

Siderca SAIC
Dr. Jorge Simini 250
(B2004MHA), Caspasa
Buenos Aires, Argentina
[54] 11 4018 2100 tel

Buenos Aires, July 7th, 2009

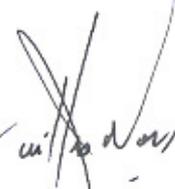
H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Dear Mr. Secretary-General,

I am pleased to confirm that *SIDERCA SAIC* supports the ten principles of the Global Compact with respect to human rights, labour, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to advance those principles within our sphere of influence. We are committed to making the Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company. *SIDERCA SAIC* will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We recognize that a key requirement for participation in the Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the ten principles. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within two years of joining the Global Compact, and every year thereafter according to the Global Compact COP policy.

Sincerely yours,



Guillermo Noriega
Director General
Siderca SAIC

PACTO GLOBAL – Comunicación sobre el Progreso (COP)

Nombre de la compañía: Siderca SAIC

Título de la presentación:

Siderca SAIC tiene su sede en Argentina y es el proveedor líder de tubos de acero sin costura y servicios para la industria energética local y principal exportador de productos de valor agregado. Su principal planta productiva, localizada en la ciudad de Campana, Provincia de Buenos Aires, posee una capacidad de producción anual de 900.000 toneladas de tubos de acero sin costura y una dotación de 5.000 empleados.

Principios del Pacto Global tratados en la presente COP: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

- ¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Derechos Humanos (Principios 1 y 2)

Siderca SAIC desarrolla programas y actividades sociales y comunitarias, con el fin de construir arraigo y un vínculo de sostén recíproco con su comunidad de influencia. En búsqueda de mayor cooperación social, su accionar, recursos y esfuerzo están concentrados en un número diversificado de iniciativas.

A través de los programas comunitarios permanentes se busca transmitir los valores de la compañía ligados a la cultura industrial, como son la búsqueda de la excelencia, la constancia y tenacidad en el trabajo, el enfoque racional de las problemáticas y también la orientación al resultado. La estrecha relación con su comunidad de influencia – Campana y Zárate- permite una acción articulada con instituciones públicas, ONGs, sociedades de fomento e instituciones educativas. El trabajo mancomunado con organizaciones de diferentes sectores permite elaborar, diagnosticar, aplicar y evaluar los programas destinados al desarrollo social procurando la transparencia y la efectiva gestión de asignación de recursos.

El principal programa en la materia ejecutado por Siderca SAIC es el Plan Alentar, que tiene como objetivo fundamental el fomento de la educación.

Los diferentes programas educativos llevados a cabo en el marco del Plan Alentar tienen como objetivos comunes:

- promocionar la educación y la calidad del sistema de enseñanza en sus niveles inicial y primario;
- fortalecer los procesos de formación, actualización e innovación tecnológica de la educación técnico-científica secundaria y universitaria en su comunidad de influencia;
- estimular a los estudiantes a través de becas que promueven y reconocen su talento y compromiso.

Educación

A continuación se detallan los programas orientados a la comunidad:

- Sembrar Alumnos: fue creado en 2004 con el objetivo de facilitar la transición desde el nivel medio de educación hacia el ámbito laboral. Siderca SAIC ofrece a alumnos de buen rendimiento y en situación de riesgo social radicados en Campana y Zárate, un programa de formación general y profesional en planta.

El programa brinda apoyo en áreas generales (comunicación efectiva y trabajo en equipo) y capacitación en electromecánica, además de apoyo en matemática.

Para 2009 se prevén 230 horas de capacitación técnica teórica y práctica, con módulos diseñados por TenarisUniversity, con el apoyo del Centro de Formación Profesional de la Unión Obrera Metalúrgica y el Instituto Superior de Formación Técnica N° 187 de la ciudad de Zárate.

- **Sembrar Docentes:** en 2008 comenzó esta iniciativa íntimamente relacionada con el programa Sembrar Alumnos, que consiste en la capacitación de maestros de escuelas técnicas. Sembrar Docentes tiene por objetivo fortalecer y desarrollar las aptitudes pedagógicas y de liderazgo de los participantes. El programa se lleva a cabo a pedido de la Inspección de Educación de la provincia de Buenos Aires correspondiente a la Región XI (Campana, Zárate, Escobar, Pilar, Capilla del Señor y San Antonio). Además, a partir de 2009 el programa incorporó visitas a la planta de Siderca SAIC, con objetivos pedagógicos, y de capacitación técnico-práctica en ciencias básicas y matemática.
- **Padrinazgo de Alumnos:** desde 2003, Siderca SAIC procura promover la permanencia de jóvenes en condición de riesgo social en el sistema educativo y la mejora de su desempeño escolar. Para ello, trabaja en forma articulada con las ONGs Cimientos y Germinare. Las organizaciones seleccionan los alumnos, que serán becados mensualmente, capacitándolos y realizando el seguimiento correspondiente. Ambas ONGs otorgan becas a los alumnos para contribuir con los gastos relacionados con su educación y se brinda apoyo escolar para la permanencia y continuidad de los planes educativos. En el caso de Cimientos, además de la beca, se realiza el seguimiento del alumno por parte de un tutor. En el caso de Germinare, la beca es acompañada de capacitación extra curricular.
- **Programa de becas:** las becas del Premio al Mérito impulsan la continuidad en el ámbito académico de alumnos de nivel secundario y universitario, provenientes de escuelas de Campana y Zárate. Su asignación y gestión se articulan con la cooperación de la Fundación Rocca.

