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONOMICO

Indicador	Descripción	Año 2010	Año 2011
EC1	<i>Aspecto: Desempeño económico</i> Donaciones y otras inversiones en la comunidad	5.625.000 G	20.550.000 G
EC5	<i>Aspecto: Presencia en el mercado</i> Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local	>19%	>23 %
EC7	Proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local	82 %	82 %

Origen: División Financiera - División Administración - CIE SA

G = Guaraníes

INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL

Indicador	Descripción	Año 2010	Año 2011
EN1	<i>Aspecto: Materiales</i> Materia prima utilizada	8.639 Ton	6.875 Ton
EN3	<i>Aspecto: Energía</i> Consumo directo e indirecto de energía	2.916.765Kw/h	2.426.550 Kw/h
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación, mejoras en la eficiencia e iniciativas	0 %	3 %
EN8	<i>Aspecto: Agua</i> Captación total de agua por fuentes	No disponible m3	No disponible m3
ENX	<i>Aspecto: Papel</i> Consumo total de papel, cartón y derivados	No disponible Kg	1.770 Kg
EN22	<i>Aspecto: Emisiones, vertidos y residuos</i> Peso total de residuos gestionados	525 Ton	356 Ton
EN28	<i>Aspecto: Cumplimiento normativo</i> Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	0 G	0 G
EN30	<i>Aspecto: General</i> Total de gastos en inversiones ambientales	0 G	4.550.000 G

Origen: División Financiera - División Logística –División Administración - CIE SA

RESULTADOS. INDICADORES

INDICADORES DE DESEMPEÑO DE SOCIEDAD

Indicador GRI	Descripción	Año 2010	Año 2011
SO3	<i>Aspecto: Corrupción</i> Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	0 %	20 %
SO7	<i>Aspecto: Comportamiento de competencia desleal</i> Número total de acciones por causas relacionados con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	0	0
SO8	<i>Aspecto: Cumplimiento normativo</i> Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de leyes y regulaciones	0 G	0 G

Origen: División Administración - Auditoría interna - CIE SA

INDICADORES DE DESEMPEÑO DE LA RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

Indicador GRI	Descripción	Año 2010	Año 2011
PR5	<i>Aspecto: Etiquetado de productos y servicios</i> Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	93 %	95 %

Origen: División Gestión de la Calidad - CIE SA

RESULTADOS. INDICADORES

INDICADORES DE DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

Indicador GRI	Descripción	Año 2010	Año 2011
	<i>Aspecto: Empleo</i>		
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados	257(9%)	400 (8%)
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa	>12 %	>12 %
	<i>Aspecto: Relaciones Empresa/Trabajadores</i>		
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	90 %	90 %
	<i>Aspecto: Salud y Seguridad en el Trabajo</i>		
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comité de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo	90 %	90 %
LA7	Tasa de absentismo, días perdidos por empleado	03 días	02 días
	<i>Aspecto: Formación y Educación</i>		
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado	12 hs	15 hs
	<i>Aspecto: Diversidad en igualdad de oportunidades</i>		
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres	>14 %	> 10 %

Origen: División Administración – División Gestión de la Calidad - CIE SA

INDICADORES DE DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS

Indicador GRI	Descripción	Año 2010	Año 2011
	<i>Aspecto: Prácticas de inversión y abastecimiento</i>		
HR2	Porcentaje de los principales contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	0 %	80 %
	<i>Aspecto: No Discriminación</i>		
HR4	Número total de incidentes de discriminación	0	0

Origen: División Logística – División Administración - CIE SA

COMUNICACIÓN E IMPLEMENTACION

Comunicación

La empresa establece los siguientes medios de comunicación de los principios y políticas relacionadas al Pacto Global, así como su implementación y mejora:

- Reuniones del Comité de Gestión Estratégica y del Comité de Calidad y Ambiental.
- Reuniones gerenciales, divisionales y de áreas.
- Intranet CIE. Sites Recursos Humanos y Gestión de la Calidad.
- Boletines y Tableros de Recursos Humanos y Sistema de Gestión de la Calidad.
- Capacitaciones.

Mecanismo interno de consulta, seguimiento, auditoria y denuncias

Todo miembro de la empresa tiene el derecho y deber de denunciar procedimientos que atenten contra los Principios y no aceptar la convivencia social y empresarial con los que los realicen, ya que consentir o hacer caso omiso de dichas acciones, siempre que las mismas sean de su conocimiento, se considera del mismo tenor de gravedad que las acciones mismas.

Todo funcionario y ejecutivo de la empresa deberá notificarle inmediato según el mecanismo interno de consulta, seguimiento y auditoria, cuando:

- Tenga conocimiento fehaciente de que otra persona dentro de la empresa esté violando los principios y políticas de la misma o leyes locales, o esté involucrado en alguna actividad que podría afectar el prestigio de la empresa.

- Tenga alguna duda respecto de alguna situación de conflicto de interés real o potencial.

La empresa establece un mecanismo interno de consulta, seguimiento y auditoria para la conformidad con los principios y políticas establecidos.

El mismo contribuirá a identificar las deficiencias potenciales de control para que puedan ser corregidas; para lo cual es requerido que todos los funcionarios y ejecutivos de la empresa:

- Presten su entera colaboración a los auditores, sean éstos internos o externos.
- No realicen declaraciones falsas o engañosas a los auditores.
- No interfieran con el proceso de auditoria ni retengan registros o información.

La empresa establece las responsabilidades sobre consulta, seguimiento, auditoria interna y recepción y tratamiento de denuncias, como sigue:

- Responsabilidad social.
Jefe de División Administración – Teléfono (595-021) 642850 interno N° 269
- Responsabilidad ambiental y de salud ocupacional.
Jefe de División Gestión de la Calidad – Teléfono (595-021) 642850 interno N° 258
- Responsabilidad ético-comercial.
Jefe de Auditoría Interna – Teléfono (595-021) 642850 interno N° 226

FUENTES DE CONSULTA ADICIONAL

- Sitio Web de la Declaración Universal de los Derechos Humanos-versión en español.
http://www.un.org/es/comun/docs/?path=/es/documents/udhr/index_print.shtml
- Sitio Web del Pacto Global. <http://www.unglobalcompact.org/issues/index.html>
- Sitio Web de la Red Local del Pacto Global. <http://www.pactoglobal.com.py>
- Sitio Web del Pacto Ético Comercial. <http://www.pactoetico.com.py/>
- Sitio Web del CIE Sociedad Anónima. <http://www.cie.com.py/>



Dirección Postal: Avda. Artigas 3443. Cód. Postal 1705. Casilla de Correo 2078. Asunción - Paraguay. www.cie.com.py
Planta Industrial: Isla Bogado, Luque-Paraguay. Tel: (595-21) 642 850 Fax: (595-21) 644-130. Email: ciesa@cie.com.py