En el nivel medio, las becas se otorgan a estudiantes de las modalidades técnicas y no técnicas, en tanto que las universitarias son asignadas a alumnos de carreras con orientación técnico-científica.

- **Rincón de Lectura:** el programa busca promover la mejora de las competencias lectoras de los niños. La iniciativa se desarrolla en jardines de infantes, escuelas primarias y organizaciones barriales, y es diseñada y coordinada por la Fundación Leer. Tiene como objetivos promover el hábito de lectura desde edades tempranas; capacitar a docentes y voluntarios para que ayuden a los niños a descubrir la lectura como una fuente de placer; y concientizar a la comunidad local sobre la importancia del desarrollo de esta costumbre.
- **Proyecto Escuelas del Bicentenario:** este programa apunta a mejorar las condiciones básicas para el aprendizaje, la gestión institucional, el desarrollo de las áreas académicas y la formación docente de las escuelas primarias que reciben a niños en condición de vulnerabilidad. Cuenta con el apoyo de la Asociación de Empresarios Argentinos (AEA), y es diseñado y coordinado a nivel nacional por el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIFE/UNESCO) y por la Escuela de Educación de la Universidad de San Andrés. En el caso de Siderca SAIC, el proyecto se lleva a cabo junto con la Dirección de Educación de la Municipalidad de Campana.

En 2006 el programa comenzó con las siguientes escuelas de Educación General Básica (EGB) de Campana: Escuela EGB nº19 "Juan XXIII", Escuela EGB nº21 "Ing. Agr. Eloy M. Unamuno", Escuela EGB nº20 "Justo José de Urquiza" y Escuela EGB nº29.

El año pasado se incorporaron otras cuatro instituciones de Campana: Escuela EGB N° 4 "Coronel Félix Bogado", Escuela EPB N° 10 "Ronald J. Nash", Escuela EPB N° 12 "Teniente Benjamín Matienzo", y Escuela EPB N° 18 "José Manuel Estrada".

Por otro lado, se llevan a cabo programas educativos en los que participa el personal de Siderca SAIC y sus familias. Se destacan:

- **Educación a distancia:** tiene como fin desarrollar las capacidades y educación general de los empleados y sus familiares. Se busca incentivar la finalización de los estudios secundarios a través de cursos de educación a distancia. Actualmente, el programa se realiza con el apoyo de la Fundación Capacitare.
- **Colonias integradoras:** el objetivo del programa es contribuir a la integración social de los hijos de los empleados con capacidades especiales, para lograr su máxima independencia personal. Se propicia un ámbito recreativo y educativo donde niños y jóvenes logren, a través del trabajo interdisciplinario, optimizar sus posibilidades, potencialidades y capacidades.

Salud

La empresa colabora activamente desde 2002 con el Municipio de Campana en el diseño de una política integral de atención sanitaria. En este marco Siderca SAIC colabora en la mejora de la eficiencia, la calidad y la efectividad de los procesos de gestión y atención del Hospital Municipal San José, de la ciudad de Campana, y apoya ciclos de capacitación dirigidos a médicos y enfermeros que desempeñan sus funciones en la zona.

Autosustentabilidad

Entre los programas desarrollados se puede mencionar:

- Campana Verde: busca mejorar la calidad de vida de los habitantes de Campana y Zárate, fomentando el cultivo de alimentos básicos. Desde 1989 contribuye en la consolidación de huertas, gallineros y la capacitación en técnicas agrícolas, entregando semillas y herramientas a los participantes del programa. Buscando un efecto ejemplificador, se realiza un concurso anual para distinguir a los mejores emprendimientos.

Investigación y Desarrollo

Siderca SAIC sigue apostando a la Investigación y Desarrollo como herramienta de diferenciación y de liderazgo global, buscando desarrollar sus propios productos de alto valor agregado en sus Centros de Investigación y Desarrollo. Desde su accionar promueve un modelo industrial caracterizado por el desarrollo de la cadena de valor y el protagonismo de las pymes. A través de distintos programas, Siderca SAIC transfiere su know how y promueve la vinculación del sistema científico-tecnológico con el sector productivo.

Se destacan las siguientes iniciativas:

- Convenio Conicet-Siderca: desde 2006 el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet) y Siderca SAIC mantienen un acuerdo de mutua colaboración por el cual se crean oportunidades de trabajo para investigadores formados, y se propicia la continuidad de su formación profesional en el país.
- Programa ProPymes: nace a raíz del compromiso con la reactivación del tejido industrial local. Busca institucionalizar acciones de ayuda a pymes clientes a través de un programa corporativo integral, fomentando la competitividad de las pymes vinculadas a la compañía.
- Premio Tenaris al Desarrollo Tecnológico Argentino: premia con \$100.000 a modo de subsidio no reembolsable a pymes industriales que desarrollan proyectos tecnológicos vinculados con los sectores metalmecánico, energético, petroquímico, minero, autopartista y siderúrgico.

Condiciones Laborales (Principios 3, 4, 5 y 6)

Siderca SAIC respeta todos los derechos laborales que reconoce la ley nacional, así como la normativa internacional incorporada y aplicable en el territorio de la República Argentina. Asimismo, la empresa fomenta el manejo transparente de la información, los esquemas de trabajo participativo, la extrema preocupación por la seguridad, la higiene y la salud ocupacional.

El acceso a la información por parte del personal se instrumenta a través de diversas herramientas, tales como:

- Desayunos semanales: se trata de encuentros entre los empleados con directivos y jefes de área, en pequeños grupos, en los cuales se tratan diversos temas atinentes al ámbito laboral.
- Carta del CEO al personal: el CEO (Chief Executive Officer) y Presidente de la compañía comparte mensualmente con todos los empleados los avances y novedades de la empresa a través de una carta digital.
- Charlas semestrales: el Director General de la empresa da al menos dos charlas anuales a los empleados, donde responde a consultas y comentarios.
- House organ: publicación trimestral destinada al personal y su familia. Contiene información de la gestión de la compañía.
- Flash mensual: publicación destinada y escrita por el personal. Brinda información sobre el día a día de la empresa, temáticas específicas de la planta, de seguridad, y actividades comunitarias, entre otras.
- Intranet: brinda también información de la compañía. Desde allí se puede acceder a reportes de gestión, información operativa, documentos, procedimientos y normas de la compañía. Su actualización es diaria.

Por otro lado, la constitución de "Grupos Operativos" busca incentivar los esquemas de trabajo participativo. Los grupos están conformados por empleados y se reúnen periódicamente con jefes de área, mandos medios e incluso personal de otros sectores. Los encuentros tienen el objetivo de intercambiar información para la capacitación y hacer

un seguimiento de las variables de gestión. Al mismo tiempo buscan motivar a todos sus miembros para generar propuestas de mejora de la calidad, productividad o la seguridad de procesos y productos. Con estos grupos se ha logrado un fluido intercambio entre el personal superior y los operarios, generando una actitud y un conocimiento que luego son trasladados fuera de la planta.

Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades bajo condiciones equitativas, se implementa desde hace más de diez años un Sistema Unificado de Gestión de Performance. Este sistema, aplicado a los empleados excluidos de la aplicación de convenios colectivos, permite analizar periódicamente las actividades y áreas de oportunidad de cada empleado. De esta manera, se pueden trazar planes para cubrir posiciones en base a criterios de base objetiva y de manera institucionalizada. Este sistema se compone de tres instancias:

- Revisión Anual de Performance: implica un análisis del cumplimiento de los objetivos fijados para el período.
- Plan de Capacitación: apunta a desarrollar las competencias profesionales de los empleados, cubriendo las necesidades de conocimientos específicos, asignación de nuevas responsabilidades o rotaciones entre diferentes sectores, para permitir una experiencia de crecimiento.
- Formación técnica de gestión y funcional de manera continua.
- Premio Valores: constituye una importante herramienta de incentivo y motivación de los empleados. Su objetivo es reconocer anualmente las buenas prácticas de los empleados en términos de seguridad, calidad y trabajo en equipo. Se utilizan los mismos criterios de evaluación que en la revisión de performance.

Siderca SAIC posee una política de seguridad, ambiente y salud ocupacional en la cual se establecen los compromisos, principios y objetivos en esta materia. Rige la vinculación de la empresa con sus empleados, clientes, proveedores, y su comunidad. Es transmitida a todos estos actores para su conocimiento y con el fin de propiciar la adopción de similares pautas.

Además, adhiere a los Principios para la excelencia en seguridad y salud ocupacional del World Steel Association, ex-Instituto Internacional del Hierro y el Acero (International Iron & Steel Institute-IISI). Con este compromiso, Siderca SAIC desarrolla las siguientes actividades:

- Centro de entrenamiento: Siderca SAIC fomenta entre sus empleados la capacitación constante, certificando las habilidades necesarias para cada puesto de trabajo en función de su plan de carrera y su categoría laboral.

El constante perfeccionamiento en procesos industriales, comerciales, financieros y administrativos es la base del desarrollo de los empleados de Siderca SAIC. En este sentido, la empresa lleva a cabo diversas iniciativas. Una de ellas es la formación de jóvenes profesionales mediante el programa denominado Global Trainee Program (GTP), un proceso de inducción y entrenamiento laboral con contenidos de aplicación internacional, cuyo propósito es cubrir las necesidades de globalización que plantea el mundo industrial moderno. Por otro lado, en TenarisUniversity se busca fomentar un espacio académico para compartir y desarrollar conocimientos. En este ámbito, las clases se dictan en forma presencial y mediante cursos "e-learning".

En materia de seguridad, se busca evitar situaciones de riesgo a través de la formación teórico-práctica, para todos sus empleados.

- Campañas gráficas de seguridad: a través de afiches y otros elementos promocionales se busca inducir una mayor conciencia en torno a medidas de seguridad, calidad, trabajo en equipo, ahorro energético y respeto por el medio ambiente. En todos los casos, las campañas de comunicación son acompañadas por acciones de apoyo para su divulgación estratégica, y motivar la participación activa de los empleados, difundiendo mensajes clave.
- Reuniones de Análisis de Seguridad y Salud Ocupacional: semanalmente se realizan reuniones de las que participan unas 70 personas de todos los niveles. Allí se analizan las novedades adoptadas por la empresa en materia de seguridad y salud ocupacional. Entre los temas tratados se pueden mencionar: accidentes, incidentes, desvíos, ausentismos, acciones preventivas, nuevas iniciativas, etc. Los resultados de estas reuniones son luego extendidas a todo el personal a través de "charlas" entre jefes y operadores.
- Participación en Plan PACEI: el Plan de Alerta Comunitario ante Emergencias Industriales (PACEI) forma parte del Comité Zonal de Seguridad e Higiene de Campana-Zárate. Se trata de un programa de ayuda mutua que permite incrementar la participación de la industria de la zona en la concientización de la comunidad y en la planificación de respuestas ante una emergencia. Se busca obtener un plan global que permita afrontar eventuales contingencias derivadas de la actividad industrial. De este plan participan: industrias, intendentes municipales, Defensa Civil, el Departamento de Bomberos y Servicios Médicos Comunitarios, entre otros.

- Programa de capacitación dirigido a externos: se dictan cursos de capacitación para las empresas petroleras clientes sobre el uso y manipulación de materiales. Este último año, se extendió la iniciativa a proveedores de la compañía con cursos in-company, o dictados en las instalaciones de Siderca SAIC, referidos principalmente al uso de maquinarias y equipos de elevación.

Medio Ambiente (Principios 7, 8 y 9)

La política ambiental de la empresa se basa en los principios del desarrollo sustentable. En la planta de Siderca SAIC en Campana se siguen rigurosos estándares para la protección ambiental y de los recursos naturales.

Una parte importante de la inversión está destinada a neutralizar y minimizar los impactos ambientales de las actividades, para lo cual se han incorporado innovaciones en tecnología y procesos.

Siderca SAIC revisa constantemente sus operaciones para maximizar la eficiencia en el uso de recursos energéticos y la reutilización y reciclaje de residuos y subproductos, tanto en sus propias operaciones como en las de terceros. De esta manera contribuye no sólo a reducir el impacto ambiental debido a la generación de energía y el uso de recursos, sino también a optimizar estos factores críticos, para alcanzar altos niveles de competitividad en sus operaciones.

Una parte fundamental de su misión consiste en proveer a sus clientes productos y servicios que minimicen impactos y riesgos potenciales. Lo mismo sucede con el diseño de tubos petrolíferos para uso en condiciones extremas; el diseño de juntas especiales que reduzcan o eliminen el uso de aditivos químicos; y servicios de asesoría e instalación en zonas sensibles y que, por lo mismo, exigen un respeto riguroso a los estándares de protección ambiental.

En este sentido, la compañía lleva adelante acciones proactivas para sustentar su política ambiental:

- Sistema Integrado de Gestión Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional: se trata de un sistema alineado bajo las normas ISO 14001 y OHSAS 18001. En este marco se han definido criterios y modalidades para la identificación y evaluación de aspectos ambientales relacionados con las actividades, productos y servicios desarrollados por Siderca SAIC. De esta manera, se establecen objetivos y programas orientados a la revisión constante de sus actividades y a la mejora continua de las mismas. Dicho sistema es auditado anualmente con el fin de verificar el grado de cumplimiento y satisfacción a la política de la organización y a los requerimientos de las normas antes mencionadas.
- Concientización en el cuidado ambiental: se busca permanentemente capacitar y concientizar al personal en cada puesto de trabajo sobre temáticas de cuidado ambiental. En este sentido se ha dado énfasis a la campaña de Uso Racional de la Energía, orientado principalmente a los consumos específicos de agua, gas, luz y aire comprimido, sin que esto afecte la calidad, la seguridad y la producción.
- Programas de capacitación e inducción permanentes: se brindan constantemente programas de capacitación para los empleados, contratistas y facilitadores de seguridad y medio ambiente. Dentro del marco ambiental se tratan temas como la gestión de residuos, derrames, y se imparten conocimientos generales de los temas ambientales y del sistema de gestión ambiental.
- Estándares de exigencia: Siderca SAIC tiene altos niveles de exigencia de estándares y procedimientos específicos en materia de seguridad, salud ocupacional y cuidado del ambiente relacionados con diferentes procesos productivos y actividades de la empresa. También se llevan a cabo planes de monitoreo de variables e indicadores internos, que permiten el continuo benchmarking y seguimiento del desempeño en términos ambientales de la empresa.
- Interdisciplinariedad: en el desarrollo de proyectos de inversión donde el cuidado ambiental es parte de los mismos desde la génesis del proyecto.
- Participación en foros internacionales: se participa activamente de foros que trabajan sobre temas medioambientales, como son el Environmental Committee (ENCO), Sustainability, el Technology Committee (TECHCO) en el marco de la World Steel Association y la Convención Internacional de Cambio Climático, entre otros.
- Participación en foros locales: la participación de Siderca SAIC dentro del Comité Interindustrial de Conservación Ambiental Campana-Zárate (CICACZ) continúa siendo relevante. La empresa es parte de programas específicos, tales como el Programa de Monitoreo Continuo de la Calidad de Aire de Campana y Zárate, del cual participan autoridades municipales, provinciales y representantes de diferentes empresas radicadas en la zona.

Complementariamente, desde el área corporativa ambiental de la empresa, se continúa participando activamente en el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), la Unión Industrial Argentina (UIA) y la Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires (UIPBA), contribuyendo a la visión del sector empresario, con el objetivo de mejorar el marco normativo ambiental fundamentalmente en lo que hace a la clarificación de los controvertidos aspectos jurisdiccionales entre las diversas autoridades de aplicación.

Corrupción (Principio 10)

De acuerdo con los lineamientos de su Código de Conducta, todos los empleados de la compañía deben cumplir con las leyes aplicables en los diferentes países en los que se opera. Todos los empleados deben tomar los recaudos necesarios para evitar involucramientos, tanto propios como de la empresa, sea directa o indirectamente, en operaciones de lavado de dinero y deben reportar cualquier situación contraria a los principios del Código de Conducta a la Dirección de Auditoría de la empresa.

En sus relaciones con clientes, proveedores, contratistas y competidores, los empleados deben privilegiar los intereses del bien común de la empresa por sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio personal real o potencial para sí mismos o para personas allegadas.

En este contexto y en cualquier otro en el que Siderca SAIC esté involucrada, todo el personal debe desempeñar sus funciones de acuerdo con las leyes, las reglamentaciones externas e internas y las pautas de dicho Código, sobre una base de compromiso personal e indelegable con la honestidad, la lealtad con la empresa y la transparencia en todos los actos laborales.

En relación a la transparencia, el Código de Conducta de Siderca SAIC define los términos “información transparente” y “decisiones transparentes” y establece que la información es transparente cuando representa con precisión la realidad y que las decisiones son transparentes cuando cuentan con aprobación en el nivel adecuado, se basan en un análisis razonable de administración de riesgos, dejan registros de sus fundamentos y cuando se privilegian los intereses del bien común de la empresa por sobre cualquier tipo de intereses personales.

En este sentido, la compañía continúa impulsando un fuerte compromiso de sus empleados en relación a cómo actuar frente a la recepción de regalos y la existencia de conflictos de interés. Las siguientes pautas acerca de las restricciones definidas corporativamente, son comunicadas a todos los empleados:

- Todos los conflictos de intereses, ya sean reales o potenciales deben ser declarados por escrito. Los supervisores deben decidir el rumbo a seguir sobre cada uno de los conflictos declarados por sus subordinados. El Departamento de Auditoría monitorea periódicamente los planes de acción y sus resultados.
- Los regalos deben ser recibidos y entregados en un marco ético que permita asegurar la transparencia de todas las acciones. Únicamente se pueden aceptar obsequios cuando sean de poco valor, y un observador imparcial no pueda interpretar que están destinados a obtener ventajas indebidas. De esta manera se definió que el valor máximo para recibir regalos de cortesía sea de US\$ 100 (dólares estadounidenses).

La empresa mantiene su Política Corporativa sobre Operaciones con Valores. Se establece que los miembros de los Consejos de Administración, grupo directivo y empleados deben abstenerse de comprar o vender, directa o indirectamente, los Valores mientras tengan conocimiento de cualquier información no pública relevante, y de divulgar información privilegiada a terceros que no tengan derecho legítimo a acceder a dicha información.

Complementariamente, sigue vigente el Código de Ética para Funcionarios Financieros, que atañe a CEO (Chief Executive Officer), CFO (Chief Financial Officer), COO (Chief Operating Officer), controllers y todas aquellas personas que cumplan funciones similares. Se espera que todos los Funcionarios Financieros se conduzcan de manera honesta y ética. Asimismo, que se abstengan de todo conflicto de interés e informen toda operación o relación que pudiera dar origen a dicho conflicto. También que aseguren que todo documento preparado o revisado por ellos contenga información completa, justa, correcta, oportuna y entendible. Los funcionarios además deben informar sin demora a la Dirección de Auditoría toda posible violación a dicho Código de Ética. Este Código es exigido, por lo demás, por la ley Sarbanes-Oxley y las reglamentaciones de la SEC (Security Exchange Comisión de la Bolsa de Nueva York).

Comunicación del Código de Conducta

Todos los empleados se comprometen a observar el Código de Conducta, bajo constancia escrita de haberlo recibido y de que han leído y comprendido los lineamientos establecidos en el mismo. El Código de Conducta es también comunicado a clientes y proveedores, y está firmado por el CEO (Chief Executive Officer). Está disponible para consulta pública en el sitio web y en la intranet de la empresa. Además, la Dirección de Auditoría de la empresa ha establecido un canal abierto con el fin de recibir consultas sobre el Código de Conducta y las Políticas relacionadas.

Línea Transparente

Conforme a la legislación nacional vigente, la empresa estableció una Línea Transparente, como un canal confidencial para que empleados y terceras partes interesadas puedan reportar aquellas situaciones que puedan resultar prima facie contrarias a los principios del Código de Conducta. Los usuarios de la Línea Transparente pueden permanecer anónimos o pedir que todos los registros asociados a su reporte utilicen un nombre de fantasía con el fin de resguardar su identidad.

En línea con lo establecido en sus políticas, Siderca SAIC no tolera represalias contra aquellos que eleven reportes de buena fe. La Dirección de Auditoría investiga todos los reportes recibidos a través de la Línea Transparente con total independencia del management e informa trimestralmente los resultados y los planes de acción al Comité de Auditoría. Las eventuales acciones disciplinarias y sanciones son comunicadas periódicamente en forma estadística y anónima en la intranet. La existencia y finalidad de la Línea Transparente ha sido informada a empleados, clientes y proveedores. De esta manera, también se ha implementado una Línea Transparente para que los inversores puedan comunicar sus preocupaciones a los directores independientes.

Manejo ético de las denuncias

A su vez, continúa vigente la Política Anti-Fraude que tiene por finalidad facilitar el desarrollo de controles que contribuyan en la detección y prevención del fraude. Dicha política establece guías y pautas, y define las responsabilidades para el desarrollo de controles y la conducción de las investigaciones. Esta política se aplica a cualquier irregularidad, o sospecha de irregularidad, que involucre tanto a los empleados como a los accionistas, asesores, proveedores, contratistas, y/o terceros que mantienen una relación comercial con la compañía.

• ¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Derechos Humanos

En el último año, Siderca SAIC ha invertido \$ 4.800.000 en acciones comunitarias. En el marco del Plan Alentar, 63% de los fondos se destinó a educación, 9% a salud, 7% a acciones de forestación y parquización, 21% a acciones de fortalecimiento institucional y asistencia.

Educación

A continuación se detallan los resultados de los programas educativos orientados a la comunidad:

- **Sembrar Alumnos:** desde 2004 hasta 2008 han egresado 411 alumnos del programa, quienes recibieron 300 horas de capacitación en temas generales y técnico-profesionales. En abril de 2009, se incorporaron 87 nuevos alumnos, en la sexta edición del programa. Al finalizar la quinta edición en diciembre de 2008, como todos los años, se realizó un evento de presentación de los egresados a empresas locales de Campana y Zárate, quienes colaboran activamente con el programa. Según los resultados de una encuesta realizada a fines de 2008, tomando como base a 128 egresados de las ediciones 2004, 2005, 2006 y 2007, el 79% de ellos se encuentra actualmente trabajando. La encuesta realizada en 2007 mostraba que sólo el 51% estaba trabajando.
- **Sembrar Docentes:** el primer ciclo del programa contó con la participación de 48 docentes de cinco escuelas técnicas de Campana y Zárate. Los maestros se capacitaron durante 128 horas en temas como Gestión de la mejora escolar, Seguridad e higiene, Motivación del alumno, y Elaboración y evaluación de proyectos, entre otros. Los participantes se caracterizan por su capacidad de liderazgo en la comunidad educativa, el reconocimiento de sus pares, y sus valores éticos ante la práctica de la profesión.

- **Padrinazgo de alumnos:** en 2008, ocho de los 10 primeros estudiantes en incorporarse al programa en 2003, concluyeron sus estudios secundarios. Actualmente 295 alumnos de nivel ESB (Educación Secundaria Básica) y polimodal son apoyados para permanecer en el sistema educativo.
- **Programa de Becas:** en el último año, se entregaron becas a 321 alumnos de nivel polimodal y universitario. Los beneficiarios son reconocidos por su excelente rendimiento académico y pertenecen a las comunidades de Zárate y Campana.
- **Proyecto Escuelas del Bicentenario:** se realizó el relevamiento de los indicadores de evaluación del impacto del proyecto: niveles de repitencia, abandono, promoción efectiva, ausencia docente, clima institucional y estado general de infraestructura. El proyecto alcanza a 3.000 alumnos y 200 docentes en forma directa. En diciembre de 2008 se publicaron datos estadísticos, de los que se desprende que en las escuelas incorporadas al programa en 2006 se registró una disminución de la tasa de repitencia en un 65%, y un aumento de la promoción directa del 70 al 88%. Además, se pudo saber que en las escuelas incorporadas en 2007, se registró una disminución de la tasa de repitencia del 21%, y un aumento de la promoción directa de un 74 a un 84%.

A continuación se detallan los resultados de los programas educativos en los que participa el personal de Siderca SAIC y sus familias:

- **Educación a distancia:** desde el inicio del programa en 2001, 195 alumnos han completado sus estudios secundarios. Del total, 38 estudiantes obtuvieron su título de bachiller en marzo de 2009. Además, durante 2008 se incorporaron 64 participantes al programa.
- **Colonias integradoras:** entre los meses de julio y noviembre participaron de la Colonia Integradora 21 niños y jóvenes con síndrome de Down o capacidades especiales. Así, durante los meses de invierno, se realizan actividades artísticas y deportivas una vez por semana. Además, durante enero y febrero las actividades se articularon con la Fundación Nuestra Señora del Rosario de San Nicolás. En el verano, se llevó a cabo la tradicional Colonia de Verano y un campamento en el Camping de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) de Campana y Zárate. De estas actividades participaron 23 niños y jóvenes.

Salud

Con la finalización de la planta alta del pabellón de internación con 21 camas, en 2008 concluyó el Plan Maestro de reestructuración del Hospital San José, iniciado en 2002. La obra total ronda los \$ 2.300.000 y fue costada en partes iguales por la Provincia de Buenos Aires, la Municipalidad de Campana y Siderca SAIC.

Con la remodelación de las plantas baja y alta del Pabellón de Internación, realizadas entre 2005 y 2007, fue posible la incorporación de 63 camas de internado común y seis para cuidados intensivos.

En el marco de la promoción de la formación de los profesionales de la salud, 27 médicos y 26 enfermeros de Campana finalizaron en 2008 cursos de actualización Médica de Urgencia y Terapia Intensiva.

Autosustentabilidad

- **Campana Verde:** actualmente ya se encuentran consolidadas 1.360 huertas y 330 gallineros. Se estima que las huertas están produciendo actualmente 420 toneladas de verdura y hortalizas por año. En este sentido y para seguir alentado el programa, se ofrecieron más de 1.700 horas de asistencia técnica en temáticas agrícolas.

Durante 2009, a partir de la suscripción de un Convenio de Cooperación con la Municipalidad de Zárate, se pondrá en marcha un Plan de Forestación Barrial, plantando más de 1.000 árboles en distintos barrios de la ciudad. Además, se donará cartelería y folletería con la finalidad de promover el cuidado por el medio ambiente de los vecinos.

Investigación y Desarrollo

Se destacan los siguientes resultados:

- **Convenio Conicet-Siderca:** actualmente hay tres investigadores en el Centro de Investigación Industrial de la empresa bajo la modalidad establecida en el convenio y se asignaron las becas de postgrado previstas en el convenio como compromiso de la empresa.

- Programa ProPymes: actualmente participan del programa 45 pymes clientes de Siderca SAIC. En el último año, en el Programa Desarrollo ProPymes, que tiene el objetivo de transferir a las empresas conocimientos, mejores herramientas y prácticas de gestión, se brindó capacitación in-company a tres empresas. Además representantes de 10 empresas clientes participaron los cursos dirigidos a niveles directivos y gerenciales en instalaciones del IAE (Instituto Argentino de la Empresa) con contenidos como planeamiento estratégico, gestión y finanzas. También en IAE se organizó el seminario "Liderando la Innovación", del que formaron parte ocho empresas. En Córdoba, 40 representantes de 25 empresas pyme asistieron al seminario "La tecnología como factor de competitividad en las Pymes".

Por otro lado, el Programa ProPymes busca transferir el valor de la Investigación y Desarrollo como herramientas de liderazgo. Por eso, se asiste a las empresas clientes en la presentación y gestión de Créditos Fiscales No reembolsables (ANRs) del Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR) para proyectos de inversión dirigidos al mejoramiento de la productividad a partir de la innovación tecnológica.

El FONTAR, dependiente del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, financia proyectos de innovación a través de distintos instrumentos que se implementan por medio del proceso de convocatorias públicas o de ventanilla permanente. Durante 2008, los proyectos de ocho empresas pyme clientes de Siderca SAIC fueron aprobados.

Finalmente, 17 empresas fueron asistidas en la participación de tres misiones comerciales a China, Medio Oriente y Perú.

- Premio Tenaris al Desarrollo Tecnológico Argentino: en diciembre de 2008 Siderca SAIC y la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica premiaron con el primer lugar a Proaso S.A., por su proyecto Cosechadora Axial; y con el segundo puesto a La Buena Esperanza S.R.L, por su proyecto Desarrollo de un Gasificador de Carbón. Los premios fueron de \$75.000 y \$25.000 respectivamente, otorgados por Siderca SAIC a modo de subsidio no reembolsable para contribuir con la ejecución de los proyectos ganadores.

Condiciones Laborales

A continuación se detallan los resultados de Siderca SAIC en términos de protección y promoción de los derechos laborales. Éstos evidencian fundamentalmente el fruto de la relación de diálogo permanente que existe entre la compañía y su personal.

- Actualmente hay 101 Grupos Operativos constituidos, en los que participan 1.302 personas. De esta manera el 26% del personal participa de la iniciativa. Este porcentaje está formado por empleados excluidos de convenio (4,5%), supervisores (5,1%), operarios comprendidos en el ámbito de representación de UOMRA (85,8%).
- Sistema Unificado de Gestión de Performance: desde el último reporte, 100% del personal excluido de convenio fue evaluado.
- Premio Valores: durante 2008, 133 operarios y 21 supervisores fueron reconocidos por su destacado desempeño en Seguridad, Calidad y Trabajo en Equipo.
- Negociación colectiva: Siderca SAIC lleva adelante prácticas de negociación colectiva, de modo de adecuar permanentemente la organización productiva, las condiciones laborales vinculadas a ella y las retribuciones del personal.

Con el fin de evitar accidentes e incidentes, se implementan diferentes acciones de seguridad laboral preventivas, entre las que se destacan:

- La implementación de cinco reglas básicas de seguridad en el trabajo:
 1. Respetar los bloqueos eléctricos, hidráulicos, neumáticos u otros fluidos.
 2. No invadir áreas con los equipos operando en automático.
 3. Cumplir los procedimientos de tareas de alto riesgo.
 4. Utilizar arnés de seguridad para tareas en altura con exposición a caídas.
 5. No transportar cargas con grúa por encima de personas y/o exponerse a cargas suspendidas.

A su vez se efectúan relevamientos preventivos de rutina con el fin de detectar incumplimientos y corregirlos.

- Programa de tutores: a partir de un análisis de los accidentes e incidentes sufridos por el personal, se determinó que era necesario instaurar un sistema de guías tutoriales para los nuevos empleados. Así, en 2008 se capacitó a 11 operarios para que crearan conciencia en temas de seguridad y respeto por los procedimientos entre sus compañeros día a día. Durante el último año 296 trabajadores participaron del programa. Del total, 137 eran nuevos empleados y 159 eran operarios que cambiaron sus funciones dentro de la empresa.
- Simulacros: durante 2008 se realizaron 16 simulacros de incendios, accidentes, evacuaciones y derrames de combustible dentro de la planta. El objetivo es preparar al personal para mitigar los efectos en caso de emergencia.
- Capacitación en seguridad: el año pasado se incorporaron tres nuevos cursos con enfoque preventivo a la currícula de capacitación en seguridad para todo el personal de Siderca SAIC. Estos fueron: "Formación de brigadas de rescate en altura y espacios confinados", "Educación emocional en seguridad" y "Autocontrol preventivo".

Se implementó un workshop en prevención de accidentes en manos para todos los niveles de mando y operativos de la compañía. Las actividades buscaban identificar de manera participativa e interdisciplinaria los factores que intervienen en los accidentes de manos, y las causas de su ocurrencia, a la vez que se impartieron lineamientos y acciones concretas de prevención. Ello redundó en una significativa reducción de accidentes en manos.

Además, se puso en marcha un programa especial de seguridad en reparaciones extraordinarias de la planta.

- Se puede mencionar que, tomando índices medidos en año calendario, el índice de frecuencia total de accidentes laborales (a eventos totales sin necesidad de primeros auxilios x 1.000.000/horas trabajadas) ha disminuido 64% entre el 2002 y el 2008, mostrando una baja del 8% respecto de 2007. Por otro lado, el índice de frecuencia por baja (accidentes con baja x 1.000.000/horas trabajadas) disminuyó 3% entre 2002 y 2008, y cayó 15% respecto al último período reportado. Por último el índice de gravedad (días perdidos x 1000/horas trabajadas) disminuyó 40% entre 2002 y 2008, y 44% en el último año.

- Participación en Plan PACEI: desde su ratificación, Siderca SAIC ha participado de numerosas actividades. En el último año formó parte de dos simulacros: un choque con derrame de combustible de un camión cisterna en la vía pública; y un vuelco de camión con amoníaco sobre la ruta.

También fue parte de una capacitación sobre "Control de emergencias". De esta última actividad participaron 80 miembros de: Bomberos Voluntarios, Prefectura Naval, Defensa Civil de Campana y Zárate, Gendarmería, Policías de Campana y Zárate, Tránsito Campana y alumnos de institutos técnicos de la zona con carreras afines a seguridad e higiene industrial.

Finalmente, junto a los demás miembros del PACEI, en 2008 se realizaron diferentes capacitaciones para el personal docente y alumnos de 33 escuelas de la zona, alcanzando aproximadamente a 1.600 personas capacitadas por un total de 3.800 horas.

Medio Ambiente

De acuerdo a su sistema de gestión, Siderca SAIC trabaja integralmente en un plan de mejoras en la gestión ambiental de cada sector de su planta, estableciendo objetivos generales que contribuyen a una mayor concientización, participación e involucramiento del personal en actividades relacionadas con la materia.

Las inspecciones y auditorías internas periódicas han demostrado una mejora en el tratamiento de distintos elementos del sistema, como la gestión de residuos, principalmente en su clasificación y medidas de prevención.

Asimismo, continúa con el plan de inversiones relacionadas con temas ambientales que han permitido mejorar la gestión ambiental en general y de sus instalaciones. Entre otras, se destaca la ampliación y mejoramiento del depósito de residuos industriales y especiales de planta.

Dentro del mismo plan de inversiones se dio inicio a la 1° etapa de Revamping del Sistema de captación y tratamiento de emisiones de la acería, considerando entre otros aspectos un futuro potenciamiento eléctrico de los hornos.

Además, se realizaron diversos estudios. Entre otros, se destaca la posible recuperación energética a partir de fuentes de emisiones atmosféricas. Se encuentra en proceso de evaluación de factibilidad para futuras inversiones. Actualmente, se evalúa la posibilidad de reutilización de distintos residuos, en particular de los generados por el sistema de captación y tratamiento de humos de la acería, en otros procesos productivos.

Durante 2008, se difundió la puesta en marcha de un sistema informático en la intranet, focalizado en la gestión de documentación, procesos y control operativo, con el objetivo de impartir buenas prácticas ambientales al personal comprendido en convenios colectivos. También se dio a conocer una nueva herramienta en la intranet de la compañía para que los supervisores puedan reportar eventuales incidentes y eventos ambientales.

Corrupción

Con el fin de difundir el Código de Conducta y la Línea Transparente se llevaron a cabo distintas acciones durante el 2008. Entre ellas:

- Todos los nuevos empleados fueron notificados y aceptaron la política de valores de la compañía. Además, firmaron su declaración destinada a prevenir conflictos de intereses y su aceptación del Código de Conducta.
 - Los nuevos empleados, y así como otros empleados comprendidos en convenio colectivo, asistieron a nueve cursos presenciales que se realizaron durante el 2008, donde se explicaron los principios del Código de Conducta y Políticas Relacionadas. Además, en el marco del Manager Development Program (MDP) se dictaron cinco cursos durante el último año para Coordinadores y Gerentes en los que se trabajaron temas relacionados al Código de Conducta y Ética en los Negocios.
 - Se monitorearon en forma periódica los reportes recibidos a través de la Línea Transparente, y se condujeron las investigaciones sobre cuyos resultados se informó oportunamente al Comité de Auditoría.
 - Se incorporó a la Línea Transparente como canal de recepción de reportes vinculados a la política de Salud, Seguridad, Calidad y Medio Ambiente.
 - Se desarrolló una campaña de comunicación acerca del Código de Conducta y Políticas Relacionadas destinada a 164 clientes de la empresa. El objetivo es brindar medios e instrumentos para garantizar la transparencia de los asuntos y problemas que puedan afectar la correcta administración de la compañía. Además, se informó la puesta a disposición de la Línea Transparente para que puedan informar a la compañía sobre cualquier posible infracción al Código de Conducta detectada durante la gestión comercial.
-
- También se publicaron en la intranet de la compañía artículos relacionados con Ética en los Negocios y Fraude.

País donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar: Argentina

Cinco palabras de búsqueda o claves que describen la presentación: Sustentabilidad – Crecimiento sinérgico – Articulación – Transparencia- Educación.

Información del contacto representativo de la empresa: Guillermo Noriega, Director General de Tenaris para América del Sur.